

Granskning av utbildningsnämnden

– verksamhetsåret 2024

2025-04-08



Missiv till utbildningsnämnden

Revisorerna har avslutat granskningen av nämnden avseende verksamhetsår 2024.

Nämnden ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnden ansvarar också för att det finns tillräcklig intern kontroll. Revisorernas uppdrag är att pröva om verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt och om den interna kontrollen som görs inom nämnderna är tillräcklig.

Granskning som har genomförts i nämnden under året presenteras i denna revisionsredogörelse. Av redogörelsen framgår de sakkunnigas iakttagelser och bedömningar.

Vi, förtroendevalda revisorer, hänvisar till de sakkunnigas redogörelse som grund för vårt uttalande till kommunfullmäktige. Vi ställer oss bakom de sakkunnigas bedömningar och rekommendationer som framgår av denna redogörelse.

Vi bedömer att nämnden i huvudsak har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Vi bedömer att nämndens interna kontroll i huvudsak har varit tillräcklig.

Vi har noterat att flera ledamöter under året valt att inte delta i nämndens beslut. Kommunallagen ger en ledamot rätten att avstå från att delta i en omröstning eller i ett beslut. Att avstå från att delta i beslut fråntar dock inte ledamoten ansvaret för nämndens uppdrag. Det kan därför ifrågasättas om en ledamot som konsekvent avstår från att delta i beslutet lever upp till det ansvar som följer med nämnduppdraget. Utgångspunkten måste vara att utnyttja denna möjlighet mycket sparsamt. Vi vill betona att det från en demokratisk synpunkt är viktigt att ledamöterna deltar i beslutsfattandet.

Följande rekommendationer lämnas:

Nämnden rekommenderas att säkerställa att det vid alla skolenheter bedrivs ett förebyggande arbete som syftar till att skapa trygghet och studiero. Särskilt behöver systematiken i arbetet med studiero stärkas.

Nämnden rekommenderas att säkerställa att personalen anmäler upplevda kränkningar till rektorn.

Nämnderna rekommenderas att säkerställa att disciplinära åtgärder dokumenteras i enlighet med gällande regelverk.

Nämnden rekommenderas att förtydliga hur arbetet med studieron ska följas upp.

Dessa rekommendationer kvarstår från tidigare år:

Nämnden rekommenderas att säkerställa att beslutad delegationsordning lever upp till kommunallagens regleringar avseende delegationsbeslut beträffande anställningar (från 2023).

Nämnden rekommenderas att stärka sin styrning av arbetet med samverkan kring samordnade insatser för barn och unga i syfte att se till att verksamheten lever upp till kraven som ställs i lagstiftning och regelverk (från 2023, ingen uppföljning gjordes 2024).

Nämnden rekommenderas att stärka sin uppföljning av SIP-arbetet i syfte att se till att verksamheten lever upp till kraven som ställs i lagstiftning och regelverk gällande samordnade insatser för barn och unga (från 2023, ingen uppföljning gjordes 2024).

Nämnden rekommenderas att arbeta för förverkligandet av en gemensam digital samverkansyta för att underlätta dokumentation och kommunikation samt säkra informationsöverföringen i arbetet med SIP barn och unga (från 2023, ingen uppföljning gjordes 2024).

Vi vill betona vikten av att nämnden vidtar lämpliga åtgärder med anledning av de rekommendationer som lämnas i revisionsredogörelsen.

Med anledning av rekommendationerna vill vi också ha ett yttrande från nämnden. Av yttrandet ska det framgå vilka åtgärder som nämnden har gjort eller planerar att göra för att hantera de lämnade rekommendationerna.

Yttrandet ska skickas till stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se senast den 19 juni 2025.

Göteborg den 8 april 2025

För revisorsgruppen,
enligt uppdrag

Jonas Ransgård
ordförande

Torbjörn Rigemar
vice ordförande

Stadsrevisionens uppdrag

Stadsrevisionens uppdrag är att granska kommunens verksamhet. Granskningen sker på uppdrag av kommunfullmäktige som utser förtroendevalda revisorer som ansvarar för granskningen av nämnderna och kommunstyrelsen. Bland de förtroendevalda utser kommunfullmäktige även lekmanrevisorer. Lekmanrevisorerna ansvarar för granskningen av de bolag som kommunen äger.

De förtroendevalda revisorerna anlitar alltid sakkunniga biträden (yrkesrevisorer) som genomför granskningen. I revisionsredogörelserna presenterar yrkesrevisorerna den granskning de har gjort på nämnderna och kommunstyrelsen. Revisionsredogörelserna ligger till grund när de förtroendevalda revisorerna ansvarar för nämnderna och lämnar sitt uttalande till kommunfullmäktige.

