Sundsvalls kommun

Kallelse

Barn- och utbildningsnämnden

Datum	2026-10-28
Tid	Kl. 13:00
Plats	KS-salen, kommunhuset
Justering av protokoll	Att utöver ordföranden Petter Ådahl (S) justera protokollet föreslås Wictor Strand (KD), med Mattias Edberg (L) som ersättare.

Ledamöter	Petter Ådahl (S)	ordförande
	Desislava Cvetkova (S)	v ordförande
	Carina Staf (S)	
	Stefan Broman (S)	
	Jonas Sjödin (V)	
	Helge Sjödin (C)	
	Jörgen Eriksson (M)	
	Patrik Nilsson (M)	
	Dan Rasmusson (SD)	
	Wictor Strand (KD)	
	Mattias Edberg (L)	
Ersättare	Rebecca Lampinen (S)	
	Leif Viklund (S)	
	Mikael Lidholm (S)	
	Alfred Janson Lantz (S)	
	Jessica Ullberg (S)	
	Emelie Gårdman (V)	
	Stefan Frankl (M)	
	Åsa Melander (M)	
	Emil Lundgren (SD)	
	Tomasz Baron (SD)	
	Jonny Olsson (KD)	
Tjänstemän	Marie Blomberg	skoldirektör
	Linnea Nordin	sekreterare

Sundsvalls kommun

Nr	Ärendelista	Tid
1	Månadsrapport september 2026 (BUN-2026-00002-19) *Föredragning av skoldirektör Marie Blomberg.*	13:00
2	Redovisning av intern kontrollpunkt frånvaro personal på förskolan (BUN-2025-01097-9) *Föredragnings av HR-partner Ingeborg Lindgren.*	13:10
3	Uppdrag att förbättra den löpande dialogen med fristående huvudmän (BUN-2026-00774-1) *Föredragning av verksamhetscontroller Anders Sjölander.*	13:30
4	Remissvar - Brottsförebyggande kartläggning och åtgärdsplan 2026-2028 (BUN-2026-00748-2)	
5	Svar på motion (M) - Kommunen kan göra mer i arbetet mot mäns våld mot kvinnor (BUN-2026-00753-2) *Föredragning av verksamhetschef Sanna Fritz.*	13:45
6	Remissvar - motion (KD) om träffsäker kompetensförsörjning - säkrad utbildningskvalitet genom strukturerad återkoppling och stärkt APL (KS-2026-00692) (BUN-2026-00769-2) *Föredragning av utredare Lucas Kraft.*	14:00
7	Redovisning av delegationsbeslut oktober 2026 (BUN-2026-00004-18)	
8	Ärenden att lägga till handlingarna oktober 2026 (BUN-2026-00005-17)	

Sundsvalls kommun

Nr	Ärendelista	Tid
9	Informationsärende - Demografi och långsiktig ekonomi i balans (BUN-2026-00913-1) *Föredragning av skoldirektör Marie Blomberg och verksamhetscontroller Anders Sjölander.*	14:30
10	Informationsärende - Rapportering av det uppsökande arbetet i förskolan 2026 (BUN-2026-00962-1) *Föredragning av kvalitetsutvecklare Linda Persson.*	15:30
11	Informationsärende - Kommunala aktivitetsansvaret enligt årshjulet för systematiskt kvalitetsarbete (BUN-2026-00919-1) *Föredragning av samordnare Sandra Söderberg och studiecoach Olivia Olofsson.*	15:45
12	Informationsärende - rapportering från dataskyddsombudet (BUN-2026-00818-1) *Föredragning av dataskyddsombud Sofia Pinheiro Chipelo.*	16:00
13	Information från förvaltningen (BUN-2026-00003-29)	
14	Ordförande informerar	
15	Utbildningar och konferenser (BUN-2026-00006-17)	
16	Övriga frågor	

§ 77 Månadsrapport september 2026

(BUN-2026-00002-19)

Beslut

Arbetsutskottet hänskjuter beslut i ärendet till nämnden utan eget ställningstagande.

Ärendet

Ärendet gäller månadsrapport för nämndens ekonomiska uppföljning.

Överläggning

Vid dagens sammanträde föredrar ekonomichef Veronica Blank ärendet.

Ordförande Petter Ådahl (S) yrkar att hänskjuta beslutet i ärendet till nämnden utan eget ställningstagande.

Beslutsgång

Ordförande konstaterar att det bara finns ett förslag till beslut, yrkandet från ordförande Petter Ådahl (S). Arbetsutskottet beslutar enligt yrkandet.

– – – –

Sundsvalls kommun	Tjänsteskrivelse Datum	1(2) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-10-13	BUN-2026-00002-19
Therese Öhlén		
Förvaltningsekonom		

Månadsrapport september 2026

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att godkänna månadsrapport för september 2026

Ärendet

Ärendet avser månadsrapport för september 2026 för barn- och utbildningsnämnden. I rapporten redogörs för nämndens ekonomiska uppföljning

Bakgrund

Nämnderna ska varje år lämna två delårsrapporter och en årsrapport. Dessa ska innehålla en redogörelse och analys av verksamhet, ekonomi och arbetsgivarperspektiv. Övriga månader, undantag juni månad, ska nämnderna lämna månadsrapport och redogöra för nämndens ekonomi.

Ärendets tidigare handläggning

För 2026 är september den sjunde ekonomiska rapporten för året.

Förvaltningens överväganden

Nämnden redovisar per september ett positivt resultat om 84,1 miljoner kronor, vilket är 18,7 miljoner kronor högre än motsvarande period föregående år.

Verksamhetens intäkter har ökat jämfört med föregående år, bland annat till följd av högre statsbidrag. Även kostnaderna har ökat, främst till följd av löneökningar, personalförstärkningar inom verksamheterna samt ett ökat behov av extraordinära stödinsatser inom grundskolan.

Jämfört med budget redovisar nämnden en positiv avvikelse på 28,1 miljoner kronor per september. Avvikelsen förklaras främst av lägre kostnader än budgeterat inom övriga kostnader. Detta beror bland annat på periodiseringseffekter avseende inköp av lärverktyg samt på att medel för undervisning inom grundskolan har omfördelats till personalinsatser.

Helårsprognosen är oförändrad och bedömningen är att nämnden kommer att ha en ekonomi i balans vid årets slut. Prognosen förutsätter att pågående åtgärdsplaner genomförs och får ekonomisk effekt under året. Det finns dock osäkerheter, framför allt kopplade till slutliga elevvolymer inför hösten, ökade kostnader för skolskjuts till följd av Taxi Drakstadens konkurs samt IT-kostnader i samband med byte av verksamhetssystem.

Samtliga verksamheter arbetar löpande med åtgärdsplaner som följs upp månadsvis för att säkerställa budgetföljsamhet. Arbetet med att anpassa verksamheterna till minskande barn- och elevkullar fortsätter. Inom förskolan har totalt 13 förskolor stängts sedan årsskiftet 2024/2025. De senaste fyra stängdes under sommaren 2026.

För att säkerställa en långsiktigt hållbar ekonomi i balans är den av kommunstyrelsen beslutade demografiutredningen en central del av det fortsatta arbetet.

Styrdokument och juridik

Styrdokument för månadsrapportering har följts av handläggning av ärendet.

Ekonomisk hållbarhet

Nämnden har för närvarande en ekonomi i balans och arbete med åtgärder för att minska kostnader fortsätter för att ekonomin ska vara hållbar på sikt.

Social hållbarhet

Ärendet påverkar inte kommunens arbete med social hållbarhet.

Ekologisk hållbarhet

Ärendet påverkar inte kommunens arbete med ekologisk hållbarhet.

Landsbygdssäkring

Ärendet påverkar inte kommunens arbete med landsbygdssäkring.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Marie Blomberg
Skoldirektör

Veronica Blank
Ekonomichef

Sundsvalls kommun

Barn o utbildningsförvaltning September 2026

Fastställt av Barn o utbildningsförvaltning
2026-10-07

Innehållsförteckning

1 Ekonomi 3

Resultaträkning 3

Nettokostnad verksamhetsområde 3

Periodens resultat 4

Prognos helår 10

Åtgärder 11

Övrig uppföljning 11

3

1 Ekonomi

Resultaträkning

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget ack	Budget helår	Prognos	Diff Budget/prognos
Verksamhetens intäkter	249,2	230,0	251,8	337,8	337,8	0,0
Personalkostnader	-1 180,2	-1 144,2	-1 179,9	-1 632,1	-1 632,1	0,0
Verksamhetens övriga kostnader	-1 206,1	-1 179,0	-1 236,8	-1 667,0	-1 667,0	0,0
Avskrivningar	-8,0	-8,1	-8,3	-11,1	-11,1	0,0
Verksamhetens nettokostnad	-2 145,2	-2 101,3	-2 173,2	-2 972,3	-2 972,3	0,0
Skattemedel	2 229,2	2 166,7	2 229,2	2 972,3	2 972,3	0,0
Finansiella intäkter						
Finansiella kostnader	-0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RESULTAT	84,1	65,4	56,0	0,0	-0,0	-0,0

Nettokostnad verksamhetsområde

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget ack	Budget helår	Prognos	Diff Budget/prognos
Nettokostnad Kulturverksamhet	-22	-22	-21,6	-30,5	-30,5	0
Nettokostnad Förskola	-471,7	-501,2	-462,4	-626,9	-636,9	-10
Nettokostnad Grundskola	-1 175,1	-1 128,9	-1 179,6	-1 616,3	-1 614,3	2
Nettokostnad Gymnasieskola	-409,6	-384,2	-442,3	-606,6	-598,6	8
Nettokostnad Politisk verksamhet	-1,7	-1,6	-1,9	-2,6	-2,6	0

4

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget ack	Budget helår	Prognos	Diff Budget/prognos
Nettokostnad Administration och övrigt	-62,7	-60,3	-65,3	-89,6	-89,6	0

Periodens resultat

Jämförelse med föregående år (utfall)

Nämnden visar per september ett positivt resultat med 84,1 miljoner kronor, vilket är 18,7 miljoner kronor högre i jämförelse med samma månad föregående år.

Intäkter

Verksamhetens intäkter, mnkr	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerat utfall 2025
Statsbidrag	123,2	98,1
IKE (elevplatser kommuner)	24,3	24,4
Återsökning moms (bidrag fristående skolor)	35,2	33,5
Föräldraavgifter/avgifter	55,7	60,2
Försäljning	0,7	1,2
Övriga bidrag & intäkter	8,2	10,7
Intern skolpeng	0,0	0,0
Kostersättning fr personal	2,0	1,7
Totalt verksamhetens intäkter	**249,2**	**230,0**

I jämförelse mot föregående år är intäkterna 19,2 miljoner kronor högre i år.

År 2026 har nämnden fått ökande statsbidrag för kvalitetshöjande åtgärder (förskolan) och stärkt kunskapsutveckling (grundskolan). Under hösten är också statsbidraget för maxtaxa högre.

Under 2025 periodiserades lägre statsbidrag för stärkt kunskapsutveckling samt kvalitetshöjande åtgärder under vårterminen, för 2026 periodiseras bidraget jämt fördelat under hela året, detta innebär därför också högre intäkter per september i jämförelse mot föregående år.

Föräldraavgifterna är lägre än samma månad föregående år vilket beror på att lägre föräldraavgifter faktureras från och med 1 juli 2026 med anledning av regeringens införande av fribelopp som ska dras av från hushållets avgiftsgrundande inkomst innan avgiften för förskola och fritidshem beräknas. Detta medför lägre avgift avseende förskola och fritidshem för hushållen. En anledning till förändring är också att det är färre barn i den kommunala förskolan i jämförelse med föregående år.

5

Personalkostnader

Personalkostnader, mnkr (konto)	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerat utfall 2025
Månadsavlönade	-658,1	-639,1
Sjuklöner	-14,8	-15,0
Timavlönade/övertid m m	-32,4	-31,0
Semester/ferie	-136,3	-126,0
Avgångsvederlag/ersättningar	-1,4	-0,7
Övriga ersättningar	-0,4	-0,4
Personalomkostnadspålägg (PO pålägg)	-336,9	-331,9
Totala personalkostnader	**-1 180,2**	**-1 144,2**

I jämförelse med föregående år är personalkostnaderna 36 miljoner kronor (3,2 procent) högre under innevarande år. Ökningen förklaras huvudsakligen av att löneökningar för två år (2025 och 2026) finns med i utfallet för september. Förändringen mellan åren består också till viss del av att det har gjorts en förändring av hur semesterlöneskulden periodiserats i budget.

Inför 2026 har PO-pålägget sänkts från 41,39 procent till 40,70 procent, exklusive förändringen av PO-pålägget uppgår ökningen av personalkostnaderna mellan åren till 31,1 miljoner kronor (3,8 procent).

Personalkostnader per skolform, mnkr (organisation, ansvar)	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerat utfall 2025
Nämnd	-1,5	-1,5
Förskoleverksamhet	-344,2	-351,0
Grundskoleverksamhet	-555,9	-538,6
Gymnasieskola	-145,8	-143,5
Anpassade skolformer	-18,3	-
CFL (Centrum flerspråkigt lärande)	-15,0	-14,8
Kulturskolan	-16,9	-16,0
Lärande & Hälsa	-49,4	-45,8
Gemensamma funktioner	-33,3	-33,0
Totala personalkostnader	**-1 180,2**	**-1 144,2**

I jämförelse med föregående år är personalkostnaderna lägre för förskoleverksamheten medan övriga verksamheter redovisar högre kostnader i år. En del av de ökade kostnaderna beror på att löneökningen för 2025 och 2026 finns med i årets utfall per september.

Grundskoleverksamheten uppvisar den största förändringen jämfört med föregående år, med en ökning om 17,3 miljoner kronor (3,2 procent). Under 2025 fick grundskolan ökat statsbidrag för stärkt kunskapsutveckling, vilket

möjliggjorde personalförstärkningar. Detta förklarar delvis de ökade personalkostnaderna inom grundskolan. Därutöver har behovet av personalförstärkningar kopplade till extraordinärt stöd ökat inom verksamheten.

Från och med den 1 juli 2026 redovisas anpassade skolformer som en egen enhet i organisationen. Detta innebär att jämförelsen mellan åren avseende grundskole- och gymnasieverksamheten inte blir helt rättvisande, eftersom personal har flyttats från dessa verksamheter till den nya enheten. Det återstår att göra mindre retroaktiva justeringar avseende personalkostnad som just nu belastar på grundskoleverksamhet men avser anpassad skola, detta väntas vara korrigerat till nästa månad.

Under 2025 gjordes en politisk satsning med skolsociala team inom grund- och gymnasieskola, vilket har medfört ökade personalkostnader inom Lärande och hälsa i jämförelse mot föregående år. Under 2025 gjordes också en organisationsförändring avseende Brobyggarna där personal lades under Lärande och Hälsa.

Övriga kostnader

Övriga kostnader, mnkr	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerat utfall 2025
Administration & övrigt	-27,4	-29,5
Bidrag fristående	-555,1	-525,6
BUN	-0,1	-0,1
Elevhälsa	-2,2	-2,4
Hyra & städ	-307,3	-300,5
Hyra & städ måltidslokaler	-20,7	-19,2
IKE	-40,3	-40,4
Lärverktyg	-51,2	-55,7
Måltider	-134,1	-138,6
Ankomstregistrerade fakturor	-2,2	-3,0
Skolskjuts	-32,4	-31,5
Undervisning/pedagogisk verksamhet	-20,9	-21,4
Övriga lokalkostnader	-12,3	-11,0
Totalsumma	**-1 206,1**	**-1 179,0**

I jämförelse mot föregående år har övriga kostnader ökat med 27,1 miljoner kronor (ca 2,5 procent). Ökade kostnader mellan åren är:

- Bidrag till fristående som har ökat med 29,5 miljoner kronor. Det är en följd av att andra kostnader ökat mellan åren.

- Hyra och städ har ökat med 6,8 miljoner kronor. Ökningen beror till viss del på att det har gjorts aktiveringar av investeringsprojekt kopplat till fastigheter, samt att det har tillkommit lokaler under 2025 för gymnasieinriktningar, exempelvis fordon och lackering.

