



Granskning av grundskolans måluppfyllelse

Rapport

Vimmerby kommun

KPMG AB

2024-02-26

Antal sidor 16



Vimmerby kommun
Granskning av grundskolans måluppfyllelse

2024-02-26

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Kunskapsresultat	5
3.2	Resursfördelning	7
3.3	Särskilt stöd	9
3.4	Systematiskt kvalitetsarbete	13
4	Samlad bedömning och rekommendationer	15

1 Sammanfattning

KPMG har av Vimmerby kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska om barn- och utbildningsnämndens styrning av grundskolan är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att barn- och utbildningsnämndens styrning av grundskolan i allt väsentligt är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen.

I det följande redovisas våra bedömningar och rekommendationer kopplat till revisionsfrågorna.

Revisionsfråga	Bedömning:	Rekommendationer
	<ul style="list-style-type: none"> • Ja • I allt väsentligt • Delvis • Nej 	<p>Utifrån resultat av vår granskning rekommenderar vi barn- och utbildningsnämnden att:</p>
Revisionsfråga	Bedömning: I allt väsentligt	Rekommendationer
<p>Fördelas resurser till skolenheterna med hänsyn till elevernas olika förutsättningar och behov?</p>	<p>Barn- och utbildningsnämnden har beslutat om en resursfördelningsmodell som beaktar skolenheternas socioekonomiska struktur. Om oplanerade behov uppstår kan resurser informellt omfördelas mellan enheter. Huruvida modellen i tillräckligt hög grad beaktar elevernas olika förutsättningar är inte säkerställt och ska kontinuerligt följas upp.</p>	<p>- efter att konsekvenserna av den nya resurstilldelningsmodellen blivit tydliga utvärdera och vid behov justera resursfördelningsmodellen.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: I allt väsentligt	Rekommendationer
<p>Får elever i behov av särskilt stöd, det stöd som de behöver?</p>	<p>I intervjuer ger respondenterna en i huvudsak samlad bild av att elever i behov av särskilt stöd får det. Det kan dock brista i form och omfattning, t.ex. vad gäller studiehandledning. Det har i granskningen inte framkommit strukturella brister.</p>	<p>- följa upp att det vid varje skolenhet finns en samlad elevhälsa som arbetar främst förebyggande och hälsofrämjande.</p>

Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
<p>Bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån kunskapsmålen för utbildningen?</p> <p>- Vidtas åtgärder om det finns brister i verksamheten?</p>	<p>Vi bedömer att det är en brist att nämnden i egenskap av huvudman inte beslutar om huvudmannens dokumenterade systematiska kvalitetsarbete. Beslut fattas inte heller om uppföljning av "särskilt utvalda områden". Vi bedömer vidare att det finns brister i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete vad gäller analys av kunskapsresultaten så att orsaker kan identifieras, vilken i sin tur ska ligga till grund för identifikation av lämpliga åtgärder att vidta på rätt nivå.</p> <p>I granskningen har inte framkommit att nämnden brustit vad gäller att vidta åtgärder för att eliminera identifierade brister. Vi ser positivt på att huvudmannen har för avsikt att göra en särskild uppföljning av rektorernas förutsättningar att besluta om särskilt stöd.</p>	<p>- stärka styrningen av det systematiska kvalitetsarbetet genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - besluta om huvudmannens dokumenterade uppföljning inom ram för det systematiska kvalitetsarbete. - besluta om inriktning av kvalitetsarbete genom särskilt utvalda områden. - säkerställa att det systematiska kvalitetsarbetet ger nämnden adekvat underlag för att i dialog med budgetberedningen verka för att resurser som motsvarar behoven avsätts till nämndens verksamhet.

2 Bakgrund

KPMG har av Vimmerby kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska om barn- och utbildningsnämndens styrning av grundskolan är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Revisorerna ser i sin risk- och väsentlighetsbedömning att brister i nämndens styrning kan få negativa konsekvenser på elevernas förutsättningar att nå målen och därmed på deras möjligheter att bli behöriga till gymnasieskolan.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om nämndens styrning av grundskolan är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen. I rapporten ska kunskapsresultaten i kommunens grundskolor, utifrån tillgänglig offentlig statistik, under de senaste åren översiktligt redovisas och jämföras med rike, kommungrupp och eventuellt andra aggregerade uppgifter.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Fördelas resurser till skolenheterna med hänsyn till elevernas olika förutsättningar och behov?
- Får elever i behov av särskilt stöd, det stöd som de behöver?
- Bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån kunskapsmålen för utbildningen?
 - Vidtas åtgärder om det finns brister i verksamheten?

Granskningen avser barn- och utbildningsnämnden och avgränsas till grundskolan.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen utgörs revisionskriterierna av:

- kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §,
- skollagen (2010:800) 2 kap 8 b §, 3 kap. 8 § 3 st., 4 kap. 3-6 och 7 §§, och
- tillämpbara interna regelverk, policyer och beslut.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- dokumentstudier av Skolinspektionens skolenkät och interna styrdokument, protokoll, riktlinjer, rutiner, uppföljningar, kvalitetsarbete med mera.
- intervjuer har genomförts med barn- och utbildningsnämndens ordförande, förvaltningschef tillika skolchef, verksamhetschef grundskola, kvalitetssamordnare, urval av grundskolans rektorer, lärare och representanter för elevhälsan.

Rapporten är faktakontrollerad av förvaltningschefen

3 Resultat av granskningen

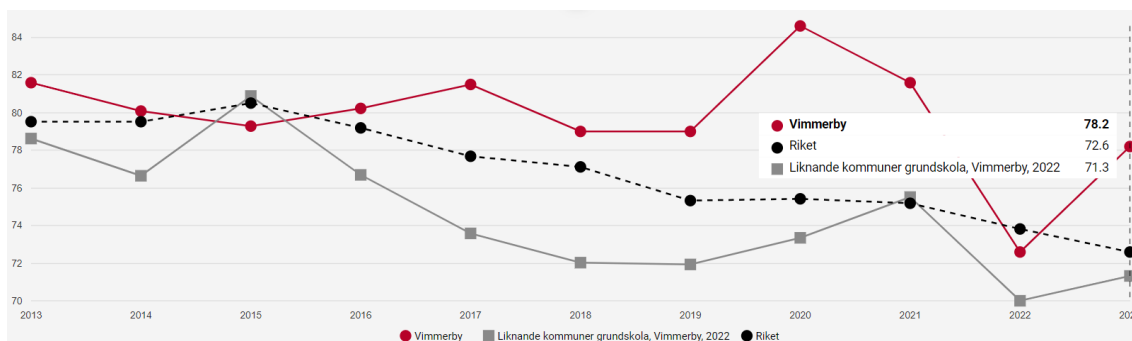
3.1 Kunskapsresultat

Nedan ser vi andel elever godkända i alla ämnen efter årskurs 6 för läsåret 2022/2023. Uppgifterna gäller hemkommunen dvs måluppfyllelsen för samtliga barn som är folkbokförda i Vimmerby kommun oavsett var de har studerat.

Andel som uppnått kunskapskraven i alla ämnen (%)	
Vimmerby	78,2 %
Kommungrupp ¹	68,4 %
Mest lika kommuner ²	71,3 %
Riket	72,6 %

Kolada, SKR

Grafen nedan visar hur utvecklingen har sett ut de senaste tio åren. Vi får beakta att det totala elevantalet i Vimmerby kommun är förhållandevis lågt och att resultatet därför kan variera betydligt mellan åren.



Vi konstaterar att måluppfyllelsen i Vimmerby kommun de senaste åtta åren, med undantag för 2022, har legat över genomsnittet i riket och i de kommuner som är mest lika Vimmerby inom område grundskola.

¹ Landsbygdskommun, ej nära större stad

² klippan, Mönsterås, Nybro, Sjöbo, Säter, Timrå och Tomelilla

Vimmerby kommun

Granskning av grundskolans måluppfyllelse

2024-02-26

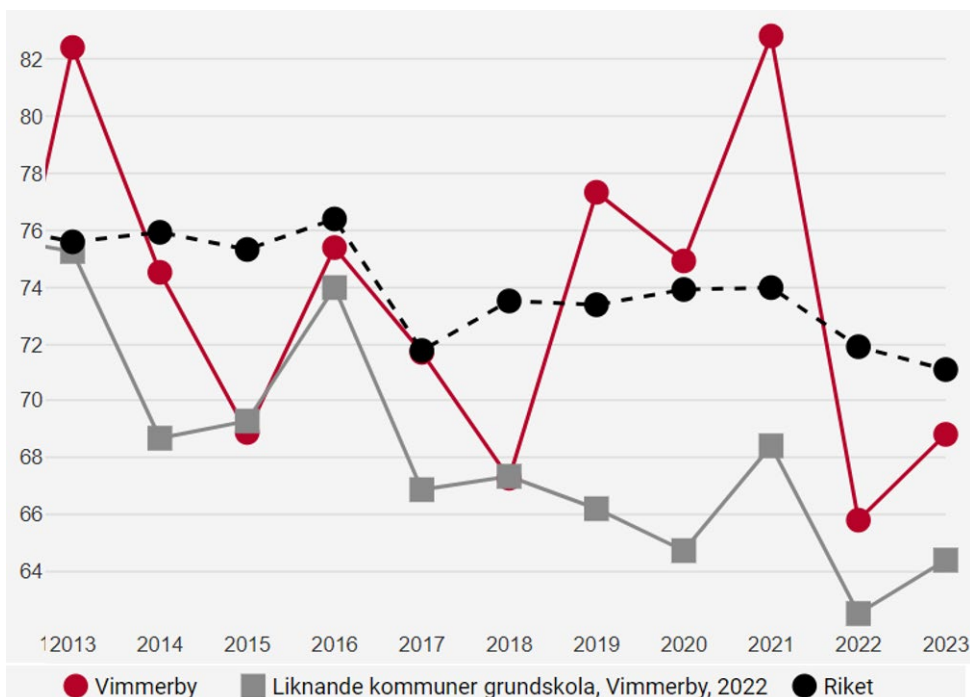
Nedan ser vi kunskapsresultaten (andel elever godkända i alla ämnen, andel elever behöriga till yrkesprogram och genomsnittligt meritvärde) efter årskurs 9 för läsåret 2022/2023.

	Andel som uppnått betygskriterierna i alla ämnen (%)	Andel behöriga till yrkesprogram (%)	Genomsnittligt meritvärde, kommunala skolor
Vimmerby	68,8 %	93,0 %	215,8
Mest lika kommuner	64,4 %	79,9 %	207,3
Kommungrupp	68,5 %	80,1 %	210,6
Riket	71,1 %	83,7 %	223,6

Kolada, SKR

Måluppfyllelsen i Vimmerby kommun var efter läsåret 2022/2023 i förhållande till mest lika kommuner och kommungrupp högre. Andelen elever som blev behöriga till gymnasieskolans yrkesprogram var särskilt hög. I förhållande till kommunens socioekonomiska struktur översteg den faktiska måluppfyllelsen ett modellberäknat värde. Förhållandet var det motsatta för andel elever som uppnådde samtliga betygskriterier och genomsnittligt meritvärde.

Tabellen nedan visar hur andelen elever i årskurs 9 som har uppnått betygskriterierna i alla ämnen har förändrats under de senaste elva åren.



3.2 Resursfördelning

Kommuner ska, enligt 2 kap. 8 b § skollagen, fördela resurser efter elevers olika förutsättningar och behov. Hur detta görs avgörs av respektive kommun utifrån rådande förutsättningar, till exempel skolstruktur och befolkningsstruktur.

