



Uppföljning av granskningar genomförda 2017

Burlövs kommuns revisorer

2019-03-18



Innehåll

Bakgrund, syfte och metod	3
Granskning av kompetensförsörjning och chefstillsättning	4
Granskning av besökssäkerhet och skalskydd av förskola och grundskola	6
Granskning av fritidshem	8
Granskning av kommunens lokalförsörjningsprocess	10

1. Bakgrund, syfte och metod

Bakgrund

Burlövs kommuns revisorer vill utifrån 2017 års genomförda granskningar, se vilka åtgärder som nämnder och styrelse har vidtagit med hänsyn till granskningsresultatet för respektive granskning.

Syfte

Syftet med granskningen är att följa upp vilka åtgärder som vidtagits utifrån identifierade förbättringsområden/rekommendationer avseende följande granskningar:

- Kompetensförsörjning och chefstillsättning
- Besökssäkerhet och skalskydd av förskola och grundskola
- Fritidshem
- Kommunens lokalförsörjningsprocess

Revisionskriterier

Uppföljningen utgår från de bedömningar och rekommendationer som lämnades i respektive granskningsrapport samt utifrån de missiv som ansvarig nämnd lämnade som svar till revisionen efter det att granskningen kommunicerats.

Metod

De fyra för uppföljningen aktuella granskningsrapporterna med tillhörande missiv samt nämndernas svar på respektive granskning har granskats. Utifrån detta underlag har ett antal frågor upprättats. Ansvariga tjänstemän har ombetts att besvara ett antal frågor rörande vilka åtgärder som vidtagits. Inom ramen för uppföljningen har vissa parallella kontroller av lämnade uppgifter gjorts.

2. Kompetensförsörjning och chefstillsättning

Bedömningar och rekommendationer från granskningen 2017

- Vår bedömning är att kommunstyrelsen och granskade nämnder gör insatser för att stärka kommunens personal- och kompetensförsörjning men att arbetet inte är helt ändamålsenligt. Detta eftersom det på kommunövergripande nivå samt nämnds nivå saknas en strategi och dokumenterad behovsanalys samt handlingsplan för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning.
- Vi bedömer det som viktigt att kommunstyrelsen och berörda nämnder kartlägger vilka kompetenser som behövs framöver för att klara uppdrag och mål för verksamheten. I behovsanalysen bör styrelsen och nämnderna ta ställning till hur verksamheten kommer att förändras, vilken kompetens som krävs för att möta behoven samt hur många som kommer gå i pension etc.
- Strategin bör klargöra vilka insatser som krävs för att övergripande målsättningar om att attrahera och rekrytera rätt medarbetare samt vara en attraktiv arbetsgivare ska uppnås.
- Kommunstyrelsen bör konkretisera målsättningar och aktiviteter som synliggör hur målen i det personalpolitiska programmet vad gäller personal- och kompetensförsörjning samt chefstillsättning ska uppnås.
- Kommunstyrelsen och granskade nämnder bör kartlägga och löpande inventera kompetensutvecklingsbehov och bör ta fram en strategi som tydliggör hur verksamheternas framtida kompetens- och personalförsörjning ska tryggas.
- Kommunstyrelsen bör utveckla nuvarande dokumenterade riktlinjer och rutiner för rekrytering och vid anställning av chefer.

