



Linköpings
kommun

Personalbokslut 2018

Utbildningsförvaltningen

SAMMANFATTNING

Utbildningsförvaltningens verksamheter fortsätter att växa, men den tidigare höga ökningstakt som har varit med över 300 medarbetare per år har avtagit för 2018. Personalomsättningen har som följd av detta minskat. Det är fortsatt ett problematiskt rekryteringsläge och situationen är oförändrad eller något försämrad när det gäller de svårrekryterade yrkesgrupperna till verksamheten såsom förskollärare och grundlärare i fritidshem samt vissa ämneslärargrupper.

Obalansen mellan examinerade lärare från högskolor och avgång från läraryrkesgrupperna är dock stor och kommer att öka ytterligare under de kommande tre – fyra åren. Det kommer därför att krävas ytterligare åtgärder utöver mer traditionellt kompetensförsörjningsarbete, med fokus på andra sätt att organisera och fokus på digitalisering för att frigöra tid för kärnuppdraget.

Målsättningen om minskad sjukfrånvaro har inte uppnåtts utan sjukfrånvaron har ökat för förvaltningen som helhet. En ökning av sjukfrånvaron sker inom i princip samtliga yrkesgrupper. Ökningen är dock störst inom förskola och fritidshemsverksamheten. Olika arbetsmiljöprojekt för att kartlägga och minska korttidsfrånvaron har genomförts. De arbetssätt som prövats används nu i flera verksamheter. Dessa har dock inte medfört någon tydlig effekt på frånvaron, då majoriteten av denna beror på infektionssjukdom. En modell för ett mer systematiskt arbete med social och organisatorisk arbetsmiljö har även införts i syfte att skapa hållbara organisation och sänka sjukfrånvaro. Denna har prövats i förskolan och prövas nu även i grundskola och gymnasium

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Innehåll

PERSONALSTATISTIK	4
Framgångsrikt chef- och ledarskap.....	4
Nya vägar för kompetensförsörjning	6
Goda arbetsplatser	9
Nyckeltal.....	11
PERSONALBERÄTTELSE	12

PERSONALSTATISTIK

Framgångsrikt chef- och ledarskap

Antal anställda

Anställning	Heltid/Deltid	ÅrTertial Kön	2017T3 (jan-dec)		2018T3 (jan-dec)	
			Antal	%	Antal	%
Tillsvidare	Deltid	Kvinna	562	9,6	524	8,9
		Man	77	1,3	68	1,2
		Total	639	11,0	592	10,0
	Heltid	Kvinna	3 675	63,1	3 783	64,1
		Man	954	16,4	981	16,6
		Total	4 629	79,5	4 764	80,7
Total		5 267	90,4	5 354	90,7	
Visstid	Deltid	Kvinna	126	2,2	127	2,2
		Man	47	0,8	58	1,0
		Total	173	3,0	185	3,1
	Heltid	Kvinna	280	4,8	267	4,5
		Man	122	2,1	119	2,0
		Total	402	6,9	386	6,5
Total		575	9,9	571	9,7	
Total		5 826	100,0	5 904	100,0	

Analys och kommentar:

Den tidigare ökning av det totala antalet medarbetare som har varit sedan 2014 har avstannat något och ökningen av antalet medarbetare är 78 personer 2018 jämfört med 2017. Ökningen sker med tillsvidareanställningar och antalet visstidsanställningar har minskat. Ökningen av antalet årsarbetare har varit något högre, totalt 95 årsarbetare. Skälet till detta är att antalet deltidanställningar har minskat bland de tillsvidareanställda.

Inom barn- och ungdomsnämndens område har förskolan ökat antalet medarbetare medan grundskolan har minskat. Fritidshemsverksamheten kvarstår på motsvarande antal medarbetare som tidigare.

Ökningen som skett inom bildningsnämndens verksamhetsområde sker i huvudsak inom arbetsmarknadsavdelningen som har ökat med 24 medarbetare, detta med anledningar av den satsning som gjorts för att få fler i arbete, t ex genom Jobbslussen, etableringsteamet och projekt såsom Drivbank.

