

# Uppföljning intern kontroll 2017

---

Barn- och utbildningsnämnden

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Uppföljning</b> .....	<b>4</b>
3.1 Arbetsmiljö .....	4
<i>Sjukfrånvaron ökar</i> .....	4
<i>Personalomsättningen ökar</i> .....	6
3.2 Lönesättning.....	8
<i>Löneglidning</i> .....	8
<b>4 Analys av uppföljningsarbetet</b> .....	<b>10</b>
<b>5 Förslag till beslut</b> .....	<b>11</b>

## Bilagor

*Bilaga 1: Rapport - Sjukfrånvaro inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter*

## 1 Inledning

Enligt kommunallagen 6 kap 7 § skall nämnden tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande mål, riktlinjer och föreskrifter. Detta brukar benämnas intern kontroll.

Kommunfullmäktige har vid sammanträde 2015-10-11 § 82 fastställt reviderat reglemente för intern kontroll och kommunstyrelsen har vid sammanträde 2015-09-23 §151 beslutat om anvisningar till reglemente för intern kontroll.

Av anvisningarna framgår bland annat att respektive nämnd ska anta internkontrollplan för innevarande år senast i mars månad. Av reglementet framgår också att nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. Den enskilda nämnden har därvid att tillse att:

- Regler och anvisningar antas för den interna kontrollen.
- En organisation ska upprättas för den interna kontrollen.

I linje med reglemente och anvisningar skall nämnden besluta om områden för internkontroll som både är av säkerhetsyttande och av verksamhetsuppföljande natur. Av reglementet framgår att den interna kontrollen med rimlig grad av säkerhet ska säkerställa att följande mål uppnås:

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet.
- Tillförlitlig ekonomisk rapportering och information om verksamheten.
- Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm.

### *Specifika områden för intern kontroll 2017*

God arbetsmiljö och lönesättning bedöms kunna ge positiva effekter på medarbetares syn på den egna verksamhetens attraktivitet. En sådan syn på verksamheten medför att medarbetare i högre omfattning kan känna sig som ambassadörer för kommun och på så sätt förstärka den positiva bilden av kommunen ytterligare. En bra arbetsmiljö och tydliga rutiner för lönesättning kan därför förstärka verksamheternas möjligheter att bibehålla redan anställda, men också vara en attraktiv arbetsgivare för presumtiva medarbetare. Den attraktivitet som skapas på detta sätt bedöms ge förutsättningar för stabilitet och kontinuitet i organisationen som är bra för elevernas lärande.

I syfte att förstärka verksamheternas attraktivitet ytterligare bedöms god *Arbetsmiljö* och *Lönesättning* vara två faktorer som har betydelse.

### *Arbetsmiljö*







Förvaltningen bedömer att det finns en risk för ökad sjukfrånvaro och personalomsättning och ser att en sådan ökning kan medföra stora konsekvenser för verksamheterna, avseende måluppfyllelse, kvalitet och ekonomi. De konsekvenser förvaltningen befarar är att ökad sjukfrånvaro och personalomsättning medför högre arbetsbelastning för ordinarie personal, som i sin tur bidrar till ytterligare ökning av sjukfrånvaron, personalomsättningen och försämrad kvalitet och måluppfyllelse.

### *Lönesättning*

Förvaltningen bedömer att det finns en risk för löneglidning med kännbara effekter på skol- och förskoleenheters ekonomi. Budgeten 2018 och det nya resursfördelningssystemet kompenserar inte för ökade lönekostnader i samband med nyrekryteringar som den tidigare

resursfördelningen gjorde.

## 2 Sammanfattning

Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Resultat	Åtgärd
Arbetsmiljö	Sjukfrånvaron ökar	Uppföljning av sjukfrånvaro	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av sjukfrånvaron
	Personalomsättningen ökar	Uppföljning av personalomsättning	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av personalomsättningen
Lönesättning	Löneglidning	Dokumentation av motiv för lönebeslut	 Ingen avvikelse	 Förtydliganden av rutin för rapportering

## 3 Uppföljning

### 3.1 Arbetsmiljö

Risk:

Sjukfrånvaron ökar


Riskbedömning

 12. Allvarlig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av sjukfrånvaro

Resultat

 Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Staffan Friberg

Kommentar

#### *Arbetsmiljö – Uppföljning av sjukfrånvaro*

I riket är den genomsnittliga sjukfrånvaron år 2016 inom kommunsektorn 7,2 procent. Motsvarande tal för Lomma kommun är 5,7 procent (SKL 2016). För barn- och utbildningsnämndens verksamheter är sjukfrånvaron 5,8 procent under aktuellt år.