2. Kompetensförsörjning och chefstillsättning forts.

Kommunstyrelsens svar till revisionen, tjänsteskrivelse daterad 2017-09-25

- Revisionens rekommendationer i den aktuella rapporten noteras av kommunstyrelsen som att de beaktas och används i det arbete som sedan många år bedrivs av Burlövs kommun. Kommunen och kommunledningen prioriterar och säkerställer de processer som är föremål för granskningen, t.ex. arbetsmiljö, lön och attraktivitet.
- Burlövs kommun har sedan 2014 en central arbetsgivareorganisation och denna har visat sig fungera väl. Kommunen har vidare säkerställt extra finansiering för åtgärder i ett ESF-finansierat projekt som drivs i samarbete med Kävlinge och Lomma kommuner.
- Redan till budget 2017 äskade kommunstyrelsen medel till att upphandla en kompetensplattform. Avsikten är att med ett system kunna kvalitetssäkra arbetet kring kommunmedarbetarnas kompetens och utveckling samt säkerställa att dokumentationen finns tillgänglig över tid för att vara en bra grund för det fortsatta strategiska arbetet med kompetens. Efter avslag återkom äskandet till budget 2018 där det åter avlogs. Arbetet och planeringen med en kompetensplattform kommer ändå att fortgå under 2018.
- Personalavdelningen har utarbetat en ny rutin för rekrytering. Rutinen tar fasta på att säkerställa att all rekrytering i kommunen svarar upp mot att rätt personal anställs.
- Under 2017 har Burlövs kommun gemensamt med kommunerna i Lund, Eslöv, Hörby samt Räddningstjänst Syd genomfört en upphandling av rekryteringstjänster. Upphandlingen innebär att kommunen numera kan samarbeta med flera konsultföre-tag vid rekrytering med allt från en hel rekryteringsprocess till enstaka insatser. Ett av syftena är att använda konsulter för att ytterligare kvalitetssäkra kommunens rekryteringar. Framförallt vid rekrytering av chefer ser vi att förutsättningarna för att rekrytera rätt blir bättre.
- Kommunstyrelsen vill framföra att de dokument som redan fastställts ger gott stöd för såväl verksamheten som verksamhetens utvecklande.

Vad visar uppföljningen?

- Sedan 2017 arbetar kommunstyrelsen och dess förvaltning med implementering av Burlövs kommuns personalpolitiska program. Detta har lett till att kommunen bl.a. driver ett ESF-projekt i samverkan med Kävlinge kommun och Lomma kommun. Projektet är benämnt PEPP (Personligt Engagemang På Plats) och är tänkt att pågå i två år. PEPP är ett EU-projekt kring kompetens- och verksamhetsutveckling. PEPP utgår från kommunens personalpolitiska program och bygger på tre spår: organisatoriska förutsättningar, ett främjande ledarskap och engagerat medarbetarskap.
- En kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi har inte framarbetats under 2018, men finns enligt uppgift till viss del inom ramen för arbetet med PEPP. När PEPP avslutas i november 2019 kommer kommunen ha genomfört ett kompetensprogram för samtliga anställda och samtliga ledare ska ha genomgått ett flertal kompetensinsatser.
- Inom ramen för PEPP har enligt uppgift behovsinventering avseende arbetsmiljö och hälsoinsatser genomförts. Däremot har dokumenterade behovsanalyser eller kompetensförsörjningsplaner per nämnd inte upprättats.
- Kommunstyrelsen har inte framarbetat målsättningar och aktiviteter som synliggör hur målen i det personalpolitiska programmet vad gäller personal- och kompetensförsörjning samt chefstillsättning ska uppnås.
- Beträffande chefstillsättning har däremot en rekryteringsrutin tagits fram. Andra dokument som utarbetats för att förbättra tillsättning av chefer är en intervjuguide och en referensguide. Sedan 2016 har Burlöv tillsammans med bland annat Lunds kommun även handlat upp och tecknat avtal med flera externa företag kring rekrytering.
- Inom ramen för Malmö-Lundregionen har program för seniora chefer utarbetats och kommer att etableras.
- Under 2018 har kommunens ledningsgrupp inom ramen för PEPP arbetat med ett av Suntarbetslivs nya verktyg Chefo-skopet. Verktyget används för att systematiskt förstå och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetet har lett till att kommunens ledningsgrupp fastställt fyra områden som kommunen framöver kommer att arbeta med.
- Planeringen för en kompetensplattform har påbörjats under 2018 och beslut finns om införskaffande. Den planerade upphandlingen har senarelagts delvis på grund av PEPP, men kommer ske under 2019 och därefter implementeras under hösten samma år.