Antal anställda med utomnordisk bakgrund

Medarbetare med utomnordisk bakgrund, antal och andel av tillsvidare och visstidsanställda. Källa SCB	2017			Andel	2018			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	Utomnord	Kvinnor	Män	Totalt	Utomnord
Utbildningsförvaltningen	615	213	828	14%	673	219	892	15%
Hela Kommunen	986	361	1347	14%	1097	384	1481	15%

Analys och kommentar:

Andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund fortsätter att öka och har ökat med en procentenhet 2018 jämfört med 2017. Bedömningen är att ökningen i huvudsak sker inom förskolans verksamheter. Någon statistik uppdelad per verksamhet eller befattning finns dock inte tillgänglig så att en fördjupad analys kan göras.

Personalbokslut 2018

Chefer inom olika chefskategorier

Tertial		2017T3 (jan-dec)					2018T3 (jan-dec)				
Tertial:	Åldersintervall 3 steg	Chef för förv. nämndansv. chef	Enhets-, områdeschef/ områdesansv.	Verks.-chef, rektor eller motsv.	Summa chefer	Annat ledningsansvar	Chef för förv. nämndansv. chef	Enhets-, områdeschef/ områdesansv.	Verks.-chef, rektor eller motsv.	Summa chefer	Annat ledningsansvar
Kvinna	30-49	0	2	48	50	36	0	2	52	54	34
	50-	1	6	48	55	21	0	6	49	55	23
	Totalt	1	8	96	105	57	0	8	101	109	57
Man	30-49	0	4	12	16	11	0	3	11	14	9
	50-	0	4	11	15	2	0	4	11	15	2
	Totalt	0	8	23	31	13	0	7	22	29	11
Totalt		1	16	119	136	70	0	15	123	138	68

Analys och kommentar:

Antalet chefer har ökat marginellt och det är 1:a linjens chefer (rektorer och förskolechefer) samt för biträdande chefer ökningen har skett. Den ökning som har skett är bland kvinnliga chefer vilket gjort att nyckeltal för kvinnors karriärmöjligheter nu är i balans, 1,00. Som framgår av nyckeltalen på sid 12 har antalet medarbetare per chef oförändrat 2018 jmf med 2017 (41, 8 medarbetare per chef), antalet fortsatt högt i relation till kommunen i sin helhet (28,0 medarbetare per chef). En förändring har under hösten gjorts av förskoleorganisationen för att minska antalet medarbetare per chef vilket bör ge effekt på statistiken för 2019.

Median- och medellön

Tertial		2017T3 (jan-dec)		2018T3 (jan-dec)	
Kön	Åldersintervall 3 s...	Medianlön	Medellön	Medianlön	Medellön
Kvinna	-29	25 500	24 557	25 600	25 332
	30-49	29 100	29 415	30 100	30 249
	50-	31 800	31 946	32 800	32 763
	Total	29 000	29 729	30 000	30 561
Man	-29	22 300	23 816	22 800	24 095
	30-49	29 050	29 566	29 900	30 287
	50-	34 300	33 943	35 200	34 563
	Total	29 500	30 220	29 900	30 786
Total		29 100	29 830	30 000	30 607

Etikettgrupp	Tertial	Medianlön		Medellön	
		2017T3 (jan-dec)	2018T3 (jan-dec)	2017T3 (jan-dec)	2018T3 (jan-dec)
Handläggare- administratörsarbete		28 000	28 900	30 985	31 599
Hantverksarbete med mera		25 800	26 400	25 634	26 508
Kultur-, turism- och fritidsarbete		25 500	25 900	25 497	26 002
Köks- och måltidsarbete		24 500	24 950	24 278	24 545
Ledningsarbete		43 250	44 800	43 851	45 529
Rehabilitering och förebyggande arbete		31 300	31 900	31 668	32 233
Skol- och barnomsorgsarbete		29 200	30 000	29 405	30 168
Socialt och kurativt arbete		30 700	26 750	31 194	27 576
Teknikarbete		22 600	24 800	22 600	24 800
Vård- och omsorgsarbete med mera		27 050	37 750	30 916	40 142
-		-	29 750	-	29 750