I Skolverkets statistik (Siris), som bygger på uppgifter som kommunerna lämnar till SCB, framgår att genomsnittskostnaden för en grundskoleelev i Vimmerby kommun år 2022 var 123 013 kronor, vilket var 1 160 kronor lägre än året dessförinnan.

Nedan görs en jämförelse mellan genomsnittlig kostnad³ i Vimmerby kommun, mest lika kommuner, kommungrupp och för rikets samtliga huvudmän.

2022	Totalt (kr)	Lokaler och inv.	Undervisning	Skolmål-tider	Lärverktyg, utrum	Elevhälsa	Övr. ⁴
Vimmerby kommun	123 013	14 406	66 765	8 719	7 547	4 998	20 578
Mest lika kommuner	126 125	19 328	68 989	7 718	4 972	5 034	20 084
Kommungrp.	136 100	20 485	75 067	9 029	5 089	5 139	21 291
Riket ⁵	126 721	21 212	70 410	7 085	5 673	4 433	17 909

Kolada, SKR

Av uppgifter ovan framgår att den totala kostnaden per elev ligger något under jämförelseobjektens genomsnittskostnader. Särskilt låga är lokalkostnaderna, som uppgår till drygt två tredjedelar av rikets genomsnittskostnad. Flera respondenter menar att underhållet av lokalerna har varit och är eftersatt. Kostnaderna för lärverktyg är dock förhållandevis höga i Vimmerby kommun, vilket en respondent menar beror på höga kostnader för ITSAM. Skolchefen menar dock att det inte finns belägg för det, men framför samtidigt att frågan behöver belysas ytterligare. Även kostnaderna för skolmål-tider är förhållandevis höga. Enligt skolchefen kan detta bero på kommunens skolstruktur med många små skolenheter.

Nettokostnadsavvikelsen 2022 var något negativ, vilket betyder att verksamheten bedrevs till något lägre kostnad än vad den, utifrån ett antal strukturella faktorer⁶, statistiskt skulle ha gjorts.

Skolchefen bedömer att befintlig budget inklusive statsbidrag ger nämnden förutsättningar att bedriva en grundskoleverksamhet med hög måluppfyllelse.

³ Kostnad per elev (kronor)

⁴ I övrigt ingår allt som inte ingår i andra kostnadsslag. Det handlar t.ex. om administration, elevassistenter, kursavgifter, skolskjutsar, studie- och yrkesvägledning och talpedagoger.

⁵ Kommungrupp inkluderar endast kommunala huvudmän medan riket inkluderar samtliga huvudmän.

⁶ T.ex. andel barn med utländsk bakgrund, antagande om skolstruktur och skolskjuts, byggnadsstruktur...

2024-02-26

Resurserna skulle dock kunna användas mer ändamålsenligt, då dagens skolstruktur med många små skolenheter medför en överkapacitet på omkring 700 elevplatser. Rektorer menar att det är svårt att hålla budget när resurserna inte ökar i takt med kostnaderna och i en verksamhet där elevernas behov kontinuerligt ökar. Nämndens ordförande känner igen denna bild. Nämnden behöver mer resurser för att möta behoven i skolan och inte minst för att kunna modernisera skollokaler vars underhåll i flera fall är undermåligt. Om insatser i form av särskild stöd medför kostnader utanför budgetramen på enskilda enheter har det brukat kunna lösas genom samverkan mellan rektorer så att budget på verksamhetsnivå har kunnat hållas, menar skolchefen. Så var dock inte fallet 2023.

Samtliga respondenter i styrande och ledande position ser med oro på vilka konsekvenser beslutet att införa SKR:s prislappsmodell kommer att ha på verksamheten.

Barn- och utbildningsnämnden beslutar årligen om elevpeng.⁷ Av tjänsteskrivelse⁸ framgår att "elevpengen består av ett grundbelopp och flera olika tillägg". Grundbeloppet baseras på "timplan, struktur och organisation", vilket innebär att ersättningen per elev ökar för varje stadium från lågstadiet till högstadiet. Avstämning av elevantalet görs två gånger per år av förvaltningens controller, dels en preliminär avstämning efter vårdnadshavarnas val av skola, dels en slutlig under sommaren då den nya organisationen är beslutad.

Vid sidan av grundbeloppet fördelas elva olika tillägg varav tillägget utifrån socioekonomiskt index på tolv miljoner kronor är drygt två miljoner större än övriga tillägg tillsammans. Tillägget utifrån socioekonomiskt index omfattar närmare tio procent av den totala elevpengen som fördelas per enhet. Per elev erhåller Storebro skola högst tillägg på 9 360 kronor. Lägst tillägg per elev får Vimarskolan 1-6 med 5 026 kronor per elev. 3,8 mnkr av statsbidraget Likvärdig skola fördelas också utifrån SALSA-värdena, enligt skolchefen. Det ger ytterligare 400-900 kronor per elev.

Det näst största tillägget riktar sig till skolenheter med färre än hundra elever. Tillägget är uppdelat så att enheter med färre än 50 elever erhåller 300 tkr per enhet och år och enheter med 50-99 elever 180 tkr per enhet och år. Det innebär att två skolenheter erhåller det högre tillägget och fem enheter det lägre tillägget. Fyra skolenheter erhåller inget tillägg.

Två miljoner kronor fördelas på samtliga F-6-enheter utifrån antal elever i förskoleklass och årskurs 1. Tillägget benämns läsprogrammet och ska främja elevernas läsinläring genom kompetensutvecklingsinsatser (fonex), licenskostnad (fonex) samt förstärkning av bemanning.

Åtta av bidragen riktar sig till 1-2 skolenheter primärt högstadienheterna. Det gäller till exempel fritidsassistent, kurator, skolbibliotekarie och studie- och yrkesvägledare.

Intervjuade rektorer har olika syn på om resurser fördelas i tillräcklig hög grad utifrån elevers olika förutsättningar. Ett par rektorer bedömer att större hänsyn bör tas till enheter med mer utmanande socioekonomisk struktur, medan andra rektorer menar att

⁷ BUN 2023-12-13 § 172, BUN 2022-10-19 § 142, BUN 2021-10-20 § 155

⁸ 2023/387 2023-12-05

behoven av särskilda insatser ökar även i förhållandevis starkare socioekonomiska områden. Det gäller till exempel att fler elever mår psykiskt dåligt.

Nämndens ordförande menar att presidiet för en diskussion om befintlig resursfördelningsmodell säkerställer att fördelningen i tillräckligt hög grad tar hänsyn till elevers olika förutsättningar och behov. Skolchefen har inte fått något uppdrag från nämnden om att göra en översyn och menar att det inte heller är lämpligt innan nämnden kan se konsekvenserna av den nya resurstilldelningsmodellen som kommunfullmäktige har beslutat om.

Elevhälsan i Vimmerby kommun är organiserad på både central och lokal nivå. Även om skolsköterskor ingår i den centralt organiserade elevhälsan arbetar de under respektive rektor i skolornas elevhälsoteam tillsammans med kurator och lärare med specialpedagogisk kompetens. Skolsköterskeinsatsen fördelas primärt utifrån elevantal. Ansvarig för fördelningen är skolchefen som också är skolsköterskornas närmaste chef.

3.2.1 Bedömning

Vår bedömning är resurser i allt väsentligt fördelas med hänsyn till enheterna utifrån elevernas olika förutsättningar och behov.

Barn- och utbildningsnämnden har beslutat om en resursfördelningsmodell som beaktar skolenheternas socioekonomiska struktur. Om oplanerade behov uppstår kan resurser informellt omfördelas mellan enheter. Huruvida modellen i tillräckligt hög grad beaktar elevernas olika förutsättningar är inte säkerställt och ska kontinuerligt följas upp. Vi bedömer dock att det är rimligt att avvakta konsekvenserna av den nya resurstilldelningsmodell.

3.3 Särskilt stöd

"Om en utredning visar att en elev är i behov av särskilt stöd, ska han eller hon ges sådant stöd", enligt 3 kap. 7 § skollagen. Beslut om särskilt stöd beslutas av rektor. Huvudmannen ansvarar dock för att rektor har ekonomiska förutsättningar att besluta om särskilt stöd och att arbetet med särskilt stöd i övrigt fungerar på skolenheterna.⁹

I Skolinspektionens skolenkät, som genomförs hos varje huvudman vartannat år, tillfrågades alla elever i årskurs fem och årskurs åtta om anpassning efter elevens behov.¹⁰ Den första siffran i kolumnen anger genomsnittet i Vimmerby kommuns kommunala skolor och den andra siffran genomsnittet i enkätomgången.

⁹ Se Skolverkets allmänna råd om arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram. (SKOLFS 2022:334)

¹⁰ Medelvärde och indexvärde hamnar på en skala mellan 0-10, där 10 innebär att respondenterna anger att påståendet "stämmer helt och hållet" och 0 att påstående inte alls stämmer, däremellan finns alternativen "stämmer ganska bra" och "stämmer ganska dåligt".

Stöd	Årskurs 5 ¹¹	Årskurs 8 ¹²
Tycker du att du får den hjälp du behöver från skolan för att klara skolarbetet?	7,7 / 7,3	6,0 / 5,9
Hur ofta får du den hjälp du behöver under lektionerna?	7,6 / 7,5	6,9 / 6,7

Skolenkäten för elever i årskurs 5 respektive årskurs 8 våren 2023, Skolinspektionen

Av uppgifterna ovan kan vi se att eleverna ställer sig något mer positiva i jämförelse med genomsnittet i enkätomgången till frågor om stöd. Eleverna i årskurs 8 svarar dock mer negativt än eleverna i årskurs 5. Var tredje elev i årskurs 8 anger att de får den hjälp de behöver till viss del eller inte alls.¹³

Skolenkäten besvaras också av undervisande lärare.¹⁴ I tabellen nedan redogörs för resultatet på frågor om stöd, särskilt stöd och elevhälsa. Den första siffran i kolumnen anger genomsnittet i Vimmerby kommun och den andra siffran genomsnittet i enkätomgången.

Stöd, särskilt stöd och elevhälsa	Undervisande lärare
Hur ofta upplever du att alla elever får den hjälp de behöver på dina lektioner?	7,2 / 6,9
Tycker du att alla dina elever får det stöd från skolan som behövs för att klara skolarbetet?	6,5 / 5,9
Tycker du att extra anpassningar ges skyndsamt till de elever som riskerar att inte klara skolarbetet?	7,4 / 6,4
Tycker du att skolan utreder behovet av särskilt stöd skyndsamt när extra anpassningar inte är tillräckliga?	6,2 / 5,7
Tycker du att skolan ger stöd i enlighet med de behov som utredningar om särskilt stöd visar?	6,4 / 5,9
Hur tycker du att elevhälsans förebyggande och hälsofrämjande arbete fungerar?	7,1 / 6,5
Hur uppfattar du möjligheterna för er lärare att få stöd från elevhälsan om det skulle behövas?	7,2 / 6,9

Skolenkäten för undervisande lärare våren 2023, Skolinspektionen

¹¹ Svarsfrekvens 91 %

¹² Svarsfrekvens 82 %

¹³ 31 % svarar "till viss del"

¹⁴ Svarsfrekvens 71 %

Av skolenkäten framgår att undervisande lärare i Vimmerby kommun svarar mer positivt på frågor om stöd, särskilt stöd och elevhälsa. Var femte lärare tycker dock inte att utredningar alltid genomförs skyndsamt eller att stöd ges i enlighet med de behov som framkommer i utredning.

