

Bildningsförvaltningen

# Verksamhetsplan 2025

## Bildningsnämnden

Dokumenttyp Verksamhetsplan	Diarienummer BN 2024/374	Datum för beslut 2024-12-11	Version 1
Beslutsinstans Bildningsnämnden	Dokumentansvarig Förvaltningschef	Ansvarig för uppföljning Förvaltningschef	Reviderad -
Dokumentet gäller 2025-12-31		Granskad av -	Aktualiserad -
Dokumentet gäller för Bildningsförvaltningen			

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
1.1	Utgångspunkter .....	3
<b>2</b>	<b>Nuläges- och omvärldsanalys .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Nämndens verksamhet .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Uppdrag till nämnden från mål- och resursplan.....</b>	<b>6</b>
4.1	Perspektiv Kramforsbon .....	6
4.2	Perspektiv medarbetare .....	6
<b>5</b>	<b>Mål och nyckeltal .....</b>	<b>7</b>
5.1	Mål 1 – I Kramfors kommun har kvinnor och män samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet .....	7
5.2	Mål 2 - I Kramfors kommun får barn och unga en trygg uppväxt, god utbildning och möjligheter till en meningsfull fritid .....	7
5.3	Mål 3 - Kramfors kommun har Västernorrlands bästa företagsklimat 2025 ....	8
5.4	Mål 4 - Kramfors kommuns invånare har inflytande och erbjuds god service av hög kvalitet med ett gott bemötande. ....	9
5.5	Mål 5 - Kramfors kommun är en klimatsmart och ekologiskt hållbar kommun. ....	9
5.6	Mål 6 - Kramfors kommun är en attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare. ....	10
5.7	Mål 7- Kramfors kommun har en god verksamhet med effektiva processer och en ekonomi i balans .....	11
<b>6</b>	<b>Uppföljning av uppdrag, aktiviteter och nyckeltal .....</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>Uppföljning av privata utförare .....</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>Medarbetare .....</b>	<b>12</b>
8.1	Anställningsformer .....	12
8.2	Sjukfrånvaro oktober 2024 .....	16
8.3	Kompetensförsörjning .....	17
8.4	Jämställdhet.....	17
8.5	Personalekonomi.....	18
<b>9</b>	<b>Detaljbudget .....</b>	<b>19</b>
9.1	Några kommentarer .....	20
<b>10</b>	<b>Investeringsbudget .....</b>	<b>21</b>
<b>11</b>	<b>Åtgärdsplan.....</b>	<b>22</b>
<b>12</b>	<b>Internkontrollplan.....</b>	<b>23</b>
12.1	Kommungemensam kontrollpunkt.....	23
12.2	Nämndens egna kontrollpunkter.....	24
12.3	Riskvärdering .....	24
<b>13</b>	<b>Kompletterande dokument.....</b>	<b>26</b>
<b>14</b>	<b>Uppföljning och planering .....</b>	<b>27</b>

## 1 Inledning

Nämndens arbete styrs av reglementet för kommunstyrelsen och övriga nämnder, vilket är fastställt av kommunfullmäktige, samt av kommunfullmäktige antagna mål.

### 1.1 Utgångspunkter

Kommunens mål- och resursplan (MRP) beslutas av kommunfullmäktige. Via det beslutet fördelar fullmäktige politiskt prioriterade uppdrag och medel i organisationen. Verksamhetsplanen är en beskrivning av nämndens arbete kopplat till de mål som beslutats i MRP. Verksamhetsplanen konkretiserar även hur den budget som tilldelats ska fördelas inom den egna organisationen. Verksamhetsplanen i sin helhet följs upp i en delårsuppföljning per sista augusti och i en helårsuppföljning.

Kommunens mål- och resursplan (MRP) beslutas av kommunfullmäktige. Via det beslutet fördelar fullmäktige politiskt prioriterade uppdrag och medel i organisationen. Verksamhetsplanen är en beskrivning av styrelsens arbete kopplat till de mål som beslutats i MRP. Verksamhetsplanen konkretiserar även hur den budget som tilldelats ska fördelas inom den egna organisationen. Verksamhetsplanen följs upp i sin helhet i delårsuppföljning per sista augusti och i en helårsuppföljning.

## 2 Nuläges- och omvärldsanalys

Kramfors kommun liksom många andra kommuner och verksamheter påverkas av färre födda barn. Det betyder i första skedet att förskolans verksamhet påverkas och om några år ger det effekt även i grundskolan. Detta betyder att verksamheterna står inför relativt stora behov av förändringar och anpassningar.

Alla skolformer har stora utmaningar gällande problematisk frånvaro. Dessa frågor behöver tas om hand varsamt men med tydlig målinriktning. Den satsning som görs på NPF-anpassade lärmiljöer är en viktig del i detta arbete.

En ny socialtjänstlag planeras att träda ikraft i juli 2025. Den syftar till att bland annat göra socialtjänsten mer förebyggande. Med den nya lagen kommer den samverkan, som redan har kommit en bit på väg mellan socialtjänst och skola, att kunna utvecklas ännu mer.

Gymnasieskolan är under förändring. Ämnenas innehåll är på väg att uppdateras i Gy25. Till exempel införs nya ämnen som artificiell intelligens och solcellsmontering. Styrdokumenten uppdateras för att vara relevanta för sin samtid till exempel utifrån samhällsutveckling, hållbarhet, teknikutveckling och jämställdhet. Även bildningsperspektivet och hållbar utveckling är förstärkt i de nya ämnesplanerna samt i examensmålen och i programmålen med moderniserat innehåll och nya ämnen.

Behovet av behöriga och kompetenta lärare och andra medarbetare fortsätter att vara stort. Dessutom är behovet stort i hela landet vilket innebär att det är många som konkurrerar om aktuella personer.

När förskola och övriga skolformer behöver anpassas är det också angeläget att anpassa och planera utbildningar för vuxna så att organisationen blir ännu mer effektiv och anpassad för de lokala behoven.