Analys och kommentar:

Kvinnors totala medellön är lägre än männens. Skälet till detta är att andelen kvinnor inom yrken som inte kräver högskoleutbildning är högre än andelen män. Skillnaden mellan mäns och kvinnors medellön har dock minskat vilket kan förklaras med att andelen kvinnliga chefer ökar samt att

Personalbokslut 2018

andelen kvinnor inom högskoleutbildade yrkesroller ökar. Medellöneökning för samtliga medarbetare vid utbildningsförvaltningen 2018 jämfört med 2017 är 777 kr vilket motsvarar 2,6 %.

Nya vägar för kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Formellkompetens	Utbildningsförv	
	2017	2018
Andel medarbetare per utbildningsnivå. Källa SCB		
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,3%	0,4%
Grundskoleutbildning 9 år	2,7%	1,9%
Gymnasieutbildning högst 2 år	11,4%	11,0%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	14,9%	15,9%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	17,7%	15,8%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	52,2%	54,4%
Forskarutbildning	0,4%	0,5%
Nivå okänd	0,3%	0,1%

Ämne	Andel undervisningsgrupper där minst en lärare är behörig i ämnet 20190110
Svenska	85%
Matematik	86%
Svenska som andra språk	55%

Analys och kommentar:
Andelen medarbetare som har en kortare utbildning än grundskola har ökat. Majoriteten av medarbetarna i denna grupp kommer från utomeuropeiska länder. I övrigt fortsätter trenden där de medarbetare som har gymnasial utbildning har en treårig sådan och för de medarbetare som har högskoleutbildning har en utbildning som är längre än tre år. Skälet är som tidigare angetts en förändring i skolsystem och utbildningskrav.

Enligt kommunens egna behörighetssystem har ca 85 % av undervisningsgrupperna i svenska och matematik en eller flera behöriga undervisande lärare. För svenska som andra språk är behörighetsgraden lägre. Satsningar görs på vidareutbildning i detta ämne. För övriga ämnen ligger behörighetsgraden på mellan 70 och 80 procent. Det råder dock viss tveksamhet om samtliga siffror är helt korrekta då dessa bygger på att alla undervisningsgrupper har rätt lärare knutna till sig och detta är en manuell hantering på varje skola. Siffrorna ger dock en indikation på behörighetsnivåerna. Officiell statistik från SCB oktober 2018 finns tillgänglig under våren 2019.

Personalförsörjning



Analys och kommentar:

Antalet kommande pensionsavgångar i förvaltningens verksamheter är störst inom förskolans verksamhet vilket är alarmerande då detta är den verksamhet där rekryteringssvårigheterna är störst. Ett större antal barnskötare utbildas idag inom vuxenutbildningen vilket gör att tillgången på barnskötare är relativt god. Bedömningen är dock att den tillgängliga kompetensen inte motsvarar verksamhetens behov. Att ersättningsrekrytera förskollärare bedöms som mycket svårt vilket gör att det finns stor risk att andelen behöriga förskollärare i förskolan kommer att minska. Fortsatta satsningar på att internt utbilda förskollärare krävs samt att kompetensen för barnskötarna behöver höjas, alternativt att ny yrkesroll införs i förskolan. För skolans verksamhet motsvarar pensionsavgångarna över 300 medarbetare. Det kommer vara mycket svårt att ersättningsrekrytera dessa medarbetare och nya sätt att organisera verksamheten måste tillämpas för hantera pensionsavgångarna. Även pensionsavgångarna för administratörer är hög i förhållande till gruppens storlek. Här kan satsningar inom digitalisering bidra till att underlätta kompetensförsörjningen.