Hyra och städ avseende måltidslokaler har ökat med 1,5 miljoner kronor, detta debiteras via Sundsvalls mat och måltider.

- Skolskjuts har ökat med 0,9 miljon kronor, vilket delvis beror på intervallen för fakturering samt viss förändring i kostnadsdebitering utifrån avtal med leverantören. På grund av konkurs har kostnaden varit högre för skolskjuts för resor med taxi under våren.

Avskrivningar

Avskrivningar	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerat utfall 2025
Avskrivningar	-8,0	-8,1
Totalsumma	**-8,0**	**-8,1**

Kostnaderna för avskrivningar är 0,1 miljoner kronor lägre jämfört mot samma period föregående år.

Skattemedel

Skattemedel, mnkr	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerat utfall 2025
Skattemedel	2 229,2	2 166,7
Totalsumma	**2 229,2**	**2 166,7**

Skattemedelsintäkterna är 62,5 miljoner kronor högre per september 2026 jämfört mot september 2025.

I april fattade kommunfullmäktige beslut om kompletteringsbudget för 2026, beslutet innefattade ramförstärkning och tillkommande statsbidrag till barn- och utbildningsnämnden med ytterligare 28,7 miljoner kronor för 2026.

Jämförelse med budget (utfall)

Resultatet per september är 84,1 miljoner kronor, vilket är en positiv budgetavvikelse med 28,1 miljoner (1 procent).

Intäkter

Verksamhetens intäkter, mnkr	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerad budget 2026
Statsbidrag	123,2	121,5
IKE (elevplatser kommuner)	24,3	28,6
Återsökning moms (bidrag fristående skolor)	35,2	30,8
Föräldraavgifter/avgifter	55,7	57,2
Försäljning	0,7	0,6
Övriga bidrag & intäkter	8,2	10,3
Intern skolpeng	0,0	-0,7

Verksamhetens intäkter, mnkr	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerad budget 2026
Kostersättning fr personal	2,0	3,5
Totalt verksamhetens intäkter	**249,2**	**251,8**

Verksamhetens intäkter avviker negativt mot budget med 2,6 miljoner kronor. Avvikelsen förklaras främst av lägre intäkter avseende kostersättning personal, interkommunal ersättning (IKE) och övriga bidrag och intäkter.

Personalkostnader

Personalkostnader per skolform, mnkr (organisation, ansvar)	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerad budget 2026
Nämnd	-1,5	-1,8
Förskoleverksamhet	-344,2	-333,5
Grundskoleverksamhet	-555,9	-550,8
Gymnasiesverksamheten	-145,8	-153,4
Anpassade skolformer	-18,3	-20,0
CFL (Centrum flerspåkigt lärande)	-15,0	-16,3
Kulturskolan	-16,9	-18,1
Lärande & Hälsa	-49,4	-53,7
Gemensamma funktioner	-33,3	-32,3
Totala personalkostnader	**-1 180,2**	**-1 179,9**

Personalkostnaderna är 0,3 miljoner kronor högre än budget.

Förskoleverksamheten redovisar en negativ avvikelse mot budget motsvarande 10,7 miljoner kronor. Den negativa budgetavvikelsen inom förskoleverksamheten kan sammanfattas i tre huvudsakliga orsaker:

- Återstående personalminskning från 2025: Förskolans organisation och personal har inte fullt ut hunnit anpassas till de minskade barnvolymerna och avvecklingar under 2025.

- Verksamheten har haft fler barn under våren än beräknat, vilket gjort att det på sina håll varit nödvändigt att behålla personal för att klara bemanning, barngrupper och verksamhets krav.

- Processer och ledtider: Anpassningar av organisation och personalstyrka tar tid. Förflyttningar, omställningsprocesser och genomförandet av organisationsförändringar gör att kostnadsminskningar inte får önskad effekt inom planerad tidsram.

Grundskoleverksamheten redovisar en negativ budgetavvikelse om 5,1 miljoner kronor. Avvikelsen beror bland annat på ett ökat behov av extraordinära stödinsatser under vårterminen samt personalinsatser som finansieras av statsbidraget Stärkt kunskapsutveckling, vilket har medfört högre personalkostnader än budgeterat.

Avseende statsbidraget stärkt kunskapsutveckling är budgeterade medel delvis avsatta för kostnader inom undervisning och pedagogisk verksamhet och inte för personalinsatser. Utifrån verksamheternas behov har delar av medlen i stället disponerats för personalinsatser, vilket medför en negativ avvikelse avseende personalkostnader samtidigt som en positiv avvikelse uppstår inom övriga kostnader för undervisning och pedagogisk verksamhet. Avvikelsen är därmed delvis en effekt av hur statsbidragets medel har disponerats utifrån verksamheternas behov.

Gymnasieverksamheten redovisar en positiv avvikelse mot budget om 7,6 miljoner kronor. Avvikelsen beror huvudsakligen på vakanta tjänster i verksamheten under vårterminen. De vakanta tjänsterna kommer att tillsättas vilket kommer bidra till en högre kostnadsnivå nästa år.

Anpassade skolformer redovisar per september en positiv avvikelse mot budget om 1,7 miljoner kronor. Delvis belastar fortfarande personalkostnader grundskoleverksamheten, detta väntas korrigeras under nästkommande månad. Avvikelsen förklaras också av att kostnadsnivån varit lägre än budgeterad under våren.

Centrala funktioner redovisar per september en positiv avvikelse mot budget avseende personalkostnad, detta beror på vakanta tjänster som ännu inte har tillsatts.

Övriga kostnader

Övriga kostnader uppvisar en positiv avvikelse mot budget med 30,7 miljoner kronor vilket motsvarar 2,5 procent.

Övriga kostnader, mnkr	Ackumulerat utfall 2026	Ackumulerad budget 2026
Administration & övrigt	-27,4	-32,5
Bidrag fristående	-555,1	-557,1
BUN	-0,1	-0,2
Elevhälsa	-2,2	-2,6
Hyra & städ	-307,3	-301,3
Hyra & städ måltidslokaler	-20,7	-20,7
IKE	-40,3	-43,9
Lärverktyg	-51,2	-66,4
Måltider	-134,1	-133,0
Ankomstregistrerade fakturor	-2,2	-
Skolskjuts	-32,4	-35,9
Undervisning/pedagogisk verksamhet	-20,9	-37,2
Övriga lokalkostnader	-12,3	-6,1
Totalsumma	**-1 206,1**	**-1 236,8**

De kostnadsposter med större avvikelse från budget förklaras nedan:

- **Lärverktyg –** Budgeten är jämnt fördelad över året, medan inköpen huvudsakligen genomförs inför nytt läsår inom skolverksamheterna. Detta medför en tillfällig positiv budgetavvikelse under årets tidigare månader, då kostnaderna uppstår senare under året i samband med att inköpen genomförts och fakturerats.

- **Undervisning/pedagogisk verksamhet –** Under 2026 har större avsättningar budgeterats för kompetensutveckling och inköp av undervisningsmaterial inom ramen för statsbidraget stärkt kunskapsutveckling i grundskoleverksamheten. Utifrån verksamhetens behov har delar av de budgeterade medlen i stället disponerats för personalinsatser. Detta medför en positiv budgetavvikelse inom undervisning/pedagogisk verksamhet.

En del av den positiva budgetavvikelsen just nu beror på budgeterade IT-kostnader där en del kostnader per september ännu inte uppstått. Det påverkar kostnader för administration och undervisning/pedagogisk verksamhet.

Prognos helår

Jämförelse med budget (prognos)

Prognosen för 2026 per september är att nämnden sammantaget bedöms redovisa en ekonomi i balans vid årets slut.

Förskoleverksamheten redovisar per september en negativ avvikelse avseende personalkostnader mot budget om 10,7 miljoner kronor. I samband med budgetarbetet upprättades handlingsplaner och arbete pågår med att anpassa personalbemanningen utifrån rådande barnvolymer och ekonomiska förutsättningar.

För att möta den nedåtgående trenden i antalet barn har förskolan sedan årsskiftet 2024/2025 stängt 13 förskolor, varav de senaste fyra stängdes under sommaren 2026. Personalstyrkan har också successivt minskat. Antalet månadsavlönade medarbetare har gått från 1 065 medarbetare i januari 2024 till 893 medarbetare i augusti 2026, vilket motsvarar en minskning med cirka 16 procent.

Arbetet med personal anpassningar efter rådande läge har inte fullt ut kunnat genomföras i den takt som först kalkylerats, samtidigt som förskolan haft fler barn i verksamheten än beräknat under våren. Därav prognostiserar förskoleverksamheten ett fortsatt underskott om 10 miljoner kronor. Samtidigt bedöms anpassad skola och gymnasieverksamheten redovisa positiva budgetavvikelser avseende personal även vid årets slut.

I september redovisas en positiv budgetavvikelse för övriga kostnader. I enlighet med tidigare år förväntas kostnader för lärverktyg att öka och vid slutet av året förväntas därför ingen större avvikelse även om den är positiv per september.

Detsamma gäller kostnader för interkommunal ersättning. När kostnaderna kommer beror på när kommunen faktureras och under sommaren är det en eftersläpning som förväntas jämna ut sig under hösten. Prognosen är att måltidskostnaderna kommer att ligga i linje med budget. För övriga kostnader som hänför sig till undervisning/pedagogisk verksamhet förväntas en viss avvikelse med anledning av att budgeterade medel inom grundskolan som finansieras av statsbidrag istället nyttjas till resurser och därmed redovisas under personalkostnader.

Det finns ett antal osäkerhetsfaktorer i prognosen. Volymerna för hösten är inte helt fastställda än. Dessa brukar kunna räknas som stabiliserade i början av oktober. Inom gymnasieskolan kan en lägre elevvolym än budgeterat påverka kostnaden per elev relativt mycket beroende på vilka program som berörs. Vid oförändrad kostnadsnivå innebär en lägre elevvolym en högre kostnad per elev, vilket i sin tur kan medföra ökade kostnader för bidrag till fristående huvudmän. Andra osäkerheter som finns är kostnaden för skolskjuts, där konkursen av Taxi Drakstaden medför högre kostnader, hur mycket högre det blir för helåret är svårt att prognostisera. Det finns också en osäkerhet kring kostnadsutfallet gällande IT och främst för för byte av olika verksamhetssystem.

Åtgärder

Åtgärder vid ekonomisk avvikelse

Om de budgeterade kostnaderna bedöms överstiga de budgeterade intäkterna vid årets start upprättas åtgärdsplaner vid årets start vilka uppdateras kontinuerligt som en del av den löpande ekonomiska uppföljningen. Åtgärdsplanerna följs upp månadsvis på verksamhets- och enhetsnivå. Den sammantagna bedömningen är att stor del av de genomförda och planerade åtgärderna ger ekonomisk effekt under 2026, även om de inte ger full effekt inom förskola. Det är också en anledning till att nämnden ser ut att klara en ekonomi i balans för året.

Prognoserna pekar på ett fortsatt minskande barnantal i förskolan samt elevantal i grundskolan under de kommande åren. Detta medför ett fortsatt behov av att anpassa verksamheten efter det minskade antalet barn och elever.

Under 2025 fattades politiska beslut om att avveckla fem förskoleenheter under 2026, detta förväntas bidra till minskade kostnader under hösten. Under 2025 stod nämnden i ett liknande läge. Större delen av avvecklingarna genomfördes till sommaren och effekter sågs under den andra delen av året 2025.

För en långsiktig ekonomi i balans är den av kommunstyrelsen beslutade demografiutredningen central.

Övrig uppföljning

Elevvolymer presenteras i delårsrapport för april och augusti samt i årsrapport.

§ 78 Redovisning av intern kontrollpunkt frånvaro personal på förskolan

(BUN-2025-01097-9)

Beslut

Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta

att godkänna redovisningen.

Ärendet

Redovisning av den interna kontrollpunkten *Frånvaro personal på förskolan* enligt barn- och utbildningsnämndens interna kontrollplan för 2026.

Överläggning

Vid dagens sammanträde föredrar HR-chef Ellinor Åhlén Lööf ärendet.

Beslutsunderlag

- PM Redovisning av intern kontrollpunkt frånvaro personal på förskolan
- Bilaga Intern kontrollpunkt - Frånvaro i förskolan 2026-09-24

– – – –

Sundsvalls kommun

Tjänsteskrivelse

Barn- och utbildningsförvaltningen
Anders Sjölander
Verksamhetscontroller

Datum
2026-09-24

Dnr
BUN-2025-01097-9

Redovisning av intern kontrollpunkt frånvaro personal på förskolan

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att godkänna redovisningen.

Ärendet

Redovisning av den interna kontrollpunkten *Frånvaro personal på förskolan* från barn- och utbildningsnämndens interna kontrollplan för 2026.

Bakgrund

I nämndens interna kontrollplan för 2026 konstaterade nämnden att det fanns en hög risk för att sjukfrånvaro leder till hög arbetsbelastning, sämre kvalitet samt merjobb för rektorer och medarbetare samt påverkar ekonomin. Kontrollmomenten i planen var att identifiera enheter där sjukfrånvaron är hög, kontrollera vilka åtgärder som är vidtagna, kontrollera kostnaden för sjukfrånvaron samt följa upp om åtgärderna haft effekt.

Förvaltningens överväganden

Förvaltningen konstaterar att kontrollen är utförd i ett samarbete mellan medarbetare inom HR- och ekonomiavdelningarna. Kontrollen har varit omfattande och gjorts med hjälp av statistik, enkäter och strukturerade samtal. De strukturerade samtalen har genomförts med biträdande rektorer för de enheter som haft en hög korttidssjukfrånvaro under perioden mars 2025 till februari 2026. Valet har gjorts att presentera statistiken samt resultatet av enkät och samtal för förskolan som verksamhet inte per enhet.

Utifrån de tidigare insatserna som gjorts syns ingen bestående effekt i sjukfrånvarostatistiken. Däremot har det för vissa enheter under perioder skett statistiska förbättringar, men inte bestående.

Insatser har gjorts i samband med den nya ledningsorganisationen med syfte att utveckla ledarskapet, rektorsgruppen och områdenas ledningsgrupper för en hållbar verksamhet samt för att skapa samsyn, gemensamt förhållningssätt och ansvar. I och med insatsen har ett mer strukturerat arbetet med ledningsgrupper och enheter skett utifrån chefs- och medarbetarplattformen och detta är ett vidare fortlöpande arbete. I nuläget har ett tiotal enheter påbörjat insatsen och ett antal är i uppstart. Dessa planeras utifrån behov på enheter. Detta påbörjades under vintern 2025/2026. Det är för tidigt att dra slutsats huruvida insatsen haft effekt.

Sjukfrånvaron (i synnerhet korttidssjukfrånvaron) framstår i både enkätresultat och samtal som en organisatorisk utmaning, vilket innebär att den i huvudsak påverkas av hur arbetet är strukturerat och bemannat snarare än av enskilda individers beteenden. Den höga arbetsbelastningen, återkommande bemanningsbrist, brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och chefers förutsättningar skapar en arbetsmiljö där medarbetare och chefer kontinuerligt behöver hantera avbrott, omprioriteringar och inställda aktiviteter. Detta leder till ökad stress, minskad kontinuitet och försämrad kvalitet i verksamheten.

De utmaningar som framkommer gällande sjukfrånvaron är inte specifika för förskolan i Sundsvalls kommun utan motsvarar generella organisatoriska mönster i personalintensiva verksamheter. Resultaten bör därför förstås som uttryck för bredare strukturella faktorer snarare än ett unikt tillstånd i just förskolan.

De direkta ekonomiska merkostnaderna för sjukfrånvaron framstår som relativt låga. Det är snarare de indirekta kostnaderna som är höga och som också leder till de största konsekvenserna för verksamheterna.

I rapporten redogörs för vilka åtgärder som är påbörjade och vilka rekommendationer som finns för fortsatt arbete. Slutsatsen är att det behövs ytterligare utvecklingsarbete för att långsiktigt minska sjukfrånvaron. Förvaltningen kommer därför analysera möjligheterna att genomföra åtgärder utifrån rekommendationerna.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner förvaltningens redovisning avseende kontrollpunkten.

