

ÅRSANALYS 2018

Barn- och skolnämnden

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Förvaltningsberättelse	5
Händelser av väsentlig betydelse	5
Lunds vision och förhållningssätt	6
<i>Visionens införande</i>	<i>7</i>
Kommunfullmäktiges särskilda uppdrag till nämnderna.....	7
Ekonomi.....	7
<i>Resultat</i>	<i>7</i>
<i>Investeringar</i>	<i>9</i>
Personal.....	10
<i>Kompetensbehovet på kort och lång sikt</i>	<i>10</i>
<i>Arbetsgivarprofilering</i>	<i>11</i>
<i>Bredda rekryteringen.....</i>	<i>12</i>
<i>Heltid som norm</i>	<i>12</i>
<i>Chefs- och ledarutveckling.....</i>	<i>13</i>
<i>Varför slutar medarbetare</i>	<i>13</i>
<i>Hälsa och arbetsmiljö</i>	<i>15</i>
Miljö	18
<i>Nämndens miljöpolicy</i>	<i>18</i>
<i>Verksamhetens betydande miljöaspekter</i>	<i>18</i>
<i>Nämndens miljömål och resultat</i>	<i>19</i>
<i>Analys av miljömål och resultat</i>	<i>20</i>
Intern kontroll	22
Redovisning av nämndens kvalitetsarbete.....	24

Sammanfattning

Lunds vision med tillhörande förhållningssätt har utgjort ett verkningsfullt stöd för det arbete som Barn- och skolnämnden och dess förvaltning bedrivit under 2018 när det gäller att bygga en organisation som ska kunna svara mot projektmålen för Barn- och skolnämnden och dess förvaltning.

Genom det omfattande kartläggningsarbete som genomförts på övergripande nivå i organisationen under hösten, har förvaltningen lyssnat in organisationens styrkor samt verksamheternas behov. Mot bakgrund av det har en ny förvaltningsorganisation byggts upp på övergripande nivå. Lunds vision och förhållningssätt *Lyssna, Lära, Leda* har legat till grund för arbetet som bedrivits samt använts i de uppdragsbeskrivningar som tagits fram.

En samlad Barn- och skolnämnd och en ny skoldirektör för barn- och skolförvaltningen tillträdde den 1 januari 2018. Under 2018 har prioriteringen varit att kartlägga befintlig organisation på övergripande nivå samt bygga upp en förändrad och i delar ny organisation. Arbetet har genomförts i syfte att skapa en organisation som kan svara mot de projektmål som beslutades av Kommunfullmäktige i samband med beslutet att införa en samlad Barn- och skolnämnd med en gemensam förvaltning:

- en likvärdig förskola och skola för alla barn och elever i Lunds kommun
- att stärka alla barn och elevers förutsättningar att nå målen
- minskat administrativt arbete för lärare
- en enhetlig och tydlig styrning av förskola och skola
- en ändamålsenlig och effektiv organisation
- förbättrade förutsättningar för utveckling och kvalitet i verksamheten
- bättre hälsa och minskad sjukfrånvaro bland skolans och förskolans personal

De beslutade projektmålen har legat till grund för den organisation som byggts upp under 2018 och handlar om att bygga ett Lund, med en likvärdig förskola och skola av hög kvalitet för alla barn och elever i Lunds kommun.

Ekonomi

Barn- och skolnämnden redovisar för 2018 en negativ budgetavvikelse på -77,8 mnkr gentemot tilldelad ram på 2 528 mnkr. Volymavvikelsen motsvarar -61,8 mnkr som ska kompenseras efter faktiskt antal barn och elever enligt regelverket för skolpeng. Avvikelsen hänför sig till förskolan (-37,1 mnkr) samt grundskolan (-24,7 mnkr). I förhållande till tilldelad ram har förskolan 316 fler barn, grundskolan 303 fler elever och fritidshemmen 165 fler barn.

De åtta skolområdena/verksamhetsteamerna redovisar ett underskott på 15,8 mnkr. Budgetansvariga och nämnd har haft aktuell information och kontinuerlig uppföljning varje månad och vid ekonomisk obalans har områdena/teamerna tagit fram en särskild åtgärdsplan med tidsaxel som nämnden har tagit del av.

Ökade kostnader för lovskola, skolskjuts, förberedelseklasser och lokalt integrerade grupper är också verksamheter som redovisar underskott.

Budgetavvikelse som föreslås balanseras till eget kapital motsvarar - 5,7 mnkr till följd av obalansen inom nyanlända/förberedelseklasser och lokalt integrerade grupper.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens stora utmaningar. Antalet barn och elever ökar samtidigt som tillgången på behöriga lärare och förskollärare är begränsad. Under 2019 kommer det även införas legitimation för fritidspedagoger som också är ett bristyrke. Personalomsättningen har en stor påverkan på rekryteringsbehov och åtgärder för minska personalomsättningen blir allt viktigare. Förvaltningen behöver arbeta aktivt med att ge yrkesskickliga medarbetare möjlighet att göra karriär genom att skapa karriärvägar inom ramen för arbetet med att utveckla undervisningen.

Betygsresultat och modellberäknat värde

Lunds kommuns hör till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner när det gäller; meritvärde åk 9, andel elever som uppnått kunskapskraven åk 9 samtliga ämnen, behörighet till yrkesprogram, andel elever i åk 6 med lägst betyg E i svenska samt andel elever i åk 6 med lägst betyg E i matematik.

Även om Lunds kommun hör till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner så avviker dessa resultat negativt när det gäller modellberäknat värde. Det modellberäknade värdet jämför kommunernas resultat där hänsyn tagits till bland annat respektive kommuns förutsättningar avseende andel föräldrar som är i behov av ekonomiskt bistånd, andel nyinvandrade elever, kön och föräldrars utbildningsnivå. Både när det gäller andelen elever behöriga till yrkesprogram åk 9 och andelen elever som uppnått kunskapskraven i samtliga ämnen i åk 9 hör Lunds kommun till de 25% kommuner med lägst värde. Lunds kommuns grundskolor uppnår med andra ord lägre resultat än vad som kan förväntas utifrån kommunens specifika förutsättningar.

Förvaltningsberättelse

Händelser av väsentlig betydelse

En ny barn- och skolförvaltning

Barn- och skolnämnden och den nya skoldirektören tillträdde i januari 2018. Kort därefter påbörjades rekryteringen till de befattningar som beslutats av Kommunstyrelsen gällande förvaltningens huvudstruktur på överordnad nivå. I mitten av augusti 2018 hade de båda verksamhetscheferna för förskola respektive grundskola/grundsärskola och de tre avdelningscheferna inom Barn- och skolförvaltningens ledningsgrupp tillträtt sina befattningar. I slutet av augusti påbörjade den nya ledningsgruppen ett kartläggningsarbete av organisationens styrkor och verksamheternas behov i förhållande till de projektmål som fastställts för den nya Barn- och skolnämnden och dess förvaltning.

Den beslutade huvudstrukturen för förvaltningen, de politiska målen för nämnden och kartläggningsarbetet i förhållande till dessa har sedan legat till grund för framtagandet av uppdragsbeskrivningar, beslut om delvis nya eller nya uppdrag inom förvaltningskontoret, i delar förändrad organisation och beslut om förvaltningsgemensamma processer.

Förvaltningens nya organisation på övergripande nivå innebär bland annat att samtliga verksamheter där undervisning för barn och elever bedrivs organiseras under verksamhetscheferna för förskola respektive grundskola/grundsärskola. Funktioner som utgör service och stöd till verksamheterna och nämnden organiseras under stab och administration.

Kunskapsresultat

Lunds kommuns hör till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner när det gäller; meritvärde åk 9 (251,7p jmf riket 228,7p), andel elever som uppnått kunskapskraven åk 9 samtliga ämnen (83,5% jmf riket 75,6%), behörighet till yrkesprogram (89,5% jmf riket 84,4%), andel elever i åk 6 med lägst betyg E i svenska (97% jmf riket 94,4%) samt andel elever i åk 6 med lägst, betyg E i matematik (94,4% jmf riket 89,5%).

