



Verksamhetsberättelse 2023

Barn- och utbildningsnämnden

Ordförande: Bo Carlsson (C)
1:e vice ordförande: Christin Slättmyr (S)
2:e vice ordförande: Gunnar Henriksson (L)
Förvaltningschef: Sofia Bråberg



Särskilda händelser under året

Den 2 juni 2023 gick Klassjoggen av stapeln i ett soligt Vänersborg. Tusentals elever i årskurs 4-9 samlades för att ta sig runt en bana på två kilometer i centrala Vänersborg samtidigt som elever i årskurs F-3 hade möjlighet att springa på sina respektive skolor som ett gemensamt avslut på läsåret 2022/2023.

Lika målmedvetet som eleverna sprang den 2 juni har barn- och utbildningsförvaltningen arbetat under året för att få in fler barn i förskolan. Detta har resulterat i att andelen barn inskrivna i förskolan har fortsatt att öka och Vänersborgs kommun ligger bland de 25 % bästa kommunerna i Sverige när det gäller andelen barn inskrivna i förskolan. Samtidigt sjönk gymnasiebehörigheten något jämfört med året innan. Det finns fortsatta utmaningar när det gäller att alla barn och elever ska fullfölja sina studier genom grundskolan och gymnasieskolan för att komma vidare till högre studier eller ut på arbetsmarknaden. Barn- och utbildningsförvaltningen har därför under år 2023 valt att delta i Samverkan för bästa skola. Tillsammans med Skolverket och Linnéuniversitetet har förvaltningen startat upp arbetet med att analysera elevernas förutsättningar i fråga om trygghet, trivsel, studiero och studieresultat. Detta arbete är en del i ett långsiktigt och strategiskt arbete för att förbättra elevernas kunskapsresultat, framför allt inom matematik, svenska och svenska som andraspråk där resultaten är särskilt låga. För att ytterligare stärka det strategiska långsiktiga arbetet har barn- och utbildningsförvaltningen under år 2023 arbetat fram nya vägledande principer som ska genomsyra hela organisationen, du kan läsa om principerna längre fram i verksamhetsberättelsen.

År 2023 är ett år som präglats av den ekonomiska utvecklingen. Hög inflation, ett fortsatt högt ränteläge och en oro för den ekonomiska utvecklingen är delar som påverkat omvärlden och så även barn- och utbildningsnämnden i Vänersborgs kommun. Med högre kostnader för såväl skolskjutsar, läromedel som lokaler har 2023 inneburit ett än mer intensivt arbete med ekonomi- och resultatstyrning för att nå en budget i balans. Medarbetarundersökningen som genomfördes under 2023 visar att arbetsbelastningen är fortsatt hög och en liten minskning gällande andelen som skulle rekommendera barn- och utbildningsförvaltningen som arbetsplats jämfört med föregående år. Detta kan hänga samman med oron för den ekonomiska utvecklingen då svaren i medarbetarundersökningen ger en bild av en obalans mellan krav och resurser inom förvaltningens verksamheter.

År 2023 har inneburit utmaningar inom anpassad grundskola där barn- och utbildningsförvaltningen mött både en volymökning och större behov hos elevgruppen. På likande sätt finns samma utmaningar inom förskolan där barns behov tidigt fångas upp. Den insatskoordinator inom förskolan som påbörjat sitt uppdrag under 2023 har ökat möjligheterna att få kunskap om problematisk frånvaron redan i förskolan för att barn och familjer tidigt ska få ett ändamålsenligt stöd för en fungerande, regelbunden närvaro och likvärdig tillgång till förskolans undervisning. Detta stärker arbetet för fullföljda studier och närvaroarbetet för alla barn 1 till 16 år.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till all personal för fantastiska insatser under året som bidragit till att vi tillsammans gör bra bättre!

Sofia Bråberg

Förvaltningschef/Skolchef

Innehåll

Särskilda händelser under året.....	2
Årets verksamhet.....	5
Nämnd och förvaltning.....	5
Målavstämning - förväntade resultat utifrån inriktningsmål.....	7
Ekonomi.....	11
Kommunal budget, statsbidrag och övriga intäkter.....	11
Kostnader.....	12
Övergripande analys.....	13
Nämnd och nämndsadministration.....	14
Ekonomiskt utfall.....	14
Ekonomisk analys.....	14
Nyckeltal.....	14
Förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år.....	15
Ekonomiskt utfall.....	15
Ekonomisk analys.....	15
Nyckeltal.....	16
Grundskola (inklusive förskoleklass och skolbarnomsorg).....	17
Välkomsten.....	17
Ekonomiskt utfall.....	17
Ekonomisk analys.....	17
Nyckeltal.....	18
Anpassad grundskola.....	19
Ekonomiskt utfall.....	19
Ekonomisk analys.....	19
Nyckeltal anpassad grundskola.....	20
Inventarieinvesteringar.....	20
Personal.....	21
Personalen i siffror.....	21
Antal anställda.....	21
Friskt och hållbart arbetsliv.....	23
Hållbart medarbetarengagemang (HME).....	23
Sjukfrånvaro.....	25
Budgetförutsättningar.....	26
Arbetsbelastning.....	26
Rektors komplexa uppdrag.....	27
Stödsystem.....	27
Insatser för att sänka sjukfrånvaron.....	27
Förebyggande insatser.....	27
Kompetensförsörjningsplan med friskfaktorer.....	27
Rehabprocess och verktyglåda.....	28
Hälsoinspiratörer.....	29
Åtgärdande insatser.....	29

Nära och riktat chefsstöd.....	29
Företagshälsovård.....	29
Utmaningar att fokusera på framåt.....	30
Arbetsskador och tillbud.....	30
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	31
Kompetensförsörjning.....	32
Ambassadörer.....	32
Personalrörlighet.....	32
Kompetensförsörjningsplan.....	33
Legitimerad personal.....	34
Kompetensutveckling.....	36
Rektorsprogrammet.....	36
Systematiskt kvalitetsarbete.....	36
Samverkan och samarbeten.....	36
Lönekartläggning.....	36
Samarbete kring barn och unga i förskole- och skolåldern.....	36

Årets verksamhet

Nämnd och förvaltning

Barn- och utbildningsnämndens verksamhet består av förskola, pedagogisk omsorg, grundskola, anpassad grundskola och fritidshem. Förutom den ordinarie verksamheten ingår både nämnden och förvaltningsledningen i flera samverkansstrukturer, bland annat Fyrbodals kommunalförbund.

Kommunfullmäktige är huvudman för utbildning inom skolväsendet och ansvarar för att, i enlighet med nationella lagar och styrdokument, bedriva en likvärdig utbildning för alla barn oberoende av geografisk hemvist och sociala och ekonomiska förhållanden. Alla barn i kommunen ska ha lika tillgång till utbildning. Barn- och utbildningsnämnden har kommunfullmäktiges uppdrag att fullgöra huvudmannauppgiften. Huvudmannens ansvar gentemot enskilda skolhuvudmän är att fördela resurser i enlighet med den resursfördelning som fastställs för de kommunala verksamheterna. I de fall som enskilda huvudmän bedriver fristående förskola och/eller enskild pedagogisk omsorg i kommunen är kommunen tillsynsmyndighet.

Barn- och utbildningsförvaltningen stödjer barn- och utbildningsnämnden i att leda och samordna nämndens verksamheter. Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar utifrån kommunens vision *Attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet* med de tillhörande värdeorden levande, attraktiv, hållbar – tillsammans. Barn- och utbildningsförvaltningens helhetsidé *Tillsammans gör vi bra bättre* går helt i linje med kommunens vision och värdeord. Förvaltningschef och verksamhetschefer styr, leder och stödjer rektorer i uppdraget att öka måluppfyllelsen och förbättra resultaten. Arbetet utgår från nationella mål, kommunfullmäktiges inriktningsmål och barn- och utbildningsnämndens förväntade resultat genom förvaltningens prioriterade fokusområde: elevers resultat ska förbättras.

I januari 2023 påbörjade barn- och utbildningsförvaltningen ett samarbete med Skolverket inom ramen för Samverkan för bästa skola. Projektet kommer att fortsätta under 2024-2025 och fokus för arbetet är att analysera elevernas förutsättningar i fråga om trygghet, trivsel, studiero och studieresultat. Detta arbete är en del i ett långsiktigt och strategiskt arbete för att förbättra elevernas kunskapsresultat. I Vänersborgs kommun är resultaten låga i matematik och när det kommer till att läsa och skriva i svenska och svenska som andraspråk. Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2023 tagit fram tre vägledande principer som ska ligga till grund för det långsiktiga strategiska arbetet:

- Vi har en professionell kultur
- Vi utgår från barnets/elevens perspektiv
- Vi utgår från det lokala sammanhanget i förbättringsarbetet

Verksamhetschefer har under året fortsatt haft kontinuerliga uppdragsdialoger med rektorerna utifrån fokusområdet och de vägledande principerna. Barn- och utbildningsnämnden har under året fått uppföljning utifrån respektive verksamhetsområde inom ramen för barn- och utbildningsnämndens plan för systematiskt kvalitetsarbete.

Inom områdena nämnd, personal, ekonomi, organisation, kvalitetsarbete, utveckling och kommunikation finns administrativa avdelningen som stöd. När det gäller hälsofrämjande och förebyggande arbete finns den centrala barn- och elevhälsan som stöd för förskolans, grundskolans och den anpassad grundskolans barn- och elevhälsoarbete. Centrala barn- och elevhälsan utgörs av skolsköterskor, skolläkare, skolpsykologer, skolkuratorer, samordnare för anpassad grundskola, skollagoger, samverkande socialsekreterare, administration och ett mobilt skolteam som arbetar med fokus på ökad skolnärvaro.

Barn- och elevhälsan ska bidra till att skapa miljöer som främjar elevernas lärande, utveckling och hälsa. Uppdraget är att främja, förebygga och stödja barnens och elevernas utveckling mot målen.

Målavstämning - förväntade resultat utifrån inriktningsmål

Andelen barn inskrivna i förskolan ökar

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts. Andelen barn boende i Vänersborgs kommun inskrivna i förskola under 2023 var i genomsnitt 90,0%. Under år 2022 var i genomsnitt 87,1% av barn boende i Vänersborgs kommun inskrivna i förskolan (lokalt mått).

Arbetet med uppsökande verksamhet för att informera om förskolan och öka vårdnadshavares kunskap om förskolans betydelse har bedrivits under året. Familjecentralen Sirius är en viktig mötesplats där vårdnadshavare får information om vikten av utbildning i tidig ålder. Sirius är en introduktionsförskola och en väg in till en placering i förskolan. Under året har lagändringen i skollagen om ett särskilt erbjudande om plats i förskola implementerats och resulterat i ytterligare placeringar i förskolan.

Andelen elever i årskurs 9 som har behörighet till yrkesprogram ökar

■ Uppnås inte

Det förväntade resultatet har inte uppnåtts. Andelen elever i årskurs 9 med Vänersborg som hemkommun och som har behörighet till yrkesprogram minskade till 83,2% läsåret 2022/2023 från 85,3% läsåret 2021/2022.

För kommunala grundskolor var andelen elever i årskurs 9 med behörighet till yrkesprogram efter sommarlovskolan 82,5% läsåret 2022/2023. Motsvarande andel läsåret 2021/2022 var 83,5%. En utmaning framöver är att elevgruppen som läsåret 2022/2023 gick ur årskurs 6 i kommunala grundskolor hade motsvarande gymnasiebehörighet på 71,0%.

Ett stort arbete har genomförts med fokus på tillgängliga lärmiljöer, anpassningar och individanpassat särskilt riktat stöd med extra fokus på de elever som saknat något/några ämnen för att nå gymnasiebehörighet. Insatser har gjorts bland annat genom lovskolor, undervisning i mindre grupper, enskild undervisning för elever, tät återkoppling mellan lärare och elev och tät kontakt med vårdnadshavare. Detta arbete har bidragit till att öka andelen med gymnasiebehörighet från 79% vårterminen årskurs 6 till 82,5% vårterminen årskurs 9. Enheterna lyckades inte att få elever med annat modersmål att bli behöriga i samma utsträckning som elever med svenska som modersmål. En annan förklaring till att det förväntade resultatet inte uppnås är att andelen elever med frånvaroproblematik fortsatt är högre än innan pandemin. Av de elever som saknade gymnasiebehörighet var det matematik som stack ut som det vanligaste ämnet som eleverna inte nådde målen i.