2. Kompetensförsörjning och chefstillsättning forts.

Utbildnings- och kulturnämndens svar till revisionen, daterat 2017-09-25

- Förvaltningen har inte upprättat en plan för rekrytering, däremot framgår de prioriterade insatserna för kommande verksamhetsår i en gemensam verksamhetsplan.
- Förvaltningen har under våren 2017 arbetat med att synas på sociala media riktad mot presumtiva medarbetare i skola/förskola. Grunden för detta är att förvaltningen projektanställt särskild kompetens som visuellt kan utforma budskap på ett lockande sätt.
- Förvaltningen har satt samman en skrift där förvaltningen pekar ut sådant förvaltningen jobbar särskilt med i utvecklingsarbetet/det förvaltningen är bra på och erbjuder lärarstudenter att komma och skriva sina examensarbeten kring detta.
- Förvaltningen har träffat ett särskilt avtal med Malmö Universitet gällande att särskilt skickliga lärare i kommunens skolor erbjuds att komma till lärarutbildningen och föreläsa om sådant som de är särskilt skickliga på.
- Kommunen har i två år provat att anställa särskilt skickliga pedagoger i ett flyttbart team som kan gå in och stötta upp där det bäst behövs för tillfället och förvaltningen kan se att det är mycket framgångsrikt och att det möjliggör skapandet av attraktiva anställningar för särskilt kvalificerade personer.
- Förvaltningen kommer att se över möjligheten att använda kommande nya statsbidrag till att anställa elevsociala team med lämplig utbildning på skolenheterna. Detta i syfte att avlasta lärarna delar av de elevsociala arbetsuppgifterna.
- Arbetet fortskrider inom kommunens övergripande EU-projekt PEPP. Syftet är att genom kartläggning, utbildning och andra aktiviteter minska sjukskrivningar, öka upplevelse av hälsa och meningsfullhet i arbetet och på så sätt bidra till att förbättra bilden av Burlöv som en god arbetsgivare.
- Förvaltningen gör bedömningen att det genom verksamhetsplanen finns en tydlig strategi för vad som ska göras och att alla delar av strategin finns konkretiserad i planen, där det anges vem som gör vad, när det ska vara klart och vem som ska följa upp det som görs.

Vad visar uppföljningen?

- Utbildnings- och kulturnämnden har inte framarbetat en dokumenterad nämndspecifik behovsanalys eller kompetensförsörjningsplan.
- En ledarprofil för Burlövs ledare har tagits fram utifrån forskning och kommunens behov. En kartläggning av samtliga ledares behov av kompetensutveckling har sedan genomförts. Omfattande kompetensutvecklingsinsatser kommer enligt uppgift att genomföras under 2019.
- Förvaltningen har under 2018 identifierat ett behov av att höja kvaliteten vid chefsrekrytering. Enligt uppgift samarbetar förvaltningen tättare med personalavdelningen vid chefsrekryteringar, där bland annat utformning av annonsering, framtagande av kompetensprofil och intervjuer genomförs med medverkan från personalchef.
- Vidare har förvaltningen rekryterat en visuell kommunikatör för att möjliggöra en så kallad offensiv, modern och attraktiv marknadsföring vid annonsering.
- Förvaltningen arbetar även med uppsökande verksamhet genom olika nätverk vid chefsrekrytering.
- Statsbidrag har sökts både från Skolverket och från Specialpedagogiska myndigheten, i syfte att kunna göra ett flertal personalförstärkningar inom elevhälsan.
- Nämnden har tillförts medel i budget inför 2019 motsvarande 800 tkr för att förstärka elevhälsan med bland annat kuratorer.
- Även skolorna har inom ramen för sina egna budgetar gjort förstärkningar av elevhälsan. Exempelvis har Dalslundskolan 4-6 utökat kuratorstjänsten och Vårboskolan har anställt en elevcoach från HT 18, i syfte att arbeta med elevers närvaro samt avlasta lärare i frånvarorapportering.
- Utifrån genomförda kartläggningar och aktuell forskning har två program tagits fram som grund för PEPP:s genomförande: Program för engagerat medarbetarskap och Program för hälsofrämjande ledarskap.

