



TANUMS
KOMMUN

Nämnd/Styrelse
Barn- och utbildningsnämnden

Dokumenttyp
Kallelse

Sammanträdesdatum
2024-04-18

Sida
1 (2)

Mötets ärendenummer
BUN 2024/0014-600

Kallelse till barn- och utbildningsnämnden

Tid Torsdagen 18 april 2024, kl 08.30–12.30

Plats Bullarsalen, kommunhuset Tanumshede

Ordförande Roger Wallentin

Information Observera den prelimära sluttiden

Dagordning

Nr	Ärende	Ärendenummer
1.	Val av justerare	
2.	Kompetensförsörjningsplan 2024 Föredragande: HR-specialist Sara Ekelund	BUN 2024/0119-102
3.	Tid- och kommunikationsplan avseende budgetarbetet 2025 Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt	BUN 2024/0116-606
4.	Handlingsplan till barn- och utbildningsnämndens mål 2024 Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt, kvalitetstrateg Andreas Johansson Wingård	BUN 2023/0273-606
5.	Nettokostnadsavvikelser 2022 Föredragande: controller Öyvind Höiberg, kvalitetstrateg Andreas Johansson Wingård	BUN 2024/0148-606
6.	Medborgarförslag om Galleri Ranrike Föredragande: avdelningschef kultur och fritid, Annika Vilhelmsson	BUN 2023/0521-664
7.	Folkhälsoplan 2024-2025 Föredragande: folkhälsostrateg Lillan Fahlstedt	BUN 2024/0149-972
8.	Verksamheten anpassad gymnasieskola i egen regi Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt	BUN 2024/0117-607
9.	Utdelning av studiepriset från och med 2024 Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt	BUN 2024/0115-955
10.	Val av ny representant efter Andreas Brage (C) till Norra Bohusläns Biblioteksförbund Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt	BUN 2023/0028-600



TANUMS
KOMMUN

Namnd/Styrelse
Barn- och utbildningsnämnden

Dokumenttyp
Kallelse

Sammanträdesdatum
2024-04-18

Sida
2 (2)

Mötets ärendenummer
BUN 2024/0014-600

Nr	Ärende	Ärendenummer
11.	Ny kontaktpolitiker för förskolorna i Rabbalshede, Hamburgsund, Fjällbacka efter avsägelse från Eva Andersson (SD) Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt	BUN 2023/0388-600
12.	Folkhälsorådet 2024 Föredragande: förvaltningschef Helen Larsholt	BUN 2024/0032-600
13.	Information från kontaktpolitiker	
14.	Information från yrkesråd	
15.	Övriga frågor	
16.	Återrapportering av LUPP 2023 Föredragande: ungdomsvägledare Jonas Nilsson	BUN 2022/0451-373



Kompetensförsörjningsplan 2024

Paragraf BUN Au § 18

Ärendenummer BUN 2024/0119-102

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Anta kompetensförsörjningsplan avseende år 2024

Sammanfattning av ärendet

Tanums kommun arbetar med kompetensförsörjning inom alla förvaltningar. En kompetensförsörjningsstrategi för perioden 2021–2024 beslutades i KS 2021-01-27 § 16. I enlighet med kompetensförsörjningsstrategin ska respektive nämnd ta fram en kompetensförsörjningsplan.

Barn- och utbildningsnämndens kompetensförsörjningsplan för 2024 har uppdaterats med personalstatistik för 2023.

För att säkra välfärdens kompetensförsörjning har SKR presenterat nio strategier, vilka bland annat handlar om att använda kompetensen rätt, att rekrytera och attrahera bredare samt utnyttja teknikens möjligheter. I en tid av snabb teknologisk utveckling och ständigt föränderliga arbetsmarknadsbehov står utbildningssektorn inför utmaningen att förbereda eleverna för en framtid som kommer att präglas av artificiell intelligens (AI).

Barn- och utbildningsförvaltningen väntas under de kommande åren behöva rekrytera bland annat förskollärare, lärare i grundskolan samt fritidshem och speciallärare. Några yrkeskategorier identifieras som mer kritiska kompetenser, bland annat logoped, specialpedagog och skolsköterska.

Revidering av åtgärdslistan ARUBA för 2024 har skett i samråd med fackliga parter.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-26

Barn- och utbildningsnämndens kompetensförsörjningsplan 2024

Bilaga 1 ARUBA kommungemensam kompetensförsörjningsplan 2024

Bilaga 2 Strategisk kompetensförsörjningsplan enligt HÖK 21



TANUMS
KOMMUN

Nämnd/Styrelse
Barn- och utbildningsnämndens
arbetsutskott

Dokumenttyp
Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum
2024-04-04

Sida
2 (2)

Beslutet skickas till

HR-specialist

Justerandes signaturer

Utdragsbestyrkande



TANUMS
KOMMUN

Förvaltning
Barn- och utbildningsförvaltningen

Dokumenttyp
Plan

Datum
2024-03-26

Sida
1 (17)

Ärendenummer
BUN 2024/0119-102

Barn- och utbildningsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024



Beslutad av: Barn- och utbildningsnämnden, **2024-04-18**
Giltig från och med: 2024-05-01
Dokumentansvarig: Förvaltningschef
Version nummer: 1



Innehållsförteckning

1	Bakgrund	3
2	Behovsanalys – nuläge	3
2.1	Anställda per anställnings- och löneform	4
2.2	Åldersstruktur och kön	4
2.3	Pensionsavgångar	5
2.4	Organisation och verksamhet	6
2.5	Legitimationsyrken och behörigheter	9
2.6	Sysselsättningsgrad	9
2.6.1	Arbete för att öka andelen heltider	10
2.7	Personalomsättning	11
2.8	Sjukfrånvaro BUN	11
2.9	Lönekartläggning och ekonomiska incitament	12
2.10	Praktik	12
3	Strategiskt- organisatoriskt- och omvärldsperspektiv	13
3.1	Digitalisering inom skolan – AI	13
3.2	Framtida förutsättningar inom skolverksamheterna	14
3.3	Höjda kompetenskrav/förändrade krav på roller	15
3.4	Strategier och perspektiv	16
4	Utvecklingsplan	16

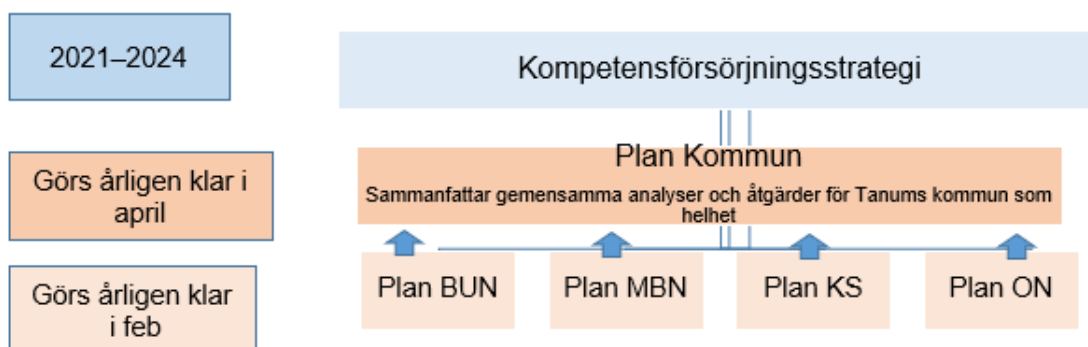
1 Bakgrund

I december 2020 reviderade kommunstyrelsen kompetensförsörjningsstrategin för Tanums kommun som nu avser 2021–2024.

Tanums kommun arbetar med kompetensförsörjning ur ett strategiskt perspektiv, det vill säga att;

- långsiktigt planera för den kompetens som behövs i organisationen
- planera aktiviteter för att nå den kompetensen
- genomföra aktiviteter
- kontinuerligt förändra vid behov

I enlighet med kompetensförsörjningsstrategin ska årligen en kompetensförsörjningsplan per nämnd tas fram. En övergripande plan kring de gemensamma analyserna och åtgärderna för Tanums kommun som helhet ska tas fram till kommunstyrelsen årligen.



Tanums kommun arbetar inom kompetensförsörjningen utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.

Barn- och utbildningsnämndens kompetensförsörjningsplan beskriver nuläge och strategiska-, organisatoriska- och omvärldsperspektiv som förvaltningen kommer att arbeta med under 2024. Handlingsplanen, den så kallade ARUBA-planen, uppdateras årligen.

2 Behovsanalys – nuläge

Kompetensförsörjning är ett viktigt område inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter. Dels utifrån framtida pensionsavgångar, dels utifrån att kraven på formell kompetens ökar inom flera områden. För att kunna planera och agera långsiktigt är det viktigt att ha en god personal- och kompetensförsörjning.

2.1 Anställda per anställnings- och löneform

I december 2023 hade Barn- och utbildningsförvaltningen 403 tillsvidareanställda medarbetare vilket kan jämföras med 2022 då antalet tillsvidareanställda var 417 personer samt 2021 med 414 personer. Antalet medarbetare med tidsbegränsad anställning har varierat mellan mätperioderna 2021 och 2023. Sammantaget mellan mätperioderna har antal medarbetare minskat med 11 personer. Det totala antalet anställda inom Barn- och utbildningsförvaltningen var 573 personer i december 2023, fördelat på 597 anställningar varav 21 anställningar var vilande.

Personalstruktur													
		2023				2022				2021			
		Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder
Alla	Alla anställningsformer	573	597	440,3	52,4	595	633	484,9	50,0	612	646	481,8	49,6
Alla	Tillsvidare	403	403	379,8	47,8	417	417	392,6	46,5	414	414	389,5	47,0
Alla	Tidsbegränsad	192	194	60,5	62,1	215	216	92,3	56,7	227	232	92,3	54,2
Månadsavlönade	Alla anställningsformer	452	460	424,4	48,3	491	498	462,1	47,1	504	508	465,1	47,1
Månadsavlönade	Tillsvidare	382	382	363,9	47,9	388	388	369,8	46,7	394	394	372,8	47,2
Månadsavlönade	Tidsbegränsad	77	78	60,5	50,1	110	110	92,3	48,5	114	114	92,3	46,7
Timavlönade	Alla anställningsformer	115	116	0,0	70,1	105	106	0,0	65,2	114	118	0,0	61,5
Timavlönade	Tidsbegränsad	115	116	0,0	70,1	105	106	0,0	65,2	114	118	0,0	61,5
Vilande	Alla anställningsformer	21	21	15,9	45,9	29	29	22,8	43,7	20	20	16,7	42,7
Vilande	Tillsvidare	21	21	15,9	45,9	29	29	22,8	43,7	20	20	16,7	42,7

År: 2023+2022+2021 Period: december Organisation: BoU förv Avtal: Alla anställda

2.2 Åldersstruktur och kön

Under 2023 bestod våra 573 anställda av 455 kvinnor och 118 män. Kvinnorna representerar 79 procent och männen representerar 21 procent



av de anställda inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Under 2022 och 2021 representerar 80 procent kvinnorna och 20 procent männen av de anställda inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Medelåldern har under mätperioden stigit från 49,6 (2021) till 52,4 (2023). Medelåldern är högre bland männen än bland kvinnorna.

Åldersstruktur och kön												
	2023				2022				2021			
	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder
Alla kön	573	597	440,3	52,4	595	633	484,9	50,0	612	646	481,8	49,6
Kvinna	455	472	350,1	51,7	473	505	391,6	49,1	491	519	391,5	49,2
Man	118	125	90,2	55,2	122	128	93,3	53,5	121	127	90,3	51,3
År: 2023+2022+2021 Period: december Organisation: BoU förv Verksamhet: Verksamhetsstruktur Sysselsättningsgrupp: Alla Anställningsform: Alla anställningsformer Avtal: Alla anställda												

2.3 Pensionsavgångar

År 2023 är 116 tillsvidareanställda personer 56 år eller äldre och 73 personer är 60 år eller äldre. 2021 var 126 personer 56 år eller äldre. Personer som är 60 år eller äldre har inte förändrats i någon större utsträckning.

Under 2022 ökade antal personer upp till 29 år till 41, jämfört med 2021 då det var 33 personer. Under 2023 har det minskat igen till 31 personer. Fler personer valde under 2023 att arbeta efter 65 års ålder än tidigare år.

Tillsvidareanställda över 56 år är framför allt anställda som lärare/pedagog inom grundskola och fritidshem, barnskötare samt förskollärare. Det finns också representation inom vaktmästeri. Inom ledningsarbete, dvs. rektorer, chefer eller arbetsledare finns 6 personer som är över 56 år. Personal som är yngre än 29 år är framför allt anställda som barnskötare/elevassistent, grundskollärare samt förskollärare.



Åldersstruktur												
	2023				2022				2021			
	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder
Åldersintervall	399	399	376,1	47,0	416	416	391,8	46,4	413	413	388,6	46,8
<=29	31	31	29,2	27,0	41	41	39,1	26,5	33	33	31,6	26,5
30–39	88	88	82,4	34,8	99	99	92,9	35,2	101	101	95,0	34,8
40–49	90	90	85,7	43,8	87	87	83,0	44,4	93	93	89,1	44,8
50–55	74	74	70,8	52,4	72	72	68,0	52,4	60	60	55,2	52,6
>=56	116	116	108,2	60,7	117	117	108,9	60,5	126	126	117,9	60,6
56	10	10	8,8	56,0	13	13	11,3	56,0	12	12	10,4	56,0
57	12	12	11,2	57,0	11	11	9,4	57,0	12	12	11,1	57,0
58	11	11	9,6	58,0	10	10	9,7	58,0	10	10	9,5	58,0
59	10	10	9,7	59,0	9	9	8,5	59,0	14	14	13,2	59,0
60	9	9	8,5	60,0	13	13	12,2	60,0	21	21	20,6	60,0
61	13	13	12,5	61,0	21	21	20,1	61,0	12	12	12,0	61,0
62	20	20	19,1	62,0	11	11	11,0	62,0	11	11	9,3	62,0
63	11	11	11,0	63,0	9	9	7,6	63,0	11	11	10,8	63,0
64	6	6	5,2	64,0	10	10	9,8	64,0	9	9	8,5	64,0
65	7	7	6,4	65,0	4	4	4,0	65,0	4	4	3,4	65,0
66	3	3	2,4	66,0	3	3	2,4	66,0	5	5	4,6	66,0
67	2	2	2,0	67,0	2	2	2,0	67,0	5	5	4,5	67,0
68	1	1	1,0	68,0	1	1	1,0	68,0				
69	1	1	1,0	69,0								

År: 2023+2022+2021 **Period:** december **Organisation:** BoU förv
Verksamhet: Verksamhetsstruktur **Sysselsättningsgrupp:** Alla
Anställningsform: Tillsvdare **Avtal:** Alla avtal

2.4 Organisation och verksamhet

De största verksamheterna inom barn- och utbildningsförvaltningen är skola och förskola som tillsammans, år 2023, sysselsätter 313 personer vilket utgör 297 årsarbetare.



Organisation												
	2023				2022				2021			
	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder
BoU förvaltningen	403	403	379,8	47,8	417	417	392,6	46,5	414	414	389,5	47,0
Anpassad grundskola	19	19	17,6	49,8	20	20	18,1	48,6	19	19	17,1	47,9
Futura	23	23	21,9	48,5	28	28	26,9	49,3	28	28	26,9	49,9
Kulturskola	7	7	5,2	57,7	6	6	5,4	55,3	5	5	4,0	55,4
Kultur o Fritid	19	19	16,1	49,7	20	20	16,7	49,7	17	17	13,7	48,6
Barn och Elevhälsan	16	16	15,8	47,4	17	17	16,6	52,1	18	18	17,6	49,5
Central förvaltning	9	9	9,0	49,1	5	5	5,0	45,6	6	6	6,0	48,5
AME	20	20	18,0	57,2	19	19	17,0	55,4	18	18	16,2	54,8
Förskoleområde	107	107	101,3	45,0	109	109	102,5	42,4	109	109	103,0	43,1
Skolområde	164	164	156,1	46,9	168	168	159,6	45,4	166	166	157,4	47,0
Pedagogisk omsorg					4	4	4,0	44,3	8	8	7,6	43,9
Ledningsgrupp	4	4	4,0	52,8	4	4	4,0	53,5	4	4	4,0	52,5
Rektorsgrupp	11	11	11,0	52,0	12	12	12,0	52,8	11	11	11,0	51,6
Administratörer	4	4	4,0	54,8	5	5	5,0	56,0	5	5	5,0	53,0
År: 2023+2022+2021 Period: december Verksamhet: Verksamhetsstruktur Sysselsättningsgrupp: Alla Anställningsform: Tillsvidare Avtal: Alla anställda												

Verksamhet												
	2023				2022				2021			
	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder
Verksamhetsstruktur	403	403	379,8	47,8	417	417	392,6	46,5	414	414	389,5	47,0



Allmän fritidsverksamhet	1	1	1,0	57,0	1	1	1,0	56,0				
Allmän kulturverksamhet	1	1	1,0	62,0	1	1	1,0	61,0	1	1	1,0	60,0
Bibliotek	7	7	6,5	46,6	7	7	6,5	45,6	5	5	4,5	49,8
Musik/kulturskola	7	7	5,2	57,7	6	6	5,4	55,3	5	5	4,0	55,4
Ungdoms- o fritidsverksam	8	8	5,6	49,6	8	8	5,7	50,1	8	8	5,2	48,8
Öppen förskola	1	1	1,0	63,0	1	1	1,0	62,0	1	1	1,0	61,0
Förskola 1–5	108	108	102,3	45,0	110	110	103,5	42,6	110	110	104,0	43,2
Pedagogisk omsorg					4	4	4,0	44,3	6	6	5,8	41,3
Skolbarnsomsorg	32	32	29,4	46,4	32	32	29,1	44,6	38	38	34,5	43,1
Grundskola	134	134	128,7	47,1	139	139	133,0	45,9	133	133	127,9	48,0
Elevomsorg	15	15	14,8	46,3	14	14	13,6	49,6	13	13	12,6	47,8
Syo					1	1	1,0	65,0	1	1	1,0	64,0
Anpassad grundskola verksamhet	17	17	15,6	48,5	18	18	16,1	47,3	17	17	15,1	46,6
Fritidsverksamhet	1	1	1,0	60,0	1	1	1,0	59,0	1	1	1,0	58,0
Gymnasieskola									1	1	1,0	41,0
IV-programmet	1	1	1,0	60,0	1	1	1,0	59,0	3	3	3,0	62,0
Grundläggande vuxenutbildning	1	1	1,0	44,0	2	2	2,0	46,0	2	2	2,0	45,0
Gymnasiell vuxenutbildning	8	8	7,6	47,4	8	8	7,6	48,6	7	7	6,6	47,0
Svenska för invandrare	6	6	6,0	51,7	4	4	4,0	49,0	5	5	5,0	51,0
Arbetsmarknadsåtgärder	12	12	10,0	54,4	11	11	9,0	51,7	11	11	9,0	51,3
Gemensam administration	32	32	31,8	50,9	37	37	36,8	51,5	35	35	34,8	51,4
Kök	2	2	1,5	43,0	2	2	1,5	42,0	2	2	1,5	41,0
Vaktmästarorganisation	9	9	9,0	60,4	9	9	9,0	59,4	9	9	9,0	58,4
År: 2023+2022+2021 Period: december Organisation: BoU förv Sysselsättningsgrupp: Alla												
Anställningsform: Tillsvidare Avtal: Alla anställda												

Under 2023 var anställda inom pedagogiska verksamheter 308 personer fördelat på; 109 inom barnomsorg, 32 inom skolbarnomsorg, 134 inom F-9, 17 inom särskolan och 16 inom gymnasium/vuxenutbildning. Inom kultur och fritidsverksamheterna är 25 personer fördelade. Inom de övriga verksamhetsområdena finns 70 anställda fördelade inom områden som; vaktmästeri, elevomsorg, administration eller arbetsmarknadsåtgärder.

Inom verksamhetsområde barnomsorg är 109 personer anställda. Av dessa är 61 personer barnskötare 47 personer förskollärare och 1 person socialpedagog. Öppen förskola är en verksamhet där flera aktörer samverkar. Barn- och utbildningsförvaltningen har en förskollärare anställd i denna verksamhet.



Av de 134 personer som är anställda inom grundskolan är 100 personer legitimerade lärare, obehöriga lärare mäter upp till 9 procent. Övriga befattningar som är anställda inom grundskolan är bland annat elevassistenter, lärarassistenter, specialpedagoger och speciallärare.

2.5 Legitimationsyrken och behörigheter

Nedan framgår Skolverkets statistik över behörig personal i grundskolan. Barn- och utbildningsnämndens mål är att andelen behöriga lärare ska uppgå till lägst medelvärdet för riket. Sett till samtliga tjänstgörande lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne lever nämnden upp till detta. Genom läraryftet och andra statsbidrag har man gett förutsättning för pedagoger att bredda sin behörighet.

Grundskolan - Personalstatistik med behörighet - per ämne och kategori										
Samtliga lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne, kvinnor och män										
	Heltidstjänster					Antal tjänstgörande lärare				
	Därav med lärarlegitimation och behörighet i ämnet					Därav med lärarlegitimation och behörighet i ämnet				
	Tanums kommun			Riket kommunal huvudman	Riket som helhet	Tanums kommun			Riket kommunal huvudman	Riket som helhet
	Totalt antal lärare	Antal m leg	Andel (%)	Andel (%)	Andel (%)	Totalt antal lärare	Antal m leg	Andel (%)	Andel (%)	Andel (%)
Läsår 2022/2023	90,7	67,2	74,1	71,8	70,8	108	90	83,3	80,9	79,8
Läsår 2021/22	93,1	67,7	72,8	72,0	71,0	111	90	81,1	80,8	79,6
Läsår 2020/21	94,1	70,5	74,9	72,2	72,2	112	91	81,3	80,5	79,2

Källa: Skolverket, Läsår 2022/2023, Läsår 2021/2022, Läsår 2020/2021.
Visar uppgifter för: Tanums kommun (kommunal huvudman)

2.6 Sysselsättningsgrad

2023 arbetare 78 procent av den tillsvidareanställda personalen, inom barn- och utbildningsförvaltningen, heltid. Tillsvidareanställda med syssel-

sättningsgrad på 75–99 procent utgör 16 procent av personalstyrkan. Det är exakt samma procentuella andel som både 2022 och 2021. Det är främst barnskötare, lärare och pedagoger samt elevassistenter som är deltid-anställda.

Sysselsättningsgrad												
	2023				2022				2021			
	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder
Alla	403	403	379,8	47,8	417	417	392,6	46,5	414	414	389,5	47,0
0–74%	26	26	14,7	47,7	26	26	14,3	49,8	25	25	13,4	52,0
75–99%	63	63	51,2	47,9	67	67	54,3	45,3	67	67	54,1	44,9
100%	314	314	314,0	47,8	324	324	324,0	46,5	322	322	322,0	47,1
År: 2023+2022+2021 Period: december Organisation: BoU förv Verksamhet: Verksamhetsstruktur Sysselsättningsgrupp: Alla Anställningsform: Tillsvidare Avtal: Alla anställda												

2.6.1 Arbete för att öka andelen heltider

Sveriges Kommuner och Regioner och Kommunalarbetareförbundet arbetar gemensamt i ett femårigt projekt för att heltidsarbete ska bli norm. Som en del av detta har Tanums kommun i samverkan med Kommunal tagit fram en lokal handlingsplan för att öka andelen heltider inom kommunen.