När det gäller andelen sjukfrånvaro som är minst 60 dagar visar statistik för samtliga kommuner 48,6 procent under år 2016. Lomma kommuns andel av sådan längre sjukfrånvaro är 29,4 procent (SKL 2016). Andelen inom barn- och utbildningsnämndens ansvarsområden är 30,1 procent. Sjukfrånvaron per yrkesgrupp fördelas enligt tabell nedan.

#### Sjukfrånvaro 2016 (procent)

Andel/grupp	Lomma kommun	Barn- och utbildningsnämnden	Dagbarnvårdare	Barnskötare	Förskollärare	Fritidspedagoger	Lärare	Kökspersonal
Totalt	5,7	5,8	15,5	8,4	7,9	6,2	3,0	5,8
varav > 60 dagar	29,4	30,1	60,3	33,1	29,7	25,1	20,3	10,6

Tabell: Sjukfrånvaro 2016 - Yrkesgrupper

Statistiken för Lomma kommun visar lägre sjuktal än riket och att sjukfrånvaron i högre omfattningen än i riket är att hänföra till korttidssjukfrånvaro. År 2016 har valts som utgångspunkt för jämförelserna då statistik för det året är sammanställt för året som helhet på både nationell och lokal nivå.

#### Intern kontroll 2017

Den risk som definierats när det gäller arbetsmiljö är ökad sjukfrånvaro i förhållande till tidigare år. I nämndens plan för intern kontroll anges att kontrollaktiviteten inom undersökningsområdet är uppföljning av sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron följs upp varje månad i enlighet med fastställd kontrollaktivitet. Uppföljningen sker som en del i den månadsuppföljning av ekonomin som nämnden gör.

Parallellt med den kontinuerliga uppföljningen gör förvaltningen även månadsvis uppföljning av sjukfrånvaron över tid för förvaltningen, per verksamhetsområde och per yrkesgrupp.

Nämnden har gjort en fördjupad studie av sjukfrånvaron där skolledare inom förskolan och grundskolan samt chef för kostverksamheten analyserat utfallet, bedömt orsaker till sjukfrånvaro inom sina respektive områden samt redovisas vidtagna och planerade åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Den fördjupade studien har förelagts barn- och utbildningsnämnden 2017-12-12 (bilaga).

I studien noteras att sjukfrånvaron under året följer en cykel, där sjukfrånvaron är som högst under vintermånaderna.

Statistiken visar en relativt stor variation mellan olika områden och mellan åren. I huvudsak går denna variation att hänföra till hög andel sjukfrånvaro som är längre än 60 dagar, det vill säga att ett område under en period haft någon eller några medarbetare som har varit långtidssjukskrivna.

Statistiken visar även ett samband mellan yrkesgrupp och målgrupp, i meningen att de yrkesgrupper som arbetar med barn och yngre elever har högre sjukfrånvaro än de yrkesgrupper som arbetar med äldre elever.

I den analys som gjorts konstateras att orsakerna till sjukfrånvaro i huvudsak beror på arbetsbelastning och exponering för infektioner. För att påverka sjukfrånvaron görs därför insatser för att minska arbetsbelastning genom att vidareutveckla en kultur av ökat tillsammanskap och genom att bidra till ökad utevistelse.

Förvaltningen ser att uppföljningsrutiner har utarbetats som gör att sjukfrånvaron följs kontinuerligt på enhets-, verksamhets- och förvaltningsnivå. Förvaltningen ser också att åtgärder vidtas och planeras vidtas för att minska sjukfrånvaron.