Huvudmannen har inga centrala riktlinjer eller rutiner för arbetet med särskilt stöd. Enligt representant för förvaltningen ligger ansvaret på rektor. Centralt på kommunens intranät finns dock stöd i form av mallar för *Utredning och pedagogisk bedömning av en elevs behov av särskilt stöd* samt *Beslut om åtgärdsprogram för en elev som behöver särskilt stöd*. Ytterligare tre centrala dokument berör elevers utveckling mot målen. Det handlar om *Plan för screeningar, tester och diagnoser*, *Rutin för beslut om studiehandledning för flerspråkiga elever* samt *Ansökan om särskilt tal-, språk-, läs- och skrivstöd*.

Elevhälsan i Vimmerby kommun är både centralt och lokalt organiserad. På central nivå finns den medicinska (skolläkare och skolsköterskor) och den psykologiska insatsen organiserad. Även en tjänst som specialpedagog med inriktning mot tal och språk finns centralt placerad liksom en logoped. Den specialpedagogiska insatsen (specialpedagoger och speciallärare) och den psykosociala insatsen (kuratorer) organiseras under rektor.

Av förvaltningens sammanställning av elevhälsan framgår att det vid varje skolenhet finns elevhälsoteam bestående av kurator, skolsköterska och specialpedagog/speciallärare. På en enhet är specialpedagogen under utbildning och på en annan arbetar en timanställd pensionerad specialpedagog. På de minsta skolenheterna motsvarar insatsen av ovan nämnda professioner 2-4 timmar i veckan. Sedan läsåret 2023/2024 deltar inte kommunens psykologer (1,75 tjänst) i det kontinuerliga elevhälsoarbetet utan avropas efter behov. Förändringen genomfördes då psykologer ansåg att deras tid skulle användas bättre genom avropsförfarande. Skolchefen påtalar att det nya arbetssättet ska utvärderas efter läsåret. I intervjuer med rektorer, lärare och representanter för elevhälsa framgår att det vid varje skolenhet finns tillgång till elevhälsans insatser, men att tillgången är begränsad på de små skolenheterna. Rektorerna bedömer inte att omfattningen av den psykologiska insatsen motsvarar behoven. I intervjuer med representanter för elevhälsan framför merparten av respondenterna att omfattning på deras insatser borde öka för att motsvara lämplig omfattning i senaste utredning¹⁵ på området eller deras fackförbunds rekommendationer. Elevhälsan bedöms av flera respondenter inte kunna arbeta främst förebyggande och hälsofrämjande. Det gör att mer särskilt stöd behöver ges, men utan att det fullt ut finns förutsättningar för det. Det kan till exempel gälla elever med problematisk skolfrånvaro.

Intervjuade rektorer, lärare och representanter för elevhälsan bedömer att elever i behov av särskilt stöd får någon form av insats, men det är inte säkert att omfattningen av stödet motsvarar behovet. Hela tiden måste resurserna omprioriteras. Det är ett problem om elever som behöver ett visst stöd inte kan få det för att det finns andra elever som behöver det mer. Verksamhetschef och en rektor påtalar dock betydelsen

¹⁵ SOU 2021:11

av att särskilt stöd följs upp och omprövas. Intervjuade rektorer menar att lärarna idag har förståelse för att resurser omprioriteras under läsårets gång.

Elever i behov av stöd ökar också kontinuerligt, menar respondenterna. Några rektorer och lärare lyfter särskilt fram de barn som inte gick i förskolan under pandemiåren. Förskoleklass och grundskola måste nu försöka kompensera för dessa elevers bristande språkliga nivå.

Intervjuade lärare menar att elever med annat modersmål än svenska behöver mycket stöd. Studiehandledning på modersmål erbjuds i flera språk och på flera enheter, men det kan brista i omfattning och i några språk, som berör få elever, kan studiehandledning saknas helt. På de större skolenheterna finns särskilda lärmiljöer (benämns resurscentrum eller studiebod) för elever i behov av en annan studiemiljö än den som kan erbjudas i det ordinarie klassrummet. I dessa lärmiljöer arbetar speciallärare, lärare och resurspersoner. Eleverna deltar inte i gruppen i den omfattning att beslut om särskild undervisningsgrupp fattas, enligt rektorerna, men merparten av eleverna har beslut om anpassad studiegång¹⁶. På mindre skolenheter finns inte förutsättningar att skapa särskilda små grupper. I stället anpassas undervisningen i den ordinarie elevgruppen. Dessa grupper kan dock vara relativt små med ett tiotal elever.

På central nivå finns inga insatser förutom vissa delar av elevhälsan. Skolchefen menar att skolenheterna har förutsättningar att möta elevernas behov på respektive enhet även om formen på insatsen kan se olika ut. Rektorerna menar att det finns elever med grav autism vars behov det kan vara svårare att möta på varje enhet. Därför skulle det behövas en central grupp för dessa elever, menar en rektor. Nämndens ordförande delar skolchefens bild och menar att vårdnadshavare i enkäter i stort är nöjda med stödet. Det har förts diskussioner om resursskola eller central särskild undervisningsgrupp på huvudmannanivå, men det har nämnden inte gått vidare med då det inte har bedömts vara ändamålsenligt, enligt ordföranden.

Under perioden höstterminen 2021 till och med höstterminen 2023, det vill säga fem terminer, har Vimmerby kommun tagit del av Skolverkets riktade insatser för nyanlända och flerspråkiga barn och elever. Resurserna, som inte bara är riktade till grundskolan, har primärt använts till kompetensutveckling inom språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt (SKUA) och studiehandledning på modersmål med syfte att höja kompetensen hos personalen att möta de behov av stöd som elever med annat modersmål än svenska har.

3.3.1 Bedömning

Vår bedömning är att barn- och utbildningsnämndens styrningen i allt väsentligt ger förutsättningar för att elever ska få det särskilda stöd som de behöver.

I intervjuer ger respondenterna en i huvudsak samlad bild av att elever i behov av särskilt stöd får det. Det kan dock brista i form och omfattning, t.ex. vad gäller studiehandledning. Det har i granskningen inte framkommit strukturella brister såsom

¹⁶ Delar av utbildningen enligt timplan tas bort för att ge eleven förutsättningar klara målen för de kvarvarande delarna.

att en särskild elevgrupp inte skulle få det särskilda stöd som de är i behov av. Vid skolenheterna finns tillgång till elevhälsans olika insatser.

Vi har inte i granskningen gjort fördjupade studier av elevhälsan, men vi ser risker vad gäller huruvida elevhälsan på alla enheter samlat kan arbeta främst främjande och hälsofrämjande.

3.4 Systematiskt kvalitetsarbete

Systematiskt kvalitetsarbete ska bedrivas på både huvudmannanivå och på varje skolenhet. Kvalitetsarbetet ska omfatta statens mål för utbildningen i skollag, förordningar och föreskrifter. Arbetet ska omfatta planering, uppföljning, analys av uppföljningens resultat samt insatser för utveckling av utbildningen. Om systematiskt kvalitetsarbete regleras i 4 kap. skollagen.

Barn- och utbildningsnämnden styr grundskolan genom fördelning av resurser samt uppföljning och utvärdering, enligt nämndens ordförande. Skolchefen redogör i intervju för hur nämnden styr och följer upp grundskolan genom styrkort med mål som till primärt utgår från det kommunala uppdraget och systematiskt kvalitetsarbete som utgår från det statliga uppdraget. Nämndens ordförande pekar också på den uppföljning av verksamheten som görs inom särskilt utvalda områden i den interna kontrollen.

I en regelbunden kvalitetsgranskning 2021¹⁷ bedömer Skolinspektionen att huvudmannen ”i flera delar” gör ”relevanta analyser av studieresultat”. Analysen bedöms dock behöva utvecklas vad gäller verksamheternas olika förutsättningar och orsaker till studieresultaten. Skolinspektionen avslutade granskningen 2022-12-28 efter att kommunen redovisat att ett arbete med åtgärder påbörjats.

Barn- och utbildningsförvaltningen styr det systematiska kvalitetsarbetet genom *Generella instruktioner nulägesbedömning* och *Årshjul*. Av dokumenten framgår att enheternas kvalitetsarbete, som ska ligga till grund för huvudmannens kvalitetsarbete, ska utgå från tre områden: Normer, värden och inflytande, Övergång, samverkan och omvärld samt Kunskaper och bedömning. På förvaltningen finns en kvalitetssamordnare med särskilt ansvar för det systematiska kvalitetsarbetet till stöd för huvudman och rektor. Förvaltningen ”ser det som extra viktigt att”: läsförståelse i årskurs 1, måluppfyllelse och nationella prov i årskurs 3 samt betyg och nationella prov i årskurs 6 och årskurs 9 följs upp.

Intervjuade rektorer menar att det systematiska kvalitetsarbetet har utvecklats efter Skolinspektionens föreläggande. I utvecklingsarbetet har rektorerna deltagit, till exempel i framtagandet av årshjul och frågeställningar. Det är tydlig när enkäter ska genomföras och nulägesbedömningar ska lämnas in. I dialoger mellan skolchef, verksamhetschef grundskola, kvalitetssamordnare och rektorer diskuteras respektive enhets nulägesanalyser. Informationen sammanfattas för nämnden.

Rektorerna upplever inte att det finns en dialog mellan huvudman och enhet. Rektorerna inbjuds ibland till nämnden för att ge information inom olika områden, till exempel skolfrånvaro, och svara på frågor därom. Både skolchef och rektorer berättar också om

¹⁷ Skolinspektionen SI 2021:4149

att nämnden arbetar med kontaktpolitiker. Det förefaller att fungera olika väl. En rektor berättar om täta kontakter med kontaktpolitikern, medan de andra menar att det är sällan som kontaktpolitikern tar kontakt. Nämndens ordförande menar att nämnden som helhet har förutsättningar att bli mer aktiv.

I intervjuer med lärare framgår att de på sina enheter är delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet utifrån kunskapsmålen. På arbetslagsnivå genomförs målkonferenser, tillsammans med rektor och elevhälsa, i början av läsåret. Därefter följer mitterminskonferenser och slutligen uppföljning av resultaten efter läsårets slut. Överlag tycker lärarna att det fungerar väl. Där brister identifieras vidtas åtgärder utan särskild byråkrati. En lärare skulle önska att rektor vore tydligare med vad som efterfrågas i det systematiska kvalitetsarbetet. Från huvudmannen efterfrågas åtgärder för att stärka samverkan med andra aktörer som är viktiga för barnens utveckling. Det gäller särskilt regionen. Denna bild delas av skolchef och verksamhetschef. Skolchefen informerar om att han har bjudit in representanter för regionen till samtal med förvaltning, rektor och elevhälsa. Intervjuade lärare menar också att fritidsgården, Fabriken, skulle kunna spela en större roll, om verksamheten utökades, för barnens/ungdomarnas utveckling mot målen i skolan, till exempel genom att erbjuda meningsfulla aktiviteter.

Skolchefen informerar om att han och nämndens presidium har beslutat att i kommande nämnder lyfta särskilt stöd som ett särskilt tema. Varje rektor kommer att redovisa sitt arbete för nämnden.

Den senaste samlade rapporten över det systematiska kvalitetsarbetet behandlades vid nämndens sammanträde i oktober 2023. Ärendet togs upp som en informationspunkt och föranledde, enligt protokollet, inget beslut.¹⁸ I löpande text redovisas en övergripande bild över vad som har framgått av skolenheternas kvalitetsarbete. Det gäller både utmaningar och framgångsfaktorer. I vissa delar redovisas förvaltningens syn på arbetet och vilka åtgärder som bör vidtas på förvaltningsnivå. Barn- och utbildningsnämndens ansvar för utvecklingen av utbildningen berörs inte. I kvalitetsrapporten redovisas och analyseras inte kunskapsresultaten. Det gjordes i en informationspunkt för nämnden vid sammanträdet i augusti 2023.¹⁹ Av protokollet framgår inte annat än att informationen inte föranledde något beslut.