### 3 Nämndens verksamhet

Nämndens arbete styrs av reglementet för kommunstyrelsen och övriga nämnder, vilket är fastställt av kommunfullmäktige, samt av kommunen antagna mål.

Nämnden fullgör kommunens uppgifter enligt skollagen. Nämnden har också ansvar att följa andra lagar och förordningar som ligger inom nämndens verksamhetsområde, t.ex. Hälso- och sjukvårdslagen, Patientsäkerhetslagen och Barnkonventionen.

Bildningsnämndens ansvar sträcker sig från att bedriva verksamhet för de allra yngsta barnen via familjecentral och öppen förskola vidare genom hela skolsystemet upp till vuxenutbildning. Nämnden har också ansvar för kulturskola och arbetsmarknadsenhet.

## 4 Uppdrag till nämnden från mål- och resursplan

### 4.1 Perspektiv Kramforsbon

#### Utvecklingsuppdrag från MRP<sup>1</sup> - Barn och unga

Barn och unga ska få en bra start i livet. Vi ska tillhandahålla en attraktiv skola för alla där barnen och ungdomarna ges förutsättningar att må bra, känna delaktighet, ha inflytande och växa som individer.

Tillsammans ska vi sträva efter att Kramfors kommuns barn och unga får en trygg uppväxt, god utbildning och möjligheter till en meningsfull fritid.

Att det finns elever som har uppemot 80 procents frånvaro i grundskolan är inte acceptabelt. Inte heller att antalet elever som inte klarar betygen ökar och därmed inte blir behöriga till gymnasiet. Ett krafttag måste göras!

Närvaron i skolan är en av de viktigaste faktorerna för elevernas framgång, både kunskapsmässigt och socialt.

- *Vi vill att bildningsnämnden intensifierar sitt kvalitetsarbete i grundskolan och avsätter därför medel för att påskynda arbetet så att vi tillsammans kan skapa en skolmiljö där varje elev känner sig trygg och motiverad att delta.*
- *För att både kunna prestera och må bra är det viktigt att både elever och lärare har en god arbetsmiljö. Vi fortsätter vår satsning och avsätter tre miljoner kronor till Kramfast för åtgärder i grundskolan för en bättre arbetsmiljö för elever och medarbetare på Ullångersskolan. Bildningsnämnden och Kramfast ska arbeta med uppdraget.*

### 4.2 Perspektiv medarbetare

#### Utvecklingsuppdrag från MRP

Kramfors kommun är Kramfors största arbetsgivare och har ansvar för att skapa välfärd och ett fungerande samhälle för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar som bor och vistas i kommunen.

Kramfors kommun ska arbeta aktivt med att uppfattas som en attraktiv arbetsplats på en föränderlig arbetsmarknad med konkurrens om medarbetarna. Våra strategiska områden för att stärka kommunen som arbetsgivare är att säkra välfärdens kompetensförsörjning, vara en jämställd arbetsgivare med jämställda arbetsplatser samt främja en god arbetsmiljö med fokus på friskfaktorer.

- *Som ett led i arbetet mot att främja en god arbetsmiljö satsar vi på fria arbetsskor till medarbetare inom förskolan. Bildningsnämnden ska arbeta med uppdraget.*

---

<sup>1</sup> MRP = Mål- och resursplan 2025

## 5 Mål och nyckeltal

Kopplat till målen har ett antal nyckeltal tagits fram. De utgör, tillsammans med en kvalitativ bedömning av genomförda uppdrag, aktiviteter och åtgärder, grund för styrelsens bedömning av sin måluppfyllnad. Nyckeltalen är inga mål i sig utan de ska användas tillsammans med övrig redovisning som t.ex. genomförda aktiviteter. Sammantaget används detta för bedömning av nämndens måluppfyllelse.

Individbaserade resultat ska där det är möjligt vara könsuppdelade och åtföljas av en analys där fler faktorer än kön tas i beaktande.

Nyckeltalen redovisas i kommande avsnitt i förenklat i form av en punktlista, detaljerad information om respektive nyckeltal redovisas i bilaga

### 5.1 Mål 1 – I Kramfors kommun har kvinnor och män samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet

#### 5.1.1 Nyckeltal i MRP kopplade till målet

- *Kvinnors lön som andel av mäns ska öka och skillnaderna ska minska mellan kvinnor och män*
- *Ungdomar, såväl kvinnor som män, som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter slutförd gymnasieutbildning, hemkommun, andel (%), ska öka och skillnaderna mellan män och kvinnor ska minska.*

#### 5.1.2 Nämndens eget nyckeltal kopplat till målet

- *Andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.*

#### 5.1.3 Uppdrag kopplat till målet

- *Varje chef ska samtala med den/de medarbetare som arbetar deltid eller önskar deltid, minst i samband med medarbetarsamtalet.*

### 5.2 Mål 2 - I Kramfors kommun får barn och unga en trygg uppväxt, god utbildning och möjligheter till en meningsfull fritid

#### 5.2.1 Nyckeltal i MRP kopplade till målet

- *Barn 1-5 år inskrivna i förskola, andel (%), ska öka*
- *Elever, såväl pojkar som flickor, i åk 9, som uppnått betygskriterierna i alla ämnen, kommunala skolor, andel (%), ska öka och skillnaderna mellan kvinnor och män ska minska.*
- *Elever i åk 9, såväl pojkar som flickor, som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor, andel (%), ska öka och skillnaderna mellan kvinnor och män ska minska.*

- *Gymnasieelever, såväl pojkar som flickor, med examen inom 3 år, lägeskommun, andel (%), ska öka och skillnaderna mellan kvinnor och män ska minska*

#### **5.2.2 Nämndens egna nyckeltal kopplade till målet**

- *Elevernas upplevda trygghet ska öka och skillnaderna mellan pojkar och flickor ska minska*
- *Elevernas upplevelse av studiero ska öka och skillnaderna mellan pojkar och flickor ska minska*

#### **Som del av Internkontrollplanen:**

- *Närvaron i förskolan ska öka*
- *Närvaron i grundskolan ska öka*
- *Närvaron i gymnasieskolan ska öka*