Sammanfattning av den gemensamma avsiktsförklaringen:

- Vi ska arbeta för en ökad andel heltidsanställningar utan att det ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning.
- Sammanvägning av verksamhetens behov och värdet av en sammanhållen arbetstid för medarbetarna.
- Inför varje ny rekrytering ska utgångspunkten vara att anställning sker på heltid utifrån verksamhetens behov och resurser.
- Bemanningen över förvaltnings- och enhetsgränser ska undersökas.
- Utveckla möjligheter för fler att arbeta heltid.
- Målsättning i ökat antal heltider i Tanums kommun

Barn- och utbildningsförvaltningen har redovisat ett antal idéer om hur man kan nå fler heltider; till exempel genom att kombinera uppdrag på fritidshem och fritidsgård för att på så sätt kunna komma upp i högre sysselsättningsgrad. Att möjliggöra för fler att arbeta heltid är något som alltid tas i beaktande vid tjänsteplanering. Detta är också relaterat till att bli en attraktiv arbetsgivare för en potentiell medarbetare.



2.7 Personalomsättning

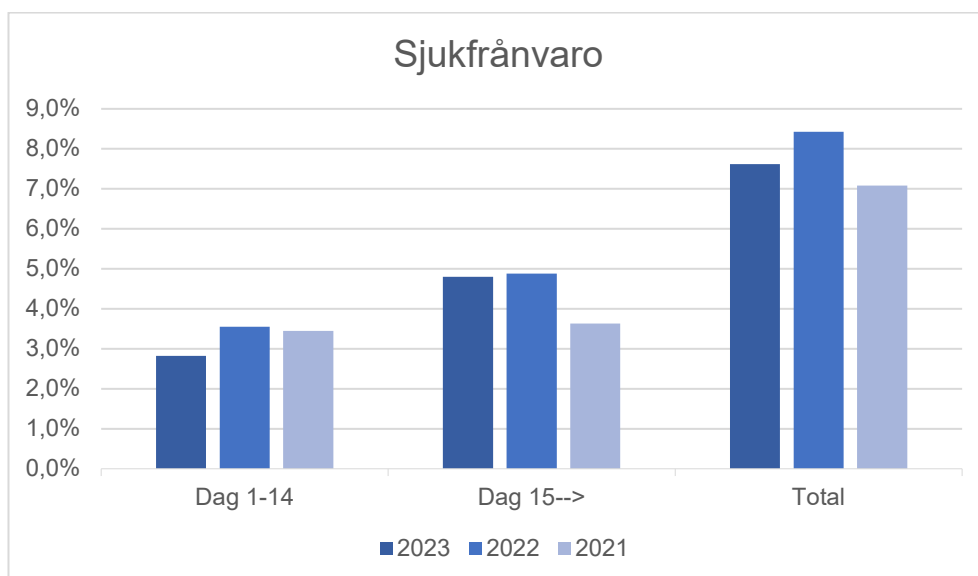
Nedan redovisas barn- och utbildningsförvaltningens personalomsättning under mätperiod 2021–2023. Förskolor och grundskolor är de enheter som rekryterar flest nya medarbetare vilket varit oförändligt under hela mätperioden.

Personalomsättning			
	2023	2022	2021
Snittanställda ack	380,1	392,0	403,7
Extern avgång	40	44	43
- därav egen begäran	29	28	26
- därav pension	8	15	13
- därav sjukersättning			
Personalomsättning inkl. pension/sjukersättning	10,52%	11,22%	10,65%
Personalomsättning egen begäran	7,63%	7,14%	6,44%
Nyanställda	36	62	60
År: 2023+2022+2021 Period: december Organisation: BoU förv Verksamhet: Verksamhetsstruktur Ålder: Åldersintervall Sysselsättningsgrupp: Månadsavlönade Anställningsform: Tillsvidare			

2.8 Sjukfrånvaro BUN

Den totala sjukfrånvaron för 2023 minskar jämfört med 2022. Jämfört med 2021 har förvaltningen en högre sjukfrånvaro. Korttidssjukfrånvaron dag 1–14 minskar 2023 jämfört med både 2022 och 2021. Sjukfrånvaro längre än dag 15 är på ungefär samma nivå som 2022 men har ökat jämfört med 2021.

Sjukfrånvaro BUN			
	Dag 1–14	Dag 15->	Total
2023	2,82%	4,8%	7,62%
2022	3,55%	4,88%	8,43%
2021	3,45%	3,63%	7,08%
Uppgifter från Utdata , lagstadgad sjukfrånvaroredovisning för kommuner.			



2.9 Lönekartläggning och ekonomiska incitament

Utifrån diskrimineringslagen genomförs varje år en lönekartläggning i kommunen för att säkerställa jämställda löner. Jämförelser görs också i samband med lönekartläggningen kring hur lönenivåerna för olika befattningar ligger i förhållande till våra grannkommuner, södra Sverige och riket. Utifrån detta arbete beslutas det årligen, av kommunstyrelsens personalutskott, om det ska ske särskilda prioriteringar för vissa befattningsgrupper. Det finns även möjlighet för förvaltningen att lägga fram förslag på grupper som är i behov av extra insatser i löneöversynen. De senaste åren har bland annat barnskötare med relevant utbildning, rektorer, logopedier, socialpedagoger och administratörer funnits bland de grupper som prioriterats av kommunen.

Särskilda satsningar utanför löneöversynen har gjorts på lärarkollektivet i form av statsbidrag till lärarlönelyftet samt genom försteläraryreformen. Vid högre studier kan anställda ansöka om stimulansbidrag som uppgår till 1/10 av ett basbelopp per termin, för 2023 uppgick summan till 5 250 kr. Under 2023 har 11 stimulansbidrag totalt beviljats.

2.10 Praktik

Barn- och utbildningsförvaltningen samarbetar med Högskolan Väst, Karlstads Universitet och Göteborgs Universitet kring verksamhetsförlagd utbildning för pedagogstudenter. Under läsåret 20/21 tog förvaltningen för första gången emot studenter som läser till fritidslärare. Praktikperioder ingår även för elever på barnskötareutbildningen som ges på Futura och kommunens förskolor erbjuder regelmässigt eleverna praktikplats. Därtill är



barn- och utbildningsförvaltningen representerad i barnskötarutbildningens programråd.

3 Strategiskt- organisatoriskt- och omvärldsperspektiv

3.1 Digitalisering inom skolan – AI

I en tid av snabb teknologisk utveckling och ständigt föränderliga arbetsmarknadsbehov står utbildningssektorn inför utmaningen att förbereda eleverna för en framtid som kommer att präglas av artificiell intelligens (AI). I denna kontext är det avgörande att vi undersöker och tar tillvara på möjligheterna som AI kan erbjuda för att optimera våra verksamheter samtidigt som vi möter de nya kraven på kompetens och kunskap.

En central aspekt av att integrera AI i utbildningsverksamheten är att förstå dess potentiella inverkan på arbetsmarknaden. Förändringar drivna av AI förväntas omforma traditionella yrkesroller och skapa nya arbetsuppgifter som kräver både tekniska och mjuka färdigheter. Det är därför nödvändigt att vi utformar en kompetensreform som rustar eleverna med den mångsidighet och flexibilitet som krävs för att navigera i en sådan arbetsmiljö.

En betydande utmaning inom utbildningssektorn är bristen på behöriga lärare. Här kan AI fungera som en möjlig lösning genom att effektivisera vissa arbetsuppgifter och därigenom frigöra tid för lärarna att fokusera på kvalitativ undervisning. Till exempel kan AI-assisterade verktyg användas för att skapa anpassade läroplaner, övervaka elevers framsteg och ge individuell feedback, vilket i sin tur kan bidra till att förbättra elevernas inlärningsresultat.

En annan fördel med AI är dess potential att optimera administrativa processer inom utbildningssektorn. Genom att använda AI-drivna algoritmer för schemaläggning och resursallokering kan vi effektivisera planeringsprocessen och maximera användningen av tillgängliga resurser, såsom personal och lokaler. Detta kan resultera i en mer flexibel och anpassningsbar skoldag som bättre möter både elevernas och personalens behov.

Utöver administrativa och pedagogiska fördelar kan AI även bidra till att förbättra bedömningsprocessen. Genom att erbjuda automatiserad rättning av uppgifter och prov kan lärarna spara värdefull tid samtidigt som de säkerställer en mer objektiv och konsekvent bedömning. Dessutom kan AI-analyser av elevprestationer ge värdefulla insikter som kan användas för att skraddarsy undervisningen och stödja elevernas individuella behov.

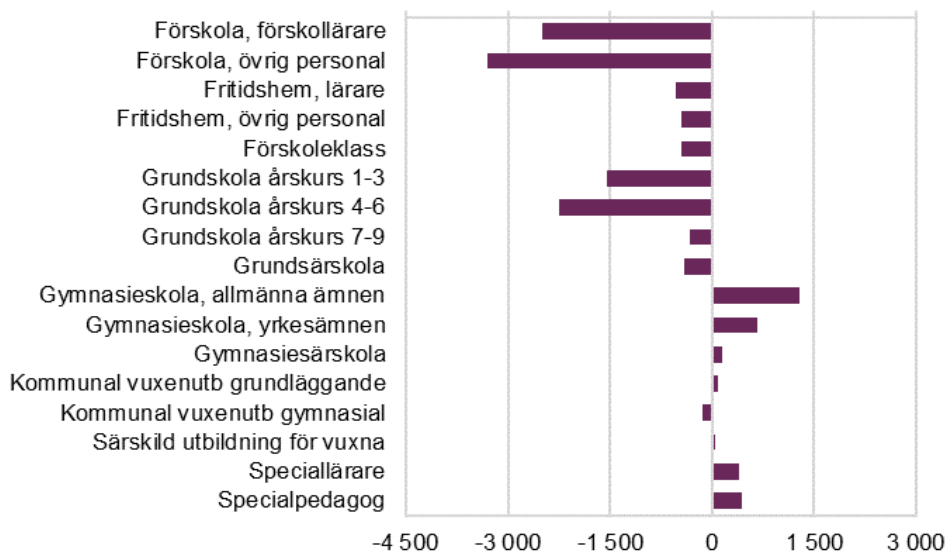


I ett sammanhang där utbildningssektorn står inför komplexa utmaningar och förändringar är det viktigt att vi är öppna för att utforska och integrera nya teknologiska lösningar som AI. Genom att aktivt utnyttja dess potential kan vi skapa en mer effektiv, anpassningsbar och inkluderande utbildningsmiljö som rustar eleverna för framtidens utmaningar och möjligheter.

3.2 Framtida förutsättningar inom skolverksamheterna

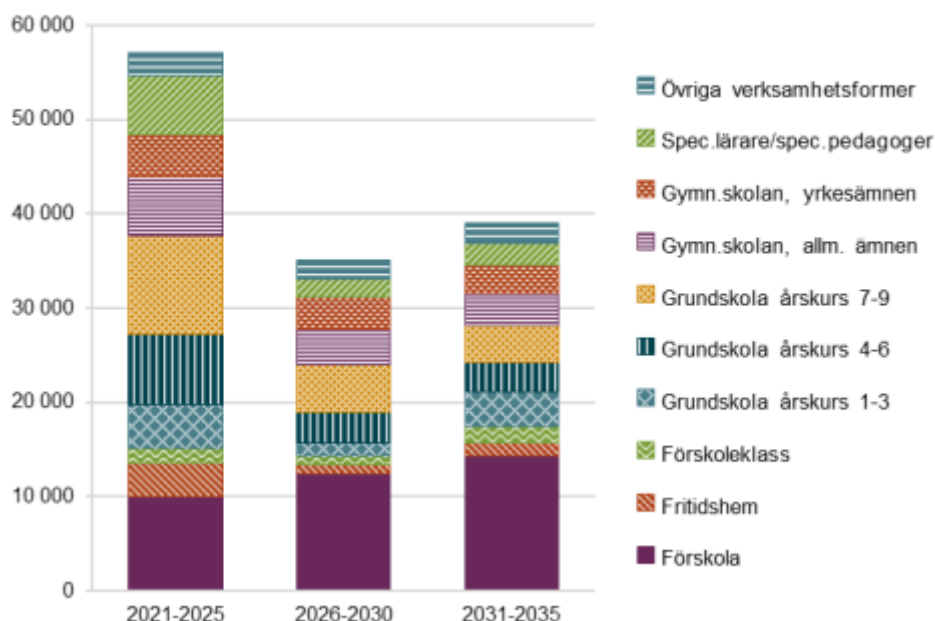
Skolverkets lärarprognos 2021 visar, till skillnad från tidigare prognoser, att behovet av lärare väntas minska något till år 2035. Detta på grund av att antal barn och ungdomar upp till 18 år kommer minska, varav de yngre barnen (upp till 13 år) bedöms minska mest. Tendensen inom barn- och utbildningsförvaltningen verkar stämma överens med prognosen. Antal barn som föds minskar jämfört med tidigare år, samt de prognoser som Statistiska Centralbyrån ställer upp.

Skolverkets lärarprognos fortsätter beskriva att arbetsgrupper där behovet minskar som mest är förskollärare samt grundskollärare. Även inom övrig personal kopplat till förskolan såsom barnskötare. Bilden visar behov av lärare och pedagogisk personal under åren 2021–2035.



Trots att behovet för lärare minskar kommer det behövas rekryteras motsvarande 131 000 heltidstjänster. De viktigaste påverkansfaktorerna till kommande års rekryteringsbehov är demografisk utveckling samt pensionsavgångar. Störst kommer rekryteringsbehovet att vara under de närmaste fem åren och väntas i grupperna förskollärare, lärare i grundskolan årskurs 7–9 samt lärare i gymnasieskolan. Bilden visar rekryteringsbehovet under åren 2021–2035.

Totalt rekryteringsbehov av lärare i olika skol- och verksamhetsformer 2021–2025, 2026–2030 och 2031–2035, omräknat till heltidstjänster



För att lyckas med personalförsörjningen krävs åtgärder på bred front. Lokal huvudman påverkar vägarna in till skolan genom att hålla kontakt med akademier, erbjuda praktikplatser, ingå i programråd och så vidare. Arbetsgivaren kan ta ansvar för och påverka behovet av olika personalkategorier genom aktiva val avseende styrning och ledning, ett aktivt kvalitets- och utvecklingsarbete och att skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor. Arbetsgivaren kan också genom strategiska och taktiska val påverka under vilka förutsättningar medarbetarna lämnar organisationen och inte minst hur benägna de är att återvända. SKR framhåller att arbetsgivarna behöver använda en rad olika åtgärder och strategier utifrån vad som passar den egna situationen bäst. Arbetet behöver ske både på kort och på lång sikt och det handlar om att pröva många vägar samtidigt och i högre takt.

3.3 Höjda kompetenskrav/förändrade krav på roller

Det blir allt viktigare att renodla hur arbetsuppgifter fördelas och vem som gör vad. En ökad uppgiftsfördelning ställer samtidigt krav på att olika kategorier samarbetar kring ett uppdrag. Det kan komma att behövas fler eller andra yrkesgrupper än vad vi har idag. Barn- och utbildningsförvaltningen behöver under de närmaste åren rekrytera följande yrkeskategorier.

- Förskollärare



- Fritidshemslärare
- Grundskollärare
- Speciallärare/specialpedagoger
- SVA-lärare
- Bibliotekarie
- Musiklärare

Följande yrken är identifierade som kritiska kompetenser vilket innebär att de är svåra att ersätta med annan kompetens samt att de är svåra att rekrytera till. Det innebär att om en medarbetare slutar blir det ofta ett glapp i verksamheten innan ersättare är rekryterad och introducerad. Exempel på sådana tjänster är:

- Skolpsykolog
- Logoped
- Skolsköterska
- Specialpedagog
- Skolläkare

3.4 Strategier och perspektiv

För att säkra välfärdens kompetensförsörjning har SKR tidigare presenterat nio strategier. Under våren 2024 reviderades dessa till följande:

- Använda kompetens rätt
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Arbeta med friskfaktorer
- Rekrytera och attrahera bredare
- Stärk chefens förutsättningar att leda
- Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning
- Synliggör lön, villkor och förmåner
- Utnyttja teknikens möjligheter
- Värna arbetstiden

Möjlighet till fortbildning/vidareutbildning i kombination med arbete finns exempelvis för yrkeslärare där finansiering finns via statsbidrag. Inom grundskolan kan arbetsgivaren påverka genom att bevilja ansökan till lärarlyftet inom ämnesområden som är mest angelägna att rekrytera.

Att använda befintliga resurser väl är ett viktigt perspektiv för att lyckas med kompetensförsörjningen.

4 Utvecklingsplan

I Tanums kommun presenterar varje förvaltning årligen åtgärder enligt ARUBA-modellen: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla, se bilaga 1.



TANUMS
KOMMUN

Förvaltning
Barn- och utbildningsförvaltningen

Dokumenttyp
Plan

Datum
2024-03-26

Ärendenummer
BUN 2024/0119-102

Sida
17 (17)

Utifrån HÖK 21 togs en plan för den strategiska kompetensförsörjningen fram under 2022. Den innehåller kompetensutvecklingsinsatser på kort och lång sikt samt framgångsfaktorer och insatser inom fyra specificerade områden definierade i HÖK 21. Se bilaga 2.

Attrahera Uppdrag - Mål	Åtgärd/Aktivitet – Hur	Ansvarig	Klart
Ökat rekryteringsunderlag	Samverka med högskola och yrkesutbildningar.	AC/HR	Löpande
Att nå ut till studenter i tidigt skede	Att aktivt delta i mässor på närliggande högskolor, ta emot studenter på praktik samt som sommarvikarier, ta emot studiebesök, erbjuda VFU-platser.	HR o förv.	Löpande
Ett gemensamt arbetsgivarvarumärke internt samt varumärket Tanums kommun	Fortsatt arbete med villkor - som en arbetsgivare. Förmåner och vad Tanums kommun som arbetsgivare står för.	PU	
AIL (Arbetsintegrerat lärande)	Öka attraktiviteten att utbilda sig till och arbeta som lärare samt bidra till att trygga den framtida kompetensförsörjningen av legitimerade lärare och underlätta övergången från studier till arbete. Anställning under utbildning.	BUN	Avtal tecknat
Möjlighet till heltid	Sträva efter heltid vid tjänsteplanering, utifrån verksamhetens behov. Vid möjlighet erbjuda heltid om det finns önskemål hos medarbetare.	Förv.	2021-2024
Chefers förutsättningar	Kartläggning av helhetsbild, åtgärdsplan, uppföljning.	FC-gr	2021 och löpande
God chefskompetens	Satsa på chefsutveckling i avseende att attrahera, rekrytera och behålla chefer i organisationen.	Förv.	Löpande
God arbetsmiljö	Kartläggning av helhetsbild, åtgärdsplan, uppföljning från arbetsmiljö och hälsoenkäten. Balans mellan arbete och fritid, se hälsokorset och medarbetarsamtalet.	Närmsta chef	2024
Rekrytera Uppdrag/Mål	Åtgärd/Aktivitet – Hur		

Marknadsföring, annonsering	Utveckla nya och nyskapande former för marknadsföring och annonsering. Använda sociala medier, headhunting via rätt kanaler (lärosäten, utbildningar, rekryteringsmässor, konferensdagar etc.)	FC-gr HR Kom.	2021 Löpande
Stödanställningar	Erbjuda stödanställningar, riktar sig till dem som står lite längre från arbetsmarknaden	Förv	Löpande
Utveckla Uppdrag/Mål	Åtgärd/Aktivitet – Hur		
Strategisk kompetensplanering	Årligen följa upp kompetensglappet – mellan befintlig kompetens i organisationen och organisationens kompetensbehov. Identifierat kompetensglapp ska ligga till grund för aktivitet på grupp- eller individnivå.	Förv.	Löpande
Individuell kompetensutvecklingsplan	Kompetenskartläggning i samband med medarbetasamtalen och upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan i samverkan mellan medarbetare och chef	Förv.	Löpande
Kompetensutveckling	Kompetensutveckling genom interna, externa utbildningar och nätverkande som följer den individuella utvecklingsplanen.	Förv.	Löpande
Förmåner vid studier, gemensam rutin	Genom kostnadsersättning - gäller vidareutbildning inom alla yrkeskategorier. Tillstyrks av chef utifrån behov och budget, beviljas av förvaltningschef.	Förv.	Löpande
Utveckla chefskompetens	Delta i trainee-program för blivande chefer, chefsintroduktion, kommunens ledarutvecklingsprogram, mentorskap.	HR, Förv.	Löpande
Lättillgängliga digitala utbildningar för chefer och medarbetare	Fortsatt utveckling/användning av digitala utbildningar, filmer inom olika verksamhetsspecifika ämnen samt chefsstöd	HR, FC- gr	Löpande
Ökade möjligheter att arbeta heltid	Se över möjligheten med att kombinera tjänster med andra skolor eller verksamheter. Innan rekrytering undersöka önskemål om ökad sysselsättningsgrad.	AC/FC/H R	2024
Karriärutvecklingsmodell	Bygga modell för hur medarbetare och chefer kan utvecklas, karriärtrappa över olika kompetenssteg. Följer intentionerna i några av Huvudöverenskommelserna (HÖK 21)	Alla förv.	2021–24

Behålla Uppdrag/Mål	Åtgärd/aktivitet – Hur		
Lönestruktur	Arbeta med lönebildning genom lönekartläggning, bevaka omvärlden och löneläget för specifika kompetenser.	HR	2024
Löneutveckling	Lönespridning och löneutveckling enligt HÖK 21.	Fackliga, arbetsgivare	2024
Möjlighet till heltid	Fortsätta öka andelen heltider så att kompetensen används i högre utsträckning.	Förv.	2021–24
Likartade förutsättningar för chefer - arbetsmiljö	Ta fram underlag och undersöka förutsättningarna att fastställa antal medarbetare och stöd per chef.	Förv, HR FC-gr	Påbörjas 2021
Arbetsmiljö och arbetsbelastning	Kartlägga arbetsmiljö och arbetsbelastning genom arbetsmiljö- och hälsoenkät inom alla verksamheter. Utefter resultatet ta fram handlingsplan för fortsatt arbete tillsammans med medarbetare i syfte att skapa ett hållbart medarbetarskap.	Närmsta chef	2024
Hälsa och arbetsmiljö	Uppmuntra medarbetare med hjälp av hälsoinspiratörer till friskvård under och utanför arbetstid. Öka antalet medarbetare som nyttjar friskvårdsbidraget.	Förv.	Löpande
Tydliga kompetensplaner	<ol style="list-style-type: none"> 1) Påbörja arbete med att ta fram underlag för kompetensplaner (individuella, verksamhet och organisatoriskt). 2) Tydliggöra vilka utbildningsbehov som finns hos befintlig personal. 3) Vidareutveckla personal med den kompetens som behövs 	Förv.	Löpande
Digitalisering	Kartlägga behov och möjligheter till att effektivisera genom digital teknik oavsett verksamhetsområde inom organisationen enligt den digitala strategin.	Förv	Löpande
Omställningsfonden, KOM -KR	Att planera insatser som behövs för stärkande av kompetens inom olika områden för att undvika övertalighet på sikt och öka anställningsbarhet. Handlingsplan utformas centralt för perioden 2021–2024.	HR (KSG) FC	2021–24
Avsluta Uppdrag/Mål	Åtgärd/aktivitet – Hur		

Avslutningssamtal med medarbetare	Följa upp rutin och mall som lyfter upp frågor kring varför medarbetaren väljer att gå vidare, vad arbetsgivaren kan tänka på i framtiden för att behålla medarbetare samt vad arbetsgivaren kan tänka på i rekryteringssammanhanget.	HR	Löpande
Erbjuda succesiv avveckling	Om arbetsuppgifterna tillåter erbjuds seniora medarbetare flexibla anställningar på hel/deltid (+ 69 år)	FC	Löpande



Strategisk kompetensförsörjningsplan enligt HÖK 21

1. Huvudöverenskommelse (HÖK)

Huvudöverenskommelse (HÖK) med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd gäller för perioden 1 april 2021 till 31 mars 2024 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

HÖK 21 lägger fortsatt stort fokus på strategisk kompetensförsörjning och lokalt arbete inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning. Avtalet omfattar medarbetare som är anställda i kommun, region eller företag som är medlem i Sobona, är lärare, skollädares eller studie- och yrkesvägledare i förskola, grundskola, fritidshem, särskola, gymnasium, vuxenutbildning, musik- och kulturskola eller någon annan utbildningsform som bedrivs hos dessa arbetsgivare.