Om kunskapsresultaten i Lunds kommun däremot jämförs med andra kommuners med hänsyn tagen till respektive kommuns förutsättningar, framgår det att Lunds kommuns grundskolor uppnår lägre resultat än vad som kan förväntas utifrån kommunens specifika förutsättningar.

Kompetensförsörjning

Kompetensanalysen som genomförts under 2018 visar tydligt att Barn- och skolförvaltningen fortfarande står inför utmaningar när det gäller att klara kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt. Personalomsättningen inom förskolan, grund- och grundsärskolan innebär att rekryteringsbehovet numerärt är avsevärt mycket högre än kompetensgapet. Kompetensförsörjningen är med andra ord en av förvaltningens stora utmaningar. Antalet barn och elever ökar samtidigt som tillgången på behöriga lärare och förskollärare är begränsad. Ett strategiskt arbete med arbetsgivarvarumärket kommer framöver vara högt prioriterat inom Barn- och skolförvaltningen.

Dataskyddsförordningen (GDPR)

Eftersom arbetet kopplat till dataskyddsförordningen påbörjades sent i kommunen har flertalet processer varit pågående samtidigt. För att ge samtlig personal förutsättningar att efterleva de förtydliga kraven, har all personal inom förvaltningen genomfört en grundläggande digital GDPR-utbildning. För yrkesgrupper såsom skolledare, skoladministratörer, elevhälsoteam och medarbetare inom förvaltningskontoret som hanterar fler personuppgifter, dagligen, har kompletterande kompetensutvecklingsinsatser genomförts genom bland annat Kommunförbundet Skåne och genom kommunens eget dataskyddsombud.

En direkt följd av GDPR är att förvaltningens organisation fått utarbeta rutiner och processer som gett bättre styrning på hur och var förvaltningen lagrar medborgarnas personuppgifter. För den enskilde medarbetaren har GDPR i vissa fall upplevts vara en utmaning utifrån att det medfört behov av att se över flera rutiner, förändra arbetssätt och säkerställa bättre struktur i förvaltningens processer, på olika nivåer i organisationen. Det är tydligt att det för flertalet medarbetare i organisationen blivit allt mer vedertaget att tänka syfte och laglig grund för behandling av personuppgifter.

Lunds vision och förhållningssätt

Lund skapar framtiden – med kunskap, innovation och öppenhet

I Lund har kunskap förändrat världen i mer än 1000 år. Nyttänkande och problemlösande ligger i vår natur. Vi hämtar kraft i historien för att tillsammans med andra skapa framtiden.

Lund är en plats där du kan vara dig själv, där du vill bo, utvecklas och bidra till framtiden. Här finns en unik kunskapskultur där olikheter berikar. Vi vågar tänka stort och visa handlingskraft. Genom öppenhet och tillit till varandra låter vi idéerna växa till hållbara lösningar på dagens och morgondagens utmaningar.

Tillsammans kan vi mötas, skratta och lösa världsproblem. Genom att visa vägen och inspirera andra visar vi att Lund är ett levande och ledande kunskapscentrum som gör skillnad. Då, nu och i framtiden. Här och i världen.

Förhållningssätt:

Lyssna

Vi lyssnar och tar till oss kunskap som finns i Lund och i världen utanför. Öppenheten gör att vi får nya perspektiv, odlar innovationer, idéer och en stark demokrati.

Lära

Vi lär genom att lyssna, men också genom att vara nyfikna och skapa. Vårt lärande driver utvecklingen och i en värld som är i ständig förändring bjuder vi in, testar nya tankar och lösningar och följer goda exempel.

Leda

Vi leder och vi visar mod och handlingskraft; vi genomför förändringar och tar initiativ. Vi verkar tillsammans med andra och drar nytta av varandras kompetenser, erfarenheter och våra olika uppdrag och roller. Tillsammans åstadkommer vi mer.

Visionens införande

Lunds vision med tillhörande förhållningssätt har utgjort ett verkningsfullt stöd för det arbete som Barn- och skolnämnden och dess förvaltning bedrivit under 2018 när det gäller att bygga en organisation som ska kunna svara mot projektmålen för Barn- och skolnämnden och dess förvaltning.

Genom det omfattande kartläggningsarbete som genomförts på övergripande nivå i organisationen under hösten, har förvaltningen lyssnat in organisationens styrkor samt verksamheternas behov. Mot bakgrund av det har en ny förvaltningsorganisation byggts upp på övergripande nivå. Lunds vision och förhållningssätt *Lyssna, Lära, Leda* har legat till grund för arbetet som bedrivits samt använts i de uppdragsbeskrivningar som tagits fram. Genom att i samtliga forum, så väl som i uppdragsbeskrivningar, utgå från vision och ledord tydliggörs vad som förväntas av var och en inom organisationen gällande att aktivt verka för en likvärdig utbildning av hög kvalitet i Lunds kommun.

Kommunfullmäktiges särskilda uppdrag till nämnderna

Särskilda uppdrag	Nämnd	Status
Kartlägga hedersrelaterat våld		Ej påbörjad

Kommunkontoret leder och samordnar kartläggningsarbetet avseende hedersrelaterat våld. Kartläggningen har inte genomförts i avvaktan på framtagandet av en förvaltningsgemensam modell för arbetet. Uppdraget genomförs därmed först under 2019.

Ekonomi

Resultat

Resultaträkning (431)

Tabellvärden	Budget 2018	Utfall 2018	Utfall 2017
Intäkter	313,3	413,9	
Kostnader	-2 825,8	-3 003,8	
Avskrivningar	-15,5	-15,9	
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	-2 528	-2 605,8	
Finansiella kostnader	0	0	
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	-2 528	-2 605,8	
Kommunbidrag	2 528	2 528	
Nämndsbidrag/Resursfördelning	0	0	
RESULTAT	0	-77,8	

Avvikelser:

År 2018: Skolpeng, volymavvikelse (-62 mnkr), Lokaleffektivisering (-5 mnkr),

Lokalanpassning (-3 mnkr), Extratjänster (+5 mnkr), Ej genomförd verksamhet (+2 mnkr), Skoloråden/verksamhetsteam (-15 mnkr)

Analys av resultatet

Barn- och skolnämnden redovisar en negativ budgetavvikelse på -77,8 mnkr gentemot tilldelad ram på 2528 mnkr. Volymavvikelsen motsvarar -61,8 mnkr som ska kompenseras efter faktiskt antal barn och elever enligt regelverket för skolpeng. Avvikelsen hänför sig till förskolan (-37,1 mnkr) samt grundskolan (-24,7 mnkr). I förhållande till tilldelad ram 2018 har förskolan haft 316 fler barn, grundskolan 303 fler elever och fritidshemmen 165 fler barn.

De åtta skolorådena/verksamhetsteamerna visar ett underskott (-15,8 mnkr). Budgetansvariga och nämnd har haft aktuell information och kontinuerlig uppföljning varje månad och vid ekonomisk obalans har områdena/teamerna tagit fram en särskild åtgärdsplan med tidsaxel som nämnden har tagit del av. Förskole- och skolverksamheten har haft stora svårigheter att anpassa verksamheten efter 2018 års *effektiviseringskrav på 1,5 %*.

Ny lag för lovskola trädde i kraft 2018 vilket har medfört ökade kostnader och underskott (-0,6 mnkr) på grund av nya krav om att erbjuda undervisning under lov. Nämnden har i sin budget 2019 blivit kompenserad för lovverksamheten. Vidare saknas finansiering av kostnader som avser god inomhusmiljö i förskolelokaler (-1,2 mnkr), lokalanpassningsobjekt (-3,5 mnkr) samt till lokaler som en del av kommungemensam lokaleffektivisering (-5 mnkr), enligt kommunstyrelsens beslut 171206.

Verksamheter som också visar underskott är skolskjuts (-1,2 mnkr), lokalt integrerade grupper (-1,8 tkr) och förberedelseklasserna (-3,2 mnkr). Ett nytt resursfördelningssystem med nyanlämpning infördes 2018. Det innebar en breddning av resursfördelningen så att alla skolor som har nyanlända elever får en extra ersättning utöver ordinarie skolpeng. Det har förekommit en viss eftersläpning i anpassningen hos vissa förberedelseklasser till det nya resursfördelningssystemet, därav underskottet.

