

## Uppföljning intern kontroll 2020

---

Barn- och utbildningsnämnden

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Uppföljning</b> .....	<b>5</b>
3.1 Arbetsmiljö .....	5
<i>Risk: Arbetsuppgifterna ryms inte inom den egna arbetstiden</i> .....	5
<i>Risk: Medarbetare inte upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap</i> .....	6
3.2 Barnkonsekvensanalys .....	7
<i>Risk: Barns bästa beaktas inte i beslut som rör dem</i> .....	7
3.3 Delegationsbeslut .....	8
<i>Risk: Beslut vinner inte laga kraft</i> .....	8
<b>4 Analys av uppföljningsarbetet</b> .....	<b>9</b>

## 1 Inledning

Enligt kommunallagen 6 kap 6 § 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. Reglemente och anvisningar är senast reviderat 2018-09-26.

Enligt 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:

- En organisation ska upprättas för den interna kontrollen.
- Plan för intern kontroll, som bygger på en riskanalys, antas för varje kalenderår

Av reglementet framgår att den interna kontrollen med rimlig grad av säkerhet ska säkerställa att följande uppnås:

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

Planen baseras på en risk- och väsentlighetsanalys av processer och rutiner som bedömdes särskilt viktiga att granska. Resultatet av uppföljningen ska, med utgångspunkt för antagen plan, rapporteras till nämnden senast februari månad. Uppföljningsrapporten ska redovisa de resultat som årets kontroller gett samt de åtgärder som ska vidtas vid avvikelse.

Uppföljningsrapporten ligger vidare till grund för den nya planen för intern kontroll som tas i nämnden i mars månad. Därefter har en riskanalys genomförts som avser innevarande år. Samtliga identifierade risker redovisas nedan i riskmatrisen. Områden där riskerna bedömts som viktiga att kontrollera har inkluderats i planen för intern kontroll. Det innebär att inte alla identifierade risker ingår i planen.

Riskerna har graderats, med värdena 1-4, utifrån sannolik och konsekvens och att det sammanlagda värdet utgör riskbedömningen. I planen tydliggörs även vem som ansvarar för uppföljningen, med vilken metod kontrollen ska ske och när i tid.

Förvaltningen för utbildning, kost, kultur och fritid har totalt definierat och analyserat tretton olika kontrollområden och de risker som noteras för respektive område. Aktuella risker har bedömts med utgångspunkt i sannolikheten att de inträffar och konsekvensen av om så sker.

Förvaltningen bedömer, i dialog med barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott, att arbetsmiljö är ett viktigt och prioriterat område som även år 2020 bör vara föremål för intern kontroll. Den analys som gjorts visar att två av de områden som granskats – barnkonsekvensanalys och delegationsbeslut - visar riskvärden som gör att de också föreslås bli föremål för intern kontroll 2020.

### *Specifika områden för intern kontroll 2020*

Förvaltningen bedömer att en god social och organisatorisk arbetsmiljö är avgörande för möjligheterna att vidareutveckla kvaliteten i verksamheterna och att nå uppställda nationella mål och nämndsmål. Förvaltningen ser därför behovet av att ytterligare förstärka arbetet med att skapa en god *arbetsmiljö* i samtliga verksamheter inom nämndens ansvarsområde.

I juni 2018 röstade riksdagen för regeringens förslag att göra FN:s konvention om barnets rättigheter till svensk lag. Lagen (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter träder i kraft den 1 januari 2020. Beslutet innebär ett förtydligande av att domstolar och rättstillämpare ska beakta de rättigheter som följer av barnkonventionen. Förvaltningen bedömer därför att *barnkonsekvensanalyser* behöver göras för att säkerställa att barns rättigheter beaktas i de beslut nämnden fattar.

Enligt kommunallagen kan en nämnd uppdra åt en anställd hos kommunen att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden (Kommunallagen kap 7 § 5). Om en nämnd med stöd av § 5 uppdrar åt en förvaltningschef inom nämndens verksamhetsområde att fatta beslut, får nämnden överlåta åt förvaltningschefen att i sin tur uppdra åt en annan anställd inom kommunen att besluta i stället. Förvaltningen ser behov av att säkerställa att aktuella beslutsrutiner avseende *delegationsbeslut* fungerar och att anmälan av fattade beslut görs på rätt sätt.