#### **5.2.3 Uppdrag kopplade till målet**

- *Alla förskolor och grundskolor ska aktivt utveckla arbetet med att NPF-anpassa sin verksamhet. Respektive rektor ansvarar för uppdraget med stöd av verksamhetschef och chef för elevhälsan.*
- *Nyckeltalen i punkten 5.2.2 ska följas upp och analyseras på enhetsnivå. Resp. rektor är ansvarig för uppdraget.*
- *Alla förskolor, grundskolor och Kramfors gymnasium ska utveckla arbetet för högre skolnärvaro. Resp. rektor är ansvarig för uppdraget*

### **5.3 Mål 3 - Kramfors kommun har Västernorrlands bästa företagsklimat 2025**

#### **5.3.1 Nyckeltal kopplade till målet**

- *Andelen UF-företagare i gymnasieskolan ska behållas eller öka och skillnaderna mellan kvinnor och män ska minska*

#### **5.3.2 Nämndens egna nyckeltal kopplade till målet**

- *Antalet grundskolor som använder sig av läromedlet Ung företagsamhet erbjuder ska öka.*
- *Antalet företag som besöker högstadieskolorna ska öka*

#### **5.3.3 Uppdrag kopplade till målet**

- *Samarbetet mellan kommunens högstadieskolor och företag ska utvecklas. Resp. rektor är ansvarig för uppdraget.*



**5.4 Mål 4 - Kramfors kommuns invånare har inflytande och erbjuds god service av hög kvalitet med ett gott bemötande.****5.4.1 Nyckeltal i MRP kopplade till målet**

- 

**5.4.2 Nämndens egna nyckeltal kopplade till målet**

- *Föräldrarnas nöjdhet med förskolan ska öka*
- *Föräldrarnas nöjdhet med fritidshemmet ska öka*
- *Föräldrarnas nöjdhet med grundskolan ska öka*

**5.4.3 Uppdrag kopplade till målet**

- *Alla förskolor och grundskolor har någon form av föräldraråd. Resp. rektor ansvarar för uppdraget.*

**5.5 Mål 5 - Kramfors kommun är en klimatsmart och ekologiskt hållbar kommun.**

*Alla skolformer har uppdrag enligt läroplanerna att arbeta med klimat och hållbarhet:*

*Exempel:*

***Ur Lpfö18***

*Utbildningen ska ge barnen möjlighet att tillägna sig ett ekologiskt och varsamt förhållningssätt till sin omgivande miljö och till natur och samhälle. Barnen ska också ges möjlighet att utveckla kunskaper om hur de olika val som människor gör kan bidra till en hållbar utveckling – såväl ekonomisk och social som miljömässig.*

***Ur LGr22***

*Genom ett miljöperspektiv får de möjligheter både att ta ansvar för den miljö de själva direkt kan påverka och att skaffa sig ett personligt förhållningssätt till övergripande och globala miljöfrågor. Undervisningen ska belysa hur samhällets funktioner och vårt sätt att leva och arbeta kan anpassas för att skapa hållbar utveckling.*

***Gy 11***

*Miljöperspektivet i undervisningen ska ge eleverna insikter så att de kan dels själva medverka till att hindra skadlig miljöpåverkan, dels skaffa sig ett personligt förhållningssätt till de övergripande och globala miljöfrågorna. Undervisningen ska belysa hur samhällets funktioner och vårt sätt att leva och arbeta kan anpassas för att skapa hållbar utveckling.*

**5.5.1 Nyckeltal kopplade till målet**

-

**5.5.2 Nämndens egna nyckeltal kopplade till målet**

-

**5.5.3 Uppdrag kopplat till målet**

- *Alla rektorer har uppdrag att beskriva på vilket sätt varje enhet arbetar enligt de aktuella styrdokumenterna*

**5.6 Mål 6 - Kramfors kommun är en attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare.****5.6.1 Nyckeltal i MRP kopplade till målet**

- *Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel (%), ska öka och skillnaderna mellan kvinnor och män ska minska*
- *Sjukfrånvaron ska minska och skillnaderna mellan kvinnor och män ska minska*
- *Sjukfrånvaro i % av arbetstid*
- *Sjukdagar i snitt per anställd*
- *Upprepad korttidsfrånvaro*
- *Tillbud*
- *Arbetsskador*
- *Resultat av frågan Jag trivs på jobbet*
- *Kvinnors lön som andel av mäns, bildningsförvaltningen (BF)*

**5.6.2 Uppdrag kopplade till målet**

- *Arbetet med Friskfaktorer via Sunt Arbetsliv ska introduceras och användas i förskolan. Resp. rektor ansvarar för arbetet med stöd av HR.*
- *Utreda och om möjligt skapa en personalpool eller liknande för att minska antalet timvikarier i förskola och grundskola. Resp. verksamhetschef ansvarar för uppdraget.*

## 5.7 Mål 7- Kramfors kommun har en god verksamhet med effektiva processer och en ekonomi i balans

### 5.7.1 Nyckeltal i MRP kopplade till målet

- *Lärare (heltidstjänster) med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne i grundskola åk 1-9, kommunala skolor, andel (%), ska öka.*
- *Budgetföljsamhet*
- *Prognossäkerhet*
- *Medelårsarbetare*

### 5.7.2 Nämndens egna nyckeltal kopplade till målet

- *Kostnader ska minska gällande:*
  - *timvikarier*
  - *overtid*

### 5.7.3 Uppdrag kopplade till målet

- *Varje skolform och verksamhet ska ta fram en modell för resursfördelning som tydligt anger:*
  - *vad som är "egna" medel, till exempel barn- och elevpeng*
  - *vad som är externa medel, till exempel statsbidrag och*
  - *när det gäller externa medel vilket syfte de ska uppnå**Verksamhetschefer ansvarar för uppdraget.*  
*Arbetet ska ta hänsyn till processen gällande prislappsmodellen som ekonomiavdelningen arbetar med.*

## 6 Uppföljning av uppdrag, aktiviteter och nyckeltal

Uppföljning av uppdrag, nyckeltal och måluppfyllelse redovisas till nämnd i samband med delårs- och helårsuppföljning.

