

UTVECKLINGSPLAN 2011-2014

Syfte

Utbildningsplanen ska ge en samlad bild av utbildningsförvaltningens prioriterade områden och utvecklingsinsatser för 2011 och riktning för utvecklingsarbetet 2011-14. Den beskriver de utgångspunkter, strategiska val och avgränsningar som ska vara inriktning för arbetet. Till planen bifogas också en förteckning över de insatser och projekt som fortsätter alternativt initieras under 2011. Planen revideras och uppdateras varje år i samband med ny verksamhetsplan. Denna version är en utveckling av den plan som 2007 formulerades som inriktning för utvecklingsarbetet 2008-2010.

Utgångspunkter och inriktning

De utvecklingsinsatser som initieras och leds av central förvaltning ska utgå från de mål och riktlinjer som beslutats i kommunfullmäktige och utbildningsnämnd samt bidra till att de uppfylls. Arbetet ska också utgå från skollagen och grundskolans och gymnasieskolans läroplan samt aktuell och relevant forskning om lärares betydelse, ledarskap och organisation samt analyser och utvärderingar och genomföras med ett vetenskapligt förhållningssätt.

Behovet av insatser ska identifieras i dialog mellan ansvarig chef och skollledning utifrån en kvalificerad analys. Alla insatser som startas ska ha en tydlig planering, både för genomförande och för uppföljning. Koppling mellan mål, resultat och insatta resurser ska vara tydliga. Utvecklingsinsatserna kopplas till respektive skolas förutsättningar och behov, såsom det redovisas i kvalitetsredovisningar och utvecklingsdialoger. Skolor som har en hög andel elever som inte når målen kommer att prioriteras och insatserna i högre grad riktas till de skolor där behovet är som störst. Målet är att skapa en mer integrerad helhet i utvecklingsarbetets olika delar för att insatser i högre utsträckning ska leda till förbättrade resultat. Utvecklingsarbetets olika delar integreras med de statliga reformer som under perioden behöver förankras och genomföras.

Insatserna ska bidra till att förbättra lärares och skolledares kompetens och därigenom undervisningen i syfte att öka elevers måluppfyllelse och resultat. Effekterna på sikt bör även innebära att skolan som helhet, med dess medarbetare, genererar en kunskap och beredskap för att möta och genomföra kommande behov av utveckling och förändring. Genomförande av utvecklingsinsatser kan förutom kompetensutveckling och annat stöd även innebära förändring i system/rutiner, ansvars- och arbetsfördelning och dylikt. Där så är lämpligt deltar de olika skol-

formernas personal tillsammans i insatser/projekt för att bidra till erfarenhetsutbyte och ökad kunskap om varandras verksamheter.

Varje insats och projekt ska utvärderas och följas upp på olika nivåer. Uppföljningen ska planeras vid start och utgå från mål och de resultat som förväntas uppnå. På skolnivå är rektor ansvarig för uppföljning och utvärdering av verksamheten, kompetensutveckling, skolutveckling och det systematiska kvalitetsarbetet. Skolans kvalitetsredovisning är det dokument som ska innehålla koppling mellan uppsatta mål och genomförande för att nå målen och resultat. När det gäller de utvecklingsprojekt/insatser och utvecklingsstöd där central förvaltning ansvarar för genomförandet sker uppföljning och utvärdering av effekten även i de skolformsvisa kvalitetsredovisningarna. På så vis blir den utvärderingen ett komplement till skolornas bilder och kan tillsammans med analysen i skolornas kvalitetsredovisning bilda en helhet.

Utvecklingsområden och ansvarsfördelning

Ansvar för förbättringsarbetet åvilar respektive chef och är en del i det "helhetsansvar" som varje chefsnivå har. Rektor ansvarar för skolnivån, avdelningschef för respektive skolform och förvaltningschef för förvaltningsnivå och övergripande för alla verksamheter. Avdelningarna har i uppdrag att bedriva ett förbättringsarbete som syftar till högre kvalitet, bättre resultat och en bättre resursanvändning inom sina respektive områden. Detta förbättringsarbete, som leds av avdelningscheferna, tar sin utgångspunkt i enheternas och avdelningarnas kvalitetsarbete och organiseras i dialog med skolornas ledningar. Förvaltningsledningen leder det övergripande förbättringsarbetet och samordnar det arbete som leds på avdelningarna. Avdelningarna har också i uppdrag att samverka kring FoU-programmet och det strategiska utvecklingsstödet samt stöd i lokalt kvalitetsarbete.

Utvecklingsområdena finansieras med vissa centrala medel samt genom statliga och andra externa satsningar. Varje område kan bestå av olika former av insatser. Insatserna kan vara generella och riktas mot alla enheter eller direkta och riktas mot de enheter som inte visar tillräckliga resultat. De kan bestå av olika former av projekt, utvecklingsstöd och system samt reguljär kompetensutveckling.

Följande utvecklingsområden fortsätter alternativt påbörjas under 2011. Pedagog Stockholm och intranätet utgör centrala kanaler i att kommunicera och ge en samlad bild av det pågående arbetet

Utvecklingsområde	Syfte
Implementering av förskolans läroplan - Seminarier/utbildningar - Samverkan med högskola och universitet gällande insatser	Säkerställa och inspirera till en aktiv lokal implementeringsprocess.
Implementering av Skola 2011 - Seminarier/kompetensutveckling - Samverkan med högskola och universitet gällande insatser - Insatser gällande bedömning och betyg/formativ bedömning/IUP-processen/lokal pedagogisk planering - Stödmaterial - Utveckla och skapa nätverk	Säkerställa och inspirera till en aktiv lokal implementeringsprocess. Skapa en process som ger en tydligare koppling mellan de nationella målen, undervisningens innehåll och bedömningen av elevers lärande/kunnande.
Implementering av GYI I - Anpassa skolorganisationen - Deltagande i Skolverkets insatser samt egna seminarier - Nätverksbyggande för utveckling av ämnes-/kursinnehåll - Utveckling av lokala programråd - Utveckling av samverkan med lärosäten och andra avnämare - Särskild resurs (projektledare)	Förbereda och utveckla handlingsberedskap inför genomförandet av GYI I
Implementering av GYSÄR 13 - Fler program - Fler gymnasieskolor som har gymnasiesärskola - Kompetenshöjning om gymnasiesärskolans uppdrag - Särskild resurs (projektledare)	Fler program ska erbjudas och programmen ska förläggas till skolor som har motsvarande program på gymnasiet. Fler skolor ska ha gymnasiesärskola. Förbereda och utveckla handlingsberedskap inför genomförandet av GYSÄR 13
Utveckla rektorsrollen - Anpassa skolornas administrativa stöd - Förvaltningen tar fram resultatunderlag att användas i det lokala skolutvecklingsarbetet	Skapa bättre möjligheter för rektor/skolledare att leda skolutveckling

Utvecklingsområde	Syfte
Läs-, skriv- och språksatsningen - Insatser utifrån resultatanalys	Utveckla och sprida kunskap om arbetssätt och metoder som ger effekt på elevers lärande/kunnande i grundskolan.
Satsning på gymnasiebiblioteken - lässtimulerande insatser, kompetensutveckling och utrustning till biblioteket	Ökad måluppfyllelse
Matematik - Insatser utifrån resultatanalys - Ta fram ett test i matematik för årskurs I på gymnasiet - Särskild resurs på gymnasiet (utvecklingslärare)	Utveckla och sprida kunskap om arbetssätt och metoder som ger effekt på elevers lärande/kunnande.
Naturvetenskap och Teknik - Nytt avtal Vetenskapens Hus, VH - Samla externa stödresurser NT, NTA - Praktisk fysik Gröna Lund Gr/Gy - Samordna olika lärresurser inom området - Kompetensinsatser för tekniklärare	Utveckla och sprida kunskap om arbetssätt och metoder som ger effekt på elevers lärande/kunnande. Utveckla kompetensinsatser för tekniklärare.
Kultur i skolan - Skapande skola - "Kulan"	Utveckla samverkan mellan förskola, skola och kulturliv i syfte att öka elevers måluppfyllelse genom kultur för, med och av barn och unga.
IT som pedagogiskt verktyg - Andel lärare som gått PIM ska fortsätta öka - Uppstart av PIM för förskolan - Andel lärare och elever med bärbara datorer öka - Fortsatt utveckling av Stockholm Skolwebb gällande elevdokumentation, frånvarorapportering och som pedagogiskt verktyg - Utveckla digitala lärresurser/Learnify - Utveckla Stockholmskällan, kartfunktion och lärarstöd	All personal ska naturligt använda IT, i första hand när det gäller det pedagogiska men även i det administrativa arbetet. Ledningen ska vara goda förebilder och agera på ett sätt som stimulerar användandet av it hos personal och elever.
Övergång grund-, gymnasieskola - Utveckla studie- och yrkesvägledning skolformsövergripande - Utveckla samverkan skola - arbetsliv	Att ge samtliga elever möjlighet till en kvalitativ studie- och yrkesvägledning.

