

Delgivningar 2024

9

2024SOCN19

§ 564 Delårsrapport 2024

Beslut

Direktionen beslutar att godkänna DELÅRSRAPPORT 2024.

Sammanfattning

Under räkenskapsåret ska förbundet upprätta minst en delårsrapport för verksamheten och ekonomin. Delårsrapporten ska innehålla en förenklad förvaltningsberättelse, resultat- och balansräkning samt noter.

Förbundsordningen reglerar att förbundets årliga kostnader minst ska täckas av årets intäkter.

Förbundet ska debitera medlemmarna för utförda tjänster enligt självkostnadsprincipen.

Andelskapitalet är beräknat på medlemmarnas invånarantal och uppgår till totalt 3,2 mkr.

Budget 2024 är lagd utifrån 335 000 uppdrag och prognosen för helår 2024 baseras på ca 315 000 uppdrag. Efterfrågan på förbundets tjänster har minskat och förbundet har till och med 31 augusti utfört ca 15 000 färre uppdrag jämfört med föregående år.

Händelser av väsentlig betydelse:

- Flertalet rättsärenden
 - Anmälan till Konkurrensverket
 - Förbundet har blivit anonymt anmälda till Konkurrensverket i mars 2023. Förbundet kommer att överklaga till Högsta förvaltningsdomstolen.
 - Förbundet blev än en gång anmälda till Konkurrensverket i maj 2024. Förbundet inväntar återkoppling från Konkurrensverket.
 - Begäran om allmän handling - Förbundet avslog begäran om offentlig handling kopplat till sekretess. Högsta förvaltningsdomstolen dömde mars 2024 till motpartens fördel.
 - Överklagade direktionsmöten - Förbundets direktionsmöten har blivit överklagade. Förvaltningsrättens dom föll i april 2024.
- Ny SMS-tjänst – Förbundet driftsatte i juni en ny SMS-tjänst som innebär att kunderna kan skicka en SMS-påminnelse om bokad besök till patienten/klienten på bokad tolkspråk.
- Uppmärksammat arbetsmiljöarbete – Tolkförmedling Väst var i år finalister till Sobonas Samhällsbärrpris och uppmärksammades särskilt med ett hedersomnämmande.

Händelser efter räkenskapsperiodens slut:

- Konkurrensverket avskrev den 3 september anmälan som inkom i maj 2024.

Utfallet för delåret är 2,4 mkr och prognosen för helåret är 2,6 mkr.

Beslutsunderlag

- Tjänsteutlåtande
- DELÅRSRAPPORT 2024, dnr 24/0042-2

Beslutet ska skickas till

Förbundsmedlemmarna
Revisorerna

Yttrande om delårsrapport

Till revisorerna i Tolkförmedling Väst

Org. nr 222000-2972

Inledning

Vi har utfört en översiktlig granskning av utfall och ställning i delårsrapportens resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, den översiktliga beskrivningen av kommunalförbundets drift- och investeringsverksamhet samt noter för Tolkförmedling Väst för perioden 2024-01-01—2024-08-31. Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta och presentera denna delårsrapport i enlighet med lagen om kommunal bokföring och redovisning. Vårt ansvar är att uttala en slutsats om denna delårsrapport, antagen av direktionen 2024-09-27, grundad på vår översiktliga granskning.

Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med *Standard för kommunal räkenskapsrevision, Översiktlig granskning av delårsrapport*. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för finansiella frågor och redovisningsfrågor, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt *Standard för kommunal räkenskapsrevision* har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Det sakkunniga bitrådets granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen

Vår granskning har skett enligt "Instruktion för granskning av förvaltningsberättelse" i *Standard för kommunal räkenskapsrevision*. Detta innebär att vår granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen har en annan inriktning och betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt *Standard för kommunal räkenskapsrevision* har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Slutsats

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att den bifogade delårsrapportens resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet samt noter inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med LKBR.

En förenklad förvaltningsberättelse har upprättats i enlighet med LKBR.

Växjö den 8 oktober 2024

KPMG AB



Emil Andersson

Auktoriserad revisor / Sakkunnigt biträde

Till

Fullmäktige i Västra Götalandsregionen
samt respektive medlemskommun

Revisorernas bedömning av delårsrapport

Vi, av fullmäktige utsedda revisorer, har uppdraget att bedöma om resultatet i delårsrapport per 2024-08-31 är förenligt med de mål direktionen beslutat om. Bedömningen avser mål och riktlinjer som är av betydelse för god ekonomisk hushållning, såväl finansiella som för verksamheten.

Granskningen har utförts av sakkunniga som biträder revisorerna. Granskningen har utförts enligt god revisions sed i kommunal verksamhet.

I vår granskning har vi särskilt iakttagit att de finansiella mål som direktionen fastställt bedöms vara uppfyllda. Direktionen har därtill beslutat om 5 verksamhetsmål, som mäts utifrån indikatorer kopplade till målen. Målvärdena för indikatorerna bedöms uppnås i prognosen för helåret. Det görs dock ingen bedömning av måluppfyllelsen per delår. Enligt uppgift har förbundet för avsikt att justera detta inför nästkommande år.

Förbundet har ett underskott på -215 tkr från 2023. Helårsprognosen för 2024 är att resultatet kommer att uppgå till 2,6 mkr, och balanskravet bedöms därmed vara återställt per 2024-12-31.

Granskningens resultat presenteras i bifogad rapport.

Revisorerna bedömer att resultatet i delårsrapporten är förenligt med de finansiella mål direktionen beslutat om.

Revisorerna kan inte bedöma resultat i delårsrapporten med avseende på verksamhetsmålen, eftersom det saknas redovisning av utfallet per delår.

Göteborg, 2024-10-08

Anne-Lie Sundling

Förtroendevald revisor

Marie Engström-Rosengren

Förtroendevald revisor

Delårsrapport 2024

Organisationsnummer 222000–2972



Tolkförmedling Väst

Organisationsnummer 222000–2972

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Vision.....	4
Ledord	4
Förvaltningsberättelse.....	5
Organisation	5
Direktionen	5
Förbundets verksamhet.....	7
Kunder.....	7
Tolkar och översättare.....	8
Uppdrag.....	9
Händelser av väsentlig betydelse	9
Flertalet rättsärenden	9
Anmälan till konkurrensverket.....	9
Begäran om allmän handling	9
Överklagade direktionsmöten	10
SMS-tjänst	10
Uppmärksammat arbetsmiljöarbete.....	10
Händelser efter räkenskapsperiodens slut	10
Styrning och uppföljning av verksamheten.....	10
Övergripande mål.....	10
Verksamhetsmål 2024	11
Tolkförmedling Väst ska ha en pålitlig leverans	11
Tolkförmedling Väst ska tillhandahålla utbildade och kvalificerade tolkar	11
Tolkförmedling Väst ska ligga i framkant och verksamheten ska utvecklas	11
Tolkförmedling Väst ska vara en attraktiv arbetsgivare	11
Tolkförmedling Väst ska bedriva en hållbar verksamhet	11
Ekonomi	12
God ekonomisk hushållning	13
Balanskravsresultat utifrån helårsprognos.....	13
Väsentliga personalförhållanden.....	14
Medarbetare	14
Tillsvidare- och visstidsanställda	14

Sysselsättningsgrad.....	14
Sjukfrånvaro.....	15
Förväntad utveckling.....	15
Räkenskaper	16
Resultaträkning.....	16
Balansräkning.....	17
Kassaflödesanalys.....	18
Redovisningsprinciper, upplysningar och definitioner.....	19
Noter.....	19
Driftsredovisning.....	22
Delårsutfall samt helårprognos i förhållande till budget.....	22
Bakgrund till budget.....	22
Utfall och prognos	22
Förbundets investeringsverksamhet.....	24

Inledning

Tolkförmedling Väst är ett kommunalförbund och dess ändamål är att tillgodose medlemmarnas behov¹ av språktolk. Förbundet har tilldelats uppdraget att bedriva språktolkförmedling och är därmed huvudman för verksamheten. Medlemsorganisationernas verksamheter köper samtliga språktolktjänster av Tolkförmedling Väst. Förbundet bedriver även översättningsverksamhet.

Tolkförmedling Väst har varit i drift sedan 1 april 2013 och består av totalt 46 medlemmar; Västra Götalandsregionen samt kommunerna Alingsås, Bengtsfors, Borås, Bollebygd, Dals-Ed, Essunga, Falköping, Grästorp, Gullspång, Göteborg, Götene, Herrljunga, Hjo, Härryda, Karlsborg, Kungälv, Lerum, Lidköping, Lilla Edet, Lysekil, Mariestad, Mark, Munkedal, Mölndal, Orust, Partille, Skara, Skövde, Sotenäs, Stenungsund, Strömstad, Svenljunga, Tanum, Tibro, Tidaholm, Tjörn, Tranemo, Trollhättan, Töreboda, Uddevalla, Ulricehamn, Vara, Vårgårda, Vänersborg och Öckerö.



Figur 1 Karta över förbundets medlemmar

Förbundet är en egen offentligrettslig juridisk person, fristående i förhållande till sina medlemmar. Medlemmarna har kvar ett yttersta ekonomiskt ansvar för verksamheten. Varje medlem har tillskjutit en krona per kommuninvånare som andelskapital. Kvotvärdet av detta ger medlemmens andel i förbundet.

¹ En myndighet ska enligt 13 § i Förvaltningslagen ”... använda tolk och se till att översätta handlingar om det behövs för att den enskilde ska kunna ta till vara sin rätt när myndigheten har kontakt med någon som inte behärskar svenska.”

Förbundet styrs av en direktion bestående av ledamöter från respektive medlemsorganisation. Särskilt utsedda revisorer granskar förbundets verksamhet. Förbundet har sitt säte i Göteborg samt ett lokalkontor i Mariestad.

Vision

Genom att erbjuda kvalitativa språktolktjänster bidrar Tolkförmedling Väst till ökad integration i samhället.

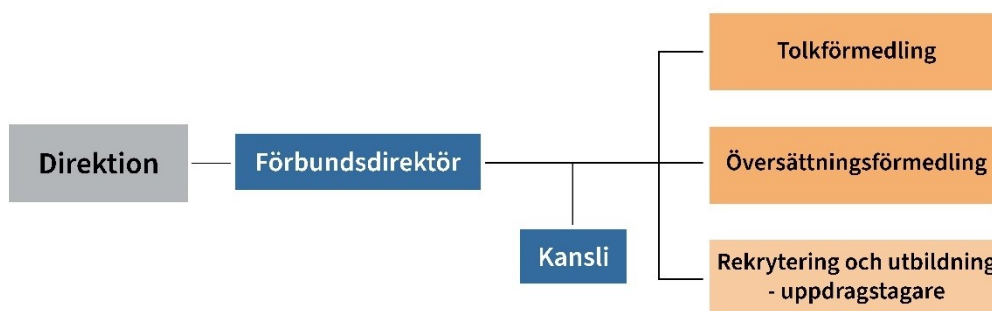
Ledord

Förbundets ledord; professionalitet, tillgänglighet och trygghet är en del av förbundets varumärke. Ledorden talar om vad förbundet står för och ska genomsyra verksamheten.

Förvaltningsberättelse

Organisation

På uppdrag av direktionen leds tjänstemannaorganisationen av förbundsdirektör. Verksamheten består av kansli, två tolkförmedlingskontor samt översättningsförmedling. Kansliet leds av förbundsdirektören. De lokala förmedlingskontoren, inklusive översättningsförmedling samt verksamheten för rekrytering och utbildning av uppdragstagare, leds av förbundets tre verksamhetschefer. Administrativt stöd inom IT, ekonomi, HR och lön köps av Mariestads, Töreboda, Gullspångs kommuner i samverkan. Verksamhetsspecifikt IT-stöd och verksamhetsanpassat telefonisystem köps separat.



Figur 2 Organisationschema

Direktionen

Tolkförmedling Väst är ett kommunalförbund med direktion. Direktionens uppdrag regleras i kommunallagen och den förbundsordning som medlemmarna antagit. Direktionen har haft två möten under perioden 1 januari t.o.m. 31 augusti 2024.

Direktionen för Tolkförmedling Väst utgjordes 2024-08-31 av:

Göteborgs Stad

Claudia Nistor Pedrini (S), ordförande
Zagros Hama Ada (M), ersättare

Västra Götalandsregionen

Dragan Dobromirovic (S), vice ordförande
Monika Beiring (M), ersättare

Alingsås kommun

Per-Gordon Tranberg (M), ledamot
Ulla Dalén (MP), ersättare

Bengtsfors kommun

Taiga Feldman Burgelis (M), ledamot
Bashir Sulaiman (S), ersättare

Bollebygd kommun

Fredrik Drugge (M), ledamot
Lisette Vermeulen (SD), ersättare

Borås Stad

Marie Samuelsson (S), ledamot
Birgitta Bergman (M), ersättare

Dals-Eds kommun

Christina Virevik (C), ledamot
Carina Halmberg (S), ersättare

Essunga kommun

Marie-Louise Svensson (M), ledamot
Pernilla Jönsson (M), ersättare

Falköpings kommun

Sture Olsson (M), ledamot
Niclas Hillestrand (S), ersättare

Grästorps kommun

Svante Classon (C), ledamot
Lars-Erik Tengeland (M), ersättare

Gullspångs kommun

Björn Thodenius (M), ledamot
Ann-Christin Erlandsson (S), ersättare

Herrljunga kommun

Mats Palm (S), ledamot
Gunnar Andersson (M), ersättare

Härryda Kommun

Maria Kornevik Jakobsson (C), ledamot
Siw Hallbert (S), ersättare

Kungälv kommun

Ulrica Brogren (S), ledamot
Dagmar Marcusson (S), ersättare

Lidköpings kommun

Per Gunnar Lindahl (M), ledamot
Lena O Jenemark (S), ersättare

Lysekils kommun

Ricard Söderberg (S), ledamot
Philip Nordqvist (M), ersättare

Marks kommun

Niklas Herneryd (L), ledamot
Kerstin Wimman-Lindén (M), ersättare

Mölnåls stad

Shahla Alamshahi (S), ledamot
Delaram Wall (L), ersättare

Partille Kommun

Anette Nord (KD), ledamot
Eva Carlsson (S), ersättare

Skövde kommun

Maria Hjærtqvist (S), ledamot
Ann-Britt Nilsson (SD), ersättare

Stenungsunds Kommun

Olof Lundberg (S), ledamot
Nedzad Deumic (KD), ersättare

Götene kommun

Rebecka Franzén (GF²), ledamot
Björn Cavalli Björkman (S), ersättare

Hjo kommun

Eva-Lott Gram (KD), ledamot
Lars-Göran Svensson (S), ersättare

Karlsborgs kommun

Ingvar Kärsmyr (KD), ledamot
Hilkka Eskelinen (S), ersättare

Lerums kommun

Halim Azemi (S), ledamot
Yvonne Kuhlin (SD), ersättare

Lilla Edets kommun

Gitte Jensen (S), ledamot
Johan Sösaeter Johansson (SD), ersättare

Mariestads kommun

Richard Thorell (M), ledamot
Janne Jansson (S), ersättare

Munkedals kommun

Fredrik Roos-Fylksjö (SD), ledamot
Liza Kettil (S), ersättare

Orust kommun

Veronica Almroth (L), ledamot
Martin Reteike (MP), ersättare

Skara kommun

Suzanne Johansson (C), ledamot
Marie Nilsson (M), ersättare

Sotenäs kommun

Gerardo Alas (S), ledamot
Roland Mattsson (M), ersättare

Strömstads kommun

Hans-Robert Hansson (L), ledamot
Merry Johansson (S), ersättare

² Götene Framtid

Svenljunga kommun

Ann-Louise Karlsson (M), ledamot
Patrik Harrysson (S), ersättare

Tibro kommun

Peter Söderlund (L), ledamot
Bodil Olsson (M), ersättare

Tjörns kommun

Cathrine Berntsson (L), ledamot
Tina Baudino (S), ersättare

Trollhättans Stad

Margreth Johnsson (S), ledamot
Dana Roman Blomster (KD), ersättare

Uddevalla kommun

Marie-Louise Andreasson (M), ledamot
Stefan Skoglund (S), ersättare

Vara kommun

Elin Härling (SD), ledamot
Fredrik Pettersson (S), ersättare

Vänersborgs kommun

Reidar Eriksson (S), ledamot
Gunnar Henriksson (L), ersättare

Tanums kommun

Roger Wallentin (C), ledamot
Birgitta Nilsson (M), ersättare

Tidaholms kommun

Zelal-Sara Yesildeniz (VT³), ledamot
Jonas Storm (S), ersättare

Tranemo kommun

Eva-Karin Haglund (S), ledamot
Erene Bertilsson (KD), ersättare

Töreboda kommun

Björn Lagerqvist (M), ledamot
Anne-Charlotte Karlsson (S), ersättare

Ulricehamn kommun

Sebastian Gustavsson (M), ledamot
Kari Isomaa (S), ersättare

Vårgårda kommun

Bengt Hilmersson (C), ledamot
Tony Willner (S), ersättare

Öckerö kommun

Sandra Svensson (M), ledamot
Thomas Wijk (S), ersättare

Förbundets verksamhet

Tolkförmedling Väst har i uppdrag att tillgodose medlemmarnas behov av språktolktjänster. Förbundet erbjuder även översättningstjänster till sina medlemmar. Språktolk erbjuds på plats och på distans. Distanstolkning utförs via ljud och bild för såväl kortare meddelanden som längre tolkuppdrag.

Bokning av förbundets tjänster kan ske på webben eller via telefonkontakt. Förmedlingskontoren har öppet vardagar under kontorstid, övriga tider bokas tolk via webben. Via förbundets digitala tjänst, Akut tolk, tillsätts akuta tolkuppdrag inom fem minuter, dygnet runt, årets alla dagar.

Kunder

Den 31 augusti 2024 hade förbundet 4 099 registrerade medlemskunder. I snitt förmedlas uppdrag till drygt 2 000 kunder varje månad. Av förbundets förmedlade uppdrag köps 100 % av medlemskunder. Största kund är Västra Götalandsregionen som står för 70 %.

³ Vi Tidaholm

Då fler och fler av förbundets kunder efterfrågar tolkar med SRHR⁴-kompetens är det angeläget för förbundet att visa sin medvetenhet avseende HBTQI-frågornas betydelse i tolksammanhang. Förbundet medverkade därför även i år med monter på West Pride.

Tolkar och översättare

Den 31 augusti 2024 hade förbundet 1 314 aktiva tolkar vilket är 51 fler än föregående år. Av dessa tolkar var 270 auktoriserade och 94 hade även sjukvårdsauktorisering. Vid samma tillfälle hade förbundet 141 aktiva översättare, av dessa var 73 auktoriserade translatorer. 52 uppdragstagare var verksamma som både tolk och översättare.

I Sverige talas ca 200 språk⁵. Kammarkollegiet ansvarar för auktorisation av tolkar och översättare. Möjligheten till auktorisation erbjuds dock endast i ca 50 språk för tolkar och i ca 30 språk för översättare. Rekrytering av uppdragstagare sker löpande för att kunna möta kundernas behov. Förbundet har bland annat ett kontinuerligt samarbete med externa utbildningsanordnare för tolkutbildning, vilket har resulterat i att allt fler nytexaminerade tolkar sökt sig till förbundet men också att Tolkförmedling Väst är med och påverkar utbildningsaktörernas kursutbud. Såväl bred annonsering som riktad och uppsökande rekrytering sker för att möta det ständigt föränderliga tolkbehovet.