HÖK 21 innehåller krav på att alla arbetsgivare ska ta fram en handlingsplan för det lokala arbetet med strategisk kompetensförsörjning och samverka denna senast den 31 mars 2022. Parterna ska fortsätta arbeta med individuell och differentierad lön för att uppnå en önskvärd lönestruktur och avtalet innehåller en nyhet om lokal uppföljning och analys efter genomförd löneöversyn. Avtalets bilaga 6 har fått nytt innehåll med centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation.

2. Inledning

Enligt HÖK 21, bilaga 3 ska den strategiska kompetensförsörjningsplanen processas fram i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas. Arbetsgivaren ska utarbeta en plan för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning som ska vara klar senast 31 mars 2022.

I Tanums kommun har framtagandet av planen skett i samverkan under en serie möten mellan fackliga parter och arbetsgivarpart. Nu återstår att göra planen känd i hela förvaltningen och med hjälp av ett metodstöd starta processer på alla enheter som sedan fylls på i planen. Förhoppningen är då också att allt fler framgångsfaktorer och insatser presenteras inom de områden som lyfts fram i HÖK 21; arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning.

3. Beskrivning av framtagandet av denna plan

HÖK 21-gruppen har i Tanums kommun inledningsvis bestått av fackliga företrädare från Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, HR-specialist, HR-chef och förvaltningschef. I slutskedet anslöt även avdelningscheferna till gruppen.

Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund bjöd den 15 oktober 2021 in till en partsgemensam webbkonferens om det fortsatta arbetet med strategisk kompetensförsörjning enligt det nya avtalet HÖK 21.

HÖK 21-gruppen i Tanum valde att se den inspelade versionen av den tre timmar långa konferensen som hölls av SKR. Vissa avsnitt hade gruppen sett inför det planerade mötet och inför mötet som hölls 28 februari 2022 var HÖK 21-gruppen överens om att i respektive organisationer arbeta med att ta fram och presentera viktiga framgångsfaktorer och insatser inom de områden som ska ingå i planen. Samtalen som fördes i HÖK 21-gruppen betonade hur viktigt det är med lokalt arbete, det vill säga att varje enhet arbetar med frågorna och att det finns en arbetsgång och struktur för att föra frågorna mellan lokal och central nivå och vice versa för att ta fram de allra bästa strategierna. Strategierna i den redan framtagna kompetensförsörjningsplanen med tillhörande ARUBA-plan för Barn- och utbildningsförvaltningen avspeglas i denna plan för strategisk kompetensförsörjning. Inom området arbetsmiljö är verktyget Sunt arbetsliv ett ändamålsenligt stöd. Den utbildningsinsats som inleds under våren i hela förvaltningen avseende att utveckla samverkan utgör även den ett stöd i det vidare arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Ytterligare stöd i arbetet gavs sedan via SKR:s webbkonferens den 11 februari 2022. Det finns anledning till att återkomma till de olika avsnitten om processtöd till arbetet med ändamålsenlig arbetsorganisation, dialogstöd om arbetstid och arbetsbelastning och diskussionsstöd om lön och lönestruktur.

4. Barn- och utbildningsförvaltningens kompetensförsörjningsplan

I HÖK 21 anges det att i det fall lokala parter redan bedriver ett lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utgår planen och det fortsatta arbetet från detta. Lokala parter åläggs därför att fortsätta det lokala arbete som initierades under föregående avtalsperiod med ett särskilt uppdrag att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt.

SKR, Sobona, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund är överens om att det viktiga arbete med strategisk kompetensförsörjning som initierades under föregående avtalsperiod ska fortsätta i och med HÖK 21. Under föregående avtalsperiod (HÖK 18) har centrala parter stöttat lokala parter i arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Parterna har åtagit sig att fortsätta stödja och inspirera det

lokala arbetet som behöver präglas av en helhetssyn så att åtgärder tillsammans ökar möjligheterna att nå de gemensamma målen på såväl kort som lång sikt.

I Tanums kommun läggs fokus i den strategiska kompetensförsörjningsplanen enligt HÖK 21 på att svara upp mot intentionerna i HÖK 21. Planen omfattar hela skolverksamheten, det vill säga arbetet ska genomsyra samtliga skolformer. Planen biläggs Barn- och utbildningsförvaltningens kompetensförsörjningsplan som är allmän och övergripande för hela förvaltningen.

Tanums kommun arbetar med kompetensförsörjning ur ett strategiskt perspektiv, det vill säga att;

- långsiktigt planera för den kompetens som behövs i organisationen
- planera aktiviteter för att nå den kompetensen
- genomföra aktiviteter
- kontinuerligt förändra vid behov

I enlighet med kommunens övergripande kompetensförsörjningsstrategi ska årligen en kompetensförsörjningsplan per nämnd tas fram. Barn- och utbildningsnämndens kompetensförsörjningsplan beskriver nuläge och strategiska-, organisatoriska- och omvärldsperspektiv som förvaltningen kommer att arbeta med under 2022. Handlingsplanen, den så kallade ARUBA-planen, uppdateras årligen.

Nedan finns framgångsfaktorer och insatser som listats i ARUBA-planen.

Enligt ARUBA-planen	
Framgångsfaktorer	Insatser
Öka rekryteringsunderlaget	<ul style="list-style-type: none"> • Samverka med högskolor, universitet och yrkesutbildningar • Marknadsföring och annonsering • Nå ut till studenter i ett tidigt skede • Arbetsgivarvarumärket • Förmåner
Strategisk kompetensplanering	<ul style="list-style-type: none"> • Identifiera kompetensglapp • Kompetenskartläggning • Individuell kompetensutvecklingsplan • Kompetensutveckling
Lönestruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Lönekartläggning
Utvecklingsmöjlighet	<ul style="list-style-type: none"> • Modell för karriärtrappa (enligt HÖK 21)
Hälsa och arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> • Friskvårdsförmåner • Hälsoinspiratörer • Främjande och förebyggande hälsoarbete

5. Kompetensutvecklingsinsatser

Som ett led i att stärka den strategiska kompetensförsörjningen är de centrala parterna överens om att lokala parter bör samverka i fråga om kompetensutveckling inom skolverksamheten ur såväl ett **kortsiktigt** som ett **långsiktigt** perspektiv. Arbetsgivaren ska säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls.

Kompetensutveckling i Strategisk kompetensförsörjningsplan HÖK 21

Insatser	Kort sikt	Lång sikt
Kompetenskartläggning	<ul style="list-style-type: none"> • Inventering WinLas 	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig uppdatering
Identifiera kompetensglapp och åtgärda	<ul style="list-style-type: none"> • Inventering WinLas • Behovsinventering • Erfarenheter från rekrytering 	<ul style="list-style-type: none"> • Beakta vid rekrytering, bemanningsplanering och utbildningsinsatser
Individuell kompetensutvecklingsplan	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbета mall • Digitalt verktyg, kompetensmodul-WinLas 	<ul style="list-style-type: none"> • Samtliga medarbetare inom avtalsområdet har en kompetensutveckling som stödjer kommunens kompetensförsörjning
Kompetensutveckling	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisk planering för att matcha behovet 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisk plan finns

6. Områden som utgör stöd för kompetensförsörjning

Centrala parter ser det som framgångsrikt att denna dialog omfattar huvudmannens **hela skolverksamhet**, det vill säga ett arbete som utgår från de olika skolformerna. Arbetet ska ta sin utgångspunkt i att identifiera framgångsfaktorer i utformningen av **arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning** och med stöd i dessa identifiera insatser för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen.

Framgångsfaktorer inom de olika områdena

Område	Framgångsfaktorer	Insatser
Arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> • Inrätta en bemanningsenhet • Utvecklingsmöjlighet inom yrket • Resurser anpassade till krav • Återkoppling 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla samverkan 	
Arbetsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla samverkan • Undersöka hur det är när det är en bra schemaläggning 	
Arbetstid	<ul style="list-style-type: none"> • Undersöka hur det är när det är en bra schemaläggning 	
Lönebildning	<ul style="list-style-type: none"> • Lönestruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Lönekartläggning

7. Metodstöd till alla enheter för genomgång

Då HÖK 21-gruppen betonade hur viktigt det är att lokalt arbete på enheterna, kommer ett metodstöd att arbetas fram för att stödja processer på alla enheter. Förhoppningen är då också att allt fler framgångsfaktorer och insatser presenteras inom de områden som lyfts fram i HÖK 21; arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning.

Underskrifter:

Lina Magnusson, förvaltningschef

Nils Kern, Lärarnas riksförbund

Karin Svensson, Lärarförbundet

Tanumshede 2022-03-25



Dokumentet är signerat med Visma Addos tjänst för digital signering.
Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Undertecknarens identitet är registrerad och listad här nedan.

Med min signatur bekräftar jag innehållet i ovanstående dokument.



Serienummer: b0OG2xGmXoGYd9hhDCuYGQ

LINA MAGNUSSON
Förvaltningschef barn- och utbildning

2022-04-01 09:36



Serienummer: ay9WewyHqdyDYaKQN0Wfba

NILS KERN
Lärarnas riksförbund

2022-04-01 11:18



Serienummer: LFdJVB8bEGF9ISpM1kgCcQ

KARIN SVENSSON
Läraryrket

2022-04-04 18:40

Detta dokument är signerat med Visma Addos tjänst för digital signering.
Certifikat i detta dokument är säkra och validerade med hjälp av de matematiska hashfunktionerna i originaldokumentet.

Dokumentet är låst för ändringar och har en tidsstämpel med ett certifikat från en pålitlig tredje part. Alla kryptografiska signeringscertifikat är inbäddade i PDF-filen och kan användas för godkännande i framtiden.

Hur man verifierar att dokumentet är i original

Detta dokument är skyddat med ett Adobe CDS-certifikat. När du öppnar dokumentet i Adobe Reader ser du att det är certifierat i Visma Addos signeringstjänst. Detta garanterar att innehållet i dokumentet är oförändrat.

Du kan verifiera de kryptografiska signeringscertifikaten i dokumentet med Visma Addos validator på denna webbsida
<https://vismaaddo.net/WebAdmin/#/NemIdValidation>



Utöver detta dokument kan ett eller flera dokument och bilagor höra till försändelsen.
Alla dokument i försändelsen är listade nedan. I händelseloggen
står alla åtgärder som relaterar till signeringen av dokumentet.

Dokument i försändelsen

Detta dokument

Strategisk kompetensförsörjningsplan enligt HÖK 21.pdf

Ovanstående dokument och bilagor som lämnats in i signerad form har skickats till alla parter via e-post eller en nedladdningslänk. Undertecknaden är ansvarig för nedladdning och säker lagring av dokument och bilagor.

Ladda ner dokument

Om du som undertecknare har fått en länk där du kan ladda ner dokumenten kommer den att vara giltig i upp till 10 dagar efter mottagande. Därefter kommer dokumenten att raderas från Visma Addo.

Händelselogg för dokument

Händelselogg för dokumentet

2022-04-01 09:33 Underskriftsprocessen har startat
2022-04-01 09:33 Underskriftsprocessen har startat
2022-04-01 09:33 Underskriftsprocessen har startat
2022-04-01 09:33 En avisering har skickats till Lina Magnusson
2022-04-01 09:33 En avisering har skickats till Nils Kern
2022-04-01 09:33 En avisering har skickats till Karin Svensson
2022-04-01 09:34 Dokumentet öppnades via länken som skickades till Lina Magnusson
2022-04-01 09:36 LINA MAGNUSSON har signerat dokumentet Strategisk kompetensförsörjningsplan enligt HÖK 21.pdf via BankID Sverige (Unikt ID: b0OG2xGmXoGYd9hhDCuYGQ)
2022-04-01 09:36 Alla dokument har undertecknats av Lina Magnusson
2022-04-01 11:17 Dokumentet öppnades via länken som skickades till Nils Kern
2022-04-01 11:18 NILS KERN har signerat dokumentet Strategisk kompetensförsörjningsplan enligt HÖK 21.pdf via BankID Sverige (Unikt ID: ay9WewyHqdyDYaKQNOWfbA)
2022-04-01 11:18 Alla dokument har undertecknats av Nils Kern
2022-04-04 09:33 Meddelande har skickats till mottagaren, Karin Svensson
2022-04-04 10:11 Dokumentet öppnades via länken som skickades till Karin Svensson
2022-04-04 18:40 KARIN SVENSSON har signerat dokumentet Strategisk kompetensförsörjningsplan enligt HÖK 21.pdf via BankID Sverige (Unikt ID: LFdJVB8bEGF9ISpM1kgCcQ)
2022-04-04 18:40 Alla dokument har undertecknats av Karin Svensson

Visma Addo

Visma Consulting • Gærtorvet 1-5 • 1799 Copenhagen V • Denmark
addo@visma.com • www.visma.dk/addo

Visma Addo ID-nummer : a074197d-4182-4c54-995e-bff7692a5205

Tid- och kommunikationsplan avseende budgetarbetet 2025

Paragraf BUN Au § 19

Ärendenummer BUN 2024/0116-606

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Tar emot informationen för kännedom

Sammanfattning av ärendet

Vid barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott den 4 april inleds dialog mellan förvaltningen och barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott avseende arbetet med mål och budget 2025.

Vid barn- och utbildningsnämndens sammanträde 18 april delges barn- och utbildningsnämnden föreslagen tid- och kommunikationsplan för arbetet med budget 2025.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-27
Tid- och kommunikationsplan

Beslutet skickas till

Förvaltningschef

Budget 2025

Barn- och utbildning



TANUMS
KOMMUN

Tids- och kommunikationsplan





Handlingsplan till barn- och utbildningsnämndens mål 2024

Paragraf BUN Au § 20

Ärendenummer BUN 2023/0273-606

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Tar emot informationen för kännedom.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2023-06-19 om ny vision för Tanums kommun (§ 90) samt om en ny styrmodell (§ 91). All styrning i Tanums kommun har sin utgångspunkt i kommunens styrmodell.

Med utgångspunkt från kommunfullmäktiges mål har barn- och utbildningsnämnden 2024-01-25, § 2, fattat beslut om fyra mål med tillhörande indikatorer för barn- och utbildningsnämnden. Utifrån dessa mål har förvaltningen tagit fram en handlingsplan med aktiviteter som syftar till att uppnå målen.

Handlingsplanen visar övergripande aktiviteter av större karaktär för att uppnå målen. Planen är ett levande dokument, där ytterligare aktiviteter kommer att fyllas på under året. Respektive verksamhet arbetar fram ytterligare aktiviteter.

Påverkan på ekonomi

Samtliga aktiviteter ska rymmas inom barn- och utbildningsnämnden budget.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-27

Handlingsplan

Protokollsanteckning

Göran Berger (M) lämnar följande protokollsanteckning avseende Mål 2,pkt 2.2:

Önskar ett tillägg om resultatet av de åtgärder som beskrivs i pkt 2.2. Exempelvis en sammanställning över betygen på nationella prov i åk 3/åk 6/åk 9. Därigenom får huvudmannen fördjupad överblick över hur undervisningen fungerat och kan bättre bidra till att utforma utbildningen så att eleven når målen, vilket är huvudmannens ansvar enligt de nationella



TANUMS
KOMMUN

Nämnd/Styrelse
Barn- och utbildningsnämndens
arbetsutskott

Dokumenttyp
Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum
2024-04-04

Sida
2 (2)

styrdokumenten.

Ibland anförs att gränslinjen mellan politiker och tjänstemän sker genom att skilja mellan "vad" och "hur". "Vad" indikerar då att det är en politikerfråga, "hur" att det är en tjänstemannafråga. I praktiken är denna till synes klara uppdelning i "vad" och "hur" inte så användbar, anser Skolinspektionen ("Huvudmannens styrning av skolan", Skolinspektionens rapport 2015:01).

Beslutet skickas till

Förvaltningschef

Justerandes signaturer

Utdragsbestyrkande



Utredning avseende nettokostnadsavvikelser 2022

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Informationen tas emot för kännedom

Beslutsnivå

Barn- och utbildningsnämnden

Sammanfattning av ärendet

Tanums kommuns övergripande ekonomiska mål utgår ifrån generationsprincipen vilket innebär att varje generation ska bära kostnaden för den service som den konsumerar och inte belasta kommande generationer med kostnader eller åtaganden.

Nettokostnadsavvikelsen har för barn- och utbildningsnämnden redovisat höga kostnader jämfört med den genomsnittliga kostnaden som kommunen skulle ha om verksamheten bedrevs på en genomsnittlig avgifts-, ambitions- och effektivitetsnivå och där hänsyn tagits till de strukturella faktorerna.

Under 2023 har effektiviseringar genomförts och de fortsätter även under 2024 och 2025. Tanums kommun behöver därför bedriva ett proaktivt arbete för att effektivisera verksamheterna, vilket ställer kravet att alla verksamheter är kostnadseffektiva. Det är därför av stor vikt att analysera orsaken till att Tanums kommun redovisar en positiv avvikelse i nettokostnadsavvikelsen.

Utredningen avseende nettokostnadsavvikelsen inom barn- och utbildningsnämnden i Tanum är uppdelad i tre delar där nämnden har en referenskostnad, det vill säga 1) förskola, 2) fritidshem och 3) förskoleklass/grundskola. Varje del innehåller en nyckeltalsanalys där analys sker utifrån jämförelse med jämförbara kommuner. Inom varje verksamhet där det finns en referenskostnad jämförs Tanums kommun med de sex kommuner som ur ett strukturellt perspektiv har mest likartade förutsättningar att bedriva sin verksamhet. Vilka variabler och hur de viktas tas fram av SKR (genom Kolada, Kommun- och landstingsdatabasen) och de tar även fram vilka



TANUMS
KOMMUN

Förvaltning
Barn- och utbildningsförvaltningen

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2024-04-05

Ärendenummer
BUN 2024/0148-606

Sida
2 (2)

kommuner som Tanum ska jämföras med. Vilka kommuner som är "jämförbara" varierar över tiden med hur utvecklingen ser ut i varje kommun.

I medföljande underlag redogörs för nettokostnadsavvikelsena inom barn och utbildningsnämnden för år 2022, och delges nämnden för kännedom.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-04-05

Utredning avseende nettokostnadsavvikelser 2022



TANUMS
KOMMUN

NETTOKOSTNADSÄVVIKELSE 2022

Barn- och utbildning



Författare: Öyvind Höiberg/Controller

Innehåll

Barn och utbildning	2
Bakgrund	2
Metod och källor	2
Centrala begrepp.....	2
Räkenskapssammandraget.....	2
Bruttokostnad	2
Nettokostnad.....	3
Det kommunala utjämningsystemet.....	3
Referens-/strukturkostnad.....	3
Nettokostnadsavvikelse	3
Jämförbara kommuner.....	3
Nettokostnadsavvikelse Tanums kommun.....	4
Förskola.....	5
Nettokostnad och referenskostnad.....	5
Personalkostnad.....	6
Lokalkostnad	7
Sammanfattning.....	8
Fritidshem.....	9
Nettokostnad och referenskostnad.....	9
Sammanfattning.....	10
Grundskola	11
Nettokostnad och referenskostnad.....	11
Skolskjuts	12
Undervisning	13
Pedagogisk högskoleexamen.....	14
Lokaler.....	15
Elevhälsa	15
Läromedel.....	16
Sammanfattning.....	16
Kostnad vis a vis kvalitet.....	17
Socialekonomiska förutsättningar	17
Resultat läsåret 2022/2023	17
Andelen elever årskurs 9 som är behöriga till nationellt yrkesprogram.....	17
Genomsnittligt meritvärde, elever i årskurs 9	18
Andelen elever årskurs 6 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen	19
Andelen elever som har uppnått kunskapskraven i alla ämnen årskurs 9	20
Andelen elever som fullföljer gymnasiet med examen inom 3 år av nybörjarelever, exkl IM	20
Resultat vis a vis resurs	21

Barn och utbildning

Bakgrund

Tanums kommuns övergripande ekonomiska mål utgår ifrån generationsprincipen vilket innebär att varje generation ska bära kostnaden för den service som den konsumerar och inte belasta kommande generationer med kostnader eller åtaganden. Nettokostnadsavvikelsen har för Barn- och utbildningsnämnden redovisat höga kostnader jämfört med den genomsnittliga kostnaden som kommunen skulle ha om verksamheten bedrevs på en genomsnittlig avgifts-, ambitions- och effektivitetsnivå och där hänsyn tagits till de strukturella faktorerna. Kommande år står den kommunala sektorn inför omfattande utmaningar. Särskilt utmärkande är att de ökade behoven av omsorg och vård av äldre som kräver allt större resurser. Statistiska Centralbyråns befolkningsframskrivningar pekar på att antalet barn (0–19 år) kommer att minska under de kommande decennierna. Samtidigt förväntas både antalet och andelen äldre öka i snabbare takt än den arbetsföra befolkningen, vilket kommer resultera i både en ökad försörjningsbörda och en kraftigt ökad efterfrågan på välfärdstjänster för äldre. Sammantaget förväntas befolkningen växa i lägre takt än under det senaste decenniet, men också i lägre takt än vad som tidigare beräknats. Det ekonomiska utrymmet begränsas och för verksamhetsåret kompenseras nämnderna inte för särskilda resurstillskott samtidigt som ramarna justeras med en effektivisering med 1 procent. Denna effektivisering kommer att fortsätta även under 2024 och 2025. Tanums kommun behöver därför bedriva ett proaktivt arbete för att effektivisera verksamheterna, vilket ställer krav att alla verksamheter är kostnadseffektiv. Det är därför av stor vikt att analys sker av orsaken till varför Tanums kommun redovisar en positiv avvikelse i nettokostnadsavvikelsen.

Metod och källor

Genomlysningen har genomförts genom analys av nyckeltal från databaser. De nyckeltal som används i rapporten är främst hämtade från databaserna Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen) och SCB (Statistikmyndigheten statistiska centralbyrån). För att kunna utföra analys, relatera data och förklara samband jämförs Tanums kommun med på förhand jämförbara kommuner och riket.

Utvärderingen av nettokostnadsavvikelsen inom barn- och utbildningsnämnden i Tanum är uppdelad i de tre delar där nämnden har en referenskostnad, dvs förskola, fritidshem och förskoleklass/grundskola. Varje del innehåller en nyckeltalsanalys där analys sker utifrån jämförelse med jämförbara kommuner.

Centrala begrepp

Räkenskapssammandraget

RS, Räkenskapssammandraget, är en årlig insamling av ekonomiska uppgifter från Sveriges kommuner till SCB. Informationen utgör grund för beräkningen av kommunernas nettokostnader. Kostnader och intäkter rapporteras in per verksamhet. För de kommuner som inte fullt ut har motsvarande verksamhetsindelning krävs att verksamhetsgemensamma kostnader och intäkter fördelas. Därutöver finns det kommungemensamma kostnader som ska fördelas ut på respektive verksamhet.

Informationen i RS används av SCB för att beräkna hur mycket kommunerna ska få i det kommunala utjämningsystemet och dels för att beräkna kommunernas nettokostnader.

