

Kommunledningsförvaltningen

Kallelse

2024-05-07

Sammanträdande organ

Bildningsnämnden

Tid

2024-05-14 klockan 13:15

Plats

KTS-salen

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	Verksamhetsinformation	
	- Förskoleklass	
	- Tertialrapport	
	- Likvärdiga personella resurser	
	- Lokalläge	
	- Information pedagogpriset	
5	Åtterrapporering uppdrag från kommunplan	
	- Minska frånvaro och avhopp	
	- Utveckla arbetet med övergångar	
6	Justering externa bidragsbelopp 2024	BIN/2024:14
7	Remiss - En anställningsmyndighet	BIN/2024:89
8	Redovisning av delegationsbeslut	BIN/2024:17, BIN/2024:65
9	Meddelande	BIN/2024:18, BIN/2024:9

Justering externa bidragsbelopp 2024

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden beslutar om revidering av bidragsbelopp för verksamheter som bedrivs i extern regi enligt bilaga - "Prislista - bidragsbelopp externa utförare 2024"

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige tog den 15 april 2024 beslut om justering av budget 2024 utifrån förändrat PO-pålägg. Beslutet innebar att bildningsnämnden tillfördes 7 344 tkr.

Då dessa medel har fördelats ut till de kommunala verksamheterna ska de också enligt likabehandlingsprincipen räknas in i bidragsbeloppet till de externa utförarna. Med anledning av detta behöver prislistan – bidragsbelopp externa utförare 2024 revideras.

Grundförutsättningarna för beräkning av bidragsbeloppet utgår från likabehandlingsprincipen, det vill säga bidrag till extern utövare ska utgå från samma grunder som kommunen tillämpar vid fördelning till den egna verksamheten. Kommunens budget för verksamheten det kommande året ska ligga till grund för bidragets storlek.

Bidrag till enskild verksamhet ska enligt skollagen bestå av ett grundbelopp samt ett tilläggsbelopp. Huvudmän får överklaga en kommuns bidragsbelopp hos allmän förvaltningsdomstol. Det gäller både grundbelopp och tilläggsbelopp, vilket innebär att domstolen kan pröva och fastställa bidragets storlek.

För att fristående verksamheter ska kunna överklaga ett beslut om bidragsbelopp måste nämnden fatta ett beslut per huvudman. Bidragsbeloppen i de enskilda besluten baseras på beloppen i detta ärende. De enskilda besluten är delegerade till förvaltningschef.

Tilläggsbelopp

För ett barn eller en elev som har behov av extra ordinära stödåtgärder, utöver grundbeloppet, kan kommunen betala ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet ska vara individuellt bestämt utifrån barnets/elevens behov. Ansökan görs till Barn- och elevhälsan i Katrineholms kommun som bedömer om tilläggsbelopp ska beviljas.

Ärendets handlingar

- Reviderad prislista - bidragsbelopp externa utförare 2024

Johanna Siverskog
Ekonom

Beslutet skickas till:

Reviderad prislista - bidragsbelopp externa utförare 2024

Förskola	Bidragsbelopp/barn 2024
Kotten	140 924 kr
Övriga friförskolor	146 284 kr
Externa utförare kommuner	136 005 kr

Förskoleklass	Bidragsbelopp/elev 2024
Kunskapsskolan	73 141 kr
Externa utförare friskolor	73 141 kr
Externa utförare kommuner	69 995 kr

Grundskola år 1-6	Bidragsbelopp/elev 2024
Kunskapsskolan	98 261 kr
Övriga friskolor	103 088 kr
Externa utförare kommuner	98 513 kr

Grundskola år 7-9	Bidragsbelopp/elev 2024
Kunskapsskolan	109 734 kr
Övriga friskolor	116 088 kr
Externa utförare kommuner	110 759 kr

Fritidshem	Bidragsbelopp/elev 2024
Kunskapsskolan	36 245 kr
Externa utförare friskolor	36 245 kr
Externa utförare kommuner	33 561 kr

Anpassad grundskola andra kommuner	Extern regi kommuner	Extern regi friskolor
Anpassad grundskola nivå 1	352 002 kr	369 677 kr
Anpassad grundskola nivå 2	407 556 kr	430 331 kr
Anpassad grundskola nivå 3	836 837 kr	899 019 kr
Fritidshem nivå 1	98 983 kr	101 498 kr