3.4.1 Åtgärder

Nämndens ordförande menar att åtgärder vidtas då brister identifieras. Som exempel anger ordförande nämndens beslut om handlingsplan för arbetet med särbegåvade elever. I intervjuer med rektorer och lärare verifieras detta. En lärare berättar att han tar emot elever, som snabbt har nått målen, för "berikning", det vill säga mer utmanade undervisning. Genom denna insats stimuleras duktiga elever som annars skulle ha kunnat uppfattas som stökiga i klassrummet, menar läraren.

Ett annat projekt som drivits för att öka måluppfyllelsen är Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt (Se ovan under punkt 3.3) Detta projekt och andra åtgärder har vidtagits utan att nämnden specifikt har beslutat om det, enligt nämndens ordförande.

¹⁸ BUN 2023-10-18

¹⁹ BUN 2023-08-23

Det har i intervjuer med rektorer, lärare och elevhälsa inte framkommit brister vad gäller avsaknad av specifika åtgärder från nämndens sida. Däremot, menar respondenterna, måste nämnden tillse att varje skolenhet och elevhälsan får ekonomiska förutsättningar att kunna sätta in adekvata stödåtgärder vad gäller form och omfattning och för elevhälsans del för att kunna arbeta främst förebyggande och hälsofrämjande.

3.4.2 Bedömning

Vår bedömning är att barn- och utbildningsnämnden delvis bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån kunskapsmålen.

Vi bedömer att det systematiska kvalitetsarbetet är ett mycket viktigt instrument för nämnden i dess styrning av grundskolan. Det är angeläget att det systematiska kvalitetsarbetet på huvudmannanivå är nämndens kvalitetsarbete och vi bedömer därför att det är en brist att nämnden i egenskap av huvudman inte beslutar om huvudmannens dokumenterade systematiska kvalitetsarbete. Beslut fattas inte heller om uppföljning av "särskilt utvalda områden".

I granskningen har inte framkommit att nämnden brustit vad gäller att vidta åtgärder för att eliminera identifierade brister. Vi påpekar dock vikten av att nämnden verkar för och i förekommande tillser att resurser avsätts som ger verksamheten förutsättningar att verka för att eleverna i grundskola ska kunna uppnå målen. Vi ser positivt på att huvudmannen har för avsikt att göra en särskild uppföljning av rektorernas förutsättningar att besluta om särskilt stöd.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen är att bedöma om barn- och utbildningsnämndens styrning av grundskolan är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att barn- och utbildningsnämndens styrning av grundskolan i allt väsentligt är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen.

Nämnden har en resursfördelningsmodell som beaktar elevers olika förutsättningar och behov. Det är emellertid inte säkerställt att befintlig modell är fullt ut ändamålsenlig då den inte utvärderats under senare tid.

Rektorerna och övriga respondenter menar att elever i behov av särskilt stöd får det, även om åtgärderna inte alltid i form och/eller omfattning motsvarar behoven. Det kan i granskningen inte identifierats att det skulle finnas strukturella brister i särskilt stöd som drabbar specifika elevgrupper.

Huvudmannen bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån kunskapsmålen genom uppföljningar och till viss del analyser på enhets- och huvudmannanivå. Nämnden beslutar inte om särskilda områden för uppföljning och fastställer inte uppföljningens dokumentation.



Vimmerby kommun

Granskning av grundskolans måluppfyllelse

2024-02-26

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi barn- och utbildningsnämnden att:

- efter att konsekvenserna av den nya resurstilldelningsmodellen blivit tydliga utvärdera och vid behov justera resursfördelningsmodellen. (2 kap. 8 b § SkoL)
- stärka styrningen av det systematiska kvalitetsarbetet genom att:
 - o besluta om huvudmannens dokumenterade uppföljning inom ram för det systematiska kvalitetsarbete. (4 kap. 3 och 6 § SkoL)
 - o besluta om inriktning av kvalitetsarbete genom särskilt utvalda områden. (4 kap. 5 § SkoL, Skolverkets allmänna råd *Systematiskt kvalitetsarbete*, SKOLFS 2012:98)
 - o säkerställa att det systematiska kvalitetsarbetet ger nämnden adekvat underlag för att i dialog med budgetberedningen verka för att resurser som motsvarar behoven avsätts till nämndens verksamhet.
- följa upp att det vid varje skolenhet finns en samlad elevhälsa som arbetar främst förebyggande och hälsofrämjande. (2 kap. 25 § och 4 kap. 5 § SkoL)

Datum som ovan

KPMG AB

Joakim Nertyk

Certifierad kommunal yrkesrevisor,

specialist

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.

16

Revisorerna

Till

Barn- och utbildningsnämnden för yttrande
Kommunfullmäktige för kännedom

Granskning av grundskolans måluppfyllelse

Revisorerna i Vimmerby kommun har gett KPMG i uppdrag att granska grundskolans måluppfyllelse enligt projektplan.

Granskningens slutsats är att barn- och utbildningsnämndens styrning av grundskolan i allt väsentligt är ändamålsenlig så att eleverna i grundskolan ska kunna nå målen för utbildningen.

Resultatet av granskningen redovisas i sin helhet i bifogad revisionsrapport.

Vi emotser barn- och utbildningsnämndens svar senast den 27 maj 2024 med uppgifter om vidtagna eller planerade åtgärder avseende de bedömningar som återfinns i rapporten.

För kommunens revisorer



Claes Markstedt
Ordförande

Granskning av kompetensförsörjning för ett kommunalförbund

Kommunalförbundet Itsam

Februari 2024

Petra Ribba, certifierad kommunal revisor






Gustaf Almqvist, revisionskonsult

Carl-Gustaf Folkesson, certifierad kommunal revisor

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i kommunalförbundet Itsam genomfört en granskning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning inom ett kommunalförbund. Granskningens syfte är att bedöma om direktionen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning. Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att direktionen **ej** säkerställt ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning
1. Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?	Nej 
2. Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?	Nej 
3. Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?	Delvis 
4. Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?	Nej 
5. Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?	Nej 

Rekommendationer

För att utveckla verksamheten inom det granskade området lämnas följande rekommendationer till direktionen:

- Tydliggör och fastställ ansvarsfördelningen för personalpolitiken samt säkerställ att stödet till cheferna avseende personal- och kompetensförsörjning från HR är tillräckligt och är formellt reglerat.
- Ta fram mål och konkretisera dessa utifrån förbundets personal- och kompetensförsörjning samt ta fram indikatorer i syfte att kunna följa och bedöma målen. Säkerställ en systematisk och löpande återrapportering av de mål och strategier som tas fram gällande personal- och kompetensförsörjning.
- Tillse att det tas fram styrande dokument för området såsom personalpolicy, kompetensförsörjningsstrategi och/eller kompetensförsörjningsplan.
- Överväg att ta fram en strategi kring attraktiv arbetsgivare samt stärka arbetet med förbundets varumärke som arbetsgivare.

- Analysera informationen som kommer fram på avgångsintervjuerna som ett redskap för att utveckla förbundets varumärke som arbetsgivare.

Innehållsförteckning

Contents

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund.....	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier.....	4
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	6
Ansvarsfördelning	6
lakttagelser	6
Bedömning.....	7
Mål och strategier.....	7
lakttagelser	8
Bedömning.....	9
Aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke	9
lakttagelser	9
Bedömning.....	10
Aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning	10
lakttagelser	10
Bedömning.....	11
Uppföljning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning	12
lakttagelser	12
Bedömning.....	13
Samlad bedömning	14
Rekommendationer.....	14
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	15

Inledning

Bakgrund

Att säkerställa personal- och kompetensförsörjningen på kort och lång sikt samt säkerställa finansieringen av framtidens välfärd är två av kommunsektorns största utmaningar. SKR beskriver att stora pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att kommuner och regioner behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Samtidigt finns det brist på personal i flera yrkesgrupper samt ekonomiska utmaningar i kommunerna.

Det är därför viktigt att det framtida personal- och rekryteringsbehovet tydliggörs och synliggörs utifrån prognostiserad befolkningsutveckling, personalomsättning och kommande pensionsavgångar. Med hjälp av kunskap om framtida personal- och rekryteringsbehov kan adekvata strategiska planer för hur personal- och kompetensförsörjningen ska säkerställas på såväl kort som lång sikt arbetas fram.

Det är viktigt att det bedrivs ett aktivt strategiskt arbete med personal- och kompetensförsörjningen. Arbetet bör innefatta att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke och arbetsgivarerbjudande för att attrahera och behålla personal, ta hand om erfarenheter från personal som väljer att avsluta sin anställning eller som går i pension men också att involvera verksamheterna för att utveckla nya arbetsätt och nyttja möjligheterna med digitalisering.

Revisorerna i kommunalförbundet Itsam har utifrån en väsentlighets- och riskanalys funnit det relevant att under år 2023 granska förbundsdirektionens arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om direktionen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

För att besvara syftet har följande revisionsfrågor formulerats:

- Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?
- Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?
- Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?
- Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?
- Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

I denna granskning utgörs revisionskriterierna av kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 § samt beslutade styrande dokument i form av reglementen, delegationsordningar, plan/budget, policys, riktlinjer och beslutade strategier med bäring på personal- och kompetensförsörjningsområdet.

Avgränsning

I tid avgränsas granskningen i huvudsak till år 2023.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av relevanta styrdokument och planer/strategier med bäring på granskningsområdet. Genomgång av protokoll med avseende på beslut med bäring på personal- och kompetensförsörjning.

Protokollsgenomgången har omfattat perioden mars 2022 till december 2023.

Underlaget från dokumentstudierna har använts i intervjuerna.

Intervjuer har genomförts med:

- Förbundsdirektör
- Hr-chef
- Avdelningschef drift/förvaltning
- Avdelningschef teknik/utveckling

Vi har även genomfört gruppintervju med fackliga företrädare för att få ett arbetstagarperspektiv.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Rapporten är kvalitetssäkrad av Carl-Gustaf Folkesson i enlighet med PwC:s interna riktlinjer för kvalitetssäkring.

Granskningsresultat

I följande avsnitt redovisas de iakttagelser och bedömningar som vi gjort kopplat till respektive revisionsfråga.

Ansvarsfördelning

Revisionsfråga 1: Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Itsam är ett kommunalförbund med direktion som har sex ledamöter och sex ersättare. Förbundets medlemmar är kommunerna Boxholm, Kinda, Vimmerby, Ydre, Åtvidaberg och Ödeshög. I granskningen framgår det dock att Kinda kommun begärt utträde från kommunalförbundet för att övergå till en annan leverantör.

Itsams organisation och verksamhet är indelad i tre avdelningar (Stab, Teknik/Utveckling och Drift/Förvaltning). Respektive avdelning har en avdelningschef som har ett övergripande ansvar för personal, ekonomi, utveckling och planering. Utöver en avdelningschef finns det ansvariga gruppledare på avdelningarna. Gruppledaren samordnar det dagliga arbetet och ansvarar för planering och eventuell bemanning. Organisationens ledning utgörs av avdelningscheferna, en ledningssekreterare och en IT-strateg/Processutvecklare. Förbundet har sammanlagt runt 45 anställda med kontor i Linköping. Den dagliga verksamheten leds av en verkställande tjänsteman (förbundsdirektör).