Andelen barn och elever som upplever trygghet i lärmiljön ökar

◆ Uppnås delvis

Det förväntade resultatet har delvis uppnåtts. Inom förskolan och årskurs 7-9 har barn och elevers upplevda trygghet i lärmiljön ökat jämfört med förra året. För årskurs F-6 har elevernas upplevda trygghet i lärmiljön minskat jämfört med förra året.

Förskolans organisering i mindre barngrupper beskrivs ge en lugn och trygg lärmiljö. Pedagogerna har genom samtal med barnen fått mer kunskap om deras intressen och förmågor vilket innebär att barnen involveras i undervisningen. Dessutom arbetar förskolorna med att skapa trygghetsskapande lärmiljöer. Elevernas delaktighet i arbetet med lärmiljöer och mot diskriminering och kränkande behandling bedöms inom grundskolan bidra till trygghet i lärmiljön. Samtidigt påverkas tryggheten av att det är färre vuxna i skolan och enheter beskriver att det förekommer kränkningar och motsättningar elever emellan. Det krävs ytterligare analyser för att identifiera orsaken till den minskade upplevda tryggheten i årskurs F-6.

Hållbart medarbetarengagemang ökar

◆ Uppnås delvis

Det förväntade resultatet har delvis uppnåtts. Det hållbara medarbetarengagemanget (HME) för barn- och utbildningsförvaltningen uppgår 2023 till 79 vilket är samma nivå som år 2022. Svarsfrekvensen höjdes 2023 till 78%.

Barn- och utbildningsförvaltningen har arbetat systematiskt på samtliga nivåer med uppdragsdialoger och handlingsplaner utifrån varje enhets resultat 2022 vilket har skapat engagemang och ansvarskänsla hos medarbetarna. En tydlig röd tråd genom barn- och utbildningsförvaltningen är fortsatt att medarbetarna upplever att de har tydliga mål att arbeta mot och att de följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

Under året har förvaltningschefens ledningsgrupp arbetat fram en kompetensförsörjningsplan med stöd av HR-partners med utgångspunkt i SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning, Suntarbetslivs friskfaktorer samt HÖK 21 (Huvudöverenskommelse). Utifrån denna har förvaltningen börjat arbeta mer uttalat utifrån ett främjande och förebyggande perspektiv på alla nivåer i förvaltningen. Genom att stärka det friska och välfungerande i verksamheten skapas bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Trots den oro som funnits i förvaltningen för att den ekonomiska utvecklingen skulle påverka arbetsbelastningen och därmed påverka värdet för hållbart medarbetarengagemang negativt har barn- och utbildningsförvaltningen lyckats att behålla HME på samma nivå som förra året. Denna oro kan dock ha bidragit till att det är färre som skulle rekommendera barn- och utbildningsförvaltningen som arbetsplats jämfört med föregående år. Barn- och utbildningsförvaltningen ligger fortsatt på en lägre nivå jämfört med kommunen som helhet när det gäller upplevelsen att ha de resurser som behövs för att utföra sina arbetsuppgifter.

Sjukfrånvaron hos våra medarbetare minskar

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts. Den totala sjukfrånvaron för barn- och utbildningsförvaltningen var i genomsnitt 9,2% under 2023 jämfört med 10,1% föregående år. Pandemin bidrog till den högre sjukfrånvaron under den första delen av förra året.

Barn- och utbildningsförvaltningen har arbetat aktivt med frågor kopplat till sjukfrånvaro genom att bland annat analysera sjuktal samt med förebyggande och främjande insatser för ett hållbart arbetsliv med utgångspunkt i arbetet med HÖK21. Sjukfrånvaro har följts upp månatligen och underlag har tillgängliggjorts för alla chefer att kunna följa upp och analysera på respektive nivå: rektor på sina enheter, verksamhetschefer på verksamhetsnivå och förvaltningschef på förvaltningsnivå.

HR-partners har stöttat cheferna löpande på såväl gruppnivå som individuellt utifrån behov, såväl förebyggande som rehabiliterande. HR-partners har haft återkommande dialog och utbildningsinsatser på rektorsmöten i rehabiliteringsprocessen i syfte att rektorerna ska kunna bedriva effektiva och framgångsrika processer med målsättning att medarbetaren ska återgå i arbete. En viktig del i detta arbete har varit den verktyglåda med stödmaterial till exempel processkartor, samtalsmodeller samt frågor och svar som funnits tillgängligt för alla chefer.

Under året har arbetet påbörjats med att lära känna Suntarbetsliv forskningsbaserade friskfaktorer. Suntarbetsliv har genomfört en webbaserad programserie som heter Studio Friskfaktorer som består av fyra avsnitt. Information om Studio Friskfaktorer har spridits till samtliga rektorer och dialog om programserien har bland annat hållits i förvaltningschefens ledningsgrupp och förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG).

Målavstämning - kompletterande förväntade resultat

Kvaliteten i förskolan ökar

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts. Ett gemensamt matrisunderlag har tagits fram för att mäta effekterna av kvalitetsökningen. Förskolan använder Ann S Pihlgrens utvärderingsmatriser som stöd för att analysera kvalitén och innehållet i utbildningen. Barnets förändrade kunnande dokumenteras också med stöd av olika matriser exempelvis inom läsning, skrivande, matematik och lärandeidentitet.

Matriserna har bidragit till att skapa förutsättningar för ett likvärdigt synliggörande när det gäller barnens progression i lärandet. Ett mått har under året tagits fram gällande läs- och skrivmatrisens resultat för de barn som lämnade förskolan för förskoleklassen höstterminen 2023. Fortsatt kommer undervisningens effekter på alla barns kunskapsresultat att kunna följas. Med ett ökat fokus på barnets perspektiv vid planering och uppföljning möts barnens behov bättre i förskolans organisation.

Andelen elever i grundskolan som når kriterierna för bedömning av godtagbara kunskaper i läsförståelse i årskurs 1 ökar

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts då 89% av eleverna i årskurs 1 nådde kriterierna för bedömning av godtagbara kunskaper i läsförståelse. År 2022 var motsvarande andel 82%. En framgångsfaktor bedöms vara att prioritera tidiga åldrar så att behöriga lärare kan läsa med alla elever flera gånger i veckan. Enheterna har identifierat elever som inte nått läskravet och satt in insatser som till exempel intensivperioder med lästräning. En framgångsfaktor har varit kontinuitet i elevhälsoteamet och att kunskaper om barnen förs över vid övergångar.

Andelen elever i årskurs 7-9 med mer än 75 procent närvaro ökar

◆ Uppnås delvis

Det förväntade resultatet har delvis uppnåtts. Andelen elever i årskurs 7-9 med mer än 75% närvaro var under 2023 85,7% jämfört med 85,8% år 2022.

Trots att det förväntade resultatet uppnås delvis är det en lägre andel av eleverna som har en närvaro över 75% än före pandemin. Barn- och utbildningsförvaltningen har noterat ett samband mellan hemmavarande vårdnadshavare och elever som inte kommer till skolan vilket bland annat skulle kunna kopplas till den normförändring gällande distansarbete som skedde under pandemin. En ändrad hantering av skolpliktsbevakningen gör också att resultatet påverkas negativt, då eleverna är skolplacerade med frånvaro tills Skatteverket har slutfört ärendet och fattat beslut om folkbokföring. Som en följd av att många elever fortsatt har problem med närvaron arbetar Mobila skolteamet annorlunda och kan hantera fler elever med hjälp av verksamheten i lokalerna på Vänerparken 15.

Andelen elever i årskurs 9 som har nått lägst betygskriterierna för E i alla ämnen ökar

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts. Läsåret 2022/2023 var det 67,2% av eleverna i årskurs 9 som nådde lägst betygskriterierna för E i alla ämnen, motsvarande siffra läsåret 2021/2022 var 65,4%. Även i årskurs 6 har andelen elever som nått lägst betygskriterierna för E i alla ämnen ökat jämfört med föregående läsår.

Ett stort arbete har genomförts med fokus på tillgängliga lärmiljöer, anpassningar och individanpassat särskilt riktat stöd med extra fokus på de elever som saknat något/några ämnen för att nå gymnasiebehörighet. Verksamheterna fortsätter arbetet med att utveckla stöd, stimulans, delaktighet och motivation i ämnesundervisningen bland annat genom tätare dialog mellan lärare, elev och vårdnadshavare.

Andelen inköp av miljömärkta varor ska uppgå till minst 30%

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts. Andelen inköp av miljömärkta varor uppgick under 2023 till 38% samma andel var 35% under år 2022. Barn- och utbildningsförvaltningen har löpande utbildningar för nya beställare i Marknadsplatsen och enheterna tar hjälp av upphandlingskatalogen på Intranätet.

Andelen vårdnadshavare som upplever att de får tydlig information om sitt barns utveckling ökar

● Uppnås

Det förväntade resultatet har uppnåtts. Barn- och utbildningsförvaltningen har under våren och hösten 2023 genomfört vårdnadshavarenkäter, dessvärre var det en relativt låg svarsfrekvens.

Vårdnadshavarnas möjligheter till påverkan i förskolan har tydliggjorts när pedagogerna gett dem vardaglig delaktighet i verksamheten. Förskolan lyssnar in vårdnadshavarnas förväntningar på introduktionen och undervisningsuppdraget samt informerar om vilka förväntningar förskolan har på samarbetet med vårdnadshavarna.

I grundskolan informeras vårdnadshavarna löpande via lärplattformen Infomentor men också på utvecklingssamtal, föräldramöten och andra möten skolorna bjuder in till. Skolor i årskurs 7-9 har under året arbetat med att göra omdömen mer lättförståeliga för vårdnadshavarna.

Ekonomi

Mnkr	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Statsbidrag	97,6	97,7	82,2	91,2	9,1
Övriga intäkter	38,4	39,4	38,4	42,8	4,3
Summa intäkter	136,0	137,1	120,6	134,0	13,4
Personal	621,8	636,7	670,2	685,1	-14,9
Omkostnader	368,1	368,3	415,7	412,7	3,0
Avskrivning och internränta	3,6	4,1	4,9	4,6	0,3
Summa kostnader	993,5	1027,1	1 090,8	1 102,4	-11,6
Nettokostnader	857,5	890,0	970,2	968,4	1,8

Avvikelser i summeringarna förekommer på grund av avrundningar.

Barn- och utbildningsnämnden redovisar ett överskott på 1,8 mnkr, vilket är en avvikelse mot budget med 0,2 %.

Barn- och utbildningsnämndens helårsprognos i delårsboksluten per april och augusti visade budget i balans.

Kommunal budget, statsbidrag och övriga intäkter

Diagrammet visar fördelningen mellan kommunal budget, statsbidrag och övriga intäkter.

Den nationella styrningen med många och omfattande riktade bidrag leder till ryckighet i planering och ger bristande långsiktighet i kvalitetsarbetet. De riktade statsbidragen är självklart värdefulla finansiella tillskott, men de riskerar samtidigt att motverka en önskvärd utveckling genom oförutsägbarheten och korta ledtider. Särskilt problematiska är de bidrag som riktas mot ökad bemanning och löner. De skapar oro i verksamheterna och kortsiktighet i insatserna eftersom man inte vet hur länge man kan räkna med bidragen eller om man får behålla dem utifrån eventuella förändringar i kommunens tilldelning. Statsbidragshanteringen ökar administrationen, och trots att intäkterna är värdefulla och omfattande så skapar det problem med planering, styrning och prioritering lokalt.



Bidragen uppgick till 91 mnkr jämfört med 98 mnkr 2022. Under 2023 erhöles inget statsbidrag för sjuklönekompensation till skillnad mot 2022. Under 2023 har det tillkommit statsbidrag för inköp av vissa läromedel samt för akutskolor. Statsbidrag för läxhjälp, mindre barngrupper samt språkutveckling i förskolan har minskats eller tagits bort. Barn- och utbildningsnämnden har under flera år erhållit bidrag för utökning av skolpsykologer men för 2023 har rekrytering inte kunnat genomföras i önskad utsträckning vilket resulterat i att statsbidraget inte kunnat nyttjas.

Statsbidragen från Skolverket uppgick till 68 mnkr för 2023, ungefär samma nivå som 2022. De två största statsbidragen gällde likvärdighet i grundskolan (28 mnkr) och kvalitetshöjande åtgärder i förskolan (11 mnkr). Resterande statsbidrag från Skolverket (29 mnkr) var exempelvis Akutskolor, Inköp av vissa läromedel, Lärarlönelyftet, Karriärtjänster, Läxhjälp och Lärarassistenter.

Bidrag från Migrationsverket för asylsökande och nyanlända uppgick till 10 mnkr. Resterande del av statsbidragen (13 mnkr) kom främst från Arbetsförmedlingen (olika former av anställningsstöd), Västra Götalandsregionen, Högskolan Väst (i form av handledararvoden), Kunskapsförbundet Väst samt momsbidrag.

