

<b>Tid och plats</b>	måndagen den 04 oktober 2021 kl 08.00 – 12.15 i <b>Kommunfullmäktigesalen</b> (ej på Teams)
<b>Ordförande</b>	Monica Andersson
<b>Sekreterare</b>	Madelene Johansson

Öppet sammanträde, utom i de punkter som markerats med ”sluten del” eller där ordföranden så beslutar. Länk till information om öppna sammanträden: <https://www.lysekil.se/kommun-och-politik/politik-och-demokrati.html>.

### **Ärende**

- Upprop och val av justerare, förslag Per Wallman
- 1. Fastställande av dagordning  
Dnr 2021-000045
- 2. Uppföljningsrapport 3, 2021, utbildningsförvaltningen  
Dnr 2021-000019
- 3. Budget 2022 och plan 2023-2024 - utbildningsförvaltningen  
Dnr 2021-000289
- 4. Intern kontroll 2021 - utbildningsförvaltningen  
Dnr 2020-000456
- 5. Samlokalisering av kommunal för- och grundskolan på Skaftö  
Dnr 2020-000190
- 6. Förvaltningschef och ordförande informerar UBF  
Dnr 2021-000060
- 7. Redovisning av utbildningsförvaltningens delegationsbeslut 2021-10-04  
Dnr 2021-000007
- 8. Redovisning av utbildningsförvaltningens anmälningssärenden 2021-10-04  
Dnr 2021-000016
  
- Kaffe kl 10.00 – 10.15
- 9. Uppföljningsrapport 3, 2021, arbetslivsförvaltningen  
Dnr 2021-000038
- 10. Budget 2022 och plan 2023-2024 - arbetslivsförvaltningen  
Dnr 2021-000094
- 11. Intern kontroll 2021 - arbetslivsförvaltningen  
Dnr 2020-000455
- 12. Redovisning av domar gällande försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd, arbetslivsförvaltningens enhet för vägledning och stöd  
Dnr 2021-000059

13. Förvaltningschef informerar ALF  
Dnr 2021-000061
14. Redovisning av arbetslivsförvaltningens delegationsbeslut 2021-10-04  
Dnr 2021-000035
15. Redovisning av arbetslivsförvaltningens anmälningsärenden 2021-10-04  
Dnr 2021-000026



Datum  
2021-09-28

Dnr  
UBN 2021-000019

Utbildningsförvaltningen  
Lennart Olsson  
lennart.olsson@lysekil.se

## Uppföljningsrapport 3, 2021, utbildningsförvaltningen

### Sammanfattning

I enlighet med kommunens styrmodell ska uppföljning sammanställas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige per sista februari (uppföljningsrapport 1), 30 april (uppföljningsrapport 2), 31 augusti (uppföljningsrapport 3), 31 oktober (uppföljningsrapport 4) samt årsrapport per 31 december.

Uppföljningsrapport 3 omfattar uppföljning av kritiska kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål med indikatorer, ekonomi avseende utfall för perioden samt prognos för helåret.

Förvaltningens ekonomi visar en sammantagen god balans. Resultatet för året ska ge överskott som planeras till 2,3 mnkr för att återställa tidigare skuld. Prognosen pekar i denna rapport på + 3,3 mnkr. Orsaken är huvudsakligen att verksamheterna ligger i balans men även att sjuklöner kompenseras något mer än vad pandemin kostat i sjukskrivningar. Gymnasiet har ett historiskt lågt antal ungdomar i gymnasieåldern vilket innebär lägre elevpeng fördelat på gymnasiets organisation och lokaler.

### Förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner uppföljningsrapport 3, 2021, för utbildningsnämnden - utbildningsförvaltningen

### Ärendet

I enlighet med kommunens styrmodell ska uppföljning sammanställas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige per sista februari (uppföljningsrapport 1), 30 april (uppföljningsrapport 2), 31 augusti (uppföljningsrapport 3), 31 oktober (uppföljningsrapport 4) samt årsrapport per 31 december.

Uppföljningsrapport 3 omfattar uppföljning av kritiska kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål med indikatorer, ekonomi avseende utfall för perioden samt prognos för helåret.

### Förvaltningens synpunkter

Utbildningsnämnden är politiskt ansvarig för kommunens utbildningsförvaltning. Utbildningsförvaltningens ansvarsområden är förskola, grundskola, grundsärskola, musikskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola. Nämnden ansvarar också för folkbiblioteken samt kultur- och fritidsverksamhet riktad till allmänheten. Under den sociala oron som var påtaglig 2019–2020 togs det fram en strategi, väl förankrad i vetenskapliga och beprövade metoder där en tydlighet i såväl inkluderande som kravställande utgjorde grunden i arbetet med ungdomar. I detta arbete syntes att arbetet behöver vara såväl platsbundet som uppsökande. Bildandet av enheten "Ung utveckling" gjordes och startade 2021-05-01 med dessa arbetssätt

Pandemin har påverkat förvaltningens verksamhet i stor eller mycket stor grad. Stängd eller begränsad service inom kultur och fritid samt fjärrundervisning har genomförts.

Förvaltningens ekonomi visar en sammantagen god balans. Resultatet för året ska ge överskott som planeras till 2,3 mnkr för att återställa tidigare skuld. Prognosen pekar i denna rapport på + 3,3 mnkr. Orsaken är huvudsakligen att verksamheterna ligger i balans men även att sjuklöner kompenseras något mer än vad pandemin kostat i sjukskrivningar. Gymnasiet har ett historiskt lågt antal ungdomar i gymnasieåldern vilket innebär lägre elevpeng fördelat på gymnasiets organisation och lokaler.

Generellt påvisar verksamheterna förväntade resultat inom utbildning. Det är fortsatt låga kunskapsresultat på lågstadiet, högre på mellan- och högstadiet. Andelen elever med behörighet till gymnasiets yrkesutbildningar är den högsta på tre år, 91%. Det är fortsatt höga resultat i enkätundersökning gällande normer och värden.

Vi ser ett fortsatt behov av vidare arbete med problematisk skolfrånvaro och kränkande behandling. Ett antal åtgärder fortsätter gällande arbetet med matematik i årskurserna F-3, digitalisering och att främja goda lärmiljöer.

Kvalitetsindikatorer för kultur och fritid påverkas i hög utsträckning fortsatt av de restriktioner som legat kvar under våren 2021. Frågan om idrottsytor och spontanaktivitetsytor för barn och unga är ständigt aktuell och behovet av öka dessa lyfts från flertalet föreningar. Likaså framgår ett fortsatt stort behov av underhåll på de kommunala idrottsanläggningarna. Det påbörjade arbetet med enheten ung utveckling kommer inför 2022 att ha kvalitetsfaktorer.

Lennart Olsson  
Förvaltningschef

## **Bilaga**

Uppföljningsrapport 3, 2021, utbildningsförvaltningen

### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen  
Utbildningsförvaltningen



# **Uppföljningsrapport 3 2021**

Utbildningsnämnd-Utbildningsförvaltningen

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Verksamhet</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Verksamhetens grunduppdrag</b> .....	<b>4</b>
4.1	Verksamhetens kritiska kvalitetsfaktorer och kvalitetsindikatorer .....	4
4.1.1	Målgrupp.....	4
4.1.2	Verksamhet .....	9
4.1.3	Medarbetare .....	9
4.1.4	Ekonomi.....	10
<b>5</b>	<b>Utvecklingsområden, utvecklingsmål och indikatorer</b> .....	<b>10</b>
5.1	UBN Utbildning: Matematikutveckling i åk F-6.....	10
5.2	UBN Utbildning: Främja goda lärandemiljöer .....	11
5.3	UBN Utbildning: Kompetensutveckling inom digitalisering.....	12
5.4	UBN Utbildning: Hållbar utveckling - skolmåltider .....	12
5.5	UBN Kultur och Fritid: Föreningsaktivitet .....	12
5.6	UBN Kultur och Fritid: Föreningsstöd.....	12
5.7	UBN Kultur: Bibliotekens digitalisering .....	13
5.8	UBN Kultur: Bibliotekens anpassning .....	13
5.9	Sammanfattande analys och slutsats av utvecklingsmål .....	13
<b>6</b>	<b>Medarbetare</b> .....	<b>14</b>
6.1	Antal anställda.....	14
6.2	Personalstruktur.....	14
6.3	Arbetsmiljö och hälsa .....	14
<b>7</b>	<b>Ekonomi</b> .....	<b>15</b>
7.1	Resultat och prognos.....	15
7.2	Resultat och prognos verksamhet.....	15
7.3	Ekonomisk analys.....	15
7.4	Åtgärder för budget i balans.....	16
<b>8</b>	<b>Investeringsuppföljning</b> .....	<b>16</b>

# 1 Inledning

I enlighet med kommunens styrmodell ska uppföljning sammanställas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige per sista februari (uppföljningsrapport 1), 30 april (uppföljningsrapport 2), 31 augusti (uppföljningsrapport 3), 31 oktober (uppföljningsrapport 4) samt årsrapport per 31 december.

Uppföljningsrapport 3 omfattar uppföljning av kritiska kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål med indikatorer, ekonomi avseende utfall för perioden samt prognos för helåret.

## 2 Sammanfattning

Utbildningsnämnden är politiskt ansvarig för kommunens utbildningsförvaltning. Utbildningsförvaltningens ansvarsområden är förskola, grundskola, grundsärskola, musikskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola. Nämnden ansvarar också för folkbiblioteken samt kultur- och fritidsverksamhet riktad till allmänheten. Under den sociala oron som var påtaglig 2019-2020 togs det fram en strategi, väl förankrad i vetenskapliga och beprövade metoder där en tydlighet i såväl inkluderande som kravställande utgjorde grunden i arbetet med ungdomar. I detta arbete syntes att arbetet behöver vara såväl platsbundet som uppsökande. Bildandet av enheten "Ung utveckling" gjordes och startade 2021-05-01 med dessa arbetssätt

Pandemin har påverkat förvaltningens verksamhet i stor eller mycket stor grad. Stängd eller begränsad service inom kultur och fritid samt fjärrundervisning har genomförts.

Förvaltningens ekonomi visar en sammantagen god balans. Resultatet för året ska ge överskott som planeras till 2,3 mnkr för att återställa tidigare skuld. Prognosen pekar i denna rapport på + 3,3 mnkr. Orsaken är huvudsakligen att verksamheterna ligger i balans men även att sjuklöner kompenseras något mer än vad pandemin kostat i sjukskrivningar. Gymnasiet har ett historiskt lågt antal ungdomar i gymnasieåldern vilket innebär lägre elevpeng fördelat på gymnasiets organisation och lokaler.

Generellt påvisar verksamheterna förväntade resultat inom utbildning. Det är fortsatt låga kunskapsresultat på lågstadiet, högre på mellan- och högstadiet. Andelen elever med behörighet till gymnasiets yrkesutbildningar är den högsta på tre år, 91%. Det är fortsatt höga resultat i enkätundersökning gällande normer och värden.

Vi ser ett fortsatt behov av vidare arbete med problematisk skolfrånvaro och kränkande behandling. Ett antal åtgärder fortsätter gällande arbetet med matematik i årskurserna F-3, digitalisering och att främja goda lärmiljöer.

Kvalitetsindikatorer för kultur och fritid påverkas i hög utsträckning fortsatt av de restriktioner som legat kvar under våren 2021. Frågan om idrottsytor och spontanaktivitetsytor för barn och unga är ständigt aktuell och behovet av öka dessa lyfts från flertalet föreningar. Likaså framgår ett fortsatt stort behov av underhåll på de kommunala idrottsanläggningarna. Det påbörjade arbetet med enheten ung utveckling kommer inför 2022 att ha kvalitetsfaktorer.

## 3 Verksamhet

Utbildningsnämnden är politiskt ansvarig för kommunens utbildningsförvaltning. Utbildningsförvaltningens ansvarsområden är förskola, grundskola, grundsärskola, musikskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola. Nämnden ansvarar också för folkbiblioteken samt kultur- och fritidsverksamhet riktad till allmänheten.

Inom utbildningsverksamheterna utgörs nämndens målgrupper av barn och elever inom förskola, skola samt inom barn- och skolomsorg även barn och elevers vårdnadshavare. I

relation till kultur- och fritidsverksamheten består målgruppen av hela Lysekils befolkning, föreningsverksamheten och besökare.

Utbildningsområdets huvuduppdrag beskrivs i skollagen och anger att: *Utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. I utbildningen ska hänsyn tas till barns och elevers olika behov. Barn och elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i barnens och elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen personliga utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarsfulla individer och medborgare.* Skollag (2010:800) 1 kap 4§

Kultur- och fritidspolitiken i Lysekil ska skapa förutsättningar för ett levande kulturliv och ett brett utbud av fritidsaktiviteter för såväl barn, ungdomar som vuxna och därigenom tillföra livsglädje i medborgarnas vardag vilket stärker både fysiskt och psykiskt välbefinnande. Utbildningsnämndens uppgift är att skapa förutsättningar för kommuninvånarna att genom organisationer och föreningar påverka såväl samhällsutvecklingen som kultur- och fritidsutbudet i kommunen. Kultur- och fritidsverksamheten ska samarbeta med kommunens förskolor och skolor för att bidra till lärande. Kommuninvånare ska, via demokratiska processer, erbjudas möjlighet att påverka, utforma men också ta ansvar för sin fritid. Föreningarna ska stödjas på ett sådant sätt att de även fortsättningsvis kan utgöra grunden i kultur- och fritidsutbudet i Lysekil. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt barn och ungdomars fritid. Den stora majoriteten av unga i Lysekil har en god och trygg miljö runt sig. Bland några grupperingar råder dock en avsaknad av meningsfull fritid och goda förebilder. Under den sociala oron som var påtaglig 2019-2020 togs det fram en strategi, väl förankrad i vetenskapliga och beprövade metoder där en tydlighet i såväl inkluderande som kravställande utgjorde grunden i arbetet med ungdomar. I detta arbete syntes att arbetet behöver vara såväl platsbundet som uppsökande. Bildandet av enheten "Ung utveckling" gjordes och startade 2021-05-01 med dessa arbetsätt.

## 4 Verksamhetens grunduppdrag

### 4.1 Verksamhetens kritiska kvalitetsfaktorer och kvalitetsindikatorer

En kritisk kvalitetsfaktor är ett område som är av särskild betydelse för en verksamhets kvalitet och service. Den kritiska kvalitetsfaktorn utgår från verksamhetens grundläggande uppdrag. Förhållningssätt och bemötande kan exempelvis vara en sådan faktor.


De kritiska kvalitetsfaktorerna är uppdelade i fyra perspektiv:

- Målgruppsperspektiv
- Verksamhetsperspektiv
- Medarbetarperspektiv
- Ekonomiskt perspektiv


De kritiska kvalitetsfaktorerna följs upp genom kvalitetsindikatorer. En indikator är ett mätvärde som visar om vi är på rätt väg eller inte.






Kolumnerna 2019-2020 avser årsvärde, 2021 avser periodens värde.

#### 4.1.1 Målgrupp

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Utbildning: Hög måluppfyllelse - kunskaper	Andel vårdnadshavare som upplever att förskolan är en plats för lärande	96 %	98 %	94 %



Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
	Andel elever som uppger att fritidshemmet är en plats för lärande			89 %
	Elever i åk 3 som deltagit i alla delprov som klarat alla delprov för ämnesprovet i matematik, kommunala skolor, andel (%)	49		34
	Elever i åk 3 som deltagit i alla delprov som klarat alla delprov för ämnesprovet i svenska och svenska som andraspråk, kommunala skolor, andel (%)	62		58
	Elever i åk 6 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen (som eleven läser), hemkommun, andel (%)	72	80	86
	Elever i åk 6 med lägst betyget E i matematik, kommunala skolor, andel (%)	82	87	95
	Elever i åk 6 med lägst betyget E i svenska, kommunala skolor, andel (%)	90	93	97
	Elever i åk 6 med lägst betyget E i engelska, kommunala skolor, andel (%)	88	89	71
	Elever i åk. 9 som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor, andel (%)	85	82	91
	Elever i åk 9 med lägst betyget E i matematik, kommunala skolor, andel (%)	89	89	95
	Elever i åk 9 med lägst betyget E i svenska, kommunala skolor, andel (%)	93	91	96
	Elever i åk 9 med lägst betyget E i engelska, kommunala skolor, andel (%)	90	89	92
	Gymnasieelever med examen inom 3 år, kommunala skolor, andel (%)	68	72	
	Gymnasieelever som uppnått grundläggande behörighet till universitet och högskola inom 3 år, kommunala skolor, andel (%)	59	61	
 UBN Utbildning: Hög måluppfyllelse - normer och värden, trygghet	Andel vårdnadshavare i förskolan som känner sig trygga med sitt barns omvårdnad	98 %	98 %	96 %
	Andel elever på fritidshemmet som känner sig trygga på fritidshemmet		99 %	95 %
	Andel elever i grundskolan åk 1-6 som känner sig trygga i skolan	93 %	93 %	95 %
	Andel elever i grundskolan åk 7-9 som känner sig trygga i skolan	88 %	95 %	89 %
	Andel elever i gymnasieskolan som känner sig trygga i skolan	94 %	94 %	96 %
	Antal anmälningar kränkande behandling; Förskolan	0	1	1
	Antal anmälningar kränkande behandling; Grundskolan F-6			6
	Antal anmälningar kränkande behandling; Grundskolan 7-9			5
	Antal anmälningar kränkande behandling; Gymnasieskolan			0