Iakttagelser

I granskningen framgår det att det finns tre styrdokument som reglerar förhållandet mellan medlemskommunerna och förbundet samt utgör den juridiska grunden för kommunalförbundet. Styrdokumenterna är:

- Förbundsordning - Kommunalförbundet Itsam - daterat 2019-12-09 (antaget av direktionen och godkänt av respektive fullmäktige)
- Reglemente för direktionen - daterat 2012-07-07 (antaget av direktionen och godkänt av respektive fullmäktige)
- Itsam-avtalet - daterat 2012-07-01 (undertecknat av respektive medlemskommun)

Förbundsordningen beskriver ändamålet med Itsam och utgör den juridiska grunden för kommunalförbundet. Direktionens reglemente beskriver hur direktionen ska arbeta. I Itsam-avtalet framgår det att dokumentet ska ses som ett komplement till förbundsordningen och reglementet och beskriver förhållandet mellan Itsam och dess medlemskommuner. Avtalet är inte tidsbegränsat. Vid genomgång av ovanstående styrdokument framgår inte några skrivelser som tydliggör ansvarsfördelningen avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning.

Kommunalförbundets delegationsordning (reviderad av direktionen 2019-11-20 § 51) innehåller ett avsnitt som avser anställning och personalplanering. I delegationsordningen framgår att förbundsdirektören delegerats beslutanderätt avseende beslut om tillsvidareanställningar, uppsägningar, lönesättning, bisysslor, MBL-förhandlingar samt ledighet när det gäller personal inom Itsam. När ovanstående beslut

avser förbundsdirektören framgår att direktionens ordförande har beslutanderätt men att besluten ska kontrasigneras av direktionens vice ordförande.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av ett samarbetsavtal avseende HR och Lönetjänster - Itsam. Samarbetsavtalet är daterat 2023-01-30 och är giltigt till 2023-12-31. I avtalet framgår att Åtvidabergs kommun är sedan starten av Kommunalförbundet Itsam, förbundets enhet för HR- och lönetjänster. Enligt avtalet ska HR- och arbetsmarknadsenheten vid Åtvidabergs kommun utföra regelbunden service och tjänster kring HR-frågor till Itsam, på samma sätt som övriga verksamheter inom Åtvidabergs kommun. Enligt avtalet innebär detta att Itsams chefer har tillgång till kvalificerat stöd inom personalområdet som rekrytering, arbetsmiljö, rehabilitering och utvecklingsfrågor. I avtalet framgår det att Åtvidabergs kommun även sköter Itsams löneadministration. I övrigt innehåller avtalet information om hur ersättningen mellan förbundet och Åtvidabergs kommun för dessa tjänster regleras.

I intervjuer framgår att Åtvidabergs kommun sedan förbundet startades tillhandahåller Itsams chefer stöd i praktiska personalfrågor såsom rekryteringar, MBL-förhandlingar¹ samt löneadministration. Avtalet uppges förnyas löpande. I intervjuer ges det uttryck för att avtalet är otydligt utifrån att det inte tydligt beskriver vad Åtvidabergs kommun ska tillhandahålla för tjänster. Det framgår att Itsam genom åren främst tagit hjälp vid behov i samband med vissa praktiska frågor men att cheferna inom förbundet hanterat de flesta personalfrågor internt. Det ges uttryck för att Itsam genom åren i regel inte har efterfrågat stöd med personal- och kompetensförsörjning men att det varierat beroende på vem som för tillfället varit förbundsdirektör. I intervjuer framgår att Itsam har möjlighet att få stöd med strategisk personal- och kompetensförsörjning även om det inte framgår i avtalet mellan förbundet och Åtvidabergs kommun.

Det framgår även att samverkan med fackförbund har utvecklats under de senaste åren.

Bedömning

Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Nej.

Vår bedömning grundar sig på att det saknas en tydlig och formell ansvarsfördelning för personal- och kompetensförsörjning. Det finns en aktuell delegationsordning som reglerar anställning och personalplanering. Vår granskning visar att Itsam har möjlighet till stöd inom området för personal- och kompetensförsörjning genom HR-och arbetsmarknadsenheten vid Åtvidabergs kommun även om det inte är formellt reglerat i något styrdokument.

Mål och strategier

Revisionsfråga 2: Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?

¹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

lakttagelser

I förbundsordningen framgår att direktionen årligen ska fastställa en budget för förbundet utifrån de ersättningar från medlemmarna som överenskommits. Budgeten ska innehålla en plan för verksamheten och ekonomin under budgetåret samt en plan för ekonomin under den kommande tvåårsperioden. Direktionen ska fastställa budgeten under november månad vilket även finns förtydligt i ett årshjul för kommunchefsberedning samt direktion. Innan direktionen fattar beslut i frågor av större vikt eller av principiell betydelse eller om större investeringar, ska samråd ske med medlemmarna. I Itsam-avtalet framgår även att direktionen ska formulera ekonomiska, verksamhetsmässiga, samt personella mål inom olika områden i samband med att budgeten fastställs för kommande kalenderår. De kortsiktiga och mätbara målen för verksamheten ska vara i linje med verksamhetens syfte att leverera största möjliga kundnytta inom IT-området till medlemmarna.

I förbundets ekonomiska budget 2023 med mål för verksamheten och plan för 2023-2025 (antagen av direktionen 2022-12-15 § 75) framgår mål för god ekonomisk hushållning med tillhörande kriterier. Målen är indelade i tre olika perspektiv: ekonomi, drift och utveckling. I budgeten återfinns inga mål med direkt bäring på personal- och kompetensförsörjningsområdet. Vi noterar däremot att direktionen formulerat ett mål med bäring på samverkan där personalen inom Itsam ska känna sig utbildade och bekväma i ledning av möten. I förbundets resultatbudget framgår att medel för kompetensutveckling har budgeterats till 350 tkr för år 2023.

2022-10-27 § 56 antog direktionen Itsams vision "Sveriges bästa användarupplevelse" med tillhörande övergripande mål och strategier. Visionen syftar till styrning över flera år och kompletterar de mål som definierats inom ramen för god ekonomisk hushållning. Utifrån visionen finns sju övergripande mål som syftar till att verksamheten ska bedrivas med helhetssyn och ekonomisk medvetenhet på de resurser som Itsam disponerar. De sju övergripande målen har brutits ner i strategier för respektive mål. Strategierna är övergripande som syftar till att utveckla verksamheten. Vid genomgång av visionen framgår inga mål med bäring på personal- och kompetensförsörjningsområdet.

I granskningen framgår att det inom förbundet inte finns styrande dokument i form av personalpolicy, kompetensförsörjningsstrategi eller kompetensförsörjningsplan. I intervjuer uppges förekomsten av styrande dokument inom Itsam generellt vara bristfällig.

Av våra intervjuer framgår att det har gjorts prognoser av kompetensförsörjningsbehovet utifrån pensionsavgångar. I övrigt har det inte genomförts någon systematisk kompetenskartläggning.

Av intervjuer framgår att samtliga chefer har medarbetarsamtal samt resultatsamtal med sina medarbetare. I rutin för medarbetar- och resultatsamtal (daterad 2023-02-06) framgår att samtalen ska ske en gång per år. Resultatsamtalet är ett prestationsinriktat samtal som ska handla om medarbetarens prestationer under det gångna året. Medarbetarsamtalet ska handla om framtiden och avslutas med att mål upprättas för hur den anställde ska utvecklas inom Itsam. Som stöd till chefer och medarbetare inför samtalet finns dokumentet *Kriterier för lönesättning- och medarbetarutveckling* med

syfte att tydliggöra vad det är som arbetsgivaren ska värdera och efterfråga och hur den anställda ska förhålla sig till detta.

Vi har även tagit del av *checklista för lönesamtal*, *checklista för medarbetarsamtal*, *checklista för nyanställd ITSAM*, *checklista vid avslut av anställning ITSAM* samt dokumentet *Lönekriterier*. Checklistorna beskriver vad som ska göras vid respektive moment samt vem som är ansvarig.

Bedömning

Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?

Nej.

Vi bedömer att det inte har säkerställts att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen utifrån att det varken finns mål eller strategier framtagna inom området. Vi bedömer att det är av yttersta vikt att ha det framtida personal- och rekryteringsbehovet tydliggjort och synliggjort för att kunna ta fram strategiska planer för hur personal och kompetensförsörjningen ska säkerställas på kort och lång sikt.

Aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke

Revisionsfråga 3: Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?

lakttagelser

I intervjuer beskrivs att förbundet har genomfört vissa aktiviteter för att stärka förbundets arbetsgivarvarumärke. Bland annat använder förbundet sociala medier samt reklam på bilar och kläder för att synas. Det beskrivs att förbundet erhållit spontanansökningar till vissa tjänster. Förbundet deltar inte på mässor på skolor, högskolor och universitet utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv men det har diskuterats.

Vidare framkommer att medarbetarna har förmåner såsom friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. Det uppges även finnas en modell för hybridarbete där samtliga medarbetare, som inte är schemalagda, erbjuds möjlighet att arbeta halvtid på distans. Av intervjuer framgår att det finns en trivselgrupp "Trivsamt", en gruppering som genomför olika aktiviteter för att göra det lilla extra för trivselt på arbetet utifrån att det ska vara glädje på jobbet och att medarbetarna ska trivas. För att behålla sina medarbetare erbjuds även möjligheten att växa inom Itsam, i våra intervjuer ges exempel på att medarbetare som börjat på servicedesk har sedan fått utökat ansvar för att växa inom ett visst område. Vi har tagit del av en dokumenterad arbetsbeskrivning (daterad 2020-12-07) för tekniker och senior tekniker inom Itsam. Arbetsbeskrivningen tydliggör de ansvarsområden och uppgifter som respektive roll inom Itsam innebär samt vad som krävs för att en anställd ska kunna beföras till senior.

Vid genomgång av förbundets protokoll för perioden 2022 fram till augusti 2023 framgår att Itsam tagit fram en rekryteringsbonus till dess medarbetare. Rekryteringsbonusen grundar sig på att tips på personal som leder till en anställning ger den tipsande medarbetaren 10 000 kr. I protokollet för sammanträdet 2022-03-31 § 12 beskrivs

satsningen på rekryteringsbonus som lyckad och att den har lett till fler anställningar. I anställdintervjuer framgår att rekryteringsbonusen fortfarande tillämpas men att den endast är aktuell för tjänster som är svåra att rekrytera.

Vi har inom ramen för vår granskning tagit del av *checklista vid avslut av anställning*. Av checklistan framgår att en avgångsintervju ska genomföras och att respektive chef ansvarar för att checklistan används vid avslut av anställning. Av våra intervjuer framgår att avgångsintervjuer genomförs och att det finns en mall för samtalet. Det framgår dock att det inte finns någon strukturerad eller systematisk sammanställning eller uppföljning av det som kommer fram av avgångsintervjuerna. I vissa fall har cheferna pratat om orsakerna till avslut mellan sig. Detta uppges däremot inte dokumenteras och det finns ingen systematik i att använda det som kommer fram för att förbättra verksamheten.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av resultaten från de medarbetarundersökningar som genomförts år 2020, 2021 samt 2022. Vi noterar att medarbetarundersökningarna bland annat mäter huruvida de anställda upplever Itsam som en attraktiv arbetsgivare. Det framgår att andelen som svarat "stämmer mycket bra" eller "stämmer ganska bra" på huruvida de upplever Itsam som en attraktiv arbetsplats har en nedåtgående trend; 92 % år 2020, 67 % år 2021 och 45 % år 2022.