Bruttokostnad

Bruttokostnad är alla kostnader för att bedriva en viss verksamhet i en kommun.

Nettokostnad

Nettokostnad är alla kostnader minus alla intäkter för att bedriva en viss verksamhet. Därmed ska det vara den faktiska kostnaden för kommunen för verksamheten. För att få rättvisande nettokostnader krävs att den ekonomiska informationen fördelas på rätt verksamhet och rätt kolumn i redovisningen i RS.

Det kommunala utjämningsystemet

Den myndighet som följer upp det kommunala utjämningsystemet är Statskontoret. De beskriver syftet med utjämningsystemet som ”[att det ska] skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar för alla kommuner och regioner i landet att kunna tillhandahålla sina invånare likvärdig offentlig service oberoende av invånarnas inkomster och andra strukturella förhållanden”. Riksdag och regering ansvarar för anslagen till den kommunala utjämningsen och hur modellerna ska vara utformade. SCB är ansvariga för att uppdatera data, utföra beräkningar och presentera utfallet. I kostnadsutjämningsen kompenseras kommunerna för opåverkbara strukturella skillnader baserat på behov av kommunal service och förutsättningar att producera sådan service.

Referens-/strukturkostnad

Referenskostnaden och strukturkostnaden är den teoretiskt beräknade kostnaden för en kommun och den används i statens kostnadsutjämningsen. Kostnadsutjämningsen är till för att utjämna strukturella behovs- och kostnadsskillnader. Den utjämnar däremot inte för skillnader i ambitionsnivå, effektivitet eller avgifter. Den kan också sägas vara den genomsnittliga kostnaden som kommunen skulle ha om verksamheten bedrevs på en genomsnittlig avgifts-, ambitions- och effektivitetsnivå och där hänsyn tagits till de strukturella faktorerna.

Strukturella faktorer är exempelvis åldersstruktur, medborgarnas sociala bakgrund, geografisk struktur, med mera. Skillnaden mellan strukturkostnaden, tidigare kallad referenskostnaden, och Tanum kommuns redovisade kostnad i kronor per invånare går att läsa i kommunernas och regionernas jämförelsedatabas Kolada på internet.

Nettokostnadsavvikelse

Avvikelsen mellan en kommuns inrapporterade nettokostnad och en kommuns referenskostnad kallas för nettokostnadsavvikelse. Nyckeltalet redovisar skillnaden mellan en kommuns faktiska kostnad och den kostnad som räknats fram i det kommunala utjämningsystemet för kommunen. Positiva värden indikerar högre kostnadsläge än statistiskt förväntat och negativa värden ett lägre kostnadsläge än statistiskt förväntat.

De verksamheter som det i denna genomlysning finns redovisade nyckeltal för nettokostnadsavvikelse är förskola, fritidshem och en gemensam för förskoleklass och grundskola. Därmed saknas nyckeltalet nettokostnadsavvikelse för grundsärskola och pedagogisk omsorg. Dock finns kostnaderna för pedagogisk omsorg med i referenskostnaden för förskola och fritidshem. Däremot ingår inte kostnaden för pedagogisk omsorg i nettokostnaden för förskola och fritidshem utan redovisas som en egen verksamhet. Den genomsnittliga nettokostnaden skulle vara 1,4 procent högre för hela riket om kostnaden för pedagogisk omsorg hade ingått. Därmed är nettokostnadsavvikelsen för fritidshem och förskola för lågt redovisade. Utfallet blir olika för olika kommuner då kommuner med mer pedagogisk omsorg får lägre redovisade kostnader relativt de kostnader som beräknats i referenskostnaden.

Jämförbara kommuner

Inom varje verksamhet där det finns en referenskostnad jämförs Tanums kommun med de sex kommuner som ur ett strukturellt perspektiv har mest likartade förutsättningar att bedriva sin verksamhet. Vilka variabler och hur de viktas tas fram av SKR (genom Kolada, Kommun- och landstingsdatabasen) och de tar även fram vilka kommuner Tanum ska jämföras med. Vilka kommuner som är ”jämförbara” varierar över tiden med hur utvecklingen ser ut i varje kommun. Längre bak i tiden är det därför inte säkert att denna jämförelsegrupp av liknande kommuner är fullt lika jämförbara. Nuvarande jämförbara kommuner är nya från 2021 och därför

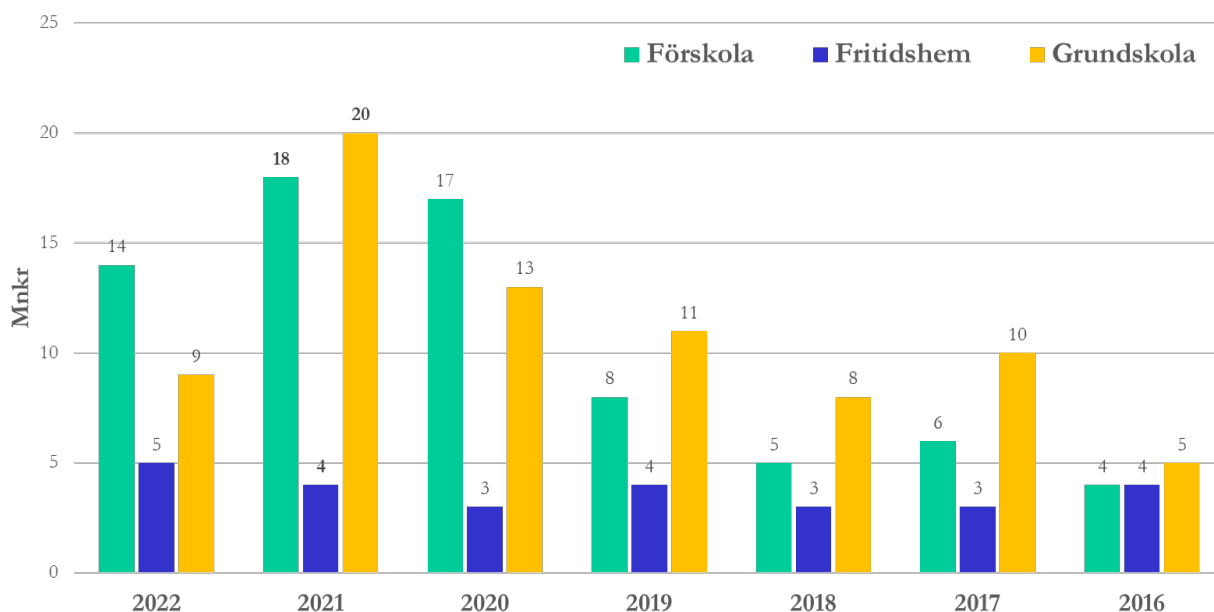
bra jämförelsekommuner 2021. Jämförelsekommunerna blir olika beroende på vilka verksamhetsformer som redovisas, se nedan:

Förskola 2022	Fritidshem 2022	Grundskola 2022
Gullspång	Båstad	Smedjebacken
Ockelbo	Flen	Tibro
Olofström	Markaryd	Tidaholm
Torsby	Strömsund	Tingsryd
Valdemarsvik	Sunne	Tjörn
Vansbro	Svenljunga	Torsby
Åmål	Örkelljunga	Älvsbyn

Förutsättningarna för kommunerna är inte identiska men jämförelse med dessa ger indikationer på vad som är kostnadsdrivande och vad som är kostnadssänkande.

Nettokostnadsavvikelse Tanums kommun

Sammantaget bedriver kommunen verksamheter till en kostnad som överstiger den förväntade nivån motsvarande 28 miljoner kronor vilket är en minskning från 2021 då motsvarande belopp var 42 mnkr. Samtliga verksamheter bedrivs till en kostnad som överstiger förväntad nivå givet kommunens struktur inom de nämnda verksamheterna.

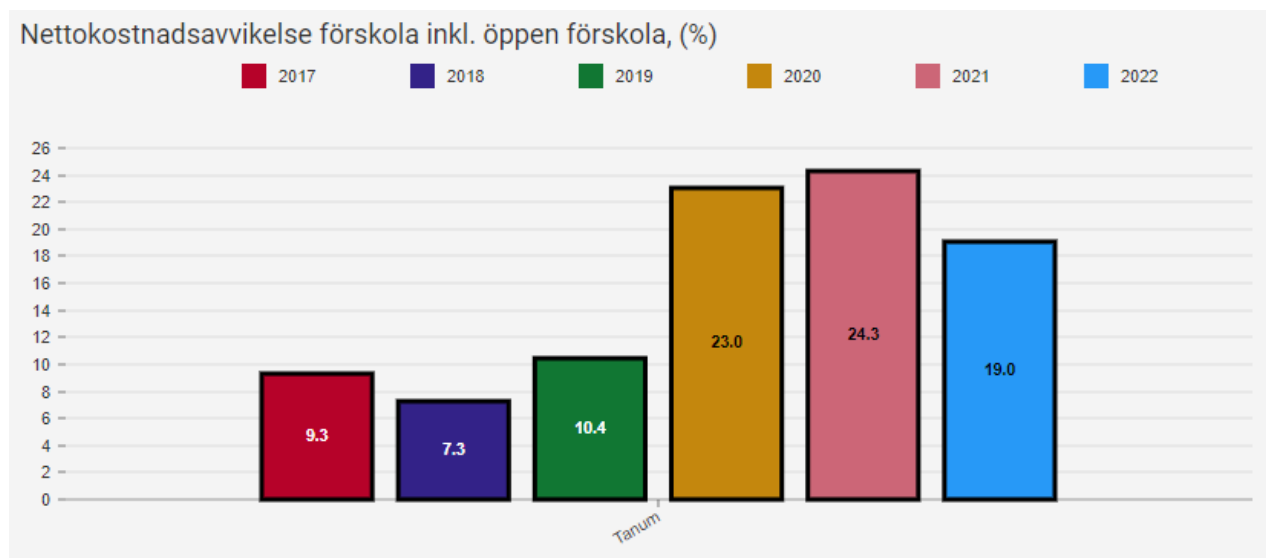


Nettokostnadsavvikelsen visar om kommunens faktiska kostnader är högre eller lägre än vad som kan förväntas utifrån kommunens specifika strukturella förutsättningar om verksamheten bedrivs vid en genomsnittlig ambitions-, effektivitets- och avgiftsnivå. Högre kostnader än förväntat beror på att kommunen aktivt valt en högre ambitionsnivå eller har en lägre effektivitetsnivå. Nettokostnadsavvikelsen bör sättas emot de målsättningar som har satts upp. När väl avvikelserna hittats behöver man ta reda på orsakerna. Kompletterande information krävs av verksamheten. Kommunens kostnader kan påverkas av strukturella förutsättningar som systemet inte fångar. I praktiken kan det vara svårt att konstatera vad som är orsak till eventuell avvikelse. Ofta är det en kombination av ett flertal orsaker. Via volymuppgifter och styckkostnad ges en indikation om orsaken. Syftet med en jämförelse kan inte vara att anpassa kostnaden till standardkostnaden, utan att granska de prioriteringar och den resurstilldelning som faktiskt görs. En strukturell förutsättning är andelen barn satt i relation till hela populationen i Tanums kommun och för Tanum ligger denna andel lågt jämfört med riket vilket påverkar referenskostnaden och delförklarar avvikelsen ovan.

I det följande analyseras respektive verksamhetsområde i syfte att reda ut vad som förklarar eventuella avvikelser mot referenskostnaden.

Förskola

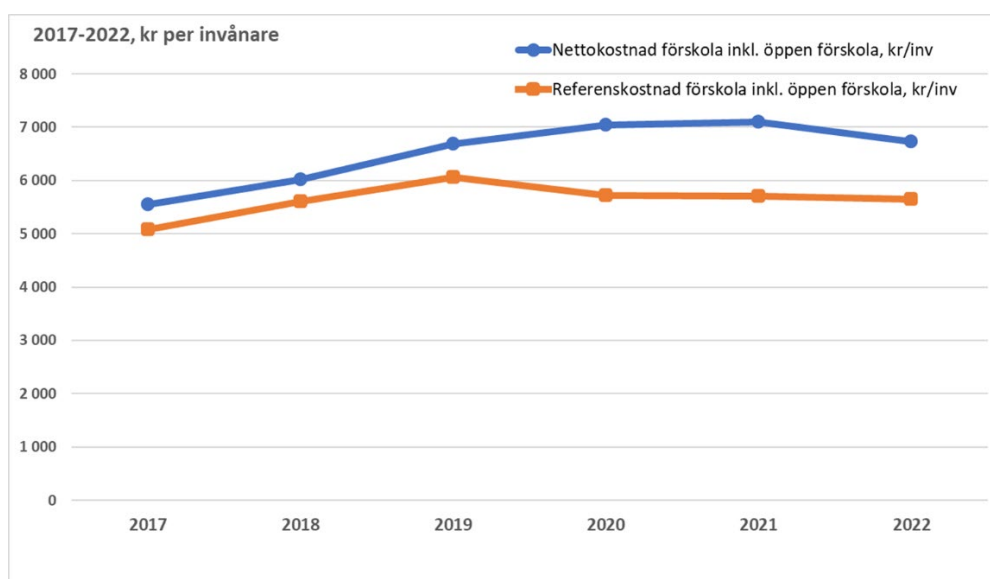
Nettokostnadsavvikelsen innebär att kommunen bedriver förskolor till en kostnad som överstiger förväntad nivå med 19 procent, vilket innebär att kostnaderna ligger 14 miljoner kronor högre än statistiskt förväntad. Nyckeltalet publiceras dels som antal miljoner kronor och dels i procentform där positiva värden indikerar högre kostnadsläge än statistiskt förväntat och negativa värden ett lägre kostnadsläge än statistiskt förväntat givet en genomsnittlig ambitionsnivå. I jämförelse med andra är procentuell avvikelse mer talande då absoluta tal även påverkas av invånarantalet i kommunen. Avvikelsen gäller för förskola och öppen förskola.



Ökningen blev påtaglig de två senaste åren och ökningen härleds till många modullösningar där kostnaden för dessa moduler per m² är högre än kostnaden för befintliga lokaler.

Nettokostnad och referenskostnad

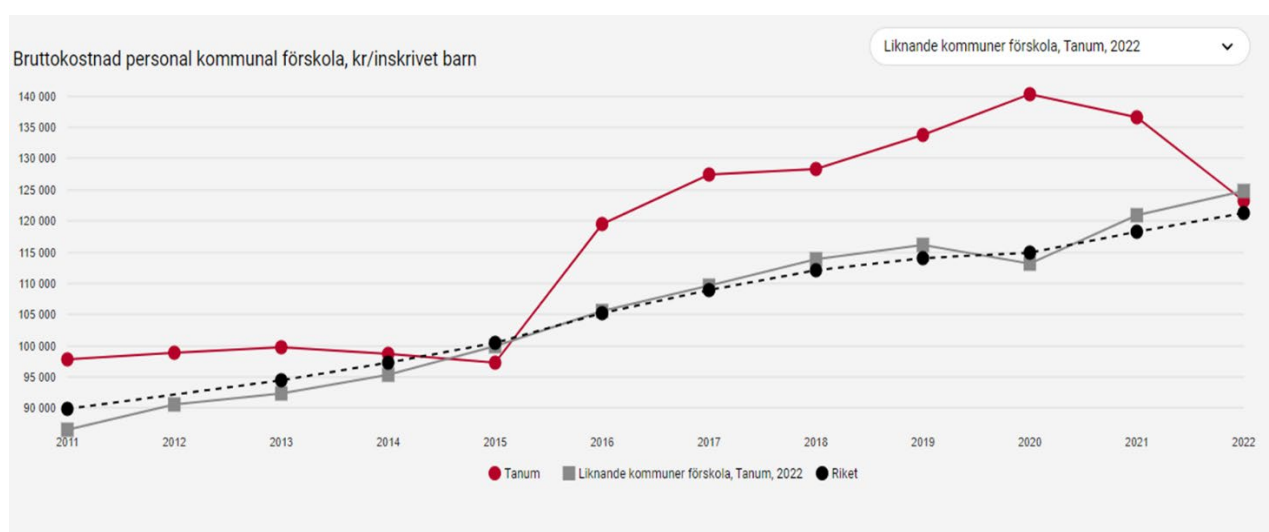
Kommunen ligger på en hög nettokostnad i förhållande till kommunens strukturella förutsättningar.



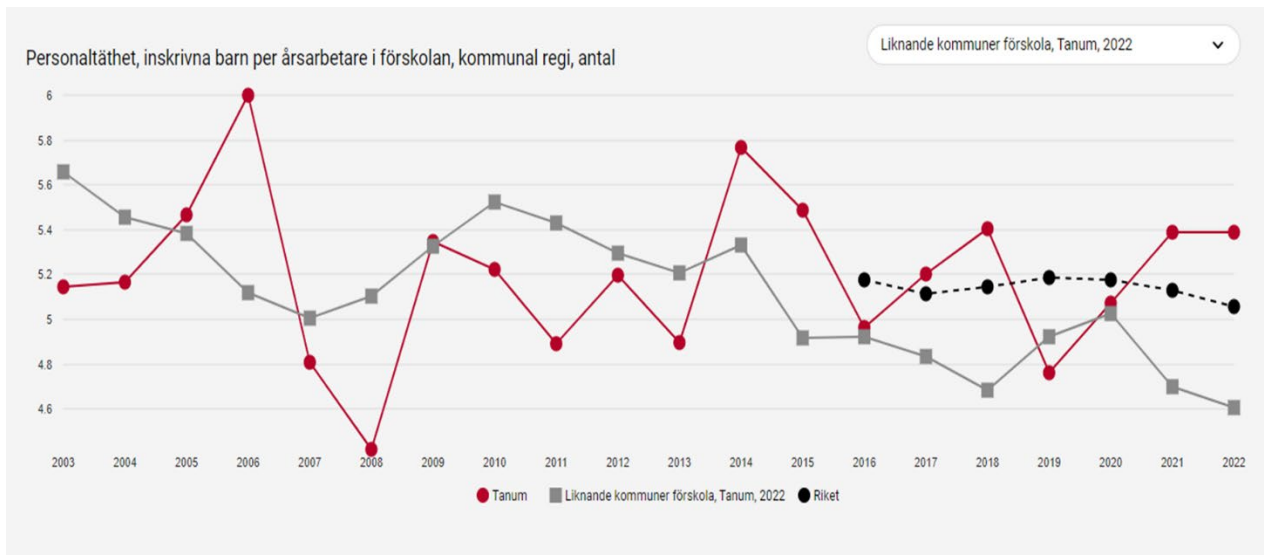
Den negativa avvikelsen under perioden kan förklaras av ökade lokalkostnader 2020 och 2021 genom etablerande av modullösningar på många orter inom kommunen. Backa, Grebbestad, Fjällbacka och Rabbalshede samtidigt som en grundskoleenhet (Tanumshede/Hedeskolan) har blivit omgjort till en förskolenhet efter renovering och anpassning av lokalen. För 2022 vidtogs extra städ i samband med pandemin som också ökade lokalkostnaderna.

Personalkostnad

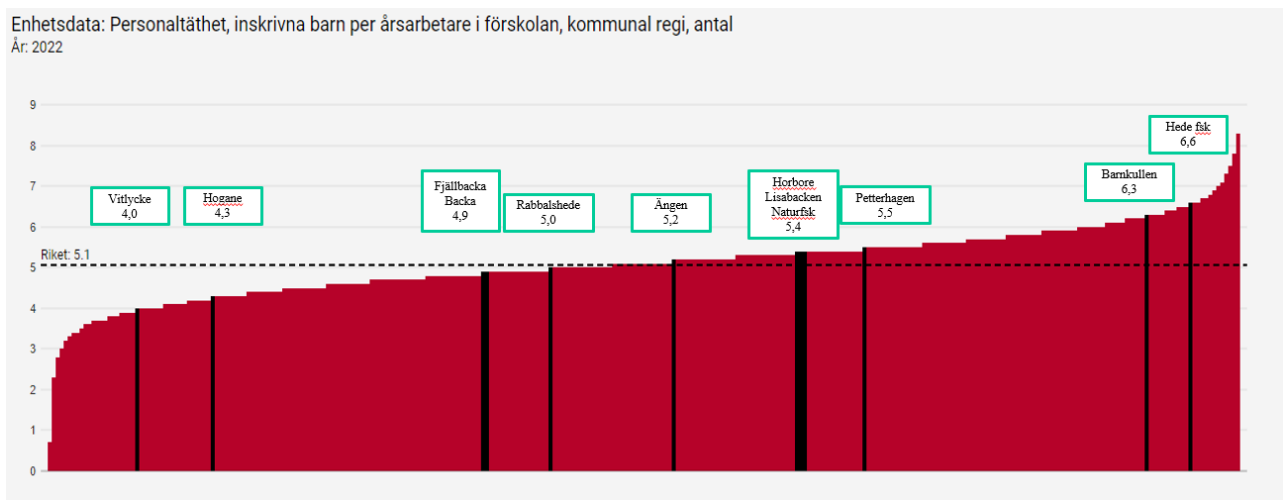
Personalkostnaderna har legat högt jämfört med jämförelsekommunerna, men ligger nu i paritet med jämförelsekommunerna och med riket. Bruttokostnaden avser all personal i förskolan: pedagogisk personal, assistenter, städ- och kökspersonal samt ledning och administration. Det är dock oklart i statistiken om alla kommuner redovisar på likvärdigt sätt då många har upphandlat båda städ och måltider från annan enhet inom kommunen eller från extern aktör. För Tanums kommunen upphandlas städet. Från 2022 ligger kökspersonalen under serviceenheten (Omsorgsnämnden) vilket förklarar minskningen i personalkostnaderna.



Ett nyckeltal som redovisar hur mycket resurs kommunen lägger på personal är antal barn per årsarbetare. Nyckeltalet avser pedagogisk personal och eventuella assistenter. Här ligger kommunen med ett högre antal barn per tjänst jämfört med riksgenomsnittet och med liknande kommuner i genomsnitt. Detta indikerar att antalet tjänster i relation till antalet inskrivna barn är lägre i jämförelsen. Kostnaden per tjänst kan till exempel variera genom högre utbildningsnivå, äldre personal, lång anciennitet, höga lönenivåer. Enligt statistik för 2022 redovisar Tanums kommun en lägre andel personal med förskolläraryrket än riket och jämförelsekommunerna.