Viss granskning rapporteras till kommunfullmäktige löpande under året i särskilda revisionsrapporter. Du hittar alla stadsrevisionens redogörelser och rapporter på www.goteborg.se/stadsrevisionen, men du kan också beställa dem från revisionskontoret via stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se

Diarienummer: SRV-2024-00116

Innehåll

1	Samlad bedömning.....	6
1.1	Rekommendationer	6
2	Grundläggande granskning	8
2.1	Verksamhet.....	8
2.2	Ekonomi	8
2.3	Intern kontroll	9
2.4	Bedömning.....	9
3	Rektoreernas förutsättningar	9
3.1	Granskningsresultat	10
3.1.1	Utbildningsförvaltningens organisation	10
3.1.2	Rektoreernas kompetens.....	11
3.1.3	Rollen som rektor upplevs av de flesta som tydlig	12
3.1.4	Samtliga rektorer får fullt ut eller delvis det stöd som de behöver från förvaltningen	13
3.1.5	En majoritet av rektorerna vill ha bättre förutsättningar	14
3.1.6	Nämndens uppföljning av rektoreernas förutsättningar	14
3.2	Bedömning	15
4	Granskning av arbetet med trygghet och studiero	16
5	Granskning av räkenskaper	17
5.1	Granskningsresultat	17
6	Uppföljning av tidigare granskning	17
6.1	Uppföljning av nämndens arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck.....	17
6.1.1	Bedömning	18
6.2	Uppföljning av delegation	18
6.2.1	Bedömning	18
6.3	Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete	19
6.3.1	Bedömning	19

1 Samlad bedömning

Varje år granskar kommunens revisorer nämndens verksamhet i den omfattning som följer av god revisionssed. Årets granskning består av

- grundläggande granskning
- rektorernas förutsättningar
- trygghet och studiero
- uppföljning.

Revisionskontoret har faktaavstämt all granskning med förvaltningen.

Den samlade bedömningen, utifrån årets granskning av nämnden, är att verksamheten i huvudsak har bedrivits på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Vidare är bedömningen att nämndens interna kontroll i huvudsak har varit tillräcklig.

Genomförd granskning visar att nämnden har planerat och genomfört grunduppdraget i enlighet med reglementet samt arbetat med de mål och uppdrag som fullmäktige har gett nämnden. Nämnden har vidare bedrivit verksamheten inom de ekonomiska ramarna för året och följt upp sin ekonomi kontinuerligt. Granskningen av den interna kontrollen visar att nämnden har identifierat och hanterat risker inom väsentliga områden.

Granskningen av rektorernas förutsättningar visar att det finns utmaningar i arbetet med att säkerställa att rektorerna ges goda förutsättningar för att kunna ta det ansvar som pekas ut i både nationella och kommunala styrdokument. Samtidigt bedömer revisionskontoret att nämnden har fokus på att skapa bra förutsättningar för rektorerna, i form av bland annat en tydlig organisation, tillräckligt stöd och möjligheter till kompetensutveckling.

Granskningen av nämndens arbete med att tillförsäkra eleverna i gymnasieskolan en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero visar på ett antal förbättringsområden. Vi bedömer att såväl det förebyggande som det åtgärdande arbetet behöver utvecklas.

Uppföljningen av tidigare granskningar visar att nämnden har agerat för att förbättra verksamheten utifrån rekommendationer som lämnats tidigare år. Rekommendationen om att nämnden bör säkerställa att beslutad delegationsordning motsvarar lagkraven när det gäller anställningar kvarstår dock.

1.1 Rekommendationer

Utifrån årets granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Nämnden rekommenderas att säkerställa att det vid alla skolenheter bedrivs ett förebyggande arbete som syftar till att skapa trygghet och studiero. Särskilt behöver systematiken i arbetet med studiero stärkas.
- Nämnden rekommenderas att säkerställa att personalen anmäler upplevda kränkningar till rektorn.

- Nämnden rekommenderas att säkerställa att disciplinära åtgärder dokumenteras i enlighet med gällande regelverk.
- Nämnden rekommenderas att förtydliga hur arbetet med studieron ska följas upp.

Dessa rekommendationer kvarstår från tidigare år:

- Nämnden rekommenderas att säkerställa att beslutad delegationsordning lever upp till kommunallagens regleringar avseende delegationsbeslut beträffande anställningar (från 2023).
- Nämnden rekommenderas att stärka sin styrning av arbetet med samverkan kring samordnade insatser för barn och unga i syfte att se till att verksamheten lever upp till kraven som ställs i lagstiftning och regelverk (från 2023, ingen uppföljning gjordes 2024).
- Nämnden rekommenderas att stärka sin uppföljning av SIP-arbetet i syfte att se till att verksamheten lever upp till kraven som ställs i lagstiftning och regelverk gällande samordnade insatser för barn och unga (från 2023, ingen uppföljning gjordes 2024).
- Nämnden rekommenderas att arbeta för förverkligandet av en gemensam digital samverkansyta för att underlätta dokumentation och kommunikation samt säkra informationsöverföringen i arbetet med SIP barn och unga (från 2023, ingen uppföljning gjordes 2024).

2 Grundläggande granskning

Den grundläggande granskningen syftar till att översiktligt bedöma nämndens ledning och styrning samt interna kontroll. Styrningen och kontrollen ska vara tillräcklig för att leva upp till mål, beslut och föreskrifter.