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Utbildning: Hög måluppfyllelse - normer och värden, studiero	Andel elever i grundskolan åk 1-6 som upplever studiero på lektionerna	84 %	75 %	80 %
	Andel elever i grundskolan åk 7-9 som upplever studiero på lektionerna	65 %	79 %	82 %
	Andel elever i gymnasieskolan som upplever studiero på lektionerna	79 %	79 %	86 %
	Andel elever i grundskolan åk 1-6 som uppger att lärarna hjälper dem i skolarbetet när de behöver	96 %	97 %	97 %
	Andel elever i grundskolan åk 7-9 som uppger att lärarna hjälper dem i skolarbetet när de behöver	86 %	94 %	93 %
	Andel elever i gymnasieskolan som uppger att lärarna hjälper dem i skolarbetet när de behöver	92 %	92 %	95 %
 UBN Utbildning: Hög måluppfyllelse - normer och värden, ansvar och inflytande	Andel vårdnadshavare som upplever att förskolan tar hänsyn till den information om sitt barn de förmedlar	97 %	94 %	94 %
	Andelen elever på fritidshemmet som upplever att de kan vara med och påverka fritidshemmets verksamhet	68 %	85 %	87 %
	Andel elever i grundskolan åk 1-6 som upplever att de kan vara med och påverka undervisningen	80 %	85 %	87 %
	Andel elever i grundskolan åk 7-9 som upplever att de kan vara med och påverka undervisningen	46 %	67 %	65 %
	Andel elever i gymnasieskolan som upplever att de kan vara med och påverka undervisningen	75 %	77 %	80 %
 UBN Utbildning: Hög måluppfyllelse - normer och värden, nöjdhet (trivsel)	Andel vårdnadshavare som är nöjda med sitt barns förskola		97 %	96 %
	Andel elever som anger att de är nöjda med sitt fritidshem	89 %	96 %	96 %
	Andel elever i grundskolan åk 1-6 som är nöjda med sin skola som helhet	82 %	93 %	92 %
	Andel elever i grundskolan åk 7-9 som är nöjda med sin skola som helhet	71 %	87 %	86 %
	Andel elever i gymnasieskolan som är nöjda med sin skola som helhet	87 %	92 %	91 %
	Antal elever åk F-6 med problematisk skolfrånvaro	9	19	20
	Antal elever åk 7-9 med problematisk skolfrånvaro	18	66	
	Antal elever i gymnasieskolan med problematisk skolfrånvaro	0	0	0
	Antal inkomna klagomål mot utbildningen			0
 UBN Kultur: Ett brett utbud av barn- och ungdomskultur	Barnbokslån i kommunala bibliotek, antal/barn 0-17 år	9		
	Antal aktiviteter kommunala bibliotek för barn och unga, antal/1000 inv 0-20 år	28	23	
 UBN Kultur: Lättillgänglig kultur för alla målgrupper	Antal utlån på biblioteken	69 579 st	57 142 st	
	Fysiska besök vid kommunala bibliotek, antal/inv	6		

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
	Andel besökare på biblioteken som är nöjda med verksamheten.			
	Antal aktiva aktörer under kulturveckan		16 %	
	Antal inkomna klagomål på verksamheten			
UBN Fritid: Ett brett utbud för barn och ungas fritid	Antal sammankomster för barn och ungdomar med aktivitetsstöd	6 274	5 735	
	Antal besök på Ung mötesplats	7 627	7 125	
	Andel aktiviteter inom öppen fritidsverksamhet producerad/föreslagen av unga			
	Antal föreningar med barn- och ungdomsverksamhet (LOK)	20 %	20 %	
UBN Fritid: Öppna och lättillgängliga fritidsanläggningar för alla målgrupper	Antal besökare till simhallen i Gullmarsborg	34 160	17 651	
	Antal läger som nyttjar kommunens anläggningar	46	3	
	Besökarundersökning - nöjdhet			
	Föreningsenkät nöjdhet/upplevelse av kommunens anläggningar			
	Antal inkomna klagomål på verksamheten			

Kultur och fritids kvalitetsindikatorer mäts överlag enligt antal per år varför dessa i största utsträckning redovisas i årsrapporten.

Kultur: Ett brett utbud av barn- och ungdomskultur: Barnbokslån: Minskning i antal barnbokslån, från 22 144 stycken 2019 till 17 400 stycken 2020. Dock ingen statistik tillgänglig än gällande antal/barn.

Kultur: Lättillgänglig kultur för alla målgrupper: Fysiska besök: Minskning i antal fysiska besök vid de kommunala biblioteken, från 68 232 stycken 2019 till 50 849 stycken 2020. Dock ingen statistik tillgänglig än gällande antal/inv.

## Analys och slutsats

### Utbildning

Utifrån resultaten i utbildningsnämndens kritiska kvalitetsfaktorer i målgruppsperspektivet görs följande analys och slutsatser:

#### Hög målpuffyllelse - kunskaper

I den årliga vårdnadshavarenkäten i förskolan är resultatet för förskolan som plats för lärande något lägre i år. En orsak som framkommer i förskolans analys kan vara att förskolans pedagoger behöver bli bättre på att förmedla den undervisning och utbildning som bedrivs.

Vid analys av grundskolans resultat på nationella prov och betyg visas fortsatt ett likartat mönster där resultaten är låga på lågstadiet för att sedan öka och bli högre på mellan- och högstadiet. Viktigt att notera vid denna uppföljning är att analysen utgår från preliminära siffror. Dessa kommer att uppdateras med kvalitetssäkrade siffror till årsuppföljningen.

#### Hög målpuffyllelse - normer och värden (trygghet, studiero, ansvar och inflytande samt nöjdhet)

I förvaltningen genomförs årligen enkätundersökningar ställda till elever i grund- och gymnasieskola och fritidshem samt till vårdnadshavare i förskolan för att undersöka upplevelsen av trygghet, studiero, ansvar och inflytande samt nöjdhet.

Barn och elever upplever att de känner sig trygga i och nöjda med sin skola och sitt fritidshem i Lysekils kommun. Detsamma gäller vårdnadshavarnas upplevelse i förskolan.

Även när det gäller studiero och inflytande är resultaten goda, även om siffrorna liksom föregående år är något lägre här än för trygghet och nöjdhet. Åtgärd på enhetsnivå blir att följa upp den kvantitativa enkätundersökningen med mer kvalitativa undersökningar för att

större kunskap om vad detta står för och utifrån det eventuellt vidta ytterligare åtgärder.

Resultaten kan med hjälp av Skolinspektionens skolenkät användas för att jämföra siffrorna med andra kommuner. Lysekils kommuns samtliga resultat på frågorna ligger i nivå med eller högre än alla kommuners snitt.

Den problematiska skolfrånvaron ligger på en likartad nivå som år 2020. Osäkerhet kring mätningen finns fortfarande då en kvalitetssäkrad mätmetod i samsyn varit svår att uppnå. Frågan kommer att lyftas i ledningsgruppen igen under hösten och redovisas närmare i årsuppföljningen. Viss osäkerhet finns också kring frånvaro utifrån att den generellt kan antas ha påverkats under pandemin.

Ett lågt antal kränkningar har över tid rapporterats till huvudman. Indikatorer visar på ett behov av att arbeta med frågan för att säkerställa förvaltningens rutiner gällande aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Detta är en åtgärd i utvecklingsområdet "Främja goda lärandemiljöer" under år 2021.

Inga klagomål har rapporterats till huvudmannen från enhetsnivån. En internkontroll görs under år 2021 för att se över förvaltningens rutiner för klagomålshantering. Vidare uppföljning av denna görs i rapporten av internkontrollen i slutet av september och i årsuppföljningen.

## **Kultur och Fritid**

### *Kultur*

Tendensen från 2020 med en nedgång i antal utlån, fysiska besök och arrangerade aktiviteter fortsätter. Rådande pandemi och biblioteksfilialer som i och med det varit stängda under långa perioder är förklaringen bakom siffrorna. Anpassningar av verksamheten initierades under förra året och har fortsatt med större fokus på utlån av e-böcker, pop up-bibliotek, uppsökande verksamhet och take away-tjänster. Insatsen har sett till att hålla verksamheten tillgänglig men har dock inte kunnat kompensera för en klar nedgång totalt sett.

Arbetet kring besökarundersökningar och medborgardialog har nu initierats i och med att biblioteksverksamheten kunnat öppna upp för allmänheten i större utsträckning.

Kulturveckan genomfördes 2020 med 16 arrangerande kulturföreningar och aktörer under rådande restriktioner. Planering för Kulturveckan 2021 pågår, nu i en period med släppta restriktioner och med utökade möjligheter för kulturaktörer och kommunens verksamhet att anordna mer publika arrangemang.

### *Fritid:*

Antal sammankomster för barn och ungdomar med aktivitetsstöd är fortsatt på en nivå som ligger under siffror för 2019 på grund av restriktioner och delvis stängda anläggningar. Antalet föreningar med barn- och ungdomsverksamhet ligger i nivå med föregående år men har visat en liten minskning sett ur ett femårs-perspektiv. 19 av 20 föreningar med barn- och ungdomsverksamhet påvisade en nedgång i antalet sammankomster jämfört med 2019.

Antalet besökare till Gullmarsborg ligger fortsatt på låga nivåer på grund av en delvis stängd anläggning. Lättade restriktioner har dock inneburit att allmänheten välkomnats tillbaka, varpå tendenser i antalet besökare kommer att kunna utläsas i årsrapporten.

Ansvaret för den öppna fritidsgårdsverksamheten har under våren övergått från fritidsenheten till den nya enheten för ung utveckling. Kvalitetsindikatorer för denna verksamhet redovisas i årsrapporten.

Positiva tendenser ses i antalet genomförda läger som klart ökat i omfattning sedan samma period föregående år. Efterfrågan på att genomföra läger i kommunen har ökat under året och det är tydligt att förutsättningarna finns. En väsentlighet är dock avstånden mellan anläggningar och eventuella övernattningslokaler där samverkan med skolorna är en nödvändighet.

### 4.1.2 Verksamhet

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
■ UBN: God arbetsmiljö	UBN: Årlig uppföljning av SAM			
	UBN: Chefers upplevelse av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete			
■ UBN: Väl fungerande samarbete och samverkan	UBN: Rektors upplevelse av verksamhetsövergripande samarbete			
	UBN: Genomförande av medarbetarsamtal och APT			
■ UBN: Effektiva rutiner och processer	UBN: Användares upplevelse av verksamhetssystemen			
	UBN utbildning: Chefers upplevelse av förvaltningens rutiner och processer			

### Analys och slutsats

Uppföljning av dessa indikatorer kommer att göras under höstterminen och rapporteras i samband med årsuppföljningen.

### 4.1.3 Medarbetare

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
■ KF: Attraktiv arbetsgivare	Medarbetarengagemang (HME) förskola - Totalindex	82	83	
	Medarbetarengagemang (HME) förskoleklass grundskola - Totalindex	79 %	78 %	
	Medarbetarengagemang (HME) gymnasieskola - Totalindex	76 %	80 %	
◆ KF: God arbetsmiljö	Sjukfrånvaro (%)	5,8	8,3	9,3
	Andel långtidsfriska (%)	27,8	22,8	26,7
■ Kompetenta medarbetare	Heltidstjänster med förskollärlärolegitimation, kommunal regi, andel (%)	43	41	
	Lärare (heltidstjänster) med lärolegitimation och behörighet i minst ett ämne i grundskola, kommunala skolor, andel (%)	74	77	
	Lärare (Heltidstjänster) med lärolegitimation och behörighet i minst ett ämne i gymnasieskola, kommunala skolor, andel (%)	82	79	



Resultaten för HME-enkäten 2021 är inte publicerade än och kommer att rapporteras i årsuppföljningen. Det samma gäller kompetenta medarbetare

Angående kvalitetsfaktorn God arbetsmiljö återfinns analys under 6.2

### Analys och slutsats

Covidläget har påverkat de faktorer som beskriver hälsa. Dessa indikatorer pekar på sämre resultat för perioden. Den oro som kom i samband med pandemin har bearbetats på olika sätt i förvaltningen. Risk- och konsekvensanalyser samt handlingsplaner har gjorts. De har varit både generella och lokalt utformade beroende på lokal och verksamhet. Genom att kontinuerligt stämma av och dela erfarenheter i ledningsgruppen bidrar det till att skapa en tryggare vardag och bättre hälsa.

#### 4.1.4 Ekonomi

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 KF: Budget i balans	Budgetavvikelse (%)	-3	1	3
 UBN: Effektivt resursutnyttjande	Kostnad kommunal förskola, kr/inskrivet barn	157 631	151 357	
	Kostnad för kommunal grundskola åk 1-9, kr/elev	123 018	124 201	
	Kostnad för kommunal gymnasieskola, kr/elev	162 367	170 110	
	Kostnader för lokaler i kommunal gymnasieskola, kr/elev	34 536	39 786	
	Inskrivna barn per årsarbetare i förskolan, antal	5	5	

De indikatorer som beskriver effektivt resursutnyttjande beräknas på årsutfall och redovisas i årsuppföljningen

#### Analys och slutsats


**Utbildningsförvaltningen** har en positiv avvikelse per augusti med 6 756 tkr, att jämföra med +3 230 tkr vid motsvarande uppföljning 2020.

Utbildningsförvaltningen har fått 1 200 tkr av det statsbidrag som benämns ”skolmiljarden” och även 470 tkr för språkutveckling i förskolan.

Sammantaget är förvaltningens prognos +3,3 mnkr vilket är försiktigt ställd prognos då det finns osäkerhet kring statsbidrag.

## 5 Utvecklingsområden, utvecklingsmål och indikatorer

### 5.1 UBN Utbildning: Matematikutveckling i åk F-6


Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Utbildning: Högre måluppfyllelse i matematik i åk F-6	UBN: Kartläggning i matematik - förskoleklass, andel elever som förväntas nå kunskapskraven i åk 3			81 %
	UBN: Bedömning i matematik - åk 1-2, andel elever som förväntas nå kunskapskraven i åk 3			86 %
	UBN: andel elever som förväntas nå kunskapskraven i åk 3			85 %
	Elever i åk 3 som deltagit i alla delprov som klarat alla delprov för ämnesprovet i matematik, kommunala skolor, andel (%)	49		34
	Elever i åk 6 med lägst betyget E i matematik, kommunala skolor, andel (%)	82	87	95

#### Analys och slutsats

Matematiksatsningen *Styrning och ledning matematik - tänka, resonera och räkna F-3* pågår enligt plan. Under vårterminen har arbetssättet och modellen blivit allt mer bekant för såväl lärare som elever, vilket innebär att den upplevts lättare och mer positiv än under höstterminen. Den höga frånvaron bland både elever och lärare har medfört svårigheter i genomförandet. Några av framgångsfaktorerna som lyfts fram är att elevernas förmåga att kommunicera matematik ökat liksom deras förmåga att förstå och använda av matematiska begrepp. Modellen är praktisk och konkret och erbjuder olika sätt att arbeta med matematik. Upplevelsen är fortsatt att mycket är nytt, modellen ställer höga krav på lärare och elever.

Vid uppföljningen av Skolverkets kartlägnings- och bedömningsmaterial samt nationella prov i åk 3 visas att en hög andel av eleverna förväntas nå kunskapskraven i matematik i åk 3 utifrån lärarnas bedömning av deras kunskaper. De preliminära resultaten på nationella proven i åk 3 är dock fortsatt mycket låga. Det är viktigt att hålla i och hålla ut i ett så omfattande utvecklingsarbete som påbörjats. Resultaten kommer noga att följas och satsningen följas upp enligt förvaltningens plan.

## 5.2 UBN Utbildning: Främja goda lärandemiljöer

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Utbildning: Alla förskolor och skolor i Lysekils kommun ska präglas av en miljö som främjar lärande och skapar pluggkultur				

### Analys och slutsats

Inom utvecklingsområdet "Främja goda lärandemiljöer" pågår tre åtgärder:

- Implementering av reviderade kursplaner i grundskolan och grundsärskolan
- Plan för arbetet med studie- och yrkesvägledning i utbildningsförvaltningen
- Plan för aktiva åtgärder mot kränkande behandling

#### *Implementering av reviderade kursplaner i grundskolan och grundsärskolan*

Genom regeringens beslut om reviderade kursplaner som gäller från ht 2022 identifierades i ledningsgruppen ett behov av att gemensamt arbeta med revidering av dessa. Detta beslutades därför som en åtgärd i arbetet med utvecklingsmålet. De reviderade kursplanerna ska implementeras på alla grundskolor och grundsärskolan utifrån den gemensamma plan för arbetet som tagits fram av berörda rektorer. Arbetet löper enligt plan och ska vara klart inför höstterminens start 2022. Målet med åtgärden är att de reviderade kursplanerna implementeras på alla grundskolor och grundsärskolan.


#### *Plan för arbetet med studie- och yrkesvägledning i utbildningsförvaltningen*

I ledningsgruppens gemensamma analysarbete i januari 2021 identifierades behov av att utveckla arbetet med en röd tråd genom arbetet med studie- och yrkesvägledning från förskola till gymnasieskola. Detta beslutades därför som en åtgärd i arbetet med utvecklingsmålet. För att långsiktigt kunna arbeta med en röd tråd genom studie- och yrkesvägledning i utbildningsförvaltningen behöver en plan för detta arbete från förskola till gymnasieskola tas fram. Målet med åtgärden är att det i utbildningsförvaltningen finns en röd tråd genom arbetet med studie- och yrkesvägledning från förskola till gymnasieskola. En arbetsgrupp bestående av rektorer från olika skolformer har satts samman för att ansvara för framtagandet.

#### *Plan för aktiva åtgärder mot kränkande behandling*

Huvudmannen ska enligt Skollagen årligen upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Denna plan saknas i Lysekils kommun. Genom vårdnadshavares anmälningar till Skolinspektionen har ett behov av gemensamt utvecklingsarbete inom området identifierats. Detta beslutades därför som en åtgärd i arbetet med utvecklingsmålet. En plan för aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever ska tas fram. Planen ska implementeras i alla verksamheter. Kompetensutveckling för all personal planeras efter planens framtagande. Målet med åtgärden är att säkerställa att samtliga enheter i utbildningsförvaltningen arbetar i enlighet med Skollagens 6 kap. "Åtgärder mot kränkande behandling".


### 5.3 UBN Utbildning: Kompetensutveckling inom digitalisering

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Utbildning: Alla rektorer leder och utvecklar digitaliseringsarbetet i sin verksamhet.	Utvecklingsplaner finns på alla skolenheter			

#### Analys och slutsats


Under lå 20/21 genomgick rektorer, biträdande rektorer, förvaltningschef samt kvalitets- och utvecklingschef Skolverkets utbildning "Leda digitalisering". Nästa åtgärd i utvecklingsarbetet är att ta fram utvecklingsplaner inom digitalisering på huvudmanna- och enhetsnivå samt att implementera dessa i verksamheterna.

