

Plats Sal 312, Nordenbergsskolan

Tid 2025-09-22 Kl. 09:00

Ärenden Enligt föredragslista

Sändlista

Kallade ledamöter:

Tamam Abou-Hamidan	(S)
Malin Åman	(C)
Peter Stenberg	(SD)
Hans Jonsson	(S)
Jenny Bengtsson	(S)
Marita Orvegren	(S)
Thomas Eriksson	(C)
Annika Eriksson Bencic	(SD)
Robert Andersson	(SD)
Marianne Eriksson	(M)
Ingrid Brånsjö	(KD)

Övriga deltagare:

Patrik Håkansson, förvaltningschef
Ann Magnusson, förvaltningssekreterare
Ingela Porter, ekonom
Louise Håkansson, ekonom

Inkallade ersättare enl ersättsordning:

Alma Assarsson (S)
Eva Areschoug Mårtensson (V)
Thameer Tamer (C)
Sebastian Ramberg (M)
Håkan Svensson (SD)
Maria Walsh (S)

Vid förhinder meddela detta via ubn@olofstrom.se eller till förvaltningssekreteraren på tele 0454-93165.

Ärendelista

- § 76 Godkännande av ärendelista
- § 77 Delårsredovisning 2025
- § 78 Förstärkning av svenska som andraspråk på
Brännaregårdsskolan
- § 79 Budget 2026 - Förslag till ram och
prioriteringar
- § 80 Ansökan om att kommunens musikskola blir
leverantör till Fritidskortet
- § 81 Namnbyte på Nordenbergsskolan till
Nordenbergsgymnasiet
- § 82 Kommunal biblioteksplan inkl
Skolbiblioteksplan 2027–2030
- § 83 Skolinspektionens beslut efter
kvalitetsgranskning av Olofströms kommuns
ansvar för grundskolan
- § 84 Skolinspektionens kvalitetsgranskning av
Högavångsskolan och Kyrkhults skola -
redovisning av vidtagna åtgärder
- § 85 Granskningsrapport systematiskt
arbetsmiljöarbete
- § 86 Skolfotografering - klassfotografier och elevers
tillgång till dessa
- § 87 Lagförändring kring säkerhet och trygghet
- § 88 Uppdrag att ta fram förslag på riktlinjer för
väntetider gällande skolskjuts
- § 89 Elevantal och förskolekö för september månad
- § 90 Sammanträdesplan för utbildningsnämnden
och arbetsutskottet 2026
- § 91 Kallelseordning för ersättare i
utbildningsnämnden 2026
- § 92 Aktuell information från förvaltningen
- § 93 Mededelanden

Utbildningsnämnden

Sammanträdesdatum
2025-09-22

§ 94 Redovisning av delegationsbeslut

76 Godkännande av ärendelista



Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-16

Diarienummer:
2025/2527-1

Nämnd

Utbildningsnämnden

2025-09-22

Handläggare

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Delårsredovisning 2025

Förslag till beslut

Informationen tas till protokollet och överlämnar delårsredovisningen till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

Förvaltningschefen redogör för ärendet.

Beslutet skickas till

Förvaltningschefen P.H

Ekonomer I.P, L.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 Driftsuppföljning UBN 202508 2 pos
- 2 Driftsuppföljning UBN 2025084 pos
- 3 Investeringar UBN 202508
- 4 Versamhetsberättelse

**Delårsredovisning
Verksamhetsberättelse**
**Utbildningsnämnden/
Utbildningsförvaltningen**

Nämndsordförande: Tamam Abou-Hamidan

Förvaltningschef: Patrik Håkansson

	Helårs- budget	Prognos 2025	Budget 2025-08-31 Ack budget	Utfall 2025-08-31 Ack utfall	Utfall 2024-08-31 Ack utfall	Avvikelse Årsbudg - prognos	Avvikelse Ack budg - Ack utfall
NÄMND: 6 Utbildningsnämnden							
Intäkter exkl kapital	-78 031	-82 231	-51 752	-59 696	-57 313	4 200	7 944
Kostnader exkl kapital	437 188	441 588	279 905	283 264	280 934	-4 400	-3 359
Kapitalkostnader	710	710	473	528	467	0	-55
NETTO:	359 867	360 067	228 627	224 096	224 089	-200	4 530
10 Nämnd- o styrelse verksamhet	1 250	1 250	833	765	772	0	68
16 Kommunledning/personal	1 179	1 179	785	711	708	0	74
33 Kulturskolor	5 549	5 549	3 462	3 446	3 374	0	16
40 Förskoleverksamhet	75 113	76 213	49 152	50 093	48 498	-1 100	-941
42 Fritidshem	13 899	14 799	8 892	9 009	9 813	-900	-117
43 Förskoleklass	6 549	7 349	4 329	4 737	4 654	-800	-408
44 Grundskola	157 858	160 058	99 276	99 189	94 440	-2 200	87
45 Gymnasieskola	83 189	79 789	52 188	47 556	49 705	3 400	4 632
47 Kommunal vuxenutbildning	8 083	6 183	5 187	3 743	7 691	1 900	1 444
49 Gem administration utb	7 198	7 698	4 522	4 847	4 434	-500	-325

**Delårsredovisning
Verksamhetsberättelse**
**Utbildningsnämnden/
Utbildningsförvaltningen**

Nämndsordförande: Tamam Abou-Hamidan
Förvaltningschef: Patrik Håkansson

	Helårs- budget	Prognos 2025	Budget 2025-08-31 Ack budget	Utfall 2025-08-31 Ack utfall	Utfall 2024-08-31 Ack utfall	Avvikelse Årsbudg.- Prognos	Avvikelse Ack budg.- Ack utfall
NÄMND: 6 Utbildningsnämnden							
Intäkter exkl kapital	-78 031	-82 231	-51 752	-59 696	-57 313	4 200	7 944
Kostnader exkl kapital	437 188	441 588	279 905	283 264	280 934	-4 400	-3 359
Kapitalkostnader	710	710	473	528	467	0	-55
NETTO:	359 867	360 067	228 627	224 096	224 089	-200	4 530
1060 Utbildningsnämnd							
Kostnader exkl kapital	1 250	1 250	833	765	772	0	68
NETTO:	1 250	1 250	833	765	772	0	68
1630 Facklig verksamhet							
Kostnader exkl kapital	1 179	1 179	785	711	708	0	74
NETTO:	1 179	1 179	785	711	708	0	74
3310 Musikskola							
Intäkter exkl kapital	-330	-330	-165	-161	-132	0	-4
Kostnader exkl kapital	5 857	5 857	3 612	3 594	3 494	0	17
Kapitalkostnader	22	22	15	13	12	0	2
NETTO:	5 549	5 549	3 462	3 446	3 374	0	16
4000 Öppen förskola							
Kostnader exkl kapital	433	433	282	258	312	0	24
NETTO:	433	433	282	258	312	0	24
4070 Förskola							
Intäkter exkl kapital	-11 797	-11 797	-7 963	-8 620	-8 434	0	657
Kostnader exkl kapital	86 386	87 486	56 772	58 414	56 540	-1 100	-1 642
Kapitalkostnader	91	91	61	41	80	0	20
NETTO:	74 680	75 780	48 870	49 835	48 186	-1 100	-965
4250 Fritidshem							
Intäkter exkl kapital	-5 216	-5 216	-3 544	-3 606	-3 692	0	62
Kostnader exkl kapital	19 104	20 004	12 429	12 612	13 505	-900	-183
Kapitalkostnader	11	11	7	3	0	0	5
NETTO:	13 899	14 799	8 892	9 009	9 813	-900	-117
4350 Förskoleklass							
Intäkter exkl kapital	-321	-321	-214	-332	-280	0	118
Kostnader exkl kapital	6 866	7 666	4 541	5 068	4 934	-800	-528
Kapitalkostnader	4	4	3	0	0	0	3
NETTO:	6 549	7 349	4 329	4 737	4 654	-800	-408
4400 Grundskola							
Intäkter exkl kapital	-23 459	-23 459	-15 466	-17 514	-18 279	0	2 047
Kostnader exkl kapital	167 985	168 985	105 847	107 213	103 989	-1 000	-1 366
Kapitalkostnader	292	292	195	261	160	0	-66
NETTO:	144 818	145 818	90 575	89 960	85 870	-1 000	615
4430 Anpassade grundskolan							
Intäkter exkl kapital	-81	-81	-54	-1 082	-54	0	1 028
Kostnader exkl kapital	13 099	14 299	8 740	10 285	8 615	-1 200	-1 545
Kapitalkostnader	22	22	15	25	9	0	-10
NETTO:	13 040	14 240	8 701	9 229	8 570	-1 200	-528
4500 Gymnasieskola							
Intäkter exkl kapital	-23 401	-26 401	-15 571	-18 623	-16 174	3 000	3 052
Kostnader exkl kapital	97 664	96 964	62 004	60 241	59 074	700	1 763
Kapitalkostnader	248	248	165	150	165	0	15
NETTO:	74 511	70 811	46 598	41 768	43 066	3 700	4 831

	Helårs- budget	Prognos 2025	Budget 2025-08-31 Ack budget	Utfall 2025-08-31 Ack utfall	Utfall 2024-08-31 Ack utfall	Avvikelse Årsbudg.- Prognos	Avvikelse Ack budg - Ack utfall
4501 Borgen, elevhem							
Intäkter exkl kapital	-1 974	-1 974	-1 187	-1 135	-1 120	0	-52
Kostnader exkl kapital	3 402	3 402	2 248	2 173	2 220	0	75
Kapitalkostnader	0	0	0	3	0	0	-3
NETTO:	1 428	1 428	1 061	1 041	1 100	0	20
4530 Anpassade gymnasieskolan							
Intäkter exkl kapital	0	0	0	0	-17	0	0
Kostnader exkl kapital	7 250	7 550	4 529	4 747	5 556	-300	-219
NETTO:	7 250	7 550	4 529	4 747	5 539	-300	-219
4700 Komvux som anpassad utbildning på grundläggande nivå							
Intäkter exkl kapital	0	-100	0	-77	-114	100	77
Kostnader exkl kapital	1 372	1 272	897	1 011	1 567	100	-114
NETTO:	1 372	1 172	897	934	1 453	200	-37
4720 Gymnasial vuxenutbildning samt påbyggnadsutbildnin							
Intäkter exkl kapital	-2 658	-3 958	-1 772	-2 652	-3 126	1 300	880
Kostnader exkl kapital	6 486	6 886	4 309	4 715	6 831	-400	-406
Kapitalkostnader	11	11	7	14	36	0	-7
NETTO:	3 839	2 939	2 544	2 077	3 741	900	467
4740 Komvux som anpassad utbildning på gymnasial nivå							
Kostnader exkl kapital	236	236	158	113	329	0	44
NETTO:	236	236	158	113	329	0	44
4760 Svenska för invandrare							
Intäkter exkl kapital	-1 525	-1 325	-1 017	-1 069	-1 183	-200	52
Kostnader exkl kapital	4 622	3 822	3 064	2 540	4 185	800	524
NETTO:	3 097	2 497	2 047	1 472	3 002	600	575
4780 Uppdragsutbildning							
Intäkter exkl kapital	-7 156	-7 156	-4 724	-4 706	-4 652	0	-19
Kostnader exkl kapital	6 695	6 495	4 266	3 853	3 817	200	413
NETTO:	-461	-661	-458	-853	-834	200	395
4910 Utbildningskontor							
Intäkter exkl kapital	-113	-113	-75	-122	-55	0	47
Kostnader exkl kapital	6 869	7 569	4 307	4 847	4 253	-700	-541
Kapitalkostnader	9	9	6	19	4	0	-13
NETTO:	6 765	7 465	4 237	4 744	4 202	-700	-507
4920 Kompetensutveckling							
Kostnader exkl kapital	433	233	285	103	232	200	182
NETTO:	433	233	285	103	232	200	182

Månadsuppföljning 2025-08
Investeringsredovisning

(netto-redovisad)

Utbildningsnämnden/Utbildningsförvaltningen

Nämndsordförande: Tamam Abou-Hamidan

Förvaltningschef: Patrik Håkansson

PROJEKT	Budget inkl TA 2025	Redovisn. -25-08-31	Prognos Kvarst 2025	Avvikelse 2025	Status
160100525 Inventarier förskolan	300	0	0	300	0
162000525 Inventarier fritidshem	100	0	0	100	0
162100525 Inventarier förskoleklass	40	0	0	40	0
162200525 Inventarier grundskolan	460	15	300	145	0
162300524 Inventarier anpassad grundskola	0	-18	0	18	0
162300525 Inventarier anpassad grundskola	80	50	0	30	0
164100525 Inventarier Gymnasieskolan	400	535	568	-703	0
166100525 Inventarier Komvux	70	0	0	70	0
NETTO:	1 450	582	868	0	

Använt

Jämshög, fysisk lärmiljö

Vilboken Anpassad grundskola

Högavång, lås

Brännaregården utemiljö

Nordenberg, Belysning Borgen

Nordenberg, Gradsax

Nordenberg, Kemi

Installation server till bevakn kameror

Borgen utemiljö, grillplats

Ev bilar men kan bli leasing

Övrigt/ännu ej beslutat

Använt

15

32

164

235

94

42

582

Verksamhetsberättelse

Nämndsordförande: Tamam Abou-Hamidan

Förvaltningschef: Patrik Håkansson

Uppdraget

Utbildningsnämndens verksamhetsområde omfattar i princip alla ålderskategorier i Olofströms kommun uppdelade på förskola, öppen förskola, fritidshem, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola, träningsskola, gymnasium, gymnasiesärskola, kommunalt aktivitetsansvar, vuxenutbildning, yrkeshögskola och musikskola.

Ekonomiskt utfall

Utfallet är 4,5 mkr bättre än budget. Årsprognos är 0,2 mkr sämre än årsbudget.

I prognos finns den största avvikelser inom Gymnasieskolan och Anpassad gymnasium där vi har en positiv utveckling på interkommunala elever samt skolskjutskostnader.

Den största negativa avvikelser finns inom Grundskolan och Anpassad Grundskola där vi haft en negativ utveckling på de interkommunala eleverna och där skolskjutskostnaderna är högre än budgeterat.

Statsbidrag för Personalförstärkning och Läxhjälp har gått in och stärkt prognosen i båda verksamheterna.

Komvux fortsätter ha en högre besparing än tidigare prognos.

POSITIVT

- Statsbidrag Personalförstärkning +2,1 mkr i utfallet och +3,2 mkr i årsprognos (kostnader redan budgeterade)
- Statsbidrag Läxhjälp +0,5 mkr i utfallet och +0,7 mkr i årsprognos (kostnader redan budgeterade)
- Statsbidrag Akutskola 2025 +0,5 mkr i utfallet och årsprognos (kostnader redan budgeterade)

NEGATIVT

- Statsbidrag Akutskola 2024 måste återbetalas -1,0 mkr sämre
- Skolmåltider, går i utfall bättre än budget med 0,7 mkr men underskott av köp/sälj verksamhet som fördelas ut i december är -1,9 mkr (1,3 mkr sämre än i maj)
- Skolskjuts är nu på budget men årsprognos är -0,5 mkr
- Städ, IT och vaktmästeri underskott av köp/sälj verksamhet -0,3 mkr (0,3 bättre än i maj)
- Gymnasiets satsning på utökning av platser -0,6 mkr

Årets händelser

Året har präglats av både utvecklingsinsatser och utmaningar inom utbildningsnämnden. Digitaliseringens framfart, vikande barnantal i förskolan och arbetsmarknadens ökade behov av yrkesutbildad arbetskraft har påverkat verksamheten. Genom kvalitetsdialoger, reviderade uppdrag för förstelärare och anpassningar i resursfördelning och utbildningsutbud har utbildningsnämnden arbetat för att skapa likvärdiga och framtidsinriktade utbildningsmiljöer för barn och elever i kommunen.

Skolinspektionens granskning

Skolinspektionen har under våren 2025 granskat både huvudmannen och två skolor, Kyrkhults skola och Högavångsskolan.

Bedömningen visar att analyser av resultat och trygghet sker i låg utsträckning och att det kompensatoriska arbetet behöver utvecklas. Resurser fördelas idag främst utifrån elevantal snarare än behov. Som utvecklingsområden lyfts behovet av fördjupade analyser, systematiska jämförelser mellan skolor och elevgrupper samt tydligare uppföljning av riktade insatser.

Utbildningsnämnden delar bedömningen och har påbörjat ett utvecklingsarbete som involverar nämnden under hösten och vintern 2025/2026, inför kommunens svar till Skolinspektionen i februari 2026.

Kvalitetsdialoger

Utbildningsnämnden har genomfört kvalitetsdialoger med samtliga F–6-skolor. Dialogerna har utgått från elevers upplevda trygghet och stöd, gymnasiebehörighet samt ämnes- och betygsresultat i svenska, engelska och matematik. Fokus har legat på hur skolorna arbetar för ökad måluppfyllelse.

Betygsresultat

Läsårets betygsresultat visar att 88,6 av eleverna nådde gymnasiebehörighet. Detta ligger över genomsnittet i jämförbara kommuner, där motsvarande siffra under perioden 2022–2024 uppgick till 79,4 %. Resultaten följs upp i kvalitetsdialogerna och används som underlag för det fortsatta utvecklingsarbetet i skolorna.

Digitala nationella prov

Utbildningsförvaltningen och skolorna har lagt ned ett stort arbete på förberedelser för digitala nationella prov. På grund av brister i Skolverkets provplattform genomfördes dock proven under våren på papper, vilket medförde ökade kostnader och ökad arbetsbelastning för skolorna.