Barn- och utbildningsnämnden har, vid barn- och utbildningsnämndens sammanträde 2017-12-12 (BUN § 107/17), gett förvaltningen i uppdrag att senast till halvårsskiftet 2018 inkomma med

tre åtgärdsförslag till förbättringar avseende sjukfrånvaro inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter inklusive redovisning av ekonomisk kostnadsanalys och förväntat resultat.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av sjukfrånvaron

Kommentar

Uppföljning av sjukfrånvaron görs kontinuerligt.

Rutiner för uppföljning av analys kommer att vidareutvecklas för att utfall av personaldata ska kunna följas så att adekvata åtgärder kan vidtas.

Förvaltningen kommer att följa upp de tre åtgärdsförslag som nämnden beslutat så att de bidrar till minskad sjukfrånvaro.

Ansvarig

Staffan Friberg

Slutdatum

2017-12-31

Risk:

Personalomsättningen ökar

Riskbedömning

■ 12. Allvarlig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av personalomsättning

Resultat

● Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Staffan Friberg

Kommentar

*Arbetsmiljö – Uppföljning av personalomsättning*

Personalomsättning redovisas som andelen tillsvidareanställda som slutar sin anställning. I riket är den genomsnittliga personalomsättningen inom kommunsektorn 11 procent under år 2016 (Kolada). Motsvarande andelstal för Lomma kommun är 15,9 procent. Personalomsättningen inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter under år 2016 är 17,1 procent.

Personalomsättningen per yrkesgrupp fördelas enligt tabell nedan.

#### Personalomsättning 2016

Andel/grupp	Lomma kommun	Barn- och utbildningsnämnden	Dagbarnvårdare	Barnskötare	Förskollärare	Fritidspedagoger	Lärare	Kökspersonal
Andel (procent)	15,9	17,1	10,5	10,2	21,2	30,0	17,4	3,3

Tabell: Personalomsättning 2016 - Yrkesgrupper

Personalstatistik för år 2016 visar att kommunen som helhet och barn- och utbildningsnämnden har en högre personalomsättning än riket. En orsak till att helårsresultatet för personalomsättningen år 2016 visar högre tal i Lomma kommun än i riket skulle kunna vara att kommunen är lokaliserad i en tillväxtregion där fler arbetstillfällen och möjligheter att byta arbetsgivare finns än i regioner med lägre tillväxt. Skälet till att personalomsättningen är högre inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter skulle kunna vara att nämndens ansvarsområden organiserar medarbetare med hög utbildning. Dessa medarbetare är attraktiva på arbetsmarknaden, vilket kan antas påverka rörligheten inom aktuella personalgrupper i nämndens verksamheter.

#### Intern kontroll 2017

Den risk som definierats när det gäller arbetsmiljö är ökad personalomsättning i förhållande till tidigare år. I nämndens plan för intern kontroll anges att kontrollaktiviteten inom undersökningsområdet är uppföljning av personalomsättning. Personalomsättning följs upp varje månad i enlighet med fastställd kontrollaktivitet. Genom den kontinuerliga uppföljningen ger en bild av personalomsättningen över tid för förvaltningen, per verksamhetsområde och per yrkesgrupp.

I uppföljningen noteras att personalomsättningen under året följer en cykel, där personalomsättningen är högst vid terminsskiftet. Personalomsättningen är generellt något högre vid höstterminsstarten än inför vårterminsstarten.

Statistiken visar en variation mellan olika områden och mellan åren. I huvudsak går denna variation att hänföra till interna personalövergångar mellan enheter. Vid höstterminsstarten 2017 har Strandskolan tagits i drift. Detta har bland annat inneburit personalövergångar från i huvudsak Fladängskolan. I statistiken noteras dessa övergångar som personalomsättning.

Oktober månad har använts som mätperiod. Perioden har valts då den ligger i mitten av en termin och därmed inte påverkas av de cykler som nämnts ovan. Genom att utgå från oktober kan en bild av en genomsnittlig månad erhållas. Statistiken för mät månaden visar att det finns en stabilitet över tid i aktuella yrkesgrupper. Inom yrkesgrupperna barnskötare, dagbarnvårdare och kökspersonal visas inte någon personalomsättning alls, medan en viss omsättning noteras inom yrkesgrupperna förskollärare, fritidspedagoger och lärare. Den omsättning som statistiken visar för mät månaden avser i huvudsak pensionsavgångar. De skillnader i personalomsättningen som i övrigt noteras mellan de olika yrkesgrupperna bedöms vara för små för att slutsatser om orsaker ska kunna dras. Personalomsättningen för förvaltningen som helhet under mät månaden är under en procent och bedöms inte innebär

några behov av åtgärder.

