



Kallelse Barn- och utbildningsnämnden

2026-04-16 Kl. 08:30

Plats: Sessionssalen, Stadshuset

Gruppmöten kl. 08:00-08:30 i Sessionssalen och Ekedalen rum, Stadshuset

Workshop kl. 13:00, Midgårds samlingssal

Justerare: Lisbeth Göthberg (S)

Kallade

Ledamöter

Roger Lundvold (KD) ordförande, Lena Andersson (S) vice ordförande, Jenny Svensson (L), Zelar-Sara Yesildeniz (-), Lena Alteg (M), Curt Staadig (SD), Fredrik Johansson (SD), Per Jonsson (VT), Lisbeth Göthberg (S), Pia Blomqvist (S) Hugo Wetterberg (V)

Ersättare

Stig Norberg (SD), Lisa Andersson (M), Sultan Kuci (S), Othmar Fiala (S), Erik Graaf (S), Hanna Tingberg (L)

Lista på besökare

Sophie Falk förvaltningsekonom – kl. 08:30 (ärende 2)

Maria Westberg verksamhetschef – kl. 10:00 (ärende 5)

Anna Meneses Andersson verksamhetschef – kl. 10:30 (ärende 9)

Anna Brandén utredningssamordnare – kl. 13:00 (ärende 11)



Ärenden

1	Beslut om medgivande om närvaro av facklig representant	3
2	Beslut om uppföljning av helårsprognos för barn- och utbildningsnämnden avseende mars månad år 2026	4 - 12
3	Beslut om revidering av barn- och utbildningsnämndens krisledningsplan - kontaktuppgifter	13 - 23
4	Beslut om svar på remiss angående Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag (SOU 2025:123)	24 - 31
5	Beslut om yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder	32 - 36
6	Beslut om årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025	37 - 95
7	Information om inkomna beslut och skrivelser	96 - 102
8	Information om delegationsbeslut	103 - 108
9	Information från skolchef	109
10	Information från ordförande	110
11	Information om arbetet med skolstrukturutredningen	111 - 112

Sändlista

Sveriges Lärare
Kommunal
Skolledarna
Vårdförbundet

Personalföreträdare har rätt att närvara vid ärende 2-6 i enlighet med 7 kap. 12 § kommunallagen.



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/10

2026-04-07

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Beslut om medgivande om närvaro av facklig representant

Förslag till beslut

- Ordföranden föreslår nämnden besluta att lämna medgivande till de fackliga representanterna att närvara under ärende 2-6.

Ärendet

Fackliga representanter begär att få närvara vid nämndens sammanträde.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms inte i direkt mening röra barn.

Beslutsunderlag

> -



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/124

2026-04-07

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Sophie Falk, förvaltningsekonom

Tjänsteskrivelse – Beslut om uppföljning av helårsprognos för barn- och utbildningsnämnden avseende mars månad 2026

Förslag till beslut

- Nämnden beslutar att godkänna upprättad helårsprognos samt att överlämna den till kommunstyrelsen.

Ärendet

Helårsprognos för barn- och utbildningsnämnden avseende mars månad år 2026.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms inte i direkt mening röra barn.

Beslutsunderlag

- › Helårsprognos mars 2026, Barn- och utbildningsnämnden

Sändlista

Kommunstyrelsen



TIDAHOLMS
KOMMUN

Barn- och utbildningsnämnd

2026

Helårsprognos mars 2026

Innehållsförteckning

I Sammanfattning.....	3
2 Ekonomi	4
2.1 Budgetram och investeringsmedel.....	4
2.2 Redovisning – Nämnd	4
2.2.1 Helårsprognos nämnd.....	4
2.2.2 Preliminärt utfall för nämnden – jämfört med budget.....	6
3 Investeringar per projekt	8
3.1 Barn- och utbildningsnämndens investeringar.....	8

I Sammanfattning

Preliminärt utfall för Barn- och utbildningsnämnden under perioden januari - mars 2026 visar ett underskott på 1,7 miljoner kronor i jämförelse med budget, vilket motsvarar en avvikelse på 2 procent.

2 Ekonomi

2.1 Budgettram och investeringsmedel

Kommunfullmäktige fastställer och tilldelar nämnden en budgettram och investeringsmedel. Budgettramen är de medel som tilldelas en nämnd för dess driftsbudget.

Nämndens verksamhetsplan redogör för hur nämnden har beslutat att fördela driftsbudgeten till nämndens olika verksamheter under året. Fördelningen benämns detaljbudget.

Nämndens investeringsbudget anger hur nämnden har beslutat att fördela dess investeringsmedel under året.

Nämnden ansvarar för att beslutade mål och åtaganden uppnås inom tilldelad budgettram. Nämnden ska inrymma sina verksamheter inom den budget som kommunfullmäktige har fastställt. Beredskap för kostnadsavvikelser mot budget och oförutsedda utgifter ansvarar nämnden för genom omprioriteringar och omfördelningar inom tilldelad budget.

Verksamhetsplaneringen skall bygga på den faktiska behovs- och kostnadsutvecklingen som nämnden själv beräknar och de prioriteringar som nämnden själv vill göra, för att utifrån kommunfullmäktiges beslut om mål och budget bedriva en bra och effektiv verksamhet och ha en ekonomi i balans. Nämnden ska ha en långsiktighet i sina prioriteringar och i grunden se över befintlig verksamhet samtidigt som nödvändig utveckling måste beaktas.

2.2 Redovisning – Nämnd

2.2.1 Helårsprognos nämnd

Helårsprognos under årets månader

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Helårs- prognos	x	x	400,9									
Budgetr am	x	x	400,9									
Avvikelse (mnkr)			0,0									
Avvikelse (%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nämndens avvikelse mot budgetram

	Prognos 2026	Budget 2026	Avvikelse Prognos - Budget	Utfall 2025
Verksamhetens intäkter	75 139	69 967	5 172	86 012
Verksamhetens kostnader	-476 010	-470 838	-5 172	-468 537
- varav personalkostnader	-304 796	-299 624	-5 172	-295 203
Verksamhetens nettokostnader	-400 871	-400 871	0	-382 525
Budgetram	400 871	400 871	0	377 679
Nämndens avvikelse	0	0	0	-4 846

Helårsprognosen för 2026 visar i nuläget en ekonomi i balans. Prognosen är dock förenad med viss osäkerhet, såsom personalorganisation för läsåret 27/28 samt beslut kring ansökta bidrag. Dessa faktorer kan komma att påverka det slutliga utfallet.

Förutom de antaganden som presenterades i verksamhetsplan och detaljbudget för 2026, bygger helårsprognosen även på följande (vissa uppdaterade) antagande:

- att lönerrevisionen för 2026 är budgeterad till 3,5 procent.
- att personalomkostnadspålägget (PO) uppgår till 40,51 procent
- att riktade statsbidrag uppgår till 27,4 miljoner kronor till följd av högre bidragsramar

Åtgärdsplan

Då nämnden prognostiserar en ekonomi i balans finns inga planerade åtgärder.

Verksamhet	Förändring	Månad genomförd	Inkluderad i prognos (ja/nej)	2026 (tkr)	2027 (tkr)	2028 (tkr)	Beskriv hur åtgärden ska genomföras
Totalt							

2.2.2 Preliminärt utfall för nämnden – jämfört med budget

	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerad budget 2026	Avvikelse mot ackumulerad budget
Verksamhetens intäkter	21 263	20 128	1 135
Verksamhetens kostnader	-125 318	-122 435	-2 883
- varav personalkostnader	-82 563	-79 627	-2 936
Verksamhetens nettokostnader	-104 055	-102 307	-1 748
Budgetram	102 307	102 307	0
Nämndsresultat	-1 748	0	-1 748

Preliminärt utfall för Barn- och utbildningsnämnden visar ett underskott på 1,7 miljoner kronor för perioden januari - mars 2026.

Tkr	Ackumulerat utfall 2026			Helår 2026
Enhetsnivå	Utfall	Budget	Avvikelse	Budget
Förskolan	23 940	23 078	-862	89 349
Fritidshem	4 312	5 138	825	19 821
Grundskola inkl. f-klass	48 139	44 991	-3 148	170 873
Anpassad grundskola	2 094	2 374	280	8 858
Gymnasiet	14 385	13 287	-1 098	60 795
Anpassad gymnasieskola	1 083	1 394	311	5 576
Kompetenscentrum	2 590	2 841	251	10 879
Kulturskolan	1 425	1 500	75	5 555
Politik och ledning	6 088	7 705	1 617	29 165
Totalt	104 056	102 308	-1 748	400 871

Nedan följer en förklaring till respektive verksamhets avvikelse mot budget:

Politik och ledning:

Förskolan:

Förskolans underskott beror främst på att avvecklingen av 5-årsverksamheten ännu inte har genomförts. I budgeten har kostnadsminskningen fördelats över hela året, medan verksamheten bedrivs fram till höstterminen. Avvikelsen är därmed tillfällig och förväntas minska i takt med avvecklingen.

Fritidshem:

Överskott förklaras av högre bidragsintäkter än budgeterat samt lägre lönekostnader. De lägre lönekostnaderna är delvis kopplade till hur personalkostnader fördelas mellan de olika verksamheterna (förskoleklass, fritidshem och grundskola) i den ekonomiska uppföljningen.

Grundskola inkl. f-klass:

Underskottet i grundskolan inklusive förskoleklass förklaras av högre personalkostnader än budgeterat. Avvikelsen förklaras vidare av ett återkrav av

statsbidrag hänförligt till 2025, vilket inte var känt vid tidpunkten för bokslutsarbetet och därmed belastar 2026.

Anpassad grundskola:

Överskottet i verksamheten förklaras av lägre personalkostnader än budgeterat.

Kulturskolan

Kulturskolans överskott beror på högre bidragsintäkter än budget.

Gymnasiet

Underskottet för gymnasiet är huvudsakligen kopplat till ungdomsboendet. I budgetarbetet räknades med en minskning av verksamhetens kostnader. Dessa kostnadsminskningar har periodiserats över helåret, vilket ger en tillfällig obalans under våren. Avvikelsen är därmed tillfällig och förväntas minska under andra halvåret.

Anpassad gymnasieskola

Överskottet förklaras av lägre kostnader för elever hos annan huvudman.

Kompetenscentrum

Kompetenscentrums överskott förklaras främst av högre intäkter för utbildningsplatser under det första kvartalet än vad som är budgeterat.

Politik och ledning

Överskottet förklaras främst av ej fördelat tilläggsbelopp från barn- och elevhälsan till verksamheterna samt högre bidragsintäkter än budgeterat.

3 Investeringar per projekt

3.1 Barn- och utbildningsnämndens investeringar

	Pr oje kt Nr	Ack Utfall 2026	Budget 2026	Tilläggs anslag & ombudg etering	Summa budget 2026	Prognos 2026	Avvikels e Utfall / Budget
Inventarier Kulturskolan							
Inventarier Forsen skolområde							
Inventarier CRT							
Inventarier Rudbecksgymnasiet							
Inventarier KompetensCentrum							
Inventarier Hellidsskolans skolomr.		253					-253
Inventarier Utbildningskontoret			1 000		1 000	1 000	1 000
Inventarier Rosenberg							
Inventarier Förskolor							
Summa		253	1 000		1 000	1 000	747

Barn- och utbildningsnämnden har för perioden januari - mars 2026 förbrukat 0,3 miljoner kronor av den totala investeringsbudgeten för 2026 om 6,0 miljoner kronor. För helåret prognostiserar nämnden att investeringsbudgeten kommer att nyttjas i sin helhet.



§ 29 Beslut om revidering av barn- och utbildningsnämndens krisledningsplan - kontaktuppgifter

BUN 2026/123

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att revidera krisledningsplan - kontaktuppgifter enligt upprättat förslag.

Sammanfattning av ärendet

Barn- och utbildningsnämnden har en krisledningsplan som skall instruera vid eventuell samhällsstörning eller extraordinär händelse.

Förvaltningen har tagit fram ett förslag på revidering gällande kontaktuppgifterna i krisledningsplanen.

Förslag till beslut

- Förvaltningen föreslår nämnden besluta att revidera krisledningsplan - kontaktuppgifter enligt upprättat förslag.

Beslutsunderlag

- › Tjänsteskrivelse "Beslut om revidering av barn- och utbildningsnämndens krisledningsplan – kontaktuppgifter", Joacim Storm nämndsekreterare, 2026-03-23.
- › Förslag på revidering av Krisledningsplan kontaktuppgifter.



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/123

2026-03-23

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Beslut om revidering av barn- och utbildningsnämndens krisledningsplan - kontaktuppgifter

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att revidera krisledningsplan - kontaktuppgifter enligt upprättat förslag.

Ärendet

Barn- och utbildningsnämnden har en krisledningsplan som skall instruera vid eventuell samhällsstörning eller extraordinär händelse.

Förvaltningen har nu tagit fram ett förslag på revidering gällande kontaktuppgifterna i krisledningsplanen.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms inte i direkt mening röra barn då det syftar till beslut om revidering av ett styrdokument. Dock arbetar barn- och utbildningsnämndens verksamhet främst för att främja barns/elevs utveckling och skolgång och genom att säkerställa att styrdokument såsom krisledningsplan är aktuell och uppdaterad skapas trygghet i organisationen. Det är möjligt att barn/elever kan bli påverkade vid en samhällsstörning eller extraordinär händelse och då är vägledning för hantering av händelsen av stor vikt.

Beslutsunderlag

- › Förslag på revidering av Krisledningsplan kontaktuppgifter.



§ 30 Beslut om svar på remiss angående Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag (SOU 2025:123)

BUN 2026/64

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att godkänna förslag på remissvar samt att överlämna det till Regeringskansliet.

Sammanfattning av ärendet

Barn- och utbildningsförvaltningen mottog 2026-02-16 en remiss från Regeringskansliets utbildningsdepartement med en begäran om svar gällande Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag, Slutbetänkande av Utredning om vinst i skolan (SOU 2025:123).

I remissmissivet framgår det att "myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta".

Enligt remissen ska svaret senast inkommit till Regeringskansliet 2026-05-18. Förvaltningen har tagit fram ett förslag på svar.

Förslag till beslut

- Förvaltningen föreslår nämnden besluta att godkänna förslag på remissvar samt att överlämna det till Regeringskansliet.

Beslutsunderlag

- › Tjänsteskrivelse "Beslut om svar på remiss angående Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag (SOU 2025:123)", Joacim Storm nämndsekreterare, 2026-03-18.
- › Förslag på remissvar "Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag".
- › Remiss missiv "Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag (SOU 2025:123)", Regeringskansliet 2026-02-16.

Sändlista

Regeringskansliet

Ordförandes signatur

Justerares signatur

Justerares signatur

Utdragsbestyrkande



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/64

2026-03-18

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Beslut om svar på remiss angående Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag (SOU 2025:123)

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att godkänna förslag på remissvar samt att överlämna det till Regeringskansliet.

Ärendet

Barn- och utbildningsförvaltningen mottog 2026-02-16 en remiss från Regeringskansliets utbildningsdepartement med en begäran om svar gällande Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag, Slutbetänkande av Utredning om vinst i skolan (SOU 2025:123).

I remissmissivet framgår det att ”myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta”.

Enligt remissen ska svaret senast inkommit till Regeringskansliet 2026-05-18. Förvaltningen har tagit fram ett förslag på svar.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms ej i direkt mening beröra barn, då det handlar om besvarande av remiss från en annan myndighet.

Beslutsunderlag

- › Förslag på remissvar ”Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag”.
- › Remiss missiv ”Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag (SOU 2025:123)”, Regeringskansliet 2026-02-16.

Sändlista

Regeringskansliet



Yttrande

Ärendenummer: BUN 2026/64
2026-03-18

Barn- och utbildningsnämnden

Svar på remiss - Skärpta villkor för friskolesektorn - ytterligare förslag

Barn- och utbildningsnämnden överlämnade 2025-06-23 svar på remiss gällande Skärpta villkor för friskolesektorn (SOU 2025:37).

Nämnden mottog 2026-02-16 på nytt en remiss gällande Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag (SOU 2025:123). Vid översyn av det ytterligare förslaget som presenterats av Utbildningsdepartementet har nämnden inget ytterligare att framföra i ärendet, varpå inga synpunkter ges.