Försteläraryppdrag

Inför läsåret 2025/26 har förstelärarnas uppdragsbeskrivningar reviderats för att stärka skolutvecklingen. Uppdragen innefattar bland annat kollegiala lektionsobservationer, handledning och utvecklingsarbete i nära samverkan med skolläringarna.

Nordenbergsskolan – nytt verksamhetssystem

På Nordenbergsskolan har ett mer verksamhetsanpassat verksamhetssystem införts. Detta har haft stor påverkan på verksamheten och medfört förändringar i befintliga rutiner och arbetssätt. Implementeringen pågår fortfarande och innebär både utmaningar och möjligheter för skolans utveckling.

Utökning av yrkesprogram

För att möta arbetsmarknadens behov har antalet platser på Industritekniska programmet utökats från 16 till 24 och på Fordons- och transportprogrammet från 16 till 18 platser med start hösten 2025. Utökningen ligger i linje med regionala rekommendationer för gymnasieutbildning.

Anpassad grundskola

Den anpassade grundskoleverksamheten vid Grånumsskola har etablerats på Vilboksskolan under året.

Resursfördelning och vikande barnantal

Det minskande barnantalet i förskolan har lett till övertalighet, vilket under hösten innebar uppsägning av 12 barnskötare. Resursfördelningen har fastställts enligt prognoser och bemanningsnorm, med fortsatt behov av åtgärder för att möta kompetensförsörjningsutmaningar.

Årets händelser speglar en verksamhet i förändring, där både nationella reformer, lokala förutsättningar och externa granskningar har påverkat arbetet. Genom kvalitetsdialoger, satsningar på försteläraryppdrag och utökning av yrkesprogram har utbildningsnämnden tagit viktiga steg för att stärka kvalitet och möta framtidens kompetensbehov. Samtidigt visar Skolinspektionens granskning och det vikande barnantalet i förskolan på tydliga utvecklingsområden och utmaningar framåt.

Utbildningsnämndens fokus under kommande period blir att omsätta analyser i konkreta förbättringsåtgärder och att skapa långsiktigt hållbara förutsättningar för barn och elevers lärande.

Intern kontroll

Arbetet med internkontroll löper enligt plan och redovisas vid årsbokslutet.

Framtiden

Årets händelser speglar en verksamhet i förändring, där både nationella reformer, lokala förutsättningar och externa granskningar har påverkat arbetet. Genom kvalitetsdialoger, satsningar på försteläraryppdrag och utökning av yrkesprogram har utbildningsnämnden

tagit viktiga steg för att stärka kvalitet och möta framtidens kompetensbehov. Samtidigt visar Skolinspektionens granskning och det vikande barnantalet i förskolan på tydliga utvecklingsområden och utmaningar framåt. Utbildningsnämndens fokus under kommande period blir att omsätta analyser i konkreta förbättringsåtgärder och att skapa långsiktigt hållbara förutsättningar för barn och elevers lärande.

Framåt är det minskade barn- och elevantalet en av de största utmaningarna. Utbildningsnämnden behöver anpassa organisationen till det vikande elevunderlaget, vilket kan innebära förändringar i antalet förskolor och skolor samt strategiska beslut kring användningen av vissa fastigheter. Dessa förändringar är nödvändiga för att säkerställa en effektiv resursanvändning och en likvärdig utbildning även i ett läge med krympande elevkullar.

Samtidigt utvecklas skolans villkor i takt med att artificiell intelligens blir alltmer närvarande. AI erbjuder stora möjligheter att underlätta och utveckla undervisningen men innebär också nya krav på fortbildning och ett kritiskt förhållningssätt. Utbildningsnämnden behöver säkerställa att medarbetarna har både kunskap och beredskap för att använda tekniken på ett sätt som stärker lärandet.

Utöver kärnuppgiften undervisning ställs verksamheten inför ökade krav inom områden som säkerhetsarbete, ny lagstiftning, kontinuitetsplanering och egenkontroll, exempelvis inom lokalvård. Dessa krav förstärker behovet av att utveckla organisationens förmåga att hantera både pedagogiska och administrativa utmaningar parallellt.

Sammanfattningsvis står utbildningsnämnden inför en framtid där demografiska förändringar, digitalisering och ökade regelkrav samverkar. Strategiska vägval, kompetensutveckling och effektiv resursanvändning blir avgörande för att skapa långsiktigt

hållbara utbildningsmiljöer som möter barnens och elevernas behov.

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-16

Diarienummer:
2025/2508-1**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Förstärkning av svenska som andraspråk på Brännaregårdsskolan

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att:

1. Inrätta en tjänst med inriktning mot svenska som andraspråk (SVA) på Brännaregårdsskolan.
2. Tjänsten ska initialt och på obestämd tid vara helt riktad mot Brännaregårdsskolan, men med förvaltningen som ägare av 25% av tjänstens omfattning.
3. Uppdraget ska omfatta både direkt undervisning av elever i behov av SVA-stöd samt ett utvecklingsuppdrag riktat till skolans personal för att stärka språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt i alla ämnen.
4. Förvaltningen får i uppdrag att följa upp löpande och utvärdera effekterna av tjänsten efter ett år.

Ärendebeskrivning

Brännaregårdsskolan har under flera år haft en förhållandevis låg måluppfyllelse, särskilt i svenska, svenska som andraspråk och matematik. Analyser visar att språkliga svårigheter påverkar elevernas resultat även i andra ämnen. Trots satsningar som Läslyftet och Matematiklyftet kvarstår behovet av att utveckla undervisningen för flerspråkiga elever.

I den senaste handlingsplanen lyfts att organisationen för SVA-undervisning i årskurserna 4–6 är otydlig och att undervisningen inte i tillräcklig utsträckning möter de flerspråkiga elevernas behov. Det saknas också systematisk analys och dokumentation av hur stödsatser och extra anpassningar följs upp.

Behovet av förstärkt SVA-kompetens är skyndsamt. Förvaltningen avser därför att omgående annonsera ut tjänsten som en förstelärare- eller lektorstjänst för att säkerställa hög kompetens och ett starkt utvecklingsuppdrag.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningen bedömer att en förstärkning av SVA-kompetens är en nödvändig åtgärd för att höja måluppfyllelsen vid Brännaregårdsskolan. Den nya tjänsten skapar förutsättningar för:

- Ökad likvärdighet och kvalitet i SVA-undervisningen.
- Kollegialt lärande och kompetenshöjning för samtliga lärare i språkutvecklande arbetssätt.
- Tydligare organisation av stödsatser för elever i behov.
- Fördjupad analys av sambanden mellan språkförmåga och resultat i matematik samt andra ämnen.

Åtgärden ligger i linje med Skolinspektionens rekommendationer för skolor med långvarigt låga resultat, där fokus bör ligga på undervisningens kvalitet, språkutvecklande metoder och systematiskt kvalitetsarbete

Finansiering

Kostnaden för tjänsten ryms inte inom nämndens befintliga ram för 2025. Nämnden bör därför överväga att äska medel från kommunstyrelsens förfogande för innevarande budgetår. Kostnad för 3 månader 2025 blir ca 190 000 kr. Från och med 2026 kommer tjänsten att kunna rymmas inom förvaltningens ordinarie budgetram.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Förslaget stärker barnets rätt till likvärdig utbildning enligt skollagen och barnkonventionen. Alla elever, oavsett språklig bakgrund, ska ges förutsättningar att nå kunskapsmålen.

Ett förstärkt fokus på språkutveckling gynnar särskilt elever med annat modersmål än svenska, som idag riskerar att hamna i ett långvarigt utanförskap om de inte ges rätt stöd. Genom att arbeta språkutvecklande i alla ämnen ges flickor och pojkar likvärdiga möjligheter till lärande, oavsett socioekonomiska förutsättningar.

Förslaget är därmed både en kompensatorisk åtgärd och en satsning på att främja likvärdighet och inkludering i enlighet med kommunens jämställdhets- och barnrättsperspektiv.

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H
Ekonom I.P, LH

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-16

Diarienummer:
2025/733-18**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Budget 2026 - Förslag till ram och prioriteringar 2026 – Förslag till ram och prioriteringarFörslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att:

1. Godkänna förvaltningens förslag till budget 2026 som underlag för vidare beredning.
2. Uppdra åt förvaltningen att färdigställa internbudgeten utifrån nämndens ställningstaganden vid sammanträdet den 22 september 2025.

Ärendebeskrivning

Utbildningsnämndens verksamhetsområde omfattar hela utbildningskedjan i Olofströms kommun: förskola, fritidshem, förskoleklass, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning, yrkeshögskola och Musikskola.

Inför budget 2026 har förvaltningen analyserat verksamhetens förutsättningar utifrån:

- nämndens kvalitetsdialoger,
- Skolinspektionens granskning,
- Miljöförbundets tillsyn,
- samt egna uppföljningar och nyckeltal.

Ett centralt fokus är att stärka måluppfyllelsen i matematik, svenska och svenska som andraspråk, utveckla elevhälsans arbetssätt och säkerställa långsiktigt hållbara förskole- och skolmiljöer.

Förvaltningens prioriterade förslag inför 2026

Följande satsningar föreslås:

- En SVA-tjänst Brännaregårdsskolan (ca 750 tkr/år)
- En matematiklärare Högavångsskolan (ca 750 tkr/år)
- En specialpedagog, tal och språk (ca 860 tkr/år)
- Förstärkning inom förskolan motsvarande två tjänster med hänsyn till socioekonomiska skillnader (ca 1,2 mkr/år)

Total föreslagen kostnadsökning: 3,56 mkr

Skäl för förstärkning med föreslagna tjänster

- Svenska som andraspråk, Brännaregårdsskolan
Brännaregårdsskolan har under flera år haft låg måluppfyllelse i svenska, svenska som andraspråk och matematik. En förstärkt SVA-tjänst ger möjlighet att höja kvaliteten i undervisningen, stärka det kollegiala lärandet och skapa likvärdighet.
- Matematiklärare, Högavångsskolan
Resultaten i matematik behöver förbättras. En förstärkning av matematiklärarresursen möjliggör riktade insatser, frigör utvecklingsresurser och stärker undervisningen i hela kommunen.
- Specialpedagog med inriktning tal och språk
Kommunen saknar idag denna kompetens. En ny tjänst säkerställer tidigt stöd, bättre samverkan med regionens logopedier och stärker elevhälsans arbete.
- Förstärkning inom förskolan
Förskolan har en avgörande roll för barns framtida lärande. Resursförstärkning behövs särskilt i socioekonomiskt utsatta områden och för barn med annat modersmål än svenska.

Osäkerhetsfaktorer

- Ökade kostnader för städning enligt Miljöförbundets krav (beräknat +1 mkr från augusti 2026).
- Eventuellt stigande livsmedelspriser.
- Förändringar i interkommunala ersättningar inom gymnasium och grundskola.

Ytterligare osäkerhetsfaktorer:

- Påverkan på resursfördelningssystemet efter Skolinspektionens granskning. Förändringar kan krävas i både grundskolans och förskolans system, där vissa koefficienter kan behöva höjas.
- Barn och elever i behov av stöd. Det är svårt att göra tillförlitliga antaganden, särskilt i förskolan och framför allt i de yngre åldrarna.

Yttrande

Förvaltningen bedömer att de föreslagna satsningarna är nödvändiga för att höja kvalitet och måluppfyllelse, uppfylla Skolinspektionens rekommendationer, möta ökade behov i förskola och säkerställa likvärdighet och inkludering. Samtidigt är budgetläget fortsatt ansträngt och förslag till internbudget behöver anpassas till kommunfullmäktiges ram.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Förslagen stärker barns rätt till likvärdig utbildning enligt barnkonventionen. Särskilt lyfts språk- och kunskapsutvecklande insatser för barn med annat modersmål än svenska.

Beslutet skickas till

Förvaltningschef P.H

Ekonom I.P, L.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 Verksamhetsbeskrivning

Verksamhetsbeskrivning

Nämndsordförande: Tamam
Abou-Hamidan
Förvaltningschef: Patrik
Håkansson

Nämndens verksamhetsområde

Utbildningsnämndens verksamhetsområde omfattar hela utbildningskedjan i Olofströms kommun: förskola, öppen förskola, fritidshem, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola, gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, aktivitetsansvar, vuxenutbildning, yrkeshögskola och kulturskola.

Verksamheten möter barn, unga och vuxna i alla åldrar och bidrar till livslångt lärande, jämlikhet och kommunens framtida kompetensförsörjning.

Verksamhetsmål

Kommunfullmäktige antog 2024 en ny vision för kommunkoncernen. När nämndens mål anpassas till denna vision kommer fokus att ligga på:

- ökad måloppfyllelse i alla skolformer, särskilt i matematik, svenska och svenska som andraspråk,
- ett systematiskt kvalitetsarbete med uppföljning, rapporter och kvalitetsdialoger,
- en stark och förebyggande elevhälsa med tydligt stöd till barn och elever i behov av särskilda insatser,
- en effektiv resursfördelning och strategisk lokalplanering som möter både kvalitetskrav och demografiska förändringar,
- likvärdighet och inkludering i alla delar av utbildningssystemet.

Årets verksamhet

Under 2025 har nämnden genomfört anpassningsåtgärder till följd av ett vikande barn- och elevantal. Detta har inneburit minskningar i personalstyrkan, främst inom förskolan och bland

studiehandledare. Effekterna av dessa åtgärder syns fullt ut i 2026 års budget.

Prioriterade områden är:

- måloppfyllelse och undervisningskvalitet, med särskild fokus på svenska, svenska som andra språk samt matematik
- systematiskt kvalitetsarbete och kontinuerlig återkoppling till nämnden,
- utveckling av elevhälsans arbetssätt,
- resursfördelning och budgetstyrning med stöd i Skolinspektionens granskningar,
- strategisk lokalplanering för långsiktig hållbarhet,
- utveckling av anpassad skolverksamhet.

Verksamheterna

Statsbidragen har stor betydelse för nämndens ekonomi men är komplexa att administrera och kortsiktiga i sin karaktär. Förvaltningen arbetar med att samordna statliga satsningar med lokala prioriteringar för att skapa långsiktighet i utvecklingen.

En central utmaning framåt är att balansera kvalitetskrav med ett minskat elevunderlag, samtidigt som det krävs flexibilitet för att möta statliga initiativ och lokala behov.

Intern kontroll

Plan för intern kontroll antas av nämnden i december varje år. Arbetet syftar till att säkerställa kvalitet, rättssäkerhet och god ekonomisk hushållning i samtliga verksamheter.

Personalutveckling

Det minskande antalet barn och elever innebär ett minskat behov av personal de kommande åren. Neddragningar har redan gjorts inom förskolan och kommer framöver även att påverka grundskolan. Naturlig avgång genom pensionering är inte tillräcklig för att möta utvecklingen.

Sjukfrånvaron har under de senaste fyra åren legat på 5,6 procent, vilket är i nivå med närliggande kommuner. Förskolan är den verksamhet som har högst sjukfrånvaro.

Kompetensutvecklingen ska i första hand stärka undervisningsskickligheten, samtidigt som medarbetarna ges kunskap och trygghet i att använda digitalisering och AI som verktyg i lärandet.

Miljöarbete

Miljöperspektivet är integrerat i verksamheterna, i linje med läroplanernas skrivningar. Eleverna ges förutsättningar att ta ansvar för den miljö de kan påverka och att utveckla ett hållbart förhållningssätt till globala miljöfrågor.

Kyrkhults förskola samt Gränums förskola och skola är exempel på enheter med framgångsrikt miljöarbete. Handlingsplanen för en giftfri förskola är vägledande vid inköp och utformning av miljöer för barnen.

Nyckeltal

När kommunfullmäktige har fastställt de nya målen kommer nämndens verksamhetsbeskrivning att revideras och kompletteras med relevanta nyckeltal.

Framtiden

Utbildningsnämnden står inför flera avgörande utmaningar:

- Demografiska förändringar: ett krympande barn- och elevunderlag kräver anpassning av organisation, lokaler och resurser.
- Digitalisering och AI: nya tekniska möjligheter ställer krav på fortbildning och kritiskt förhållningssätt.

- Ökade regelkrav: lagstiftning, säkerhetsarbete och egenkontroller förstärker behovet av organisatorisk utveckling.
- Under 2026 ska kommunen ansöka om nya utbildningsomgångar för yrkeshögskoleutbildningarna Automationsingenjör – Robot samt Processtekniker – Smart industri. Dessa utbildningar är viktiga för den regionala kompetensförsörjningen och för att möta industrins framtida behov. Utfallet avgörs av Myndigheten för yrkeshögskolan, vars beslut fastställer vilka utbildningar som får starta.

Framåt prioriteras:

- strategiska vägval för långsiktigt hållbara utbildningsmiljöer,
- kompetensutveckling för medarbetare,
- effektiv resursanvändning som säkerställer kvalitet och likvärdighet.

Målet är att skapa en robust och framtidsorienterad utbildningsorganisation som ger alla barn, elever och vuxenstuderande goda möjligheter till lärande och utveckling.

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-05

Diarienummer:
2025/2384-1**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Daniel Stjernquist

Titel: Utbildningskontoret

Ansökan om att kommunens musikskola blir leverantör till Fritidskortet

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att:

- Kommunens musikskola ska ansöka om att bli en godkänd leverantör av fritidsaktiviteter inom ramen för Fritidskortet.
- Utbildningsförvaltningen får i uppdrag att bereda och genomföra ansökningsprocessen.