Utvecklingsområde	Syfte
Elever i behov av särskilt stöd - Kompetensutveckling/ åtgärdsprogram - Juridiskt stöd till rektorer - Inkluderande arbetssätt/utbildning Boston för skolledare och lärare	Utveckla och sprida kunskap om arbetssätt och metoder som ger effekt på elevers lärande/kunnande. Öka kompetensen gällande åtgärdsprogram.
Trygghet och studiero - Stödmaterial - Coachning i det främjande arbetet	Skapa förutsättningar för skolor att arbeta främjande, förebyggande och åtgärdande för en trygg skola med goda lärmiljöer.
Utbildning inom förskola - Grundutbildning - Vidareutbildning	Öka kompetensen inom förskolan.
Utbildning inom skolbarnsomsorg - Vidareutbildning	Öka andelen fritidspedagoger inom skolbarnsomsorgen.
Utveckla skolbarnsomsorgen - Ta fram en plan för hur förvaltningen ska stödja utvecklingen av skolbarnsomsorgen	Den framtagna planen ska stödja den lokala utvecklingen av skolbarnsomsorgen.
Vision Järva och Söderort - Stödja implementering av den framtagna skolstrategin	Implementering av skolstrategin för att öka måluppfyllelsen i skolor med låga resultat.
Kvalitetsarbete - Jämförelseprojekt - Resultatutvecklingsscheman tas fram - Fortsatt utveckling av verktyg för välskötthet - Utveckling av ett självskattningsinstrument - Utbildning i lokalt kvalitetsarbete för förskolan	Stödja skolornas i deras lokala kvalitetsarbete. Höja nivån på analysen för att insatser/åtgärder ska kunna riktas på ett bättre och effektivare sätt.
Internationalisering - Utveckla och fördjupa internationella kontakter ex Leeds/Helsingfors - Stimulera skolor till internationella kontakter - Utveckla erfarenhetsutbyte med Ottawa, Canada - Skolformen International Baccalaureate (IB) etableras - Ökat elevutbyte med andra länder på gymnasiet - Fler elever ska få möjlighet att läsa utomeuropeiska språk på gymnasiet.	Inspireras och lära av andra. Erbjuda föräldrar som verkar i en globaliserad värld möjlighet att behålla en kontinuitet i barnens lärande

Utvecklingsområde	Syfte
Entreprenörskap/entreprenöriellt lärande - fler grundskolor påbörjar ett arbete - vidareutvecklas i gymnasieskolan bl.a. genom samverkan med Ung företagsamhet - programråd för de olika yrkesprogrammen i samverkan med branschorganisationer och företag.	Utveckla samverkan mellan skola och arbetsliv.
FoU - Ämnesdidaktiska nätverk med inriktning mot learning study - Ny omgång av kommunfinansierad forskarskola i samverkan med Stockholms universitet - Forskningscirkel - Tidigare initierade satsningar i form av matchmail, Magasin 360, seminarium mm fortsätter	Verka för en skola på vetenskaplig grund genom att ge lärare i förskola och skola möjlighet att ta del av och i forskning samt påverka forskningsområden.
Språkforskningsinstitutet - Tidigare initierade satsningar som syftar till att öka lärares kunskap och handlingsberedskap i språkutvecklande arbetssätt, genrepedagogik mm fortsätter. - Forskarcirkel med inriktning mot språk och ämne som riktar sig till lärare i gy och gr-skolans äldre åldrar.	Utveckla och sprida kunskap, metoder och aktuell forskning om språkutvecklande arbetssätt i flerspråkiga miljöer.
VFU - utbildning i handledning och bedömning av lärarstudenters kompetenser och förmågor	Öka VFU-lärares förmåga att handleda och bedöma lärarstudenter i syfte att öka kvalitet på VFU och lärarutbildning
Introduktion av nyexaminerade lärare	Utveckla ett program för rekrytering, introduktion och stöd för nyexaminerade lärare.
Meriterings- och portfolioprojekt	Utarbeta ett system som möjliggör för lärare att meriteras som skicklig lärare och skapa en portfolio där professionsutvecklingen synliggörs.
Utvecklingsstöd: Ny omgång av - utvecklingsartiklar - inspirationsplatser	Skapa möjligheter för förskollärare och lärare i grund- och gymnasieskola att synliggöra och sprida sitt arbete och lära av varandra.

Utvecklingsområde	Syfte
Chefsutveckling: - Utökning av antal befattningar (Administrativa chefer och rektorer på gy, bitr. rektorer på gr) som skall ingå i chefsprogrammets rekryteringsmodell - Fortsatt deltagande för skolledare i rektorsprogrammet - Erbjudna seniora (rektorer med den gamla rektorsutbildningen) rektorer utbildning i Mål- och resultatstyrning - Ökad intensifiering på chefsutveckling enligt chef- och ledarstrategins intentioner (chefsportfölj, basutbildning, ledningsgruppsutbildning, mentor osv) - Utveckla en modell för professionell chefsutveckling - Fortsätta att utveckla skolledarnas kontakter med forskning (praxisnära forskare, deltagande i forskningsnätverk, forskningscirklar, seminarier) - Utveckla skolledarnas internationaliseringskunskap	Att kvalitetssäkra rekryteringar. Ge skolledarna formell skolledarutbildning. Att uppdatera skolledarnas formella kompetens. Att säkra att chefernas kompetenskrav är adekvata Att vara en professionell arbetsgivare Att utveckla hypotesen att forskning är en förutsättning för skolutveckling Att säkra skolans möjligheter att erbjuda aktuell utbildning i en global värld Att säkra att Chefsprogrammet har ett för verksamheten aktuell kompetens
Karriärvägar för lärare - Lärarcoacher på grundskolan - Fler lektorer på gymnasiet - Utvecklingslärare med lektorskompetens på skola och central förvaltning	Lärares särskilda kompetenser ska tillvaratas och möjligheter för lärare att göra karriär inom det pedagogiska utvecklingsarbetet ska skapas

Utvecklingsområde	Syfte
IT-system - Applikationsprojekt - Gallringsprojekt - GYII - Alvis - E-tjänster - BOEL, förskolewebb, förskoleportal	Ta fram dokumentation samt samverkans- och distributionsavtal för samtliga applikationer som paketeras. Ett förslag till förvaltningsorganisation för fortlöpande förvaltning av applikationsprocessen ska också genomföras. Ta fram rutiner och riktlinjer för bevarande och gallring av personuppgifter för objekten Fronter, Bosko, Stockholm skolwebb och Novaschem samt till vissa delar Hanna Nödvändiga systemändringar av system Hanna, Hanna Webb och FriSko i enlighet med de nya krav i samband GYII sammanställs och genomförs. Produktionssättning och förvaltnings-etablering av Alvis, ett standardsystem för elev- och kursadministration inom Komvux, Särvux, SFI samt YH/KY. Hela systemet omfattas av stöd för kurskatalog, ansökan, antagning och studerandeadministration. Inventera behov och möjligheter att utveckla olika former av e-tjänster I samverkan med stadsdelsförvaltningarna utveckla de olika systemen
Jämställdhetsintegrerad skola	Tillvarata och utveckla projektets kunskaper och erfarenheter för att utifrån forskning och evidens utveckla en jämställd skola



Förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete

Enligt [KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelser](#) [jämställdhets- och mångfaldsarbete](#) som konkretiserar lagstiftningen ska utbildningsförvaltningen upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas som bilaga till verksamhetsplanen. Planen följs upp årligen i samband med verksamhetsberättelsen med redovisning av eventuella avvikelser från mål. I verksamhetsberättelsen ingår redovisning av eventuella diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader.