Fritidshem nivå 2	121 168 kr	124 248 kr
Fritidshem nivå 3	291 828 kr	299 245 kr

Program	Extern regi kommuner	Extern regi friskolor
Bygg- och anläggningsprogrammet exkl. inr. anläggningsfordon	119 542 kr	126 715 kr
Barn- och fritidsprogrammet	86 028 kr	91 190 kr
El- och energiprogrammet	120 117 kr	127 324 kr
Ekonomiprogrammet	78 873 kr	83 605 kr
Estetiska programmet exkl. inriktningen musik	129 622 kr	137 399 kr
Fordons- och transportprogrammet exkl. inriktningen transport	149 142 kr	158 090 kr
Fordons- och transportprogrammet inriktning transport	180 113 kr	190 919 kr
Försäljning- och serviceprogrammet	98 722 kr	104 645 kr
Hotell- och turismprogrammet	121 827 kr	129 137 kr
Introduktionsprogrammet	162 481 kr	172 229 kr
Introduktionsprogrammet inriktning språk	141 805 kr	150 314 kr
Naturvetenskapsprogrammet	98 912 kr	104 847 kr
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	144 102 kr	152 748 kr
Samhällsvetenskapsprogrammet	87 777 kr	93 043 kr
Teknikprogrammet	115 078 kr	121 982 kr
VVS- och fastighetsprogrammet	137 124 kr	145 351 kr
Vård- och omsorgsprogrammet	121 500 kr	128 790 kr

Anpassad gymnasieskola	Extern regi kommuner	Extern regi friskolor
Nationella programmet	283 716 kr	306 155 kr
Individuella programmet A+B	371 103 kr	401 563 kr
Individuella programmet C+D	731 111 kr	794 620 kr

Tilläggsbelopp - obligatorisk lovskola	Bidragsbelopp/elev/dag 2024
Friskolor	280 kr
Andra kommuner	277 kr

Tilläggsbelopp - modersmålsundervisning	Bidragsbelopp/elev 2024
Grundskola - Friskolor	4 565 kr
Grundskola - Andra kommuner	4 524 kr
Gymnasieskola - Friskolor	9 130 kr
Gymnasieskola - Andra kommuner	9 048 kr

Remiss - Förslag om en anställningsmyndighet

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden ställer sig bakom förvaltningens yttrande och överlämnar det som sitt eget till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Bildningsnämnden har beretts möjligheten att yttra sig över innehållet i det förslag som beretts av Personalutskottet angående en gemensam anställningsmyndighet.

Idag är respektive nämnd egen anställningsmyndighet. Det innebär att kommunen som arbetsgivare och organisation omfattar sju anställningsmyndigheter.

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen tar över denna roll för hela kommunorganisationen.

Fördelarna med detta förslag som lyfts fram är främst att kommunen agerar och uppträder som en arbetsgivare, då kommunstyrelsen är ansvarig för kommunens arbetsgivarepolitik. Ansvarsfrågan blir tydligare - nämnderna styr verksamheten och den därtill kopplade arbetsmiljön och kommunstyrelsen har ansvar för arbetsgivaruppdraget.

Verkställigheten av arbetsgivarepolitiken ska inte blandas samman med nämndens verksamhetsansvar. Utifrån reglementet är respektive nämnd ytterst ansvarig för verksamheten och den till verksamheten knutna arbetsmiljön. För att öka flexibiliteten, säkerhetsställa ändamålsenlig hantering utifrån kommunalrätt och arbetsrätt samt öka möjligheterna att exempelvis kombinera arbeten inom olika nämnder inom samma anställningsavtal föreslås anställningsavtalen, oavsett beslut om en anställningsmyndighet, omformuleras.

Ärendets handlingar

- Tjänsteskrivelse kommunledningsförvaltningen 2024-03-26
- Protokollsutdrag personalutskottet 2024-04-03, §8

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens bedömning är att en anställningsmyndighet ger såväl den tydlighet och de fördelar som lyfts fram i tjänsteskrivelsen. Från bildningsförvaltningens perspektiv bedöms utöver de aspekter som diskuteras i tjänsteskrivelsen att det även finns verksamhetsspecifika fördelar. De potentiella administrativa svårigheter som kan uppstå i samband med sammanslagningen av bildningsförvaltningen och Viadidaktförvaltningen samtidigt som det kommer vara två olika nämnder för olika verksamhetsområden avhjälps genom en anställningsmyndighet.