Förvaltningen ser att uppföljningsrutiner har upparbetats som gör att personalomsättningen följs kontinuerligt på enhets-, verksamhets- och förvaltningsnivå.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av personalomsättningen

Kommentar

Uppföljning av personalomsättning görs kontinuerligt. Uppföljningsdata per yrkeskategori föreslås redovisas för nämnden varje månad.

Ansvarig

Staffan Friberg

Slutdatum

2017-12-31

3.2 Lönesättning

Risk:

Löneglidning

Riskbedömning

◆ 6. Lindrig

Kontrollaktivitet:

Dokumentation av motiv för lönebeslut

Resultat

● Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Staffan Friberg

Kommentar

*Lönesättning – Löneglidning*

Den risk som definierats när det gäller lönesättning är löneglidning, i betydelsen ökning av lön utöver vad som bestämts enligt kollektivavtal.

Löneutfallet i kommunsektor i riket visar 2016 en löneökning på 3,5 procent i förhållande till föregående år (SKL). Löneutfallet i Lomma kommun för 2016 i sin helhet visar en ökning med 2,9 procent. Medellöneökningen inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter motsvarar 4,9 procent.

Lönerevisionen 2016 för barn- och utbildningsnämndens verksamheter har bedömts med utgångspunkt i utfallet av de två största förbunden – Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund (LR). För dessa två förbund visar utfallet av den lokala förhandlingen en ökning med 2,7



procent.

Detta visar att det finns en löneglidning i barn- och utbildningsnämndens verksamheter då det finns en diskrepans mellan ökning av lön och utfallet av lokal löneförhandling. En orsak till det är att löneökning sker i samband med nyrekrytering, där kvalifikationsnivån på de som rekryteras behövs för att uppfylla skollagens krav och uppställda mål. Detta innebär att konkurrens på arbetsmarknaden om arbetskraft med adekvat kompetens, behöriga förskollärare, lärare och skolledare, leder till löneglidning inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter.

Förvaltningens genomlysning av rutiner vid lönesättning utöver avtal och när sådana löneförändringar ägt rum antyder att sådana lönejusteringar sker vid enstaka tillfällen i syfte att reglera lönenivån för enskild medarbetare och vid förändrade arbetsuppgifter. Förvaltningen bedömer därför att den löneglidning som noteras i huvudsak skulle kunna förklaras av marknadsfaktorer i samband med rekrytering.

### *Intern kontroll 2017*

I nämndens plan för intern kontroll anges att kontrollaktiviteten inom undersökningsområdet är om motiv för lönebeslutet är motiverat. Dokumentation av motiv för lönebeslut har undersökts. I undersökningen konstateras att den inte fattats något beslut om ändring av anställds lön utöver avtal inom förskolan och kostverksamheten.

Inom grundskolan har tio beslut om ändring av anställds lön utöver avtal fattats under 2017. Tre av dessa beslut avser korrigerande av lön vid så kallade snedsitsar, det vill säga i sådana situationer där en medarbetares lön har bedömts vara låg i förhållande till den lön kollegor med jämförbar kompetens och erfarenhet har. Sju av de beslut som fattats avser anpassning av lön till följd av förändrat uppdrag. Motiv för lönebeslut är dokumenterat i samtliga fall.

Förvaltningen ser att det är av stor vikt att motiv för lönebeslut utöver avtal dokumenteras. I det fall sådana beslut fattas föreslås ny lön och motiv för lönebeslut meddelas i anställningsbevis.

Åtgärd:

Förtydliganden av rutin för rapportering

#### Kommentar

Rutin för rapportering av lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal föreslås förtydligas enligt nedan.

Lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal föreslås rapporteras på anställningsbeviset där ny lön markeras och motiv för lönebeslutet anges.

Anställningsbeviset skickas till HR – avdelningen för registrering i lönesystemet. I det fall motiv för ändring av lön inte är dokumenterat ska underlaget återsändas till lönesättande chef för komplettering.