Utbildningsdepartementet

Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag
(SOU 2025:123)

Remissinstanser

1. AcadeMedia AB
2. Almega Utbildning
3. Atvexa AB
4. Barnombudsmannen
5. Bokföringsnämnden
6. Bolagsverket
7. Borås kommun
8. Botkyrka kommun
9. Bromma enskilda skola
10. Brottsförebyggande rådet
11. Cedergrenska AB
12. Domstolsverket
13. Ekobrottsmyndigheten
14. Eksjö kommun
15. Elevernas riksförbund
16. Enköpings kommun
17. Falu kommun
18. FAR
19. Fremia

20. Frida Utbildning AB
21. Funktionsrätt Sverige
22. Föreningen Mimers Brunn
23. Företagarna
24. Förvaltningsrätten i Luleå
25. Förvaltningsrätten i Stockholm
26. Föräldraalliansen Sverige
27. Göteborgs kommun
28. Huddinge kommun
29. Hyllie Park AB
30. Härjedalens kommun
31. Hässleholms kommun
32. Idéburna skolors riksförbund
33. Inspektionen för strategiska produkter
34. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
35. Institutet för näringslivsforskning
36. Jensen education AB
37. Justitiekanslern
38. Justitieombudsmannen
39. Kammarrätten i Jönköping
40. Karlskrona kommun
41. Klippans kommun
42. Kommerskollegium
43. Konkurrensverket
44. Kristna Friskolerådet
45. Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA
46. Kunskapsskolan AB
47. Laholms kommun
48. Lilla Edets kommun
49. Luleå kommun

50. Lunds universitet
51. Malmö kommun
52. Marks kommun
53. Martinaskolan
54. Mora kommun
55. Myndigheten för delaktighet
56. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor
57. Nätverket Unga för Tillgänglighet
58. Ovanåkers kommun
59. Piteå kommun
60. Polismyndigheten
61. Regelrådet
62. Region Jönköpings län
63. Region Stockholm
64. Region Västernorrland
65. Revisorsinspektionen
66. Riksrevisionen
67. Ronneby kommun
68. Sefif
69. Skolforskningsinstitutet
70. Skolväsendets överklagandenämnd
71. Specialpedagogiska skolmyndigheten
72. Stadsmissionens Skolstiftelser
73. Statens skolinspektion
74. Statens skolverk
75. Statskontoret
76. Stiftelsen Viktor Rydberg
77. Stockholms kommun
78. Strängnäs kommun
79. Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, SNS

80. Sunne kommun
81. Svensk Utlandsundervisnings Förening, SUF
82. Svenska institutet för europapolitiska studier
83. Svenskt Näringsliv
84. Sveriges advokatsamfund
85. Sveriges elevkårer
86. Sveriges elevråd
87. Sveriges Kommuner och Regioner
88. Sveriges Lärare
89. Sveriges Skolledare
90. Säkerhetspolisen
91. Söderhamns kommun
92. Tidaholms kommun
93. Tingsryds kommun
94. Totalförsvarets forskningsinstitut
95. Trelleborgs kommun
96. Uppsala universitet
97. Vadstena kommun
98. Vaggeryds kommun
99. Västra Götalandsregionen
100. Ängdala skolor AB
101. Ölands friskola AB
102. Östhammars kommun

Remissvaren ska ha kommit in till Utbildningsdepartementet **senast den 18 maj 2026**. Svaren bör lämnas per e-post till u.remissvar@regeringskansliet.se och med kopia till u.gv.remissvar@regeringskansliet.se. Ange diarienummer U2026/00023 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet.

Svaret bör lämnas i två versioner: den ena i ett bearbetningsbart format (t.ex. Word), den andra i ett format (t.ex. pdf) som följer tillgänglighetskraven

enligt lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service. Remissinstansens namn ska anges i namnet på respektive dokument.

Remissvaren kommer att publiceras på regeringens webbplats.

I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen eller materialet i betänkandet. Om remissen är begränsad till en viss del av betänkandet, anges detta inom parentes efter remissinstansens namn i remisslistan. En sådan begränsning hindrar givetvis inte att remissinstansen lämnar synpunkter också på övriga delar.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

För **andra remissinstanser** innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

Betänkandet kan laddas ned från Regeringskansliets webbplats www.regeringen.se.

Remissinstanserna kan utan kostnad beställa tryckta exemplar av betänkandet via ett [beställningsformulär hos Åtta45](#).

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens promemoria [Svara på remiss \(SB PM 2021:1\)](#). Den kan laddas ned från Regeringskansliets webbplats www.regeringen.se.

Jenny Ferm
Rättschef

Kopia till

Åtta45, e-postadress: regeringskansliet@atta45.se



§ 31 Beslut om yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder

BUN 2026/34

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att överlämna av förvaltningen föreslaget remissvar till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

Barn- och utbildningsförvaltningen mottog 2026-01-29 en begäran från kommunstyrelsens arbetsutskott att yttra sig över en inkommen motion avseende arbetskläder och arbetsskor inom Tidaholms kommun. I begäran framgår det att kommunstyrelsen önskar svar från barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och social- och omvårdnadsnämnden senast 2026-04-30.

Förvaltningen har tagit fram ett förslag till yttrande på remissen.

Förslag till beslut

- Förvaltningen föreslår nämnden besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta att motionen anses vara besvarad.
- Ordföranden föreslår nämnden besluta att överlämna av förvaltningen föreslaget remissvar till kommunstyrelsen.

Beslutsgång

Ordföranden konstaterar att det finns två förslag till beslut, ställer förslagen mot varandra och finner att arbetsutskottet beslutar enligt ordförandens förslag.

Beslutsunderlag

- › Tjänsteskrivelse "Beslut om yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder", Maria Westberg verksamhetschef, 2026-03-18.
- › Förslag på yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder och arbetsskor för anställda inom Tidaholms kommun.
- › Motion "Arbetskläder och arbetsskor inom Tidaholms kommun", Ingela Backman (S), 2025-12-05.
- › Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut § 9/2026 "Beslut om remittering av motion om arbetskläder", 2026-01-28.

Sändlista

Kommunstyrelsen

Ordförandes signatur

Justerares signatur

Justerares signatur

Utdragsbestyrkande



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/34

2026-03-18

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Maria Westberg, verksamhetschef

Tjänsteskrivelse - Beslut om yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta att motionen anses vara besvarad.

Ärendet

Barn- och utbildningsförvaltningen mottog 2026-01-29 en begäran från kommunstyrelsens arbetsutskott att yttra sig över en inkommen motion avseende arbetskläder och arbetsskor inom Tidaholms kommun. I begäran framgår det att kommunstyrelsen önskar svar från barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och social- och omvårdnadsnämnden senast 2026-04-30.

Förvaltningen har tagit fram ett förslag till yttrande på remissen.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms inte i direkt mening röra barn.

Beslutsunderlag

- › Förslag på yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder och arbetsskor för anställda inom Tidaholms kommun.
- › Motion "Arbetskläder och arbetsskor inom Tidaholms kommun", Ingela Backman (S), 2025-12-05.
- › Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut § 9/2026 "Beslut om remittering av motion om arbetskläder", 2026-01-28.

Sändlista

Kommunstyrelsen



Yttrande

Ärendenummer: BUN 2025/170

2026-03-13

Kommunstyrelsen

Yttrande på remiss gällande motion om arbetskläder och arbetsskor för anställda inom Tidaholms kommun

Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2025 fått ett uppdrag från kommunens HR-avdelning att se över rutinen för tillhandahållande av arbetskläder. Förvaltningen är mitt i arbete att se över dessa, bland annat att genom att undersöka vilka personalkategorier som berörs och vilka som har behov av ändamålsenliga arbetskläder.

Syftet med detta uppdrag är att göra en översyn av de produkter som finns tillgängliga via avtal som kommunen har i dagsläget, samt hur förvaltningen kan tillhandahålla rätt arbetskläder utifrån behov och ekonomiska ramar.

I arbetet med att se över rutinen kommer även förfarande av beställning, utdelning och uppföljning ingå. Ny rutin förväntas träda i kraft 2027.

Utifrån denna bakgrund så anser barn- och utbildningsnämnden att det redan har påbörjats ett arbete inom kommunen för att se över rutiner gällande tillhandahållande av arbetskläder och arbetsskor för personal.

Motion

Arbetskläder och arbetsskor för anställda inom Tidaholms kommun

Till: Kommunfullmäktige i Tidaholms kommun

Datum: 2025-12-03

Bakgrund

En trygg, säker och jämlik arbetsmiljö är en grundförutsättning för att kommunens verksamheter ska fungera väl och för att Tidaholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Socialdemokraterna och Vänsterpartiet anser att **arbetsmiljön** måste präglas av ansvar, rättvisa och goda villkor för alla anställda.

Tillgång till ändamålsenliga arbetskläder och arbetsskor är centralt för många yrkesgrupper. Det är avgörande för att förebygga belastningsskador, förbättra ergonomin, säkra hygien och skapa en trygg och professionell arbetsmiljö. Arbetskläder och arbetsskor är därmed en självklar och nödvändig del av en modern och hållbar arbetsmiljö.

Det har uppmärksammats att arbetskläder och arbetsskor inte tillhandahålls på ett enhetligt och konsekvent sätt inom alla berörda verksamheter i kommunen. Detta skapar ojämlika förutsättningar mellan olika arbetsplatser och riskerar att leda till ökade arbetsmiljöproblem, högre sjukfrånvaro och försämrade villkor för personal inom kritiska yrkesområden.

OBS! Detta avser inte skyddskläder och skyddsskor där detta tycks fungera på ett bra sätt redan idag.

Socialdemokraterna och Vänsterpartiet anser att Tidaholms kommun måste ta ett tydligt och samlat ansvar för att säkerställa att alla medarbetare får tillgång till den arbetsutrustning som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter tryggt, säkert och på ett hållbart sätt.

Yrkanden

Mot bakgrund av ovanstående föreslår vi att Kommunfullmäktige beslutar:

- att säkerställa att samtliga berörda anställda inom Tidaholms kommun får tillgång till ändamålsenliga arbetskläder och arbetsskor.
- att uppdraga åt ansvariga förvaltningar att ta fram tydliga och enhetliga rutiner för beställning, utdelning och uppföljning av arbetskläder och arbetsskor.
- att återslagrapportering av genomförandet ska ske till kommunstyrelsen senast 2026-06-30.

Socialdemokraterna & Vänsterpartiet /gm Ingela Backman

Ingela Backman



§ 9 Beslut om remittering av motion om arbetskläder

KS 2025/701

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

- Arbetsutskottet beslutar att remittera motionen till barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och social- och omvårdnadsnämnden för yttrande. Yttrandet ska ha inkommit till kommunstyrelsen senast 2026-04-30.

Sammanfattning av ärendet

Det framgår av beslutsnummer 1.9 i kommunstyrelsens delegationsordning att kommunstyrelsens arbetsutskott har på delegation att besluta om remittering av motioner och e-förslag (Tidaholmsförslag) om inte kommunfullmäktige har beslutat om annat.

Kommunstyrelsen antog 2020-01-08 riktlinje om beredning av motioner och e-förslag. Samtliga nämnder och kommunstyrelsen ska följa det som står i riktlinjen vid beredning och besvarande av motioner och e-förslag.

Det framgår av stycke 3.1 i riktlinjen att nämnd eller annan instans som har fått en motion eller ett e-förslag skickat till sig på remiss och som ombeds yttra sig över denna/detta i sitt yttrande ska lämna sin syn på motionen/e-förslaget. Yttrandet ska inkludera information som är viktig att känna till för att ett korrekt beslut ska kunna fattas i ärendet.

Nämnden/instansen ska även lämna förslag till beslut, detta beslut ska följa förslagen som redovisas i riktlinjen. Det ska även finnas en motivering till det förslag till beslut som lämnas.

Förslag till beslut

- Förvaltningen föreslår arbetsutskottet besluta att remittera motionen till barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och social- och omvårdnadsnämnden för yttrande. Yttrandet ska ha inkommit till kommunstyrelsen senast 2026-04-30.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse "Beslut om remittering av motion om arbetskläder", kommunsekreterare Sofie Thorsell, 2026-01-20.
- Motion "Arbetskläder och arbetsskor inom Tidaholms kommun", 2025-12-05.

Sändlista

Barn- och utbildningsnämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Social- och omvårdnadsnämnden

Ordförandes signatur

Justerares signatur

Justerares signatur

Utdragsbestyrkande



§ 32 Beslut om årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025

BUN 2026/122

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att godkänna upprättad rapport med årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete år 2025 samt att överlämna den till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

Enligt bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har utifrån detta sammanställt en rapport med uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende perioden januari till december 2025.

Förslag till beslut

- Förvaltningen föreslår nämnden besluta att godkänna upprättad rapport med årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete år 2025 samt att överlämna den till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- › Tjänsteskrivelse "Beslut om årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete år 2025", Sara Sjölund Bång skolchef, 2026-03-26.
- › Rapport "Årlig uppföljning - systematiskt arbetsmiljöarbete 2025", 2026-03-26.
- › Rapport "Årlig uppföljning - systematiskt arbetsmiljöarbete 2024", 2025-04-29.

Sändlista

Kommunstyrelsen

Ordförandes signatur

Justerares signatur

Justerares signatur

Utdragsbestyrkande



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/122

2026-03-26

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Sara Sjölund Bång

Tjänsteskrivelse – Beslut om årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete år 2025

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att godkänna upprättad rapport med årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete år 2025 samt att överlämna den till kommunstyrelsen.

Ärendet

Enligt bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har utifrån detta sammanställt en rapport med uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende perioden januari till december 2025.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms inte i direkt mening röra barn.

Beslutsunderlag

- › Rapport "Årlig uppföljning - systematiskt arbetsmiljöarbete 2025", 2026-03-26.
- › Rapport "Årlig uppföljning - systematiskt arbetsmiljöarbete 2024", 2025-04-29.

Sändlista

Kommunstyrelsen



TIDAHOLMS
KOMMUN

Barn- och utbildningsnämnd
2025

Årlig uppföljning - Systematiskt arbetsmiljöarbete 2025

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Sammanfattning.....	4
3 Arbetsskador och tillbud	6
4 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.....	7
4.1 Årlig uppföljning.....	7
4.2 Chefens arbetsmiljö	9
4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö	13
5 Åtgärder.....	17

I Inledning

Enligt bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om arbetsmiljöarbetet inte har fungerat bra skall det förbättras. Varje nämnd ska behandla en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i april månad. Denna rapport avser perioden januari till december 2025.

2 Sammanfattning

Den årliga uppföljningen är ett sammandrag av flera olika checklistor som har besvarats: Chefens arbetsmiljö, Årlig uppföljning SAM och organisatorisk och social arbetsmiljö. På grund av detta är det olika antal i de olika avsnitten i denna rapport.

Vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har flera positiva delar kommit fram. Våra medarbetare medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och detta arbete följs upp årligen. Uppföljningen görs antingen av chef och skyddsombud tillsammans eller med hela arbetsgruppen. Medarbetarna känner till att det finns en arbetsmiljöpolicy och vid behov anlitas företagshälsovården. På de arbetsplatser där det bedöms behövas, fördelas arbetsmiljöuppgifter ut till medarbetare och det dokumenteras skriftligt. Med arbetsmiljöuppgifter följer befogenheter, resurser och kompetenskrav, som bedöms vara tillräckliga.

Vad gäller arbetsskador och tillbud märks en ökning i rapportering, som kan ha sin förklaring i att rektorer, enhetschefer och skyddsombud efter gemensam utbildning tryckt på vikten att rapportera. Det ökande antalet rapporter ses som positivt då händelser i verksamheten synliggörs och främjande och förebyggande insatser kan initieras.

Våra chefer har signerat fördelning av arbetsmiljöuppgifter och de vet att de har möjlighet att returnera dessa när de saknar kunskap, resurser och/eller befogenheter. De upplever i stort att de har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för sina arbetsmiljöuppgifter. De flesta vet hur de kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Det finns möjlighet till kollegialt stöd och möjlighet att få stöd och hjälp från närmast överordnad chef när det behövs. Företagshälsovården anlitas i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering och våra chefer vet vad kränkande särbehandling är samt hur det kan hanteras och förebyggas.