Styrdokument och juridik

Följer kommunens regelverk avseende intern kontroll.

Ekonomisk hållbarhet

Ekonomi har varit en del i kontrollen.

Social hållbarhet

Ej tillämpbart.

Ekologisk hållbarhet

Ej tillämpbart.

Landsbygdssäkring

Ej tillämpbart.

Marie Blomberg
Skoldirektör

Ellinor Åhlén Lööf
HR-chef

Sundsvalls kommun

Intern kontrollpunkt – Frånvaro i förskolan

Rapport

Datum: 2026-09-24

Handläggare: Ellinor Åhlén Lööf

Titel: HR-chef

Organisation: Barn- och utbildningsförvaltningen

Diarienummer: BUN-2025-01097-9

Innehåll

Intern kontrollpunkt – Frånvaro i förskolan....0
Innehåll....1
Bakgrund....2
Genomförande....2
Tidigare genomförda insatser....3
Sjukfrånvaro i förskolan....4
Resultat av enkät....6
Resultat av strukturerade samtal med utvalda biträdande rektorer....13
Analys av samtal....13
Kostnader för sjukfrånvaro....15
Storleken på sjukfrånvaron....15
Kostnader för olika längd på sjukfrånvaro....17
Kostnader för korttidssjukfrånvaron....17
Merkostnad för korttidssjukfrånvaro....20
Slutsatser....22

Bakgrund

Barn- och utbildningsförvaltningen har inom ramen för den interna kontrollen fått i uppdrag av Barn- och utbildningsnämnden att kontrollera hur sjukfrånvaro påverkar arbetsbelastning, kvalitet och ekonomi inom förskolan. Detta utifrån risken att hög sjukfrånvaro leder till hög arbetsbelastning, sämre kvalitet, samt mer jobb för rektorer och medarbetare. Kontrollmomenten var att identifiera enheter där sjukfrånvaron är hög, kontrollera vilka åtgärder som är vidtagna, kontrollera kostnaden för sjukfrånvaron samt följa upp om åtgärderna haft effekt.

Som stöd till cheferna i arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering finns:

- Inloggad, *Rehabilitering och sjukfrånvaro*. Där finns stödmaterial som riktlinje Arbetsanpassning och rehabilitering, beskrivning av process och rutiner.
- Adato, Sundsvalls Kommuns dokumentationssystem för förebyggande insatser (Prehab) och rehabiliterande insatser. Där finns stödmaterial, guider och mallar.
- Löpande stöd av HR-partner i alla delar av processen.
- Kommunövergripande utbildning i arbetsanpassning och rehabilitering samt dokumentationssystemet Adato.
- Regionhälsan, kommunens företagshälsovård och expertkompetens.

Genomförande

Följande metoder har använts för faktainsamling vid genomförandet av internkontrollpunkten; analys av statistik, enkätundersökning och strukturerade samtal. Valet har gjorts att presentera sjukfrånvarostatistik för förskolan som verksamhet inte per enhet. Med enheter som har få medarbetare ser vi att statistik per enhet kan bli missvisande och i vissa fall riskera att bli utlämnande. Även resultaten av enkäten och samtalen presenteras i rapporten för förskolan som verksamhet.

För att kontrollera hur biträdande rektorer i förskolan upplever hur frånvaro påverkar arbetsbelastning och kvalitet har en enkät genomförts av förskolans samtliga biträdande rektorer, de biträdande rektorerna har lämnat in ett svar per förskola som de ansvarar för.

För att få en fördjupad förståelse har HR-partner genomfört strukturerade samtal med utvalda biträdande rektorer och rektorer. De biträdande rektorerna är utvalda utifrån att de har en eller flera enheter som har haft en hög korttidssjukfrånvaro under perioden mars 2025 till februari 2026. Samtalen har förts med nio chefer som totalt ansvarar för fjorton enheter. Under hösten kommer samtalen fortsätta med övriga biträdande rektorer inom förskolan som en del i arbetet med minskad sjukfrånvaro utifrån delmålet *Kommunen ska erbjuda god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor för sina anställda* i mål- och resursplanen.

Tidigare genomförda insatser

Tidigare insatser för chefer inom förskolan har varit utbildning inom arbetsanpassning och rehabilitering inklusive dokumentationssystemet Adato. I utbildningen gavs en genomgång av riktlinje för arbetsanpassning och rehabilitering, rehabiliteringsprocessen samt ansvar och skyldigheter som chef i arbetet med korttids- och långtidssjukfrånvaro. Insatsen genomfördes i januari 2023.

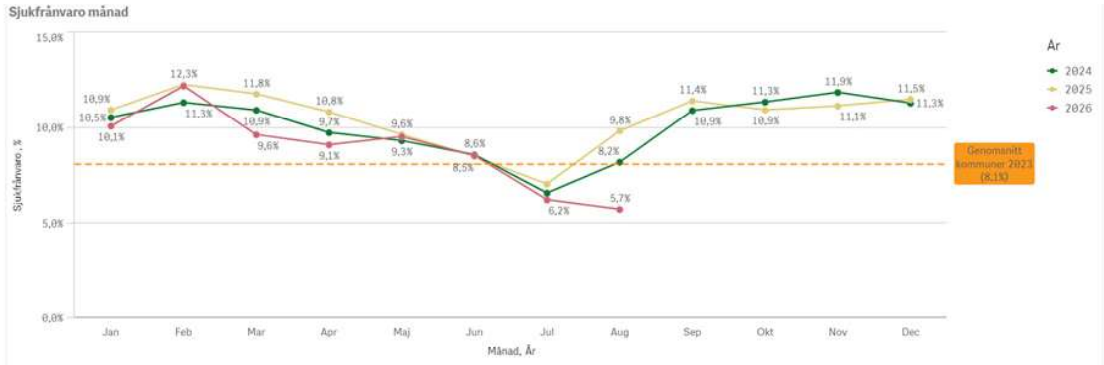
Utifrån förskolans höga sjukfrånvaro fick HR-partner i uppdrag under våren 2024 att genomföra särskilda insatser med fokus att minska sjukfrånvaron. Insatsen genomfördes i form av en workshop med diskussionsfrågor med samtliga chefer i förskolan.

Utifrån de tidigare insatserna ser vi idag ingen bestående effekt i sjukfrånvarostatistiken. Däremot har det för vissa enheter under perioder skett statistiska förbättringar, men inte bestående.

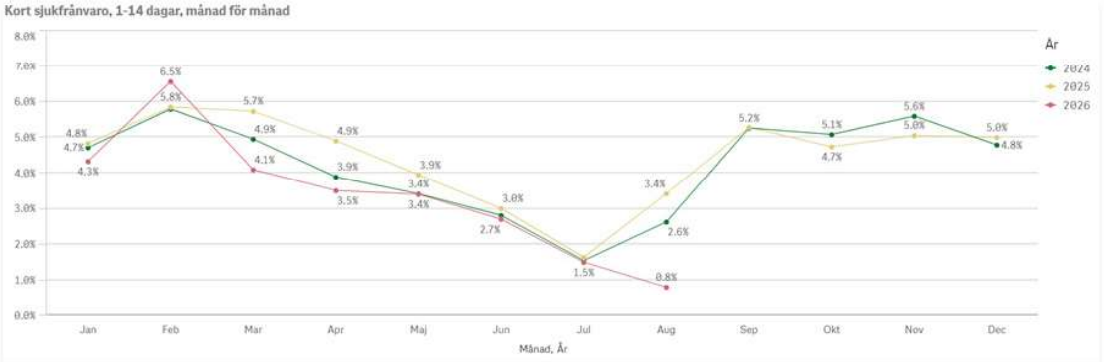
Det har också gjorts en insats i samband med den nya ledningsorganisationen (trädde i kraft 2025-10-01) med syfte att utveckla ledarskapet, rektorsgruppen och områdenas ledningsgrupper för en hållbar verksamhet samt för att skapa samsyn, gemensamt förhållningssätt och ansvar. I och med insatsen har ett mer strukturerat arbete med ledningsgrupper och enheter skett utifrån kommunens chefs- och medarbetarplattform och det är ett vidare fortlöpande arbete. I nuläget har ett tiotal enheter påbörjat insatsen och ett antal är i uppstart. Dessa planeras utifrån behov på enheter. Då detta påbörjades under vintern 2025/2026, är det för tidigt att dra slutsats om huruvida insatsen haft effekt.

Sjukfrånvaro i förskolan

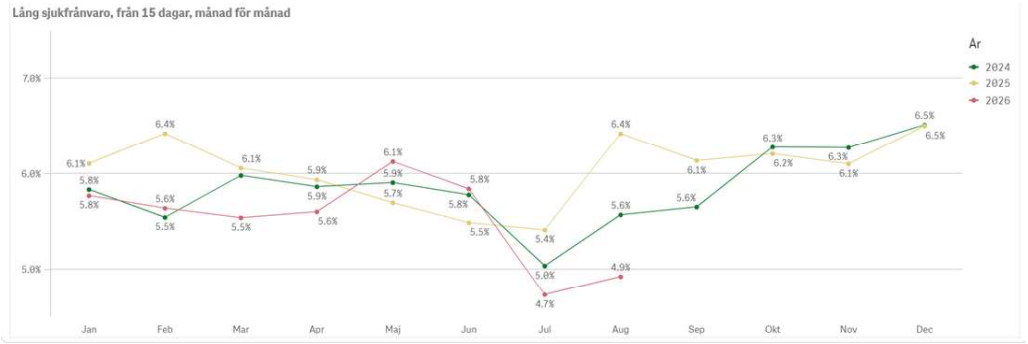
Historiskt har sjukfrånvaron i Sundsvalls kommuns förskolor varit hög i jämförelse med andra skolformer. De tre senaste åren har ingen förbättring skett på totalen trots aktiva insatser.



Sjukfrånvaron är hämtad från Qlik Sense och visar den totala sjukfrånvaron för förskolan i Sundsvalls kommun per månad under 2024, 2025 och till och med augusti 2026. Statistiken för augusti 2026 är dock preliminär och kan förändras vid lönekörning.



Sjukfrånvaron är hämtad från Qlik Sense och visar korttids-sjukfrånvaron för förskolan i Sundsvalls kommun per månad under 2024, 2025 och till och med augusti 2026. Statistiken för augusti 2026 är dock preliminär och kan förändras vid lönekörning.



Sjukfrånvaron är hämtad från Qlik Sense och visar långtidssjukfrånvaron för förskolan i Sundsvalls kommun per månad under 2024, 2025 och till och med augusti 2026. Statistiken för augusti 2026 är dock preliminär och kan förändras vid lönekörning.

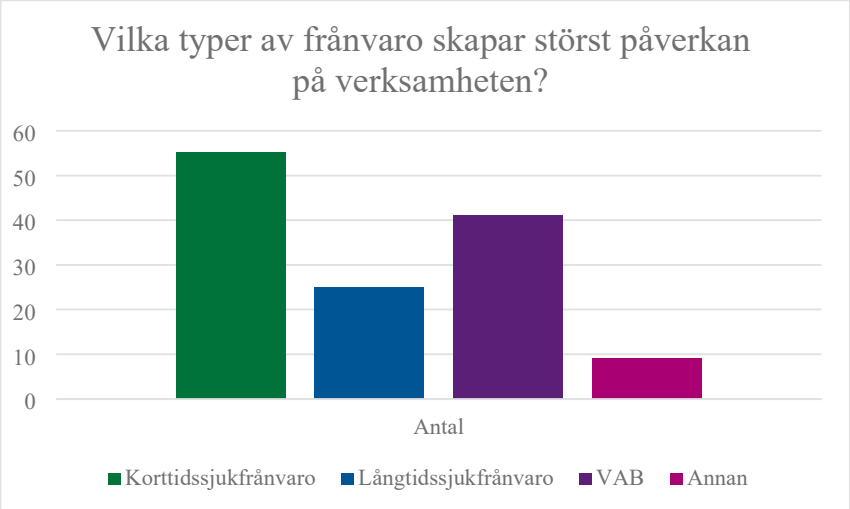
Den totala sjukfrånvaron för personal i förskolan (förskollärare och barnskötare) ligger i genomsnitt på cirka 8–10 procent av den totala arbetstiden i Sverige enligt siffrorna baserade på sammanställd statistik från SKR, Afa Försäkring och kommunala delårsrapporter.

Detta gör förskolepersonal till en av de yrkesgrupperna på den svenska arbetsmarknaden med högst sjukfrånvaro.

Resultat av enkät

Till enkäten togs 29 frågor fram, både öppna och slutna svar. Frågorna skulle ge svar på sjukfrånvarons påverkan på verksamheten såsom; bemanning, arbetsbelastning, kvalité och rutiner.

På frågan ***vilka typer av frånvaro skapar störst påverkan på verksamheten*** har de biträdande rektorerna svarat att den vanligast frånvaroorsaken är kortidssjukfrånvaro följd av vård av barn (vab).



Den frånvaro som har angetts som annan är; semester, besök hos sjuk- och tandvård, enskild angelägenhet samt kompensationsledighet.

De biträdande rektorerna får frågan om att ***rangordna vilken typ av frånvaro som skapar störst påverkan på verksamheten***.

- Vid 41 av de 60 enheterna rangordnades korttidssjukfrånvaron som nummer ett och skapar störst påverkan.
- Vid fyra av de 60 enheterna rangordnades långtidssjukfrånvaro som nummer ett och skapar störst påverkan.
- Vid 21 av de 60 enheterna rangordnades vård av barn som nummer ett och skapar störst påverkan.
- Vid fem av de 60 enheterna rangordnas långtidssjukfrånvaro och annan orsak som nummer ett och skapar störst påverkan.

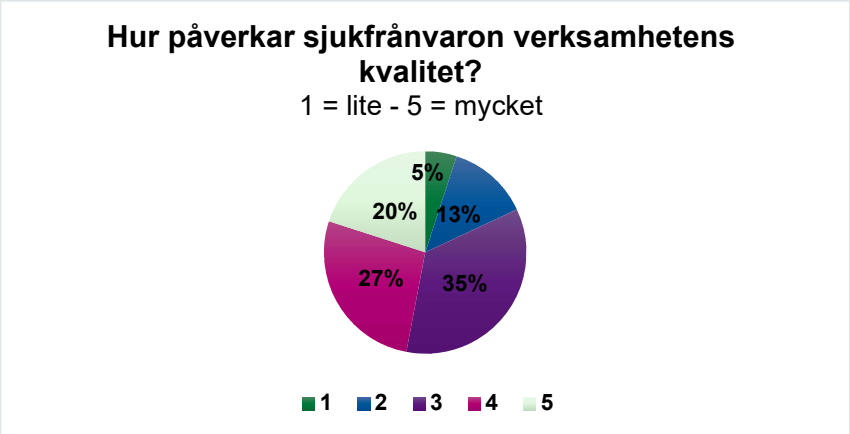
Detta styrker bilden av att det är korttidsfrånvaro följt av vård av barn som påverkar verksamheterna mest. Den frånvaroorsak som rangordnas ha minst påverkan är frånvaroorsaken annan.
I enkäten har funnits möjlighet att rangordna flera orsaker som nummer ett, därav har fler orsaker rangordnats som nummer ett än antalet enheter.

På frågan ***hur mycket tid per vecka lägger du som chef på att lösa bemanningen för oplanerad frånvaro*** visar resultatet att vid 38 enheter (merparten) lägger de biträdande lägger mellan 0 och 5 timmar per vecka på att lösa bemanningen vid oplanerad frånvaro. Samtidigt anger 26 svarande att bemanningen hanteras av någon annan än chefen. Av de enheter där chefer själva ansvarar för bemanningen uppger 5 att de lägger 6–10 timmar per vecka, 6 att de lägger 11–15 timmar och 1 att de lägger 16–20 timmar. Ingen svarande uppger att de lägger mer än 20 timmar per vecka på detta arbete.

På frågan ***hur mycket tid per vecka lägger den som hanterar bemanningen*** visar svaren att merparten av dem som ansvarar för bemanningen lägger relativt begränsad tid på uppgiften. Av de 26 svarande uppger 18 att de lägger 0–5 timmar per vecka på att hantera bemanningen vid oplanerad frånvaro. 4 svarande anger att de lägger 6–10 timmar, medan 1 svarande uppger 11–15 timmar och 1 svarande 16–20 timmar per vecka. Endast 2 svarande anger att de lägger mer än 20 timmar per vecka på bemanningsarbetet.

Tydliggörande till ovanstående frågor om hur mycket tid chef eller medarbetare lägger på hantering av bemanning. Förskolan nyttjar Bemanningsenheten som ansvarar för rekrytering och bemanning av vikarier vid akut frånvaro och vid kortare och längre vikariat vilket bör påverka hur mycket tid chef och medarbetare i verksamheten lägger på bemanningen.

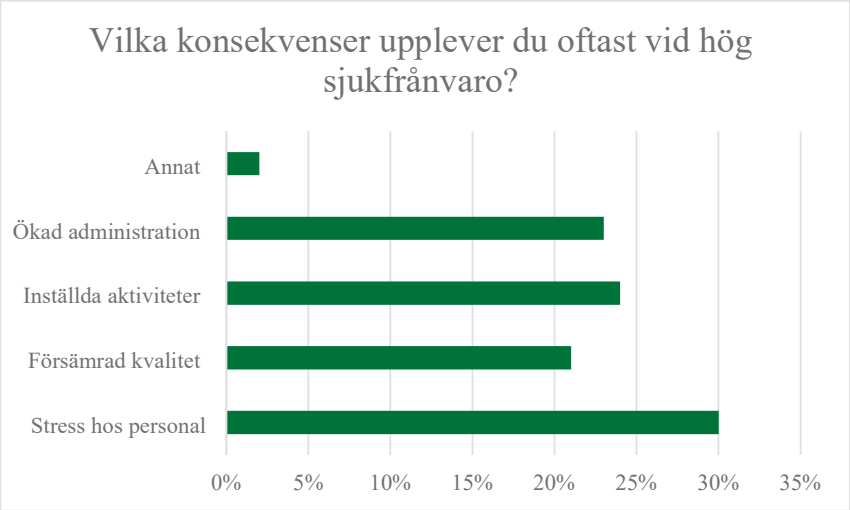
På frågan ***hur påverkar sjukfrånvaron verksamhetens kvalitet*** visar enkätsvaren att 20 procent svarat att den påverkas mycket. Det är endast 5 procent av svaren som anger att sjukfrånvaron påverkar verksamhetens kvalitet lite.



De biträdande rektorerna har fått ange exempel på hur kvalitet i verksamheten påverkas. De vanligaste konsekvenserna som lyfts fram är:

- Planerad undervisning behöver ställas in eller anpassas.
- Verksamheten organiseras om dagligen med omfattande omprioriteringar.
- Kvaliteten påverkas, särskilt när vikarie saknas eller när många medarbetare är frånvarande samtidigt.
- Arbetsbelastningen och stressen ökar för pedagogerna.
- Engagerade medarbetare och god planering kan delvis mildra konsekvenserna, men kompenserar inte fullt ut för bristande bemanning.

På frågan ***vilka konsekvenser upplever du*** *(läs biträdande rektor)* ***oftast vid hög sjukfrånvaro*** anges stress hos personal som vanligast, följt av inställda aktiviteter, ökad administration samt försämrad kvalitet. Endast 2 procent anger annat som konsekvens.



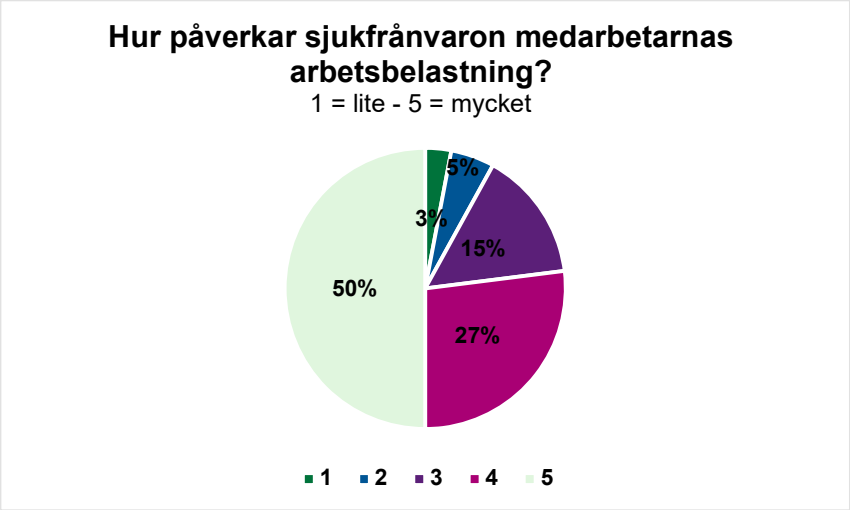
Med svarsalternativet annat framkommer följande påverkan:

- Ökad arbetsbelastning och minskade möjligheter till återhämtning för pedagogerna.
- Chefer och biträdande rektorer behöver lägga ordinarie arbetsuppgifter åt sidan för att lösa bemanningen.
- En oförutsägbar arbetsdag med många avbrott kopplade till bemanningsfrågor.
- Minskad kontinuitet för barnen när ordinarie personal ersätts eller omfördelas.

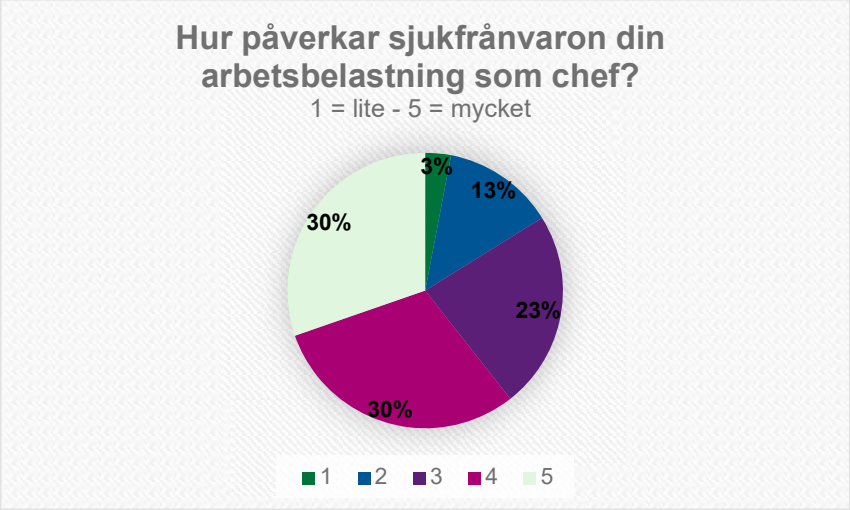
De biträdande rektorerna får ***frågan om att rangordna vilka konsekvenser som de oftast upplever vid hög sjukfrånvaro.*** Där stress hos personal rangordnas som nummer ett vid 37 av de 60 enheterna, försämrad kvalitet rangordnas som nummer ett vid 11 av de 60 enheterna, inställda aktiviteter rangordnas som nummer ett vid 12 av de 60 enheterna, ökad administration rangordnas som nummer ett vid 15 av de 60 enheterna och annat rangordnas som nummer ett vid sju av de 60 enheterna.

Detta styrker bilden att stress hos personal är den största konsekvensen vid hög sjukfrånvaro, däremot rangordnas ökad administration lite högre än inställda aktiviteter. Konsekvenserna som ryms under annat rangordnas att ha minst påverkan på kvaliteten.

På frågan ***hur påverkar sjukfrånvaron medarbetarnas arbetsbelastning*** visar 50 procent av enkätsvaren att den påverkas mycket. Det är endast tre procent av svaren som anger att arbetsbelastningen påverkas lite.



På frågan ***hur påverkar sjukfrånvaron din arbetsbelastning som chef?*** Enkätsvaren visar merparten av svaren, totalt 60 procent, att de biträdande rektorerna upplever att deras arbetsbelastningen påverkas mycket. Det är endast tre procent av svaren som anger att arbetsbelastningen påverkas lite.



På frågan gällande i ***vilken utsträckning arbetar du*** *(läs biträdande rektor)* ***förebyggande för att minska sjukfrånvaron*** svarar merparten, 82 procent, att de i viss utsträckning arbetar förebyggande med att minska sjukfrånvaron. 12 procent anger att de i liten utsträckning arbetar förebyggande och 7 procent anger att de i stor utsträckning arbetar förebyggande. Det är ingen av cheferna som svarar att de inte alls arbetar förebyggande.

På frågan vilka förebyggande insatser/åtgärder använder du *(läs biträdande rektor)* visar svaren att de vanligaste förebyggande insatserna är tidiga samtal (41 svar), följt av anpassning av arbetsuppgifter (35 svar) och arbete utifrån Chefs- och medarbetarplattformen (34 svar). Även Regionhälsan används i stor utsträckning som stöd i det förebyggande arbetet (31 svar). Kompetensutveckling anges av 22 svarande, medan 8 har angett andra förebyggande insatser i fritext.

I fritextsvaren visar svaren att de vanligaste förebyggande arbetssätten är:

- Tidiga samtal och tidig samverkan med HR.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete med tydliga rutiner och dialog.
- Fokus på stresshantering och hälsofrämjande insatser.
- Utmaningar i form av tidsbrist och hög arbetsbelastning, vilket begränsar möjligheten att arbeta långsiktigt och förebyggande.

Sammantaget visar resultaten att det förebyggande arbetet främst bygger på tidig dialog med medarbetare, anpassningar av arbetssituationen och ett systematiskt ledarskap utifrån Chefs- och medarbetarplattformen. Resultaten visar också att företagshälsovården är ett viktigt stöd i arbetet med att förebygga ohälsa och sjukfrånvaro.

På frågan ***har du*** *(läs biträdande rektor)* ***förslag på förändringar som skulle minska sjukfrånvaron eller förenkla hanteringen*** har en sammanfattning gjorts med fokus på de vanligast förekommande svaren:

- Fler vikarier och en bättre vikarieorganisation är det klart vanligaste förbättringsförslaget. Många efterfrågar en större vikariepool, fler tillgängliga och utbildade vikarier.
- Ökad grundbemanning lyfts återkommande som en förutsättning för att minska arbetsbelastningen, skapa större flexibilitet vid frånvaro och minska stressen hos medarbetarna.
- Mindre barngrupper är ett annat vanligt önskemål. Flera beskriver att färre barn per pedagog skulle ge bättre arbetsmiljö, högre kvalitet i undervisningen och bidra till lägre sjukfrånvaro.
- Minska arbetsbelastningen och stressen är ett genomgående tema. Respondenterna beskriver att hög arbetsbelastning, många kringuppgifter och en sårbar organisation vilket bidrar till både sjukfrånvaro och svårigheter att bedriva verksamheten.
- Vikariesamordnare eller en särskild bemanningsfunktion efterfrågas av många. Förslaget är att en lokal samordnare ska ansvara för bemanning och avlasta biträdande rektorer och pedagoger.
- Kritik mot nuvarande bemanningsorganisation återkommer i flera svar. Flera upplever att den nuvarande bemanningsenheten inte fungerar som ett tillräckligt stöd och att den försvårar snarare än underlättar hanteringen.
- Mer förebyggande arbete lyfts som viktigt, exempelvis genom tidiga samtal, arbete med friskfaktorer, tydliga rutiner, plan A och plan B vid frånvaro samt kontinuerlig uppföljning av sjukfrånvaro.
- Stöd från HR och Regionhälsan efterfrågas i form av mer information, utbildningsinsatser och ett närmare samarbete kring sjukfrånvaro och rehabilitering.
- Tydligare förväntningar på medarbetare och vikarier och rätt kompetens på rätt plats återkommer i flera svar.
- Administrativ avlastning för chefer, framför allt biträdande rektorer, lyfts som en viktig åtgärd. Flera menar att en

bemanningsfunktion barnskötare med bemanningsuppdrag (BMB) skulle frigöra tid för ett mer långsiktigt och förebyggande arbete med sjukfrånvaro.

Sammanfattningsvis visar enkätsvaren att de vanligaste förbättringsförslagen handlar om att stärka bemanningen, minska arbetsbelastningen, skapa en mer hållbar organisation med mindre barngrupper samt avlasta cheferna genom en fungerande bemanningsfunktion. Ett återkommande budskap är att bättre organisatoriska förutsättningar skulle minska stressen, förbättra arbetsmiljön och på sikt bidra till lägre sjukfrånvaro.

Resultat av strukturerade samtal med utvalda biträdande rektorer

Till de strukturerade samtalen togs 11 frågor fram. Samtalen skedde med de biträdande rektorer för förskolor som haft hög korttidssjukfrånvaro bland personalen. Frågorna berörde områden som arbetsmiljö, organisation, struktur, systematik och arbetsklimat.

Analys av samtal

Intervjuerna beskriver verksamheter som i grunden har fungerande strukturer och engagerade medarbetare, där det finns en vilja att samarbeta och utveckla verksamheten. Samtidigt framkommer tydliga skillnader mellan enheterna när det gäller arbetsmiljö och arbetsklimat.

Det framkommer att kultur och professionalism är avgörande. Grupper med stark samhörighet och tydliga förhållningssätt har lägre sjukfrånvaro. Där kulturen präglas av informellt ledarskap, negativ jargong eller splittring ökar både belastning och frånvaro. Fokus bör ligga på professionellt ansvar, gemensamma spelregler och relationellt stöd. På vissa enheter upplevs arbetsmiljön som trygg, trivsam och präglad av respektfulla relationer, god stämning och ett fungerande samarbete.

I samtalen kommer det fram att struktur skapar trygghet och minskar korttidssjukfrånvaro. Otydliga rutiner vid frånvaro, bemanning och

arbetslagsarbete skapar stress och irritation. Tydliga ramar, bemanningsnivåer (för att skapa förutsägbarhet, lugn och tydlighet när någon är sjuk eller när bemanningen är låg) och konsekvent ledarskap är centrala.

Det framkommer tydligt att bemanningsutmaningar påverkar verksamheterna. Hög frånvaro innebär ökad belastning för kvarvarande personal och kan förstärka redan befintliga utmaningar i arbetsmiljön. Även hög arbetsbelastning, exempelvis genom stora barngrupper, beskrivs som en påfrestning. Det kan dock konstateras att färre inskrivna barn per årsarbetare skulle kräva mer resurser.

Chefer lyfter att det finns brister i systematiken i arbetsmiljöarbetet vilket grundar sig på bristande förutsättningar. De områden som lyfts upp är förebyggande arbete med sjukfrånvaro, riskbedömningar för det dagliga löpande arbetet, uppföljning och dokumentation för både korttids- och långtidssjukfrånvaro.

Det framkommer att vikariebrist, organisatoriska förändringar och höga krav har skapat trötthet och gnissel i personalgrupper. De önskar mer återhämtning, reflektionstid och tydliga prioriteringar.

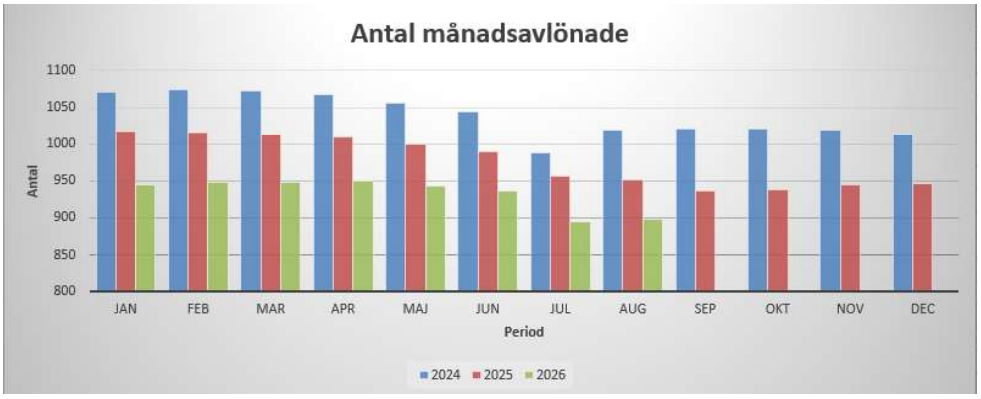
Cheferna arbetar aktivt, men det framkommer att de behöver mer stöd och tid. Cheferna gör mycket bra arbete med dialog, relationer och rehabilitering, men saknar ofta tid för att upprätthålla och fullfölja processer och planer. Cheferna uppfattar att förutsättningarna för sitt ledarskap skiljer sig mellan enheterna. Där arbetsklimatet fungerar väl upplevs ledarskapet kunna utövas på ett naturligt och tryggt sätt, medan ett ansträngt klimat kan göra det svårare att leda verksamheten och hantera relationella frågor.