Johan Lindeberg
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Akten



En anställningsmyndighet

Förvaltningens förslag till beslut

- Personalutskottet ställer sig bakom förslaget om att övergå från sju anställningsmyndigheter till en anställningsmyndighet under Kommunstyrelsen.
- Förslaget sänds på remiss till nämnderna för yttrande till senast den 30 juni 2024.

Sammanfattning av ärendet

Idag är respektive nämnd egen anställningsmyndighet. Det innebär att kommunen som arbetsgivare och organisation omfattar sju anställningsmyndigheter.

Förvaltningen föreslår att kommunstyrelsen tar över denna roll för hela kommunorganisationen.

Fördelarna med detta förslag är främst att kommunen agerar och uppträder som en arbetsgivare, då kommunstyrelsen är ansvarig för kommunens arbetsgivarpolitik.

Ansvarsfrågan blir tydligare - nämnderna styr verksamheten och den därtill kopplade arbetsmiljön och kommunstyrelsen har ansvar för arbetsgivaruppdraget.

Verkställigheten av arbetsgivarpolitiken ska inte blandas samman med nämndens verksamhetsansvar. Utifrån reglementet är respektive nämnd ytterst ansvarig för verksamheten och den till verksamheten knutna arbetsmiljön.

För att öka flexibiliteten, säkerhetsställa ändamålsenlig hantering utifrån kommunalrätt och arbetsrätt samt öka möjligheterna att exempelvis kombinera arbeten inom olika nämnder inom samma anställningsavtal föreslås anställningsavtalen, oavsett beslut om en anställningsmyndighet, omformuleras.

Ärendebeskrivning

Frågan om en anställningsmyndighet för organisationen har vid flera tillfällen varit uppe för dialog.

Senast uppstod den under pandemin då både administrativa och arbetsrättsliga hinder behövde hanteras för att säkerhetsställa god och säker vård genom att temporärt flytta avgörande kompetenser mellan förvaltningarna. Något som försenade förflyttningen mellan arbetsplatser i kommunen och kunde ha påverkat brukare och patienter.

En omvärldsbevakning har gjorts i närbelägna kommuner och det finns olika lösningar, beroende på hur organisationerna styrs.

Arbetsgivarepolitiken – en arbetsgivare

En anställningsmyndighet ger tydligare förutsättningar för en enhetlig politisk styrning i arbetsgivarfrågorna.

Arbetsgivarpolitiken styrs genom att kommunfullmäktige fattar beslut om inriktningsfrågor. Utifrån styrdokument som fastställts av kommunfullmäktige fastslår tjänstemannaorganisationen riktlinjer, handlings- /åtgärdsplan och rutiner. I styrdokumentet tydliggörs ambitioner och villkoren för olika personalrelaterade frågor som exempelvis anställningsförmåner, lönebildning och arbetsmiljörelaterade frågor. Hur attraktiv Katrineholms kommun uppfattas som arbetsgivare kan påverkas av att nämnderna hanterar personalfrågor olika. En sammanhållen arbetsgivarpolitik är en av förutsättningarna för att kunna arbeta aktivt med hur både blivande och redan anställda uppfattar Katrineholms kommun som arbetsgivare.

Utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv förutsätts det att kommunen uppträder som en arbetsgivare och hanterar personalfrågorna på samma sätt, oavsett vilken nämnd medarbetaren tillhör. De kommunövergripande personalfrågorna samverkas med de fackliga parterna i Cesam (central samverkansgrupp) och berör därmed samtliga anställda i kommunen. I respektive nämnds delegationsordning finns beskrivet vem det är som har delegation att besluta i olika personalfrågor. Genom att samla alla anställda inom en anställningsmyndighet ökar möjligheten till en enhetlig hantering av personalfrågor.

Den föreslagna förändringen, där kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet och därefter delegerar arbetsgivaruppdraget direkt till förvaltningscheferna, vilka är anställda av kommunstyrelsen, ger en tydlig ansvarskedja där verkställigheten av arbetsgivarpolitiken framför allt blir en fråga mellan förvaltningschef och kommunstyrelsen.

Verksamhetsansvar

Verkställigheten av arbetsgivarpolitiken ska inte blandas samman med nämndens verksamhetsansvar. Respektive nämnd är ytterst ansvarig för verksamheten utifrån de av kommunfullmäktige fastställda reglementet där nämnden har ansvar för att säkerställa en fungerande verksamhet i form av mål- och resultatstyrning samt ekonomisk uppföljning. Förvaltningschefens har i sin tur ansvar att gentemot nämnden säkerställa verksamhetens kvalitet, effektivitet och organisation.