Det pågående arbetet redovisas i samband med nämndssammanträden.

## 7 Uppföljning av privata utförare

Privata utförare saknas inom nämndens verksamhet.

## 8 Medarbetare

### 8.1 Anställningsformer

#### Kommentar

Antalet anställda *alla anställningsformer* har minskat från 2023 till 2024 med 24 från 936 till 908. Tillsvidareanställda är i det närmaste oförändrat, men *tidsbegränsat anställda enligt skollagen* har minskat med 29, vilket betyder att en större andel av de anställda har behörighet till aktuell tjänst. *Intermittent anställda (timvikarier)* har ökat markant och den största ökningen finns i förskolan, som också visar högst sjukfrånvaro.

Kostnaderna för arbetskraft är en av de största posterna i förvaltningens budget. Därför är det av vikt att arbeta vidare med anpassningar och skapa tydlig struktur för personalplanering, se uppdrag 5.7.3.

Likaså är sjukfrånvaron ett angeläget område att fokusera på, både ut arbetsmiljö- och kostnadsperspektiv, se uppdrag 5.6.2.

## Översikt anställningsformer

Bildningsförvaltning oktober 2023		Bildningsförvaltning oktober 2024	
	<b>Bildningsförvaltningen</b>		<b>Bildningsförvaltningen</b>
●	Alla anställningsformer	●	Alla anställningsformer
	936		908
▶ ●	Tillsvidare	▶ ●	Tillsvidare
	589		590
▼ ●	Tidsbegränsad	▼ ●	Tidsbegränsad
	356		327
●	Allmän visstid	●	Tb enl Skollag
	9		90
●	Tb enl Skollag	●	Viss tid >67 år
	156		15
●	Viss tid >67 år	●	Besttid eg vik
	20		13
●	Besttid eg vik	●	Vikariat interm
	22		164
●	Vikariat interm	●	Viss tid p.ans
	136		3
●	Viss tid p.ans	●	Gymn lär.anst.
	1		8
●	Gymn lär.anst.	●	Viss tid prov
	9		1
●	Viss tid prov	●	Visstid an.stöd
	2		35
●	Visstid an.stöd	●	SÄV månavl
	17		19
●	SÄV månavl		
	12		
Årsarbetare minus frånvaro 633		Årsarbetare minus frånvaro 620	
Medelålder 45,0		Medelålder 45,6	
Kvinnor 74,7% Män 25,3%		Kvinnor 76,1% Män 23,9%	
Förskola oktober 2023		Förskola oktober 2024	
	<b>Förskola mm</b>		<b>Förskola mm</b>
●	Alla anställningsformer	●	Alla anställningsformer
	274		293
▶ ●	Tillsvidare	▶ ●	Tillsvidare
	151		158
▼ ●	Tidsbegränsad	▼ ●	Tidsbegränsad
	123		135
●	Tb enl Skollag	●	Tb enl Skollag
	4		2
●	Viss tid >67 år	●	Viss tid >67 år
	5		5
●	Besttid eg vik	●	Besttid eg vik
	10		3
●	Vikariat interm	●	Vikariat interm
	96		117
●	Gymn lär.anst.	●	Gymn lär.anst.
	9		8
●	SÄV månavl	●	SÄV månavl
	6		6
Årsarbetare minus frånvaro 143		Årsarbetare minus frånvaro 136	
Medelålder 41,6		Medelålder 40,8	
Kvinnor 92,7% Män 7,3%		Kvinnor 94,2% Män 5,8%	

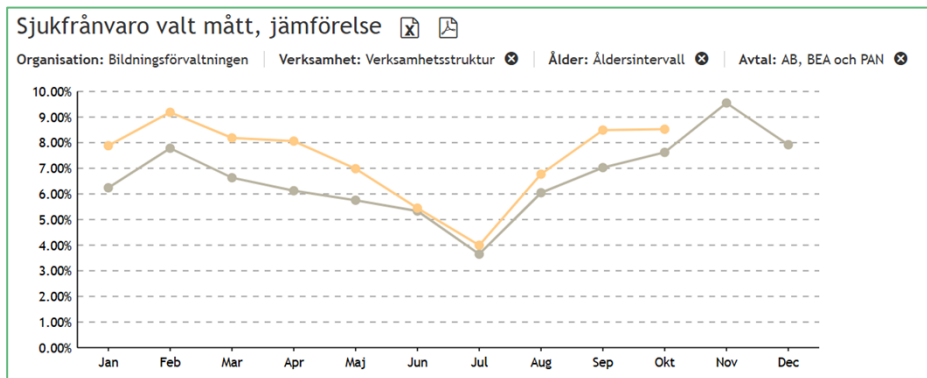
Grundskola oktober 2023		Grundskola oktober 2024	
	Grundskola mm		Grundskola mm
● Alla anställningsformer	420	● Alla anställningsformer	367
▼ ● Tillsvidare	249	▼ ● Tillsvidare	256
● Tills vidare	249	● Tills vidare	256
▼ ● Tidsbegränsad	177	▼ ● Tidsbegränsad	118
● Tb enl Skollag	139	● Tb enl Skollag	79
● Viss tid >67 år	6	● Viss tid >67 år	2
● Besttid eg vik	9	● Besttid eg vik	7
● Vikariat interm	21	● Vikariat interm	23
● Viss tid prov	2	● SÄV månavl	9
● SÄV månavl	5		
<p>Årsarbetare minus frånvaro 282 Medelålder 43,7 Kvinnor 74,5% Män 25,5</p>		<p>Årsarbetare minus frånvaro 282 Medelålder 45,7 Kvinnor 74,9% Män 25,1</p>	
Vuxenutbildning oktober 2023		Vuxenutbildning oktober 2024	
	Vuxenutbildning		Vuxenutbildning
● Alla anställningsformer	25	● Alla anställningsformer	25
▶ ● Tillsvidare	19	▶ ● Tillsvidare	19
▼ ● Tidsbegränsad	6	▼ ● Tidsbegränsad	6
● Tb enl Skollag	3	● Tb enl Skollag	1
● Viss tid >67 år	1	● Viss tid >67 år	1
● Vikariat interm	2	● Vikariat interm	3
		● SÄV månavl	1
<p>Årsarbetare minus frånvaro 19,3 Medelålder 54,9 Kvinnor 80% Män 20%</p>		<p>Årsarbetare minus frånvaro 18,5 Medelålder 56,2 Kvinnor 84% Män 16%</p>	
Yrkehögskola oktober 2023		Yrkehögskola oktober 2024	
	Yrkehögskola		Yrkehögskola
● Alla anställningsformer	19	● Alla anställningsformer	28
▶ ● Tillsvidare	10	▶ ● Tillsvidare	10
▼ ● Tidsbegränsad	9	▼ ● Tidsbegränsad	18
● Tb enl Skollag	1	● Tb enl Skollag	1
● Viss tid >67 år	1	● Viss tid >67 år	1
● Vikariat interm	7	● Besttid eg vik	1
		● Vikariat interm	15
<p>Årsarbetare minus frånvaro 9,25 Medelålder 51 Kvinnor 63,2% Män 36,8%</p>		<p>Årsarbetare minus frånvaro 7,5 Medelålder 48,5 Kvinnor 67,9% Män 32,1%</p>	