Hittills i år har 105 nya tolkar rekryterats till förbundet, dessa representerar 50 olika språk där majoriteten är mindre frekventa språk. Redan etablerade tolkar fortsätter söka sig till förbundet och är ett resultat av förbundets starka varumärke som en seriös tolkförmedling.

Förbundet erbjuder utbildningsinsatser för såväl tolkspiranter som erfarna tolkar. Under våren har följande utbildningar erbjudits på distans; ”SRHR”, ”Att tolka i skolan”, ”Fördjupningskurs i Socialtjänsten”, ”Fördjupningskurs Psykiatri och psykisk ohälsa” samt ”Våld i nära relationer”. Totalt har 146 utbildningsintyg utfärdats under våren.

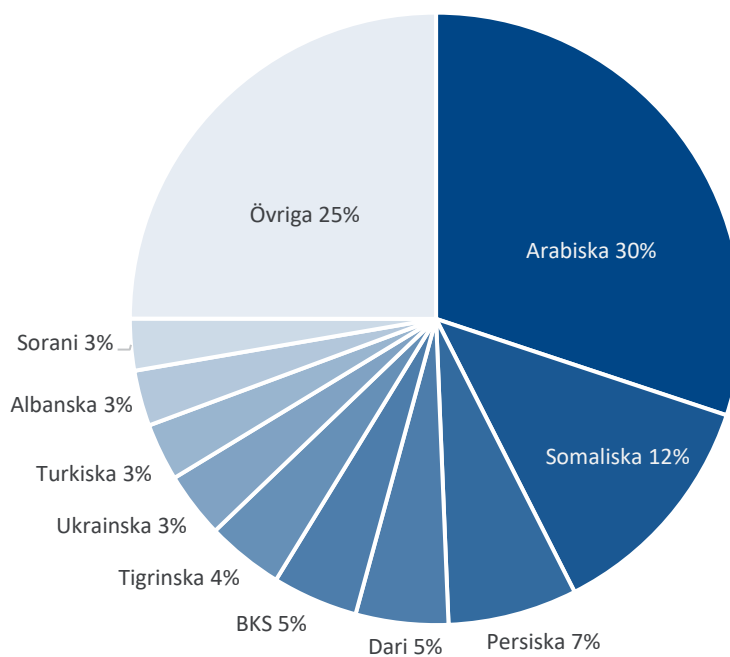
⁴ Sexuell och Reproductiv Hälsa och Rättigheter

⁵ *Många modersmål*. Institutet för språk och folkminnen.

<https://www.isof.se/lar-dig-mer/kunskapsbanker/lar-dig-mer-om-svenska-spraket/ett-sprak-i-forandring>. Hämtat 2024-08-30.

Uppdrag

Under januari – augusti 2024 har förbundet utfört drygt 200 000 uppdrag vilket är 15 000 färre uppdrag jämfört med föregående år. Knappt 600 översättningsuppdrag har utförts under samma period vilket också är en minskning mot föregående år då drygt 800 översättningsuppdrag utfördes. Under 2024 har förbundet dock levererat uppdrag på fler språk än någonsin tidigare. Arabiska och somaliska är fortsatt de mest efterfrågade språken även om efterfrågan minskat på tolk i dessa språkgrupper till skillnad från turkiska där efterfrågan under 2024 ökat. Generellt sett minskar behovet av tolk i samhället och hos förbundets kunder dock ökar efterfrågan av tolk i mer ovanliga språk. Detta är främst ett resultat av en förändrad migrationspolitik och därmed ett mer reglerat inflöde av tolkbehövande till Sverige.



Figur 3 Språkfördelning

Händelser av väsentlig betydelse

Flertalet rättsärenden

Anmälan till konkurrensverket

Förbundet blev anonymt anmälda till Konkurrensverket i mars 2023. Förvaltningsrätten har tilldömt Tolkförmedling Väst att betala en upphandlingsskadeavgift i mars 2024. Förbundet har överklagat domen och i augusti avslag Kammarrätten prövningsrätt. Förbundet kommer att överklaga till Högsta förvaltningsdomstolen.

Förbundet blev åter igen i maj 2024 anmälda till Konkurrensverket. Förbundet har svarat på anmälan och inväntar återkoppling från Konkurrensverket huruvida en granskning kommer att ske eller inte.

Begäran om allmän handling

Förbundet avslag under hösten 2023 utlämnande av allmän handling då den bedömdes omfattas av myndighetens sekretess. Beslutet överklagades till Kammarrätten som dömde till förbundets fördel. Domen överklagades till Högsta Förvaltningsdomstolen (HFD). HFD dömde i mars 2024 till motpartens fördel vilket innebär att sekretess inte följer från en myndighet till en annan. Ärendet är prejudicerande och har väckt uppmärksamhet hos såväl Sveriges kommunjurister som Sveriges kommuner och regioner (SKR).

Överklagade direktionsmöten

Direktionsmötet i september 2023 överklagades på grund av att det inte var korrekt kungjort. Förvaltningsrätten dömde till motpartens fördel. Ett extra direktionsmöte sattes därmed in i oktober 2023 för att hantera beslutsärendena från septembermötet.

Även det extrainsatta direktionsmötet i oktober 2023 överklagades, denna gång kopplat till direktionens rätt att besluta om mötesform. Förvaltningsrättens dom föll i april 2024 med utfallet att direktionen är att ses som både fullmäktige och styrelse, vilket innebär att direktionens mötesformer ska regleras i Arbetsordningen för direktionen.

SMS-tjänst

I juni driftsattes en ny funktion i bokningssystemet som innebär att kunden kan skicka en SMS-påminnelse om bokat besök till patienten/klienten på bokat tolkspråk. Även ett meddelande om avbokat möte kan skickas till patienten/klienten på det bokade tolkspråket. SMS-tjänsten är helt kostnadsfri för förbundets kunder. Funktionen förväntas bidra till färre besök med uteblivna patienter/klienter och därmed effektivare användning av såväl tolkar som övriga berörda samhällsfunktioner.

Uppmärksammat arbetsmiljöarbete

Sobona (Sveriges kommuner och regioner) delar årligen ut det så kallade Samhällsbärriset. Tolkförmedling Väst var i år finalister i kategorin arbetsmiljö och uppmärksammades särskilt med hedersomnämning för sitt systematiska arbetsmiljöarbete. I samband med detta förärades även förbundsdirektören med ett diplom i kategorin ledarskap, i sin funktion som en viktig samhällsbärrare.

Händelser efter räkenskapsperiodens slut

Konkurrensverket avskrev den 3 september anmälan som inkom i maj 2024.

Styrning och uppföljning av verksamheten

Övergripande mål

Tolkförmedling Väst ska tillgodose medlemmarnas behov av språktolk och ska vara det självklara valet av förmedling för professionella uppdragstagare. Förbundet ska vara en attraktiv arbetsgivare där alla medarbetare vet sitt uppdrag och vem vi är till för. Tolkförmedling Väst ska vara i framkant och en förebild för andra. Förbundets värdegrund ska vara ett gemensamt förhållningssätt och verksamheten ska genomsyras av professionalitet, tillgänglighet och trygghet i alla led.

Tolkförmedling Väst ska

- ha god tillgänglighet och likvärdig service till förbundets kunder
- hantera och tillvarata såväl kundernas som uppdragstagarnas synpunkter för verksamhetens kvalitetssäkring och utveckling
- ha en god ekonomisk medvetenhet och arbeta kostnadseffektivt
- arbeta miljömedvetet och hållbart
- verka för ökad kunskap om tolkanvändande och vikten av professionella språktolkare i samhället.

Verksamhetsmål 2024

Direktionen har fastslagit följande verksamhetsmål:

- Målet beräknas uppnås
- Utfall är svårbedömt
- Målet förväntas inte uppnås

Tolkförmedling Väst ska ha en pålitlig leverans

Indikator	Utfall 2023	Målvärde 2024	Prognos 2024
Andel tillsatta beställningar ska överstiga 99 %.	99,1 %	>99 %	●
Andel tillfällen tolkar kommer sent eller uteblir från bokade uppdrag ska understiga 1 %.	0,8 %	<1 %	●

Tolkförmedling Väst ska tillhandahålla utbildade och kvalificerade tolkar

Indikator	Utfall 2023	Målvärde 2024	Prognos 2024
Andel hälso- och sjukvårdsuppdrag som utförs av auktoriserad sjukvårdstolk ska uppgå till minst 9 %.	10,7 %	≥9 %	●
Andel uppdrag som utförs av auktoriserad tolk ska uppgå till minst 25 %.	27,5 %	≥25 %	●
Andel uppdrag som utförs av utbildad tolk ska uppgå till minst 59 %.	56,8 %	≥59 %	●

Tolkförmedling Väst ska ligga i framkant och verksamheten ska utvecklas

Indikator	Utfall 2023	Målvärde 2024	Prognos 2024
Andel beställningar som inkommer via digitala tjänster ska uppgå till minst 77%.	75,6 %	≥77 %	●
Nöjd kundindex (NKI) ska uppgå till minst 80.	80	≥ 80	●

Tolkförmedling Väst ska vara en attraktiv arbetsgivare

Indikator	Utfall 2023	Målvärde 2024	Prognos 2024
Sjukfrånvaron ska understiga 6 %.	6,4 %	<6 %	●
Hållbart medarbetarengagemang (HME) ska uppgå till minst 90.	89	≥ 90	●

Tolkförmedling Väst ska bedriva en hållbar verksamhet

Indikator	Utfall 2023	Målvärde 2024	Prognos 2024
Andel uppdrag som utförs på distans ska uppgå till minst 67%.	67,9 %	≥67 %	●

Måluppfyllelse

Målet att förbundet ska ha en pålitlig leverans förväntas uppnås då båda indikatorerna beräknas nå sina respektive målvärden för helåret. Även indikatorerna kopplat till såväl andel beställningar som inkommer via digitala tjänster som Nöjd kundindex beräknas nå sina respektive målvärden för helåret. Målet att förbundet ska ligga i framkant och verksamheten ska utvecklas förväntas därmed uppnås för helåret.

Ett kontinuerligt arbete pågår för att ständigt kvalitetssäkra verksamheten. Detta sker bland annat genom grund- och vidareutbildning för tolkar samt löpande uppföljning av synpunkter och avvikelser från såväl kunder som tolkar. Andelen tolkuppdrag på distans har fortsatt dominera kraftigt vilket innebär att tolkens tid nyttjas effektivt. Tillsättning av tolkuppdrag sker utifrån prioriteringen högsta kompetens för uppdraget. Den stora andelen distanstolkning har bidragit till att även andelen uppdrag som utförs av tolkar med högre kompetens fortsatt är större än förväntat. Indikatorerna avseende uppdrag som utförs av auktoriserade tolkar förväntas därmed uppnås. Dock kommer inte indikatorn avseende uppdrag utförda av utbildade tolkar att uppnås. Att färre uppdrag utförs av utbildade tolkar är en direkt effekt av att en betydligt större andel uppdrag utförs av auktoriserade tolkar, det vill säga tolkar med högre kompetens. Målet att tillhandahålla utbildade och kvalificerade tolkar samt att förbundet ska bedriva en hållbar verksamhet bedöms därmed uppnås för helåret.

Årets två första mätningar avseende hållbart medarbetarengagemang (HME) visar på mycket höga värden och pekar på att indikatorn kommer att uppnås. Sjukfrånvaron har för delåret varit betydligt högre än tidigare år på grund av flera icke arbetsrelaterade långtidssjukskrivningar. Den totala sjukfrånvaron för helåret förväntas inte förbättras och målvärdet för indikatorn förväntas därmed inte uppnås. Trots att sjukfrånvaron förväntas vara fortsatt hög bedöms ändå målet att förbundet ska vara en attraktiv arbetsgivare uppnås för helåret. Detta då utfallet av indikatorn avseende sjukfrånvaro inte har några kopplingar till arbetsmiljön och att HME-mätningarna visar på en mycket god arbetsmiljö.

Ekonomi

I enlighet med förbundsordningen ska förbundets årliga kostnader minst täckas av årets intäkter. Förbundet debiterar medlemmarna för utförda tjänster enligt självkostnadsprincipen. Om årets kostnader inte täcks ska finansieringen av underskottet fördelas mellan medlemmarna i förhållande till medlemmens andel av andelskapitalet.

Ett av de övergripande verksamhetsmålen är att verksamheten ska vara kostnadseffektiv. Intäkter fås genom förmedling av tolktjänster och förbundets största kostnader är arvoden till tolkar kopplat till tolkuppdrag. Den totala kostnaden för arvoden och de totala intäkterna är beroende av hur många tolktjänster som utförs.

Tolkförmedling Väst har en checkkredit hos bank på 10 mkr.

Andelskapitalet är beräknat på medlemmarnas invånarantal och uppgår till 3,2 mkr.

God ekonomisk hushållning

I enlighet med kommunallagen ska förbundet ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet. Verksamheten ska genomsyras av en god ekonomisk hushållning både i ett kort- och i ett långsiktigt perspektiv. Kännetecknen för detta är bland annat att de löpande intäkterna täcker de löpande kostnaderna och att resultatet, sett över en längre period, är positivt.

Direktionen har fastslagit följande finansiella mål rörande god ekonomisk hushållning:

- Den löpande verksamheten ska visa ett positivt resultat
- Checkkrediten ska ej nyttjas

Den löpande verksamheten visar ett positivt resultat och likviditeten har varit god vilket innebär att checkkrediten inte nyttjats.

Balanskravsresultat utifrån helårsprognos

Ett underskott om 215 tkr finns sedan 2023. Helårsprognosen för 2024 har ett positivt resultat om 2,6 mkr varför balanskravet bedöms vara återställt per 2024-12-31. Inga underskott från tidigare år finns att återställa.

Väsentliga personalförhållanden

Medarbetare

Under 2024 har effekterna blivit synbara av det nya bokningssystemet som driftsattes under våren 2023. Flera arbetsprocesser har blivit effektivare, och i vissa fall automatiserats, vilket gjort att bemanningsbehovet förändrats. Med anledning av detta, samt att verksamhetschefen för Mariestadskontoret innan sommaren sa upp sin anställning, har en översyn gjorts av organisationen. En omorganisation kommer att genomföras och bland annat kommer den vakanta verksamhetschefstjänsten från det tidigare kontoret i Borås att tillsättas.

Arbetsmiljön i förbundet är fortsatt mycket bra. Det kontinuerliga värdegrundsarbetet som bedrivits i organisationen har en fortsatt positiv effekt vilket tydligt framkommer i utfallet i arbetsmiljöverktyget Winningtemp.

Årets löneöversyn genomfördes i enlighet med avtal och ny lön betalades ut i april. Löneöversynen föranleddes av en lönekartläggning där inga osakliga löneskillnader förelåg.

Tillsvidare- och visstidsanställda

Per den 31 augusti 2024 hade förbundet 47 tillsvidareanställda medarbetare. Av dessa var 41 kvinnor och 6 män. Av de tillsvidareanställda medarbetarna var en 100 % studieledig och en partiellt studieledig. Fyra medarbetare var föräldralediga varav tre var partiellt lediga.

Totalt har antalet arbetade timmar som utförts i förbundet under årets första åtta månader motsvarat 33,6 årsarbetare (åa), vilket är 2,7 åa färre jämfört med samma period föregående år. Utfallet är ett resultat av såväl mer automatiserade som effektivare arbetsprocesser, och därmed ett minskat behov av bemanning. Vakanta tjänster har därför inte fullt ut återbesatts.

Delår	Tillsvidare (åa)	Visstid (åa)	Timavlönade (åa)	Totalt (åa)
2024	31,8	1,7	0,1	33,6
2023	33,0	3,3	0	36,3
2022	37,3	1,5	0,2	39
2021	38,9	2,6	0,7	42,2
2020	34,5	6,3	0,8	41,6
2019	36,6	6,6	1,4	44,6

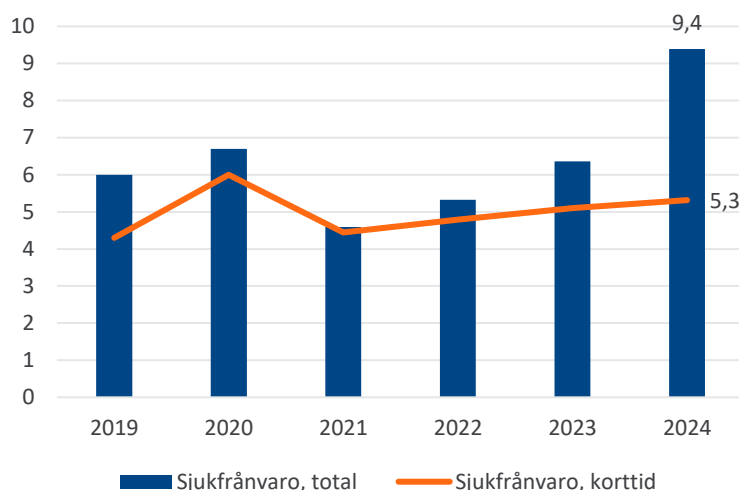
Figur 4 Faktiskt arbetade timmar omvandlat till årsarbetare

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för de tillsvidareanställda medarbetarna är 99,6 %. Av förbundets tillsvidareanställda arbetar 97,6 % av kvinnorna och 100 % av männen heltid.

Sjukfrånvaro

Korttidsfrånvaron för årets första sju månader var 5,3 %. Den genomsnittliga totala sjukfrånvaron för samma period var dock 9,4 % vilket är en kraftig ökning jämfört med samma period föregående år. Den totalt höga sjukfrånvaron förklaras av flera medarbetares icke arbetsrelaterad långtidssjukfrånvaro.



Figur 5 Sjukfrånvaro 2019–2024

Sjukfrånvaron är högst hos medarbetarna under 30 år.

Männens sjukfrånvaro är 21,1 % och kvinnornas är 7,6 %.

Ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro finns identifierad i förbundet och kostnaderna för företagshälsovård är fortsatt i princip obefintliga.

Ålder	29 år eller yngre	30–49 år	50 år eller äldre
Sjukfrånvaro	20,9 %	8,9 %	7 %

Tabell 1 Sjukfrånvaro januari-juli per åldersgrupp

Förväntad utveckling

Den nuvarande migrationspolitiken, såväl inom som utanför Sveriges gränser, kommer med all sannolikhet fortsätta att bidra till en minskad efterfrågan på språktolk.

Det ansträngda ekonomiska läget för offentlig sektor visar redan nu att kunderna ser över sina tolkrelaterade kostnader vilket bland annat inneburit att mer kostnadseffektiva tolktjänster efterfrågas. Förbundet har under senare år följt den tekniska utvecklingen kopplat till språktolkning och har under våren inlett ett arbete för att utveckla en AI-baserad tolktjänst som syftar till att inledningsvis användas vid enklare tolksituationer. Produkten kommer att testas under hösten av ett antal pilotgrupper. Att den tekniska utvecklingen, och AI specifikt, kommer att påverka tolkbranschen är uppenbart. I vilken utsträckning och på vilket sätt är i dagsläget mycket svårt att förutse. En organisation som snabbt lär nytt och ställer om är dock en förutsättning för att möta kundernas föränderliga behov.