Analys och utvärdering av resultatet från denna planperiod redovisas i efterföljande jämställdhets- och mångfaldsplan. Personalavdelningen samordnar detta arbete. I planen redovisar respektive avdelning förvaltningsövergripande mål och åtgärder med utgångspunkt i kartläggning och behovsanalys och enligt KF:s riktlinjer.

Den förvaltningsövergripande planen innehåller också riktlinjer för det lokala (SVG-nivå) jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom utbildningsförvaltningen.

CEMR:s deklaration om jämställdhet på lokal och regional nivå
Staden undertecknade 2008 [CEMR:s deklaration om jämställdhet på lokal och regional nivå](#). Respektive avdelning bör därför planera för att inom sitt ansvarsområde fullgöra sina åtaganden enligt deklarationen. För att säkerställa att dessa åtaganden fullgörs förbinder sig varje undertecknare att upprätta en jämställdhetsplan där den redovisar sina prioriteringar och åtgärder samt de resurser som skall tilldelas för ändamålet.

Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass (i detta dokument fortsättningsvis benämnt "Hållbar jämställdhet")

Inom personalavdelningen har under andra halvåret 2009 utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet - Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass"

inletts. Utvecklingsarbetet är finansierat av Sveriges kommuner och landsting, SKL tom 2010-12-31 varefter åtgärder som visat sig stödja stadens och lagstiftningens jämställdhetspolitiska mål permanentas/utvecklas vidare. Utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet" genomförs under 2010 i första hand i samarbete med bl a grundskoleavdelningen, gymnasieavdelningen och kvalitets- och ekonomiavdelningen. Utvecklingsarbetets mål är utforma styr- och uppföljningssystem som säkerställer att verksamheten utformas och att resurser fördelas likvärdigt så att de svarar mot båda köns villkor och behov. Under året fortsätter utvecklingen av ett index som speglar jämställdhetsarbetet vid respektive enhet. Ett sådant index förbättrar jämförservicen för brukarna samtidigt som det ger vägledning för enhetens målinriktade åtgärder på området.

Inom ramarna för utvecklingsarbetet ges utbildning till bl a förvaltningsledning, rektorer, strategiska funktioner samt riktad handledning till grupper inom ett antal pilotskolor.

Forum för jämställdhet, mångfald och likabehandling

Personalavdelningen ger genom "Forum för jämställdhet, mångfald och likabehandling" enheterna stöd och inspiration i det lokala arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling genom att erbjuda kompetensutveckling och tillfällen till erfarenhetsutbyte. Under 2010 kommer arbetet att bedrivas i nära samarbete med utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet". I arbetet anlitas extern kompetens samtidigt som kunskaper, erfarenheter och goda exempel från våra verksamheter tillvaratas och sprids. Lyhördhet för behov och önskemål inom organisationen präglar arbetet. Exempelvis stöds olika former av nätverksbyggande. Inom ramen för FORUM erbjuds kompetensutveckling på såväl grundläggande som på mer avancerad nivå.

Information/utbildning

Information och utbildning på området jämställdhet, mångfald och likabehandling riktad särskilt till ”nya” chefer ges i första hand inom ramarna för ”introduktionsutbildning för nya chefer”. Chefer informeras fortlöpande om förändringar och erbjuds återkommande kompetensutveckling.

Råd och stöd i fall av diskriminering

Alla ska ha samma möjligheter att arbeta eller söka arbete i Stockholms stad utan att riskera att utsättas för diskriminering.

Ingen i stadens verksamhet får diskrimineras på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Den som upplever sig diskriminerad kontakter i första hand sin chef, i andra hand Personalavdelningen. Den som även efter dessa kontakter behöver råd och stöd kan även kontakta stadens diskrimineringsfunktion.

JÄMIX (ett index som med nio nyckeltal som speglar jämställdheten i organisationen).

Utbildningsförvaltningen tar årligen i samarbete med SLK och Nyckeltalsinstitutet fram ett index kallat JÄMIX som speglar jämställdheten i organisationen. (ett högt poäng indikerar hög grad av jämställdhet i organisationen) Utbildningsförvaltningens fick 2008 122 poäng (2007 116 poäng). 2008 fick Stockholm stad som helhet 133 poäng. Resultat 2008 visar på bl a följande förbättringsområden; *lång sjukfrånvaro* (kvinnor överrepresenterade), *tillsvidareanställda* (kvinnor underrepresenterade), *sysselsättningsgrad* (kvinnor arbetar i mindre utsträckning heltid) *yrkesgrupper* (låg andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning, inom 40-60%).

[Läs mer om JÄMIX 2008 för Utbildningsförvaltningen.](#)

Samverkansavtalet

Samverkan i Stockholms stad – FAS 05 innebär en integration av arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. Grunden för samverkan är delaktighet för alla anställda. Alla medarbetare tillhör en arbetsplatsträff, APT och ges där tillfälle till dialog med chef/arbetsgivare. Fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i SVG (samverkansgrupper) och FVG (förvaltningsgrupp). Jämställdhets- och mångfaldsfrågor hanteras i FVG och bereds i FVG:s PA-utskott. För att fånga upp idéer och behov och för att arbeta fram förslag på området till PA-utskottet finns en partssammansatt grupp, ”Jämställdhets och mångfaldsgruppen” där personalavdelningen är sammankallande.

Utbildningsförvaltningens riktlinjer för lokalt jämställdhets- och mångfaldsarbete

Från 2009-01-01 infördes den nya sammanhållna diskrimineringslagstiftningen och stadens ([KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsarbete](#)). Enligt utbildningsförvaltningens riktlinjer ska varje skola/enhet (SVG) ha en plan för det lokala jämställdhets- och mångfaldsarbetet som utgår från lokala behov och förutsättningar (enligt kartläggning och analys på relevanta nivåer) och som följer KF:s riktlinjer. Planen ska utgöra en del av/bilaga till lokal arbetsplan/verksamhetsplan.

Kartläggning och analys (statistik, enkäter, utvecklingssamtal mm) av verksamheten, bl a ur ett jämställdhetsperspektiv bildar utgångspunkt för mål och åtgärder. Målen ska vara mätbara och möjliga att följa upp.

Åtgärder för att nå målen ska i första hand vara framtidsytande och av generell eller kollektiv natur. Planen omfattar två perspektiv och förankras inom ramarna för samverkanssystemet.

Servicegivarperspektiv (elever, vårdnadshavare, allmänhet)

Det yttre perspektivet kan tillgodoses med **hänvisning till skolenhetens likabehandlingsplan** (diskrimineringslagstiftningen, 3 kap. 14- 16 §§) och **plan mot kränkande behandling** (skollagen 14 a kapitel). Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling kan sammanföras till en plan **under förutsättning att denna uppfyller kraven i respektive lagstiftning**. I en sammanhållen plan är det särskilt viktigt att inte någon av diskrimineringsgrunderna* ”tappas bort”.

Arbetet ska bedrivas i enlighet med KF:s riktlinjer vilket bl a innebär att:

- ”Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- Rättvist fördela resurser med beaktande av diskrimineringsgrunderna.

- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv. ”

För stöd i arbetet:

- ”Förebygga diskriminering och kränkande behandling. Främja likabehandling” en handledning från [Diskrimineringsombudsmannen](#) (DO) och [Barn- och elevombudet](#), Skolinspektionen/BEO eller Utbildningsförvaltningens riktlinjer [Trygghet och studiero i skolan](#)
- [Metodförteckning](#) ”Hållbar jämställdhet”

Arbetsgivarperspektiv (medarbetare, arbetssökande, praktikanter, allmänheten)

Arbetet ska bedrivas enligt ([KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsarbete](#) Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter”. Utgångspunkt för lokala mål och åtgärder är enhetens kartläggning och analys av arbetsmiljön, t ex medarbetarenkäten ur ett köns- perspektiv.

* kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
Alla anställda ska känna till aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.	Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år	Alla anställda ska informeras om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument. Enkät till rektorer/chefer	Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT	Personalavdelningen gör förfrågan/enkät om så skett till enheternas rektorer/kontaktpersoner följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan
Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap 1 § Lagens ändamål Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.	Genomföra minst 4 aktiviteter/år	Inom ramarna för ”FORUM för Jämställdhet, mångfald och likabehandling” erbjuds medarbetare kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och tillfälle till reflektion genom t ex föreläsningar, seminarier och workshops. Medarbetare på alla nivåer ska ges ökade förutsättningar att i samband med beslutsfattande och vid planering och genomförande av verksamheten kunna se, beakta och integrera jämställdhets, mångfalds- och likabehandlingsaspekter i verksamheten.	Personalchefen jämställdhets- och mångfalds-samordnaren	Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan
Arbetsförhållanden 3 kap 4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	Uppnå KF:s årsmål för NMI (nöjd medarbetar-index) i medarbetar-enkäten 2009: 60 2010: 62 2011: 63 2012: 64 redovisat både efter kön och etnicitet, såväl för Utbf som helhet, som lokalt (SVG-nivå).	Medarbetarenkät (USK) Kartläggning/ nulägesanalys är vägledande för jämställdhets- och mångfaldsarbetet på såväl förvaltningsövergripande som lokal, t ex SVG-nivå. NMI, (nöjd medarbetarindex). 2008 var NMI inom UtbF som helhet 58 i medeltal för både kvinnor och män. Varje enhet (SVG-nivå) förses med NMI efter kön och etnicitet för att ges ökade förutsättningar att utveckla det lokala jämställdhets- och mångfaldsarbetet.	Personalchefen (Hållbar Jämställdhet)	Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	Att under planperioden öka: a) antalet befattningsgrupper som minst motsvarar NMI enligt KF:s årsmål ovan. b) antalet befattningsgrupper där NMI är lika efter kön och etnicitet.	Kommande resultat av medarbetarenkäten (USK) redovisas uppdelad på 26 befattningsgrupper utifrån kön och etnicitet på samma/eller liknande sätt som medarbetarenkät 2008 redovisas i denna plan.	Personalchefen (Hållbar Jämställdhet)	Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan
	Under planperioden minska kvinnors långa sjukfrånvaro för att därmed nå höjd poäng (12 poäng 2008) för nyckeltalet skillnad i lång sjukfrånvaro i JÄMIX.	JÄMIX (se vidare under förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete ovan) Inom Utbf var 2008 kvinnors långa sjukfrånvaro 5,6 % och mäns 3,0 % d.v.s. en skillnad på 86 %. I samarbete med bl a personalavdelningens sjukfrånvaroprojekt analysera bakgrunden till skillnaderna och ett eventuellt samband med arbetsmiljön för att få underlag till generella förebyggande åtgärder.	Personalchefen	Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
3 kap § 14-16 Utbildning 14§ (utdrag) Utbildningsanordnaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.	Under planperioden öka andelen indikatorer, undersökningar, redovisningar, uppföljningssystem och statistisk som inkluderar ett könsperspektiv. Ökad andel likabehandlingsplaner som inkluderar ett könsperspektiv och som systematisk kartlägger, åtgärder och följer upp verksamheten på ett sätt som utvecklar likabehandlingsarbetet enligt handledning utgiven av DO, BEO och Skolinspektionen	Verksamheten behöver kartläggas och analyseras utifrån ett könsperspektiv för att få underlag för centrala och lokala åtgärder som aktivt främjar lika rättigheter och möjligheter för barn och elever. Exempel på kartläggningsinstrument: • KF:s indikatorer för verksamhetsområdet skolor • obligatoriska nämndindikatorer • kvalitetsredovisningar • inspektörsrapporter • elevhälsorapporter • brukarundersökningar Projekt Hållbar Jämställdhet har inlett en granskning av skolornas likabehandlingsarbete och har då konstaterat betydande brister. Med stöd av bl a kartläggningar enligt ovan kommer projektet att stödja skolor och enheter i likabehandlingsarbetet. Vid ett antal pilotskolor kommer projektet genom handledning och kompetensutveckling utveckla och dokumentera metoder och åtgärder. Arbeta för att utveckla en "mall" som stödjer och underlättar arbetet med upprättandet av likabehandlingsplaner samt stödjer en kvalitetssäkring av likabehandlingsarbetet.	Personalavdelningen och "Hållbar Jämställdhet" i samarbete med berörda avdelningar och externa aktörer. Personalavdelningen och "Hållbar Jämställdhet" i samarbete med kvalitets- och ekonomiavd, grundskoleavd, gymnasieavd och ev andra berörda avdelningar och externa aktörer	Personalavdelningen följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan Personalavdelningen följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
3 kap § 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras. Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten. Den som är föräldraledig skall inbjudas till arbetsplatsmöten. Sammanträden och lärares scheman skall i görligaste mån förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov. Rutiner för kontakten med föräldralediga skall diskuteras i APT och fastställas i SVG.	De olika punkterna under målområdet följs upp av Personalavdelningen genom enkät till chefer.	Varje chef Varje chef Varje chef Varje chef Varje chef	Personalavdelningen gör sammanställning av måluppfyllelsen under rubrikens delmål. följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan.
Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet	Varje enhet (SVG) ska ha lokala rutiner för att	Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier	Varje chef	Personalavdelningen kontaktar enheternas

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder skall inte förekomma inom UtbF:s verksamheter.	förebygga och hantera sexuella trakasserier. (Varje enhet (SVG) ska enligt AFS 2001:1, systematiskt arbetsmiljöarbete, ha rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling).		.	kontaktperson/rektor för att ta reda på om så är fallet. följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan.
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap § 7 Rekrytering Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer. Etniciteten bland chefer inom UtbF ska spegla förhållandena i stadens befolkning. .	Kompetensbaserad rekrytering har tillämpats vid alla rekryteringar av chefer. Under planperioden utbilda minst 50 chefer i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering. Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryteringsutbildning med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar) ska under planperioden nå en nivå som ungefärligt speglar	Genom att systematiskt tillämpa en kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställs att diskriminering inte förekommer vid chefsrekrytering. Genomföra utbildning i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering för chefer. Interna rekryteringsutbildningar för presumtiva chefer med ca 20 deltagare/omgång startar var 18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har tidigare varit obetydlig men har i den senaste omgången ökat.	Personalchefen fortlöpande under planperioden	Chefsprogrammet följer upp i VB årligen under planperioden/utvärderas i efterföljande plan

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	etniciteten hos stadens befolkning för att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.			
16 § Föräldraledighetslag Motverka negativ löneutveckling pga föräldraledighet.	Redovisa genomförda insatser.	2007-07-01 infördes förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag bl a när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Personalavdelningen genomför informationsinsatser för ökad medvetenhet på området.	Personalchefen	Personalavdelningen följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap §§ 10 -11 Lönefrågor	Samtliga befattningar vid UtbF (med 10 eller fler befattningshavare) ingick i lönekartläggningen för 2008.	Genomförd lönekartläggning om förhållandena december 2008. Lönekartläggningar har även genomförts 2002-2006 enligt aktuella krav i jämställdhetslagen. Syftet med kartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagstiftningens bestämmelser är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggning/analys vid UtbF	Personalchefen	Redovisas i PA-utskottet i november 2009 och årligen återkommande vid samma tid med uppföljning i VB under planperioden. Utvärdering av arbetet med att bedriva en jämställd lönepolitik redovisas i efterföljande plan.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		(Intranätet) omfattar månadsavlönad personal (med 10 eller fler befattningsinnehavare) och baseras på löneuppgifter per 2008-12-31. Kartläggningen omfattar dels kvinnor och män i lika arbeten (befattningar), dels kvinnors och mäns medianlöner i likvärdiga arbeten (gäller arbeten som hittills har omfattats av stadens respektive UtbF:s arbetsvärdering enligt BAS). Resultat av lönekartläggning/analys: Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i lika och likvärdiga befattningar har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.		