Ärendebeskrivning

Fritidskortet är ett nationellt initiativ från regeringen som syftar till att ge alla barn och unga mellan 8 och 16 år en möjlighet att delta i fritidsaktiviteter, oavsett familjens ekonomiska situation. Kortet, som ska fungera som en digital plånbok, ger en summa per barn att använda till deltagar- och medlemsavgifter hos anslutna föreningar och kultur-/musikskolor. Grundbeloppet är 500 kronor per barn och år, de hushåll som fick bostadsbidrag under föregående år kan få 2000 kronor per barn.

Införandet av det nationella fritidskortet gäller från och med 1 september 2025.

Yttrande/Bedömning

Om kommunens musikskola blir en ansluten leverantör till Fritidskortet innebär det en rad positiva konsekvenser för kommunens invånare:

- Ökad tillgänglighet: Fritidskortet sänker tröskeln för barn och unga i ekonomiskt utsatta familjer att delta i musikskolans verksamhet. Detta stärker kommunens arbete med jämlikhet och integration.
- Ökad synlighet och bredare elevunderlag: Att bli en godkänd leverantör kan bidra till att fler familjer upptäcker musikskolans erbjudanden, vilket på sikt kan leda till ett ökat elevunderlag.

Utbildningsförvaltningen ser positivt på Fritidskortets och anser att musikskolans medverkan skulle vara en strategiskt viktig satsning.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Beslutet sänker den ekonomiska tröskeln för att delta i musikskolan, vilket ger fler barn och unga, oavsett familjens ekonomi, möjlighet att välja att delta i musikskolans verksamhet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Förvaltningschef P.H

Musikledare G.B

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-15

Diarienummer:
2025/1507-10**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Namnbyte på Nordenbergsskolan till Nordenbergsgymnasiet

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att tillstyrka namnbytet av gymnasieskolan från Nordenbergsskolan till Nordenbergs gymnasium och överlämnar sitt yttrande till kommunstyrelsen för vidare beslut.

Ärendebeskrivning

Socialdemokraterna och Centerpartiet har inkommit med ett förslag om att ändra namnet på Olofströms kommuns gymnasieskola från Nordenbergsskolan till Nordenbergs gymnasium, med föreslaget ikraftträdande den 1 januari 2026. Syftet med namnbytet är att tydliggöra skolans uppdrag och stärka dess varumärkesprofil.

Kommunens kommunikatör har bedömt att namnbytet är en mindre ändring i omfattning men med stor kommunikativ betydelse, särskilt för externa målgrupper

Från pedagoger vid skolan har framförts synpunkter om bristande förankring och oro för kostnader samt prioriteringar i relation till andra behov.

Yttrande/Bedömning

Utbildningsförvaltningen konstaterar att namnbytet innebär både möjligheter och praktiska överväganden:

- Kommunikativ aspekt: Namnet "Nordenbergs gymnasium" tydliggör skolformen och stärker skolans identitet i en konkurrensutsatt utbildningsmiljö.
- Ekonomisk aspekt: Kostnaderna för namnbytet bedöms som ringa i sammanhanget. Skyltning, bland annat från väg, behöver uppdateras. En ny logotyp ska tas fram, vilket sannolikt ändå hade aktualiserats i samband med utvecklingen av en ny hemsida. Övrigt material kan bytas ut successivt, då "Nordenberg" fortsatt kommer att vara den bärande delen i namnet.
- Förankring: Synpunkter från personalen är viktiga att ta del av. Innan beslut fattas bör nämnden lyssna in representanter från skolan.

Sammanfattningsvis gör förvaltningen bedömningen att namnbytet kan genomföras med en ringa kostnad och på ett successivt sätt, och att det stärker skolans varumärke.

Finansiering
Inom befintlig ram.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-12

Diarienummer:
2025/2481-1**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Kommunal biblioteksplan inkl Skolbiblioteksplan 2027–2030

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att:

- Skolbiblioteksverksamheten i Olofströms kommun ska beskrivas i den kommunala biblioteksplanen för perioden 2027–2030.
- Utbildningsförvaltningen tar inte fram en egen skolbiblioteksplan, utan deltar i arbetet med den gemensamma biblioteksplanen i enlighet med 17 § bibliotekslagen (2013:801).

Ärendebeskrivning

Nuvarande biblioteksplan upphör att gälla 2026-12-31. En ny kommunal biblioteksplan för perioden 2027–2030 ska därför tas fram i samverkan mellan Kultur- och fritidsnämnden och Utbildningsnämnden.

Bibliotekslagen ställer krav på att kommuner antar biblioteksplaner som omfattar såväl folk- som skolbiblioteken. Skolverkets vägledning för skolbiblioteksplaner (2025) förtydligar att huvudmän kan välja mellan att upprätta en separat skolbiblioteksplan eller att beskriva skolbiblioteksverksamheten inom ramen för en gemensam kommunal plan

Utbildningsförvaltningen föreslår att skolbiblioteken integreras i den gemensamma biblioteksplanen. Detta innebär en samlad styrning och en helhetssyn på kommunens biblioteksverksamhet. En preliminär tidsplan för framtagandet finns och anger remiss, beredning och beslut under 2025–2026

Yttrande/Bedömning

Utbildningsförvaltningen bedömer att en gemensam plan är det mest ändamålsenliga sättet att säkra en likvärdig, kvalitativ och långsiktig skolbiblioteksverksamhet i kommunen. Genom att samla folk- och skolbibliotek i samma plan skapas förutsättningar för samarbete, resurseffektivitet och utveckling. Det stärker också helhetsperspektivet på barns och ungas tillgång till litteratur, information och digital kompetens.

Finansiering

Inom befintlig budgetram.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Bibliotekslagen anger att särskild uppmärksamhet ska ägnas barn och unga för att främja språkutveckling och stimulera till läsning. Detta blir särskilt tydligt i skolbibliotekens uppdrag, där eleverna är den primära målgruppen

Barn- och ungdomsperspektivet ska därför genomsyra den nya biblioteksplanen och utkast kommer att remitteras till bland annat elevråd och ungdomsråd.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv framgår att biblioteksverksamhet ska vara tillgänglig för alla, men att det finns skillnader mellan könen i nyttjandet av biblioteken. Den nya planen ska bidra till att utjämna dessa skillnader och utveckla bibliotekens roll som en inkluderande mötesplats.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 Tidsplan biblioteksplan 2027-2030
- 2 Beslut KFN § 27 2025 - Kommunal biblioteksplan 2027-2030.PDF

Preliminär tidsplan för framtagande av kommunal biblioteksplan 2027–2030

KFNau	2025-05-16
KFN	2025-06-13
UBNau	2025-08-25
UBN	2025-09-22
	2025-09-01 – 2026-03-01 Fastställa en arbetsgrupp Insamling av underlag Skriva fram ett förslag till ny biblioteksplan
	2026-03-01 – 2026-04-01 Remissförfarande
	2026-04-01 – 2026-05-31 Justeringar efter remissförfarande
KFNau	2026-08/09
KFN	2026-08/09
UBNau	2026-08/09
UBN	2026-08/09
KSAU	2026-10
KS	2026-10
KF	2026-11

Kultur- och fritidsnämnd

Plats: Klockrike, Kulturhuset

Tid: 13:30 - 16:20

§25-43

Beslutande:Christoffer Danielsson (S)
Ingrid Karlsson (S)
Roal Bencic (SD)**Ersättare för:**

Jens Lönquist-Roos

Ingrid Ravemyr ersätter till
och med kl. 14.10 § 27Johan Stjernquist (S)
Izabela Sabo (S)
Benita Eriksson (C)
Sirpa Jensen (M)
Krystyna Antkiewicz (M)
Annika Eriksson Bencic (SD)Övriga deltagare:Ingrid Ravemyr (C), tjänstgörande ersättare t.o.m § 27
Irène Robertsson, kommunchef
Matilda Frigård Danielsson, sekreterare
Daniel Stjernquist, kvalitetsstrateg § 26
Barbro Hallberg, bibliotekschef § 27
Lena Nilsson, fritidskonsulent § 28
Lorri Mortensen Mates, fritidschef § 29-33
Bianca Gustafsson, verksamhetschef Holjebadet § 29
Anna Blissing, fastighetssamordnare § 29-30
Pasi Perätalo, driftingenjör § 29-30
Anne Berntsson, entreprenadupphandlare § 29-30
Karoline Szadurska, ekonom § 29-34
Louise Håkansson, ekonom § 29-34
Anna Lundholm § 35-40Sekreterare: *Elektronisk underskrift*
Matilda Frigård DanielssonOrdförande: *Elektronisk underskrift*
Christoffer DanielssonJusterande: *Elektronisk underskrift*
Annika Eriksson Bencic

Elektronisk underskrift

Anslagsbevis: Protokollet justeras elektroniskt och anslås på Olofströms kommuns digitala anslagstavla.

Kultur- och fritidsnämnd

KFN § 27/2025

KFN 2025/1248

§ 27/2025 Kommunal biblioteksplan 2027-2030Kultur- och fritidsnämnds beslut:

Kultur- och fritidsnämnden ger arbetsutskottet i uppdrag att sammansätta en referensgrupp för arbetet.

Kultur- och fritidsnämnden ger bibliotekschef i uppdrag att

1. I samverkan med utbildningsförvaltningen ta fram en kommunal biblioteksplan för åren 2027–2030.
2. Biblioteksplanen skickas på remiss till olika instanser innan beredning av kultur- och fritidsnämnden.
3. Förslag på biblioteksplan 2027–2030 föreslås beredas till kultur- och fritidsnämndens sammanträde i september 2026.

Ärendebeskrivning

Barbro Hallberg, bibliotekschef, redovisar i ärendet.

Bibliotekschef lyfter ärendet med anledning av att nuvarande kommunala biblioteksplan upphör att gälla 2026-12-31.

Kommuner och regioner ska anta biblioteksplaner för sin verksamhet på biblioteksområdet. (Bibliotekslag 2013:801 17 §). Biblioteksplanen antas av kommunfullmäktige efter förslag via kultur- och fritidsnämnden, utbildningsnämnden och kommunstyrelsen.

Planen syftar dels till att översiktligt beskriva den biblioteksverksamhet som bedrivs i Olofströms kommuns regi, dels till att peka ut inriktningen för verksamheten framöver. I den kommunala biblioteksverksamheten ingår såväl folk- som skolbiblioteken. Samarbeten med andra bibliotek på kommunal, regional och nationell nivå ska beskrivas i planen.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Vilka konsekvenser (positiva och negativa) får beslutet utifrån ett barn- och ungdomsperspektiv?

Enligt bibliotekslagen ska folkbiblioteken ägna särskild uppmärksamhet åt barn och ungdomar för att främja deras språkutveckling och stimulera till läsning. När det handlar om skolbiblioteken är barn och ungdomar den givna målgruppen för verksamheten. En konsekvens utifrån detta är att barn- och ungdomsperspektivet tydligt ska framgå i planens skrivningar.

Kultur- och fritidsnämnd

KFN § 27/2025

KFN 2025/1248

Har beslutet föregåtts av dialog med berörda grupper, i sådana fall på vilket sätt?

Barn- och ungdomsperspektivet ska beaktas på olika sätt under arbetet med framtagandet av planen och utkast ska gå på remiss till t.ex. ungdomsråd, kulturcrew och elevråd.

Vilka konsekvenser (positiva och negativa) får beslutet utifrån ett jämställdhetsperspektiv för kvinnor/flickor, män/pojkar och/eller icke binära?

Det framgår av bibliotekslagen att biblioteksverksamhet ska finnas tillgänglig för alla. Det ställer krav på bibliotekens sätt att tillgängliggöra och presentera verksamhet och innehåll. När det handlar om att nyttja bibliotekens utbud ser vi att det finns skillnader mellan könen. Den kommunala biblioteksplanen kan vara ett styrdokument som stöder arbetet för att göra biblioteken tillgängliga för fler och kan bidra till att jämna ut de skillnader som finns mellan kön.

Beslutsunderlag
Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till
Bibliotekschef BH

Kommunstyrelsen

Utbildningsnämndens arbetsutskott

UBNAU§ 45/2025

UBN 2025/1375

§ 45/2025 Skolinspektionens beslut efter kvalitetsgranskning av Olofströms kommuns ansvar för grundskolanUtbildningsnämndens arbetsutskotts beslut:

Föreslår att utbildningsnämnden tar del av Skolinspektionens beslut som information och noterar att förvaltningen arbetar med åtgärder och framtagande av svar som ska lämnas till Skolinspektionen senast den 20 februari 2026.

Ärendebeskrivning

Skolinspektionen har under våren 2025 genomfört en planerad kvalitetsgranskning av Olofströms kommuns ansvar för grundskolan. Granskningen har fokuserat på två områden:

1. Huvudmannens analys av studieresultat och trygghet.
2. Huvudmannens kompensatoriska arbete för elever med sämre förutsättningar.

Besöket ägde rum den 20 maj 2025 och kompletterande intervjuer hölls den 22 maj 2025. Skolinspektionen har nu fattat beslut.

Kort sammanfattning av beslutet:

Analys av studieresultat och trygghet

Bedömning: Låg utsträckning

- Analyser av skillnader i resultat mellan skolor, ämnen, kön och elevgrupper görs i begränsad omfattning.
- Det saknas fördjupade orsaksanalyser kopplade till undervisningens kvalitet och skolornas olika förutsättningar.
- Resultaten används inte systematiskt för att styra förbättringsinsatser.

Utvecklingsbehov:

- Fördjupa analyser och tydliggör varför skillnader uppstår.
- Arbeta mer systematiskt med könsskillnader och jämförelser mellan skolor.
- Använd analysresultat för att rikta insatser.

Utbildningsnämndens arbetsutskott

UBNAU§ 45/2025

UBN 2025/1375

Huvudmannens kompensatoriska arbete

Bedömning: Låg utsträckning

- Få insatser genomförs riktat utifrån elevers olika behov och förutsättningar.
- Resurser fördelas främst efter elevantal, inte efter faktisk måluppfyllelse eller behov.
- Förvaltningen analyserar inte i tillräcklig grad vilka elevgrupper som behöver särskilt stöd.

Utvecklingsbehov:

- Ta ett större ansvar för att identifiera behov och rikta kompensatoriska resurser.
- Följ upp hur resurser används och om de leder till önskad effekt.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningen delar Skolinspektionens bedömning av behovet av förbättrade analyser och mer systematiska kompensatoriska insatser. Ett utvecklingsarbete kommer att påbörjas under hösten 2025 i syfte att:

- Förbättra underlag och metoder för analys av studieresultat och trygghet.
- Identifiera orsaker till skillnader mellan skolor, elevgrupper och kön.
- Utveckla och följa upp riktade åtgärder för elever med sämre förutsättningar.

Nämnden kommer att involveras i processen under hösten och vintern 2025/2026 och fatta beslut om kommunens svar till Skolinspektionen vid ordinarie möte i februari 2026.

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-08-18

Diarienummer:
2025/1375-4**Nämnd**Utbildningsnämndens arbetsutskott
Utbildningsnämnden**2025-08-25**
2025-09-22**Handläggare**Namn: Patrik Håkansson
Titel: Förvaltningschef

Skolinspektionens beslut efter kvalitetsgranskning av Olofströms kommuns ansvar för grundskolan

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår att utbildningsnämnden tar del av Skolinspektionens beslut som information och noterar att förvaltningen arbetar med åtgärder och framtagande av svar som ska lämnas till Skolinspektionen senast den 20 februari 2026.

Ärendebeskrivning

Skolinspektionen har under våren 2025 genomfört en planerad kvalitetsgranskning av Olofströms kommuns ansvar för grundskolan. Granskningen har fokuserat på två områden:

1. Huvudmannens analys av studieresultat och trygghet.
2. Huvudmannens kompensatoriska arbete för elever med sämre förutsättningar.

Besöket ägde rum den 20 maj 2025 och kompletterande intervjuer hölls den 22 maj 2025. Skolinspektionen har nu fattat beslut.

Kort sammanfattning av beslutet:

Analys av studieresultat och trygghet

Bedömning: Låg utsträckning

- Analyser av skillnader i resultat mellan skolor, ämnen, kön och elevgrupper görs i begränsad omfattning.
- Det saknas fördjupade orsaksanalyser kopplade till undervisningens kvalitet och skolornas olika förutsättningar.
- Resultaten används inte systematiskt för att styra förbättringsinsatser.

Utvecklingsbehov:

- Fördjupa analyser och tydliggör varför skillnader uppstår.

- Arbeta mer systematiskt med könsskillnader och jämförelser mellan skolor.
- Använd analysresultat för att rikta insatser.

Huvudmannens kompensatoriska arbete

Bedömning: Låg utsträckning

- Få insatser genomförs riktat utifrån elevers olika behov och förutsättningar.
- Resurser fördelas främst efter elevantal, inte efter faktisk måluppfyllelse eller behov.
- Förvaltningen analyserar inte i tillräcklig grad vilka elevgrupper som behöver särskilt stöd.

Utvecklingsbehov:

- Ta ett större ansvar för att identifiera behov och rikta kompensatoriska resurser.
- Följ upp hur resurser används och om de leder till önskad effekt.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningen delar Skolinspektionens bedömning av behovet av förbättrade analyser och mer systematiska kompensatoriska insatser. Ett utvecklingsarbete kommer att påbörjas under hösten 2025 i syfte att:

- Förbättra underlag och metoder för analys av studieresultat och trygghet.
- Identifiera orsaker till skillnader mellan skolor, elevgrupper och kön.
- Utveckla och följa upp riktade åtgärder för elever med sämre förutsättningar.