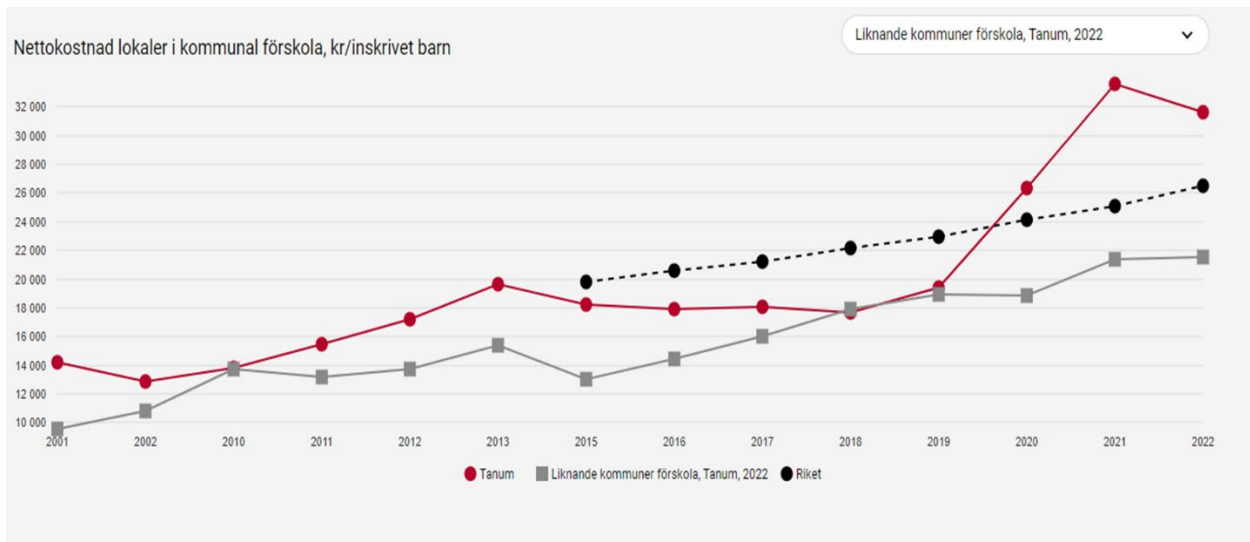


Antal enheter och således antalet små enheter har en inverkan på kostnaderna. Dels genom lokalkostnader dels genom minskade stordriftsfördelar då små enheter har samma krav på verksamhetsinnehållet och öppettiderna som större enheter. Personaltätheten per barn blir därför högre för små avdelningar då dessa avdelningar också måste ske på samma villkor som större. En bild av detta beskrivs enligt tabell nedan då den redovisar en stor spridning mellan de olika förskolorna i kommunen. Nedanstående spridning ger inga likvärdighet i resurstilldelningen då små avdelningar genomgående har mera personal än större avdelningar.

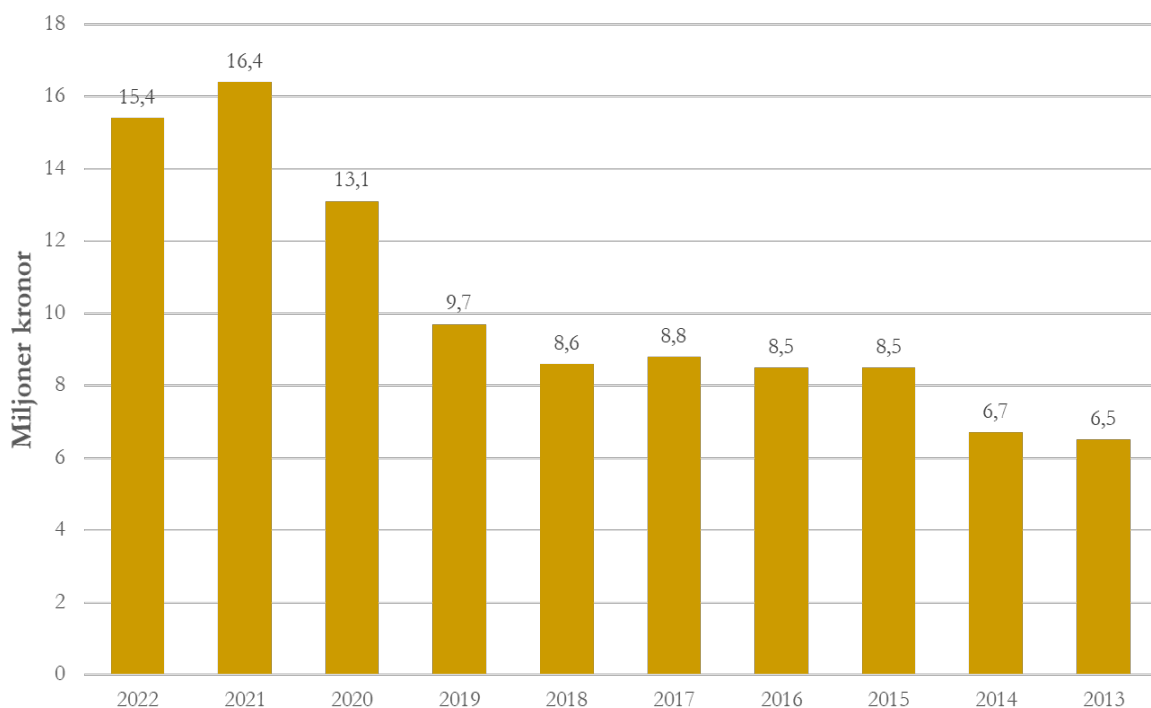


Lokalkostnad

Lokalkostnaderna per inskrivet barn ligger högt över riksgenomsnittet och jämförelsekommunerna. Tanums kommun har de senare åren installerat modullösningar på flera förskolornåden. För 2022 har dessa kostnader minskat något samtidigt som extra städ på grund av pandemin har upphört.



Dessa modulkostnader är mycket höga och har påverkat den totala kostnaden Tanums kommun lägger på lokalerna som sedan 2019 har ökat med 69 procent.

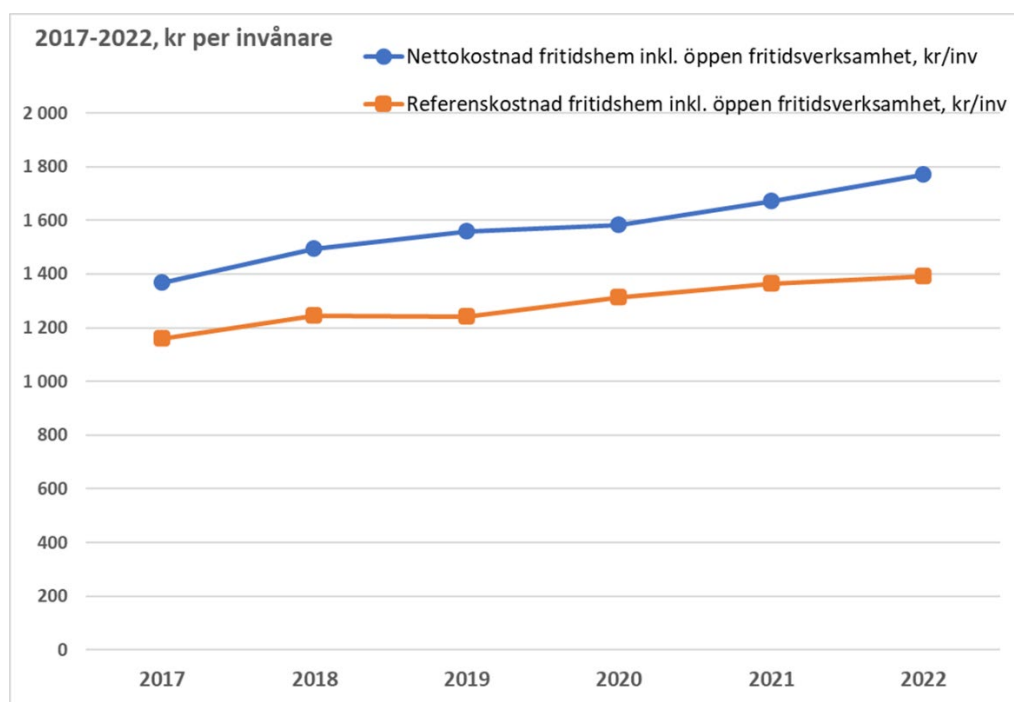
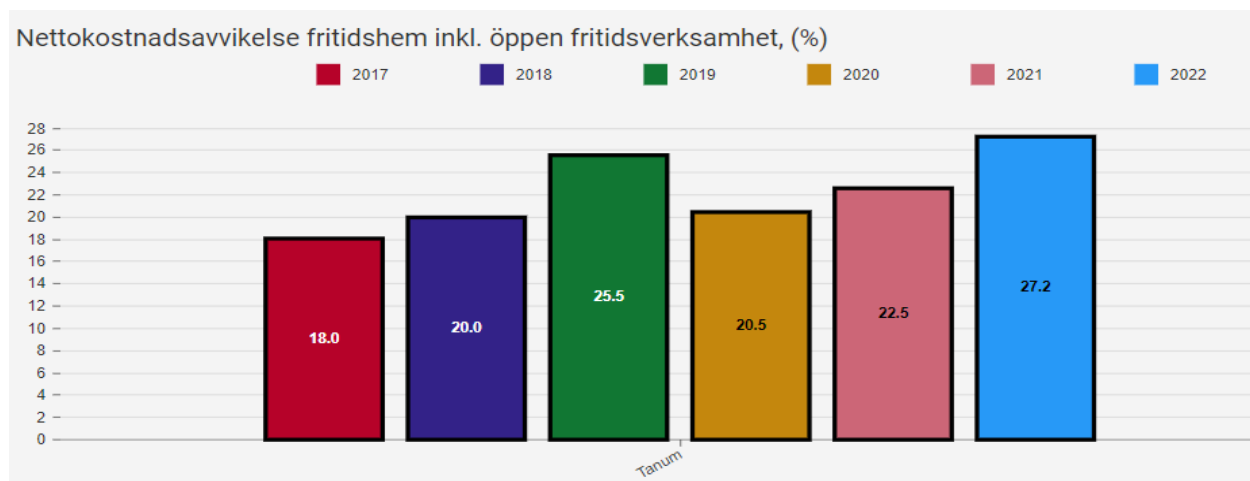


Sammanfattning

Tanums kommun bedriver förskoleverksamheten till en kostnad som är 19 procent högre än vad som förväntas utifrån kommunens struktur samt genomsnittlig ambition och effektivitet. Sammantaget uppgår avvikelsen till 14 miljoner kronor. Det höga kostnadsläget förklaras dels genom höga personalkostnader vilket bland annat beror på små enheter som var för sig har lågt antal barn per årsarbetare del genom höga lokalkostnader som förklaras av modullösningar på många orter inom kommunen. Andelen lokalkostnad i förhållande till den totala kostnaden ökar under de senare åren.

Fritidshem

Nettokostnadsavvikelsen innebär att kommunen bedriver fritidshemmen till en kostnad som överstiger förväntad nivå med 22,5 procent, vilket innebär 4 miljoner kronor högre än statistiskt förväntad.



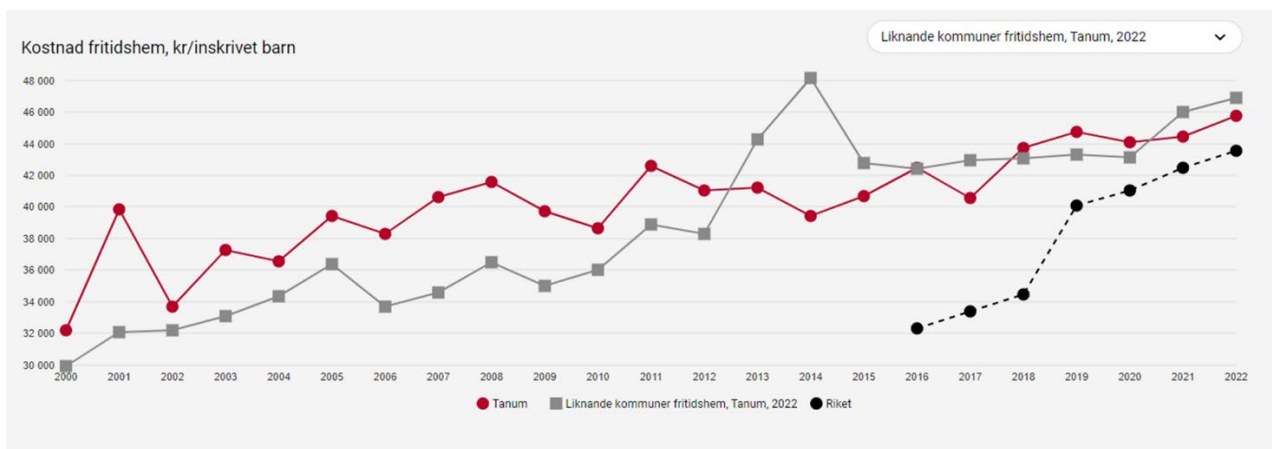
Tanums kommun har under många år legat med en högre kostnad för fritidshemmen vilket har redovisats genom benchmarkingsundersökningarna upp genom åren, då våra nyckeltal har varit högre än kommunerna i vår närmiljö. 86 procent av kostnaderna inom fritidshemmen är knutna till personal och pedagogisk resurs.

Nettokostnad och referenskostnad

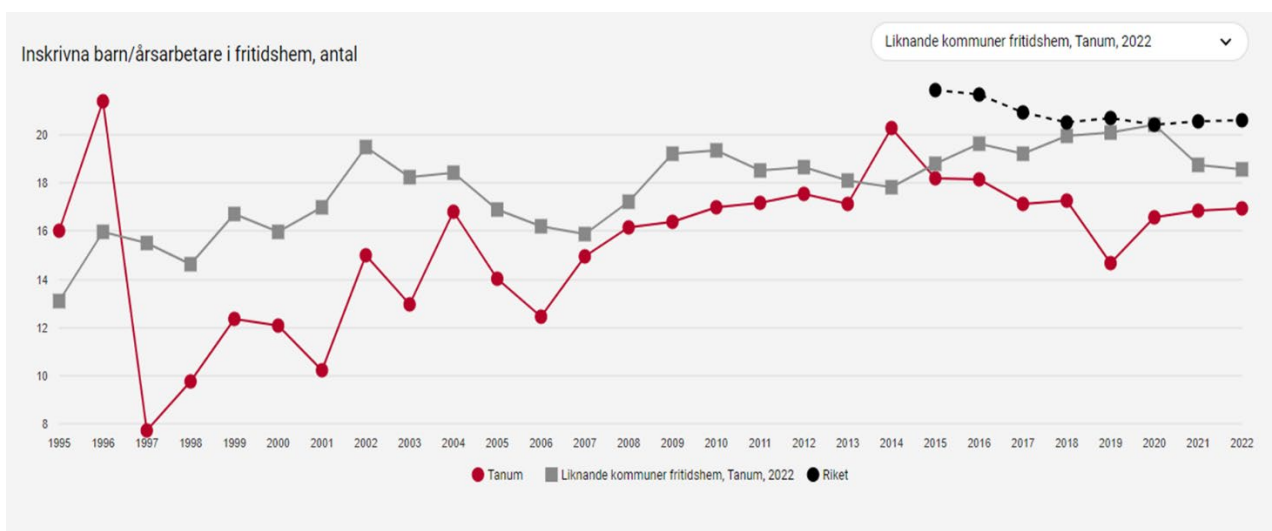
Kommunen ligger på en hög nettokostnad i förhållande till kommunens strukturella förutsättningar. Kostnaderna per inskrivet barn i fritidshemmen ligger högt i jämförelsen även om differensen har planat ut de senaste fem åren. Hög personaltäthet samt många enheter förklarar differensen.

Tanums kommun har dessutom samlad skoldag vilket innebär att alla skolskjutsberättigade barn stannar kvar tills det att bussen kommer. Då det endast är en avgång per skola innebär det att några barn får stanna kvar

på skolan och tas om hand av fritidshemmen vilket innebär flera barn utan att dessa är inskrivna i verksamheten. Nyckeltalen ovan kan därför ge en lite skev bild av verkligheten med ger en indikation på att kostnadsläget är högt.



Antal inskrivna barn per årsarbetare ligger lägre än riket och jämförelsekommunerna vilket indikerar att Tanums kommun har prioriterat och budgeterat med en högre personaltäthet jämfört med omvärlden.



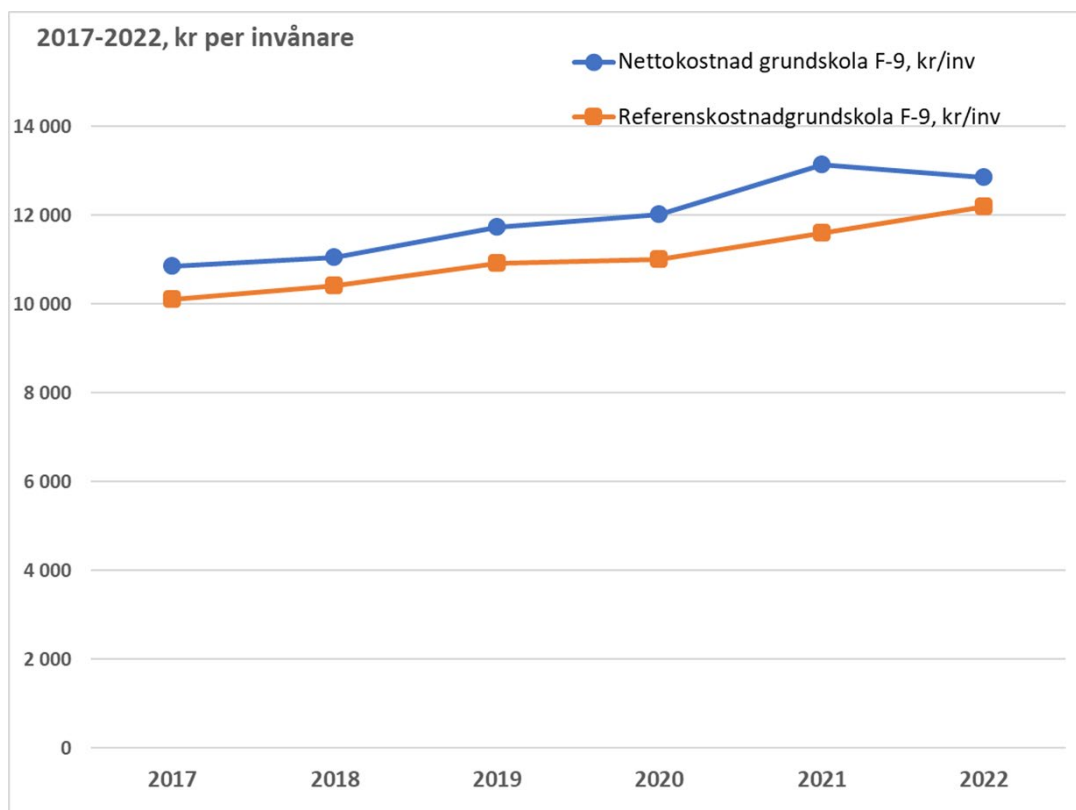
Varje grundskola oberoende av storleken på skolan har ett fritidshem och detta innebär olika storlekar därav några små såsom Lurs skola. Då det är likvärdiga öppettider på alla enheter innebär det att de små enheterna, som saknar stordriftsfördelar, har svårt att få personalen att räcka till under hela dagen. Extra resurs, genom strukturbidrag, tillkommer därför till dessa små enheter för detta.

Sammanfattning

Tanums kommun bedriver fritidsverksamheten till en kostnad som är 27,2 procent högre än vad som förväntas utifrån kommunens struktur samt genomsnittlig ambition och effektivitet. Sammantaget uppgår avvikelserna till 5 miljoner kronor.

Grundskola

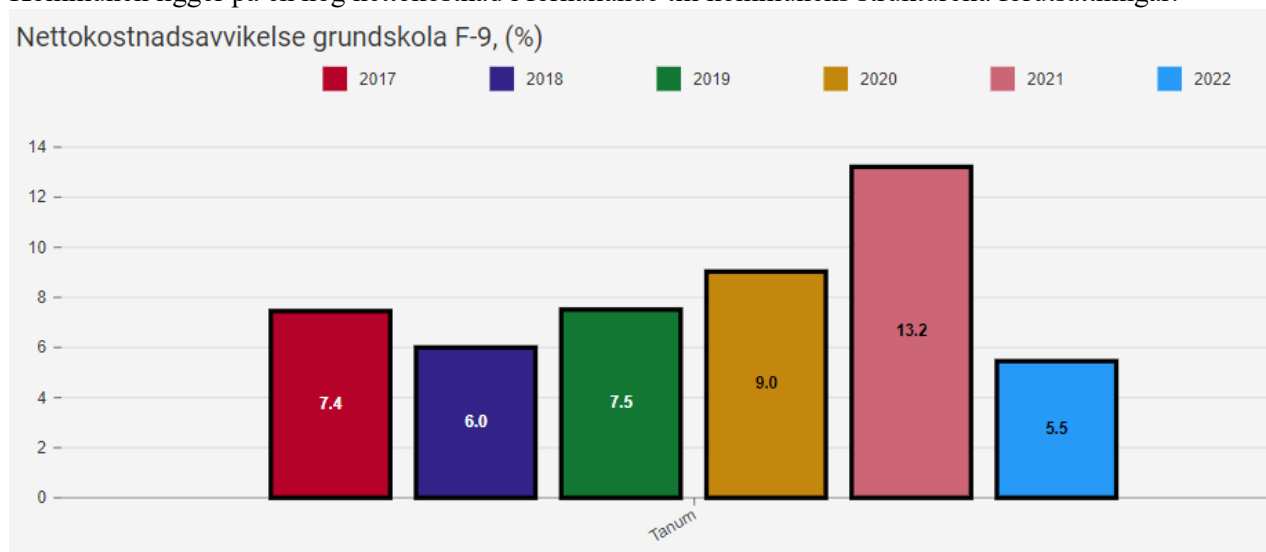
Nettokostnadsavvikelsen innebär att kommunen bedriver grundskolorna till en kostnad som överstiger förväntad nivå med 13,2 procent, vilket innebär 20 miljoner kronor högre än statistiskt förväntad.



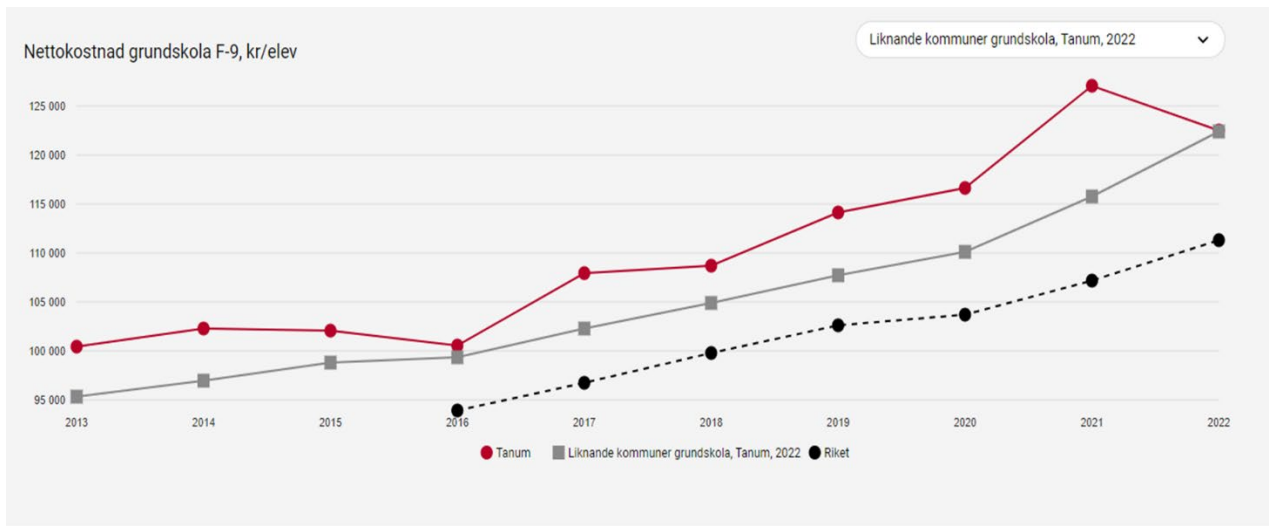
52 procent av kostnaderna inom grundskolan är personalkostnader, Lokalkostnaderna motsvarar 15 procent och skolskjutsen 10 procent. Särskilt fokus kommer därför att ligga på dessa kostnadsområden.

Nettokostnad och referenskostnad

Kommunen ligger på en hög nettokostnad i förhållande till kommunens strukturella förutsättningar.