Vår granskning visar att det finns en varierad bild av hur kommunalförbundets arbetsgivarmärke upplevs av de intervjuade.

Bedömning

Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?

Delvis

Vår granskning visar att det genomförs få aktiviteter för att utveckla förbundets arbetsgivarvarumärke och att det finns ett behov av att stärka arbetet för att behålla och attrahera medarbetare. Vi noterar att det saknas en övergripande strategi för att utveckla förbundets arbetsgivarvarumärke. Vi noterar att det finns en rutin för att genomföra avgångsintervjuer med medarbetare som avslutar sin tjänst samt att det finns en mall för samtalet. Dock saknar vi en rutin för att hantera och sammanställa resultaten från avgångsintervjuerna för att utveckla förbundets arbetsgivarvarumärke framåt.

Aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning

Revisionsfråga 4: Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?

Iakttagelser

Av intervjuer framgår att Itsam inte har tillräckligt med medarbetare och rätt kompetens för att klara sin verksamhet framåt. Det beskrivs att verksamheten har brist på kompetens inom yrkeskategorin systemtekniker där det finns en vakans vid tid för granskning. Det beskrivs att det inte bedrivs ett aktivt arbete för att säkra personal och kompetensförsörjningen framåt på grund av tidsbrist och oklart ansvar.

I intervjuer med fackliga företrädare framgår att Itsam har svårigheter med att säkra bemanningen i dagsläget. Det uppges vara svårt att rekrytera personal med rätt kompetens och flera medarbetare är ensamma om att ha en viss kritisk kompetens vilket innebär att organisationen är känslig för sjukfrånvaro och kommande pensionsavgångar.

I granskningen framgår vidare att Itsam befinner sig i vad de kallar en förändringsresa utifrån ett förändrat uppdrag från direktionen. Detta innebär enligt intervjuade att förbundet ska få ett bredare uppdrag som innebär att man inte enbart ska arbeta med IT utan istället arbeta med samtliga processer som stöds av IT. Förändringsresan kommer enligt intervjuade innebära att nya funktioner, som exempelvis löneadministration och ett kontaktcenter, kommer att vara organiserade under Itsam i framtiden. Enligt intervjuade kommer förändringsresan innebära att ny kompetens inom både teknik och processutveckling kommer att behöva säkras.

Det främsta exemplet på en aktivitet för att säkra förbundets personal- och kompetensförsörjning uppges enligt intervjuer vara när förbundet flyttade sin verksamhet 2019 från Kinda till Linköping som är ett område som har ett stort fokus på teknik och IT.

Utav intervjuer framgår att det finns ett samarbete avseende praktikplatser med två skolor på gymnasienivå som utbildar nätverkstekniker. Det finns inget övrigt samarbete med högskola eller universitetet.

I intervjuer framgår att Itsam är delaktiga i ett chefs- och medarbetarutvecklingsprogram som tillhandahålls av Vimmerby kommun. Programmet uppges pågå i tre år och alla chefer i förbundet ska genomgå programmet. Det ges uttryck för att Itsam inom ramen för detta program får stöd när det kommer till utveckling av personal. Vi noterar i delegationsordningen att förbundsdirektören har delegerats beslutanderätt avseende anställdas deltagande i kurs eller konferens.

I intervjuer framgår det att det ställts högre krav på Itsam sedan flytten till Linköping men att man inte rekryterat eller utbildat befintlig personal i den takt som behövs. Det framgår även att Itsam i dagsläget behöver hyra tjänster där förbundet i dagsläget saknar kompetens och att det saknas planer och strategier för hur nuvarande personal ska utvecklas. Det ges även uttryck för att det inte pågår något strategiskt arbete för att säkra kompetensförsörjningen på lång sikt bortsett från chefs- och medarbetarutvecklingsprogrammet som tillhandahålls av Vimmerby kommun. Det ges även uttryck för att medlemskommunerna haft olika förväntningar på vad förbundet ska leverera och att förbundets uppdrag samt att ansvaret för personal- och kompetensförsörjningen är otydligt. Därtill framgår att utvecklingsarbete många gånger får stå tillbaka för att klara av att leverera det mest nödvändiga stödet.

Bedömning

Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?

Nej.

Vi bedömer att förbundet inte har ett aktivt arbete för att säkra sin personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vår granskning visar att det finns stora utmaningar utifrån vakanser samt sårbarhet och de enskilda insatser som finns kopplat till kompetensförsörjningsområdet bedöms inte vara ett tillräckligt arbete för att säkra kompetensförsörjningen framåt.

Uppföljning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning

Revisionsfråga 5: Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Iakttagelser

Vid intervju framkommer att den uppföljning som görs på övergripande nivå inom personalområdet framgår i delårsrapporter samt årsredovisning. Det beskrivs att personal- och kompetensförsörjningen primärt följs upp på medarbetarsamtal samt resultatsamtal.

Årsredovisningen för år 2022 (antagen av direktionen 2023-03-29 § 14) innehåller ett avsnitt om väsentliga personalförhållanden. Årsredovisningen innehåller bland annat uppföljning av sjukfrånvaron de senaste åren där statistiken är uppdelad i ett antal kategorier. Det framgår att långtidssjukskrivningarna minskat under 2022 vilket beskrivs bero på att förbundet har lyckats rekrytera nyckelpersoner. Därtill framgår att personalomsättningen uppgick till 15 % år 2022 vilket, i årsredovisningen, bedöms som rimligt då det är i linje med föregående år samt att förbundet verkar inom en konkurrensutsatt bransch. Vidare framgår att löpande personalvårdande aktiviteter genomförs i samverkan med personalklubben.

I årsredovisningen framgår att målet med Itsams förändringsresa är att förbundet ska bli mer transparenta och tydliga med drift-, och budgetfrågor och att få ett större utvecklingsfokus. Förändringsresan beskrivs innebära en förändring för Itsams personal men också för de leveranser av olika tjänster som Itsam genomför och att det pågår ett arbete med att ta fram processer och rutiner i ett ledningssystem som kommer vidareutvecklas.

Vid genomgång av tertialrapport för tertial 1 2023 samt delårsrapport per augusti 2023 framgår att personalkostnaden var 1771 tkr lägre än budgeterat för perioden. Utfallet beskrivs bero på minskad semesterlöneskuld och att budgeten är linjärt fördelad över året och att personal avslutat sin anställning under året och att förbundet inte har ersättningsrekryterat. Det framgår att Itsam har gått från 45 årsarbetare våren 2023 till 43 årsarbetare per augusti 2023, varav tre är tjänstlediga. Det framgår även att konsultkostnaderna för huvudverksamheten överstigit budget. Detta beskrivs bero på att man tagit in konsulter för att täcka det kortsiktiga behovet primärt utifrån Kindas utträde ur förbundet.

I delårsrapporten framgår uppföljning gällande målet: *att Itsams utsedda personal ska känna sig utbildade och bekväma i ledning av möten*. Målet bedöms som bristfälligt uppfyllt. Prognosen för helår 2023 bedöms även till bristfälligt uppfyllt. Målet följs upp i medarbetarenkäten som genomfördes i november och där resultatet presenteras i

årsredovisningen för 2023. I delårsrapporten framgår att det finns ett behov av att tydliggöra vad som avses med att vara utbildad och bekväm.

Vid genomgång av förbundets protokoll under perioden mars 2022 till december 2023 framgår att direktionen tagit del av information gällande personalsituationen inom verksamheten vid samtliga sammanträden. Vi noterar att direktionen fortlöpande tagit del av information gällande bland annat rekryteringar, vakanser samt sjukfrånvaro.

Bedömning

Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Nej.

Vår granskning visar att förbundets personal- och kompetensförsörjning främst följs upp genom de årliga medarbetar- och resultatsamtalen som genomförs mellan chef och medarbetare. Det finns också en uppföljning genom medarbetarenkäten samt en viss uppföljning i årsredovisning och delårsrapport avseende personal där det redogörs för väsentliga personalförhållanden.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i kommunalförbundet Itsam genomfört en granskning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning inom ett kommunalförbund. Granskningens syfte är att bedöma om direktionen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.




Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att direktionen **ej** säkerställt ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Rekommendationer

För att utveckla verksamheten inom det granskade området lämnas följande rekommendationer till direktionen:

- Tydliggör och fastställ ansvarsfördelningen för personalpolitiken samt säkerställ att stödet till cheferna avseende personal- och kompetensförsörjning från HR är tillräckligt och är formellt reglerat.
- Ta fram mål och konkretisera dessa utifrån förbundets personal- och kompetensförsörjning samt ta fram indikatorer i syfte att kunna följa och bedöma målen. Säkerställ en systematisk och löpande återrapportering av de mål och strategier som tas fram gällande personal- och kompetensförsörjning.
- Tillse att det tas fram styrande dokument för området såsom personalpolicy, kompetensförsörjningsstrategi och/eller kompetensförsörjningsplan.
- Överväg att ta fram en strategi kring attraktiv arbetsgivare samt stärka arbetet med förbundets varumärke som arbetsgivare.
- Analysera informationen som kommer fram på avgångsintervjuerna som ett redskap för att utveckla förbundets varumärke som arbetsgivare.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?	Nej Bedömningen grundar sig på att det saknas en tydlig och formell ansvarsfördelning för personal- och kompetensförsörjning. Det finns en aktuell delegationsordning som reglerar anställning och personalplanering. Vår granskning visar att ltsam har möjlighet till stöd inom området för personal- och kompetensförsörjning genom HR-och arbetsmarknadsenheten vid Åtvidabergs kommun även om det inte är formellt reglerat i något styrdokument.	
2. Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?	Nej Vi bedömer att det inte har säkerställts att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen utifrån att det varken finns mål eller strategier framtagna inom området. Vi bedömer att det är av yttersta vikt att ha det framtida personal- och rekryteringsbehovet tydliggjort och synliggjort för att kunna ta fram strategiska planer för hur personal och kompetensförsörjningen ska säkerställas på kort och lång sikt.	
3. Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunalförbundets arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?	Delvis Vår granskning visar att det genomförs få aktiviteter för att utveckla förbundets arbetsgivarvarumärke och att det finns ett behov av att stärka arbetet för att behålla och attrahera medarbetare. Vi noterar att det saknas en övergripande strategi för att utveckla förbundets	

arbetsgivarvarumärke. Vi noterar att det finns en rutin för att genomföra avgångsintervjuer med medarbetare som avslutar sin tjänst samt att det finns en mall för samtalet. Dock saknar vi en rutin för att hantera och sammanställa resultaten från avgångsintervjuerna för att utveckla förbundets arbetsgivarvarumärke framåt.

4. Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?

Nej
Vi bedömer att förbundet inte har ett aktivt arbete för att säkra sin personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Vår granskning visar att det finns stora utmaningar utifrån vakanser samt sårbarhet och de enskilda insatser som finns kopplat till kompetensförsörjningsområdet bedöms inte vara ett tillräckligt arbete för att säkra kompetensförsörjningen framåt.



5. Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Nej
Vår granskning visar att förbundets personal- och kompetensförsörjning främst följs upp genom de årliga medarbetar- och resultatsamtalen som genomförs mellan chef och medarbetare. Det finns också en uppföljning genom medarbetarenkäten samt en viss uppföljning i årsredovisning och delårsrapport avseende personal där det redogörs för väsentliga personalförhållanden.



2024-02-15

Susanne Lindberg

Uppdragsledare

Petra Ribba

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av kommunalförbundet Itsam enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2023-06-21. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.