### 5.4 UBN Utbildning: Hållbar utveckling - skolmåltider

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Utbildning: Matsvinnet i Lysekils kommuns förskolor och skolor ska minska	Mängden matsvinn			

Att se över sätt att minska matsvinn har genomförts under året. Kostenheten arbetar tillsammans med rektorer för att på olika sätt begränsa matsvinnet. Resultat kan påvisas först vid årsredovisningen.

### 5.5 UBN Kultur och Fritid: Föreningsaktivitet

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Kultur och Fritid: Ökad föreningsaktivitet bland barn och unga i såväl kultur- som idrottsföreningar				


#### Analys och slutsats

Att antalet sammankomster minskat under pågående pandemi har sedan tidigare konstaterats. Föreningarna har dock under året allt mer börjat kunna återgå till en mer ordinarie verksamhet. Aktiviteter som ligger utöver ordinarie verksamhet, så som lovaktiviteter och prova-på, har skapat stort intresse vilket möjligtvis visar sig i framtida statistik gällande sammankomster och föreningsaktiva. Därutöver har man sett en utökad efterfrågan för träningstider i kommunens idrottshallar vid tilldelningsprocessen. Något som tyder på en positiv utveckling i aktivitet men som även aktualiserat frågan om tillgång till ytor för barn- och ungdomsidrott.

Den kommunala verksamheten kommer under hösten att utökas med en anställd föreningslots som genom ett uppsökande arbete ska verka för ett ökat föreningsdeltagande och aktiviteter för barn och unga.

Få kulturföreningar har idag verksamhet som riktar sig till barn och unga. Ett utökat fokus på kultur för barn och unga har initierats via kulturavdelningen genom samverkan med skolorna för att bland annat skapa förutsättningar för att få elever mer delaktiga i planeringen av kultur i skolan.

### 5.6 UBN Kultur och Fritid: Föreningsstöd

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 UBN Kultur och Fritid: Stödet för föreningarna ska vara relevant och likvärdigt				



## Analys och slutsats

En översyn av föreningsbidragen har gjorts och förvaltningen bistår kommunstyrelseförvaltningen med underlag och inväntar besked gällande den föreningsutredning som fortsatt genomförs.

## 5.7 UBN Kultur: Bibliotekens digitalisering

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
— UBN Kultur: Biblioteken ska vara platser som skapar möjlighet för digitalt lärande				

## Analys och slutsats

Kompetensutvecklingsdagar pågår för att stärka folkbibliotekens digitala kompetens och handledande roller. Under året har allt fler webbaserade utbildningar hållits. Flera digitala tjänster har också tillkommit, så som Pressreader där möjlighet ges att läsa med bibliotekets Ipads. Ipads finns även för planerade IT-caféer. Under hösten får folkbiblioteken även ny teknik, RFID, och brukare kan genom det själv låna böcker. De digitala verktygen har använts av fler och även lockat äldre låntagare.

Biblioteksverksamheten har blivit mer effektiv med hjälp av tekniska hjälpmedel och system och kan nu än mer erbjuda besökare och låntagare bra service. Biblioteksverksamheten är dock inte än rustat för att kunna kalla sig ett modernt bibliotek när det kommer till service. Samverkan med andra kommuner behöver utvecklas och ge möjligheter till större samarbeten med andra bibliotek för att klara framtida tekniska utmaningar och samnyttja system och resurser. Ett arbete som är pågående.

## 5.8 UBN Kultur: Bibliotekens anpassning

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
— UBN Kultur: Biblioteksverksamheten ska vara anpassad så att den når ut och attraherar alla målgrupper				

## Analys och slutsats

Bibliotekens utveckling med fler digitala verktyg är en insats som möjliggör för att nå ut till fler målgrupper.

Vidare har statliga medel öronmärkts för ett arbete kring bibliotekens lokalutveckling med särskilt fokus på barn och unga. Det planeras även för medborgardialog för att utveckla Lysekils stadsbibliotek till en modern och tillgänglig mötesplats.

Den anpassning som kulturverksamheten genomfört med särskilt fokus på uppsökande verksamhet för att nå barn och unga är något som kommer att fortlöpa även efter bibliotekens återöppnande. Genom arrangörsutbildningar och utökade projekt för kultur i skolan kan man även skapa ytterligare delaktighet och förutsättningar för unga kulturutövare.

## 5.9 Sammanfattande analys och slutsats av utvecklingsmål

Analys av respektive utvecklingsmål finns beskrivet under respektive rubrik ovan 5.1.-5.8.

## 6 Medarbetare

### 6.1 Antal anställda

Antalet anställda avser 31 augusti. Antalet årsarbetare avser arbetad tid 1 januari-31 augusti omräknat till årsarbetare. Måttet årsarbetare baseras på SKRs rekommendation om 1700 arbetade timmar per år som heltidsmått.

#### Antal anställda

	2021-08-31	2020-12-31	2020-08-31
<b>Antal anställda</b>	<b>538</b>	<b>550</b>	<b>525</b>
Varav antal månadsavlönade tillsvidareanställda	484	491	495
Varav antal månadsavlönade visstidsanställda	54	59	30
<b>Årsarbetare totalt (arbetad tid)</b>	<b>428,7</b>	<b>456,6</b>	<b>452,2</b>
Varav årsarbetare timavlönade	26,9	26,0	21,9
Varav årsarbetare månadsavlönade	401,8	430,6	403,3
<b>Genomsnittlig sysselsättningsgrad (%)</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>97</b>

*Antal anställda avser månadsavlönade. Antal timavlönade redovisas inte, däremot arbetad tid omräknat till årsarbetare. Det innebär att årsarbetare totalt kan överstiga antal anställda.*

#### Analys och slutsats

Antalet tillsvidareanställda har anpassats till budgetram. Pandemin har påverkat bilden då vikariebehovet har ökat.

### 6.2 Personalstruktur

	2021-08-31	2020-12-31	2020-08-31
Antal kvinnor av totalt månadsavlönade	427	433	413
Antal heltidsanställda kvinnor	391	391	380
Antal män av totalt månadsavlönade	111	117	112
Antal heltidsanställda män	102	109	106

#### Analys och slutsats

Antalet heltidsanställningar har ökat något, könsfördelningen är relativt konstant. Det är en effekt av att heltid eftersträvas.

### 6.3 Arbetsmiljö och hälsa

Sjukfrånvaron mäts under perioden 1 aug-31 juli.

Andel i procent	2021-08-31	2020-12-31	2020-08-31
Sjukfrånvaro total	9,3	8,3	7,1
Varav korttid <15 dagar	47,7	50,6	47,7
Varav långtid >60 dagar	45,7	37,2	41,1
Sjukfrånvaro kvinnor	9,6	8,4	7,2
Sjukfrånvaro män	8,4	7,7	6,7
Sjukfrånvaro fördelat på ålder:			
0 -29 år	10,5	9,7	7,3
30 -49 år	7,9	6,7	6,0
50 -år	10,4	9,4	8,2
Långtidsfriska*	26,7	22,8	26,6
Upprepad korttidssjukfrånvaro**	11,5	12,0	10,0

## Analys och slutsats

Sjukfrånvaron mäts på senaste 12-månadersperioden. Det innebär att i de tre tidsintervallen har andelen av månader med pandemin succesivt ökat. Det gäller samtliga redovisade grupper. De värden vi ser följer rikets utveckling. Lysekils kommun sammantaget har 10,3% för perioden. Sjukfrånvaro har berott på såväl sjukdom som symtom. Inom förvaltningen ser vi att gymnasiet skiljer ut sig. Under en stor del av perioden har det bedrivits fjärrundervisning och lärare i betydande utsträckning arbetat på distans. Där har en låg sjukfrånvaro förelegat, troligen beror det på att man kunnat arbeta med symtom. Några fall pågår med långtidssjukskrivningar vilket snabbt syns i statistiken.

## 7 Ekonomi

### 7.1 Resultat och prognos

Belopp i mnkr	Budget helår	Budget ack	Utfall ack	Utfall ack föreg år	Prognos utfall helår
Intäkter	232,1	154,8	161,0	161,0	236,7
Personalkostnader	-277,0	-186,4	-189,0	-184,4	-282,2
Övriga kostnader	-323,2	-215,3	-212,2	-213,2	-319,2
Kapitalkostnader	-3,1	-2,1	-2,1	-2,2	-3,2
Nettokostnader	-371,2	-249,0	-242,3	-238,8	-367,9
Budget nettokostnader	-371,2	-249,0	-249,0	-242,0	-371,2
Budgetavvikelse	0,0	0,0	6,7	3,2	3,3

### 7.2 Resultat och prognos verksamhet

Verksamhet/enhet tkr	Budget helår	Budget ack	Utfall ack	Prognos utfall	Avvikelse bu-prognos
Nämndverksamhet	-929	-619	-523	-929	0
Förvaltning gemensamt	-179 955	-119 927	-118 586	-175 955	4 000
Musikskola	-2 744	-1 842	-1 936	-2 744	0
Resursenheten	-18 321	-12 558	-12 644	-18 321	0
Grundskola	-48 854	-33 337	-31 356	-48 954	-100
Förskola/pedagogisk omsorg	-23 088	-15 556	-11 550	-21 488	1 600
Enskild förskola	-4 065	-2 710	-2 793	-4 065	0
Kultur/Fritid/Ung Utveckling	-27 825	-18 315	-18 546	-27 825	0
Gymnasiet	-65 437	-44 163	-44 337	-67 637	-2 200
Summa	-371 218	-249 027	-242 271	-367 918	3 300

### 7.3 Ekonomisk analys

**Utbildningsförvaltningen** har en positiv avvikelse per augusti med 6 756 tkr, att jämföra med +3 230 tkr vid motsvarande uppföljning 2020.

Utbildningsförvaltningen har fått 1 200 tkr av ”skolmiljarden” och även 470 tkr för språkutveckling i förskolan. Dessa bidrag finns med i utfallet. Det delades ut under augusti månad.

Sammantaget är förvaltningens prognos +3,3 mnkr vilket är försiktigt ställd prognos då det finns osäkerhet kring statsbidrag.

**Förvaltning gemensamt** Här finns återföring av skuld som skall återbetalas. Att budgetramen är stor beror på att och barn- och elevpeng som utbetalas till för- och grundskolan finns här.

**Musikskolan** har budget i balans.

**Resursenheten** Särskolan har en positiv avvikelse på grund av minskat köp av verksamhet och mindre personal. Det kommer att anställas mer personal på Särskolan inför hösten.

Elevhälsan fortsätter att bevaka personalkostnaderna.

**Grundskolan** har budget i balans. Fortsatt översyn av personalkostnaderna.

**Förskola/Pedagogisk omsorg och enskild förskola** har en positiv avvikelse. Några av förskolorna har ett statsbidrag för mindre barngrupper. Osäkerhet råder om man behöver betala tillbaka bidraget på grund av minskat barnantal vilket påverkar organisationen. Det kommer att bli en mindre barnpeng på intäktsidan från september då det är färre barn på vissa förskolor då femåringarna gått över till förskoleklass.

**Kultur/ fritid** har budget i balans. Fritid har haft lägre intäkter på grund av pandemin men har även mindre personal för tillfället. **Ung utveckling** har en negativ avvikelse. Här finns utgifter för sommaraktiviteter som vi kommer att få tillbaka i form av bidrag från Socialstyrelsen. Dessa beräknas komma under oktober månad vilket kommer att innebära budget i balans.

**Gymnasiet** har en negativ avvikelse/prognos. Interkommunala ersättningar beräknas ge minskad intäkt med ca 2,5 mnkr för hela året. Åtgärder är vidtagna för att minska personalkostnaderna men långa uppsägningstider ger sent resultat.

Sammantaget har utbildningsförvaltningen en ekonomi i god balans.

## 7.4 Åtgärder för budget i balans

### Åtgärder

Åtgärder belopp i tkr	Belopp helår	Effekt i år
<b>Personalanpassning på gymnasiet</b>	1 500	250
Minskat antal inriktningar på två gymnasieprogram	600	300
<b>Fullt intag på riksrekryterande gymnasieprogram</b>	900	450
<b>Summa</b>	<b>3 000</b>	<b>1 000</b>

### Kommentar till åtgärder

De i tabellen beskrivna åtgärderna kvarstår från uppföljningsrapport 2. Till detta råder stor restriktion med vikarier och inköp. Dock har prognosen för gymnasiet försämrats med 190 tkr då personalanpassningen ger sent resultat då långa uppsägningstider förelåg. Svårigheter inför 2022 är det låga antal elever som fanns inför årets antagning och som ger låg interkommunal intäkt. Inför 2022 ser vi dock att antalet elever i gymnasieåldern åter ökar vilket bör ge ökad ekonomisk marginal.

## 8 Investeringsuppföljning

Investering i tkr	Budget år	Utfall ack	Prognos
Investering	1 900	769	1 900
<b>Summa</b>	<b>1 900</b>	<b>769</b>	<b>1 900</b>

### Kommentar till investeringsuppföljning

Reinvesteringarna är fördelade i enlighet med förvaltningens behovsplan. Det handlar om inventarier i form av möbler och utrustning för verksamheterna. Dessa verkställs löpande under året.

Datum  
2021-09-22

Dnr  
UBN 2020-000456

Utbildningsförvaltningen  
Katarina Andersson  
katarina.andersson3@lysekil.se

## Rapport intern kontroll 2021, utbildningsförvaltningen

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2020-10-17 §1 61 att ge alla nämnder i uppdrag att granska samma processer/rutiner:

- Följsamhet av chefsplattformen
- Följsamhet av medarbetarplattform
- Följsamhet av e-postrutinen

Utbildningsnämnden beslutade 2020-12-16, § 143, att även granska klagomålshantering mot utbildning under 2021.

Kontroller har genomförts inom samtliga områden.

Granskningen gällande chefsplattformen har utförts på kommunövergripande nivå och visar att cheferna i Lysekils kommun i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

Granskningen gällande följsamhet av medarbetarplattformen visar att medarbetare i utbildningsförvaltningen i hög utsträckning lever upp till medarbetarplattformens förväntningar.

Granskningen gällande följsamhet av e-postrutinen visar att både autosvar samt e-postsignatur används i relativt hög grad i utbildningsförvaltningen. Behov av kommunikering och implementering av kommunens e-postrutin har dock identifierats.

Granskningen av klagomålshantering i utbildningsförvaltningen har omfattat att en ny rutin tagits fram. Rutinen är under implementering i förvaltningens verksamheter. Rutinens efterlevnad samt uppföljning av klagomål kommer att följas vidare i det systematiska kvalitetsarbetet.

### Förslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att godkänna förvaltningens rapport av intern kontroll för 2021 samt de föreslagna åtgärderna.

### Ärendet

Enligt reglemente för intern kontroll för Lysekils kommun ska varje nämnd anta en särskild plan för det kommande årets uppföljning av den interna kontrollen. För år 2021 har denna omfattat fyra kontrollområden.

- Följsamhet av chefsplattformen
- Följsamhet av medarbetarplattform
- Följsamhet av e-postrutinen
- Klagomålshantering

### **Följsamhet av chefsplattformen**

Syftet med kontrollen var att undersöka i vilken grad chefsplattformen efterlevs. Granskningen har utförts på kommunövergripande nivå och visar att cheferna i Lysekils kommun i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

Ingen åtgärd föreslås.

### **Följsamhet av medarbetarplattformen**

Syftet med kontrollen var att undersöka i vilken grad medarbetarplattformen efterlevs. Granskningen visar att medarbetare i utbildningsförvaltningen i hög utsträckning lever upp till medarbetarplattformens förväntningar. Överlag är andelen medarbetare som lämnar svar att de instämmer helt i påståendena i den genomförda enkäten något högre jämfört med kommunen som helhet.

Ingen åtgärd föreslås.

### **Följsamhet av e-postrutinen**

Syftet med kontrollen var att undersöka om chefer och medarbetare lägger in frånvarobesked/autosvar i mailen vid frånvaro samt om chefer och medarbetares signatur i mail stämmer överens med kommunens grafiska profil. Granskningen visar att chefer och medarbetare i utbildningsförvaltningen i relativt hög grad använder såväl frånvarobesked/autosvar som rätt grafisk profil i e-postsignaturen. Granskningen visar dock att det finns skillnader mellan olika roller i förvaltningen och att kunskapen om användandet är högre bland chefer och administrativ personal.

Den åtgärd som föreslås är kommunikering och implementering av kommunens rutin för e-post i samtliga verksamheter i förvaltningen för att säkerställa att kunskap finns och att rutinen efterlevs.

### **Klagomålshantering**

Syftet med kontrollen var att tillse att klagomålshantering på förskolor/skolor/enheter i förvaltningen sker på ett likvärdigt sätt och i enlighet med förvaltningens rutin samt att klagomål följs upp och hanteras i det systematiska kvalitetsarbetet på såväl enhets- som huvudmannanivå. Rutinen har arbetats fram under våren 2021 och implementeras nu i verksamheterna. Ytterst få klagomål har hittills rapporterats.

Den åtgärd som föreslås är att efterlevnaden av rutinen för klagomålshantering samt uppföljningen av klagomål hanteras och blir en del i det systematiska kvalitetsarbetet och att särskilt fokus läggs på frågan årligen i samband med U3.

### **Förvaltningens synpunkter**

Se rapport ”Intern kontroll – uppföljning 2021 utbildningsnämnd-utbildningsförvaltning”

Lennart Olsson  
Förvaltningschef

Katarina Andersson  
Kvalitets- och utvecklingschef



Dnr

UN 2020-000456

**Bilaga**

Rapport intern kontroll 2021, utbildningsförvaltningen

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

Kvalitetschef

Kommunrevisionen

Utbildningsförvaltningen



# **Intern kontroll - uppföljning 2021**

Utbildningsnämnd-Utbildningsförvaltningen



# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Process eller rutin som har granskats .....	3
1.1 Följsamhet av chefsplattformen.....	3
Enkätundersökning med påståenden från chefsplattformen till alla chefer inom kommunstyrelsen.....	3
1.2 Följsamhet av medarbetarplattformen .....	4
Enkätundersökning med påståenden från medarbetarplattformen till alla medarbetare inom kommunstyrelsen.....	4
1.3 Följsamhet av e-postrutinen .....	5
Granskning av autosvar.....	5
Granskning av autosvar.....	5
1.4 Klagomålshantering mot utbildningen .....	6
Hantering av klagomål på skolnivå.....	6
Uppföljning av klagomål på huvudmannanivå .....	6

# Sammanfattning

Den interna kontrollen i utbildningsförvaltningen har under 2021 bestått av flera olika delar. Några delar är beslutade av kommunstyrelsen och är genomförda enligt direktiv för detta.