I praktiken innebär därför förslaget få ändringar i den löpande verksamheten. Anställande chef har fortsatt ansvar för att attrahera, rekrytera, utbilda och behålla medarbetare. Chefsuppdraget är därmed intakt, till exempel att anställa, fatta beslut om lön med mera enligt delegationsordningen.

Arbetsmiljö

I kommuner och regioner är det obligatoriskt att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Det är fullmäktige som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön.

Det har gjorts en omvärldsbevakning i länet och kontakter har tagits med SKR för att inhämta erfarenheter kring frågan om anställningsmyndighet och fördelning av

arbetsmiljöuppgifter. Olika kommuner och regioner har olika organisationer och styrmodeller. Därför går det inte att säga något bestämt om hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska göras.

Till skillnad från arbetsgivaransvaret, som följer LAS (Lagen om anställningsskydd) och kommunalrättsliga principer, fördelas arbetsmiljöansvaret utifrån arbetsmiljölagstiftning. Det innebär att arbetsgivaren med beaktande av arbetsmiljölagen har valfrihet i hur arbetsmiljöuppgifter fördelas, med utgångspunkt i att delegaten alltid ska ha mandat och resurser för att kunna fullgöra arbetsmiljöansvaret för den verksamhet som den bedriver. Frågan om kommunstyrelsens roll som anställningsmyndighet påverkar därför inte frågan om hur arbetsmiljöansvaret fördelas.

Arbetsmiljölagen förutsätter en obruten kedja i ansvarstagande för verksamhet från respektive nämnd till enskild medarbetare. Fördelningen av ansvaret bygger på att respektive nivå, som nämnd, förvaltningschef, verksamhetschef och enhetschef, har förutsättningar att utifrån kunskap, budget och befogenheter utföra verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen.

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna på de olika nivåerna ska ske utifrån straffrättsliga principer, där respektive nivå har ansvar för sina arbetsmiljöuppgifter som de har fått delegerat till sig. Nämnden fördelar arbetsmiljöansvar till förvaltningschef, som fördelar vidare ut i organisationen. En chef som bedömer att förutsättningar saknas för uppgiften genom otillräckliga befogenheter eller budget kan returnera arbetsmiljöansvaret. Det innebär att arbetsmiljön i större utsträckning är en verksamhetsknuten fråga än en arbetsgivarpolitisk fråga.

Detta är också en rekommendation från SKR att följa verksamhetsansvaret vid fördelning av arbetsuppgifter för att "inget ramlar mellan stolarna". Därför är det lämpligt att arbetsmiljöansvar och verksamhetsansvar följer varandra. Om ett organ har ansvar för verksamheten är rekommendationen att samma organ har en fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Övertalighet

Förslaget med att låta kommunstyrelsen vara anställningsmyndighet för hela kommunen påverkar inte en eventuell turordningslista vid en arbetsbristförhandling. Detta styrs av dom turordningsregler som finns i våra kollektivavtal och som innebär att den yttersta gränsen för turordningen är förvaltningsnivån.

Arbetsplikt eller arbetsskyldighet

Kommunstyrelsen har rent kommunalrättsligt befogenheter att förflytta personal mellan kommunens anställningsmyndigheter. Det är dock inte möjligt att omplacera till arbete utanför en medarbetares arbetsskyldighet. Som utgångspunkt sätter arbetsbeskrivningen i anställningsavtalet gränsen för arbetsskyldigheten.

Kommunorganisationen med sju anställningsmyndigheter innebär fler administrativa, men också arbetsrättsliga utmaningar som blev tydliga i samband med arbetet kring heltid som norm och under pandemin då det uppstod behov av att temporärt omplacera kompetenser för att säkerhetsställa god och säker vård.

Enligt en allmän princip inom arbetsrätten utgörs den yttre ramen för den anställdes arbetskyldighet oftast av tillämpligt kollektivavtalsområde som den anställda omfattas av. Detta innefattar arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde. En anställd är alltså skyldig att utföra allt arbete som rymms inom detta område.

Anställningsavtalet är av stor betydelse för att bland annat fastställa en medarbetarens arbetskyldighet. I nuvarande anställningsavtal inom Katrineholms kommun anges en fast placering vid respektive anställningsmyndighet.

Utifrån ovanstående är det anställningsavtalets utformning som sätter ramen för medarbetarens arbetskyldighet. Arbetsgivaren har en vid rätt att leda och fördela arbetet, vilket också innebär omplacering av medarbetare så länge det sker inom medarbetarens arbetskyldighet. För att öka flexibiliteten, säkerhetsställa ändamålsenlig hantering utifrån kommunalrätt och arbetsrätt samt öka möjligheterna att exempelvis kombinera arbeten inom olika nämnder inom samma anställningsavtal föreslås anställningsavtalen, oavsett beslut om en anställningsmyndighet, formuleras om till: Anställd inom Katrineholms kommun och för närvarande placerad vid *"enhet på förvaltningen"*.

Sammanfattningsvis är kommunledningsförvaltningens bedömning, att en förändring om att övergå från sju anställningsmyndigheter till en anställningsmyndighet, kan rekommenderas. Det ger en ökad flexibilitet att ställa om organisationen vid behov, särskilt vid krissituationer. Beslut om förändrad anställningsmyndighet kommer att innebära att reglementen behöver ändras. Om beslut fattas om förändrad anställningsmyndighet föreslås att det lämpligen träder i kraft vid årsskiftet 2024/2025. Ytterligare en konsekvens som behöver belysas inför att en förändring genomförs är huruvida anställningsavtalen ska skrivas om eller om det sker i samband med nyanställning.

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Berörda nämnder

§ 8

KS/2024:160

En anställningsmyndighet

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet ställer sig bakom förslaget om att övergå från sju anställningsmyndigheter till en anställningsmyndighet under Kommunstyrelsen.
- Förslaget sänds på remiss till nämnderna för yttrande till senast den 30 juni 2024.

Sammanfattning av ärendet

Idag är respektive nämnd egen anställningsmyndighet. Det innebär att kommunen som arbetsgivare och organisation omfattar sju anställningsmyndigheter.

Förvaltningen föreslår att kommunstyrelsen tar över denna roll för hela kommunorganisationen.

Fördelarna med detta förslag är främst att kommunen agerar och uppträder som en arbetsgivare, då kommunstyrelsen är ansvarig för kommunens arbetsgivarpolitik.

Ansvarsfrågan blir tydligare - nämnderna styr verksamheten och den därtill kopplade arbetsmiljön och kommunstyrelsen har ansvar för arbetsgivaruppdraget.

Verkställigheten av arbetsgivarpolitiken ska inte blandas samman med nämndens verksamhetsansvar. Utifrån reglementet är respektive nämnd ytterst ansvarig för verksamheten och den till verksamheten knutna arbetsmiljön.

För att öka flexibiliteten, säkerhetsställa ändamålsenlig hantering utifrån kommunalrätt och arbetsrätt samt öka möjligheterna att exempelvis kombinera arbeten inom olika nämnder inom samma anställningsavtal föreslås anställningsavtalen, oavsett beslut om en anställningsmyndighet, omformuleras.

Ärendets handlingar

- Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2024-03-26

Personalutskottets överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Mica Vemic (SD), Ulrica Truedsson (S), Gunnar Ljungqvist (S), Anneli Hedberg (S), Fredrik Ahlman (M) och Inger Fredriksson (C) samt personalchefen Ingrid Lindbom.

Beslutet skickas till:

Berörda nämnder

Akten

Redovisning av delegationsbeslut

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner redovisningen av de delegationsbeslut som förtecknats i sammanträdesprotokollet från 2024-05-14 och lägger dessa till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av delegationsbeslut som fattats på bildningsnämndens vägnar med stöd av gällande delegationsordning:

Ordförande

- Del/2024, §1 – Yttrande över remiss av uppföljning för utveckling – ett hållbart system för samlad kunskap om villkoren för barn och elever med funktionsnedsättning i förskola och skola

Verksamhetschef

- Mottagande i anpassad grundskola 2024-02-29 (tre beslut)
- Utskrivning ur anpassad grundskola 2024-04-15 (två beslut)

Rasmus Berglöv
Utredare

Beslutet skickas till:

Akten

BIN Del/2024 § 1

Yttrande över remiss av Uppföljning för utveckling - ett hållbart system för samlad kunskap om villkoren för barn och elever med funktionsnedsättning i förskola och skola

Beslut

Bildningsnämndens ordförande beslutar på bildningsnämndens vägnar att ställa sig bakom bildningsförvaltningens yttrande och översända det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Alla barn och elever har rätt till en förskola och skola där de känner sig trygga, där de får det stöd de behöver och där de ges goda förutsättningar att inhämta de kunskaper och färdigheter de behöver för att komma vidare i livet. Flera studier och rapporter pekar dock på att många barn och elever med funktionsnedsättning inte ges den trygghet, det stöd och de goda förutsättningar de har rätt till inom utbildningen.

Utredningens uppdrag är att föreslå vilka uppgifter som ska samlas in om villkoren för barn och elever med funktionsnedsättning i skolväsendet och hur detta bör göras. Uppdraget rör alla typer av funktionsnedsättningar och samtliga skolformer från förskola till kommunal vuxenutbildning. Utredningen lägger fram sex förslag till regeringen:

1. Utvecklad verksamhetsstatistik
2. Utvecklade enkät-/surveyundersökningar
3. Framtagande av enhetligt mått
4. Stöd till forskning.
5. Att Skolverket ska inrätta ett barn och ungdomsråd
6. Att skapa en sammanhållen uppföljningsmodell

Ärendets handlingar

- Bildningsförvaltningens yttrande daterat 2024-05-07

Ulrica Truedsson (S)
Bildningsnämndens ordförande

Beslutet skickas till: Kommunledningsförvaltningen, akten

Utdragsbestyrkande

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: ULRICA TRUEDSSON
TID: 2024-05-07 11:50:31 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0980d874b304aad2f6701a8189333ef546



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2024-05-07 11:50:37 +02:00
Ref: 1758815
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)

Datum
2024-05-02

Vår beteckning
BIN/2024:18 - 1.2.7 -
Återkoppla till
förtroendevalda

Mottagare:

Vår handläggare
Rasmus Berglöv

Handläggare telefon
0150-570 71

Handläggare e-post
Rasmus.Berglov@katrineholm.se

Meddelande

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden lägger meddelande till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av inkomna skrivelser och protokoll under perioden 2024-04-10 – 2024-05-06 enligt nedan:

Bildningsförvaltningen

- Frånvarostatistik grundskola

Rasmus Berglöv
Utredare

Beslutet skickas till:

Akten

Namn på skola	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December	Summa skola/år
Bie skola		3	1	1									5
Björkviks skola													0
Forssjö skola		1		4									5
Julita skola				1									1
Järvenskolan	3	11	2	4									20
Nyhemsskolan	8		1	4									13
Sandbäcksskolan	2	1	5										0
Skogsborgsskolan			1										1
Stensättersskolan	2	16		2									20
Sköldinge skola													0
Strångsjö skola													0
Valla skola			1										1
Stenhammar (Flen)													0
Kunskapsskolan	12	4		1									17
Nävertorp anpassad skola		8											8
													0
Månadsvis	27	44	11	17	0	0	0	0	0	0	0	0	

Förklaring: Siffrorna ovan anger antal elever per skola och månad som har en frånvaro på mer än 25 procent från läsårsstart.

Ur skollagen kap 7, 19 a §: "Om en elev har upprepad eller längre frånvaro från den verksamhet som avses i 17 § ska rektorn, oavsett om det är fråga om giltig eller ogiltig frånvaro, se till att frånvaron skyndsamt utreds om det inte är obehövt. Utredningen ska genomföras i samråd med eleven och elevens vårdnadshavare samt med elevhälsan. Om förutsättningarna för en utredning om särskilt stöd enligt 3 kap. 7 § är uppfyllda ska även en sådan utredning inledas.

När en utredning om en elevs frånvaro har inletts ska rektorn se till att frånvaron snarast anmäls till huvudmannen.
Lag (2018:1098)."

--

Namn på skola	Januari (2023)	Februari (2023)	Mars (2023)	April (2023)	Maj (2023)	Juni (2023)	Juli (2023)	Augusti (2023)	September (2023)	Oktober (2023)	November (2023)	December (2023)	Summa skola/år
Bie skola			1										1
Björkviks skola												2	2
Forssjö skola											1	4	5
Julita skola													0
Järvenskolan	35	19	18	21	14	6				2	50	58	223
Nyhemsskolan				2	1								3
Sandbäcksskolan					4							11	15
Skogsborgsskolan										2		2	4
Stensättersskolan				1	2	2							5
Sköldinge skola												3	3
Strångsjö skola		2											2
Valla skola												1	1
Stenhammar (Flen)					1								1
Kunskapsskolan	6			10							6	1	23
Månadsvis	41	21	19	34	22	8	0	0	3	4	57	82	