Socialförvaltningen
Anna Kindström

Socialnämnden
Kommunens revisorer
Kommunfullmäktige

Sammanställning av ej verkställda beslut 2023

Man/kvinna	Verksamhets- område	Insats	Beslutsdatum/datum för avbrott	Orsak till dröjsmål
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-09-11	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-08-23	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-06-16	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-07-27	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-07-28	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-08-10	Resursbrist
K	SoL IFO	Kontaktfamilj	2023-09-08	Resursbrist
M	SoL IFO	Kontaktfamilj	2023-06-21	Resursbrist
K	SoL IFO	Kontaktfamilj	2023-06-21	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-06-09	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-06-02	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-05-05	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-06-09	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-06-13	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-04-28	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2022-02-09	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2022-06-16	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-03-01	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-02-27	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2022-12-20	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2022-12-22	Resursbrist

M	SoL ÄO	Särskilt boende	2022-06-23	Resursbrist
----------	--------	-----------------	------------	-------------

Underskrift av ansvarig

Anna Kindström
Kvalitetssamordnare



Socialförvaltningen
Anna Kindström

Socialnämnden
Kommunens revisorer
Kommunfullmäktige

Rapportering av förekomsten av ej verkställda beslut enligt SoL och LSS kvartal 4 2023

Rapporteringen avser år 2023 kvartal: 4 (oktober, november, december)

Ansvarig nämnd: Socialnämnden


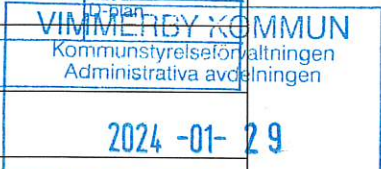
Man/kvinna	Verksamhets- område	Insats	Beslutsdatum/datum för avbrott	Orsak till dröjsmål
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2022-06-23	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-06-16	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-09-11	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-08-23	Resursbrist
M	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-07-27	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-07-28	Resursbrist
K	SoL ÄO	Särskilt boende	2023-08-10	Resursbrist
M	SoL IFO	Kontaktfamilj	2023-06-21	Resursbrist
M	SoL IFO	Kontaktfamilj	2023-09-08	Resursbrist

Underskrift av ansvarig

Anna Kindström
Kvalitetssamordnare



Kommunfullmäktige

Namn Wilda Karlsson		
Adress Hålbäckshult	Dnr	
Tel nr 0724032931	Id nr	
E-post wildakarlsson1@gmail.com	Dnr KS 2024.81	Id nr 1-2-2

Förslag:

Jag tycker att vi ska ha gratis mensskydd på offentliga toaletter och på toaletterna på högstadiet och gymnasiet i Vimmerby kommun. Jag vet att både jag och mina kompisar tycker det är jobbigt och stör undervisningen när mensen kommer oväntat. Oron när man vet att man inte har något skydd, och kanske i värsta fall måste gå hem. Därför tycker jag att vi ska ha gratis mensskydd för en mer jämlik utbildning.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 25/01-2024
Namnteckning Wilda Karlsson	Namnförtydligande Wilda Karlsson

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress:
Stångågatan
28 Stadshuset
Vimmerby

Postadress:
Vimmerby kommun
Stadshuset
598 81 VIMMERBY

Telefonnummer:
010- 356 90 00

Hemsida:
www.vimmerby.se

E-post:
kommun@vimmerby.se



Remittering av medborgarförslag om gratis mensskydd på toaletterna på högstadiet och Vimmerby gymnasium

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till barn- och utbildningsnämnden för beredning.

Ärendet

Wilda Karlsson, elev på Vimmerby gymnasium, föreslår att kommunen erbjuder gratis mensskydd på toaletterna på högstadiet och Vimmerby gymnasium. Hon menar att det skulle ge en mer jämlik utbildning.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om gratis mensskydd på toaletterna på högstadiet och Vimmerby gymnasium, KS 2024.334

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson

Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN Kommunstyrelseförvaltningen Administrativa avdelningen	
2024-01-29	
Dnr	KS 2024.901-2.2
Id nr	

Namn	Ella Karlsson Hernandez
Adress	Stora mässhellsgatan 1
Tel nr	070 251 72 12
E-post	ella.karlsson-hernandez@edu.vimmeby.se

Förslag:

Hej politiker i Vimmerby, Mitt förslag är att elever mellan 7:an i högstadiet till 2:an i gymnaset ska ha tillgång till sommarbusskort så att dom Elever som inte har tillgång till epa eller moppe kan ta sig vart som helst i hela Kalmar län. Många unga i våran ålder skulle vilja använda busskorten eftersom att man vill ju såklart vara med vänner och sin partner, då vill man ju åka runt lite och hitta på saker. Och så finns det familjer som kankse inte har råd att sitta och köra dit vi vill och en del kanske till och med inte har någon bil. Därför vill jag att det ska komma fram med det förslaget så att alla har samma möjligheter till att kunna åka runt i Kalmar län hur och när man vill under sommarlovet. Och anledningen till att jag inte tycker att 3:an i gymnasiet ska ha busskort är för att ganska många utav dom har börjat skaffat bil. Och eftersom ni vuxna tycker att vi unga är det bästa som finns så vill ni ju säkert se till att vi har det bra utanför skolan som till exempel sommarlovet. Och busskorten ser till att vi unga är ute mer under lovet och det är viktigt

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 18/01-2024
Namnsteckning <i>Ella Karlsson Hernandez</i>	Namnförtydligande Ella Karlsson Hernandez

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om sommarbusskort för elever från årskurs 7 till årskurs 2 i gymnasiet

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Ella Karlsson Hernandez föreslår att elever mellan 7:an i högstadiet till 2:an i gymnasiet får tillgång till sommarbusskort för hela Kalmar län. Hon skriver bland annat följande. Många unga vill såklart vara med vänner och sin partner, då vill man ju åka runt lite och hitta på saker under sommarlovet. Och så finns det familjer som kanske inte har råd att sitta och köra dit vi vill och en del kanske inte har bil. Och anledningen till att jag inte tycker att 3:an i gymnasiet ska ha busskort är för att ganska många utav dom har börjat skaffat bil.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om sommarbusskort för elever från årskurs 7 till årskurs 2 i gymnasiet, KS
2024.335

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN
Kommunstyrelseförvaltningen
Administrativa avdelningen

2024 -01- 29

KS 2024-91 D-plan 1.2.2

id nr

Namn Olof Nilsson
Adress bysjövägen 48
Tel nr 0730980577
E-post olof.nilsson@edu.vimmerby.se

Förslag:

Jag tycker att man borde se över belysningen längs cykelvägen mellan de två förskolorna (Lundgatan) och även längs elljusspåret vid Bysjövägen. När man bytte ut till lågenergilampor så försvann all belysning på gång och cykelbanan. Det gjorde att jag som gående och cyklist fick mycket svårare att se. Som gående känner jag mig mera otrygg då inte ljuset räcker vilket gör det obehagligt att gå där. De rör sig många barn, ungdomar, motionärer och hundägare där vilket gör det extra viktigt att det är bra belysning.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 21/01-2024
Namnsteckning <i>Olof Nilsson</i>	Namnförtydligande Olof Nilsson

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om belysning på sträckor längs Lundgatan och Bysjövägen

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Olof Nilsson föreslår att kommunen ser över belysningen längs cykelvägen mellan de två förskolorna (Lundgatan) och även längs elljusspåret vid Bysjövägen. Han skriver bland annat följande. När man bytte ut till lågenergilampor försvann all belysning på gång- och cykelbanan. Som gående känner jag mig mera otrygg då inte ljuset räcker till. Det rör sig många barn, ungdomar, motionärer och hundägare där vilket gör det extra viktigt att det är bra belysning.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om belysning på sträckor längs Lundgatan och Bysjövägen, KS 2024.336

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN Kommunstyrelseförvaltningen Administrativa avdelningen	
2024-01-29	
Dnr KS 2024/92	D-plan 1.2.2
Id nr	

Namn Xiao Lin Zheng
Adress Äbroallen 5
Tel nr 073 267 61 83
E-post xiao-lin.zheng@edu.vimmerby.se

Förslag:

Hej, jag önskar att ni politiker inför sommarlovs busskort som man kan använda för att resa runt i Kalmar län under somrarna. Detta skulle vara väldigt användbart speciellt för sommarjobbare som måste ta bussen till och från jobbet. Genom att införa sommarlovs busskorten har ungdomar de lättare att träffa vänner eller familj som bor långt bort. Det leder till att ungdomar blir mer sociala, vilket bidrar till en bättre hälsa i och med att man har det lättare och framförallt billigare att ta sig till och träffa nära och kära. Busskorten gör att fler ungdomar åker kollektivt vilket är bättre för miljön då det minskar koldioxiden och antal fordon som åker på vägarna.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 18/1-2024
Namnsteckning 	Namnförtydligande Xiao Lin Zheng

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress:
Stångågatan
28 Stadshuset
Vimmerby

Postadress:
Vimmerby kommun
Stadshuset
598 81 VIMMERBY

Telefonnummer:
010- 356 90 00

Hemsida:
www.vimmerby.se

E-post:
kommun@vimmerby.se



Remittering av medborgarförslag om sommarlovs- busskort

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Xiao Lin Zheng föreslår att kommunen inför sommarlovsbusskort för att resa runt i Kalmar län under somrarna. Han skriver följande. Det skulle vara väldigt användbart speciellt för sommarjobbare som måste ta bussen till och från jobbet. Genom att införa sommarlovsbusskorten får ungdomar det lättare att träffa vänner eller familj som bor långt bort. Det leder till att ungdomar blir mer sociala, vilket bidrar till en bättre hälsa i och med att man har det lättare och framförallt billigare att ta sig till och träffa nära och kära. Busskorten gör att fler ungdomar åker kollektivt vilket är bättre för miljön då det minskar koldioxiden och antal fordon som åker på vägarna.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om sommarbusskort för elever från årskurs 7 till årskurs 2 i gymnasiet, KS 2024.335

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN
Kommunstyrelseförvaltningen
Administrativa avdelningen

Namn Ella Karlsson Hernandez	2024-01-29
Adress Stora mässhallsgatan 1	RS 2024-96 1.2.2 ID nr
Tel nr 070 251 72 12	
E-post ellkar071@gmail.com	

Förslag:

Hej, jag skriver till er politiker för att jag vill att det ska skottas mycket bättre i stan och vid skolorna. Nu när det har snöat så himla mycket är det svårt att ta sig till skolan och andra offentliga ställen, på några ställen är det så att när vägarna har skottas blir det berg med snö just precis där övergångsställen finns, då måste man klättra upp på dessa snö berg. Då får man snö i skon. Det kan även vara en trafikfara, då bilisterna inte ser de gående trafikanterna.