Handlingsplanen för intern kontroll 2020 har tagits fram av UKF-förvaltningens ledningsgrupp där gemensam bedömning av adekvata processer/rutiner, risker och riskanalyser gjorts. Ledningsgruppen har i detta arbete gjort antaganden om vad som kan gå fel inom aktuella riskområden.

### *Arbetsmiljö*

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är en strategiskt viktig fråga som ger goda förutsättningar för kvalitet i verksamheterna och för att nå uppställda mål i de verksamheter som barn- och utbildningsnämnden ansvarar för.

De senaste decennierna har intresset för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökat. Ohälsosam arbetsbelastning, konflikter och kränkande särbehandling har blivit mer uppmärksammat på arbetsplatser nu än tidigare. Av det skälet har tydligare regler och krav på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön efterfrågats. Arbetsmiljöverket har därför gjort en föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Med utgångspunkt i Arbetsmiljöverkets föreskrift har förvaltningen fastställt två övergripande mål för det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- Arbetsuppgifterna ska rymmas inom den egna arbetstiden.
- Samtliga medarbetare upplever sig som en del i arbetsplatsens gemenskap.

De båda målen har arbetats fram tillsammans med representanter för de förbund som är organiserade i förvaltningens samverkansgrupp.

Arbetsmiljön är ett viktigt och prioriterat område för UKF - förvaltningen. Förvaltningen ser därför behov av att även för år 2020 följa upp medarbetares bedömning av arbetsmiljön i den interna kontrollen. Förvaltningen planerar därför att säkerställa att medarbetares arbetsuppgifter rymms inom den egna arbetstiden samt att samtliga medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap.

### *Barnkonsekvensanalys*

Barnets rättigheter ska beaktas vid avvägningar och bedömningar som görs i beslutsprocesser i mål och ärenden som rör barn. En inkorporering av barnkonventionen bidrar till att synliggöra barnets rättigheter. Det är ett sätt att skapa en grund för ett mer barnrättsbaserat synsätt i all offentlig verksamhet (Barnkonventionen som svensk lag. Regeringens hemsida).

Förvaltningen bedömer att barnkonsekvensanalyser behöver göras för att säkerställa att barns rättigheter finns med i nämndens beslutsfattande. En barnkonsekvensanalys är en utredning som ligger till grund för beslutsfattande i frågor som rör barn. Barnkonsekvensanalysen måste anpassas utifrån rådande förutsättningar.

### Delegationsbeslut

Förvaltningen konstaterar att nämndens delegationsplan och förvaltningschefens plan för vidaredelegation ses över och anpassas kontinuerligt, vartefter verksamheternas behov ändras. Förvaltningen ser behov av att säkerställa att rutiner för delegationsbeslut och anmälan av delegationsbeslut följs, så att handläggning sker på ett rättssäkert sätt. Förvaltningen ser därför att interna kontroll bör göras för att säkerställa att delegat anmäler de beslut som fattas till nämnden och att vidaredelegat anmäler vidaredelegationsbeslut till förvaltningschef samt att aktuella beslut anslås så att de vinner laga kraft och därigenom blir gällande.