I takt med att efterfrågan på tolk minskar kommer färre tolkar att behövas och förbundet kommer därmed troligen bara behöva anlita de mest kompetenta tolkarna. Sannolikt är även att tolkning på distans kommer att öka än mer då denna tolktjänst har många fördelar; tolkens tid nyttjas mer effektivt och inte minst innebär distanstolkning alltid en lägre kostnad för kunden. Även om den mer kostnadseffektiva AI-baserade tolktjänsten med stor sannolikhet kommer att lanseras inom kort är det inte i nuläget troligt att den kommer att ersätta den mänskliga tolken full ut, utan snarare vara ett komplement.

Räkenskaper

Resultaträkning

(tkr)	Not	Delår 2024	Delår 2023	Prognos 2024	Budget 2024
Verksamhetens intäkter	1	144 652	144 006	227 215	237 000
Verksamhetens kostnader	2	-141 042	-139 828	-222 765	-235 602
Avskrivningar	3	-1 172	-2 983	-1 734	-1 348
Verksamhetens resultat		2 439	1 195	2 716	50
Finansiella intäkter	4	3	15	5	5
Finansiella kostnader	5	-59	-96	-82	-55
Resultat efter finansiella poster		2 383	1 114	2 639	0
Extraordinära poster		0	0	0	0
Redovisat resultat		2 383	1 114	2 639	0

Balansräkning

(tkr)

TILLGÅNGAR	Not	Delår 240831	Bokslut 2023
Anläggningstillgångar			
Immateriell anläggningstillgång	6,7	6 288	7 412
Inventarier	8	0	47
Summa anläggningstillgångar		6 288	7 460
Omsättningstillgångar			
Fordringar	9	29 882	42 055
Likvida medel	10	25 290	18 974
Summa omsättningstillgångar		55 173	61 029
SUMMA TILLGÅNGAR		61 461	68 489
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Eget kapital	11	22 031	30 946
Andelskapital, medlemmar		3 212	3 135
Årets/periodens resultat		2 383	-215
Summa eget kapital		27 626	33 866
Skulder			
Kortfristiga skulder	12	33 835	34 623
Summa skulder		33 835	34 623
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		61 461	68 489

Kassaflödesanalys

(tkr)	Not	Delår 2024	Delår 2023	Bokslut 2023
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN				
Årets/periodens resultat	11	2 383	1 114	-215
Justering för av- och nedskrivning	3	1 172	2 983	3 516
Medel från verksamheten före förändring av rörelsekapital		3 555	4 097	3 301
Förändring kortfristiga fordringar		12 172	15 379	3 063
Förändring kortfristiga skulder		-789	-7 193	1 179
Medel från den löpande verksamheten		14 939	12 282	7 542
INVESTERINGSVERKSAMHETEN				
Bruttoinvestering i anläggningstillgångar	6,7	0	-6 119	-7 035
Medel från investeringsverksamheten		0	-6 119	-7 035
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN				
Andelskapital	13	77	0	0
Återbetalning av Eget Kapital	11	-8 700	0	0
Medel från finansieringsverksamheten		-8 623	0	0
ÅRETS KASSAFLÖDE		6 316	6 163	507
Likvida medel vid årets/periodens början		18 974	18 467	18 467
Likvida medel vid årets/periodens slut	10	25 290	24 630	18 974

Redovisningsprinciper, upplysningar och definitioner

Delårsrapporten har upprättats enligt Lagen om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) samt rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR). Redovisningsprinciperna är oförändrade sedan föregående årsredovisning. Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärdet om inget annat anges. Intäkter redovisas i den period som tolk- och översättningsuppdragen har utförts och har upptagits till verkligt värde av vad som erhållits eller kommer att erhållas. Intäkter redovisas i den omfattning det är sannolikt att de ekonomiska fördelarna kommer att tillgodogöras av förbundet och intäkterna kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Fordringar upptas till det lägsta av nominellt värde och det belopp varmed de beräknas inflyta. Intjänande av pensioner inklusive löneskatt bokförs löpande i driftsredovisningen. Inventarier och immateriella tillgångar skrivs av på fem år.

Noter

(tkr)	Delår 2024	Delår 2023	Bokslut 2023
1 Verksamhetens intäkter			
Förmedlingstjänster	144 567	143 989	221 671
Övriga intäkter	85	17	15
Summa verksamhetens intäkter	144 652	144 006	221 686
2 Verksamhetens kostnader			
Direktionskostnader	-311	-341	-540
Sociala avgifter direktion	-98	-152	-241
Personalkostnad	-12 952	-13 806	-21 747
Sociala avgifter personal	-5 683	-4 746	-7 043
Arvoden och ersättning tolkar	-90 208	-93 327	-144 628
Sociala avgifter tolkar	-22 732	-19 595	-30 492
Tolkutbildning	-282	-305	-471
Lokalkostnader	-2 155	-2 469	-4 095
Dator/IT/telefoni/post	-3 578	-2 029	-3 831
Inventarier, förbrukningsmaterial	-152	-167	-252
Administrativa- och konsulttjänster	-2 765	-2 891	-4 712
Summa verksamhetens kostnader	-140 917	-139 828	-218 051
Ersättning för revisorer			
Revisionsuppdraget, sakkunniga	-125	0	-205
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget, sakkunniga	0	0	0
Skatterådgivning	0	0	0
Övriga tjänster	0	0	0
Summa	-125	0	-205
Summa verksamhetens totala kostnader	-141 042	-139 828	-218 256

(tkr)	Delår 2024	Delår 2023	Bokslut 2023
3 Avskrivningar			
Inventarier	-1 172	-2 983	-3 516
Summa	-1 172	-2 983	-3 516
4 Finansiella intäkter			
Ränteintäkter	3	15	22
Summa	3	15	22
5 Finansiella kostnader			
Räntekostnad	-10	-0	-0
Övriga finansiella kostnader	-49	-96	-151
Summa	-59	-96	-151
Anläggningstillgångar			
6 Pågående investeringar			
Pågående investeringar	0	0	0
Summa	0	0	0
7 Immateriella anläggningstillgångar			
Ingående anskaffningsvärde	8 289	12 758	12 758
Årets investering	0	6 119	7 035
Årets Utrangering	0	-12 758	-12 758
Omklassificering från pågående investering	0	1 254	1 254
Utgående anskaffningsvärde	8 289	7 373	8 289
Avskrivningar			
Ingående avskrivning	-877	-10 191	-10 191
Årets Avskrivning	-1 124	12 758	-3 444
Försäljning/utrangering	0	-2 935	12 758
Utgående avskrivningar	-2 001	-368	-877
Utgående bokfört värde vid årets slut	6 288	7 005	7 412
8 Inventarier			
Ingående anskaffningsvärde	1 341	1 439	1 438
Årets försäljning	0	0	0
Årets utrangering	0	0	-98
Utgående anskaffningsvärde	1 341	1 439	1340

(tkr)	Delår 2024	Delår 2023	Bokslut 2023
Avskrivningar			
Ackumulerade avskrivningar	-1 293	-1 319	-1 319
Årets avskrivning	-48	-48	-72
Försäljning/utrangering	0	0	98
Utgående avskrivningar	-1 341	-1 367	-1 293
Utgående bokfört värde	0	72	47
9 Fordringar			
Kundfordringar	13 425	12 281	25 467
Div. kortfristiga fordringar	138	381	83
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16 319	17 078	16 505
Summa	29 882	29 739	42 055
10 Kassa och bank			
Bank	25 290	24 630	18 974
Summa	25 290	24 630	18 974
11 Eget kapital			
Ingående balans Allmänt eget kapital	30 946	30 946	30 946
Reglering årets resultat	-215	0	0
Återbetalning av Eget Kapital sker efter 31/8	-8 700	0	0
Utgående balans Allmänt eget kapital	22 031	30 946	30 946
Årets/periodens resultat	2 383	1 114	-215
Andelskapital, medlemskommuner	3 212	3 135	3 135
Summa eget kapital	27 626	35 194	33 866
12 Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder	262	1 439	1 678
Moms	6 134	5 190	8 176
Personalens skatter och avgifter	3 436	1 783	3 605
Övriga kortfristiga skulder	8 700	0	0
Skulder till anställda	39	16	27
Upplupna semesterlöner	633	721	1 013
Upplupna tolkkostnader inkl. sociala avgifter	13 961	14 344	13 149
Övriga upplupna kostnader	670	2 759	6 976
Summa	33 835	26 251	34 623
13 Andelskapital			
Årets förändring av andelskapital	77	0	0
Summa	77	0	0

Driftsredovisning

Driftsredovisningen redovisas totalt för förbundet då styrningen av verksamhet sker på en förbundsövergripande nivå. Kostnader kopplat till respektive verksamhetsort finns utfördelad, dock ligger de övergripande kostnaderna budgeterat centralt.

Delårsutfall samt helårprognos i förhållande till budget

Bakgrund till budget

Budget 2024 är lagd utifrån 335 000 uppdrag och prognosen för helår 2024 baseras på ca 315 000 uppdrag.

Utfall och prognos

Förbundet förväntas inte uppnå budgeterat antal uppdrag för 2024 vilket är ett resultat av en minskad efterfrågan av förbundets tjänster. Delårsutfallet av förmedlingstjänster och arvoden till uppdragstagare ligger därmed under budget. Efterfrågan på tolk förväntas inte öka under hösten.

INTÄKTER	Utfall jan-aug 2024	Budget jan-aug 2024	Prognos helår 2024	Budget 2024
Förmedlingstjänster	144 567	158 000	227 115	237 000
Övriga Intäkter	85	0	100	0
Summering	144 652	158 000	227 215	237 000
KOSTNADER		0		
Direktionskostnader	409	533	900	800
Personalkostnader	18 635	24 167	29 000	36 251
Arvoden uppdragstagare	112 941	123 050	179 421	184 575
Tolkutbildning	282	533	500	800
Lokalkostnader	2 155	2 607	3 360	3 911
Hyra IT-utrustning, IT-program, licenser	3 578	3 471	5 207	5 207
Inventarier, förbrukningsmaterial	152	179	268	268
Administrativa och konsulttjänster	2 890	2 527	4 100	3 790
Finansiella kostnader	1 228	932	1 820	1 398
Summering	142 269	158 000	224 576	237 000
RESULTAT	2 383	0	2 639	0

Tabell 2 Utfall mot budget per 2024-08-31 samt helårsprognos i förhållande till budget 2024

Direktionskostnaderna ligger i paritet med budget och prognosen för helåret är att kostnaderna kommer ligga strax över budget. Personalkostnaderna per 31 augusti är lägre än budgeterat och beror främst på flera vakanta tjänster under perioden, varav bland annat en chefs- och en specialisttjänst. Att ytterligare en verksamhetschef slutar i september kommer att påverka helårsprognosen ytterligare och helårsutfallet för personalkostnaderna prognostiseras vara lägre än budgeterat.

Knappt hälften av budgeten för tolkutbildning har nyttjats och beror främst på att färre SRHR-utbildningar genomförts vilket i sig är ett resultat av att VGR har inte kunnat leverera enligt förbundets behov. Helårsprognosen för tolkutbildning är därför lägre än budgeterat. För att tillgodose framtida behov av SRHR-utbildningar har ett samarbete inletts med extern leverantör.

Kostnadsutfallet för lokalkostnader ligger lägre än budgeterat och är ett resultat av att direktionen under hösten 2023 beslutade att stänga ner ett av lokalkontoren, Boråskontoret. Budget för nästkommande år var då redan tagen vilket innebar att budget 2024 innefattade lokalkostnader även för detta kontor. Det prognostiserade kostnadsutfallet för helåret är därmed lägre än budgeterat.

Kostnadsutfallet för IT-program och licenser är något högre än budgeterat och beror främst på utvecklingskostnader kopplat till det nya bokningssystemet. Även kostnadsutfallet kopplat till administrativa- och konsulttjänster är högre än budgeterat och är ett resultat av konsultkostnader för stöd i de juridiska ärenden som pågått under året samt ökade revisionskostnader till följd av nytt revisionsavtal.

Kostnadsutfallet för avskrivningar är högre än budgeterat då utfallet av investeringen av nytt bokningssystem blev högre än budgeterat. De högre avskrivningarna påverkar även det prognostiserade helårsutfallet.

Utfallet för delåret är 2,4 mkr och prognosen för helåret är 2,6 mkr. Den positiva prognosen är framför allt ett resultat av förbundets lägre personalkostnader under året, men också den uteblivna hyreskostnaden för Boråskontoret.

Förbundets investeringsverksamhet

Under perioden har ingen investeringsverksamhet skett.

Tolkförmedling Väst, Göteborg 2024-09-27

Claudia Nistor Pedrini
Ordförande

Dragan Dobromirovic
Vice ordförande

Tolkar med kvalitet



@Tolkförmedling Väst

www.tolkformedlingvast.se

Översiktlig granskning av delårsrapport per 2024-08-31

Revisionsrapport

Tolkförmedling Väst

2024-10-08



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	2
2.1	Avgränsning	2
2.2	Revisionskriterier	2
2.3	Projektorganisation	3
2.4	Metod	3
3	Resultat av granskningen	3
3.1	Delårsrapporten	3
3.2	Redovisningsprinciper	3
3.3	Balanskrav	3
3.4	Bedömning av god ekonomisk hushållning	3
3.4.1	Bakgrund	3
3.4.2	Finansiella mål	4
3.4.3	Verksamhetsmål	4
3.5	Resultaträkning	4
3.6	Balansräkning	4

1 Sammanfattning

Vi har av Tolkförmedling Västs förtroendevalda revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska delårsrapporten per 2024-08-31. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

De väsentligaste slutsatserna från granskningen kan sammanfattas enligt följande:

- De båda finansiella målen bedöms vara uppfyllda
- Verksamhetsmålen bedöms vara uppfyllda i hög grad i prognos för helåret
- Balanskravsresultatet är positivt

Delårsrapporten bedöms vara i allt väsentligt upprättad i enlighet med den kommunala redovisningslagen och god redovisningssed.

2 Bakgrund

Syftet med granskningen är att bedöma om delårsrapporten har upprättats i enlighet med kommunallag, kommunal redovisningslag och god redovisningssed i kommuner och regioner.

Resultatet av vår granskning utgör underlag för revisorernas utformning av utlåtandet till delårsrapporten.

2.1 Avgränsning

Vår granskning sker i den omfattning som följer av God revisionsledning i kommunal verksamhet, främst såsom denna definieras av SKR och Skyrev.

Granskningen har omfattat delårsbokslutet och delårsrapporten per 2024-08-31. Det innebär att vi planerat och genomfört en översiktlig granskning för att med begränsad säkerhet försäkra oss att delårsrapporten inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En översiktlig granskning är begränsad i omfattning och riktar i huvudsakligen in sig på intervjuer och analyser. De granskningsåtgärder som vidtas gör det inte möjligt att sammantaget skaffa en sådan säkerhet kring alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en fullständig revision utförts. Vår granskning av redovisningen utgår från en bedömning av väsentlighet och risk.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om delårsrapporten i allt väsentligt följer:

- Kommunallag, samt kommunal bokförings- och redovisningslag, LKBR
- God redovisningssed, definierad av Rådet för Kommunal Redovisning, RKR, och Sveriges Kommuner och Landsting, SKR

2.3 Projektorganisation

Granskningen har genomförts av Emil Andersson, auktoriserad revisor, Alisa Klokic, granskningsledare, samt Emma Sjögren och Adam Sjösten, revisorer.

2.4 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument inklusive delårsrapporten
- Intervjuer med berörda tjänstemän
- Avstämning av väsentliga poster i resultat- och balansräkning mot erforderliga underlag. Översiktlig analys av övriga poster

3 Resultat av granskningen

3.1 Delårsrapporten

Vi bedömer att delårsrapporten i allt väsentligt ger en rättvisande bild av resultat och ställning. Delårsrapporten har i allt väsentligt upprättats i enlighet med den kommunala redovisningslagen och god redovisningssed.

3.2 Redovisningsprinciper

Vår bedömning utifrån väsentlighetsprincipen är att förbundet efterlever RKR:s rekommendationer.

3.3 Balanskrav

Enligt KL skall en avstämning göras av balanskravet och redovisas i förvaltningsberättelsen. Eventuella negativa resultat som uppkommer ska enligt KL regleras inom tre år.

Balanskravsredovisning finns redovisad. Det finns ett negativt underskott från år 2023 om 0,2 mnkr. Helårsprognosen för 2024 har ett positivt resultat om 2,6 mnkr, varför balanskravet bedöms vara återställt per 2024-12-31.

3.4 Bedömning av god ekonomisk hushållning

3.4.1 Bakgrund

Enligt kommunallagens bestämmelser ska finansiella mål och verksamhetsmål som har betydelse för god ekonomisk hushållning anges. Revisorerna ska bedöma om resultatet i delårsrapporten är förenligt med de beslutade målen.

3.4.2 Finansiella mål

Det finns två fastställda finansiella mål för 2024:

- Den löpande verksamheten ska visa ett positivt resultat
- Checkkrediten ska ej nyttjas

Båda målen bedöms vara uppfyllda vid delårsboks slutet.

3.4.3 Verksamhetsmål

Information och kommentarer kring verksamhetsmålen finns medtagen i delårsrapporten.

Förbundets direktion har beslutat om 10 uppsatta mål/indikatorer för verksamhetsåret 2024. I delårsrapporten kommenteras samtliga indikatorer, varav 8 bedöms vara uppnådda vid årets slut.

3.5 Resultaträkning

Belopp, mnkr	Utfall 2024-08-31	Utfall 2023-08-31
Intäkter och erhållna bidrag	145	144
Kostnader	-141	-140
Avskrivningar	-1	-3
Finansnetto	-	-
Resultat	2,4	1,1

3.6 Balansräkning

Belopp, Mkr	Utfall 2024-08-31	Utfall 2023-12-31
Anläggningstillgångar	6	7
Omsättningstillgångar	55	61
Eget kapital	28	34
Avsättningar	-	-
Skulder	34	35



Tolkförmedling Väst
Översiktlig granskning av delårsrapport per 2024-08-31

KPMG, dag som ovan

Emil Andersson
Auktoriserad revisor

Förbundsordning

Gäller fr.o.m. 2024-01-01

Diarienummer: 23/0031-2	Beslutad av: Respektive medlemsfullmäktige
Uppdaterad: 2023-05-26	Granskad: 2023-05-26
Dokumentansvarig: Förbundssekreterare	



1 § Namn och säte

Förbundets namn är Tolkförmedling Väst och har sitt säte i Göteborg.

2 § Medlemmar

Förbundet utgörs av 46 medlemmar. Medlemsorganisationerna är Västra Götalandsregionen samt kommunerna Alingsås, Bengtsfors, Bollebygd, Borås, Dals Ed, Essunga, Falköping, Grästorp, Gullspång, Göteborg, Götene, Herrljunga, Hjo, Härryda, Karlsborg, Kungälv, Lerum, Lidköping, Lilla Edet, Lysekil, Mark, Mariestad, Mölndal, Munkedal, Orust, Partille, Skara, Skövde, Sotenäs, Stenungsund, Strömstad, Svenljunga, Tanum, Tibro, Tjörn, Tidaholm, Tranemo, Trollhättan, Töreboda, Uddevalla, Ulricehamn, Vara, Vårgårda, Vänersborg samt Öckerö.

3 § Ändamål

Förbundets ändamål är att tillgodose medlemmarnas behov av språktolk genom att bedriva gemensam språktolk- och översättningsförmedling.