Medarbetarna upplever att arbetsgivaren har gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen och att de vet vart de ska vända sig om de misstänker att någon utsätts eller om de själva blir utsatta. Det upplevs finnas tillräckligt med forum där dialog kan föras om arbetsmiljöfrågor för arbetsgruppen och det finns möjlighet till stöd och hjälp från kollegor i det dagliga arbetet.

Vid uppföljningen har också några brister blivit synliga, bl. a. att endast 13 av 18 enheter svarar ja på frågan om det utförs regelbundna riskbedömningar. 12 av 18 svarar ja på frågan om riskbedömning sker vid planering och/eller förändring av verksamheten. Frågan om genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall får samma resultat.

Endast 4 av 15 chefer svarar ja på frågan om att är tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist och allt för hög arbetsbelastning. 8 av 15 svarar delvis eller nej på frågan om de får tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget och 6 av 15 svarar delvis eller nej på frågan om de anser att antalet underställda medarbetare är rimligt i förhållande till uppdraget.

Vid nya arbetsuppgifter upplever de flesta att de endast delvis eller inte alls får möjlighet till kompetensutveckling samt att det inte i tillräcklig utsträckning finns utrymme för återhämtning i arbetet (ex pauser, fika). Endast 4 av 17 enheter anser att det är möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas. 7 av 17 svarar att de tar raster som finns inplanerade i schemat

Åtgärder behöver ske på olika sätt och i olika forum, där HR kommer att vara en viktig resurs. Bland annat kommer åtgärderna handla om förändrad ledningsstruktur, förtydligande av roller och uppdrag, kompetenshöjande insatser samt arbete med friskfaktorer.

3 Arbetsskador och tillbud

Anvisning

Kontakta Personalenheten för att få fram data till tabellen.

	2025	2024	2023	2022
Arbetsskador	102	51	39	97
Tillbud	262	159	133	72

Anvisning

Beskriv utvecklingen och om någon verksamhet är särskilt drabbad.

Antalet arbetsskador som inrapporterats under åren mellan 2022 och 2025 varierar stort där åren 2022 och 2025 har högst antal. Gällande inrapporterade tillbud ser vi en ökande trend under denna period. 2025 genomfördes en arbetsmiljöutbildning inom barn- och utbildningsförvaltningen där förvaltningsledning och rektorer deltog tillsammans med verksamheternas skyddsombud. Vid denna utbildning berördes många olika delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, varav vikten av att rapportera tillbud och olyckor var en del. Detta kan ses som en anledning till att värdet för både arbetsskador och tillbud ökat. Det ökande antalet rapporter ses som positivt då händelser i verksamheten synliggörs och främjande och förebyggande insatser kan initieras.

Följande verksamheter har rapporterat flest tillbud och olyckor under ovanstående period.

2022 Anpassad grundskola

2023-2024 Forsenskolan

2025 Rosenbergsskolan och Hellidens förskola

Att ha flest rapporterade tillbud och olyckor i statistiken behöver inte innebära att just dessa verksamheter varit mer utsatta än andra. En ökad medvetenhet om rutinen för rapportering, samt identifiering av händelser som tillbud och olyckor kan vara en förklaring.

4 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Anvisning

Resultat från varje checklista sammanställs automatiskt och visas i rapporten då svarstiden för checklistan har löpt ut.

4.1 Årlig uppföljning

Vid den årliga uppföljningen har följande styrkor i det systematiska arbetsmiljöarbetet blivit synligt: Våra medarbetare medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och detta arbete följs upp årligen. Medarbetarna känner till att det finns en arbetsmiljöpolicy och vid behov anlitas företagshälsovården. På de arbetsplatser där det bedöms behövas, fördelas arbetsmiljöuppgifter ut till medarbetare och det dokumenteras skriftligt. Med arbetsmiljöuppgifter följer befogenheter, resurser och kompetenskrav, som bedöms vara tillräckliga.

På de flesta arbetsplatser finns skriftliga handlingsplaner gällande åtgärderna i arbetsmiljöarbetet. Utredningar av tillbud, ohälsa eller olycksfall görs och riskbedömningarna dokumenteras skriftligt.

Synliga brister: Endast 13 av 18 svarar ja på frågan om det utförs regelbundna riskbedömningar. 12 av 18 svarar ja på frågan om riskbedömning sker vid planering och/eller förändring av verksamheten. Frågan om genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall får samma resultat.

Forms i rapport	
Årlig uppföljning SAM - avser år 2025	
Fråga	Resultat
Skyddsombudets deltagande	
Deltar skyddsombud vid uppföljningen?	% Ja - 15 Nej - 3
Frågor systematiskt arbetsmiljöarbete	
Ingår systematiskt arbetsmiljöarbete som en naturlig del i den dagliga verksamheten?	% Ja - 16 Delvis - 2 Nej - 0
Medverkar medarbetare i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	% Ja - 17 Delvis - 1

Forms i rapport	
	Nej - 0
Medverkar skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	% Ja - 16 Delvis - 1 Nej - 1
Vet alla i verksamheten vem, vilka som är skyddsombud på arbetsplatsen?	% Ja - 17 Delvis - 1 Nej - 0
Känner du till att det finns en arbetsmiljöpolicy?	% Ja - 18 Delvis - 0 Nej - 0
Finns det tydliga rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas?	% Ja - 18 Delvis - 0 Nej - 0
Har det fördelats arbetsmiljöuppgifter till medarbetare på de arbetsplatser där det finns risker?	% Ja - 14 Ej aktuellt - 3 Nej - 1
Har de som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens?	% Ja - 14 Ej aktuellt - 4 Nej - 0
Är uppgiftsfördelningen skriftligt dokumenterad?	% Ja - 14 Ej aktuellt - 3 Nej - 1
Utförs regelbundna riskbedömningar?	% Ja - 13 Delvis - 4

Forms i rapport	
	Nej - 1
Sker riskbedömning vid planering- och eller förändring av verksamheten?	% Ja - 12 Delvis - 6 Nej - 0
Dokumenteras riskbedömningarna skriftligt?	% Ja - 17 Delvis - 1 Nej - 0
Görs utredningar av tillbud, ohälsa eller olycksfall?	% Ja - 17 Delvis - 1 Nej - 0
Sker genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall?	% Ja - 12 Delvis - 6 Nej - 0
Finns det en skriftlig handlingsplan på åtgärderna?	% Ja - 17 Delvis - 1 Nej - 0
Görs årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	% Ja - 18 Delvis - 0 Nej - 0
Anlitas vid behov företagshälsovård eller motsvarande?	% Ja - 18 Delvis - 0 Nej - 0

4.2 Chefens arbetsmiljö

Följande styrkor vad gäller chefens arbetsmiljö har blivit synligt:

Våra chefer har signerat fördelning av arbetsmiljöuppgifter och de vet om att de har möjlighet att returnera arbetsmiljöuppgifter när de saknar kunskap, resurser och eller befogenheter. Våra chefer upplever i stort att de har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för sina arbetsmiljöuppgifter. Företagshälsovården anlitas i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering och våra chefer vet vad kränkande särbehandling är samt hur det kan hanteras och förebyggas.

De allra flesta vet hur de kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning och de vet vilka åtgärder de kan genomföra för att minimera risker med arbetstidens förläggning. Nästan alla uttrycker att de har möjlighet att ta rast och paus i arbetet. De flesta anser att de har möjlighet till kollegialt stöd från chefer på samma organisatoriska nivå, att det finns utrymme och möjlighet att få stöd och hjälp från närmast överordnad chef när det behövs samt att det finns tydliga mål för verksamheten.

Synliga brister:

Endast 4 av 15 svarar ja på frågan om att är tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist och allt för hög arbetsbelastning. 8 av 15 svarar delvis eller nej på frågan om de får tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget och 6 av 15 svarar delvis eller nej på frågan om de anser att antalet underställda medarbetare är rimligt i förhållande till uppdraget.

De flesta upplever att de inte har möten med närmast överordnad chef om uppdrag, resurser, organisatoriska förutsättningar, verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi. Cheferna upplever sig inte heller få stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef samt att densamma inte vidtar åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa.

Forms i rapport	
Chefens arbetsmiljö - avser år 2025	
Fråga	Resultat
Finns det tydliga mål för verksamheten?	 %  Ja - 13  Delvis - 2  Nej - 0
Upplever du att ditt chefsuppdrag är tydligt?	 %  Ja - 9  Delvis - 6  Nej - 0
Är det tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist och allt för hög arbetsbelastning?	 %  Ja - 4  Delvis - 10  Nej - 1
Har du möjlighet att ta rast och paus i arbetet?	 %

Forms i rapport	
	 Ja - 13  Delvis - 2  Nej - 0
Är antalet underställda medarbetare som du har rimligt i förhållande till uppdraget?	   %  Ja - 9  Delvis - 4  Nej - 2
Får du tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget?	   %  Ja - 7  Delvis - 6  Nej - 2
Är det klart och tydligt vilka befogenheter (rätt att fatta beslut) du som chef har?	  %  Ja - 11  Delvis - 4  Nej - 0
Finns det utrymme och möjlighet för dig att få stöd och hjälp från närmast överordnad chef när det behövs?	  %  Ja - 12  Delvis - 3  Nej - 0
Genomförs det möten med närmast överordnad chef om uppdrag, resurser och organisatoriska förutsättningar?	   %  Ja - 7  Delvis - 7  Nej - 1
Genomförs det möten med närmast överordnad chef om verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi?	   %  Ja - 6  Delvis - 8  Nej - 1
Har du möjlighet att få kollegialt stöd från chefer på samma organisatoriska nivå som dig?	  %  Ja - 13  Delvis - 2  Nej - 0
Vet du hur du kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning?	  %

Forms i rapport	
	 Ja - 12  Delvis - 3  Nej - 0
Vet du om vilka åtgärder som du kan genomföra för att minimera risker med arbetstidens förläggning?	 %  Ja - 13  Delvis - 2  Nej - 0
Vet du vad kränkande särbehandling är?	 %  Ja - 15  Delvis - 0  Nej - 0
Vet du hur kränkande särbehandling kan hanteras och förebyggas?	 %  Ja - 14  Delvis - 1  Nej - 0
Har du fått en introduktion som gjort att du fått god insikt och kunskap om din arbetsplats och roll?	 %  Ja - 13  Delvis - 2  Nej - 0
Ges du stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef vid hög arbetsbelastning?	 %  Ja - 2  Delvis - 12  Nej - 1
Vidtar din chef åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa hos dig?	 %  Ja - 4  Delvis - 9  Nej - 2
Utifrån vad som framkommit i medarbetarsamtal, APT, skyddsronder osv. - görs riskbedömning handlingsplan och uppföljning enligt rutin?	 %  Ja - 12  Delvis - 3  Nej - 0
Anlitas företagshälsovården i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering?	 %

Forms i rapport	
	 Ja - 15  Delvis - 0  Nej - 0
Har du signerat en fördelning av arbetsmiljöuppgifter?	 %  Ja - 15  Delvis - 0  Nej - 0
Upplever du att du har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för dina arbetsmiljöuppgifter?	  %  Ja - 9  Delvis - 6  Nej - 0
Är du medveten om att du kan returnera arbetsmiljöuppgift när du inte har kunskap, resurser eller befogenheter?	 %  Ja - 15  Delvis - 0  Nej - 0

4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Vad gäller organisatorisk och social arbetsmiljö har följande styrkor framkommit:

Medarbetarna upplever att arbetsgivaren har gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen och de vet vart de ska vända sig om de misstänker att någon utsätts eller om de själva blir utsatta. Det upplevs finnas tillräckligt med forum där dialog kan föras om arbetsmiljöfrågor för arbetsgruppen och det finns möjlighet till stöd och hjälp från kollegor i det dagliga arbetet.

De allra flesta upplever att gränsen mellan arbete och fritid är tydlig och att det finns de resurser som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett säkert sätt.

De flesta medarbetarna upplever att de har möjlighet att påverka planeringen av sina arbetsuppgifter och att det finns möjlighet till stöd och hjälp av chef/-er när det behövs. De har inte arbetstider som påverkar dem negativt och att tiden mellan arbetspassen är tillräckliga för att de ska hinna återhämta sig. Flesta medarbetare upplever att det finns tillräckligt med stöd för att undvika ohälsa vid starkt psykiskt påfrestande arbete och att det finns ostörda utrymmen som kan användas för vila och återhämtning.

Synliga brister:

Vid nya arbetsuppgifter upplever de flesta att de endast delvis eller inte alls får möjlighet till kompetensutveckling samt att det inte i tillräcklig utsträckning finns utrymme för återhämtning i arbetet (ex pauser, fika). Endast 4 av 17 anser att det är möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas. 7 av 17 svarar att de tar raster som finns inplanerade i schemat och lika många svarar att det finns möjlighet till återhämtning i arbetet samt att de vet hur arbetsuppgifterna ska prioriteras när tiden inte räcker till.

Forms i rapport	
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) - avser år 2025	
Fråga	Resultat
Skyddsombudets deltagande	
Deltar skyddsombud vid uppföljningen?	 %  Ja - 13  Nej - 4
Arbetsbelastning /arbetsinnehåll /psykiskt påfrestande arbete	
Vet du hur arbetsuppgifterna ska prioriteras när tiden inte räcker till?	 %  Ja - 7  Delvis - 10  Nej - 0
Finns de resurser (ex. utrustning, redskap, möbler) som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett säkert sätt?	 %  Ja - 14  Delvis - 3  Nej - 0
Har du möjlighet att påverka planeringen av dina arbetsuppgifter?	 %  Ja - 13  Delvis - 4  Nej - 0
Har du möjlighet till stöd och hjälp från kollegor i det dagliga arbetet?	 %  Ja - 17  Delvis - 0  Nej - 0
Har du möjlighet till stöd och hjälp av chef-/er när du behöver?	 %  Ja - 13  Delvis - 4  Nej - 0
Får du när du tilldelas nya arbetsuppgifter möjlighet till kompetensutveckling för att kunna utföra dem? Ex. kollegialt lärande, utbildning, kurs.	 %  Ja - 6  Delvis - 11  Nej - 0

Forms i rapport	
Finns det utrymme för återhämtning i arbetet? Ex. pauser, fika, rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo.	 %  Ja - 7  Delvis - 10  Nej - 0
Är det möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas? Ex. vid arbetsstoppar eller vid perioder med hög arbetsbörda.	 %  Ja - 4  Delvis - 9  Nej - 4
Finns det tillräckligt med forum där dialog kan föras om arbetsmiljöfrågor för arbetsgruppen? Ex. personalmöten, APT osv.	 %  Ja - 17  Delvis - 0  Nej - 0
Finns det tillräckligt med stöd för att undvika att ev. starkt psykiskt påfrestande arbete leder till ohälsa? Ex. hot och våld, otrevliga "kunder", komplexa arbetsuppgifter, etiska dilemman osv.	 %  Ja - 10  Delvis - 7  Nej - 0
Arbetstidens förläggning	
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att du ska hinna återhämta dig?	 %  Ja - 12  Delvis - 2  Nej - 3
Är gränsen mellan arbete och fritid tydlig?	 %  Ja - 14  Delvis - 3  Nej - 0
Tar du de raster som finns inplanerade i schemat?	 %  Ja - 7  Delvis - 9  Nej - 1
Finns det ostörda utrymmen som kan användas för vila och återhämtning på arbetsplatsen?	 %  Ja - 13  Delvis - 4

Forms i rapport	
	Nej - 0
Har du arbetstider eller schema som påverkar dig negativt? Med negativt menas ex. sömnstörning.	% Ja - 0 Delvis - 6 Nej - 11
Kränkande särbehandling	
Har arbetsgivaren gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen?	% Ja - 17 Delvis - 0 Nej - 0
Vet du vart du som medarbetare ska vända dig om du lagt märke till, misstänker eller blivit utsatt för kränkande särbehandling?	% Ja - 17 Delvis - 0 Nej - 0

5 Åtgärder

Anvisning

Analysera checklistornas resultat och identifiera vilka risker de påvisar och vilka eventuella åtgärder som bör vidtas för att hantera riskerna.

De åtgärder som anges här behöver också läggas in i form av risker och åtgärder i vyn "Registrera och analysera arbetsmiljörisker".