Personalbokslut 2018

Personalerförlighet

Personalerförlighet rekrytering						
Int/ext	Tertial	2017T3 (jan-dec)		2018T3 (jan-dec)		
		Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	
Extern	40	350	429	280	391	
	Total	350	429	280	391	
Intern	11	165	26	97	29	
	12	74	16	36	23	
	13	11	4	12	5	
	21	283	86	143	48	
	22	8	5	4	1	
	Total	541	137	292	106	
Total		891	566	572	497	

Personalerförlighet Avgång						
Kön	Tertial	Åldersintervall 3 steg	2017T3 (jan-dec)		2018T3 (jan-dec)	
			Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid
Kvinna	-29		57	38	66	22
	30-49		314	27	239	21
	50-		248	11	267	7
	Total		619	76	572	50
Man	-29		15	12	14	14
	30-49		66	11	64	12
	50-		53	6	48	9
	Total		134	29	126	35
Totalt			753	105	698	85

Analys och kommentar:

Både antalet rekryteringar och antalet avgångar har minskat 2018 jämfört med 2017. Det gör att utbildningsförvaltningens totala personalomsättningar har minskat från 6,6 % 2017 till 5,2 % 2018. Det är de interna avgångarna som har minskat, de externa avgångarna kvarstår på samma nivå (400 avgångar) vilket gör att deras andel av de totala antalet avgångar har öka. Av de externa avgångarna är ca 54 procent avgångar till annan arbetsgivare, vilket är en minskning med två procent jämfört med 2017. Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv är det viktigt att de externa avgångarna till annan arbetsgivare fortsätter att minska.

Personalbokslut 2018

Goda arbetsplatser

Sjukfrånvaro i intervall

Sjukfrånvaro i intervall						
Tertial:	Sjukfrånvarointervall 3 steg	Kön	Åldersintervall 3 steg	Å r	2017T3 (jan-dec)	2018T3 (jan-dec)
Tillsvidare	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	Kvinna	-29		21 471	25 492
			30-49		70 275	96 696
			50-		66 352	88 362
		Total		158 098	210 551	
		Man	-29		3 965	6 874
			30-49		13 163	18 062
	50-			8 441	12 180	
	Total		25 569	37 116		
	Total		183 667	247 668		
	Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	Kvinna	-29		4 320	4 269
			30-49		19 076	25 549
			50-		22 052	24 034
Total			45 448	53 851		
Man		-29		614	893	
		30-49		2 551	2 788	
	50-		2 065	2 943		
Total		5 230	6 624			
Total		50 678	60 475			
Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	Kvinna	-29		10 289	11 176	
		30-49		87 293	131 421	
		50-		92 255	125 029	
	Total		189 837	267 625		
	Man	-29		736	1 576	
		30-49		6 043	5 152	
50-			5 024	12 371		
Total		11 803	19 099			
Total		201 640	286 724			
Visstid	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	Kvinna	-29		15 586	16 558
			30-49		11 342	11 060
			50-		3 034	3 394
		Total		29 961	31 012	
		Man	-29		6 901	6 029
			30-49		4 023	4 307
	50-			220	986	
	Total		11 144	11 322		
	Total		41 106	42 334		
	Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	Kvinna	-29		1 788	2 908
			30-49		3 727	2 308
			50-		452	969
Total			5 967	6 185		
Man		-29		284	499	
		30-49		449	516	
	50-		138	0		
Total		871	1 015			
Total		6 837	7 200			
Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	Kvinna	-29		5 342	3 566	
		30-49		4 032	7 116	
		50-		1 758	2 272	
	Total		11 132	12 955		
	Man	-29		1 708	1 668	
		30-49		904	873	
50-			274	0		
Total		2 886	2 541			
Total		14 018	15 495			

Analys och kommentar:

Det totala antalet sjukfrånvarotimmar har ökat, både avseende kort och långtidsfrånvaro. Den totala utökningen av antalet sjukfrånvarotimmar för tillsvidareanställda motsvarar ca 40 helårsarbetare. Både mäns och kvinnors sjukfrånvaro ökar och i motsvarande takt. Att göra en fördjupad analys av

Personalbokslut 2018

denna typ av statistik är dock mycket svårt då det inte framgår några uppgifter om populationen för vilken timmarna avser.