4 § Organisation

Tolkförmedling Väst är ett kommunalförbund med en direktion. Direktionen är förbundets beslutande församling och styrelse. Direktionen består av en ordinarie ledamot och en ersättare från respektive medlemsorganisation. Ordinarie ledamot från Göteborgs stad är ordförande i direktionen och ledamoten från Västra Götalandsregionen är vice ordförande. Ordförande och viceordförande utgör direktionens presidium.

Direktionen kan inrätta de övriga organ som behövs för att bedriva förbundets verksamhet på ett effektivt och korrekt sätt.

Direktionen utser en förbundsdirektör som har att leda verksamheten enligt direktionens anvisningar. Förbundet har ett kansli med uppgift att under förbundsdirektör sköta förbundets administration och dess övergripande verksamhet. Förbundet har lokalkontor på flera orter.

5 § Firmatecknare

Ordföranden är firmatecknare i förening med förbundsdirektör. Vice ordförande är ersättare för ordföranden.

6 § Mandattid

Direktionens ledamöter och ersättare väljs för en mandattid på fyra år räknat från den 1 januari året efter val.

7 § Arvoden och ersättningar

Arvoden och andra ekonomiska ersättningar till ledamöter och ersättare i direktionen samt till revisorerna ska utgå enligt de regler och bestämmelser som gäller för Västra Götalandsregionen. Arvoden och ekonomiska ersättningar bekostas av förbundet.

8 § Revisorer

Förbundet ska ha två förtroendevalda revisorer som utses av Västra Götalandsregionen. Revisorerna väljs för samma mandatperiod som ledamöterna och ersättarna i direktionen. Uppdraget är slutfört när revisorerna under det femte året efter valet har avslutat granskningen av det fjärde årets verksamhet och avlämnat sina revisionsberättelser. Det första året i varje mandatperiod inleds således med dubbla revisorskollegier. Revisorerna ska avge revisionsberättelse till direktionen och till respektive medlems fullmäktige.

9 § Initiativrätt

Ärenden i direktionen får väckas av:

- ledamot i direktionen
- medlem genom dess fullmäktige eller styrelse
- organ under direktionen om direktionen har medgivit sådan rätt

10 § Närvaro- och yttranderätt

Direktionen avgör själv i vilka fall någon som ej är ledamot eller ersättare i direktionen har rätt att närvara och yttra sig vid direktionens möten.

Vid ordinarie ledamots förhinder tjänstgör ersättare. Ledamot kallar själv in sin ersättare.

11 § Beslut

Direktionen fattar beslut med enkel majoritet i samtliga ärenden. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

12 § Anslagstavla

Förbundets anslagstavla finns på förbundets webbplats.

Förbundets tillkännagivanden anslås på förbundets anslagstavla.

13 § Andelskapital

Varje medlem tillskjuter 1 svensk krona per kommuninvånare som andelskapital vid inträde i förbundet. Kvotvärdet av detta ger medlemmens andel i förbundet.

14 § Andel i tillgångar och skulder

Medlemmarna har vid varje tidpunkt andel i förbundets tillgångar och skulder i förhållande till medlemmens andel av andelskapitalet. Fördelningsgrunden gäller även för täckande av brist om förbundet skulle sakna medel att betala sina skulder i verksamheten samt vid skifte av förbundets behållna tillgångar eller skulder som föranleds av förbundets upplösning.

15 § Kostnadstäckning

Förbundets årliga kostnader ska minst täckas av årets intäkter. Medlemmarna debiteras för utförda tjänster enligt självkostnadsprincipen.

16 § Eget kapital

Direktionen fattar årligen beslut om återbetalning av eget kapital i samband med direktionens godkännande av årsredovisningen.

17 § Finanspolicy, borgen m.m.

Förbundet ska följa den av direktionen antagna finanspolicyn. Förbundet får inte teckna borgen, garantier eller motsvarande utan godkännande av samtliga medlemmars fullmäktige.

Förbundet får inte bilda bolag, förvärva andelar i bolag eller motsvarande utan godkännande av samtliga medlemmars fullmäktige.

18 § Insyn och informationskyldighet

Medlemmarna i förbundet, genom sina respektive styrelser, har rätt till insyn i förbundet. Direktionen ska avlämna den information över verksamheten som medlem i förbundet efterfrågar. Direktionen ansvarar för att informera medlemmarna i förbundet om principiella händelser eller andra händelser av större vikt för förbundet eller någon av dess medlemmar.

19 § Budgetprocess

Direktionen ska årligen fastställa budget för förbundet. Budgeten ska innehålla en plan för verksamheten och ekonomin under budgetåret samt en plan för ekonomin under den kommande tvåårsperioden.

Budgeten ska fastställas senast den 30 september för kommande verksamhetsår. Budgetförslaget ska dessförinnan samrådats med medlemmarna.

Budgetförslaget ska vara tillgängligt för allmänheten. Direktionsmötet då budgeten fastställs är offentligt.

20 § Årsredovisning och delårsrapport

Direktionen ska senast den 30 mars ha upprättat årsredovisning för det gångna verksamhetsåret. Årsredovisningen översänds efter revision till respektive medlem för beslut om godkännande i fullmäktige samt beslut om prövning av ansvarsfrihet för direktionen.

Direktionsmötet då årsredovisningen behandlas är inte offentligt.

Direktionen upprättar även en delårsrapport som efter revision översänds till respektive medlem för behandling i fullmäktige.

21 § Inträde av ny medlem

Vid önskan om att inträda som medlem i förbundet ska ansökan ställas till direktionen som yttrar sig och överlämnar ärendet om ny förbundsordning till medlemmarna. Ny medlem har antagits när samtliga medlemmar, ansökande och befintliga, genom fullmäktigebeslut antagit den nya förbundsordningen.

22 § Ändring av förbundsordningen

Ändringar och tillägg till förbundsordningen ska antas av direktionen och fastställas av samtliga medlemmars fullmäktige.

23 § Uppsägning och utträde

Förbundet är bildat för obestämd tid. En medlem har rätt att utträda ur förbundet. Uppsägningstiden är tre år räknat från ingången av den månad då uppsägningen skedde.

Regleringen av de ekonomiska mellanhavandena mellan förbundet och den utträdande medlemmen bestäms i en överenskommelse mellan samtliga medlemmar. Den ekonomiska regleringen ska ske utifrån förbundsordningens 13 – 15 §§ såvida inte annat avtalas mellan medlemmarna. De kvarvarande medlemmarna antar de ändringar i förbundsordningen som krävs med anledning av utträdet.

24 § Likvidation

Om medlemmarna inte kan enas om förutsättningarna för utträde när uppsägningstiden är till ända, ska förbundet omedelbart träda i likvidation.

Förbundet ska också träda i likvidation om mer än hälften av medlemmarna genom samstämmiga beslut i respektive medlems fullmäktige fattat beslut härom.

Likvidation verkställs av direktionen i egenskap av likvidator. Vid skifte av förbundets tillgångar och skulder i anledning av likvidationen ska den i 14 § angivna fördelningsgrunden mellan medlemmarna gälla. När förbundet har trätt i likvidation ska förbundets egendom i den mån det behövs för likvidationen genom försäljning eller på annat lämpligt sätt omvandlas till pengar. Verksamheten får fortsatt tillfälligt bedrivas om det så krävs för en ändamålsenlig avveckling.

När direktionen fullgjort sitt uppdrag som likvidator ska direktionen avge en slutredovisning för sin förvaltning. Redovisningen sker genom en förvaltningsberättelse som rör likvidationen i sin helhet med redovisning av skiftet av behållna tillgångar. Till berättelsen ska fogas redovisningshandlingar för hela likvidationen. Handlingarna ska revideras av förbundets revisorer vilka ska yttra sig i en revisionsberättelse. Till slutredovisningen ska fogas direktionens beslut om vilken av förbundets medlemmar som ska överta och vårda de handlingar som hör till förbundets arkiv.

Förbundet är upplöst då förvaltningsberättelsen och redovisningshandlingarna har delgetts samtliga medlemmar.

25 § Tvister

Om tvist uppkommer mellan förbundet och en eller flera medlemmar och om parterna inte kan nå en frivillig uppgörelse ska tvisten avgöras av allmän domstol.

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighetSammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 1 (10)

Plats och tid	Rådasjön kommunhuset i Mölnlycke/Distansmöte Microsoft Teams, kl. 16.30-18.30
Ledamöter	Hengameh Mokhtari (M), ordförande Katarina Kasperson, Autism Distrikt Göteborg och Personskadeförbundet (RTP), vice ordförande Gun Wågsjö (C) Steinar Walsö-Kanstad (KP) Björn Mattson (V) §§ 31-34 Birgitta Garnemark, Demensföreningen Mölndal-Härryda (RDR) Göran Fohlin, Riksförbundet för personer med intellektuell funktionsnedsättning (FUB)
Övriga närvarande	Tina Christensen, utredare på sektorn för socialtjänst § 31 Sara Söderberg, logoped barn- och elevhälsa § 32 Ebba Almsenius, logoped barn- och elevhälsa § 32 Karin Ivarsson Lindell § 34 Håkan Hammarbäck, sekreterare
Utses att justera	Birgitta Garnemark
Justeringens plats och tid	Kontaktcenter i kommunhuset i Mölnlycke
Protokollet omfattar	§§ 31-39
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet, arkiv

Sekreterare



Håkan Hammarbäck

Ordförande



Hengameh Mokhtari

Justerande



Birgitta Garnemark

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 2

§ 31



Information om avgifter för insatser och tjänster inom socialnämndens verksamhetsområde 2025

Tina Christensen, utredare på sektorn för socialtjänst, informerar om avgifter för insatser och tjänster inom socialnämndens verksamhetsområde 2025.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen.

Rådet för tillgänglighet och delaktighet delges presentationen med protokollet.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
 	

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 3

§ 32

Information om hur kommunens logopeders arbetar med barn

Sara Söderberg, logoped barn- och elevhälsa, och Ebba Almsenius, logoped barn- och elevhälsa, informerar om hur kommunens logopeders arbetar med barn.

Rådet lämnar synpunkten att logopeders är avgörande för att Sveriges bästa skola ska kunna skapas. Logopeders i skolan är avgörande för att unga inte ska gå ut i livet med språkliga funktionshinder.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen och rådets synpunkter.

Rådet för tillgänglighet och delaktighet delges presentationen med protokollet.

Signatur justerande

BG

HM

Utdragsbestyrkande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 4

§ 33

**Information om svar på motion gällande en trygg och tillgänglig badplats i
Rävlanda**

Ärendet utgår.

Signatur justerande

BG

HM

Utdragsbestyrkande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 5

§ 34

Information om brukarundersökningar inom sektorn för socialtjänst

Karin Ivarsson Lindell, verksamhetschef funktionsstöd, informerar om resultat i brukarundersökningar funktionsstöd 2023 egen regi.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen.

Signatur justerande

BG

HM

Utdragsbestyrkande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 6

§ 35



Synpunkter på nya riktlinjer för bostadsförsörjningen

Rådet fick den 8 oktober 2024 information om nya riktlinjer för bostadsförsörjning. Samrådstiden löper ut den 17 oktober 2024.

Organisationerna i rådet lämnar synpunkten att nybyggda gruppboenden inte alltid behöver placeras i centralorten eftersom alla inte vill bo där. Nya gruppboenden kan byggas på andra orter i kommunen.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen och rådets synpunkter.

Signatur justerande		Utdragsbestyrkande
		

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 7

§ 36

Synpunkter på beslutade mål och inriktningar till verksamhetsplaner 2025



Råden fick den 8 oktober 2024 information om nämndernas beslutade mål och inriktningar samt budgetramar för respektive nämnd.

Nämnderna har gett förvaltningen i uppdrag att utarbeta förslag till verksamhetsplaner för 2025 utifrån dessa tre mål och inriktningsdokument. Nämnderna fattar beslut om verksamhetsplaner 2025 i december.

Organisationerna i rådet lämnar synpunkten att det är bra att habiliteringsersättningen ska ligga på 90 kr oavsett statsbidrag. Det är positivt att en positiv ekonomi beskrivs.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen och rådets synpunkter.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
 	

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 8

§ 37

Synpunkter på hur rådet ska kunna få fler medlemmar

Rådet lämnar följande synpunkter:

Tendensen att rådet tappar medlemmar har funnits länge. Har kommunstyrelsen inte någon nytta av rådet kommer det förmodligen tas bort på sikt.

Rådet skulle kunna slås ihop med pensionärsrådet eftersom man har många liknande frågor och då många från organisationerna sitter med i pensionärsrådet.

Många av rådets organisationer finns i flera kommuner. De flesta organisationerna finns inte enbart i Härryda. Många söker sig till föreningar i Göteborg, trots att man bor i en kranskommun. Man skulle kunna skapa ett råd med flera olika arbetsgrupper.

I Partille och Lerum har man inte samma problem. Man kan titta på hur de arbetar där.

Det är viktigt att rådets frågor inte tappas bort och att denna grupp kommer att kunna göra sin röst hörd.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar rådets synpunkter.

Signatur justerande

BC

HM

Utdragsbestyrkande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 9

§ 38

Delgivningar

- Protokoll från Pensionärsrådet den 16 september 2024
- Protokoll från Rådet för tillgänglighet och delaktighet den 4 september 2024

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
BG HN	

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL
Rådet för tillgänglighet och delaktighet

Sammanträdesdatum
2024-10-16

Sida 10

§ 39

Förslag till ärenden på kommande råd

Rådet ges möjligheten att lämna önskemål på ärenden att diskutera på kommande råd.

Organisationerna i rådet lämnar önskemålet att få information om resursskolan.

Rådet lämnar önskemålet att få information från Per Vorberg om hans tankar kring framtiden för Rådet för tillgänglighet och delaktighet.

Rådet lämnar önskemålet att få information om företaget Swesam och att komma dit på studiebesök.

Rådet för tillgänglighet och delaktighets behandling

Rådet för tillgänglighet och delaktighet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
BQ	



Beslut om revidering av kommuntal år 2024 för kommuner i Västra Götalands län

Beslut

Länsstyrelsen i Västra Götaland beslutar att revidering av kommuntal för kalenderåret 2024 ska ske enligt bilaga 1 till detta beslut. De nya reviderade kommuntalen gäller från och med den 1 november 2024.

Beskrivning av ärendet

Länsstyrelsen har den 24 juni 2024 beslutat om fördelningen av mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning genom anvisning (kommuntal) för Västra Götalands län.

Diarienummer: 851-26804-2024

Regeringen har den 17 oktober 2024 beslutat att revidera länstalet för nyanlända avseende kalenderåret 2024. Regeringens beslut innebär att 21 700 nyanlända ska omfattas av anvisning till landets kommuner år 2024. I förordning (2016:40) om fördelning av anvisningar till kommuner framgår det vidare att 3 774 nyanlända ska anvisas till Västra Götalands län år 2024. Det innebär en ökning med 493 platser jämfört med det föregående länstalet på 3 281. Med anledning av revideringen av länstalet för 2024 behöver kommuntalen för Västra Götalands län revideras.

Motivering till beslutet

Kommuntalen har beräknats genom att det tidigare beslutade kommuntalet för 2024 för varje kommun utökats med det antal som behövs för att nyanlända med uppehållstillstånd enligt

massflyktsdirektivet, som efter folkbokföring omfattas av anvisning enligt bosättningslagen, i första hand ska kunna anvisas till samma kommun som den nyanlände bor i. Detta enligt § 6 bosättningsförordningen.

Bestämmelser som beslutet grundas på

Länsstyrelsen ska, enligt 5 § förordning (2016:39) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning (bosättningsförordningen), besluta om kommunal. Vid fördelningen av anvisningar mellan kommuner ska, enligt 7 § andra stycket i bosättningslagen, hänsyn tas till kommunens arbetsmarknadsförutsättningar, befolkningsstorlek, sammantagna mottagande av nyanlända och ensamkommande barn samt omfattningen av asylsökande som vistas i kommunen.

När kommunalen beslutas får, enligt 6 § bosättningsförordningen, kommunernas förutsättningar att tillhandahålla bostäder beaktas utöver de kriterier som anges i 7 § andra stycket bosättningslagen och 4 a § bosättningsförordningen. Av 4 a § bosättningsförordningen framgår att hänsyn ska tas till omfattningen av utlänningar som avses i 1 § första stycket 2 lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. som vistas i kommunerna samt till att vissa anvisningar enligt 8 a § andra stycket i första hand ska avse samma kommun som den nyanlände bor i.

Kommuntalen får, enligt 7 § bosättningsförordningen, revideras under innevarande år om länstalen revideras.

Överklagan

Enligt 9 § bosättningslagen kan detta beslut inte överklagas.

Information

Om länstalen revideras under innevarande kalenderår får, enligt 7 § bosättningsförordningen, även kommunalen revideras. Enligt samma paragraf får kommunalen också revideras under innevarande kalenderår efter överenskommelse mellan kommuner inom länet eller närliggande kommuner, under förutsättning att kommunalen sammantaget inte blir lägre än länstalet.

En kommun är skyldig, enligt 5 § lagen (2016:38) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning (bosättningslagen), att

efter anvisning ta emot en nyanländ för bosättning i kommunen. Lagen gäller för nyanlända under vissa förutsättningar.

Länstalet omfattar enbart nyanlända personer som anvisas enligt bosättningslagen. Därutöver kommer även nyanlända personer med uppehållstillstånd som på egen hand ordnat bostad i kommunen samt direktinresta anhöriga till nyanlända personer att bosätta sig i kommunerna på egen hand, genom så kallad självbosättning.

De som medverkat i beslutet

Beslutet har fattats av landshövding Sten Tolgfors med utvecklare Love Lundin som föredragande. I den slutliga handläggningen har också Pia Falck, enhetschef medverkat.

Denna handling har godkänts digitalt och saknar därför namnunderskrift.

Bilaga

Bilaga 1. Kommuntal år 2024 för kommuner i Västra Götalands län.

Bilaga 1

Kommuntal år 2024 för kommuner i Västra Götalands län

Kommun	Kommuntal	varav kvot, fd. asyl samt personer med tillfälligt skydd i ABO*	varav personer med tillfälligt skydd i kommunala boenden eller eget boende**
Ale	63	20	43
Alingsås	105	19	86
Bengtstors	18	2	16
Bollebygd	27	5	22
Borås	218	22	196
Dals-Ed	14	2	12
Essunga	13	1	12
Falköping	56	7	49
Färgelanda	26	4	22
Grästorp	5	2	3
Gullspång	21	0	21
Göteborg	1001	64	937
Götene	33	4	29
Herrljunga	17	3	14
Hjo	16	6	10
Härryda	135	24	111
Karlsborg	19	3	16
Kungälv	145	26	119
Lerum	122	27	95
Lidköping	83	15	68
Lilla Edet	28	3	25
Lysekil	99	0	99
Mariestad	51	15	36
Mark	74	18	56
Mellerud	17	0	17
Munkedal	13	0	13
Mölnadal	211	30	181
Orust	52	10	42
Partille	104	13	91
Skara	48	4	44

Skövde	173	25	148
Sotenäs	24	3	21
Stenungsund	81	12	69
Strömstad	27	4	23
Svenljunga	15	0	15
Tanum	27	8	19
Tibro	34	5	29
Tidaholm	40	10	30
Tjörn	44	15	29
Tranemo	16	4	12
Trollhättan	102	15	87
Töreboda	18	0	18
Uddevalla	108	12	96
Ulricehamn	71	25	46
Vara	32	8	24
Vårgårda	32	3	29
Vänersborg	29	0	29
Åmål	21	3	18
Öckerö	46	6	40

* Kvotflyktingar, före detta asylsökande som anvisas från ABO samt personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet i ABO som väntas ha behov av anvisning samt har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under 2024.

** Personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet i kommunala boenden eller i eget boende som väntas ha behov av anvisning samt har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under 2024.

2024-09-20

Dnr: 1.1.1.2-2024-12571

Redogörelse för tillämpning av kriterier för fördelning av reviderat länstal oktober 2024

Inledning

I regleringsbrevsuppdrag 7, Anvisning av nyanlända till kommuner, framgår att om behovet för 2024 eller 2025 ändras ska det nya antalet och fördelningen per län redovisas så fort som möjligt. Nedan förslag på nytt antal nyanlända som under 2024 ska omfattas av anvisningar till kommuner enligt bostättningslagen (2016:38) och bostättningsförordningen (2016:39), samt dess fördelning på länsnivå, sker utifrån att nuvarande gällande tal på antal nyanlända som ska omfattas av anvisningar till kommuner på 18 800 inte räcker till.

Beräkning av förslag på reviderat länstal - oktober

Det reviderade förslaget på länstal för 2024 är 21 700. Länstalet består av sex delmängder varav delmängd 1-3 redovisades den 11 juni 2024 medan delmängd 4-6 är tillagda i det nya förslaget på länstal 2024.

1. Nyanlända som är registrerade och vistas vid Migrationsverkets anläggningsboenden, kvotflyktingar samt personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet som 2024-06-01 bodde i Migrationsverkets anläggningsboenden, har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring samt inte har anvisats kommun för ordnande av boende enligt LMA. Behovet uppgår till 2 800 anvisningar.
2. Personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet som 2024-06-01 bodde i kommunala boenden och har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under innevarande år. Behovet uppgår till 15 164 anvisningar.
3. Personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet som 2024-06-01 bodde i eget boende men som väntas ha behov av anvisning samt har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under innevarande år. Behovet uppgår till 836 anvisningar.
4. Delmängd 4 (732) utgörs av personer med tillfälligt skydd enligt massflyktdirektivet som 2024-09-16 bodde i kommunala boenden och har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under innevarande år. I den här gruppen ingår

personer som 2024-06-01 hade ett öppet ärende enligt massflyktsdirektivet och som idag har fått ett beviljat uppehållstillstånd eller där ärendet fortfarande är öppet. Här ingår även de personer som var utresta 2024-06-01 men har ett giltigt uppehållstillstånd idag enligt massflyktsdirektivet. En delmängd av dessa har redan återvänt och för resterande del görs antagandet att de återvänder innan kalenderårets slut.

5. Delmängd 5 (1 072) utgörs av ett buffertgolv på 4 platser per kommun för de kommuner som totalt har anvisats minst 4 personer enligt LMA under åren 2022-2024. Hänsyn har tagits till de kommuner som har haft anvisningsavbrott under 2024. Avdrag har gjorts på buffertplatserna per kommun motsvarande avbrott som uppgår till max 4 platser.
6. Delmängd 6 (1 096) utgörs också av en buffert men där har buffertplatserna fördelats mellan kommunerna beroende på antalet anvisade per kommun enligt LMA under åren 2022-2024, dvs. varje kommun har tilldelats en proportionerlig del.

Sammanställningen för grupp 2-6 använder kommundata i beräkning av länstalen. Varje kommun får ett beräknat värde och summan av kommunernas värden per län ligger till grund för respektive läns länstal.

Anvisning till samma kommun

För att möjliggöra att personerna i grupp 2 och grupp 4 som anvisats enligt LMA till kommunala boenden i första hand ska kunna anvisas till samma kommun enligt bosättningsförordningen, baseras fördelningen på hur dessa personer var fördelade 2024-06-01 respektive 2024-09-20.



Kommunfullmäktige

§ 168

Dnr 00321/20231.1.6.

Reviderad förbundsordning för Samordningsförbundet Insjöriket

Beslut

Kommunfullmäktige antar förbundsordning för Samordningsförbundet Insjöriket, enligt förbundsstyrelsens förslag daterat 22 mars 2024.

Ärendet

Mölnåls stad är medlem i Samordningsförbundet Insjöriket tillsammans med Partille, Härryda, Lerums och Alingsås kommuner samt Arbetsförmedlingen (AF), Försäkringskassan (FK) och Västra Götalandsregionen (VGR). Enligt lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser kan kommuner, regioner, FK och AF samordna insatser genom ett samordningsförbund. Syftet med insatserna är att individer som står långt ifrån arbetsmarknaden uppnår eller förbättrar sin förmåga att utföra förvärvsarbete. Ett samordningsförbund bildas genom att medlemmarna var för sig antar en likalydande förbundsordning.

Insjörikets förbundsstyrelse skickade under hösten 2023 ett förslag till revidering av förbundsordningen på remiss till medlemmarna. Mölnåls stad hade inga synpunkter på förslaget enligt kommunstyrelsens beslut den 29 november 2023, § 312.

Efter remissrundan skickade förbundsstyrelsen i februari 2024 ett förslag på reviderad förbundsordning, för medlemmarnas beslut om antagande. Förslaget innehöll betydande ändringar, jämfört med det förslag som först skickades på remiss. Mölnåls stad önskade lämna synpunkter på paragraferna som rör förbundets arkivtillsyn och arkivvård. Enligt önskemål från Mölnåls stad och Lerums kommun genomfördes en ytterligare remissrunda under våren 2024. Kommunstyrelsen hade inga synpunkter på det förslag som skickades på remiss, enligt beslut den 29 maj 2024, § 153. Det förslaget innehöll de ändringar Mölnåls stad hade önskat.

Efter genomförd andra remissrunda har förbundsstyrelsen skickat förslaget till medlemmarna för beslut om antagande. Medlemmarna har inte lämnat några synpunkter på förslaget. Förbundsstyrelsen önskar medlemmarnas beslut innan förbundsstyrelsemötet den 29 november 2024, för fastställande, för att förbundsordningen ska gälla från och med 1 januari 2025.

Kommunfullmäktige

Ärendets behandling

Kommunstyrelsen har behandlat ärendet den 25 september 2024, § 214.
Arbetsutskottet har behandlat ärendet den 11 september 2024, § 97.
Stadsledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 28 juni 2024.
Insjörikets förbundsstyrelse har behandlat ärendet den 14 juni 2024.
Förslag till förbundsordning för Samordningsförbundet Insjöriket, daterat 22 mars 2024.
Kommunstyrelsen har behandlat ärendet den 29 maj 2024, § 153.
Kommunstyrelsen har behandlat ärendet den 29 november 2023, § 312.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige antar förbundsordning för Samordningsförbundet Insjöriket, enligt förbundsstyrelsens förslag daterat 22 mars 2024.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunstyrelsens förslag till beslut kan antas och finner att så sker.

Ajournering

Sammanträdet ajourneras klockan 19:00 till 19:20.

Expedieras till

Samordningsförbundet Insjöriket, stadsledningsförvaltningen, social- och arbetsmarknadsförvaltningen, Partille kommun, Härryda kommun, Lerums kommun, Alingsås kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Västra Götalandsregionen

Sammanträdesdatum
2024-10-02

Sida 1 (6)

Plats och tid	Rådasjön kommunhuset i Mölnlycke, kl. 10.00-10:45
Ledamöter	Per Vorberg (M), ordförande Mikael Johannison (M) Patrik Linde (S)
Övriga närvarande	Pia Alhäll, kommundirektör Nicklas Svensson, säkerhetssamordnare Per Mood, säkerhetschef Malin Johansson, sektorchef socialtjänst Helena Hakeröd, utvecklingsledare Ilija Lozevski, praktikant säkerhetsfunktionen Linda Bergwall, polis Olof Brandén, polis Stefan Olsson, Securitas Christoffer Johansson, Securitas Robert Persson, räddningstjänsten Oskar Anlend, nämndsekreterare
Utses att justera	Patrik Linde
Justeringens plats och tid	
Protokollet omfattar	§§ 23-27
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet, arkiv

Sekreterare

Oskar Anlend

Ordförande

Per Vorberg

Justerande

Patrik Linde

§ 23

Lägesrapport från Securitas

Företrädare från Securitas, presenterar en statusrapport och delger information om Securitas insatser i kommunen.

Securitas har arbetat under sommaren pratat mycket med ungdomar som hänger runt skolorna i kommunen. Härryda kommun har löpande informerat om vilka skolor som ungdomar hänger på och då har Securitas kunnat fokusera på de platserna för att visa närvaro och knyta kontakter.

På grund av tidigare inbrott har Finnsjöns vattenverk fått extrainsatta ronder av väktare. Utöver detta har Securitas kontrollerat badplatser i kommunen samt så har ordningsvakter på resecentrumen i kommunen endast haft några incidenter rörande alkohol och äggkastning mot buss att rapportera.

Summeringen från Securitas är att det har varit en lugn sommar.

Brottsförebyggande rådets behandling

Brottsförebyggande rådet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

§ 24

Lägesrapport från polisen

Representanter från polisen, lämnar en lägesrapport över situationen i kommunen samt vad polisen kommer att arbeta med under året.

Från och med kort inpå mötet har en person som är av intresse inom den gängkriminella miljön fått ett vistelseförbud i Mölnlycke. Åklagarbeslutet gäller i sex månader och kan förlängas vid behov.

Polisen har i övrigt genomfört insatser i Härryda kommun under kvällstid den senaste tiden. Fotpatrullering har genomförts under september och föräldramöten har genomförts på kommunens skolor. Polisen tittar även på ett nytt medborgarlöfte inför 2025 under tiden har det nuvarande medborgarlöftet förlängts.

Under 2024 minskar antalet anmälda brott jämfört med 2023. Våldsbrotten har dock ökat lite och en del av dessa förekommer på Landvetter flygplats. Rån har ökat något men inbrotten har minskat. En positiv trend är att fler vill starta grannsamverkan mot brott. Kameror anses ha haft en reducerande åtgärd för att antalet anmälda skadegörelser gått ner under 2024.

Polisen har fokuserat på att upptäcka och beivra narkotikabrott med fokus på unga missbrukare där samarbete med socialtjänsten har varit en viktig del i att försöka få ungdomar att inte hamna i tidigt missbruk.

Brottsförebyggande rådets behandling

Brottsförebyggande rådet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

§ 25

Lägesrapport från räddningstjänsten

Representant från räddningstjänsten lämnar en lägesrapport om räddningstjänstens arbete i kommunen.

Härryda kommun är inte en kommun som sticker ut på något speciellt sätt för räddningstjänsten i Storgöteborg. Härryda är inte den mest larmfrekventa kommunen. Den typen av larm som räddningstjänsten åker ut på är av vardaglig karaktär.

Inga hot eller våld har rapporterats in av personal som jobbar i Härryda. Räddningstjänsten är i ett läge av kontant hög beredskap på grund av den ökade hotbilden mot riket. Extrastyrkor är igång under högtider då många är hemma och det är mycket trafik på vägarna.

Många av de automatlarm som räddningstjänsten åker på i kommunens fastigheter är fortsatt fellarm.

I övrigt har det varit en lugn sommar för räddningstjänsten i Härryda.

Brottsförebyggande rådets behandling

Brottsförebyggande rådet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

§ 26

Lägesrapport från kommunen

Per Mood, säkerhetschef och Nicklas Svensson, säkerhetssamordnare, lämnar en lägesrapport över situationen i kommunen.

Det har varit en ovanligt lugn sommar bevakningsmässigt. Skadegörelsen har minskat på kommunens kameraobjekt och tre nya kameraobjekt är på gång. Rektorererna känner att det har blivit lugnare på de objekt som är kameraobjekt. Stökiga personer har flyttat på sig på grund av kamerorna, i vissa fall vet kommunen vart de nu hänger och i vissa fall är det inte klarlagt ännu.

Hulebäck kommer i och med att kameror sätts upp få ett nytt talat utrymningslarm med talande signaler, i samband med detta ska även inbrottslarmet uppgraderas och därmed går det att skapa synergier på det objektet mellan de olika larmen.

Ett fall av välfärdsbrottlighet blev stoppat av kommunen då ett oseriöst bolag ansökte om bygglov för laddningsstolpar. Säkerhetsfunktionen i samverkan med andra enheter i kommunen stoppade kommunen från att teckna och ingå i avtal med företaget vilket hade kunnat leda till långa och kostsamma tvister.

Hot och våld mot personal håller sig på samma nivå som innan. Problemen i Solsten har lugnat ner sig. Kommunen följde sin handlingsplan och innan alla insatser var genomförda hade det lugnat ner sig i området. Handlingsplanen är kvar och kan användas om det skulle behövas igen.

I förhållande till hela Göteborgsregionen har sommaren i Härryda kommun varit särskilt lugn.

Brottsförebyggande rådets behandling

Brottsförebyggande rådet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

§ 27

Information om hur forum för det brottsförebyggande arbetet kommer att bedrivas framöver

Per Vorberg (M), ordförande, informerar hur forum för det brottsförebyggande arbetet i Härryda kommun kommer att bedrivas framöver.

Ny lagstiftning tillsammans med krav från kommunstyrelsen att utveckla det brottsförebyggande arbetet har föranlett att Brottsförebyggande rådet kommer att läggas ner i sin nuvarande form efter dagens sammanträde.

Framöver kommer det brottsförebyggande arbetet att drivas på tre olika arenor för att få till bättre linjestyrning. En politisk styrgrupp införs bestående av strategiska nyckelpersoner. Dessutom införs ett strategiskt forum för brottsförebyggande frågor där representanter från externa organisationer sitter med och representanter från Härryda kommun. Slutligen kommer forum för trygghet att införas där fler aktörer ges möjlighet att komma med sina synpunkter och tankar.

Arbetet framåt kommer att ledas och organiseras av utvecklingsledare Helena Hakeröd. I och med kommunstyrelsen beslut på senaste sammanträdet avvecklas rådet i sin nuvarande form och nästa gång rådets deltagare kallas kommer det vara till det strategiska forumet för brottsförebyggande frågor.

Brottsförebyggande rådets behandling

Brottsförebyggande rådet noterar informationen.

Signatur justerande	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

Datum
2024-11-04

För yttrande till
Nämnden för utbildning, kultur och fritid

För kännedom till
Kommunfullmäktige

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

KPMG har på uppdrag av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om huvudmannen för utbildningen bedriver ett ändamålsenligt arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för utbildning, kultur och fritid i allt väsentligt bedriver ett ändamålsenligt arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever

Utifrån resultatet av vår granskning lämnas följande rekommendationer till nämnden för utbildning, kultur och fritid:

- tillse att all personal, det vill säga även icke pedagogisk personal såsom fastighetsskötare, vaktmästare och måltidspersonal, inom grundskolan ”har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet” och att de ”fullgör de skyldigheter” som åvilar dem enligt lag. (2 kap. 34 § 2 st. och 6 kap. 5 § SkoL).
- utveckla kvalitetsarbetet på huvudmannanivå vad gäller aggregerad uppföljning av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. (4 kap. 5-6 §§ SkoL och 3 kap. 20 § DiskrL). Detta för att till exempel skapa underlag för eventuella beslut om åtgärder av främjande och förebyggande karaktär.
- verka för att öka svarsfrekvensen på Skolinspektionens skolenkät och analysera resultatet inom särskilt utvalda områden.

Kommunens revisorer beslutade den 4 november 2024 att överlämna ovan rubricerad rapport till nämnden för utbildning, kultur och fritid för hantering och svar. Svar önskas senast den 20 februari 2025.

KOMMUNENS REVISORER

Ingegerd Helén
Ordförande

Marcus Tonell
Vice ordförande

-



Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Rapport

Härryda kommun

KPMG AB

2024-11-04

Antal sidor 17



Härryda kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2024-11-04

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Om kränkande behandling	6
4	Resultat av granskningen	7
4.1	Skolinspektionens enkät avseende kränkande behandling	7
4.2	Antalet anmälningar till huvudman	8
4.3	Rutiner	9
4.4	Personalens kunskap om författningarnas innebörd	11
4.5	Bedömning	12
4.6	Främjande och förebyggande arbete	13
4.7	Bedömning	14
4.8	Systematiskt kvalitetsarbete	15
4.9	Bedömning	16
5	Samlad bedömning och rekommendationer	17

1 Sammanfattning

KPMG har av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om huvudmannen för utbildningen bedriver ett ändamålsenligt¹ arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för utbildning, kultur och fritid i allt väsentligt bedriver ett ändamålsenligt arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Det finns inom nämnden för utbildning, kultur och fritid rutiner som styr arbetet mot kränkande behandling och sedan våren 2024 använder kommunen ett webbaserat journal- och verksamhetssystem för arbetet med att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp befarade kränkningar. Vi bedömer att systemet kan vara en del i arbetet att säkerställa anmälan till rektor respektive huvudman alltid görs.

Huvudmannen verkar genom rektor för att den pedagogiska personalen ska känna till, uppdateras på och fullgöra de skyldigheter som lagen föreskriver. Det saknas emellertid rutiner för hur all personal som arbetar inom skolan ska informeras om och hållas uppdaterade på sina skyldigheter enligt skollag och diskrimineringslag.

Det vidtas insatser av främjande och förebyggande karaktär för att motverka kränkande behandling och diskriminering. Vi bedömer emellertid att det är angeläget att huvudmannen regelbundet följer upp och säkerställer att samtliga skolenheter har en uppdaterad och aktuell likabehandlingsplan samt att det bedrivs ett främjande och förebyggande arbete.

I intervjuer framkommer att nämnden ska följa upp arbetet mot kränkande behandling en gång per kvartal. Vi bedömer att det finns ett behov att utveckla analysen så att huvudmannen kan besluta om adekvata och riktade åtgärder av främjande och förebyggande karaktär för att motverka kränkande behandling.

¹ Med ändamålsenligt menas att nämnden bedriver sin verksamhet i enlighet med de lagar, föreskrifter och regler som gäller för verksamheten samt i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer. De lagar, specifika lagrum och andra styrdokument som avses i denna granskning har redovisats ovan rubriken revisionskriterier.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning
Har huvudmannen rutiner för att upptäcka, anmäla, utreda, dokumentera, åtgärda samt följa upp kränkande behandling och diskriminering?	Ja
Görs anmälan till rektor respektive huvudman i alla fall då en elev anser sig har blivit utsatt för kränkande behandling?	I allt väsentligt
Säkerställer huvudmannen att personalen känner till, uppdateras på och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver? Med personalen avses i lagen inte bara lärare utan alla anställda inom verksamheten såsom servicepersonal, skolassistenter med flera.	Delvis
Bedrivs ett främjande och förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering?	I allt väsentligt
Bedriver huvudmannen ett systematiskt kvalitetsarbete inom området kränkande behandling och diskriminering?	Delvis

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

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi nämnden för utbildning, kultur och fritid att:

- tillse att all personal, d v s även icke pedagogisk personal såsom fastighetsskötare, vaktmästare och måltidspersonal, inom grundskolan "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt lag. (2 kap. 34 § 2 st. och 6 kap. 5 § SkoL).
- utveckla kvalitetsarbetet på huvudmannanivå vad gäller aggregerad uppföljning av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. (4 kap. 5-6 §§ SkoL och 3 kap. 20 § DiskrL). Detta för att t.ex. skapa underlag för eventuella beslut om åtgärder av främjande och förebyggande karaktär.
- verka för att öka svarsfrekvensen på Skolinspektionens skolenkät och analysera resultatet inom särskilt utvalda områden.