## 2 Sammanfattning

Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Resultat	Åtgärd
Arbetsmiljö	Arbetsuppgifterna rymms inte inom den egna arbetstiden	Kontroll av att arbetsuppgifter rymms inom den egna arbetstiden	◆ Mindre avvikelse UKF – förvaltningens resultat 3,6 av 5 i medarbetarenkät - 2020	Fortsatt arbete för att arbetsuppgifterna ska rymmas inom den egna arbetstiden
	Medarbetare inte upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap	Kontroll av om medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap	◆ Mindre avvikelse UKF – förvaltningens resultat 4,2 av 5 i medarbetarenkät - 2020	Fortsatt arbete för att samtliga medarbetare ska uppleva sig som en del av arbetsplatsens gemenskap
Barnkonsekvensanalys	Barns rättigheter beaktas inte i beslut som rör dem	Kontroll av samtliga beslut som nämnden fattar	■ Avvikelse Resultat: 1 av 31 beslut har en barnkonsekvensanalys som underlag	Utveckla rutiner som säkerställer att barnkonsekvensanalyser finns som underlag för aktuella nämndsbeslut.
Delegationsbeslut	Beslut vinner inte laga kraft	Kontroll av beslut som delegat fattar	● Ingen avvikelse Resultat: Beslut vinner laga kraft.	Vidareutveckla rutiner för hur delegationsbeslut fattas.

## 3 Uppföljning

### 3.1 Arbetsmiljö

#### Risk 1:

Arbetsuppgifterna rymms inte inom den egna arbetstiden

#### Riskbedömning

◆ 8. Kännbar

#### Kontrollaktivitet:

Kontroll av att arbetsuppgifter rymms inom den egna arbetstiden

#### Resultat

◆ Mindre avvikelse

#### Kontrollansvarig

Staffan Friberg

## Kommentar

*Finns det möjlighet till jämförelse med tidigare år (i de fall kontrollen gjorts tidigare?)*

På förvaltningsövergripande nivå visar svaren, på de frågor som kopplats till frågan om arbetsuppgifterna rymms inom den egna arbetstiden, år 2020 3,6 av 5. År 2019 var resultaten 3,5 av 5. Detta innebär att förvaltningen förbättrat resultatet i förhållande till år 2019.

*Vad bedöms vara orsaken till resultatet?*

Skälet till resultatet bedöms vara att en stor del i arbetsmiljöarbetet i förvaltningen riktat fokus mot att skapa förutsättningar för att rymma arbetsuppgifterna inom den egna arbetstiden. Som en följd av detta har arbetet med stöd från chef till medarbetare, för att göra prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning, utvecklats.

Intervjuer med fyra rektorer visar att stress diskuteras öppet på arbetsplatsen, både vid gemensamma möten och enskilt med medarbetare. Samtalen visar att det finns gemensam kunskap i verksamheterna om att fokus riktas mot att lösa de problem som uppkommer. Digitalisering och strukturering av verksamheten har också bidragit till att minska stressen. Coronapandemin har inneburit färre möten och mer hemarbete. Även detta bedöms ha minskat stressen hos medarbetarna.

*Vilka konkreta åtgärder ska göras? (Ange åtgärd vid mindre eller större avvikelse)*

Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att säkerställa att arbetsuppgifterna rymms inom den egna arbetstiden.

### Risk 2:

Medarbetare inte upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap

### Riskbedömning

◆ 8. Kännbar

### Kontrollaktivitet:

Kontroll av om medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap

### Resultat

◆ Mindre avvikelse

### Kontrollansvarig

Staffan Friberg

## Kommentar

*Finns det möjlighet till jämförelse med tidigare år (i de fall kontrollen gjorts tidigare?)*

2018 inledde UKF-förvaltningen arbetet med att bygga en organisationskultur som baseras på samarbete och tillit, "tillsammansskapet". En bärande princip var att utveckla professionella samverkansrelationer horisontellt och vertikalt med uppdraget att ge medborgarna bästa möjliga service och kvalitet i de tjänster förvaltningen erbjuder. Bristande samverkansrelationer internt sågs som ett onödigt energiläckage och som ett hinder för att möta medborgarnas behov.

I medarbetarundersökningen visar svaren - på förvaltningsövergripande - år 2020 nivå att medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap, 4,2 av 5. Detta innebär att förvaltningen bibehåller samma nivå som år 2019 där resultatet också var 4,2 av 5.

*Vad bedöms vara orsaken till resultatet?*

Skälet till resultatet bedöms vara förvaltningens arbete med "tillsammansskap". Det är numera en integrerad del av verksamheternas ordinarie arbete.