Lagstadgad redovisning av sjukfrånvaron

Total sjukfrånvaro av planerad tid i %		
	Tertial 2017T3 (jan-dec)	2018T3 (jan-dec)
Totalt	5,5	6,4
Ålder 0-29 år	5,2	5,4
Ålder 30-49 år	5,2	6,1
Ålder 50- år	6,1	7,2
Män	3,4	3,8
Kvinnor	6,1	7,1
Andel långtidssjukfrånvaro (>60 dag)	43,4	45,4
Andel långtidssjukfrånvaro (>60 dag) män	25,7	27,3
Andel långtidssjukfrånvaro (>60 dag) kvi...	45,9	48,0

Analys och kommentar:

Andelen sjukfrånvaro av arbetad tid har ökad från 5,5 % 2017 till 6,4 % 2018. Ökning sker i samtliga ålderskategorier. För medarbetare 29 år eller yngre har den minsta ökningen, 0,2 procentenheter. Den största ökningen är för medarbetare 50 år eller äldre med 1,1 procentenheter. Sjukfrånvaron ökar för samtliga de stora yrkesgrupperna och det är både kort och långtidsfrånvaron som ökar. Det är enbart i gruppen yrkeslärare som sjukfrånvaron minskar. Det är också den yrkesgrupp som har den lägsta frånvaron. Förskollärare och lärare i fritidshem har en sjukfrånvaro om 7,9 procent och barnskötare i förskola och fritidshem har en frånvaro om 8,5 procent. Satsningar har gjorts på olika metoder för att fånga upp frånvaron i ett tidigt skede, både som egna insatser och aktiviteter i samverkan med Previa. Av en rapport som tagit fram vid försök att använda Previas metod "Sjuk/frisk" framgår att majoriteten av korttidsfrånvaron består i infektionssjukdomar. Långtidsfrånvaron är mer komplex och består ofta av en kombination av orsaker utanför arbetsplatsen tillsammans med en upplevelse av en stressad arbetssituation.

Arbets skador

Arbets skador och tillbud	Arbetsolycka				Hot & våld				Färdolycksfall				Arbets sjukdom				Tillbud			
	2017		2018		2017		2018		2017		2018		2017		2018		2017		2018	
År	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Utbildningsförvaltningen	213	46	177	34	163	37	306	90	18	2	57	7	0	0	26	1	118	42	245	69
Hela Kommunen	281	67	273	61	198	50	413	116	38	12	108	15	0	0	44	3	230	71	425	112

Analys och kommentar:

Då rapportering och statistik för 2017 inte fungerade på tillfredställande sätt görs här ingen jämförelse mellan åren.

Anmälningarna om hot och våld, skada och tillbud kommer i huvudsak från särskolor och resursskolor. De flesta anmälningarna avser situation där man blivit skadad av person avsiktligt eller oavsiktligt. Hur stor andel av anmälningarna som har varit avsiktlig skada går inte att utläsa av statistiken.

Gällande övriga skolor finns det en stor variation mellan skolorna i antal anmälningar generellt av arbets skador vilket troligen mer handlar om den enskilda skolans rutiner för anmälan snarare än att arbetsmiljön är mer riskfylld.

Personalbokslut 2018

Majoriteten av anmälningarna om arbetssjukdom kommer från förskoleverksamheten. Vid arbetssjukdom pga fysiska skäl anges ventilation och vissa anmälningar pga värme från sommaren 2018. De anmälningar där psykosociala skäl anges är det stress och arbetsbelastning som är främsta skälet.

Nyckeltal

Nyckeltal		
Tertial	2017T3 (jan-dec)	2018T3 (jan-dec)
Antal anställda	5 826	5 904
Andel tillsvidareanställda	90%	91%
Andel kvinnor	79,5%	79,3%
Andel män	20,5%	20,7%
Timlön, antal årsarbeten	255,5	276,1
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	41,9	41,8
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef	47,8	46,9
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens ledare	30,1	30,2
Karriärmöjlighet, kvinnliga chefer	0,97	1,00
Karriärmöjlighet, manliga chefer	1,11	1,02
Kvinnliga chefer på högre chefs befattningar	52,9%	53,3%
Chefer med utomnordisk bakgrund	5	6
Medarbetare med utomnordisk bakgrund	828	892
Övertids- och mertidsuttag, antal årsarbeten	32,9	29,7
Långtidsfriska	29,4%	27,2%
Frisktal	61,7%	51,8%
Total sjukfrånvaro	5,5%	6,4%
Långtidssjukfrånvaro	43,2%	45,7%
Kompetensutvecklingskostnad	0,7%	0,7%
Externa avgångar	6,1%	5,9%
Personalomsättning	6,6%	5,2%
Årsarbetare	5 645,0	5 740,4
Medianålder bland tillsvidare och visstidsanställda	44	45
Medelålder bland tillsvidare- och visstidsanställda	44	44
Tillfällig vård av barn	4,1	4,5
Föräldraledighet	33,9	31,3
Medianlön	29 100	30 000
Medellön	29 830	30 607

Analys och kommentar:

Kommentar och analys av nyckeltalen framgår inom respektive område tidigare i detta dokument.

PERSONALBERÄTTELSE

Kompetensförsörjning

Utbildningsförvaltningens verksamheter fortsätter att växa, men den tidigare höga ökningstakt som har varit med över 300 medarbetare per år har avtagit för 2018. Personalomsättningen har som följd av detta minskat. Andelen avgångar i konkurrens (= till annan arbetsgivare) har minskat något och är 54 procent av det totala antalet externa avgångar. Det är fortsatt ett problematiskt rekryteringsläge och situationen är oförändrad eller något försämrad när det gäller de svårrekryterade yrkesgrupperna till verksamheten såsom förskollärare och grundlärare i fritidshem samt vissa ämneslärargrupper. Både chefer för förskolor och fritidshem uppger att de upplever svårighet att rekrytera rätt kompetens och att de då behöver ersätta med olegitimerad personal. Man upplever att detta påverkar arbetsmiljön negativt då inte alla kan bidra på det sätt som behövs, vilket medför att det blir svårare att dela på arbetsbördan och att det systematiska kvalitetsarbetet påverkas.

Ett utvecklingsarbete pågår för att samordna rekryteringen och på så sätt minska chefers arbetsbelastning med rekrytering, höja kvaliteten i rekryteringen och hitta nya vägar att rekrytera. All rekrytering av medarbetare till förskolan och fritidshemmen görs sedan hösten 2018 samordnat för hela förvaltningen. I syfte att få fler sökande på vakanta tjänster har åtgärder vidtagits för förbättrad marknadsföring via både sociala medier, direkta möten med studenter och ekonomisk ersättning för examensarbeten.

Ökningen av antalet årsarbetare har varit högre än antal medarbetare. Skälet är att fler medarbetare blir anställda på högre sysselsättningsgrad än tidigare. Ett pilotprojekt med rätt till heltid har genomförts i förskolan och ett införande för hela förskolans verksamhet planeras. Ett större antal av de heltidsanställda är dock tjänstlediga och ett utvecklingsarbete bör genomföras för att motivera deltidsarbetande att om möjligt arbeta heltid. Inom förskolan har projekt genomförts för att tydliggöra roller, hitta bättre sätt att organisera och schemalägga och frigöra tid för det pedagogiska planeringsarbetet. Pilotprojekt har även genomförts för att ge möjlighet till heltidsanställningar för alla medarbetare. Detta arbete kommer att breddas till att omfatta alla förskolor under 2019. Motsvarande arbete har även inletts för fritidshemmens verksamheter.