Sammanfattningsvis visar samtalen att kultur och samarbete behöver stärkas, struktur och tydlighet är avgörande för att minska belastning, systematiskt arbetsmiljöarbete är en brist och en nyckel, belastning och återhämtning måste hanteras långsiktigt samt att chefer gör mycket bra – men saknar förutsättningar.

Kostnader för sjukfrånvaro

I denna del av rapporten kommer kostnaden för sjukfrånvaro att diskuteras. De direkta kostnaderna är sjuklön och kostnader för vikarier. För att kunna bedöma vilka merkostnader arbetsgivaren får vid sjukdom behöver det från dessa kostnader dras de minskade kostnaderna som karensdag och övriga sjukavdrag bidrar med.

Uppgifter från Heroma, Time Care Pool (via Bemanningsenheten), Raindance och Qlik Sense har använts för att visa statistik och analys av avdrag/kostnader kopplade till sjukfrånvaron.



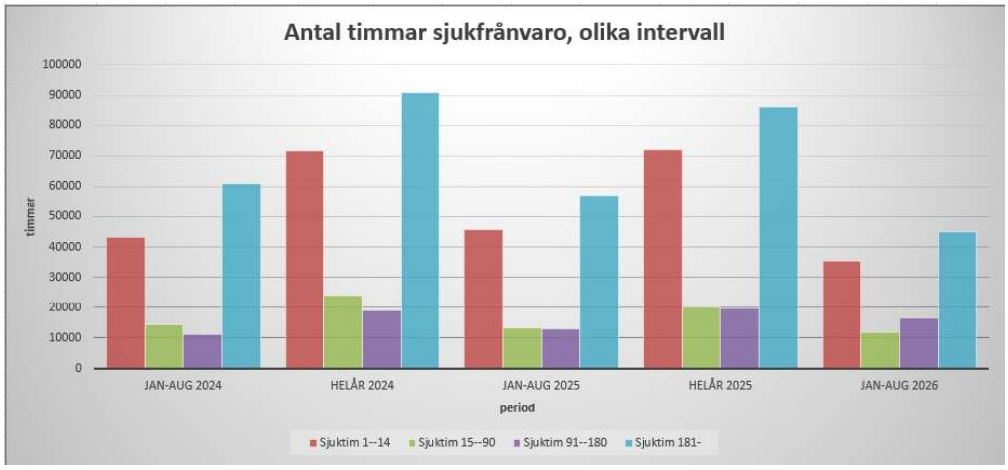
Av gruppen anställda som analyseras är de flesta månadsavlönade. Antalet månadsavlönade sjunker under perioden från cirka 1070 anställda i januari 2024 till strax under 900 anställda i augusti 2026. Vikarier är i de flesta fall timavlönade. Förskolan hade i december 2024 177 timavlönade. I december 2025 var de 162 och i augusti 2026 124.

Budgetarbetet utgår från att all personal är närvarande 100 procent under året, det tas då inte hänsyn till korttidssjukfrånvaro. Ingen särskild budgetering sker för timvikariekostnader. Däremot tas hänsyn vid budgetering till den långtidsjukfrånvaro som är känd vid tiden för budgetering.

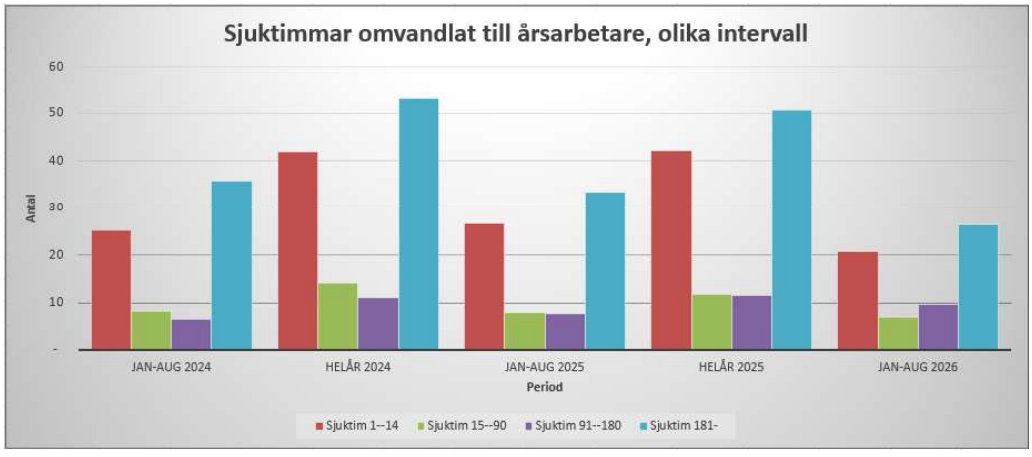
Storleken på sjukfrånvaron

Den totala sjukfrånvaron kan också analyseras utifrån antalet timmar. Diagrammet nedan visar bokförda sjuktimmar för korttidsjukfrånvaro (dag 1–14) vilket är ungefär densamma helår 2024 och 2025, cirka 72 000 timmar, trots stängda förskolor och färre månadsavlönade. Sjuktimmar för långtidssjukfrånvaro dag 15-

90 visar diagrammet en nedgång från 24 000 timmar till 20 000 timmar för samma perioder. Sjuktimmar för långtidssjukfrånvaro dag 91-180 är ganska oförändrat på cirka 19 000 timmar, medan sjuktimmar för långtidssjukfrånvaro 181 eller fler dagar har sjunkit från 91 000 timmar till 86 000 timmar.



Sjuktimmar kan också omvandlas till årsarbetare. En heltidsanställd med semestertjänst har en ordinarie veckoarbetstid på 40 timmar per helgfri vecka. Räknat på ett helt kalenderår (52 veckor minus semester, röda dagar och helgaftnar) landar de faktiska arbetstimmarna i praktiken runt 1 700–1 750 timmar beroende på hur helgdagarna infaller. Därför sätter kommuner ofta delningstalet till 1 700 timmar enligt SKR. Det görs också i denna uppföljning.



Diagrammet visar sjukfrånvaro omvandlat till årsarbetare utifrån ovan statistiktimmar från Heroma. Korttidssjukfrånvaron har under 2024 och 2025 motsvarat drygt 40 årsarbetare.

Kostnader för olika längd på sjukfrånvaro

Arbetsgivaren har olika kostnader beroende på hur länge arbetstagaren varit sjukskriven.

Korttidssjukfrånvaro (dag 1–14): Dag 1 är karensdag där ingen lön betalas ut. Dag 2-14 betalar arbetsgivaren lagstadgad sjuklön på 80 procent enligt Allmänna Bestämmelser (AB). Till detta tillkommer lagstadgade arbetsgivaravgifter samt kollektivavtalade försäkrings- och pensionspålägg (PO-pålägg).

Mellanperioden (dag 15–90): Efter dag 14 övergår grundansvaret till Försäkringskassan. Genom kollektivavtalet AB har man som arbetsgivare dock en fortsatt direkt kostnad genom utbetalning av kollektivavtalad sjuklön med 10 procent av lönebortfallet fram till dag 90.

Långtidssjukfrånvaro (dag 91+): Här upphör arbetsgivarens sjuklöneansvar. Medarbetaren kan få extra ersättning via kollektivavtalad försäkring hos Afa Försäkring (AGS-KL). Samtidigt träder Afa:s avgiftsbefrielseförsäkring in, vilket innebär att Afa tar över inbetalningarna till medarbetarens tjänstepension.

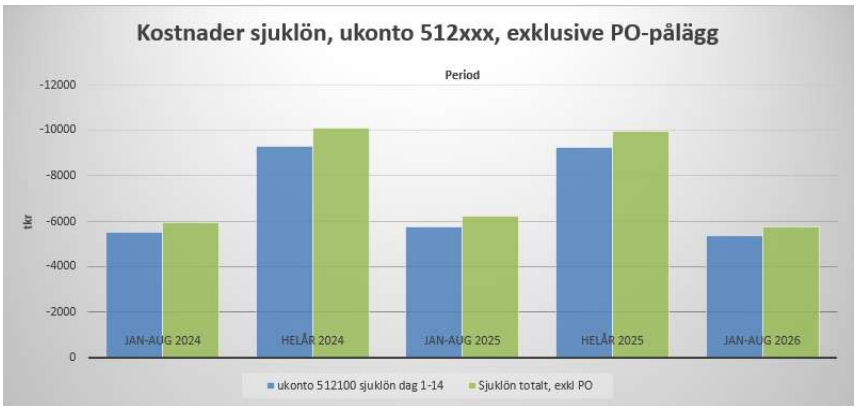
Indirekta kostnader
Kommunens kvarvarande kostnad vid sjukfrånvaro längre än 90 dagar består inte av direkta löner, utan av kvalitetssänkning, omfattande rehabiliteringsinsatser, facklig tid, tid för rehabiliteringsmöten och administration m.m. Denna kostnad är schabloniserad till cirka 10 procent av ordinarie lön.

Även vid korttidssjukfrånvaro finns indirekta kostnader i form av framför allt påverkan på kvalitet och verksamhet vid frånvaro av personal med kort varsel.

Kostnader för korttidssjukfrånvaron

Utifrån att det framkommit att det är den korta sjukfrånvaron som framför allt skapar svårigheter ute på enheterna så kommer fokus i detta avsnitt vara kostnaden för den korta sjukfrånvaron, 1–14 dagar.

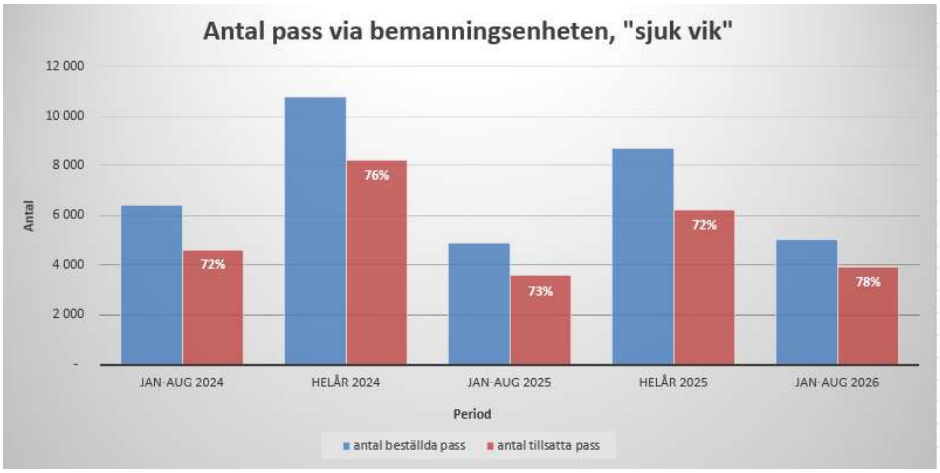
Sjuklönekostnader



Diagrammet visar bokförda kostnader avseende sjuklön under respektive period, exklusive PO-pålägg. Alla lönearter är inkluderade och det avser både månads- och timavlönade. Viss löneökning har skett mellan åren. Sjuklönekostnaden för korttidssjuka, dag 1-14, på totalt cirka 9 mnkr har varit tämligen stabil 2024 och 2025, trots färre månadsavlönade och färre barn i verksamheten. Kostnaden för korttidssjuka har varit cirka 90 procent av de totala *direkta* sjuklönekostnaderna.

Vikariekostnader

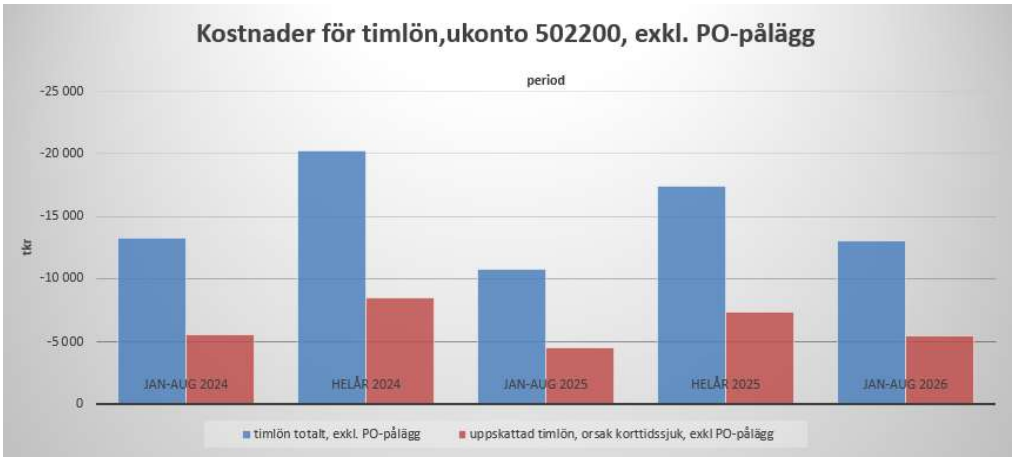
Till kostnaderna för sjuklön ska även kostnader för vikarier läggas. Diagrammet nedan visar statistik avseende beställningsorsak "sjuk-vik" som är en av ett tjugotal orsaker som kan användas vid beställning av vikarier via Bemanningsenheten. Den ska användas när verksamheten har behov av vikarie i samband med kortare sjukfrånvaro enstaka dagar i upp till 14 dagar.



Statistik från Bemanningsenheten visar att tillsättningsgraden av beställda pass varierar mellan 72–78 procent över åren. Varje tillsatt pass består av cirka 7 timmar. Antalet timmar i beställda pass redovisas inte i statistiken.

Jämför man helår 2024 och 2025, så kan man se att det är cirka 20 procent färre beställda pass. Anledning till detta är färre anställda, färre barn och färre förskolor och att man i större utsträckning löst bemanningen inom befintlig organisation.

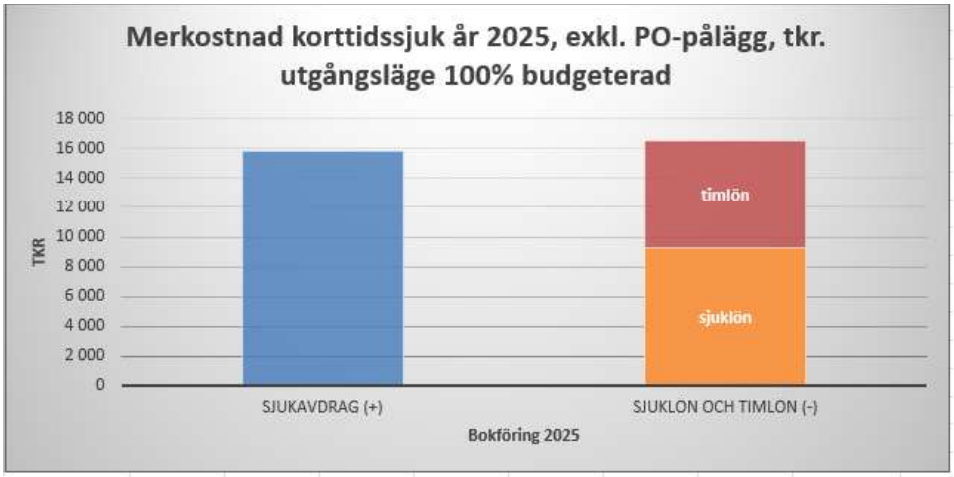
Utifrån statistik från Bemanningsenheten från 2025 och framåt, består cirka 42 procent av vikarietillsättningen av orsaken korttidssjuk. Övriga vikarier tillsätts med anledning av vård av barn, semester, föräldraledighet, extra personal, etcetera. För att förenkla mellan åren används i analysen andelen 42 procent oavsett period, men i praktiken kan det variera några procent mellan åren. I analysen görs antagandet att tillsättningsgraden och timmar per tillsatt pass är likartad oavsett orsak.