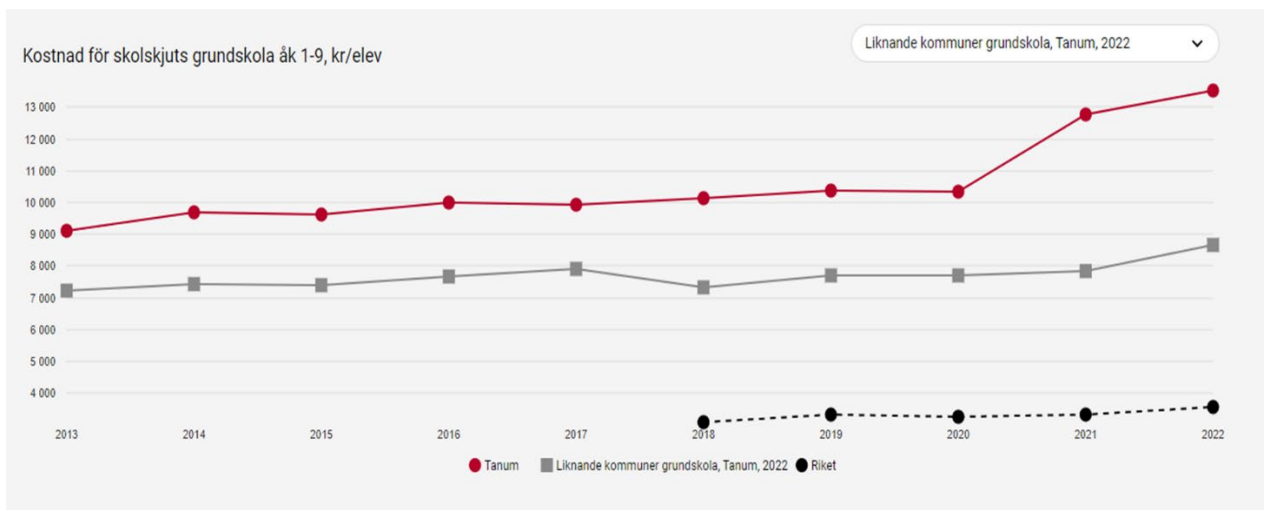


Nettokostnaden per elev enligt figuren nedan ligger högt och kostnaden höjdes markant från 116,7 tkr år 2020 till 127,1 tkr år 2021. Detta var en ökning som motsvarar 7,6 procent. För 2022 har kostnaden minskat och orsaken är att verksamheten har genomfört anpassningar efter pandemiåren. Detta har skett inom personal och lokalkostnaderna.



Skolskjuts

Av alla kostnader inom grundskolan är det kostnaden för skolskjuts som ökar mest och här redovisar Tanums kommun en kostnadsökning från 10,3 tkr år 2020 till 13,5 tkr år 2022. Detta är en ökning som motsvarar 31 procent. Totalt går 10 procent att grundskolans anslag till skolskjutsomkostnaderna.



Jämfört med liknande kommuner ligger Tanum näst högst. Torsby redovisar högre kostnader per elev än Tanum. Tanums kommun lade 13 527 kr per elev 2022 på skolskjuts medan Smedjebacken lade 1 371 kr. Totalt lade Tanums kommun 17,9 mnkr under 2022. För 2023 kommer denna kostnad dessutom att öka ytterligare och beräknas uppgå till 18,2 mnkr.

Kr/barn	2021	2022
▼ Liknande kommuner grundskola, Tanum, 2022	7 859	8 677
Smedjebacken	1 386	1 371
Tibro	5 022	5 610
Tidaholm	5 048	4 842
Tingsryd	7 908	9 039
Tjörn	10 072	11 812
Torsby	17 762	19 253
Älvsbyn	7 817	8 810
Tanum	12 790	13 527

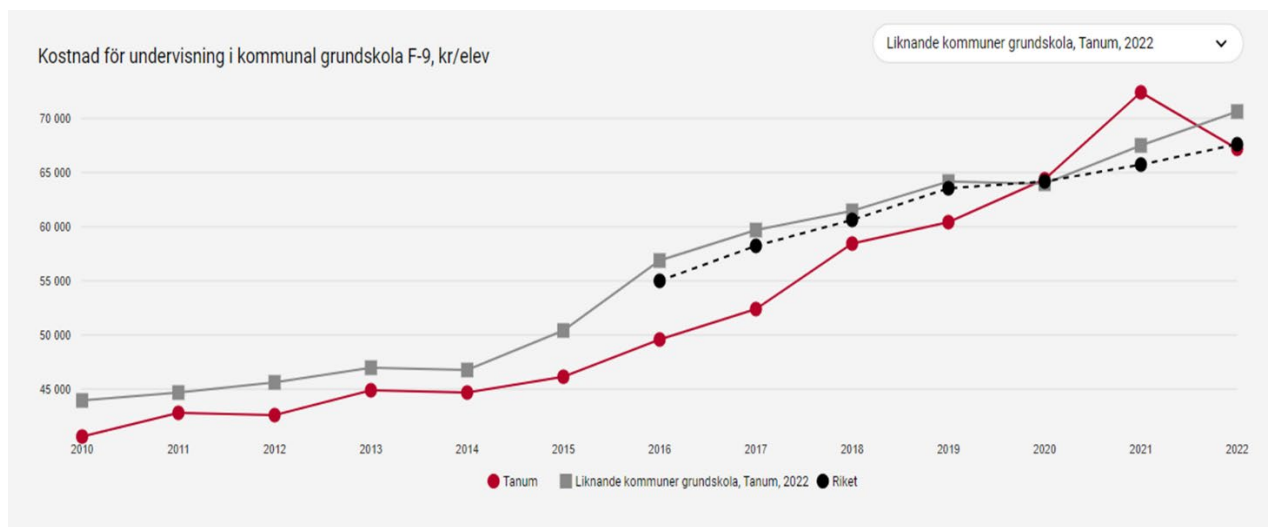
I Tanums kommun utförs skoltrafiken på tre olika sätt genom (siffrorna avser bokslut 2022):

- | | |
|---|-----------|
| 1. Kollektivtrafik och därigenom köp av bussbiljetter | 2,0 mnkr |
| 2. Köpa upphandlad skoltrafik | 10,1 mnkr |
| 3. Taxitrafik inkl minibussar | 5,8 mnkr |

Regler för beviljande av skolskjuts regleras genom skolskjutsreglementet och här bifogas även en trafiksäkerhetsmodell som ligger till grund för bedömningen. Kommunen har en mycket hög kostnad för taxitrafiken och detta beror på kommunens storlek och struktur samtidigt som ambitionsnivån i skolskjutsreglementet ger många elever rätt till taxi. Huvudsakliga orsaker till beviljande av taxi är att busstrafik saknas, växelvis boende, vägarbeten eller särskilda individuella skäl.

Undervisning

Kostnad för undervisning redovisas lägre jämfört med 2021 för Tanums kommun. Kostnaden minskar från 724 04 till 67 155 kronor, vilket är en minskning från 2021 med 7,2 procent. Minskningen orsakas av anpassningar i verksamheten då extra insatser på grund av pandemin togs bort under året. I denna kostnad ligger all pedagogisk personal inklusive rektorslöner. Tanum redovisar en högre andel lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne än riksgenomsnittet och jämfört med jämförelsekommunerna. Detta innebär en högre genomsnittslön som delvis kan förklara den höga kostnaden.

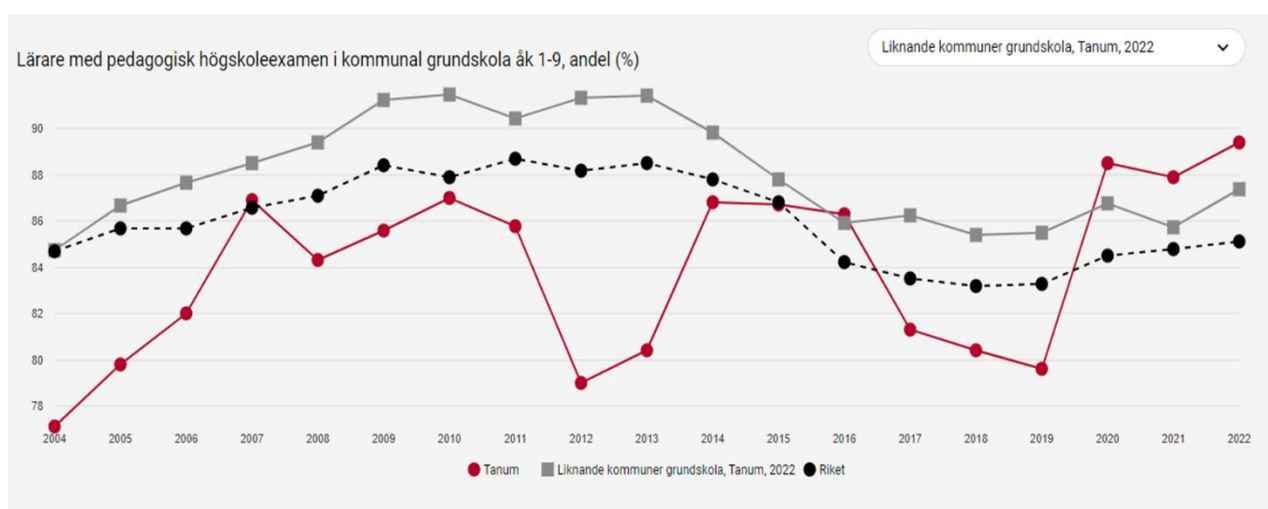


För barn i behov av särskilt stöd redovisas kostnaderna för elevassistenter/resursstöd under övriga kostnader och därför kan det vara en skev jämförelse att endast titta på kostnaderna för undervisning. Slås dessa två redovisningsposter ihop särskiljer sig Tanums kommun inte ifrån jämförelsekommunerna såsom diagrammet ovan visar. Snittkostnaden för jämförelsekommunerna ligger nu på 87,5 tkr jämfört med Tanums 88,8 tkr per elev.

Jämfört med riket och jämförelsekommunerna har Tanums kommun resurser som överstiger genomsnittet. Ytterligare resurser borde därför inte vara prioriterande utan verksamheten måste diskutera hur man använder de resurser som man får. Hur är organisationen uppbyggd. Går det att organisera verksamheten på annat sätt utan att kvalitén blir sämre så att resurser frigörs till särskilda satsningar med mera.

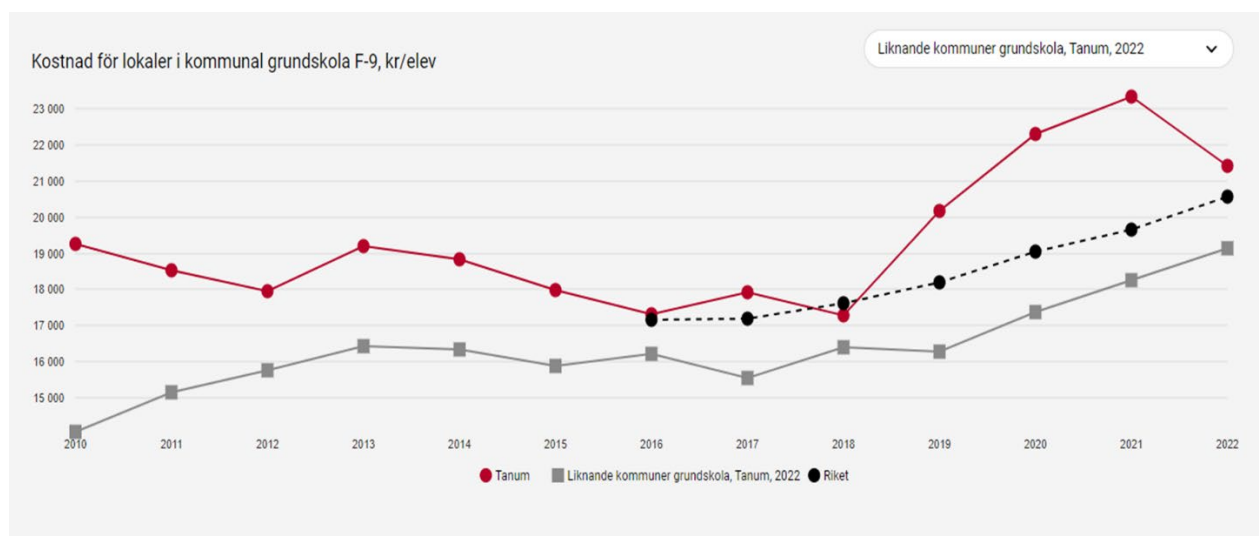
Pedagogisk högskoleexamen

Andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen i de kommunala skolorna överstiger både riket och jämförelsekommunerna. Detta skapar goda förutsättningar för måluppfyllelsen men påverkar genomsnittskostnaderna per elev och delförklarar varför Tanums kommun har högre kostnad i jämförelsen.



Lokaler

Tanums kommun har många skolenheter fördelat på samtliga orter i kommunen. I lokalkostnaderna ingår hyreskostnader, städ, vaktmästeri, inventarier och övriga lokalkostnader såsom sophämtning mm.



Snittkostnaden per elev som Tanums kommun lägger på lokalerna är 23,3 tkr vilket jämförs med jämförelseskommunerna som lägger 22,3 tkr. Detta innebär att Tanums kommun lägger 1,4 mnkr mera på lokalerna än jämförelseskommunerna under 2021.

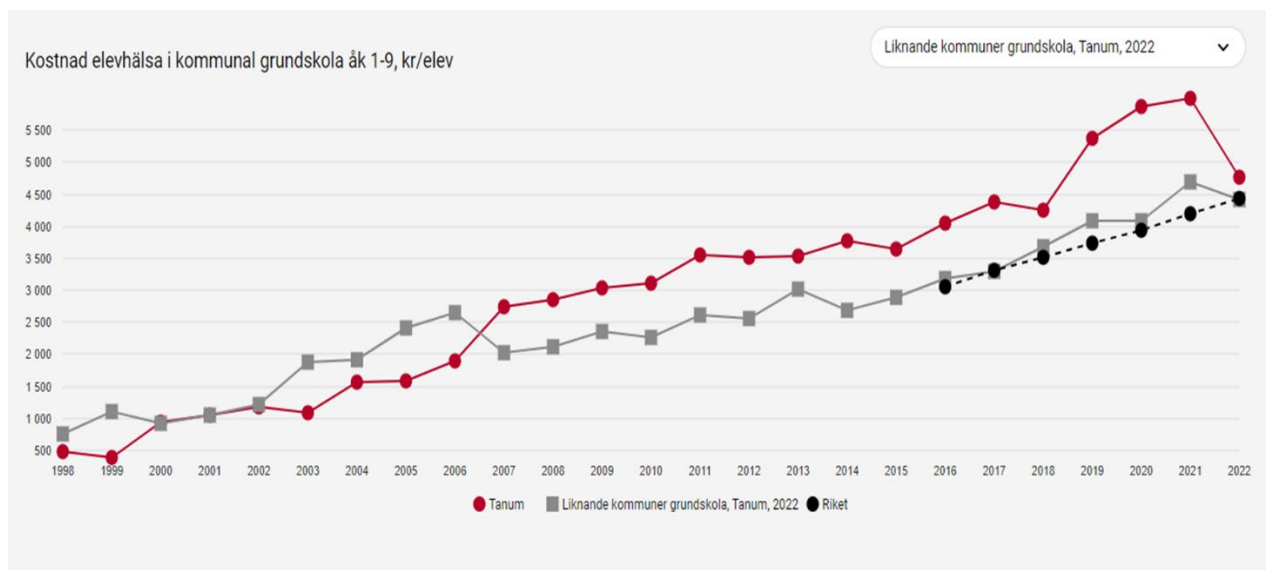
För 2019 tillkom nybygget av Tanumskolan. Kostnaderna ökade då mycket och delförklarar kostnadsutvecklingen. Lokalkostnaderna har även ökat genom att några förskolelokaler har flyttats ut och nu ingår i grundskolans lokalkostnad. För 2021 ökade städkostnaden genom extra pandemistäd vilket kan se olika ut i landets kommuner.

Elevhälsa

Kostnader per elev för elevhälsa redovisas nu i paritet med riket och med jämförelsekommunerna. Tanums kommun lägger 4,8 tkr per elev medan jämförelseskommunerna lägger i snitt 4,4 tkr. Detta innebär att kostnaden för elevhälsan i Tanum kostar 0,5 mnkr mera än vad kostnaden skulle ha blivit om snittet per elev hade motsvarat jämförelseskommunerna.

Vid inlämning av data till SCB (räkenskapssammandraget) ska kostnaderna som redovisas under elevhälsan motsvara personal för skolsköterskor, skolpsykolog och skolkurator. För perioden 2019 – 2021 har även logoped och skolvård, i Tanums kommun, redovisats under elevhälsan samtidigt som skolläkare kostnaden inte har redovisats. För 2022 har dessa tjänster redovisats under pedagogisk personal, dvs undervisningsresurs vilket presenterades ovan.

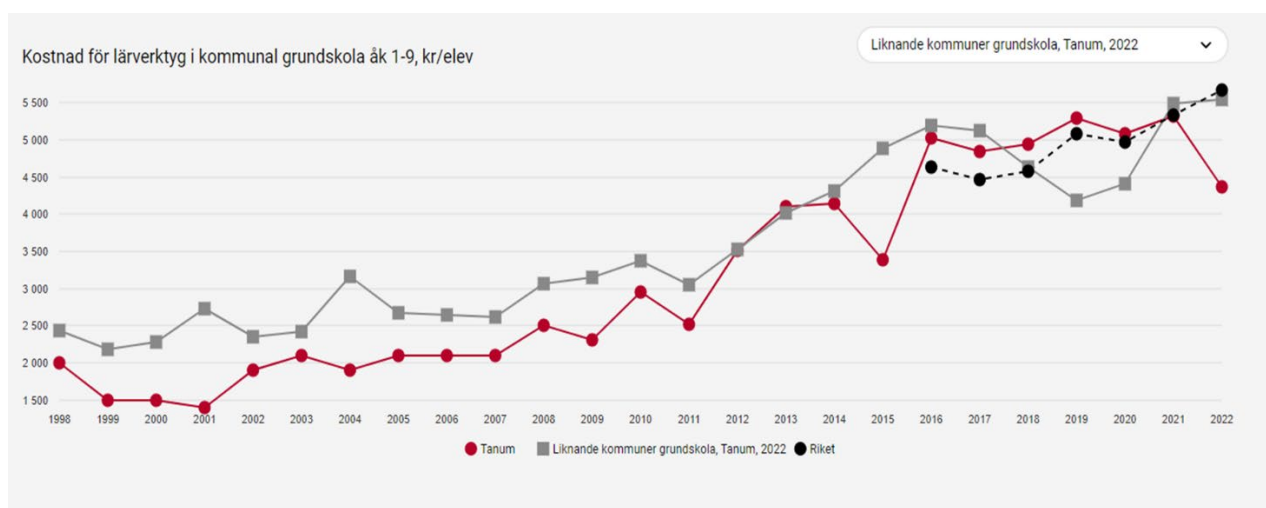
För 2023 har elevhälsan inte kompletterats med ytterligare tjänster dock har några tjänster varit vakanta under året och kostnaden kommer därför med stor sannolikhet att minska något per elev.



Läromedel

Kostnader för läromedel avser läroböcker, inklusive skön- och facklitteratur, tidningar, tidskrifter, broschyrer och annat tryckt material, för undervisning samt för böcker inköpta till skolbiblioteket. Även kostnader för utrustning som maskiner, verktyg, symaskiner, hyvelbänkar, datorer som används för undervisning i skolan, bild- och ljudmedier, AV-centraler, förbrukningsmaterial, programvara för undervisning, studiebesök, kulturaktiviteter, lägerskolor, kostnader för resor i samband med studiebesök, kulturaktiviteter och lägerskolor ingår.

Tanums kommun har redovisat en kostnad i paritet med rikets genomsnittsvärde men för 2022 visade verksamheten stor återhållsamhet för att få en budget i balans och kostnaden minskade tillfälligt under året. För 2023 kommer kostnaderna att åter spegla budgeten och kostnad per elev kommer således med stor sannolikhet att öka.



Sammanfattning

Tanums kommun bedriver grundskoleverksamheten till en kostnad som är 5,5 procent högre än vad som förväntas utifrån kommunens struktur samt genomsnittlig ambition och effektivitet. Sammantaget uppgår avvikelserna till 9 miljoner kronor.

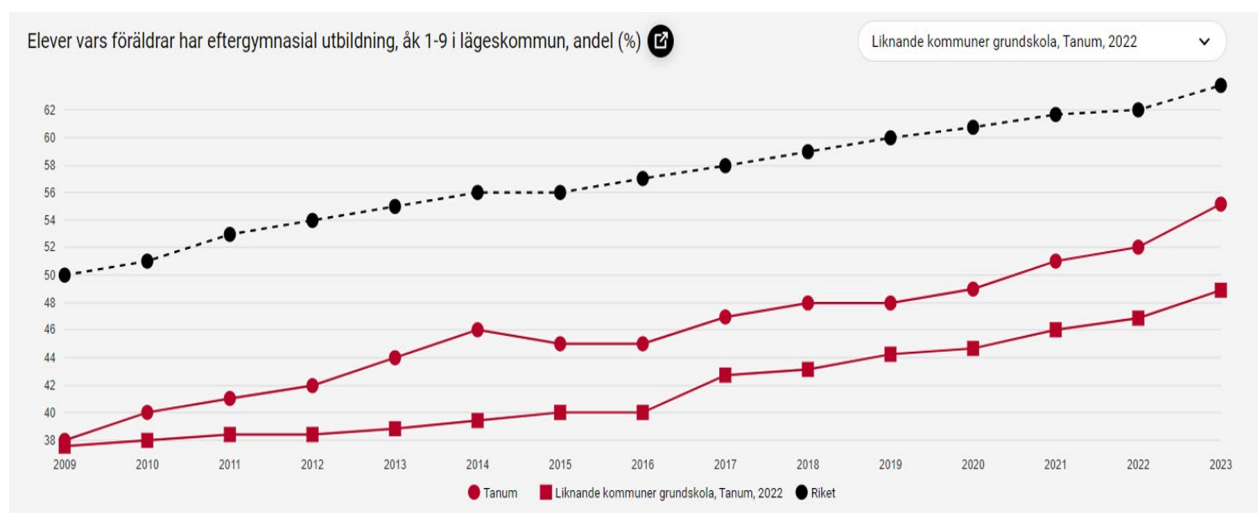
Grundskolan redovisar några kostnader som sticker ut i jämförelsen och det är kostnader för skolskjuts och lokaler. Även kostnader för pedagogisk personal (undervisning inkl stödpersonal) är höga även om kostnaden inte sticker ut i samma omfattning som kostnaderna ovan. Hög lärarbehörighet kan delförklara detta. Även elevhälsan redovisar stora kostnader.

Kostnad satt i relation till kvalitet

Socialekonomiska förutsättningar

Olika socioekonomiska förutsättningar kompenseras inte i referenskostnaden annat än för andelen med utländsk bakgrund och behovet av modersmålsundervisning. Däremot finns dock ett statsbidrag riktat mot stärkt likvärdighet. Det riktade statsbidraget ska delvis kompensera för socioekonomiska ojämlikheter. Bidraget uppgick till 7,4 mnkr 2022 och är riktat till grundskolan.

Ett viktigt nyckeltal för att bedöma elevers förutsättningar att uppnå kunskapskraven är föräldrars utbildningsbakgrund. Andelen med eftergymnasial utbildning ökar i hela riket eftersom andelen som har eftergymnasial utbildning ökar mellan generationer. Tanums kommun har något högre utbildningsnivå mot jämförbara kommuner och har en lägre andel elever vars föräldrar har eftergymnasial utbildning jämfört med riket.