Övriga intäkter, 43 mnkr, bestod främst av barnomsorgsavgifter för förskola och fritidshem samt ersättningar för barn och elever från andra kommuner som gått i Vänersborgs förskolor och grundskolor.

Kostnader



Diagrammet visar fördelningen mellan de olika kostnadsposterna.

Personalkostnaderna uppgick till 685 mnkr för nämndens kommunala verksamheter, jämfört med 637 mnkr 2022. Ökningen består av löneökning utifrån den årliga löneöversynen 17 mnkr och ökning av personalomkostnadspålägg om 26 mnkr. Semesterlöneskulden ökade med 1 mnkr jämfört med 2022, 38 mnkr till 39 mnkr.

Bidrag till fristående förskolor, enskild pedagogisk omsorg och fristående grundskolor samt barn- och elevplaceringar i andra kommuner uppgick till 127 mnkr jämfört med budgeterat 131 mnkr. Lägre kostnader beror på att det var färre barn och elever som valde att gå i andra kommuner samt i fristående verksamhet än budgeterat. Lokalkostnader (hyror; interna och externa, städ, el med mera) uppgick till 150 mnkr jämfört med 2022 då lokalkostnaderna blev 133

mnkr. Den ökade kostnaden beror på högre hyra för utbyggnad/ombyggnad av Öxnered skola, Onsjöskolan, Mariedalskolan och Vänerparken 15. En stor del av ökningen består också av högre internränta och inflation. Kostnader för framtida avetablering och återställning av lokaler har belastat nämndens budget under 2023. Köp av måltider uppgick till 63 mnkr. Kostnader för IT och telefoni uppgick till 29 mnkr och skolskjutskostnaderna uppgick till 25 mnkr. Övriga kostnader, 22 mnkr, omfattar omkostnader så som undervisnings- och lekmaterial (ej digitala läromedel då dessa ingår i IT-kostnader), läroböcker, förbrukningsinventarier, tolktjänster och kompetensutveckling.

Övergripande analys

Mnkr	Budget 2022	Utfall 2022	Budgetdiff 2022	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Nämnd och nämndsadministration	5,6	4,4	1,2	13,9	4,6	9,4
Förskola och pedagogisk omsorg	270,3	267,5	2,8	298,7	300,5	-1,8
Grundskola*	583,9	585,4	-1,5	621,0	621,9	-0,9
Anpassad grundskola	33,1	32,7	-0,3	36,6	41,5	-4,9
Summa	892,2	890,0	2,2	970,2	968,5	1,8

Avvikelse i summeringarna förekommer på grund av avrundningar.

*Grundskola omfattar förskoleklass, grundskola årskurs 1-9 samt fritidshem.

Nämnd och nämndsadministration redovisar ett överskott på 9,4 mnkr

Överskottet består av ej förbrukad budget för oförutsedda kostnader samt budget för Holmängenskolans lokalkostnader.

Förskola och pedagogisk omsorg redovisar ett underskott på 1,8 mnkr

En större andel barn 1-5 år har haft en placering under 2023 än 2022, nyttjandegraden har ökat med tre procentenheter. Under året har skollagsändringen om ett särskilt erbjudande om plats i förskola implementerats och resulterat i ytterligare placeringar i förskolan.

Personalkostnaderna har ökat på grund av fler barn i verksamheten, fler barn med heltidsplacering, fler barn i behov av särskilt stöd och ökade omvårdnadsbehov vilket också har medfört budgetunderskott för vissa enheter.

Grundskola inkl. förskoleklass och skolbarnsomsorg redovisar ett underskott på 0,9 mnkr

Verksamheterna redovisar ett underskott på 0,9 mnkr. Vissa enheter uppvisar ett negativt ekonomiskt resultat. Det beror främst på att kostnaderna varit högre än budgeterat för elever i behov av särskilt stöd och då framför allt avseende psykosociala, språkliga behov och ökade omvårdnadsbehov. Inom grundskolan har antalet elever minskat mer än förväntat under 2023. Elevminskningen har påverkat flera enheter och årskurser vilket har försvårat arbetet med att anpassa organisationen utifrån tilldelad elevpeng. Flera nya och utökade statliga uppdrag har tillkommit som krävt stora insatser och resurser, framförallt avseende utökad studietid i årskurs 4-9 och utökad lovskola i årskurs 9. Uppdragen har krävt omprioriteringar för att genomföras inom ram. Dessa prioriteringar har till viss del minskat resurserna under ordinarie skoltid.

Anpassad grundskola redovisar ett underskott på 4,9 mnkr

Underskottet beror framför allt på fler elever i verksamheten än föregående år. 7 fler elever har tillkommit under 2023, vilket motsvarar en kostnad om ca 4,0 mnkr.

Nämnd och nämndsadministration

Ekonomiskt utfall

Mnkr	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Summa intäkter	0	0	0	0	0
Summa kostnader	4,2	4,4	13,9	4,6	9,4
Totalt netto	4,2	4,4	13,9	4,6	9,4

Avvikelser i summeringarna förekommer på grund av avrundningar.

Ekonomisk analys

Nämnd och nämndsadministration uppvisar ett överskott på 9,4 mnkr. Överskottet består av ej förbrukad budget för oförutsedda kostnader samt budget för Holmängenskolans lokalkostnad.

Nyckeltal

Nämnd och nämndsadministration	2021	2022	2023
Antal sammanträden	10	10	10
Genomsnitt, timmar	4	4	5
Personalkostnadens andel av bruttokostnaden, %	94	94	94
Hyreskostnadens andel av bruttokostnaden, %	2	3	2
Verksamhetens nettokostnad/invånare, kr	107	112	114

Kommentar till nyckeltal

Under 2023 har barn- och utbildningsnämnden genomfört 10 ordinarie sammanträden.

Utifrån de ordinarie sammanträdena beräknas genomsnittstiden per möte.

Inom två av de ordinarie sammanträdena har barn- och utbildningsnämnden genomfört dialoger; dialog om utredningen Framtidens skola samt dialog om målvärden för förväntade resultat inför verksamhetsplan 2024-2026.

Då det var ny mandatperiod genomförde nämnden därutöver fem utbildningstillfällen om nämndens verksamhetsområde, varav ett tillfälle bestod av en busstur med verksamhetsbesök vid förskolor och grundskolor. Nämnden har också besökt arbetsplatsen för kommande Holmängenskolan, samt att presidiet och enskilda ledamöter gjort verksamhetsbesök.

Nyckeltalet Verksamhetens nettokostnad per invånare har beräknats på senast kända befolkningssiffran för Vänersborgs kommun. Invånarantalet 230930 var enligt SCB 40 029 personer.

Förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år

I Vänersborgs kommun finns 26 kommunala förskolor och 1 dagbarnvårdare som bedriver kommunal pedagogisk omsorg i hemmet. Det finns flera fristående förskolor och aktörer som driver enskild pedagogisk omsorg. Vänersborgs kommun har under 2023 haft kostnadsansvar för i genomsnitt 2 188 placeringar inom förskola och pedagogisk omsorg, varav 12 % var inom fristående förskola och enskild pedagogisk omsorg.

Kommunen har en verksamhet som har öppet dygnet runt, Lanternan, som ligger på Vänerparken. Kommunen har också en öppen förskola, Sirius, som ingår i en familjecentral. Det finns också pedagoger med en ökad kompetens kring barn med hörselvariationer på Korsgatans förskola.

Ekonomiskt utfall

Mnkr	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Summa intäkter	50,7	51,8	41,2	46,1	4,9
Summa kostnader	310,2	319,3	339,9	346,6	-6,7
Totalt netto	259,5	267,5	298,7	300,5	-1,8

Avvikelse i summeringen förekommer på grund av avrundningar.

Ekonomisk analys

Verksamheterna förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år uppvisar ett underskott om 1,8 mnkr.

Totala statsbidrag 2023 till förskola och pedagogisk omsorg uppgår till 22,6 mnkr, vilket är en minskning med 7,2 mnkr jämfört med 2022. Minskningen beror främst på borttaget statsbidrag för sjuklönekostnader på grund av coronapandemin och mindre statsbidrag från Migrationsverket. Det största statsbidraget förskolan tagit del av under 2023 är Kvalitetshöjande åtgärder i förskolan om 11,1 mnkr.

Personalkostnaderna 2023 uppgår till 223,8 mnkr jämfört med 204,1 mnkr för 2022, vilket motsvarar en ökning på 9,6 %. Ökningen beror framför allt på löneavtalskompensation och ökning av personalomkostnadspålägg mellan åren, men också på grund av fler barn i kommunal förskola (69 fler barn än 2022) samt fler barn med heltidsplaceringar och därmed har organisationen utökats. Antalet anställda inom förskola och pedagogisk omsorg har minskat om man ser till mätdatumet 1 november, men ökningen av antalet barn har skett framför allt under våren. Antal årsarbetare är fler 2023 än förra året. Andelen barn ökar i förskolan och man kan se att den bredden på aktiviteter/roller och ansvar som har organiserats upp för de senaste åren har gett resultat. Omkostnaderna uppgår till totalt 122,8 mnkr, varav 50,2 % är interna kostnader, främst för hyror och måltider.

Förskola och pedagogisk omsorg har arbetat intensivt för budget i balans. Det finns dock variationer mellan förskolorna, där främst resurskostnader för barn i behov av särskilt stöd är svåra att täcka inom tilldelad budget. Barn i behov av särskilt stöd har i mycket högre grad behov av vuxna som stöttar upp en-till-en och av olika hjälpmedel. Det innebär att det är en utmaning för verksamheten och personalens förutsättningar att räkna till för alla barns behov. De elever som går i anpassad grundskola idag har tidigare gått i förskolan med samma behov.

Nyckeltal

Förskola och pedagogisk omsorg	2021	2022	2023
Personalkostnad, andel av bruttokostnaden, %	64,5	63,8	64,4
Hyreskostnad, andel av bruttokostnaden, %	8,8	10,2	10,2
Måltidskostnad, andel av bruttokostnaden, %	7,3	7,7	7,7
Bidrag till externa och andra kommuner, andel av bruttokostnad, %	11,6	11,4	11,0
Verksamhetens nettokostnad per invånare, kr	6 553	6 725	7 507
Avgiftstäckning kommunal förskola, %	6,1	6,6	6,6
Totalt antal placeringar 1-5 år, genomsnitt per år			
	2 113	2 131	2 188
- Varav förskola	1 995	2 038	2 108
- Varav fristående förskola	196	192	190
- Varav pedagogisk omsorg	118	93	80
- Varav enskild pedagogisk omsorg	91	76	71
Andel av placeringar i extern regi, genomsnitt per år	13,0	12,6	12,0
Nyttjandegrad 1-5 år, genomsnitt per år, %	91,5	91,1	93,5
Nettokostnad per plats:			
förskola, kr	124 916	127 763	139 835
pedagogisk omsorg, kr	87 425	79 914	71 565
Bruttokostnad per plats			
förskola, kr	150 402	153 140	161 967
pedagogisk omsorg (familjedaghem), kr	86 537	85 904	76 517

Kommentarer till nyckeltal

Antalet placeringar avser ett genomsnitt för 12 månader. Efterfrågan på förskoleplatser är högre på våren och lägre på hösten. Totalt har antalet placeringar inom förskola och pedagogisk omsorg ökat med 57 jämfört med föregående år. Antal placeringar i kommunal förskola har ökat med 69. Minskning har skett i framför allt enskild pedagogisk omsorg om 13 placeringar. Maxantalet placeringar finansierade av Vänersborgs kommun var 2 345 i juni och minimiantalet var 1 959 i augusti. Nyttjandegraden har ökat från 91,1 % år 2022 till 93,5 % år 2023.

3,7 % av totala placeringar är inom pedagogisk omsorg, en minskning jämfört med tidigare år då motsvarande antal placeringar var 4,3 % 2022 och 5,6 % 2021. Av alla placeringar inom pedagogisk omsorg går 88,8 % i enskild pedagogisk omsorg, resterande går i kommunal verksamhet.

Nettokostnad för förskola per placering är högre 2023 än 2022 och beror på löneökning utifrån den årliga löneöversynen, ökning av personalomkostnadspålägget mellan åren, fler barn med heltidsplacering och barn i behov av särskilt stöd. Nettokostnad för placering inom pedagogisk omsorg är lägre än föregående år. Anledningen till en lägre nettokostnad beror på fler barn per dagbarnvårdare i kommunal pedagogisk omsorg.