Diagrammet ovan visar kostnader bokförda avseende timlön, exkl. PO-pålägg. De totala kostnaderna för timlön, orsak korttidssjuk, var för helåret 2024 cirka 8,5 mnkr, för 2025 cirka 7,3 mnkr, exklusive PO-pålägg. En förklaring till detta är att man i större utsträckning löst bemanningen med befintlig organisation under år 2025.

Merkostnad för korttidssjukfrånvaro

För att beräkna vilken merkostnad arbetsgivaren har för korttidssjuka har det gjorts beräkningar. Nedan redovisas beräkning för 2025.



Diagrammet visar helår 2025 och dess avdrag och kostnader som är kopplat till korttidssjukfrånvaro. Sjukavdrag är de minskade kostnader arbetsgivaren har för anställda som är sjuka. När någon är korttidssjuk görs det sjukavdrag på månadslönen och sjuklön utbetalas efter karensavdrag.

Staplarna i diagrammet ovan visar att det inte är någon större merkostnad vid korttidssjukfrånvaro under år 2025, det vill säga vid en jämförelse mellan sjukavdrag på månadslön gentemot utbetalning av sjuklön och timlön. Exklusive PO-pålägg är merkostnaden cirka 1 mnkr. Inklusive PO-pålägg blir det cirka 1,4 mnkr. Detta baseras på analys utifrån de ingående delarna (beställningsgrad, tillsättningsgrad, timmar/tillsatt pass, snittlöner, genomsnittstid sjuk med mera) som gällde under år 2025.

Skulle däremot förutsättningarna varit annorlunda under 2025 hade merkostnaden varit större. Exempelvis att beställningsgraden varit högre och tillsättningsgraden av vikarier varit 100 procent av beställda pass i stället för drygt 70 procent samt att antalet tillsatta timmar varit liknande en vanlig arbetsdag på 8 timmar i stället för 7 timmar. Då skulle merkostnaden varit betydligt högre. Skulle man göra en rak översättning utifrån de omvandlade sjuktimmarna till årsarbetare (dvs för varje sjuktimme hade vi haft en timvikarie på plats, se tidigare diagram) skulle det innebära cirka 13 mnkr i

timvikariekostnad i stället för de cirka 7 mnkr som gällde under år 2025, exkl PO-pålägg. Detta skulle då inneburit en merkostnad på cirka 10 mnkr, inkl. PO-pålägg. En jämförelse med år 2024 visar att detta år var merkostnaden cirka 3 mnkr högre än 2025.

Slutsatser

Sjukfrånvaron framstår i både enkätresultat och samtal som en organisatorisk utmaning, vilket innebär att den i huvudsak påverkas av hur arbetet är strukturerat och bemannat snarare än av enskilda individers beteenden. Den höga arbetsbelastningen, återkommande bemanningsbrist, brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och chefers förutsättningar skapar en arbetsmiljö där medarbetare och chefer kontinuerligt behöver hantera avbrott, omprioriteringar och inställda aktiviteter. Det kan konstateras att bemanningen i Sundsvalls kommunala förskolor ligger i paritet med riket och större stad. Frånvaron, i synnerhet korttidssjukfrånvaron, leder till brist på resurser i vardagen. Detta leder till ökad stress, minskad kontinuitet och försämrad kvalitet i verksamheten.

De utmaningar som framkommer gällande sjukfrånvaron är inte specifika för förskolan i Sundsvalls kommun utan motsvarar generella organisatoriska mönster i personalintensiva verksamheter. Resultaten bör därför förstås som uttryck för bredare strukturella faktorer snarare än ett unikt tillstånd i just förskolan.

Grupper med stark samhörighet och tydliga förhållningssätt tenderar att ha lägre sjukfrånvaro. Det handlar om enheter där arbetsmiljön upplevs som trygg, trivsam och präglad av respektfulla relationer, god stämning och ett fungerande samarbete. Struktur som skapar trygghet och konsekvent ledarskap är också en framgångsfaktor som lyfts.

De direkta ekonomiska merkostnaderna för sjukfrånvaron framstår som relativt låga. Det är snarare de indirekta kostnaderna som är höga och som också leder till de största konsekvenserna för verksamheterna.

Åtgärder som är påbörjade

- Vidare samtal med resterande biträdande rektorer för stöd i arbetet med minskad sjukfrånvaro.
- Arbete med ledningsgrupper för att skapa samsyn, gemensamt förhållningssätt och ett gemensamt ansvar. För effekt krävs kontinuitet och uppföljning.
- Arbete med chefs- och medarbetarplattformen för att stärka samhörighet och tydliggöra förhållningssätt på enheterna. För effekt krävs kontinuitet och uppföljning.
- Påbörjat införande med implementering av schemaplaneringssystemet Time Care planering för anställda medarbetare med månadslön vid enheterna. I dagsläget är det ett fåtal enheter som aktivt arbetar i Time Care planering, vilken är en förutsättning för en hållbar bemanning inom förskolan.
- Kommunen har nyligen förstärkt bemanningsstrukturen genom att införa rollen *barnskötare med bemanningsuppdrag (BMB)* för samordning av vikariebehovet samt rollen som *arbetslagsledare* på varje avdelning. Dessa åtgärder syftar till att skapa tydligare arbetsprocesser och avlasta cheferna, och förväntas bidra till ökad stabilitet och minskad belastning i verksamheten. Analysen visar att dessa förstärkningar inte ensamma räcker; ytterligare utvecklingsarbete behövs utifrån de resultat som framkommit för att långsiktigt minska sjukfrånvaron.

Tänkbara framtida åtgärder

Utifrån kontrollen föreslås att förvaltningen överväger nedan punkter:

- Kontinuerlig systematisk uppföljning med respektive överordnad chef för tydligare styrning och stöd. Genom uppföljning i ledarskap och organisation kan utvecklingsområden identifieras och eventuella insatser sättas in.

- Tydligare styrning för stöd och systematik i det förebyggande arbetet kopplat till sjukfrånvaro och arbetsmiljö. Kan ge effekt på bättre arbetsmiljö, lägre sjukfrånvaro och kostnader.

- Se över förskolans bemanning för att ge bättre organisatoriska förutsättningar; utreda exempelvis utökad grundbemanning per enhet eller personalpool per förskoleområde. Detta är också kopplad till ordförandeförslaget ”Bättre arbetsvillkor i förskolan” som kommer återrapporteras till nämnden i november.

- Utveckla introduktionen av timvikarier. En strukturerad introduktionsprocess, där utsedda och utbildade handledare ansvarar för att ta emot och introducera vikarier, bedöms vara en viktig åtgärd för att höja kvaliteten, minska stress och stärka kontinuiteten i verksamheten.

§ 79 Uppdrag att förbättra den löpande dialogen med fristående huvudmän

(BUN-2026-00774-1)

Beslut

Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta

att notera informationen,

att förvaltningen återkommer om hur uppdraget fortlöper på barn- och utbildningsnämndens sammanträde i april 2027.

Ärendet

Återrapportering av insatser gjorda utifrån uppdraget att förbättra den löpande dialogen med fristående huvudmän.

Överläggning

Jonas Sjödin (V) yrkar bifall till förvaltningens förslag med tillägg av en att-sats:

att förvaltningen återkommer om hur uppdraget fortlöper på barn- och utbildningsnämndens sammanträde i april 2027.

Deltar inte i beslut

Jörgen Eriksson (M) avstår från att delta i beslutet.

Beslutsgång

Ordförande konstaterar att det bara finns ett förslag till beslut, yrkandet från Jonas Väst (V). Arbetsutskottet beslutar enligt yrkandet.

Beslutsunderlag

- PM Uppdrag att förbättra den löpande dialogen med fristående huvudmän

– – – –

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse** Datum	1(2) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-08-06	BUN-2026-00774-1
Anders Sjölander		
Verksamhetscontroller		

Uppdrag att förbättra den löpande dialogen med fristående fristående huvudmän

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att notera informationen.

Ärendet

Återrapportering av insatser gjorda utifrån uppdraget att förbättra den löpande dialogen med fristående huvudmän.

Bakgrund

Utifrån ett nämndinitiativ från Kristdemokraterna (KD) att utreda ökad samverkan med fristående skolhuvudmän beslutade barn- och utbildningsnämnden i februari 2026 att ge förvaltningen i uppdrag att arbeta för att förbättra den löpande dialogen med fristående huvudmän som verkar i Sundsvalls kommun. Hur arbetet går ska rapporteras till nämndens senast i oktober 2026.

Förvaltningens överväganden

I syfte att ta reda på hur de fristående huvudmännen och skolorna ser på en framtida dialog och samverkan med Sundsvalls kommun skickade barn- och utbildningsnämnden ut en enkät i juni 2026. På grund av låg svarsfrekvens förlängdes svarstiden till i början av september. Den utökade svarstiden medförde att fler huvudmän och skolor besvarade enkäten.

Enkäten bestod av frågor angående intresse att samverka, vilka områden det fanns intresse av samverka inom, men också vilka former av samverkan som var av intresse.

Tabell, Sammanställning enkätsvar. Medelvärde per skolform (av 1-5).

	Förskola	Grundskola	Gymnasieskola
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring dimensionering och planering av framtida skolplatser/program?	3,1	3,4	4,3
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring ekonomiska ramar och bidrag?	4,4	4,5	4,7
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring skolplikt och anmälningsskyldighet?	3,6	3,9	4,0
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring krisberedskap, säkerhet och brottsförebyggande arbete (t.ex. SSPF)?	4,1	4,5	5,0
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring rutiner och samarbete kring skolbyten och överlämningar?	4,5	4,4	4,7
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring delning av specialistkompetens (t.ex. psykolog, specialpedagogik)?	4,6	4,0	5,0
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring placering i centrala resursskolor/särskilda undervisningsgrupper?	3,1	4,5	4,7
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring samutnyttjande av lokaler (idrottshallar, specialsalar, slöjd etc.)?	1,9	3,9	5,0
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring samordning av prao- och APL-platser i det lokala näringslivet?	2,3	3,8	3,7
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring erfarenhetsutbyte för skolledare (t.ex. rektorsnätverk)?	3,9	4,3	4,7
Hur stor intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring gemensam kompetensutveckling och föreläsningar för pedagoger?	4,9	4,0	5,0
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring erfarenhetsutbyte kring lärande för hållbar utveckling?	4,1	2,9	3,7
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring erfarenhetsutbyte kring digitala verktyg och användning av AI i undervisningen?	3,0	2,8	4,3
Hur stort intresse har ni av att samverka eller föra dialog kring gemensam analys av skolresultat?	3,0	4,1	3,3

Enkätsvaren visar att det finns ett stort intresse av att samverka inom många områden. I enkäten fick respondenterna gradera intresset på en skala 1 till 5, där 1 var minst intresse och 5 störst intresse. De samverkansformer som av de flesta lyftes som mest intressant var regelbundna strategiska möten på huvudmannanivå samt operativa rektorsnätverk utifrån skolform.

Det förekommer möten på den strategiska nivån, men inte med någon tydlig regelbundenhet. Sedan har det inte heller funnits någon plan över vilka frågor som ska lyftas. Oftast har mötena handlat om resursfördelning. Förvaltningen avser att börja erbjuda regelbundna möten på huvudmannanivå och i samverkan med de fristående aktörerna lägga upp en plan för frågeområden att lyfta. Även formerna för möten på rektorsnivå ska lyftas. Ansvarig för den inledande dialogen är skoldirektör.

Marie Blomberg
Skoldirektör

§ 80 Remissvar - Brottsförebyggande kartläggning och åtgärdsplan 2026-2028

(BUN-2026-00748-2)

Beslut

Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta

att anta förvaltningens svar som sitt eget och överlämna det till kommunstyrelsen,

att rekommendera kommunstyrelsen att återremittera ärendet till kommunstyrelsekontoret för faktagranskning av dokumenten, förändrad tidsplan samt omarbetning för att tydligare visa på hur kommunstyrelsen kan arbeta stödjande på lång sikt gentemot nämnderna.

Ärendet

Kommunstyrelsekontorets avdelning för säkerhet och beredskap har tagit fram kartläggningar av välfärdsbrottslighet och social brottsprevention samt en åtgärdsplan för bägge kartläggningarna. Nämnderna har fått åtgärdsplanen på remiss.

Beslutsunderlag

- PM Remissvar - Brottsförebyggande kartläggning och åtgärdsplan 2026-2028

– – – –

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse** Datum	1(4) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-06-30	BUN-2026-00748-2
Cecilia Aspholm		
Stabschef		

Remissvar - Brottsförebyggande kartläggning och åtgärdsplan 2026-2028

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att anta förvaltningens svar som sitt eget och överlämna det till kommunstyrelsen,

att rekommendera kommunstyrelsen att återremittera ärendet till kommunstyrelsekontoret för faktagranskning av dokumenten, förändrad tidsplan samt omarbetning för att tydligare visa på hur kommunstyrelsen kan arbeta stödjande på lång sikt gentemot nämnderna.

Ärendet

Kommunstyrelsekontorets avdelning för säkerhet och beredskap har tagit fram kartläggningar av välfärdsbrottslighet och social brottsprevention samt en åtgärdsplan för bägge kartläggningarna. Nämnderna har fått åtgärdsplanen på remiss och svaret ska vara kommunstyrelsekontoret tillhanda senast den 2 november 2026.

Bakgrund

Kommunstyrelsekontoret har tagit fram åtgärdsplaner för att uppfylla kraven i Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete. Enligt lagens 5 § ska kommunen med en aktuell lägesbild som underlag, besluta om en plan för de åtgärder som kommunen avser att vidta för att förebygga brott (åtgärdsplan). Enligt lagstiftningen ska både lägesbilden och åtgärdsplanen följas upp och uppdateras vartannat år. De aktiviteter som planeras i detta dokument omfattar perioden 2026 – 2027.

Ärendets tidigare handläggning

Ingen tidigare handläggning av ärendet.

Förvaltningens överväganden

I enlighet med kommunstyrelsekontorets önskemål besvaras remissen utifrån de punkter som framfördes i remissmissivet:

- Ansvarsfördelning mellan förvaltningar
- Innehåll, struktur och relevans
- Tidsomfattningen för åtgärderna i åtgärdsplanerna

Ansvarsfördelning mellan förvaltningar

Barn – och utbildningsförvaltningen anser att kommunstyrelsekontoret bör arbeta mer långsiktigt i sitt arbete med att inkludera och stödja verksamheterna. I detta ärende innebär det att det bör kompletteras med en tydlig beskrivning av hur kommunstyrelsen avser att stödja nämnderna framöver. Detta stöd bör inkludera centrala expertresurser och fleråriga strategiska planer för att motverka välfärdsbrottslighet.

Innehåll, struktur och relevans

För att göra upplägget av detta styrande dokument mer användbart och förståeligt skulle det med fördel kunna delas upp i ett huvuddokument med två bilagor. I bilagorna beskrivs åtgärdsplanerna med samma upplägg i båda dessa dokument.

I riktlinjen *Så här skriver vi och tar hand om styrdokument i Sundsvalls kommunkoncern,* beskrivs innebörden av en strategi vilket talar för att åtgärdsplaner inte ska finnas i ett sådant dokument.

Kommentarer kring vissa av de åtgärder som föreslås direkt riktade till Barn – och utbildningsförvaltningen:

Bilaga 1

- 2.2 Våldsbejakande extremism - Demokratistärkande insatser

Detta ingår i skolans grunduppdrag och är inget som kan bestämmas från kommunstyrelsekontoret.

- 4.4. Åtgärdsplan – Våld i nära relation

Att enligt förslaget ”implementera långsiktiga utbildningsinsatser i skolan och på ungdomsarenor riktade mot normförändringar och destruktiva

maskulinitetsnormer för att tidigt påverka ungas värderingar kring våld", ingår i skolans grunduppdrag.