2 Bakgrund

KPMG har av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Revisorerna bedömer det som en risk och anser därför att det är angeläget att följa upp arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan för att säkerställa att alla elever tillförsäkras en skolmiljö präglad av trygghet och studiero utan kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.

Skollag och diskrimineringslag ställer höga krav på att skolhuvudmannen motverkar kränkande behandling och diskriminering både vad planering, aktiva åtgärder och uppföljning beträffar.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om huvudmannen för utbildningen bedriver ett ändamålsenligt² arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

- Har huvudmannen rutiner för att upptäcka, anmäla, utreda, dokumentera, åtgärda samt följa upp kränkande behandling och diskriminering?
- Görs anmälan till rektor respektive huvudman i alla fall då en elev anser sig har blivit utsatt för kränkande behandling?
- Säkerställer huvudmannen att personalen känner till, uppdateras på och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver? Med personalen avses i lagen inte bara lärare utan alla anställda inom verksamheten såsom servicepersonal, skolassistenter med flera.
- Bedrivs ett främjande och förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering?
- Bedriver huvudmannen ett systematiskt kvalitetsarbete inom området kränkande behandling och diskriminering?

Granskningen har avgränsats till grundskolan.

² Med ändamålsenligt menas att nämnden bedriver sin verksamhet i enlighet med de lagar, föreskrifter och regler som gäller för verksamheten samt i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer. De lagar, specifika lagrum och andra styrdokument som avses i denna granskning har redovisats ovan rubriken revisionskriterier.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

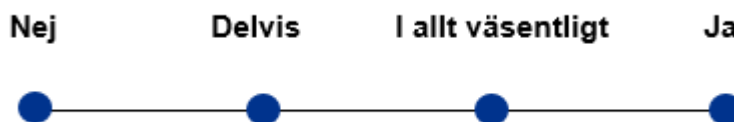
- kommunallagen 6 kap § 6 ,
- skollagen (2010:800) 6 kap.,
- diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 1 §, 2 kap. 5–7 §§, 3 kap. 1–3, 16 och 18–20 §§ och
- tillämpbara interna regelverk, policyer och beslut.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- dokumentstudier av Skolinspektionens skolenkät och kommunens interna dokument.
- intervjuer har genomförts med nämnden för utbildning, kultur och fritids presidium, skolchef, verksamhetschef grundskola, urval av rektorer och lärare samt representanter från elevhälsan.

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



Rapporten är faktakontrollerad av sektorchef, verksamhetschef för grundskola, enhetschef myndighet och lokaler, administrativ chef och registrator/planeringsledare.

3 Om kränkande behandling

I skollagens 6 kapitel regleras "åtgärder mot kränkande behandling" inom utbildning. Kränkande behandling definieras i skollagen 6 kap. 3 § som "ett uppträdande som utan att vara diskriminering... kränker ett barns eller elevs värdighet". Vad som gäller diskriminering regleras i diskrimineringslagen. "Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen... eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev". (2 kap. 5 § diskrimineringslagen).

Diskrimineringsgrunderna, enligt diskrimineringslagens 1 kap. 5 § är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Även begreppet diskriminering definieras under fem punkter: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. (1 kap. 4 § diskrimineringslagen).

I Skolverkets allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" förutsätts att den som diskriminerar har någon form av makt, det vill säga en skolledare eller lärare kan diskriminera, men inte en kamrat. Att utsätta någon eller några för trakasserier kan däremot även en elev göra. Detta benämns i dagligt tal för mobbning, men begreppet används inte i lagtexterna. (SKOLFS 2012:10)³.

Enligt skollagens 2 kap. 34 § 2 st. ska huvudmannen tillse att "personal vid förskole- och skolenheterna har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet". När det gäller åtgärder mot kränkande behandling påtalas ytterligare "att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget". (6 kap. 5 § SkoL).

Skollagen ställer krav på att huvudmannen ska:

- bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling (6 kap. 6 §§ SkoL),
- tillse att åtgärder genomförs "för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling" (6 kap. 7 §§ SkoL),
- tillse att det årligen upprättas en plan mot kränkande behandling (6 kap. 8 §§ SkoL),
- "skyndsamt utreda omständigheterna kring ... uppgivna kränkningar" och
- vidta åtgärder som krävs "för att förhindra kränkande behandling i framtiden". (6 kap. 10 § SkoL)

I arbetet mot kränkande behandling och trakasserier är det viktigt att barnens och elevernas synpunkter och tankar tas tillvara. Detta fastslås i allmänhet i skollagen (4 kap. 9 §) och i läroplanen för grundskolan. I "förordning om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling" tydliggörs att planerna ska upprättas och följas upp under medverkan av eleverna. (SFS 2006:1083).

³ Texten kan gälla som stöd, även om det allmänna rådet har upphört att gälla i samband med förändringar i diskrimineringslagen.

4 Resultat av granskningen

4.1 Skolinspektionens enkät avseende kränkande behandling

Skolinspektionen genomför vartannat⁴ år en skolenkät hos varje skolhuvudman; i skolenkäten tillfrågas elever i årskurs fem och årskurs åtta, pedagogisk personal och vårdnadshavare om bland annat anpassning efter elevens behov, kränkande behandling samt studiero och trygghet. Skolinspektionens senaste enkätundersökning i Härryda kommun genomfördes vårterminen 2024. För denna granskning är elevernas i årskurs 5⁵ och 8⁶ samt pedagogernas syn på inspektionens frågor om kränkande behandling intressanta.

I tabellen nedan redovisas elevernas samlade svar på frågor om kränkande behandling. Den första uppgiften i varje ruta visar genomsnittet i Härryda kommun och den andra uppgiften genomsnittet i enkätomgången.

Förhindra kränkningar	Årskurs 5	Årskurs 8
Litar du på att de vuxna i skolan gör tillräckligt om någon elev blir illa behandlad?	7,0 / 6,9	5,3 / 5,6
Tycker du att de vuxna i skolan har koll på vad som händer på rasterna?	5,4 / 5,8	4,9 / 4,9

Skolinspektionen, skolenkät vårterminen 2024

Av uppgifterna ovan kan vi se att eleverna i årskurs 5 i Härryda kommun svarar något mer positivt än eleverna i årskurs 8 och i paritet med enkätomgången på frågan om de vuxna i skolan gör tillräckligt om någon elev blir illa behandlad. Eleverna i årskurs 5 svarar däremot mer negativt på frågan om de vuxna i skolan har koll på vad som händer på rasterna.

Eleverna i årskurs 8 svarar i paritet med enkätomgången på frågan om de vuxna har koll på vad som händer på rasterna men mer negativt på frågan om de vuxna i skolan gör tillräckligt om någon elev blir illa behandlad.

⁴ Skolenkäten genomförs varje år vilket betyder att varje enkätomgång omfattar hälften av rikets huvudmän.

⁵ Svarsfrekvens 88 %

⁶ Svarsfrekvens 84 %

I tabellen nedan redovisas undervisande lärares svar⁷ på frågor om kränkande behandling. Den andra uppgiften i varje ruta visar på genomsnittet i enkätomgången.

Förhindra kränkningar	Undervisande lärare
Upplever du att ni vuxna i skolan har koll på vad som händer på rasterna?	6,7 / 6,9
Upplever du att ni vuxna i skolan gör tillräckligt om en elev blir illa behandlad?	7,5 / 7,6

Skolinspektionen, skolenkät vårterminen 2024

Av uppgifterna ovan kan vi se att undervisande lärare i Härryda kommun svarar mer positivt på Skolinspektionens frågor än vad eleverna gör. I förhållande till andra lärares svar i enkätomgången är svaren något mer negativa. Svarsfrekvensen bland undervisande lärare är däremot låg vilket försvårar möjligheterna att dra adekvata slutsatser.

4.2 Antalet anmälningar till huvudman

Nedan redovisas antalet anmälningar om kränkande behandling i grundskolan:

- 2022 inkom 614 anmälningar,
- 2023 inkom 763 anmälningar och
- fram till september 2024 har 422 ärenden inkommit.

Under de senaste tre åren har barn- och elevombudet⁸, som lyder under Skolinspektionen, i fem fall inlett ett ärende med anledning av inkomna uppgifter om kränkande behandling. Vid tidpunkten för granskningen har barn- och elevombudet fattat beslut i två ärenden varav ena ärendet beslutades att överlämnas till kommunens klagomålshantering. I det andra ärendet har barn- och elevombudet beslutat att kommunen inte brutit mot bestämmelserna om skyldigheten att motverka kränkande behandling. Tre ärenden är under pågående utredning.

⁷ Svartsfrekvens 64 %

⁸ Barn- och elevombudet bevakar reglerna om kränkande behandling i 6 kap SkoL. Utredningarna syftar till att fastställa om huvudmannen följt skollagens krav när det gäller huvudmannens och skolans skyldighet att förebygga och motverka kränkande behandling. Vem som helst kan göra en anmälan till BEO, i regel görs dessa av vårdnadshavare.

4.3 Rutiner

I Härryda kommun ansvarar nämnden för utbildning, kultur och fritid för utbildningsväsendet enligt skollag. Till stöd i arbetet finns sektorn för utbildning, kultur och fritid som leds av en sektorchef tillika skolchef för förskola och grundskola.

Sedan november 2020 har kommunen använt sig av ett digitalt system för att anmäla befarade kränkningar. Under våren 2024 har ett nytt digitalt system implementerats och används för hela processen i arbetet med att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp befarade kränkningar. I systemet finns framtagna anpassade mallar för att möjliggöra ett enhetligt arbete. Flera av de intervjuade ser positivt på införandet av det digitala systemet och menar att det underlättar att samla allt kring arbetet med befarade kränkningar i samma digitala system.

Inom sektorn finns också en framtagen dokumenterad rutin för anmälan och utredning av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering⁹. Rutinen redogör översiktligt för anmälningsskyldigheten för personal och rektor, vad som ska anmälas samt för skyldigheten att utreda anmälda kränkningar och vidta åtgärder. I intervjuer framkommer att trots att den dokumenterade rutinen är äldre än det digitala systemet så utgör dessa ett komplement till varandra; detta då det inte skett några förändringar i arbetsgången utöver att arbetet ska dokumenteras digitalt i samma system.

I intervjuer framkommer att en anmälan i huvudsak alltid görs i de fall en elev anser sig ha blivit kränkt. Enligt intervjuade lärare kan det dock förekomma att befarade kränkningar av olika anledningar inte uppmärksammas; det gäller exempelvis händelser som skett vid platser där personal inte varit närvarande eller händelser som skett digitalt; det gäller både under och efter skoltid. Ett par lärare menar också att det är enklare att garantera att upplevda kränkningar anmäls bland äldre elever, då äldre elever är mer benägna att uppmärksamma personal om befarade kränkningar eftersom de har större förståelse för arbetet. Intervjuade rektorer är trygga med att en anmälan i huvudsak görs i de fall de skett en befarad kränkning. Rektorerna delar dock lärarnas bild att det kan förekomma att händelser som ska anmälas missas.

Av nämnden för utbildning, kultur och fritids delegationsordning¹⁰ framgår att nämnden delegerat till enhetschef (rektor) att utreda och vidta åtgärder vid anmälan om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier. I intervjuer framkommer att det i praktiken är rektor eller annan personal som rektor utser som genomför utredningar av befarade kränkningar. Genom det digitala systemet får ansvarig rektor direkt tillgång till inkomna anmälningar för en första bedömning. Rektor utser därefter vilka som ska delta i utredningen av den befarade kränkningen. Vid merparten av skolenheterna genomförs utredningen av den personal som anmält kränkningen. Vid behov kan mentor delta som stöd. Vid andra skolenheter genomförs utredningen oftast av skolkurator.

Enligt rutinen för anmälan och utredning av kränkande behandling ansvarar rektor också för att anmäla befarade kränkningar till huvudman skyndsamt, vilket ska göras digitalt. Det är förvaltningens registrator som tar emot anmälningarna och delger

⁹ Senast reviderad 2020-11-12

¹⁰ Antagen av UKFN 2023-11-28 § 207, senast reviderad 2024-04-09 § 53

huvudmannen. Den 14 mars 2023 beslutade nämnden för utbildning, kultur och fritid att inrätta ett myndighetsutskott som ska fullgöra vissa uppgifter för nämndens räkning; det gäller bland annat att "ta emot anmälan om att barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling på så sätt som avses i skollagen (2010:800) eller trakasserier/sexuella trakasserier på så sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567)".

Vid kontroll av nämndens protokoll från januari år 2023 och framåt kan vi se att nämnden fram till mars 2023¹¹ har erhållit löpande rapportering om "anmälan till huvudman vid misstanke om kränkande behandling". Nämnden har under år 2023 även erhållit två¹² delredovisningar gällande misstänkta kränkningar i enlighet med ett ordförandeinitiativ¹³ om uppdrag kring redovisning och analys av befarade kränkningar. Vi kan utöver delredovisningarna inte se att nämnden erhållit någon rapportering gällande "vid misstanke om kränkande behandling" efter mars 2023 fram till juni 2024. Av protokoll den 5 september 2023, då nämnden tog del av en delredovisning, framgår att "framöver kommer redovisning av misstänkta kränkande behandlingar att redovisas för nämnden kvartalsvis i ett eget delgivningsärende". Vi kan varken av protokoll eller av tillhörande handlingar till sammanträdespunkten "Delgivning" se att nämnden efter den 18 december 2023¹⁴ erhållit någon redovisning av misstänkta kränkningar (se vidare i avsnitt 4.8). I intervju med nämnden för utbildning, kultur och fritids presidium framkommer att nämnden löpande tar del av myndighetsutskottets protokoll och får därigenom möjlighet att följa antalet anmälda kränkningar.

4.3.1 **Bedömning**

Vår bedömning är att det inom nämnden för utbildning, kultur och fritid finns rutiner som styr arbetet mot kränkande behandling.

Vidare är vår bedömning att det i allt väsentligt är säkerställt att anmälan görs till rektor respektive huvudman då befarade kränkningar har skett.

Vi bedömer att införandet av det digitala systemet kan vara en del i arbetet att säkerställa att anmälan till rektor respektive huvudman alltid görs. Vi konstaterar emellertid att det förekommer att befarade kränkningar av olika anledningar inte uppmärksammas.

¹¹ UKFN 2023-01-17 § 16, 2023-02-21 § 36 och 2023-03-14 § 52

¹² UKFN 2023-04-18 § 82 och 2023-09-05 § 148

¹³ UKFN 2023-03-14 § 58

¹⁴ UKFN 2023-12-18 § 234

4.4 Personalens kunskap om författningarnas innebörd

Enligt skollagen har huvudmannen ansvar för att personalen "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt skollagens 6 kapitel om åtgärder mot kränkande behandling.

I Härryda kommun är större delen av personalen i grundskolan anställd inom sektorn för utbildning, kultur och fritid. Det gäller däremot inte fastighetsskötare, lokalvårdare och måltidspersonal. I intervjuer framkommer att det inte finns någon rutin för att säkerställa att personal som inte är anställd inom sektorn för utbildning, kultur och fritid har kännedom om och agerar i enlighet med gällande lagstiftning om kränkande behandling och diskriminering. All personal som är anställd inom kommunen har dock via intranätet tillgång till systemet för anmälan av befarade kränkningar.

Flera av de intervjuade menar att arbetet mot kränkande behandling och diskriminering skulle stärkas om även icke-pedagogisk personal skulle inkluderas i de utbildningar som den pedagogiska personalen erhåller. Ett par lärare framför dock att samarbetet med övrig personal vid skolenheterna, särskilt med måltidspersonal, fungerar väl och att de uppmärksammar den pedagogiska personalen ifall det skulle förekomma kränkningar i situationer där de inte varit närvarande.

För den pedagogiska personalen tas frågan om hur arbetet mot kränkande behandling och diskriminering ska bedrivas upp i samband med uppstarter av höst- och vårterminer. Vid behov tas frågan upp vid arbetsplatsträffar (APT); det gäller exempelvis om en viss typ av kränkningar har varit frekvent återkommande eller är av "särskilt allvarlig" karaktär.

Nyanställd pedagogisk personal som påbörjar sin anställning under pågående läsår får information om arbetet i samband med introduktionen vid skolenheten. Lärarvikarier erhåller övergripande information om arbetet i samband med en obligatorisk introduktion som kommunens bemanningsenhet ansvarar för. Vid merparten av kommunens skolenheter återfinns trygghetsteam med ett särskilt ansvar för arbetet mot kränkande behandling dit personal kan vända sig om det skulle finnas en osäkerhet kring befarade kränkningar. Vid övriga skolenheter kan personalen vända sig till rektor, elevhälsoteam eller närmsta kollega.

Intervjuade lärare menar att den pedagogiska personalen i huvudsak får tillräckligt med utbildning för att känna till och agera i enlighet med gällande lagstiftning. De lärare som arbetar vid skolenheter där trygghetsteam återfinns menar att trygghetsteamerna är duktiga på att hålla arbetet levande under pågående läsår vilket medför att personalen ständigt blir påminda om sina skyldigheter.

Bilden av att den pedagogiska personalen i huvudsak får tillräckligt med utbildning delas av intervjuade rektorer. Flera rektorer framför dock att det är svårt att säkerställa att all personal arbetar fullt ut i enlighet med gällande lagstiftning då gränsen för en anmälan inte alltid är självklar. Samtliga rektorer menar emellertid att de olika återkommande utbildningsinsatserna har medfört en större trygghet hos personalen vad gäller kunskaper om vad lagen föreskriver.

4.5 Bedömning

Vår bedömning är att huvudmannen delvis säkerställer att personalen känner till, uppdateras på och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver.

Vi bedömer att huvudmannen genom rektor verkar för att den pedagogiska personalen har insikter om och fullgör sina skyldigheter vad gäller arbetet mot kränkande behandling.

Vi konstaterar emellertid att det saknas rutiner för hur all personal som arbetar inom grundskolan ska informeras om och hållas uppdaterade på sina skyldigheter enligt skollag och diskrimineringslag. Detta är ett ansvar som åvilar huvudmannen enligt skollagens 6 kapitel § 5. Det är inte heller säkerställt att icke-pedagogisk personal fullgör sina skyldigheter i enlighet med skollagens 6 kapitel.

4.6 Främjande och förebyggande arbete

Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska varje skolenhet årligen upprätta en plan mot kränkande behandling. Arbetet mot kränkande behandling ska bedrivas systematiskt och fortlöpande. I Härryda kommun benämns dessa som "Plan mot kränkande behandling och diskriminering". I intervju med rektorer framkommer att det inom sektorn finns en framtagen mall som skolenheterna kan använda sig av vid utformandet av planerna.

De årliga planerna mot kränkande behandling och diskriminering är, enligt flera av de intervjuade, ett levande dokument. Den pedagogiska personalen och elevhälsoteamen vid skolenheterna är i varierande omfattning involverade i framtagandet och utvärderandet av planerna. Vid de skolenheter där det återfinns trygghetsteam så har trygghetsteamen ett större ansvar för att årligen revidera planerna. Övrig pedagogisk personal får dock möjlighet att inkomma med eventuella synpunkter. Eleverna involveras primärt genom elevråd, besvarande av olika enkäter samt genom trygghetsvandringar i skolenheternas lokaler.