Nämnden kommer att involveras i processen under hösten och vintern 2025/2026 och fatta beslut om kommunens svar till Skolinspektionen vid ordinarie möte i februari 2026.

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF



Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-15

Diarienummer:
2024/3023-7

Nämnd

Utbildningsnämnden

2025-09-22

Handläggare

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Skolinspektionens kvalitetsgranskning av Högavångsskolan och Kyrkhults skola - redovisning av vidtagna åtgärder

Förslag till beslut

Informationen tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

Skolinspektionen har under 2024 genomfört kvalitetsgranskningar av Högavångsskolan och Kyrkhults skola i Olofströms kommun. Granskningen omfattade fyra områden:

- Rektors ledarskap
- Undervisning
- Trygghet och studiero
- Bedömning och betygssättning

Skolinspektionen har beslutat att huvudmannen ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade utvecklingsområden. Redovisningarna ska lämnas in senast den 12 september 2025 (Högavångsskolan) respektive den 15 september 2025 (Kyrkhults skola)

Högavångsskolan har påbörjat ett strategiskt jämställdhetsarbete, utvecklat metoder för ökat elevinflytande, stärkt samsynen kring studiero samt initierat kollegiala strukturer för likvärdig bedömning och betygssättning.

Kyrkhults skola har reviderat sin likabehandlingsplan med fokus på jämställdhet, utvecklat undervisningsformer för att bättre stimulera elever som kommit långt i sin kunskapsutveckling samt infört strukturer för ökad samsyn i bedömning och betygssättning.

Yttrande

Åtgärderna är påbörjade men fortfarande i ett tidigt skede. Arbetet visar dock på en tydlig inriktning mot långsiktig utveckling, särskilt avseende jämställdhet, elevinflytande, studiero och likvärdighet i bedömning.

Skolinspektionen kommer att pröva om vidtagna åtgärder är tillräckliga när huvudmannens redovisningar inlämnats.

Finansiering

Ej aktuellt.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrättsperspektivet är tydligt i skolornas redovisningar. Eleverna har fått återkoppling på Skolinspektionens beslut och deras synpunkter tas in via klassråd, elevråd och intervjuer. Barns delaktighet och inflytande har på så sätt stärkts.

Båda skolorna har initierat ett mer strukturerat jämställdhetsarbete. Syftet är att säkerställa att alla elever, oavsett könstillhörighet, bemöts likvärdigt och ges samma möjligheter att utvecklas. Detta arbete är förenligt med barnkonventionen och skolans kompensatoriska uppdrag.

Beslutet skickas till

Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 SI 2024_8424_Formulär för PKG redovisning av vidtagna åtgärder
Kyrkhults skola
- 2 SI2024_8422_Formulär för PKG redovisning av vidtagna åtgärder
Högavångsskolan

Redovisningsformulär för vidtagna åtgärder med anledning av utvecklingsområden i planerad kvalitetsgranskning i Kyrkhults skola i Olofströms kommun.

Detta formulär kan användas som stöd för er när ni redovisar hur ni har arbetat med de utvecklingsområden som Skolinspektionen har identifierat i samband med den regelbundna kvalitetsgranskningen.

Redovisningen av vidtagna åtgärder ska fastställas av huvudmannen.

Inledning:

Vårt systematiska kvalitetsarbete bygger på en gemensam vilja att ständigt utvecklas och bli bättre. Med fokus på elevernas lärande, trygghet och måluppfyllelse har vi under det gångna året arbetat vidare utifrån Skolinspektionens kvalitetsgranskning. De diskussioner vi har fört i kollegiet har haft som syfte att fördjupa förståelsen, reflektera tillsammans och vidareutveckla de områden som rapporten lyfte fram.

I denna redovisning presenteras de utvecklingsområden vi fokuserat på, de åtgärder som redan genomförts, den kvalitetshöjning som kan urskiljas samt de insatser som planeras framåt.

En viktig del i Skolinspektionens arbete är att ta del av elevernas synpunkter om sin skolsituation i våra utredningar. Vi skulle därför vilja veta om ni återkopplat vårt beslut till eleverna och i så fall på vilket sätt?

Ja, vi har återkopplat beslutet till eleverna. Återkopplingen har skett muntligt i klasserna på ett förhoppningsvis begripligt sätt, anpassat efter elevernas ålder och mognad. Vi har förklarat att deras medverkan i intervjuerna var värdefull och att vi är tacksamma för att de delade med sig av sina tankar. Vi betonade att det de berättade tas på allvar, eftersom målet är att deras skola ska vara så bra som möjligt.

Vi har också förklarat att Skolinspektionen varit på plats för att undersöka hur vi vuxna i skolan arbetar, och om vi gör det vi ska för att ge eleverna de bästa förutsättningarna. Ibland kan man behöva hjälp utifrån för att upptäcka vad som behöver utvecklas, och därför genomfördes besöket med samtal med elever, lärare och rektor, samt besök på lektioner.

Vi har lyft det på Elevrådet och i Kamratstödjargruppen.

Även delgivit i Informationsbrev till vårdnadshavarna.

Formulär för huvudmannens redovisning

- Utvecklingsområde 1: Rektorn behöver utveckla ett strategiskt jämställdhetsarbete och försäkra sig om att alla skolans elever, oavsett könstillhörighet, ges samma förutsättningar att lära och utvecklas.

Redovisa vilka åtgärder som genomförts:

- Likabehandlingsplanen har reviderats med ett tydligare jämställdhetsperspektiv.
- Pedagogerna har fått avsatt tid i kalendarier för gemensamma diskussioner kring jämställdhet i undervisningen, ex. hur jämställdhetsperspektivet kan integreras i både undervisning och bemötande.
- Elevråd för att fånga in deras upplevelser och synpunkter ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Samtalspunkt vid Kamratstödjarnas möten.

Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet sedan åtgärderna vidtagits:

Åtgärderna är fortfarande relativt nya, men vi ser redan en ökad medvetenhet i kollegierna. På sikt är vårt mål att:

- Elevernas enkätsvar ska visa på en starkare upplevelse av rättvis behandling, både mellan elever och i relation till vuxna.
- Personalen beskriver en ökad medvetenhet kring jämställdhet i undervisningen och i det dagliga bemötandet.
- Undervisningen ska framöver innehålla fler exempel, uppgifter och material som speglar olika köns- och samhällsperspektiv.

Vilka utvärderingsmetoder har ni använt i er uppföljning?

- Elev- och personalenkäter.
- Analys av resultatdata utifrån kön.
- Samtal i elevråd.
- Samtal med kamratstödjarna.
- Samtal i arbetslagen och i kollegiet som helhet.

Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras:

- Vi har planerat för återkommande reflektionstid i kollegiet där ämnet jämställdhet ska få fokus.
- Fördjupa samtalen i kollegiet om hur jämställdhet kan genomsyra både planering, undervisning och bemötande.
- Integrera jämställdhetsarbetet i hela skolans kvalitetsarbete för att säkerställa långsiktig utveckling.

- Utvecklingsområde 2: Lärarna behöver, under rektorns ledning, utveckla undervisningen så att den även stimulerar elever som har nått långt i sin kunskapsutveckling.

Redovisa vilka åtgärder som genomförts: • Kalendariet har strukturerats om så att tid i kollegiet används för samtal om undervisningens anpassning för elever på olika nivåer. • Kollegiala diskussioner har genomförts där personalen delar erfarenheter och idéer ex. hur man kan modellera/designa sin undervisning. • Extra utmaningsuppgifter har börjat arbetas fram i arbetslagen. • Differentierad undervisning – gärna i dialog med specialpedagog/kollega/EHT.
Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet sedan åtgärderna vidtagits: Eftersom åtgärderna endast varit i bruk under några månader är det för tidigt att dra långtgående slutsatser. Vårt mål är dock att: • Elever i högre grad uttrycker att de blir utmanade på sin nivå. • Personalen beskriver en ökad trygghet i att möta högpresterande elever. • Vi ser exempel på elever som fått möjlighet att fördjupa sig inom arbetsområden.
Vilka utvärderingsmetoder har ni använt i er uppföljning? • Elevintervjuer och enkäter som ger indikationer på hur elever upplever utmaningsnivån. • Kollegiala samtal där personalen reflekterat över arbetssätt och elevrespons.
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras: • Fortsätta att avsätta tid i kollegiet för återkommande reflektion och erfarenhetsutbyte kring hur undervisningen kan stimulera elever på olika nivåer. • Använda observationer som stöd för att synliggöra undervisningssituationer där elever kan utmanas ytterligare. • Stöd från kommunens matematikutvecklare. • Samplanera undervisning och teman. • Undersöka hur digitala resurser kan användas för fördjupade uppgifter och individanpassade utmaningar. • Diskussion med förvaltning – efterfråga och arbeta vidare med denna fråga. Hur kan vi arbeta på ett bra sätt med våra högpresterande elever?
Utvecklingsområde 3: Inget utvecklingsområde
Redovisa vilka åtgärder som genomförts:

Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet sedan åtgärderna vidtagits:
Vilka utvärderingsmetoder har ni använt i er uppföljning?
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras:
– Utvecklingsområde 4: Rektorn behöver ge lärarna ytterligare förutsättningar för att kvalitetssäkra sina bedömningar, omdömen och betyg.
Redovisa vilka åtgärder som genomförts: • Rektorn har avsatt schemalagd tid i kalendariet för sambedömning i ämneslagen. • Tid för kollegiala samtal och reflektion har prioriterats i organisationen för att skapa samsyn.
Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet sedan åtgärderna vidtagits: Arbetet är fortfarande i ett tidigt skede, men vårt mål är att: • Samtalen i lärarlagen leder till ökad samsyn och fokus på likvärdighet i betygssättningen. • Eleverna i allt högre grad upplever att kriterierna blir tydligare och att de känner sig rättvist bedömda. • Skillnader i bedömningar minskar, något som våra interna uppföljningar redan antyder även om mer kontinuitet behövs.
Vilka utvärderingsmetoder har ni använt i er uppföljning? • Sambedömning och jämförelse av elevexempel, som redan nu ger viktiga underlag för samtal om samsyn. • Jämförelse mellan betyg och nationella prov, vilket fungerar som långsiktigt underlag för att upptäcka mönster. • Samtal mellan lärare/EHT om deras trygghet/kunskaper i bedömningsarbetet. Gemensam diskussion för kvalitetssäkring. • Mitterminskonferenserna (ingår i skolans rutiner) – reflekterande samtal.

Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras:

- Fortsätta att vi har planerat för återkommande reflektionstid kring bedömning för att ytterligare stärka samsyn och likvärdighet.
- Pröva observationer av bedömningsdiskussioner för att synliggöra styrkor och utvecklingsområden.
- Än mer försöka optimera lärarbehörigheter. Vi är medvetna om att det på en mindre skola kan vara svårt att alltid ha rätt behörighet i alla ämnen, särskilt de mindre. Därför vill vi ta stöd av andra behöriga lärare i kommunen för att diskutera upplägg av undervisning samt framför allt betyg och bedömning. Exempelvis hemkunskap.
- Se över möjligheterna till kompetensutveckling för befintlig personal, med målet att långsiktigt stärka bedömningskompetensen i hela kollegiet.

Avlutande ord:

Sammanfattningsvis har vårt kvalitetsarbete under året präglats av en tydlig vilja till utveckling, där vi tagit fasta på de förbättringsområden som Skolinspektionen identifierat. Genom kollegiala samtal, ökad delaktighet och en mer strukturerad organisation, har vi tagit viktiga steg mot ökad likvärdighet, större medvetenhet om jämställdhet och en undervisning som i högre grad möter alla elevers behov. Vår fortsatta resa handlar nu om att fördjupa arbetet. Att systematiskt följa upp, analysera och utveckla.

En del arbete återstår för att säkerställa långsiktig kvalitet. Därför kommer vi fortsatt att prioritera tid för reflektion, erfarenhetsutbyte och sambedömning. Vår nästa avstämningsperiod blir vid mitterminskonferenserna i mitten av höstterminen, sedan vid utvärdering- och analysdiskussionerna efter jul.

Camilla Trasthe Prytz
Rektor

Patrik Håkansson
Förvaltningschef

Redovisningsformulär för vidtagna åtgärder med anledning av utvecklingsområden i planerad kvalitetsgranskning i Högavångsskolan, Olofströms kommun

Detta formulär kan användas som stöd för er när ni redovisar hur ni har arbetat med de utvecklingsområden som Skolinspektionen har identifierat i samband med den vidgade kvalitetsgranskningen.

Redovisningen av vidtagna åtgärder ska fastställas av huvudmannen.

En viktig del i Skolinspektionens arbete är att ta del av elevernas synpunkter om sin skolsituation i våra utredningar. Vi skulle därför vilja veta om ni återkopplat vårt beslut till eleverna och i så fall på vilket sätt?

Eleverna som deltog i intervjuerna fick en direkt återkoppling i samband med beslutet. Utöver detta har beslutet och de identifierade utvecklingsområdena diskuterats i klasserna av ansvariga lärare. Vi har också valt att lyfta frågan om elevinflytande på arbetslags- och ämnesnivå för att skapa en tydligare skolgemensam strategi. Som en del i detta arbete dokumenteras nulägesbeskrivningar av hur elevernas röster tas tillvara i planering och utvärdering. Elevrådet och klassråden har involverats för att säkerställa att beslutet återkopplas även på organisatorisk nivå. På så sätt blir elevernas synpunkter en återkommande del av både undervisningsplanering och uppföljning. Vår målsättning är att detta ska bli en naturlig del i skolans årscykel för systematiskt kvalitetsarbete.

Formulär för huvudmannens redovisning

Utvecklingsområde 1:

Rektorn behöver leda ett strategiskt jämställdhetsarbete på skolan för att försäkra sig om att alla elever oavsett könstillhörighet ges samma förutsättningar.

För att säkerställa att alla elever, oavsett könstillhörighet, ges samma förutsättningar har skolan inlett ett strategiskt jämställdhetsarbete. Arbetet startade under vårterminen 2025 och kommer att fortsätta under läsåret 2025/2026. Jämställdhet är en återkommande punkt på samtliga APT-möten (arbetsplatsträffar) och kommer även att arbetas med i ämneslagen som som en del i skolans årscykel. Dessutom har fokus lagts på läsning, läsförståelse och begrepp i samtliga ämnen och betygsstatistik analyseras nu utifrån kön. Kvalitetsutvecklingen inom detta område är ännu för tidig att utvärdera, men jämställdhetsfrågor har fått en tydligare och mer framträdande plats på dagordningen. Oavsett ämne så är arbetet med läsning, läsförståelse och begrepp numera en integrerad del vid planeringen av undervisningen. Uppföljning av jämställdhetsarbetet sker genom samtal i och om undervisningen samt via terminsutvärderingar både ämnesvis och arbetslagsvis. Framöver planeras jämställdhetsfrågorna att vara en fast punkt på dagordningen vid ämnesträffar där skolledningen bestämmer gruppindelningen och riktade utvärderingar genomförs.

Utvecklingsområde 2:

Lärarna behöver under ledning av rektorn utveckla metoder för att regelbundet planera och utvärdera undervisningen tillsammans med eleverna.

För att utveckla metoder för regelbunden planering och utvärdering av undervisningen tillsammans med eleverna, har arbetslagen genomfört en nulägesbeskrivning. Detta för att få en tydlig bild av hur och i vilka sammanhang eleverna för närvarande är delaktiga. Ett arbete har påbörjats med en gemensam planering för konkreta åtgärder som ska leda till en skolgemensam strategi för elevinflytande. Genom dessa åtgärder har frågan om elevdelaktighet aktualiserats, och lärare tar i större utsträckning hänsyn till detta i sin planering. Utvärderingsmetoder inkluderar samtal vid APT, ämnesvis, i arbetslag och inom elevhälsoteamet (EHT). Den påbörjade planeringen för skolgemensamma strategier kommer att fortsätta utvecklas.

Utvecklingsområde 3:

Rektorn behöver tillsammans med lärarna stärka samsynen och förankra gemensamma förhållningssätt som efterföljs i arbetet med att skapa och upprätthålla studiero.

För att skapa och upprätthålla studiero har rektorn, tillsammans med lärarna, fokuserat på att stärka samsynen och förankra gemensamma förhållningssätt. Lärarens ledarskap i klassrummet har betonats och tidigare överenskomna rutiner såsom förutsägbarhet, lektionsupplägg, fasta klassplaceringar och hjälpstrukturer har återigen lyfts fram. Skolans konsekvenstrappa och ordningsregler har diskuterats intensivt och rutiner för kvarsittning har utvecklats. Samtliga relevanta dokument har diskuterats och reviderats och betydande tid har avsatts under uppstartsdagarna för att arbeta igenom dessa gemensamma dokument. Resultatet av dessa insatser är en upplevd lugnare skolstart. Uppföljning av arbetet sker genom samtal och terminsutvärderingar, både ämnesvis och arbetslagsvis. Frågan om studiero kommer att fortsätta behandlas vid lektionsbesök, medarbetarsamtal, APT-möten och andra konferenstillfällen.

Utvecklingsområde 4:

Rektorn behöver se till att lärare i samtliga årskurser och ämnen ges förutsättningar att kvalitetssäkra sina bedömningar och sin betygssättning samt använder olika metoder för likvärdig bedömning.