Budgetavvikelse som avser *ej genomförd verksamhet* skall återbetalas: Öppen förskola fd öster (+0,6 mnkr) och små skolor på mindre orter (+1,0 mnkr).

Ökat statsbidrag (+4,9 mnkr) hänförs till 86 extratjänster. Extratjänster är extra resurser i förskola och grundskola som avser företrädesvis nyanlända, men i vissa fall även långtidsarbetslösa. Likaså visar avgifterna för förskola och fritidshem ett överskott (+6,2 mnkr) jämfört med budget på grund av ökade volymer. Överskott finns också inom oförutsedda behov (+2,4 mnkr) och förvaltningskontoret (+2,0 mnkr) till följd av vakanser under året.

2018 års effektiviseringskrav på 1,5 % har fördelats genom skolpengen i förskolan samt i årskurserna 4-9 inom grundskolan. För årskurserna F-3 var skolpengen oförändrad för att inte riskera återbetalning av statsbidraget Lågstadiesatsning för 2018.

Grundförutsättningen för att behålla statsbidraget på 26 mnkr är att personaltätheten ej får minska i förhållande till läsåret 14/15.

Barn- och skolnämnden rekviderade under hösten 2018 ett nytt statsbidrag, Likvärdig skola. Statsbidraget syftar till att stärka likvärdigheten och kunskapsutvecklingen i förskoleklass och grundskola. Bidraget på 5,9 mnkr avsåg insatser som genomförts under perioden 1 juli till 31 december 2018.

Nettokostnadsutvecklingen i löpande priser uppgår till 5,2 % (pris/löneökning ca 2,7 % och ca 2,5 % volymförändringar) jämfört med år 2017. Volymökningen grundar sig på att 116 fler barn placerats i förskolan, 589 fler elever i grundskolan och 242 fler elever i fritidshemmen.

Barn- och skolnämnden har sedan tidigare ett *positivt eget kapital* på 94,6 mnkr.

Budgetavvikelse som önskas balanseras till eget kapital motsvarar - 5,7 mnkr till följd av obalansen inom nyanlända/förberedelseklasser och lokalt integrerade grupper.

Riktade statsbidrag

Barn- och skolnämnden (mnkr)	71,7
Karriärtjänster för lärare	9,4
Läraryftet	0,6
Lärlönelyftet	20,3
Läsllyftet	0,4
Migrationsverket	1,2
Omsorg obekvämtid	0,9
Skapande skola	2,2
Skolbibliotek	0,5
Sommarskola	0,1
Specialpedagogiska skolmyndigheten, insatser för särskild undervisning på sjukhus	2,7
Specialpedagogik	0,8
Fritidshemssatsning	6,5
Lågstadiesatsning F-3	19,9
Likvärdig skola	5,9
Nyanlända; samordnare	0,3

Investeringar

Investeringsredovisning

Tabellvärden	Budget 2018	Utfall 2018	Utfall 2017
Inventarier, fordon	-15,5	-8,9	
Byggnader, anläggningar	0	-0,1	
Intern leasing	0	-0,1	
TOTALT	-15,5	-9,1	

Analys av investeringar

Årets budgetavvikelse beror på allmän återhållsamhet eftersom inventarieanslagen saknar medel för driftskonsekvenser av investeringar.

Personal

Kompetensbehovet på kort och lång sikt

Yrkesgrupper	Antal anställda 2018	Behov anställda 2020	Gap antal anställda 2020	Rekryteringsbehov 2020
Barnskötare	468	475	7	74
Elevassistent	157	162	5	42
Fritidspedagog	247	255	8	77
Förskollärare	667	677	10	213
Lärare grundskola, senare år	304	314	10	81
Lärare grundskola, tidigare år	475	491	16	139
Lärare idrott, hälsa, slöjd, hemkunskap	141	146	5	41
Rektor	84	87	3	13
Speciallärare	86	89	3	28

Under året har en Kompetensanalys på förvaltningsnivå genomförts i Lunds kommun, enligt beslut av Kommunstyrelsen. Kompetensanalysen togs fram genom att Barn- och skolförvaltningen kartlade och analyserade kompetensbehoven på kort och lång sikt, enligt en kommungemensam metod. Syftet var att kartlägga, analysera och synliggöra kompetensgap och rekryteringsbehov.

Kompetensgap avser ökat eller minskat behov av kompetens, kvantitativt eller kvalitativt. Kompetensgapen är baserade på verksamheternas behov utifrån befolkningsökning. Utöver detta tar analyserna utgångspunkt i uppdrag och mål för verksamheten. Exempelvis har parametrar som planerad verksamhetsförändring, nya samarbetsavtal, kvalitetsmål, lagkrav, policys och riktlinjer, arbetsmiljö samt digitalisering utgjort bas i analyserna. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras.

Barn- och skolförvaltningens kompetensanalys omfattar ett antal större svårrekryterade yrkesgrupper. Kompetensgapet utgår ifrån personalstatistik och demografiska prognoser kring elevantal. Befolkningsprognoser visar att antalet elever i grundskoleåldern ökar kontinuerligt under åren 2019-2020. Generellt råder ett utökat kompetensbehov både på kort och lång sikt i yrkesgrupperna barnskötare, förskollärare, lärare, specialpedagoger samt fritidspedagoger. Förvaltningen har även identifierat ett utökat kompetensbehov avseende rektorer. Gruppen barnskötare har ökat de senaste åren och det är kopplat till utbyggnad av verksamheterna och förskolläraryrket. Analysen visar tydligt att förvaltningen fortsatt står inför utmaningar för att klara kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt. Personalomsättningen inom förskolan, grund- och grundsärskolan innebär att rekryteringsbehovet numerärt är avsevärt mycket högre än kompetensgapet.

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens stora utmaningar. Antalet barn och elever ökar samtidigt som tillgången på behöriga och legitimerade lärare och förskollärare är begränsad. Under 2019 kommer det även införas legitimation för

fritidspedagoger, vilket också är ett bristyrke. Personalomsättningen har en stor påverkan på rekryteringsbehov och åtgärder för att minska personalomsättningen blir allt viktigare. Förvaltningen behöver arbeta aktivt med att ge yrkesskickliga medarbetare möjlighet att göra karriär genom att skapa karriärvägar inom ramen för arbetet med att utveckla undervisningen.

De redovisade kompetensanalyserna visar på utmaningar när det gäller profilering, rekrytering, bemanningsplanering och sättet att organisera arbetet, eftersom tillgången på många av förvaltningens befattningar är bristyrken. Förvaltningen behöver under 2019 arbeta fram en strategisk plan med områden som tar sikte på profilering av förvaltningens verksamheter som attraktiv arbetsplats, rekryterings- och bemanningsinsatser, attraktiva anställningsvillkor, kompetensutvecklingsinsatser, attraktiva karriärvägar och insatser kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Planen ska innehålla tydliga och mätbara mål för att förebygga kompetensgap samt förbättra och effektivisera rekryteringsarbetet.

Antal anställda

Antal anställda	Antal anställda december 2018	Antal anställda december 2017	Antal anställda december 2016	Antal anställda december 2015
Anställda kvinnor totalt	2 890	2 900	2 770	2 720
Anställda män totalt	755	746	682	609
Antal anställda totalt	3 645	3 646	3 452	3 329

Siffrorna i tabellen ovan bör läsas med stor försiktighet. Antalet anställda har ökat årligen med anledning av att barn- och elevantalet har ökat, vilket det även gjort under 2018. Oavsett om lärartätheten skulle ha minskat i delar av verksamheten, så är skillnad mellan åren inte rimlig. Osäkerheten i siffrorna ovan beror med stor sannolikhet på införandet av nytt HR-system och de problem som uppstått med anledning av det samt sammanslagningen av två förvaltningar som medfört att det varit svårt att få fram jämförbar statistik.

Arbetsgivarprofilering

Barn- och skolförvaltningen har inte haft möjlighet att arbeta med arbetsgivarprofilering i den utsträckning som önskats. Anledningen är att det under 2018 har pågått en stor omorganisation där det varit flera vakanta tjänster inom stödfunktionerna. Barn- och skolförvaltningen har avvaktat rekrytering för att kunna göra adekvata sådana utifrån organisationens och verksamheternas kartlagda behov.