## Följsamhet av e-postrutinen

I internkontrollen ingick att granska såväl autosvar som e-postsignatur. I utbildningsförvaltningen används båda dessa i relativt hög grad. Dock finns variation i användandet mellan olika roller. Utbildningsförvaltningen ser ett behov av att kommunicera kommunens e-postrutin i alla verksamheter för att säkerställa att den är känd och efterföljs.

## Följsamhet av medarbetarplattformen

Medarbetarna i utbildningsförvaltningen upplever att de i hög utsträckning lever upp till medarbetarplattformens krav och förväntningar. Överlag är andelen medarbetare i utbildningsförvaltningen som lämnat svar att de instämmer helt i påståenden något högre jämfört med kommunen som helhet.

## Klagomålshantering

En rutin för klagomålshantering i utbildningsförvaltningen har tagits fram under första delen av 2021. Denna plan är nu under implementering i verksamheterna.

Arbetet med uppföljning är påbörjat och kommer att följas som en del i det systematiska kvalitetsarbetet på såväl enhets- som huvudmannanivå. Årlig uppföljning av inkomna klagomål samt av följsamhet av rutinen kommer att göras årligen i samband med U3.

# Process eller rutin som har granskats

## 1.1 Följsamhet av chefsplattformen

Enkätundersökning med påståenden från chefsplattformen till alla chefer inom kommunstyrelsen.

### Syfte med granskning

Syftet är att granska i vilken grad chefsplattformen efterlevs.

### Tillvägagångssätt

Enkät med påståenden tagna ur chefsplattformen görs i Forms och mejlas ut till alla chefer inom kommunstyrelsens verksamhet. Enkätsvaren sammanställs och analyseras.

### Resultat av granskning

#### Metod

Enkäten skickades ut digitalt i juni 2021 till samtliga chefer i Lysekils kommun. Tre påminnelser gjordes och den totala svarsfrekvensen blev 76 %.

Enkäten bestod av 24 påståenden där cheferna skattade sina upplevelser av i vilken utsträckning som de instämde i påståendena som gavs. Skalan bestod av följande fyra val: Instämmer inte alls, instämmer delvis, instämmer i huvudsak och instämmer helt.

Påståendena härledde till chefsplattformen, vilken tydliggör förväntningar och krav på cheferna. Plattformen innehåller områdena säker chef, initiativrik utvecklare samt klar ledare.

Syftet med enkäten var att mäta chefernas upplevelse av i vilken utsträckning som de lever upp till chefsplattformen.

### Sammanfattande slutsats

Cheferna i Lysekils kommun upplever att de i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

## **Resultat:**

### Säker chef – du ansvarar för verksamhet, ekonomi och personal

Svaren på de sex påståendena inom området ”säker chef” visar att 95–100 % av cheferna instämmer helt eller i huvudsak med de påståenden som ges i enkäten. Påståendena handlar bland annat om planering och uppföljning enligt styrmodellen, förmåga att fatta och verkställa beslut, regelefterlevnad samt resurs- och budgethantering.

### Initiativrik utvecklare – du förbättrar och spanar

Svaren på de åtta påståendena inom området ”initiativrik utvecklare” visar att 96–100 % av cheferna instämmer helt eller i huvudsak med de påståenden som ges i enkäten. Påståendena handlar bland annat om ständiga förbättringar, pröva nytt, uppmuntra kreativitet, ta initiativ, omvärldsbevakning och samverkan, problemhantering och prioritering.

### Klar ledare – du bygger relationer och kommunicerar

Svaren på de tio påståendena inom området ”klar ledare” visar att 91–100 % av cheferna instämmer helt eller i huvudsak med de påståenden som ges i enkäten. Påståendena handlar bland annat om organisation och ledning tillsammans med medarbetarna, dialog om uppdrag och mål, förtroendeskapande och stöd, förutsättningar för prestationer, utvecklande av kompetens samt återkoppling på resultat.

## **1.2 Följsamhet av medarbetarplattformen**

Enkätundersökning med påståenden från medarbetarplattformen till alla medarbetare inom kommunstyrelsen.

### **Syfte med granskning**

Syftet är att granska i vilken grad medarbetarplattformen efterlevs

### **Tillvägagångssätt**

Enkät med påståenden tagna ur medarbetarplattformen genomföra i Forms. Enkäten mejlas ut till alla medarbetare inom kommunstyrelsens verksamhet. Enkätsvaren sammanställs och analyseras.

### **Resultat av granskning**

#### **Metod**

Enkäten skickades ut digitalt till alla medarbetare i förvaltningen i juni 2021. Svarefrekvensen i utbildningsförvaltningen var 46 %, jämfört med 38% för hela kommunen.

Enkäten bestod av 18 påståenden där medarbetarna skattade sina upplevelser av i vilken utsträckning som instämde i de påståenden som gavs. Skalan bestod av följande fyra val: instämmer inte alls, instämmer delvis, instämmer i huvudsak och instämmer helt.

Påståendena härledde till medarbetarplattformen, vilken tydliggör förväntningar och krav på medarbetarna. Plattformen innehåller områdena trygg medarbetare, kreativ medarbetare och engagerad medarbetare.

Syftet med enkäten var att mäta medarbetarnas upplevelse av i vilken utsträckning de lever upp till medarbetarplattformen.

#### **Sammanfattande slutsats**

Medarbetarna i utbildningsförvaltningen upplever att de i hög utsträckning lever upp till medarbetarplattformens krav och förväntningar.

#### **Resultat**

##### Trygg medarbetare

Andelen medarbetare i utbildningsförvaltningen som lämnar svar att de instämmer helt i påståenden är hög, överlag något högre jämfört med kommunen som helhet.

##### Kreativ medarbetare

Andelen medarbetare i utbildningsförvaltningen som lämnar svar att de instämmer helt i

påståenden är hög, överlag något högre jämfört med kommunen som helhet.

#### Engagerad medarbetare

Andelen medarbetare i utbildningsförvaltningen som lämnar svar att de instämmer helt i påståenden är hög, överlag något högre jämfört med kommunen som helhet.

### **1.3 Följsamhet av e-postrutinen**

Granskning av autosvar.

#### **Syfte med granskning**

Syftet med granskningen är att undersöka om chefer och medarbetare lägger in frånvarobesked i mejlen vid frånvaro.

#### **Tillvägagångssätt**

Stickprov och genomlysning av frånvarobesked genom att skicka mejl till chefer och medarbetare som har semester eller annan frånvaro.

#### **Resultat av granskning**

##### **Metod**

Granskning av autosvar har genomförts löpande under första halvåret 2021.

##### **Sammanfattande slutsats**

Frånvarobesked lämnas i relativt hög grad i förvaltningen, men det varierar mellan olika roller. Ett behov finns av att kommunicera och implementera kommunens rutin för e-posthantering för att säkerställa att den efterlevs i alla verksamheter.

##### **Resultat**

Utifrån granskning görs bedömningen att autosvar anges i relativt hög men varierande grad. Kunskapen om hur det ska användas är större bland chefer och administrativ personal än bland personal ute i verksamheten. En trolig orsak kan vara att kommunikation och implementering av kommunens riktlinjer saknas.

### **Förslag till åtgärder**

#### **Information om kommunens rutin för e-posthantering**

Kommunens rutin för e-posthantering ska informeras på alla enheter för att säkerställa att autosvar används på ett korrekt sätt.

Granskning av autosvar.

#### **Syfte med granskning**

Syftet med granskningen är att undersöka om frånvarobesked i e-posten är överensstämmande med kommunens grafiska profil.

#### **Tillvägagångssätt**

Stickprov och genomlysning av frånvarobesked genom att skicka mejl till chefer och medarbetare som har semester eller annan frånvaro.

#### **Resultat av granskning**

##### **Metod**

Granskning av e-postsignaturer har genomförts löpande under första halvåret 2021.

##### **Sammanfattande slutsats**

E-postsignaturen används i relativt hög grad i förvaltningen, men det varierar mellan olika roller. Ett behov finns av att kommunicera och implementera kommunens rutin för e-

posthantering för att säkerställa att den efterlevs i alla verksamheter.

### **Resultat**

Utifrån granskning görs bedömningen att e-postsignaturen används i relativt hög men varierande grad. Kunskapen om hur den ska användas är större bland chefer och administrativ personal än bland personal ute i verksamheten. En trolig orsak kan vara att kommunikation och implementering av kommunens riktlinjer saknas.

## **Förslag till åtgärder**

### **Information om kommunens rutin för e-posthantering**

Kommunens rutin för e-posthantering ska informeras på alla enheter för att säkerställa att e-postsignaturen används på ett korrekt sätt.

## **1.4 Klagomålshantering mot utbildningen**

### **Hantering av klagomål på skolnivå**

#### **Syfte med granskning**

Syftet är att tillse att klagomålshanteringen på skolorna sker på ett likvärdigt sätt och i enlighet med förvaltningens rutiner.

#### **Tillvägagångssätt**

Dialog med rektorer i samband med U3

#### **Resultat av granskning**

##### **Metod**

En rutin för klagomålshantering har tagits fram och beslutats av förvaltningschef. Rutinen ska ha implementerats i alla verksamheter i samband med höstterminens start. Samtliga chefer har fått svara på frågor gällande klagomålshantering på sin/sina enheter.

##### **Sammanfattande slutsats**

Arbetet med implementering av klagomålsrutinen samt arbetet enligt denna är påbörjat på enhetsnivå.

Uppföljning av rutinens efterlevnad kommer att göras årligen i samband med U3.

#### **Resultat**

Samtliga chefer har eller håller på att implementera rutinen bland sin personal. Utifrån den gemensamma rutinen skapas nu rutiner för den lokala hanteringen på enhetsnivå, såväl när det gäller definitionen av vad ett klagomål är som för hur klagomål kan tas emot, utredas och följas upp i det systematiska kvalitetsarbetet på enheten.

### **Uppföljning av klagomål på huvudmannanivå**

#### **Syfte med granskning**

Syftet är att tillse att klagomål som inkommit på såväl skol- som huvudmannanivå följs upp och hanteras i det systematiska kvalitetsarbetet.

#### **Tillvägagångssätt**

Uppföljning i samband med U3

#### **Resultat av granskning**

##### **Metod**

En rutin för klagomålshantering har tagits fram och beslutats av förvaltningschef. Rutinen ska ha implementerats i alla verksamheter i samband med höstterminens start. Samtliga chefer har fått svara på frågor gällande klagomålshantering på sin/sina enheter.

### **Sammanfattande slutsats**

Arbetet är påbörjat höstterminen 2021. Uppföljning av inkomna klagomål på enhets- och huvudmannanivå kommer att göras årligen i samband med U3.

### **Resultat**

Rapportering av inkomna klagomål på enhetsnivå har genomförts i samband med U3. Arbetet är i sin linda och ytterst få klagomål har hittills rapporterats. Uppföljningen kommer fortsatt att göras årligen i samband med U3 och vara en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

# Förstudie

**Projektnamn** Skaftö skola  
**Projektledare** Daniel Nielsen

## 1. Bakgrund och nuläge

### 1.1 Bakgrund

Fastighetsenheten har, i samverkan med berörda verksamheter, genomfört en förstudie enligt beslut UBN 2020-10-06 § 110.

Syftet med förstudien har varit att utreda förutsättningar och planera för eventuell samlokalisering av Grundsunds förskola i samband med renovering av Skaftö skola.

### 1.2 Nuläge

Skaftö skola, belägen i Grundsund, betjänar i nuläget F-6, samt fritidshem. Elevantalet är i nuläget ca. 70 st.

Skaftö skola huserar dessutom en biblioteksverksamhet, med tillgänglighet för allmänheten.

Lokalerna är i nuläget i princip fullt utnyttjade.

Statusbesiktning genomfördes av lokalerna 2019-2020, där det konstaterades att de är i stort behov av renovering. ”Annexet” renoverades dock 2018.

Även fastighetsteknik vad gäller bl a energieffektivitet och skolans utemiljö är i stort behov av utveckling.

Grundsunds förskola har en kapacitet på tre avdelningar, men i nuläget är endast en avdelning öppen. Förskolan är ändamålsenlig vid nuvarande beläggning, men renoveringsbehov finns även här, främst vad avser ventilation och inomhusmiljöaspekter.

## 2. Sammanfattning och rekommendation

### 2.1 Sammanfattning

En samlokalisering skulle innebära en rad fördelar:

- Samplanering öppning/stängning
- Överskolning bör underlättas
- Kök/städ effektiviseras
- Nuvarande förskolelokaler kan nyttjas effektivare till annan verksamhet
- Bottnahallen skulle kunna merutnyttjas dagtid.

Det kan konstateras att det redan med nuvarande nyttjandegrad är mycket svårt att genomföra en samlokalisering på Skaftö skola i befintliga lokaler.

Då skolverksamheten räknar med att ta höjd för 85-100 elever, samt förskolan redan hösten-21 öppnar en avdelning till är slutsatsen att en samlokalisering kräver mer ytor än vad som i nuläget finns tillgängligt.

Bibliotekslokalen är inte heller optimal, då allmänheten har tillträde, och enda vägen är att passera över skolgården.

### 3. Upplevt problem och mål

Förstudien har visat på ett flertal problem vid utbyggnad av befintlig Skaftö skola:

- Utbyggnad av lokalerna i markplan skulle innebära att en stor del av skolgården tas i anspråk, vilket är icke önskvärt, inte minst då även trafik Anpassningar kommer att innebära påverkan på utemiljön.
- Utbyggnad på höjden skulle dels innebära ett betydligt större investeringsbehov, samt troligen bli byggtekniskt komplicerat, då det skulle innebära en betydande belastningsökning på underlaget.
- För att kunna lösa ”biblioteksfrågan” skulle man behöva flytta biblioteket till annexet för att få separat entré från gatan. Det är dock denna byggnad som är mest lämpad för förskoleverksamheten.
- Trafiksituationen blir betydligt intensivare om hämtning/lämning av förskolebarn tillkommer.

### 4. Undersökning, analys och förstudieresultat

Projektgruppen har arbetat med 5 olika alternativ:

1. **Ingen samlokalisering av förskola och skola.**  
Ett alternativ där tidigare nämnda fördelar uteblir.  
Uppskattad renoveringskostnad: 12 – 15 mkr  
(Renovering skola samt två avd. förskola)  
Driftskostnad: 1,4 mkr/år  
**Beräknad hyreskostnad BUN: 2,6 mkr/år**
2. **Utbyggnad av Skaftö skola i markplan.**  
Detta alternativ skulle som tidigare påtalats innebära en betydande påverkan på utemiljön, vilken dessutom kommer att påverkas av trafiksituationen vid en samlokalisering. Problemet med biblioteket kvarstår.  
Uppskattad investeringskostnad: 20 – 25 mkr.  
Uppskattad renoveringskostnad: 10 – 12 mkr.  
Uppskattad driftskostnad: 1 mkr/år  
**Beräknad hyreskostnad BUN: 3,4 mkr/år**





3. **Utbyggnad av Skaftö skola på höjden, antingen på mellanstadiedel eller fritidsdel.**

Alternativet skulle innebära minimal påverkan på utemiljön.  
Det råder dock stor osäkerhet huruvida underlaget tål en extra våning på dessa byggnadsdelar. Det kräver omfattande geoteknisk utredning. Detta löser inte heller ”biblioteksfrågan”  
Uppskattad investeringskostnad: 15 mkr.  
(Grundläggning måste dock i detta alternativ utredas och kan leda till kostnader som i nuläget är svåra att uppskatta.)  
Uppskattad renoveringskostnad: 10 – 12 mkr.  
Uppskattad driftskostnad: 1 mkr/år  
**Beräknad hyreskostnad BUN: 3,4 mkr/år**
4. **Utlokalisering av biblioteket till extern fastighetsägare, med ombyggnad av nuvarande bibliotekslokal till fritids och förskola i nuvarande annex.**

Detta skulle lösa problemet med biblioteket samt minimera påverkan på utemiljön. Dock blir verksamheten trångbodd samt ser ett problem med att tillhandahålla ett skolbibliotek.  
Hyra ny bibliotekslokal: ca 10 tkr/mån  
Uppskattad investeringskostnad: 7 - 9 mkr.  
Uppskattad renoveringskostnad: 10 – 12 mkr.  
Uppskattad driftskostnad: 1 mkr/år  
**Beräknad hyreskostnad BUN: 3 mkr/år**
5. **Nybyggnad av skola på annan plats.**

Investeringskostnaderna bedöms till 45 mkr.  
Uppskattad driftskostnad ca 700 tkr/år  
Bibliotek skulle med detta alternativ kunna inhysas i annexet.  
Detta alternativ skulle dessutom frigöra nuvarande markyta till annat ändamål, exempelvis centrumnära parkering.  
**Beräknad hyreskostnad BUN: 2,5 mkr/år**

Ovanstående investeringskostnader avser fastighetsbyggnation och fastighetsteknik. Ingen hänsyn är tagen till verksamhetens kostnader för inventarier och tekniska lösningar.

Då vi ännu befinner oss i förstudieskedet får man räkna med en felmarginal på beräknade kostnader med +/- 20%.

Att också ta i beaktande är ev konjunktursvängningar och att priser på byggmaterial ökat med ca 30-40 % under pandemiåren 2020-2021, vilket inte heller tagits i beaktande i ovanstående budget då vi förväntar oss att byggpriserna inom kort återgår till vad som kan anses normalt.

Ej heller har det i förstudieskedet genomförts några geotekniska undersökningar, men med tanke på Bottnahallens placering och att det är berg i området bör detta inte innebära några problem för dimensioneringen.

## 5. Slutsats och det fortsatta arbetet

### 5.1 Slutsats

Förstudien visar tydligt att en samlokalisering av Skaftö skola och Grundsunds förskola på nuvarande plats inte är en optimal lösning.

Dels medför samtliga granskade alternativ högre investeringskostnader, samtidigt som det är svårt att göra någon betydande energivinst i samband med ombyggnad.