2. Kompetensförsörjning och chefstillsättning forts.

Miljö- och byggnämndens svar till revisionen, daterat 2017-12-05

- Miljö- och byggnadsnämnden presenterar ett antal åtgärder som nämnden planerar/vill vidta:
- Bemanning: Se till att bemanna för att täcka resursbehovet. Detta förutsätter att det finns utrymme i budgeten och i lokalerna. Alternativt, om bemanning efter resursbehov inte är möjligt, anpassa arbetsmängden till gällande bemanning. Detta alternativ bör undvikas då det innebär att nämnden inte kommer klara sitt uppdrag.
- Utrymme: Här äger inte miljö- och byggnämnden frågan. Även om kommunen bygger nytt eller bygger ut medborgarhuset så löser inte detta problemet de närmaste åren eftersom trångboddheten finns redan nu.
- Lön: Miljö- och byggnämnden avser att betala konkurrenskraftiga löner vid nyanställning. När det gäller befintlig personal så äger inte nämnden frågan men har påpekat behovet av en extra lönesatsning på miljöinspektörer vid nämndsdialogmöte med KSAU den 25 oktober. Samhällsbyggnadsförvaltningens ledningsgrupp har beslutat att inför 2018 års löneöversyn föreslå kommunen en central lönesatsning på miljöinspektörerna.
- Arbetsredskap: När det gäller bilar gör miljö- och byggnämnden bedömningen att denna fråga, förutom attraktivitet som arbetsgivare, är en viktig arbetsmiljöfråga. Vid nämndsdialogmötet med KSAU konstaterade KSO att nämnden har möjlighet att inom egen budget lösa frågan. Miljö- och byggnämnden kommer därför att begära av KS att få internleasa två el-bilar.

Vad visar uppföljningen?

- Miljö- och byggnämnden har inte framarbetat en dokumenterad nämndspecifik behovsanalys eller kompetensförsörjningsplan.
- Det genomfördes en extra lönesatsning på miljöinspektörer, som blev extra stor eftersom ett antal medarbetare valde att avsluta sin anställning och avstå löneökning.
- Det visade sig att leasing av el-bilar skulle ske genom externleasing. Bilarna är nu beställda och förväntas levereras i början av 2019.

2. Kompetensförsörjning och chefstillsättning forts.

Vår bedömning

- Vi gör bedömningen att åtgärder till viss del vidtagits utifrån den tidigare granskningens rekommendationer.
- Kommunstyrelsen tillser framförallt att åtgärder vidtas utifrån kommunens personalpolitiska program, inom ramen för projektet PEPP. Exempelvis ett kompetensprogram för samtliga anställda och olika typer av kompetensinsatser för ledare.
- Beträffande chefsrekrytering har ett antal stöddokument framarbetats, i syfte att effektivisera rekryteringsförfarandet. Vidare har kommunens ledningsgrupp arbetat med ett systemstöd för att underlätta arbetet för kommunens chefer.
- Under 2018 togs beslut om införskaffande av en kompetensplattform för Burlövs kommun och kommunstyrelsen påbörjade planeringen kring införandet av denna. Upphandling och implementering kommer genomföras under 2019.
- Utbildnings- och kulturnämnden har tillsett att statsbidrag söks i syfte att kunna genomföra personalförstärkningar inom elevhälsan. Nämnden har även tillförts medel i budget 2019 för att förstärka elevhälsan med bland annat kuratorer.
- Vi kan däremot konstatera att vid tidpunkten för uppföljningen har en kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi inte upprättats. Det samma gäller dokumenterade behovsanalyser eller kompetensförsörjningsplaner per nämnd.
- Vidare har kommunstyrelsen inte framarbetat målsättningar och aktiviteter som synliggör hur målen i det personalpolitiska programmet vad gäller personal- och kompetensförsörjning samt chefstillsättning ska uppnås.