Intervjuer med rektorer visar att det finns ett aktivt arbete med fokus på inkludering. Frågan om inkludering och tillsammansskapet diskuteras öppet i verksamheten och med förvaltningsledningen vid arbetsplatsträffar. De rektorer som intervjuats pekar på att de som arbetar i verksamheterna bryr sig om varandra. Betydelsen av att känna sig som en del i en helhet lyfts fram i samtalen.

*Vilka konkreta åtgärder ska göras? (Ange åtgärd vid mindre eller större avvikelse)*

Förvaltningen kommer att fortsätta kulturbygget med tillsammansskapet i syfte att ytterligare stärka förutsättningen att varje medarbetare är en del av arbetsplatsens gemenskap och behövs för att uppdraget ska bli genomfört med hög kvalitet.

### **3.2 Barnkonsekvensanalys**

#### **Risk:**

Barns rättigheter beaktas inte i beslut som rör dem

#### **Riskbedömning**

■ 12. Allvarlig

#### **Kontrollaktivitet:**

Kontroll av samtliga beslut som nämnden fattar

#### **Kontrollansvarig**

Staffan Friberg

#### **Kommentar**

*Finns det möjlighet till jämförelse med tidigare år (i de fall kontrollen gjorts tidigare?)*

FN:s konvention om barnets rättigheter har blivit svensk lag. Lagen (2018:1197) har trätt i kraft 2020-01-01. 2020 är således det första året som lagen tillämpas. Förvaltningen har därför inte något material från tidigare år att jämföra med.

Förvaltningen har inför lagens ikraftträdande gjort underlag i syfte att kunna göra barnkonsekvensanalyser som ska biläggas de beslut nämnden fattar.

Förvaltningen konstaterar i sin granskning att nämnden har handlagt ärenden under 91 paragrafer under år 2020. I 31 fall bedömer förvaltningen att barnkonsekvensanalys borde biläggas som beslutsunderlag. I 1 ärende har sådan analys bifogats.

*Vad bedöms vara orsaken till resultatet?*

Skälet till resultatet bedöms vara att 2020 är det första året som aktuell lag tillämpas. Detta innebär att rutiner där barnkonsekvensanalys är beslutsunderlag inte har utvecklats.

*Vilka konkreta åtgärder ska göras? (Ange åtgärd vid mindre eller större avvikelse)*

Förvaltningen kommer att utveckla rutiner som säkerställer att barnkonsekvensanalyser är underlag för aktuella nämndsbeslut. Åtgärderna innebär att bedömning av nämndsärendes karaktär görs i varje enskilt fall. I den bedömningen tar förvaltningen ställning till om barnkonsekvensanalys bedöms behövas som underlag för nämndens ställningstagande.

Uppföljning av handläggning av barnkonsekvensanalyser kommer att ske efter 2021-12-31.

### 3.3 Delegationsbeslut

#### Risk:

Beslut vinner inte laga kraft

#### Riskbedömning

■ 9. Kännbar

#### Kontrollaktivitet:

Kontroll av beslut som delegat fattar

#### Kontrollansvarig

Staffan Friberg

#### Kommentar

*Finns det möjlighet till jämförelse med tidigare år (i de fall kontrollen gjorts tidigare?)*

Kontroll har inte gjorts de senaste åren. Av det skälet kan inte någon jämförelse med tidigare år göras.

De övergripande besluten anslås på kommunens anslagstavla och vinner laga kraft tre veckor efter det att de anslagits. De beslut som rör enskild individ vinner laga kraft tre veckor efter det att beslutet kommit den det berör tillhanda.

De beslut som fattas ordnas i huvudsak i kommunens ärendehanteringssystem LEX. Olika plattformarnas register används dock också för att ordna beslut som fattas.

Förvaltningens genomgång visar att delegationsbeslut fattas på ett sådant sätt att de vinner laga kraft. Rutiner för hur besluten dokumenteras och ordnas bedöms dock behöva vidareutvecklas.