Vi har tagit del av ett antal planer för läsåret 2023/2024 och noterar att dessa bland annat innehåller en utvärdering av föregående år, kartläggning och analys av risker samt prioriterade främjande och förebyggande åtgärder för läsåret. Nedan följer ett urval av främjande och förebyggande insatser/åtgärder, så som de redovisas i planerna:

- Vi kommer utveckla vårt arbete för att upptäcka jargonger bland eleverna i tid och stödja eleverna i grupprocessen samt bidra till möjlighet att få/ta den roll man vill se sig själv i inom en grupp.
- Arbeta aktivt i samtliga årskurser på skolan kring språkbruk och "skojbråk".
- Vi arbetar med värderingsövningar "Spela roll" i samverkan med drama-pedagog under HR där elever får möjlighet att utveckla och uttrycka egna åsikter samt lära sig att förstå andras. Detta för att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Vi som arbetar ska vara väl förtrogna med värdegrund som ska genomsyra verksamheten. Detta sker genom arbete med värdegrundsfrågor, i form av bl.a. enhetens förhållningsregler genom PAX som arbetas fram i klasser och på elevråd och genom trivselenkäten som görs en gång per termin.
- "Mingeltid" och rastvärdar för att förebygga kränkningar, diskriminering och otrygghet.

I intervju med skolchef och verksamhetschef för grundskola framkommer att förvaltningen under läsåret 2023/2024 har begärt in samtliga skolenheters planer mot kränkande behandling och diskriminering i syfte att kontrollera dess aktualitet. Utifrån genomförda kontroller har skolenheterna erhållit återkoppling om kontrollernas resultat. Under februari 2024 blev nämnden informerade om resultatet från kontrollen¹⁵.

¹⁵ UKFN 2024-02-06 § 17

2024-11-04

I Härryda kommun är elevhälsan både centralt och lokalt organiserad. Den centrala elevhälsan leds av en elevhälsochef och består av skolpsykologer, logopedier och specialpedagoger men arbetar på uppdrag av rektor. Kommunens skolsköterskor och skolläkare är också placerade centralt under en egen chef. Lokalt, direkt underställd rektor, återfinns kurator och specialpedagog/speciallärare. Professionerna på central och lokal nivå arbetar tillsammans i elevhälsoteam (EHT) på skolenheterna. I intervju med representanter från elevhälsan framkommer att det finns en ambition att främst arbeta förebyggande och hälsofrämjande men att det även förekommer en del åtgärdande arbete. Ett par representanter menar att det åtgärdande arbetet i perioder kan vara övervägande och att förutsättningarna skiljer sig mellan skolenheterna. En anledning som lyfts fram och som intervjuade representanter menar är bidragande till att elevhälsan inte alltid kan arbeta främst förebyggande och hälsofrämjande är begränsade resurser. Uppfattningen är att det exempelvis inte alltid finns personella resurser för att kunna genomföra de insatser som skolenheternas elevhälsoteam ser ett behov av, såsom fler rastvärdar. I övrigt är kränkande behandling en stående punkt vid EHT där diskussioner förs på individ-, grupp- och skolnivå för att identifiera insatser av främjande och förebyggande karaktär.

Vi noterar att det av skolenheternas planer mot kränkande behandling och diskriminering framgår av utvärderingen av föregående år hur elevhälsoteamen har deltagit i det främjande och förebyggande arbetet. Vi kan av planerna bland annat läsa att:

- "Under läsåret har professioner ur elevhälsan varit ute i samtliga klasser på skolan för att uppmärksamma och förtydliga skolans värdegrund och normer..."
- "En trygghetsenkät upprättades av elevhälsoteamet tillsammans med elevrådet"
- "I elevhälsoteamet har ett årshjul tagits fram för att tidigt lägga en grund för detta arbete (grundläggande värden/normer) som fördjupas och byggs vidare uppåt i årskurserna"

Av planerna kan vi också utläsa hur elevhälsan ska delta i det främjande och förebyggande arbetet för det aktuella läsåret.

4.7 Bedömning

Vår bedömning är att det i allt väsentligt bedrivs ett främjande och förebyggande arbete mot kränkande behandling och diskriminering.

Vi konstaterar att skolenheternas planer mot kränkande behandling och diskriminering under läsåret 2023/2024 har följts upp och kontrollerats. Vi bedömer att det är angeläget att huvudmannen regelbundet följer upp och säkerställer att samtliga skolenheter har en uppdaterad och aktuell likabehandlingsplan samt att det bedrivs ett främjande och förebyggande arbete.

Elever involveras i framtagandet av planer mot kränkande behandling och diskriminering. Vi påtalar vikten av att elevernas deltagande anpassas efter deras ålder och mognad.

4.8 Systematiskt kvalitetsarbete

Enligt 4 kap. 3 § skollagen ska huvudmannen systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera resultaten och i förekommande fall vidta åtgärder. Inriktningen på kvalitetsarbetet ”ska vara de mål som finns för utbildningen”, till exempel att elever ska tillförsäkras trygghet och att kränkande behandling inte får förekomma.

Som framgår av avsnitt 4.3 har nämnden för utbildning, kultur och fritid under år 2023 erhållit tre delrapporteringar gällande misstänkta kränkningar i enlighet med ett ordförandeinitiativ¹⁶ om uppdrag kring redovisning och analys av befarade kränkningar. Vi har tagit del av delrapporteringarna, som avser läsåret 2022 samt vår- och höstterminerna 2023¹⁷, och noterar att dessa redogör för antalet kränkningar per skolform; det gäller förskola, grundskola, fritidshem och gymnasium. Av redovisningarna för grundskolan framgår bland annat antalet kränkningar på en övergripande nivå samt antalet kränkningar per skolenhet. Av den senaste delrapporten, som nämnden erhöll den 18 december 2023 och avser höstterminen 2023, framgår att 244 anmälningar har inkommit inom grundskolans verksamhet. Enligt delrapporten har 78 procent av de misstänkta kränkningarna utförts av pojkar, 20 procent av flickor och två procent av ej uppgett kön. Flest misstänkta kränkningar har ägt rum i kapprum/korridorer samt i lektionssalar. Delrapporten redogör inte för skillnader mellan kommunens skolenheter.

Nämnden har efter delredovisningen i december 2023 inte erhållit någon dokumenterad uppföljning av arbetet mot kränkande behandling. Enligt uppgift från sektorn för utbildning, kultur och fritid fick nämnden muntlig information om arbetet vid sammanträdet i januari 2024.

I intervju med skolchef och verksamhetschef för grundskola framkommer att nämnden en gång per kvartal ska erhålla dokumenterat uppföljning inom området kränkande behandling. Nämnden har dock, till följd av införandet av det nya webbaserade journal- och verksamhetssystemet, inte erhållit någon fördjupad uppföljning under det första halvåret av 2024. Nämnden kommer istället att erhålla två fördjupade uppföljningar under hösten 2024, enligt skolchef.

Intervjuat presidium bedömer att nämndens uppföljning i huvudsak ger god insyn i det arbete som bedrivs inom området kränkande behandling. Det finns dock, enligt presidiet, ett fortsatt behov att utveckla analysen och tydliggöra vilka åtgärder som behöver vidtas för att stärka arbetet. Utöver de fördjupade uppföljningarna erhåller nämnden myndighetsutskottets protokoll för kännedom. Som framgår av avsnitt 4.2 har nämndens myndighetsutskott delegerats ansvar att fullgöra vissa uppgifter för nämndens räkning, däribland inom området kränkande behandling. För myndighetsutskottets del innebär ansvaret att utskottet erhåller löpande information om antalet kränkningar, vilka åtgärder som har vidtagits och hur kränkningen har följts upp. Utskottet får också möjlighet att ställa frågor till varje enskilt kränkingsärende. Därutöver har utskottet utformat ett rullande schema för att månatligen träffa

¹⁶ UKFN 2023-03-14 § 58

¹⁷ UKFN 2023-04-18 § 82, 2023-09-05 § 148 och 2023-12-18 § 234

kommunens olika rektorer för dialog inom de ansvarsområdena som delegerats till utskottet.

4.9 Bedömning

Vår bedömning är att huvudmannen delvis bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete inom området kränkande behandling och diskriminering.

Vi bedömer att huvudmannens uppföljning och analys inte fullt ut motsvarar de behov av uppgifter som huvudmannen behöver för att kunna besluta om adekvata och riktade åtgärder av främjande och förebyggande karaktär för att motverka kränkande behandling.

Vi konstaterar emellertid att huvudmannen har för avsikt att följa upp arbetet mot kränkande behandling och diskriminering fyra gånger per år vilket vi bedömer är angeläget utifrån lagstiftarens krav på systematiskt kvalitetsarbetet.

Även resultatet på Skolinspektionens skolenkät är angeläget att följa upp och analysera. Svarefrekvensen bland undervisande lärare är däremot låg vilket försvårar möjligheten att dra adekvata slutsatser.

5 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om huvudmannen för utbildningen bedriver ett ändamålsenligt¹⁸ arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för utbildning, kultur och fritid i allt väsentligt bedriver ett ändamålsenligt arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi nämnden för utbildning, kultur och fritid att:

- tillse att all personal, d v s även icke pedagogisk personal såsom fastighetsskötare, vaktmästare och måltidspersonal, inom grundskolan "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt lag. (2 kap. 34 § 2 st. och 6 kap. 5 § SkoL).
- utveckla kvalitetsarbetet på huvudmannanivå vad gäller aggregerad uppföljning av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. (4 kap. 5-6 §§ SkoL och 3 kap. 20 § DiskrL). Detta för att t.ex. skapa underlag för eventuella beslut om åtgärder av främjande och förebyggande karaktär.
- verka för att öka svarsfrekvensen på Skolinspektionens skolenkät och analysera resultatet inom särskilt utvalda områden.

Datum som ovan

KPMG AB

Klara Engström
Verksamhetsrevisor

Joakim Nertyk
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.

¹⁸ Med ändamålsenligt menas att nämnden bedriver sin verksamhet i enlighet med de lagar, föreskrifter och regler som gäller för verksamheten samt i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer. De lagar, specifika lagrum och andra styrdokument som avses i denna granskning har redovisats ovan rubriken revisionskriterier.

Datum
2024-11-04

För kännedom till
Kommunstyrelsen
Socialnämnden
Kommunfullmäktige

Förstudie avseende arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen

KPMG har på uppdrag av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en förstudie avseende arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen.

Syftet med förstudien har varit att kartlägga rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vår samlade slutsats utifrån förstudiens syfte är att det i allt väsentligt har fastställts rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Kommunens revisorer beslutade den 4 november 2024 att överlämna ovan rubricerad rapport till kommunstyrelsen och socialnämnden för kännedom.

KOMMUNENS REVISORER

Ingegerd Helén
Ordförande

Marcus Tonell
Vice ordförande



Förstudie avseende arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ-och familjeomsorgen

Rapport

Härryda kommun

KPMG AB

2024-10-24

Antal sidor 11



Härryda kommun

Förstudie avseende arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ-och familjeomsorgen

2024-10-24

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	3
2.2	Metod	4
3	Resultat av förstudien	5
3.1	Styrdokument	5
3.2	Ansvarsfördelning	6
3.3	Riktlinjer, rutiner och mål	6
3.4	Undersökningar och arbetsförhållanden	8
3.5	Uppföljning och återrapportering	9
4	Samlad slutsats	11

1 Sammanfattning

KPMG har av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en förstudie avseende arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen.

Syftet med förstudien har varit att kartlägga rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vår samlade slutsats utifrån förstudiens syfte är att det i allt väsentligt har fastställts rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Bakgrunden till vår samlade slutsats är att förstudien visat att det finns rutiner och riktlinjer som har formaliserats genom ett övergripande årshjul som fastställts av personalfunktionen. Därtill finns kompletterande lokala årshjul med verksamhets specifika tillägg. Ytterligare finns en tydlig ansvarsfördelning av arbetsmiljöuppgifterna genom en skriftlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet till chefer på olika nivåer.

Vi noterar att det sker undersökningar av arbetsmiljön löpande under året utifrån fastställt årshjul, exempelvis i samband med arbetsplatsträffar, enkäter och medarbetarsamtal. Vi konstaterar att det ytterligare sker löpande riskbedömningar i samverkansgrupperna vid behov, exempelvis vid organisationsförändringar. Utifrån identifierade risker skapas handlingsplaner. Vid intervjuer framkom att uppföljning av åtgärder kan förbättras och ske mer systematiskt. Samtidigt uppges av intervjuade att arbetet fungerar tillfredställande.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp minst två gånger per år och rapporteras till kommunstyrelsens ekonomiutskott. Socialnämnden erhåller även återrapportering vid behov. Det sker dock ingen formell återrapportering till kommunstyrelsen som är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet.

Vi noterar att det saknas fastställda mål som systematiskt kan följas upp. Vi konstaterar dock att enheter inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen har formaliserat fokusområden och strategier som innefattar arbetsmiljön.

Utifrån syftet med förstudien och det resultat som framkommit ser vi att det inte föreligger någon väsentlig revisionsrisk som medför ett behov av att genomföra fördjupad granskning avseende arbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgens arbetsmiljö.

2 Bakgrund

KPMG har av Härryda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en förstudie avseende arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

En god arbetsmiljö är grundläggande för att kommuner ska kunna bedriva bra verksamheter och på så sätt kunna fortsätta attrahera, utveckla och behålla kompetens. Det handlar inte bara om att hantera risker och utmaningar, utan också om att fokusera på det som är bra. Friska och hälsosamma arbetsplatser där många vill jobba är viktigt för en effektiv verksamhet med god kvalitet. Att prioritera arbetsmiljöarbetet gör kommuner till attraktiva arbetsgivare och är en strategi för att möta välfärdens kompetensutmaning.

Av Arbetsmiljöverkets nationella statistik (senast tillgänglig år 2021) framgår att det skett en stor ökning av antalet arbetssjukdomar, där organisatoriska och sociala faktorer utgör 12 % av de totala antalet anmälningar. Branschgruppen vård och omsorg samt sociala tjänster stod för störst andel där orsaker ofta handlar om hög arbetsbelastning samt problem i relationerna på arbetsplatsen, vilket kan innefatta kränkningar, mobbning, utfrysning och trakasserier.

Kommunens revisorer har mot bakgrund av ovan beslutat att genomföra en förstudie avseende äldreomsorgens och individ- och familjeomsorgens arbetsmiljöarbete, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med förstudien har varit att kartlägga rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Förstudien har omfattat följande frågeställningar:

- Finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö?
- Finns det riktlinjer och rutiner för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Finns det mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
 - Ges medarbetare möjlighet att delta i arbetet med att ta fram mål?
- Beaktas organisatoriska och sociala aspekter beaktas i de riskanalyser som görs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
 - Vilka risker har verksamheterna identifierat avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön under 2023 och 2024?

2024-10-24

- Vilka åtgärder har vidtagits utifrån identifierade risker?
- Ges medarbetare möjlighet att vara delaktiga vid framtagande av riskanalyser?
- Vilka rapporteringssystem och rutiner finns för uppföljning av såväl arbetsskador och tillbud som brister/missförhållanden i verksamheten?
- Vilken uppföljning/återrapportering erhåller kommunstyrelsen?

Förstudien har avgränsats till att omfatta arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen. Övriga verksamheter inom socialnämndens ansvar omfattas inte av förstudien.

Inom ramen för förstudien kommer, beaktat förstudiens karaktär och omfattning, inga rekommendationer att ställas till ansvarig nämnd. Förstudien är ett kunskapsunderlag för revisorerna i det fortsatta granskningsarbetet. Däremot kommer förstudien redovisa risker som identifieras under projektet. Riskerna ligger till grund för slutsatsen om det finns behov av ytterligare granskningsåtgärder.

2.2 Metod

Förstudien har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer med berörda tjänstepersoner.

Intervjuer har genomförts med:

- Personalchef
- Sektorchef för socialtjänst
- Verksamhetschef för vård och omsorg
- Verksamhetschefer för individ- och familjeomsorg
- Enhetschefer inom vård och omsorg
- Enhetschefer inom individ- och familjeomsorg

Rapporten är faktakontrollerad av samtliga intervjuade.

3 Resultat av förstudien

3.1 Styrdokument

Arbetsmiljöpolicy

Härryda kommun arbetsmiljöpolicy antogs av kommunstyrelsen 2018-04-01. Av arbetsmiljöpolicy framgår målet med arbetsmiljöarbetet. Målet är att alla anställda ska känna glädje att gå till sitt arbete och ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv där varje medarbetare får utrymme att utvecklas och bidra till verksamhetsutveckling utifrån sin roll och förutsättningar. Ytterligare beskrivs i policyn vad som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket är:

- Främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden
- Förebygga och åtgärda risker i arbetsmiljön
- Anordna anpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering
- Arbeta med likabehandling och motverka kränkande särbehandling och trakasserier
- Integrerat arbeta med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen.

Av policyn framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska präglas av att chefer, medarbetare och skyddsombud samverkar och drar nytta av varandras kunskaper, erfarenheter och idéer. På så sätt uppkommer delaktighet som ger möjlighet till påverkan på arbetsmiljön.

Personalpolitiska programmet

I kommunen finns ett personalpolitiskt program. Programmet är ett resultat av samtal om vilka förhållningssätt som ska finnas på arbetsplatserna i Härryda. Programmet är uppbyggt kring tre grundperspektiv; Medarbetarskap, ledarskap samt kommunikation och samverkan. I dessa beskrivs de förhållningssätt som ska genomsyra organisationen.

Samverkansavtal

Inom Härryda kommun finns ett samverkansavtal. Målet med samverkansavtal är att den kommunala verksamheten ska ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är både en rättighet och skyldighet för alla anställda.

Samverkanssystemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. Medarbetarens inflytande är basen för samverkanssystemet. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet. Arbetsplatsträffarna ska vara regelbundna och en årlig planering av arbetsplatsträffar bör ske. På övriga nivåer i organisationen sker

samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper/råd. Syftet med samverkansgrupperna är att de ska utgöra forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där alla parter har gemensamt ansvar för att ta upp frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Inom socialtjänsten finns sektorråd, verksamhetsråd och enhetsråd.

3.2 Ansvarsfördelning

Personalfunktionen är kommunens centrala resurs för personalfrågor. Huvuduppgifterna är att genom ett konsultativt arbetssätt stödja chefer i personalfrågor. Funktionen ska se till att kommunen som arbetsgivare följer lagar, avtal och policys inom området, samt följer upp och kontrollerar bland annat sjukfrånvaron. Funktionen arbetar även med att förebygga ohälsa, genom att arbeta med verksamhetsutveckling och arbetslagsutveckling samt med rehabilitering av medarbetare. Kommunens gemensamma bemanningsenhet är placerad inom personalfunktionen.

I arbetsmiljöpolicyn beskrivs att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och att arbetsuppgifter kopplat till arbetsmiljöarbetet ska fördelas. I Härryda kommun fördelas arbetsuppgifterna från kommunstyrelse till kommundirektör och vidare ut i organisationen. En arbetsfördelning av uppgifterna inom arbetsmiljöarbetet ska finnas inom varje sektor. Där klarläggs förhållanden så att:

- Alla förstår sin roll och uppdrag
- Alla kan ta sitt ansvar
- Alla har nödvändiga kunskaper och befogenheter

KPMG har fått ta del av uppgiftsfördelningen av arbetsmiljöarbetet till de olika cheferna, från kommundirektör, sektorchef, verksamhetschef och enhetschef. Uppgiftsfördelningen visar vilket ansvar den enskilde chefen har inom arbetsmiljö. Av intervjuer framgår att uppgiftsfördelningen upplevs tydlig.