Dels skulle det innebära en förtätning, samt omfattande ingrepp i utemiljön för att lösa frågan om lämning/hämtning av små barn.

Uppförande av en ny skolbyggnad i anslutning till Bottnahallen, skulle förutom förbättrade pedagogiska utvecklingsmöjligheter och lägre driftskostnader för samtliga berörda verksamheter, även frigöra centralt placerad platsmark för centrumnära parkering eller annan verksamhet.

### 5.2 Förslag till fortsatt arbete

Vi föreslår att UBN beslutar om att ge SBN/Tekniska/Fastighetsenheten i uppdrag att:

- i samverkan med berörda verksamheter fortsätta projekteringen för en ny sammanhållen skola och förskola i anslutning till Bottnahallen, genom att i ett första skede utarbeta översiktsskiss, gestaltning av skola/förskola samt skolgård samt tillhörande trafik- och miljöplanering för det aktuella området.
- utreda och lämna förslag till lokalisering av bibliotek i särskild lokal centralt i Grundsund, alternativt samlokaliserad med skola/förskola på ny plats.



Datum  
2021-09-21

Dnr  
UBN 2021-000038

Arbetslivsförvaltningen  
Per-Henrik Larsson  
per-henrik.larsson@lysekil.se

## Uppföljningsrapport 3 2021, arbetslivsförvaltningen

### Sammanfattning

Uppföljningsrapport 3 omfattar verksamhetsuppföljning, medarbetare, och ekonomi avseende utfall för perioden samt prognos för helåret.

Förvaltningens totala budgetavvikelse per augusti är -7%, vilket främst beror på utbetalt ekonomiskt bistånd. Enheterna tillsammans visar ett *positivt* resultat, ekonomiskt bistånd borträknat. Förvaltningen har därför inte specificerat besparingsåtgärder utan arbetar långsiktigt för att påverka utbetalt ekonomiskt bistånd genom olika åtgärder för att minska behovet av försörjningsstöd. Här har förvaltningens enheter tagit fram flertalet åtgärder som redan pågår och som kommer att sjsättas under hösten 2021 och under 2022.

### Förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner uppföljningsrapport 3 2021 för arbetslivsförvaltningen.

### Ärendet

I enlighet med kommunens styrmodell ska uppföljningsrapport 3 sammanställas till kommunstyrelse och kommunfullmäktige per 31 augusti. Denna rapport omfattar uppföljning av verksamhet, medarbetare och ekonomi avseende utfall för perioden samt prognos för helåret.

### Förvaltningens synpunkter

Arbetslivsförvaltningen är en tvärprofessionell förvaltning med olika ansvarsområden med fokus på stöd inom ekonomi/försörjning, utbildning, arbete och/eller sysselsättning utifrån Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om stöd till vissa funktionshindrade (LSS) samt Skollagen. I relation till ansvarsområdena utgörs nämndens målgrupper av individer som söker stöd i ekonomiska/försörjningsfrågor, utbildningsfrågor och arbetsmarknadsfrågor alternativt stöd för sysselsättning/daglig verksamhet.

### Kvalitetsfaktorer för att säkerställa grunduppdraget

För att kunna ge en helhetsbild av förvaltningens resultat behöver förvaltningen vänta in både resultatet från brukarenkäten inom verksamheter för SoL och LSS-insatser, Vuxenutbildning samt för myndighetsutövningen inom ekonomiskt bistånd. Lika så underlag från medarbetarenkäten som kommer under hösten 2021.

### Utvecklingsområden och dess utvecklingsmål

Trots pandemin har det varit stor aktivitet i verksamheterna inom förvaltningen. SFI och Yrkesvuxenutbildning har haft ett ökat tryck. Vuxenutbildningen har fått hantera det ökande behovet och önskemål om studier som uppstår när arbetslösheten har ökat. Att arbeta med att få ut personer, ofta med en längre väg till arbete, är en stor utmaning när det parallellt sker en minskning av arbetstillfällena. Detta till trots har resultaten varit bättre än vad som befarades

komma i kölvattnet av pandemin. Arbetslösheten sjunker och antalet hushåll med försörjningsstöd är lägre i jämförelse med motsvarande period 2020.

Förvaltningen har under det gångna året påbörjat utveckling av extern samverkan genom ett forum för försäkringsmedicinsk samverkan så att våra deltagare och klienter får rätt hjälp och stöd. Förvaltningens verksamheter påverkas mycket av andra myndigheters förändring, ex Arbetsförmedlingens reformation och införandet av privata aktörer för jobbmatchning. Samverkan behöver utvecklas vidare utifrån nya förutsättningar.

Vid en sammantagen bedömning av utvecklingsmålen är att förvaltningen har nått bättre resultat än vad som prognostiserades utifrån rådande förutsättningar, men det finns en stor potential kvar i utveckling av arbetet för att förbättra resultaten.

Utvecklingsområden och utvecklingsmålen kommer till stor del kvarstå när förvaltningen går in i sin verksamhetsplanering för 2022. Fler åtgärder är framtagna för att bidra till en bättre måluppfyllelse och därmed stärka utvecklingsområdena.

### **Personal**

Det har skett en ökning av antalet personal senaste året utifrån ökade behov inom SFI, Yrkesvuxenutbildningen och anpassningar för Covid-19 på våra sysselsättningsplatser. Sjukfrånvaro ökar men utifrån att det är en liten personalgrupp, 71 personer sammanlagt i hela förvaltningen, ger ett sjukfall ett högt procentuellt utfall. Förvaltningen har koll på de aktuella sjukskrivningarna och ingen längre sjukskrivning finns utan en plan för återgång i arbetet.

### **Ekonomiskt utfall/prognos och åtgärder**

Förvaltningens totala budgetavvikelse per augusti är -7%, vilket främst beror på utbetalt ekonomiskt bistånd. Enheterna tillsammans visar ett *positivt* resultat, ekonomiskt bistånd borträknat. Förvaltningen har därför inte specificerat besparingsåtgärder utan arbetar långsiktigt för att påverka utbetalt ekonomiskt bistånd genom olika åtgärder för att minska behovet av försörjningsstöd. Här har förvaltningens enheter tagit fram flertalet åtgärder som redan pågår och som kommer att sjösättas under hösten 2021 och under 2022.

Per-Henrik Larsson  
Förvaltningschef

### **Bilaga**

Uppföljningsrapport 3, 2021, arbetslivsförvaltningen

### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen  
Arbetslivsförvaltningen



# Uppföljningsrapport 3 2021

Utbildningsnämnd-Arbetstlivsförvaltningen

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sammanfattning.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Verksamhet .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Verksamhetens grunduppdrag .....</b>	<b>5</b>
4.1	Verksamhetens kritiska kvalitetsfaktorer och kvalitetsindikatorer.....	5
4.1.1	Målgrupp.....	5
4.1.2	Verksamhet.....	6
4.1.3	Medarbetare.....	7
4.1.4	Ekonomi.....	7
<b>5</b>	<b>Utvecklingsområden, utvecklingsmål och indikatorer.....</b>	<b>8</b>
5.1	PH: Framåtsyftande vägledning - deltagare uppnår stegförflyttningar. ....	8
5.2	PH: Gynnsamma arbetsgivarkontakter, arbets- och sysselsättningsplatser.....	9
5.3	PH: Rätt utbildning - att möjliggöra och säkerställa utbildning utifrån individens och arbetsmarknadens behov.....	9
5.4	Sammanfattande analys och slutsats av utvecklingsmål .....	10
<b>6</b>	<b>Medarbetare.....</b>	<b>10</b>
6.1	Antal anställda .....	10
6.2	Personalstruktur .....	11
6.3	Arbetsmiljö och hälsa.....	11
<b>7</b>	<b>Ekonomi.....</b>	<b>12</b>
7.1	Resultat och prognos.....	12
7.2	Resultat och prognos verksamhet.....	12
7.3	Ekonomisk analys .....	12
7.4	Åtgärder för budget i balans.....	14
<b>8</b>	<b>Investeringsuppföljning .....</b>	<b>14</b>

# 1 Inledning

I enlighet med kommunens styrmodell ska uppföljning sammanställas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige per sista februari (uppföljningsrapport 1), 30 april (uppföljningsrapport 2), 31 augusti (uppföljningsrapport 3), 31 oktober (uppföljningsrapport 4) samt årsrapport per 31 december.

Uppföljningsrapport 3 omfattar uppföljning av kritiska kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål med indikatorer, ekonomi avseende utfall för perioden samt prognos för helåret.

## 2 Sammanfattning

### Verksamhetsbeskrivning

Arbetslivsförvaltningen är en tvärprofessionell förvaltning med olika ansvarsområden med fokus på stöd inom ekonomi/försörjning, utbildning, arbete och/eller sysselsättning utifrån Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om stöd till vissa funktionshindrade (LSS) samt Skollagen. I relation till ansvarsområdena utgörs nämndens målgrupper av individer som söker stöd i ekonomiska/försörjningsfrågor, utbildningsfrågor och arbetsmarknadsfrågor alternativt stöd för sysselsättning/daglig verksamhet.

### Kvalitetsfaktorer för att säkerställa grunduppdraget

För att kunna ge en helhetsbild av förvaltningens resultat behöver förvaltningen vänta in både resultatet från brukarenkäten inom verksamheter för SoL och LSS-insatser, Vuxenutbildning samt för myndighetsutövningen inom ekonomiskt bistånd. Lika så underlag från medarbetarenkäten som kommer under hösten 2021.

### Utvecklingsområden och dess utvecklingsmål

Trots pandemin har det varit stor aktivitet i verksamheterna inom förvaltningen. SFI och Yrkesvuxenutbildning har haft ett ökat tryck. Vuxenutbildningen har fått hantera det ökande behovet och önskemål om studier som uppstår när arbetslösheten har ökat. Att arbeta med att få ut personer, ofta med en längre väg till arbete, är en stor utmaning när det parallellt sker en minskning av arbetstillfällena. Detta till trots har resultaten varit bättre än vad som befarades komma i kölvattnet av pandemin. Arbetslösheten sjunker och antalet hushåll med försörjningsstöd är lägre i jämförelse med motsvarande period 2020.

Förvaltningen har under det gångna året påbörjat utveckling av extern samverkan genom ett forum för försäkringsmedicinsk samverkan så att våra deltagare och klienter får rätt hjälp och stöd. Förvaltningens verksamheter påverkas mycket av andra myndigheters förändring, ex Arbetsförmedlingens reformation och införandet av privata aktörer för jobbmatchning. Samverkan behöver utvecklas vidare utifrån nya förutsättningar.

Vid en sammantagen bedömning av utvecklingsmålen är att förvaltningen har nått bättre resultat än vad som prognostiserades utifrån rådande förutsättningar, men det finns en stor potential kvar i utveckling av arbetet för att förbättra resultaten.

Utvecklingsområden och utvecklingsmålen kommer till stor del kvarstå när förvaltningen går in i sin verksamhetsplanering för 2022. Fler åtgärder är framtagna för att bidra till en bättre måluppfyllelse och därmed stärka utvecklingsområdena.

### Personal

Det har skett en ökning av antalet personal senaste året utifrån ökade behov inom SFI, Yrkesvuxenutbildningen och anpassningar för Covid-19 på våra sysselsättningsplatser. Sjukfrånvaro ökar men utifrån att det är en liten personalgrupp, 71 personer sammanlagt i hela förvaltningen, ger ett sjukfall ett högt procentuellt utfall. Förvaltningen har koll på de aktuella sjukskrivningarna och ingen längre sjukskrivning finns utan en plan för återgång i arbetet.

## **Ekonomiskt utfall/prognos och åtgärder**

Förvaltningens totala budgetavvikelse per augusti är -7%, vilket främst beror på utbetalt ekonomiskt bistånd. Enheterna tillsammans visar ett *positivt* resultat, ekonomiskt bistånd borträknat. Förvaltningen har därför inte specificerat besparingsåtgärder utan arbetar långsiktigt för att påverka utbetalt ekonomiskt bistånd genom olika åtgärder för att minska behovet av försörjningsstöd. Här har förvaltningens enheter tagit fram flertalet åtgärder som redan pågår och som kommer att sjasättas under hösten 2021 och under 2022.

## **3 Verksamhet**

Arbetslivsförvaltningen är en tvärprofessionell förvaltning med olika ansvarsområden med fokus på stöd inom ekonomi/försörjning, utbildning, arbete och/eller sysselsättning utifrån Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om stöd till vissa funktionshindrade (LSS) samt Skollagen. I relation till ansvarsområdena utgörs nämndens målgrupper av individer som söker stöd i ekonomiska/försörjningsfrågor, utbildningsfrågor och arbetsmarknadsfrågor alternativt stöd för sysselsättning/daglig verksamhet. Fokus ligger på *individen* och att förvaltningen ska ge ett samlat stöd på vägen mot arbete och/eller sysselsättning. Parallellt har förvaltningen ett arbetsgivarperspektiv för kunna bidra till personal och kompetensförsörjning inom olika yrkeskategorier.

### **Verksamhetens processtruktur**

Huvudmålet för verksamheten är att individer ska nå arbete/sysselsättning, utbildning och egen försörjning. Ingången till förvaltningens verksamhet är Enheten för vägledning och stöd (EVS) där individer möter olika vägledande och stöd funktioner. Enheten för vägledning och stöd kan bedriva egna insatser men också anvisa deltagare till andra funktioner och insatser inom Enheten för vuxenutbildning och Enheten för arbetsliv. Verksamheterna samverkar även med andra verksamheter och myndigheter för att tillgodose behov hos deltagare.

Arbetslivsförvaltningen består av tre enheter som leds av enhetschefer och som är direkt underliggande förvaltningschefen; Enheten för vägledning och stöd, Enheten för arbetsliv, och Enheten för vuxenutbildning.

### **Enheten för Vägledning och stöd**

Enheten ansvarar för arbetet med; ekonomiskt bistånd, budget- och skuldrådgivning, dödsboanmälan, förmedlingsmedel, arbetsmarknadsstöd med fokus på individer/sökande, studie- och yrkesvägledning, samhällsorientering, samhällsguidning och kommunala aktivitetsansvaret. Inom enheten samlas funktioner som har huvudsakligt fokus på vägledning och stöd till enskilda personer, men omfattar också internt stöd och administration då flera administrativa funktioner samlas inom enheten.

Enheten för vägledning och stöd ansvarar för vägledning och stöd i individers process. Enheten utgör en gemensam ingång och ett nav för arbetslivsförvaltningens arbete med individer. Enheten arbetar med att stödja och koordinera i individers process i samarbete med förvaltningens övriga verksamheter och/eller andra aktörer.

Enheten vägleder till arbete, utbildning och egen försörjning alternativt föreslår andra verksamhetskontakter för andra behov av stöd. Vägledning och stöd förväntas ges i olika former av insatser så väl individuellt som i grupp.

### **Enheten för Arbetsliv**

*Enheten för arbetsliv* ansvarar för arbetet med olika arbetsplatser och placeringar inom dessa. Enheten ansvarar därmed för arbetet med såväl interna som externa verksamheter.

Enhetens interna verksamheter för sysselsättning, daglig verksamhet, arbetsträning, arbetsprovning (inklusive bedömning) och praktik vilka omfattas är i dagsläget följande;



Skeppargatan, Blåstället, Hamnreturen, Ankaret, Verkstad/transporten och Naturvårdslaget. Enheten ansvarar också för arbetet med alla externa platser vilket avser platser inom; kommunala förvaltningar och enheter, kommunala bolag, andra offentliga verksamheter, privata företag och föreningar.

Verksamheten ska med sina insatser kunna erbjuda matchande och meningsfulla arbeten och sysselsättningar som leder till att deltagarna vidareutvecklas.

### Enheten för Vuxenutbildning

*Enheten för Vuxenutbildning* ansvarar för utbildning för vuxna i Lysekils kommun som behöver stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom studier. Förvaltningens utbildningsverksamheter ska ge möjlighet att utveckla den enskildes kompetens och kommunal utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. Den enskilde ska vara redo för studier och kunna tillgodogöra sig utbildningen. Den som fått minst utbildning ska prioriteras.

Lysekils enhet vuxenutbildning omfattar; kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare, kommunal vuxenutbildning grundläggande nivå, kommunal vuxenutbildning gymnasial nivå; uppdragsutbildning, lärcentraverksamhet, yrkeshögskola och *särskild utbildning för vuxna*.

## 4 Verksamhetens grunduppdrag

### 4.1 Verksamhetens kritiska kvalitetsfaktorer och kvalitetsindikatorer

En kritisk kvalitetsfaktor är ett område som är av särskild betydelse för en verksamhets kvalitet och service. Den kritiska kvalitetsfaktorn utgår från verksamhetens grundläggande uppdrag. Förhållningssätt och bemötande kan exempelvis vara en sådan faktor.



De kritiska kvalitetsfaktorerna är uppdelade i fyra perspektiv:

- Målgruppsperspektiv
- Verksamhetsperspektiv
- Medarbetarperspektiv
- Ekonomiskt perspektiv

De kritiska kvalitetsfaktorerna följs upp genom kvalitetsindikatorer. En indikator är ett mätvärde som visar om vi är på rätt väg eller inte.

Kolumnerna 2019-2020 avser årsvärde, 2021 avser periodens värde.

#### 4.1.1 Målgrupp

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 PH: Ansvar, inflytande och meningsfullhet i arbete (praktik och sysselsättning) och utbildning	Andelen som upplever inflytande, deaktighet och kan vara med och påverka (utifrån genomförande-/utbildningsplanen)			70 %
	Andelen deltagare inom Arbetslivsenheten med LSS/SoL-beslut från biståndsenheten som upplever sitt deltagande meningsfullt			86 %
	Andel elever i vuxenutbildningen som uppger att de kan vara med och påverka undervisningen	91 %		
 PH: Trygghet (arbets- och studiero, kränkningar)	Andel elever i vuxenutbildningen som känner sig trygga i skolan			

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
	Antal anmälda ärenden om kränkande särbehandling, Enheten för Vuxenutbildning			1
	Enheten för arbetsliv: Deltagares upplevelse av trygghet			100 %

Utfall som redovisas för 2019 avser helår, under "Utfall 2021" avser U3.