*Vad bedöms vara orsaken till resultatet?*

Skälet till delegationsbesluten samlas i olika digitala register är att respektive plattform är framtaget för att tillgodose olika behov kopplade till elevernas utbildning. De beslut som fattas ordnas tillsammans med det ärenden som beslutet avser och bedöms på så sätt vara ordnade.

*Vilka konkreta åtgärder ska göras? (Ange åtgärd vid mindre eller större avvikelser)*

Nämnden har fastställt ny delegationsordning under 2020. De beslut som vidaredelegeras av förvaltningschef har fastställts i en vidaredelegation. Båda planerna syftar till att tydliggöra vilka beslut som stöds av delegationsordningen och vem som har rätt att fatta aktuella beslut.

Förvaltningen har påbörjat arbete med att skapa en sammanhållen bild av samtliga delegationsbeslut. Parallellt med detta arbete kommer även rutiner för arbetet med delegationsbesluten att tydliggöras. Detta arbete beräknas vara klart under våren 2021. Granskning av delegaternas arbete kommer att ske i december 2021.



## 4 Analys av uppföljningsarbetet

### Systematiskt arbetsmiljöarbete – Organisatorisk och social arbetsmiljö

I syfte att förstärka och vidareutveckla arbetsmiljön i verksamheterna har nämnden lyft fram de två inriktningar som Arbetsmiljöverket anger som utgångspunkter för arbetsmiljöarbetet i AFS 2015:4 - den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det utvecklingsarbete som förvaltningen genomför tillsammans med de förbund som organiserar medlemmar inom nämndens verksamheter följer dessa båda inriktningar. Den risk som noterats är att arbetsmiljöansvaret inte uppfylls och risken för ohälsa bland medarbetarna ökar.

Förvaltningen har därför gjort uppföljning av verksamheternas arbetsmiljö för att säkerställa att *medarbetares arbetsuppgifter ryms inom den egna arbetstiden* samt att *samtliga medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap*. De båda uppföljningsfrågorna har bedömts med hjälp av svaren på de enkätfrågor som ställts enligt nedan:

De aktuella frågorna uttrycks som påståenden i medarbetarenkäten. Respondenten svarar på påståenden i en sifferskala mellan 1 – 5, där 1 betyder instämmer inte alls och 5 instämmer helt.

Undersökningen har generellt en hög svarsfrekvens där ingen verksamhet har färre än 50 procent svarande (siffror inom parentes avser svarsfrekvens i medarbetarundersökning 2019).

Svarsfrekvensen visar följande svarsfrekvens i verksamheterna:

OSA – mål	Svars- frekvens						
		UKF – förvalt- ningen	För- skola	Grund- skola	Gym/Vux	Centrala barn och elevhälsan	Kost
	Svarsfrekvens (procent):	87 (82)	94 (84)	87 (81)	100 (100)	100 (100)	54 (69)

Tabell: Medarbetarundersökning 2020. Svarsfrekvens fördelat på respektive verksamhet (Siffrorna inom parentes avser svarsfrekvens i undersökningen 2019).

Svarsfrekvensen visar generellt ett ökat deltagande i undersökningen år 2020 i förhållande till år 2019. Inom kostverksamheten noteras lägre svarsfrekvens än i förra årets undersökning.

### Organisatorisk arbetsmiljö

*Arbetsuppgifter ryms inom den egna arbetstiden* - När det gäller frågeställningen avseende den organisatoriska arbetsmiljön har förvaltningens granskning utgått ifrån det avsnitt medarbetarundersökningen som avser arbetsbelastning.

De frågor som besvarats är:

- Jag blir färdig med mina uppgifter i tid utan att arbeta alltför intensivt.
- Jag har mina arbetsuppgifter under kontroll.
- Jag upplever rimliga krav på mig in min arbetssituation.

Nedan visas resultaten avseende respektive fråga i aktuella verksamheter.