Mänskliga rättigheter och internationella konventioner (urval):

Arbete med jämställdhet och mångfald har som grund internationella konventioner om mänskliga rättigheter som t ex FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om barnets rättigheter, FN:s Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor och FN:s Internationell konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Även EU:s arbete bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna.

Läs mer om mänskliga rättigheter på regeringens [hemsida](#)

Nationella styrdokument (urval):

- **Nationella Jämställdhetspolitiska mål**

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. En förutsättning för att kunna uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

- **Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet - Lpo 94**

- **Läroplan för de frivilliga skolformerna - Lpf 94'**

Gemensamt för de båda läroplanerna är bla:

Skolan skall främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen skall i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder eller för annan kränkande behandling. Tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling skall aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

- **Diskrimineringslag (2008:567)**

1. kön
2. etnisk tillhörighet
3. religion och annan trosuppfattning
4. sexuell läggning
5. funktionshinder
6. ålder
7. könsöverskridande identitet eller uttryck (exempelvis transpersoner)

- **Skollag** (1985:110)
Citat ur skollagen: *”Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan 1. främja jämställdhet mellan könen samt 2. aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden.*

Kommunövergripande styrdokument i Stockholm stad (urval):

- **Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter - Stadens riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelserns jämställdhets- och mångfaldsarbete.**
- **Personalpolicy i Stockholms stad** Citat ur personalpolicyn: *”stadens verksamheter skall kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde”*
- **Handikappolitiskt program för Stockholms stad**
- **Ny kurs för Stockholms skolor - skolplan för Stockholm stad**
Citat ur skolplanen: *”Skolan skall hjälpa eleverna att utveckla empati och respekt för andra människors lika värde. Det innebär att skolan aktivt skall arbeta mot mobbning, rasism, sexuella trakasserier och kränkande språkbruk. Skolan skall arbeta aktivt med Jämställdhet mellan kvinnor och män. Flickor och pojkar skall få lika goda utvecklingsmöjligheter i skolan. ”*

Kommunövergripande uppföljning (urval):

- **Kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott** (Följer bl a upp förvaltningars och bolags jämställdhets- och mångfaldsplaner.)
- **Kommunstyrelsens integrationsberedning** (Följer bl a upp förvaltningarnas insatser på integrationsområdet.)

Utbildningsförvaltningens styrdokument:

- **Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsförvaltningen**
- **Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Utbildningsförvaltningen**
- **Lönepolitiskt program för utbildningsförvaltningen** (2005-04-13)

Utbildningsförvaltningen i siffror ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Bilaga 2

Specialbestämmelse (källa: lönesystemet LISA, oktober 2009)

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor
Kommunalarbetare (skolmåltidspersonal, elevassistenter skolvaktmästrare, barnskötare m fl)	1935	1140	3075	63 %
Tekniskt arbete (filmtekniker, ljudtekniker, mediatekniker m fl)	1	22	23	4 %
Administrativt arbete (central förvaltning, expeditiionspersonal, it-tekniker, biblioteksassistenter m fl)	643	296	939	69 %
Socialt arbete (arbetsterapeuter, kuratorer, psykologer, läkare, skolsköterskor m fl)	421	49	470	90 %
fritid/kultur/skolledare	462	248	710	65 %
Förskollärare m fl	1385	387	1772	78 %
Lärare i allmänna skolväsendet	5487	2096	7583	72 %
Summa	10 334	4238	14572	71 %

Könsfördelning bland rektorer (okt 2009): 93 kvinnor (58 %) och 68 män (42 %)

Andel utrikes födda bland Stockholms stads anställda/UtbF anställda 2008, procent.

(källa USK, intranätet)

	Kvinnor	Män	Samtliga
Utbildningsförvaltningen	17,2	24,0	19,2
Stockholms stad (alla anst)	25,6	27,6	26,1

Tillfällig vård av barn januari-oktober 2009 UtbF

(källa: lönesystemet LISA)

Kön	Dagar (heltid)	Procent	Antal anst	Antal anst i %
Kvinnor	16844	72,4%	10 539	71 %
Män	6406	27,6%	4 290	29 %
Summa	23250		14 892	

Anmällda arbetsskador 2008* bland anställda inom UtbF (ej färdolycksfall)

Summa anmällda arbetsskador	262 (75 % kv)
varav olycksfall	230 (75 % kv)
varav sjukdom	32 (72 % kv)
*12 anmälningar med visandedatum före 2008 ingår	

Utbildningsförvaltningen i siffror ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Bilaga 2

Medarbetarenkäten (USK) 2008 Nöjd Medarbetar Index, NMI Utbildningsförvaltningen Befattningsgrupper NMI (medel samtliga)= 58	Andel kvinnor %	Kvinnor NMI	Män NMI	Andel födda i Sverige %	Född i Sverige NMI	Utrikes födda NMI
1 Lärare grundskola tidigare år	87	57	57	91	58	56
2 Lärare grundskola senare år	72	54	52	88	53	54
3 Lärare gy teoretiska ämnen	58	56	55	88	56	56
4 Yrkeslärare gy/vux prakt ämn	58	61	62	86	60	65
5 Lärare praktiskt estetiska ämn flera skolformer	68	53	59	92	55	54
6 Specialpedagog/lärare	85	57	57	90	56	65
7 Lärare idrott	53	56	57	88	56	59
8 Modersmålslärare	63	61	60	få svar	få svar	60
9 SFI-lärare	78	62	64	46	63	få svar
10 Barnskötare	77	61	55	81	58	66
11 Förskollärare	92	60	58	89	59	62
12 Fritidspedagog	74	58	60	87	58	57
13 Elevassistent	74	59	61	75	58	61
14 Bibliotek	83	54	59	74	55	57
15 Rektor	54	66	63	93	64	70
16 Biträdande rektor	67	62	66	94	63	61
17 Adm personal skola	95	59	56	85	59	64
18 Elevvårdande personal	92	62	69	90	63	62
19 Skolmåltidspersonal	87	61	64	64	60	63
20 Vaktmästare	få svar	få svar	62	64	58	69
21 IT relaterade (tekn) befattningar	14	54	57	69	56	61
22 Särskola	få svar	58	få svar	80	60	49
23 Central förv adm personal	78	54	61	90	55	61
24 Skolintendent	67	64	66	81	64	68
25 Studie- och yrkesvägledare	85	58	70	få svar	59	få svar
26 Föreståndare fritidshem	76	55	42	få svar	52	få svar
0 Ej placerade befattningar	65	57	58	80	57	59

Nöjd Medarbetar Index, NMI, är en etablerad modell för mätning av medarbetartillfredsställelse. NMI varierar från 0-100, ju högre värde desto nöjdare medarbetare. Värden över 40 är ”godkända”.