Årlig uppföljning SAM:

Synliga brister: Endast 13 av 18 svarar ja på frågan om det utförs regelbundna riskbedömningar. 12 av 18 svarar ja på frågan om riskbedömning sker vid planering och/eller förändring av verksamheten. Frågan om genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall får samma resultat.

Åtgärder

- Skapa samsyn kring förändring av verksamhet och riskbedömning.
- Kontroll av åtgärderna kring tillbud, ohälsa och olycksfall sätts in i årshjulet.

Chefens arbetsmiljö:

Synliga brister:

Endast 4 av 15 svarar ja på frågan om att är tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist och allt för hög arbetsbelastning. 8 av 15 svarar delvis eller nej på frågan om de får tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget och 6 av 15 svarar delvis eller nej på frågan om de anser att antalet underställda medarbetare är rimligt i förhållande till uppdraget.

De flesta upplever att de inte har möten med närmast överordnad chef om uppdrag, resurser, organisatoriska förutsättningar, verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi. Cheferna upplever sig inte heller få stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef samt att densamma inte vidtar åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa.

Åtgärder:

- Fortsätta tydliggöra roller och mandat i organisationen.
- Kommunikation mellan verksamhetschefer och rektorer för prioritering vid hög arbetsbelastning.
- Revidera mötesstruktur som möjliggör/tydliggör möten med närmast överordnad chef om uppdrag, resurser, organisatoriska förutsättningar, verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Synliga brister:

Vid nya arbetsuppgifter upplever de flesta att de endast delvis eller inte alls får möjlighet till kompetensutveckling samt att det inte i tillräcklig utsträckning finns utrymme för återhämtning i arbetet(ex pauser, fika). Endast 4 av 17 anser att det är möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas.

7 av 17 svarar att de tar raster som finns inplanerade i schemat och lika många svarar att det finns möjlighet till återhämtning i arbetet samt att de vet hur arbetsuppgifterna ska prioriteras när tiden inte räcker till.

Åtgärder:

- Ökad delaktighet i planering, genomförande och utvärdering.
- Arbetet med friskfaktorer fortsätter inom alla förvaltningens enheter.



TIDAHOLMS
KOMMUN

Barn- och utbildningsnämnd
2024

Årlig uppföljning - systematiskt arbetsmiljöarbete 2024

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Sammanfattning.....	4
3	Arbetsskador och tillbud.....	5
4	Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.....	6
4.1	Årlig uppföljning.....	6
4.2	Chefens arbetsmiljö	8
4.3	Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	12
5	Åtgärder.....	16

I Inledning

Enligt bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om arbetsmiljöarbetet inte har fungerat bra skall det förbättras. Varje nämnd ska behandla en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i april månad. Denna rapport avser perioden januari till december 2024.

2 Sammanfattning

Vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har flera positiva delar kommit fram. Bland annat uppger medarbetarna att de medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att arbetsmiljöpolicy är känd. Riskbedömningar genomförs vid planering och förändringar och bedömningarna dokumenteras skriftligt. Årlig uppföljning görs och vid behov anlitas företagshälsovård. Medarbetarna upplever att arbetsgivaren har gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen och de vet vart de ska vända sig om de misstänker att någon utsätts eller om de själva blir utsatta.

Medarbetarna upplever vidare att tiden mellan arbetspassen är tillräckliga för att de ska hinna återhämta sig samt att det finns tillräckligt med forum för arbetsgruppen där dialog kan föras om arbetsmiljöfrågor. De flesta anser också att de har möjlighet att påverka planeringen av arbetsuppgifterna, samt att möjlighet finns för stöd och hjälp från kollegor och chef vid behov. De medarbetare som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter har inte alltid tillräckliga befogenheter, resurser eller kompetens. Genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall sker delvis.

Våra chefer har signerat fördelning av arbetsmiljöuppgifter och de vet om att de har möjlighet att returnera arbetsmiljöuppgifter när de saknar kunskap, resurser och eller befogenheter. De allra flesta vet hur de kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning och de vet vilka åtgärder de kan genomföra för att minimera risker med arbetstidens förläggning. De flesta anser att de har möjlighet till kollegialt stöd från chefer på samma organisatoriska nivå, att deras befogenheter är klara och tydliga samt att det finns tydliga mål för verksamheten.

Vid uppföljningen har också några brister blivit synliga, bl a anser de flesta att det saknas resurser (såsom redskap och utrustning) som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett säkert sätt. Vid nya arbetsuppgifter upplever de flesta att de endast delvis eller inte alls får möjlighet till kompetensutveckling samt att det inte i tillräcklig utsträckning finns utrymme för återhämtning i arbetet (ex pauser, fika).

Endast 4 av 17 chefer upplever att det är tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist eller för hög arbetsbelastning. De flesta chefer upplever att de inte har möten med närmast överordnad chef om uppdrag, resurser, organisatoriska förutsättningar, verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi. Cheferna upplever sig inte heller få stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef samt att densamma inte vidtar åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa.

Åtgärder behöver ske på olika sätt och i olika forum, där HR kommer att vara en viktig resurs. Bland annat kommer åtgärderna handla om förändrad ledningsstruktur, förtydligande av roller och uppdrag, kompetenshöjande insatser samt arbete med friskfaktorer.

3 Arbetsskador och tillbud

	2024	2023	2022	2021
Arbetsskador	51	39	97	54
Tillbud	159	133	72	54

Antalet arbetsskador som inrapporterats under åren mellan 2021 och 2024 varierar stort, medan inrapporterade tillbud har en ökande trend. Från 2021 till 2024 har antalet inrapporterade tillbud ökat med nästan tre gånger. Följande verksamheter har varit särskilt drabbad respektive år.

2021-2022 Anpassad grundskola

2023-2024 Forsenskolan

Att just dessa verksamheter har lyfts fram i statistiken behöver nödvändigtvis inte innebära att flest tillbud/arbetsskador skett inom dessa verksamheter. Det kan också handla om medvetenhet om rapporteringsrutiner samt identifiering av händelser som just tillbud eller arbetsskador.

4 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

4.1 Årlig uppföljning

Vid den årliga uppföljningen har följande styrkor i det systematiska arbetsmiljöarbetet blivit synligt: Våra medarbetare medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och de känner till att det finns en arbetsmiljöpolicy. Riskbedömningar genomförs vid planering och förändringar och bedömningarna dokumenteras skriftligt. Årlig uppföljning görs och vid behov anlitas företagshälsovård.

Synliga brister: de medarbetare som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter har inte alltid tillräckliga befogenheter, resurser eller kompetens. Genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall sker delvis.

Forms i rapport	
Årlig uppföljning SAM	
Fråga	Resultat
Ingår systematiskt arbetsmiljöarbete som en naturlig del i den dagliga verksamheten?	% ● Ja - 24 ◆ Delvis - 6 ■ Nej - 0
Medverkar medarbetare i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	% ● Ja - 30 ◆ Delvis - 0 ■ Nej - 0
Medverkar skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	% ● Ja - 21 ◆ Delvis - 5 ■ Nej - 4
Vet alla i verksamheten vem, vilka som är skyddsombud på arbetsplatsen?	% ● Ja - 24 ◆ Delvis - 2 ■ Nej - 4
Känner du till att det finns en arbetsmiljöpolicy?	% ● Ja - 29 ◆ Delvis - 1

Forms i rapport	
	Nej - 0
Finns det tydliga rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas?	% Ja - 25 Delvis - 5 Nej - 0
Har det fördelats arbetsmiljöuppgifter till medarbetare på de arbetsplatser där det finns risker?	% Ja - 24 Delvis - 4 Nej - 2
Har de som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens?	% Ja - 16 Delvis - 14 Nej - 0
Är uppgiftsfördelningen skriftligt dokumenterad?	% Ja - 27 Delvis - 1 Nej - 2
Utförs regelbundna riskbedömningar?	% Ja - 22 Delvis - 7 Nej - 1
Sker riskbedömning vid planering- och eller förändring av verksamheten?	% Ja - 26 Delvis - 4 Nej - 0
Dokumenteras riskbedömningarna skriftligt?	% Ja - 28 Delvis - 2 Nej - 0
Görs utredningar av tillbud, ohälsa eller olycksfall?	% Ja - 23

Forms i rapport	
	 Delvis - 6  Nej - 1
Skär genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall?	 %  Ja - 17  Delvis - 11  Nej - 2
Finns det en skriftlig handlingsplan på åtgärderna?	 %  Ja - 22  Delvis - 7  Nej - 1
Görs årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	 %  Ja - 30  Delvis - 0  Nej - 0
Anlitas vid behov företagshälsovård eller motsvarande?	 %  Ja - 30  Delvis - 0  Nej - 0

4.2 Chefens arbetsmiljö

Följande styrkor vad gäller chefens arbetsmiljö har blivit synligt:

Våra chefer har signerat fördelning av arbetsmiljöuppgifter och de vet om att de har möjlighet att returnera arbetsmiljöuppgifter när de saknar kunskap, resurser och eller befogenheter. Företagshälsovården anlitas i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering och våra chefer vet vad kränkande särbehandling är.

De allra flesta vet hur de kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning och de vet vilka åtgärder de kan genomföra för att minimera risker med arbetstidens förläggning. De flesta anser att de har möjlighet till kollegialt stöd från chefer på samma organisatoriska nivå, att deras befogenheter är klara och tydliga samt att det finns tydliga mål för verksamheten.

Synliga brister:

Hälften av cheferna upplever att deras chefsuppgifter är tydligt och endast 4 av 17 upplever att det är tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist eller för hög arbetsbelastning. 11 av 17 upplever att de inte får tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget och 10 av 17 anser att antalet underställda medarbetare inte är rimligt i förhållande till uppdraget.

De flesta upplever att de inte har möten med närmast överordnad chef om uppdrag,

resurser, organisatoriska förutsättningar, verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi. Cheferna upplever sig inte heller få stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef samt att densamma inte vidtar åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa. Hälften anser att de har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för sina arbetsmiljöuppgifter.

Forms i rapport	
Chefens arbetsmiljö	
Fråga	Resultat
Finns det tydliga mål för verksamheten?	 ● Ja - 13 ◆ Delvis - 4 ■ Nej - 0
Upplever du att ditt chefsuppdrag är tydligt?	 ● Ja - 9 ◆ Delvis - 8 ■ Nej - 0
Är det tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist och allt för hög arbetsbelastning?	 ● Ja - 4 ◆ Delvis - 7 ■ Nej - 6
Har du möjlighet att ta rast och paus i arbetet?	 ● Ja - 10 ◆ Delvis - 6 ■ Nej - 1
Är antalet underställda medarbetare som du har rimligt i förhållande till uppdraget?	 ● Ja - 7 ◆ Delvis - 4 ■ Nej - 6
Får du tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget?	 ● Ja - 6 ◆ Delvis - 8 ■ Nej - 3
Är det klart och tydligt vilka befogenheter (rätt att fatta beslut) du som chef har?	

Forms i rapport	
	 Ja - 14  Delvis - 3  Nej - 0
Finns det utrymme och möjlighet för dig att få stöd och hjälp från närmast överordnad chef när det behövs?	  %  Ja - 11  Delvis - 6  Nej - 0
Genomförs det möten med närmast överordnad chef om uppdrag, resurser och organisatoriska förutsättningar?	   %  Ja - 7  Delvis - 8  Nej - 2
Genomförs det möten med närmast överordnad chef om verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi?	   %  Ja - 7  Delvis - 8  Nej - 2
Har du möjlighet att få kollegialt stöd från chefer på samma organisatoriska nivå som dig?	  %  Ja - 13  Delvis - 4  Nej - 0
Vet du hur du kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning?	  %  Ja - 16  Delvis - 1  Nej - 0
Vet du om vilka åtgärder som du kan genomföra för att minimera risker med arbetstidens förläggning?	  %  Ja - 16  Delvis - 1  Nej - 0
Vet du vad kränkande särbehandling är?	 %  Ja - 17  Delvis - 0  Nej - 0

Forms i rapport	
Vet du hur kränkande särbehandling kan hanteras och förebyggas?	 ● Ja - 15 ◆ Delvis - 1 ■ Nej - 1
Har du fått en introduktion som gjort att du fått god insikt och kunskap om din arbetsplats och roll?	 ● Ja - 12 ◆ Delvis - 3 ■ Nej - 2
Ges du stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef vid hög arbetsbelastning?	 ● Ja - 8 ◆ Delvis - 7 ■ Nej - 2
Vidtar din chef åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa hos dig?	 ● Ja - 4 ◆ Delvis - 11 ■ Nej - 2
Utifrån vad som framkommit i medarbetarsamtal, APT, skyddsronder osv. - görs riskbedömning handlingsplan och uppföljning enligt rutin?	 ● Ja - 8 ◆ Delvis - 8 ■ Nej - 1
Anlitas företagshälsovården i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering?	 ● Ja - 17 ◆ Delvis - 0 ■ Nej - 0
Har du signerat en fördelning av arbetsmiljöuppgifter?	 ● Ja - 17 ◆ Delvis - 0 ■ Nej - 0
Upplever du att du har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för dina arbetsmiljöuppgifter?	 ● Ja - 8 ◆ Delvis - 7 ■ Nej - 0

Forms i rapport	
	Nej - 2
Är du medveten om att du kan returnera arbetsmiljöuppgift när du inte har kunskap, resurser eller befogenheter?	% Ja - 16 Delvis - 1 Nej - 0

4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Vad gäller organisatorisk och social arbetsmiljö har följande styrkor framkommit:

Medarbetarna upplever att arbetsgivaren har gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen och de vet vart de ska vända sig om de misstänker att någon utsätts eller om de själva blir utsatta.

Medarbetarna upplever att de inte har arbetstider som påverkar dem negativt och att gränsen är tydlig mellan arbete och fritid. De flesta anser att tiden mellan arbetspassen är tillräckliga för att de ska hinna återhämta sig samt att det finns tillräckligt med forum för arbetsgruppen där dialog kan föras om arbetsmiljöfrågor, samt stöd för att undvika ohälsa vid starkt psykiskt påfrestande arbete.

De flesta anser också att de har möjlighet att påverka planeringen av arbetsuppgifterna, samt att möjlighet finns för stöd och hjälp från kollegor och chef vid behov.

Synliga brister:

De flesta anser att det saknas resurser(såsom redskap och utrustning) som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett säkert sätt. Vid nya arbetsuppgifter upplever de flesta att de endast delvis eller inte alls får möjlighet till kompetensutveckling samt att det inte i tillräcklig utsträckning finns utrymmer för återhämtning i arbetet(ex pauser, fika). Endast 4 av 30 anser att det är möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas. 18 av 30 tar raster som finns inplanerade i schemat samt anser att det finns ostörda utrymmen som kan användas för vila och återhämtning på arbetsplatsen.