OSA – mål	Fråga: Medarbetare enkäten	Svar: Medarbet arenkäten					
		UKF – förvalt- ningen	För- Skola	Grund- skola	Gym/Vux	Centrala barn och elevhälsan	Kost
	Skala 1–5 1=Instämmer inte alls 5=Instämmer helt						
Arbets- belastning	Jag har mina arbetsupp- gifter under kontroll	3,9 (3,7)	3,7 (3,5)	3,9 (3,7)	4,5 (4,3)	4,0 (3,8)	4,2 (4,3)
	Jag har rimliga krav på mig i mitt arbete	3,7 (3,6)	3,5 (3,2)	3,8 (3,5)	4,5 (4,3)	4,1 (3,7)	3,9 (4,1)
	Jag blir färdig med mina uppgifter i tid utan att arbeta alltför intensivt	3,3 (3,1)	3,1 (2,8)	3,4 (3,1)	4,5 (4,3)	3,8 (3,3)	3,5 (3,4)
	Totalt	3,6 (3,5)	3,4 (3,4)	3,7 (3,4)	4,5 (4,3)	4,0 (3,6)	3,9 (3,9)

*Tabell:* Resultat av medarbetarundersökningen 2020, fördelat på verksamheter (Siffrorna inom parentes avser resultatet i undersökningen 2019).

När det gäller arbetsbelastning visar undersökning att samtliga verksamheter förbättrat resultaten eller är på samma nivå som vid förra undersökningen.

I svaren på de enskilda frågorna anger medarbetare att de i lägst omfattning blir färdiga med sina arbetsuppgifter i tid utan att arbeta allt för intensivt (3,3 av 5). De upplever i högre omfattning att de har rimliga krav på sig i sin arbetssituation (3,7 av 5). Medarbetarna upplever i högst omfattning att de har arbetsuppgifterna under kontroll (3,9 av 5).

Resultaten visar att förskolan har lägst resultat, 3,4. Grundskolans resultat visar 3,7, gymnasieskola/vuxenutbildning 4,5, centrala barn- och elevhälsan 4,0 och kostverksamhetens resultat är 3,9.

En tänkbar orsak till att förskolan och till viss del även grundskolan har lägre resultat än de andra verksamheterna skulle kunna vara att det barn- och elevnära arbetet i högre grad kan innebära en tillgänglighet som kräver omDispositionering av planerade arbetsuppgifter. Detta stöds bland annat av enkätrespondenternas svar på påståendet "Min arbetsplats är fri från störande inslag som försämrar min arbetsförmåga markant", där också för- och grundskolan har lägre resultat än de övriga verksamheterna.

I denna frågeställning visar även gymnasieskolan/vuxenutbildning lägre värden än övriga verksamheter. Orsaken till detta kan hänföras till störande inslag på grund av ombyggnation i verksamhetens omedelbara närhet. Verksamhetens rapport omfattar endast 6 respondenter. Vilket gör att variation i svaren kan få stort genomslag.

OSA – mål	Fråga: Medarbetare enkäten	Svar: Medarbet arenkäten					
		UKF – förvalt- ningen	För- Skola	Grund- skola	Gym/Vux	Centrala barn och elevhälsan	Kost
Arbetsplats och verktyg	Skala 1–5 1=Instämmer inte alls 5=Instämmer helt  Min arbetsplats är fri från störande inslag som försämrar min arbetsförmåga markant	3,4 (3,2)	3,2 (3,1)	3,5 (3,2)	2,7 (3,0)	3,9 (3,7)	3,7 (3,6)

*Tabell:* Medarbetarundersökningen 2020 – Delfråga i avsnitt Arbetsplats och verktyg fördelat på verksamheter (Siffrorna inom parentes avser resultatet i undersökningen 2019).

En möjlig orsak till de övergripande resultaten bedöms vara att frågan om stress diskuteras öppet på arbetsplatserna, både vid gemensamma möten och i möten med enskilda medarbetare. Den gemensamma diskussionen i verksamheterna bedöms bidra till en känsla av att det finns fokus på att lösa situationer där stress uppkommer.

Förvaltningen understryker dock betydelsen av god arbetsmiljö och genomför insatser i syfte att skapa möjlighet att genomföra sådant arbete som ställer särskilda krav på att arbeta ostörd. Exempel på sådana insatser är att försöka erbjuda möjlighet till arbetsplats samt att organisera arbete så att förutsättningar för att arbeta avskilt finns när arbetet ger utrymme för det.

