

Mottagare
Kommunens revisorer

Revisionsrapport - uppföljande granskning 2021

Revisionen har via KPMG genomfört en uppföljning av genomförda granskningar under 2021. Revisionen bedömer att det finns utrymme att skapa vidare förbättring och har lämnat sex rekommendationer till kommunstyrelsen, fyra som avser lärares arbetsmiljö och två som avser upphandling.

Verksamheterna lämnar nedan synpunkter avseende vilka åtgärder som bedöms vara rimliga utifrån rekommendationerna.

Utifrån rekommendationen att kommunstyrelsen ska säkerställa att arbetet med målstyrning kring arbetsmiljö i Stratsys fullföljs så har Ragunda kommun inte kunnat köpa in den aktuella modulen utifrån aktuellt ekonomiskt läge. Ambitionen är att vi ska arbeta vidare med ett samlat system för all måluppföljning. I framtiden bör aktiviteterna i den översiktliga planeringen, för det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetas in i Stratsys verksamhetsplanering vilket kommer att underlätta planering och uppföljning.

Vad det gäller arbetet med att vidta åtgärder har från Hösten 2023 en medarbetare anställts vid HR enheten som skall i samverkan med ledning och medarbetare arbeta för att förbättra arbetsmiljön inom Ragunda skolor.

Utifrån rekommendationen att kommunstyrelsen ska beakta och vidta åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska arbetet kring arbetsmiljö och kompetensförsörjning avlämnar kommunstyrelsen följande svar: Det finns nationella svårigheter att rekrytera behöriga lärare och förskollärare. Det är extra svårt att rekrytera till de minsta grundskoleenheterna, vilket är erfarenheter som Ragunda kommun delar med andra kommuner. En god arbetsmiljö, där verksamheten inte är sårbar, är viktiga parametrar för att säkerställa framtida kompetensförsörjning. Det finns stora behov av att behålla och fylla upp behovet av behöriga lärare. Andelen behöriga lärare är idag ganska låg och det finns ett kontinuerligt behov av att ersätta de som slutar eller behöver fortbilda sig för en högre behörighet.

Vad det gäller arbetet med kompetensförsörjningsplanen så pågår ett arbete med

uppföljning av tidigare aktuell plan. Det kommer att presenteras en ny plan för kommunstyrelsen under hösten 2023. Fram till idag har Barn och utbildningsavdelningen stöttat medarbetare till att fortbilda sig till behöriga lärare. Kommunstyrelsen har också beviljat medel för de som väljer att utbilda sig till något av bristyrken som finns i kommunen. Det arbetet kommer fortgå framåt utifrån de ekonomiska förutsättningarna.

Vi ser stora utmaningar att inom tilldelad budgetram organisera verksamheten på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och rekrytering av behörig personal.

Utifrån rekommendationen att kommunstyrelsen ska tillse att arbetet med att säkerställa en likvärdig utbildning och god undervisningsmiljö fortsätter aktivt lämnas följande svar: Vi har behov av att utveckla arbetsformer och metoder för vårt arbete med att anpassa lärarnas undervisning till elevernas unika förmågor och situation. Idag ser vi att det är svårt att klara av att ge en tillgänglig och likvärdig undervisning utifrån socioekonomiska- och psykosociala utmaningar samt NPF-diagnoser och andra behov av särskilt stöd, som missgynnar elevernas utveckling och resultat.

Ett behov är att kunskapshöja undervisande personal i ett arbetssätt som gynnar likvärdighet och tillgänglighet oberoende av behov eller bakgrund. Vi behöver även arbeta med att höja den formella kompetensen och använda förstelärarna för kollegialt lärande.

Liksom många andra kommuner brottas Ragunda kommun av en utmanande ekonomisk situation. Ekonomin tillåter inga större satsningar gällande förändringsarbete. För att klara den omställning som är nödvändig utifrån elevernas rätt till en god och jämlik undervisning krävs särskilda ekonomiska medel.

Förslag på åtgärder *Skolnivå*

- Roller, ansvar och gemensamt ansvar. Föreläsningar och handledning
- Individuellt arbete kring frågan "Hur vet jag hur mina barn/elever lär sig?"
- NPF-anpassad undervisning, hur kan den se ut?
- Anpassningar och särskilt stöd i undervisningen
- Utökad och anpassad läxhjälp utifrån socioekonomisk- och psykosocial tillgänglighet, vilket också kan innebära att skolan minskar mängden läxor med målet att allt arbete sker under skoltid.
- Pedagogiska handledare: Pedagoger anställs som handledare med uppdraget att genomföra pedagogisk handledning för en likvärdig och tillgänglig undervisning

Skolledarnivå

- Organisation utifrån en likvärdig och tillgänglig skola.
- Skolledningen arbetar med Skolverkets modul "Leda förändring"
- Arbete tillsammans med Sunt arbetsliv kring arbetsmiljö.

Utifrån rekommendationen att kommunstyrelsen ska tillse att åtgärder vidtas för att säkerställa systematik i uppföljningen av arbetsmiljöarbetet lämnas följande svar:

Arbetsmiljöarbetet på enheterna följs upp i samband med arbetsplatsträffar och vid facklig samverkan på avdelningsnivå (ASG - Avdelningssamverkansgrupp). Utöver det sammanställs det systematiska arbetet till CSG (Central samverkansgrupp) en gång per år.

För att möta behovet av att förankra och säkerställa förståelse kring det systematiska arbetsmiljöarbetet bör Personalavdelningen få i uppdrag att fortsätta de planerade utbildningsinsatserna för chefer och skyddsombud samt att regelbundet genomföra teman kring arbetsmiljö på arbetsplatsträffar.

Utifrån rekommendationen att kommunstyrelsen ska se över möjligheten för ytterligare en tjänsteperson att delta i upphandlingsutbildning gör kommunen bedömningen att fler personer med upphandlingskompetens förvisso är önskvärt, men att någon ytterligare person i organisationen skulle ha ett ansvar kopplat till upphandling bedöms samtidigt inte som rimligt med tanke på kommunens begränsade personalresurser. Mot bakgrund av detta kommer ingen ytterligare tjänsteperson att delta i utbildningsinsatser förutom i redan etablerade sammanhang. Kommunens upphandlingssamordnare håller sig uppdaterad på sitt område via Upphandlingskontorets utbildningar samt olika webinarium som genomförs av bransch- och intresseorganisationer. I de fall upphandlingssamordnaren ser att en utbildning skulle vara relevant för kollegor så bjuds även dessa in. Bakgrunden till revisionens förslag är att upphandlingsprocessen inte ska bli för personberoende. Att någon ytterligare person i organisationen skulle ha ett ansvar kopplat till upphandling bedöms dock inte som rimligt med tanke på kommunens begränsade personalresurser. I specifika upphandlingsfrågor där upphandlingssamordnaren inte är tillgänglig får verksamheterna i stället bra support från Upphandlingskontoret. Denna anses som tillräcklig för stöd i specifika ärenden. När det gäller upphandlings-samordnarens övergripande funktion har en detaljerad arbetsbeskrivning formulerats. Denna kan användas i den händelse någon ny behöver introduceras i uppdraget. I övrigt så genomför upphandlingssamordnaren utbildande insatser för att öka allmänkunskapen på upphandlingsområdet. Dessa sker då i den lokala upphandlingsgruppen där kommunledning och andra berörda tjänstepersoner bjuds in. Genom att upphandlingssamordnaren arbetar i nära samarbete med verksamheterna sker även en del kompetensutbyte därigenom.

Utifrån rekommendationen att kommunstyrelsen ska säkerställa att controllerfunktionen regelbundet används för uppföljning och utvärdering av

avtal och inköp gör kommunen bedömningen att nödvändiga åtgärder för detta redan är vidtagna. Revisionen noterar att en controllerfunktion har utvecklats, men att det behöver säkerställas att denna används kontinuerligt enligt plan. I den arbetsbeskrivning som nyligen arbetats fram för att tydliggöra upphandlingssamordnarens arbetsuppgifter anges att upphandlingssamordnaren ska göra regelbundna kontroller och även planera in dem i årshjul och kalender så att de sker på ett systematiskt sätt. I årshjulet är också inplanerat att upphandlingssamordnaren i slutet av varje kalenderår har en dragning av genomförda kontroller i den lokala upphandlingsgruppen. Uppföljning av avtalstid sker därutöver via diariets bevakningsfunktion.