Utbildningsförvaltningen i siffror ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Bilaga 2

Medarbetarenkäten (USK) 2008 Befattningsgrupper Fråga 41: På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna Fråga 42: Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet.	Kvinnor		Män		Född i Sverige		Utrikes födda	
	Arbets- belastning	Fråga 41	Arbets- belastning	Fråga 41	Arbets- belastning	fråga 42	Arbets- belastning	fråga 42
1 Lärare grundskola tidigare år	5,2	8,1	5,8	8,7	5,3	9,2	5,2	8,3
2 Lärare grundskola senare år	4,8	7,6	5,6	8,4	5,0	9,0	5,5	7,7
3 Lärare gy teoretiska ämnen	5,5	7,5	5,9	8,7	5,7	8,9	5,3	8,2
4 Yrkeslärare gy/vux prakt ämn	6,3	6,5	6,5	8,5	6,4	8,3	5,9	8,5
5 Lärare praktiskt estetiska ämn flera skolformer	5,3	7,1	6,3	8,4	5,6	8,7	6,2	8,2
6 Specialpedagog/lärare	5,7	8,0	6,3	8,7	5,7	9,0	6,3	8,7
7 Lärare idrott	5,5	7,7	6,4	8,3	5,9	8,8	5,9	8,0
8 Modersmåslärare	6,6	8,1	6,8	7,7	Få svar	få svar	6,6	7,6
9 SFI-lärare	6,2	9,5	6,5	8,1	6,3	9,3	Få svar	få svar
10 Barnskötare	6,6	7,8	6,8	8,0	6,5	9,0	7,2	8,6
11 Förskollärare	6,2	8,2	6,8	8,2	6,2	9,1	6,7	8,4
12 Fritidspedagog	6,3	7,8	6,8	8,3	6,4	9,1	6,5	8,1
13 Elevassistent	6,6	7,7	7,1	8,0	6,8	8,8	6,7	8,3
14 Bibliotek	6,3	6,9	7,3	8,2	6,6	8,4	6,3	6,9
15 Rektor	5,3	9,6	6,1	9,6	5,6	9,6	6,8	9,5
16 Biträdande rektor	5,9	9,0	6,3	9,3	6,0	9,3	6,5	8,9
17 Adm personal skola	7,0	7,7	6,0	7,6	7,0	8,8	6,7	8,0
18 Elevvårdande personal	6,7	8,3	7,5	9,2	6,8	9,3	6,1	9,1
19 Skolmåltidspersonal	7,1	7,7	7,6	8,1	7,1	8,5	7,3	7,9
20 Vaktmästare	Få svar	få svar	7,4	8,2	7,3	8,5	7,5	8,2
21 IT relaterade (tekn) befattningar	6,8	7,5	6,4	8,3	6,5	8,8	6,5	7,6
22 Särskola	6,1	7,8	Få svar	få svar	6,0	8,5	5,5	7,1
23 Central förv adm personal	6,7	7,8	6,9	8,5	6,8	9,1	6,8	8,7
24 Skolintendent	7,1	8,4	7,2	8,6	7,1	9,1	7,1	8,1
25 Studie- och yrkesvägledare	6,2	7,7	7,7	8,7	6,4	8,5	Få svar	få svar
26 Föreståndare fritidshem	6,0	8,3	6,3	8,0	6,1	8,9	Få svar	få svar
0 Ej placerade befattningar	5,9	7,7	6,5	8,3	6,0	8,8	6,5	7,9

Jämförelse medelvärden för frågeområdet arbetsbelastning samt för frågorna 41 och 42. Skalan är 1-10 där 10 innebär högst värdering.

Sjukfrånvaro bland anställda Utbf första halvåret 2008 Källa Tieto Enator

	Antal anst	Sjukfrånv %
KVINNOR	11 428	7,1
MÄN	4 888	4,3

Befattning	Antal anst	Sjukfrånv %
BARNSKÖTARE	1 285	9,7
FÖRSKOLLÄRARE	730	8,3
SEKRETERARE	18	6,7
SJUKSKÖTERSKA	4	1,1
SOCIALSEKR	2	0,0
TEKNIKER	4	0,0
VÅRDBITRÄDE	1	0,0
ASSISTENT	68	9,5
KAMMARSKRIVARE	2	5,5
LÄRARE LÅGSTAD	897	5,9
LÄRARE MELLANST	670	5,4
LÄRARE GRTMA/NO	227	2,7
LÄRARE GRTSV/SH	324	4,1
LÄRARE GRT ÖVR	144	3,5
LÄRARE GRSM/NO	481	4,3

Befattning	Antal anst	Sjukfrånv %
LÄRARE GRSSV/SH	405	2,9
LÄRARE GRSSV/SP	601	5,2
LÄRARE GRS ÖVR	191	5,6
LÄRARE GY MA/NO	309	3,1
LÄRARE GY SV/SO	294	3,0
LÄRARE GY SV/SP	421	4,1
LÄRARE GY TEKN	13	1,4
LÄRARE GY EKON	52	4,9
LÄRARE IDROTT	444	4,5
LÄRARE MUSIK	274	5,4
REKTOR	162	1,7
FRITIDSPEDAGOG	803	8,0
REKTOR BITR	323	3,4
ENHETSCHEF	11	0,1

ILS 2011: Risk & Väsentlighet Indikatorer - 2011 (Utbildningsnämnden)