### **Social arbetsmiljö**

Medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap – När det gäller frågeställningen avseende den sociala arbetsmiljön har förvaltningens granskning utgått ifrån det avsnitt medarbetarundersökningen som avser relation till kollegor

De frågor som besvarats är:

- Jag får stöd från mina kollegor när jag behöver det.
- Jag har goda vänner på min arbetsplats.
- Tilliten är hög mellan mig och mina kollegor.
- Mina arbetskamrater tar ansvar och utför arbetet med kvalitet.
- Jag upplever en stark laganda med mina kollegor.
- Jag och mina kollegor hanterar konflikter effektivt.

Nedan visas resultaten avseende respektive fråga i aktuella verksamheter.

OSA – mål	Fråga: Medarbetar- enkäten	Svar: Medarbet arenkäten					
		UKF – förvalt- ningen	För- Skola	Grund- skola	Gym/Vux	Centrala barn och elevhälsan	Kost
	Skala 1–5 1=Instämmer inte alls 5=Instämmer helt						
Relation till kollegor:	Jag får stöd från mina kollegor när jag behöver det	4,4 (4,4)	4,4 (4,4)	4,5 (4,5)	4,5 (5,0)	4,6 (4,4)	4,2 (4,3)
	Jag har goda vänner på min arbetsplats	4,2 (4,2)	4,2 (4,2)	4,3 (4,2)	4,2 (4,2)	4,2 (4,3)	3,9 (4,0)
	Tilliten är hög mellan mig och mina kollegor	4,2 (4,2)	4,1 (4,2)	4,3 (4,2)	4,5 (4,6)	4,1 (4,1)	4,0 (3,9)
	Mina kollegor tar ansvar och utför sitt arbete med kvalité	4,2 (4,2)	4,1 (4,1)	4,2 (4,2)	4,7 (4,4)	4,2 (4,3)	4,0 (4,0)
	Jag upplever en stark laganda med mina kollegor	4,2 (4,1)	4,1 (4,1)	4,2 (4,2)	4,3 (4,6)	4,4 (4,1)	4,0 (3,9)
	Jag och mina kollegor hanterar konflikter effektivt	3,9 (3,9)	3,8 (3,8)	4,0 (4,0)	4,7 (4,4)	3,8 (3,8)	3,8 (3,8)
	Totalt	4,2 (4,2)	4,1 (4,1)	4,3 (4,2)	4,5 (4,3)	4,2 (4,2)	4,0 (4,0)

*Tabell:* Resultat av medarbetarundersökningen i oktober, fördelat på verksamheter (Siffrorna inom parentes avser resultatet i undersökningen 2019).

Samtliga verksamheter visar höga resultat, från 4,0 eller högre i den 5-gradiga skalan. Svaren ligger relativt nära varandra. Det är därför svårt att spekulera i tänkbara orsaker till de skillnader som tabellen visar.

En tänkbar orsak till resultaten är att frågan om inkludering och samverkan diskuteras öppet i verksamheterna. Det finns en känsla av att de som arbetar i verksamheterna bryr sig om varandra. Medarbetarenkätens frågor diskuteras och analyseras tillsammans.

Sammantaget visar granskningen en svag positiv trend både när det gäller arbetsbelastning och relationen till kollegor. Arbetet med att förvalta och förädla det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet behöver därför fortsätta för att säkerställa varje medarbetares rätt till en god arbetsmiljö.

### Barnkonsekvensanalys

Förvaltningen har i sin analys summerat antalet protokollerade ärenden nämndens arbetsutskott handlagt under året och hur många av dessa ärenden som är av sådan karaktär att barnkonsekvensanalys borde gjorts. I 31 av de 91 ärenden som protokollförts bedömer förvaltningen att barnkonsekvensanalys borde gjorts.