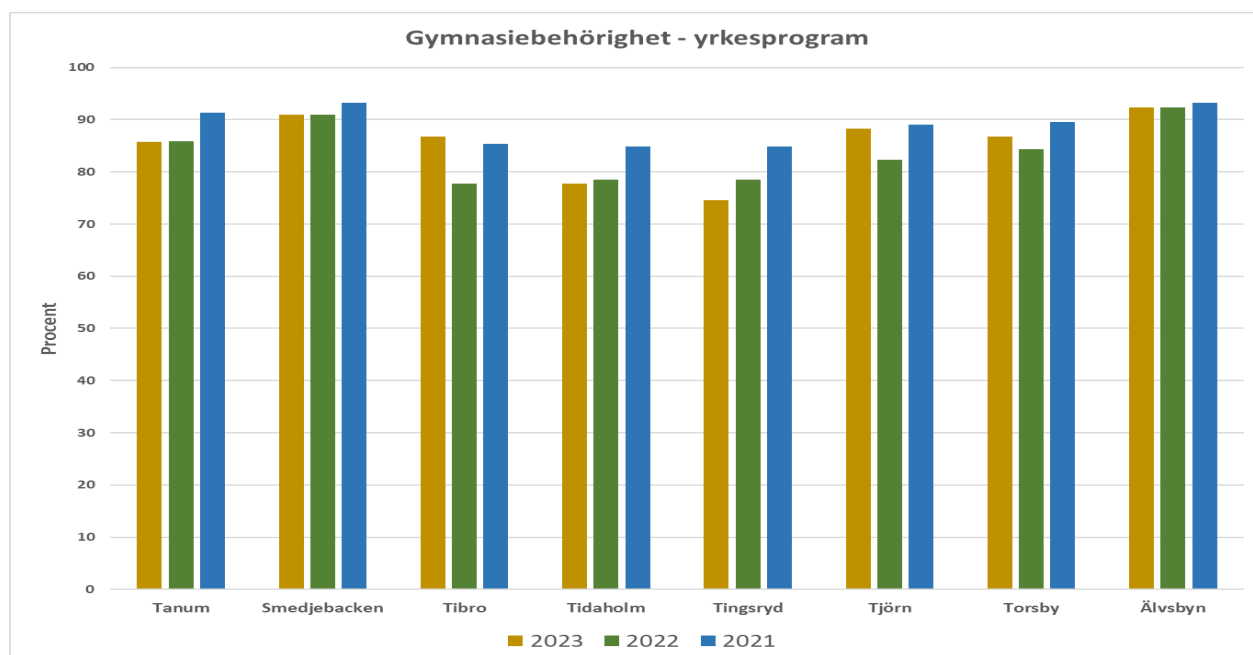
Resultat läsåret 2022/2023

Ovanstående kostnadsredovisningar (se undervisning, lokaler, skolskjuts mm) indikerar vad kommunerna sätter in i form av resurser till grundskolan. Resultatet anger vad man får ut av de resurser som kommunerna sätter in. I den fortsatta jämförelsen har fem nyckeltal tagits fram genom Kolada och presenteras i diagrammen nedan:

Andelen elever årskurs 9 som är behöriga till nationellt yrkesprogram

Antal elever i årskurs 9 som är behöriga till ett yrkesprogram dividerat med antal elever som fått eller skulle ha fått betyg i minst ett ämne enligt det mål- och kunskapsrelaterade betygssystemet i årskurs 9. För att ha gymnasiebehörighet till ett yrkesprogram krävs godkända betyg i svenska eller svenska som andraspråk, engelska och matematik och i minst fem andra ämnen från grundskolan. Fram t.o.m. 2011 krävdes godkända betyg i svenska eller svenska som andraspråk, engelska och matematik för att uppnå

lägsta behörighet till gymnasiet. Uppgiften avser elever folkbokförda i kommunen. Elever med okänd bakgrund ingår inte.

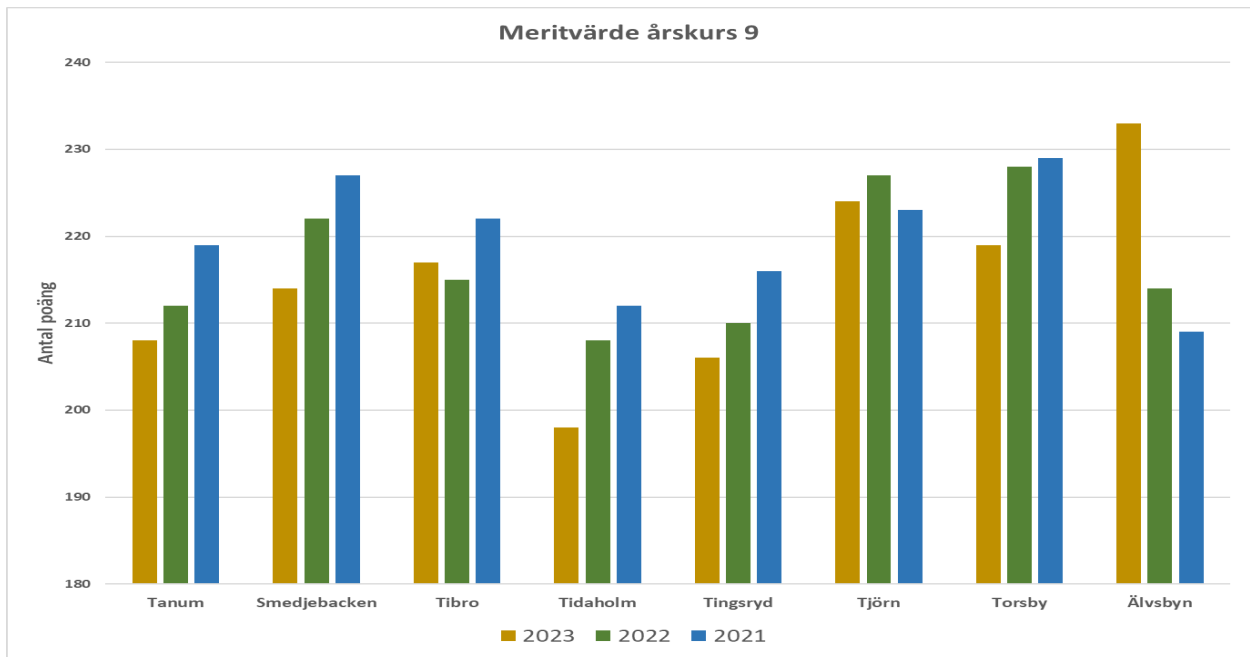


Gymnasiebehörigheten för yrkesprogram har sjunkit för andra året i rad. Flickorna har lägre resultat men har ändå högre resultat än pojkarna. Flickornas meritvärde har ökat markant från förra året. Detta kan vara en effekt av de nya principerna för betygssättning. Pojkarnas meritvärde sjunker dock vilket ökar diskrepansen mellan könen. Jämfört med höstterminens betyg så har den genomsnittliga betygspoängen ökat. Flickorna har haft den tydligaste ökningen och Tanumskolan visar en större skillnad mellan resultaten för höst och vår än vad Hamburgsundskolan gör.

Jämfört med referenskommunerna redovisar Tidaholm och Tingsryd lägre resultat.

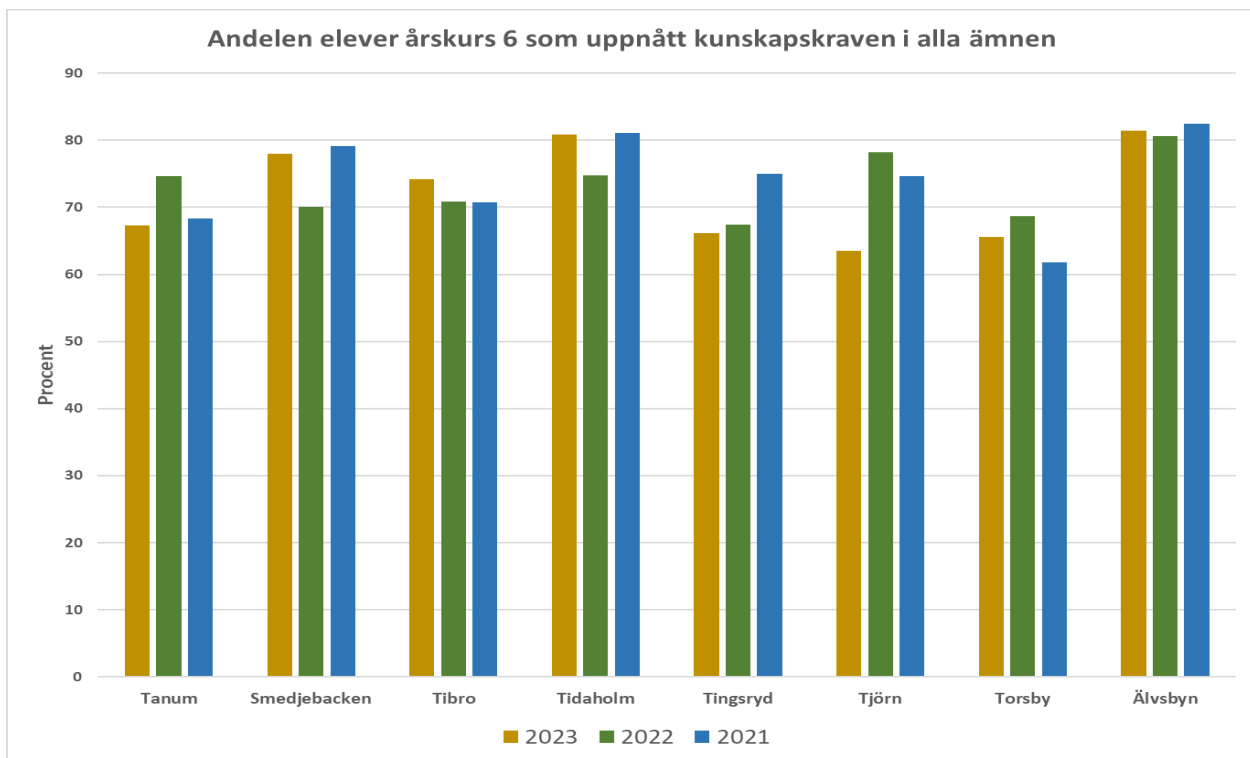
Genomsnittligt meritvärde, elever i årskurs 9

Elevernas sammanlagda meritvärde dividerat med antal elever som fått betyg i minst ett ämne enligt det mål- och kunskapsrelaterade betygssystemet i årskurs 9. Betygen mäts före provning. Uppgifterna avser elever folkbokförda i kommunen, oavsett var de går i skola. Elever med okänd bakgrund ingår inte. Uppgiften avser läsåret. Meritvärdet för en elev utgörs av summan för de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg (E=10, D=12.5, C=15, B=17.5 och A=20). Det möjliga maxvärdet är 340 poäng.



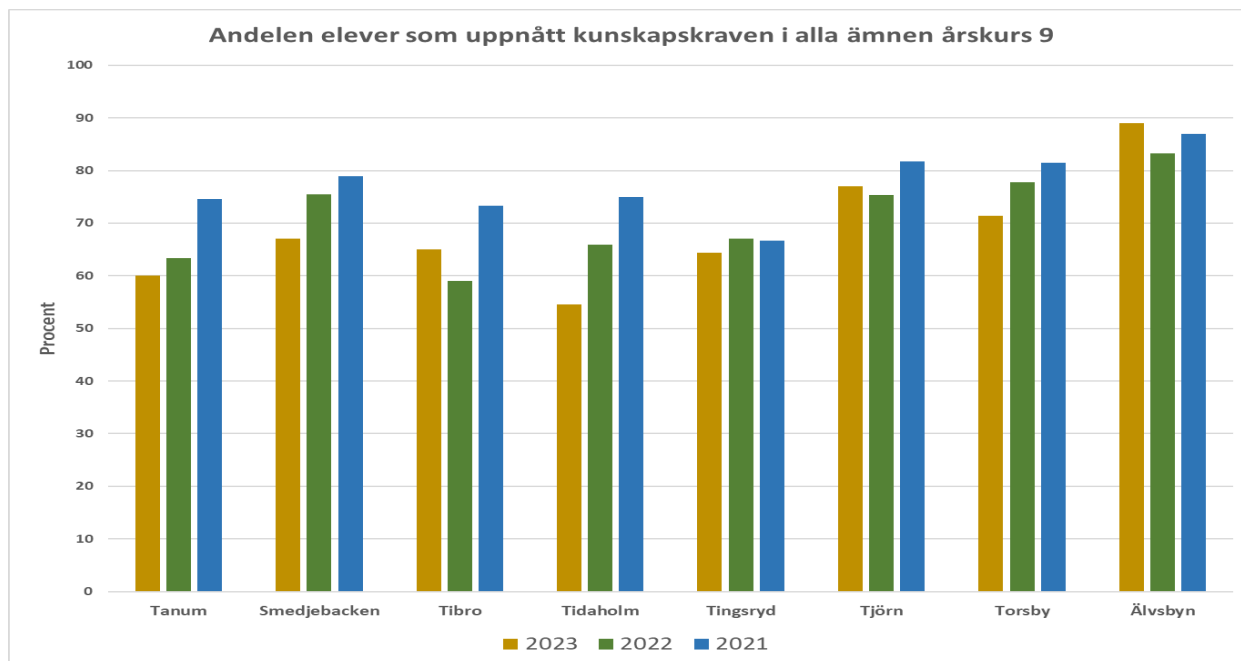
Andelen elever årskurs 6 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen

Samtliga uppgifter avser elever i skolor med betyg enligt det mål- och kunskapsrelaterade betygssystemet. Antal elever i årskurs 6 som uppnått kunskapskraven (betyg A-E) i samtliga ämnen som eleven läser dividerat med antal elever i årskurs 6 totalt. Multipliceras med 100 för redovisning i procent. Avser elever folkbokförda i kommunen oavsett var de går i skola. Elever med okänd bakgrund ingår. För dessa elever anges kommunen där de går i skolan som hemkommun. OBS! Måttet är inte direkt jämförbart mellan kommunerna på grund av att eleverna läser olika ämnen och olika antal ämnen i årskurs 6.



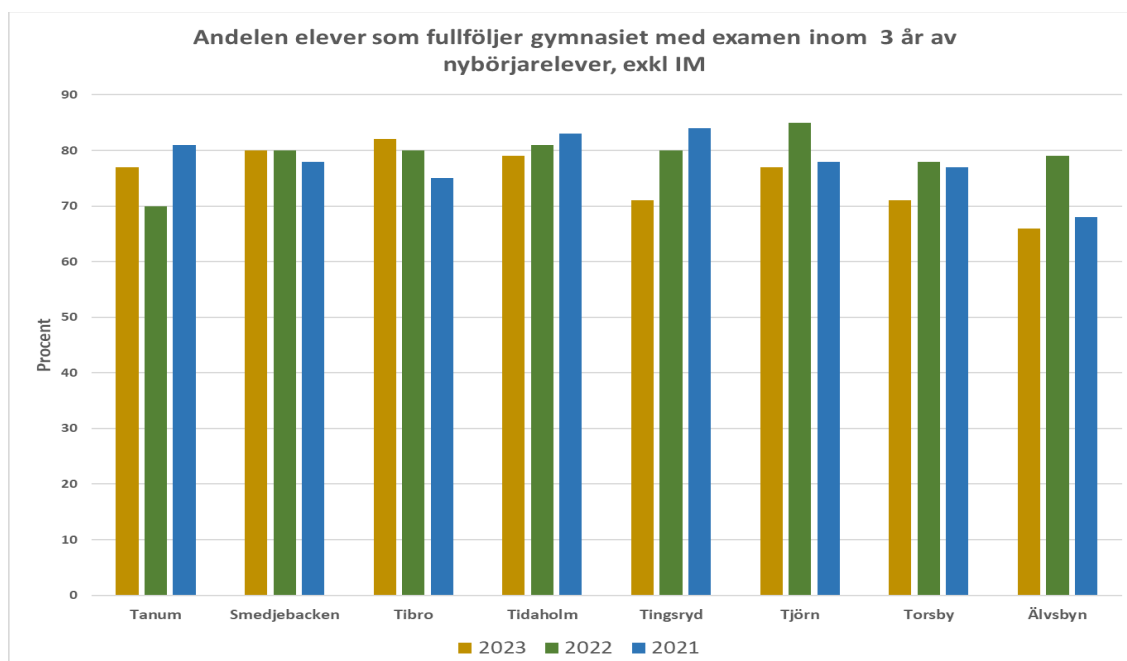
Andelen elever som har uppnått kunskapskraven i alla ämnen årskurs 9

Andel elever med godkänt betyg i alla ämnen som ingått i elevens utbildning. Andelen beräknas på de elever som fått eller skulle ha fått betyg enligt det mål- och kunskapsrelaterade betygssystemet (elever som saknar godkänt betyg i alla ämnen ingår). Uppgiften avser elever folkbokförda i kommunen oavsett var de går i skola. Detta avser elever som lämnat årskurs 9, inklusive de elever som lämnat årskurs 9 utan godkänt betyg i något ämne. Det vill säga fått betyg F, streck eller anpassad studiegång.



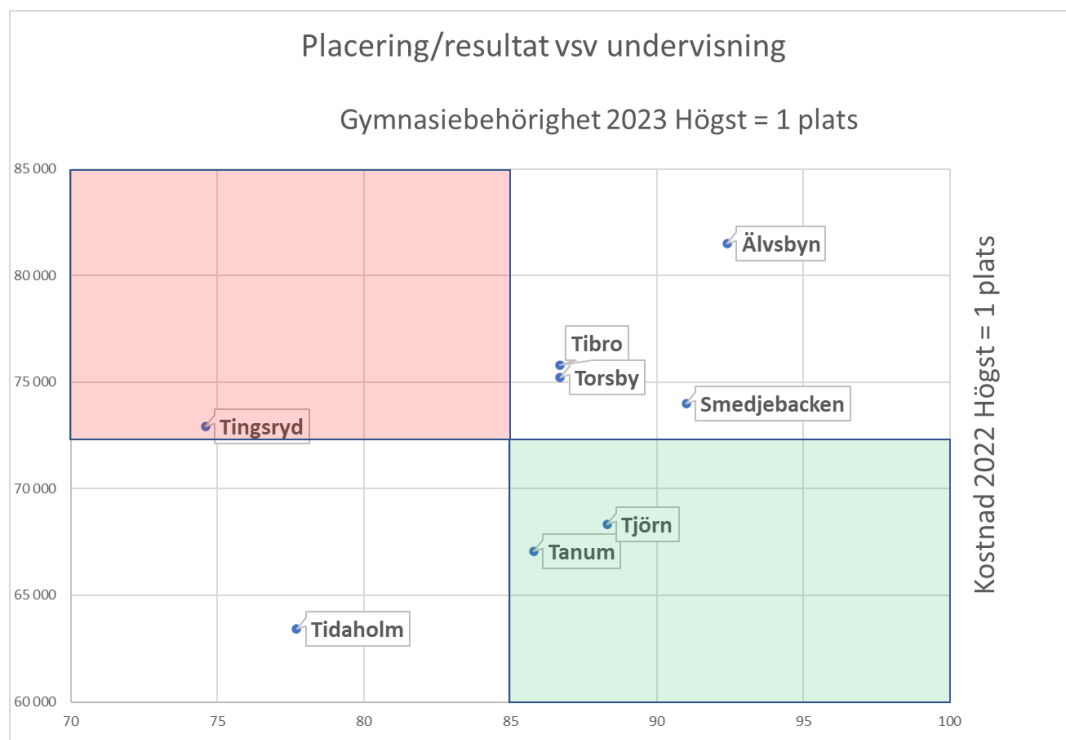
Andelen elever som fullföljer gymnasiet med examen inom 3 år av nybörjarelever, exkl IM

Andelen elever som tagit gymnasieexamen inom den förväntade studietiden, tre år. Uppgiften gäller elever som vid utbildningsstart var folkbokförda i kommunen och som för första gången började en gymnasieutbildning höstterminen tre år före det år som visas i diagrammet. Uppgiften inkluderar inte elever som påbörjade sin utbildning på introduktionsprogrammet.



Resultat vis a vis resurs

För att kunna se hur Tanums kommun står sig jämför med referenskommunerna gör en jämförelse där resultatet av gymnasiebehörigheten sätts mot undervisningskostnad per elev. Ett samband kan finnas där höga kostnader borde ge ett högt resultat. Jämförelsen avser endast referenskommunernas inbördes samband och kan inte ses i relation till riket.



Av tabellen ovan kan slutsatsen ges att kommunen Tingsryd satsar mera resurs än snittet av referenskommuner men att kommunen inte får ut det resultat som resursen borde ge. Tanum och Tjörn satsar mindre resurser än snittet och presenterar också det goda resultatet. Övriga kommuner får ut det resultat man kan förvänta sig enligt insatt resurs.



Medborgarförslag om Galleri Ranrike

Paragraf BUN Au § 16

Ärendenummer BUN 2023/0521-664

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Medborgarförslaget besvaras genom att informera förslagsställaren om att barn- och utbildningsnämnden inte fattat något beslut om avveckling av Galleri Ranrike.

Sammanfattning av ärendet

Ett medborgarförslag om Galleri Ranrike har lämnats in. Kommunfullmäktige beslutade 2024-02-12, § 5 att överlämna förslaget till barn- och utbildningsnämnden för beredning och beslut.

Medborgarförslaget inkom den 27 december 2023 och det framgår av skrivelsen att förslagsställaren fått information om att nedläggning av Galleri Ranrike var en *föreslagen* effektiviseringsåtgärd inför att barn- och utbildningsnämnden skulle besluta om 2024 års internbudget.

När barn- och utbildningsnämnden den 25 januari 2024 beslutade om internbudget 2024 var inte Galleri Ranrike längre med som ett förslag för effektivisering 2024, vilket innebär att det inte finns något beslut som anger att Galleri Ranrike ska avvecklas.

Påverkan på ekonomi

Då det inte fattats beslut om att Galleri Ranrike ska avvecklas innebär det ingen påverkan på ekonomin, utöver att den budget som är avsatt för att bedriva Galleri Ranrike behöver vara i balans.

Påverkan på koncernen

Då det inte fattats beslut om att Galleri Ranrike ska avvecklas och verksamheten fortsatt kommer att bedrivas som den gjort tidigare, innebär det ingen påverkan i negativ mening för vare sig invånare eller utställare. De konstnärer som ges en möjlighet till att ställa ut sin konst i Galleri Ranrike och de invånare som är intresserade av att ta del av Galleri Ranrikes utställningar kommer fortsatt kunna göra det.

Förvaltningens bedömning

Det har inte fattats något beslut om nedläggning av Galleri Ranrike på det sätt som anges i medborgarförslaget och därmed gör barn- och



TANUMS
KOMMUN

Nämnd/Styrelse
Barn- och utbildningsnämndens
arbetsutskott

Dokumenttyp
Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum
2024-04-04

Sida
2 (2)

utbildningsförvaltningen bedömningen att medborgarförslaget ska besvaras genom att informera förslagsställaren om att för närvarande inte föreligger något beslut om nedläggning av Galleri Ranrike och att verksamheten kommer att bedrivas på samma sätt under 2024 som under 2023.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-15
Medborgarförslag 2023-12-14

Beslutet skickas till

Förslagsställaren
Kommunfullmäktige

Justerandes signaturer

Utdragsbestyrkande



TANUMS
KOMMUN

Förvaltning
Barn- och utbildningsförvaltningen

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2024-04-05

Ärendenummer
BUN 2024/0149-972

Sida
1 (1)

Mottagare
Barn- och utbildningsnämnden

Information och dialog avseende folkhälsoplan 2024

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Tar emot informationen om folkhälsoplanen 2024 för kännedom

Beslutsnivå

Barn- och utbildningsnämnden

Sammanfattning av ärendet

Folkhälsoplanen har koppling till kommunfullmäktiges nya mål och indikatorer och den antogs av kommunfullmäktige 12 februari 2024, § 12.