**Enheten för Arbetsliv:** Resultatet är förhållandevis positivt sett till inflytande, delaktighet, meningsfullhet, ansvar och trygghet. Ambitionen är att alla ska ha en positiv upplevelse av sitt arbetsdeltagande sett till nämnda aspekter.



**Enheten för Vuxenutbildning:** Elevenkät om upplevelse av ansvar, inflytande, meningsfullhet samt trygghet har inte genomförts 2020 och 2021. Ett fall av kränkande särbehandling har rapporterats.

**Enheten för vägledning och stöd:** Brukarenkät genomförs via den årliga brukarundersökningen som SKR anordnar. Då pandemin försvårade arbetet genomfördes inte denna undersökning 2020. Resultat från årets mätning redovisas i årsberättelsen.

## Analys och slutsats

Där förvaltningen haft möjlighet att genomföra en brukarundersökning har det gett ett gott resultat. Det är viktigt att ta upp brukarundersökningarna som underlag för utveckling av kvalitetsarbetet under 2021 och framledes.

### 4.1.2 Verksamhet

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 PH: Effektiv samverkan internt och externt	Medarbetarnas upplevelse av internt och externt samarbete.			
 PH: Korrekta bedömningar och beslut	Antal överklagade ärenden inom försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd		21	13
	Antal överklaganden av beslut inom Vuxenutbildningen		0	0

Medarbetarnas upplevelse av internt och externt samarbete: Resultat finns inte för 2019 eftersom förvaltningen startade 2020. 2020 gjordes ingen undersökning. Indikator förväntas inhämtas via kommunens medarbetarenkät som genomförs under hösten 2021. Resultat i årsberättelse.

## Analys och slutsats



**Effektiv samverkan, intern och externt:** Den interna samverkan behöver utvecklas och former för detta behöver arbetas fram. Ett viktigt steg för att utveckla detta är att alla de tre enheterna är representerade i en utvecklingsgrupp som har påbörjat sitt arbete under 2021.

Andelen personer som är inskrivna på Arbetsmarknadstorg ökade under 2020 jämfört med perioden innan den nya organisationen och de flesta personer som söker ekonomisk bistånd är numera inskrivna i interna arbetsmarknadsåtgärder. Bedömningen är att detta går att koppla till organisationsförändringen som har lett till ett bättre samarbete kring klienten/deltagaren och dennes insatser.

Den externa samverkan har utvecklats mycket positivt avseende den försäkringsmedicinska samverkan. Den viktiga samverkan med Arbetsförmedling har påverkats av Arbetsförmedlingens reformering och förvaltningen arbetar aktivt med att anpassa samarbetet, parallellt med att hitta nya arbetssätt med de fristående aktörer som levererar matchningstjänster.

**Korrekta bedömningar och beslut:** Det är främst försörjningsstöd som hanterar flertalet överklagande per år. De fall som domstol inte fastställer - där ärendet hänvisas åter för ny bedömning, brukar vara ett par per år och leder till ett aktivt lärande utifrån praxis och tillämpning.

### 4.1.3 Medarbetare

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 KF: God arbetsmiljö	Sjukfrånvaro (%)		6,2	8,3
	Hållbart medarbetarskap (HME index) på förvaltningsövergripande nivå			
 PH: Rätt kompetens och behöriga medarbetare	Andel medarbetare med adekvat utbildning för sitt uppdrag, förvaltningsövergripande			83 %
	Andel tillsvidareanställda medarbetare inom Enheten för vägledning och stöd med relevant utbildning för uppdraget	100 %	100 %	100 %

Hållbart medarbetarindex: Genomförs hösten 2021.



Medarbetare med adekvat utbildning: EFV: 92% 2 personer har lärarutbildning men saknar full behörighet i de ämnen de undervisar i. EVS: 100%

### Analys och slutsats

Inom Enheten för vägledning och stöd och Vuxenutbildningen ligger andelen medarbetare med adekvat utbildning på en mycket hög nivå. Inom Enheten för Arbetsliv är det svårare att mäta då det inte finns samma definierade krav för vad som bedöms vara adekvat utbildning, utan inom enheten finns en variation av olika kompetenser. Det finns anledning att titta vidare på hur dessa ser ut samt förutsättningar för kompetensutveckling inom Enheten för arbetsliv i kommande utvecklingsarbete. Något som också kan kombineras med arbetet som ska göras inom förvaltningen utifrån kompetensförsörjningsplanen som tagits fram under 2021.

Avseende sjukfrånvaron antas den ha ökat delvis på grund av pandemin. Något som också drar upp siffran är att förvaltningen drabbats av längre sjukskrivningar utifrån allvarlig sjukdom. Förvaltningen arbetar för att hantera de längre sjukfallen på ett adekvat sätt och underlätta återgång i arbete.

### 4.1.4 Ekonomi

Kvalitetsfaktor	Kvalitetsindikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 KF: Budget i balans	Budgetavvikelse (%)		-12	-7
 PH: Rätt kostnader och intäkter	Kostnad per brukare totalt, ekonomiskt bistånd	37 003kr	35 611kr	
	Kostnad per brukare daglig verksamhet			
	Kostnad per brukare sysselsättning			
	Kostnad per invånare arbetsmarknadspolitisk verksamhet			
	Kostnad per brukare vuxenutbildning			
	Kostnad utbetalt ekonomiskt bistånd kr/inv. Avser 2020	962kr	1 176kr	
	Kostnad funktionsnedsättning LSS daglig verksamhet kr/brukare. Avser 2020.			
	Rätt intäkter i verksamheten Enheten för arbetsliv			




Kostnad per brukare genomförs första gången inom verksamheten EFA under 2021 avseende 2020s resultat. Resultatet presenteras i årsberättelse. Rätt intäkter för EFA mäts per helår första gången 2021.

### Analys och slutsats

Förvaltningens totala budgetavvikelse per augusti är -7%, vilket främst beror på utbetalt ekonomiskt bistånd. Enheterna tillsammans visar ett *positivt* resultat, ekonomiskt bistånd borträknat.

## 5 Utvecklingsområden, utvecklingsmål och indikatorer

### 5.1 PH: Framåtsyftande vägledning - deltagare uppnår stegförflyttningar.

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
 PH Deltagare uppnår stegförflyttningar avseende sysselsättning/arbete.	Antal deltagare som avslutas med avslutsorsak "Arbete" i verksamhetssystemet AMEa (inkl lönesubventionerat)		15	
	Andelen deltagare med beslut som har en genomförandeplan och placering (LSS och SoL)	85 %		83 %
	Antal deltagare som uppbär försörjningsstöd som avslutas i verksamheten med avslutningskod "arbete". (Combine)		44	
	Antal deltagare inom yrkesvuxenutbildning vars ärende avslutas med registrering "Arbete".		10	10
 PH: Deltagare uppnår stegförflyttningar avseende utbildning.	Antal avslutade deltagare i olika former av arbetsmarknadsinsatser med avslutningskod "studier" i verksamhetssystemet AMEa		22	
	Antal deltagare som uppbär ekonomiskt bistånd som avslutas med avslutningskod "studier" i verksamhetssystemet Combine.		22	
	Andel av de betyg som delats ut på Vuxenutbildningen som är godkända, lägst betyg E (godkänt)			89 %
 PH: Deltagare uppnår stegförflyttningar avseende försörjning.	Antal avslutade deltagare på ekonomiskt bistånd.		251	

Resultat redovisas per helår under 2019 och 2020. Utfall redovisat under rubrik "Utfall 2021" avser U3

#### Analys och slutsats för utvecklingsområdet

Syftet med utvecklingsområdet och dess utvecklingsmål är att få syn på hur varje individ utvecklas och i vilken utsträckning de insatser vi kan erbjuda är till nytta för individen. Det ligger flera utvecklingsförslag för kommande år, både vad gäller att få igång fler insatser och i att kombinera olika insatser. Det kan exempelvis röra sig om SFI undervisning parallellt med språkpraktik eller motivations- och vägledningskurs i kombination med stöd i att skriva CV och söka arbete. Studiemotiverande insatser är lika viktiga som arbetslivsinriktat arbete.

När det gäller själva sättet att mäta detta finns vissa svårigheter vad gäller olika verksamhetssystem och risken att mäta samma saker flera gånger alternativt att inte alls kunna mäta det vi avser. Mätning och uppföljning är i sig ett område som behöver utvecklas för förvaltningen i takt med att utveckling av gemensamma processer och samverkan.

Som exempel kan nämnas resultat för "Antal deltagare inom yrkesvuxenutbildning vars ärende avslutas med registrering "Arbete"". Siffran avser endast de elever som fick arbete direkt efter avslutade yrkesutbildningar våren 2021. Det finns sannolikt fler som fått arbete någon tid efter avslutad utbildning, men som vi idag inte följer upp. Att hitta modeller för att följa upp dessa grupper vore därför av intresse för att därigenom kunna få en bättre bild av förvaltningens långsiktiga resultat.

## 5.2 PH: Gynnsamma arbetsgivarkontakter, arbets- och sysselsättningsplatser.

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
◆ PH Utveckla arbetsplatser för anställningar.	Antalet tillsatta åtgärds- och utvecklingstjänster.			49
◆ PH: Utveckla praktikplatser inom kommunala verksamheter och hos externa arbetsgivare.	Antal praktikplaceringar i kommunala och externa verksamheter			75
	Antal placeringar som avser arbetsplatsförlagt lärande (APL)			38
◆ PH: Utveckla sysselsättningsplatser/placeringar (daglig verksamhet och sysselsättning).	Antal placeringar i daglig verksamhet och sysselsättning			60

*Samtliga indikatorer saknar resultat för 2019 och 2020. Antalet tillsatta åtgärds- och utvecklingstjänster: Åtgärdsanställningar ALF/EFA (BEA avtal): 16st, Bidragsanställningar i respektive förvaltning/enhet (BEA avtal): 6 st Bidragsanställningar i respektive förvaltning/enhet (HÖK avtal, långvariga anställningar) : 22st Utvecklingstjänster inom bolagen: 5 st. Antal placeringar i praktik: Det totalt antalet placeringar (registrerade i AMEa) är 75 för perioden vilka fördelar sig enligt följande: Arbetspraktik: 25 Arbetsträning: 23 Feriepraktik: 27*

### Analys och slutsats för utvecklingsområdet:

Kommunen tar ett stort och viktigt ansvar genom att möjliggöra olika anställningar för personer med begränsade förutsättningar på kortare och längre sikt för att motverka utanförskap och långvarigt bidragsberoende inte mins försörjningsstöd. Det är angeläget att antalet anställningar möjliggörs i hög utsträckning och att arbetslöshet motverkas i samarbete med Arbetsförmedlingen och andra parter. Enheten för arbetsliv arbetar med subventionerade anställningar i hela kommunen. Det är dels anställningar inom enhetens egna verksamheter, anställningar med stöd av enheten för arbetsliv men med placering inom andra förvaltningar och enheter samt stöd för hantering av anställningar där ansvaret ligger helt inom andra förvaltningar och enheter. Pandemin har haft till följd att antalet anställningar har minskat under senare år. Det har generellt sett varit svårt att få tillgång till platser inte bara för anställningar utan också för arbetsträning, och praktik. En praktikplacering föregår ofta anställningar av olika slag. Dock görs bedömningen att förvaltningen utifrån just dessa förutsättningar har lyckats bibehålla och tillsätta en relativt högt antal platser.

Under pandemin har det också varit svårt för arbetsplatser att ta emot vuxenstuderande i Arbetsplatsförlagt lärande. Trots detta har de allra flesta kunnat genomföra sin APL på en arbetsplats.

Pandemin har också påverkat de sysselsättande verksamheterna. I vissa perioder har flertalet deltagare inte kunnat delta och/eller inte deltagit i samma omfattning. Enheten för arbetsliv följer årligen upp deltagandet inom daglig verksamhet och sysselsättning. Det är angeläget för verksamheten att efterfrågar bland deltagarna hur de upplever sin placering och om de finns möjlighet att förbättra i något avseende inom ramen för verksamheten framledes.

## 5.3 PH: Rätt utbildning - att möjliggöra och säkerställa utbildning utifrån individens och arbetsmarknadens behov.

Utvecklingsmål	Indikator	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
● PH: Flexibelt utbildningsutbud på Vuxenutbildningen	Antal fristående kurser inom vuxenutbildningen i Lysekil			21
	Antalet yrkesvuxutbildningar i Lysekil			7
◆ PH: Rekryterande insatser till våra utbildningar	Antalet elever inom vuxenutbildningen i Lysekil, samtliga			385
	Antal elever från Lysekil som läser i andra kommuner (inklusive distans)			95

*Resultat för helår 2019 och 2020 saknas. Uppdatering sker till årsberättelse för 2021. Utfall redovisat under rubrik "Utfall*

2021" avser U3.

Antal studenter vt 21: Grund: 78 Gymn:188 Sfi: 119

Av antalet elever som läser från Lysekils som läser i andra kommuner är 87 av 95 inom SMLTS

Av antalet elever som utbildar sin interkommunalt är 87 av 95 SMLTS

## Analys och slutsats för utvecklingsområdet

Enheten för Vuxenutbildning erbjuder idag ett mycket flexibelt utbildningsutbud. Däremot måste vi fortsätta att utveckla våra insatser, dvs utbildningar och kurser för att säkerställa utbildning utifrån individens behov eftersom många av de som är arbetslösa saknar gymnasieexamen.

Studie- och yrkesvägledning och studiemotiverande insatser är av stor vikt för att individer ska utvecklas och komma vidare i arbetslivet. Under 2022 kommer förvaltningen att bedriva ett kompletterade projekt med ytterliga vägledning.

## 5.4 Sammanfattande analys och slutsats av utvecklingsmål

Trots pandemin har det varit stor aktivitet verksamheterna inom förvaltningen. SFI och Yrkesvuxenutbildningen har haft ett ökat tryck och Vuxenutbildningen har fått hantera det ökande behovet och önskemål om studier som uppstår när arbetslösheten ökat. Att arbeta med att få ut personer, ofta med en längre väg till arbete i arbetslivet, är givetvis en stor utmaning när det parallellt sker en minskning av arbetstillfällen. Detta till trots har resultaten var bättre än vad som befarades komma i kölvattnet av pandemin. Arbetslösheten sjunker och antalet hushåll med försörjningsstöd är lägre i jämförelse med motsvarande period 2020.

Förvaltningen har under det gångna året påbörjat utveckling av extern samverkan genom ett forum för försäkringsmedicinsk samverkan så att våra deltagare och klienter får rätt hjälp och stöd. Förvaltningens verksamheter påverkas mycket av andra myndigheters förändring, ex Arbetsförmedlingens reformation och införandet av privata aktörer för jobbmatchning. Samverkan behöver utvecklas vidare utifrån nya förutsättningar.

Vid en sammantagen bedömning av utvecklingsmålen är att förvaltningen har nått bättre resultat än vad som prognostiserades utifrån rådande förutsättningar, men det finns en stor potential kvar i utveckling av arbetet för att förbättra resultaten.

Utvecklingsområden och utvecklingsmålen kommer till stor del kvarstå när förvaltningen går vidare med sin verksamhetsplanering för 2022.

## 6 Medarbetare

### 6.1 Antal anställda

Antalet anställda avser 31 augusti. Antalet årsarbetare avser arbetad tid 1 januari-31 augusti omräknat till årsarbetare. Måttet årsarbetare baseras på SKRs rekommendation om 1700 arbetade timmar per år som heltidsmått.

#### Antal anställda

	2021-08-31	2020-12-31	2020-08-31
<b>Antal anställda</b>	<b>71</b>	<b>61</b>	<b>59</b>
Varav antal månadsavlönade tillsvidareanställda	57	56	57
Varav antal månadsavlönade visstidsanställda	14	5	2
<b>Årsarbetare totalt (arbetad tid)</b>	<b>64,8</b>	<b>60,9</b>	<b>58,0</b>
Varav årsarbetare timavlönade	2,2	1,8	1,4
Varav årsarbetare månadsavlönade	62,7	59,1	56,7
<b>Genomsnittlig sysselsättningsgrad (%)</b>	<b>92</b>	<b>95</b>	<b>95</b>

Antal anställda avser månadsavlönade. Antal timavlönade redovisas inte, däremot arbetad tid omräknat till årsarbetare. Det

innebär att årsarbetare totalt kan överstiga antal anställda.

## Analys och slutsats

Ökning av antalet anställda, men inte av månadsavlönade tillsvidareanställda utan dessa återfinns i visstidsanställda. Till följd av utökade behov av SFI och Yrkvux och behov anpassningar i sysselsättande verksamhet.

Förvaltningen har en förhållandevis stabil personalsituation även om utökade behov medfört nya tidsbegränsade anställningar.

## 6.2 Personalstruktur

	2021-08-31	2020-12-31	2020-08-31
Antal kvinnor av totalt månadsavlönade	53	46	45
Antal heltidsanställda kvinnor	44	41	40
Antal män av totalt månadsavlönade	18	15	14
Antal heltidsanställda män	14	13	14

## Analys och slutsats

Förvaltningen har fått in fler deltidsanställda på Enheten för Vuxenutbildning och dess yrkesutbildningar, detta har i sin tur lett till att andelen heltidsanställda personer har minskat från 93% till 81% sedan 200831. Anställningar i varierande omfattning är vanligt förekommande inom denna typ av verksamhet.

## 6.3 Arbetsmiljö och hälsa

Sjukfrånvaron mäts under perioden 1 aug-31 juli.

Andel i procent	2021-08-31	2020-12-31	2020-08-31
Sjukfrånvaro total	8,3	4,4	4,4
Varav korttid <15 dagar	29,4	40,4	50,1
Varav långtid >60 dagar	57,2	47,2	31,3
Sjukfrånvaro kvinnor	8,1	4,5	4,3
Sjukfrånvaro män	8,8	3,7	4,6
Sjukfrånvaro fördelat på ålder:			
0 -29 år	8,9	2,5	10,9
30 -49 år	4,0	2,0	3,4
50 -år	10,9	5,9	4,6
Långtidsfriska*	27,8	26,7	24,0
Upprepad korttidssjukfrånvaro**	8,3	1,7	6,7

## Analys och slutsats

Något som drar upp siffran är också att förvaltningen drabbats av längre sjukskrivningar utifrån allvarlig sjukdom. Förvaltningen arbetar för att hantera de längre sjukfallen på ett adekvat sätt och underlätta återgång i arbete. Korttidsfrånvaron går stadigt neråt och jämfört med 200831 har den minskat med ca 20% vilket är mycket bra. Ingen anmärkningsvärd skillnad finns mellan män och kvinnor.