Den grundläggande granskningen består av tre övergripande revisionsfrågor:

- Har nämnden genomfört sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt?
- Har nämnden en ändamålsenlig styrning, uppföljning och rapportering av sin ekonomi?
- Har nämnden sett till att den interna styrningen, uppföljningen och kontrollen är tillräcklig?

Granskningen är avvikelsebaserad och fokuserar i huvudsak på nämndens övergripande systematik, strukturer och arbetssätt.

2.1 Verksamhet

Nämnden ska genomföra sitt grunduppdrag enligt reglementet, gällande lag och författning samt enligt de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat om. Fullmäktige har i budgeten fastställt övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolag. Flera nämnder och bolag har även tilldelats specifika uppdrag som ska genomföras. Vi har översiktligt granskat hur nämnden har genomfört sitt grunduppdrag och arbetat med fullmäktiges mål och uppdrag. Vi har även granskat nämndens protokoll och beslutsunderlag.

Granskningen visar att nämnden har planerat och genomfört grunduppdraget i enlighet med reglementet. Vidare visar granskningen att nämnden har arbetat med de mål och uppdrag som fullmäktige har gett nämnden. Måluppfyllelsen och arbetet med fullmäktiges uppdrag har följts upp under året, i delårsrapporter och i årsrapporten.

Vi noterar att det under året har förekommit fall då ledamöter valt att inte delta i nämndens beslut.

2.2 Ekonomi

Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs inom de ekonomiska ramar som beslutats av fullmäktige. Nämnden ska också se till att det finns en kontinuerlig ekonomisk uppföljning och rapportering. Vi har översiktligt granskat nämndens styrning av ekonomin samt dess ekonomiska uppföljning och rapportering.

Granskningen visar att nämnden har bedrivit verksamheten inom de ekonomiska ramarna för året. Granskningen visar vidare att nämnden har följt upp sin ekonomi kontinuerligt.

Enligt stadens regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning ska avvikelser i förhållande till budgetens ekonomiska mål analyseras och förklaras.

Granskningen visar att den angivna budgeten i nämndens delårsrapporter per mars och per augusti inte fullt ut redovisar samma siffror som nämndens budgetbeslut.

2.3 Intern kontroll

Nämnden ska se till att det finns ett systematiskt arbete med intern styrning och kontroll och riskhantering inom väsentliga områden. Nämnden ska även följa upp och utvärdera detta arbete. Vi har översiktligt granskat nämndens interna styrning, uppföljning och kontroll.

Granskningen visar att nämnden har upprättat en samlad riskbild och en internkontrollplan. Riskhantering har skett inom väsentliga områden. Granskningen visar även att den interna kontrollen har följts upp och att nämndens system för styrning, uppföljning och kontroll har utvärderats.

2.4 Bedömning

Revisionskontorets bedömning utifrån en översiktlig granskning är att nämnden har en tillfredsställande ledning och styrning samt tillräcklig intern kontroll inom de områden som vi har granskat. För att nämnden ska kunna agera skyndsamt vid förändrade förutsättningar bedömer vi att det är viktigt att den ekonomiska rapporteringen utgår från den beslutade budgeten.

3 Rektorernas förutsättningar

Rektorn har en central roll för utbildningens kvalitet och för att skolan ska lyckas i sitt kompensatoriska uppdrag. Rektorns roll har förändrats över tid, bland annat genom utökade ansvarsområden och ett mer komplext uppdrag. Förutom att vara pedagogisk ledare ansvarar rektorn som regel även för ekonomi, personal, arbetsmiljö, säkerhet och lokaler.

Skollagen och läroplanen anger att rektorn har det övergripande ansvaret för verksamhetens kvalitet och att utbildningen inriktas mot de nationella målen. Samtidigt har rektorn även kommunala mål att förhålla sig till.

Studier visar att många rektorer upplever frustration utifrån de många olika roller som yrket innebär och att det är svårt att räkna till för alla uppgifter och ansvarsområden.¹ Skolinspektionen har i flera granskningar identifierat brister i rektorens förutsättningar.²

I Göteborgs stad definieras chefers organisatoriska förutsättningar som de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete. I utbildningsnämndens budget för år 2024 framhåller nämnden att de har ett strukturellt underskott, i och med att de möter högre kostnadsökningar än vad de får

¹ Skolverket (2024) *Rektorsomsättning – en utmaning på många grundskolor*.

² Skolinspektionen (2019) *Huvudmannens arbete för kontinuitet på skolor med många rektorsbyten*, Skolinspektionen (2012) *Rektors ledarskap med ansvar för den pedagogiska verksamheten*.

kompensation för genom kommunbidrag. Revisionskontoret bedömer att det finns risk att rektorernas förutsättningar påverkas negativt av det ekonomiska läget.

Granskningen syftar till att bedöma om utbildningsnämnden har säkerställt att rektorerna har förutsättningar att utföra sina uppdrag.