För att lärare i samtliga årskurser och ämnen ska få bättre förutsättningar att kvalitetssäkra sina bedömningar och sin betygssättning, samt använda olika metoder för likvärdig bedömning, har insatser genomförts. Lärarna har fått ökade möjligheter att ämnesvis arbeta med likvärdig och allsidig bedömning genom riktad tid och en fastställd dagordning för dessa möten. Täta träffar har lagts in i läsårsplanen. Denna utveckling har ännu inte formellt utvärderats, men upplägget har mötts av positiva reaktioner. Planer finns för att på sikt utöka samarbetet genom att även träffas i tvärgrupper, där skolans förstelärare kommer att få ansvar för att leda dessa träffar.

Ola Hallberg
Rektor

Patrik Håkansson
Förvaltningschef

Utbildningsnämndens arbetsutskott

UBNAU§ 44/2025

UBN 2025/2034

§ 44/2025 Granskningsrapport systematiskt arbetsmiljöarbeteUtbildningsnämndens arbetsutskotts beslut:

Föreslår utbildningsnämnden att besluta:

1. Noterar informationen i KPMG:s granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.
2. Uppdrar åt förvaltningen att, i dialog med kommunstyrelsen och övriga berörda nämnder, medverka i arbetet med att konkretisera och genomföra förbättringsåtgärder,

Ärendebeskrivning

På uppdrag av Olofströms kommuns revisorer har KPMG genomfört en översiktlig granskning av kommunens rutiner för det systematiska arbetet gällande organisatorisk och social arbetsmiljö.

Granskningen omfattar kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden och ingår i revisionsplanen för år 2025.

Syftet har varit att bedöma om nämnderna har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete inom området. Granskningen har omfattat dokumentstudier och intervjuer med företrädare på olika nivåer i organisationen, inklusive chefer och skyddsombud.

KPMG:s samlade bedömning är att arbetsmiljöarbetet avseende organisatorisk och social arbetsmiljö delvis är ändamålsenligt. Det finns i huvudsak tydlig roll- och ansvarsfördelning, fungerande rutiner för undersökningar samt systematisk uppföljning där handlingsplaner tas fram. Däremot är de övergripande arbetsmiljömålen inte tillräckligt tydliga, och vissa delar behöver förstärkas, bl.a. avseende utbildning för chefer och uppföljning av chefers arbetsmiljö

Yttrande/Bedömning

Utifrån granskningens resultat kan konstateras att utbildningsnämnden, inom sitt ansvarsområde, i allt väsentligt har rutiner och strukturer på plats för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med avseende på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det finns etablerade processer för medarbetarundersökningar, riskbedömningar, handlingsplaner samt återkommande dialog med skyddsombud.

Utifrån granskningens resultat kan konstateras att utbildningsnämnden, inom sitt ansvarsområde, i allt väsentligt har rutiner och strukturer på plats för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med avseende på den organisatoriska och sociala

Utbildningsnämndens arbetsutskott

UBNAU§ 44/2025

UBN 2025/2034

arbetsmiljön. Det finns etablerade processer för medarbetarundersökningar, riskbedömningar, handlingsplaner samt återkommande dialog med skyddsombud.

Dock framkommer utvecklingsområden som berör även utbildningsförvaltningen:

- Tydligare och politiskt fastställda arbetsmiljömål, inklusive specifika mål för OSA.
- Obligatorisk arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer vid nyanställning samt repetitionsutbildning efter några år.
- Strukturerad och löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.
- Övervägande av särskild rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna.

Utbildningsnämnden bör beakta dessa rekommendationer och vidta åtgärder i den mån de är tillämpliga inom nämndens ansvarsområde.

Förvaltningen föreslår att arbetet med att konkretisera och införa förbättringsåtgärder sker i dialog med kommunstyrelsen och övriga berörda nämnder, i syfte att säkerställa ett sammanhållet och hållbart arbetsmiljöarbete i kommunen.

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-08-18

Diarienummer:
2025/2034-2**Nämnd**Utbildningsnämndens arbetsutskott
Utbildningsnämnden**2025-08-25**
2025-09-22**Handläggare**Namn: Patrik Håkansson
Titel: Förvaltningschef

Granskningsrapport systematiskt arbetsmiljöarbete

Förslag till beslut

Utbildningsnämndens arbetsutskott föreslår att utbildningsnämnden:

1. Noterar informationen i KPMG:s granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.
2. Uppdrar åt förvaltningen att, i dialog med kommunstyrelsen och övriga berörda nämnder, medverka i arbetet med att konkretisera och genomföra förbättringsåtgärder,

Ärendebeskrivning

På uppdrag av Olofströms kommuns revisorer har KPMG genomfört en översiktlig granskning av kommunens rutiner för det systematiska arbetet gällande organisatorisk och social arbetsmiljö.

Granskningen omfattar kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden och ingår i revisionsplanen för år 2025.

Syftet har varit att bedöma om nämnderna har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete inom området. Granskningen har omfattat dokumentstudier och intervjuer med företrädare på olika nivåer i organisationen, inklusive chefer och skyddsombud.

KPMG:s samlade bedömning är att arbetsmiljöarbetet avseende organisatorisk och social arbetsmiljö delvis är ändamålsenligt. Det finns i huvudsak tydlig roll- och ansvarsfördelning, fungerande rutiner för undersökningar samt systematisk uppföljning där handlingsplaner tas fram. Däremot är de övergripande arbetsmiljömålen inte tillräckligt tydliga, och vissa delar behöver förstärkas, bl.a. avseende utbildning för chefer och uppföljning av chefers arbetsmiljö

Yttrande/Bedömning

Utifrån granskningens resultat kan konstateras att utbildningsnämnden, inom sitt ansvarsområde, i allt väsentligt har rutiner och strukturer på plats för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med avseende på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det finns etablerade processer för medarbetarundersökningar, riskbedömningar, handlingsplaner samt återkommande dialog med skyddsombud.

Utifrån granskningens resultat kan konstateras att utbildningsnämnden, inom sitt ansvarsområde, i allt väsentligt har rutiner och strukturer på plats för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med avseende på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det finns etablerade processer för medarbetarundersökningar, riskbedömningar, handlingsplaner samt återkommande dialog med skyddsombud.

Dock framkommer utvecklingsområden som berör även utbildningsförvaltningen:

- Tydligare och politiskt fastställda arbetsmiljömål, inklusive specifika mål för OSA.
- Obligatorisk arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer vid nyanställning samt repetitionsutbildning efter några år.
- Strukturerad och löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.
- Övervägande av särskild rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna.

Utbildningsnämnden bör beakta dessa rekommendationer och vidta åtgärder i den mån de är tillämpliga inom nämndens ansvarsområde.

Förvaltningen föreslår att arbetet med att konkretisera och införa förbättringsåtgärder sker i dialog med kommunstyrelsen och övriga berörda nämnder, i syfte att säkerställa ett sammanhållet och hållbart arbetsmiljöarbete i kommunen.

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H
Kommunstyrelsen

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 Granskningsrapport Systematiskt arbetsmiljöarbete.pdf
- 2 Missiv - Granskning av SAM sign.pdf

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

Rapport

Olofströms kommun

KPMG AB

2025-06-18

Antal sidor 19

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Mål, styrdokument samt roll- och ansvarsfördelning för arbetsmiljöarbetet	7
3.2	Kunskap inom organisatorisk och social arbetsmiljö	10
3.3	Undersökning och uppföljning	12
4	Samlad bedömning och rekommendationer	18

1 Sammanfattning

KPMG har av Olofströms kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens rutiner kring den psykosociala arbetsmiljön.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vi grundar vår bedömning på att det i allt väsentligt finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön liksom fungerande rutiner för att regelbundet undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vidare finns i allt väsentligt en fungerande systematisk uppföljning av arbetsmiljöarbetet där handlingsplaner upprättas.

Vi bedömer dock att det inte fullt ut är tydligt vilka övergripande arbetsmiljömål som primärt gäller i Olofströms kommun. Vi anser att kommunstyrelsen bör tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Vidare bör hela kommunstyrelsen årligen delges uppföljning av hur arbetsmiljöarbetet har bedrivits.

Enligt vår bedömning bör kommunstyrelsen och nämnderna vidare säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden behöver säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom verksamheterna.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

Nej Endast delvis I allt väsentligt Ja 	
Revisionsfråga	Bedömning
Finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet, med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö?	I allt väsentligt
Säkerställs tillräcklig kunskap i förvaltningen avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?	Delvis

Olofströms kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social

2025-06-18

Finns mål och styrdokument som är vägledande för arbetsmiljöarbetet, som även omfattar organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter?	Delvis
Görs regelbundna undersökningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?	I allt väsentligt
Sker en systematisk uppföljning och utarbetas handlingsplaner på övergripande nivå och ute i verksamheten?	I allt väsentligt
Sker en tillräcklig återslagrapportering till kommunstyrelsen gällande organisatorisk och social arbetsmiljö?	Delvis

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Detta kan med fördel göras inom ramen för en revidering av gällande HR-policy.
- upprätta en skriftlig rutin för fördelning och returnering av arbetsmiljöuppgifter
- i gällande riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet tydliggöra vilka delar som ska ingå i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Olofströms kommun.
- tillse att uppföljning och återslagrapportering av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har bedrivits sker till samtliga ledamöter i kommunstyrelsen
- överväga att börja arbeta med friskfaktorer utifrån stöd och verktyg som tillhandahålls av Suntarbetsliv. Arbetsplatser som använder friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt har enligt forskningen stor chans att uppnå en bra arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Att arbeta med friskfaktorer är även en av SKR:s identifierade strategier för att möta kompetensutmaningen inom kommunsektorn.

Vidare rekommenderar vi kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden att:

- säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år.
- säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom samtliga verksamheter. Enligt vår bedömning

kan Suntarbetslivs "Chefoskopet" ge ett gott stöd för att få till ett systematiskt arbetssätt.

- i syfte att ytterligare stärka arbetet med uppföljning och undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön överväga att införa en specifik rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen och socialnämnden att:

- säkerställa att medarbetare ges adekvat utbildning och information om regelverket avseende kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna.

2 Bakgrund

KPMG har av Olofströms kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens rutiner kring den psykosociala arbetsmiljön. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

I Arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Av lagstiftningen framgår arbetsgivarens ansvar för att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete framgår att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling samt att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Vidare anges att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till målen.

Revisorerna i Olofströms kommun bedömer att eventuella brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan få stora konsekvenser för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt för kvaliteten i kommunens verksamheter och vill därför genomföra en granskning inom området.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet, med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö?
- Säkerställs tillräcklig kunskap i förvaltningen avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?

- Finns mål och styrdokument som är vägledande för arbetsmiljöarbetet, som även omfattar organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter?
- Görs regelbundna undersökningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Sker en systematisk uppföljning och utarbetas handlingsplaner på övergripande nivå och ute i verksamheten?
- Sker en tillräcklig återrapportering till kommunstyrelsen gällande organisatorisk och social arbetsmiljö?

Granskningen omfattar socialnämndens och utbildningsnämndens arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö under år 2024 och 2025. Kommunstyrelsens avgränsas till att granskas utifrån sin styrande och samordnade roll vad gäller övergripande riktlinjer, rutiner och verktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallag (2017:725) 6 kap. 6 §
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 – Planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Dokumentstudierna har omfattat styrande och stödjande dokument för det systematiska arbetsmiljöarbetet i Olofströms kommun såsom HR-policy, riktlinje för SAM, skriftliga rutiner, instruktioner och anvisningar. Vidare har vi tagit del av protokoll, risk- och konsekvensanalyser inklusive handlingsplaner, analysrapporter för årlig uppföljning samt undertecknade blanketter för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Intervjuer har genomförts med kommunchef, HR-chef, HR-specialist, t.f. socialchef, utbildningschef, verksamhetschef äldreomsorg, verksamhetschef individ- och familjeomsorg, fyra rektorer, tre enhetschefer och skyddsombud för Kommunal. Vi har även fått skriftligt svar på intervjufrågor från skyddsombud för Sveriges Lärare om arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer:

Olofströms kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social

2025-06-18

Nej

Endast delvis

I allt väsentligt

Ja



De intervjuade har beretts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Mål, styrdokument samt roll- och ansvarsfördelning för arbetsmiljöarbetet

3.1.1 HR-policy

Kommunstyrelsen har 2021 antagit en HR-policy¹ som beskriver att kommunen arbetar utefter ett "salutogent förhållningssätt" med fokus på det hälsofrämjande. Kommunen eftersträvar att vara en attraktiv arbetsgivare och har pekat ut tre områden som är av särskild vikt för arbetet; *Kompetensförsörjning och rekrytering*, *Jämställdhet och mångfald*, samt *Ett hållbart arbetsliv*. Dessa områden följs upp under tre tillfällen under året (se mer under *avsnitt 3.5*).

Kompetensförsörjning och rekrytering innebär att säkerställa tillgången till medarbetare med rätt kompetens genom att erbjuda meningsfulla arbeten med attraktiva anställningsvillkor, hållbara scheman med heltidsarbete som norm och förmåner.

För jämställdhet och mångfald beskrivs att kommunen ska eftersträva mångfald hos medarbetarna i form av olika bakgrund, erfarenheter och synsätt. Samtliga medarbetare ska behandlas med respekt och på ett likvärdigt sätt.

Ett hållbart arbetsliv innebär ett arbetsmiljöarbete som utgörs genom god samverkan mellan chef och medarbetare där båda parter ansvarar för att upprätthålla en god arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt policyn bidra till att förebygga ohälsa och minimera risker i verksamheterna.

3.1.2 Riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete

En riktlinje avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet har fastställts av kommunstyrelsens personalutskott (KSPU) i februari 2021². Av riktlinjen framgår att målet med arbetet är att utgöra en grund för att arbetsplatserna ska vara trygga och trivsamma samt att arbetsskador och ohälsa förebyggs. Vidare beskrivs att ambitionen är att fysiska, sociala och organisatoriska förhållanden ska vara så goda att de tillsammans bidrar till god hälsa hos de anställda.

I riktlinjen beskrivs ansvarsfördelningen enligt följande:

- Kommunfullmäktige är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet.
- Kommunstyrelsen ska följa upp arbetet och rapportera till kommunfullmäktige. Styrelsen uppgiftsfördelar arbetsmiljöarbetet till förvaltningschef.
- Förvaltningschef ska verka för en hälsofrämjande arbetsmiljö och ska bidra till samverkan mellan verksamheterna. Förvaltningschef uppgiftsfördelar arbetsmiljöarbetet till chef.

¹ HR-policy, fastställd av kommunstyrelsen i § 194, 2021-11-09

² Riktlinje arbetsmiljö, fastställd av kommunstyrelsens personalutskott i § 18, 2021-02-05

- Chefer ska arbeta i enlighet med HR-policy, riktlinjer, anvisningar och förvaltningens rutiner för att skapa en god arbetsmiljö inom den egna verksamheten. Vid vissa verksamheter ansvarar chef för att uppgiftsfördela specifika arbetsmiljöuppgifter till medarbetare.
- Medarbetare har inget formellt ansvar för arbetsmiljöarbetet men har i uppgift att följa fastställda riktlinjer, arbeta på ett sätt som förhindrar att ohälsa och olyckor inträffar, rapportera tillbud och skador samt använda nödvändig skyddsutrustning. Därtill förväntas medarbetare bidra till en god arbetsmiljö genom engagemang, mod och delaktighet.
- Facklig företrädare/skyddsombud ska verka för en hälsofrämjande arbetsmiljö och främja dialog och utveckling
- Företagshälsovården ska fungera som ett stöd inom arbetsmiljö- och hälsa.

I riktlinjen beskrivs vidare forumen för samverkan där arbetsgivare och fackliga organisationer arbetar gemensamt med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.1.3 Övriga rutiner och anvisningar

I riktlinjen för systematiskt arbetsmiljöarbete anges även vilka i övrigt förekommande rutiner och anvisningar som ska stödja verksamheterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I rutin avseende kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier³ tydliggörs att arbetsgivaren Olofströms kommun inte accepterar någon form av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i sin verksamhet. Rutinen beskriver vad nämnda begrepp innebär och tillvägagångssättet för någon som blivit utsatt. Den inkluderar även beskrivning för hur chefer ska hantera förekommande av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier hos medarbetare. Ärendet ska följas upp av chef kontinuerligt och vid behov ska företagshälsovården kopplas in. HR-avdelningen ska verka som stöd vid utredningen av ärendet.

I rutin för salutogent förhållningssätt⁴ definieras begreppet som innebär att fokus ligger på vad som skapar och stärker hälsa. Det belyser vikten av att se alla människors värde och att behandla alla individer som medmänniskor och med respekt. Det bidrar även till verksamhetsutveckling genom att rikta blicken åt målen och att göra mer av det som är av värde för medarbetare och dem som verksamheten är till för. Målet med det salutogena förhållningssättet är att skapa en kultur där medarbetare trivs, vill vara och utvecklas i för att på så vis möjliggöra goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. För att uppnå detta krävs det att medarbetarens tillvaro känns meningsfull, begriplig och hanterbar. Som en tidig insats genomförs "omtankesamtal" för att förebygga ohälsa. Chefen ska genomföra omtankesamtal med medarbetare som varit sjukfrånvarande fyra gånger på sex månader. Omtankesamtalet kan också genomföras på medarbetarens initiativ.

³ Rutin, daterad 2018-04-30

⁴ Rutin, fastställd i CESAM, 2021-02-17

Utöver ovan finns rutiner och anvisningar beträffande följande:

- Friskvård
- Jämställdhet och mångfald
- Kartläggning av arbetsmiljön
- Uppgiftsfördelning och returnering
- Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Hot och våld
- Alkohol och droger

I nedan avsnitt 3.1.4 kommer vi närmare beskriva ruinen för uppgiftsfördelning och returnering av arbetsmiljöuppgifter och i avsnitt 3.3.2 kommer rutinen/anvisningen för årlig uppföljning att behandlas ytterligare.