Forms i rapport	
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)	
Fråga	Resultat
Arbetsbelastning /arbetsinnehåll /psykiskt påfrestande arbete	
Vet du hur arbetsuppgifterna ska prioriteras när tiden inte räcker till?	% Ja - 18 Delvis - 11 Nej - 1
Finns de resurser (ex. utrustning, redskap, möbler)som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett säkert sätt?	%

Forms i rapport	
	 Ja - 14  Delvis - 15  Nej - 1
Har du möjlighet att påverka planeringen av dina arbetsuppgifter?	 %  Ja - 22  Delvis - 8  Nej - 0
Har du möjlighet till stöd och hjälp från kollegor i det dagliga arbetet?	 %  Ja - 29  Delvis - 0  Nej - 1
Har du möjlighet till stöd och hjälp av chef-/er när du behöver?	 %  Ja - 25  Delvis - 5  Nej - 0
Får du när du tilldelas nya arbetsuppgifter möjlighet till kompetensutveckling för att kunna utföra dem? Ex. kollegialt lärande, utbildning, kurs.	 %  Ja - 12  Delvis - 16  Nej - 2
Finns det utrymme för återhämtning i arbetet? Ex. pauser, fika, rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo.	 %  Ja - 12  Delvis - 16  Nej - 2
Är det möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas? Ex. vid arbetstoppar eller vid perioder med för hög arbetsbörda.	 %  Ja - 4  Delvis - 24  Nej - 2
Finns det tillräckligt med forum där dialog kan föras om arbetsmiljöfrågor för arbetsgruppen? Ex. personalmöten, APT osv.	 %  Ja - 22  Delvis - 7  Nej - 1
Finns det tillräckligt med stöd för att undvika att ev. starkt psykiskt påfrestande arbete leder till ohälsa?	 %

Forms i rapport	
Ex. hot och våld, otrevliga "kunder", komplexa arbetsuppgifter, etiska dilemman osv.	● Ja - 19 ◆ Delvis - 10 ■ Nej - 1
Arbetstidens förläggning	
Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att du ska hinna återhämta dig?	 ● Ja - 20 ◆ Delvis - 9 ■ Nej - 1
Är gränsen mellan arbete och fritid tydlig?	 ● Ja - 25 ◆ Delvis - 4 ■ Nej - 1
Tar du de raster som finns inplanerade i schemat?	 ● Ja - 18 ◆ Delvis - 11 ■ Nej - 1
Finns det ostörda utrymmen som kan användas för vila och återhämtning på arbetsplatsen?	 ● Ja - 18 ◆ Delvis - 8 ■ Nej - 4
Har du arbetstider eller schema som påverkar dig negativt? Med negativt menas ex. sömnstörning.	 ● Ja - 0 ◆ Delvis - 3 ■ Nej - 27
Kränkande särbehandling	
Har arbetsgivaren gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen?	 ● Ja - 30 ◆ Delvis - 0 ■ Nej - 0
Vet du vart du som medarbetare ska vända dig om du lagt märke till, misstänker eller blivit utsatt för kränkande särbehandling?	 ● Ja - 30

Forms i rapport	
	 Delvis - 0  Nej - 0

5 Åtgärder

Årlig uppföljning SAM:

Åtgärder

- Tillsammans med HR gå igenom vilka delar som kan omfattas av en arbetsmiljöfördelning.
- Kunskapshöjande insatser för att öka kompetens hos medarbetare som fått en arbetsmiljöfördelning, samt för berörda hur nyttja funktionerna i Stella.
- Kontroll av åtgärderna kring tillbud, ohälsa och olycksfall sätts in i årshjulet.

Chefens arbetsmiljö:

Åtgärder:

- Fortsätta påbörjade utvecklingsinsatser för att tydliggöra rektors ansvar.
- Arbeta för att öka kommunikation mellan verksamhetschefer och rektorer för att möjliggöra gemensamma prioriteringar vid hög arbetsbelastning.
- Se över rektors arbetssituation i stort.
- Ny ledningstruktur inom förvaltningen implementeras under våren 2025.
- ROKA skrivs och följs upp enligt rutin (i en ökad utsträckning om behov finns).
- Kunskapshöjande insatser för att öka kompetens hos medarbetare som fått en arbetsmiljöfördelning. Sker i samverkan med HR.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Åtgärder:

- Se över tidigare framtagna prioriterings lista.
- Kartläggning av vad varje undervisningsmiljö ska innehålla.
- Ta fram en förvaltningsövergripande underhålls- och investeringsplan.
- Översyn av verksamheternas rutin för införandet av nya arbetsuppgifter.
- Arbetet med friskfaktorer startas inom alla förvaltningens enheter.
- Utredda alternativ för vikarieanskaffning.
- Modeller tas fram för hur medarbetares arbetstid stäms av i de olika verksamheterna.



TIDAHOLMS
KOMMUN

Barn- och utbildningsnämnd
2024

Årlig uppföljning – systematiskt arbetsmiljöarbete 2023

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Sammanfattning.....	4
3	Arbetsskador och tillbud.....	5
4	Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.....	6
4.1	Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete	6
4.2	Chefens arbetsmiljö	11
4.3	OSA	18
5	Förbättrande åtgärder	23

I Inledning

Enligt bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om arbetsmiljöarbetet inte har fungerat bra skall det förbättras.

Varje nämnd ska behandla en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i april månad.

Denna rapport avser perioden januari till december 2023.

2 Sammanfattning

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar att huvuddelen av funktionerna inom det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl och det är tydligt att arbetet överlag har synliggjorts och förtydligats på förvaltningens enheter. Det är av vikt att regelbundet lyfta dessa frågor på APT samt vid nyanställningar.

Arbetet med att fördela arbetsmiljöuppgifter är aktuellt och behöver kompletteras med skriftlig dokumentation och eventuellt behov av fortbildning, kopplat till olika uppdrag.

Vid uppföljningen av chefernas arbetsmiljö framgår att cheferna har en belastad arbetssituation. Förvaltningen ser därför behov av åtgärder som minskar rektorernas arbetsbelastning såsom översyn av antal medarbetare samt antal enheter att ansvara för. Ett splittrat uppdrag bidrar till en högre arbetsbelastning samt att medarbetare har mindre tillgång till en nära chef.

I årets uppföljning har även medarbetare signalerat högre arbetsbelastning och behov av återhämtning. Detta måste hållas under uppsyn framåt.

Tillsättande av en verksamhetschef för grundskola och barn- och elevhälsa från 2024 blir ett bra riktat stöd för skolledningen. I uppdraget ingår ett arbetsmiljöansvar och här blir det naturligt att arbetsmiljöfrågor hanteras.

3 Arbetsskador och tillbud

	Antal
Arbetsskador	39
Tillbud	133

I tabellen ovan redovisas endast statistik för de arbetsskador och tillbud som drabbar förvaltningens personal. Statistik som drabbar barn och elever i förvaltningens verksamheter, rapporteras och sammanställs separat.

Under perioden 2023-01-01-2023-12-31 rapporterades följande:

Tillbud - 133 stycken, fördelade enligt nedan:

Förskola 19

Grundskola 92

Anpassad grundskola 3

Gymnasiet 12

Barn- och utbildningsförvaltningen 7

En händelse klassades som allvarlig händelse.

Arbetsskador - 39 stycken, fördelade enligt nedan:

Förskola 7

Grundskola 23

Anpassad grundskola 2

Gymnasiet 2

Barn- och utbildningsförvaltningen 4

Av dessa händelser klassades 4 som allvarlig händelser.

De allvarliga händelserna har följts upp och arbetats med enligt givna riktlinjer.

4 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

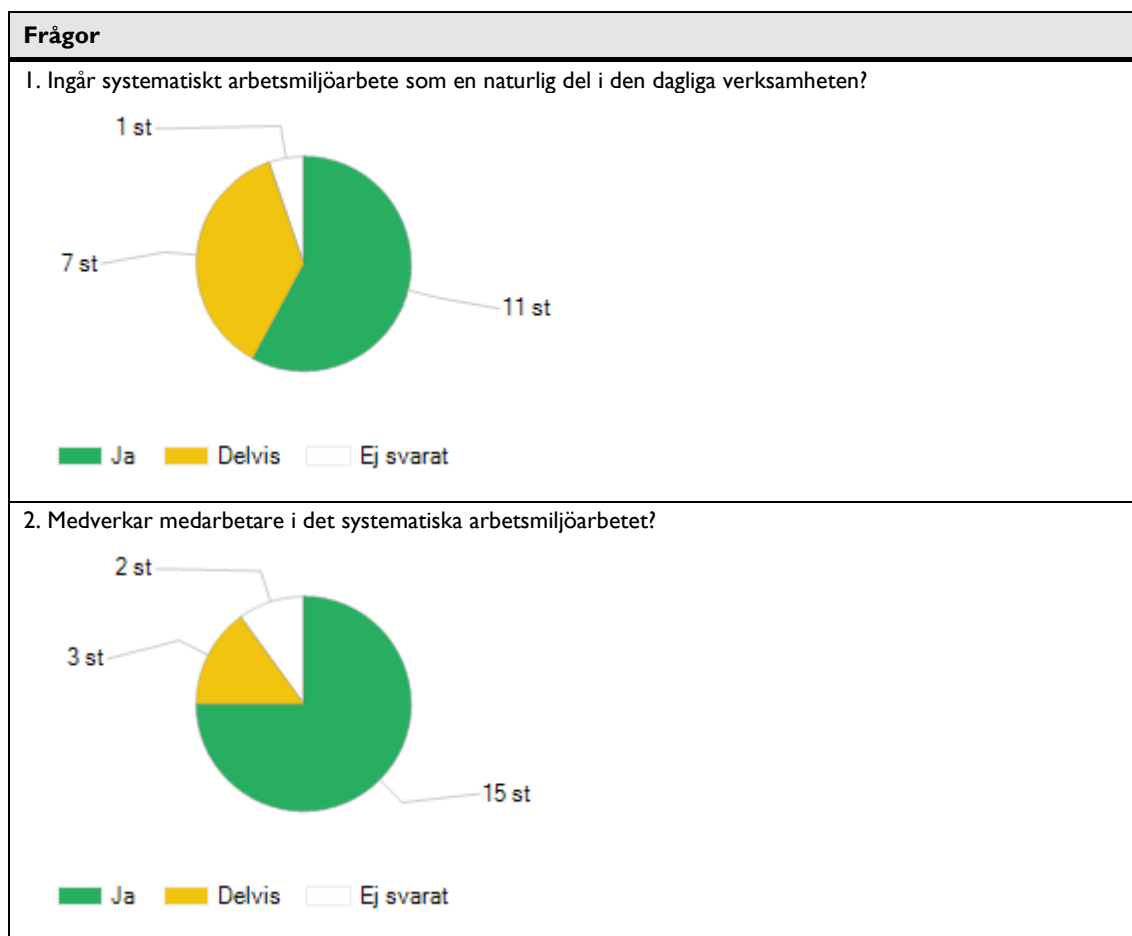
4.1 Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommentar 2024

Samtliga enheter har varit delaktiga i att besvara checklistorna men då enheterna är organiserade utifrån rektorer/verksamhetschefer och vissa verksamheter har gemensam organisation så ser utfallet ut som att inte alla har besvarat.

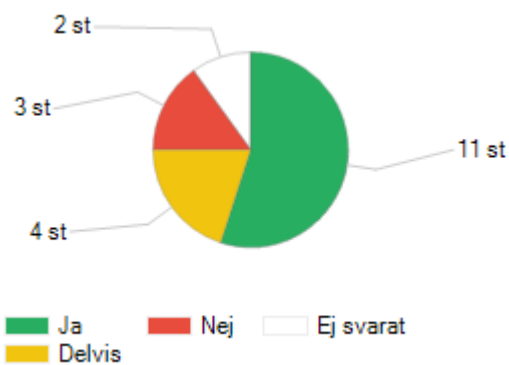
Det som lyfts fram är tillgång till skyddsombud och att det finns skriftliga rutiner gällande skyddsombud. Det görs också utredningar gällande tillbud, ohälsa och olycksfall. Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl och tillgång till företagshälsovård finns vid behov.

Vid tilldelning av arbetsmiljöuppgifter följer inte alltid befogenheter, resurser och kompetensutveckling med. Kan även saknas skriftlig dokumentation vid tilldelning.

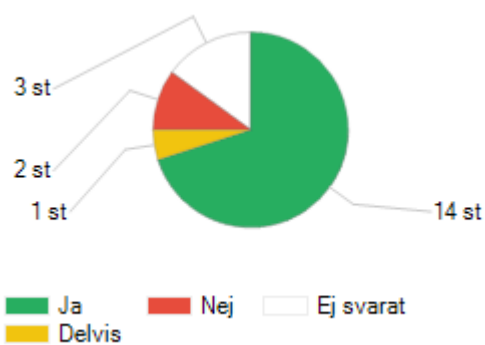


Frågor

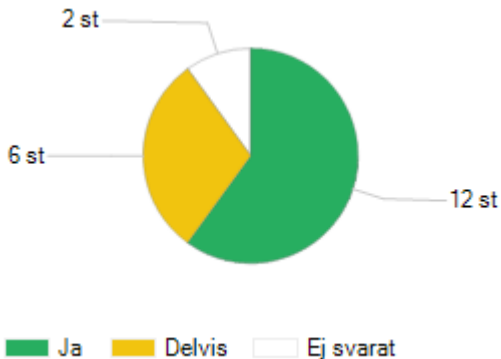
3. Medverkar skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet?



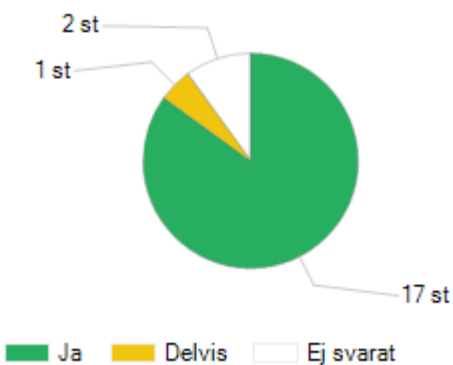
4. Vet alla i verksamheten vem, vilka som är skyddsombud på arbetsplatsen?



5. Känner du till att det finns en arbetsmiljöpolicy?

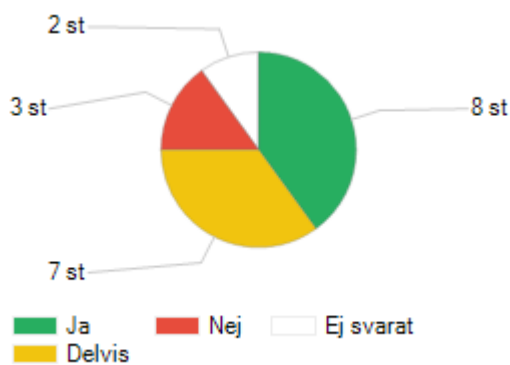


6. Finns det tydliga rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas?

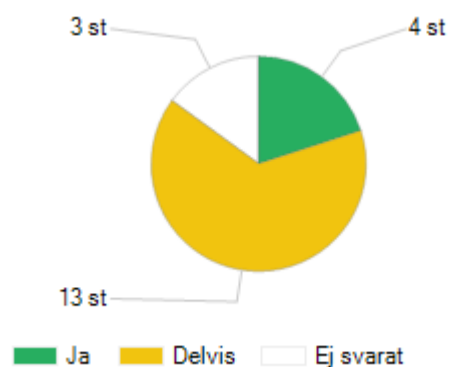


Frågor

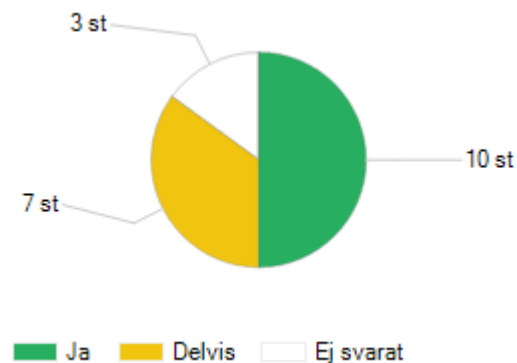
7. Har det fördelats arbetsmiljöuppgifter till medarbetare på de arbetsplatser där det finns risker?



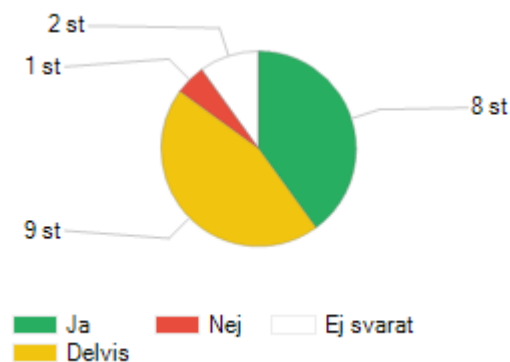
8. Har de som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens?



9. Är uppgiftsfördelningen skriftligt dokumenterad?