I folkhälsoplanen ges en beskrivning av de tre fokusområden som ska prioriteras under tidsperioden 2024–2025 ifråga om folkhälsoarbetet i Tanums kommun;

- jämlik hälsa och hållbar utveckling,
- barn och ungas uppväxtvillkor,
- goda levnadsvanor.

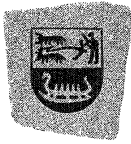
Vidare innehåller planen verksamhetsområden och bestämningsfaktorer för hälsan inom de tre nämnda fokusområdena som arbetet kan rikta in sig på under denna period. I folkhälsoplanen framhålls även att varje nämnd ska ta fram folkhälsomål med utgångspunkt i folkhälsorådets fokusområden.

Till barn- och utbildningsnämnden den 18 april kommer folkhälsostrategen för att föra dialog kring nämndmål samt folkhälsoarbetet utifrån den nya folkhälsoplanen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-04-05

Folkhälsoplan 2024, beslutad av KF 240212, § 12



TANUMS
KOMMUN

Kommunstyrelseförvaltningen

Ärendenummer:

KS 2023/0705-972

Folkhälsoplan 2024

Dokumenttyp:	
Skreven:	2023-10-18
Dokumentansvarig:	Folkhälsstrateg
Framtagen av:	Folkhälsstrateg
Antagen:	KF § 12, 2024-02-12



TANUMS
KOMMUN

Innehåll

Nationella styrdokument	2
Folkhälsopolitikens mål och målområden.....	2
Agenda 2030	2
Regionala styrdokument.....	3
Lokala styrdokument.....	3
Fokusområden för folkhälsoarbetet i Tanums kommun	4
Jämlig hälsa och hållbar utveckling	4
Barn och ungas uppväxtvillkor	6
Goda levnadsvanor	6



Nationella styrdokument

Folkhälsopolitikens mål och målområden

Det övergripande nationella målet för folkhälsopolitiken lyder: *”att skapa samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation”*.

Kopplat till det övergripande målet finns åtta målområden:

1. Det tidiga livets villkor
2. Kunskaper, kompetenser och utbildning
3. Arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö
4. Inkomster och försörjningsmöjligheter
5. Boende och närmiljö
6. Levnadsvanor
7. Kontroll, inflytande och delaktighet
8. En jämlik och hälsofrämjande hälso- och sjukvård

Agenda 2030

Agenda 2030 för hållbar utveckling syftar att till år 2030 uppnå en social, miljömässig och ekonomisk hållbar utveckling i världen. En hållbar utveckling innebär att tillfredsställa dagens behov, utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Agendan består av 17 mål som visar inriktningen för hållbarhetsarbetet i världen, globalt som lokalt.

Agendans 17 mål:

- | | |
|---|--|
| 1. Ingen fattigdom | 11. Hållbara städer och samhällen |
| 2. Ingen hunger | 12. Hållbar konsumtion och produktion |
| 3. Hälsa och välbefinnande | 13. Bekämpa klimatförändringarna |
| 4. God utbildning för alla | 14. Hav och marina resurser |
| 5. Jämställdhet | 15. Ekosystemet och biologisk mångfald |
| 6. Rent vatten och sanitet | 16. Fredliga och inkluderande samhällen |
| 7. Hållbar energi för alla | 17. Genomförande och globalt partnerskap |
| 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt | |
| 9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur | |
| 10. Minskad ojämlikhet | |

Regionala styrdokument

Folkhälsoarbetet i Tanums kommun utgår från ett samverkansavtal med Västra Götalandsregionen, delregional nämnd norra avseende gemensamma folkhälsoinsatser. Enligt avtalet för perioden 2024–2025 ligger följande regionala dokument som grund för folkhälsoarbetet:

- Västra Götalandsregionens budget
- Regional utvecklingsstrategi 2030
- Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård

I Västra Götalandsregionens budget för 2024 har fokusområdena ”Utveckla arbetet med folkhälsa och förebyggande arbete” samt ”Fullföljda studier” koppling till folkhälsoarbetet.

I den regionala utvecklingsstrategin är prioriteringen ”Öka inkluderingen – för tillit och sammanhållning” särskilt viktig för folkhälsoarbetet. De insatsområden som lyfts i prioriteringen är:

- Ge fler möjlighet till utbildning och egen försörjning
- Skapa förutsättningar för större samhörighet och tillit mellan människor och till samhället
- Stärka barn och ungas möjlighet till en bra start i livet

Syftet med Färdplanen - länsgemensam strategi för god och nära vård är att stödja omställningen till en god och nära vård, främja hälsan hos befolkningen och utveckla vård och omsorg tillsammans utifrån den enskildes behov. I färdplanen finns sex förändrade arbetssätt beskrivna där arbetssättet ”öka hälsofrämjande och förebyggande insatser” främst är det som är aktuellt för folkhälsoarbetet.

Lokala styrdokument

Tanums vision och verksamhetsmål

Tanums vision lyfter vikten av att kommunen utvecklas på ett sätt som är långsiktigt hållbart. Visionen lyder:

"Livskvalitet i vardagen

Med förankring i vår mångtusenåriga historia tar vi klivet mot framtidens utmaningar. För att ge våra medborgare en god välfärd gör vi satsningar på skola, omsorg, närings- och föreningsliv.



Vi växer genom att stärka vår identitet som en hållbar kommun full av småskalig entreprenörsanda och livslångt lärande. Här erbjuds möjligheter att bo, verka och vistas året runt i hela kommunen.

Tanum investerar för framtiden som en trygg, hållbar, effektiv och ansvarstagande kommun med service i världsklass.

Detta ger oss livskvalitet i vardagen”.

Verksamhetsmålen för perioden 2024–2026 är följande:

1. Skapa boendeformer och attraktiva livsmiljöer i hela kommunen där invånare känner trygghet i livets alla skeden.
2. Tillsammans med våra invånare utveckla en god och hållbar välfärd för en ökad livskvalitet.
3. Utvecklas på ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbart sätt med kommande generationer i åtanke.
4. Erbjud god service till näringsliv, invånare och civilsamhälle för att underlätta etableringar och skapa goda förutsättningar för ett växande samhälle.

Fokusområden för folkhälsoarbetet i Tanums kommun

Utifrån styrdokumenterna nämnda ovan har fokusområden för folkhälsoarbetet i Tanums kommun arbetats fram. Följande fokusområden gäller för perioden 2024–2026:

- Jämlig hälsa och hållbar utveckling
- Barn och ungas uppväxtvillkor
- Goda levnadsvanor

Med utgångspunkt i dessa fokusområden tar nämnderna fram folkhälsomål utifrån de behov och utmaningar som nämnderna ser utifrån respektive ansvarsområde. Nämndernas folkhälsomål kan vid behov revideras under planens giltighetsperiod. Folkhälsomålen bör ligga till grund för nämndernas ansökningar om folkhälsomedel. Arbetet med att uppnå folkhälsomålen kan även bedrivas i ordinarie verksamhet, utan medel från folkhälsorådet. Nämnderna ansvarar för att redovisa resultatet av arbetet med folkhälsomålen i respektive bokslut.

Jämlig hälsa och hållbar utveckling

Fokusområdet har tydlig koppling till det övergripande målet för folkhälsan i Sverige: *att skapa samhällliga förutsättningar för en god och jämlig hälsa*



i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation”.

Visionen för Tanums kommun lyfter vikten av att utvecklas på ett sätt som är långsiktigt hållbart. Hållbar utveckling är utgångspunkten för Agenda 2030 och innebär att tillfredsställa dagens behov, utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Hållbar utveckling kräver att man arbetar utifrån samtliga dimensioner i Agenda 2030, såväl den ekonomiska, som den miljömässiga och den sociala.

Folkhälsan i Sverige har utvecklats som positiv för befolkningen som helhet men hälsoklyftorna mellan olika grupper i befolkningen har ökat de senaste decennierna. Att hälsan är ojämlikt fördelad över befolkningen kan till viss del förklaras av skillnader i människors socioekonomiska förhållanden och sociala position.

Genomförande

Folkhälsorådet ska uppmärksamma ojämlikhet i hälsa och verka för att gynna hälsan i alla grupper i befolkningen i Tanums kommun. Detta kan förslagsvis ske genom att prioritera medel till folkhälsoinsatser som syftar att stärka förhållanden och villkor för en jämlik hälsa. De förhållanden och villkor som är länkade till den ojämlika hälsan inkluderar exempelvis tillgång till och skillnader i utbildning, arbete, försörjning, boende och närmiljö.

Folkhälsorådet och folkhälsostrategen kan även stötta nämndernas och förvaltningarnas ordinarie arbete i detta fokusområde. Inom ramen för arbetet med hållbar utveckling finns stöd att få av kommunens miljö- och klimatstrateg.

Folkhälsorådet bör under året uppmärksamma tema-dagar/veckor som infaller under året genom exempelvis kommunikationsinsatser och information till allmänheten. Exempel på tema-dagar/veckor inom detta målområde är orange week (en vecka fri från våld) och Västra Götalands hållbarhetsfestival.



Barn och ungas uppväxtvillkor

Detta fokusområde inriktar sig på barn från 0 år upp till 20 års ålder.

I visionen för Tanums kommun lyfts en god välfärd genom bland annat satsningar på skola och föreningsliv fram som en viktig faktor för god livskvalitet i vardagen. Dessa är faktorer som har stor betydelse för barn och ungas uppväxtvillkor.

Ett av målområdena för den nationella folkhälsopolitiken är det tidiga livets villkor där goda livsvillkor och möjligheter i tidiga livet lyfts fram som viktiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa. Vidare har målområdet kopplingar till Agenda 2030 och flera av de globala målen.

Både faktorer under fosterlivet och under barndomen kan påverka hälsan tidigt såväl som senare i livet. Utifrån barnkonventionen ska barn och unga ges förutsättningar att stärka sin sociala identitet och skaffa sig erfarenheter och kunskaper som krävs för livsval och vuxenliv. Vidare ska barn och unga enligt barnkonventionen ges möjligheter till inflytande och delaktighet, vilket möjliggör utveckling för den enskilda individen och för samhällets demokratiska processer. Flickors och pojkars olika livsvillkor ska uppmärksammas i enlighet med barnkonventionen.

Genomförande

Folkhälsorådet ska verka för att alla barn och unga i Tanums kommun får förutsättningar för en god uppväxt. Detta kan förslagsvis ske genom att prioritera medel till folkhälsoinsatser som syftar att stärka barn och ungas uppväxtvillkor. Exempel på faktorer som har betydelse för barn och ungas uppväxtvillkor är relation till föräldrar eller vårdnadshavare, tillgång till förskola, fullföljda studier, en trygg hemmiljö och föräldrars levnadsvanor.

Folkhälsorådet och folkhälsostrategen kan även stötta nämndernas och förvaltningarnas ordinarie arbete i detta fokusområde.

Folkhälsorådet bör under året uppmärksamma tema-dagar/veckor som infaller under året genom exempelvis kommunikationsinsatser och information till allmänheten. Exempel på tema-dag inom detta område är barnkonventionens dag.

Goda levnadsvanor

Ett av målområdena för den nationella folkhälsopolitiken är levnadsvanor. Människors levnadsvanor har betydelse för deras hälsa, såväl den fysiska som psykiska. Levnadsvanorna i befolkningen skiljer sig åt mellan olika grupper i samhället, till exempel mellan kvinnor och män, yngre och äldre



eller olika socioekonomiska grupper. Människors handlingsutrymme och möjligheter till hälsosamma levnadsvanor behöver stärkas, handlingsutrymmet att välja hälsosamma levnadsvanor påverkas av våra livsvillkor och levnadsförhållanden.

I visionen för Tanums kommun lyfts en god välfärd genom bland annat satsningar föreningsliv fram som en viktig faktor för god livskvalitet i vardagen. Föreningslivet har en stor betydelse för människors levnadsvanor.

Genomförande

Folkhälsorådet ska verka för att befolkningen i Tanums kommun får förutsättningar för goda levnadsvanor. Detta kan förslagsvis ske genom att prioritera medel till folkhälsoinsatser med syfte att öka fysisk aktivitet, stärka den psykiska hälsan, ge sundare matvanor eller minskad konsumtion av alkohol.

Folkhälsorådet och folkhälsostrategen kan även stötta nämndernas och förvaltningarnas ordinarie arbete i detta fokusområde.

Folkhälsorådet bör under året uppmärksamma tema-dagar/veckor som infaller under året genom exempelvis kommunikationsinsatser och information till allmänheten. Exempel på tema-dag suicidpreventiva dagen den 10 september och Spela-roll vilket är en uppmärksamhetsvecka som handlar om att sätta fokus på barn som växer upp i familjer där någon vuxen dricker för mycket.



Verksamheten anpassad gymnasieskola i egen regi

Paragraf BUN Au § 17

Ärendenummer BUN 2024/0117-607

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Uppdrar åt förvaltningen att utreda de ekonomiska och verksamhetsmässiga förutsättningarna att bedriva anpassad gymnasieskola i egen regi som följer nationellt uppsatta mål och håller god kvalitet.
2. Redovisning av utredningen görs till nämnden i maj 2024

Sammanfattning av ärendet

Den anpassade gymnasieskolan är en fyraårig frivillig skolform som ska erbjudas ungdomar som inte längre har skolplikt, men som bedöms ha svårigheter att uppnå betygskriterierna i gymnasieskolan på grund av intellektuella funktionsnedsättningar.

Utbildningen vid anpassad gymnasieskola ska utformas så att den främjar social gemenskap och utvecklar elevernas förmåga att självständigt och tillsammans med andra tillägna sig, fördjupa och tillämpa kunskaper. Den dagliga pedagogiska ledningen av skolan och lärarnas professionella ansvar skapar förutsättningar för att skolan ska utvecklas kvalitativt. Skolans verk-samhet måste utvecklas så att den svarar mot de nationella målen. Detta kräver att verksamheten ständigt prövas och att resultaten följs upp och utvärderas samt att olika metoder prövas, utvecklas och utvärderas (Läroplanen för anpassad gymnasieskola kap. 1).

Undervisningen ska anpassas till varje elevs förutsättningar och behov. Skollagen föreskriver att utbildningen inom varje skolform ska vara likvärdig, oavsett var i landet den anordnas. Normerna för likvärdigheten anges genom de nationella målen. En likvärdig utbildning innebär inte att undervisningen ska utformas på samma sätt överallt eller att skolans resurser ska fördelas lika (Läroplan för anpassad gymnasieskola kap. 1).

Anpassad gymnasieskola i egen regi

Den anpassade gymnasieskolan i egen regi i Tanums kommun bedrivs i samma lokaler och med samma personal som den anpassade grundskolan vid enheten Ekdungeskolan. För närvarande är det två elever inskrivna, som läser individuellt program ämnesområden.

Förvaltningens bedömning

Huvudman behöver säkerställa att utbildningen håller den kvalitet som kommunfullmäktiges vision och mål har satt samt följer nationellt uppsatta mål.

Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att den anpassade gymnasieskolan som bedrivs i egen regi har en del utmaningar, bland annat tillgången till lokaler, tillgången till behörig personal samt elevernas möjligheter att utvecklas tillsammans med andra elever. Verksamheten, så som den ser ut i dag, har svårighet att garantera att eleverna ges möjligheten att fördjupa och utveckla sina kunskaper som förberedelse för ett meningsfullt vuxenliv i arbete, boende och fritid. "Litenheten" i verksamheten bedöms inte bli en styrka i detta fall eftersom eleverna ges få möjligheter att samverka med andra elever.

Mot bakgrund av ovan nämnda föreslår barn och utbildningsförvaltningen att barn- och utbildningsnämnden uppdrar åt förvaltningen att utreda de verksamhetsmässiga och ekonomiska förutsättningarna att bedriva verksamheten anpassad gymnasieskola i egen regi som följer nationellt uppsatta mål och håller god kvalitet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-27

Beslutet skickas till

Skolchef gymnasium/vuxenutbildning

Tillfälle för utdelning av studiepriset från och med 2024

Paragraf BUN Au § 21

Ärendenummer BUN 2024/0115-955

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Utdelning av barn- och utbildningsnämndens studiepris sker i samband med vårterminens skolavslutning
2. Beslutet gäller från och med vårterminens slut 2024, så länge nuvarande reglemente för studiepriset, antaget av kommunfullmäktige 2011-09-12, § 63 är gällande

Sammanfattning av ärendet

Enligt reglementet för Tanums kommuns studiepris syftar priset till att uppmärksamma och belöna särskilt goda studieresultat inom grundskolan.

Mottagare av studiepriset är den elev i kommunens grundskolor som har det högsta meritvärdet i slutbetyg i årskurs 9. Om flera elever har samma meritvärde går priset till den elev som sammantaget under högstadietiden har haft högst meritvärde.

Av reglementets § 4 framgår att ansvaret för utdelningen av studiepriset åvilar barn- och utbildningsnämnden och av § 5 framgår att studiepriset skall utdelas i samband med kommunens samlade utdelande av priser/stipendier/diplom eller vid annat offentligt arrangemang.

Kommunfullmäktige beslutade 2023-11-27, § 139 att avveckla samtliga kommunala priser, diplom och stipendier, *förutom studiepris* och att ingen utdelning, *förutom studiepris*, sker för insatser gjorda under 2023 samt att uppdra åt kommunstyrelsen att ta fram nya riktlinjer för kommunala priser.

Då alla priser, förutom studiepriset, avvecklats genomförs inte längre ett offentligt arrangemang där utdelningen av studiepriset skulle kunna ske.

Barn- och utbildningsförvaltningen anser att studiepriset bör delas ut i nära anslutning till vårterminens slut eftersom den elev med högst meritvärde vid vårterminens slut är den som ska tilldelas priset. Vidare anser barn- och utbildningsförvaltningen att det för elevens skull skulle vara mer minnesvärt att bli uppmärksammad tillsammans med sina klass- och skolkamrater, lärare samt rektor än i ett mindre sammanhang.

Barn- och utbildningsnämnden föreslås därför besluta att utdelning av studiepriset, från och med 2024 ska ske i samband med vårterminens skolavslutning.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-27

Reglemente studiepriset, 2011

Kommunfullmäktiges beslut 2023-11-27, § 139

Beslutet skickas till

Skolchef förskola, grundskola, anpassad grundskola

Högstadieskolornas rektorer

Reglemente för Tanums kommuns Studiepris

Antaget av kommunfullmäktige 2011-09-12, § 63.

§ 1

Tanums kommuns Studiepris syftar till att uppmärksamma och belöna särskilt goda studieresultat inom grundskolan.

§ 2

Följande kriterier gäller för mottagande av studiepriset:

- Mottagare är den elev i kommunens grundskolor som har det högsta meritvärdet i slutbetyget i årskurs 9.

Om flera elever har samma meritvärde skall priset gå till den elev som sammantaget under högstadietiden har haft högst meritvärde.

§ 3

Studiepriset utgöres av en prissumma på 6 000 kr per mottagare eller av en minnessak med motsvarande värde, vilket ansvarig nämnd/enhet beslutar om inför varje års utdelande.

§ 4

Ansvaret för studieprisets utdelande åvilar barn- och utbildningsnämnden.

§ 5

Studiepriset skall utdelas i samband med kommunens samlade utdelande av priser/stipendier/diplom eller vid annat offentligt arrangemang



Kommunala priser och minnesgåvor (Tanum hyllar)

Paragraf KF § 139

Ärendenummer KS 2021/0622-955

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2021-11-03 § 304 att kommunstyrelsen efter samråd med berörda nämnder skulle göra en översyn av nuvarande priser, prissummor, berörda reglementen samt förslå eventuella förändringar i upplägget för utdelning av kommunala priser.

Förvaltningen har gjort en översyn av kommunens priser och en omvärldsbevakning samt tagit fram förslag på fortsatt hantering kommunala priser. Förslaget är avstämt med nämndsordföranden.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad den 4 juli 2023

Översyn av kommunala priser

Kommunstyrelsens protokoll den 31 oktober 2023, § 303

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att samtliga kommunala priser, diplom och stipendier, förutom studiepris, avvecklas,

att ingen utdelning, förutom studiepris, sker för insatser gjorda under 2023, och

att uppdra åt kommunstyrelsen att ta fram nya riktlinjer för kommunala priser

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen, Folkhälsorådet, Barn- och utbildningsnämnden, Miljö- och byggnadsnämnden, och Omsorgsnämnden

Val av ny representant efter Andreas Brage (C) till Norra Bohusläns Biblioteksförbund

Paragraf BUN Au § 22

Ärendenummer BUN 2023/0028-600

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Till representant i Norra Bohusläns Biblioteksförbund under resterande delen av mandatperioden 2023-2026 utses Erik Norderby (C)

Sammanfattning av ärendet

Norra Bohusläns biblioteksförbund (NBBF) omfattar Tanum, Strömstad, Sotenäs och Munkedal. Det sker en samverkan kring bibliotekssystemet och bibliotekskatalogen. Därtill använder förbundets kommuner samma typ av lånekort och har samma bokbestånd. Tanums kommun är samordnande för administrationen av systemet.

Från barn- och utbildningsnämnden i Tanums kommun ingår en representant i Norra Bohusläns biblioteksförbunds styrelse. Barn- och utbildningsnämnden beslutade 2023-01-19, § 4 att utse Andreas Brage © till denne representant.

Kommunfullmäktige beslutade 2024-02-12, § 21 att entlediga Andreas Brage (C) från sitt uppdrag som ersättare i barn- och utbildningsnämnden samt Arne Joelssons minnesfond efter hans avsägelse och därmed behöver barn- och utbildningsnämnden besluta om en ny representant till styrelsen i Norra Bohusläns biblioteksförbund.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-27

Beslutet skickas till

Berörd förtroendevald
avdelningschef kultur och fritid

Ny kontaktpolitiker för förskolorna i i Rabbalshede, Hamburgsund, Fjällbacka efter avsägelse från Eva Andersson (SD)

Paragraf BUN Au § 23

Ärendenummer BUN 2023/0388-600

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts förslag till barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Till kontaktpolitiker för förskolorna Rabbalshede, Hamburgsund och Fjällbacka för resterande delen av mandatperioden 2023-2026 utses Felix Satvaldiev (SD)

Sammanfattning av ärendet

Eva Andersson (SD) har lämnat in en avsägelse och av kommunfullmäktige 2024-02-12, § 16 entledigats från sitt uppdrag som ledamot i barn- och utbildningsnämnden och Arne Joelssons minnesfond.

Eva Andersson har även varit utsedd till kontaktpolitiker för förskolorna i Rabbalshede, Hamburgsund och Fjällbacka och därmed behöver ny kontaktpolitiker för nyss nämnda verksamheter utses.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-03-27

Beslutet skickas till

Berörd förtroendevald

Ansvarig rektor för aktuella förskolor



TANUMS
KOMMUN

Förvaltning
Barn- och utbildningsförvaltningen

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2024-04-03

Ärendenummer
BUN 2024/0032-600

Sida
1 (1)

Mottagare
Barn- och utbildningsnämnden

Folkhälsorådet 2024

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar

1. Information avseende folkhälsorådet tas emot för kännedom

Beslutsnivå

Barn- och utbildningsnämnden

Sammanfattning av ärendet

Barn- och utbildningsnämnden får information från folkhälsorådet samt delges protokollet från folkhälsorådet den 26 ,ars.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-04-05

Protokoll Folkhälsorådet 2024-03-26