Bruttokostnad per barn visar den egentliga kostnaden för en placering (kommunbidrag, statsbidrag samt övriga intäkter) och nettokostnad per plats visar hur stor del av platskostnaden som täcks av kommunbidraget.

Nyckeltalet Verksamhetens nettokostnad per invånare har beräknats på senast kända

befolkningssiffran för Vänersborgs kommun. Invånarantalet 230930 var enligt SCB 40 029 personer.

Grundskola (inklusive förskoleklass och skolbarnomsorg)

Det finns 17 kommunala grundskolor och fritidshem finns på alla F-6 skolor. Två fristående aktörer finns inom kommunen. Under 2023 har Vänersborgs kommun haft kostnadsansvar för 4 780 elever (genomsnitt 2023).

Välkomsten

Välkomsten är mottagningsenhet för nyanlända grundskoleelever i Vänersborgs kommun. Här startar de sin skolgång i svensk skola och mottagandet sker kontinuerligt under terminstid. Huvudfokus ligger på kartläggning av elevernas kunskaper. På Välkomsten arbetar enhetschef, lärare, specialpedagog och administratör. Vid behov konsulterar Välkomsten skolkurator, skolpsykolog, skollogoped och skolsköterska.

Ekonomiskt utfall

Mnkr	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Summa intäkter	84,7	84,9	79,4	87,4	8,0
Summa kostnader	645,4	670,3	700,4	709,3	-8,9
Totalt netto	560,7	585,4	621,0	621,9	-0,9

Avvikelser i summeringarna förekommer på grund av avrundningar.

Ekonomisk analys

Både intäkter och kostnader har överstigit budgeterade nivåer för 2023. Att båda posterna ökar hänger samman, om det tillförs mer medel kan verksamheten ha större kostnader. Detta drivs främst av de kortsiktiga statsbidragen, för 2023 kan som exempel nämnas statsbidraget för inköp av vissa läromedel som möjliggjorde utökade kostnader för kommunala skolor om 2,1 mnkr. Det har även varit fler elever från andra kommuner i barn- och utbildningsnämndens verksamheter än budgeterat.

De totala kostnaderna inom förskoleklass, grundskola och fritidshem uppgick till 709,3 mnkr 2023 jämfört med 670,3 mnkr för 2022. Lönekostnaderna uppgick till 424,3 mnkr för 2023 jämfört med 402,4 mnkr för 2022 där ökningen består av högre personalomkostnadspålägg. Exkluderat personalomkostnadspålägget är ökningen mellan åren 3,1 mnkr. Löneavtalskompensationen för 2023 var 11,0 mnkr för verksamheterna förskoleklass, grundskola och fritidshem.

Trots det målmedvetna arbetet med verksamhets- och ekonomistyrning finns det fortfarande skolenheter som har budgetunderskott, främst beroende på svårigheter att möta elevers behov av särskilt stöd inom tilldelad budget.

Nyckeltal

Grundskola	2021	2022	2023	
Personalkostnad, andel av bruttokostnaden, %		60,4	59,4	59,2
Hyreskostnad, andel av bruttokostnaden, %		9,8	10,4	11,3
Måltidskostnad, andel av bruttokostnaden, %		4,5	5,0	5,0
Grundskola F-9, kommunal och extern verksamhet				
Antal elever årskurs F-9, genomsnitt per år		4 839	4 846	4 779
- Varav i fristående alternativ, genomsnitt per år, %		12,0	12,1	12,4
- Varav i andra kommuner, genomsnitt antal elever per år		85	82	75
Bidrag till fristående och andra kommuner, andel av bruttokostnad, %		12,8	12,2	12,3
Skolskjutskostnad, andel av bruttokostnaden, %		3,2	3,4	3,0
Nettokostnad per elev i förskoleklass, kr		43 516	55 282	58 549
Nettokostnad per elev i årskurs 1-9, kr		111 003	114 535	122 633
Bruttokostnad per elev i årskurs 1-9, kr		126 013	130 229	139 120
Verksamhetens nettokostnad per invånare, kr (förskoleklass & åk 1-9)		12 725	13 274	13 909
Fritidshem och pedagogisk omsorg 6-12 år, kommunal och extern verksamhet				
Antal placeringar fritidshem och pedagogisk omsorg 6-12 år, genomsnitt per år		1 727	1 763	1 749
- Varav i pedagogisk omsorg 6-12 år, genomsnitt per år		73	66	60
- Varav i enskild pedagogisk omsorg 6-12 år, genomsnitt per år		73	66	60
Andel i extern fritidsverksamhet, genomsnitt per år, %		15,0	14,0	13,8
Nyttjandegrad 6-12 år, genomsnitt per år, %		49,2	50,7	51,5
Nettokostnad per elev 6-12 år, fritidshem, kr		33 479	32 997	37 739
Nettokostnad per elev 6-12 år, pedagogisk omsorg, kr		24 361	23 314	23 083
Verksamhetens nettokostnad per invånare, kr (fritidshem och pedagogisk omsorg), kr		1 429	1 450	1 627

Kommentarer till nyckeltal

Antal elevplaceringar i grundskola och placeringar på fritidshem avser ett genomsnitt för 12 månader.

Genomsnittet för antal elevplaceringar inom grundskolan F-9 har minskat med 67 elever jämfört med genomsnittet för 2022. Andel elever i fristående verksamhet var 12,4 %. Antal elevplaceringar med annan huvudman än Vänersborgs kommun var i genomsnitt 677.

Nettokostnadsökningen 2023 per elev i förskoleklass beror på fler elever i behov av stöd i nivå för anpassad grundskola. Nettokostnadsökningen i årskurs 1-9 beror på löneökning utifrån den årliga löneöversynen, personalomkostnadsförändringen, ökade kostnader för hyror och elever i behov av särskilt stöd. Kostnader för elever i behov av extraordinärt stöd har ökat under året.

Bruttokostnad per elev visar den egentliga kostnaden för en elev (kommunbidrag, statsbidrag samt övriga intäkter) och nettokostnad per elev visar hur stor del av elevkostnaden som täcks av kommunbidraget.

Antal placeringar inom fritidshemmen är 14 färre än föregående år. Nyttjandegraden har ökat från 50,7 % till 51,5 %.

Pedagogisk omsorg för elever i åldern 6-12 år finns endast i enskild verksamhet, det finns inga placeringar inom kommunala enheter.

Nyckeltalet Verksamhetens nettokostnad per invånare, kr har beräknats på senast kända befolkningssiffran för Vänersborgs kommun. Invånarantalet 230930 var enligt SCB 40 029 personer.

Anpassad grundskola

Den anpassade grundskolan omfattar årskurs 1-9 och erbjuder en anpassad undervisning för elever som har rätt till denna skolform. Utbildningen omfattar ämnen eller ämnesområden. Antal elever i anpassad grundskola 2023 har varit 73 (genomsnitt för 2023).

Ekonomiskt utfall

Mnkr	Utfall 2021	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Summa intäkter	0,5	0,4	0	0,5	0,5
Summa kostnader	33,6	33,1	36,6	41,9	-5,4
Totalt netto	33,1	32,7	36,6	41,4	-4,9

Avvikelser i summeringarna förekommer på grund av avrundningar.

Ekonomisk analys

Anpassad grundskola uppvisar ett underskott på 4,9 mnkr för budgetåret 2023.

Barn- och utbildningsnämnden äskade och beviljades ett tillägg till budget om 2,0 mnkr under 2022 som resulterade i att underskottet endast uppgick till 0,3 mnkr. Under 2023 har elevökningen fortsatt utan ytterligare tilläggsbudget och därmed har underskottet blivit större.

Personalkostnaderna var 32,7 mnkr 2023 och under 2022 var kostnaderna 26,0 mnkr. 7 fler elever i anpassad grundskola har tillkommit under 2023 jämfört med 2022, vilket har medfört ökade kostnader i form av fler anställda. Fler elever läser ämnesområden i stället för ämnen än tidigare, vilket bidrar till ökande kostnader inom verksamheten.

Då övriga verksamheter inom grundskolans område ofta kan ta del av statsbidrag för att öka kvaliteten finns inte samma möjlighet inom området för anpassad grundskola. Ett statsbidrag från Specialpedagogiska skolmyndigheten om 0,2 mnkr beviljades anpassad grundskola gällande utvecklingsprojekt för barn och elever med synnedsättning eller blindhet under 2023. Utöver detta erhöll verksamheten 0,3 mnkr från Skolverket för inköp av vissa läromedel, personalförstärkning speciallärare, lärarlönelyftet, karriärtjänster, lärarassistenter samt läxhjälp. Skolverkets statsbidrag för likvärdig skola får inte användas inom anpassad grundskola. Bidragen från Migrationsverket uppgår till samma belopp som för grundskoleelever trots att elever i anpassad grundskola har större behov av resurser.

Nyckeltal anpassad grundskola

Anpassad grundskola	2021	2022	2023
Antal elever, genomsnitt per år	64	66	73
- Varav elever som läser ämnen	36	35	36
- Varav elever som läser ämnesområden	28	31	37
Nettokostnad per elev i anpassad grundskola, kr	517 959	496 845	567 537
- Varav nettokostnad per elev som läser ämnen*	-	410 153	462 133
- Varav nettokostnad per elev som läser ämnesområden*	-	594 722	670 093
Personalkostnad, andel av bruttokostnaden, %	77,0	78,2	77,8
Hyreskostnad, andel av bruttokostnaden, %	7,6	5,7	6,0
Skolskjutskostnad, andel av bruttokostnaden, %	8,7	9,2	8,7
Verksamhetens nettokostnad/invånare, kr	837	825	1 036

*Nyckeltalet finns endast tillgängligt för 2022 och framåt.

Kommentarer till nyckeltal

Förklaring till uppdelningen av elever inom anpassad grundskola: Att läsa ämne i anpassad grundskola innebär att eleven läser enligt en kursplan som till stor del liknar grundskolans kursplan, alltså alla ämnen förutom moderna språk som inte ges inom anpassad grundskola. Det är en kursplan som är upprättad på en enklare nivå, både vad gäller syfte, centralt innehåll och vad som ska bedömas. Ämnesområden är avsedd för elever som inte kan tillgodogöra sig hela eller delar av utbildningen i ämnen. De läser i stället mot en kursplan som innefattar 5 områden som är: kommunikation, vardagsaktiviteter, verklighetsuppfattning, motorik och estetisk verksamhet.

Nettokostnad per elev i anpassad grundskola 2023 har ökat jämfört med 2022. Ökningen beror delvis på löneökning utifrån den årliga löneöversynen, ökning av personalomkostnadspålägg och större behov hos eleverna i verksamheten. Antal elever (genomsnitt per år) inom anpassad grundskola har ökat med 7 elever jämfört med föregående år. Det motsvarar en ökning om 11 %.

Nyckeltalet Verksamhetens nettokostnad per invånare, kr har beräknats på senast kända befolkningssiffran för Vänersborgs kommun. Invånarantalet 230930 var enligt SCB 40 029 personer.

Inventarieinvesteringar

Mnkr	Investeringsplan 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Förskola och grundskola	8,8	5,0	3,8
Totalt netto	8,8	5,0	3,8

Investeringsbudgeten har använts till att utrusta lokaler och genomföra arbetsmiljöåtgärder. En medveten satsning under 2023 har varit att inte nyttja hela investeringsbudgeten för att få en lägre kostnad för ränta och avskrivning 2024 och framåt.

Personal

Anställningar	Mätdatum	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr. 2022
Totalt antal månadsanställningar	1 nov	1 036	199	1 235	-28
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	958	171	1 129	22
Varav visstidsanställningar	1 nov	78	28	106	-50
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	1 016	191	1 207	-30
Månadsanställningar per verksamhetsområde:					
Nämndadministration	1 nov	3	0	3	oför.
Förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år	1 nov	433	23	456	-12
Grundskola F-9 och fritidshem	1 nov	552	160	712	-27
Anpassad grundskola 1-9	1 nov	48	16	64	11
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanställningar (%)	1 nov	98,8	97,3	98,6	oför.
Andel heltid, tillsvidareanställningar (%)	1 nov	96,3	93,6	95,4	oför
Medellön, tillsvidareanställda	1 nov	37 232	36 673	37 147	912
Medelålder, tillsvidareanställda	1 nov	46	42	45	Oför
Medelålder, visstidsanställda	1 nov	35	34	35	Oför

Utfall helår	Mätdatum	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr. 2022
Totalt antal utförda årsarbeten	Helår			965	27
Nämndadministration	Helår			3	oför.
Varav timavlönade	Helår			0	
Förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år	Helår			366	14
Varav timavlönade	Helår			17	-1
Grundskola F-9 och fritidshem	Helår			546	2
Varav timavlönade	Helår			22	1
Anpassad grundskola 1-9,	Helår			50	11
Varav timavlönade	Helår			2	-1
Övertidstimmar	Helår	542	165	707	-310
Mertidstimmar	Helår	3316	742	4048	-800
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	9,5	7,7	9,2	-0,9
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår	10,8	8,6	10,5	0,2

Personalen i siffror

Antal anställda och arbetad tid

I barn- och utbildningsförvaltningen har antalet månadsanställda minskat jämfört med föregående år och det är ensidigt visstidsanställningar som minskat i antal medan tillsvidareanställningar har blivit fler. Bland visstidsanställningar totalt inom förvaltningen är det framför allt obehöriga lärare och förskollärare samt resurspersoner som blivit betydligt färre. Bland de tillsvidareanställda har det skett mindre förändringar i antal på flertalet yrkeskategorier men den yrkesgrupp som enskilt står för den största ökningen i antal anställningar är resurspersoner som är 15 fler 2023 än året innan. Bland den undervisande

personalen med legitimationskrav är antalet legitimerade totalt sett samma i antal mellan åren, dock har förvaltningen några enstaka fler tillsvidareanställda 2023 jämfört med 2022.