# 7 Ekonomi

## 7.1 Resultat och prognos

Belopp i mnkr	Budget helår	Budget ack	Utfall ack	Utfall ack föreg år	Prognos utfall helår
Intäkter	24,5	16,3	12,4	12,0	26,5
Personalkostnader	-51,4	-34,3	-28,2	-25,5	-50,9
Övriga kostnader	-24,4	-16,3	-21,1	-20,1	-33,4
Kapitalkostnader	0	0	0	0	0
Nettokostnader	-51,3	-34,3	-36,9	-33,6	-57,8
Budget nettokostnader	-51,3	-34,3	-34,3	-29,8	-51,3
Budgetavvikelse	0,0	0,0	-2,6	-3,8	-6,5

## 7.2 Resultat och prognos verksamhet

Verksamhet/enhet tkr	Budget helår	Budget ack	Utfall ack	Prognos utfall	Avvikelse bu-prognos
Förvaltningschef	-1 715	-1 147	-967	-1 530	185
Enheten för arbetsliv	-12 524	-8 348	-7 570	-12 524	0
Enheten för vägledning och stöd (exkl. utbet ek. bistånd)	-12 995	-8 695	-6 846	-12 274	721
Enheten för vuxenutbildning	-13 005	-8 738	-8 911	-13 005	0
Utbetalt ek.bistånd	-11 107	-7 405	-12 605	-18 544	-7 437
Summa	-51 346	-34 333	-36 899	-57 877	-6 531

## 7.3 Ekonomisk analys

Arbetslivsförvaltningen (ALF) som helhet visar ett utfall på 36 900 tkr jämfört med 34 333 tkr i budget, ett underskott på 2 567 tkr, budgetavvikelse om -7%. Underskottet beror på det utbetalda ekonomiska biståndet, som delvis vägs upp av budget för utökade kostnader för utvecklingstjänster vilka inte omsatts i en större omfattning ännu.

Förvaltningens helårsprognos är på 57 877 tkr jämfört med budgeterade 51 346 tkr, en negativ budgetavvikelse på 6 531 tkr. I prognosen är compensation för sjuklönekostnader med anledning av Covid-19 medräknade till och med juli månad (totalt 315 tkr hittills i år). Besked om utbetalning för augusti månad har inte kommit ännu och är därmed inte med i utfallet eller medräknad i helårsprognosen. Totalt sett är 385 tkr märkta med Covid-19 per augusti på förvaltningen. Den största delen består i en satsning för att möta behovet av SFI då kön har ökat på grund av restriktioner till följd av pandemin. En utökning av tjänster motsvarande 691 tkr på helår förväntas finansieras till största del av en förbättrad prognos gällande etableringsschablonen (630 tkr).

Den negativ budgetavvikelsen beror som tidigare nämnts till stor del på utbetalt ekonomiskt bistånd. Satsning på utvecklingsjobb är igång men försåras till följd av Covid-19. En anställning inom utvecklingsjobben innebär en ökad nettokostnad under anställningstiden och effekter av anställningarna uppkommer först efter anställningstiden där utbetalt ekonomiskt bistånd förväntas minska. Även enheten för arbetsliv har sett effekter av Covid-19 i form av minskade intäkter. Alla verksamheter tillsammans visar dock ett prognostiserat överskott (utbetalt ekonomiskt bistånd exkluderat), dels beroende på tillfälligt vakanta tjänster, compensation för sjuklöner, högre schablonintäkter och lägre kostnader för utvecklingstjänster.

Kompensation för sjuklönekostnader med anledning av Covid-19 är med i utfallet för perioden januari till juli motsvarande 316 tkr. Enligt uppgift från försäkringskassans hemsida kommer ersättning för sjuklöner betalas ut till och med september. Kommande utbetalningar



är i nuläget ej medräknade i prognosen.

### **Förvaltningsledningen**

Förvaltningsledningen visar ett prognostiserat överskott om 185tkr.

### **Enheten för vägledning och stöd (EVS)**

Enheten för vägledning och stöd visar en prognostiserad negativ budgetavvikelse om drygt -6 716 tkr sammanlagt; utbetalt ekonomiskt bistånd -7 437 tkr och +721 tkr för verksamheten. Överskottet på verksamhetsdelen består i en 0,4 tjänst för receptionstjänst, som inte tillsätts förrän lokalförsörjningsfrågan är löst samt att en halvtidstjänst tillfälligt övergått till vuxenutbildningen från april. I dagsläget köper förvaltningen del av receptionstjänst från Socialförvaltningen.

Det prognostiserade utfallet för utbetalt ekonomist bistånd är 18 544 tkr, vilket innebär en negativ budgetavvikelse på 7 437 tkr. Prognosen är baserat på 230 hushåll med bifall mars till juli och 200 hushåll resterande del av året.

Från augusti var förhoppningen att personer med utvecklingsjobb skulle ha kommit igång i något högre utsträckning vilket inte varit möjligt fullt ut på grund av pandemin. Ambitionen i början av året var att med utvecklingsarbetet som bedrivs kunna påverka omfattningen av ärenden så att nivån på försörjningsstöd hamnar runt 200 hushåll andra delen av året. Även om utvecklingstjänsterna inte kommit igång i samma omfattning som planerat, har andra satsningar inom EVS för att minska antal hushåll fått effekt. I augusti var antal hushåll med beviljat ekonomiskt bistånd 191 st. Arbetslösheten har minskat under året vilket även medfört positiva effekter.

### **Enheten för Arbetsliv (EFA)**

Enheten för arbetsliv visar ett prognostiserat nollresultat för 2021. Verksamheten har visat intäktsbortfall dels i form av uteblivna intäkter vid försäljning på Hamnreturen, där secondhand butikerna Rosa tröjan och Gröna fyndet varit stängda och dels i form av lägre intäkter för måltider för deltagare. Samtidigt kvarstår fasta avgifter för kostverksamheten. Då butiken Rosa tröjan varit fortsatt stängd och Björkåfrihet har en skuld för hyra, har kommunen en fordran på Björkåfrihet. Då kundfordran bedöms som osäker har höjd tagits för detta i prognosen.

En annan effekt är hög sjukfrånvaro (Corona) och de svårigheter det medför för flödet i arbetet med att utföra de uppdrag som beställs av t.ex. av Naturvårdslaget och Verkstad/transporten. Behoven i verksamheten har också påverkats på grund av Corona där anpassningar behöver göras både i vardaglig verksamhet och vid resor. Enheten ser också ett ökat behov av verksamhet/sysselsättning vilket gör att behoven och organisationen av verksamhet bör ses över och eventuell utökning kan komma att behöva genomföras.

### **Enheten för Vuxenutbildning**

Enheten för vuxenutbildning visar ett prognostiserat nollresultat för 2021. Behovet av Svenska för invandrare (SFI) har tidigare ökat till följd av Covid-19, vilket gjort att köerna/väntetiden ökat. En satsning gjordes för att komma ikapp och del av tjänster tillsattes. Totalt sett ca 1,4 tjänster över året.

En utökning av antalet utbildningsplatser inom yrkesvuxenutbildningen påbörjas med start från hösten. Denna utökning sker till största del med stöd av statliga medel. Det råder dock osäkerheter kring det totala statsbidraget för yrkesvuxenutbildning under 2021 vilket kommer följas upp särskilt. En utökning av lokaler genom hyra av folketshus har genomförts för att kunna möta ett utökat behov av utbildningsinsatser.

## 7.4 Åtgärder för budget i balans

### Åtgärder

#### Kommentar till åtgärder

Förvaltningen har inte specificerat besparingsåtgärder då verksamheterna, utbetalt ekonomiskt bistånd borträknat, inte visar ett negativt utfall och prognos.

Förvaltningens verksamheter arbetar istället långsiktigt för att påverka utbetalt ekonomiskt bistånd bland annat genom.

- utveckla handläggningen av ärenden (mötet med individen)
- försäkringsmedicinsk samverkan
- handläggning av felaktig utbetalning (FUT)
- utvecklingstjänster
- tillhandahålla utbildningsaktiviteter

Under 2020 påbörjade en satsning på kvalitetshöjande insatser inom försörjningsstöd och försäkringsmedicinsk samverkan (FMS). Detta är en långsiktig satsning som förväntas ge resultat när ett antal individer som uppburit ekonomiskt bistånd under en längre tid kommer i annan varaktig försörjning (exempelvis genom anställning, studier eller sjuk/aktivitetsersättning). Även en satsning på utvecklingsjobb inleddes och är i gång men har begränsas av Coronaläget.

Förvaltningen har sett en positiv påverkan på försörjningsstödet under året (191 ärenden i augusti 2021 jämfört med 228 ärenden augusti 2020) och fortsätter arbetet med att på lång sikt påverka utbetalt ekonomiskt bistånd.

## 8 Investeringsuppföljning

Investering i tkr	Budget år	Utfall ack	Prognos
Datorskärmar	-70	-70	-70
Möbler till EVS/EFV	-50	-66	-66
Inventarier ALF EFA/EVSEFV förändring lokaler	-80	0	-56
<b>Summa</b>	<b>-200</b>	<b>-136</b>	<b>-192</b>

#### Kommentar till investeringsuppföljning

Belopp i tkr.

En beställning på 56 tkr för möbler är gjord men leverans/fakturan har inte inkommit ännu.

Datum  
2021-09-14

Dnr  
UBN 2020-000455

Socialförvaltningen  
Line Legén  
line.legen@lysekil.se

## Rapport intern kontroll 2021 - arbetslivsförvaltningen

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2020-10-07, § 161 att ge alla nämnder i uppdrag att granska följande processer/rutiner under 2021:

- Följsamhet av e-postrutinen
- Följsamhet av chefsplattformen
- Följsamhet av medarbetarplattformen

Utbildningsnämnden beslutade inte om några ytterligare kontroller avseende verksamhet inom arbetslivsförvaltningen.

De genomförda kontrollerna gällande e-postrutin visar inte på några allvarliga avsteg från tillämpliga delar av rutinen. Däremot saknas det en kommunövergripande anvisning för hur autosvar ska se ut för att uppfylla lagkrav samt den nivå av service som kommunen vill erbjuda.

Avseende följsamhet av chefsplattform är detta centralt analyserat och denna undersökning visar att cheferna i Lysekils kommun upplever att de i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

Avseende följsamhet av medarbetarplattform är svarsfrekvensen väldigt hög för förvaltningen, 49%. Underlaget är därmed ett bra material vid eventuella åtgärder som tangerar medarbetarplattformen och dess innehåll.

### Förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner och fastställer arbetslivsförvaltningens rapport för intern kontroll 2021.

### Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2020-10-07, § 161 att ge alla nämnder i uppdrag att granska följande processer/rutiner under 2021:

- Följsamhet av e-postrutinen
- Följsamhet av chefsplattformen
- Följsamhet av medarbetarplattformen

Utbildningsnämnden beslutade inte om några ytterligare kontroller avseende verksamhet inom arbetslivsförvaltningen. Nedan sammanfattning är den samma som återfinns i bifogad rapport.

### Gällande följsamhet till e-postrutin

Kommunstyrelsen uppdrag var att undersöka om autosvar läggs vid personals frånvaro samt om den överensstämmande med kommunens grafiska profil. Utifrån direktivet skulle resultat hämtas ifrån servicemätning som görs utifrån KKIK, (Kommunens kvalitet i korthet). Någon sådan mätning har ej genomförts. Det finns inte heller i kommunens rutin för e-post angett vilken information som ska återfinnas i ett helt korrekt autosvar. Slutsatsen av kontrollen i förhållande till vad

som reglerats i rutin är därför att rutinen måste förtydligas. Vidare, eftersom granskningen inte har genomförts av extern part så är de svar som redovisas i denna Internkontroll endast kontroll av de svar som ges inom organisationen.

Bedömningen är att det bör tas fram en kommunövergripande rutin för autosvar ska se ut och att denna ska vara kopplad till aktuell lagstiftning och vilken servicenivå som förväntas i kommunen. Därtill kan Arbetslivsförvaltningen själva besluta om att ytterligare uppgifter ska stå med i autosvar utifrån förvaltningens egna önskemål. Förvaltningen bör i avvaktan på kommunövergripande direktiv, ta fram vilka minimikrav som ställs på ett autosvar vid frånvaro för att öka servicenivån till de som kontaktar dess personal inom organisationen och utom organisationen.

Vad gäller den grafiska profilen går den bara delvis att tillämpa i autosvar då autosvarsfunktionen inte har tekniska möjligheter att lägga in bild på kommunvapnet samt att den inte per automatik skickar med information om hantering av personuppgifter, så som sker i ordinarie korrespondens för e-mail.

### **Följsamhets till chefsplattformen**

Enkätundersökning har genomförts och har analyserats centralt och resultatet visar på att cheferna i Lysekils kommun upplever att de i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

### **Följsamhet till medarbetarplattformen**

Svarsfrekvensen på arbetslivsförvaltningen är 49%.11% högre än kommunens snitt på 38%. Det innebär att varannan medarbetare har svarat, vilket är ett mycket bra resultat och underlaget från undersökningen är därför ett bra material vid eventuella åtgärder som tangerar medarbetarplattformen och dess innehåll.

Sammantaget går det att se att under frågor som rör kreativ och engagerad medarbetare ligger arbetslivsförvaltningen på en hög nivå med få undantag. Medarbetare ser sig själva som ansvarstagande för sin utveckling och delar med sig av sin kunskap till andra. Vidare att de ser sig som öppna för att testa nytt. Däremot när det kommer till frågor som rör trygghet svarar medarbetarna genomgående lika eller lägre än kommungenomsnittet.

Per-Henrik Larsson  
Förvaltningschef

Line Legén  
Utredare

### **Bilaga**

Rapport intern kontroll 2021 arbetslivsförvaltningen

### **Beslutet skickas till**

Arbetslivsförvaltningen  
Kommunstyrelsen  
Kommunikationschef



# **Intern kontroll - uppföljning 2021**

Utbildningsnämnd-Arbetstlivsförvaltningen

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Process eller rutin som har granskats .....	4
1.1 Följsamhet av chefsplattformen.....	4
Enkätundersökning med påståenden från chefsplattformen till alla chefer inom kommunstyrelsen.....	4
1.2 Följsamhet av medarbetarplattformen .....	5
Enkätundersökning med påståenden från medarbetarplattformen till alla medarbetare inom kommunstyrelsen. ....	5
1.3 Följsamhet av e-postrutinen .....	7
Granskning av autosvar.....	7
Granskning av autosvar.....	8

# Sammanfattning

Intern kontroll syftar till att säkerställa kvaliteten och uppmärksamma olika brister som kan förekomma i verksamheten.

Kommunstyrelsen beslutade 2020-10-07, § 161 att ge alla nämnder i uppdrag att granska följande processer/rutiner under 2021:

- Följsamhet av chefsplattformen
- Följsamhet av medarbetarplattformen
- Följsamhet av e-postrutinen

Utbildningsnämnden beslutade inte om några ytterligare kontroller avseende verksamhet som bedrivs inom Arbetslivsförvaltningen.

## Följsamhets till chefsplattformen

Enkätundersökning har genomförts och har analyserats centralt och resultatet visar på att cheferna i Lysekils kommun upplever att de i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

## Följsamhet till medarbetarplattformen:

Svarsfrekvensen på Arbetslivsförvaltningen är 49%.11% högre än kommunens snitt på 38%. Det innebär att varannan medarbetare har svarat, vilket är ett mycket bra resultat och underlaget från undersökningen är därför ett bra material vid eventuella åtgärder som tangerar medarbetarplattformen och dess innehåll.

Sammantaget går det att se att under frågor som rör kreativ och engagerad medarbetare ligger ALF på en hög nivå med få undantag. Medarbetare ser sig själva som ansvarstagande för sin utveckling och delar med sig av sin kunskap till andra. Vidare att de ser sig som öppna för att testa nytt. Däremot när det kommer till frågor som rör trygghet svarar medarbetarna genomgående lika eller lägre än kommungenomsnittet.

## Gällande följsamhet till e-postrutin:

Kommunstyrelsen uppdrag var att undersöka om autosvar läggs vid personals frånvaro samt om den överensstämmer med kommunens grafiska profil. Utifrån direktivet skulle resultat hämtas ifrån servicemätning som görs utifrån KKIK, (Kommunens kvalitet i korthet). Någon sådan mätning har ej genomförts. Det finns inte heller i kommunens rutin för e-post angett vilken information som ska återfinnas i ett helt korrekt autosvar. Slutsatsen av kontrollen i förhållande till vad som reglerats i rutin är därför att rutinen måste förtydligas. Vidare, eftersom granskningen inte har genomförts av extern part så är de svar som redovisas i denna Internkontroll endast kontroll av de svar som ges inom organisationen.

Bedömningen är att det bör tas fram en kommunövergripande rutin för autosvar ska se ut och att denna ska vara kopplad till aktuell lagstiftning och vilken servicenivå som förväntas i kommunen. Därtill kan Arbetslivsförvaltningen själva besluta om att ytterligare uppgifter ska stå med i autosvar utifrån förvaltningens egna önskemål. Förvaltningen bör i avvaktan på kommunövergripande direktiv, ta fram vilka minimikrav som ställs på ett autosvar vid frånvaro för att öka servicenivån till de som kontaktar dess personal inom organisationen och utom organisationen.

Vad gäller den grafiska profilen går den bara delvis att tillämpa i autosvar då autosvarsfunktionen inte har tekniska möjligheter att lägga in bild på kommunvapnet samt att den inte per automatik skickar med information om hantering av personuppgifter, så som sker i ordinarie korrespondens för e-mail.

# Process eller rutin som har granskats

## 1.1 Följsamhet av chefsplattformen

Enkätundersökning med påståenden från chefsplattformen till alla chefer inom kommunstyrelsen.

### Syfte med granskning

Syftet är att granska i vilken grad chefsplattformen efterlevs.