Detta är inte ok, vid skolorna finns det massor berg då barn måste klättra upp för, dessa berg borde tas bort.
Detta är upprörande.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 18/01-2024
Namnsteckning Ella Karlsson Hernandez	Namnförtydligande Ella Karlsson Hernandez

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om utökad snöskottning

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Ella Karlsson Hernandez föreslår att kommunen skottar mycket bättre i staden och vid skolorna. Hon skriver bland annat följande. Nu när det har snöat så mycket är det svårt att ta sig till skolan och andra offentliga ställen. På några ställen blir det, efter skottningen, berg med snö just vid övergångställen, då måste man klättra upp på dessa snöberg. Då får man snö i skon. Det kan även vara en trafikfara, då bilisterna inte ser de gående trafikanterna. Detta är inte ok, vid skolorna finns det massor berg då barn måste klättra upp för, dessa berg borde tas bort.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag utökad snöskottning, KS 2024.338

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN Kommunstyrelseförvaltningen Administrativa avdelningen	
2024-01-29	
Dnr	D-plan
KS2024.931	1.2.2
Id nr	

Namn Ellie Larsson
Adress Ålö 121 Södra vi 59872
Tel nr 0737070620
E-post ellie.larsson@edu.vimmerby.se

Förslag:

Jag tycker att det under sommaren ska delas ut gratis busskort inom Kalmar län till ungdomarna i Vimmerby kommun. Sommarkort gör att ungdomar blir mer aktiva och sociala. Man kan åka till olika städer i länet utan att behöva spendera pengar. Om man exempelvis bor på landsbygden och ska åka på träning eller hänga med kompisar i Vimmerby behöver man inte ha en moped, epa eller annan skjuts. Med sommarkort sparar man på miljö eftersom inte lika många fordon skulle behöva köra ifall fler hade chansen att åka kollektivt. Jag tycker också att det vore bättre att man fyller bussarna än att det ska gå tomma bussar på grund av att man inte har busskort. Tack vare sommarkort kan fler ungdomar få ett roligare och aktivare sommarlov utan att behöva spendera pengar. Vilket jag tror bidrar till en bättre psykisk hälsa.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 18/1-2023
Namnsteckning <i>Ellie Larsson</i>	Namnförtydligande Ellie Larsson

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om sommarbusskort till ungdomarna i Vimmerby kommun

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Ellie Larsson föreslår att det under sommaren ska delas ut gratis busskort inom Kalmar län till ungdomarna i Vimmerby kommun. Hon skriver bland annat följande. Sommarkort gör att ungdomar blir mer aktiva och sociala. Om man exempelvis bor på landsbygden och ska åka på träning eller hänga med kompisar i Vimmerby behöver man inte ha en moped, epa eller annan skjuts. Med sommarkort sparar man på miljö eftersom inte lika många fordon skulle behöva köra. Jag tycker också att det vore bättre att man fyller bussarna. Tack vare sommarkort kan fler ungdomar få ett roligare och aktivare sommarlov utan att behöva spendera pengar. Vilket jag tror bidrar till en bättre psykisk hälsa.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om sommarbusskort till ungdomarna i Vimmerby kommun, KS 2024.339

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN
Kommunstyrelseförvaltningen
Administrativa avdelningen

2024-01-29

Dnr: KS 2024.99 | B-plan: 1.2.2
Id nr

Namn	Smilla Nyström Thelin
Adress	Lilla Vi 169
Tel nr	0723322886
E-post	thelins2016@gmail.com

Förslag:

Denna vinter har det varit väldigt mycket snö och dålig skottning. Vi tycker att det borde vara ute och skotta tidigare på morgonen och skotta oftare. På morgonen har många haft det svårt att köra ut med bilen då det har varit för mycket snö på vägar och gator. Vi tycker också att det borde sandas mer på trottoarer framför allt. Det finns till exempel en tjej i vår klass som halkade på en isfläck på vägen till skolan och bröt då armen.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort	Datum
Södra Vi	2024-01-18
Namnteckning	Namnförtydligande
	Smilla Nyström Thelin

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om utökad snöskottning och sandning

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

- Smilla Nyström Thelin föreslår att kommunen börjar vara ute och skotta snö tidigare på morgonen och skottar oftare.
- Hon föreslår också att det sandas mer, framför allt på trottoarer.

Smilla Nyström Thelin skriver bland annat följande. Denna vinter har det varit väldigt mycket snö och dålig skottning. På morgonen har många haft det svårt att köra ut med bilen då det har varit för mycket snö på vägar och gator. Angående förslaget om sandning skriver hon att en elev tidigare halkade på en isfläck och bröt armen, det skedde på vägen till skolan.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om utökad snöskottning och sandning, KS 2024.340

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN
Kommunstyrelseförvaltningen
Administrativa avdelningen

2024-01-29

Par 52024-95 D-plan 1.2.2
16 nr

Namn Smilla Nyström Thelin
Adress Lilla Vi 169
Tel nr 0723322886
E-post thelins2016@gmail.com

Förslag:

Många ungdomar som bor ute i våra småorter vill komma in till Vimmerby för att umgås med sina vänner, komma till träningar eller annat. I de flesta småorter går det bara en-två bussar mellan Vimmerby och byarna. Mellan Djursdala och Vimmerby till exempel, går det bara en buss på morgonen vid 07.30 ungefär och varje dag går bussen från Vimmerby till Djursdala bara vid 16.20 och på Onsdag och Fredag går den också vid 14.35. Men för de elever som går på Vimmerby gymnasium slutar de väldigt tidigt om dagarna och måste då stanna kvar på skolan i flera timmar innan bussen kommer vid 16.20. Det skulle också vara bra med fler bussar på helger.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Södra Vi	Datum 2024-01-15
Namnteckning 	Namnförtydligande Smilla Nyström Thelin

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om fler busslinjer mellan småorterna och Vimmerby

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Smilla Nyström Thelin föreslår att det anordnas fler busslinjer mellan småorterna och Vimmerby. Hon skriver bland annat följande. Många ungdomar som bor i våra småorter vill komma in till Vimmerby för att umgås med sina vänner, komma till träningar eller annat. I de flesta småorter finns det bara en-två busslinjer till Vimmerby. Men de elever som går på Vimmerby gymnasium slutar väldigt tidigt om dagarna och måste då stanna kvar på skolan i flera timmar innan bussen kommer. Det skulle också vara bra med fler bussar på helger.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om fler busslinjer mellan småorterna och Vimmerby, KS 2024.341

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

VIMMERBY KOMMUN Kommunstyrelseförvaltningen Administrativa avdelningen	
2024 -01- 29	
RS 2024/97	D-plap 2.2
Id nr	

Namn Isa Reimhult
Adress Hallersrum 609
Tel nr 0768902249
E-post isa.reimhult@edu.vimmerby.se

Förslag:

Mitt medborgarförslag till er politiker är att införa fler bussar mellan Vimmerby och Djursdala. Eftersom det endast går en buss på morgonen från Djursdala till Vimmerby och en buss på eftermiddagen från Vimmerby till Djursdala vid 16:20. Om man missar en buss blir det näst intill omöjligt att ta sig hem eller in till Vimmerby kollektivt. Jag bor i Djursdala och går dansprofil i ettan, jag slutar ungefär halv fem varje dag vilket gör att jag missar bussen med 10 min, men dessa 10 min är väldigt viktiga i min undervisning så jag kan alltså inte sluta tidigare och missar därför bussen. Detta har gjort att jag behövt köpa en epa så att jag överhuvudtaget kan ta mig hem. Detta gäller inte bara mig utan även andra ungdomar från landsbygden som inte kan ta sig hem eller behöver be om skjuts varje dag. Detta leder till fler onödiga utsläpp, tomma bussar och föräldrar som måste ta sin tid till att hämta och skjutsa sina barn. Det närmsta jag kan ta mig till Djursdala är busshållsplatsen i Sund och då måste jag gå hem i en timme. Tack vare fler bussar mellan Vimmerby och Djursdala skulle det underlätta för mig, mina vänner och andra från landsbygden som måste ta sig mellan hem och jobb eller skola på vardagarna.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 18/1-2023
Namnteckning <i>Isa Reimhult</i>	Namnförtydligande <i>Isa Reimhult</i>

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Remittering av medborgarförslag om fler busslinjer mellan Vimmerby och Djursdala

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Isa Reimhult föreslår att kommunen inför fler bussar mellan Vimmerby och Djursdala. Hon skriver bland annat följande. Det går endast en buss på morgonen från Djursdala till Vimmerby och en buss på eftermiddagen från Vimmerby till Djursdala. Jag bor i Djursdala och går dansprofil i ettan, jag slutar ungefär halv fem varje dag vilket gör att jag missar bussen med 10 min, men dessa 10 min är väldigt viktiga i min undervisning så jag kan inte sluta tidigare. Jag har behövt köpa en epa så att jag kan ta mig hem. Detta gäller även andra ungdomar från landsbygden som behöver be om skjuts varje dag. Detta leder till fler onödiga utsläpp, tomma bussar och föräldrar som måste ta sin tid till att hämta och skjutsa sina barn. Med fler bussar mellan Vimmerby och Djursdala skulle det underlätta för mig, mina vänner och andra från landsbygden som måste ta sig mellan hem och jobb eller skola på vardagarna.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om fler busslinjer mellan Vimmerby och Djursdala, KS 2024.342

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

Namn	Peter Lundahal
Adress	Skolgatan 11
Tel nr	0736438264
E-post	lundahal56@hotmail.se

Förslag:

Hej jag bor i Storebro på Skolgatan. Varför är det en hastighet på 50 km där skolbarnen går dagligen till skolan, det finns en gång o cykel markering på gatan men när det är vinter väg så måste barnen gå ut på gatan för den är så dåligt underhållen där barnen går . Jag föreslår en hastighet på 30 km från Ica butiken upp till skolan

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Storebro	Datum 20240130
Namn/teckning 	Namn/efternamn Peter Lundahal

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress: Stångågatan 28 Stadshuset Vimmerby	Postadress: Vimmerby kommun Stadshuset 598 81 VIMMERBY	Telefonnummer: 010- 356 90 00 E-post: kommun@vimmerby.se	Hemsida: www.vimmerby.se
---	---	---	-----------------------------



Medborgarförslag om begränsad hastighet på Skolgatan i Storebro

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Peter Lundahls medborgarförslag gäller hastigheten på Skolgatan i Storebro. Han föreslår att den sänks från 50 till 30 km/timmen på sträckan mellan Icabutiken och skolan.

Peter Lundahl menar att när barnen går till skolan vintertid kan de inte gå på den del av gatan som är markerad för gång och cykel pga bristfälligt vinterunderhåll. De måste i stället gå ut på gatan utmed den sträckningen.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om begränsad hastighet på Skolgatan i Storebro, KS 2024.380

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson



Kommunfullmäktige

Namn Mona Ågren	VIMMERBY KOMMUN Kommunstyrelseförvaltningen Administrativa avdelningen
Adress Solnebo 134	2024-02-22
Tel nr 070-5432019	Dnr
E-post monaagren@hotmail.se	D-plan
	Id nr

Förslag:

Vi är 5 fastboende familjer i Solnebo var av 9 vuxna och 9 barn. Vi önskar att få 5 gatubelysningar genom byn. Det finns inga nu så det är mörkt om kvällar och mornar.

Jag är medveten om att detta förslag blir en allmän handling, att det publiceras på kommunens hemsida och kan komma att bli ett inslag i tidningarna och lokal-TV.

Underskrift:

Ort Vimmerby	Datum 20/2-24
Namnteckning <i>Mona Ågren</i>	Namnförtydligande Mona Ågren

Lämna eller skicka medborgarförslaget till kommunen, se adresser nedan.

Besöksadress:
Stångågatan
28 Stadshuset
Vimmerby

Postadress:
Vimmerby kommun
Stadshuset
598 81 VIMMERBY

Telefonnummer:
010- 356 90 00

Hemsida:
www.vimmerby.se

E-post:
kommun@vimmerby.se



Medborgarförslag om gatubelysning i Solnebo

Beslut

Medborgarförslaget får ställas.

Medborgarförslaget remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendet

Mona Ågren föreslår i sitt medborgarförslag att fem gatubelysningar anordnas genom byn Solnebo. Hon skriver att det finns fem fast boende familjer i byn, samt att det inte finns gatubelysning nu så det är mörkt under kvällar och morgnar.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag om gatubelysning i Solnebo, KS 2024.665

Leif Larsson (C)
Kommunfullmäktiges ordförande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Leif Larsson