3.1.4 Fördelning av arbetsuppgifter

I kommunstyrelsens delegationsordning ges kommunchefen delegation på uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter enligt separat uppgiftsfördelning. I kommentar i delegationsordning anges att kommunchef ges delegationen att fördela arbetsmiljöuppgiften för hela kommunorganisationen och kan sedan delegera vidare till förvaltningschefer och chefer inom kommunledningsförvaltningen. Förvaltningschefer kan i sin tur fördela arbetsmiljöuppgifterna vidare inom sina respektive förvaltningar.

Fördelning av arbetsuppgifterna sker i tre led; från kommunchef till förvaltningschef, från förvaltningschef till verksamhetschef samt från verksamhetschef till enhetschef. Fördelningen för respektive led och klargörs i tre olika dokument/blanketter som beskriver arbetsmiljöuppgifterna som fördelas för respektive led. Det finns även ett särskilt dokument/blankett för returnering av arbetsmiljöuppgifter. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter administreras via e-tjänst. Respektive chef som mottar arbetsmiljöuppgifter ska digitalt signera dokumentet och skicka till HR-avdelningen som registrerar blanketten i Elements. Följsamheten till rutinen upplevs god vilket också bekräftas i intervjuer med cheferna och genom kontroll av dokumentation.

Med anledning av kritik från Arbetsmiljöverket i samband med inspektion gjordes en översyn av rutinerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter hösten 2023 och nuvarande dokumentation arbetades fram i samverkan med fackliga företrädare. I vår granskning har vi velat ta del av ovan nämnda rutin avseende "Uppgiftsfördelning och returnering", men delgivits att den endast utgörs av löpande text på intranätet.

3.1.5 Bedömning

Vår bedömning är att det delvis finns mål och styrdokument som är vägledande för arbetsmiljöarbetet, som även omfattar organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter.

Vi konstaterar att kommunstyrelsen fastställt en HR-policy som beskriver hur kommunen ska arbeta med arbetsmiljöfrågorna samt att kommunstyrelsens

personalutskott har fastställt en riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet som anger målsättningen för arbetet. Vidare finns en rutin avseende kränkande särbehandling.

Vi bedömer dock att det inte fullt ut är tydligt vilka övergripande arbetsmiljömål som primärt gäller i Olofströms kommun. Vi anser att kommunstyrelsen bör tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Detta kan med fördel göras inom ramen för en revidering av gällande HR-policy. Vissa målbeskrivningar beträffande kränkande särbehandling i gällande rutin kan också lyftas in i policyn.

Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen i gällande riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet bör tydliggöra vilka delar som ska ingå i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Olofströms kommun.

Vår bedömning är att det i allt väsentligt finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet, med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö.

Vi grundar vår bedömning på att roll- och ansvarsfördelningen är tydligt reglerad i riktlinjen för systematiska arbetsmiljöarbetet och att ansvaret även omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vidare konstaterar vi att det finns rutiner för hur fördelningen av arbetsmiljöuppgifter ska gå till och att det finns en god intern kontroll avseende efterlevnaden. Vi noterar att rutinbeskrivning för fördelningen av arbetsmiljöuppgifter endast finns som löpande text på intranätet. Enligt vår bedömning bör kommunstyrelsen säkerställa att de fastställs i en skriftlig rutin.

3.2 Kunskap inom organisatorisk och social arbetsmiljö

Våra intervjuer ger en bild av att HR-policyn och riktlinjen för det systematiska arbetsmiljöarbetet är väl förankrade och utgör en grund i chefernas arbete med arbetsmiljön på den egna enheten. Överlag upplever cheferna att de har kunskap för att arbeta med OSA-frågorna i verksamheterna.

På kommunens intranät finns alla styrande och stödjande dokument för det systematiska arbetsmiljöarbete tillgängliga för såväl chefer som medarbetare. Bland de stödjande dokumenten finns även ett årshjul som visualiserar när de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet infaller under året.

I kommunen tillhandahålls en partsgemensam arbetsmiljöutbildning där utbildarna representerar fack och arbetsgivare. Utbildningen riktar sig mot kommunens chefer och skyddsombud och omfattar fyra halvdagar. I intervjuerna uppges att samtliga nyanställda chefer bör genomföra utbildningen tillsammans med sitt skyddsombud, men huruvida utbildningen är obligatorisk eller inte är oklart. Utbildningen ska erbjudas två gånger per år, en gång på våren respektive hösten. Under år 2024 har utbildningen tillhandahållits en gång på våren och enligt de intervjuade är nästa utbildningstillfälle inplanerat till hösten 2025. För chefer som redan gått utbildningen finns inget krav på repetition men chefer har möjlighet att genomföra utbildningen vid ytterligare tillfälle vid

behov. Av intervjuerna framkommer att det är oklart huruvida samtliga chefer inom socialförvaltningen har genomgått utbildningen.

Under våren 2024 genomfördes en specifik halvdagsutbildning för chefer och skyddsombud avseende OSA. Av intervjuerna framkommer att utbildningen inte kommer erbjudas hösten 2025 då innehållet ska ses över och omarbetas.

En gång i månaden håller kommunchefen en timmes digital "Kommuninformation" för kommunens samtliga chefer. På dessa möten finns HR-frågor som en stående punkt på dagordningen och enligt de intervjuade är detta ett viktigt forum för att informera i pågående arbetsmiljöfrågor.

Som ovan angetts ska kommunens verksamheter arbeta utifrån ett "Salutogent" förhållningssätt. Med anledning av det finns vissa återkommande aktiviteter för att introducera nya medarbetare till det salutogena och upprätthålla en salutogen kultur. Exempelvis ska alla medarbetare introduceras i det salutogena förhållningssättet genom att bl.a. ta del av föreläsningar om "Den goda arbetsplatsen" som finns på intranätet och en obligatorisk salutogen ledarskapsutbildning hålls en gång varje år för nya chefer. Av intervjuerna framkommer vidare att kommunen har köpt in "Salutoprogrammet" som är ett webbaserat utbildnings- och dialogverktyg med ett antal fristående kapitel som genomförs tillsammans i arbetsgruppen. Av intervjuerna framkommer att arbetsplatserna väljer hur man vill arbeta med de olika delarna.

Olofströms kommun genomför tillsammans med företagshälsovården det så kallade "Hälsosteget" vid behov. Hälsosteget är en hälso- och livsstilsutbildning och ett erbjudande till medarbetare som är i behov av extra utbildning och stöttning i det salutogena förhållningssättet.

Rutinen för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier upplevs ge ett ändamålsenligt stöd för cheferna när denna typ av ärenden uppstår. Vidare uppges HR-enheten ge god vägledning och stöd. Enligt gällande rutin görs anmälningar om kränkande särbehandling i rapporteringssystemet "KIA". I samma system rapporteras även skador och tillbud. Av intervjuerna framkommer att det har förekommit ett stort antal anmälningar om kränkande särbehandling som inte är att betrakta som en kränkning utifrån lagstiftningens definition av kränkning/diskriminering. I intervjuerna framkommer att anmälan har använts för att visa sitt missnöje mot specifika beslut. Även om det finns hjälptexter så medger inte systemet att sortera bort felaktiga anmälningar. Med anledning av detta arbetar HR-avdelningen med att ta fram en separat blankett för anmälan av ärenden om kränkande särbehandling. Enligt de intervjuade finns ingen statistik på hur många ärenden som varit felaktiga, men ett stort antal anmälningar uppges ha skett inom socialförvaltningens verksamhetsområde, vilket bidragit till onödigt arbetsbelastning för cheferna. Mot bakgrund av detta har socialförvaltningen genomfört en särskild workshop om vad som är en kränkning och inte.

Av intervjuerna framkommer att arbetstidens förläggning särskilt är en utmaning inom socialförvaltningens verksamhetsområde som har en stor andel dygnet runt-verksamhet. Företrädare för förvaltningsledningen uppger att efterlevnaden av förändringarna i arbetstidsavtalet om veckovila och dygnsvila minskar möjligheten till valfrihet och önskeschema, vilket för den enskilde medarbetaren kan upplevas som en

försämring. Samverkan av schema sker inom socialförvaltningen likaså samverkas lärares tjänstefördelning inom utbildningsförvaltningen.

Kommunen har i princip en centraliserad HR-avdelning som utgörs av HR-chef och tre HR-specialister, varv en av specialisterna särskilt är inriktad mot arbetsmiljöfrågor. Utbildningsförvaltningen har en HR-specialist anställd. Samtliga intervjuade chefer inom ramen för granskningen ger en bild av en engagerad HR-avdelning som de senaste två åren upplevs ha utvecklat och förbättrat HR-stödet i arbetsmiljöfrågorna. Beträffande stöd från företagshälsovård finns avtal med en extern leverantör. Företagshälsovården finns geografiskt i Karlshamn, vilket vissa intervjuade uppger kan försvåra i vissa ärenden.

3.2.1 Bedömning

Vår bedömning är att det endast delvis säkerställs att förvaltningen har tillräcklig kunskap avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vi grundar vår bedömning på att återkommande utbildningar i arbetsmiljöfrågor tillhandahålls chefer och skyddsombud. Vidare konstaterar vi att styrande och stödjande dokument beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete finns tillgängligt för samtliga medarbetare och chefer på intranätet.

Vi konstaterar dock att arbetsmiljöutbildningen endast hållits en gång under år 2024 respektive år 2025, vilket enligt vår bedömning är en brist liksom att det är oklart huruvida utbildningen är obligatorisk eller inte. Enligt vår bedömning bör kommunstyrelsen och nämnderna säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år.

Vi konstaterar att det förekommit anmälningar om kränkande särbehandling som inte är att betrakta som kränkning utifrån gällande lagstiftning. Vi bedömer att kommunstyrelsen och socialnämnden bör säkerställa att medarbetare ges adekvat utbildning och information om regelverket avseende kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna.

3.3 Undersökning och uppföljning

3.3.1 Undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Genom intervjuer och dokumentation ges en tydlig bild av att chefernas verktyg för att undersöka och följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön primärt utgörs av löpande riskbedömningar, dialog i samband med medarbetarsamtal och omtankesamtal, återkommande medarbetarundersökningar, temperaturmätare och i samband med dialog vid arbetsplatsträffar (APT). I intervjuerna verifieras en god följsamhet till gällande rutiner och stödjande dokument för dessa delar i arbetsmiljöarbetet.

Av intervjuerna framkommer att APT utgör ett viktigt forum såväl inom socialförvaltningen som utbildningsförvaltningen för att lyfta och ha dialog med medarbetarna i arbetsmiljöfrågor.

Hösten 2023 tog HR-avdelningen fram ett nytt kommunövergripande material för genomförandet av medarbetarsamtal med ett tydligare fokus på OSA-frågorna. I intervjuerna med cheferna inom socialförvaltningen framkommer att generella synpunkter på arbetsmiljön som lyfts i medarbetarsamtalen tar cheferna vidare för dialog på arbetsplatsträffar.

3.3.1.1 Medarbetarundersökningar och temperaturmätare

Kommunen genomför en medarbetarundersökning vartannat år som administreras av en extern leverantör. Senaste undersökningen genomfördes hösten 2024.

Undersökningen innehåller flertalet OSA-frågor. Av intervjuerna framkommer att enhetschefer och rektorer lyfter enhetens resultat för dialog på arbetsplatsträffar. Risker som behöver åtgärdas anges i en handlingsplan som löpande följs upp.

Av intervjuerna framkommer att HR-avdelningen tidigare har samverkat en specifik checklista för uppföljning av OSA-delar, som aldrig verkställdes ute i verksamheterna. Av intervjuerna framkommer att den ska genomföras under 2025 och planen är att så småningom koppla på ett systemstöd till den.

Utöver medarbetarundersökningen finns möjlighet att genomföra avgränsade temperaturmätare i form av en enklare enkätundersökning för att fånga upp medarbetares upplevelser av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Av intervjuerna framkommer att temperaturmätningar inte är obligatoriska, men att de finns som ett verktyg för cheferna att använda på förekommen anledning, exempelvis i samband med förändringar i verksamheten. I våra intervjuer framförs synpunkter på att medarbetare vågar vara mer ärliga när de svarar på medarbetarundersökningen jämfört med i dialog vid medarbetarsamtal.

3.3.1.2 Riskbedömningar och rapportering av tillbud och arbetsskador

Enligt kommunens riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska verksamheterna kontinuerligt undersökas och upptäckta möjligheter och risker ska bedömas, åtgärdas och följas upp. Olyckor och tillbud ska anmälas och utredas omgående. De åtgärder som inte kan genomföras omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. Samtliga åtgärder ska följas upp på ett organiserat och konsekvent sätt.

Av intervjuerna framkommer att det såväl inom socialförvaltningen som utbildningsförvaltningen regelbundet görs riskbedömningar ute på arbetsplatserna. Av intervjuerna framkommer att skyddsombuden såväl vid socialförvaltningen som utbildningsförvaltningen är aktiva och driver på arbetet. Riskbedömningar inklusive handlingsplaner dokumenteras i KIA-systemet. I intervjuerna framkommer synpunkter på att verksamheterna generellt är bra på att göra riskbedömningar och upprätta handlingsplaner men att uppföljningen ibland kan brista. Några intervjuade lyfter synpunkter på att det kan förekomma brister i dialogen mellan skyddsombud och chef i vissa verksamheter. Det uppges att det händer att skyddsombud vänder sig till facket först istället för till berörd chef när det på en arbetsplats konstateras risker eller brister i

arbetsmiljön. Samtidigt som det också ges en bild av ett mycket välfungerande samarbete mellan chef och skyddsombud vid riskidentifiering.

Inom socialförvaltningens verksamheter uppges intervjuade att arbetsbelastningen inom samtliga verksamheter är hög, varför riskbedömningar i princip sker på daglig basis i dialogen mellan chef och medarbetare.

Inom individ- och familjeomsorgens enhet för barn och familj är inflödet av ärenden mycket högt och de personella resurserna uppges inte räcka till för att hantera ärendevolymen. Mot bakgrund av det lyfts arbetsbelastningen för dialog på APT och på löpande veckomöten för prioritering och omfördelning tillsammans. Chefen har också regelbundet enskilda avstämningar med medarbetare på veckobasis. I intervjuerna framkommer att skyddsombudet nyligen gjort en 66A-anmälan till Arbetsmiljöverket vad gäller arbetsbelastningen inom individ- och familjeomsorgen. Berörd enhetschef har också returnerat ansvaret för vissa arbetsmiljöuppgifter såsom hantering av tillbud och arbetsskador samt hantering av medarbetares arbetsbelastning på grund av den upplevda resursbristen.

Även inom rehabverksamheten uppges läget vara ansträngt. På grund av en långtidssjukskrivning ligger ärendehandläggningen efter, vilket stressar medarbetarna. Med anledning av detta har företagshälsovården kopplats in och av intervjuerna framkommer att många tillbud avseende hög arbetsbelastning och stress har anmälts.

Rapporteringen av tillbud och arbetsskador görs också i KIA-systemet. Samtliga intervjuade upplever att systemet är ändamålsenligt och användarvänligt för uppgiften och att medarbetare är väl införstådda med rutinen att anmäla. Synpunkt framförs från vissa intervjuade att det dock kan finnas en förbättringspotential vad gäller spårbarhet och dokumentation samt huruvida alla incidenter verkligen rapporteras. Anmälda ärenden rapporteras på FÖSAM-nivå (förvaltningsövergripande samverkansgrupp).

Inom utbildningsförvaltningen uppges vid tidpunkten för granskningen anmälda tillbud och skador främst utgöras av hot- och våldssituationer, medan inom socialförvaltningen avser tillbuden främst hög arbetsbelastning och stress. Av intervjuerna framkommer dock att individ- och familjeomsorgen under hösten 2024 haft en allvarlig incident utifrån en hot- och våldssituation. Med anledning av den kopplades Arbetsmiljöverket in och åtgärder har vidtagits.

Av intervjuerna framkommer att det tidigare har funnits en problematik med att ärenden i Kia-systemet legat öppna och ej hanterade under lång tid, vilket innebar att ärenden inte rapporterats till Försäkringskassan och/eller Afa-försäkring. Mot bakgrund av det anställdes en extra HR-resurs under 2023 i syfte att bistå förvaltningarna med ej hanterade anmälningar i systemet. Vid KSPU:s sammanträde den 22 mars 2024 redovisades arbetet och det kunde konstateras att i princip alla ärenden från januari 2017 till och med sista december 2022 var hanterade och avslutade.