Kommunfullmäktiges beslut om återhållsamhet och strikt vakansprövning har under hösten inneburit att samtliga anställningar har prövats av överställd chef innan tillsättning kunnat ske. Inför varje läsår arbetar rektorerna tillsammans med sina medarbetare intensivt för att tillse att alla befintliga resurser används på bästa sätt. Detta arbete har utifrån kommunfullmäktiges beslut blivit mer intensivt och flera enheter inom förvaltningen har en än mer slimmad organisation läsår 2023/2024 jämfört med läsår 2022/2023.

Förskola och pedagogisk omsorg 1-5 år

Inom förskolan har antalet anställda 1 november minskat i jämförelse med föregående år och minskningen består ensidigt av visstidsanställningar. Samtidigt som antalet månadsanställda minskat per den 1 november inom förskolan har antal arbetade timmar under hela 2023 varit fler än under hela 2022. Detta går att härleda till antal placerade barn i Vänersborgs kommuns kommunala förskolor som i snitt varit 69 fler under 2023 än under 2022. Vid samtliga mätningar av antal placerade barn har det förutom i december 2023 varit en ökning jämfört med 2022 och de största skillnaderna finns under våren där det varit mellan 79-127 fler inskrivna barn än under 2022.

Antal placerade barn inom kommunal förskola, inkl barn från andra kommuner	2023	Jfr. 2022
Januari	1 931	79
Februari	1 955	92
Mars	1 986	99
April	2 029	115
Maj	2 050	117
Juni	2 069	127
Juli	1 993	109
Augusti	1 765	53
September	1 847	16
Oktober	1 871	12
November	1 879	13
December	1 871	-3
Snitt helår	1 937	69

Samtidigt som inskrivna barn blivit fler har även antal heltidsplacerade barn samt barn i behov av särskilt stöd ökat vilket medför en ökad arbetsbelastningen för medarbetare inom förskolan. De barn som är i behov av särskilt stöd har i hög grad behov av stöd en till en vilket är en stor utmaning att lösa inom ordinarie bemanning. Inom förskolan välkomnas alla barn vilket därmed medför att det är många och ibland väldigt omfattande behov som behöver kunna tillgodoses. Exempelvis ska de barn som senare går vidare till anpassad grundskola få sina behov tillgodosedda och detta är svårt att organisera för inom tilldelad budgetram.

Grundskola F-9 och fritidshem

Inom grundskolans verksamhet har antalet elever totalt sett minskat under året och neddragning av personal har gjorts trots att förändringen i elevantal är spridd på flera enheter och årskurser. Här har rektorerna fått lägga stor kraft på att få ihop sin tjänsteplanering inför läsår 2023/2024 med färre antal personer i sin organisation som ska kunna tillgodose elevernas

behov. Att utifrån elevantal och tilldelad elevpeng justera sin organisation är en stor utmaning då elevantalet inte är den enda faktor som styr behovet av antal personal. Elevernas behov av särskilt stöd har ökat vilket ställt stora krav på medarbetarna i det dagliga arbetet. Behovet av stöd grundar sig mestadels i ökade psykosociala och språkliga behov hos eleverna men även rena omvårdnadsbehov. Inom förskoleklassen har förvaltningen även uppmärksammat en ökning av antal elever som är i behov av stöd i nivå för anpassad grundskola som finns från årskurs 1. Här uppstår därmed samma svårighet som inom förskolan där omfattande behov behöver tillgodoses inom ram för ordinarie elevpeng.

Antal barn som är inskrivna på fritidshemmet har inte minskat i samma utsträckning som det totala elevantalet inom grundskolan.

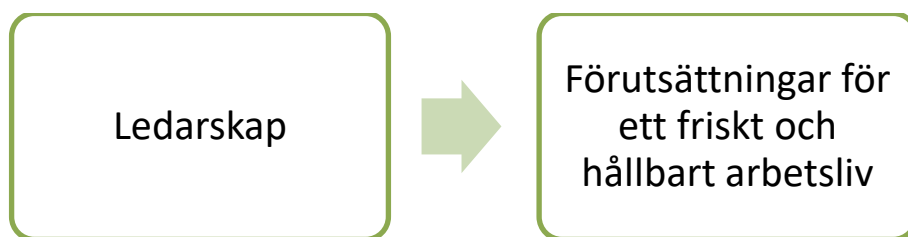
Anpassad grundskola 1-9

Inom anpassad grundskola har elevantalet ökat och det har även skett en förskjutning där fler elever läser ämnesområden än tidigare. Utifrån detta har det funnits behov av att utöka bemanningen i syfte att kunna tillgodose elevernas många gånger omfattande behov av omvårdnad och stöd.

Utöver barn- och elevantal och ett ökat behov av särskilt stöd tillkommer fler parametrar som påverkar antalet anställda i barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter. Frånvaro bland personalen är en stor del och där såväl planerad som oplanerad frånvaro gör att det finns behov av att ha en utökad grundbemanning för att skapa stabilitet för alla barn- och elever i förvaltningens verksamheter.

Friskt och hållbart arbetsliv

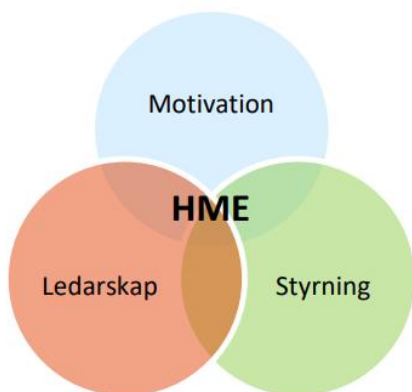
Under året har hela barn- och utbildningsförvaltningen arbetat på flera olika sätt för att bedriva en verksamhet som ger förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv för samtliga medarbetare inom förvaltningen. Genom att mer aktivt arbeta utifrån ett helhetsperspektiv har förvaltningen börjat synliggöra hur sjukfrånvaro, arbetsmiljö, hållbart medarbetarengagemang, friskfaktorer, kompetensförsörjning och måluppfyllelse hänger ihop och påverkar varandra. Genom detta arbetssätt vill förvaltningen stärka förmågan och öka medvetenheten om vikten av att lägga fokus på rätt saker, i rätt tid och på rätt nivå. För att lyckas i detta arbete har barn- och utbildningsförvaltningen fortsatt att lägga stor kraft på att stärka, utveckla och stötta förvaltningens chefer i sitt ledarskap.



Hållbart medarbetarengagemang (HME)

I den årliga medarbetarundersökningen som genomförs kommunövergripande ingår frågor gällande hållbart medarbetarengagemang (HME). HME är en modell som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tillsammans med Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) tagit fram. Syftet är att utvärdera organisationens och dess chefers förmåga att främja, ta tillvara, och bygga vidare på medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. Modellen bygger på nio positiva påståenden om förhållanden på arbetsplatsen och svarande ombeds att på given skala ange i hur stor utsträckning man håller med. För att kunna ta till sig och analysera resultatet från HME är det uppdelat i tre delar och resultatet

presenteras i ett totalindex och tre delindex; motivation, ledarskap och styrning.

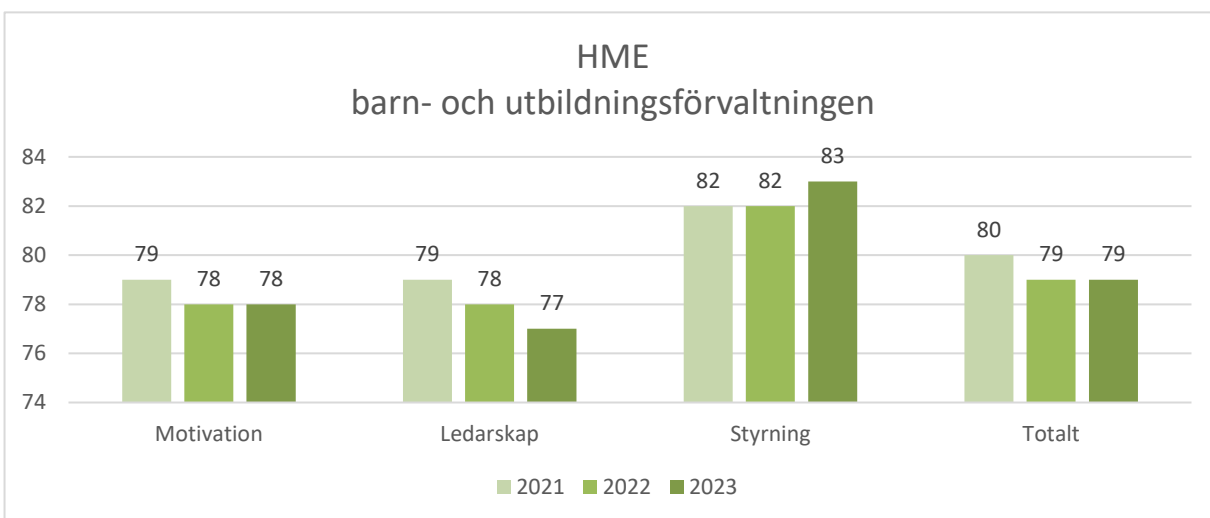


Motivation - medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen.

Ledarskap – närmsta chefs förmåga att ge förutsättningar för ett starkt och hållbart medarbetarengagemang i verksamheten. Cheferna är enligt flertalet studier av medarbetarengagemang avgörande för detsamma.

Styrning – är verksamhetsstyrningen sådan att den ger förutsättningar för att bidra till ett hållbart medarbetarengagemang i verksamheten.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har resultatet för HME varit stabilt mellan 2021–2023. Det finns variationer mellan verksamheterna men gemensamt för samtliga år att styrning är det delindex som har högst värde. Inom förvaltningens kärnverksamheter har det dessutom varit en positiv trend de senaste tre åren gällande just styrning. Att 2023 uppnå ett resultat i nivå med tidigare år, inte minst kopplat till delindex motivation, ses som positivt då 2023 har varit ett år där barn- och utbildningsförvaltningen mött flera utmaningar. Motivation är dock ett viktigt område att på olika sätt och på olika nivåer arbeta mer medvetet med för att stärka.



Med små variationer ligger barn- och utbildningsförvaltningens resultat i linje med det kommunövergripande resultatet för 2023. Den största skillnaden syns inom styrning där barn- och utbildningsförvaltningen har en större ökning än kommunen jämfört med resultat föregående år. Gällande svarsfrekvens har barn- och utbildningsförvaltningen ökat från 74 % vid 2022 års medarbetarundersökning till 78 % vid 2023 års medarbetarundersökning. Även kommunens totala svarsfrekvens har gjort en liknande ökning och då barn- och utbildningsförvaltningen är en av de största förvaltningarna har förvaltningens enskilda resultat stor inverkan på det kommunövergripande resultatet.

Barn- och utbildningsförvaltningens resultat från medarbetarundersökningen utgör ett dialogmaterial att hantera på respektive arbetsplats, verksamhetsområde och även på förvaltningsnivå. I detta analysarbete läggs fokus på att synliggöra utvecklingsområden och tillsammans upprätta en plan för hur arbetet kopplat till detta ska se ut framåt. Men minst lika viktigt är att på samtliga nivåer föra en dialog om styrkor och friskfaktorer så att dessa kan bibehållas eller i bästa fall stärkas än mer framåt.

Att stärka HME är fortsatt ett viktigt utvecklingsområde för barn- och utbildningsförvaltningen. För att nå framgång är fokus att fortsätta det långsiktiga arbetet och intensifiera arbetet med att stärka friskfaktorer på alla nivåer i förvaltningen.