Granskningen har genomförts genom en enkät till rektorerna i gymnasieskolan, den anpassade gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen³ (72 procents svarsfrekvens). Vi har även genomfört intervjuer med förvaltningen, samt granskat förvaltningens dokumentation.

Följande revisionskriterier har använts:

- 6 kap. 6 § kommunallagen (2017:725)
- 2 kap. 8–12 och 34 §§ skollagen (2010:800)
- 3 kap. 3 § reglemente för Göteborgs Stads utbildningsnämnd
- Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

3.1 Granskningsresultat

I det här avsnittet redovisar revisionskontoret de iakttagelser vi har gjort i granskningen.

3.1.1 Utbildningsförvaltningens organisation

Det finns flera viktiga förutsättningar för att rektorn ska kunna ta det ansvar som pekas ut i skollagen, däribland en ändamålsenlig organisation och ett rimligt antal medarbetare. Utbildningsnämnden ansvarar enligt reglementet för att dess organisation är tydlig och ändamålsenlig med hänsyn till av fullmäktige fastställda mål och styrning samt lagar och andra författningar för verksamheten. Kommunfullmäktige beslutade den 19 juni 2024 om ett riktvärde på 25 medarbetare per chef i stadens verksamheter.

I utbildningsförvaltningens organisation leds varje skolenhet av en rektor. Det finns totalt cirka 55 rektorer inom gymnasieskolan, den anpassade gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen. Verksamhetschef eller utbildningschef är rektorns närmsta chef.

Utbildningsförvaltningens organisation har varit relativt oförändrad sedan år 2011, vilket förvaltningen framhåller som en fördel då det bidrar med stabilitet och tydlighet. Stödorganisationen har dock förändrats sedan dess då man avlastade rektorerna genom att skapa en serviceorganisation som tar hand om lokalvård, vaktmästeri och måltider. Varje rektor inom gymnasieskolan och inom vuxenutbildningen har nu en servicechef som ansvarar för dessa ansvarsområden. Från och med januari år 2025 kommer detta även att gälla för rektorerna inom den anpassade gymnasieskolan.

³ Rektorerna i yrkeshögskolan ingår inte i granskningen då skolformen inte regleras av skollagen.

Det finns fyra avdelningar inom den centrala förvaltningen som stödjer rektorerna:

- avdelningen för planering och utveckling
- avdelningen för administration och ekonomi
- avdelningen för digitalisering och innovation
- avdelningen för hr och kommunikation.

På varje skolenhet finns lokala stödfunktioner för till exempel löne- och elevadministration. Rektorerna har även stöd av sina chefer och kollegor i olika forum och ledningsgrupper. Inom gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan finns också verksamhetsutvecklare som stöttar rektorerna.

För att kunna nå upp till riktvärdet på 25 medarbetare per chef skulle utbildningsnämnden behöva anställa 15 ytterligare chefer. Utbildningsförvaltningen uppger att det kommer att genomföras en verksamhetsanalys, vilken är kopplad till riktvärdet. Därefter kommer utbildningsförvaltningen att ta ställning till vilka överväganden som behöver göras avseende riktvärdet på 25 medarbetare per chef.

3.1.2 Rektorernas kompetens

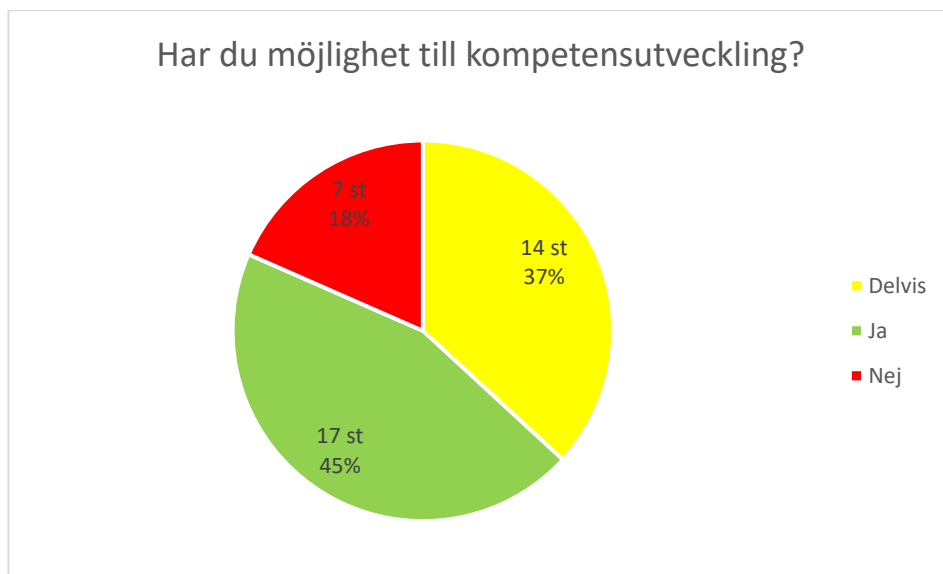
Enligt skollagen får bara den som genom utbildning och erfarenhet har pedagogisk insikt anställas som rektor.⁴ Efter att rektorn har tillträtt sin anställning ansvarar huvudmannen för att rektorn snarast möjligt går en särskild befattningsutbildning.⁵ Utbildningen ska vara genomförd inom fyra år efter tillträdesdagen. Utöver rektorsutbildningen ansvarar huvudmannen för att personalen ges möjligheter till kompetensutveckling.