3.3 Riktlinjer, rutiner och mål

Mål

I intervjuer beskrivs att Härryda kommun har övergripande mål för arbetsmiljöarbetet i flertalet dokument, till exempel i kommunens arbetsmiljöpolicy och det personalpolitiska programmet. Målen är dock inte samlade eller uppföljningsbara.

Av intervjuer framgår att vissa verksamheter inom socialtjänsten har valt att fokusera på områden kring arbetsmiljö. Exempelvis har verksamheten barn och familj tagit fram strategier för en god arbetsmiljö. Under 2022–2024 arbetar respektive enhet med den gemensamma strategin med sammanfattande punkter, som har utarbetats gemensamt i olika grupper. I strategin beskrivs olika metoder för att följa upp strategin, exempelvis

2024-10-24

att följa sjukfrånvaron, personalomsättning och trivsel på arbetsplatsen. Strategin tas upp och diskuteras under arbetsplatsträffarna (APT).

Ytterligare exempel finns inom vård och omsorg som kartlägger sjukfrånvaron, där målet är att sjukfrånvaron ska minska. Sjukfrånvaron följs upp i verksamhetssystemet Stratsys. Ytterligare har vård och omsorg ett fokusområde gällande attraktiv arbetsgivare. Av intervjuer framgår att medarbetare exempelvis har delats in i olika grupper för att diskutera attraktiv arbetsgivare och hur det kan uppnås. Detta sker exempelvis på APT.

Rutiner och riktlinjer

Personalfunktionen har tagit fram ett övergripande årshjul för att strukturera det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Årshjulet specificerar fokusområden, aktiviteter och en ungefärlig tidsplan för genomförande. Exempelvis framgår att en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i januari och att en medarbetarenkät genomförs i september-oktober.

Årshjulet anger att APT ska ske kontinuerligt. Enligt intervjuer är arbetsmiljöarbetet alltid en del av dagordningen på APT. En intervjuad beskriver att deras enhet prioriterar arbetsmiljö genom att placera punkten om arbetsmiljö först på dagordningen, för att säkerställa att den alltid hinns med.

I årshjulet framgår vidare att samverkansgrupper och skyddskommitté ska vara en del av det löpande arbetsmiljöarbetet, i likhet med det som står i samverkansavtalet. Samverkansavtalet och årshjulet beskriver även att medarbetarsamtal ska genomföras årligen. Vidare vad som framgår i årshjulet beskrivs ytterligare i sektion 3.4.

Av intervjuer framgår att lokala årshjul har utvecklats baserat på det övergripande årshjulet, med verksamhetsspecifika tillägg. Ytterligare framgår att intranätet IDA innehåller alla nödvändiga rutiner, mallar och policys för stöd av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.3.1 Slutsats

Vi noterar att det finns styrdokument som fokuserar på det systematiska arbetsmiljöarbetet, där övergripande mål har fastställts. Det saknas dock fastställda mål som kan bryta ner och följas upp systematiskt. Vid intervjuer framgår att verksamheter på eget initiativ har identifierat fokusområden och utvecklat strategier för arbetsmiljöarbetet, där medarbetare också har varit involverade.

Vi noterar att det finns en tydlig ansvarsfördelning av arbetsmiljöuppgifterna genom en skriftlig uppgiftsfördelning för cheferna. Vi konstaterar att rutiner och riktlinjer har formaliserats genom ett övergripande årshjul som fastställts av personalfunktionen. Därtill finns kompletterande lokala årshjul med verksamhetsspecifika tillägg.

3.4 Undersökningar och arbetsförhållanden

3.4.1 Medarbetarundersökningar, skyddsronder och riskanalyser

En medarbetarenkät skickas ut vartannat år och görs i hela kommunen, med fokus på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Det år som inte medarbetarenkäten skickas ut, kompletterar sektorn för socialtjänst med en förenklad enkät avseende hållbart medarbetarengagemang. Utifrån enkäten som skickas ut till hela kommunen sammanställer sektorn för socialtjänst ett medelvärde på frågorna. Vid intervjuer framgick att om en enhet har för lågt medelvärde ska en handlingsplan upprättas, med hjälp av personalenheten.

Av det kommunövergripande årshjulet framgår att fysisk och digital skydds rond genomförs varje år. I bilagan "Digital och fysisk arbetsmiljö rond - Sektorn för socialtjänst kortinfo"¹ framgår att sektorn för socialtjänst arbetar med en gemensam enkät avseende den digitala och fysiska arbetsmiljön, som metod för skydds rond och systematisk uppföljning. Enkäten besvaras av chef tillsammans med skyddsombud, alternativt på APT tillsammans med medarbetare. Diskussion och information på APT sker i november - januari. Svar utifrån diskussionerna skickas in genom en enkät. I mars-april sker analys och framtagande av åtgärder på enheten. Bedömning och värdering av vilka riskkällor som kan leda till risk för ohälsa eller olycksfall samt upprättande av eventuella handlingsplaner är chefens ansvar. Löpande under året sker genomförande av åtgärder per enhet. I september – oktober sker uppföljning av åtgärder på APT.

I intervjuer uppges att riskanalyser utifrån arbetsmiljö görs vid förändringar i verksamheterna eller vid behov. Det sker därmed löpande riskbedömningar i enhetsråden samt verksamhetsråden. Utöver det kan risker även identifieras vid uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (se sektion 3.5). Av intervjuer framgår att berörda medarbetare är involverade vid framtagande av riskanalyser. Om det kommer fram att riskanalysen utger en hög risk, tas handlingsplaner fram. I intranätet IDA förekommer mallar för hur riskanalyserna ska utföras samt mallar för handlingsplaner.

Av intervjuer framgår att uppföljning av identifierade risker kan ske på olika sätt. I de flesta fall tas riskerna upp på APT eller enhetsråd. Om riskerna sträcker sig över hela verksamheten sker uppföljning på verksamhetsråden. Det blir därmed en avvägning när och vart det ska tas upp. Av intervjuer framgår att uppföljning alltid är ett förbättringsområde, där exempelvis tätare och mer strukturerat arbete kan vara till nytta. Det finns inte en rutin på hur åtgärder av risker och riskanalys ska följas upp på ett systematiskt sätt. Samtidigt framkom i intervjuer att uppföljningsarbetet upplevs fungera tillfredställande.

¹ 2024-03-21

3.4.2 Incidentrapportering

Systemet Stella används som rapporteringssystem av arbetsskador, tillbud och avvikelser. Av intervjuer uppges att på intranätet IDA finns information till medarbetare hur användning av systemet Stella fungerar, hur man loggar och fyller i tillbud eller arbetsskador, samt vilka åtgärder cheferna ska vidta. Ytterligare framkom att användning av systemet tas upp vid introduktion för nyanställda.

Vid rapportering av tillbud, arbetsskador och avvikelser informeras cheferna, som därefter dokumenterar åtgärder. Tillbud och arbetsskador sammanställs två gånger per år, per verksamhet. Av statistiken framgår att 154 ärenden rapporterats under perioden 2024-01-01 – 2024-09-02 inom sektorn för socialtjänst. Vid intervjuer framgår att det finns risk för stort mörkertal. Därmed blir det viktigt att cheferna lyfter upp det i exempelvis APT, något som samtliga intervjuade betonar.

3.4.3 Slutsats

Vi noterar att det sker undersökningar av arbetsmiljön löpande under året utifrån fastställt årshjul, exempelvis i samband med arbetsplatsträffar, genom enkäter och medarbetarsamtal.

Vi konstaterar att riskanalyser görs löpande i samband med förändringar. Utöver det kan risker även identifieras vid uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av intervjuer framgår att berörda medarbetare är involverade vid framtagande av riskanalyser. Av intervjuer framgår att uppföljning av identifierade risker kan ske på olika sätt, men följs ofta upp på APT, enhetsråd eller verksamhetsråd. Dock framkom att tätare eller mer strukturerat arbete kan vara till nytta då det inte finns en systematisk rutin för hur risker ska följas upp. Samtidigt framkom i intervjuer att uppföljningsarbetet upplevs fungera tillfredställande.

Vi noterar att rapporteringssystemet Stella används för uppföljning av såväl arbetsskador och tillbud som brister i verksamheten. Av intervjuer framgår en risk för mörkertal, och därmed vikten av att lyfta upp användningen av systemet på exempelvis APT.

3.5 Uppföljning och återrapportering

I dokumentet "Rutin för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete"² beskrivs att arbetsgivaren ska göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Syftet med detta är att undersöka och säkerställa att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten och att arbetet bedrivs så som föreskrifterna kräver. Uppföljningen ska även säkerställa att risker identifieras, handlingsplaner dokumenteras,

² Beslutad av personalfunktionen 2021-03-02

2024-10-24

risker undanröjs och att arbetsmiljöarbetet olika delar hänger ihop. Ytterligare beskrivs att vid uppföljningen blir det möjligt att identifiera brister samt styra arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning ska årligen genomföras dels genom en enkät, dels genom en undersökning av nyckeltal. Personalfunktionen ansvarar för framtagandet, tidsplanen och genomförandet av enkätundersökningen, samt framtagande och analys av nyckeltal. Enkäten besvaras av samtliga enhetsråd där både arbetsgivarrepresentanter och skyddsombud deltar. Enkäten utvärderar hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i respektive enhet och organisationsnivå. Enhetsråden tar beslut om eventuella åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet på enheten. Resultatet av enhetsrådets enkäter sammanställs och presenteras för respektive verksamhetsråd. Därefter besvarar verksamhetsråden enkäten och utvärderar hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i verksamheten. Detta sker även i sektorsråden, som sedan presenteras för central samverkansgrupp. Personalfunktionen presenterar resultatet av undersökningen för kommunstyrelsens ekonomiutskott. Av intervjuer framgår att löpande rapportering kring det systematiska arbetsmiljöarbetet görs främst till ekonomiutskottet. Personalchefen rapporterar minst två gånger per år och redovisar kring arbetsmiljöfrågor.

Av årsplan för socialnämnd 2024³ anges att förvaltningen ska informera om personalstatistik inom sektorn för socialtjänst. Av protokollsgranskning⁴ framgår att personalchef informerat om personalstatistik så som sjuktal, sysselsättningsgrad och pensionsavgångar gällande personal inom sektorn för socialtjänst. Av intervjuer framgår att nämnden får information vid behov och identifierade risker. Exempelvis framkom av protokollsgranskning⁵ och intervjuer att nämnden har erhållit information angående personalsituation på enheterna utredning och skydd samt barn och familj, då personalomsättningen varit hög.

3.5.1 Slutsats

Vi noterar att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet presenteras till kommunstyrelsens ekonomiutskott. Det sker dock ingen formell återrapportering till kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet. Ytterligare sker löpande rapportering kring det systematiska arbetsmiljöarbetet till ekonomiutskottet av personalchefen. Av protokollsgranskning framgår ytterligare att personalchefen har informerat socialnämnden om personalstatistik så som sjuktal. Socialnämnden erhåller även återrapportering vid behov.

³ Noterad av nämnden 2024-01-10 § 8,

⁴ 2024-03-20

⁵ 2024-04-10

4 Samlad slutsats

Syftet med förstudien har varit att kartlägga socialnämndens rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vår samlade slutsats utifrån förstudiens syfte är att det i allt väsentligt har fastställts rutiner avseende styrning, uppföljning och kontroll gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån syftet med förstudien och det resultat som framkommit ser vi att det inte föreligger någon väsentlig revisionsrisk som medför ett behov av att genomföra någon fördjupad granskning avseende arbetet inom äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgens arbetsmiljö.

Datum som ovan

KPMG AB

Liz Gard

Certifierad kommunal revisor

Amalie Christensen

Verksamhetsrevisor

Ludwig Reismer

Certifierad kommunal revisor

Kvalitetssäkrare

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.

2024-11-08

Synpunktsrunda Läns-gemensam rutin för SIP, Samordnad individuell plan

Ett svar lämnas från respektive kommun. Ett svar lämnas från respektive förvaltning eller omnämnd ansvarig, samt från respektive samordningsråd inom Västra Götalandsregionen. Ett svar lämnas från respektive delregionalt vårdsamverkansområde, samt från utsedd ansvarig för Millennium.

Fråga 1-3 avser obligatorisk information. Formuläret är därefter uppdelat utifrån de rubriker och underrubriker som återfinns i styrdokumentet. I slutet finns också möjlighet att lämna övriga synpunkter, exempelvis medskick inför implementering. Om ni inte har några synpunkter - ange detta under övriga synpunkter.

Svar lämnas senast den 29 november 2024.

1. Ange kommun/förvaltning/SOR/delregionalt samverkansområde

Härryda Kommun

2. Namn och mailadress till kontaktperson

Niclas Sjöström, niclas.sjostrom@gmail.com

3. Svarsdatum

241108

4. Inledning

5.1 Västra Götaland omfattar begreppet SIP tre delar

SIP-processen är det övergripande men i rutinen står det som en av de tre delarna. Behöver förtydligas att SIP-processen är övergripande genom alla steg.

6.Huvudansvarig för SIP

7.Närstående

8.Huvudmän och verksamheter med ansvar för SIP

9.Process Samordnad individuell plan, SIP

Stycket blir väldigt långt med mycket text. Det är mycket text som är generell. Vi skall alla redan arbeta med god och nära vård och personcentrering, en del av texten blir överflödigt gällande fokusförflyttningen. Detta gäller även första bilden, behövs inte visa hur det varit.

10.Information och samtycke - Information till den enskilde och närstående

Viktigt att det även framgår möjlighet att få information via tolk.

11.Information och samtycke – Samtycke

Samtycke under SIP-processen behöver också ha ett samtycke, för att möjliggöra processen olika steg. Kan man ändra i meningen så att det innefattar hela SIP-processen, blir det mer tydligt.

12.Information och samtycke - Samtycke för barn och unga under 18 år

Formalia: I sista meningen, ändra föräldrar till vårdnadshavare för att ha samma kontext och möjliggöra att rutinen gäller i alla olika fall.

13.Information och samtycke - Om den enskilde inte lämnar samtycke

14.SIP-processens struktur och steg

Bilden är otydlig. Uppföljande steget bör alltid vara innan avslut. SIP-processen avslutas aldrig utan uppföljning.

15.Upptäck och bedöm behov av SIP

16.Upptäck och bedöm behov av SIP - Behov

17.Upptäck och bedöm behov av SIP - Exempel på när SIP kan behövas

18.Förbered

Det benämns i texten gällande övergripande mål men plötsligt pratar man om delmålen i texten. Det är viktigt att tydliggöra att delmålen tas fram under SIP-mötet och fortsatt i SIP-processen.

19.Kalla/Bjud in till SIP-möte - Berörda aktörer

Det står om IT-tjänst och hur man bjuder in under rubriken. Det bör vara en extra rubrik för att vara tydlig i texten. IT-tjänsten har inget att göra med de berörda aktörerna.

20.Kalla/Bjud in till SIP-möte - SIP-processen ska starta utan dröjsmål

Att benämna ”inom ett par dagar” och ”i rimlig tid” öppnar för mycket tolkning. Risken finns att olika aktörer tolkar detta olika och det finns risk att den enskilde drabbas av en försenad SIP-process.

21.Kalla/Bjud in till SIP-möte - Dokumentation i SIP-kallelse

22.Kalla/Bjud in till SIP-möte - Dokumentation av SIP

23.Kalla/Bjud in till SIP-möte - Digitalt möte

Rubriken borde vara ”Mötesform”. Mötet kan genomföras fysiskt, digitalt eller hybrid. Det är den enskilde eller dess företrädare som bestämmer mötesformen.

24.Genomför SIP-möte och upprätta SIP

25.Uppföljning SIP

26.Avsluta

Sista meningen i punktlistan gällande att starta en ny process ska strykas (inhämtning av nytt samtycke), den har inget att göra med steget avsluta.

27.SIP vid in- och utskrivning från slutna hälso- och sjukvård

28.Övriga synpunkter (inkl. medskick till implementering, ”Inga synpunkter” eller annat)

2024-09-20

Dnr: 1.1.1.2-2024-12571

Redogörelse för tillämpning av kriterier för fördelning av reviderat länstal oktober 2024

Inledning

I regleringsbrevsuppdrag 7, Anvisning av nyanlända till kommuner, framgår att om behovet för 2024 eller 2025 ändras ska det nya antalet och fördelningen per län redovisas så fort som möjligt. Nedan förslag på nytt antal nyanlända som under 2024 ska omfattas av anvisningar till kommuner enligt bostättningslagen (2016:38) och bostättningsförordningen (2016:39), samt dess fördelning på länsnivå, sker utifrån att nuvarande gällande tal på antal nyanlända som ska omfattas av anvisningar till kommuner på 18 800 inte räcker till.

Beräkning av förslag på reviderat länstal - oktober

Det reviderade förslaget på länstal för 2024 är 21 700. Länstalet består av sex delmängder varav delmängd 1-3 redovisades den 11 juni 2024 medan delmängd 4-6 är tillagda i det nya förslaget på länstal 2024.

1. Nyanlända som är registrerade och vistas vid Migrationsverkets anläggningsboenden, kvotflyktingar samt personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet som 2024-06-01 bodde i Migrationsverkets anläggningsboenden, har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring samt inte har anvisats kommun för ordnande av boende enligt LMA. Behovet uppgår till 2 800 anvisningar.
2. Personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet som 2024-06-01 bodde i kommunala boenden och har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under innevarande år. Behovet uppgår till 15 164 anvisningar.
3. Personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet som 2024-06-01 bodde i eget boende men som väntas ha behov av anvisning samt har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under innevarande år. Behovet uppgår till 836 anvisningar.
4. Delmängd 4 (732) utgörs av personer med tillfälligt skydd enligt massflyktdirektivet som 2024-09-16 bodde i kommunala boenden och har beviljats ett uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring under innevarande år. I den här gruppen ingår

personer som 2024-06-01 hade ett öppet ärende enligt massflyktsdirektivet och som idag har fått ett beviljat uppehållstillstånd eller där ärendet fortfarande är öppet. Här ingår även de personer som var utresta 2024-06-01 men har ett giltigt uppehållstillstånd idag enligt massflyktsdirektivet. En delmängd av dessa har redan återvänt och för resterande del görs antagandet att de återvänder innan kalenderårets slut.

5. Delmängd 5 (1 072) utgörs av ett buffertgolv på 4 platser per kommun för de kommuner som totalt har anvisats minst 4 personer enligt LMA under åren 2022-2024. Hänsyn har tagits till de kommuner som har haft anvisningsavbrott under 2024. Avdrag har gjorts på buffertplatserna per kommun motsvarande avbrott som uppgår till max 4 platser.
6. Delmängd 6 (1 096) utgörs också av en buffert men där har buffertplatserna fördelats mellan kommunerna beroende på antalet anvisade per kommun enligt LMA under åren 2022-2024, dvs. varje kommun har tilldelats en proportionerlig del.

Sammanställningen för grupp 2-6 använder kommundata i beräkning av länstalen. Varje kommun får ett beräknat värde och summan av kommunernas värden per län ligger till grund för respektive läns länstal.

Anvisning till samma kommun

För att möjliggöra att personerna i grupp 2 och grupp 4 som anvisats enligt LMA till kommunala boenden i första hand ska kunna anvisas till samma kommun enligt bosättningsförordningen, baseras fördelningen på hur dessa personer var fördelade 2024-06-01 respektive 2024-09-20.