Bilaga 2
Uppdraget enligt bilaga 2 är att förvaltningen ska skärpa kontrollerna av fristående huvudmäns ägarstrukturer och faktiska verksamhet. Ägarstruktur är reglerat från staten, där det är Skolinspektionen som har tillsyn över grundskola och gymnasium. Tillsyn över fristående förskolor genomförs av kommunen.

Bilaga 3
- 2.3.1. Social brottsprevention

Även här omnämns utbildningsinsatser som ingår i skolans grunduppdrag.

Tidsomfattningen för åtgärderna i åtgärdsplanerna
Om beslut att anta strategier och åtgärdsplaner inte kommer att ske förrän i januari 2027 bedömer vi att tidsplaneringen behöver revideras. Åtgärder som är tidsatta till 2026 kommer inte att kunna påbörjas förrän 2027 osv.

Styrdokument och juridik

- Lag om kommuners ansvar för Brottsförebyggande arbete (2023:196).
- Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (Barnkonventionen)
- Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete.
- Offentlighets- och sekretesslag (2009:400).

Ekonomisk hållbarhet

Ett systematiskt arbete för att förebygga och förhindra brott har förutom de mänskliga och sociala aspekterna också betydelse ur ett samhälls-ekonomiskt perspektiv.

Social hållbarhet

Samverkan mellan kommunala förvaltningar och andra samhällsaktörer kommer bidra till ökad social hållbarhet inom hela kommunen.

Ekologisk hållbarhet

Ej relevant för detta ärende.

Landsbygdssäkring

Ej relevant för detta ärende.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsekontoret för vidare hantering.

Förslag till uppföljning

Återkoppling till nämnden efter fullmäktiges beslut.

Marie Blomberg
Skoldirektör

§ 82 Svar på motion (M) - Kommunen kan göra mer i arbetet mot mäns våld mot kvinnor

(BUN-2026-00753-2)

Beslut

Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta

att anse motionen besvarad.

Ärendet

Enligt motionens förslag ska Sundsvalls kommun växla upp sitt arbete för att förhindra och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I motionen föreslås att kommunfullmäktige beslutar

att inom ramen för kommunens strategi mot mäns våld mot kvinnor utveckla en samverkansmodell, inspirerad av SSPF (skola, socialtjänst, polis och fritidsverksamhet) för att tidigt identifiera, stötta och skydda våldsutsatta kvinnor samt identifiera riskbeteenden hos potentiella förövare,

att initiera en uppsökande verksamhet riktad till våldsutsatta kvinnor i syfte att sänka trösklarna till stöd, skydd och insatser,

att följa upp och vid behov förstärka utbildningsinsatser för personal inom berörda kommunala verksamheter om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation, samt

att uppdra till kommunstyrelsen att utreda hur det kommunala stödet till kvinno- och tjejjourer kan bli mer långsiktigt, stabilt och ändamålsenligt.

Deltar inte i beslut

Jörgen Eriksson (M) avstår från att delta i beslutet.

Beslutsunderlag

- PM Svar på motion (M) - Kommunen kan göra mer i arbetet mot mäns våld mot kvinnor

– – – –

Sundsvalls kommun

Protokollsutdrag

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse** Datum	1(5) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-08-03	BUN-2026-00753-2
Signe Fannkvist		
Utredare		

Svar på motion (M) - Kommunen kan göra mer i arbetet mot mäns våld mot kvinnor

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att anse motionen besvarad.

Ärendet

Enligt motionens förslag ska Sundsvalls kommun växla upp sitt arbete för att förhindra och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I motionen föreslås att kommunfullmäktige beslutar

att inom ramen för kommunens strategi mot mäns våld mot kvinnor utveckla en samverkansmodell, inspirerad av SSPF (skola, socialtjänst, polis och fritidsverksamhet) för att tidigt identifiera, stötta och skydda våldsutsatta kvinnor samt identifiera riskbeteenden hos potentiella förövare,

att initiera en uppsökande verksamhet riktad till våldsutsatta kvinnor i syfte att sänka trösklarna till stöd, skydd och insatser,

att följa upp och vid behov förstärka utbildningsinsatser för personal inom berörda kommunala verksamheter om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation, samt

att uppdra till kommunstyrelsen att utreda hur det kommunala stödet till kvinno- och tjejjourer kan bli mer långsiktigt, stabilt och ändamålsenligt.

Bakgrund

Av motionen framgår att mäns våld mot kvinnor ska bekämpas med samma kraft som gängkriminaliteten. Motionärerna lyfter fram att kommunen besitter flera verktyg för att både förebygga och ingripa vid risk för våld, bland annat genom skola, socialtjänst och stadsplanering.

Ärendets tidigare handläggning

Ärendet har inte handlagts tidigare.

Förvaltningens överväganden

Förvaltningen instämmer inledningsvis i motionens intention att stärka det förebyggande arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Eftersom förvaltningens uppdrag och lagstadgade ansvar avser barn och elever besvaras motionen utifrån barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde.

Samverkansmodell inspirerad av SSPF

Förskolan och skolan har en viktig roll i att uppmärksamma barn och unga som själva utsätts för våld, bevittnar våld i hemmet eller visar beteenden som ger anledning till oro. Skolan deltar redan i SSPF, som är en samverkansform mellan skola, socialtjänst, polis och fritidsverksamhet för barn och unga som riskerar en ogynnsam utveckling. Inom skolans uppdrag kan personal och elevhälsa uppmärksamma signaler, agera enligt gällande rutiner, vägleda vidare till ansvarig verksamhet och vid behov göra en orosanmälan.

En samverkansmodell riktad till våldsutsatta kvinnor och potentiella förövare har en bredare målgrupp och ett annat syfte än nuvarande SSPF. Förvaltningen bedömer att ett eventuellt arbete med att utveckla en sådan modell bör ledas och samordnas av kommunstyrelsekontoret. Innan kommunen eventuellt inför en sådan modell behöver flera saker klargöras. Det gäller målgruppen, ansvarsfördelningen, formerna för samverkan samt de rättsliga förutsättningarna för att utbyta information. Barn- och utbildningsnämnden kan bidra i de delar som berör barn, unga och skolans uppdrag, men bör inte ha huvudansvaret för en kommunövergripande modell med denna inriktning.

Uppsökande verksamhet

Vägen till stöd kan se olika ut beroende på vilken verksamhet individen först kommer i kontakt med. En person kan exempelvis söka stöd genom skolan, hälso- och sjukvården eller socialtjänsten. Trots att den bakomliggande situationen är densamma kan tidiga signaler tolkas och hanteras på olika sätt inom olika verksamheter. Den första kontakten kan därför få stor betydelse för hur individens fortsatta väg till stöd ser ut. Olika målgrupper kan även möta olika trösklar, väntetider och krav för att få tillgång till stöd. En mer sammanhållen struktur kan bidra till att öka likvärdigheten och tillgängligheten, oavsett var individen först söker hjälp. För att sänka trösklarna till det befintliga stödet behövs nya arbetssätt. En återkommande svårighet för våldsutsatta är att orientera sig i samhällets skyddsnät och förstå sin egen utsatthet. Det finns därmed ett stort värde i

att erbjuda verktyg som skapar igenkänning tidigt, innan situationen blir akut. Förvaltningen har därför köpt in en ettårig pilot av den externt utvecklade tjänsten Concensra, ett webbaserat och mobilanpassat stöd som ska hjälpa användaren att känna igen våldsutsatthet och få vägledning om möjliga nästa steg. Stödet är indelat efter olika skeden i våldsprocessen, kan användas anonymt och har inbyggda skyddsfunktioner.

Det digitala stödet Concensra ska fungera som en brygga till mänskliga kontakter och befintliga stödinsatser, inte som en ersättning för dem. Genom elevhälsans kontakter kan verktyget göras tillgängligt för äldre elever och för vuxna som kommer i kontakt med skolan. Förvaltningens medverkan i piloten avser främst att göra stödet tillgängligt genom att dela ut diskreta informationskort med en QR-kod. Om utfallet är positivt kan frågan om inköp av ett kommunpaket och ett kommunövergripande införande aktualiseras. Ett sådant införande behöver beredas och beslutas på kommunövergripande nivå och är inte en fråga som barn- och utbildningsnämnden ensam råder över.

Utbildningsinsatser för personal
Personalens kunskap har stor betydelse för möjligheten att upptäcka våldsutsatthet, bemöta den som berättar och agera på ett tryggt och rättssäkert sätt. Förvaltningen ser därför positivt på att utbildningsinsatser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer följs upp och förstärks där det finns identifierade behov. Uppföljningen bör omfatta kunskap om olika former av våld, rutiner för orosanmälan, akut agerande, hänvisning och samverkan.

Det digitala stödet Concensra ersätter inte professionella bedömningar eller skolpersonalens skyldighet att anmäla oro för ett barn. Det behöver därför vara tydligt för personalen när stödet kan lämnas som vägledning och när andra åtgärder behöver vidtas. Tanken är att elevhälsan, i första hand kuratorerna, inledningsvis ska tillhandahålla denna tjänst. I grundskolan arbetar 14 kuratorer, och inom ramen för piloten kommer leverantören att utbilda dem i hur Concensras digitala stöd fungerar. Informationen kan därefter föras vidare till mentorer, rektorer och annan berörd personal vid arbetsplatsträffar.

Stöd till kvinno- och tjejjourer
Kvinno- och tjejjourer är viktiga samverkansaktörer när skolan vägleder personer vidare till stöd. Frågan om hur kommunens ekonomiska stöd till jourerna ska utformas och finansieras ligger utanför barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde. Förvaltningen lämnar därför inga närmare synpunkter i denna del.

Förvaltningens samlade bedömning
Förvaltningen instämmer i motionens inriktning mot tidigare upptäckt, lägre trösklar till stöd och ökad samverkan. Barn- och utbildningsnämnden kan bidra genom skolans förebyggande arbete, elevhälsan, samverkan kring barn och unga, kompetensutveckling samt spridning av information om stöd. Piloten med Concensras digitala stöd är ett pågående utvecklingsarbete inom denna inriktning.

Mot bakgrund av att förvaltningen delar motionens intentioner och redan har påbörjat ett arbete som delvis svarar mot förslagen, föreslår förvaltningen att motionen ska anses besvarad.

Styrdokument och juridik

Barn- och utbildningsförvaltningen bidrar till kommunens arbete mot mäns våld mot kvinnor inom ramen för barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde samt skolans uppdrag och befogenheter.

Ekonomisk hållbarhet

Den ettåriga piloten är redan inköpt. Genomförandet kräver arbetstid för information, introduktion, spridning och uppföljning inom berörda verksamheter. Ett eventuellt kommunövergripande införande genom ett kommunpaket behöver föregås av en separat bedömning av kostnader, ansvar och resursbehov.

Social hållbarhet

Förslagen har en tydlig koppling till social hållbarhet, jämställdhet och barns rätt till trygghet. Ett anonymt och lättillgängligt digitalt stöd kan bidra till att fler känner igen sin situation, får information tidigare och hittar rätt stöd.

Ekologisk hållbarhet

Ärendet bedöms inte ha någon direkt påverkan på den ekologiska hållbarheten.

Landsbygdssäkring

Ett digitalt och anonymt stödverktyg kan öka tillgängligheten till samhällets skyddsnät oavsett var i kommunen personen är bosatt.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsekontoret.

Förslag till uppföljning

Ingen särskild uppföljning av nämndens beslut föreslås.

Marie Blomberg Skoldirektör	Susanne Fritz Verksamhetschef Lärande och hälsa

Sundsvalls kommun

Protokollsutdrag

§ 81 Remissvar - motion (KD) om träffsäker kompetensförsörjning - säkrad utbildningskvalitet genom strukturerad återkoppling och stärkt APL (KS-2026-00692)

(BUN-2026-00769-2)

Beslut

Arbetsutskottet föreslår nämnden besluta

att avslå motionens yrkande om att utforma och införa ett systematiskt utvärderingsverktyg.

att anse motionens yrkande om en gemensam strategi och resursplan för APL-platser som besvarad.

Ärendet

Kristdemokraterna har i en motion föreslagit att barn- och utbildningsnämnden samt individ- och arbetsmarknadsnämnden, i nära samråd med vård- och omsorgsnämnden, ska utforma och införa ett systematiskt utvärderingsverktyg. Genom verktyget ska enhetschefer kunna återkoppla nyanställdas kompetens till gymnasieskolan och vuxenutbildningen i syfte att utveckla utbildningarnas innehåll.

Motionen innehåller även ett förslag om en gemensam strategi och resursplan för APL-platser samt en utredning om handledarnas organisatoriska förutsättningar.

Barn- och utbildningsnämnden yttrar sig över motionen utifrån nämndens ansvar för gymnasieskolan och vård- och omsorgsprogrammet. Som underlag för yttrandet har förvaltningen inhämtat uppgifter från vuxenutbildningen inom individ- och arbetsmarknadsförvaltningen samt från vård- och omsorgsprogrammet vid Sundsvalls gymnasium.

Deltar inte i beslut

Jörgen Eriksson (M) avstår från att delta i beslutet.

Sundsvalls kommun

Protokollsutdrag

Beslutsunderlag

- PM Remissvar - motion (KD) om träffsäker kompetensförsörjning - säkrad utbildningskvalitet genom strukturerad återkoppling och stärkt APL (KS-2026-00692)

– – – –

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse**	1(6)
	Datum	Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-08-03	BUN-2026-00769-2
Signe Fannkvist		
Utredare		

Remissvar - motion (KD) om träffsäker kompetensförsörjning - säkrad utbildningskvalitet genom strukturerad återkoppling och stärkt APL (KS-2026-00692)

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att avslå motionens yrkande om att utforma och införa ett systematiskt utvärderingsverktyg.

att anse motionens yrkande om en gemensam strategi och resursplan för APL-platser som besvarad.

Ärendet

Kristdemokraterna har i en motion föreslagit att barn- och utbildningsnämnden samt individ- och arbetsmarknadsnämnden, i nära samråd med vård- och omsorgsnämnden, ska utforma och införa ett systematiskt utvärderingsverktyg. Genom verktyget ska enhetschefer kunna återkoppla nyanställdas kompetens till gymnasieskolan och vuxenutbildningen i syfte att utveckla utbildningarnas innehåll.

Motionen innehåller även ett förslag om en gemensam strategi och resursplan för APL-platser samt en utredning om handledarnas organisatoriska förutsättningar.

Barn- och utbildningsnämnden yttrar sig över motionen utifrån nämndens ansvar för gymnasieskolan och vård- och omsorgsprogrammet. Som underlag för yttrandet har förvaltningen inhämtat uppgifter från vuxenutbildningen inom individ- och arbetsmarknadsförvaltningen samt från vård- och omsorgsprogrammet vid Sundsvalls gymnasium.

Bakgrund

Motionen utgår från kommunens behov av en långsiktig och träffsäker kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Enligt motionärerna är uppföljning av antalet elever som påbörjar och slutför en utbildning inte tillräcklig för att bedöma om utbildningen motsvarar verksamheternas kompetensbehov.

Motionärerna efterfrågar därför en mer strukturerad återkoppling från arbetslivet till utbildningsanordnarna. Återkopplingen föreslås bland annat grundas på enhetschefernas bedömningar av nyanställdas kompetens. Motionen lyfter även betydelsen av arbetsplatsförlagt lärande samt behovet av tillräckligt många APL-platser, utbildade handledare och organisatoriska förutsättningar för handledaruppdraget.

Vård- och omsorgsprogrammet är ett nationellt yrkesprogram. Utbildningen ska ge eleverna en bred grundkompetens för arbete inom olika delar av vård- och omsorgsområdet och hos olika arbetsgivare. APL är en obligatorisk del av utbildningen och innebär att delar av utbildningen genomförs på en eller flera arbetsplatser utanför skolan.

Ärendets tidigare handläggning

Ärendet har inte handlagts tidigare.