Frisktal

	2021	2022	2023
Långtidsfriska (0-7 sjukdagar/år)	45,8	46,1	52,4

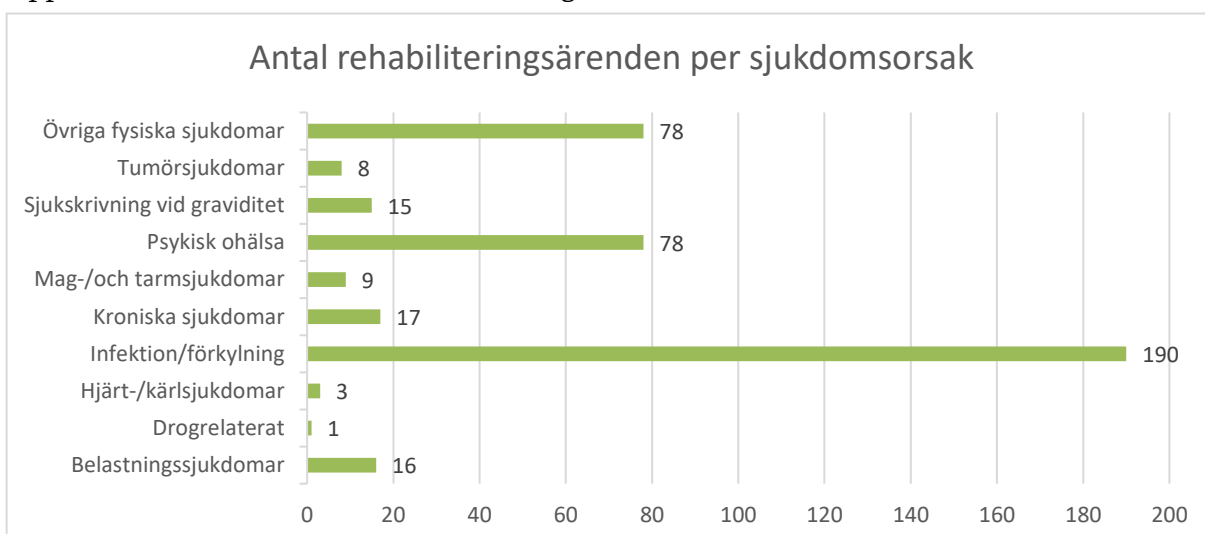
Som ett led i barn- och utbildningsförvaltningens arbete med att stärka det som fungerar och fokusera på friskfaktorer har uppföljning av långtidsfriska börjat göras. Lika viktigt som att följa sjukfrånvaron och arbeta förebyggande med den är det att kartlägga det friska och välfungerande. Genom att följa och kartlägga denna grupp medarbetare hoppas förvaltningen kunna skapa goda förutsättningar för friska och hållbara medarbetare över tid.

Sjukfrånvaro

	2021	2022	2023
Total sjukfrånvaro barn- och utbildningsförvaltningen, %	10,1	10,1	9,2
- Varav korttidssjukfrånvaro (dag 1-14)	5,1	5,4	4,2
- Varav långtidssjukfrånvaro (dag >15)	5,0	4,7	5,0
Total sjukfrånvaro Vänersborgs kommun, %	10,0	10,5	9,5

Barn- och utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro under 2023 uppgick till 9,2 %. Det råder fortfarande en hög sjukfrånvaro i förvaltningens verksamheter, dock har sjuktalen totalt sett minskat för förvaltningen i stort jämfört med föregående år. Det som bedöms oroväckande är den stabilt höga långtidssjukfrånvaron som 2023 blev något högre totalt sett än under 2022.

Under 2023 har 415 rehabiliteringsärenden hanterats gällande 401 unika medarbetare. Bland de rehabiliteringsärenden som varit aktiva under 2023 har 60 % utgjorts av ärenden initierade av upprepad korttidssjukfrånvaro med 4 sjukfall under 6 månader. Inom denna grupp har infektion och förkylning varit den mest förekommande orsaken både på förvaltningsnivå och inom respektive verksamhetsområde. 39 % av rehabiliteringsärendena har initierats utifrån en sammanhängande sjukfrånvaro på minst 14 dagar och bland dessa är det psykisk ohälsa tätt följt av övriga fysiska sjukdomar som är de mest förekommande sjukdomsorsakerna. Resterande 1% är de rehabiliteringsärenden som startas på initiativ av medarbetaren eller chef utifrån en uppmärksammas ohälsa där rehabiliteringsbehov finns.



Bland rehabiliteringsärendena kopplade till övriga fysiska sjukdomar ryms bland annat de som råkat ut för fysiska skador eller genomfört operationer av olika slag. I dessa ärenden krävs ofta en längre medicinsk rehabilitering innan arbetsgivaren aktivt kan arbeta med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Gällande psykisk ohälsa är utmattning och stressrelaterade besvär tydligt överrepresenterade. I de allra flesta fall är den psykiska ohälsan kopplad till livet i stort och inte ensidigt till privatliv eller arbetsliv vilket gör den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen komplex. Bland barn och utbildningsförvaltningens långtidssjukskrivna medarbetare saknas det i många fall prognoser i läkarintygen vilket försvårar både planeringen för återgång i arbetet för den sjukskrivna medarbetaren samt bemanning av verksamheten.

Den 31 december 2023 hade barn- och utbildningsförvaltningen totalt 112 aktiva rehabiliteringsärenden där arbete fortsätter under 2024. Av dessa 112 rehabiliteringsärenden berörde närmare hälften medarbetare som var åter i arbete men med behov av uppföljning antingen utifrån en upprepad korttidssjukfrånvaro eller med anledning av att medarbetaren är åter efter en längre tids sjukfrånvaro. Resterande 62 aktiva ärenden berör sjukskrivna medarbetare varav 26 medarbetare har varit under rehabilitering i över ett års tid. Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna återgå i arbete men många gånger finns en lång medicinsk rehabilitering. När den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen och återgång i arbete blir aktuell är även detta i många fall en lång process med stegvis upptrappning.

Budgetförutsättningar

Under 2023 har barn- och utbildningsförvaltningen utifrån given budgetram behövt anpassa sina verksamheter på olika sätt för att skapa förutsättningar för budget i balans. Flertalet av de förändringar som chef sett behov av att genomföra har medfört en minskad personaltäthet inför läsåret 2023/2024. Att i denna situation skapa förutsättningar för friska och hållbara arbetsplatser med medarbetare som bidrar till att barn och elevers kunskapsresultat förbättras och samtidigt arbeta för att få ner sjuktalen är en stor utmaning för alla chefer inom förvaltningen.

Flera enheter har även behövt genomföra förändringar för att skapa bättre förutsättningar för professionella och hållbara arbetsplatser. I några fall har förändringarna som rektorerna sett som nödvändiga för verksamheten lett till att medarbetare blivit sjukskrivna på grund av stress. Dessa medarbetare har fått erbjudande om stöd från företagshälsovården i syfte att få verktyg för att kunna hantera förändringarna i arbetssituationen. Inför förändring i verksamheten ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker, för ohälsa eller olycksfall, som kan behöva åtgärdas innan förändringen genomförs eller som det behöver finnas en handlingsplan för. För att se de möjligheter som förändringen kan bidra till är det också viktigt att identifiera friskfaktorer och ha dialog om hur dessa påverkar och eventuellt kan underminera vissa risker som uppmärksammas. Detta har genomförts och rektorerna påminns även om det bland annat i rutinen "Tjänsteplanering inför nytt läsår".

Arbetsbelastning

Medarbetarundersökningen 2023 visar att den upplevda arbetsbelastningen ligger kvar på samma nivå som 2022 och barn- och utbildningsförvaltningen utmärker sig fortsatt i negativ bemärkelse på detta område. Det har dock skett viss förändring gällande de tre frågorna som tillsammans utgör resultatet för arbetsbelastning. En viss positiv ökning har skett gällande "Jag kan släppa tankarna på arbetet när jag är ledig" samt "Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras". Däremot har förvaltningen fått ett något svagare resultat än föregående år gällande "Jag har de resurser jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter på det sätt som förväntas av mig i mitt arbete".

Den upplevda arbetsbelastningen som kartlagts i medarbetarundersökningen ger en bild av att

det fortsatt är en upplevd obalans mellan krav och resurser i verksamheten. Detta styrks även i de incidentrapporter som inkommit via KIA under året där merparten av anmälningarna beskriver situationer där barn och elevers behov inte kunnat hanteras fullt ut. Många gånger är det i dessa sammanhang som hot och våld-situationer uppstått och en känsla av otillräcklighet beskrivs av inblandade medarbetare.

Rektors komplexa uppdrag

Merparten av cheferna inom barn- och utbildningsförvaltningen utgörs av rektorer som axlar ett mycket komplext och väldigt styrt uppdrag. Som rektor har man flertalet lagrum att förhålla sig till för att fullgöra sitt ansvar gentemot såväl medarbetare som barn, elever och vårdnadshavare. Dessa olika lagrum samverkar inte alltid vilket gör uppdraget svårt att hantera på ett fullt ut tillfredställande sätt. Utöver komplexiteten i uppdraget har rektorerna inom förvaltningen i genomsnitt 29,5 medarbetare med en spridning mellan 16-45 medarbetare. Flertalet rektorer har dessutom sina medarbetare geografiskt utspridda på flera förskole- eller grundskolenheter. Utifrån dessa förutsättningar är rektorsuppdraget mycket utmanande och därför lägger förvaltningen stort fokus på att ge cheferna riktat och nära stöd inom flera olika områden inte minst kopplat till det förebyggande och åtgärdande arbetet relaterat till sjukfrånvaro.

Stödsystem

Analysen av såväl sjuktal som frisktal försvåras av att all data i brist på stödsystem behöver tas fram och bearbetas manuellt. Detta gör att chef fortfarande inte har möjlighet att på egen hand bryta ner sina sjuk- och frisktal för att skapa sig en djupare förståelse för underliggande förklaringsmodeller.

Insatser för att sänka sjukfrånvaron

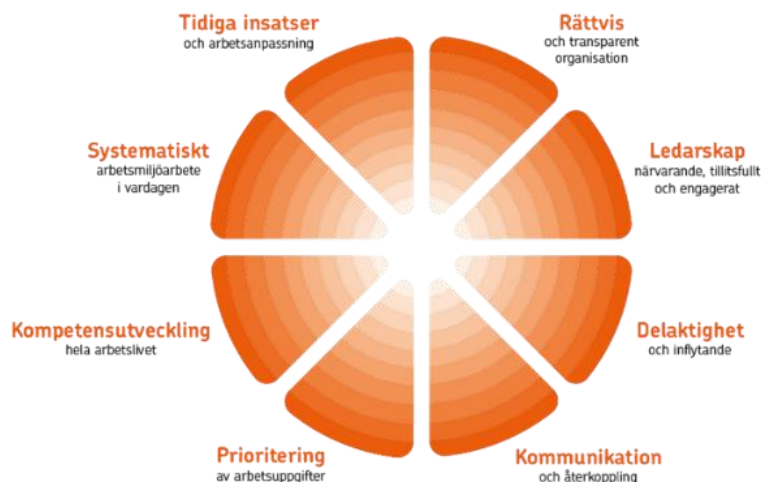
Under året som gått har arbetet med att sänka sjukfrånvaron fortsatt och rektorerna har tillsammans med HR-partner arbetat med frågan utifrån flera perspektiv. En viktig del i detta arbete har varit att vidga synen och tänka att delar som kompetensförsörjning, sjukfrånvaro och arbetsmiljö hänger tätt samman och påverkar varandra. Målbilden är ett friskt och hållbart arbetsliv och det har förvaltningen strävat efter att uppnå genom att arbeta både förebyggande och åtgärdande.

Förebyggande insatser

Kompetensförsörjningsplan med friskfaktorer

Under året har HR-partner tillsammans med förvaltningschefens ledningsgrupp arbetat fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt i SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning, Suntarbetslivs friskfaktorer samt HÖK 21. Utifrån denna har förvaltningen börjat arbeta mer uttalat utifrån ett främjande och förebyggande perspektiv på alla nivåer i förvaltningen. Genom att stärka det friska och välfungerande i verksamheten skapas bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Forskare har funnit att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer fungerar väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop god arbetsmiljö (låg sjukfrånvaro) med att verksamheten når målen och blir en attraktiv arbetsplats. Att arbeta med friskfaktorer är en metod för att satsa på redan anställda medarbetare och genom det stärka kompetensförsörjningen och samtidigt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.