Förvaltningen har under året varit representerad vid olika mässor och profilerat sig som arbetsgivare. Arbetsmarknadsmässan som anordnades av Malmö universitet riktade sig främst till studerande som utbildar sig till förskollärare, lärare samt studie- och yrkesvägledare. Förvaltningen samarbetade med Utbildningsförvaltningen och många nyfikna mässbesökare gavs möjlighet att träffa och samtala med olika ambassadörer från förvaltningens verksamhet, bland annat HR-konsulter, förskolechefer, rektorer, förskollärare och grundskollärare. Det fanns också utrymme för erfarenhetsutbyte med arbetsgivare i regionen som står inför samma rekryteringsutmaning som Barn- och skolförvaltningen.

Under året deltog Barn- och skolförvaltningen även på SETT-mässan i Malmö.

Deltagandet var mycket lyckat och många mässbesökare var intresserade av att veta mer om förvaltningen i Lund som arbetsgivare. Tack vare goda insatser från förvaltningens medarbetare planerades och genomfördes ett mycket tilltalande och professionellt upplägg och mässmaterial.

Under året har Barn- och skolförvaltningen också deltagit i en jobbmässa som arrangerades av Arbetsförmedlingen med inriktning nyanlända akademiker.

Då många studerande från Malmö universitet och Kristianstad högskola genomför sin arbetsplatsförlagda del av utbildningen inom förvaltningens förskolor, grund- och grundsärskolor ges en värdefull möjlighet att visa upp förvaltningens verksamheter samtidigt som kontakter knyts med framtida medarbetare. Detta är en viktig rekryteringskanal som resulterar i många värdefulla möten.

Förvaltningen kommer under 2019 att arbeta strategiskt med arbetsgivarvarumärket och sätta upp mål på ledningsnivå för hur vi ska bli en attraktivare arbetsgivare. En framgångsfaktor har visat sig vara när arbetsgivare lyckas sprida berättelser från verksamheterna, som bygger upp en bild kring vad ett arbete hos den specifika arbetsgivaren innebär samt hur det kan utvecklas i framtiden. Avgörande är att denna bild är attraktiv och unik, men lika viktigt är det att den stämmer överens med verkligheten. Ett attraktivt arbetsgivarvarumärke är frukten av ett konsistent och långsiktigt arbete. Det är därför också viktigt att arbetet inte bara innefattar externa aktiviteter utan även strävar efter att bygga ett starkt internt arbetsgivarvarumärke. En god förutsättning för detta arbete är att HR och kommunikation är organiserade inom samma avdelning på förvaltningen.

Bredda rekryteringen

Att som arbetsgivare anställa personer med olika erfarenheter, bakgrund och funktionssätt är en fråga om demokrati, hållbarhet och trovärdighet. Barn- och skolförvaltningen har arbetat aktivt med att anställa personer på extratjänster. Under 2018 har cirka 80 personer arbetat inom förvaltningens verksamheter på extratjänster.

Förvaltningen kommer under 2019 att medverka i Lunds kommuns handlingsplan för kompetensförsörjning genom breddad rekrytering. Ett arbete som drivs av kommunkontorets HR-avdelning. Syftet med breddad rekrytering är att anställa fler medarbetare inom målgrupper som generellt sett har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Särskilt prioriterade målgrupper är nyanlända och personer med psykisk ohälsa. Förvaltningen kommer att genom detta projektet medverka i utbildning inom breddad rekrytering. En handfull medarbetare kommer att delta i utbildningen för att sedan sprida sina kunskaper på området inom förvaltningen.

Heltid som norm

Nyckeltal	Antal anställda dec 2018	Antal anställda dec 2017	Antal anställda dec 2016	Antal anställda dec 2015
Deltidsanställda totalt	708	768	786	812
Heltidsanställda totalt	2 945	2 896	2 678	2 533

Möjlighet att arbeta heltid är en viktig fråga för att Barn- och skolförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare. För att klara verksamhetens rekryteringsutmaningar är det

avgörande att även arbeta aktivt med heltidsfrågan. Uppföljningen som genomförts på området visar att antalet heltidsanställda ökar och antalet deltidsanställda minskar inom förvaltningen, vilket är en utveckling i rätt riktning.

Inom Barn- och skolförvaltningen har det under 2018 genomförts pilotprojekt på två förskolor för införandet av heltid. Dessa pilotprojekt har varit en del av Lunds kommuns övergripande handlingsplan för heltid som norm. Ansvariga chefer för dessa två förskolor har spridit information om "heltid som norm" till alla skolledare inom förvaltningen, som i sin tur förankrat detta på sina respektive arbetsplatsträffar. Enligt handlingsplanen skulle det under 2018 ha genomförts avstämningsmöten mellan HR-avdelningen på förvaltningen och kommunkontorets HR-avdelning, enkätundersökning hos medarbetare samt uppföljning med fackliga representanter. Dessa delar har dock inte genomförts på grund av vakanser på kommunkontoret samt på grund av omorganisation inom Barn- och skolförvaltningen. Därav har det inte varit möjligt för parterna att utbyta erfarenheter och därmed följa upp resultatet.

Under 2019 och framåt kommer Barn- och skolförvaltningen prioritera arbetet med långsiktig kompetensförsörjning.

Chefs- och ledarutveckling

Antal chefer	Antal chefer som deltagit i chefsutbildning
125	125

Utvecklingsprogrammet "Jag som chef" har under 2018 lagts ner/pausats.

Kommunövergripande chefsmoduler som har erbjudits under 2018 är följande:

- Rekrytering
- Rehabilitering
- Chefsforum våren 2018 och hösten 2018
- HR-portalens utbildningar för chefer

Förvaltningens samtliga chefer har genomgått HR-portalens utbildningar för chefer. Övriga moduler har delar av förvaltningens chefer genomgått.

Det går inte att analysera vilka resultat som kan ses med utgångspunkt från utbildningarna då det inte finns mätbara mål.

Varför slutar medarbetare

Personalomsättning

Yrkesgrupp	Omsättning 2018	Omsättning 2017	Omsättning 2016	Omsättning 2015	Omsättning 2014
Totalt alla yrkesgrupper	13 %	14 %	12 %	11 %	8 %
Förskollärare	14 %	18 %	14 %	14 %	8 %
Lärare grundskola. senare år	13 %	12 %	12 %	9 %	12 %

Lärare grundskola, tidigare år	14 %	12 %	14 %	12 %	7 %
--------------------------------	------	------	------	------	-----

Personalomsättningen som har ökat de senaste åren har mattats av de senaste två åren och uppgår 2018 till 13%. Tyvärr finns inte statistik tillgängligt för att redovisa avgångsorsak då systemet ligger nere.

Ovan redovisade yrkesgrupper redovisas utifrån att de är bland förvaltningens största yrkesgrupper samt att de har högst personalomsättning.

Bland grundskollärarna har personalomsättningen avstannat något och är i stort sätt densamma som föregående år. Personalomsättningen bland förskollärarna har minskat för första gången sedan 2014. Dock ska de redovisade siffrorna analyseras med försiktighet då det är svårt att jämföra med föregående år då två förvaltningar slogs ihop from 1 januari 2018. Kommunen har också infört nytt HR-system där det vara många problem som kan påverka statistiken. Både förskollärare och grundskollärare är yrkesgrupper som är svåra att rekrytera till. Att förvaltningen på grund av svårigheterna att rekrytera måste anställa personal som inte har utbildning påverkar sannolikt den ökade rörligheten inom yrkesgruppen.

Förvaltningen har from 1 januari 2019 en ny organisation som ska möta verksamhetens behov och utmaningar. Ett led i detta arbete är att arbeta med kompetensförsörjning på kort och lång sikt samt arbetsmiljön. Dessa områden kommer vara prioriterade och processen och arbetssätt kommer att tas fram. Nedan finns exempel på aktiviteter som kommer tas fram:

- För en bättre introduktion för varje medarbetare införs personliga introduktionsplaner som varar upp till ett år.