Fortsatta satsningar på kompetensutveckling pågår såsom fort- och vidareutbildning för lärare, både via lärarlyftet och andra satsningar. Andra yrkesroller i skolan såsom mentorer och lärarassistenter har prövats och praktikplatser erbjuds för lärarassistentstudenter inom ramen för yrkeshögskolans utbildning. Projekt har inletts för att pröva om digitalisering kan frigöra tid för lärare. Arbetet med digitalisering för att förändra arbetssätt och minska arbetsbelastningen behöver dock intensifieras.

Arbete pågår för att teckna ramavtal om arbetstidsmodeller för lärare utifrån de pilotprojekt som genomförts i grundskolan, som visat förbättrad arbetsmiljö. Då dessa avtal innehåller löneersättningar vid ingående innebär dock ett införande att respektive skola har de ekonomiska förutsättningarna för införandet.

Utveckling av löneöversynsmodeller pågår i dialog med de fackliga organisationerna. Syftet är att på ett bättre sätt utveckla dialogen mellan chef och medarbetare om måluppfyllelse, resultat och lön. Lärarna är en fortsatt löneprioriterad grupp. Arbetsmarknadsläget beräknas

fortsatt att påverka lärarnas lönenivåer med löneökningar utöver marknaden i övrigt. Detta kommer ha en påverkan på de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva verksamheten

Obalansen mellan examinerade lärare från högskolor och avgångar från läraryrkesgrupperna är dock stor och kommer att öka ytterligare under de kommande tre – fyra åren. Det kommer därför att krävas ytterligare åtgärder utöver mer traditionellt kompetensförsörjningsarbete, med fokus på andra sätt att organisera och fokus på digitalisering för att frigöra tid för kärnuppdraget.

Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö/ Jämställdhet och mångfald

Målsättning om minskad sjukfrånvaro har inte uppnåtts utan sjukfrånvaron har ökat för förvaltningen som helhet. En ökning av sjukfrånvaron sker inom i princip samtliga yrkesgrupper. Ökning är dock störst inom förskola och fritidshemsverksamheten.

Olika arbetsmiljöprojekt för att kartlägga och minska korttidsfrånvaron har genomförts i förskolan. Då den huvudsakliga korttidsfrånvaron enligt de rapporter som gjorts i projekten beror på infektionssjukdom har projekten inte gett en tydlig effekt på frånvaron. De har dock bidragit med en bättre systematik i arbetet. Även chefer som inte deltagit i projekten har börjat arbeta mer strukturerat med frånvaron genom telefonkontakt med den sjukfrånvarande första eller andra sjukdagen samt åtgärder och uppföljande samtal.

Exempel på arbete med sjukfrånvaron i verksamheterna, förutom tidig kontakt, är insatser via Previa, samtal utifrån material vid upprepad korttidsfrånvaro, införande av Hälsoinspiratör och samtal kring sjukfrånvaro i arbetslaget/personalgruppen. Någon chef anger också att god framförhållning gällande ledigheter är viktigt för att minska stress och att personalen därför får fylla i önskemål om detta i början av varje termin.

En modell för ett mer systematiskt arbete med social och organisatorisk arbetsmiljö har även införts i syfte att skapa hållbara organisation och sänka sjukfrånvaro. Denna har prövats i förskolan och prövas nu även i grundskola och gymnasium.

Medarbetarenkätens resultat har presenterats i arbetsmiljögrupper och till medarbetare. Diskussioner kring resultat och prioriterade områden har förts i arbetsgrupperna. Handlingsplaner har sedan tagits fram i arbetsmiljögrupperna/ledningsgrupper. Exempel på prioriterade områden är att tydliggöra rutiner och prioriteringar, individuella mål, samarbete, arbetsbelastning och arbetsuppgifter.

Ett kontinuerligt arbete kring jämställdhet och mångfald pågår i verksamheterna genom de likabehandlingsplaner som upprättas och regelbundet följs upp. Andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund fortsätter att öka och en balans har uppnåtts där karriärmöjligheten för kvinnor och män är lika stor i förvaltningen.