Under året har barn- och utbildningsförvaltningen påbörjat arbetet med att lära känna och arbeta med Suntarbetsliv forskningsbaserade friskfaktorer. Suntarbetsliv har genomfört en webbaserad programserie som heter Studio Friskfaktorer som består av fyra avsnitt; "Upptastskonferens med centrala parter och Suntarbetsliv", "Vad är friskfaktorer?", "Hur jobbar man med friskfaktorer?" samt "Hur följer man upp friskfaktorer?". Information om Studio Friskfaktorer har spridits till samtliga rektorer och dialog om programserien har bland annat hållits i förvaltningschefens ledningsgrupp och förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Arbete utifrån kompetensförsörjningsplanen och friskfaktorer ska ske på samtliga nivåer i förvaltningen med utgångspunkt i den lokala kontexten. Detta innebär att chef och medarbetare på varje enhet tillsammans behöver definiera vad friskfaktorerna innebär för dem och arbeta vidare utifrån det.

Barn- och utbildningsförvaltningen har sedan 2021 arbetat utifrån en strategisk kompetensförsörjningsplan utifrån HÖK 21 som är ett avtal mellan SKR, Sobona och Sveriges Lärare. Inom ramen för detta bedrivs det ett systematiskt arbete på enhetsnivå där merparten av enheterna valt att fokusera på balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser. Detta arbete följs upp löpande under året på alla nivåer i förvaltningen samt i samtliga samverkansgrupper. Arbetet med HÖK 21 kommer att fortgå och tanken är att detta arbete ska kunna utvecklas ytterligare med stöd av friskfaktorerna.

Rehabprocess och verktyglåda

Under året har HR-partner besökt rektorsgrupperna för att tydliggöra och ha dialog kring rehabiliteringsprocessen. Under dess tillfällen har fördjupning skett i metoder och dokumentation och rektorerna har haft kollega-handledning kring utmanande personalärenden. Arbetet har utgått från material i "HR-verktyglåda" på Teams som HR-partners har utformat. Utifrån dialogen i rektorsgrupperna har även verktyglådan fyllts på med material utifrån identifierade behov hos rektorerna.



Ett verktyg som fortsatt varit till god hjälp för såväl chef i deras uppdrag som i samtal med medarbetare är Påverkanscirkeln. Utgångspunkten har varit att lyfta fram det som går att påverka samt att se till helhetsbilden. Påverkanscirkeln har varit ett effektivt och tillgängligt verktyg som använts för att hitta rätt fokus och tillse att tid och kraft läggs på rätt saker i rätt situation och på rätt nivå.

Hälsoinspiratörer

Som en del i det förebyggande arbetet finns hälsoinspiratörer inom hela Vänersborgs kommun. På barn- och utbildningsförvaltningen har 29 av 50 arbetsplatser en hälsoinspiratör och arbete pågår löpande med att rekrytera fler då detta är en viktig funktion i arbetet med friskfaktorer.

Åtgärdande insatser

Nära och riktat chefsstöd

För att ge cheferna riktat stöd har HR-partner stort fokus på att vara tillgängliga. HR-partner stöttar chef genom att påminna och synliggöra de åtgärder som krävs i pågående ärenden. Utifrån den enskilde chefs önskemål och behov anpassas stödet. HR-partner har bland annat närvarat vid rehabiliteringsmöten och koordinerat insatser mellan arbetsgivare och externa aktörer såsom Omställningsfonden, företagshälsovård, Försäkringskassa och vård. Till största delen har HR-partner fungerat rådgivande i personalärenden och lägger stort fokus på att finnas tillgängliga på telefon, mail och teams. För att säkerställa processerna har HR-partner varje vecka möte med förhandlingschef och kommunens övriga HR-partners där personalärenden diskuteras.

Företagshälsovård

Barn- och utbildningsförvaltningen har under senaste åren inte nyttjat den tilldelade budget för företagshälsovård fullt ut. De insatser som gjorts har även varit till största del kopplade till ohälsa och här finns en ambition hos förvaltningen att tillse att företagshälsovården blir en del i det främjande och förebyggande arbetet. Som ett sätt att synliggöra företagshälsovårdens utbud än mer har representanter från nuvarande företagshälsovård Avonova besökt förvaltningens samverkansgrupper och ledningsgrupper.

	2022	2023
Tilldelad budget, kr	594 000	594 000
Nyttjad budget, kr	401 934	473 811
Nyttjandegrad, %	67,7	79,8

Liksom under föregående år är det två typer av insatser som står för två tredjedelar av alla beställningar och det är samtalsstöd följt av hörselundersökningar inför utprovning av individuella hörselskydd. Under 2023 har nyttjandegraden ökat, dock går det inte utifrån beställda insatser utläsa ett större fokus på främjande och förebyggande insatser så detta är fortsatt ett viktigt utvecklingsområde inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Utmaningar att fokusera på framåt

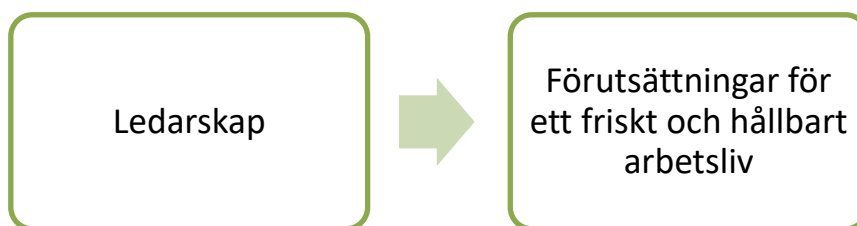
Barn- och utbildningsförvaltningen behöver fortsätta ha fokus på friskfaktorer och arbeta aktivt för att detta perspektiv ska bli en naturlig del i det dagliga arbetet på samtliga nivåer. Att lyfta fram och stärka det som fungerar bra ser förvaltningen som ett framgångsrikt arbetssätt för att förebygga risker och ohälsa i arbetet.

En fortsatt utmaning framåt är att använda företagshälsovården i större utsträckning då förvaltningen enbart nyttjat drygt hälften av sin tilldelade budget under flera år tillbaka. De tjänster som nyttjats är framför allt kopplade till ohälsa och förvaltningen behöver identifiera behov och stötta cheferna i hur företagshälsovården kan nyttjas mer strategiskt i det främjande och förebyggande arbetet. Inför 2024 har Vänersborgs kommun ingått avtal med två olika aktörer inom företagshälsovård, en aktör för traditionella företagshälsovårdstjänster och en aktör för utredningar av olika slag. I och med detta kommer det bli än viktigare att tydliggöra vilka tjänster som kan erbjudas och exemplifiera i vilka situationer de olika leverantörerna och deras olika tjänster kan vara framgångsrika att använda sig av.

Utifrån fortsatt hög sjukfrånvaro behöver barn- och utbildningsförvaltningen fortsätta arbeta aktivt med de medarbetare som är sjukskrivna. Extra stort fokus kommer chef tillsammans med HR-partner ha på de medarbetare som varit sjukskrivna under en längre tid för att undersöka på vilket sätt arbetsgivaren kan hjälpa dessa individer på bästa sätt framåt.

Utmaningen gällande brist på analyssystem för sjukfrånvaro kvarstår.

Att både arbeta med de som redan drabbats av ohälsa och sjukfrånvaro, och samtidigt skapa förutsättningar för friska och hållbara arbetsplatser är en förutsättning för att kunna sänka sjukfrånvaron. Genom att arbeta utifrån ett helhetsperspektiv kan barn- och utbildningsförvaltningen synliggöra hur sjukfrånvaro, arbetsmiljö, hållbart medarbetarengagemang, friskfaktorer, kompetensförsörjning och måluppfyllelse hänger ihop och påverkar varandra. Detta kommer stärka förmågan att lägga fokus på rätt saker, i rätt tid och på rätt nivå. För att lyckas i detta arbete vill barn- och utbildningsförvaltningen fortsatt lägga stor kraft på att stärka, utveckla och stötta förvaltningens chefer – ledarskapet är nyckeln till framgång.



Arbetsskador och tillbud

Inom barn och utbildningsförvaltningen har antalet anmälningar i kommunens incidentrapporteringsverktyg KIA minskat jämfört med föregående år. Att antalet händelser i praktiken minskat i den utsträckning som antal anmälningar indikerar är dock inte en självklarhet utan kan även bero på att händelser inte anmäls alls eller att riskobservationer och tillbud rapporteras till chef på annat vis och därmed inte finns med i statistiken från KIA. För att

möjliggöra analys, kartläggning och insatser på övergripande nivå är det dock viktigt att KIA nyttjas för att rapportera arbetsmiljöhändelser. Här pågår ett löpande arbete där chef och skyddsombud tillsammans informerar och påminner medarbetarna om att vid behov rapportera via KIA.

	Risk- observation	Tillbud	Olycksfall	Färd- olycksfall	Arbets- sjukdom	Totalt	Jämförelse med 2022
Förskola och pedagogisk omsorg	25	94	43	2	2	166	-10
Grundskola åk F-6, fritidshem	34	191	76	1	3	305	-54
Grundskola åk 7-9	23	88	6	1	0	118	-16*
Anpassad grundskola 1-9	1	58	10	0	0	69	12*
Annan plats	1	5	6	4	2	18	-1
Totalt	84	436	141	8	7	676	-111
Jämförelse med 2022	-5	-94	-8	3	-10	-111	

*uppdelning mellan anpassad grundskola och grundskola åk 7-9 gjordes under 2022. Detta gör att en del anmälda händelser kopplade till anpassad grundskola är inkluderade i antal händelser inom grundskola 7-9 under 2022 och jämförelsetalen är därmed inte helt sanningsenliga.

Liksom 2022 är det tre händelsetyper som är tydligt överrepresenterade inom barn- och utbildningsförvaltningen och det är hot och våld, skadad av person samt ohälsosam arbetsbelastning.

	Hot och våld	Skadad av person	Ohälsosam arbetsbelastning
Riskobservation	13	2	29
Tillbud	177	64	61
Olycksfall	25	35	3
Totalt	215	101	93
Jämförelse med 2022	-84	-29	6

Händelser kopplade till hot och våld anmäls i störst utsträckning inom anpassad grundskola och grundskola F-6. Liksom övergripande är det även här framför allt i undervisning som dessa situationer uppstår. Barn- och utbildningsförvaltningen och framför allt rektorerna arbetar ständigt med att skapa förutsättningar för att i så stor utsträckning som möjligt förebygga denna typ av händelser. En viktig del i detta arbete är att stötta och stärka medarbetarna så att de på ett så bra sätt som möjligt kan hantera de situationer som kan uppstå i det dagliga arbetet på förvaltningens förskole- och skolenheter.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Under hösten 2023 har arbetsmiljöverket genomfört tre inspektioner inom barn- och

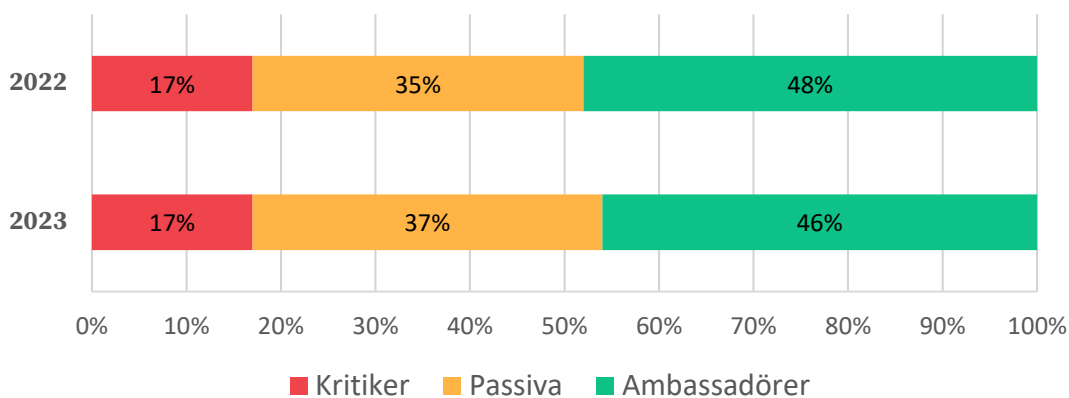
utbildningsförvaltningen. Inspektionerna genomfördes på Torpaskolan, Dalboskolan samt Tärnanskolan och gällde det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplat till hot och våld som är en stor utmaning inom grundskolan nationellt. Vid inspektionerna fick rektorerna tillsammans med skyddsombud redogöra för hur deras systematiska arbetsmiljöarbete var uppbyggt, hur de följde upp och arbetade för att förebygga men även hantera hot och våld på arbetsplatsen. Samtliga skolenheter blev godkända och kunde enligt arbetsmiljöverket visa att de arbetade med dessa frågor på ett tillfredställande sätt. Barn- och utbildningsförvaltningen ser väldigt positivt på att arbetsmiljöverket genomfört dessa inspektioner då det blir en bra kontroll av att arbetet som bedrivs är fullgott samtidigt som förvaltningen kan få input om hur arbetet kan förbättras ytterligare.