Detta innebär registrering av lön utöver avtal endast sker då lönebeslut och motiv för ändring av lön är dokumenterat på rätt sätt.

Ansvarig

Staffan Friberg

Slutdatum

2017-12-31

## 4 Analys av uppföljningsarbetet

### *Arbetsmiljö*

När det gäller arbetsmiljö har nämnden sett en allvarlig risk i att sjukfrånvaro och personalomsättning ökar eftersom en sådan förändring bedöms kunna medföra ökad arbetsbelastning för ordinarie personal och försämrad kvalitet. Nämnden bedömer att ökad arbetsbelastning eventuellt kan leda till att sjukfrånvaron ökar och har därför genomfört kontroller av sjukfrånvaro och personalomsättning. Förvaltningen har under hösten inlett ett arbete, som utgår från den nya statliga regleringen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som gäller från mars 2016, med syfte att i samverkan med de fackliga organisationerna ta fram mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Syftet med målen är att förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön med effekt på arbetsbelastning och minskade sjukskrivningstal. Barn och utbildningsnämnden har också givit förvaltningen i uppdrag att under våren 2018 ta fram tre specifika åtgärder/aktiviteter som har möjligheter att minska sjukfrånvaron inom BUN:s verksamhetsområden. Dessa både processer har likartade syften att minska sjukskrivningarna, förbättra den kontinuerliga och hållbara kvaliteten i undervisningen för förskola och grundskola och minska kostnaderna för sjukskrivningar i de verksamheter som BUN är ansvarig för.

Nämnden har under 2017 följt sjukfrånvaron kontinuerligt. Nämnden har även gjort en fördjupad studie där sjukfrånvaron analyserats särskilt. I den studien har orsaker till sjukfrånvaro samt vidtagna och planerade åtgärder för att minska sjukfrånvaron visats (bilaga). Partssammansatt arbetsgrupp har sammanställt program med prioriteringar vid hög arbetsbelastning i grundskolan. Motsvarande arbete i partssammansatt arbetsgrupp pågår med inriktning mot arbetsbelastning inom förskolan.

Nämnden har även följt personalomsättning över tid, inom olika områden och för olika yrkesgrupper.

### *Lönesättning*

Förvaltningen bedömer att det finns löneglidning med risk för kännbara effekter på skol- och förskoleenheters ekonomi. Budgeten 2018 och det nya resursfördelningssystemet kompenserar inte för ökade lönekostnader i samband med nyrekryteringar som den tidigare resursfördelningen gjorde.

Lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal kommer att granskas kontinuerligt.

### *Resultat*

Den interna kontrollen visar att arbetsmiljön - sjukfrånvaro och personalomsättning - kontinuerlig följs upp. Arbetsmiljö bedöms därför inte behöva kvarstå som uppföljningsområde i den interna kontrollen. Sjukfrånvaro och personalomsättning bör ändå fortsätta att följas upp som ett led i verksamheternas kvalitetsarbete för att säkerställa en god arbetsmiljö och balanserad arbetsbelastning.

Det finns en löneglidning i barn- och utbildningsnämndens verksamheter. En orsak till det är att löneökning sker i samband med nyrekrytering, där kvalifikationsnivån på de som rekryteras behövs för att uppfylla skollagens krav och uppställda mål. Detta innebär att konkurrens på arbetsmarknaden om arbetskraft med adekvat kompetens, behöriga förskollärare, lärare och skolledar, leder till löneglidning inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter.

Resultatet när det gäller intern kontroll avseende lönesättning - löneglidning - visar att relativt få lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal fattas inom verksamheterna. Kontrollen att motiv för ändring av lön har dokumenterats i samtliga fall. Rapportering har gjorts via anställningsbevis där möjlighet att meddela ny lön och motiv för löneändring medges. Anställningsbevis föreslås därför användas för att meddela aktuell löneändring. Rutiner föreslås tydliggöras för att säkerställa att rapportering sker på samman sätt i samtliga verksamheter.

## **5 Förslag till beslut**

Barn- och utbildningsnämnden godkänner och överlämnar rapport avseende intern kontroll 2017 till kommunstyrelsen och Lomma kommuns revisorer.