Förvaltningsövergripande introduktion för nyanställda

Ökat stöd i HR-frågor

Verksamhet och HR kommer att utveckla organisation, innehåll och struktur för förvaltningens VFU (verksamhetsförlagd utbildning)

Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och ökat stöd från HR

Kvalitetssäkra rehabiliteringsprocessen

HR-avdelningen kan erbjuda stöd i grupputveckling

Partsgemensamt arbete med att ta fram aktiviteter för att behålla och attrahera medarbetare samt förbättrad arbetsmiljö.

Avgångar

Avgångsorsak	2018	2017	2016	2015	2014

Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

Nyckeltal	2018	2017	2016	2015
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - kvinnor	8,5	8,4	8	7,6
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - män	4,7	4,6	4	3,7
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - total	7,7	7,6	7,2	6,8

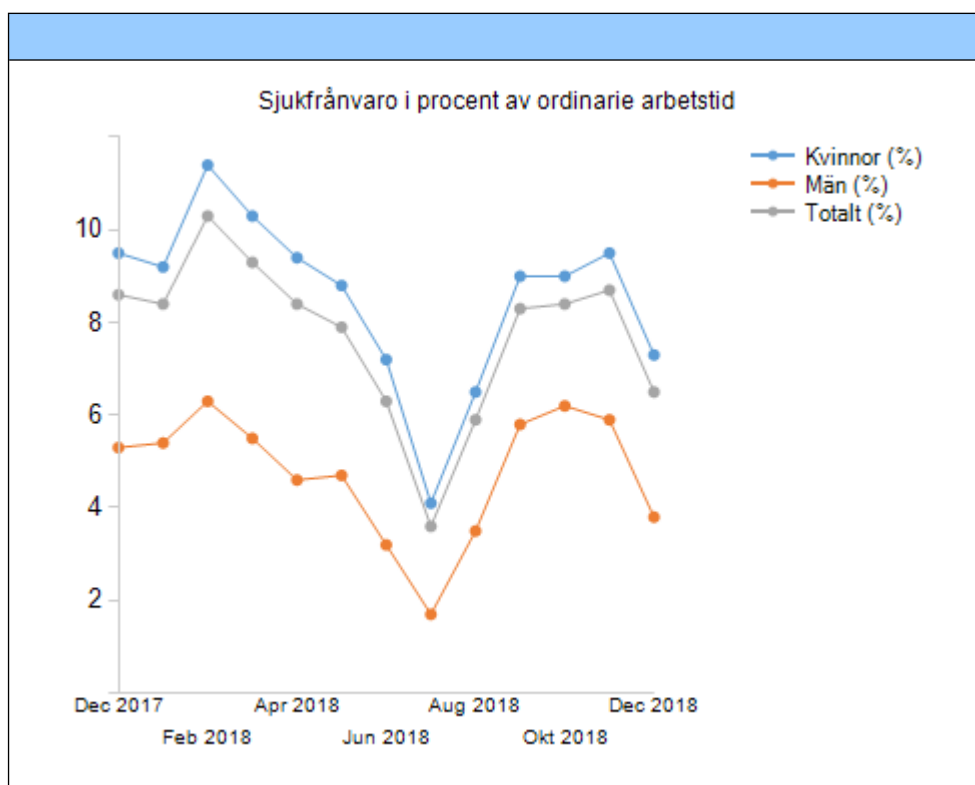
Sjukfrånvaron inom Barn- och skolförvaltningarna/-en har successivt ökat mellan år 2012 och 2016. Dock kunde en avmattning i ökningstakten märkas under 2016 och den avstannade 2017. Siffrorna som redovisas i 2018 års årsanalys skiljer sig från föregående år och den siffra som angivits ovan för år 2016 är inte densamma som då 2016 års sjukfrånvaro redovisades. För 2017, 2016 är det en sammanräkning av sjukfrånvaron för de två tidigare förvaltningarna. Detta medför att det är svårt att analysera ovan redovisad statistik på området. Det är inte heller möjligt att för tillfället ta fram sjukfrånvaro per yrkesgrupp, kön osv då IT-verktyget som tillhandahåller statistiken är stängt.

Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer

Nyckeltal	2018	2017	2016	2016
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro- kvinnor	55,9	58,4	43,4	43,4
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro - män	35,3	37,8	23,7	31,7
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro - total	53,2	55,8	41,1	42,2

Totalt sett minskar sjukfrånvaron på 60 dagar eller mer jämfört med föregående år. Under hösten 2018 har förvaltningen börjat att se över de medarbetare som varit långtidssjukskrivna och i en del fall hjälpt medarbetaren vidare till annat arbete eller annan myndighet om det inte längre finns arbetsförmåga.

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, utveckling



Sjukfrånvaro åldersuppdelad

Nyckeltal	2018			2017		
	Kvinnor 2018	Män 2018	Totalt 2018	Kvinnor 2017	Män 2017	Totalt 2017
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid <= 29 år	8,2%	5,8%	7,5%	8,1%	6%	7,4%
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid 30-49 år	8,2%	3,9%	7,2%	8%	4,2%	7,2%
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid >= 50 år	8,9%	5,4%	8,3%	8,9%	4,4%	8,1%

Resultaten för 2018 visar att sjukfrånvaron är högre bland kvinnor jämfört med män.

Sjukfrånvaron har inte förändrats nämnvärt i de olika ålderskategorierna. Dock går det att se en liten ökning i åldersgruppen 29 år och yngre samt i åldersgruppen 50 år och äldre.

I tabellen ovan är det viktigt att notera att den redovisade frånvaron för olika grupper inte nödvändigtvis summerar till den totala frånvaron. Det beror på att grupperna är olika stora, och att större gruppers frånvaro påverkar den totala sjukfrånvaron mer än små gruppers frånvaro. Om till exempel mäns frånvaro ökar behöver inte den totala sjukfrånvaron öka i samma utsträckning. Det beror på att männen är färre i antal och alltså svarar för en mindre del av den totala arbetstiden. Dock visar statistik från SCB och Försäkringskassan på att kvinnor generellt har en högre sjukfrånvaro. Den största anledningen till sjukfrånvaron är psykisk ohälsa eller nedsättningen i rörelseapparaten.

Sjukfrånvarons förändringar

Barn- och skolförvaltningen har under 2018 arbetat med olika delar för att minska sjukfrånvaron

- Tidiga signaler är ett arbetssätt som innebär att chef och medarbetare har ett samtal och tillsammans gör en rehabiliteringsutredning.

Prehab som är ett förebyggande program som tagits fram i samverkan mellan förvaltningen, företagshälsovården och försäkringskassan och som syftar till att bryta ett negativt hälsoförlopp för att undvika långtidssjukskrivning. Nio deltagare som varit i riskzonen för sjukskrivning har fått prova programmet på halvtid fyra timmar/dag under sex veckor. Deltagarna har under kurstiden fått förebyggande sjukpenning genom försäkringskassan. Kursen har till stor del varit förlagd på Gerdahallen med individuellt anpassad fysisk träning exempelvis yoga, pilates, stretch och avslappning. Företagshälsovården har hållit i andra delar kring medicinsk yoga, stressreducering med KBT och mindfulness och att arbeta med den egna förändringsprocessen.

Det kan konstateras att sjukfrånvaron inom Barn- och skolförvaltningen fortsatt är hög och ligger över rikssnitt. Korttidsfrånvaron ökar och framför allt för gruppen 29 år och yngre. Det är av vikt att arbetsgivaren tittar på sambandet mellan kompetens och sjukfrånvaro. En medarbetare behöver känna sig trygg i sin roll och inför sina arbetsuppgifter annars är risken att belastningen och pressen blir för stor. Med start februari 2019 kommer förvaltningen att arbeta i partsgemensamma grupper för att ta fram handlingsplaner och aktiviteter för att försöka minska sjukfrånvaron. Prioriterade områden kommer att vara kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hälsa samt sambandet mellan dessa områden.