3.3.1.3 Chefers arbetsmiljö

Genom intervjuerna med chefer inom socialförvaltningen får vi intrycket av en generellt hög arbetsbelastning som påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön negativt. I intervjuerna lyfts att arbetssituationen primärt är tuff på grund av ekonomiska förutsättningar som ej medger fler personella resurser i verksamheterna, men det upplevs också finnas ett visst chefsförakt i den kommunala organisationen som bidrar till situationen. På grund av händelser som blivit massmediala uppges chefer ha känt sig jagade över tid. I intervjuerna framkommer vidare att uppdrag och ansvar inom en enhetschefstjänst kan utökas över tid utan att en prioritering av arbetsuppgifter görs. Vidare förekommer att enhetschefer får täcka upp vid vakanser på andra chefstjänster och ha dubbla enheter under längre perioder. Av intervjuerna framkommer att verksamhetscheferna har återkommande halvtimmeslånga samtal med underordnade chefer för att följa upp såväl verksamhet som chefsens mående. Synpunkter framförs på att första linjens chefer behöver bli bättre på att rapportera tillbud avseende den egna organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Inom utbildningsförvaltningen har förvaltningschefen som rutin att hålla arbetsplatsträff för cheferna en gång i månaden i samband med den ledningsgrupp då samtliga rektorer deltar. I intervjuerna lyfts även medarbetarsamtalen som viktiga forum för att följa upp rektorernas organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Av intervjuerna ges intrycket av en nära dialog mellan rektorer och förvaltningschef och HR för att ge stöttning i arbetsmiljöfrågorna, dock uppges förvaltningsledningen att utifrån verksamhetens komplexitet har cheferna ett större behov av stöd i HR-frågor än vad som idag är möjligt att ge utifrån gällande resurser.

Såväl intervjuade rektorer som enhetschefer uppges att det är det egna ansvaret att sätta gränser och göra prioriteringar för att skapa sig ett hållbart chefskap och arbetssituation.

3.3.2 Uppföljning

3.3.2.1 Årlig uppföljning SAM

Som ovan nämnts beskrivs syfte och tillvägagångssätt för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i särskild anvisning/rutin. I anvisningen uppges att målet med den årliga uppföljningen är att få klarhet i hur arbetsmiljöarbetet har fungerat samt om och på vilket sätt arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas.

Den årliga uppföljningen genomförs under kvartal 1 och innebär att respektive chef tillsammans med skyddsombud besvarar en enkät via ett digitalt verktyg (Defgo). Enkäten inkluderar totalt 33 frågor. I de fall då det inte finns ett skyddsombud på arbetsplatsen hänvisas till huvudskyddsombud. Av anvisningen framgår att vid frågor där svaret blir "Nej" ska förslag på åtgärder ges, inom vilken tidsperiod åtgärder ska vidtas samt vem som är ansvarig för åtgärden. Närmaste chef tillsammans med skyddsombud redogör för resultatet för den egna avdelningen vid en arbetsplatsträff. HR-avdelningen ansvarar för att resultatet sammanställs och redovisas för respektive

förvaltningsledning och kommunstyrelsens personalutskott (KSPU). HR-avdelningen gör inte någon uppföljning huruvida förvaltningarna genomför föreslagna åtgärder.

Vid tidpunkten för granskningen har den årliga uppföljningen för 2024 nyligen genomförts ute i verksamheterna och arbete pågår centralt med att sammanställa resultatet. I den årliga uppföljningen för år 2023 deltog samtliga 60 chefer. Av sammanfattningen av 2023 års analysrapport konstaterades följande:

- På 95% av arbetsplatserna uppges det att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av den dagliga verksamheten
- På 90% av arbetsplatserna följs kommunens rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- I 92% av svaren uppges att cheferna deltagit vid kommunens utbildning i det systematiska arbetsmiljöarbetet och på 75% av arbetsplatserna uppges även skyddsombudet ha deltagit i utbildningen. I kommentarerna uppges att de flesta som inte gått utbildningen inväntar nästa utbildningstillfälle.
- På 88% av arbetsplatserna uppges det att det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud. Det framkommer att flera av arbetsplatserna saknar skyddsombud.

Vidare konstaterades ett antal primära utvecklingsområden: bland annat att kännedomen om HR-policyn och riktlinjen för det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt är låg bland kommunens medarbetare, att det är viktigt att fortsätta prioritera arbetsmiljöutbildningen så att chefer och skyddsombud har en god kunskap om det systematiska arbetsmiljöarbetet och känner till rutinerna i Olofströms kommun samt att arbetet med att uppdatera instruktionerna för arbete som är förenat med allvarliga risker behöver prioriteras och medarbetarna behöver informeras när detta är gjort.

3.3.2.2 Aterrapportering till kommunstyrelsen

Kommunens riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete anger att kommunfullmäktige är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen ska följa upp arbetet och rapportera till kommunfullmäktige.

Beträffande uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet på politisk nivå sker den främst till kommunstyrelsens personalutskott. Utskottet ges årligen i september en redovisning av resultatet av den årliga uppföljningen. Vidare redovisas resultatet av genomförda medarbetarundersökningar. På varje sammanträde delges utskottet "Aktuellt från HR-avdelningen" där HR-chef informerar i aktuella HR-frågor inom förvaltningarna. Utöver detta förekommer att arbetsmiljöfrågor berörs i särskilda ärenden som behandlas av utskottet.

På kommunstyrelsens sammanträden finns som ett återkommande anmälningsärende "Beslut fattade av kommunstyrelsens personalutskott". I ärendet delges styrelsen en sammanställning över beslut som fattas av utskottet. Vid samtliga tillfällen under 2024 och 2025 har kommunstyrelsen vid behandlingen av ärendet beslutat att "informationen antecknas till protokollet".

Inom ramen för tertial 1, delår och årsredovisning delges kommunstyrelsen personalnyckeltal. Rapporten redovisas även på CESAM. Syftet med personalnyckelrapporten är att ge en samlad bild av nuläget i kommunen utifrån medarbetare och organisation. Underlaget följer HR-policyn och är indelad i de tre olika delarna Kompetensförsörjning och rekrytering, Jämställdhet och mångfald samt Ett hållbart arbetsliv. Beträffande ett hållbart arbetsliv ges en redovisning av sjukfrånvaron.

3.3.3 Bedömning

Vår bedömning är att det i allt väsentligt görs regelbundna undersökningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vi konstaterar att det inom granskade verksamheter sker en regelbunden uppföljning av medarbetares organisatoriska och sociala arbetsmiljö genom medarbetarundersökningar, dialog på arbetsplatsträffar och i samband med medarbetarsamtal och omtankesamtal. Inom granskade verksamheter bedriver första linjens chefer ett aktivt arbete med att följa upp medarbetares organisatoriska och sociala arbetsmiljö och i dialog med skyddsombud genomföra riskbedömningar.

Utifrån granskningen konstaterar vi att arbetsbelastningen särskilt upplevs hög inom socialnämndens ansvarsområde. I syfte att ytterligare stärka arbetet med uppföljning och undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön anser vi att kommunstyrelsen bör överväga att införa en specifik rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden behöver säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom verksamheterna.

Vår bedömning är att det i allt väsentligt sker en systematisk uppföljning och utarbetas handlingsplaner på övergripande nivå och ute i verksamheten.

Vi grundar bedömningen på att rutiner finns för att upprätta handlingsplaner liksom att rapportera tillbud och olycksfall. Vidare konstaterar vi att ett ändamålsenligt systemstöd finns för hanteringen. Vi bedömer att en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i enlighet med gällande rutiner och att analysrapporter utarbetas såväl på kommunnivå som förvaltningsnivå.

Vår bedömning är att det delvis sker en tillräcklig återrapportering till kommunstyrelsen gällande organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vi konstaterar att riktlinjen för systematiskt arbetsmiljöarbetet anger att kommunfullmäktige är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen ska följa upp arbetet och rapportera till kommunfullmäktige. Vi konstaterar att uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet främst sker till kommunstyrelsens personalutskott. Enligt vår bedömning bör därför återrapportering av den årliga uppföljningen ske till kommunstyrelsen för vidare rapportering till kommunfullmäktige. Det är i sammanhanget viktigt att understryka att de förtroendevalda har det yttersta ansvaret för att arbetsmiljöläget följs i verksamheten.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Detta kan med fördel göras inom ramen för en revidering av gällande HR-policy.
- upprätta en skriftlig rutin för fördelning och returnering av arbetsmiljöuppgifter
- i gällande riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet tydliggöra vilka delar som ska ingå i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Olofströms kommun.
- tillse att uppföljning och återslagrapportering av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har bedrivits sker till samtliga ledamöter i kommunstyrelsen
- överväga att börja arbeta med friskfaktorer utifrån stöd och verktyg som tillhandahålls av Suntarbetsliv. Arbetsplatser som använder friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt har enligt forskningen stor chans att uppnå en bra arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Att arbeta med friskfaktorer är även en av SKR:s identifierade strategier för att möta kompetensutmaningen inom kommunsektorn.

Vidare rekommenderar vi kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden att:

- säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år.
- säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom samtliga verksamheter. Enligt vår bedömning kan Suntarbetslivs "Chefoskopet" ge ett gott stöd för att få till ett systematiskt arbetssätt.
- i syfte att ytterligare stärka arbetet med uppföljning och undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön överväga att införa en specifik rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen och socialnämnden att:



Olofströms kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social

2025-06-18

- säkerställa att medarbetare ges adekvat utbildning och information om regelverket avseende kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna.

Datum som ovan

KPMG AB

Lisa Åberg

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Johanna Sjöberg

Verksamhetsrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Kommunstyrelsen
Socialnämnden
Utbildningsnämnden
(Kommunfullmäktige för kännedom)

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö

På förtroendevalda revisorernas uppdrag har KPMG genomfört en granskning av rubricerat område.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att arbetsmiljöarbetet avseende organisatorisk och social arbetsmiljö delvis är ändamålsenligt utformad.

Vi grundar vår bedömning på att det i allt väsentligt finns en tydlig roll- och ansvarsfördelningen för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön liksom fungerande rutiner för att regelbundet undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vidare finns i allt väsentligt en fungerande systematisk uppföljning av arbetsmiljöarbetet där handlingsplaner upprättas.

Vi bedömer dock att det inte fullt ut är tydligt vilka övergripande arbetsmiljömål som primärt gäller i Olofströms kommun. Vi anser att kommunstyrelsen bör tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Vidare bör hela kommunstyrelsen årligen delges uppföljning av hur arbetsmiljöarbetet har bedrivits.

Enligt vår bedömning bör kommunstyrelsen och nämnderna vidare säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden behöver säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom verksamheterna.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Detta kan med fördel göras inom ramen för en revidering av gällande HR-policy.

- upprätta en skriftlig rutin för fördelning och returnering av arbetsmiljöuppgifter
- i gällande riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet tydliggöra vilka delar som ska ingå i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Olofströms kommun.
- tillse att uppföljning och återrapportering av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har bedrivits sker till samtliga ledamöter i kommunstyrelsen
- överväga att börja arbeta med friskfaktorer utifrån stöd och verktyg som tillhandahålls av Suntarbetsliv. Arbetsplatser som använder friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt har enligt forskningen stor chans att uppnå en bra arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Att arbeta med friskfaktorer är även en av SKR:s identifierade strategier för att möta kompetensutmaningen inom kommunsektorn.

Vidare rekommenderar vi kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden att:

- säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år.
- säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom samtliga verksamheter. Enligt vår bedömning kan Suntarbetslivs "Chefoskopet" ge ett gott stöd för att få till ett systematiskt arbetssätt.
- i syfte att ytterligare stärka arbetet med uppföljning och undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön överväga att införa en specifik rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen och socialnämnden att:

- säkerställa att medarbetare ges adekvat utbildning och information om regelverket avseende kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna.

Revisorerna önskar ett yttrande på de iakttagelser, bedömningar och rekommendationer som återfinns i bifogad granskningsrapport. Yttrandet skall vara revisorerna tillhanda senast den xx 2025.

För revisionen

Tuija Finnilä
Ordförande

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-15

Diarienummer:
2025/2308-4**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Skolfotografering - klassfotografier och elevers tillgång till dessa

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden uppdrar åt förvaltningen att utreda formerna för genomförande av klassfotografering med så liten påverkan på undervisningen som möjligt.

- Utredningen ska belysa hur klassfoton kan göras tillgängliga för eleverna, i första hand digitalt, med särskild hänsyn till säkerhet, integritet och dataskydd.
- Utredningen ska innehålla en bedömning av kostnader för nämnden samt eventuella kostnader för vårdnadshavare.
- Utredningen återrapporteras till nämnden senast februari 2026
- Gymnasieskolans nuvarande lösning, där skolan själv tar foton som sedan delas med eleverna, ska få fortsätta.

Ärendebeskrivning

Ledningsgruppen för gymnasiet och grundskolan har gemensamt beslutat att inte längre anlita externa företag för skolfotografering. Skälen är att detta inte ingår i skolans uppdrag enligt gällande styrdokument, att fotograferingarna tar betydande tid i anspråk, är svåra att organisera samt att de i många fall innebär en kostnad för vårdnadshavare.

Förvaltningen har hittills säkerställt klassfoton genom interna lösningar, främst för skolans eget dokumentationsbehov. Det har dock inkommit ett knappt tiotal klagomål från vårdnadshavare och personal kring att externa skolfotograferingar inte längre genomförs.

Gymnasieskolan har idag en fungerande lösning där skolan själv tar klassfoton som sedan delas med eleverna. Denna lösning bör få fortsätta.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningens ståndpunkt kvarstår: skolfotografering ligger utanför skolans kärnuppdrag. Samtidigt finns det ett engagemang bland vårdnadshavare i frågan.

En viktig aspekt i sammanhanget är säkerhet. Antalet personer med skyddade personuppgifter har ökat kraftigt under det senaste decenniet, och skolkataloger eller skolfoton kan användas med brottsligt syfte för att kartlägga, lokalisera eller identifiera personer. Det har även inträffat personuppgiftsincidenter i samband med skolfotografering i andra kommuner, vilket visar på de risker som kan

uppstå. När skolor eller företag behandlar personuppgifter ställs höga krav på att detta sker lagligt och med fullgod hantering av samtycke och säkerhet.

Vidare anses det vara svårt att kombinera traditionell skolfotografering med dataskyddsförordningen (GDPR), eftersom skolorna är skyldiga att skydda elevernas personuppgifter. Detta gör hanteringen administrativt krävande och riskfylld.

Mot denna bakgrund bör frågan om klassfotografering utredas vidare. Utredningen ska belysa möjliga former för intern eller extern fotografering som kan genomföras utan att störa undervisningen i onödan, samtidigt som integritets- och säkerhetsaspekterna beaktas.

En central del i uppdraget blir att klargöra hur eleverna kan få tillgång till klassfoton, i första hand digitalt, samt vilka kostnader olika lösningar kan innebära både för nämnden och för vårdnadshavare.

Finansiering

Utredningen ska redovisa:

- Eventuella merkostnader för nämnden om fotografering organiseras centralt.
- Kostnader för skolorna om intern fotografering fortsatt ska användas.
- Om externa företag anlitas: tänkbara modeller för finansiering, inklusive vilka kostnader som kan komma att belasta vårdnadshavare.

I nuläget innebär beslutet om att inte anlita externa fotografer inga kostnader för nämnden. Eventuella merkostnader får i så fall vägas mot andra prioriteringar inom ramen för nämndens budget.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Ur ett barnrättsperspektiv är det viktigt att alla elever ges likvärdiga möjligheter att ta del av klassfotografier. En lösning där tillgång till foto görs beroende av föräldrars betalningsförmåga riskerar att skapa skillnader mellan elever.

Ur ett jämställdhetsperspektiv är frågan neutral, men det är väsentligt att lösningen organiseras på ett sätt som inte skapar olika förutsättningar mellan skolor eller elevgrupper.

Beslutet skickas till

Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-15

Diarienummer:
2025/2504-1**Nämnd**

Utbildningsnämnden

2025-09-22**Handläggare**

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Lagförändring kring säkerhet och trygghet

Förslag till beslut

Informationen tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

Från och med 2024 har lagstiftningen kring säkerhet och trygghet i skola och annan pedagogisk verksamhet skärpts. Lagförändringen innebär att huvudmän för skolor åläggs ett tydligare ansvar att förebygga och hantera risker kopplade till säkerhet, ordning och trygghet. Skolverket har samtidigt fått i uppdrag att stödja huvudmännen i arbetet genom vägledning, metodstöd och särskilda statsbidrag för säkerhetshöjande åtgärder.

Utbildningsförvaltningen har i samverkan med kommunens utredare för säkerhetsskydd och beredskap påbörjat ett arbete för att analysera och förstärka rutiner kring skolornas säkerhet. Arbetet inleds med genomgång och besiktning av ett urval skolor med start på Brännaregårdsskolan, följt av utlåtanden med konkreta förslag på åtgärder. Detta omfattar bland annat tillträdeskontroll, in- och utgångar, sektionering av skolbyggnader, kommunikationsvägar samt förmågan till inrymning och utrymning.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningen bedömer att lagändringen kommer att stärka förutsättningarna för ökad trygghet och säkerhet i kommunens skolor. Genom att ta stöd av kommunens utredare för säkerhetsskydd och beredskap kan analys och åtgärdsförslag anpassas till respektive verksamhets behov och förutsättningar.

En framgångsfaktor är att arbetet sker i nära dialog med rektorer och skolpersonal, så att åtgärderna blir väl förankrade och kan genomföras utan att påverka undervisningen negativt.

Finansiering

Arbetet finansieras av statsbidraget för säkerhetshöjande åtgärder. Förvaltningen bedömer att statsbidraget täcker kostnader för den inledande kartläggningen och analysen. Eventuella investeringar i fysisk säkerhet (t.ex. inpasseringssystem eller byggnadstekniska förändringar) kommer att behöva prövas i särskild ordning och kan kräva kompletterande medel.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Arbetet med säkerhet och trygghet i skolan ska ta sin utgångspunkt i barnets rättigheter enligt Barnkonventionen. Alla barn och elever har rätt till en trygg skolmiljö, fri från oro, hot och risker.