Utbildningsförvaltningen har en riktlinje för chefsrekrytering och en checklista för introduktion. Förvaltningen uppger att det inte är några problem att rekrytera rektorer med rätt kompetens. Det är ofta många sökande till tjänsterna som har lång erfarenhet och redan genomgången rektorsutbildning. Förvaltningen anställer ibland rektorer som inte har tidigare erfarenhet som rektor, utifrån att man vill skapa utvecklingsmöjligheter för sina medarbetare. Personen ska då anmälas till Skolverkets rektorsutbildning inom ett år efter tillträde. En person på hr-avdelningen ansvarar för att följa upp att nya rektorer genomgår utbildningen inom tidsgränsen.

Utbildningsförvaltningen har en rutin för att säkerställa att den nya rektorn kan genomföra befattningsutbildningen med en rimlig arbetsbelastning, som inkluderar planerings- och uppföljningssamtal. Förvaltningen uppger att utbildningscheferna utöver ett nära ledarskap genom att ha regelbundna möten med sina rektorer, för att säkerställa att deras arbetsbelastning är hållbar.

⁴ Skollag (2010:800) 2 kap. 11 §.

⁵ Skollag (2010:800) 2 kap. 12 §.



Nära hälften av rektorerna uppger i vår enkät att de har möjlighet till kompetensutveckling, medan 37 procent uppger att de delvis har det. 18 procent av rektorerna svarar att de inte har möjlighet till kompetensutveckling. Det är inga stora skillnader i uppfattningar mellan rektorerna i de olika skolformerna (gymnasieskolan, den anpassade gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen).

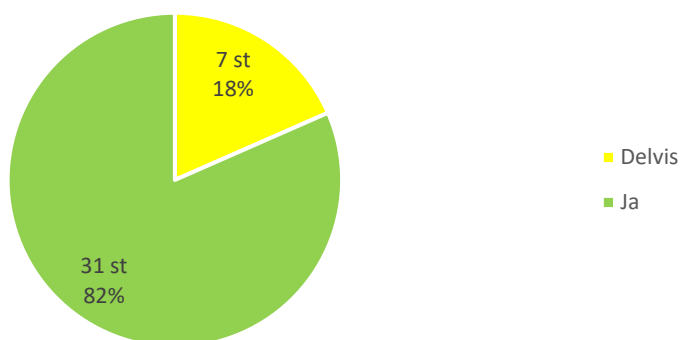
3.1.3 Rollen som rektor upplevs av de flesta som tydlig

En annan förutsättning för att rektorn ska kunna utföra sitt uppdrag är att ansvaret som rektor är tydligt i organisationen. Enligt skollagen ska det pedagogiska arbetet vid en skola ledas och samordnas av en rektor.⁶ Rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter elevernas olika förutsättningar och behov.

I utbildningsförvaltningens ledningssystem tydliggörs rektorns roll inom förvaltningen. Rektorn är enligt detta en operativ chef som ansvarar för verksamhet, ekonomi och personal vid sina enheter. Rektorns huvudsakliga uppgift är att leda och samordna det pedagogiska arbetet och utveckla utbildningen. Det innebär bland annat att besluta om hur skolenheten ska organiseras, fördela resurser efter elevernas olika förutsättningar och behov samt ansvara för det systematiska kvalitetsarbetet på enhetsnivå.

⁶ Skollag (2010:800) 2 kap. 9 §.

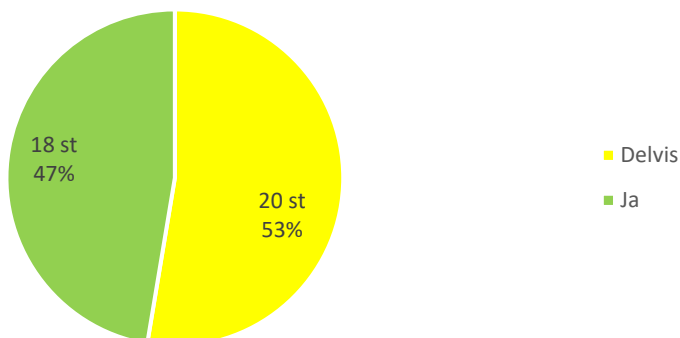
Är ditt ansvar som rektor tydligt i organisationen?



I utbildningsförvaltningen upplever de allra flesta av rektorena (82 procent) att ansvaret som rektor är tydligt medan 18 procent svarar delvis. Ingen svarar nej på frågan. I fritextsvaren är det flera av de som har svarat delvis som menar att arbetsmiljöansvaret kan bli tydligare fördelat i organisationen.