3. Besökssäkerhet och skalskydd av förskola och grundskola

Bedömningar och rekommendationer från granskningen 2017

- Vi bedömer att utbildnings- och kulturnämnden säkerställt att överlämnandet av tillsynsansvaret från vårdnadshavare till verksamhet genomförs på ett säkert sätt inom förskolan.
- Vi konstaterar att det finns rutiner och ett flertal riktlinjer för säkerhet, hot och våldsamt krissituationer.
- Vi kan vi konstatera att det finns skalskydd och brandskydd samt rutiner vid brandlarm.
- I granskningen framgår dock att uttalad riktlinje för besök inte efterlevs vilket medför att besökande, under en kortare eller längre tid, kan röra sig fritt utan att de tillfrågas om deras ärende.
- Utbildnings- och kulturnämnden bör tillse:
 - att enheterna gör en dokumenterad riskbedömning av besökssäkerheten utifrån fysisk miljö och läge.
 - att enheterna minimerar antalet öppna passager.
 - att enheterna försöker hitta system för att identifiera besökare genom exempelvis besöksbrickor, anmälningsplikt eller liknande.
 - att förskoleenheterna ser över möjligheterna till "säkra" rum om en hotfull situation uppstår.
 - att nämnden säkerställer efterlevnaden av riktlinjer och rutiner genom intern kontroll.

Utbildnings- och kulturnämndens svar till revisionen, daterat 2017-09-27

- Förvaltningen har anlitat två externa konsulter med lång praktisk erfarenhet av kommunalt säkerhetsarbete i skolmiljö för att bistå enhetscheferna i att göra en grundlig riskbedömning ute på respektive enhet. Konsulterna är upphandlade och klara. De har skickat ut förberedande frågeställningar till cheferna och de har presenterat sig för respektive chefsgrupp.
- Under oktober och november 2017 kommer dessa riskbedömningar att genomföras av respektive chef, vaktmästare samt skyddsombud tillsammans med extern konsult. Detta omfattar samtliga förskolor, grundskolor samt Komvux och de lokaler Komvux hyr på Hvilans folkhögskola.
- I slutet av november 2017 ska konsulterna skriftligt redovisa resultaten av riskbedömningarna.
- Förvaltningschef, säkerhetssamordnare, fastighetschef och konsulter kommer sedan tillsammans gå igenom materialet och dela upp det i "mjuka" åtgärder som handlar om interna rutiner för sig. Dessa mjuka rutinfrågor åtgärdas omgående. När det gäller mer "hårda" frågor som har med fastigheterna att göra kommer förvaltningen först bocka av sådant som redan är planerat och som det finns medel för. Resten sammanställs och prissätts av fastighetsavdelningen.
- Förvaltningen tar upp resterande "hårda" frågor i nämndens budgetarbete inför 2019. Nämnden kommer samtidigt framföra till kommunstyrelsen att man önskar att kommunstyrelsen ser över om det finns utrymme redan 2018 att åtgärda hela eller prioriterade delar av vår åtgärdslista.
- Förvaltningschefen kommer att ge intendenten i uppdrag att följa upp genomförandet av åtgärderna och rapportera detta till nämnden.
- Nämnden har gjort bedömningen att besökssäkerhet och skalskydd inte kommer vara en del av den interna kontrollen 2018.

3. Besökssäkerhet och skalskydd av förskola och grundskola forts.

Vad visar uppföljningen?

- Konsulterna har skriftligen redovisat resultaten av genomförda riskbedömningar.
- Utbildningsbehov identifierades inom brandskydd för samtliga enheter och PDV (Pågående Dödligt Våld) inom vissa enheter.
- Brandskyddsutbildning planeras och genomförs på samtliga skolor och förskolor med stöd av förvaltningens intendent.
- Utvalda enheter inom både skola och förskola har under hösten 2018 fått utbildning i våldsbejakande extremism.
- Nedanstående "hårda" åtgärder har enligt uppgift vidtagits sedan tidigare genomförd granskning:
 - Höjning av staketet till 130 cm på förskolor och skolor. Åtgärderna är genomförda på ett antal enheter och kommer fortsätta tills alla är genomförda.
 - "Taggar" håller på att bytas ut till passagekort med foton till personalen på samtliga enheter.
 - Låssystemet i "skalet" och till teknikutrymmen håller på att bytas ut till ett nytt system som har "intelligenta nycklar", som går att stänga av om någon försvinner m.m.
 - Förbättring av belysning runt skolfastigheter pågår.
 - Arbete med att sätta upp fler kameror pågår.
- Vidare arbetar fastighetsavdelningen för förbättrad nöd-utrymning på de fastigheter som kommunen fick anmärkning på.
- Förvaltningschef gjorde följande återrapportering till nämnden i slutet av januari 2018:

"Kommunen har låtit kartlägga säkerheten vid kommunens samtliga skolor och förskolor och riskanalyser har genomförts. Resultatet visar att vissa förändringar behöver göras. Som en följd av kartläggningsresultatet kommer ärendet att tas upp inom ramen för budgetarbetet."
- Antalet olåsta dörrar dagtid har enligt uppgift minskat sedan genomförandet av riskbedömningarna per enhet.
- Vårboskolan och Svenshög har tagit fram ett system med besöksbrickor. Personalen på dessa skolor hänvisar obehöriga eller gäster till expeditionen, där de tilldelas besöksbrickor. Tågarpsskolan har en liknande rutin, där all personal är instruerad att hänvisa besökande till expeditionen för att få tillstånd att vistas på skolan.
- Förvaltningen kommer att beställa besöksbrickor till samtliga enheter.
- Personalen på alla skolor har fått en genomgång i hur en "inrymning" ska gå till.
- Skolorna har överfallsalarm till personal som arbetar ensamma. Alarmet är kopplat till bevakningsföretag.
- Efterlevnad av rutiner och riktlinjer kopplade till skalskydd och besökssäkerhet var inte ett av de utvalda kontrollområdena inom ramen för utbildnings- och kulturnämndens interna kontroll 2018.

3. Besökssäkerhet och skalskydd av förskola och grundskola forts.

Vår bedömning

- Vi gör bedömningen att åtgärder i stor utsträckning vidtagits utifrån den tidigare granskningens rekommendationer.
- Mot bakgrund av resultatet på den tidigare genomförda granskningen har nämnden tillsett att en dokumenterad riskbedömning genomförts ute på respektive enhet. Utifrån resultatet av genomförda riskbedömningar har ett antal hårda och mjuka åtgärder vidtagits.
- Enligt uppgift har riskbedömningarna lett till ett minskat antal öppna dörrar dagtid.
- Två enheter har tagit fram ett system med besöksbrickor. Tre enheter har som rutin att lärarna hänvisar obehöriga eller gäster till expeditionen.
- Personalen på samtliga skolor har fått en genomgång i hur en "inrymning" ska gå till.

4. Fritidshem

Bedömningar och rekommendationer från granskningen 2017

- Utbildnings- och kulturnämnden bör:
 - I sitt systematiska kvalitetsarbete följa upp att elever i fritidshemmet ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och i sin utveckling. (3 kap. 3 § SkolL)
 - I sitt systematiska kvalitetsarbete följa upp att rektorer leder det pedagogiska arbetet och verkar för att utbildningen utvecklas i fritidshemmet. (2 kap. 9 § SkolL)
 - Fastställa en kompetensförsörjningsplan med åtgärder för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.
 - Följa upp lokalernas ändamålsenlighet och hur skolans lokaler används yteffektivt ur både grundskolans och fritidshemmets perspektiv.