Arbets skador och tillbud

Orsak	Antal 2018	Antal 2017	Antal 2016	Antal 2015	Antal 2014
Tillbud	196	57	32		
Skada utan frånvaro	297	208	86		
Skada med frånvaro	24	15	28		

Under år 2018 har totalt 321 händelser registrerats som arbets skador inom Barn- och skolförvaltningen, vilket är betydligt fler jämfört med föregående år. Av dessa 321 arbets skador är 214 registrerade som olycksfall i arbetet, varav 17 registrerades som allvarlig händelse. Dock har ingen händelse registrerats som mycket allvarlig. Totalt 33 arbets skador registrerades som färdolycksfall och 73 arbets skador som sjukdom eller annan ohälsa i arbetet. Under samma period har 196 händelser registrerats som tillbud.

Under hösten 2017 genomförde de båda Barn- och skolförvaltningarnas HR-enheter utbildningsinsatser för samtliga skolledare/chefer avseende rapporteringsverktyget för arbets skador och tillbud, LISA. Skillnaderna mellan en skada och ett tillbud tydliggjordes. Uppdraget till cheferna var att i sin tur informera vidare till medarbetarna vid en arbetsplatsträff. Syftet var både att medarbetarna skulle veta hur de anmäler en arbets skada eller ett tillbud samt att öka medvetenheten om betydelsen av att även tillbud rapporteras. Mängden skador och tillbud som rapporterats har fortsatt att öka efter förvaltningens utbildningsinsats. Dock är andelen tillbud i förhållande till andel arbets skador troligtvis för låg. Statistik på området generellt visar på att det går cirka 10

tillbud på en arbetsskada. Förvaltningen behöver därför arbeta vidare med information och utbildningsinsatser inom området.

Antal anställda per chef

Barn- och skolförvaltningen har inte arbetat aktivt med frågan som avser att antalet chefer med färre medarbetare än 30 ska öka under 2018. Bakgrunden till det är att Barn- och skolförvaltningen inväntat att den nya ledningsgruppen skulle tillträda samt avvaktat resultaten av höstens kartläggningsarbete med efterföljande arbete gällande byggandet av en ny organisation. Under 2018 har förvaltningsledningen beslutat att vakanta rektorstjänster endast skulle tillsättas tidsbegränsat. Under 2019 kommer förvaltningen att se över ledningsstrukturen på rektorsnivå och kommer i samband med det att ta detta mål i beaktande.

Miljö

I följande avsnitt redovisas nämndens miljöarbete inom ramen för Lunds kommuns program för ekologisk hållbarhet (LundaEko II) och förvaltningens miljöledningssystem.

Nämndens miljöpolicy

Miljöpolicy för Barn- och skolnämnden

Barn- och skolnämnden har till uppgift att bedriva utbildning och omsorg för barn och ungdomar i åldrarna 1 - 16 år. Naturskolan är den del av Barn- och skolnämndens ansvarsområde.

Nämndens samtliga verksamheter arbetar för lärande för hållbar utveckling i en förskola och skola för alla. Arbetet präglas av att ta ansvar för vår verksamhetens inverkan på samhället och på miljön.

Detta uppnås genom att vi:

- Bedriver verksamheterna i enlighet med gällande lagar och andra krav så som LundaEko – Lunds kommuns program för ekologiskt hållbar utveckling
- Att genom ständiga förbättringar, minska resursförbrukningen, minimera verksamhetens miljöpåverkan och förebygga förorening. Verksamheten skall baseras på helhetssyn och kretsloppstänkande
- I förvaltningens pedagogiska arbete stimulera till handlingar och förhållningssätt som gynnar en hållbar utveckling som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov
- Minimera barns, elevers och medarbetares exponering för miljö- och hälsofarliga ämnen i våra verksamheter
- Hos alla medarbetare skapa medvetenhet om ett hållbart samhälle och verksamhetens påverkan på miljön bland annat genom relevant fortbildning och dialog
- Har ett väl förankrat miljöledningssystem inom förvaltningen

Antagen i barn- och skolnämnden 2018-03-21

Verksamhetens betydande miljöaspekter







Miljöledningsgruppen har under året uppdaterat miljöaspektlistan och de













miljöaspekter som bedöms vara betydande är:

- Miljöpedagogik
- Medarbetarnas miljökompetens/beteende
- Miljömedvetenhet hos barn och elever
- Hushållsavfall/förpackningar
- Matavfall
- Livsmedel
- Lekmaterial och undervisningsmaterial
- Städkemikalier
- Entreprenörers transporter (Skolskjuts)
- Resor till och från arbetet
- Brukares transporter
- Miljöhänsyn i beslut, planer och program.
- Gröna skolgårdar
- Brand

Nämndens miljömål och resultat

I tabellen nedan redovisas bedömningar av de delmål i Lunds kommuns program för hållbar utveckling (LundaEko II) som nämnden är ansvarig för.

Mål	Delmål
1. Att motivera alla som bor och verkar i Lunds kommun att agera för en hållbar utveckling.	1.1 Lunds kommun ska, utifrån samtliga prioriterade områden i LundaEko II, bidra med kunskap, information, goda exempel och verktyg för att göra det enkelt att välja hållbara alternativ. Bedömning  Kommer att klara målet
	1.2 Lunds kommun ska, utifrån samtliga prioriterade områden i LundaEko II, öka kunskapen samt utveckla samarbetet och dialogen kring hållbar utveckling inom organisationen samt med företag, universitet, organisationer och medborgare. Bedömning  Kommer att klara målet
	1.3 Andelen grundskolor och förskolor med utmärkelser för lärande för hållbar utveckling ska öka till 100 procent 2020. Bedömning  Riskerar att ej klara målet
2. Alla som bor och verkar i Lunds kommun ska bidra till en mer hållbar konsumtion.	2.2 Vid alla Lunds kommuns upphandlingar av varor, produkter och tjänster ska det finnas hållbarhetskrav lägst enligt upphandlingsmyndighetens baskriterier eller motsvarande. Andelen upphandlingar där krav ställs, utöver basnivån, ska kontinuerligt öka. Bedömning  Kommer att klara målet
	2.3 Varor, produkter och tjänster som upphandlas och köps av kommunen ska innehålla, eller ge upphov till, så lite som möjligt av miljö- och hälsofarliga ämnen, exempelvis mikroplaster. Bedömning  Kommer att klara målet
	2.4 Vid alla Lunds kommuns upphandlingar där det föreligger risk för brott mot grundläggande arbetsvillkor och mänskliga rättigheter i leverantörskedjan ska sociala och etiska krav ställas och följas upp. Bedömning  Kommer att klara målet

Mål	Delmål
	2.5 År 2020 ska 100 procent av inköpskostnaden för livsmedel gälla ekologisk mat. Bedömning  Osäkert
	2.6 Lunds kommun ska kontinuerligt öka andelen upphandlade och inköpta produkter som är etiskt/rättvisemärkta. Bedömning  Går ej att bedöma
	2.7 År 2020 har den totala mängden avfall minskat genom årlig minskning med 2 procent sedan 2013. Bedömning  Kommer att klara målet
	2.8 Andelen utsorterat avfall ur restavfallet ska öka till 65 procent 2020. Bedömning  Går ej att bedöma
3. Värna Lundabornas hälsa och miljön genom att minimera exponeringen för miljö- och hälsofarliga ämnen.	3.1 Utsläpp såsom emissioner och urlakning av miljö- och hälsofarliga ämnen, inklusive mikroplaster, från byggnader och anläggningar i Lunds kommun ska minska. Bedömning  Kommer att klara målet
	3.2 Det ska inte förekomma miljö- och hälsofarliga ämnen i Lunds kommuns verksamheter som rör barn och unga. Bedömning  Kommer att klara målet
4. Utsläppen av växthusgaser i Lunds kommun ska minska med minst 50 procent till 2020 jämfört med 1990 och vara nära noll 2050.	4.1 Utsläppen av växthusgaser i Lunds kommun ska minska med minst 80 procent till 2030 jämfört med 1990. Bedömning  Osäkert
	4.2 Utsläppen av växthusgaser som uppstår vid produktion av varor och tjänster, som Lunds kommun köper, ska minska till 2020. Bedömning  Går ej att bedöma
	4.3 Den kommunala organisationen ska vara fossilbränslefri senast 2020. Bedömning  Osäkert
5. Alla som bor och verkar i Lunds kommun ska bidra till ett samhälle som är väl anpassat till pågående och förväntade klimatförändringar, och där negativa konsekvenser för människor, samhälle och miljö kan undvikas.	5.1 Lunds kommun ska ta fram en klimatanpassningsplan som hanterar förvaltningsövergripande klimatanpassningsfrågor senast 2018. Bedömning  Går ej att bedöma
	5.2 Klimatanpassning ska integreras i kommunens processer och planering i alla berörda verksamheter. Bedömning  Kommer att klara målet
6. Lunds kommun ska utveckla och underhålla hållbara stads- och tätortsmiljöer med människan i centrum.	6.5 Lunds kommun ska sträva efter att begränsa exponeringen för skadlig strålning så att människors hälsa och den biologiska mångfalden inte påverkas negativt. Bedömning  Kommer att klara målet