### Tillvägagångssätt

Enkät med påståenden tagna ur chefsplattformen görs i Forms och mejlas ut till alla chefer inom kommunstyrelsens verksamhet. Enkätsvaren sammanställs och analyseras.

### Resultat och iakttagelser som gjorts vid granskningen

Sammanställning och analys som avser chefsplattformen görs centralt då resultatet ej är uppdelat per förvaltning.

### Metod

Enkäten skickades ut digitalt i juni 2021 till samtliga chefer i Lysekils kommun. Tre påminnelser gjordes och den totala svarsfrekvensen blev 76 %.

Enkäten bestod av 24 påståenden där cheferna skattade sina upplevelser av i vilken utsträckning som de instämde i påståendena som gavs. Skalan bestod av följande fyra val: Instämmer inte alls, instämmer delvis, instämmer i huvudsak och instämmer helt.

Påståendena härledde till chefsplattformen, vilken tydliggör förväntningar och krav på cheferna. Plattformen innehåller områdena säker chef, initiativrik utvecklare samt klar ledare.

Syftet med enkäten var att mäta chefernas upplevelse av i vilken utsträckning som de lever upp till chefsplattformen.

### Sammanfattande slutsats

Cheferna i Lysekils kommun upplever att de i hög utsträckning lever upp till chefsplattformens krav och förväntningar.

### Resultat:

#### Säker chef – du ansvarar för verksamhet, ekonomi och personal

Svaren på de sex påståendena inom området ”säker chef” visar att 95–100 % av cheferna instämmer helt eller i huvudsak med de påstående som ges i enkäten. Påståendena handlar bland annat om planering och uppföljning enligt styrmodellen, förmåga att fatta och verkställa beslut, regelefterlevnad samt resurs- och budgethantering.

#### Initiativrik utvecklare – du förbättrar och spanar

Svaren på de åtta påståendena inom området ”initiativrik utvecklare” visar att 96–100 % av cheferna instämmer helt eller i huvudsak med de påstående som ges i enkäten. Påståendena handlar bland annat om ständiga förbättringar, pröva nytt, uppmuntra kreativitet, ta initiativ, omvärldsbevakning och samverkan, problemhantering och prioritering.

#### Klar ledare – du bygger relationer och kommunicerar

Svaren på de tio påståendena inom området ”klar ledare” visar att 91–100 % av cheferna instämmer helt eller i huvudsak med de påstående som ges i enkäten. Påståendena handlar



bland annat om organisation och ledning tillsammans med medarbetarna, dialog om uppdrag och mål, förtroendeskapande och stöd, förutsättningar för prestationer, utvecklande av kompetens samt återkoppling på resultat.

## 1.2 Följsamhet av medarbetarplattformen

Enkätundersökning med påståenden från medarbetarplattformen till alla medarbetare inom kommunstyrelsen.

### Syfte med granskning

Syftet är att granska i vilken grad medarbetarplattformen efterlevs.

### Tillvägagångssätt

Enkät med påståenden tagna ur medarbetarplattformen genomföra i Forms. Enkäten mejlas ut till alla medarbetare inom kommunstyrelsens verksamhet. Enkätsvaren sammanställs och analyseras.

### Resultat och iakttagelser som gjorts vid granskningen

Syftet med Lysekils kommuns medarbetarplattform förtydligas i är att tydliggöra vilka förväntningar och krav som ställs på medarbetare i Lysekils kommun. Plattformen innehåller tre områden; *Trygg medarbetare*, *Kreativ medarbetare* och *Engagerad medarbetare*. Inom dessa områden har medarbetarna ombetts att svara på ett antal påstående med svarsalternativen; *Instämmer inte alls*, *instämmer delvis*, *instämmer i huvudsak* och *instämmer helt*.

Påstående är direkt tagna ut plattformens definitioner av de tre områdena och ställda i jagform.

*Trygg medarbetare*: Jag bidrar aktivt till att verksamhetens uppdrag och mål nås. Jag utför arbetet med god kvalitet. Jag följer beslut, lagar, regler och avtal. Jag tar ansvar för att hålla mig uppdaterad inom ditt arbetsområde/yrke. Jag förvaltar kommunens resurser väl. Jag ser mitt uppdrag som en del av den kommungemensamma helheten. Jag tar ansvar för att söka information och hålla dig uppdaterad om vad som händer i min förvaltning och i kommunen.

*Kreativ medarbetare*: Jag är öppen och vågar pröva nytt. Jag medverkar aktivt till förbättringar och anpassar mig till nya förutsättningar efter det att gemensamma mål satts på min avdelning/enhet. Jag delar med mig av min kunskap och kompetens. Jag tar ansvar för min arbetssituation och utveckling.

*Engagerad medarbetare*: Jag utgår från kundens behov. Jag tar initiativ och bidrar till att uppnå verksamhetens kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål. Jag samarbetar och bidrar aktivt till en god arbetsmiljö. Jag tar ansvar för min egen hälsa och välmående. Jag motverkar diskriminering i alla dess former. Jag utövar ett gott värdskap och ett gott bemötande. Jag deltar aktivt i möten och samtal.

### Analys av Arbetslivsförvaltningens resultat övergripande

Svarsfrekvensen på Arbetslivsförvaltningen är 49%.11% högre än kommunens snitt på 38%. Det innebär att varannan medarbetare har svarat, vilket är ett mycket bra resultat och underlaget från undersökningen är därför ett bra material vid eventuella åtgärder som tangerar medarbetarplattformen och dess innehåll.

I analys av Arbetslivsförvaltningen svar har utredare i första hand tittat på svaren där medarbetarna "instämmer helt". Procentresultat inom parentes efter påståendet, LK står för Lysekils kommun.

Sammantaget går det att se att under frågor som rör kreativ och engagerad medarbetare

ligger ALF på en hög nivå med få undantag. Medarbetare ser sig själva som ansvarstagande för sin utveckling och delar med sig av sin kunskap till andra. Vidare att de ser sig som öppna för att testa nytt. Däremot när det kommer till frågor som rör trygghet svarar medarbetarna genomgående eller lägre än kommungenomsnittet.

### **Tre mått utmärker sig i undersökningen:**

1. *Jag utför arbetet med god kvalitet (ALF 67%, LK 78%).* Detta kan till viss del tyckas motsägelsefullt till *Jag tar ansvar för min arbetssituation och utveckling (ALF 85% KL 76%)* och skulle kunna tolkas som att förvaltningen behöver arbeta mer med att definiera vad kvalitet är för just dem och i förhållande till dess brukare och klienter.

2. Detta kan också väl korrelera med de låga siffrorna på frågan *Jag tar initiativ och bidrar till att uppnå verksamhetens kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål (ALF 58% KL 66%).* Här svarar förvaltningens medarbetare anmärkningsvärt lågt men även det kommunövergripande resultatet är att betrakta som relativt dåligt. Sammantaget finns det i dessa svar, indikationer på att förvaltningen behöver göra ett fortsatt arbete med delaktighet i verksamhetsplaner och det löpande kvalitetsarbetet.

3. Även påståendet *Jag förvaltar kommunens resurser väl (ALF 64%, LK 75%)* har en kraftig negativ avvikelse från genomsnittet. Även här kan det kopplas till de redan uppmärksammande påståenden ovan. Att uppleva och känna att du som medarbetare förvaltar kommunens resurser bygger på den trygghet det skapar att veta att man gör ett bra i jobb i enlighet med sitt uppdrag och den kvalitet som efterfrågas.

Sammanfattningsvis finns det i svaren underlag för fortsatt arbete och åtgärder för att förbättra medarbetarnas förutsättningar att göra ett gott arbete som de kan känns sig stolta över. Detta är väl känt inom förvaltningen och förvaltningen arbetar med detta inom ramen för ordinarie verksamhetsutveckling och det följs upp genom medarbetarenkät och hållbart medarbetarindex (HME-enkät).

#### **Samtliga resultat av frågorna som återfinns under Trygg medarbetare:**

*Jag bidrar aktivt till att verksamhetens uppdrag och mål nås (ALF 73%, LK 74%) Jag utför arbetet med god kvalitet (ALF 67%, LK 78%). Jag följer beslut, lagar, regler och avtal (ALF 79%, LK 79%) Jag tar ansvar för att hålla mig uppdaterad inom ditt arbetsområde/yrke (ALF 61%, LK 67%). Jag förvaltar kommunens resurser väl (ALF 64%, LK 75%).*

#### **Resultat av frågorna som återfinns under Kreativ medarbetare:**

*Jag är öppen och vågar pröva nytt (ALF 67% KL 61%). Jag medverkar aktivt till förbättringar och anpassar mig till nya förutsättningar efter det att gemensamma mål satts på min avdelning/enhet (ALF 67% KL 67%). Jag delar med mig av min kunskap och kompetens (ALF 79% KL 76%). Jag tar ansvar för min arbetssituation och utveckling (ALF 85% KL 76%)*

#### **Resultat av frågorna som återfinns under Engagerad medarbetare**

*Jag utgår från kundens behov (ALF 76% KL 73%). Jag tar initiativ och bidrar till att uppnå verksamhetens kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål ALF (58% KL 66%). Jag samarbetar och bidrar aktivt till en god arbetsmiljö (ALF 79% KL 78%). Jag tar ansvar för min egen hälsa och välmående (ALF 73% LK 61%). Jag motverkar diskriminering i alla dess former (LF 85% KL 86%). Jag utövar ett gott värdskap och ett gott bemötande (ALF 82% KL 88%). Jag deltar aktivt i möten och samtal ALF 76% KL 70%*

## 1.3 Följsamhet av e-postrutinen

Granskning av autosvar.

### Syfte med granskning

Syftet med granskningen är att undersöka om chefer och medarbetare lägger in frånvarobesked i mejlen vid frånvaro.

### Tillvägagångssätt

Stickprov och genomlysning av frånvarobesked genom att skicka mejl till chefer och medarbetare som har semester eller annan frånvaro.

### Resultat och iakttagelser som gjorts vid granskningen

Granskning genomförd av utredare på förvaltningen som har mailat testmail till lärare, socialsekreterare och chefer som har semester under vecka 32. 14 personer av sammanlagt 43 tjänstemän har semester vilket motsvarar 32% av aktuell personal som ska ha ett autosvar igång.

Följande kontroller har gjorts:

1. Att det finns ett autosvar
2. Att tjänstemannen lagt in datum för när hen återkommer.
3. Anvisningar om hantering av inkomna mail
4. Hänvisning vid akuta ärenden
5. Signatur från avsändare och användning av kommunlogga i denna.

**Avseende Autosvar:** Autosvar ställs in av ansvarig tjänsteman för svar som ska skickas *inom* organisationen respektive *utanför* organisationen. Utredare har skickat från sin tjänstemail och har därför tagit del av de svar som skickas inom organisationen. Således inte hur svaren ser ut till dem som mailar utanför organisationen.

**Rutiner:** Det finns "Rutin för e-post" LKS 2016-671. Denna går inte att finna på intranätet utan får eftersökas i diarium. Den är inte att betrakta som känt i organisationen. I rutinen står följande avseende "Kortare ledighet, semester eller tjänsteresa: *"Det är användarens skyldighet att vid frånvaro (semester, tjänsteresa) aktivera frånvarohanteraren så att ett autosvar meddelar när man beräknar vara tillbaka."*

Detta innebär att i förhållande till rutinen kan endast moment 1 i genomförd kontroll anses vara det som är ålagt den enskilde. Rutinen reglerar inte punkterna 2, 3, och 4. Punkt 5 redovisas i granskning av användande av grafisk profil, se nästa kontroll. Rutinen reglerar inte heller om det är olika krav på inom och utom organisationen. Det hänvisar inte heller till om det finns lagar att han i beaktande så som förvaltningslag, kommunallag eller, i Arbetslivsförvaltningens fall, socialtjänstlagen och skollagen.

### Genomförd kontroll:

**1: 11 av 14 personer som är på semester har ett autosvar. (79%)**

**2: I samtliga av de 11 med autosvar finns hänvisning till datum när hen kommer tillbaka från semestern.**

**3: 2 av 11** innehåller information om att ingen läser mailen under frånvaro. Resterande **9 svar** innehåller ingen information om hantering av mail under frånvaro.

**4. 8 av 11** hänvisar hur mottagaren ska agera om det är ett akut ärende. Samtliga hänvisar

till Kontaktcenter.

**Bedömning:** Bedömningen görs att det finns ofullständiga centrala riktlinjer för hantering av autosvar av e-post vid olika typer av frånvaro samt att de som finns inte med enkelhet går att finna. Dessa bör förtydligas och kopplas till aktuell lagstiftning samt till de krav som ställs av kommunens ledning för interna svar respektive de som kontaktar oss utanför organisationen. Detta borde tagits i beaktande vid beslut om aktuella internkontroller avseende autosvar.

Bedömning görs vidare att Arbetslivsförvaltningen har relativt god svarsfrekvens, dock är det viktigt att påminna samtliga tjänstemän om att inför semester att lägga ett autosvar. 11 av 14 har ett autosvar, av dessa 11 skriver samtliga när de är åter från semester och 8 av 11 var den enskilde kan vända sig vid akuta ärenden. Information om hantering av mailen under frånvaron är dock mycket knapphändig, endast två personer skriver att ingen läser deras mail under frånvaron.

Förvaltningen bör i avvaktan på kommunövergripande direktiv, ta fram vilka minimikrav som ställs på ett autosvar vid frånvaro för att öka servicenivån till de som kontaktar dess personal inom organisationen och utom organisationen. I rådande rutin finns endast direktiv om att datum för återkomst ska finnas, dock är detta att betrakta som för lågt ställda krav. Det kan tyckas lämpligt att kraven blir högre ställda då det inte korrelerar med lagstiftning så som rutin är utformad idag. Vidare att då förvaltningen bedriver socialtjänst bör ta ställning till en mer omfattande kontroll av kollegors mail vid frånvaro.

## Granskning av autosvar.

### Syfte med granskning

Syftet med granskningen är att undersöka om frånvarobesked i e-posten är överensstämmande med kommunens grafiska profil.

### Tillvägagångssätt

Stickprov och genomlysning av frånvarobesked genom att skicka mejl till chefer och medarbetare som har semester eller annan frånvaro.

### Resultat och iakttagelser som gjorts vid granskningen

Granskning genomförd av utredare på förvaltningen som har mailat testmail till lärare, socialsekreterare och chefer som har semester under vecka 32. 14 personer av sammanlagt 43 tjänstemän har semester vilket motsvarar 32% av aktuell personal som ska ha ett autosvar igång.

Följande kontroller har gjorts:

1. Att det finns ett autosvar
2. Att tjänstemannen lagt in datum för när hen återkommer.
3. Anvisningar om hantering av inkomna mail
4. Hänvisning vid akuta ärenden
5. Signatur från avsändare och användning av kommunlogga i denna.

**Avseende Autosvar:** Autosvar ställs in av ansvarig tjänsteman för svar som ska skickas inom organisationen respektive utanför organisationen. Utredare har skickat från sin tjänstemail och har därför tagit del av de svar som skickas inom organisationen. Således inte hur svaren ser ut till dem som mailar utanför organisationen.

**Rutiner:** Det finns "Rutin för e-post" LKS 2016-671. Denna går inte att finna på intranätet utan får eftersökas i diarium. Den är inte att betrakta som känt i organisationen. I rutinen står följande avseende "Kortare ledighet, semester eller tjänsteresa: "Det är användarens

*skyldighet att vid frånvaro (semester, tjänsteresa) aktivera frånvarohanteraren så att ett autosvar meddelar när man beräknar vara tillbaka."*

Detta innebär att i förhållande till rutinen kan endast moment 1 i genomförd kontroll anses vara det som är ålagt den enskilde. Rutinen reglerar inte punkterna 2, 3, och 4. Avseende punkt 5, den om signatur och kommunlogga står följande i rutinen: "*Skapa en signatur som du alltid lägger in i dina meddelanden...Använd därför inte egna profiler utan endast den som kommunen beslutat gälla*". Inte heller reglerar rutinen om det är olika krav på svar inom och utom organisationen. Det hänvisar inte heller till om det finns lagar att han i beaktande så som förvaltningslag, kommunallag eller, i Arbetslivsförvaltningens fall, socialtjänstlagen och skollagen.

Svar som avser punkt 1, 2, 3 och 4 är besvarade i resultat från ovan granskningsaktivitet.

### **Genomförd kontroll:**

Kontroll har genomförts i förhållande till de uppgifter som finns i anvisningar för hur signaturen ska se ut som finns på insidan. E-postsignatur - Lysekils intranät.

**7 av 11** har alla uppgifter men saknar kommunvapnet i loggan.

Ingen har kommunloggan

**Bedömning:** Bedömningen görs att det finns ofullständiga centrala riktlinjer för hantering av autosvar av e-post vid olika typer av frånvaro samt att de som finns inte med enkelhet går att finna. Dessa bör förtydligas och kopplas till aktuell lagstiftning samt till de krav som ställs av kommunens ledning för interna svar respektive de som kontaktar oss utanför organisationen. Detta gäller även den grafiska profilen.

Bedömning görs vidare att innehållet i autosvaren utifrån de kontrollerade momenten är bristfälligt i samtliga av autosvaren. Dock är det så att det inte finns skriftliga eller muntliga rutiner, vare sig kommunövergripande eller förvaltningsövergripande som tydligt framhåller kraven. Således kan det inte förväntats att det funnits en kännedom om att signatur och logga skulle återfinnas i autosvar.

Slutligen ska det tilläggas att det inte går att lägga in kommunvapnet längst ner i loggan i autosvaren. Detta gör att denna del av den profil och signatur som ska återfinnas in alla mail inte går att lägga in i sin helhet i autosvaren.

**Tillägg:** Bedömning görs att vid vanlig korrespondens via e-mail, dvs inte autosvar, har förvaltningens tjänstemän och övriga personal hög frekvens av svar innehållande den grafiska profilen. För detta finns tydliga instruktioner på intranätet och det är också något som brukar komma upp vid introduktion av nya medarbetare som i sin yrkesroll har mail som ett viktigt kommunikationsform.

## **Förslag till åtgärder**

### **Informera förvaltningens medarbetare om att de ska lägga autosvar och vad detta ska innehålla. Minimikrav.**

Ta fram en checklista som kan användas i avvaktan på förtydligande och eventuellt centrala riktlinjer.