Gymnasieskola oktober 2023		Gymnasieskola oktober 2024 <sup>2</sup>			
	Kramfors Gymnasium		Kramfors Gymnasium		
●	Alla anställningsformer	127	●	Alla anställningsformer	133
▶	Tillsvidare	104	▶	Tillsvidare	107
▼	Tidsbegränsad	24	▼	Tidsbegränsad	26
●	Tb enl Skollag	10	●	Tb enl Skollag	7
●	Viss tid >67 år	6	●	Viss tid >67 år	6
●	Besttid eg vik	2	●	Vikariat interm	10
●	Vikariat interm	6	●	Viss tid prov	1
			●	SÄV månavl	2
<p>Årsarbetare minus frånvaro 104 Medelålder 50,9 Kvinnor 52% Män 48%</p>		<p>Årsarbetare minus frånvaro 103 Medelålder 51,8 Kvinnor 53,4% Män 46,6%</p>			
Arbetsmarknadsenhet oktober 2023		Arbetsmarknadsenhet oktober 2024			
	Arbetsmarknadsenhet		Arbetsmarknadsenhet		
●	Alla anställningsformer	38	●	Alla anställningsformer	48
▶	Tillsvidare	9	▶	Tillsvidare	9
▼	Tidsbegränsad	29	▼	Tidsbegränsad	40
●	Allmän visstid	9	●	Vikariat interm	1
●	Vikariat interm	1	●	Viss tid p.ans	3
●	Viss tid p.ans	1	●	Visstid an.stöd	35
●	Visstid an.stöd	17	●	SÄV månavl	1
●	SÄV månavl	1			
<p>Årsarbetare minus frånvaro 35 Medelålder 46,5 Kvinnor 39,5% Män 60,5%</p>		<p>Årsarbetare minus frånvaro 43 Medelålder 46,3 Kvinnor 39,6% Män 60,4%</p>			

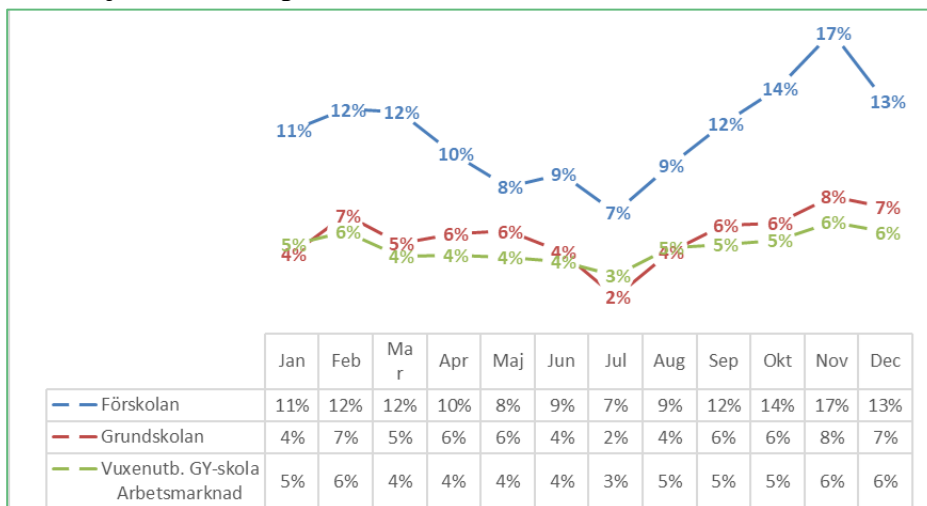
<sup>2</sup> Har bl.a. övertagit åtta medarbetare från verksamhetschef VGA  
Verksamhetsplan 2025 Bildningsnämnden