Hot och våld har under 2023 liksom tidigare varit den mest förekommande arbetsmiljörisk som anmäls inom barn- och utbildningsförvaltningen. Trots att det bedrivs ett löpande förebyggande arbete kopplat till hot och våld är det en stor utmaning för förvaltningens medarbetare och rektorer att hantera.

Kompetensförsörjning

Ambassadörer

Medarbetare som är ambassadörer för sin arbetsplats inom barn- och utbildningsförvaltningen är en viktig del för att kunna behålla och attrahera nya medarbetare. I den årliga medarbetarundersökningen uppmanas medarbetarna på en tiogradig skala ange hur sannolikt det är att de skulle rekommendera sin arbetsplats (eNps). Barn- och utbildningsförvaltningen har en något lägre andel ambassadörer 2023 jämfört med 2022 men utifrån det utmanande år förvaltningen har bakom sig ses detta som ett positivt resultat. Förvaltningen har lyckats bibehålla en liknande nivå av ambassadörer trots ett mycket ansträngt läge för medarbetarna i förvaltningen. Förvaltningens utmaning framåt är att utöka andelen ambassadörer och förhoppningen är att det löpande utvecklingsarbetet och det ökade fokuset på friskfaktorer ska bidra till en positiv utveckling.



Personalrörlighet

Barn- och utbildningsförvaltningen har en personalrörlighet som inte skiljer sig i någon större omfattning jämfört med föregående år. Förvaltningen har en något ökad andel medarbetare 2023 som aktivt sökt sig till annan tjänst inom kommunen. Att som medarbetare kunna byta tjänst och på så vis utvecklas internt inom Vänersborgs kommuns verksamheter är något som förvaltningen ser positivt på. Utöver den rörlighet som syns i denna statistik finns även medarbetare som inom ramen för sitt anställningsavtal rör sig mellan våra förskole- och grundskolenheter som ett sätt att utvecklas i sin befintliga yrkesroll.

Den externa rörligheten ligger något lägre än föregående år och så även andelen

pensionsavgångar som är en del bland de externa avgångarna. Bland de externa avgångarna finns det under 2023 ingen grupp som utmärker sig utan det är en spridning bland representerade yrkesgrupper, åldersgrupper och verksamheter.

	2021	2022	2023
Personalrörlighet i %	6,8	10,3	10,5
- Varav intern rörlighet*	0,2	0,5	0,9
- Varav externa avgångar	6,6	9,8	9,6
Andel pensionsavgångar av externa avgångar	2,3	2,7	2,6

*inkluderar medarbetare som på eget initiativ bytt tjänst inom förvaltningen alternativt bytt till tjänst i annan förvaltning.

Utifrån avgångsenkäten har analys gjorts gällande varför medarbetare valt att avsluta sin anställning hos barn- och utbildningsförvaltningen. Då svarsfrekvensen varit relativt låg har det dock varit svårt att göra en fullständig analys. Utifrån det som går att utläsa handlar det om delar kopplat till organisatorisk och social arbetsmiljö med fokus på arbetsbelastning, ledarskap och möjlighet att utvecklas. Det finns även med svar som är utom förvaltningens påverkan som till exempel kortare resväg till arbetet. Barn- och utbildningsförvaltningen kommer fortsatt följa upp avgångsenkäten som ett led i arbetet med att kartlägga förvaltningens personalrörlighet.

Kompetensförsörjningsplan

Barn- och utbildningsförvaltningens mål är att elevers resultat ska förbättras och arbetet bedrivs utifrån tre vägledande principer; vi har en professionell kultur, vi utgår från barnets/elevens perspektiv och vi utgår från det lokala sammanhanget i förbättringsarbetet. För att lyckas krävs friska, kompetenta, motiverade och hållbara medarbetare och för att skapa förutsättning för detta på lång sikt har en övergripande kompetensförsörjningsplan tagits fram inom förvaltningen.

Utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR:s) nio strategier för kompetensförsörjning, Suntarbetslivs forskningsbaserade friskfaktorer samt HÖK 21 har barn- och utbildningsförvaltningen tagit fram en kompetensförsörjningsplan med ett förvaltningsövergripande perspektiv. Denna synliggör hur delar som arbetsmiljö, sjukfrånvaro och kompetensförsörjning tätt hänger samman och påverkar varandra. Genom detta helhetsperspektiv arbetar barn- och utbildningsförvaltningen för att vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och framtida medarbetare.



attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet". Denna kompetensförsörjningsplan syftar till att vara vägledande för hur förvaltningen ska kunna ge sina medarbetare förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv med målsättning att på så vis kunna bibehålla och säkra den kompetens som krävs på kort och lång sikt.

I arbetet med att ta fram barn- och utbildningsförvaltningens kompetensförsörjningsplan låg stort fokus på hur planen kan vara ett direkt stöd i det praktiska arbetet på samtliga nivåer i förvaltningen. Planen innehåller därför utöver nyckeltal och fördjupning kring SKR-s nio strategier för kompetensförsörjning och Suntarbetslivs friskfaktorer en vägledning för hur arbetet kan initieras lokalt på arbetsplatsen. Som ytterligare stöd finns även en "verktygslåda" med stödmaterial, modeller och dialogunderlag som kan vara till god hjälp på vägen.

Legitimerad personal

För att få undervisa i förskola, grundskola, anpassad grundskola och fritidshem är det enligt skollagen krav på legitimation samt behörighet i de ämnen man undervisar i. I brist på legitimerade lärare, förskollärare och fritidspedagoger eller om det finns annat särskilt skäl med hänsyn till barnen och eleverna får huvudmannen anställa obehöriga under högst ett år i taget.

Den 1 november 2023 var andel legitimerade förskollärare, lärare och fritidspedagoger enligt tabellen nedan. Observera att kartläggningen enbart påvisar andel som innehar legitimation av totalt anställda förskollärare, lärare och fritidspedagoger. Det säger därmed inget om hur behörighetsgraden i den praktiska undervisningen ser ut.

	Andel legitimerade 2022	Andel legitimerade 2023	Antal anställda 2023 (jmf. 2022)	Antal legitimerade 2023 (jmf. 2022)
Förskola				
Förskollärare	86,7 %	91,6 %	238 (-18)	218 (-2)
Grundskola F-6, fritidshem och anpassad grundskola 1-6				
Förskollärare	94,6 %	97,1 %	35 (-2)	34 (-1)
Lärare	92,2 %	92,7 %	245 (+2)	227 (+3)
Fritidspedagog	59,0 %	57,5 %	40 (+1)	23 (oför)
Grundskola 7-9 och anpassad grundskola 7-9				
Lärare	78,9 %	84,2 %	114 (-9)	96 (-1)

Barn- och utbildningsförvaltningen har 1 november 2023 en högre andel legitimerade lärare och förskollärare inom samtliga tre verksamheter. Till stor del beror detta på att antalet tjänster totalt har blivit färre medan antalet legitimerade lärare och förskollärare inte har minskat i samma utsträckning. Gällande andelen legitimerade fritidspedagoger som har minskat i jämförelse med 2022 har barn- och utbildningsförvaltningen liksom övriga riket stora utmaningar med att rekrytera behörig personal till dessa tjänster. Utbildningen riktad mot undervisning i fritidshem leder till en lärarlegitimation med behörighet att undervisa i grundskolan årskurs 1-3/4-6. Utifrån detta kan personer med denna legitimation anställas både som legitimerad fritidspedagog och som legitimerad lärare beroende på vad deras huvudsakliga arbetsuppgift är och kan därmed påverka statistiken ovan.

Det råder fortsatt brist på legitimerad personal inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter. Som tidigare nämnts är behörighet till fritidshemmen en svårrekryterad grupp liksom lärare med behörighet inom matematik, svenska, engelska, NO, teknik samt

praktiska- och estetiska ämnen.

Övergripande för samtliga verksamheter är bristen på utbildade specialpedagoger vilket gör att obehörig personal i form av legitimerade lärare i vissa fall får axla detta uppdrag.

Kompetensutveckling

Rektorsprogrammet

Utbildning för nya skolledare. Rektorsprogrammet syftar till att främja ett professionellt ledarskap som utvecklar hela verksamheten. Utbildningen ger skolledare kunskaper och färdigheter i att styra och leda sin verksamhet mot en högre måluppfyllelse.

Systematiskt kvalitetsarbete

Förvaltningsövergripande kompetensutveckling som syftar till att stärka det systematiska kvalitetsarbetet, främja det kollegiala lärandet och skapa erfarenhetsutbyte inom och mellan förskolor och grundskolor. Kompetensutvecklingen omfattar cirka 140 deltagare som representerar samtliga verksamheter och enheter inom barn- och utbildningsförvaltningen och förväntas bidra till att stödja enheternas arbete med att zooma in praktiken och förbättra grunden för utveckling. Arbetet grundar sig i teorier om analys, medledarskap, kollegialt lärande och aktionslärande. Som stöd för den professionella utvecklingen används exempelvis bearbetning av litteratur, olika typer av kollegiala samtal samt externa och interna inspel. Inspelen består av praktiska exempel som förväntas bidra till att öka kunskapen och förståelsen för hur de olika områdena, som ringas in genom forskningen, kan tillämpas i praktiken.

Samverkan och samarbeten

Lönekartläggning

För andra året i rad har barn- och utbildningsförvaltningen under hösten partsgemensamt med Sveriges skolledare, Sveriges lärare och Kommunal analyserat förvaltningens löneläge inför kommande löneöversyn. Representanter från förvaltningen i detta arbete var förvaltningschef, verksamhetschef F-6, administrativ chef samt HR-partners. Liksom vid kartläggningen 2022 var syftet att uppmärksamma eventuell oönskad lönespridning inom och mellan de största yrkesgrupperna inom förvaltningen men även i jämförelse med andra kommuner. I jämförelse med närliggande kommuner låg barn- och utbildningsförvaltningens yrkesgrupper i stort sett i linje med övriga kommuner.

Samarbete kring barn och unga i förskole- och skolåldern

Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har sedan många år ett samarbete när det gäller kommunens barn och unga. Under 2023 har förvaltningarna fortsatt utveckla detta samarbete. Fokus har fortsatt varit att stärka det främjande och förebyggande arbetet, hur vi kan arbeta tillsammans med de barn och unga som bedöms vara i riskgrupp samt hur vi kan arbeta tillsammans med de barn och unga som placeras både inom och utanför kommunen.

Syftet är att stärka samarbetet än mer mellan barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen för att gemensamt uppnå att barn och unga har ett stabilare mående, en hållbar hemsituation och kan fullfölja sin förskole- och skolgång.

Sex områden har identifierats som varit fokus under året:

- **SIP-samordnare**

Under 2023 har barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen tillsammans anställt en SIP-samordnare, ett tvåårigt projekt som finansieras via medel från Vårdsamverkan Fyrbodalen. Syftet är att samverka för barn och unga genom samordnad individuell planering (SIP). Inom uppdraget ligger att skapa förutsättningar för att samverkan sker inom ramen för SIP-överenskommelsen.

- **Kunskap om varandras verksamheter**

En framgångsfaktor i samverkan är att ha kunskap om varandra och varandras verksamheter. Med anledning av detta har barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen planerat för en gemensam samverkansdag, som dock inte kunnat genomföras under året eftersom socialförvaltningen haft hög ärendebelastning i kombination med personalbrist. Planen är att detta ska genomföras under hösten 2024.

- **Fältenhet-skola**

Uppdraget har genererat en skriftlig överenskommelse om samverkan som i huvudsak innebär ett tätare samarbete mellan fältenheten och högstadieskolorna.

- **SSPF**

SSPF är en samverkansmodell mellan skola, socialtjänst, polis och fritid. Implementering av modellen har inletts under året.

- **Föräldrastöd**

En ny tjänst har tillsatts inom socialförvaltningen, med uppdrag att samordna och utföra föräldrastödsinsatser i samverkan med andra aktörer, där skolan är en av samverkansparterna.

- **Före, under och efter placering**

En översyn av rutinerna gällande barn och ungdomar före, under och efter placering i familjehem, på HVB eller annat boende. Förvaltningscheferna har beslutat om gemensamma rutiner i syfte att förbättra samverkan och säkerställa att barns och ungdomars behov blir tillgodosedda.