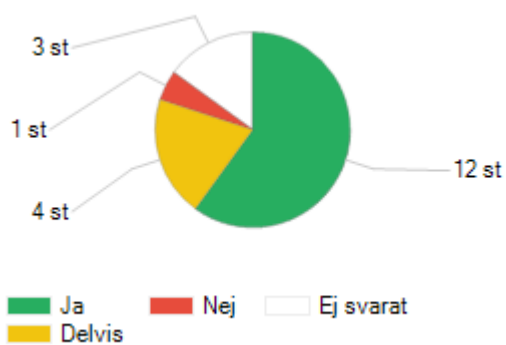


10. Utförs regelbundna riskbedömningar?

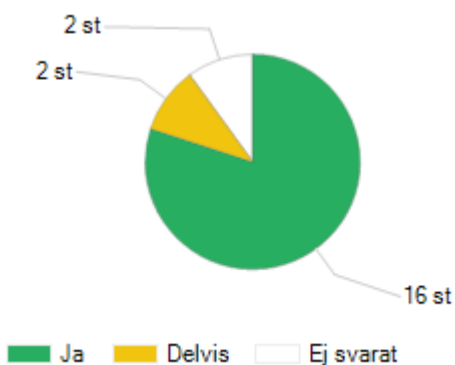


Frågor

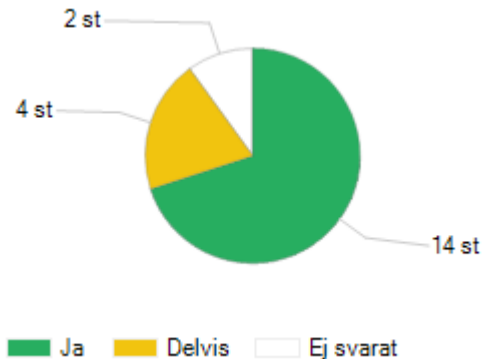
11. Sker riskbedömning vid planering- och eller förändring av verksamheten?



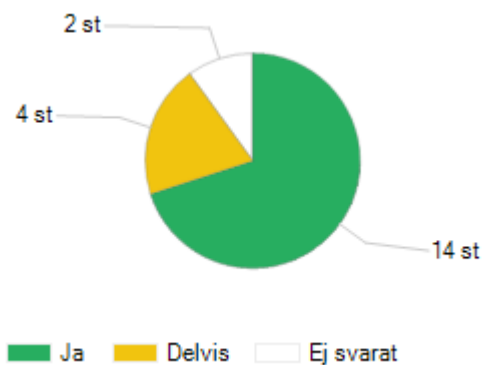
12. Dokumenteras riskbedömningarna skriftligt?



13. Görs utredningar av tillbud, ohälsa eller olycksfall?

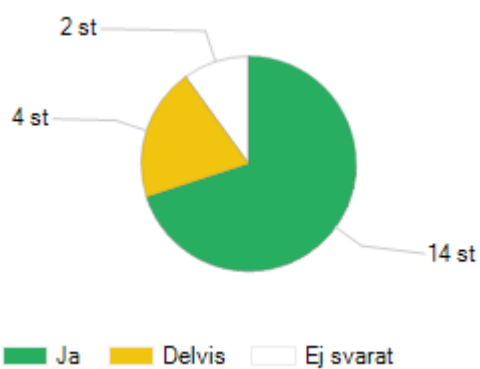


14. Sker genomförande och kontroll av åtgärderna gällande tillbud, ohälsa och olycksfall?

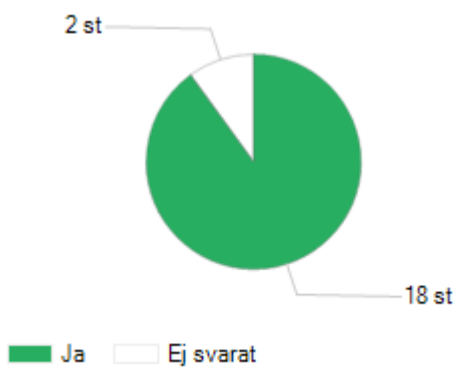


Frågor

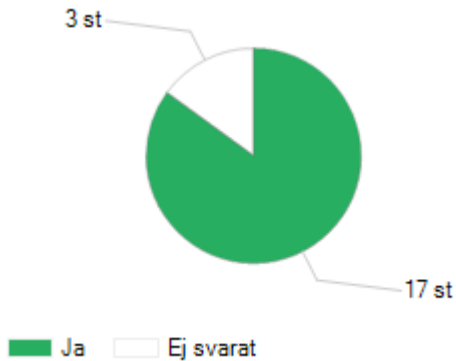
15. Finns det en skriftlig handlingsplan på åtgärderna?



16. Görs årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?



17. Anlitas vid behov företagshälsovård eller motsvarande?



4.2 Chefens arbetsmiljö

Kommentar 2024

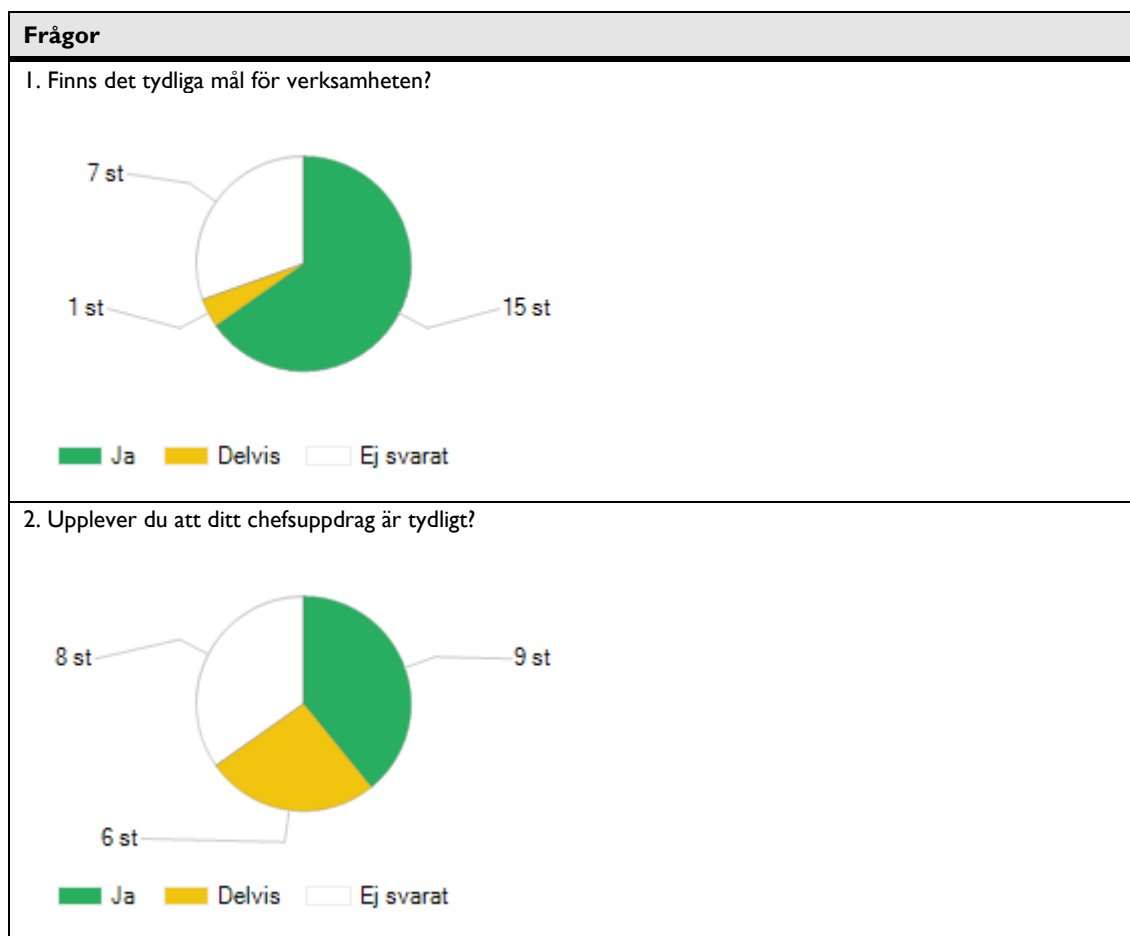
Samtliga rektorer/verksamhetschefer har besvarat checklistan.

Positivt är att cheferna upplever att det finns tydliga mål för verksamheten och att chefsuppdraget är tydligt.

Fortfarande finns utmaningar gällande antalet medarbetare, samt för vissa skolledare antal enheter. Det administrativa stödet ser också olika ut i olika verksamheter. Detta sammantaget påverkar, för flera skolledare, att arbetsbelastningen är ansträngande. Detta i kombination med stort fokus på ekonomi och kvalitetsarbete.

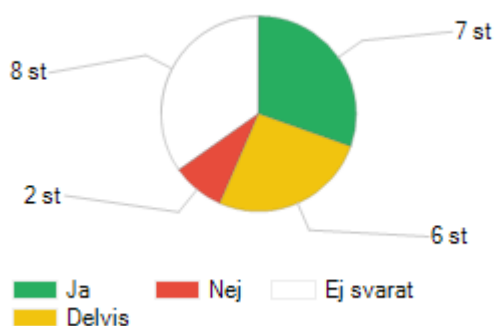
Uppföljningen visar också att ett mindre antal chefer upplever att de inte har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för sina arbetsmiljöuppgifter.

Personalavdelningen har återigen börjat med utbildningstillfällen som ska underlätta för cheferna. Den tidigare situationen kring behov av uppföljningar med överordnad chef gällande organisation, ekonomi m.m. eller vid påfrestande arbetssituationer har nu förhoppningsvis förändrats till det bättre. En verksamhetschef kopplad mot grundskolan har anställts från januari-2024. Detta kommer möjliggöra för cheferna att få närmare tillgång till en chef.

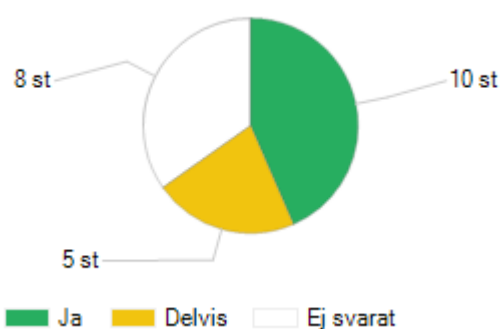


Frågor

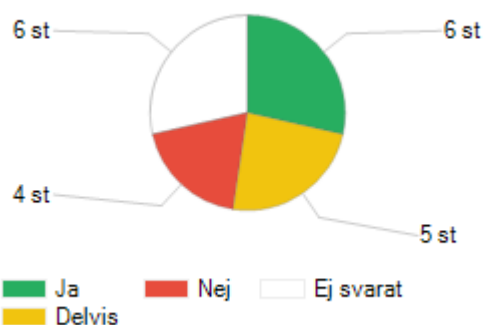
3. Är det tydligt vilka mål som ska prioriteras vid tidsbrist och allt för hög arbetsbelastning?



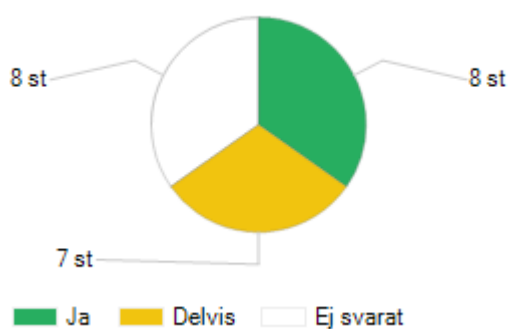
4. Har du möjligheter att ta rast eller paus i arbetet?



5. Är antalet underställda medarbetare som du har rimligt i förhållande till uppdraget?

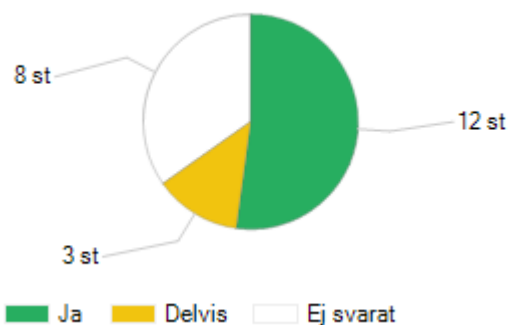


6. Får du tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget?

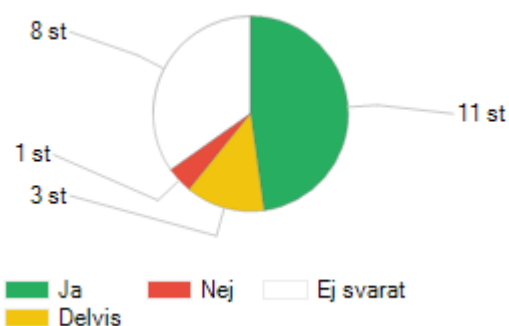


Frågor

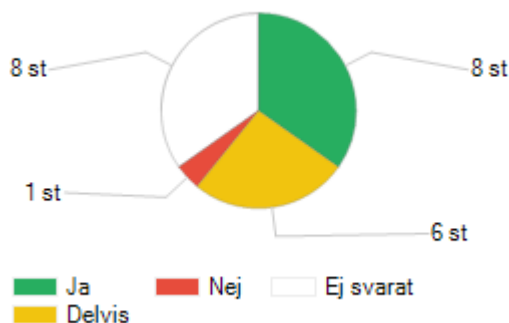
7. Är det klart och tydligt vilka befogenheter (rätt att fatta beslut) du som chef har?



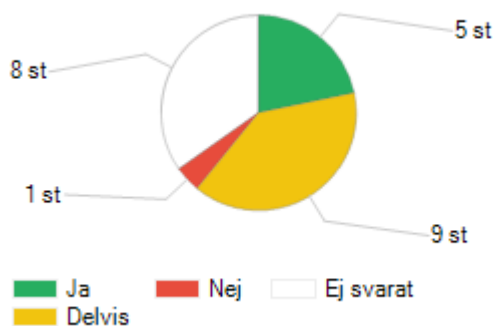
8. Finns det utrymme och möjlighet för dig att få stöd och hjälp från närmast överordnad chef när det behövs?



9. Genomförs det möten med närmast överordnad chef om: uppdrag, resurser och org. förutsättningar?

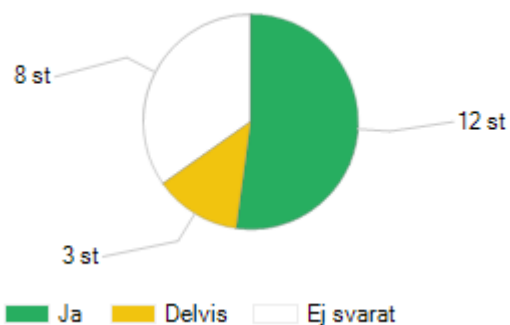


10. Genomförs det möten med närmast överordnad chef om: verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi?

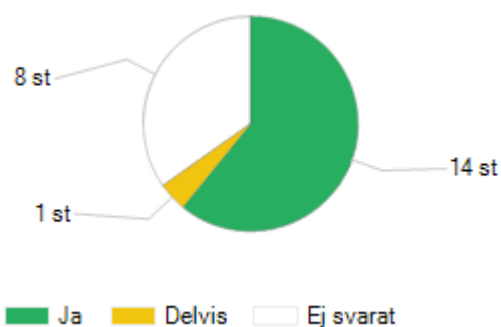


Frågor

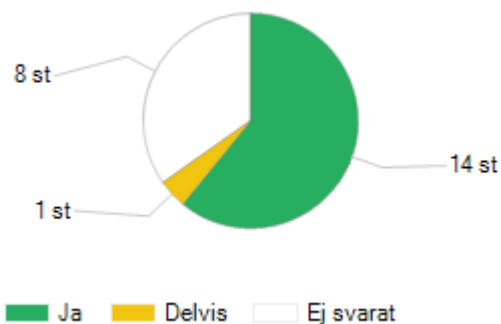
11. Har du möjlighet att få kollegialt stöd från chefer på samma organisatoriska nivå som dig?



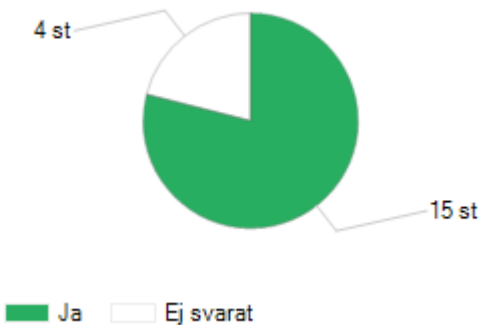
12. Vet du hur du kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning?