## 8.2 Sjukfrånvaro oktober 2024

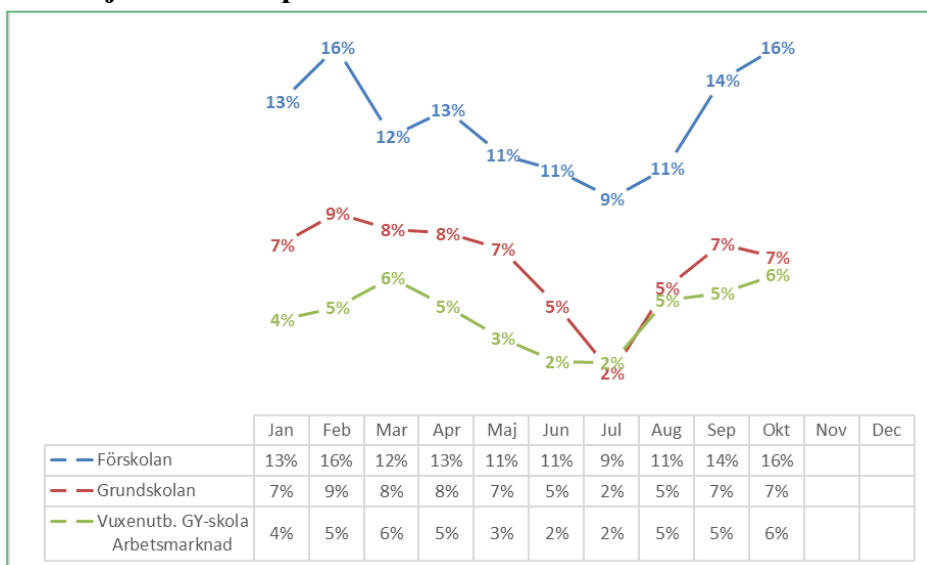
### Förvaltning



### Andel sjukfrånvaro per verksamhetsben 2023



### Andel sjukfrånvaro per verksamhetsben 2024 tom oktober



Sjukfrånvaron är i särklass högst i förskolan. Det är ett angeläget område att fokusera på och vidare analysera utifrån flera perspektiv: kostnader, arbetsmiljö och jämställdhet. Se uppdrag 5.6.2.



### 8.3 Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens största utmaningar. Bildningsförvaltningen är beroende av yrkesgrupper som flera år talats om som ”bristyrken”.

I Kramfors kommun är 34% av yrkesgruppen tillsvidareanställda lärare (grundskola – gymnasium – vuxenutbildning) över 60 år. För tillsvidareanställda förskollärare är motsvarande 16%.

Utmaningarna består alltså både av ålderspension men även andelen behöriga lärare. Detta i kombination med att antalet nytexaminerade lärare och förskollärare inte motsvarar behoven de närmaste 10 åren, gör att kompetensförsörjning är strategiskt viktigt.

Det innebär att arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare, som erbjuder ett intressant och hållbart arbetsliv. Viktiga delar är **attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta (ARUBA)** medarbetare för att skapa gott ambassadörskap för koncernen.

I förvaltningens Kompetensförsörjningsplan beskrivs de olika delarna i processarbetet med ARUBA. Där beskrivs bland annat struktur för rekrytering och introduktion, mentorskap både för nytexaminerade pedagoger och andra nyanställda.

### 8.4 Jämställdhet

I oktober 2024 var 48 personer tjänstlediga på deltid utan lön. Av dessa personer var 94% kvinnor. Med tanke på att intjänad lön ligger till grund för pension och individens möjlighet till självförsörjning är det angeläget att alltid reflektera över aktuellt val. Det är också angeläget att fler jobbar heltid utifrån behovet av kompetensförsörjning. För att öka andelen heltidsarbetande uppdras till alla chefer som har en medarbetare som arbetar deltid eller söker deltidsledighet att noga bedöma om ledigheten ska beviljas (kompetensförsörjningsperspektivet) och i samband med medarbetarsamtal alltid reflektera över konsekvenserna av deltidsarbete. Se uppdrag under punkten 5.1.3.

Med bakgrund av de höga sjuktalen i förskolan, som har den absolut högsta andelen kvinnor, är också uppdraget under punkten 5.6.2 av yttersta vikt. inte minst ur jämställdhetsperspektiv.

## 8.5 Personalekonomi

### Övergripande personalkostnader jan-okt 2022, 2023, 2024

#### 8.5.1 Kostnader för fyllnadstid

	<b>Förskola</b>	<b>Grundskola</b>	<b>VGA</b>
<b>2024</b>	82 tkr	160 tkr	45 tkr
<b>2023</b>	110 tkr	119 tkr	4 tkr
<b>2022</b>	42 tkr	92 tkr	64 tkr

#### 8.5.2 Kostnader för övertid

	<b>Förskola</b>	<b>Grundskola</b>	<b>VGA</b>
<b>2024</b>	119 tkr	363 tkr	30 tkr
<b>2023</b>	192 tkr	237 tkr	112 tkr
<b>2022</b>	110 tkr	226 tkr	78 tkr

#### 8.5.3 Kostnader för timvikarier frånvaro

	<b>Förskola</b>	<b>Grundskola</b>	<b>VGA</b>
<b>2024</b>	4 220 tkr	2 205 tkr	0 tkr
<b>2023</b>	3 381 tkr	1 481 tkr	0 tkr
<b>2022</b>	2 828 tkr	2 328 tkr	6 tkr

#### 8.5.4 Kostnader för sjuklön

	<b>Förskola</b>	<b>Grundskola</b>	<b>VGA</b>
<b>2024</b>	1 245 tkr	1 905 tkr	599 tkr
<b>2023</b>	1 379 tkr	1 639 tkr	538 tkr
<b>2022</b>	1 739 tkr	2 188 tkr	782 tkr

## 9 Detaljbudget

### Ramförändring

Ram 2024	500 211
Löneökning 2024 helår 2025	12 696
Tilläggsbudget	9 500
<b>Ny ram 2025</b>	<b>522 407</b>

### Detaljbudget per verksamhetsområde

	Budget helår 2024	Budget helår 2025
	tkr	tkr
<b>Bildningsförvaltningen</b>		
Förvaltningskansli och Nämnd	4 569	5 377
Förskola, Familjecentral, Pedagogisk omsorg	108 307	109 415
Musikskola/kulturskola	5 590	5 900
Grundskola, Förskoleklass, Fritids	244 843	251 800
Anpassad Grundskola	14 735	16 025
Gymnasieskola	98 135	95 519
Anpassad Gymnasieskola	7 931	10 339
Vuxenutbildning, SFI, Lär vux	18 627	19 627
Högskoleutbildning m.m.	1 449	2 162
Flyktingmottagande	-600	-350
Arbetsmarknadsåtgärder	6 064	6 148
Elevinternat	63	445
<b>Summa</b>	<b>509 713<sup>3</sup></b>	<b>522 407</b>