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
Arbetsmarknadsåtgärder	Andel praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha i förhållande till antal anställda (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	öka	4 %	Information / styrning Att målet inte kommuniceras ut i organisationen			2 - Mindre sannolikt	3 - Kännbar	
	Antal ungdomar som fått sommarjobb i stadens regi (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	3 500 st	65 st	Information / styrning Att målet inte kommuniceras ut i organisationen			2 - Mindre sannolikt	3 - Kännbar	
Effektivitet	Administrationens andel av de totala kostnaderna (alla nämnder) (Utbildningsnämnden)	minska	2,8 %	Ledarskap att de administrativa processerna inte utvecklas så att administrationen blir effektivare och kan minska sin andel av den totala kostnaden			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
Ekonomi	Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar (alla nämnder) (Utbildningsnämnden)	100 %	100 %	Befogenhet att beslut för att hålla budget inte verkställs			2 - Mindre sannolikt	4 - Allvarlig	
				Information att den information som finns inom utbildningsförvaltningen inte kommuniceras och används på ett sådant sätt att budget hålls.			2 - Mindre sannolikt	4 - Allvarlig	
				Skydd av tillgångar att skyddet av tillgångar inte är tillräckligt så att kostnaden att ersätta dem ökar.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Nämndens budgetföljsamhet före	100 %	100 %	Befogenhet att beslut för att hålla budget			2 - Mindre sannolikt	4 - Allvarlig	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s års mål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	resultatöverföringar (alla nämnder) (Utbildningsnämnden)			inte verkställs					
				Information att den information som finns inom utbildningsförvaltningen inte kommuniceras och används på ett sådant sätt att budget hålls.			2 - Mindre sannolikt	4 - Allvarlig	
				Skydd av tillgångar att skyddet av tillgångar inte är tillräckligt så att kostnaden att ersätta dem ökar.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Nämndens prognossäkerhet T2 (alla nämnder) (Utbildningsnämnden)	+/- 1 %		Information att den information som finns om ekonomin i utbildningsförvaltningen inte kommuniceras på ett öppet sätt			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
Grundskola och skolbarnomsorg	Andel behöriga lärare i grundskolan (Utbildningsnämnden)	öka		Kompetensförsörjning att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera behöriga lärare för att ersätta de som går i pension			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever i skolundersökningen i årskurs 8 som är nöjda med Jag känner mig trygg i skolan (Utbildningsnämnden)	öka	83 %	Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.	Ej aktuell	Ej aktuell	3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Värdegrund att värdegrundsarbetet inte genomsyrar arbetet			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	Andel elever i skolundersökningen i årskurs 8 som är nöjda med Jag kan arbeta utan att bli störd (Utbildningsnämnden)	öka	46 %	Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Värdegrund att värdegrundsarbetet inte genomsyrar arbetet			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever i årskurs 9 som uppnått målen i alla ämnen (Utbildningsnämnden)	öka	78 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever som nått kravnivån på de nationella proven i årskurs 3 (Utbildningsnämnden)	öka	75 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s års mål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
				med rätt kompetens.					
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever som uppnått kravnivån på de nationella proven i år 6 (Utbildningsnämnden)	öka		Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever som uppnått kravnivån på de nationella proven i år 9 (Utbildningsnämnden)	öka	90 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever som uppnått LUS-punkt 15 i årskurs 3	öka	77 %	Information att informationen om			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	(Utbildningsnämnden)			studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.					
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever som är behöriga till gymnasiet (Utbildningsnämnden)	öka	90 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Nöjd elevindex i årskurs 8 (Utbildningsnämnden)	öka		Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Ogiltig frånvaro i	minska	3,3 %	Information			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	grundskolan (Utbildningsnämnden)			att utbildningsförvaltningen inte kan ta fram information om frånvaron på olika summeringsnivåer					
Gymnasieskola	Andel behöriga lärare i gymnasieskolan (Utbildningsnämnden)	öka	85 %	Kompetensförsörjning att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera behöriga lärare för att ersätta de som går i pension			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever med grundläggande behörighet till högskola och universitet (Utbildningsnämnden)	öka	94 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel elever som uppnått kravnivån på de nationella proven i gymnasiet (Utbildningsnämnden)	öka	96 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
				bästa möjliga resultat.					
	Andel gymnasieelever med godkänt i alla kurser i slutbetyget vid vårterminens slut (exkl. IV-programmet) (Utbildningsnämnden)	öka	70 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel nybörjare i årskurs 1 i oktober år 2007 som fullföljde utbildningen inom 4 år (exkl. IV-programmen) Kommunal huvudman (Utbildningsnämnden)	öka	84 %	Information att informationen om studieresultat inte används eller inte finns tillgänglig så att insatser kan göras rätt tid.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel nöjda elever i gymnasieundersökningen avseende lugn och arbetsro (Utbildningsnämnden)	öka	68 %	Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
				verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.					
				Värdegrund att värdegrundsarbetet inte genomsyrar arbetet			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel nöjda elever i gymnasieundersökningen avseende möjligheten att känna sig trygg i skolan (Utbildningsnämnden)	öka	97 %	Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Värdegrund att värdegrundsarbetet inte genomsyrar arbetet			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Nöjd elevindex gymnasieskolan (Utbildningsnämnden)	öka		Kompetens att utbildningsförvaltningen inte lyckas rekrytera personal med rätt kompetens.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte resurserna inom verksamheten används på ett sådant sätt att man uppnår bästa möjliga resultat.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Värdegrund att värdegrundsarbetet inte genomsyrar arbetet			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Ogiltig frånvaro i gymnasieskolan (Utbildningsnämnden)	minska	5 %	Information att utbildningsförvaltningen inte kan ta fram information om frånvaron på olika summeringsnivåer			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
Miljö	Andel av stadens storkök	40 %	40 %	Resurser			4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s års mål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	eller storhushåll i stadens verksamheter som sorterar ut matavfall för biologisk behandling (Utbildningsnämnden)			Risken att utbildningsnämndens resurser inte räcker till för att klara av att ordna sortering av matavfall i alla tillagnings- och serveringskök. I dagsläget har utbildningsnämnden inte kännedom om hur många kök som sorterar matavfall. Utbildningsnämnden har inte heller kännedom om vilka investeringar som behövs genomföras för att klara av att sortera på ett tillfredsställande sätt. Två aspekter på risken. 1. Har utbildningsnämnden tillräckligt med investeringsmedel 2. Klarar utbildningsnämnden att genomföra ett stort antal ombyggnadsprojekt					
	Andel av stadens verksamheter som sorterar ut förpackningar och papper (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	100 %	100 %	Resurser Risken att utbildningsnämndens resurser inte räcker till för att klara av att sortera papper och förpackningar. I dagsläget har utbildningsnämnden inte kännedom om hur många enheter som sorterar. Utbildningsnämnden har inte heller kännedom om vilka investeringar som behövs genomföras för att klara av att sortera på ett tillfredsställande sätt. Två aspekter på risken. 1. Har utbildningsnämnden tillräckligt med			3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
				investeringsmedel 2. Klarar utbildningsnämnden att genomföra ett stort antal ombyggnadsprojekt					
	Andel elbilar i stadens fordonspark inkl. leasade fordon exkl. utrycknings- och specialfordon (Utbildningsnämnden)	tas fram 2011	9 %	Information / styrning Att målet inte kommuniceras ut i organisationen.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel fordon som använder odubbade vinterdäck, exkl. utrycknings- och specialfordon (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	100 %	100 %	Information/styrning Att målet att staden ska använda odubbade däck inte kommuniceras ut i organisationen.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel förnyelsebart drivmedel i stadens egna och leasade etanol- och fordonsgasfordon (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	85 %	85 %	Information / styrning Att målet för andel förnyelsebara drivmedel inte kommuniceras ut i organisationen. Risk att enheter inte använder den andel av förnyelsebara drivmedel för att de inte vet om att de ska.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Andel inköpta ekologiska livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta livsmedel (alla nämnder) (Utbildningsnämnden)	16 %	16 %	Information / styrning Att målet för andel ekologiska livsmedel inte kommuniceras ut i organisationen. Risk att enheter inte använder den andel av ekologiska livsmedel för att de inte vet om att de ska.			4 - Sannolikt	3 - Kännbar	
				Kontering Att ekologiska livsmedel konteras fel.			4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	
	Andel medarbetare som under arbetstid använder miljövänliga	85 %	85 %	Information / styrning Att reseplanen för utbildningsförvaltningen inte	Ja		3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	transportmedel när de reser i tjänsten (Utbildningsnämnden)			kommuniceras i organisationen					
	Andel miljöbilar i stadens fordonspark inkl. leasade fordon exkl. utrycknings- och specialfordon (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	100 %	100 %	Information / styrning Att målet att enbart ha miljöbilar inte kommuniceras ut i organisationen.			3 - Möjlig	4 - Allvarlig	
				Resurser Att utbildningsnämnden inte har de resurser som behövs för att byta ut alla bilar till miljöbilar.			2 - Mindre sannolikt	4 - Allvarlig	
	Elförbrukning (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	645 gWh	84 500 000 kWh	Resurser Att utbildningsnämnden inte har resurser att genomföra tillräckligt många energibesparande projekt.			3 - Möjlig	4 - Allvarlig	
	Elförbrukning per kvadratmeter (Utbildningsnämnden)	80 kWh	65 kwh/kvm	Resurser Att utbildningsnämnden inte har resurser att genomföra tillräckligt många energibesparande projekt.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
Personalpolitik	Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag) (Utbildningsnämnden)	4,8 %	4,6 %	Arbetsmiljö att den fysiska arbetsmiljön är dålig			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
				Ledarskap att inte enheten inte lyckas skapa ett arbetsklimat där medarbetare trivs.			3 - Möjlig	3 - Kännbar	
Säkerhet	Antal identifierade sårbarheter som nämnden/bolagsstyrelsen avser att arbeta förebyggande med under året (Utbildningsnämnden)	tas fram 2011	3 st	Information att den information som samlas in via systemet RISK inte är heltäckande och att förvaltningen därigenom inte kan identifiera relevanta sårbarheter		Ej aktuell	2 - Mindre sannolikt	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Indikator	KF:s årsmål	Årsmål	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	Antal inträffade incidenter (Utbildningsnämnden)	tas fram 2011	1 000 st	Information att systemet att rapportera incidenter är känt och används	Ja	Ej aktuell	2 - Mindre sannolikt	3 - Kännbar	
Valfrihet	Andel upphandlad verksamhet i konkurrens (alla nämnder) (Utbildningsnämnden)	35 %	37 %	Information / styrning att information om att upphandlingen ska öka inte når ut i organisationen			2 - Mindre sannolikt	3 - Kännbar	
				Tid det är lång tidsperiod från beslut till genomförd upphandling			2 - Mindre sannolikt	2 - Lindrig	

ILS 2011: Risk & Väsentlighet Nämndens väsentliga processer - 2011 (Utbildningsnämnden)