3.1.4 Samtliga rektorer får fullt ut eller delvis det stöd som de behöver från förvaltningen

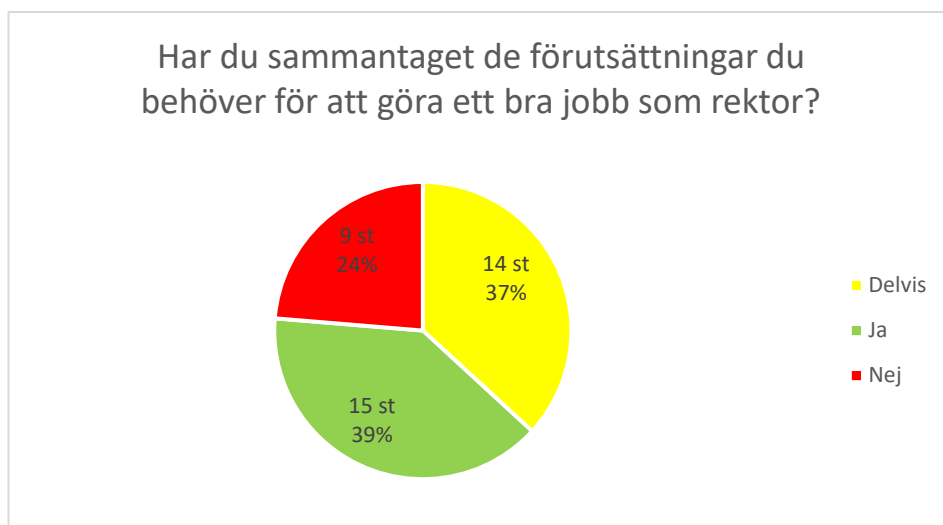
Får du det stöd som du behöver från förvaltningen i rollen som rektor?



Det är ingen av rektorena som anger att de inte får det stöd de behöver av förvaltningen. Svaren är relativt jämnt fördelade mellan de som svarar ja (47 procent) och de som svarar delvis (53 procent) på frågan.

De som svarar delvis har fått beskriva inom vilket ansvarsområde de främst skulle behöva mer stöd inom. Av svaren framgår att det främst är inom hr-frågor, administration och ekonomi som rektorena kan uppleva att de behöver mer stöd.

3.1.5 En majoritet av rektorerna vill ha bättre förutsättningar



När rektorerna gör en sammantagen bedömning av om de har de förutsättningar de behöver för att göra ett bra jobb som rektor så svarar 39 procent av rektorerna ja. Ungefär lika många anger dock att de endast delvis har de förutsättningar de behöver och cirka en fjärdedel svarar att de inte har de förutsättningar som de behöver. Av de som har svarat nej på frågan har samtliga ansvar för enheter inom gymnasieskolan.

De rektorer som svarar delvis eller nej på frågan har fått beskriva vilka förutsättningar de saknar. Svaren visar att dessa rektorer främst skulle vilja ha bättre förutsättningar i form av mer funktionella lokaler, mer administrativt stöd, mer ekonomiska resurser och större kontroll över de kostnader som påverkar deras enheter.

3.1.6 Nämndens uppföljning av rektorernas förutsättningar

Samtliga nämnder ska sätta mål för arbetsmiljön och bedriva ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Det anges i Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Det omfattar kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning av såväl fysiska som organisatoriska och sociala förhållanden på organisations-, grupp-, och individnivå. Nämnderna ska systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens i relation till verksamhetens utveckling.

Utbildningsnämnden har ett särskilt mål i sin verksamhetsplan som handlar om att rektorns ledarskap i gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan ska utvecklas, för att öka kvaliteten i undervisningen. Målet följs upp i utbildningsnämndens kvalitetsrapport för gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan år 2024. Bland de insatser som har gjorts nämns att förvaltningen har förtydligat strukturer och processer för kvalitetsarbetet och det kollegiala lärandet samt distribuerat ledarskapet så att fler än rektor driver kvalitetsarbetet i olika grupperingar. Fler enheter än tidigare har tydliga mål och uppdrag kopplade till dessa funktioner och grupper. Nästa steg i arbetet med rektorernas ledarskap uppges i rapporten vara att utveckla det pedagogiska ledarskapet vad gäller

undervisningsskicklighet och undervisning av god kvalitet, samt att utveckla analyserna av kvaliteten i undervisningen.

I förvaltningens årshjul ingår uppföljning av chefernas, däribland rektorernas, arbetsmiljö. I förvaltningsledningen lyfts frågan om chefernas sjukfrånvaro två gånger per år. Förvaltningsledningen får även information utifrån en årlig chefsenkät. Uppgifter från förvaltningen visar att omsättningen på rektorer under år 2023 var cirka två procent. Sjukfrånvaron låg under samma år på cirka en procent för rektorerna.

På individuell nivå följs rektorernas förutsättningar i arbetet upp av utbildningscheferna, både genom kontinuerliga möten och strukturerade årliga utvecklingssamtal. Utbildningsförvaltningen har ett samtalsunderlag som ska användas vid utvecklingssamtalen. Utbildningscheferna får hjälp av hr-avdelningen att kontrollera rektorernas flexitid. Även antal sparade semesterdagar följs upp av utbildningscheferna i samtal med rektorerna.

Förvaltningen uppger att man planerar att ta fram en kompetensförsörjningsplan samt genomföra verktyget Chefoskopet⁷ under år 2025.

3.2 Bedömning

Granskningen visar att det finns utmaningar i arbetet med att säkerställa att rektorerna ges goda förutsättningar för att kunna ta det ansvar som pekas ut i både nationella och kommunala styrdokument. En fjärdedel av rektorerna uppger att de sammantaget saknar de förutsättningar de behöver för att göra ett bra jobb som rektor. Enkätsvaren visar att en del rektorer upplever frustration kopplad till det stora och komplexa ansvar som rollen innebär.

Samtidigt bedömer revisionskontoret att nämnden har fokus på att skapa bra förutsättningar för rektorerna, i form av bland annat en tydlig organisation, tillräckligt stöd och möjligheter till kompetensutveckling. Granskningen visar att de allra flesta av rektorerna upplever sin roll som tydlig och att de får det stöd som de behöver från förvaltningen. När det gäller kompetensutveckling är den sammantagna bilden mer splittrad. Vi bedömer att detta område kan komma att stärkas genom det påbörjade arbetet med att ta fram och arbeta utifrån en kompetensförsörjningsplan.

Vidare bedömer revisionskontoret att nämnden arbetar systematiskt med att följa upp rektorernas arbetsmiljö och deras förutsättningar att genomföra sina uppdrag. Vi bedömer att genomförandet av Chefoskopet kommer att bidra till att ytterligare stärka nämndens möjligheter att identifiera områden som kan utvecklas avseende rektorernas förutsättningar.

⁷ Chefoskopet är en forskningsbaserad metod som används av Göteborgs Stad för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetet sker genom workshops och enkäter och mynnar ut i en handlingsplan på organisationsnivå. Alla förvaltningar ska genomföra Chefoskopet.

4 Granskning av arbetet med trygghet och studiero

Under året har revisionskontoret på de förtroendevalda revisorernas uppdrag granskat nämndens arbete med trygghet och studiero. Granskningen har avrapporterats till nämnden och till kommunfullmäktige i en särskild revisionsrapport.⁸

Granskningen syftade till att bedöma om nämnden har ett ändamålsenligt arbete med att tillförsäkra eleverna i gymnasieskolan en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. Den sammanvägda bedömningen är att nämndens arbete delvis är ändamålsenligt.

Revisionskontoret bedömer att nämndens systematiska förebyggande arbete för att skapa trygghet och studiero behöver utvecklas. Av granskningen framkommer att åtgärder för en ekonomi i balans har påverkat förutsättningarna negativt och det har skett en förskjutning mot det mer åtgärdande arbetet. Vi bedömer att bristerna är större i arbetet för att skapa studiero än i arbetet med att skapa trygghet. Nämnden behöver också se till att personalen anmäler alla händelser som kan vara en kränkning mot en elev.

Vi bedömer att nämnden delvis har säkerställt att adekvata åtgärder vidtas vid bristande trygghet och studiero. Det har nyligen skett lagförändringar som rör disciplinära åtgärder. Vår bedömning är att nämnden behöver se till att rektorernas och personalens kunskap om regelverket ökar. Personalen efterlyser mer information och stöd gällande när de får ingripa fysiskt mot elever. Det råder också bristande kunskap om det dokumentationskrav som gäller vid utvisning ur undervisningslokalen och vid omhändertagande av föremål. Nämnden behöver se till att dessa åtgärder dokumenteras.

Vidare är revisionskontorets bedömning att arbetet med trygghet i huvudsak följs upp och utvärderas på ett systematiskt sätt men att uppföljningen av studieron kan utvecklas.

Följande rekommendationer lämnas utifrån granskningen:

Nämnden rekommenderas att säkerställa att det vid alla skolenheter bedrivs ett förebyggande arbete som syftar till att skapa trygghet och studiero. Särskilt behöver systematiken i arbetet med studiero stärkas.

Nämnden rekommenderas att säkerställa att personalen anmäler upplevda kränkningar till rektorn.

Nämnderna rekommenderas att säkerställa att disciplinära åtgärder dokumenteras i enlighet med gällande regelverk.

⁸ Granskning av arbetet med trygghet och studiero, diarienummer SRV-2024-00009, beslutad av revisorsgruppen den 24 september 2024.

Nämnden rekommenderas att förtydliga hur arbetet med studieron ska följas upp.

5 Granskning av räkenskaper

En del av Stadsrevisionens granskning består av att granska och bedöma om Göteborgs Stads räkenskaper är rättvisande. Räkenskapsgranskningen genomförs av upphandlade revisionsföretag.

Den 1 januari 2023 trädde *Standard för kommunal räkenskapsrevision* i kraft.⁹ Standarden som innefattas i god revisionssed reglerar hur granskning av räkenskaper ska genomföras och omfattar alla kommuner och regioner.

Granskningen av delårs- och årsredovisning samt intern kontroll inom väsentliga processer tar sin utgångspunkt i stadens räkenskaper i stället för att, som tidigare, bygga nerifrån och upp utifrån nämndernas redovisning. Revisionsansatsen bygger på väsentlighetsbedömningar utifrån ett övergripande kommunperspektiv. Det innebär att vissa nämnder kan beröras mindre av den årliga räkenskapsgranskningen och andra kan beröras mer.

5.1 Granskningsresultat

Inga iakttagelser som berör nämnden har rapporterats i granskningen av Göteborgs stads räkenskaper.

6 Uppföljning av tidigare granskning

I detta avsnitt redogör vi för uppföljningen av de rekommendationer som har lämnats till nämnden tidigare år.

6.1 Uppföljning av nämndens arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskade revisionskontoret 2023 stadens arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck rörande barn och unga. Granskningen resulterade i följande rekommendation till nämnden:

⁹ *Standard för kommunal räkenskapsrevision* är framtagen och beslutad av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sveriges Kommunala Yrkesrevisorers (SKYREV) och Föreningen Auktoriserade Revisorers (FAR).

Nämnden rekommenderas att säkerställa att personalen får kompetensutveckling i vad hedersrelaterat våld och förtryck innebär.

Vi har i år följt upp rekommendationen genom att ta del av nämndens yttrande och ställa kompletterande frågor till förvaltningen. Uppföljningen visar att ett flertal åtgärder har vidtagits på området. Under hösten 2024 har förvaltningen till exempel genomfört en kompetenshöjande insats om hedersrelaterat våld och förtryck som i december hade nått cirka 200 medarbetare. Förvaltningen har också tagit fram en film om arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck, med tillhörande diskussions- och fördjupningsmaterial, som ska visas på arbetsplatsträffar och förväntas nå samtliga (ca 2000) medarbetare.

6.1.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att nämnden har omhändertagit rekommendationen.

6.2 Uppföljning av delegation

Revisionskontoret granskade år 2023 nämndens delegationsordning som en del av den grundläggande granskningen. Av nämndens delegationsordning framgick att beslut avseende anställning och tillsättning av personal inte skulle anmälas till nämnden. Enligt uppgift från förvaltningen skedde det inte heller någon särskild protokollföring av besluten, vilket avvek från kommunallagens reglering beträffande delegationsbeslut.

Granskningen resulterade i följande rekommendation till nämnden:

Nämnden rekommenderas att säkerställa att beslutad delegationsordning lever upp till kommunallagens regleringar avseende delegationsbeslut beträffande anställningar.

Vi har i år följt upp denna rekommendation genom att ta del av nämndens yttrande, ha dialog med förvaltningen och följa nämndens protokoll och handlingar.

Uppföljningen visar att nämnden vid sitt möte 2025-01-14 fattade beslut om en ny delegationsordning. Av den nya delegationsordningen framgår att alla anställningsbeslut (förutom tillsättandet av förvaltningsdirektör) är att betrakta som delegationsbeslut. Av delegationsordningen framgår samtidigt att det är externa tillsvidarerekryteringar som ska anmälas till nämnden, inte andra typer av rekryteringar (som till exempel projektanställningar, vikariat, interna rekryteringar). Vid dialog med förvaltningen framkommer att det har blivit fel i delegationsordningen när denna har lagts fram till nämnden för beslut. Hr-chefen har i februari 2025 beslutat om en rutin som slår fast att samtliga anställningsbeslut ska anmälas till nämnden.

6.2.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att nämndens delegationsordning fortsatt inte lever upp till kommunallagens regleringar avseende delegationsbeslut beträffande

anställningar. Nämnden har därmed inte omhändertagit rekommendationen och rekommendationen kvarstår.

6.3 Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskade revisionskontoret 2023 utbildningsnämndens arbete med systematiskt brandskyddsarbete. Granskningen resulterade i följande rekommendation till utbildningsnämnden:

Nämnden rekommenderas att säkerställa att rollen som brandskyddsansvarig tillsätts av en befattningshavare som har tillräckliga befogenheter att driva det systematiska brandskyddsarbetet på det likformiga sätt som förutsätts i Göteborgs Stad.

Vi har i år följt upp rekommendationen genom dialog med förvaltningen och genom att ta del av nämndens yttrande till stadsrevisionen. Uppföljningen visar att förvaltningen tagit initiativ till ytterligare utbildningsinsatser inom systematiskt brandskyddsarbete och att en översyn har gjorts av rollen som brandskyddsansvarig. Enligt de förtydliganden som förvaltningen har gjort kommer det att vara verksamheternas servicechefer som är brandskyddsansvariga.

6.3.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att nämnden har omhändertagit rekommendationen.