13. Vet du om vilka åtgärder som du kan genomföra för att minimera risker med arbetstidens förläggning?

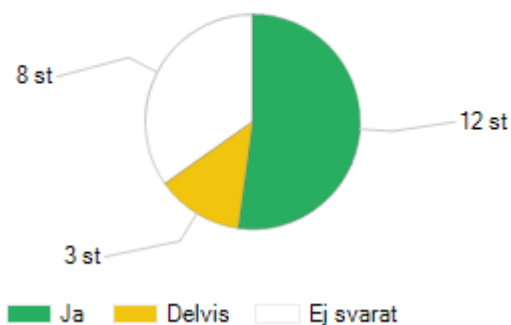


14. Vet du vad kränkande särbehandling är?

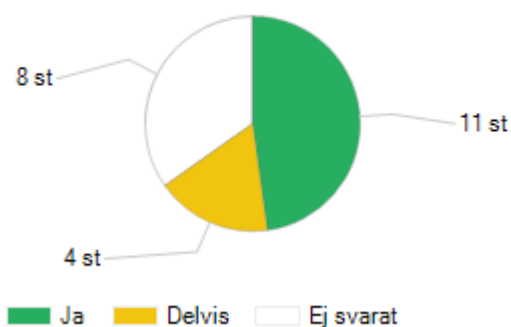


Frågor

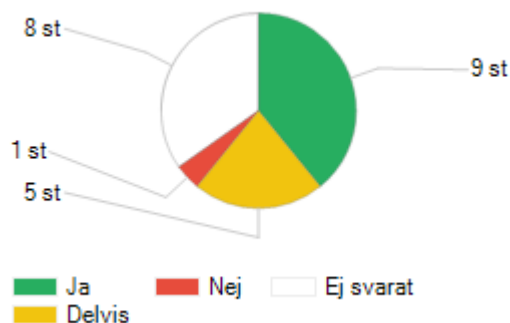
15. Vet du hur kränkande särbehandling kan hanteras och förebyggas?



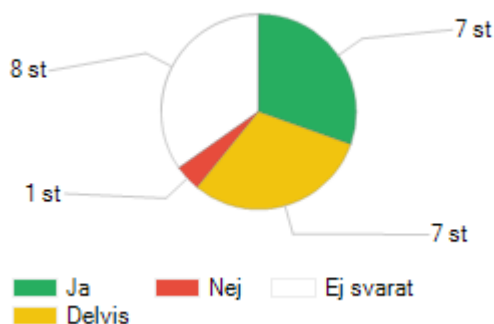
16. Har du fått en introduktion som gjort att du fått god insikt och kunskap om din arbetsplats och roll?



17. Ges du stöd i att prioritera arbetsuppgifter av närmast överordnad chef vid hög arbetsbelastning?

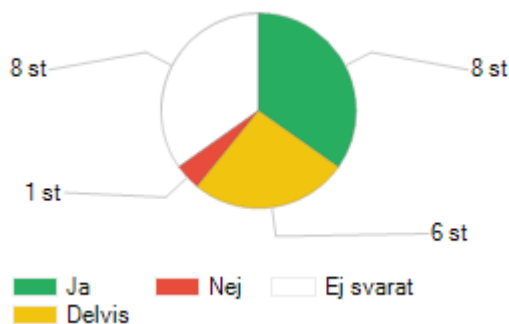


18. Vidtar din chef åtgärder för att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa hos dig?

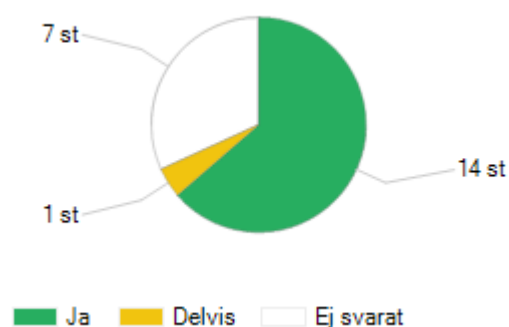


Frågor

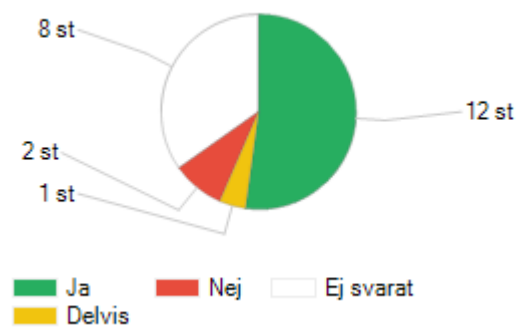
19. Utifrån vad som framkommit i resultat- och medarbetarsamtal, APT, skyddsronder osv. – görs riskbedömning, handlingsplan och uppföljning enligt rutin?



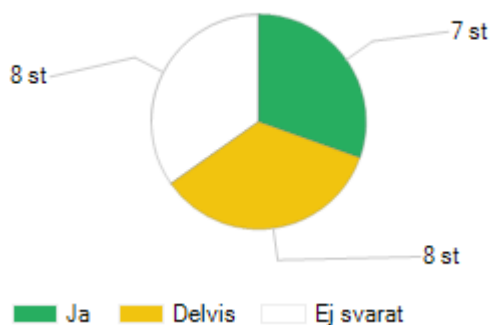
20. Anlitas företagshälsovården i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering?



21. Har du signerat en fördelning av arbetsmiljöuppgifter?

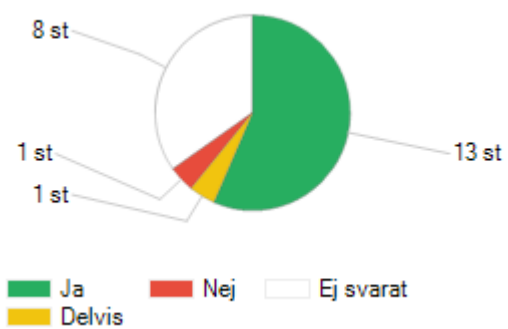


22. Upplever du att du har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för dina arbetsmiljöuppgifter?



Frågor

23. Är du medveten om att du kan returnera arbetsmiljöuppgift när du inte har kunskap, resurser eller befogenheter?

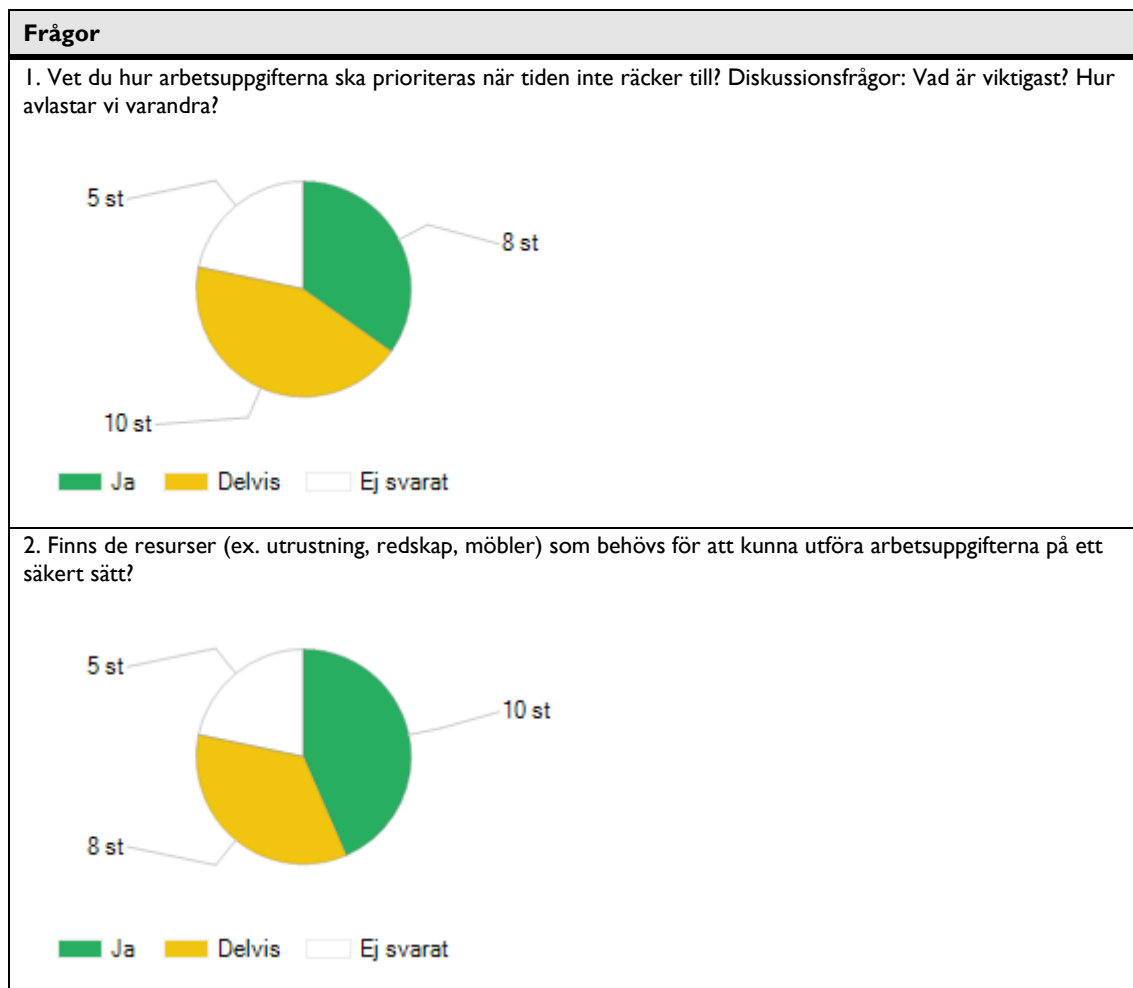


4.3 OSA

Kommentar 2024

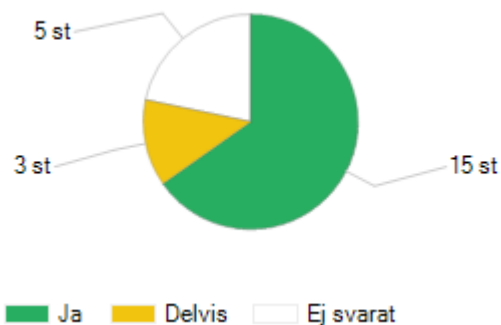
Denna checklista för OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) innehåller frågor för att uppmärksamma och hantera ohälsosam arbetsbelastning, kränkande särbehandling samt arbetstider. Denna checklista har samtliga enheter varit delaktiga i att besvara men då enheterna är organiserade utifrån rektorer/verksamhetschefer och vissa verksamheter har gemensam organisation så ser utfallet ut som att inte alla har besvarat.

Det som synliggjorts hittills, är att det finns en god kunskap ute i verksamheterna kring frågor rörande delaktighet och resurser kopplade till hur arbetsuppgifter ska planeras och genomföras. Personalen är också nöjd med stöd och hjälp från kollegor och chefer. Det finns tillräckligt med forum där dialog kan föras om arbetsbetsmiljöfrågor som t.ex. APT. Personalen signalerar en högre arbetsbelastning och brister kan ses i möjligheten till återhämtning. Även chefernas resultat visar på en högre arbetsbelastning. Gällande detta är det ett sämre resultat än 2022. Kompetensutveckling vid nya uppdrag efterfrågas också.

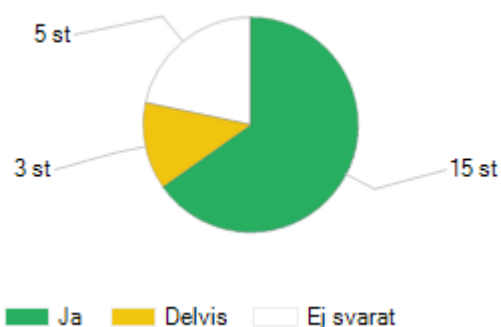


Frågor

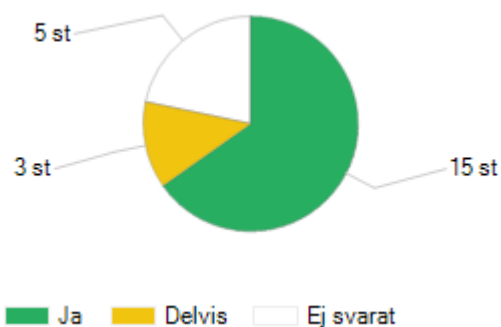
3. Har du möjlighet att påverka planeringen av dina arbetsuppgifter?



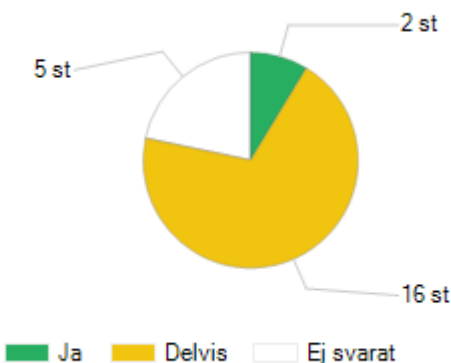
4. Har du möjlighet till stöd och hjälp från kollegor i det dagliga arbetet? Diskussionsfråga: Hur stöttar vi varandra?



5. Har du möjlighet till stöd och hjälp från chef-/er när du behöver?

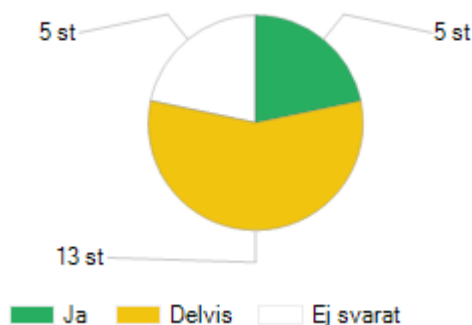


6. Får du när du tilldelas nya arbetsuppgifter möjlighet till kompetensutveckling för att kunna utföra dem? Ex. kollegialt lärande, utbildning, kurs.

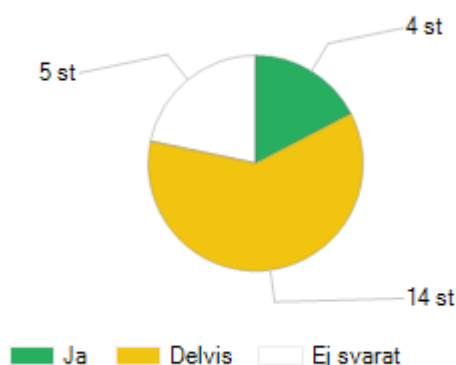


Frågor

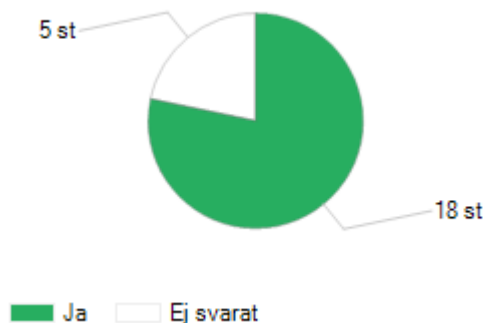
7. Finns det utrymme för återhämtning i arbetet? Ex. pauser, fika, rutinmässiga arbetsuppgifter eller lugnare tempo?



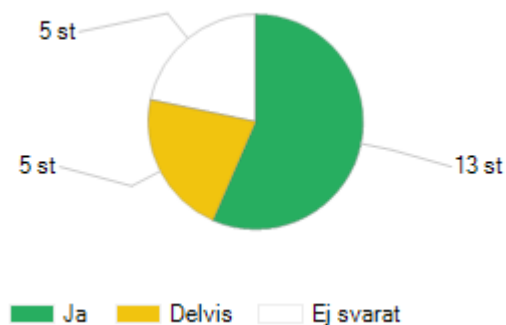
8. Är det möjligt att anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet så att ohälsosam arbetsbelastning kan undvikas? Ex. vid arbetstoppar eller perioder med för hög arbetsbörda.



9. Finns det tillräckliga forum där dialog kan föras om arbetsbetsmiljöfrågor för arbetsgruppen? Ex. personalmöten, APT osv.

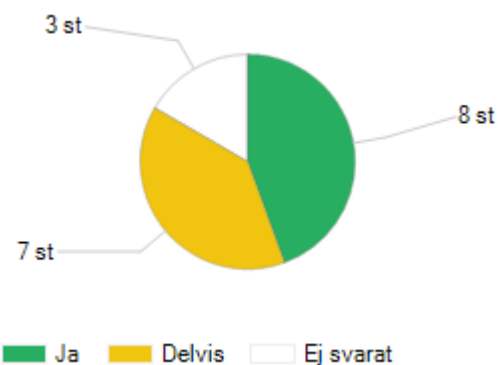


10. Finns det tillräckligt med stöd för att undvika att ev. starkt psykiskt påfrestande arbete leder till ohälsa? Ex. hot och våld, oturelliga "kunder", komplexa arbetsuppgifter, etiska dilemman osv.