Verksamhetsområde	Nämndens väsentliga processer	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	Försäljning av produktion i gymnasieskolans yrkesprogram gymnasieskolor vars elever producerar varor eller tjänster i utbildningen säljer till allmänheten. Det kan vara restaurangtjänster, bakverk, snickeriprodukter, friggebodar, frisörtjänster etc.	Prissättning prissättningen kan bli felaktig på grund av att insatsvaror eller arbetsinsats värderas fel. Priset på varan eller tjänsten blir då fel.	Ja	Nej	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	
	Inköp/betalning till leverantörer	Attest Att attestanterna inte gör de kontroller som ska göras. Detta kan medföra att utbildningsförvaltningen betalar för varor/tjänster som inte levererats, att varor/tjänster köps in som inte behövs i verksamheten osv.	Ja	Ja	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	
	Inventarier Inköp av utrustning och inventarier till verksamheterna	Skydd av tillgångar att utrustningen och inventarierna förvaras så att de kan utnyttjas hela livslängden och inte försvinner ur verksamheten.		Ja	4 - Sannolikt	3 - Kännbar	
	Lokaler	Felaktiga beslutsunderlag Felaktiga beslutsunderlag kan i värsta fall innebära att en skola byggs utan att den behövs. Det finns kontrollstationer i form av beslutstillfällen, inriktningsbeslut och genomförandebeslut. Varje gång provas beslutsunderlaget.	Ja	Ja	2 - Mindre sannolikt	4 - Allvarlig	
		Oklar eller felaktig ambitionsnivå Projekt kan bli onödigt dyra på grund av att 1. man gör för mycket 2. man gör för lite Lokalprojekt bygger till viss del på standardiserade lösningar för att underlätta/snabba på genomförande.	Ja	Nej	2 - Mindre sannolikt	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Nämndens väsentliga processer	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
	Löneutbetalning	Delegation Beslutsfattare följer inte delegationen	Ja	Ja	3 - Möjlig	4 - Allvarlig	
		Information Fel/avsaknad av information kan medföra att anställda får fel lön.	Ja	Ja	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	
Upphandling		Användning av ramavtal Enheter använder inte de ramavtal som utbildningsnämnden är ansluten till. Kan medföra skadeståndskrav eller att ramavtalen blir sämre än de skulle vara.	Ja	Ja	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	
		Kravspecifikation En otillräcklig kravspecifikation gör att utbildningsnämnden upphandlar fel kvalitet eller kvantitet	Ja	Nej	3 - Möjlig	3 - Kännbar	
		Uppföljning av avtal Otillräcklig upphandling av avtal kan medföra att utbildningsförvaltningen betalar för en sämre vara/tjänst än vad som är överenskommet.	Ja	Ja	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	
		Utvärdering av anbud Anbuden som kommit in utvärderas på annat sätt än vad som angivits i förväg. Om så sker och upphandlingen överklagas kan det innebära att upphandlingen kan behöva göras om.	Ja	Nej	3 - Möjlig	3 - Kännbar	
	Utbetalning av bidrag till externa anordnare av förskola och skola Utbildningsnämnden betalar ut bidrag till enskilt drivna förskolor och fritidshem, friskolor samt till andra kommuner för stockholmsbarn och -elever.	Externa anordnare får ekonomiska problem Ekonomiska problem hos anordnare kan få två konsekvenser - verksamheten inte får den kvalitet som överenskommits - kommunen har ansvaret för att barnen/eleverna får omsorg/utbildning	Ja	Ja	3 - Möjlig	3 - Kännbar	

Bilaga 25

Verksamhetsområde	Nämndens väsentliga processer	Risk	Finns rutinbeskr.	Genomförs löp. kontroller	Sannolikhet	Väsentlighet	Aktivitet
		Information Fel i informationen kan ge felaktiga utbetalningar och orsaka staden kostnader. Fel kan uppstå i flera ställen under processen, de viktigaste är: 1. Att fel i informationen från anordnarna inte upptäcks. 2. Att underlagen för utbetalningarna blir fel 3. Att felaktiga utbetalningar inte upptäcks	Ja	Ja	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	

ILS 2011: Internkontrollplan - 2011 (Utbildningsnämnden)

Indikator	Nämndens väsentliga processer	Risk	Sannolikhet	Väsentlighet	Kontrollmoment	Ansvarig	Frekvens	Förbättringsåtgärder (aktiviteter)
	Försäljning av produktion i gymnasieskolans yrkesprogram (Utbildningsnämnden)	Prissättning prissättningen kan bli felaktig på grund av att insatsvaror eller arbetsinsats värderas fel. Priset på varan eller tjänsten blir då fel.	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	Kalkylering och kontanthantering Kontroll av de kalkyler som ligger till grund för prissättning av försäljning av varor och tjänster. Kontroll av hantering av kontanter och ersättningar för sålda varor och tjänster	Peter Alexandersson	VB/ÅR	
	Inköp/betalning till leverantörer (Utbildningsnämnden)	Attest Att attestanterna inte gör de kontroller som ska göras. Detta kan medföra att utbildningsförvaltningen betalar för varor/tjänster som inte levererats, att varor/tjänster köps in som inte behövs i verksamheten osv.	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	Attest och delegationsordning Kontroll av enheters tillämpning av attestinstruktion och delegationsordning. 10 enheter. Styrdokument attestinstruktionen.	Peter Alexandersson	VB/ÅR	
	Inventarier (Utbildningsnämnden)	Skydd av tillgångar att utrustningen och inventarierna förvaras så att de kan utnyttjas hela livslängden och inte försvinner ur verksamheten.	4 - Sannolikt	3 - Kännbar	Kontroll av enheternas hantering av inventarier Inventering och genomgång av 10 enheters hantering av inventarier. Styrdokument utbildningsförvaltningens rutin.	Peter Alexandersson	VB/ÅR	
	Löneutbetalning (Utbildningsnämnden)	Delegation Beslutsfattare följer inte delegationen	3 - Möjlig	4 - Allvarlig	Kontroll av löneutbetalningar Personalavdelningen (eller motsvarande) gör efterkontroller av löneutbetalningar (stickprov). Syftet är att kontrollera att rätt person fattat beslut om löneutbetalningarna.	Peter Alexandersson	VB/ÅR	

Indikator	Nämndens väsentliga processer	Risk	Sannolikhet	Väsentlighet	Kontrollmoment	Ansvarig	Frekvens	Förbättringsåtgärder (aktiviteter)
		Information Fel/avsaknad av information kan medföra att anställda får fel lön.	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	Kontroll av uppföljning av löneutbetalningar Kontroll av enheters rutiner för att följa upp lönekostnader. 10 enheter. Utbildningsförvaltningens rutiner i personalhandbok. Kontroll av flöden/rutiner för lönerapportering	Peter Alexandersson	VB/ÅR	
	Upphandling (Utbildningsnämnden)	Uppföljning av avtal Otillräcklig upphandling av avtal kan medföra att utbildningsförvaltningen betalar för en sämre vara/tjänst än vad som är överenskommet.	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	Uppföljning av avtal Kontroll av hur avtal följs upp av den upphandlande enheten. X avtal. Styrdokument Lagen om offentlig upphandling	Peter Alexandersson	VB/ÅR	
	Utbetalning av bidrag till externa anordnare av förskola och skola (Utbildningsnämnden)	Information Fel i informationen kan ge felaktiga utbetalningar och orsaka staden kostnader. Fel kan uppstå i flera ställen under processen, de viktigaste är: 1. Att fel i informationen från anordnarna inte upptäcks. 2. Att underlagen för utbetalningarna blir fel 3. Att felaktiga utbetalningar inte upptäcks	4 - Sannolikt	4 - Allvarlig	Bidrag till externa anordnare Kontroll av EF-avdelningens rutiner vid utbetalning av bidrag samt uppföljning och prognosarbete.	Peter Alexandersson	VB/ÅR	