### Budget i förhållande till ram 2025

Område	Budget 2024 inkl. lönejustering helår tkr	Budgetram 2025 tkr	Nettobudget 2024, lagd budget tkr	Behov av åtgärder tkr
Ledning	9 277	8 692	8 692	0
Förskola	106 877	108 459	108 459	0
Grundskola	258 554	265 341	268 963	-3 622
Vuxutbildn/Gymn/AME	128 741	130 457	141 210	-10 753
Elevhälsa	9 457	9 457	10 103	-646
<b>Summa</b>	<b>512 907</b>	<b>522 407</b>	<b>534 427</b>	<b>-15 021</b>

<sup>3</sup> Inklusiv löneökningarna 240401-241231  
Verksamhetsplan 2025 Bildningsnämnden

## 9.1 Några kommentarer

### Förvaltningskansli och Nämnd

Förändringen är ett resultat av både förändrade kostnader och intäkter. Fyra medarbetare flyttas från förvaltningschef, två till verksamhetschef grundskola och två till verksamhetschef förskola. Det bedöms bli minskade intäkter från Migrationsverket och en miss i budgetering 2024 för nämndarbetet är åtgärdad. En kostnad som kommer uppstå under 2025 är köp av IT-tekniker via IT/Digitalisering. Aktuell budget har justerats med ca 1700 tkr ur tilläggsbudgeten.

### Förskola, Familjecentral, Pedagogisk omsorg

Verksamhetsområdet planerar för ett nollresultat. Man har minskade kostnader i form av behov mindre personal, men också minskade intäkter (barnpeng) på grund av de demografiska förändringarna. Man har inte fått ta del av tilläggsbudgeten mer än de 200 tkr till arbetsskor.

### Grundskola - Sparbeting 3 622 tkr

Statsbidraget för ”Stärkt kunskapsutveckling” har minskat. Lovskolan var inte budgeterad 2024 vilket har lagts till 2025 och en satsning är planerad via statsbidraget till uppstart av resursskolan höstterminen 2025. Grundskolans verksamhetsområde har fått ta del av ca 2 900 tkr ur tilläggsbudgeten, inkl. 1 200 tkr för högre måluppfyllelse. I grundskolans ram ligger också en satsning på inne- och utemiljö vid Ullångerskolan 3 000 tkr.

### Anpassad Grundskola

Anpassade grundskolan har under de senaste åren utökat sin verksamhet utan tillskott i budget. Nu är det nödvändigt att justera och kompensera för det utökade behovet. Till detta kommer att elevhälsa också är budgeterat för verksamheten<sup>4</sup>.

### VGA - Sparbeting 10 753 tkr

Gymnasieskolan har kvar stora delar av de åtgärder som finns i redan beslutat åtgärdsplan. Till detta har bland annat stora ökade lokalkostnader tillkommit och även visst intäktsbortfall gällande statsbidrag till Lärcentrum och Komvux. Man räknar också med en minskad intäkt för interkommunal ersättning för anpassade gymnasieskolan. VGA har fått del av ca 1 700 tkr ur tilläggsbudgeten.

---

<sup>4</sup> Man har haft tillgång till elevhälsa, men inga kostnader har tidigare styrts till verksamheten  
Verksamhetsplan 2025 Bildningsnämnden

## 10 Investeringsbudget

Åtgärder	Budget
Arbetsmiljö	800 000 kr
Kontinuitetsplaner	300 000 kr
Digitalisering	2 400 000 kr
<b>Summa</b>	<b>3 500 000 kr</b>

### Arbetsmiljö

Det är ett pågående arbete med att åtgärda riskerna för störande ljud/buller i förskolorna. Enheterna utrustas med ändamålsenliga ljudabsorbenter vid alla förskolor som haft för höga värden efter de bullermätningar som genomfördes för några år sedan. När det gäller säkerhet är det också angeläget att anpassa verksamheterna så att man kan undvika skadligt solljus, till exempel i form av pergolas.

### Kontinuitetsplaner

Det är av yttersta vikt att de verksamheter som bedöms vara samhällsviktiga har tänkt igenom och skapat planer för på vilket sätt verksamheten ska kunna bedrivas även om tillgången på till exempel el och vatten försvinner. Där behövs visst material införskaffas, till exempel portabla vattentankar.

### Digitalisering

Nu är det några år sedan förvaltningens digitala enheter uppdaterades och det är också ett annat krav på digital säkerhet. Därför har det skapat en planering för de digitala enheternas livscykel och gamla enheter kommer bytas ut med jämna mellanrum med start 2025.

## 11 Åtgärdsplan

Arbetet med budget 2025 har inte landat i tilldelad ram. Därför behöver en åtgärdsplan tas fram. Här följer några områden som förvaltningen föreslår att utreda:

- Ta fram en modell för resursfördelning, se också uppdrag 5.7.3.
- Uppdatera och revidera åtgärdsplanen för VGA, bland annat komplettera med:
  - Se över förutsättningar och ambitionsnivå för Yrkeshögskolan
  - Se över förutsättningar och ambitionsnivå för Komvux
  - Se över förutsättningar och ambitionsnivå för Arbetsmarknadsenheten
- Se över förutsättningar och ambitionsnivå för Kulturskolan
- Se över möjligheter att sammanföra och minska behovet av lokaler
- Skapa plan för ev. behov av ytterligare anpassningar av förskoleenheter.
- Se över resurser och organisation för elevhälsan
- I samband med grundskolans och gymnasieskolans personalplanering inför läsåret 2025/2026 ska aktuella underskott i budget beaktas.

## 12 Internkontrollplan

Med internkontroll avses de strukturer, system och processer som bidrar till tydlighet och ordning och som säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med beslutade mål, uppdrag och övriga styrdokument. Den interna kontrollen ingår i styrningen och är en del av ledningssystemet.

Internkontroll är ett verktyg för att styra ekonomi och verksamhet mot uppsatta mål och är en naturlig del i förbättringsarbetet. Planering av internkontrollen sker i samband med verksamhetsplanen och rapporter avlämnas till styrelse och nämnd i delårsrapport och helårsuppföljning.

Nämnden behandlar uppföljningen av kontrollmomenten i samband med delårsbokslut och förbättringsåtgärder med anledning av internkontrollen redovisas i samband med årsbokslut.