Analys av miljömål och resultat

I Lunds kommuns förskolor och skolor är lärande för hållbar utveckling en del av den dagliga verksamheten. Hållbar utveckling ingår som en del av verksamheternas uppdrag

enligt läroplanerna (Skolverket) och FN:s Globala mål, men hänförs också till medarbetarnas medvetna val. Lund är en av de främsta kommunerna i Sverige när det kommer till kommunala miljöinsatser och tack vare skarpa politiska mål och drivna medarbetare kan Barn- och skolförvaltningen på nytt uppvisa goda resultat. Ett tydligt fokus 2018 har varit att utveckla det organiserade arbetet med lärande för hållbar utveckling. Det är en bra bit kvar tills LundaEkos mål; att andelen grundskolor och förskolor med utmärkelsen för lärande för hållbar utveckling (LHU) ska nå 100 procent, men resultatet för 2018 visar att vi är på rätt väg. Målarbetet har intensifierats under året genom informationsinsatser, genom vägledning och nära samverkan med Naturskolan.

Vid slutet av 2018 hade 51 procent av Barn- och skolförvaltningens enheter en utmärkelse för LHU. Beaktas de enheter som arbetar aktivt med LHU, men som ej erhållit en utmärkelse än (vilket tar upp till ett år) ligger det uppskattade resultatet på omkring 85 procent.

En satsning som genomförts inom Barn- och skolförvaltningen, och som förhoppningsvis kommer att öka möjligheterna till måluppfyllnad på bred front, är den nya organisation av miljöombud som skapats under 2018. Drygt 150 miljöombud finns nu runt om i förvaltningen och de flesta av dem fick i slutet av maj en halvdags utbildning som innefattade allt från Lunds kommuns miljömål och åtgärdsplaner till hur de kan arbeta med till exempel kemikalier, miljöpedagogik och matsvinn inom sina respektive enheter. En rollbeskrivning har arbetats fram för Barn- och skolförvaltningens miljöombud, som efter anpassning till verksamheternas egna förutsättningar kan generera goda förutsättningar för miljöombudets arbete. Viktigt är att det vilar ett ansvar för att driva miljöarbetet i rätt riktning hos alla medarbetare, även om närmsta chef har det yttersta ansvaret. Ett miljöombud är tänkt att fungera som en motor som med hjälp av information från förvaltningens miljösamordnare kan sprida kunskap, inspiration och nyheter på sin arbetsplats.

I och med byggandet av en ny Barn- och skolförvaltning har en total översyn av miljöledningsdokumenten gjorts. En ny omvärldsanalys har utformats, nya miljöaspekter har identifierats och nya verksamhetsruiner har arbetats fram och kommunicerats inom hela förvaltningen. Att miljöledningsarbetet är tillräckligt och verkningfullt fick förvaltningen bekräftat under höstens externa miljörevision. Den externa revisorns sammanfattande intryck beskrevs i rapporten med orden: "Mycket stort och djupt engagemang kan ses från ledning och personal för miljöfrågor generellt och det finns många goda exempel inom verksamhet där miljöfrågor har stort utrymme och man fokuserar på ständiga förbättringar". Vidare skrev revisorn att "Framdriften av miljöarbetet ser mycket bra och trovärdigt ut och det bedöms vara mycket positivt för framtiden".

Enligt det underlag som ligger till grund för kemikalierapporten har 67 procent av alla förskolor och 74 procent av alla grundskolor F-9 inventerats med avseende på produkters innehåll av miljö- och hälsofarliga ämnen. Arbetet fortsätter under 2019 med utgångspunkt i LundaKem och planens åtgärder. Inventering och utrensning kommer vidare att systematiseras och följas upp på ett tydligare sätt för att säkerställa att vi når LundaEkos mål. Dessa mål anger att det inte ska förekomma några miljö- och hälsofarliga ämnen i Lunds kommuns verksamheter som avser barn och unga.

Barn- och skolförvaltningens arbete med miljö- och hållbarhetsfrågor bjuder också på

många utmaningar. I undervisande förskollärares och lärares uppdrag står barn och elever i centrum. För att kunna anta de stora utmaningar som människan står inför behöver barn och elever få den handlingskraft och framtidstro som krävs. Att arbeta med lärande för en hållbar utveckling är ett sätt att ge dem sådana verktyg, men arbetet måste implementeras även fortsättningsvis i alla delar av verksamheten och miljömålen måste hållas synliga och levande från förskola till åk 9.

Intern kontroll

Intern kontroll i Lunds kommun styrs av kommunallagen och kommunkontorets anvisningar. Enligt kommunens anvisningar ska varje nämnd årligen rapportera en handlingsplan för intern kontroll för kommande år till kommunstyrelsen.

Kommunallagen reglerar i 6 kap 7 § att "varje styrelse och nämnd har skyldighet att inom sitt område se till att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt". Kommunallagen reglerar i 6 kap 7 § att "varje styrelse och nämnd har skyldighet att inom sitt område se till att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt". Det innebär att avvikelser som upptäcks ska resultera i åtgärder för att säkerställa ett ändamålsenligt arbete.

De kontrollaktiviteter som redovisas i årsanalys fastställdes av Kommunstyrelsen och av Barn- och skolnämnden i januari 2018. Granskningsrapport 2018 fastställdes vidare av Barn- och skolnämnden den 23 januari 2019.

Kommungemensamma kontrollaktiviteter

- Att myndighetskrav kring systematiskt brandskyddsarbete följs
- Att kontrollmiljö avseende dokumenthantering och informationssäkerhet är tillfredsställande

Nämndspecifika kontrollaktiviteter för barn- och skolnämnden

- Granskning av att förskolornas och skolornas planer mot kränkande behandling är uppdaterade
- Kontroll av fakturor

Barn- och skolförvaltningens granskning avseende systematiskt brandskyddsarbete samt kontroll av fakturor visade på mindre eller inga avvikelser. Förvaltningen gör därför bedömningen att vidare åtgärder ej behöver vidtas utifrån dessa interna kontrollmål.

Granskningen av det kontrollmål som avser dokumenthantering och informationssäkerhet har påvisat avvikelser. Åtgärder föreslås återrapporteras till Barn och skolnämnden under 2019.

Det interna kontrollmål som avser plan mot kränkande behandling efterfrågar inte det som skollagen ställer som krav. Trots det påvisar granskningen att det finns enheter vars planer mot kränkande behandling inte uppdaterats. Utifrån att skollagen ställer krav på att plan mot kränkande behandling ska upprättas årligen så kommer ett kontrollmål om detta att föreslås i handlingsplan för intern kontroll 2019.

Utvärdering av nämndens sammanvägda interna kontrollarbete

Barn- och skolförvaltningen gör bedömningen att vissa kontrollmål varit otydliga i syfte,

omfattning samt avseende hur kontrollmomenten ska genomföras. Förvaltningen anser att arbetet med planering och genomförande av intern kontroll är ett utvecklingsområde för att i alla delar fungera tillfredsställande. Detta gäller både de kommungemensamma och nämndspecifika kontrollmålen.

Redovisning av nämndens kvalitetsarbete

Kunskapsresultat

Lunds kommuns hör till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner när det gäller; meritvärde åk 9 (251,7p jmf riket 228,7p), andel elever som uppnått kunskapskraven åk 9 samtliga ämnen (83,5% jmf riket 75,6%), behörighet till yrkesprogram (89,5% jmf riket 84,4%), andel elever i åk 6 med lägst betyg E i svenska (97% jmf riket 94,4%) samt andel elever i åk 6 med lägst betyg E i matematik (94,4% jmf riket 89,5%).