Ett jämställdhetsperspektiv är särskilt viktigt då otrygghet kan drabba olika grupper av barn och elever på olika sätt. Flickor och pojkar, liksom elever med olika socioekonomiska och kulturella bakgrunder, kan ha olika erfarenheter och upplevelser av trygghet i skolan. Förvaltningen avser därför att särskilt beakta dessa aspekter i analysen och i de åtgärder som föreslås.

Beslutet skickas till

Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

Utbildningsnämndens arbetsutskott

UBNAU§ 42/2025

UBN 2025/1539

§ 42/2025 Uppdrag att ta fram förslag på riktlinjer för väntetider gällande skolskjutsUtbildningsnämndens arbetsutskotts beslut:

Föreslår utbildningsnämnden att besluta:

1. Skolskjutshandläggaren får i uppdrag att utreda och ta fram förslag på riktlinjer för väntetider i samband med skolskjuts.
2. Förslaget ska beakta gällande lagstiftning, förarbeten och rättspraxis samt göra en jämförelse med hur andra kommuner reglerar väntetider.
3. Förslaget ska återrapporeras till nämnden den 15 december 2025 för vidare ställningstagande.

Ärendebeskrivning

Kommunens skolskjutsreglemente reglerar elevers rätt till skolskjuts samt de förutsättningar som gäller för beviljande och genomförande. Enligt gällande skollag (2010:800) 10 kap. 32 § och 11 kap. 31 § samt förarbetena till den nya skollagen (prop. 2009/10:165, s. 380–381) får kommunen samordna transporter även om det leder till viss väntetid för elever. Sådan väntetid får dock inte vara orimligt lång.

Rättspraxis (bl.a. RÅ 1995 ref. 12 samt HFD 2023 ref. 16) visar att bedömningen av vad som är en rimlig väntetid måste göras individuellt, med hänsyn till bl.a. elevens ålder, mognad, funktionsnedsättning och förhållanden på väntplatsen. Det finns dock inget fastställt prejudikat som anger exakta tidsgränser.

Flera kommuner har därför valt att i sina reglementen eller riktlinjer ange rekommenderade maxgränser, ofta i intervallet 30–60 minuter beroende på elevens ålder. I kommunens nuvarande skolskjutsreglemente finns inga uttryckliga riktlinjer för väntetidernas längd, vilket kan skapa osäkerhet i handläggningen och leda till oenhetlig tillämpning.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningen bedömer därför att det finns behov av att se över reglementet och ta fram ett underlag med förslag på väntetider som kan fungera som vägledning vid bedömningar.

Finansiering

Ej aktuellt.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Utbildningsnämndens arbetsutskott

UBNAU§ 42/2025

UBN 2025/1539

Ej aktuellt

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H
Skolskjutsansvarig A.M

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-08-19

Diarienummer:
2025/1539-4**Nämnd**Utbildningsnämndens arbetsutskott
Utbildningsnämnden**2025-08-25**
2025-09-22**Handläggare**Namn: Patrik Håkansson
Titel: Förvaltningschef

Uppdrag att ta fram förslag på riktlinjer för väntetider gällande skolskjuts

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår att utbildningsnämnden beslutar:

1. Att ge skolskjutshandläggaren i uppdrag att utreda och ta fram förslag på riktlinjer för väntetider i samband med skolskjuts.
2. Att förslaget ska beakta gällande lagstiftning, förarbeten och rättspraxis samt göra en jämförelse med hur andra kommuner reglerar väntetider.
3. Att förslaget ska återrapporteras till nämnden för vidare ställningstagande.

Ärendebeskrivning

Kommunens skolskjutsreglemente reglerar elevers rätt till skolskjuts samt de förutsättningar som gäller för beviljande och genomförande. Enligt gällande skollag (2010:800) 10 kap. 32 § och 11 kap. 31 § samt förarbetena till den nya skollagen (prop. 2009/10:165, s. 380–381) får kommunen samordna transporter även om det leder till viss väntetid för elever. Sådan väntetid får dock inte vara orimligt lång.

Rättspraxis (bl.a. RÅ 1995 ref. 12 samt HFD 2023 ref. 16) visar att bedömningen av vad som är en rimlig väntetid måste göras individuellt, med hänsyn till bl.a. elevens ålder, mognad, funktionsnedsättning och förhållanden på väntplatsen. Det finns dock inget fastställt prejudikat som anger exakta tidsgränser.

Flera kommuner har därför valt att i sina reglementen eller riktlinjer ange rekommenderade maxgränser, ofta i intervallet 30–60 minuter beroende på elevens ålder. I kommunens nuvarande skolskjutsreglemente finns inga uttryckliga riktlinjer för väntetidernas längd, vilket kan skapa osäkerhet i handläggningen och leda till oenhetlig tillämpning.

Yttrande/Bedömning

Förvaltningen bedömer därför att det finns behov av att se över reglementet och ta fram ett underlag med förslag på väntetider som kan fungera som vägledning vid bedömningar.

Finansiering
Ej aktuellt.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv
Ej aktuellt

Beslutet skickas till
Förvaltningschef P.H
Skolskjutshandläggare A.M

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:



Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-15

Diarienummer:
2025/2502-1

Nämnd

Utbildningsnämnden

2025-09-22

Handläggare

Namn: Patricia Thomasson

Titel: Utbildningskontoret

Elevantal och förskolekö för september månad

Förslag till beslut

Information tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

Förvaltningschef, Patrik Håkansson redovisar elevuppföljningen och förskolekön för september månad.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Det finns inget barnrätts- och jämställdhetsperspektiv att beakta.

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 Elevantal och förskolekö för september månad

Utfall elever

Hela kommunen

Datum: 2025-09-15

Årskurs	Brännare- gårds skolan	Gränums Skola	Jämshögs Skola	Kyrkhults Skola	Vilboks- skolan	Vilbokens anpassade grundskola	Högavångs skolan	Högavångs anpassade grundskola	Summa elever	Varav Dossienr	Varav anpassad	Varav inter- kommunala	Elever i annan kommun
Förskoleklass	48	3	18	16	22				107			1	2
Åk 1	49	9	12	29	29	2			130			2	5
Åk 2	47	8	19	27	20	1			122			1	2
Åk 3	37	11	25	23	39			1	136				1
Åk 4	52		26	22	35	2			137	1			3
Åk 5	58		19	28	23	4		1	133				3
Åk 6	51		27	24	26	4		1	133		1	1	3
Åk 7							149	1	150	1	1	9	9
Åk 8							145		145		3	11	4
Åk 9							170	2	172		1	15	10
Summa	342	31	146	169	194	13	464	6	1365	2	6	40	42

(inkl integrerad anpassad grundskola)

	Skyddad id (varav)				
	F-klass	åk 1-9	Papperslösa /Gömda	Varav elever som saknar siffror (ej asyl)	
Brännaregårdsskolan					
Gränums skola					
Gränums anpassade grundskola					
Jämshögs skola		2		1	
Kyrkhults skola			2		
Vilboksskolan		2			
Högavångsskolan		2		2	
Högavångs anpassade grundskola					
Summa		6	2	3	

Utfall placerade barn i förskoleverksamhet

Hela kommunen

Datum: 250915

Födelseår	Antal barn i kommunen	Brännaregården	Ekeryd	Grånum	Jämshög	Kyrkhult	Vilboken	Summa Placerade	Asyl (varav)
2024	87	7	5		14	7	6	39	
2023	85	11	13	3	15	19	17	78	
2022	107	14	17	8	17	24	20	100	
2021	114	22	23	6	17	23	22	113	
2020	129	26	26	6	23	25	19	125	
2019		2	1				2	5	
Summa (skyddade ingår)	522	82	85	23	86	98	86	460	
Lediga platser		8	95	13	4	10	40	170	
Antal platser		90	180	36	90	108	126	630	

Födda 2025 67

Förskolekö

Hela kommunen

Datum:

Förskolor	Förskoleplatser	Placerade	Ej folkbokförd (varav)	Kö 2025 juli-sep	Kö 2025 okt-dec	Kö 2026 jan-mars	Kö 2026 april-juni	Totalt i kö
Brännaregården	90	82		1	3	7	0	11
Ekeryd	180	85			1	2	0	3
Grånum	36	23				0	0	0
Jämshög	90	86			1	8	0	9
Kyrkhult	108	98			1	3	1	5
Vilboken	126	86		4	3	4	0	11
Summa (asyl och skyddade ingår)	630	460	0	5	9	24	1	39

**Sammanträdesplan för utbildningsnämnden och
arbetsutskottet 2026**Förslag till beslut

Utbildningsnämnden beslutar att godkänna förslaget till sammanträdesplan för utbildningsnämnden 2026.

Ärendebeskrivning

Förslag till sammanträdesplan 2026.

Arbetsutskottet AU

Arbetsutskottet sammanträde genomförs 6 gånger per år enligt nedan mellan kl: 9.00-12.00.

4 gånger per år genomförs en dialog vilken är ett diskussionsforum med fackliga företrädare och politiker.

Arbetsutskottet förstärks denna informationstimme med ytterligare valda ledamöter utöver arbetsutskottet för att alla partier ska representeras. Dialogen genomförs mellan kl: 8.00-9.00 innan arbetsutskottet.

26 januari samt dialog
16 mars
18 maj samt dialog
24 augusti
12 oktober samt dialog
23 november samt dialog

Utbildningsnämnd UBN

Utbildningsnämndens beslutssammanträde startar kl: 9.00.
Politisk överläggning sker kl: 8.00-9.00.

23 februari
20 april
15 juni
21 september
5 oktober (ev extra pga budget)
16 november
14 december

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen
Förvaltningssekreterare A.M

Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

Utbildningsförvaltningen UBF

Datum
2025-09-11Dnr
2025/2472-1.2.7.3**Kallelseordning för ersättare i utbildningsnämnden 2026**Förslag till beslut

Ersättare kallas till utbildningsnämnden 2026 enligt nedan förslag.

Kallad ersättare som inte kan närvara ska anmäla förhinder till nämndssekreteraren.

Ärendebeskrivning

Till varje möte med utbildningsnämnden kallas hälften av ersättarna enligt en beslutande turordning. Tjänstgörande ersättare tas i huvudsak från ersättargrupp under förutsättning att partilinjén kan hållas.

23 februari, 15 juni, 5 okt (ev extra pga budget), 14 december

Alma Assarsson (S)
Eva Areschoug Mårtensson (V)
Thameer Tamer (C)
Sebastian Ramberg (M)
Håkan Svensson (SD)
Maria Walsh (S)

20 april, 21 september, 16 november

Mikael Fexby (S)
Bea Magnstedt (C)
Anna Åberg (SD)
Per-Erik Öhrn (KD)
Roal Bencic (SD)

Beslutet skickas till:

Utbildningsnämndens ledamöter och ersättare
Arvodessamordnare C.T
Förvaltningssekreterare A.M

Utbildningsförvaltningen UBF



Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-16

Diarienummer:
2025/428-9

Nämnd

Utbildningsnämnden

2025-09-22

Handläggare

Namn: Patrik Håkansson

Titel: Förvaltningschef

Aktuell information från förvaltningen

Förslag till beslut

Informationen tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

Patrik Håkansson, förvaltningschef informerar.

Beslutet skickas till

Förvaltningschef P.H

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:



Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-12

Diarienummer:
2025/512-4

Nämnd

Utbildningsnämnden

2025-09-22

Handläggare

Namn: Ann Magnusson

Titel: Förvaltningssekreterare

Meddelanden

Förslag till beslut

Meddelandena tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

Ärende nr	Innehåll	Datum
2024/476	Delgivning Beslut KS § 130/2025 uppföljning av klimatlåda	2025-06-17

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor:

- 1 Beslut KS § 130 2025 Uppföljning av Klimatlåda, överbliven skolmat - klimatlåda ska gälla för samtliga skolor förskolor.PDF

Plats: Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid: 14:00 - 18:00

§ 117-139

Mötet ajourneras 14.30-14.45 samt 17.43-17.48.

Beslutande:**Ersättare för:**

Morgan Bengtsson (S)

Rolf Jönsson (C)

Ej närvarande från kl. 17.23 §
131-139. Bogdanka Sublja (S)
ersätter.

Tommy Holmgren (SD)

Pirjo Veteli (S)

Håkan Assarsson (S)

Ej närvarande från kl 17.28 (§
131-139) . Dan Orvegren (S)
ersätter § 131. Mari Bertilsson
(KD) ersätter § 132-139.

Ola Claesson (S)

Ingeborg Braun (S)

Malin Åman (C)

Roal Bencic (SD)

Max Nielsen (SD)

Patrik Krupa (M)

Torsten Cairenius (M)

Glenn Bengtsson (KD)

Tjänstgörande ersättare

Bogdanka Sublja (S) ersätter Rolf Jönsson (C) § 131-§139

Dan Orvegren (S) ersätter Håkan Assarsson § 131

Mari Bertilsson (KD) ersätter Håkan Assarsson § 132-139

Övriga deltagare:

Irène Robertsson, kommunchef

Matilda Frigård Danielsson, sekreterare

Patrik Håkansson, utbildningschef § 122-123

Pernilla Andersson, ekonom/administrativ chef §124

Johan Ny, ekonom § 124

Miroslav Milurovic, socialnämndens ordförande § 124

Annie Grönroos, beredskaps- och trygghetssamordnare § 125

Patrik Gerdovci, planarkitekt § 126

Öjvind Hatt, samhällsutvecklingschef § 126, § 129

Adnan Samardzic, kvalitets- och säkerhetsskyddschef § 128

Oskar Sandberg, planarkitekt § 129

Christina Ivarsson, kostchef § 130-132
Robert Andersson (SD), kallad ersättare
Alfred Appelros (M), kallad ersättare

Sekreterare: *Elektronisk underskrift*
Matilda Frigård Danielsson

Ordförande: *Elektronisk underskrift*
Morgan Bengtsson

Justerande: *Elektronisk underskrift*
Max Nielsen

Elektronisk underskrift

Anslagsbevis: Protokollet justeras elektroniskt och anslås på Olofströms kommuns digitala anslagstavla.

Kommunstyrelsen

KS § 130/2025

KS 2024/424

§ 130/2025 Uppföljning av Klimatlåda, överbliven skolmatKommunstyrelsens beslut:

Klimatlådan ska fortsatt erbjudas i samma format samt pris. Klimatlådan utökas även till att finnas på alla kommunens skolor/förskolor.

Yrkanden

Malin Åman (C) yrkar att fortsättning av klimatlådan ska ske med samma pris och utökas till alla skolor.

Moderaterna yrkar att ge förvaltningen i uppdrag att utreda priset så att det inte konkurrera med övriga näringsidkare i kommunen.

Beslutsgång

Ordföranden ställer yrkandena mot varandra och finner att kommunstyrelsen beslutar enligt Malin Åman (C) yrkande om att fortsätta med klimatlådan i nuvarande utformning samt utöka den till övriga skolor.

Omröstning

Omröstning begärs och genomförs enligt nedan resultat. 7 JA-röster och 6 NEJ-röster vilket innebär att kommunstyrelsen beslutar enligt Malin Åmans (C) yrkande.

JA-röst för Malin Åmans (C) yrkande

NEJ-röst för moderaternas yrkande

	JA	NEJ
Morgan Bengtsson (S)	X	
Rolf Jönsson (C)	X	
Tommy Holmgren (SD)		X
Ingeborg Braun (S)	X	
Ola Claesson (S)	X	
Pirjo Veteli (S)	X	
Håkan Assarsson (S)	X	
Malin Åman (C)	X	
Roal Bencic (SD)		X

Kommunstyrelsen

KS § 130/2025

KS 2024/424

Max Nielsen (SD)		X
Patrik Krupa (M)		X
Torsten Cairenius (M)		X
Glenn Bengtsson (KD)		X
	7	6

Ärendebeskrivning

Christina Ivarsson, kostchef, redovisar uppföljning i ärendet.

Vid Kommunstyrelsens möte 2024-11-12, § 186 beslutades att en uppföljning av försäljning av Klimatlådan skulle ske för Kommunstyrelsen i juni månad.

Yttrande/Bedömning

Under VT 25 har vi fortsatt att erbjuda köp av Klimatlåda/överbliven mat i skolrestaurangerna på Nordenbergskolan, Högavångskolan samt Vilbokens förskola.

Försäljningen av Klimatlådan är ett av stegen mot att minska matsvinnet.

Finansiering

Sammanlagt 379 lådor sålda mellan jan-maj 2025.

Ca 4,4 lådor/dag, vilket ger en minskning med 114 kg kastad mat.

Ca 8000 kr tillbaka till UBN

Under aug-dec 2024 såldes 738 lådor

Ca 8,8/dag vilket gav en minskning på 220 kg kastad mat.

16 500 kr betalades tillbaka till UBN.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Att jobba mot att minska svinn är bla att minimera miljöbelastningen både nu och i framtiden för våra barn.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

UBN

Kostchef C.I



Utbildningsförvaltningen UBF

Datum: 2025-09-12

Diarienummer:
2025/545-4

Nämnd

Utbildningsnämnden

2025-09-22

Handläggare

Namn: Ann Magnusson

Titel: Förvaltningssekreterare

Redovisning av delegationsbeslut

Förslag till beslut

Redovisning av delegationsbeslut tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

Följande delegationsbeslut under perioden 2025-06-06 – 2025-09-12 redovisas

Ärendenr	Innehåll	Datum
2025/918	Beslut om kurser som ska erbjudas som pfe och i-val	2025-07-31

Beslutet skickas till

Förvaltning: Utbildningsförvaltningen UBF

Bilagor: