



Skolnämnden

## Skolnämnden

kallas härmed till sammanträde **torsdagen den 19 december 2024 kl. 08:15**  
**i Johannesbergshusets aula.**

### Hålltider för sammanträdet

08.15	Verksamhetsplan
09.15	Paus
09.30	Information från förvaltningschef
09.45	Information från ordförande
10.00	Ärendegenomgång
10.15	Upprop
10.20	Beslutsmöte

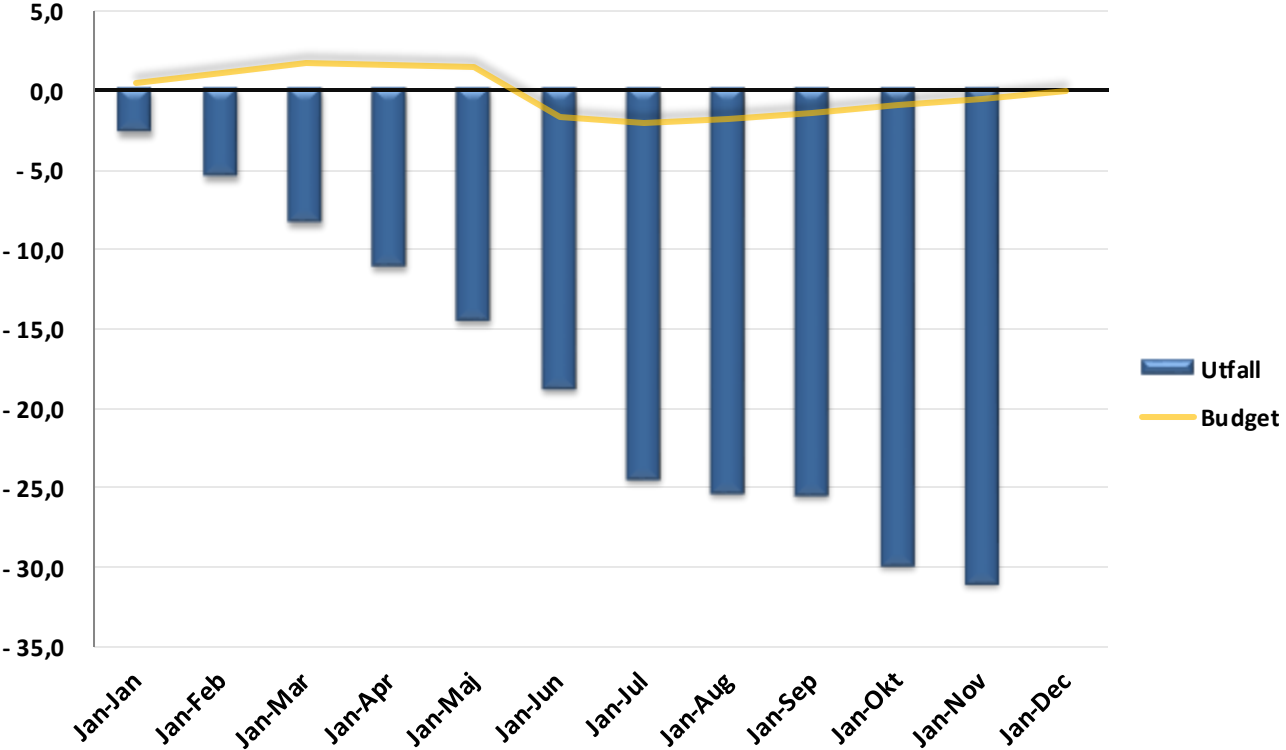
### Föredragningslista

1. Val av ledamot att justera protokoll
2. Fastställande av föredragningslista
3. Ekonomisk uppföljning 2024
4. Läsårstider 2026/2027
5. Granskning av kompetensförsörjning och kompetensutveckling
6. Remiss - Motion - Mat för bättre skolresultat - Inför säkert kort
7. E-förslag - Än mer aktiv integrering av psykisk hälsa i undervisning
8. Skolstruktur - Förskolor och skolor i Härnösands kommun
9. Uppdrag
10. Nya uppdrag
11. Ärenden hos Skolinspektionen och Barn- och elevombudet
12. Information och rapporter
13. Redovisning av delegationsbeslut
14. Delgivningar
15. Övrigt

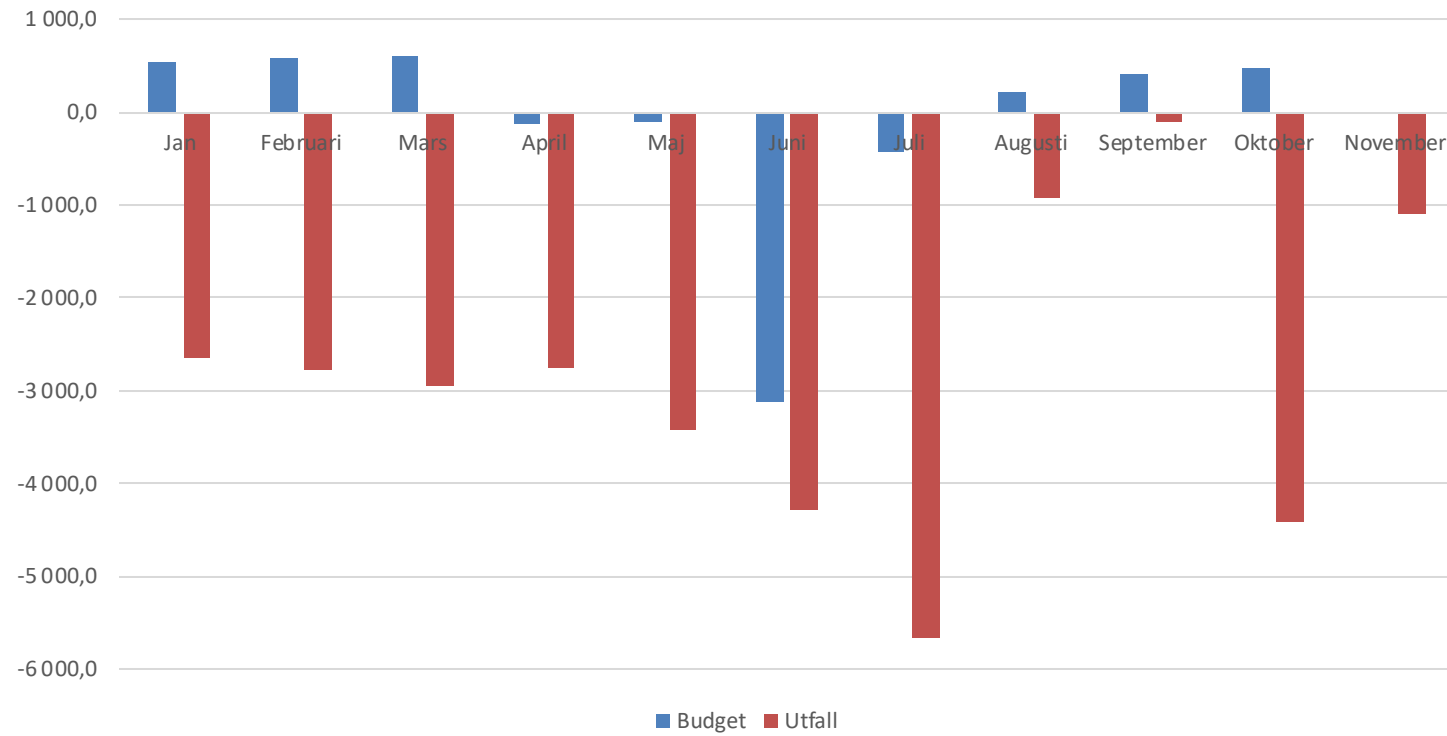
Nina Skyttberg  
ordförande

Uppföljning Nov

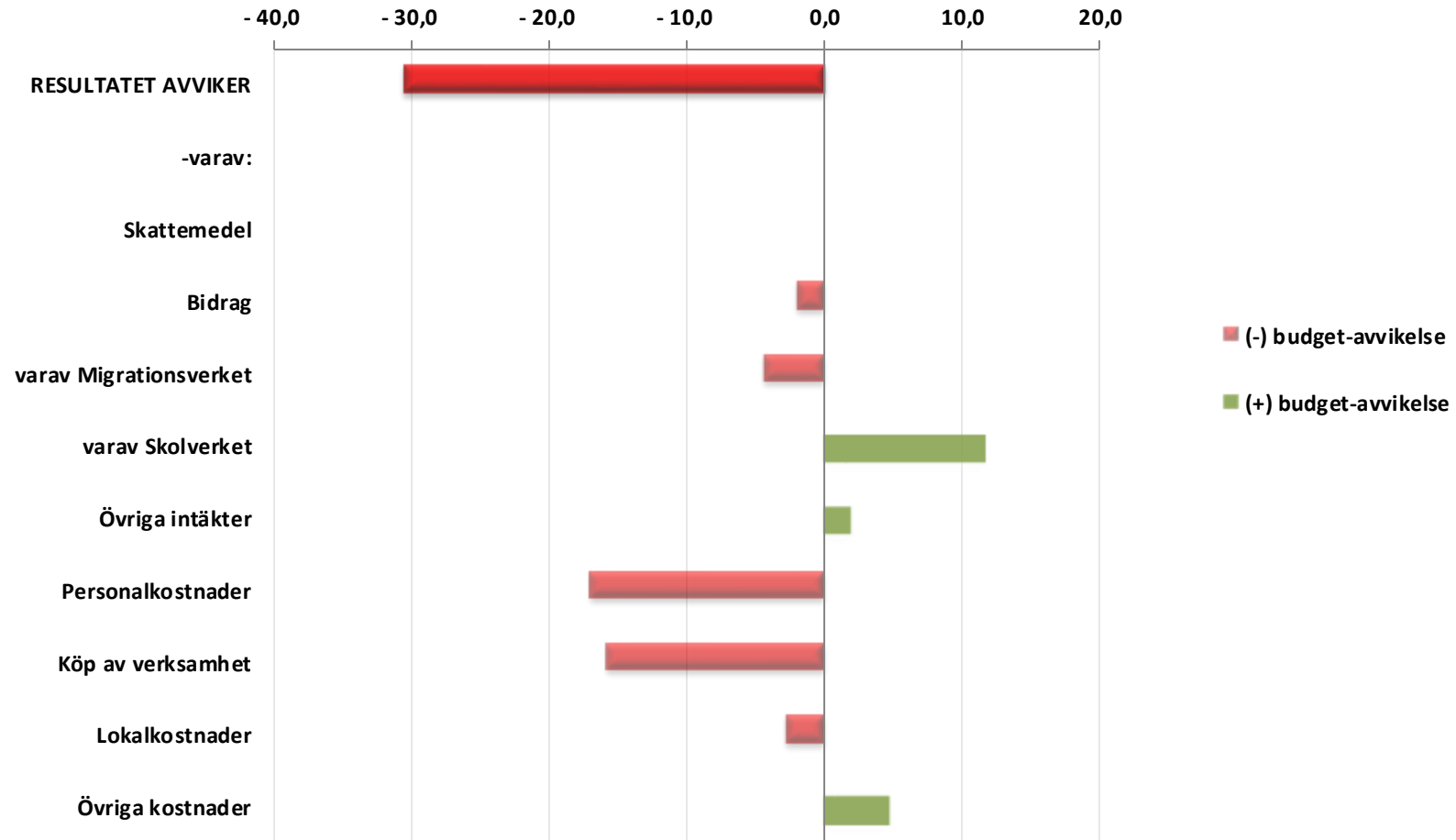
### Skolnämndens resultat Jan-Nov 2024 i (mkr)



### Skolnämndens utfall per månad

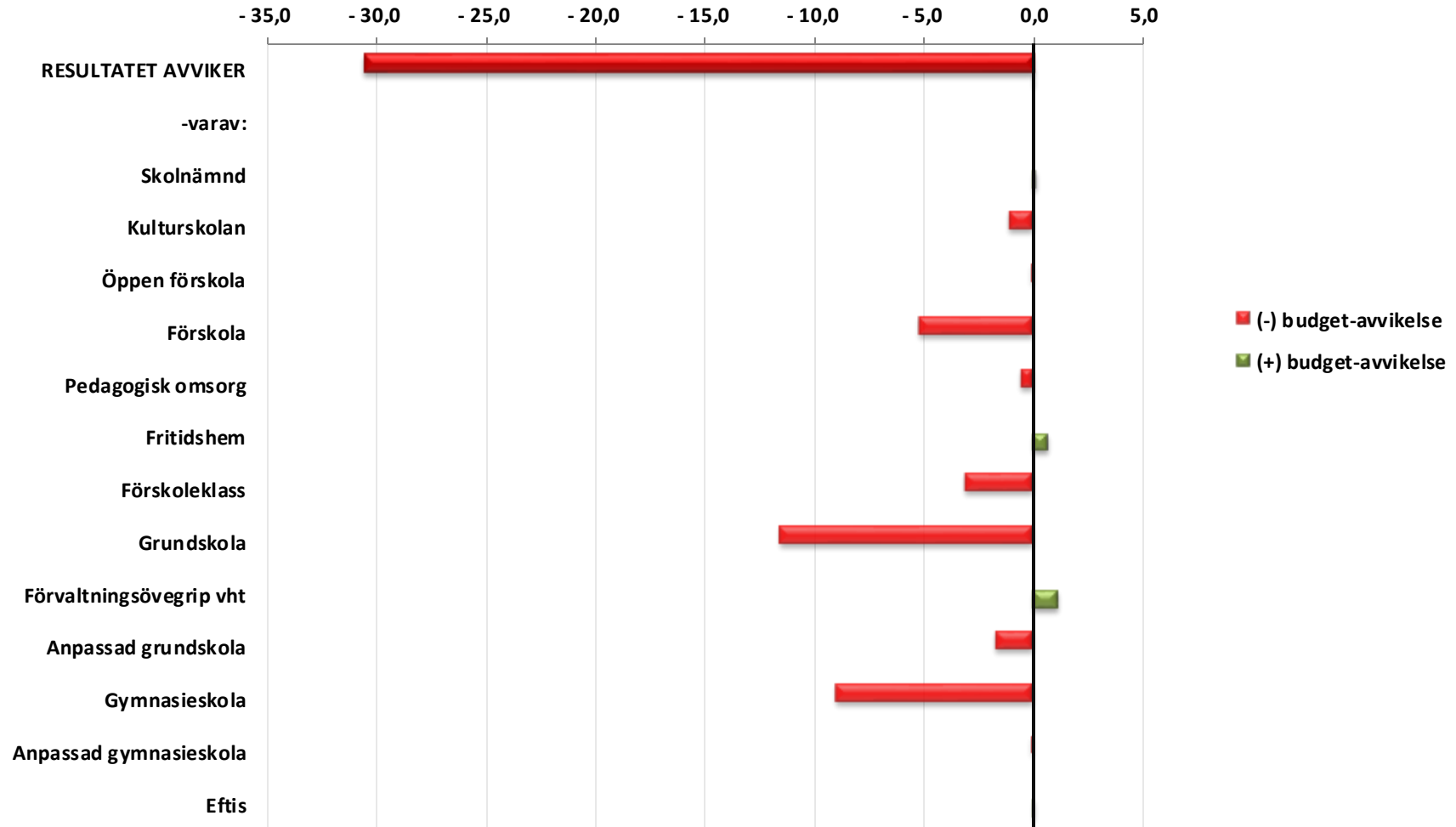


## Skolnämndens budgetavvikelse Jan-Nov 2024 i (mkr) Intäkter & Kostnader



# Skolnämndens budgetavvikelse Jan-Nov 2024 i (mkr)

## Verksamhet





Skolförvaltningen

Skolnämnden

## Läsårstider för läsåret 2026/2027

### Förslag till beslut

Skolförvaltningen föreslår skolnämnden besluta

**att** fastställa läsårstider för läsåret 2026/2027.

### Beskrivning av ärendet

Skolåret styrs av Skolförordning 2011:185 och ett läsår ska ha minst 178 skoldagar och minst 12 lovdagar. Utöver skol- och lovdagarna får det inom läsåret läggas ut högst fem studiedagar för personalen. Lsåret ska börja i augusti och avslutas i juni. Dagarna för höst- och vårterminens början och slut beslutas av huvudmannen.

### Beslutsunderlag

Hur läsåret läggs beror på hur de röda dagarna är fördelade under året. Därför börjar och slutar inte läsåren samma datum varje år. Förslag till läsårstider för läsåret 2025/2026:

### Lsåret 2026/2027

<b>Höstterminen 2026</b> Höstlov vecka 44	<b>20 augusti – 22 december</b> 26 – 30 oktober	<b>84 dgr</b>
<b>Vårterminen 2027</b> Studiedagar  Vinterlov vecka 10 Påsklov vecka 13 Lovdag	<b>12 januari – 11 juni</b> Skolan ska lägga ut 2 dagar under läsåret. Dessa dagar kan variera mellan skolorna. 8 – 12 mars 29 mars – 2 april 7 maj	<b>96 dgr</b>

Marie Blomberg  
Förvaltningschef

Lena Albonius  
Handläggare

**Från:** Medin, Lena <Lena.Medin@kpmg.se>  
**Skickat:** den 15 oktober 2024 09:38  
**Till:** centraldiariet@harnosand.se  
**Kopia:** revisionen@harnosand.se; Anders Gäfvert; Samuel Möller; Sam Möller - Härnösands kommun (samuel.moeller@telia.com); Lillemor Andersson; Larsson, Kristin  
**Ämne:** Rapport kompetensförsörjning  
**Bifogade filer:** Granskning\_av\_kompetensförsörjning.pdf  
**Kategorier:** Grön kategori

Hej!

Översänder bifogad rapport för besvarande på uppdrag av revisionen.

Med vänlig hälsning

**Lena Medin**  
Senior Manager/Certifierad kommunal revisor

KPMG  
Nya Hamngatan 12  
852 29 Sundsvall

Phone: +46 70 5600043  
E-mail: [lena.medin@kpmg.se](mailto:lena.medin@kpmg.se)

[KPMG](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

KPMG AB processes personal data in e-mail communication. Information about KPMG AB's processing of personal data is available at [KPMG.se/gdpr](https://www.kpmg.se/gdpr)

---

\*\*\* KPMG E-mail disclaimer \*\*\*

The information in this e-mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the addressee. Access to this email by anyone else is unauthorized. If you are not the intended recipient, any disclosure, copying, distribution or any action taken or omitted to be taken in reliance on it, is prohibited and may be unlawful. Any opinions or advice contained in this e-mail are subject to the terms and conditions expressed in the governing KPMG client engagement letter.

© 2024 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Visit us at: [www.kpmg.se](https://www.kpmg.se)



## Härnösands kommuns revisorer

*Till*

Kommunstyrelsen  
Arbetslivsnämnden  
Samhällsnämnden  
Skolnämnden  
Socialnämnden

*För kännedom:*

Kommunfullmäktige

2024-10-03

## Revisionsrapport ”Granskning av kompetensförsörjning och kompetensutveckling”

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en översiktlig granskning av kommunens arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2024.

Revisionen önskar att kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 10 januari 2025. Revisionen begär en tydlig och konkret redovisning av vilka åtgärder som styrelsen och nämnderna beslutar att genomföra samt uppgift om när dessa ska vara genomförda.

Revisionen önskar även få svar från styrelse och respektive nämnd vilka kontroller som genomförs för att minska risken för välfärdsbrott vid anställning (t ex infiltration).

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress [lana.medin@kpmg.se](mailto:lana.medin@kpmg.se)) för vidarebefordran till revisorerna.

För Härnösands kommuns revisorer

Anders Gäfvert  
*Ordförande*

Lillemor Andersson  
*Vice ordförande*

Samuel Möller  
2:a vice ordförande



# Granskning av kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Rapport

Härnösands kommun

KPMG AB

2024-10-03

Antal sidor 21



**Härnösands kommun**

Granskning av kompetensförsörjning och kompetensutveckling

2024-10-03

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Styrning	6
3.2	Planering	10
3.3	Chefsförsörjning	15
3.4	Uppföljning	17
4	Samlad bedömning och rekommendationer	20

## 1 Sammanfattning

Vi har av Härnösands kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunens arbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling är tillfredsställande.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunens arbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling delvis är tillfredsställande.**

Bakgrunden till vår samlade bedömning är att granskningen har visat att kommunen i stort har en tydlig process för arbetet med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Vi ser även att det till största delen finns en systematisk planering för hur arbetet ska bedrivas. Vi bedömer dock att det finns utrymme för utveckling av processen och de styrande dokumenten, både vad gäller chefsrekrytering och uppföljning.

Granskningen har visat att rekrytering av chefer i allt väsentligt sker i en tillfredsställande utsträckning samt att visst arbete genomförs för att behålla chefer. Däremot bedömer vi att styrdokumenterna kan förtydligas vad gäller chefsrekrytering. Vidare ser vi att det finns en del utmaningar med chefsförsörjningen men att kommunen genomför arbete för att hantera detta.

Vad gäller uppföljning ser vi att det finns utrymme för utveckling. Vi anser att uppföljningen ska omfatta att processen såsom den beskrivs efterlevs. Vi ser även att uppföljningen kan systematiseras genom exempelvis en mer utförlig dokumentation och återrapportering till kommunstyrelse och nämnder.

I det följande redovisas samlad bedömning av revisionsfråga per revisionsobjekt:

Är processen för och riktlinjer avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling tydliga?	
Kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden	Delvis
Finns en systematisk planering kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling?	
Kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden	I allt väsentligt

Genomförs tillräcklig rekrytering, både intern och extern, av chefer?	
Kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden	I allt väsentligt
Finns ett systematiskt uppföljningsarbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling?	
Kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden	Delvis

*För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.*

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att systemstöd implementeras som kan kartlägga kommunens behov av kompetens, se avsnitt 3.1
- Förtydliga i styrdokument när uppföljningssamtal utifrån upprättad mål- och utvecklingsplan ska genomföras, se avsnitt 3.2
- Förtydliga i styrdokument att vid chefsrekrytering ska extern annonsering alltid ske, se avsnitt 3.3
- Fastställa hur och av vem det ska följas upp att processen och styrdokument kring kompetensförsörjning efterlevs, se avsnitt 3.4
- I statistik över antal anställda redovisa nyckeltalet årsarbetare och inte bara tillsvidareanställda, se avsnitt 3.4

Vi rekommenderar kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden att:

- Säkerställa en systematisk uppföljning genom mer utförlig dokumentation samt regelbunden återrapportering till styrelse och nämnder, se avsnitt 3.4

## 2 Bakgrund

Vi har av Härnösands kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

En stor del i kompetensförsörjningen handlar om att utveckla och behålla befintliga medarbetare. En modell som frekvent används för att fånga samtliga delar i kompetensförsörjningsprocessen är ARUBA (attrahera – rekrytera – utveckla – behålla – avveckla).

Revisorerna har bedömt att sannolikheten är stor att kommunen är i behov av att rekrytera nya medarbetare och chefer samt att utveckla och behålla befintliga medarbetare och chefer för att kunna möta kommande behov av kompetens i verksamheterna. Revisorerna bedömer också att chefsförsörjning är särskilt viktigt för att säkerställa god kompetens i verksamheterna.

Med anledning av ovanstående har kommunens revisorer dragit slutsatsen i sin riskanalys att kommunens arbete avseende kompetensförsörjning behöver granskas med ett utökat fokus på chefsförsörjning.

### 2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen var att bedöma om kommunens arbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling är tillfredställande.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Är processen för och riktlinjer avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling tydliga?
- Finns en systematisk planering kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling?
- Genomförs tillräcklig rekrytering, både intern och extern, av chefer?
- Finns ett systematiskt uppföljningsarbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling?

### 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

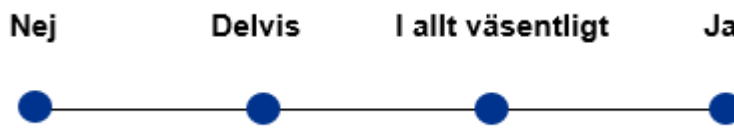
- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys.

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av policy för kompetensförsörjning, riktlinjer vid rekrytering, lönepolitiska riktlinjer, beskrivningar av utvecklingssamtal med chefer och medarbetare, kompetensförsörjningsplaner för respektive förvaltning samt ansökan om stöd från europeiska socialfonden.
- Intervjuer/avstämningar med kommunstyrelsens ordförande och oppositionsråd, kommundirektör, förvaltningschefer för arbetslivsförvaltningen, skolförvaltningen och socialförvaltningen, tillförordnad förvaltningschef för samhällsförvaltningen, HR-chef samt kompetensstrateg.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av kommunstyrelsens ordförande, kommundirektör, förvaltningschef för arbetslivsförvaltningen, skolförvaltningen och socialförvaltningen, tillförordnad förvaltningschef för samhällsförvaltningen, HR-chef samt kompetensstrateg.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1 Styrning

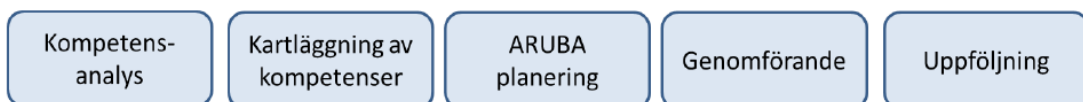
Kommunens HR-avdelning tog år 2019 fram en policy för kompetensförsörjning som avser samtliga nämnder och förvaltningar. Enligt uppgift ska policyn revideras under hösten 2024. Av policyn framgår att efterfrågan på kompetens påverkas av flera faktorer såsom demografi, konjunkturförändringar, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut. Det noteras att det som kommunen i egenskap av arbetsgivare kan påverka är vilken kompetens de efterfrågar och i vilken utsträckning det sker. I dagsläget är efterfrågan på en viss kompetens ofta större än tillgången av den. Således blir det allt tydligare att det inte kommer räcka att nyrekrytera för att tillgodose kompetensbehovet och därför behöver kommunen arbeta mer medvetet med systematisk kompetensförsörjning. Kommunens förmåga att identifiera, ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens är av stor betydelse för att klara kompetensförsörjningen. För att klara både det strategiska kompetensförsörjningsarbetet och det kortsiktiga behovet krävs en gemensam strategi och modell. Kommunen har valt att använda ARUBA som den gemensamma modellen de ska utgå från vid planering, genomförande och uppföljning av aktiviteter kopplat till kompetensförsörjning. Detta tillsammans med en tydlig ansvars- och uppgiftsfördelning uppges skapa goda förutsättningar för att säkerställa kompetensbehovet framåt.

Syftet med policyn är att tydliggöra styrning, viljeinriktning och utvecklingsbehov gällande kommunens kompetensförsörjningsarbete. Policyn ska vara ett stöd till nämnder och förvaltningar och ge vägledning i hur kompetensförsörjning bidrar till att nå kommunens mål.

Det noteras i policyn att kompetensförsörjningsprocessen blir en naturlig del av verksamhetsutvecklingsarbetet genom att arbete med kompetensplanering genomförs på olika organisatoriska nivåer. På så sätt erhålls kunskap om hur kommunen på bästa sätt kan arbeta med att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla kompetens för att nå verksamheternas mål.

#### **Processen för strategisk kompetensförsörjning**

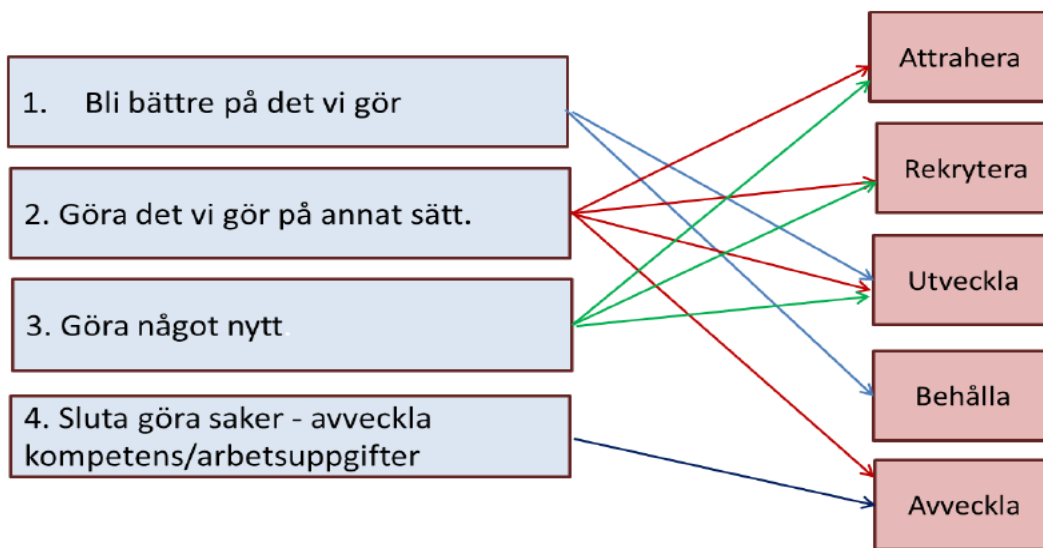
Av policyn framgår att verksamheternas syfte och uppdrag ligger till grund för utvecklingsområden som sedan ska resultera i en aktivitetsplanering som följer ARUBA-modellen och följs upp på alla organisatoriska nivåer.



Figur 1: Processen för strategisk kompetensförsörjning (Policy för kompetensförsörjning)



I kompetensplaneringen utgår kommunen från fyra utvecklingsperspektiv. Dessa skapar möjligheter att inventera befintlig kompetens och analysera kompetensgapet som kommunen sedan aktivitetsplanerar utifrån med grund i ARUBA-modellen. Följande bild redogör för kopplingen mellan de fyra perspektiven och ARUBA-modellen.



Figur 2: utvecklingsperspektiven i förhållande till ARUBA-modellen (policy för kompetensförsörjning)

I intervjuer framkom att kompetensförsörjningsprocessen samt befintliga styrdokument upplevs vara tydliga och fungera på ett bra sätt. Det noteras vara viktigt att HR håller i processen eftersom det är en kommunövergripande fråga. Det uppges även vara viktigt att det finns en samsyn kring vilka behov som finns och vilka kompetenser som är viktiga.

Enligt intervjuade finns ett tydligt samarbete mellan HR och förvaltningarna, och dialogen upplevs fungera bra. Respektive förvaltning har enligt uppgift en HR partner som bland annat deltar på ledningsmöten. HR partnererna uppges kunna identifiera frågor som behöver arbetas med på en strategisk och kommunövergripande nivå utifrån förvaltningarnas behov. HR föredrar enligt uppgift förvaltningarnas arbete för kommunledningsgruppen som sedan diskuterar gemensamt vilka behov som behöver tillgodoses på en kommunövergripande nivå.

### Kompetensstyrning

Av policyn för kompetensförsörjning framgår att medarbetarnas kompetens ställs mot organisationens kompetenskrav. Det som organisationen kräver av medarbetarna uttrycks som organisationens krav på kompetens. Organisationens krav förändras över tid och utifrån medarbetarnas kompetensutveckling. Således varierar det över tid och mellan olika roller hur väl medarbetarna matchar de krav som ställs för en specifik yrkesroll.

I intervju framkom att kompetensstyrning är en viktig del av arbetet framåt. Enligt uppgift pågår arbete med att implementera ett systemstöd som ska tydliggöra nyckelbefattningar och möjliggöra för att identifiera vilket gap som finns mellan befintlig kompetens och vilken kompetens kommunen behöver.

Om kommunen lyckas med systemstödet kommer de enligt uppgift kunna vidta mer riktade åtgärder. Ett fungerande systemstöd uppges även kunna bidra till att säkerställa att flödet mellan olika organisatoriska nivåer i kommunen fungerar.

### **Riktlinjer vid rekrytering**

Kommunstyrelseförvaltningen har upprättat riktlinjer vid rekrytering<sup>1</sup> som syftar till att genomföra välgrundade, effektiva och professionella rekryteringar till verksamheten.

Det noteras i riktlinjen att varje rekrytering är en del av kompetensförsörjningsarbetet och skapar möjligheter att marknadsföra kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Ytterligare en viktig del är att främja en intern rörlighet bland tillsvidareanställda som utvecklar både medarbetare och verksamheter.

Av riktlinjen framgår följande rekryteringsordning:

1. Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS<sup>2</sup>
2. Stadigvarande förflyttning enligt AB 6 §<sup>3</sup>
3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättning enligt AB 5 §
4. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och AB 35 § mom 3 b-e
5. Intern frivillig rörlighet inom kommunen

Frivillig rörlighet handlar om långsiktig hållbarhet och att nyttja resurser effektivt. Arbetsgivaren ska organisera så att kompetensen kommer verksamheten till gagn. Mer kvalificerade arbetsuppgifter ska utföras av personen med önskvärd/bäst lämpad kompetens. Metoder för att stimulera intern rörlighet är exempelvis kompetensplanering och individuella utvecklingssamtal.

6. Extern rekrytering

Extern rekrytering får endast ske när rekrytering inte kan ske på annat sätt. Innan en extern rekrytering påbörjas är det viktigt att utveckla befintliga medarbetare. Det kan ske genom omfördelning av arbetsuppgifter eller kartlägga samt utveckla den befintliga arbetsgruppen.

Att följa rekryteringsordningen samt rekryteringsprocessen är rekryterande chefs ansvar.

Vidare framgår av riktlinjen att kommunen ska rekrytera bredare genom att i större utsträckning erbjuda praktik, examensarbeten och traineeplatser samt annonsera lediga tjänster antingen internt eller externt. Tillsvidareanställning och heltid ska vara normen och kommunens arbeten ska vara utformade så att samtliga medarbetare kan

<sup>1</sup> Reviderade 2023-11-15

<sup>2</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd

<sup>3</sup> Allmänna bestämmelser

och vill arbeta heltid. Att möjliggöra arbete inom andra verksamheter förutom den ordinarie arbetsplatsen förväntas kunna locka till större intresse av att arbeta heltid.

Enligt riktlinjen ska rekryteringsgrupper utformas utifrån den tjänst som ska tillsättas. Den rekryterande chefen ska avgöra gruppens sammansättning.

### **Lönepolitiska riktlinjer**

Kommundirektören har upprättat lönepolitiska riktlinjer<sup>4</sup> som gäller fram till år 2027. Av dessa framgår att det är viktigt att kommunens förvaltningar har gemensamma förhållningssätt. Kommunen ska:

- Alltid sträva efter att sätta rätt lön
- Inte konkurrera med lön inom arbetsgivaren
- Tillämpa lönetillägg restriktivt
- Se lönesättning som en del av chefens uppdrag samt arbetsgivarens ledning och styrning av verksamheten
- Som chef sätta en lön som leder till att medarbetarnas goda prestationer uppmärksammas och belönas

Vidare omfattar riktlinjerna lokal lönebildning, det löpande arbetet samt rätt lön vid anställning i kommunen.

## **3.1.1 Bedömning**

### **Vår bedömning är att processen för och riktlinjer avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling delvis är tydliga.**

Vi konstaterar att det finns en kompetensförsörjningsprocess som i stort omfattar arbetets olika delar på ett tydligt sätt. Vi konstaterar även att det finns styrande dokument upprättade för kompetensförsörjningsarbetet. Vi noterar att både processen och de styrande dokumenten upplevs vara tydliga.

Vi har i vår granskning i efterföljande avsnitt noterat områden som kan förtydligas i de styrande dokumenten bland annat vad gäller utvecklingssamtal, chefsrekrytering och uppföljning.

Vidare framkom i granskningen att arbete pågår med ett systemstöd som bland annat ska kunna identifiera kommunens kompetens i förhållande till vilken kompetens som behövs. Vi anser att det bör säkerställas att systemstödet implementeras för att säkerställa en kartläggning av kompetensbehov.

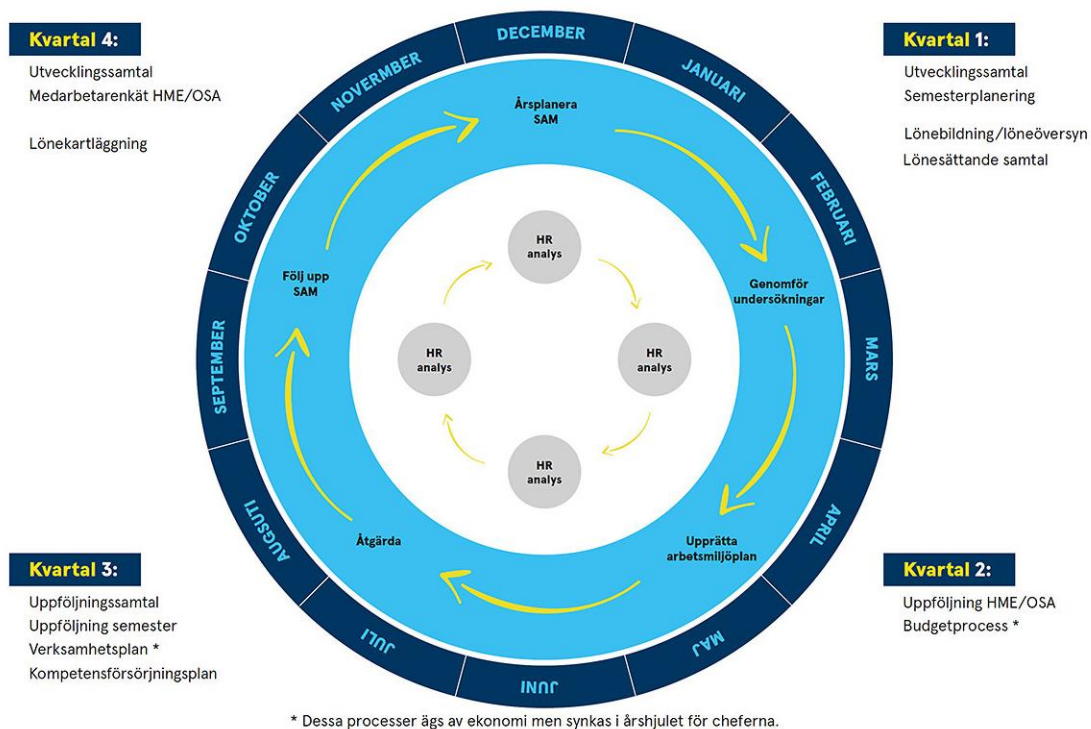
---

<sup>4</sup> Fastställda 2023-02-17

## 3.2 Planering

I intervju framkom att planeringen för arbetet med kompetensförsörjning och kompetensutveckling utgår från bottom-up styrning. Det innebär att arbetet börjar på enhetsnivå, utifrån de behov som identifieras där, och aggregeras upp till en kommunövergripande nivå.

HR-avdelningen har tagit fram ett årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete:



Figur 3: Årshjul framtaget av HR-avdelningen

Enligt uppgifter erhållna i intervju ses årshjulet över regelbundet för att säkerställa att kommunen arbetar med innehållet i det löpande arbetet. Vidare framkom genomgående i intervjuer att årshjulet utgör ett bra stöd för kompetensförsörjningsarbetet.

Enligt årshjulet ska utvecklingssamtal genomföras med chefer och medarbetare. Vi har tagit del av beskrivningar för hur dessa ska genomföras.

Syftet med utvecklingssamtalet med chefer är att säkra chefs- och ledaruppdraget samt att komma fram till hur chefen kan utvecklas för att bäst kunna leda verksamheten. Det noteras i beskrivningen att kompetenta och engagerade ledare är en förutsättning för att hålla en hög kvalitet inom kommunens verksamhet.

Syftet med utvecklingssamtalet för medarbetare är att denna ska utvecklas i rollen som medarbetare och att det ska leda till goda resultat för organisationen som helhet.

Samtalet är uppdelade i fyra delar:

- Återberätta verksamhetens mål från det föregående året med uppföljning av föregående års verksamhetsresultat samt den individuella mål- och utvecklingsplanen.
- Kompetensbedömning.
- Tydliggöra verksamhetens mål det kommande året.
- Utifrån chefs/medarbetarens utvecklingsbehov skapa en mål- och utvecklingsplan.

Av beskrivningarna framgår vad som förväntas av chefer och medarbetare utifrån tre perspektiv; säker chef, initiativrik utvecklare och tydlig ledare respektive trygg medarbetare, kreativ medarbetare och engagerad medarbetare.

Utifrån ovanstående fyra delar och de tre perspektiven har intervjumallar för utvecklingssamtalen tagits fram som omfattar frågor som kan användas som stöd i förberedelser inför samtalen. Dessa frågor avser ledarskap, trivsel, hälsa, stöd, utveckling och förbättring samt arbetsmiljö. Därutöver finns en mall för mål- och utvecklingsplan som fylls i utifrån de utvecklingsbehov som framkommit under utvecklingssamtalen. I mallen ska mål/fokusområden, aktivitet/åtgärd, tidsplan, vem som ansvarar för genomförandet, uppföljning, datum för genomförandet samt resultatet fyllas i. Planen ska vara ett levande dokument som medarbetare och chef återkommer till under året.

Enligt uppgift genomförs utvecklingssamtalen enligt plan men intervjumallarna används i varierande utsträckning. En orsak är att samma mallar har använts under flera år vilket ibland har inneburit att samtalen blivit enformiga och återkommande behandlat samma frågor. Enligt uppgift arbetar HR med att ta fram nya mallar. Däremot uppges att mallen för mål- och utvecklingsplan alltid fylls i vid utvecklingssamtalen.

I intervjuer med förvaltningarna framkom att uppföljande medarbetarsamtal utifrån framtagen mål- och utvecklingsplan alltid genomförs vid samhällsförvaltningen och skolförvaltningen. Vid arbetslivsförvaltningen och socialförvaltningen genomförs ibland uppföljningssamtal.

Vidare framkom i intervju att varje år hålls en utbildning för chefer i hur medarbetarsamtal ska genomföras.

### ***Kompetensförsörjningsplaner***

Kommunledningsgruppen genomförde i augusti 2023 en workshop avseende strategisk kompetensförsörjning. Av underlaget från denna framgår tre huvudspår med totalt nio områden som SKR (Sveriges kommuner och regioner) tagit fram kopplat till kompetensförsörjningsarbetet.

- Attraktiv arbetsgivare
  - Stöd medarbetarnas utveckling
  - Stärk ledarskapet
  - Rekrytera bredare
- Nya lösningar
  - Utnyttja tekniken smart
  - Använd kompetensen rätt
  - Sök nya samarbeten
- Hållbart arbetsliv
  - Prioritera arbetsmiljöarbetet
  - Öka heltidsarbetet
  - Förläng arbetslivet

Utifrån dessa områden framgår ett antal prioriterade strategiska kompetensförsörjningsaktiviteter med bedömningar av hur kommunen ligger till kopplat till respektive aktivitet.

I underlaget noteras att aktiviteterna är kommunövergripande strategier där gemensamma behov tillgodoses. Utöver detta kan förvaltningarna besluta om egna åtgärder.

Kommunstyrelseförvaltningen, arbetslivsförvaltningen, samhällsförvaltningen, skolförvaltningen och socialförvaltningen har tagit fram kompetensförsörjningsplaner för sina verksamheter. I intervjuer framkom att kompetensförsörjningsplanerna på förvaltningsnivå sedan aggregeras till en kommunövergripande nivå där kommunledningsgruppen ser över likheter och skillnader i exempelvis behov.

#### ***Kommunstyrelseförvaltningen***

Av kommunstyrelseförvaltningens kompetensförsörjningsplan framgår de tre huvudspåren och de nio områdena från SKR. Utifrån dessa områden har förvaltningen diskuterat vad de gör i dagsläget och vad de behöver utveckla.

Vidare framgår av kompetensförsörjningsplanen vilka kompetenser som lyfts fram som viktiga samt nuläge respektive mål och aktiviteter för dessa.

### *Arbetslivsförvaltningen*

Arbetslivsförvaltningen har i sin kompetensförsörjningsplan tagit fram ett antal aktiviteter utifrån ett förvaltningsmål avseende fler personer i självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro. Till respektive aktivitet framgår ansvarig tjänsteperson, tidsplan samt vilka delar av ARUBA-modellen som berörs.

### *Samhällsförvaltningen*

Av samhällsförvaltningens kompetensförsörjningsplan framgår elva kompetenser med beskrivningar av nuläge respektive målbild för respektive kompetens. Till kompetenserna har aktiviteter tagits fram och till respektive aktivitet framgår ansvarig tjänsteperson, tidsplan samt vilka delar av ARUBA-modellen som berörs.

I intervju framkom att förvaltningen genomför årlig verksamhetsplanering och under denna ses bland annat ekonomi och behov av resurser över utifrån eventuella förändringar som skett. På så sätt kan förvaltningen exempelvis se vilka kompetenser som behöver utvecklas och om det finns behov av rekrytering.

Vidare finns enligt uppgift ett chefsnätverk på förvaltningen där samtliga chefer träffas en eller två gånger per termin. Nätverket uppges vara ett bra forum för erfarenhetsutbyte och för att ta hjälp av varandra vad gäller exempelvis utformning av annonser och vid nyrekryteringar. Inom chefsgruppen förs enligt uppgift också diskussioner om vilka behov som finns och vilka resurser som kommer behövas framåt.

### *Skolförvaltningen*

Av skolförvaltningens kompetensförsörjningsplan framgår tre målområden:

- Formell kompetens
- Chef och ledarskap
- Informell kompetens

Utifrån dessa har aktiviteter tagits fram och till respektive aktivitet framgår ansvarig tjänsteperson, tidsplan samt vilka delar av ARUBA-modellen som berörs.

I intervju framkom att skolförvaltningen väljer olika områden som de ska fokusera på under en period vilket rektorerna informeras om.

### *Socialförvaltningen*

Socialförvaltningen har i sin kompetensförsörjningsplan beskrivit ett antal kompetenser med nuläge respektive målbild. Utifrån dessa framgår aktiviteter och till respektive aktivitet framgår ansvarig tjänsteperson, tidsplan samt vilka delar av ARUBA-modellen som berörs.

Vidare framkom i intervju att en kompetensförsörjningstrappa har tagits fram i syfte att utbilda personal, exempelvis finns utbildningar i språkutveckling på arbetsplatser samt utbildningar för språkombud. Det uppges även finnas utbildningar via vuxenutbildningen, exempelvis finns moduler i undersköterskeutbildningen. Enligt uppges avsätts tid under arbetsdagen för dessa utbildningar. Utbildning lyfts fram som en viktig del i arbetet med att behålla och utveckla befintlig personal.

### **Kompetensutvecklingsinsatser**

I intervjuer framkom att kommunen har ett samarbete med Mittuniversitetet där kommunen prenumererar på skraddarsydda utbildningar för anställda som omfattar 2,5 högskolepoäng. Vilka områden som utbildningarna ska avse avgörs av kommunens behov. Under år 2024 genomförs enligt uppgift fyra kurser; introduktion till förvaltningsrätt och socialrätt för enhetschefer respektive handläggare, introduktion till juridisk metod samt klinisk psykologi och att möta psykiskt lidande. Varje kurs har 25 platser men ett överintag till 30 personer uppges alltid göras. Under år 2025 planeras också enligt uppgift fyra kurser; fördjupningskurs i socialrätt för biståndshandläggare, temadagar i juridik om nyheter inom rättsområdet, samtalsmetodik samt stress och stresshantering.

Kommunen ingår i arbete med europeiska socialfonden (ESF) avseende två projekt för personal inom vård och omsorg samt barnomsorg. Vi har tagit del av ansökningarna till projekten. Det ena projektet omfattar 1 324 deltagare och har som mål att säkra kompetensförsörjningen bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i kommunen genom att kompetenshöja medarbetare som besitter för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket. Det andra projektet omfattar 20 deltagare och har som mål att stärka kompetensförsörjningen bland barnskötare, vårdbiträden och undersköterskor i kommunen genom att kompetenshöja arbetssökande som idag saknar tillräcklig kompetens och/eller språk för att arbeta inom vård- och omsorg, funktionsstöd eller förskola. Arbetet påbörjades i februari 2024 och ska pågå till januari 2027.

Vidare framkom i intervju att det finns en kommungemensam webbutbildning för chefer och skyddsombud i systematiskt arbetsmiljöarbete.

Enligt uppgift finns planer för att testa ett antal projekt riktat till chefer. Ett sådant projekt benämns som bubbelhoppning. Detta innebär att chefer ska få testa att vara chef på en annan avdelning i syfte att skapa förståelse för andra roller. Kommunen ska även testa chefsförsöksprogram/chefsförsörjningsprogram. Förhoppningen är att detta ska kunna öka den interna rörligheten inom kommunen. Ytterligare något som ska genomföras är att kommunen ska starta chefsgrupper som ska vara piloter i att träna på samledarskap i grupp mot uppsatta mål. Grupperna kommer få internt stöd från HR samt externt stöd från en upphandlad konsult avseende ledarskapsutveckling.

### **3.2.1 Bedömning**

**Vår bedömning är att det i allt väsentligt finns en systematisk planering kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling.**

Vi noterar att det finns en tydlig planering för kompetensförsörjningsarbetet och en tydlig struktur för hur det ska genomföras, bland annat genom årshjulet och förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner. Vi vill betona vikten av att planeringen följs för att säkerställa att arbetet blir en del av ordinarie verksamhet.

Det bör förtydligas i styrdokument när uppföljningssamtal ska genomföras. Vi anser att sådana i varje fall ska genomföras om det finns behov av avstämning runt exempelvis mål eller utbildningar.



### 3.3 Chefsförsörjning

Av riktlinjer för rekrytering framgår att vid chefsrekrytering bör HR vara delaktig och även facklig part ska i ett tidigt skede få ta del av kravspecifikation, inkomna ansökningshandlingar och erbjudas att intervju slutkandidaterna. Enligt medbestämmandelagen (11 § MBL) ska chefstillsättningar alltid förhandlas även om arbetsgivaren har ansvaret för vem som anställs.

Av riktlinjen framgår rekryteringsgrupper för kommundirektör och förvaltningschef. Rekryteringsgrupp för kommundirektör ska bestå av kommunstyrelsens ordförande, kommunstyrelsens presidium och HR-chef. Beslut om anställning fattas av kommunstyrelsen. Rekryteringsgrupp för förvaltningschef ska bestå av kommundirektör, kommunstyrelsens ordförande, ordförande och 2:e vice ordförande i berörd facknämnd samt HR-chef. Beslut om anställning fattas av kommundirektören. Vidare ska HR bistå med tolkning vad gäller förutsättningar och tillämpning.

Det framgår inte av riktlinjer för rekrytering att chefstjänster alltid ska annonseras externt. I intervju framkom dock att alla chefstjänster ska konkurrensutsättas, det vill säga annonseras externt. Enligt uppgift välkomnas alltid interna sökande. Enligt uppgift tar kommunen ibland hjälp av externa bolag för att hålla en hög kvalitet vid den externa rekryteringen, exempelvis gällande headhunting och annonsering.

I intervju framkom att rekrytering av chefer generellt uppges fungera väl. Kommunen får i allmänhet många sökande till chefsposter. I vissa fall uppges att de inte varit nöjda med ansökningarna och då läggs en ny annons ut.

Vidare har kommunen enligt uppgift ett välfungerande rekryteringsverktyg som grundas i kompetensbaserad rekrytering. Det uppges finnas ett tydligt frågebatteri för att säkerställa likvärdiga intervjuer. HR kan även medverka på intervjuer och vid utvärdering av sökande.

Det noterades dock i intervjuer att hur väl rekryteringen av chefer fungerar varierar något mellan förvaltningarna. Inom arbetslivsförvaltningen uppges av förvaltningschef att det inte brukar uppstå problem med att rekrytera chefer. Även inom samhällsförvaltningen fungerar rekryteringen enligt uppgift bra. Vakanser återinsätts alltid och ytterligare en enhetschefstjänst har tillsatts under år 2024. Vidare framkom i intervju att chefers arbetsmiljö är något som arbetas aktivt med inom samhällsförvaltningen. HR uppges även vara en bra stödfunktion för chefer. Enligt uppgift är HR lättillgängliga och erbjuder bra stöd till cheferna, i allt från personalfrågor till mer strategiska frågor.

Vad gäller skolförvaltningen framkom i intervju att rekrytering sker när vakanser uppstår och de uppges generellt få meriterade sökande. Enligt uppgift har hela förvaltningen en låg personalomsättning, även bland rektorer. Förvaltningen har tillsatt en extra rektorstjänst i förskolan i syfte att minska antalet anställda per rektor. Det uppges även finnas biträdande rektorer i både grundskolan och gymnasieskolan för att avlasta rektorerna.

Inom socialförvaltningen varierar det enligt intervjuad hur lätt/svårt det är att rekrytera chefer mellan olika verksamheter. Exempelvis uppges det vara svårare att rekrytera till särskilt boende och hemtjänst. Vidare uppges en utmaning vara att hitta personer som

besitter rätt kompetenser. På grund av detta anställs ibland personer som inte besitter alla eftersökta kompetenser och sedan erbjuds kompetenshöjande insatser.

Socialförvaltningen tillsätter enligt uppgift resurschefer som ska stötta de andra cheferna i deras arbete. Ytterligare en utmaning inom socialförvaltningen uppges vara att cheferna har för många medarbetare under sig.

Vad gäller antalet medarbetare under varje chef framkom i intervju att centrala skyddskommittén varje år tar fram underlag för att se över detta. Varje förvaltningschef får i uppdrag att se över sin organisation tillsammans med sin skyddskommitté utifrån ett antal parametrar, exempelvis om medarbetare är samlade på samma arbetsplats eller utspridda. Detta arbete uppges vara en anledning till att några förvaltningar har tillsatt ytterligare enhetschefer.

Vidare framkom i intervju att stöd till chefer är en grundförutsättning för en fungerande verksamhet. Detta knyter an till vad som uppges vara den största utmaningen, att behålla chefer. För att arbeta med detta uppges att *Kraftledning* har tagits fram. Det är enligt uppgift en modul som tillhandahåller stöd till chefer genom bland annat workshops med syftet att trygga cheferna i sin roll.

### 3.3.1 Bedömning

**Vår bedömning är att det i allt väsentligt genomförs tillräcklig rekrytering, både intern och extern, av chefer.**

Vi noterar att det finns styrande dokument för hur rekrytering av chefer ska gå till. Vi anser dock att styrdokumentet behöver förtydligas med att vid chefsrekrytering är kravet alltid extern annonsering.

Vi noterar även att det generellt inte brukar uppstå några problem när en chefstjänst behöver rekryteras och att vakanser tillsätts när de uppstår.

Vidare noterar vi att det finns ett antal kompetenshöjande insatser för när rätt kompetens inte finns tillgänglig. Vi vill betona vikten av att erbjuda kompetenshöjande och utvecklande insatser som en del i arbetet med att behålla befintlig personal. Vi menar att detta är särskilt viktigt då det uppges vara en större utmaning att behålla chefer än att rekrytera chefer.

## 3.4 Uppföljning

Av policyn för kompetensförsörjning framgår att arbetet med policyns strategi och modell årligen ska återrapporteras till kommunstyrelsen. Det är däremot inte närmare beskrivet hur uppföljning ska ske för att säkerställa att processen för kompetensförsörjning och styrande dokument efterlevs.

Det framgår inte av protokoll från kommunstyrelsens sammanträden under åren 2020-2024 att detta har genomförts. Däremot framkom i intervju att HR informerar kommunstyrelsens arbetsutskott muntligen. HR-chef bjuds enligt uppgift in till samtliga av arbetsutskottets möten och kompetensförsörjning uppges ofta vara på agendan.

I intervjuer framkom genomgående att uppföljningsarbetet är tydligt kopplat till planeringsarbetet som genomförs årligen. Dock noterades av några intervjuade att uppföljningen kan förbättras. I intervjuer framkom att samhällsförvaltningens ledningsgrupp tillsammans med HR följer upp och reviderar kompetensförsörjningsplanen löpande utifrån vilka behov som uppstår. Även inom skolförvaltningen ses enligt uppgift kompetensförsörjningsplanen samt kompetensutveckling över några gånger per år utifrån identifierade behov. Inför varje år revideras kompetensförsörjningsplanen utifrån behoven, exempelvis gällande vad som ska vara kvar eller om något behöver läggas till. Enligt intervjuad medverkar rektorerna i detta arbete. Inom skolförvaltningen uppges även att statistik förs genom den medarbetarenkät som genomförs årligen. I samband med uppföljning av medarbetarenkäten tas en handlingsplan fram för respektive arbetsplats.

### **Avslutningssamtal**

Vidare framkom i intervju att avslutningssamtal genomförs med chef för att identifiera anledningar till att medarbetare väljer att sluta. I en intervju framkom att avslutningssamtalen behöver systematiseras med exempelvis ett fastställt frågebatteri samt gällande hur samtalen ska dokumenteras. Det uppges att en del enheter inte hinner genomföra avslutningssamtalen.

Medarbetare som slutar får enligt uppgift också möjligheten att svara på en enkät från HR. Detta för att kommunen ska samla in sådant som medarbetaren inte vill ta upp med sin chef. I enkäten finns även möjligheten för medarbetaren att fylla i om denne vill att HR ska ringa upp och ha ett avslutningssamtal utan chefen. Enligt uppgift har dock enkäten skickats ut med ojämn frekvens till följd av utmaningar med underlaget. Vi har tagit del av en sammanställning av de enkäter som besvarats mellan maj 2021 och maj 2023. De frågor med höst medelvärde avsåg upplevelsen av arbetsuppgifter och upplevelsen av chefen och dess ledarskap. De frågor med lägst medelvärde avsåg upplevelsen av utvecklingsmöjligheter och arbetsklimatet på arbetsplatsen.

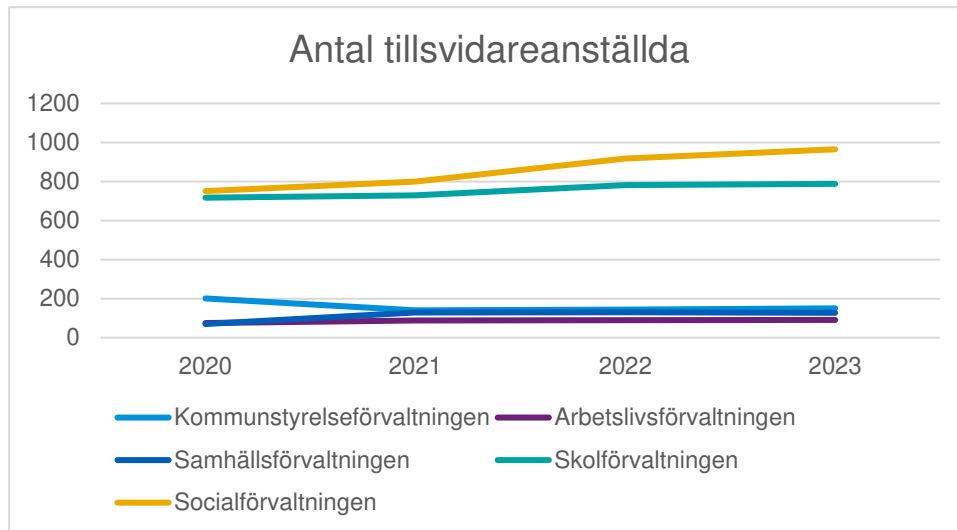
### **Uppföljning av antal anställda och sjukskrivningstal**

I kommunens årsredovisning för 2023<sup>5</sup> beskrivs delar av det kompetensförsörjningsarbete som har genomförts under året, exempelvis samverkan mellan kommunen och Mittuniversitet.

<sup>5</sup> Fastställd av KF 2024-05-27 § 61

### Antal anställda

I nedanstående tabell redovisas antalet tillsvidareanställda i respektive förvaltning under åren 2020-2023.

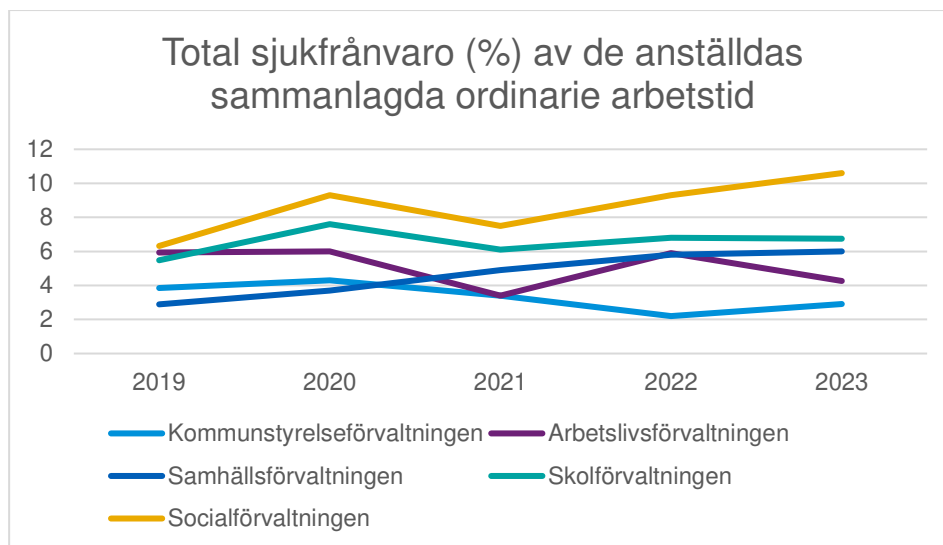


Figur 4: Antal tillsvidareanställda (Årsredovisning 2023)

Den största ökningen av tillsvidareanställda från år 2020 till 2023 har skett inom socialförvaltningen medan den största minskningen har skett inom kommunstyrelseförvaltningen. Inom resterande förvaltningar har antalet anställda varit relativt stabilt.

### Sjukskrivningstal

I nedanstående tabell redovisas respektive förvaltnings totala sjukfrånvaro under åren 2019-2023.



Figur 5: Total sjukfrånvaro (%) av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid (Årsredovisning 2019-2023)

Socialförvaltningen har haft den högsta sjukfrånvaron mellan åren 2019 – 2023, följt av skolförvaltningen. Kommunstyrelseförvaltningen har sedan år 2021 haft den lägsta sjukfrånvaron. Trenden för samhällsförvaltningen har varit en relativt jämn ökning varje år sedan år 2019. Vad gäller arbetslivsförvaltningen framgår en variation mellan åren. Arbetsförvaltningen var dock den förvaltning med störst minskning från år 2022 till 2023.

I intervju framkom att skolförvaltningen följer upp sjukfrånvaron månadsvis i förvaltningens ledningsgrupp och i skyddskommittéer. Det noteras att sjukfrånvaron är lägre år 2024 än år 2023. Däremot har långtidssjukskrivningarna ökat något vilket enligt uppgift ska ses över. Korttidsfrånvaron uppges ha minskat.

Även socialförvaltningen uppges följa upp och analysera sjukskrivningstal som tas fram av HR. Den största utmaningen uppges vara hemtjänsten då cirka 90 procent av korttidssjukskrivningarna finns i tre hemtjänstgrupper. En konsult uppges ha tillsatts för att analysera detta och därefter ska åtgärder vidtas. Däremot noteras i intervju att andelen långtidssjukskrivningar inte är lika stor som andelen korttidssjukskrivningar.

### 3.4.1 **Bedömning**

#### **Vår bedömning är att det delvis finns ett systematiskt uppföljningsarbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling.**

Vi noterar att det inte finns reglerat hur det ska följas upp att processer och styrdokument efterlevs. Vi anser att det i styrande dokument bör tydliggöras hur kommunen säkerställer att processer och styrdokument för kompetensförsörjningsarbetet efterlevs. Det bör även framgå vem som ansvarar för att följa upp efterlevnaden, förslagsvis HR.

Vi anser att det finns utrymme för utveckling vad gäller uppföljningsarbetet. Vi noterar att uppföljning genomförs genom att förvaltningarnas behov löpande ses över och att kompetensförsörjningsplaner revideras utifrån detta. Däremot ser vi att uppföljningsarbetet kan systematiseras ytterligare genom att uppföljningen dokumenteras på ett tydligare sätt. Vi ser gärna att analysen av behoven dokumenteras på ett utförligare sätt. Vi menar att det skulle skapa ännu tydligare underlag för framtida arbete. Vi ser inte heller att styrelse och nämnder får en skriftlig återsrapportering av arbetet utöver vad som framgår av uppföljning av årsplanen, exempelvis årsredovisning.

Vidare noterar vi att det statistiken över antal anställda i årsredovisningen inte redovisas som årsarbetare. Vi anser att statistik över antal årsarbetare i stället bör användas så att samtliga arbetade timmar redovisas.

## 4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunens arbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling är tillfredsställande.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunens arbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling delvis är tillfredsställande.**

Vi bedömer att processen för och styrande dokument avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling i huvudsak är tydlig men att det finns utrymme för utveckling. Vi bedömer även att det i allt väsentligt finns en systematisk planering för arbetet.

Vidare bedömer vi att arbetet med chefsförsörjning i allt väsentligt är tillfredsställande. Vi ser att det finns riktlinjer för rekrytering som till största delen är tydliga men vi bedömer att de kan utvecklas något gällande hur rekrytering ska ske. Vi bedömer även att det till viss del finns ett arbete för att behålla chefer och således minska omsättningen.

Vi bedömer även att det finns ett uppföljningsarbete men att detta kan systematiseras, både genom att säkerställa att processen för kompetensförsörjning efterlevs och genom att dokumentera uppföljningen och återrapportera resultatet av den. Vi anser att detta bland annat skulle skapa ett tydligare underlag för framtida arbete.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att systemstöd implementeras som kan kartlägga kommunens behov av kompetens, se avsnitt 3.1
- Förtydliga i styrdokument när uppföljningssamtal utifrån upprättad mål- och utvecklingsplan ska genomföras, se avsnitt 3.2
- Förtydliga i styrdokument att vid chefsrekrytering ska extern annonsering alltid ske, se avsnitt 3.3
- Fastställa hur och av vem det ska följas upp att processen och styrdokument kring kompetensförsörjning efterlevs, se avsnitt 3.4
- I statistik över antal anställda redovisa nyckeltalet årsarbetare och inte bara tillsvidareanställda, se avsnitt 3.4

Vi rekommenderar kommunstyrelsen, arbetslivsnämnden, samhällsnämnden, skolnämnden och socialnämnden att:

- Säkerställa en systematisk uppföljning genom mer utförlig dokumentation samt regelbunden återrapportering till styrelse och nämnder, se avsnitt 3.4



**Härnösands kommun**

Granskning av kompetensförsörjning och kompetensutveckling

2024-10-03

Datum som ovan

KPMG AB

Mikael Lindberg

*Certifierad kommunal yrkesrevisor*

Kristin Larsson

*Verksamhetsrevisor*

Lena Medin

*Certifierad kommunal yrkesrevisor*

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

# PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

## KRISTIN LARSSON

Verksamhetsrevisor

Serienummer: 367871c26da0ea[...]718b0101e34bb

IP: 90.143.xxx.xxx

2024-10-08 07:39:08 UTC



## LENA MEDIN

Certifierad kommunal revisor

Serienummer: fdca59a9db67cf[...]85981c060041a

IP: 90.230.xxx.xxx

2024-10-08 08:05:22 UTC



## MIKAEL LINDBERG

Certifierad kommunal revisor

Serienummer: 0d54cc84359865[...]9283e3f33d35b

IP: 193.13.xxx.xxx

2024-10-08 15:04:24 UTC



## ANDERS GÄFVERT

Ordförande

Serienummer: d5f354f7f854a5[...]cbb97c417873f

IP: 213.67.xxx.xxx

2024-10-08 19:58:35 UTC



## SAMUEL MÖLLER

2:e vice ordförande

Serienummer: 86d3cee35d2a11[...]844f642812859

IP: 178.174.xxx.xxx

2024-10-09 17:41:07 UTC



## LILLEMOR ANDERSSON

1:e vice ordförande

Serienummer: 3cc6d575497e62[...]328db561f9d78

IP: 95.203.xxx.xxx

2024-10-14 20:52:39 UTC



Penneo dokumentnyckel: PWKVT-JQUNZ-38LKO-JTYMA-ECJIO-YM180

Detta dokument är digitalt signerat genom **Penneo.com**. Den digitala signeringsdatan i dokumentet är säkrad och validerad genom det datorgenererade hashvärdet hos det originella dokumentet. Dokumentet är låst och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. All kryptografisk information är innesluten i denna PDF, för framtida validering om så krävs.

### Hur man verifierar originaliteten hos dokumentet

Detta dokument är skyddat genom ett Adobe CDS certifikat. När du öppnar

dokumentet i Adobe Reader bör du se att dokumentet är certifierat med **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com> Detta garanterar att dokumentets innehåll inte har ändrats.

Du kan verifiera den kryptografiska informationen i dokumentet genom att använda Penneos validator, som finns på <https://penneo.com/validator>





KPMG

## Granskning av kompetensförsörjning och kompetensutveckling

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en översiktlig granskning av kommunens arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Revisionen begär en tydlig och konkret redovisning av vilka åtgärder som skolnämnden beslutar att genomföra samt uppgift om när dessa ska vara genomförda. Revisionen önskar även få svar från skolnämnden vilka kontroller som genomförs för att minska välfärdsbrott vid anställning.

KPMG rekommenderar skolnämnden att:

- Säkerställa en systematisk uppföljning genom mer utförlig dokumentation samt regelbunden återrapportering till skolnämnden
- Skapa förutsättningar för att erbjuda kompetenshöjande och utvecklande insatser som en del i arbetet med att behålla befintlig personal
- Delges en skriftlig återrapportering av arbetet utöver vad som framgår av uppföljning av årsplanen
- Delges statistik över antal årsarbetare och antal arbetade timmar för att få en helhetsbild av personalvolymens omfattning inom skolnämndens ansvarsområde

## Svar utifrån rekommendationerna

Skolförvaltningen genomför enligt internkontrollplanen två ggr/år en matchning av vilka kompetenser som saknas/är överflödiga i organisationen. Med start 2025 kommer resultatet av denna matchning att rapporteras till skolnämnden.

All personal uppmuntras att kompetensutveckla sig genom att bredda och/eller fördjupa sin kompetens. Arbetsgivaren har skapat en rutin för distansstudier för att säkerställa att likvärdiga förutsättningar ges till personal som önskar kompetensutveckla sig.

När olika bristområden uppstår i organisationen görs ett aktivt arbete för att uppmåna personal att vidareutbilda sig (exempelvis öka behörighet i SVA/Svenska som andraspråk).

Med start 2025 kommer skolnämnden att få kontinuerlig rapportering av arbetet med kompetensförsörjning.

Statistik över antalet arbetade timmar redovisas redan idag kontinuerligt för skolnämnden.

Marie Blomberg  
Skolchef



## Remiss - Motion - Mat för bättre skolresultat - Inför säkert kort

### Förslag till beslut

Skolförvaltningen föreslår skolnämnden besluta  
**att** anta svaret som sitt.

### Beskrivning av ärendet

Motionen ”Motion – Mat för bättre skolresultat – Inför säkert kort” har lämnats till kommunfullmäktige.

I ett tidigare remissvar har skolnämnden föreslagit kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Kommunfullmäktige beslutade att återremittera ärendet med yrkande att även inkludera elevernas synpunkter i frågan.

### Skolnämndens synpunkter

Skolnämnden har i det tidigare remissvaret föreslagit att motionen ska avslås då den inte ligger i linje med kommunens måltidspolicy och skolförvaltningens handlingsplan för genomförandet av policyn.

Målet med den pedagogiska måltiden är att skapa en måltidsmiljö som är lugn och balanserad. Målet är en positiv måltidsupplevelse. Alla barn och elever som är i behov av någon form av anpassad kost får det.

### Elevernas synpunkter

En mindre delegation med politiker och tjänstepersoner från skolförvaltningen och samhällsförvaltningen har besökt några av kommunens grundskolor samt gymnasiet matråd. Syftet med besöken har varit att få inspel från elever, men även från skolmatspersonal och personal i skolan, hur skolmaten och miljön kring maten kan utvecklas samt hur eleverna vill tycka till om maten.

Skolmaten får både positiva och negativa omdömen, där eleverna uppskattar variation men önskar fler goda och smakrika alternativ. För att uppnå målet om mindre kött och mer vegetariskt efterfrågas fler vegetariska rätter och en bättre balans mellan kött och vegetariska alternativ. Eleverna vill gärna vara med och påverka skolmaten genom förslagslådor och att diskutera maten i klassråd/elevråd/matråd. För att göra matsalen trevligare föreslås att minska ljudnivån, ge mer tid att äta och skapa en mer organiserad och lugn miljö.

Exempel på svar från eleverna:

- Många elever tycker att det är bra att få prova olika rätter, vilket gör att de kan hitta nya favoriträtter.
- Flera elever uppskattar att maten är varierad, och de tycker det är kul att få möjlighet att prova nya rätter och smaker.
- Vissa elever påpekar att det är bra att rätterna blandas med olika ingredienser, som grönsaker, för att göra maten både god och näringsrik.
- Flera elever tycker att vissa rätter inte är tillräckligt goda och föreslår att skolmaten kan bli mer smakrik och varierad (exempelvis genom rekommendationer om lämpliga kryddor vid serveringen).
- De önskar fler rätter som de gillar, till exempel hamburgare, pannkakor och lasagne, och att det ska finnas fler alternativ att välja mellan.
- Det föreslås att ha vegetariska och köttätter varannan dag för att tillgodose olika preferenser.

### **Socialt perspektiv**

Skolnämnden hänvisar till arbetet med den pedagogiska måltiden vars syfte är att lära barnen hälsosam och hållbar livsstil genom en positiv måltidsupplevelse. Förslaget med en alternativ rätt som är lika varje dag motstrider det arbetet.

### **Ekologiskt perspektiv**

En risk är att matsvinnet ökar då en enda rätt inte utgör ett "säkert kort" för samtliga elever.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Utifrån ett ekonomiskt perspektiv ser skolnämnden inga möjligheter att rymma tillkommande kostnad för en utökad meny inom befintlig budget. Ett införande av förslaget innebär extrakostnader både personal- och inköpsmässigt.

## MOTION

**Mat för bättre skolresultat – Inför säkert kort**

Att få i sig näring är en grundförutsättning för att orka en hel skoldag och för att kunna lära. Barns ätutveckling ser väldigt olika ut och är ett komplext område. Klart är att såväl barn som vuxna har olika preferenser. Många föräldrar oroar sig ibland över sina barns näringsintag och de flesta föräldrar har någon gång uttryckt frustration över "kräsna" barn. I ICD-11 finns diagnosen ARFID (avoidant/restrictive food intake disorder) som ofta översätts till undvikande/restriktiva ätsvårigheter. En hög grad av samsjuklighet finns hos personer med NPF. Spannet på problematiken är brett och mörkertalet är enligt många stort. Vi ser exempel runt om i landet där barn i vissa fall tas hem över lunchen för att sedan åter lämnas på förskola eller barn som väljer att gå till kiosken i stället för att äta skolans mat, i värsta fall går barn hungriga.

Forskning visar att milda ätsvårigheter förekommer hos 25% till 45% av i övrigt friska barn, hos barn med försenad utveckling eller kroniska sjukdomar är förekomsten 80%. Svåra ätsvårigheter, som kräver medicinska åtgärder, förekommer hos 3% till 10% av barn. Eftersom en stor grupp av dessa går odagnostiserade kvalar de inte in för att få behovskost.

Det finns skolor som har fått före när det kommer till att bemöta den här problematiken, i vårt närområde finns Internationella Engelska Skolan i Sundsvall där spaghetti och köttfärssås serveras som alternativ varje dag. Kilbergsskolan i Bollnäs erbjuder alltid köttbullar och makaroner. Det finns förslag om att införa eller testa den här modellen i såväl Östersund som Härjedalen.

Modellen är i hög grad förenlig med den forskning som finns, viljan att testa nytt uppstår inte genom hunger. Att erbjuda ett säkert kort är ett klokt sätt att säkerställa mätta elever som i sin individuella takt kan bredda sin repertoar. Utfallet på skolor som har testat är gott, eleverna väljer inte den säkra rätten varje dag men de dagar den övriga maten är för utmanande slipper de gå hungriga, hem eller till kiosken.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta:**

att varje dag i skolan och förskolan servera en trygg och populär maträtt, ett så kallat säkert kort, utöver den ordinarie menyn



Johan Wester, Centerpartiet



Kommunfullmäktige

§ 103

Dnr 2023-000486 1.1.1.1

## Motion - Mat för bättre skolresultat - Inför säkert kort

### Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att återremittera ärendet.

### Yttranden

I ärendet yttrar sig Johan Wester (C), Knapp Britta Thyr (MP), Olle Löfgren (L), Hans Rosengren (S), Eva-Clara Viklund (M), Andreas Sjölander (S), Helena Elfvendal (MP), Margareta Tjärnlund (M) och Magnus Oscarsson (S).

### Yrkanden

Johan Wester (C) yrkar bifall till motionen i sin helhet och i andra hand återremiss med motiveringen att även inkludera elevernas synpunkter i frågan.

Olle Löfgren (L), Eva-Clara Viklund (M) och Margareta Tjärnlund (M) instämmer till Johan Westers (C) yrkande.

Knapp Britta Thyr (MP) yrkar bifall till liggande förslag.

Hans Rosengren (S), Andreas Sjölander (S), och Magnus Oscarsson (S) instämmer till Knapp Britta Thyrs (MP) yrkande.

### Propositionsordning

Kommunfullmäktiges ordförande finner att det föreligger tre förslag till beslut, liggande förslag, bifall till motionen i sin helhet och förslag om återremiss.

Ordförande frågar om ärendet ska avgöras idag.

Ordförande frågar om ärendet ska återremitteras.

Ordförande finner att kommunfullmäktige har beslutat att ärendet ska återremitteras.



## Kommunfullmäktige

### Bakgrund

Johan Wester (C) har den 20 oktober 2023 lämnat in en motion om att kommunen ska i skolan och förskolan dagligen börja servera en trygg och populär maträtt utöver den ordinarie menyn. Detta för att optimera förutsättningarna för att så många som möjligt ska äta sig mätta på skolmåltiden. Motionären lyfter nyttan av ett sådant säkert kort för såväl barn och ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som för neurotypiska.

Då det övergripande ansvaret för skolmåltiden ligger under skolnämnden medan ansvaret för kommunens produktionskök ligger under samhällsnämnden har kommunstyrelseförvaltningen inhämtat yttrande från båda.

### Skolnämnden

Skolnämnden har föreslagit att motionen ska avslås då den inte ligger i linje med kommunens måltidspolicy och skolförvaltningens handlingsplan för genomförandet av policyn. Skolnämnden ser inget behov av att lägga till en ytterligare rätt då det för närvarande redan finns en anpassad meny med säkra rätter för enskilda elever som är i behov av det. Det är rektor i samråd med elevhälsan som beslutar om sådana enskilda anpassningar som inte är styrkta av läkarintyg. Skolförvaltningen arbetar redan idag med att säkerställa att alla elever med behov av någon form av anpassad kost får det.

### Samhällsnämnden

Samhällsnämnden har lyft reglerna i skollagen, Skolverkets allmänna råd om varierande och näringsriktiga måltider samt kommunens måltidspolicy som ligger i linje med Livsmedelsverkets rekommendationer om skolmåltidens innehåll. Kostavdelningen arbetar redan idag med individanpassade matsedlar för barn och elever med specifika behov för att de ska kunna äta sig mätta på skolmåltiden. Risken med en populärrätt är att näringsriktigheten i måltiden inte kan garanteras vilket motverkar syftet i måltidspolicyn samt går stick i stäv med nationella regler och rekommendationer på området. Samhällsnämnden har även hänvisat till ett liknande projekt som Sundsvalls kommun genomfört på prov vilket inte visat några större positiva förändringar i måltidskulturen, snarare tvärtom. Mer om testet finns att läsa i samhällsnämndens remissvar.

### Socialt perspektiv

Såväl skolnämnden som samhällsnämnden hänvisar till arbetet med den pedagogiska måltiden vars syfte är att lära barnen hälsosam och hållbar livsstil genom en positiv måltidsupplevelse. Förutom själva maten är även en lugn och balanserad måltidsmiljö viktig komponent för en positiv uppfattning om matsituationen.



**Kommunfullmäktige**

**Ekologiskt perspektiv**

Samhällsnämnden har påpekat att en ytterligare aspekt med konstant servering av till exempel köttbullar eller köttfärsås är att dessa rätter inte är klimatsmarta. Studien i Sundsvall visade att matsvinnet ökade samtidigt som åtgången av vegetariska maträtterna minskade märkbart.

**Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Såväl skolnämnden som samhällsnämnden har lyft att ”ett säkert kort” inte kan genomföras inom befintlig budget då det innebär extrakostnader både personal- och inköpsmässigt. Hur stora extrakostnader genomförandet skulle innebära har inte beräknats inom denna utredning.

Juridiskt är kommunen förutom nationell lagstiftning även skyldig att följa sina egna styrdokument som beslutats i kommunfullmäktige. Barnens bästa ska tas hänsyn till i alla beslut som berör barn.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsens protokollsutdrag, 2024-09-03 § 121

Protokollsutdrag skolnämnden 2024-04-30 § 33

Remissvar skolnämnden

Protokollsutdrag samhällsnämnden 2024-06-20 § 98

Remissvar samhällsnämnden

Motion – Bättre skolresultat – inför ett säkert kort

Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2023-10-23 § 145





**Kommunstyrelseförvaltningen**  
Ina Lindström Skandevall, +46-611-348017  
ina.lindstrom@harnosand.se

## Motion - Mat för bättre skolresultat - Inför säkert kort

### Innehåll

Motionen Mat för bättre skolresultat - Inför säkert kort har tidigare varit ute på remiss hos er. När motionen hanterades på kommunfullmäktiges sammanträde 2024-09-30 återremitterades ärendet med motiveringen att även inkludera elevernas synpunkter i frågan.

Vi önskar därför att ni kompletterar nämndens tidigare remissvar med synpunkter från kommunens elever.

### Sista svarsdatum

Senaste svarsdatum är 2025-01-03

### Kontaktperson

Vid frågor, kontakta Ina Lindström Skandevall, [ina.lindstrom@harnosand.se](mailto:ina.lindstrom@harnosand.se)

Ina Lindström Skandevall  
Utredare

## Ärendeutskrift

# Ärende 248

---

Skapat 2024-08-29 av Christel Jonsson (Mina Sidor)

Avslutat: Nej

---

**Förslaget gäller**

Barn och utbildning

**Rubrik**

Än mer aktiv integrering av psykisk hälsa i undervisningen

## Förslaget

Syftet med förslaget är att ge ett svårt, angeläget och aktuellt ämne högre prioritet.

Skolan ska främja elevernas utveckling till ansvarskännande människor och medborgare. Detta omfattar även elevernas psykiska hälsa, vilket legitimerar undervisning i psykisk hälsa och livskunskap. Elevhälsans främsta uppgift är att arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Detta innebär att skolor ska fokusera på att skapa förutsättningar för en god psykisk hälsa hos alla elever.

Inom skolan finns system för regelbunden uppföljning av elevers välmående, vilket gör det möjligt att tidigt upptäcka och stödja de som visar tecken på psykisk ohälsa – det finns de som inte visar några tecken, hur kommer vi till rätta med det?

Psykisk ohälsa kan identifieras utifrån ”en lägre prestation sett till förväntade skolresultat”. Det finns ungdomar som högpresterar och inte visar några tecken – hur kommer vi till rätta med det?

Vi behöver prata mer om det, minska stigmat och skammen kring psykisk ohälsa. Hur kan vi tillsammans, som samhälle, verka för att de som sitter tysta i sin psykiska ohälsa ska våga prata? Som kommun och vuxna behöver vi föregå med gott exempel för att våra barn och ungdomar ska våga göra detsamma. Hur kan man vara stöttande och uppmärksam som vän, vuxen och förälder?

Härnösands skolor behöver arbeta än mer aktivt för att förebygga och identifiera psykisk ohälsa hos elever.

Nedan punkter ska ses som förslag. Om några av dessa insatser redan görs löpande får de gärna kommuniceras tydligare.

Låt eleverna vara med och utforma innehållet där det är möjligt. Om planering, genomförande och uppföljning är elevdrivet fås ett större engagemang och därtill relevant/aktuellt innehåll.

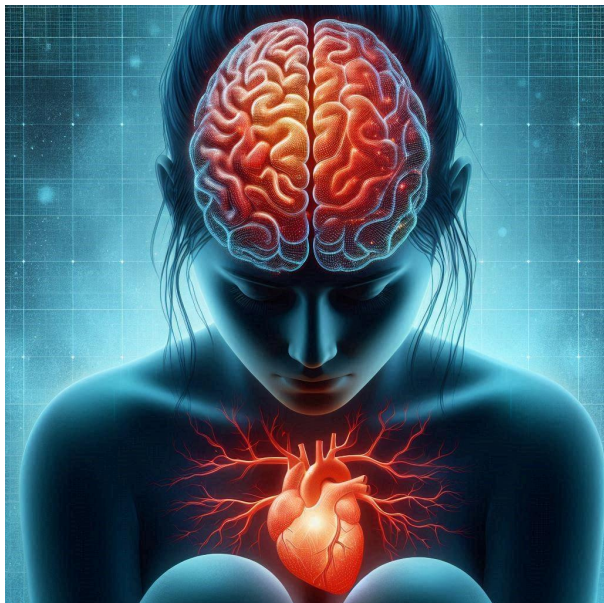
Mitt medborgarförslag är att Härnösands kommun ska föregå med gott exempel och arbeta mer proaktivt med psykisk hälsa genom att:

- driva ämnesöverskridande projekt i ämnet där t ex biologi, samhällskunskap, psykologi och idrott & hälsa ger av sin tid för att skapa tids- och kompetensmässiga förutsättningar
- införa obligatoriska lektioner eller moduler om psykisk hälsa. Det kan omfatta ämnen som stresshantering, emotionell intelligens, sociala medier, gränssättning, självkännedom, strategier för att hantera ångest samt när och hur man bör söka hjälp.
- ta fler initiativ till workshops, temadagar och föreläsningar på och utanför skoltid
- implementera stöd-/samtalsgrupper där elever kan diskutera sina känslor och problem med jämnåriga, eller mentorskap där äldre elever hjälper yngre
- utbilda lärare och skolledare i större utsträckning för att förstå och stötta elevers psykiska hälsa genom ett relationellt och stödjande ledarskap
- utbilda vårdnadshavare i tecken på psykisk ohälsa och hur de kan stötta sina barn hemma
- utöka samarbetet med olika organisationer som arbetar med dessa frågor
- utvärdera och förbättra skolans metoder för att kontinuerligt främja psykisk hälsa.

Vänligen kommunicera vad som görs och planerar göras för att förebygga att vi förlorar fler unga vuxna.

## Profilbild för förslaget

1 JPG *psyiskohälsa*



## Länkar

1. Psyisk hälsa på schemat - en kunskapsöversikt om skolundervisning i psykisk hälsa | [https://psyiskhalsapaschemat.nu/wp-content/uploads/2023/03/rapport\\_psyisk-halsa-pa-schemat\\_2023-2.pdf](https://psyiskhalsapaschemat.nu/wp-content/uploads/2023/03/rapport_psyisk-halsa-pa-schemat_2023-2.pdf)

## Slutdatum

2024-10-04

## Personuppgifter

Härmed godkänner jag att mina uppgifter behandlas enligt rådande datalagstiftning.

## Förslagslämnare

Christel Jonsson

## Status

Samlar underskrifter

Utskrift till nämnd

Instruktioner för publicering



Skolförvaltningen

## E-förslag - Än mer aktiv integrering av psykisk hälsa i undervisning

### Förslag till beslut

Skolförvaltningen föreslår skolnämnden besluta att e-förslaget tas med i framtida planering, att skicka beslutet till kommunfullmäktiges presidium för kännedom och till kommunstyrelseförvaltningen för avslut.

### Beskrivning av ärendet

Sammanställning utifrån e-förslag om att schemalägga undervisning i psykisk hälsa i skolan, lämnas svar om vad som görs.

### Skolförvaltningens synpunkter

Följande insatser genomförs för närvarande på ett systematiskt (schemalagt) sätt i Härnösands kommuns skolor:

Vad gör vi idag	Skola, i vilka årskurser	Hur ofta/när?	Av vem
Värsta bästa nätet -Att främja ett gott mående och goda strategier på internet.	Geresta, åk 5		Maria Dufva
Stopp! Min kropp!	Geresta, åk 2 och 3, Bondsjöhöjden åk 2	6 träffar eller fler	Rädda Barnen
Känn dig trygg – förebygg -Bla strategier för en god psykisk hälsa	Alla skolor, åk 6	Temadag	Samarrangemang skola, räddningstjänst, soc.
Workshops olika teman	Gymnasiet, åk 1	1g/år	Arr av gy elevhälsa
Livsviktiga snack i skolan -Förebyggande för att främja psykiskt hälsa, att prata om känslor.	AG 7-9, 7-9 B Kommer att byggas ut mot F-åk 6	1 uppstart just nu	Suicide Zero
YAM	Åk 8 högstadieskolorna	1 g/år	Karolinska institutet

Youth awareness of mental health			

**Utveckling av förebyggande och främjande arbete mot psykisk ohälsa**

Verksamhetscheferna för grundskola och gymnasieskola kommer under hösten/vintern sammanställa vilka goda insatser som görs ute på skolorna med syfte att förebygga och främja hälsa, brott, trygghet på nätet och liknande.

Målet är att på sikt skapa en tydlig sammanställning av insatser som kan eller ska göras under olika årskurser/stadier av elevernas skolgång för att underlätta för personalen att ge en likvärdig utbildning kring bland annat psykisk hälsa.

Syftet är att alla elever ska få en likvärdig utbildning gällande bland annat psykisk hälsa och därmed ett bättre mående.

Marie Blomberg  
Förvaltningschef



Marie Blomberg  
Förvaltningschef

## Återrapportering av uppdrag om fördjupad utredning

Skolnämnden fattade 2024-09-26 §87 beslut om ett fördjupat utredningsuppdrag med återrapportering senast december 2024, se nedan:

*Skolnämnden beslutar att ge förvaltningschefen i uppdrag att utreda:*

- De långsiktiga förutsättningarna för en anpassning av skolorganisationen*
- Möjligheterna till effektivisering genom en förtätning av de kommunala förskolorna*
- Förutsättningarna för minskning av antal timmar i förskoleklass från nuvarande 25 timmar i veckan*
- Intresse och förutsättningar för samverkan vid kommungränsen för erbjudande och nyttjande av platser inom förskola och skola.*

*att avrapportering sker senast vid nämndens sammanträde i december 2024*

### De långsiktiga förutsättningarna för en anpassning av skolorganisationen

Utredningen, se bilaga 1, har tagit utgångspunkt i

- Nuvarande och prognostiserat antal grundskoleelever i Härnösands kommun.
- GIS-kartor som visar var barnen/eleverna bor, november 2024.
- Prognoser baserade på SCB:s befolkningsprognos, augusti 2024.
- Lokalförutsättningar i form av hyresavtal, årshyror och lokalkapacitet utifrån elevantal.
- Exempel på övriga vanligt förekommande kostnader som härrör sig till grundskoleelevers lärmiljöer, såväl inomhus som utomhus.

Utifrån underlaget och fortsatt resonemang behöver skolnämnden besluta om fortsatt inriktning för att den framtida skolorganisationen ska vara likvärdig, kvalitativ och ekonomiskt hållbar över tid kopplat till den barn/levminskning som väntar i kommunen.

Datum  
2024-11-29

### Möjligheterna till effektivisering genom en förtätning av de kommunala förskolorna

Utredningen, se bilaga 2, har tagit utgångspunkt i

- Nuvarande och prognosticerat antal förskolebarn i Härnösands kommun.
- GIS-kartor som visar var barnen bor, november 2024.
- Prognoser baserade på SCB:s befolkningsprognos, augusti 2024.
- Lokalförutsättningar i form av hyresavtal, årshyror och lokalkapacitet utifrån barnantal.
- Exempel på övriga vanligt förekommande kostnader som härrör sig till förskolebarns lärmiljöer, såväl inomhus som utomhus.

Utifrån underlaget och fortsatt resonemang behöver skolnämnden besluta om fortsatt inriktning för att den framtida skolorganisationen ska vara likvärdig, kvalitativ och ekonomiskt hållbar över tid kopplat till den barnminskning som väntar i kommunen.

### Förutsättningar för minskning av antalet timmar i förskoleklass från nuvarande 25 timmar i veckan

Skolnämnden fattade 2024-11-21 §118 beslut om

**att** den föreslagna vistelsetiden om tid i förskoleklass ändras från 890 timmar per läsår till 712 timmar per läsår

**att** de nya vistelsetiderna tillämpas fr.o.m. höstterminen 2025

### Intresse och förutsättningar för samverkan vid kommungränsen för erbjudande och nyttjande av platser inom förskola och skola

Förvaltningschef har haft kontakt med förvaltningscheferna i de närliggande kommunerna Timrå och Kramfors och undersökt möjligheter för att dessa kommuner har barn/elever som skulle kunna ha sin vistelsetid/skolgång i förskolor/skolor i Härnösands kommun. Svaret från båda kommunerna är att de inte varken har möjlighet eller för avsikt att barn/elever i den egna kommunen ska överflyttas till Härnösands kommun.

Marie Blomberg  
Förvaltningschef



**Bilagor**

Bilaga 1 Långsiktiga förutsättningar för en anpassning av skolorganisationen

Bilaga 2 Möjligheterna till effektivisering genom en förtätning av de kommunala förskolorna



Skolförvaltningen  
Marie Blomberg  
Förvaltningschef

Lena Albonius  
Verksamhetsstrateg

Skolnämnden

## Långsiktiga förutsättningar för en anpassning av skolorganisationen i Härnösands kommun

Långsiktiga förutsättningar för en anpassning av kommunens skolorganisation kan som i denna presentation exempelvis utgöras av:

- Nuvarande och prognosticerat antal grundskoleelever i Härnösands kommun.
- GIS-kartor som visar var barnen/eleverna bor, november 2024.
- Prognoser baserade på SCB:s befolkningsprognos, augusti 2024.
- Lokalförutsättningar i form av hyresavtal, årshyror och lokalkapacitet utifrån elevantal.
- Exempel på övriga vanligt förekommande kostnader som härrör sig till grundskoleelevers lärmiljöer, såväl inomhus som utomhus.

## Elevantal – ett nuläge och framtida prognos

Grundskolor i Härnösands kommun, per område ht 2024

Åk F-9	Område	Kapacitet, ca antal elever	Antal placerade elever 15 okt 2024	Andel placerade. procent
Kommunala och fristående enheter	Härnön, kommunala enheter, åk F-9	1 135	1 072	94 %
	Härnön, fristående enhet, åk F-9	240	241	100 %
	Fastlandet, kommunala enheter, åk F-9	1 240	1 134	91 %
	Landsbygd, kommunala enheter, åk F-6	420	349	83 %
<b>Totalt:</b>		<b>3 035</b>	<b>2 796</b>	<b>92 %</b>

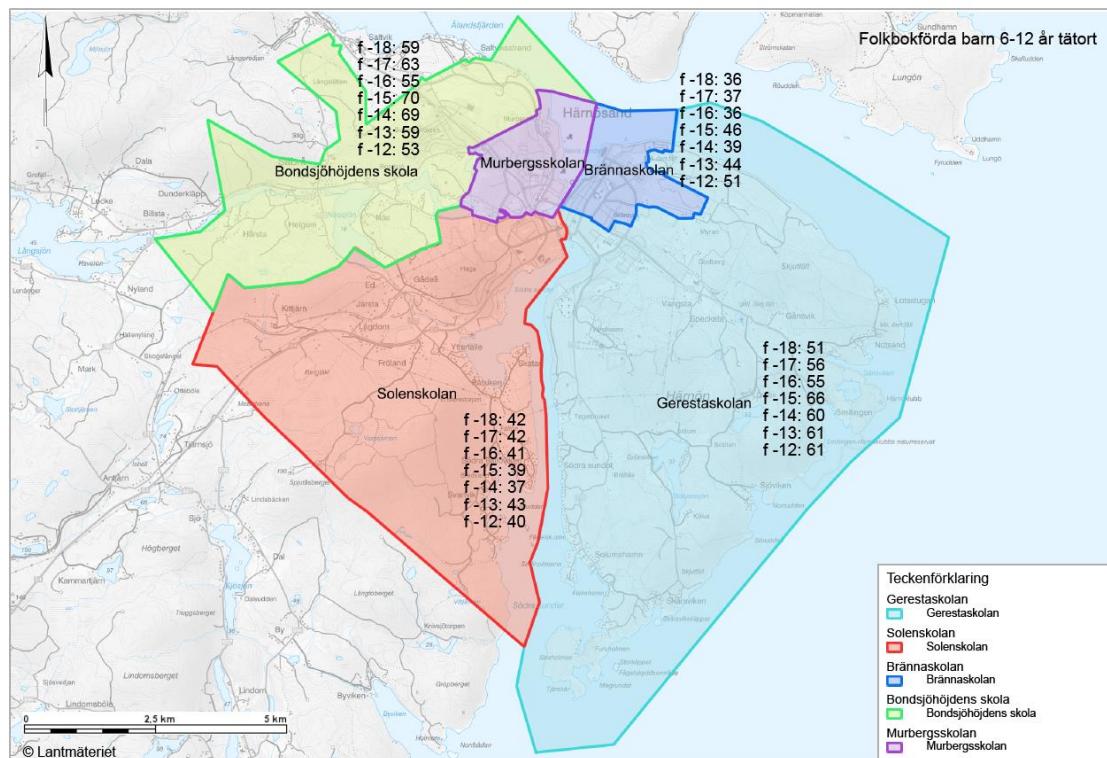
Åk F-6	Område	Kapacitet, ca antal elever	Antal placerade elever 15 okt 2024	Andel placerade, procent
Kommunala och fristående enheter	Härnön, kommunala enheter, åk F-6	785	720	92 %
	Härnön, fristående enhet, åk F-6	153	153	100 %
	Fastlandet, kommunala enheter, åk F-6	740	662	89 %
	Landsbygd, kommunala enheter, åk F-6	420	349	83 %
<b>Totalt:</b>		<b>2 098</b>	<b>1 884</b>	<b>90 %</b>

Åk 7-9	Område	Kapacitet, ca antal elever	Antal placerade elever 15 okt 2024	Andel placerade, procent
Kommunala och fristående enheter	Härnön, kommunala enheter, åk 7-9	350	352	100 %
	Härnön, fristående enhet, åk 7-9	87	88	100 %
	Fastlandet, kommunala enheter, åk 7-9	500	472	94 %
<b>Totalt:</b>		<b>937</b>	<b>912</b>	<b>97 %</b>

## Fristående grundskola i Härnösands kommun, årskurs F-9 ht 2024

	Fristående enhet	Åk F-9	Kapacitet, ca	Antal placerade elever 15 okt 2024	Andel placerade, procent
Härnön	Kastellskolan	Åk F-9	240	153 (F-6) <u>88 (7-9)</u> 241 (F-9)	100 %
<b>Totalt fristående grundskola:</b>			<b>240</b>	<b>241</b>	<b>100 %</b>

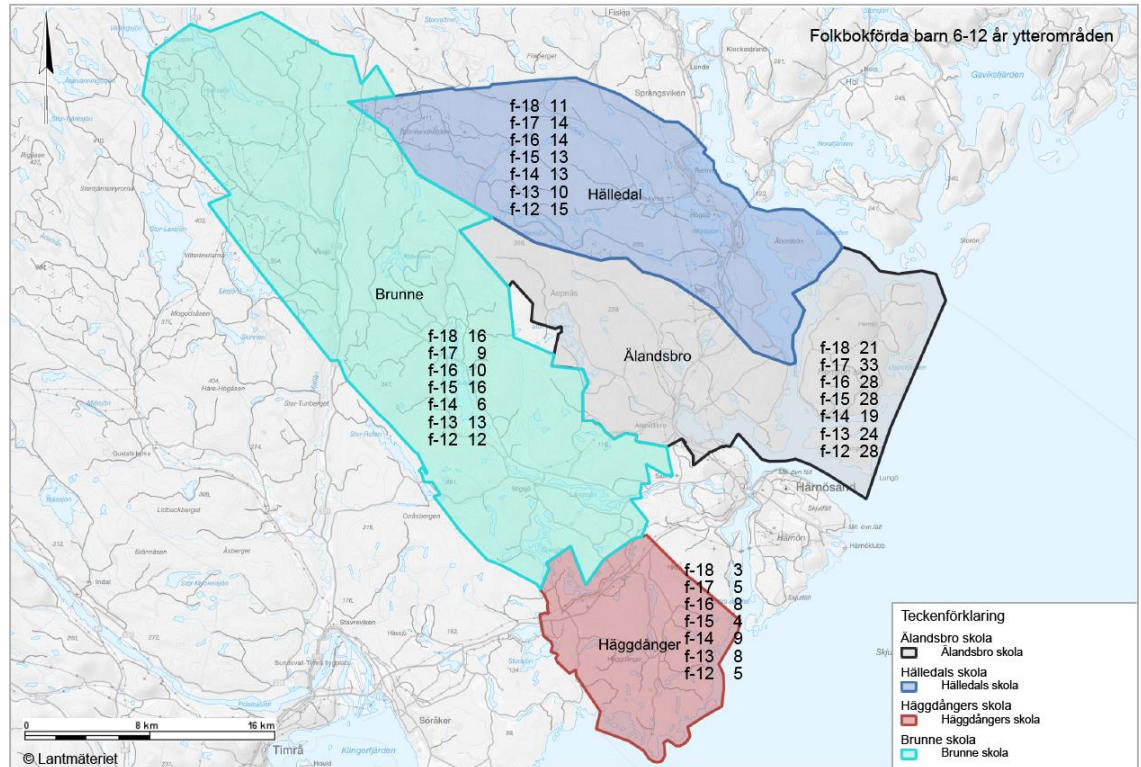
## GIS-kartor gällande folkbokförda barn 6-12 år boende i kommunens tätort November 2024



*Bondsjöhöjdens skola (åk F-2) och Murbergsskolan (åk 3-6) är två skolenheter med gemensam organisation och som leds av samma rektor.*

Med hjälp av en GIS-karta är det möjligt att se var ett urval ur befolkningen bor. I det här fallet visar kartan antal barn födda 2012-2018, boende i tätorten, inom respektive skolområde. Dvs barn i grundskolans årskurser F-6. Noteras bör att det fria skolvalet innebär att enskild elev inte alltid har sin skolgång i den närmaste skolan, utifrån var eleven bor. Det totala antal barn boendes inom respektive skolområde presenteras i tabellen nedan.

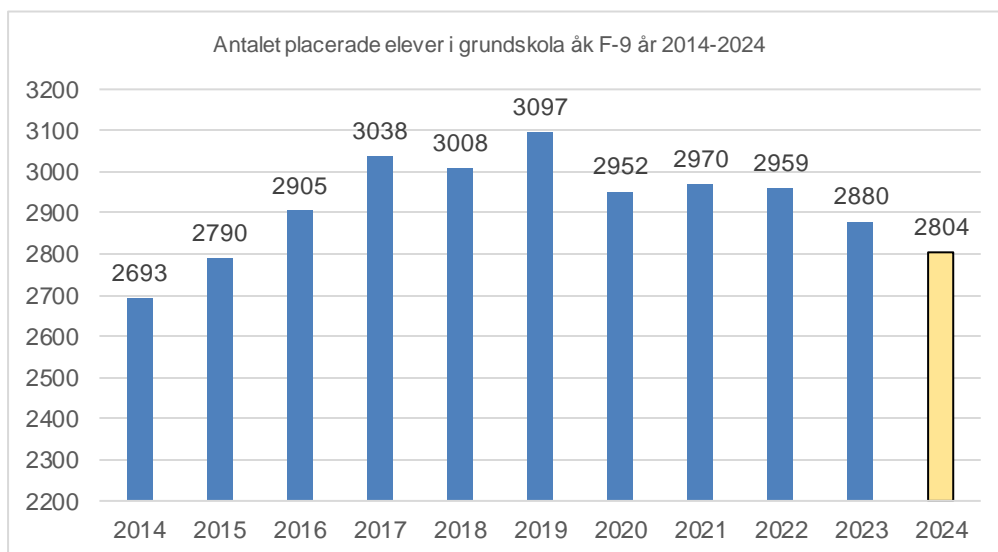
Skolområde	Antal folkbokförda barn födda 2012 - 2018	Antal elever åk F-6
Bondsjöhöjdens skola + Murbergsskolan åk F-6	428	367
Solenkolan åk F-6	284	295
Brännaskolan åk F-6	289	314
Gerestaskolan inkl. anpassad grundskola F-6	410	406
Fristående skola; Kastellskolan F-6		153
	<b>1 411</b>	<b>1 535</b>

Folkbokförda barn 6-12 år boende i ytterområden  
November 2024

Motsvarande GIS-karta gällande barn födda 2012-2018, boendes utanför tätorten, visar att 395 barn i åldrarna 6-12 år bor utanför kommunens tätort. 349 barn har sin skolplacering i något av kommunens ytterområden. Det fria skolvalet gör att elevantalet helt stämmer överens med antalet folkbokförda.

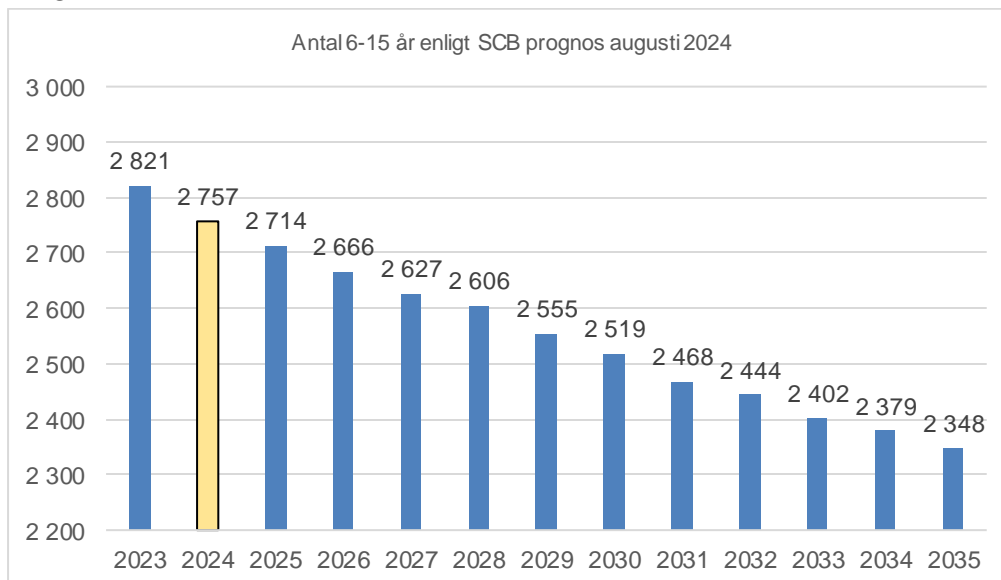
Skolområde	Antal folkbokförda födda 2012 - 2018	Antal elever åk F-6
Brunne skola	82	83
Häggdånger skola	42	33
Hälledal skola	90	71
Ålandsbro skola	181	162
	<b>395</b>	<b>349</b>

## Historik - Antalet placerade elever i grundskolor åk F-9, åren 2014-2024



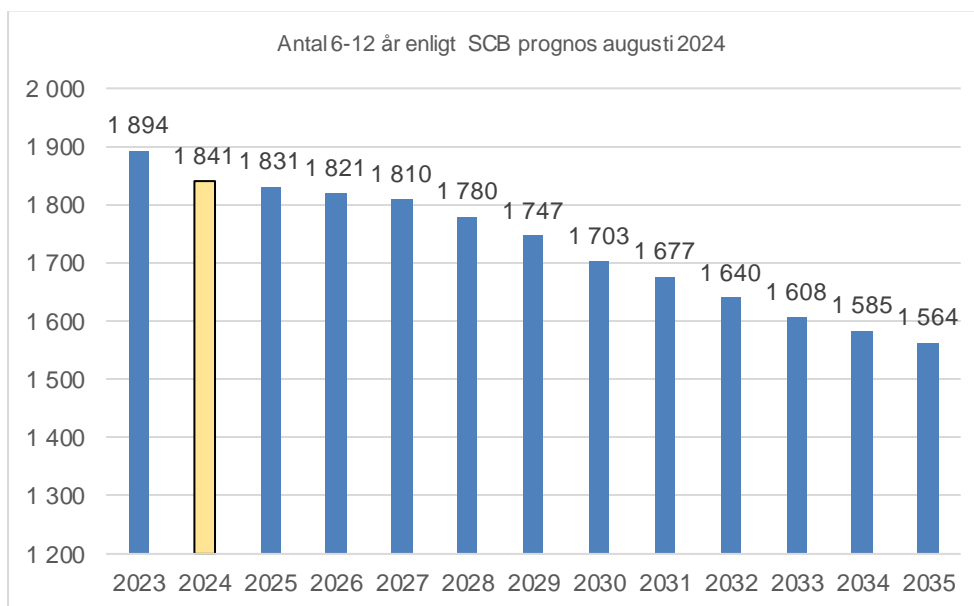
Antalet elever 6-15 år har varierat över tid. Under perioden flyktingvågen 2014-2019 ökade elevantalet i Härnösands grundskolor med ca 400, motsvarande 13 procent.

## Prognos - Antal 6-15 år, Grundskola åk F-9, åren 2023-2035



I oktober 2024 hade Härnösands kommun 47 fler placerade elever än vad prognosen visar. I SCB:s prognoser räknas inte asylsökande med. I åldersgruppen 6-15 år fanns 29 asylsökande registrerade den 15 oktober 2024. Differensen mellan antalet placerade elever och prognos var således 18 personer fler. Enligt prognos beräknas antalet barn i grundskoleålder 6-15 år i Härnösands kommun minska med närmare 15 procent, från 2024 till 2035. Det motsvarar en minskning med ca 400 elever.

## Prognos - Antal 6-12 år, Grundskola åk F-6 2023-2035



2035 beräknas antalet 6-12-åringar i Härnösands kommun att ha minskat med 280 elever, ca 15 %.

Om den procentuella minskningen med 15 % skulle slå lika mellan skolorna jämfört med höstterminens elevantal 2024, oavsett geografisk plats, skulle ett scenario kunna se ut enligt följande:

År	Bondsjöhöjdens skola åk F-2		Murbergsskolan åk 3-6		Solensskolan åk F-6	
	2024	2035	2024	2035	2024	2035
Antal elever	148	126	219	186	295	251
Antal klasser/åk	2	2	2-3	1	2	2
Totalt antal klasser	6	6	11	7	14	14
Antal elever per klass	25	21	20	26	21	18

År	Brunne skola åk F-6		Älandsbro skola åk F-6		Häggdånger skola åk F-6	
	2024	2035	2024	2035	2024	2035
Antal elever	83	71	162	138	33	28
Antal klasser/åk	1	1	1	1	1	1
Totalt antal klasser	7	7	7	7	7	7
Antal elever per klass	10	10	23	20	5	4

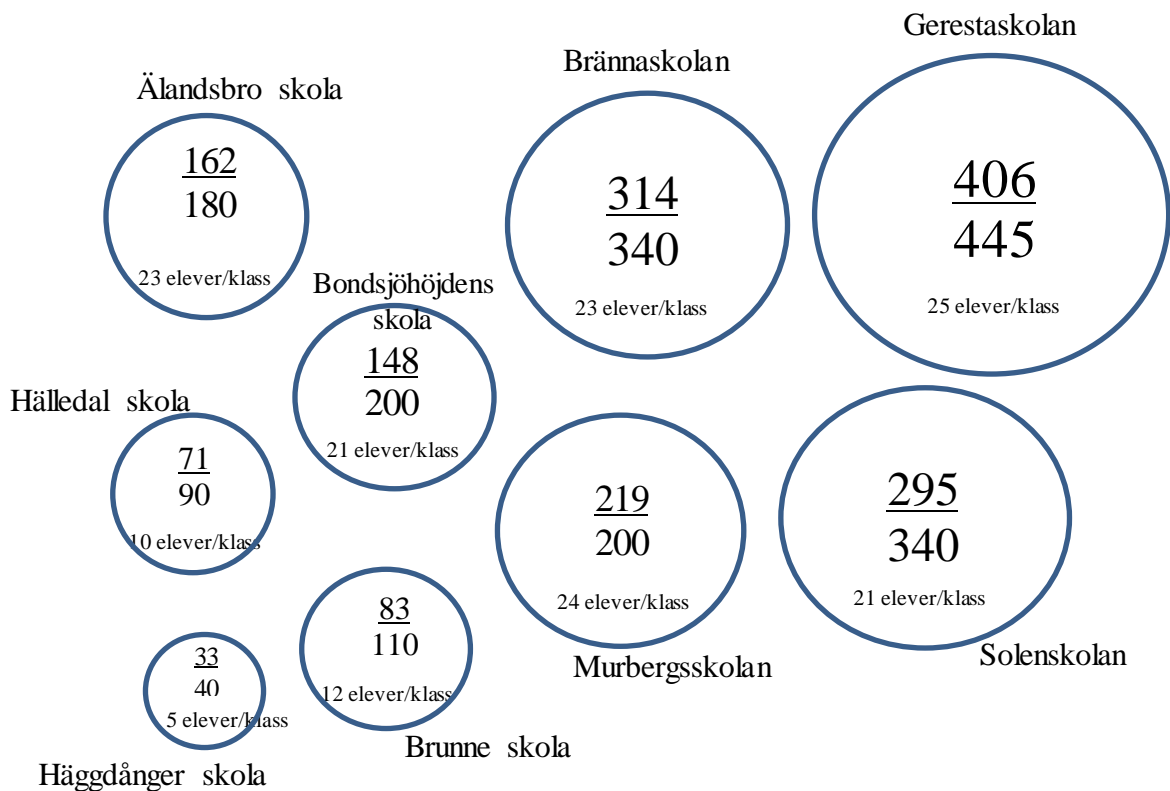
År	Hälledal skola åk F-6		Brännaskolan åk F-6		Gerestaskolan åk F-6	
	2024	2035	2024	2035	2024	2035
Antal elever	71	60	314	267	367	312
Antal klasser/åk	1	1	2	2	2-3	2
Totalt antal klasser	7	7	14	14	15	14
Antal elever per klass	10	7	22	19	25	22

År	Kastellskolan åk F-6	
	2024	2035
Antal elever	153	130
Antal klasser/åk	1	1
Totalt antal klasser	7	7
Antal elever per klass	22	19



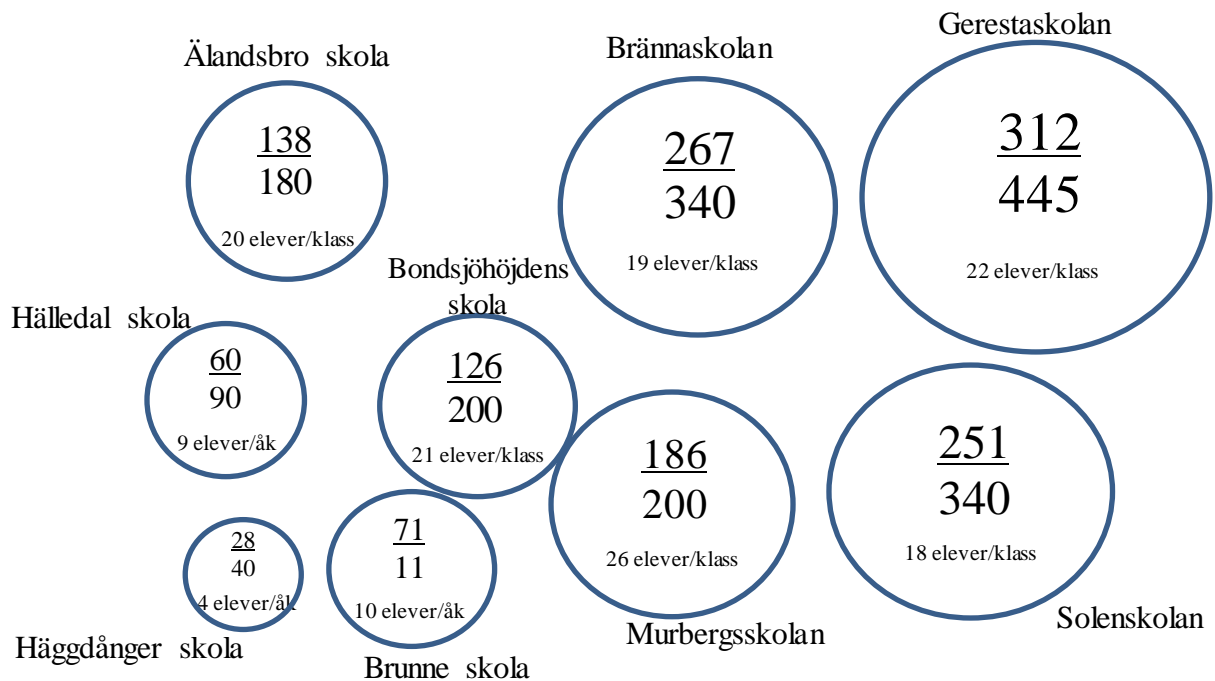
## Grundskolor åk F-6 2024

Höstterminen 2024 finns totalt 1 731 placerade elever i kommunens kommunala grundskolor (inkl anpassad grundskola åk F-6), årskurs F-6. I dagsläget utgör det en total beläggning på 89 % av maximal lokalkapacitet. Cirkarna nedan visar varje skolas antal placerade elever, lokalkapacitet samt antal elever per klass alt. årskurs i genomsnitt.

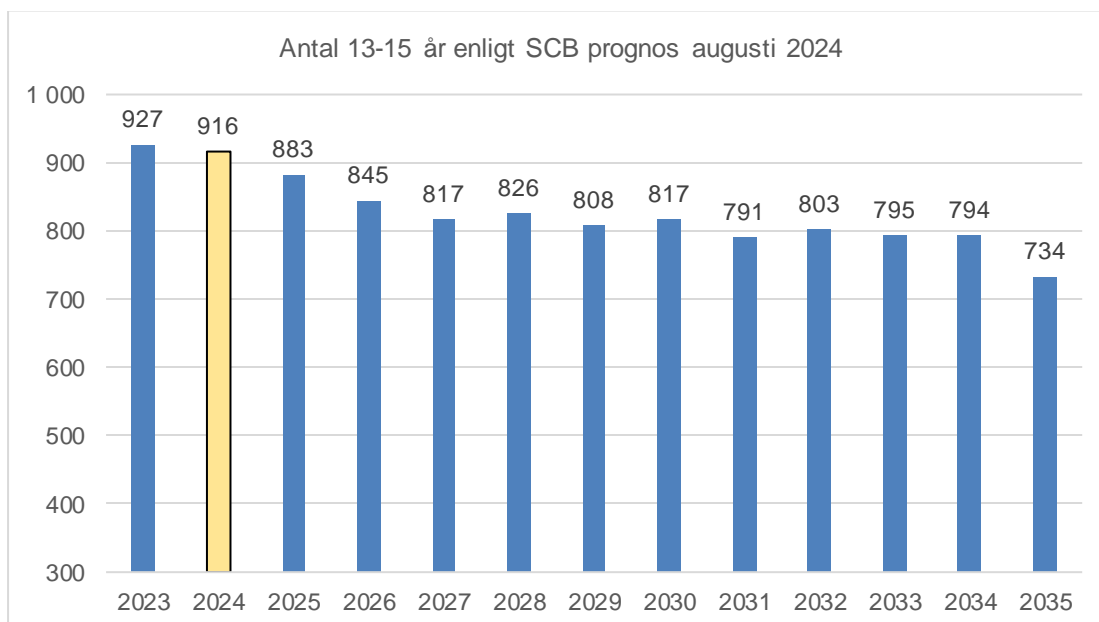


## Grundskolor åk F-6 2035

Höstterminen 2035 beräknas det enligt prognos finnas totalt 1 564 barn i åldrarna 6-12 år i kommunen. Nedanstående bild visar motsvarande upplägg som bilden på föregående sida med ett minskat elevantal 15 %. Cirklarna nedan visar varje skolas antal placerade elever, lokalkapacitet samt antal elever per klass alt. årskurs i genomsnitt.



## Antal 13-15 år, grundskola åk 7-9



Höstterminen 2024 är Wendela Hellmanskolan organiserad med 6 klasser per årskurs, totalt 18 klasser med i genomsnitt 27 elever per klass. Hedda Wisingskolan är organiserad med 4 klasser per årskurs, totalt 12 klasser med i genomsnitt 28 elever per klass. Kastellskolans årskurs 7-9 är organiserad med två klasser i årskurs 7 och en klass vardera för årskurs 8 och 9.

En prognostiserad minskning av antalet elever i högstadieålder, från 916 elever 2024 till 734 elever 2035, utgör en minskning med ca 20 %. Om den procentuella minskningen är lika mellan skolorna skulle ett scenario kunna vara att Hedda Wisingskolan och Wendela Hellmanskolan år 2035 minskat klassorganisationerna från dagens 4 respektive 6 klasser per årskurs till 3 respektive 5 klasser. Kastellskolan skulle då ha en klass per årskurs.

År	Hedda Wisingskolan åk 7-9		Wendela Hellmanskolan åk 7-9		Kastellskolan åk 7-9	
	2024	2035	2024	2035	2024	2035
Antal elever	318	ca 255	478	382	88	ca 70
Antal klasser/åk	4	ca 3	6	ca 5	1-2	1
Totalt antal klasser	12	ca 9	18	ca 15	4	3
Antal elever per klass	27	29	27	26	22	23

## Hyresavtal

Grundskolor åk F-6								
Upps.tid	Avtal t o m	Grundskolor åk F-6	Förlängning	Hyresavtal upphör	Lokal-kapacitet, antal elever	Placerade elever ht 2024	Årshyra 2025, (tkr)	Anteckning
9 mån	2031-12-31	Bondsjöhöjdens skola	36 mån	31 dec 2031	230	149	3 799,1	
9 mån	2026-12-31	Brunne skola	36 mån	31 dec 2026	120	76	3 233,9	
9 mån	2031-12-31	Brännaskolan	36 mån	31 dec 2031	340	310	5 281,4	
9 mån	2037-08-31	Gerestaskolan (exkl. AGr)	36 mån	31 aug 2037	400 <sup>1</sup>	370	12 364,1	Del av fastighet <sup>2</sup>
9 mån	löpande	Häggdånger skola	-	9 mån efter uppsägning	40	33	338,5	Del av fastighet
9 mån	2033-12-31	Hälledal skola	36 mån	31 dec 2033	85	71	3 310,3	Del av fastighet
9 mån	2031-12-31	Murbergsskolan	36 mån	31 dec 2031	230	218	5 238,0	Exkl. hyra id-hall
9 mån	2041-12-31	Solensskolan	36 mån	31 dec 2041	350	297	6 089,3	
9 mån	2035-12-31	Ålandsbro skola	36 mån	31 dec 2035	175	158	3 083,5	Del av fastighet
Grundskolor åk 7-9								
Upps.tid	Avtal t o m	Grundskolor åk 7-9	Förlängning	Kan upphöra	Lokal-kapacitet, antal elever	Placerade elever ht 2024	Årshyra 2025, (tkr)	Anteckning
12 mån	2031-07-31	Hedda Wisingskolan	36 mån	31 juli 2031	350	352	7 972,3	Exkl. hyra id-hall
12 mån	2042-06-30	Wendela Hellmanskolan	36 mån	30 jun 2042	500	478	9 883,3	Exkl. hyra id-hall

<sup>1</sup> Exkl. elever i anpassad grundskola<sup>2</sup> Del av fastighet: I fastigheten inryms även förskola vars hyra specificeras i separat underlag.

## Grundskolor åk F-9, lokalkapacitet, antal elever och årshyra

	Kommunala enheter	Årskurs	Lokal- kapacitet, ca	Antal placerade elever 15 okt 2024	Andel placerade av lokal- kapacitet	Årshyra 2025 (tkr)	Årshyra/elev (elevantal ht-24 och 2025 års hyra)
Härnön	Brännaskolan	Åk F-6	340	314	92 %	5 281,4	16 820 kr
	Gerestaskolan (del av fastighet)	Åk F-6	400	367	92 %	12 364,1	30 453 kr
	Geresta-/Hedda Wising Anpassad grundskola (del av fastighet)	Åk F-9	45	GE 39 (HW 09) 48	87 % <sup>3</sup>		
	Hedda Wisingskolan	Åk 7-9	350	HW 318 AGr 09 Resurs 25 352	100 % <sup>4</sup>	7 972,3 <sup>5</sup>	22 649 kr
	Hedda Wising Resursskola	Åk 7-9				u.s.	
Delsumma:			1 135	1 072	94 %		
Fast- landet	Bondsjöhöjdens skola	Åk F-2	200	148	74 %	3 799,1	25 670 kr
	Murbergsskolan	Åk 3-6	200	219	100 %	5 238,0 <sup>6</sup>	23 918 kr
	Solensskolan	Åk F-6	340	295	87 %	6 089,3	20 642 kr
	Wendela Hellmanskolan	Åk 7-9	500	472	94 %	9 883,3 <sup>7</sup>	20 939 kr
Delsumma:			1 240	1 134	91 %		
Ytter- område	Brunne skola	Åk F-6	100	BE 76 Resurs 07 83	75 %	3 233,9	38 963 kr
	Brunne Resursskola	Åk 1-6	10				
	Häggdånger skola, del av fastighet	Åk F-6	40	33	83 %	338,5	10 258 kr
	Hälledal skola, del av fastighet	Åk F-6	90	71	79 %	3 310,3	46 624 kr
	Ålandsbro skola (del av fastighet)	Åk F-6	180	162	90 %	3 083,5	19 034 kr
Delsumma:			420	349	83 %		
<b>Totalt kommunala grundskolor:</b>			<b>2 820</b>	<b>2 555</b>	<b>91 %</b>	<b>60 593,7</b>	

<sup>3</sup> Exkl. 9 elever Geresta-/Hedda Wising Anpassad grundskola<sup>4</sup> Inkl. 9 elever Geresta-/Hedda Wising Anpassad grundskola<sup>5</sup> Exkl. hyra för sporthall (Landgrenshallen)<sup>6</sup> Exkl. hyra för sporthall (Franzénhallen/Ny sporthall)<sup>7</sup> Exkl. hyra för sporthall (Franzénhallen/Ny sporthall)

## Skolors identifierade behov

### Bemannade skolbibliotek

I juli 2025 träder den nya lagen om bemannade skolbibliotek i kraft. Skolförvaltningen behöver därför se över ytor för nuvarande skolbibliotek och dess funktion. För närvarande saknar Bondsjöhöjdens skola, Ålandsbro skola och Häggdånger skola rum för ett skolbibliotek.

Enhet	Behov	Behov skolbibliotekarie <sup>8</sup>
Bondsjöhöjdens skola	Lokalanpassning krävs. Plats behöver frigöras för ett välfungerande och bemannat skolbibliotek. För närvarande är bokhyllor med biblioteksböcker placerade i korridor.	1,0
Murbergsskolan	Viss lokalanpassning behövs (eluttag, belysning, möbler).	
Brunne skola	Viss lokalanpassning behövs (ex. eluttag, belysning, möbler). Enheten bedöms ha goda förutsättningar för ett välfungerande och bemannat skolbibliotek.	1,0
Hälledal skola	Lokalanpassning utfördes ht-23.	
Ålandsbro skola	För närvarande saknas helt utrymme för skolbibliotek. Lokalanpassning krävs.	
Brännaskolan	Viss lokalanpassning behövs (ex. eluttag, belysning, möbler). Enheten bedöms ha vissa förutsättningar för ett välfungerande och bemannat skolbibliotek.	1,0
Gerestaskolan inkl. AGr	Viss lokalanpassning behövs (ex. eluttag, belysning, möbler)	1,0
Häggdånger skola	För närvarande saknas lokal. Lokalanpassning krävs behövs (ex. eluttag, belysning, möbler). Några bokhyllor med böcker är placerade på ett vilplan mellan bottenvåning och övre plan.	1,0
Solenskolan	Skolbiblioteket är i relativt gott skick. Viss anpassning inventarier samt ev. akustikanpassning och belysning.	
Hedda Wisingskolan	Behov av inventarier och viss lokalanpassning (ex. eluttag, belysning, möbler)	1,0
Wendela Hellmanskolan	Behov av inventarier och viss lokalanpassning (eluttag, belysning, möbler)	1,5
Härnösands Gymnasium	Bedöms ha ett välfungerande skolbibliotek. Lokalanpassning och inköp av nya inventarier utfördes sommaren 2024.	2,0
	<b>Summa:</b>	<b>9,5</b>

<sup>8</sup> Enligt fackförbundet DIK och Svensk biblioteksförnings rapport "Bemanna skolbiblioteken!" (juni 2018)

## Övriga behov

Skolorna har olika förutsättningar att erbjuda all undervisning inom skolenheten. I de flesta fall behöver årskurs 6 förflytta sig till en annan skolenhet för exempelvis undervisning i hem- och konsumentkunskap och moderna språk. För eleverna utanför tätorten tas extra mycket tid i anspråk för förflyttning genom busstransporter. Även för elever inom tätorten tas tid till att förflytta sig mellan skolenheterna. I sämsta fall kan dessa förflyttningar mellan skolor upplevas otryggt. För undervisning i moderna språk skulle ett alternativ till resor till annan skola möjligtvis kunna vara distansundervisning. Detta skulle behöva utföras.

Grundskolor åk F-6	Behov
Bondsjöhöjdens skola	Belysning/akustik Bibliotekslokal
Brunne skola	Belysning/akustik Önskar lokaler för undervisning i hem- och konsumentkunskap samt slippa resa till annan skola för undervisning i moderna språk.
Brännaskolan	Belysning/akustik, grupprum, tillgängliga toaletter, personalarbetsrum, Önskar lokaler för undervisning i musik, hem- och konsumentkunskap samt slippa gå till annan skola för undervisning i moderna språk.
Gerestaskolan inkl. AGr	Belysning/akustik Utökad lokalyta (Anpassad grundskola) Cykelställ
Häggdånger skola	Matsal, dusch/omklädningsrum, tillgänglighet, renovering av mottagningskök (förvaring och köksutrustning) Önskar lokaler för undervisning i hem- och konsumentkunskap samt slippa resa till annan skola för undervisning i moderna språk.
Hälledal skola	Önskar slippa resa till annan skola för undervisning i moderna språk.
Murbergsskolan	Delvis anpassning av belysning/akustik.
Solensskolan	Anpassning belysning/akustik. Viss uppdatering av slitna möbler.
Älandsbro skola	Ytor för skolbibliotek, grupprum, personalarbetsplatser samt lokaler för undervisning i hem- och konsumentkunskap saknas. Önskar slippa resa till annan skola för undervisning i moderna språk.

<b>Grundskolor åk 7-9</b>	<b>Behov</b>
Hedda Wisingskolan	Belysning/akustik, cykelställ, nya möbler i allmänna utrymmen
Wendela Hellmanskolan	Viss uppdatering av slitna möbler

Lena Albonius

**Bilagor**

Bilaga 1 Exempel på investeringskostnader inom skolförvaltningens verksamheter



## Bilaga 1

Exempel på investeringskostnader inom skolförvaltningens verksamheter.

Inköp/anpassning	Uppskattad kostnad
 <p>(genrebild)</p>	<p>Hatt- och skohylla, 30 elever (exkl. montering)</p> <p>150 000 kr</p>
 <p>(genrebild)</p>	<p>Slöjdbänkar 16 platser (exkl. montering)</p> <p>120 000 kr</p>
 <p>(genrebild)</p>	<p>Elevmöbler, stolar och bord 30 elever</p> <p>120 000 kr</p>
	<p>Staket H120 cm exkl förankring</p> <p>10 000 kr/25m</p> <p>Förankring mark</p> <p>? kr</p>

 <p>(genrebild)</p>	<p>Akustiktak med led-belysning, 1 klassrum inkl. montering</p> <p>Ex. Projekt Älandsbro skola, <u>hela</u> skolan</p>	<p>70 000 kr</p> <p>Hyrestillägg 86 000 kr/år</p>
 <p>(genrebild)</p>	<p>1 x Väggabsorbent klassrum</p>	<p>6 000 kr</p>
 <p>(genrebild)</p>	<p>1 x Skötbord exkl. vattenanslutning</p>	<p>25 000 kr</p>
 <p>(genrebild)</p>	<p>Aktivitetstorn förskola (1-5 år)</p> <p>Markanslutning</p>	<p>75 000 kr</p> <p>75 000 kr</p>
	<p>Cykelparkering 100 cyklar</p> <p>Markanslutning cykelställ 100 cyklar</p>	<p>125 000 kr</p> <p>125 000 kr</p>



Marie Blomberg  
Förvaltningschef

Eva Claesson  
Verksamhetschef

## Möjligheterna till effektivisering genom en förtätning av de kommunala förskolorna

### Inledning

Skolförvaltningen har fått i uppdrag att göra en översyn av ett nuläge och framtida behov av förskolelokaler för att kunna erbjuda plats till alla barn inom den lagstadgade tiden fyra månader.

### Nuläge

Härnösands kommun har med anledning av förändrade statsbidrag för mindre barngrupper sen tidigare påbörjat en förtätning av de kommunala förskolorna. Under 2022 sammanfördes Villan och Kullens förskolor med Solstrålens förskola och Villans kontrakt avslutades.

Förutom de minskade statsbidragen för förskola har det även skett en demografisk förändring som gör att kommunen har behov av färre förskoleplatser. Under 2024 avvecklades därför verksamhetsformen Pedagogisk omsorg.

Härnösands kommun har en jämförelsevis hög andel barn inskrivna i fristående förskolor inom kommunen, 26 % jämfört med riket 21 % (Kolada 2023). Nationellt sett har en ökning skett de senaste åren.

Den fristående förskolan Rönnbacken avslutade sin verksamhet inför höstterminen 2024 och de barn som var placerade där kunde tas emot på en av de kommunala förskolorna.

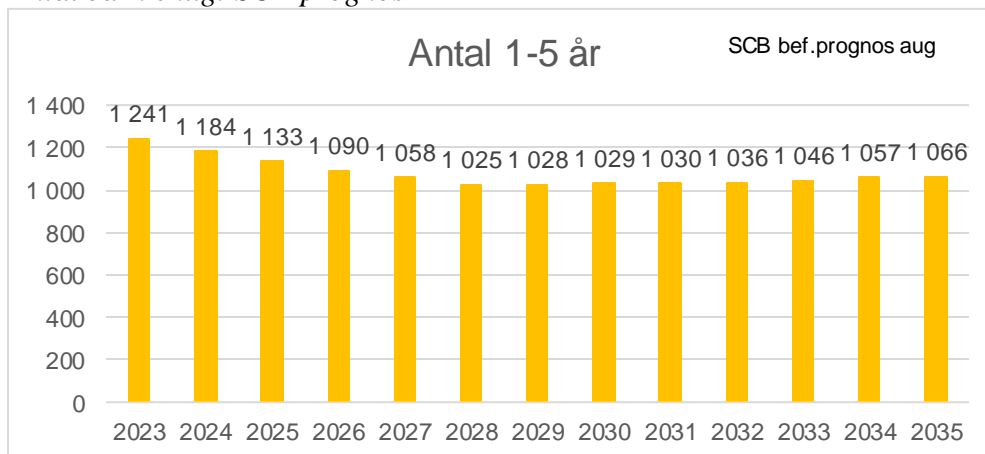
### Mätdatum 15 oktober Antal placerade barn

År 2022	Kommunala 869 barn	Fristående 322 barn
År 2023	Kommunala 810 barn	Fristående 294 barn
År 2024	Kommunala 814 barn	Fristående 285 barn

*Kapacitet mottagande antal barn*

Område enheter	Kapacitet	Kapacitet per område
Härnön kommunala	300	525
Härnön fristående	225	
Fastlandet kommunala	420	490
Fastlandet fristående	70	
Landsbygd kommunala	203	223
Landsbygd fristående	20	
<b>Totalt:</b>		<b>1238</b>

All planering utgår från SCB:s prognoser samt kommunens folkbokförda 1-5-åringar som är den åldersgrupp som har rätt till förskola. En stor utmaning är dock att beräkna efterfrågan/behov av förskoleplatser för de barn som är födda under första kvartalet. För att beräkna behovet av förskoleplatser behövs en mer detaljerad bild över när folkbokförda 0-åringarna är födda under året.

*Antal barn enligt SCB prognos*

De kommunala förskolorna har 857 placeringar per 25 november och fyller kontinuerligt på vid de förskolor där det finns tomma platser. Behovet är 894 platser under våren 2025 om alla barn som står i kö väljer att anta erbjudandet av plats.

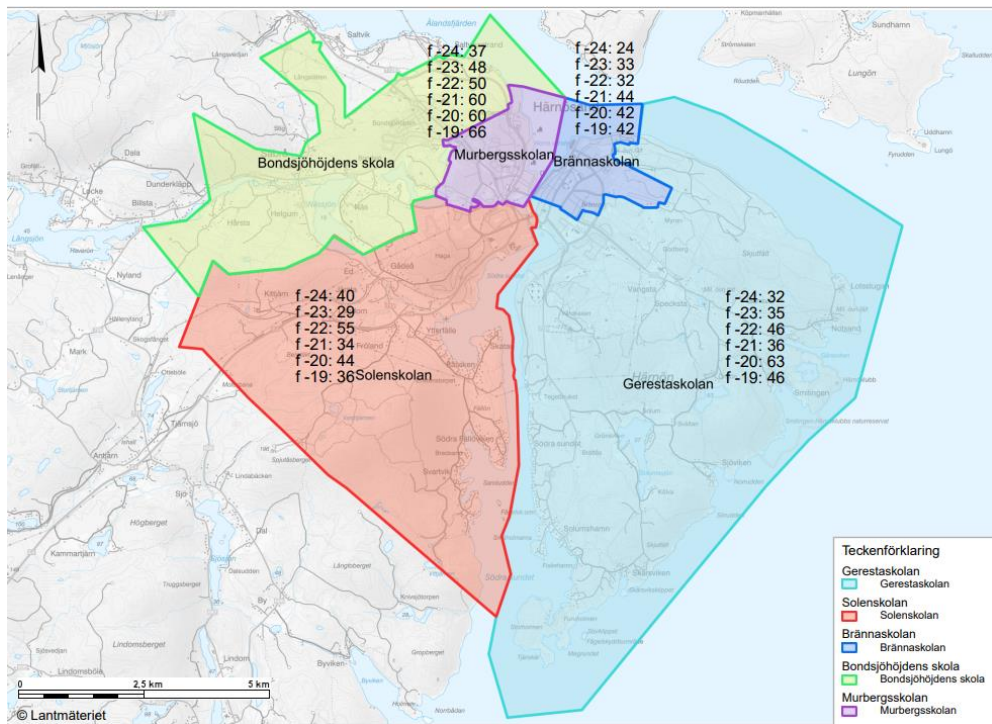
*Antal placerade barn och födelseår*

Enhet 25 nov 2024	Antal plac. Barn	-19	-20	-21	-22	-23	-24	Plac. i sitt område	Plac. utanför sitt område	Från annan kommun
Brännans fsk	75	17	21	14	14	9	0	35	36	4
Grönbackens fsk	65	17	12	16	8	12	0	54	10	1
Tjäderns fsk	72	14	20	13	17	8	0	62	7	3
Gånsviks fsk	46	9	16	5	10	6	0	42	4	0
Geresta fsk	25	11	3	7	1	3	0	23	2	0
Bondsjö fsk	52	10	11	15	15	1	0	39	13	0
Murbergets fsk	56	9	11	8	11	16	1	44	10	2
Ängets fsk	62	22	14	14	5	7	0	30	32	0
Förskolan Ankaret	40	3	16	11	8	2	0	25	15	0
Sörgårdens fsk	54	15	12	5	15	6	1	39	15	0
Tullportens fsk	59	15	12	15	6	9	2	46	13	0
Solstrålens fsk	52	8	14	10	17	3	0	42	10	0
Orrens fsk	18	4	3	5	4	1	0	9	9	0
Älandsbro fsk	78	21	12	19	13	13	0	73	5	0
Häggdånger fsk	18	4	3	6	1	3	1	18	0	0
Hälledals fsk	36	9	8	7	8	3	1	33	2	1
Stigsjö fsk	49	9	14	6	9	10	1	48	0	1
	<b>857</b>	<b>197</b>	<b>202</b>	<b>176</b>	<b>162</b>	<b>112</b>	<b>7</b>	<b>662</b>	<b>183</b>	<b>12</b>

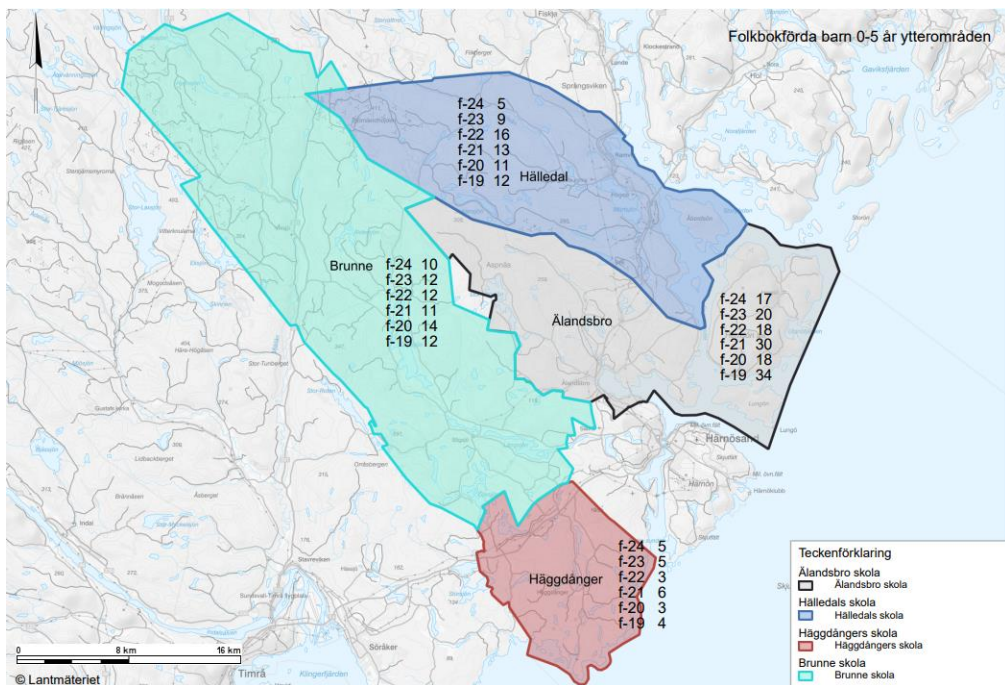
*Antal barn i kö fram till 31 maj 2025*

<b>Enhet</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>Total kö/fsk</b>
Brännans fsk	0	0	0	1	6	0	7
Grönbackens fsk	1	0	1	0	2	2	6
Tjäderns fsk	0	0	1	0	1	1	3
Gånsviks fsk	0	1	0	0	0	0	1
Geresta fsk	0	0	0	0	0	0	0
Bondsjö fsk	0	0	1	0	3	4	8
Murbergets fsk	0	0	0	0	0	1	1
Ängets fsk	0	0	0	0	0	0	0
Förskolan Ankaret	0	0	0	0	1	2	3
Sörgårdens fsk	0	0	0	0	1	0	1
Tullportens fsk	0	0	0	1	0	1	2
Solstrålens fsk	0	0	0	0	0	3	3
Orrens fsk	0	0	0	0	0	0	0
Älandsbro fsk	0	0	0	0	0	2	2
Häggdånger fsk	0	0	0	0	0	0	0
Hälledals fsk	0	0	0	0	0	0	0
Stigsjö fsk	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totalt:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>37</b>

*Antal folkbokförda barn centralort*



*Antal folkbokförda barn ytterområden*



Datum  
2024-12-09**Hyresavtal per förskola**

Enhet	Avtal t.o.m	Upps.tid	Förlängning	Årshyra 2025 (tkr)	Anteckning
Brännans fsk	2031-12-31	9 mån	36 mån	1 096	
Grönbackens fsk	2026-12-31	9 mån	36 mån	633	
Tjäders fsk	2031-12-31	9 mån	36 mån	1 908	
Gånsviks fsk	2040-12-31	9 mån	36 mån	849	Renovering klar 2026
Geresta fsk	2037-08-31	9 mån	36 mån	930	
Bondsjö fsk	2031-12-31	9 mån	36 mån	929	
Murbergets fsk	2037-12-31	9 mån	36 mån	1 519	Nyrenoverad
Ängets fsk	2016-12-31	9 mån	36 mån	1 042	
Förskolan Ankaret	2030-12-31	9 mån	60 mån	961	
Sörgårdens fsk	2026-12-31	9 mån	36 mån	1 512	
Tullportens fsk	2038-03-31	9 mån	36 mån	1 248	Nyrenoverad
Solstrålens fsk	2025-12-31	9 mån	36 mån	1 488	
Orrens fsk	2020-07-31	9 mån	12 mån	281	Kontrakt uppsagt 31/7-25 Dagverksamhet flyttas till närliggande förskolor
Älandsbro fsk	2035-12-31	9 mån	36 mån	770	
Häggdånger fsk	löpande	9 mån	-	226	Del av fastighet
Hälledals fsk	2033-12-31	9 mån	36 mån	367	Har flyttat till skolan.
Stigsjö fsk	2026-12-31	9 mån	36 mån	688	
Kullens fsk	Bostadsrätt	-	-	86	Föreslås till Nattis verksamhet
<b>Summa:</b>				<b>16 540</b>	



Uppdrag	Beslutsdatum §	Ansvarig för ärendet	Redovisning i nämnden	Kommentarer
<p><b>Skolstruktur</b></p> <p>att en översyn av Härnösands kommuns skolstruktur från förskola till gymnasiet görs.</p> <p><b>att</b> återta frågan om skolstruktur för vidare utredning och inriktning under kvartal 3 2024,</p> <p>Som resulterade i att utreda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De långsiktiga förutsättningarna för en anpassning av skolorganisationen</li> <li>- Möjligheterna till effektivisering genom en förtätning av de kommunala förskolorna.</li> <li>- Förutsättningarna för minskning av antal timmar i förskoleklass från nuvarande 25 timmar i veckan.</li> <li>- Intresse och förutsättningar för samverkan vid kommungränsen för erbjudande och nyttjande av platser inom förskola och skola.</li> </ul>	<p>2023-12-20 §113</p> <p>2024-05-29 §56</p> <p>2024-09-26 §87</p>	<p>FC/ verksamhetsstrateg</p> <p>SKN</p>	<p>Kvartal 2</p> <p>Kvartal 3</p>	<p>2024-05-29 § 56</p> <p>2024-09-26 § 87</p>

<p><b>Kostnadsuppföljning</b></p> <p>att uppdra förvaltningen att aktivt förebygga ytterligare kostnadsökningar under 2024, samt</p> <p>att detaljerad kostnadsuppföljning med återkoppling om åtgärder inom de olika verksamhetsområdena för att minska kostnadsökningar, redovisas för nämnden månadsvis med start vid sammanträdet i oktober och året ut.</p>	2024-08-29 §76	FC	Okt-dec 2024	
--	----------------	----	--------------	--

Genomförda uppdrag fr.o.m. januari 2023:

<p><b>Konsekvensbeskrivning</b></p> <p>att ge förvaltningen ett uppdrag om konsekvensbeskrivning av hur budgeten kommer påverka verksamheten med återrapportering till nämnden senast i mars 2023</p>	2023-01-26 §4	Förvaltningschef	Mars 2023	2023-03-30 § 17
<p><b>Pedagogisk omsorg</b></p> <p>Utredning av pedagogisk omsorg</p>	2023-04-27 §32	Verksamhetschef fsk	Maj 2023	2023-05-25 § 47
<p><b>Budgetdialog</b></p> <p>att ge skolnämndens presidium i uppdrag att initiera en dialog med kommunstyrelsens presidium om budget 2023</p>	2023-03-30 §17	Ordförande	Återkoppling från dialogen ges löpande till nämnden,	2023-09-28 § 72

<p><b>Fördelning av medel, hyror, övr kostnader &amp; elevantal</b></p> <p>att förvaltningen senast under tertial tre tar fram en redovisning av följande förvaltningsrelaterade uppgifter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- andel av medel som fördelas till pedagogisk verksamhet,</li> <li>- kostnader för lokalhyror</li> <li>- övriga kostnader.</li> <li>- barn-/elevantal.</li> </ul>	2023-05-25 §48	Förvaltningschef	Kvartal 3 2023	2023-09-28 § 75
<p><b>Skolbibliotek</b></p> <p>att en redovisning av nuläget samt förutsättningar framåt för skolbibliotek genomförs.</p>	2023-11-23 §101	FC	Kvartal 2	2024-05-29 § 56
<p><b>Översyn lokalbehov</b></p> <p>att utreda lokaler till sjöfartsutbildningen.</p>	2023-12-20 § 118	VCgy	Kvartal 2	2024-05-29 § 61
<p><b>Idrottsutbildning</b></p> <p>att en muntlig information om nationell idrottsutbildning delges nämnden under hösten</p>	2024-05-29 §64	FC	Kvartal 4	2024-09-26 § 89

Förskola/skola	Anmälan rör	Process	Kommentar
Wendela Hellman SI 2023:8190	Uppgifter om kränkande behandling	Yttrande inskickat till Barn- och elevombudet 231102  Komplettering inskickad 240129 och 240306	Beslut om föreläggande att senast den 28 augusti 2024 redovisa åtgärder för att säkra att medarbetare anmäler till rektor.  Beslut 241009 att H-sands kommun vidtagit tillräckliga åtgärder och att ärendet avslutas.
Murbergsskolan SI 2023:8904	Uppgifter om kränkande behandling	Yttrande senast 231129  Komplettering inskickad 240129 och 230306	Se ovanstående beslut 241009.  Ärendet gäller samma elev som nedan från åk 3-7



Datum  
2024-11-18

Skolförvaltningen

### Blankett för anmälan av delegationsbeslut enhet 3 gymnasiet och Kulturskolan

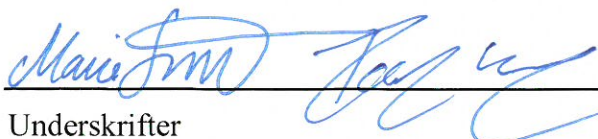
<b>Delegat</b>	Dan Elfvedal (enhet 3), Marie Sjöström (enhet 3 och Kulturskolan), Mikael Wiklund (enhet 3) Härnösands gymnasium
----------------	--

Datum för beslutet/åtgärd	Beslutets/åtgärdens nummer	Beslutets/åtgärdens innehåll	Beslutet/åtgärden fattat i egenskap av	Anmärkning
Nov.	2.2	Anställning med rätt kompetens.	Rektor/Kulturskolechef	
Nov.	5.2	Målinriktat arbete mot kränkande behandling	Rektor	
Nov.	12.24	Beslut om att anta sökande efter utbildningsstart.	Rektor	
Nov.	12.5	Beslut om reducering av program	Rektor	

*Inga beslut har fattats under perioden*



*Insänds till nämndsekreterare måndag samma vecka som skolnämnden sammanträder*

  
Underskrifter



Skolförvaltningen

Skolverket diarienummer 2024:2802

## Remissvar, Ändring i Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2016:31) om kompletterande behörighetskrav samt urval till vidareutbildning i T4

### Beskrivning av ärendet

Skolverket ger remissinstanser möjlighet att yttra sig över förslagen till förändring. Ändringarna föreslås dels med anledning av nödvändiga anpassningar till ämnesbetygsreformen (se propositionen Ämnesbetyg – betygen ska bättre spegla elevers kunskaper (prop. 2021/22:36)), dels på grund av ändrad programstruktur och införande av lättnader i kraven på kompletterande behörighet för att underlätta för fler teknikelever att välja ett fjärde tekniskt år i gymnasieskolan.

### Härnösands kommuns yttrande

Gällande behörighet:

4 § Som kompletterande behörighetskrav för den nationella profilen produktionsteknik krävs godkänt betyg i kursen mekatronik 1, eller likvärdiga meriter från arbetslivet eller annan utbildning som i huvudsak motsvarar innehållet i kursen.

*Härnösands kommun är positiva till lättnader i behörighetskraven. Vi ser att det ger fler möjligheter att läsa vidare inom ramen för ett fjärde år. Vår förhoppning är att eleverna kommer klara behörighetskravet med att bara ha läst mekatronik.*

Gällande urvalsämne har Härnösands kommun inga synpunkter på förslaget.

Nina Skyttberg  
Skolnämndens ordförande



Skolförvaltningen

Skolverket diarienummer 2024:2570

## Remissvar, angående förslag till ändrade examensmål

### Beskrivning av ärendet

Skolverket ger remissinstanser möjlighet att yttra sig över förslagen till förändring i examensmål för de nationella programmen i gymnasieskolan, tekniskt fjärde år samt för nationella programmen inom anpassade gymnasieskolan.

### Härnösands kommuns yttrande

Härnösands kommun inga synpunkter på remissens föreslagna ändringar av examensmål.

Nina Skyttberg

Skolnämndens ordförande



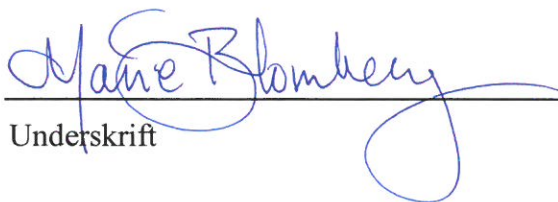
Skolförvaltningen

## Blankett för anmälan av delegationsbeslut

<b>Delegat</b>	Marie Blomberg
----------------	----------------

Datum för beslutet/åtgärd	Beslutets/åtgärdens nummer	Beslutets/åtgärdens innehåll	Beslutet/åtgärden fattat i egenskap av	Anmärkning
20241130	17.1	Utse beslutsattestanter vid personal- och organisationsförändringar under året	Förvaltningschef	

*Inga beslut har fattats under perioden*

  
Underskrift



## Beslut om ändring av beslut om riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål

Skolverket beslutar att ändra sitt tidigare beslut den 11 september 2024 (dnr 32111-2024-0015125).

Beslutet ändras på så sätt att utbildningen inte ska omfatta följande nivåer i ämnet makt, normer och kön inom det utrymme som motsvarar programgemensamma ämnen, nationell inriktning och programfördjupning på ett nationellt program:

- makt, normer och kön; nivå 1a1, 50 poäng
- makt, normer och kön; nivå 1a2, 50 poäng

### Motivering

#### Bakgrund

Den 11 september 2024 godkände Skolverket ansökan från Härnösands kommun att få bedriva riksrekryterande utbildning med eget examensmål vid Härnösands gymnasium i Härnösands kommun. I beslutet angavs vilka ämnen och nivåer inom det utrymme som motsvarar programgemensamma ämnen, nationell inriktning och programfördjupning på ett nationellt yrkesprogram som utbildningen ska omfatta.

Skolverket har den 22 oktober 2024 beslutat att upphäva ämnesplanen för ämnet makt, normer och kön genom Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2024:629) om upphävande av Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2024:316) om ämnesplan för ämnet makt, normer och kön i gymnasieskolan och inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå.

#### Skäl för beslutet

Eftersom ämnesplanen för ämnet makt, normer och kön har upphävts av Skolverket kan ämnet inte ges inom utbildning i gymnasieskolan.

Den godkända riksrekryterande utbildningen vid Härnösands gymnasium kan därför inte omfatta ämnet makt, normer och kön inom utrymmet som motsvarar programgemensamma ämnen, nationell inriktning och programfördjupning på ett nationellt yrkesprogram.

Beslutet den 11 september 2024 är således felaktigt på grund av att det har tillkommit nya omständigheter och behöver därför ändras.

## Bestämmelser som beslutet grundas på

Av 37 § förvaltningslagen (2017:900) framgår att om en myndighet anser att ett beslut, som den har meddelat som första instans, är felaktigt, på grund av att det tillkommit nya omständigheter eller av någon annan anledning, får myndigheten ändra beslutet.

## På Skolverkets vägnar

Jonas Vig  
Enhetschef

Andreas Vestergren  
Undervisningsråd

## Bilaga

Skolverkets beslut den 11 september 2024

## Hur du överklagar

Du kan överklaga beslutet. Överklagandet ska riktas till Förvaltningsrätten i Stockholm men ska skickas till Skolverket. Det ska ha kommit in till Skolverket senast tre veckor från det att du tog del av beslutet. Om du företräder det allmänna ska ditt överklagande istället ha kommit in inom tre veckor från dagen för beslutet. Gör så här:

1. Skriv vilket beslut du vill överklaga. Ange diarienummer (dnr).
2. Förklara vilken ändring du vill ha och varför.
3. Skicka med eventuella dokument som du tycker stödjer en ändring av beslutet.
4. Skicka överklagandet till: Skolverket, Box 4002, 171 04 Solna eller till e-post [skolverket@skolverket.se](mailto:skolverket@skolverket.se)

Om överklagandet har kommit in i rätt tid skickar vi det vidare till förvaltningsrätten.

Om du har några frågor kring ditt beslut kan du vända dig till Andreas Vestergren på telefonnummer 073-377 32 26.

Ytterligare bestämmelser om vad ett överklagande ska innehålla finns i 3 och 4 §§ förvaltningsprocesslagen (1971:291).

Härnösands kommun  
871 80 Härnösand

## Beslut om riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål

Skolverket beslutar att godkänna Sjöfartsutbildningen som en riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål vid Härnösands gymnasium i Härnösands kommun.

Utbildningen ska omfatta följande ämnen och nivåer inom det utrymme som motsvarar programgemensamma ämnen, nationell inriktning och programfördjupning på ett nationellt yrkesprogram:

- elteknik; nivå 1, 100 poäng
- fartygsteknik; nivå 1, 100 poäng
- fartygssunderhåll; nivå 1, 100 poäng
- fartygssunderhåll; nivå 2, 100 poäng
- sjöfartssäkerhet; nivå 1, 100 poäng
- sjöfartssäkerhet; nivå 2, 200 poäng
- driftssäkerhet; nivå 1, 100 poäng
- driftssäkerhet; nivå 2, 100 poäng
- ellära; nivå 1, 100 poäng
- energiteknik; nivå 1, 100 poäng
- entreprenörskap; nivå 1, 100 poäng
- fartygsbefäl; nivå 1, 100 poäng
- fysik; nivå 1a1, 100 poäng
- fysik; nivå 1a2, 50 poäng
- idrott och hälsa; nivå 2, 100 poäng
- ledarskap och organisation; nivå 1, 100 poäng
- makt, normer och kön; nivå 1a1, 50 poäng
- makt, normer och kön; nivå 1a2, 50 poäng
- maskinbefäl; nivå 1, 100 poäng
- matematik; nivå 2a, 100 poäng

- matematik; nivå 2c, 100 poäng
- matematik – fortsättning; nivå 1c, 100 poäng
- mät- och regler teknik; nivå 1, 100 poäng
- naturkunskap; nivå 1a2, 50 poäng
- naturkunskap; nivå 2, 100 poäng
- sammanfogning; nivå 1, 100 poäng
- skärgårdsnavigering; nivå 1, 100 poäng
- svetsteknik; nivå 1, 100 poäng
- svetsteknik; nivå 2, 100 poäng
- svetsmetod tig; nivå 1, 200 poäng
- svetsmetod mig/mag; nivå 1, 200 poäng
- engelska; nivå 2, 100 poäng
- svenska; nivå 2, 100 poäng
- svenska; nivå 3, 100 poäng
- svenska som andraspråk; nivå 2, 100 poäng
- svenska som andraspråk; nivå 3, 100 poäng
- underhåll – hydraulik och pneumatik; nivå 1, 100 poäng
- hälsa och välbefinnande; nivå 1, 100 poäng
- svetsmetod mma; nivå 1, 200 poäng
- artificiell intelligens; nivå 1, 100 poäng
- däckstjänst; nivå 1, 250 poäng
- fiske; nivå 1, 100 poäng
- installationsteknik; nivå 1, 100 poäng
- marin el; nivå 1, 100 poäng
- marin el; nivå 2, 100 poäng
- maskintjänst; nivå 1, 250 poäng
- produktionsutrustning; nivå 1, 100 poäng
- svetsmetod mig/mag; nivå 2, 200 poäng
- svetsmetod tig; nivå 2, 200 poäng
- säkerhetssystem; nivå 1, 100 poäng

- tillämpad programmering; nivå 1, 100 poäng
- tillämpad psykologi; nivå 1, 100 poäng
- tävlingsidrott; nivå 1, 100 poäng
- tävlingsidrott; nivå 2, 100 poäng
- svetsmetod mma; nivå 2, 200 poäng
- däckstjänst; nivå 2, 250 poäng
- maskintjänst; nivå 2, 250 poäng

Studievägs kod: SJDAKX0R och SJMANX0R

Det sammanlagda antalet platser som utbildningen totalt får omfatta är högst 72 vilket innebär cirka 24 antagningsplatser per år.

Belopp som hemkommunen ska betala i interkommunal ersättning: 183 100 kronor per elev och år. I beloppet ingår ersättning för måltider. I de fall hemkommunen inte tillhandahåller kostnadsfria skolmåltider kan hemkommunen reducera det av Skolverket fastställda beloppet i enlighet med riksprislistan för aktuellt program (se gällande SKOLFS). Beloppet ska enligt 5 kap. 11 § gymnasieförordningen (2010:2039) varje år räknas upp med det skolindex som har föreskrivits enligt förordningen (1993:167) om skolindex.

Skolverkets beslut om riksrekryterande utbildning ska gälla för fyra antagningsomgångar, från och med läsåret 2025/26.

## Motivering

### Ärendet

Härnösands kommun har den 2 april 2024 ansökt om riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål vid Härnösands gymnasium i Härnösand.

Ansökan omfattar följande ämnen och nivåer inom det utrymme som motsvarar programgemensamma ämnen, nationell inriktning och programfördjupning på ett nationellt yrkesprogram:

- elteknik; nivå 1, 100 poäng
- fartygsteknik; nivå 1, 100 poäng
- fartygsunderhåll; nivå 1, 100 poäng
- fartygsunderhåll; nivå 2, 100 poäng
- sjöfartssäkerhet; nivå 1, 100 poäng
- sjöfartssäkerhet; nivå 2, 200 poäng

- driftsäkerhet; nivå 1, 100 poäng
- driftsäkerhet; nivå 2, 100 poäng
- ellära; nivå 1, 100 poäng
- energiteknik; nivå 1, 100 poäng
- entreprenörskap; nivå 1, 100 poäng
- fartygsbefäl; nivå 1, 100 poäng
- fysik; nivå 1a1, 100 poäng
- fysik; nivå 1a2, 50 poäng
- idrott och hälsa; nivå 2, 100 poäng
- ledarskap och organisation; nivå 1, 100 poäng
- makt, normer och kön; nivå 1a1, 50 poäng
- makt, normer och kön; nivå 1a2, 50 poäng
- maskinbefäl; nivå 1, 100 poäng
- matematik; nivå 2a, 100 poäng
- matematik; nivå 2c, 100 poäng
- matematik – fortsättning; nivå 1c, 100 poäng
- mät- och reglerteknik; nivå 1, 100 poäng
- naturkunskap; nivå 1a2, 50 poäng
- naturkunskap; nivå 2, 100 poäng
- sammanfogning; nivå 1, 100 poäng
- skärgårdsnavigation; nivå 1, 100 poäng
- svetsteknik; nivå 1, 100 poäng
- svetsteknik; nivå 2, 100 poäng
- svetsmetod tig; nivå 1, 200 poäng
- svetsmetod mig/mag; nivå 1, 200 poäng
- engelska; nivå 2, 100 poäng
- svenska; nivå 2, 100 poäng
- svenska; nivå 3, 100 poäng
- svenska som andraspråk; nivå 2, 100 poäng
- svenska som andraspråk; nivå 3, 100 poäng

- underhåll – hydraulik och pneumatik; nivå 1, 100 poäng
- hälsa och välbefinnande; nivå 1, 100 poäng
- svetsmetod mma; nivå 1, 200 poäng
- artificiell intelligens; nivå 1, 100 poäng
- däckstjänst; nivå 1, 250 poäng
- fiske; nivå 1, 100 poäng
- installationsteknik; nivå 1, 100 poäng
- marin el; nivå 1, 100 poäng
- marin el; nivå 2, 100 poäng
- maskintjänst; nivå 1, 250 poäng
- produktionsutrustning; nivå 1, 100 poäng
- svetsmetod mig/mag; nivå 2, 200 poäng
- svetsmetod tig; nivå 2, 200 poäng
- säkerhetssystem; nivå 1, 100 poäng
- tillämpad programmering; nivå 1, 100 poäng
- tillämpad psykologi; nivå 1, 100 poäng
- tävlingsidrott; nivå 1, 100 poäng
- tävlingsidrott; nivå 2, 100 poäng
- svetsmetod mma; nivå 2, 200 poäng
- däckstjänst; nivå 2, 250 poäng
- maskintjänst; nivå 2, 250 poäng

## Beskrivning av utbildningen enligt ansökan

Sjöfartsutbildningens syfte är att ge grundläggande yrkeskunskaper och kompetenser inom området sjöfartsteknik. Utbildningen på skall ge en god grund för livslångt lärande i arbetslivet och för vidare studier. Genom att samråda lokalt och nationellt skall skolan följa förändringar inom yrkesområdet och anpassa utbildningen efter arbetsmarknadens behov. Utbildningens innehåll styrs övergripande utifrån kursplaner fastställda av Skolverket. Innehållet anpassas dessutom fortlöpande utifrån branschens behov och teknikutvecklingen inom området sjöfartsteknik. De gymnasiegemensamma ämnenas innehåll anpassas genom val av studiematerial och arbetssätt, i en ansats att förbereda både för kommande yrkesliv och även framtida högskolestudier, då många av våra elever väljer att studera vidare på sjöfartshögskola. Utbildningen är



viktig då arbetskraftsbehovet inom sjöfartsnäringen är stort nu och den kommande 10-årsperioden.

Centrala mål för Sjöfartsutbildningen är att eleven: - är anställningsbar vad avser kunskapskrav (minst godkänt betyg E) i behörighetsgrundande kurser enl. TSFS 2011:116 förvärvar kunskaper om säkerhetsbestämmelser och internationella överenskommelser. - förvärvar de kunskaper som krävs för drift och underhåll av olika system inom det fartygstekniska området på ett yrkesmässigt sätt. - lär sig planera, genomföra och dokumentera uppgifter, lösa problem samt välja relevant utrustning för uppdraget och kvalitetssäkra arbetet. - ska kunna arbeta miljömedvetet utifrån nationella- och internationella bestämmelser - är behörig för vidare studier - utvecklar en god social kompetens - ska trivas och känna sig trygg under hela studietiden. Vidare anpassas utbildningen till de kvalifikationskrav som framtagits av Transportföretagen för befaren maskinpersonal samt för matros.

### **Beskrivning av motivet för riksrekrytering enligt ansökan**

Efterfrågan på utbildad arbetskraft inom sjöfartsnäringen är stor. För att säkerställa framtida kompetensförsörjning i branschen är det viktigt att tillhandahålla utbildningen i hela landet, varav Norrland är att se som Härnösands främsta upptagningsområde och efterfrågan på studieplatser hos oss är hög. Att ge ungdomar i detta område möjlighet att utbilda sig till matros/befaren maskinpersonal ger möjlighet att bo kvar på sin hemort efter studierna. Yrkesutgångarna matros/befaren maskinpersonal ges endast inom Sjöfartsutbildningen, varför skolan ser behov av rekrytering från hela landet. Härnösand är en sjö- och skolstad med lång erfarenhet av gymnasial sjöfartsutbildning. Skolans ambition är att sjöfartsutbildningen i Härnösand skall vara av högsta kvalitet och inrikta sig mot sjöfartsnäringens behov av kvalificerade fartygsbesättningar samt förbereda för högskolestudier till fartygsbefäl och maskinbefäl.

### **Beskrivning av arbetsplatsförlagt lärande enligt ansökan**

Härnösands gymnasium-sjöfartsutbildningen får de senaste åren i huvudsak APL-platser av Sjöfartens Utbildningsinstitut (SUI), och har egna kontakter med rederier som reserv. APL-platstillgången via SUI har varit god under 2012-2024. SUI har erbjudit skolan fler platser än vad de kunnat nyttja, mycket beroende på att de organiserat undervisningen för att kunna genomföra APL flexibelt fördelat över hela året. Kvalitén på det arbetsplatsförlagda lärandet (APL) ombord säkerställs genom att utbildningen dokumenteras i en av Transportstyrelsen godkänd praktikjournal. Efter genomförd APL, så kontrolleras elevens praktikjournal av karaktärlärarna tillsammans med eleven, i syfte att hitta kompletteringsbehov.

### **Beräknad utbildningskostnad enligt ansökan**

210 517 kronor per elev och år.

## Behörighetskrav och urvalsgrunder enligt ansökan

Särskilda förkunskapskrav: Nej

Urval: Nej

## Bestämmelser

Av 5 kap. 13 § gymnasieförordningen framgår att eget examensmål för en viss riksrekryterande utbildning ska beslutas om

1. utbildningen till sitt innehåll i allt väsentligt avviker från ett nationellt programs examensmål, och
2. det finns synnerliga skäl för avvikelserna och utbildningen rymmer inom gymnasieskolans kompetensområde.

Av 5 kap. 15 § gymnasieförordningen framgår att för behörighet till en riksrekryterande utbildning i gymnasieskolan får krav ställas på att den sökande har kunskaper i ett sådant ämne eller inom ett sådant ämnesområde som är utmärkande för utbildningen.

Av 5 kap. 16 § gymnasieförordningen framgår att vid urval bland behöriga sökande till en riksrekryterande utbildning i gymnasieskolan får, förutom till betygen, hänsyn tas till ett prov för bedömning av den sökandes färdigheter eller kunskaper inom det ämne eller ämnesområde som den riksrekryterande utbildningen är inriktad mot.

## Skäl för beslutet

### *Riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål*

För att Skolverket ska godkänna en riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål måste villkoren i ovanstående bestämmelser vara uppfyllda.

Enligt Skolverkets bedömning har den sökande visat att förutsättningarna för riksrekryterande yrkesutbildning med eget examensmål är uppfyllda.

Skolverket vill tydliggöra att arbetsplatsförlagt lärande ska förekomma på alla yrkesprogram i gymnasieskolan i minst 15 veckor och att det är huvudmannens ansvar att skaffa platser för det arbetsplatsförlagda lärandet.

### *Grundbelopp*

Skolverket har vid bedömningen av utbildningens kostnad utgått från övriga godkända huvudmans tidigare beslutade belopp uppräknat med skolindex. Den av den sökande angivna kostnaden överstiger detta belopp. Kostnaden är därför inte rimlig i förhållande till utbildningens syfte och kostnaden för annan gymnasial utbildning.

Beslut i detta ärende har fattats av enhetschefen Jonas Vig efter föredragning av Carolin Onerhed.

Skolverkets beslut får enligt 14 kap. 1 § gymnasieförordningen (2010:2039) inte överklagas.

**Bilagor**

Sjöfartsutbildningen.pdf

Sjöfartsutbildningen.pdf



## Skolpliktsbevakning – elever utan skoltillhörighet

Skola	Antal	Notering	Vid utomlands- vistelse, finns intyg från skola utomlands
Gerestaskolan	1	Elev i F-klass. Bor enligt pappan i Tyskland med sin mamma. Skickar ej intyg från skola. Anmälan gjord till Försäkringskassan, Skatteverket, och Socialtjänsten.	Nej
Gerestaskolan	2	Elev i åk 4 och åk 6. Befinner sig utomlands. Anmälan till Socialtjänsten är gjord två gånger. Anmälan gjord till Försäkringskassan och Skatteverket.	Nej