Även om Lunds kommun hör till de 25% av Sveriges kommuner med högst värde jämfört med andra kommuner så avviker dessa resultat negativt när det gäller modellberäknat värde. Det modellberäknade värdet jämför kommunernas resultat (*gällande samtliga elever i kommunens kommunala grundskolor oberoende av var de är folkbokförda*), där hänsyn tagits till respektive kommuns förutsättningar avseende andel föräldrar som är i behov av ekonomiskt bistånd, andel nyinvandrade elever (0-4 år i Sverige), föräldrars utbildningsnivå och kön bland annat. Både när det gäller andelen elever behöriga till yrkesprogram åk 9 och andelen elever som uppnått kunskapskraven i samtliga ämnen i åk 9 hör Lunds kommun till de 25% kommuner med lägst värde, med en avvikelse på mellan - 4,2 och - 4,3% mellan faktiska och modellbaserade värden. När det gäller meritvärde i åk 9 hör Lunds kommun till de 50% av kommunerna som ligger mitt emellan, med en avvikelse på - 1,7% mellan faktiskt och modellbaserat värde. Lunds kommuns grundskolor uppnår med andra ord lägre resultat än vad som kan förväntas utifrån kommunens specifika förutsättningar.

Nyanlända elevers lärande

För att utbildningsverksamheterna ska utgöra den mötesplats för barn och elever med olika bakgrund, erfarenheter, förutsättningar och mål i livet, som läroplanerna föreskriver, ställs höga krav på förskolors och skolors förmåga när det gäller interkulturellt förhållningssätt och arbete samt språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt. Behov av att utveckla detta arbete ytterligare har dock aktualiserats i samband med att andelen nyanlända barn och elever ökat i verksamheterna. Flera fortbildningsinsatser har genomförts under 2018, vilket bland annat resulterat i att skolenheter utarbetat planer för mottagande av nyanlända elever. Framöver behöver dock fortsatt utvecklingsarbete bedrivas och implementeras när det gäller språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt i samtliga ämnen och årskurser. Under 2018 har det framför allt varit lärare och specialpedagoger i årskurserna F-3 som deltagit vid Skolverkets uppdragsutbildning.

Plan mot kränkande behandling

I samband med Barn- och skolnämndens arbete och uppföljning av det interna kontrollmål som avsåg förskole- och skolenheternas upprättande av plan mot kränkande behandling, framgick att flertalet enheter enbart hade reviderat sina planer. Det innebär att planerna uppdaterats främst avseende sådant som exempelvis vem som var ansvarig för arbetet, planens giltighetstid, datum för utvärdering och vad som gjorts under läsåret på generell nivå. I vissa fall hade förskolechefer och rektorer en och samma plan för flera enheter. Kravet på att plan mot kränkande behandling årligen ska upprättas innebär att föregående läsårs arbete på enheten ska utvärderas, att nya kartläggningar av enhetens arbete gällande att förebygga och förhindra kränkande behandling ska genomföras, resultaten av detta ska analyseras och åtgärder för

kommande läsår ska beslutas. Vem som ansvarar för vad inom ramen för åtgärderna ska även framgå. Under 2019 kommer huvudmannen att stödja skolornas arbete avseende upprättandet av plan mot kränkande behandling genom att bygga upp en förvaltningsgemensam struktur för de områden som en plan ska innehålla, med tillhörande anvisningar.

Enheternas arbete med att anmäla, utreda och förhindra kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

Varje förskolechef och rektor har, på delegation från Barn- och skolnämnden, ansvaret för att i nämndens ställe säkerställa ändamålsenliga rutiner för att kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier anmäls, utreds och att åtgärder vidtas så att exempelvis konstaterad kränkande behandling upphör. Barn- och skolförvaltningen har under 2018 identifierat att det råder stor osäkerhet kring förskolechefs och rektors anmälan om kränkande behandling till huvudman, hur utredning av kränkande behandling ska gå till (oberoende om det är en kränkning som avser elev-elev, eller om det är en kränkning som avser personal-barn/elev) samt hur detta arbete ska dokumenteras, diarieföras och återrapporteras till huvudman. Under både vår och höst genomfördes fortbildningstillfällen på området, en förvaltningsgemensam rutin har tagits fram samt en beskrivning av hur ärendehantering ska gå till om det inträffade avser en händelse mellan elever eller mellan personal barn/elev. Av de ärenden som inkom under sen höst 2018 framgår att det fortsatt finns ett stort behov av att arbeta med implementering av detta arbete i utbildningsområdenas ledningsgrupper så väl som inom enheterna generellt. Under januari och februari 2019 kommer varje utbildningsområdes ledningsgrupp ges vidare utbildning på området, bland annat genom att arbeta med fiktiva case.

Kompetensutveckling

Under 2018 genomfördes flera kompetensutvecklingsinsatser för personal inom Barn- och skolförvaltningen på olika nivåer i organisationen med såväl förvaltningsövergripande som verksamhetsspecifika insatser.

Kompetensutvecklingsdag förskola

I september anordnades en kompetensutvecklingsdag för all personal i förskolan. Syftet med dagen var att utifrån digitalisering, den nya läroplanen och Skolinspektionens kvalitetsgranskning av förskolan, stärka all pedagogisk personal med hjälp av forskning och beprövad erfarenhet för att få en likvärdig förskola av god kvalitet. Implementering av läroplanen är prioriterat på de olika förskolorna och leds av ansvarig förskolechef.

Satsning förskolebibliotek

Under 2018 fortgick implementeringsarbetet med att införa förskolebibliotek på alla kommunala förskolor i Lunds kommun. 2019 beräknas varje kommunal förskola ha ett eget förskolebibliotek.

Kompetensutvecklingsdag fritidshem

I november genomfördes en kompetensutvecklingsdag för alla lärare och fritidspedagoger inom de kommunala fritidshemmen. Temat för dagen var utveckling av undervisningen inom fritidshemmen samt digitalisering.

Programmering för lärare i matematik åk 7-9

Under hösten har grundläggande programmering med didaktisk inriktning genomförts

av Lunds universitet. Syftet var att ge kunskaper om datalogiskt tänkande och programmering i undervisningen och riktade sig till 7-9-lärare i matematik och teknik.

Satsning digitalisering

Förvaltningsövergripande genomfördes under 2018 en satsning på digitalisering. Fortbildningstillfällena genomfördes på skolledarforum. Därefter skedde ett kollegialt lärande och utbyte gällande hur progressionen på enheterna gick.

Forskningscirklar och bedömning för lärande

Sedan höstterminen 2016 har forskningscirklar arrangerats för förskollärare, lärare och skolledare. Ambitionen är att ge undervisande lärare möjlighet att utforska och fördjupa sin undervisningspraktik, att utveckla ett vetenskapligt förhållningssätt genom att synliggöra, reflektera kring och analysera sin undervisning. Genom arbetet ges undervisande lärare förutsättningar och stöd för höja kvaliteten på sin undervisning och bidra till utveckling av kommunens förskole- och skolverksamhet.

Bedömning för lärande har under 2018 också varit ett prioriterat område för kompetensutveckling. Under 2018 har fokus legat på att utveckla samtalsgrupper ledda av samtalsledare.

Sammanfattande bedömning av kompetensutvecklingsinsatser 2018

Inom Barn- och skolförvaltningen har kompetensutvecklingsinsatser genomförts i hög utsträckning inom olika områden årligen. Det är positivt och en viktigt förutsättning för professionens utveckling för att aktivt verka för en utbildning av hög kvalitet. I kartläggningar som genomförts under 2018 har det framkommit att det saknats strategier inom organisationen för implementeringsarbete och uppföljning av detsamma. Det har medfört en bristande likvärdighet när det gäller i vilken grad och takt verksamheterna utvecklats i förhållande till uppdrag och förvaltningsledningens syfte och mål med insatserna. Under 2019 kommer sådana strategier arbetas fram inom ramen för den uppbyggnad som ska ske av det systematiska kvalitetsarbetet.