Ärenden	Varav kräver		
	Antal ärenden där barnkonsekvensanalys bedöms borde bifogats.	Antal ärenden där barnkonsekvensanalys har bifogats	Ärenden som saknar barnkonsekvensanalys som beslutsunderlag
Totalt	31	1	30
91	31	1	30

*Tabell:* Ärenden som barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott behandlat och ärenden som kräver barn- och konsekvensanalys.

Exempel på sådana ärenden där förvaltningen ser att barnkonsekvensanalys borde gjorts är lokalbehovsplan, uppföljning av lokal behovsplan, budget, nämndsplan och verksamhetsplan samt interkommunal ersättning. Sådan analys borde även gjorts i de utredningar som avser särskilda lokalprojekt, beställningar av lokaler, beslut om utökad timplan, skolvalsregler, regler om skolpeng utomlands, riktlinjer för tillsyn samt vissa motioner.

Huvuddelen av de ärenden som granskats är rapporter där resultat i olika mätningar redovisats. Dessa beslut bedöms vara av informationskaraktär där inte något materiellt beslut kräver barnkonsekvensanalys. Exempel på sådana beslut är redovisning av ekonomiskt utfall, presentation av befolkningsprognos, presentation av skolresultat och anmälan av kräkningar. I de fall denna information medför beslut om uppdrag till förvaltningen prövas behovet av att göra barnkonsekvensanalys inför redovisningen av det uppdraget.

Förvaltningen bereder även olika ärenden som remitteras till nämnden. I granskningen noterar förvaltningen att barnkonsekvensanalys borde bifogats till de olika planer som översänds för yttrande till nämnden. Förvaltningen bedömer att remissförfattaren är ansvarig för att bifoga aktuell konsekvensanalys. Förvaltningen kommer att rekommendera remissförfattaren att göra sådan analys i kommande yttranden.

### **Delegationsbeslut**

Förvaltningens genomgång visar att delegationsbeslut fattas på ett sådant sätt att de vinner laga kraft.

I granskningen noterar förvaltningen att två typer av beslut fattas, övergripande beslut (där eventuell överklagan sker som kommunalbesvär) samt beslut som rör enskild person (där eventuell överklagan sker som förvaltningsbesvär). De övergripande besluten anslås på kommunens anslagstavla och vinner laga kraft tre veckor efter det att de anslagits. De beslut som rör enskild individ vinner laga kraft tre veckor efter det att beslutet kommit den det berör tillhanda.

De övergripande besluten fattas i huvudsak av delegat i förvaltningsledningen. Beslut avseende enskild individ fattas i stor omfattning av delegat på enhetsnivå. Huvuddelen av de beslut som fattas ordnas i kommunens program för ärendehantering, LEX. Det finns dock två undantag; beslut som avser huvudmän och ansvarsfördelning - som ordnas i programmet Visma - samt beslut avseende kränkande behandling - som ordnas i programmet DF respons. Skälet till att dessa beslut ordnas separat är att handläggning av

aktuella ärenden sker i specialprogram och underlättas av att all dokumentation finns på en och samma plats.

Förvaltningen har under året sammanställt en ny delegationsordning. Delegationsordningen har fastställts av barn- och utbildningsnämnden i december 2020. De beslut som vidaredelegerats av förvaltningschef är sammanställda i en vidaredelegation. Båda planerna syftar till att tydliggöra vilka beslut som stöds av delegationsordningen och vem som har rätt att fatta aktuella beslut. Efter nämnden fastställt delegationsordningen har förvaltningschefen fastställt plan för vidaredelegation.

I syfte att utveckla sökbarheten vad gäller olika beslut har förvaltningen påbörjat arbete med att anpassa det sätt delegaternas beslut ordnas i kommunens diarieföringssystem LEX.

Förvaltningen noterar i granskningen att rutiner vad gäller beslutsfattande med stöd i delegation behöver tydliggöras så att samtliga delegater har gemensam kunskap om hur delegationsbeslut ska handläggas. Förvaltningen kommer därför att tydliggöra och vidareutveckla aktuella rutiner för arbetet. Detta arbete beräknas vara klart under våren 2021. Uppföljning av delegaternas arbete kommer att ske i december 2021.