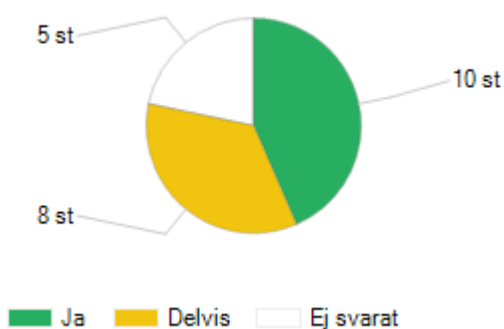


Frågor

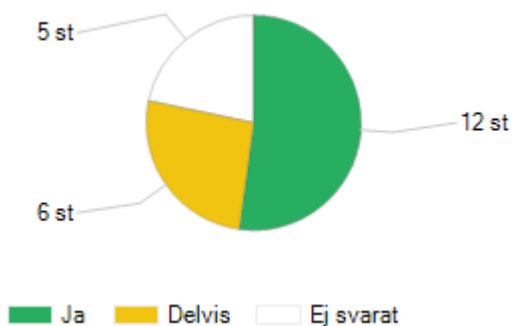
11. Är tiden mellan arbetspassen tillräcklig för att du ska hinna återhämta dig?



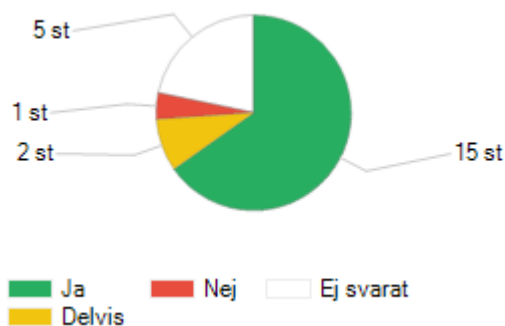
12. Är gränsen mellan arbete och fritid tydlig? Diskussionsfråga: Hur respekterar vi varandras olika gränser?



13. Tar du de raster som finns planerade i schemat?

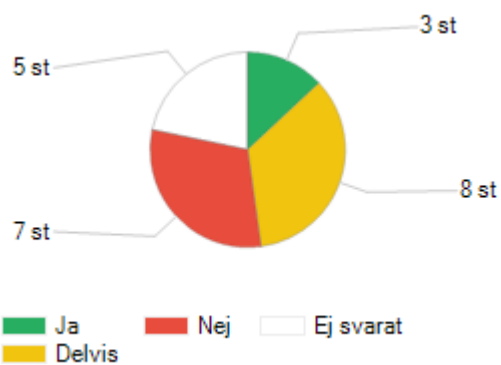


14. Finns det ostörda utrymmen som kan användas för vila och återhämtning på arbetsplatsen?

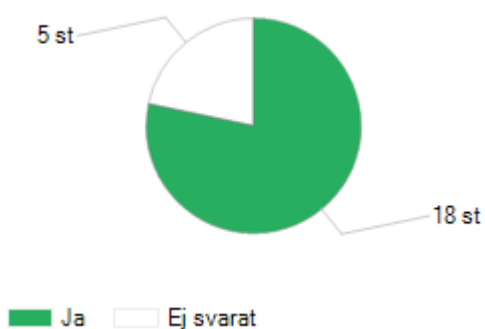


Frågor

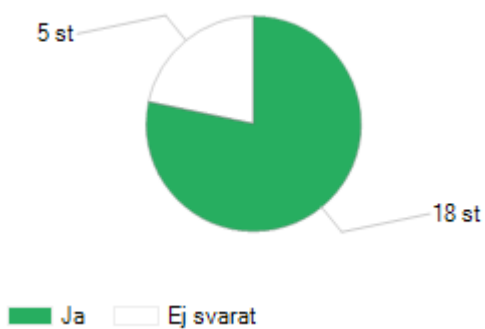
15. Har du arbetstider eller schema som påverkar dig negativt? Med negativt menas ex. sömnstörning.



16. Har arbetsgivaren gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen?



17. Vet du vart du som medarbetare ska vända dig om du lagt märke till, misstänker eller blivit utsatt för kränkande särbehandling?



5 Förbättrande åtgärder

- Viktigt att ha fokus på och uppmärksamma arbetsmiljön på alla nivåer. Minskat antal personal, ökad sjukfrånvaro samt en ansträngd ekonomi kan påverka arbetsmiljön negativt.
- Möjliggöra återhämtning för både medarbetare och chefer.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska dokumenteras skriftligt.
- Se över behov av fortbildning kopplade till arbetsmiljöfrågor.
- Ett antal chefer inom förvaltningen har ett stort antal underställda, inte tillräckligt med administrativt stöd samt ansvarar för flera olika enheter/verksamheter. Här finns behov av att möjliggöra hållbara tjänster.



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2026/9

2026-04-09

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Inkomna beslut och skrivelser

Förslag till beslut

- Nämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Information om inkomna beslut och skrivelser.

Ärendenummer: **Avsändare:** **Inkommen handling:**

2026/84	Förvaltningsrätten i Jönköping	Föreläggande angående överklagan av beslut om skolskjuts.
2026/118	Svenskt barnbildarkiv	Informations skrivelse "Vad skulle hända om sociala medier försvann".
2026/86	Skolverket	Beslut om rekvisition - Statsbidrag för kvalitetshöjande åtgärder i förskolan för 2026.
2026/86	Skolverket	Beslut om redovisning - Statsbidrag för akutskolor för 2025.
2026/86	Skolverket	Beslut om ansökan - Statsbidrag för stärkt kunskapsutveckling för 2026.
2026/86	Skolverket	Beslut om redovisning - Statsbidrag för stärkt kunskapsutveckling för 2025.
2026/86	Skolverket	Beslut om ansökan - Statsbidrag för språkstärkande insatser under skollov för 2026.
2026/86	Skolverket	Beslut om ansökan - Statsbidrag för personalkostnader för skolsociala team för 2026.
2025/240	Inspektionen för vård och omsorg (IVO)	Kommunicering av beslutsunderlag.



2026/76	Samhällsskydd Mellersta Skaraborg (SMS)	Tjänsteanteckningar från tillsyn av Björnens förskola.
2026/126	Sveriges kommuner och regioner (SKR)	SKR:s sammanträdesplan för 2027.
2026/129	Kommunstyrelsen	Beslut om upphävande av anställningsrestriktioner.
2026/130	Medborgare	Skrivelse från studiecirkeln Fröjeredsskola - nu och i framtiden.
2026/93	Valstad föräldraförening	Komplettering till skrivelsen "Underlag för Valstad skola".
2026/133	Ekedalens föräldraförening	Skrivelse "Vår uppmaning för att bevara vår landsbygdsskola".
2025/240	Inspektionen för vård och omsorg (IVO)	Beslut - Inspektionen för vård och omsorg (IVO) avslutar ärendet om tillsyn av bostad för Ungdomsboendet Rudbecksgymnasiet.
2026/137	Inspektionen för vård och omsorg (IVO)	Beslut om föreläggande förenat med vite om 500 00 kr.
2026/138	Regeringskansliet	Skrivelse - Information om enkät gällande Utredningen om tydligare ansvar och högre kvalitet i komvux.
2026/139	Polismyndigheten	Polisanmälan 2026-03-29, Rudbecksgymnasiet.
2026/140	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Axet.
2026/141	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Björnen.
2026/142	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Fröjered.
2026/143	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Helliden.
2026/144	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Rosenberg.



2026/145	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Stallängen.
2026/146	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Syrsan.
2026/147	Samhällsbyggnadsnämnden	Föreläggande med begäran om uppgifter om förskolan Valstad.
2026/148	Samhällsbyggnadsförvaltningen	Rapport – Livsmedelskontroll utförd 2026-04-08, Förskolan Axet. Resultat av kontrollen: inga avvikelser konstaterade.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms inte i direkt mening beröra barn.

Beslutsunderlag

- › Beslut "Beslut om föreläggande förenat med vite om 500 00 kr", Inspektionen för vård och omsorg (IVO) 2026-03-30.



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2025/418

2026-04-09

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Delegationsbeslut

Förslag till beslut

- Nämnden beslutar att lägga redovisningen av delegationsbeslut till handlingarna.

Ärendet

Beslutsdatum	Beslutsnummer	Ärende/beslut	Ärendenummer	Ansvarig
2026-03-13	8.1	Beslut om elev tillhör målgruppen för anpassad gymnasieskola	2026/125	Anna Meneses Andersson Verksamhetschef
2026-03-13	8.1	Beslut om elev tillhör målgruppen för anpassad gymnasieskola	2026/125	Anna Meneses Andersson Verksamhetschef
2026-03-16	7.5	Beslut om att elev får byta studieväg	2026/116	Daniel Larsson Rektor
2026-03-16	7.8	Beslut om mottagande av elev utanför samverkansområdet	2026/119	Daniel Larsson Rektor
2026-03-16	1.5	Yttrande till domstol – överklagade beslut Avge yttrande till domstol avseende överklagade beslut om skolplacering.	2026/51	Max Falk Rektor
2026-03-16	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 723248 723263 723437 723542	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-16	3.1	Beslutattestanter Ändring och komplettering av beslutattestanter under året för barn- och utbildningsnämndens verksamheter.	2025/418	Sara Sjölund Bång Skolchef



2026-03-17	8.1	Beslut om elev tillhör målgruppen för anpassad gymnasieskola	2026/125	Anna Meneses Andersson Verksamhetschef
2026-03-17	8.1	Beslut om elev tillhör målgruppen för anpassad gymnasieskola	2026/125	Anna Meneses Andersson Verksamhetschef
2026-03-17	5.13	Beslut om mottagande av elev från annan kommun i grundskolan	2026/87 2026/91	Maria Westberg Verksamhetschef
2026-03-17	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 723924 724043	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-17	5.12	Beslut om mottagande av elev från annan kommun i förskoleklass	2026/120	Maria Westberg Verksamhetschef
2026-03-18	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 724548 724555 724724 724735	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-19	7.8	Beslut om mottagande av elev utanför samverkansområdet	2026/119	Daniel Larsson Rektor
2026-03-19	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 724874 724882 725252	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-20	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 725817	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-23	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 726017 726046 726276 726318	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-24	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 726338 726608 726651 726654	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-25	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 726977	Sara Sjölund Bång Skolchef



2026-03-26	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 727534 727658	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-27	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 728022 728025 728208 728220 728278	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-03-30	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 728519	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-04-01	13.10	Beslut om en personuppgiftsincident ska anmälas eller ej till tillsynsmyndighet	2026/136	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-04-01	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 729459	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-04-02	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 729852	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-04-07	1.4	Yttrande till domstol – överklagade beslut	2026/84	Susanne Swärd trafikansvarig
2026-04-08	1.8	Delgivningar Rätt att motta delgivningar ställda till barn- och utbildningsnämnden (till exempel stämningsansökan och vitesföreläggande).	2026/140 2026/141 2026/142 2026/143 2026/144 2026/145 2026/146 2026/147	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-04-08	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 730434 730435 730470	Sara Sjölund Bång Skolchef
2026-04-09	12.3	Ta emot anmälningar om kränkande behandling	Id nr 730566 730638 730641	Sara Sjölund Bång Skolchef



Barnrättsbedömning

Ärendet syftar till att informera nämnden om fattade delegationsbeslut och bedöms därmed inte i direkt mening röra barn.

Beslutsunderlag

- › BUN Nyanställda delegationsbeslut 2026--03--2026-03-31.
- › Anmälan av delegationsbeslut 20260301 – 20260331, Susanne Swärd trafikansvarig.

FORVNR	Förvaltning	Enhet	Befattning	Anställd från och med	Anställningsform	Anställningsform, text
600	Barn och utbildning	Barn & elevhälsa	STUDIEVÄGLEDARE	02-mar-26	3	Vikariat
600	Barn och utbildning	Ekedalens skola	RESURSPERSON	01-mar-26	49	Allmän visstid med lönestöd
600	Barn och utbildning	Förskolan Rosenberg	FÖRSKOLLÄRARE	12-mar-26	1	Tillsvidare
600	Barn och utbildning	Hellidsskolan 2	LÄRARE OBEHÖRIG	01-mar-26	43	Tidsbegränsat enligt skollagen
600	Barn och utbildning	Hellidsskolan 2	LÄRARE OBEHÖRIG	13-mar-26	43	Tidsbegränsat enligt skollagen
600	Barn och utbildning	Modersmål/Studiehand	LÄRARE OBEHÖRIG	01-mar-26	43	Tidsbegränsat enligt skollagen
600	Barn och utbildning	Rosenberg 4-6	LÄRARE OBEHÖRIG	02-mar-26	43	Tidsbegränsat enligt skollagen
600	Barn och utbildning	Rosenberg F-3	LÄRARE OBEHÖRIG	01-mar-26	43	Tidsbegränsat enligt skollagen
600	Barn och utbildning	Rosenberg F-3	LÄRARE ÅR F-3	06-aug-26	1	Tillsvidare
600	Barn och utbildning	Rosenberg fritids	LÄRARE OBEHÖRIG	26-mar-26	43	Tidsbegränsat enligt skollagen
600	Barn och utbildning	Rudbecksgymnasiet 1	LÄRARE IDROTT	02-mar-26	6	Timanställning, vikariat
600	Barn och utbildning	Valstad skola	LÄRARE ÅR F-3	04-maj-26	1	Tillsvidare

Anmälan av delegationsbeslut 2026

Ärendenummer: BUN 2025/418

2026-04-01

Handläggare: Susanne Swärd, Trafikansvarig

Delegationsbeslut fattade av trafikansvarig

Beslutsdatum	Beslutsnummer	Beslut	Ärendenummer
20260319	11.1	Beslut om skolskjuts	260310-MV-GRUND-SQ36
20260319	11.1	Beslut om skolskjuts	260112-MV-GRUND-CS52
20260319	11.1	Beslut om skolskjuts	260223-MV-GRUND-CI17
20260330	11.1	Beslut om skolskjuts	260327-MV-GRUND-OG02



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2025/396

2026-04-07

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Information från skolchef

Förslag till beslut

- Nämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Skolchefen lämnar information vid sammanträdet.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms ej röra barn.

Beslutsunderlag

> -



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2025/397

2026-04-07

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Information från ordförande

Förslag till beslut

- Nämnden beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Ordföranden lämnar information vid sammanträdet.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms ej beröra barn.

Beslutsunderlag

> -



§ 33 Information om arbetet med skolstrukturutredningen

BUN 2025/314

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att lägga informationen till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Nämnden beslutade 2025-05-22 att ge förvaltningen i uppdrag att påbörja arbetet med att ta fram förslag på en förändrad skolstruktur som säkerställer en långsiktig hållbarhet, likvärdighet och kvalitet i utbildningen.

Under sammanträdet delger förvaltningen information och förde dialog med ledamöterna kring nuläget i den pågående processen gällande skolstrukturutredningen. Verksamhetschef presenterade ett preliminärt upplägg till workshop som är inplanerad i samband med nämndssammanträdet 2026-04-16.

Förslag till beslut

- Förvaltningen föreslår nämnden besluta att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsunderlag

- › Tjänsteskrivelse "Information om arbetet med skolstrukturutredningen", Joacim Storm nämndsekreterare, 2026-03-24.



Tjänsteskrivelse

Ärendenummer: BUN 2025/314

2026-03-24

Barn- och utbildningsnämnden

Handläggare: Joacim Storm, nämndsekreterare

Tjänsteskrivelse - Information om arbetet med skolstrukturutredningen

Förslag till beslut

- Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta att lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Nämnden beslutade 2025-05-22 att ge förvaltningen i uppdrag att påbörja arbetet med att ta fram förslag på en förändrad skolstruktur som säkerställer en långsiktig hållbarhet, likvärdighet och kvalitet i utbildningen.

Under sammanträdet kommer förvaltningen delge information och föra dialog med ledamöterna kring nuläget i den pågående processen gällande skolstrukturutredningen.

Barnrättsbedömning

Ärendet bedöms ej röra barn.

Beslutsunderlag

> -