Förvaltningens överväganden

Förvaltningen vill inledningsvis instämma i motionens intentioner att säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning och en god kvalitet i kommunens yrkesutbildningar. En fungerande samverkan mellan gymnasieskolan och arbetslivet är viktig för att eleverna ska få relevanta kunskaper och goda förutsättningar för övergången till arbetslivet.

Förvaltningen noterar samtidigt att skolan och arbetslivet har olika uppdrag och ansvarsområden. Skolan ansvarar för att utbildningen genomförs och kvalitetssäkras. Arbetsgivaren ansvarar i sin tur för introduktion, arbetsledning och fortsatt kompetensutveckling efter att en person har anställts.

Utbildningens innehåll och styrning

Vård- och omsorgsprogrammets innehåll styrs av skollagen, gymnasieförordningen, läroplanen för gymnasieskolan och de nationella ämnesplanerna. De nationella styrdokumenten anger vilka kunskaper och färdigheter utbildningen ska ge eleverna.

Utbildningen ska vara nationellt likvärdig och ge eleverna en bred grundkompetens som kan användas hos olika arbetsgivare och inom olika delar av vård- och omsorgsområdet. Utbildningen kan därför inte fullt ut anpassas efter de arbetssätt, rutiner eller kompetensbehov som finns på en enskild arbetsplats.
Yrkeslärarna bedömer elevernas teoretiska och praktiska kunskaper i förhållande till de nationella betygskriterierna. I bedömningen ingår även de kunskaper och färdigheter som eleven visar under APL. Betyg sätts enligt skollagens bestämmelser av den eller de lärare som bedriver undervisningen. När en elev har slutfört utbildningen och uppfyller kraven för en yrkesexamen har skolan bedömt att eleven har uppnått de kunskaper och färdigheter som krävs enligt utbildningens styrdokument. Examensbeviset visar att eleven har uppnått de nationellt fastställda kraven. Det innebär däremot inte att en nyexaminerad person redan har fördjupade kunskaper om samtliga arbetsplatsers rutiner och arbetssätt.

Vård- och omsorgsprogrammet ger en bred grundkompetens för det fortsatta yrkeslivet. En nyexaminerad medarbetare behöver också ges möjlighet att vara ny i yrket och fortsätta utveckla sina yrkeskunskaper. Arbetsgivaren ansvarar för introduktion, handledning och fortsatt kompetensutveckling samt för att den anställde får kunskap om den specifika verksamhetens rutiner och arbetssätt.

Förvaltningen bedömer mot denna bakgrund att återkoppling från arbetslivet är betydelsefull, men att den bör avse återkommande och generella kompetensbehov. Sådan återkoppling kan användas i skolans systematiska kvalitetsarbete och bidra till att utveckla undervisningen inom det handlingsutrymme som de nationella styrdokumenten medger.

Kvalitetsarbete och återkoppling från arbetslivet
Gymnasieskolan bedriver ett kontinuerligt och lagstadgat systematiskt kvalitetsarbete. Det innebär att utbildningen ska planeras, följas upp, analyseras och utvecklas på såväl huvudmannanivå som skolenhetsnivå. Vid vård- och omsorgsprogrammet följs utbildningens kvalitet upp genom kursutvärderingar, återkoppling till samt samråd med APL-platserna, resultatprognoser tillsammans med elevhälsoteamet och undervisande lärare samt uppföljning av examensgraden. Inom arbetslaget bedrivs även ett kontinuerligt arbete med att utveckla undervisningens innehåll, planering och arbetssätt.

Programmet deltar även i APL-träffar tillsammans med förstelärare med ansvar för APL och representanter från andra yrkesprogram. Huvudhandledare inom regionen, undervisande lärare och regionens APL-samordnare träffas två till tre gånger per termin. Träffarna ger möjlighet att följa upp APL och utbyta erfarenheter mellan skolan och arbetslivet.

Återkoppling från arbetslivet sker även under elevernas utbildning. I samband med APL genomförs trepartssamtal mellan eleven, yrkesläraren och handledaren på arbetsplatsen. Samtalen ger möjlighet att följa elevens kunskapsutveckling och uppmärksamma eventuella behov medan eleven fortfarande befinner sig i utbildningen. Yrkesläraren kan därmed anpassa undervisningen och ge eleven det stöd som behövs inom ramen för utbildningen.

Förvaltningen ser utmaningar med att använda en enhetschefs bedömning av en enskild nyanställd som mått på utbildningens kvalitet. Den nyanställdes prestation kan påverkas av faktorer som ligger utanför utbildningens kontroll, exempelvis tidigare erfarenheter, introduktionens kvalitet, bemanning, lokala rutiner och tillgången till stöd. En brist som uppmärksammas hos en enskild person behöver därför inte innebära att det finns en generell brist i utbildningen.

APL-platser

Förvaltningen delar uppfattningen att APL är en central del av vård- och omsorgsprogrammet. Det är under APL som eleverna får möjlighet att omsätta sina teoretiska kunskaper till praktiska yrkeskunskaper och möta de situationer som förekommer inom vård- och omsorgsverksamheterna.

I motionen beskrivs APL som halva utbildningen. För gymnasieskolans yrkesprogram gäller att APL ska förekomma i minst 15 veckor. Resterande delar av utbildningen består av teoretisk undervisning och praktiska moment i skolan. Dessa delar behövs för att eleverna ska vara förberedda innan de genomför sitt lärande på arbetsplatsen.

Huvudmannen ansvarar för att skaffa APL-platser och för att det arbetsplatsförlagda lärandet uppfyller de krav som ställs på utbildningen. För varje elev ska det även utses en handledare som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter och som i övrigt bedöms vara lämplig för uppdraget. I Sundsvalls kommun finns en gemensam APL-samordning som omfattar elever från både vuxenutbildningen och gymnasiets vård- och omsorgsprogram. Vuxenutbildningen uppger att samordningen har gjort det möjligt att erbjuda APL-platser med utbildade handledare till samtliga elever inom både vuxenutbildningen och Sundsvalls gymnasium. Uppgifterna från både vuxenutbildningen och gymnasiet ger därmed inte stöd för att det för närvarande finns en generell brist på APL-platser inom kommunens vård- och omsorgsutbildningar.

Utöver tillgången på APL-platser tar motionen även upp behovet av att se över handledarnas organisatoriska förutsättningar. Förvaltningen delar bilden av att handledaren har en central roll för kvaliteten i det

arbetsplatsförlagda lärandet. Hårt belastade scheman inom vård och omsorg kan begränsa handledarnas möjligheter att planera handledningen och ge eleverna stöd och återkoppling. Avsatt och schemalagd tid kan ge handledarna bättre förutsättningar att genomföra uppdraget och underlätta yrkeslärarnas uppföljning.

Förvaltningen bedömer att den gemensamma APL-samordningen och övriga former för samverkan mellan skolan och arbetslivet bör vara utgångspunkt för det fortsatta arbetet. Frågor om schemalagd tid, bemanning och avsatt tid för handledning behöver samtidigt hanteras tillsammans med de verksamheter som tar emot eleverna.

Sammanfattning och förvaltningens bedömning
Vård- och omsorgsprogrammets innehåll styrs nationellt och elevernas kunskaper bedöms av yrkeslärare under utbildningen. En bedömning av en enskild nyanställd ger inte i sig ett tillräckligt underlag för slutsatser om utbildningens kvalitet. Återkoppling om återkommande och generella kompetensbehov kan däremot användas i skolans systematiska kvalitetsarbete. Dessutom utvärderas utbildningen och elevernas kunskapsutveckling redan kontinuerligt, dels genom skolans systematiska kvalitetsarbete, dels genom trepartssamtal och återkoppling under elevernas APL. Förvaltningen föreslår därför att yrkandet om ett utvärderingsverktyg avslås.

APL är en central del av utbildningen och det finns en gemensam APL-samordning för vuxenutbildningen och gymnasiet. Skolan ansvarar för elevernas lärande och uppföljning, medan frågor om handledarnas arbetstid, bemanning och arbetsorganisation ligger inom de mottagande verksamheternas arbetsgivaransvar. Mot bakgrund av den redan etablerade samordningen och rådande ansvarsfördelning bedöms därmed detta yrkande i motionen vara besvarat.

Styrdokument och juridik

Skollagen (2010:800) och gymnasieförordningen (2010:2039).

Ekonomisk hållbarhet

Att utforma, införa och förvalta ett nytt utvärderingsverktyg skulle kräva resurser för administration och uppföljning. Förvaltningen bedömer att befintliga samverkansformer i första hand bör användas och utvecklas.

Social hållbarhet

En väl fungerande samverkan mellan utbildning och arbetsliv kan bidra till högre utbildningskvalitet, förbättrad kompetensförsörjning och bättre möjligheter för eleverna att etablera sig på arbetsmarknaden.

Ekologisk hållbarhet

Frågan har inga konsekvenser för den ekologiska hållbarheten.

Landsbygdssäkring

Frågan har inga konsekvenser för landsbygden.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsekontoret.

Förslag till uppföljning

Ingen särskild uppföljning föreslås.

Marie Blomberg
Skoldirektör

Veronica Söderlund Pettersson
Verksamhetschef Gymnasiet

Sundsvalls kommun

Tjänsteskrivelse

Barn- och utbildningsförvaltningen
Linnea Nordin
Nämndsekreterare

Datum
2026-10-20

Dnr
BUN-2026-00004-18

Redovisning av delegationsbeslut oktober 2026

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att godkänna redovisningen av delegationsbeslut.

Ärendet

Skolskjutssamordnare, beslut nr: 5644, 6378, 7123, 7409, 7569, 8345, 11152, 12168, 12304, 10690, 10930, 14410, 8456, 9827, 15429, 16425, 10740, 12287, 10212, 16968, 11995, 5674, 7185, 13094, 14839, 5002, 9582, 17151, 5600, 5613, 8652, 10637, 12428, 8911, 7414, 7438, 7611, 8149, 8298, 9742, 10093, 10615, 5811, 5997, 6409, 6789, 7006, 4788, 4852, 4966, 4695, 6124, 13706, 13184, 14697, 11949, 12078, 12377, 9634, 10086, 10619, 11005, 11599, 15686, 7149, 9651, 9652, 10425, 8749, 8903, 9131, 11010, 12743, 11553, 11622, 15947, 9041, 9775, 8324, 6304, 6368, 6370, 6527, 6989, 6007, 9572, 9138, 6247, 6577, 4680, 5494, 7966, 10962, 7662, 8057, 1940, 3373, 2155, 4199, 3188, 1217, 4820, 17031, 5033, 7681, 7980, 8440, 8509, 17149, 17325, 2632, 17272, 12982, 9736, 9385, 7721, 4430, 14651, 11302, 11683, 12575, 8952, 10429, 17175, 9869, 9111, 12190, 11155, 11682, 11298, 14484, 14650, 13614, 2734, 16914, 3937, 4339, 4965, 17038, 4340, 2982, 2394, 2335, 3407, 4463, 17082, 4981, 2808, 2770, 3779, 2132, 2521, 3458, 2284, 3110, 2501, 1396, 3892, 16852, 16708, 4510, 4872, 3289, 4307, 2495, 2782, 2986, 17148, 16656, 5065, 4655, 12043, 9560, 6970, 5983, 2597, 12290, 10990, 11496, 11721, 10609, 6582, 6977, 7022, 7072, 5103, 5606, 5608, 6047, 7320, 7481, 7526, 7528, 7782, 7912, 9180, 10439, 4407, 13776, 14462, 15673.

Skoldirektör, beslut nr: 100-101.
Skoldirektör personalärenden, beslut nr: 716-784.

Placeringshandläggare, beslut nr: BUN-2026-00013-28, BUN-2026-00013-29, BUN-2026-00013-31, 2026-0013, 2026-0014, 2026-0015,

310862, 311287, 311915, 312089, 312163, 312164, 311777, 311775, 312894, 312896, 312897, 312910, 312911, 312913, 313455, 313462, 313187, 313475, 313502, 313762, 314490, 314519, 314529, 314530, 314920, 315020.

Ekonomichef, beslut nr: 72-85.

Administrativ samordnare grundskola, beslut nr: 2026 – 45-57.

Lokalstrateg, beslut nr: 46-50.

Verksamhetschef grundskola, beslut nr: 95-98.

Övergripande beslutspunkter

Punkt	*Antal*	*Beslut*
1.10	2	Yttrande inom lokalstrategs område
1.11	2	Yttrande till Skolinspektionen

Förskola

Punkt	*Antal*	*Beslut*
3:1	29	Erbjudande av förskola, barnets egna behov på
3.2	3	Mottagande av barn från annan kommun

Skolplikt

Punkt	*Antal*	*Beslut*
5.8	1	Upphörande p.g.a längre utlandsvistelse

Förskoleklass och grundskola

Punkt	*Antal*	*Beslut*
6.2	13	Mottagande av elev annan kommun
6.3	2	Skolbyte p.g.a särskilda skäl
6.4	145	Skolskjuts

Gymnasieskolan

Punkt	*Antal*	*Beslut*
8.1.6	60	Skolskjuts

Anpassad skola

Punkt	*Antal*	*Beslut*
8.2.5	3	Skolskjuts

Arbetsgivarfrågor

Punkt	*Antal*	*Beslut*
9.1/ 9.2	69	Anställning/lön/ändring anställning

Ekonomiska beslut

Punkt	*Antal*	*Beslut*
10.9	3	Åtgärder för lokaler och fastigheter
10.13	14	Tilläggsbelopp

Marie Blomberg
Skoldirektör

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse** Datum	1(1) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-09-29	BUN-2026-00913-1
Anders Sjölander		
Verksamhetscontroller		

Informationsärende – Demografi och långsiktig ekonomi i balans

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att notera informationen.

Ärendet

Information om barn- och utbildningsförvaltningens inspel till den kommunövergripande demografiutredningen och till arbetet med en långsiktig ekonomisk plan för Sundsvalls kommun.

Bakgrund

Kommunstyrelsekontoret har under oktober överlämnat rapporter till kommunstyrelsen som tagits fram utifrån den demografiska utmaningen och utifrån arbetet med en långsiktig ekonomisk plan för Sundsvalls kommun. Dessa rapporter är tänkta som ett inspel till partiernas arbete med Mål och resursplan för 2027-28. Barn- och utbildningsförvaltningen har bidragit med inspel till dessa rapporter och i fallet med demografiutredningen också tagits fram en egen rapport.

Marie Blomberg
Skoldirektör

Sundsvalls kommun

Tjänsteskrivelse

Barn- och utbildningsförvaltningen
Linnea Nordin
Nämndsekreterare

Datum
2026-10-16

Dnr
BUN-2026-00962-1

Informationsärende - Rapportering av det uppsökande arbetet i förskolan 2026

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att notera informationen.

Ärendet

Muntlig återrapportering av det uppsökande arbetet i förskolan under året.

Bakgrund

Barn- och utbildningsnämnden beslutade i maj 2023 att förvaltningen årligen ska rapportera till nämnden om resultatet av det uppsökande arbetet i förskolan, se ärende BUN-2023-00566.

Marie Blomberg
Skoldirektör

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse** Datum	1(1) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-09-29	BUN-2026-00919-1
Linnea Nordin		
Nämndsekreterare		

Informationsärende - Kommunala aktivitetsansvaret enligt årshjulet för systematiskt kvalitetsarbete

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att notera informationen.

Ärendet

Muntlig information om arbetet med kommunalt aktivitetsansvar enligt årshjulet för systematiskt kvalitetsarbete.

Bakgrund

Enligt nämndens årshjul ska arbetet med kommunalt aktivitetsansvar följas upp och rapporteras till nämnden i oktober månad.

Marie Blomberg
Skoldirektör

Sundsvalls kommun	**Tjänsteskrivelse** Datum	1(1) Dnr
Barn- och utbildningsförvaltningen	2026-08-26	BUN-2026-00818-1
Linnea Nordin		
Nämndsekreterare		

Informationsärende – rapportering från dataskyddsombud

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

att notera informationen.

Ärendet

Muntlig information från kommunens dataskyddsombud om aktuella frågor, nyheter och förändringar inom området.

Marie Blomberg
Skoldirektör