Utbildnings- och kulturnämndens svar till revisionen, daterat 2018-01-17

- Enligt det förslag till mål för perioden 2019-2022 som nämnden skickat vidare till fullmäktige kommer arbetet med att följa upp varje elevs individuella utveckling över tid ytterligare att fördjupas. I detta arbete kommer nämnden särskilt följa upp vilken planering fritidshemmen har för att ge särskilt stöd till elever som är i behov av det. Under 2018 kommer nämnden att mer i detalj utveckla på vilket sätt nämnden ska genomföra denna uppföljning och utveckla skolans kvalitetskort som ett verktyg för detta.
- Inom ramen för ovan nämnd uppföljning kommer även rektors styrning av verksamheten följas upp.
- Just nu genomför nämnden en stor satsning för all personal i samverkan med Malmö Universitet. Nämnden kommer att fortsätta att satsa på personalens kompetens framöver enligt en plan som sträcker sig över hela 2018.
- Nämnden kommer att följa rekommendationen genom att införa ett särskilt avsnitt om fritidshemmens lokaler i nämndens lokalförsörjningsplan, som uppdateras årligen. Där kommer nämnden att redovisa nyckeltal om fritidshemslokaler och en bedömning av deras ändamålsenlighet.

4. Fritidshem forts.

Vad visar uppföljningen?

- Uppföljning av elevers individuella kunskapsutveckling sker på individnivå inom ramen för uppdraget i grundskolan. Fritidshemmets uppdrag är att stödja och komplettera denna utveckling. Det finns inga individuella kunskapsmål inom ramen för fritidshemmets del i läroplanen.
- Exempel på fördjupad uppföljning på individnivå från Åkarp 4-6 är att enskilda samtal med alla elever som går på fritidshemmet genomförs terminsvis, utifrån trygghet och trivsel och den allmänna uppfattningen av fritidshemmet verksamhet.
- En uppföljning kring vilken planering fritidshemmen har för att ge särskilt stöd till elever som är i behov detta har inte genomförts. Däremot tillser rektorerna att de elever som har behov av särskilt stöd även får detta under den del av skoldagen då barnen är på fritidshemmet. Särskilt stöd regleras genom åtgärdsprogram enligt beslut av rektor.
- Rektorerna har även tagit särskild hänsyn till elever med behov av särskilt stöd vid personalplanering i samband med sammanslagningar vid loven. Personal på fritidshemmen som har barn med åtgärdsprogram kan erbjudas handledning av det centrala elevhälsoteamet. Rektor följer upp de kränkningar som sker på fritidshemstid, för att se så att personalbemanningen är tillräcklig och strategiskt förlagd.
- Grundskolechefen har ställt krav på rektorerna att delta vid utbildningsinsatsen som förvaltningen har köpt in av Malmö universitet. Förvaltningen har även skapat bättre förutsättningar genom att inrätta ytterligare en rektorstjänst på F-3. Kartläggning av antal medarbetare per chef, antal enheter per chef samt vilket administrativt stöd cheferna kan få pågår i förvaltningen.
- Utbildningsinsatsen genom Malmö universitet omfattade i ett första steg läsåret 17-18. Vid uppföljningen av satsningen beslutade grundskolechef i samråd med berörda rektorer att genomföra en andra satsning under läsåret 18-19. Detta eftersom uppföljningen visade på ett behov av fortsatta utbildningsinsatser, då önskad effekt inte uppnåtts i tillräcklig omfattning.
- Satsningen för läsåret 18-19 består av 11 utbildningstillfällen jämnt fördelat höst/vår. Rektor och samtlig fritidshemspersonal deltar obligatoriskt i insatsen. Insatsen är 2 syftar bl.a. till att genomföra konkreta utbildningsmoment i den dagliga fritidshemsverksamheten samt att följa upp utfallet på varje enhet.
- Enligt grundskolechefen har förvaltningen nått längre med satsningen för läsåret 18-19. Förvaltningen har enligt uppgift fått återkoppling från Malmö universitet som indikerar att fritidshemsverksamheterna tar positiva steg i utvecklingen.
- Avseende uppföljning kring att rektorer leder det pedagogiska arbetet och verkar för att utbildningen utvecklas i fritidshemmet i enlighet med 2 kap. 9 § SkoL har rektorerna i uppdrag att beskriva och analysera fritidshemmets utveckling under läsåret.
- En kompetensförsörjningsplan på nämndsnivå har inte fastställts. Däremot finns ett personalpolitiskt program inom kommunen som enligt uppgift innefattar plan för kompetensförsörjning.
- Inom ramen för nämndens lokalförsörjningsplan har en uppföljning av ändamålsenligheten avseende lokaler för fritidshem genomförts.