### 12.1 Kommungemensam kontrollpunkt

För nämnderna och styrelsen har en gemensam kontrollpunkt formulerats. Den berör processen kring offboarding/avslut av anställning. Om en anställning inte avslutas på rätt sätt och i rätt tid kan det innebära säkerhetsrisker, onödiga kostnader och förtroendeskador.

Kontrollpunkten återfanns i kommunstyrelsens verksamhetsplan år 2022, men då som styrelsens egen kontrollpunkt.

För 2025 riktar sig kontrollpunkten till samtliga nämnder och styrelsen.

Rutin/process	Risk	Riskvärde	Kontrollmetod	Ansvarig
Avslut av anställning/offboarding	Bristande rutiner vid avslut av anställning innebär dels säkerhetsrisker, men kan också innebära ekonomiska konsekvenser och förtroendeskador.	12	Vid delåret ska samtliga nämnder ha gått igenom och säkerställt att inga anställningar finns som borde varit avslutade. Vid helåret ska offboarding-verktyget tillämpas fullt ut.	HR ansvarar för verktyget och processen.  Nämnderna ansvarar för implementeringen och att gallra inaktiva användare.

## 12.2 Nämndens egna kontrollpunkter

I arbetet med att ta fram de egna kontrollpunkterna har verksamheten följt den modell som beskrivs i kommunens riktlinje för den interna kontrollen, den så kallade COSO-modellen. Följande kontrollpunkter har valts ut för verksamhetsåret 2025:

Rutin/process	Risk	Riskvärde	Kontrollmetod	Ansvarig
<b>Förskolan</b> Barns närvaro/frånvaro	Att barnen inte får den stimulans de har rätt till. Att vårdnadshavare inte uppmärksammas på vikten av undervisning och lärande i förskolan	9	Statistik via Tempus	Verksamhetschef förskola
<b>Grundskolan</b> Elevernas närvaro/frånvaro	Bristande måluppfyllelse och psykisk ohälsa	16	Statistik från IST administration	Verksamhetschef grundskolan
<b>Gymnasieskolan</b> Närvaro/frånvaro per program	Bristande måluppfyllelse och psykisk ohälsa	16	Statistik från IST administration	Verksamhetschef VGA

## 12.3 Riskvärdering

Område	Konsekvens	Sannolikhet	Totalpoäng
Systemförvaltningsplaner	3	4	12
Uppdaterade och aktuella kontinuitetsplaner	4	3	12
<b>Förskolan</b> Barns närvaro/frånvaro i förhållande till schema	3	3	9
<b>Grundskolan</b> Elevernas närvaro/frånvaro	4	4	16
<b>Gymnasieskolan</b> Närvaro/frånvaro per program	4	4	16
Avslut av anställning/offboarding	4	3	12
Bluffakturor	2	2	4
Oegentligheter och Valfärdsbedrägerier	2	1	2



**12.3.1 Bedömningsmatris för riskvärdering**

<b>Konsekvens</b>				
4 – allvarlig	4	8	12	16
3 – kännbar	3	6	9	12
2 – lindrig	2	4	6	8
1 – försumbar	1	2	3	4
<b>Sannolikhet</b>	1 – osannolik	2 – mindre sannolik	3 – möjlig	4 – sannolik

### 13 Kompletterande dokument

Nedan listas ett antal dokument och processer som är väsentliga för ledning och styrning.

Typ av handling	Status
Delegationsordning Ansvarig: FC	Beslutad 2024-06-04 §56 Dnr BN2024/184
Attestlista Ansvarig: Ekonomiavdelningen	Delegationsbeslut 2024-01-29 Dnr BN 2024/78 Uppdateras under januari 2025
Systemförteckning Ansvarig: IT- och dig.	Fastställd 2024-11-14 Dnr BN 2024/486
Systemförvaltningsplaner Ansvarig: IT- och dig.	2024-11-14 har förvaltningen 2 av 20 system som har aktuella systemförvaltningsplaner.
Aktuella styrdokument Ansvarig: Administration	En förteckning finns upprättad och är för närvarande under uppdatering.
Organisationsbeskrivning Ansvarig: HR	<b>Bilaga 1</b> Dnr KS 2024/ BN 2024/435
Fordon i förvaltningen Ansvarig: Fordonssamordnare PN	Dnr BN 2024/617 Förvaltningen ansvarar för 21 fordon varav en av dessa är elbilar. Det betyder att 5 % av bildningsförvaltningens fordonsflotta är fossilfri.  Av de 21 fordonen används fyra stycken i undervisningssyfte, varav en elbil och tre diesel, vilket innebär att de inte används i trafik. Av dessa fyra är en planerad att skrotas inom kort.
Projektöversikt Ansvarig: Förvaltningschef	<b>Bilaga 2</b> Dnr BN 2024/651
Lokalförsörjningsplan Ansvarig: Fastighetssamordnare PN	<b>Bilaga 3</b> BN 2024/587

IT: Användare och datorer Bildningsförvaltningen Ansvarig: IT- och dig.	Förteckning upprättad 2024-10-29 BN 2024/631
Kontinuitetsplanering Ansvarig: Säkerhet- och beredskap	I Bildningsförvaltningen bör det finnas i: Förskolan 18 st. Grundskolan 11 st. VGA 9 st. 2024-11-01 finns inte någon upprättad. Dock är ett antal på väg att färdigställas.
Avtalssamverkan Ansvarig: FC	Primärt samverkansavtal vuxenutbildning Västernorrland Dnr BN 2024/387  Gemensamt antagningskansli, Dnr BN 2022/123  Samverkansavtal kommunala gymnasieskolor i Västernorrlands län, Dnr BN 2022/426  Samverkansavtal Praktikplatsen.se Dnr BN 2024/493  Samverkansavtal för vård- och omsorgscollege, Dnr BN 2022/319
Inköpsbehöriga för förvaltningen Ansvarig: Ekonomiavdelningen	Upprättad 241120 Dnr BN 2024/632

## 14 Uppföljning och planering

Nämnden följer upp och planerar verksamhet utifrån bifogad årsplan – **bilaga 4.**