4. Fritidshem forts.

Vår bedömning

- Vi gör bedömningen att åtgärder i huvudsak har vidtagits utifrån den tidigare granskningens rekommendationer.
- En uppföljning kring vilken planering fritidshemmen har för att ge särskilt stöd till elever som är i behov av det har enligt uppgift inte genomförts. Däremot ansvarar respektive rektor för att de elever som har behov av särskilt stöd även får detta under den del av skoldagen då barnen är på fritidshemmet.
- Vidare har en nämndspecifik kompetensförsörjningsplan inte framarbetats för utbildnings- och kulturnämnden.
- Däremot har förvaltningen köpt in en utbildning från Malmö universitet som bl.a. syftar till att genomföra konkreta högkvalitativa utbildningsmoment i den dagliga fritidshemsverksamheten samt att följa upp utfallet på varje enhet. Utbildningen är obligatorisk för samtliga rektorer.
- Inom ramen för nämndens lokalförsörjningsplan har en uppföljning av ändamålsenligheten avseende lokaler för fritidshem genomförts.

5. Kommunens lokalförsörjningsprocess

Bedömningar och rekommendationer från granskningen 2017

- Vi bedömer att kommunens lokalförsörjningsprocess är ändamålsenlig.
- Vidare bedömer vi att det finns en framförhållning och en plan för kommunens expansion och framtida investeringar i lokaler.
- Vi bedömer även att det är ändamålsenligt att lokalförsörjningsprocessen är integrerad med kommunens budgetprocess.
- Dock kan vi konstatera att det saknas en lokalförsörjningsplan för respektive nämnd med undantag för utbildnings- och kulturnämnden, något som respektive nämnd ska ta fram enligt gällande riktlinjer från kommunstyrelsen.
- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att ta fram en lokalförsörjningsplan för hela kommunen såsom det är beslutat av styrelsen.
- Vi rekommenderar även kommunstyrelsen att se till att varje enskild nämnd har en aktuell lokalförsörjningsplan.

Kommunstyrelsens svar till revisionen, daterat 2018-01-22

- Kommunstyrelsen beslutade den 31 oktober 2016 §142 om att införa en ny investeringsprocess för kommunen. Enligt denna process ska nämnderna ta fram egna lokalförsörjningsplaner som sammanställs till en kommungemensam lokalförsörjningsplan av lokalgruppen och som sedan ligger som ett underlag till budgetprocessen.

5. Kommunens lokalförsörjningsprocess forts.

Vad visar uppföljningen?

- Den enda nämnd som tagit fram en lokalförsörjningsplan är utbildnings- och kulturnämnden, där de stora lokalbehoven enligt uppgift finns i dagsläget. Dock arbetar kommunen med långsiktiga investeringsplaner och i dessa lyfter respektive förvaltning enligt uppgift fram sina investeringsbehov de kommande 8 åren. När budgetprocessen kommer igång ska nämnderna sedan ta fram investeringskalkyler som preciserar investeringsbehoven.
- En kommunövergripande lokalförsörjningsplan har ännu inte tagits fram.

Vår bedömning

- Sammanfattningsvis kan vi konstatera att kommunstyrelsen inte beaktat den tidigare granskningens rekommendationer avseende upprättande av en kommunövergripande lokalförsörjningsplan. Vidare har kommunstyrelsen inte beaktat rekommendationen kring att tillse att respektive nämnd framarbetar en nämndspecifik lokalförsörjningsplan.
- Detta strider även mot den av kommunstyrelsen beslutade investeringsprocessen, enligt vilken respektive nämnd ska framarbete egna lokalförsörjningsplaner, som sedan ska sammanställas till en kommungemensam lokalförsörjningsplan av kommunens lokalgrupp.
- Således gör vi bedömningen att åtgärder inte vidtagits utifrån den tidigare granskningens resultat och bedömningar.



Uppdraget har utförts av:

Frida Starbrant, verksamhetsrevisor



kpmg.com/socialmedia

kpmg.com/app

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2019 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.