

Personalslut 2017

Utbildningsförvaltningen

SAMMANFATTNING

Utbildningsförvaltningen som helhet fortsätter att öka i antal medarbetare. Vid utgången av 2017 var 5826 medarbetare anställda med månadslön, vilket är en ökning med 208 medarbetare. Ökningen härrör från Barn- och ungdomsnämndens verksamheter och beror på ökade volymer i förskola och grundskola samt satsningar såsom mindre barngrupper i förskolan och lågstadiesatsningen. Andelen visstidsanställda har minskat och skälet till detta bedöms bero på att fler erhåller sin legitimation snabbare än tidigare samt att satsningar även har gjorts på att utöka grundbemanningen i förskolan och grundskolan för att minska behovet av visstidsanställda och timanställda. Detta har dock medfört en viss ökad kostnad för verksamheterna som påverkat ekonomin negativt.

Trenden de senaste åren med ökad sjukfrånvaro är bruten och sjukfrånvaron sjunker från 6.0 till 5,6 procent för förvaltningen som helhet. Antalet sjukfrånvarotimmar har minskat med drygt 10 000 timmar 2017. Minskningen sker främst vad gäller långtidsfrånvaro för medarbetare. Antalet timmar med korttidsfrånvaro, upp till 14 dagar, ökar i alla grupper, vilket medför en ökad kostnad för arbetsgivarens sjuklöneperiod. Totalt motsvarar detta en kostnadsökning om 2,9 mkr 2017 jämfört med 2016. Flera projekt kopplat till arbetsmiljö har pågått under 2017, främst i syfte att minska korttidsfrånvaro, men även för att förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Utvärdering av dessa ska ske under 2018.

Personalomsättningen fortsätter att öka under 2017 och den största utmaningen för förvaltningen är att bemanna våra förskolor och skolor med utbildade medarbetare. Kompetensgapet mellan antal examinerade förskollärare/lärare och behovet av rekryteringar kommer att fortsätta öka de kommande åren. Samtidigt förväntas antalet barn och elever öka i alla skolformer. Detta kan leda till att nämnderna inte kan utföra sina uppdrag och nå sina mål.

Inom förskolan är bemanningssituationen mycket problematisk med stor brist både på förskollärare och utbildade barnskötare. Andelen förskollärare i förskolan ökar något jämfört med 2016, från 37 procent till 40 procent. Andelen förskollärare varierar dock mycket mellan förskolenheterna vilket medför den negativ påverkan på likvärdigheten i förskolan. Behörighetsgraden i skolan är hög trots svårigheter att rekrytera. Enligt redovisning från skolorna angående ämnen som är mest svårrekryterade och där behörighetsgraden därmed är lägre anges bland annat de naturvetenskapliga ämnena, matematik, musik, slöjd och bild. Andelen grundlärare i fritidshem/fritidspedagoger är lägre än önskvärd och är precis som övriga lärare en svårrekryterad grupp. För särskolan både på grundskola och gymnasiet behöver en ökning ske av andelen utbildade speciallärare med inriktning grundsärskolan samtidigt som det även finns ett ökat behov av utbildade elevassistenter då uppdraget blir allt svårare.

Arbete pågår för att vidareutbilda barnskötare till förskollärare, stärka barnskötarna i sin yrkesroll samt tydliggöra förskollärarnas uppdrag och säkerställa att de får tid för det pedagogiska utvecklingsarbetet. Satsningar görs för att förbättra arbetsmiljön för lärare och tydliggöra nya yrkesroller i skolan. Bemanningsutmaningarna ställer dock ytterligare krav på innovativa lösningar via professionsanalyser, digitalisering och ökat fokus på att säkerställa att kompetensen används rätt. Chefers förutsättningar behöver belysas och stödet till chefer i rekrytering behöver öka för att förbättra chefers möjligheter att vara pedagogiska ledare och driva verksamhets- och organisationsutveckling.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PERSONALSTATISTIK.....	4
Ledarskap och medarbetarskap.....	4
Antal anställda.....	4
Antal anställda med utomnordisk bakgrund.....	5
Åldersstruktur.....	5
Chefer inom olika chefskategorier.....	5
Personalrörlighet.....	6
Planerad respektive utförd tid.....	6
Median- och medellön.....	7
Personalkostnad.....	7
Kompetensförsörjning.....	7
Kompetensutveckling.....	7
Personalförsörjning.....	8
Hållbart arbetsliv - arbetsmiljö.....	10
Frånvaron.....	10
Sjukfrånvaro i intervall.....	11
Lagstadgad redovisning av sjukfrånvaron.....	11
Arbetsskador.....	12
Nyckeltal.....	13
PERSONALBERÄTTELSE.....	14
Kompetensförsörjning.....	14
Jämställdhet och mångfald.....	15
Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö.....	16

PERSONALSTATISTIK

Ledarskap och medarbetarskap

Antal anställda

		ÅrTertial	2016T3 (jan-dec)		2017T3 (jan-dec)	
Anställning	Heltid/Deltid	Kön	Antal	%	Antal	%
Tillsvidare	Deltid	Kvinna	558	9,9	562	9,6
		Man	73	1,3	77	1,3
		Total	631	11,2	639	11,0
	Heltid	Kvinna	3 424	60,9	3 675	63,1
		Man	896	15,9	954	16,4
		Total	4 320	76,9	4 629	79,5
Total		4 950	88,1	5 267	90,4	
Visstid	Deltid	Kvinna	181	3,2	126	2,2
		Man	62	1,1	47	0,8
		Total	243	4,3	173	3,0
	Heltid	Kvinna	302	5,4	280	4,8
		Man	135	2,4	122	2,1
		Total	437	7,8	402	6,9
Total		680	12,1	575	9,9	
Total		5 618	100,0	5 826	100,0	

Totalt sett för hela förvaltningen har antalet medarbetare ökat med 208 medarbetare. Ökningen uttryckt i årsarbetare är 227. Andelen visstidsanställda med månadslön har minskat med 105 medarbetare, eller som andel av det totala antalet anställda från 12,1 till 9,9 procent.

Ökningen av antalet medarbetare härrör från Barn- och ungdomsnämndens verksamheter och beror på ökade volymer i förskola och grundskola. Skälet till att grundskolan och förskola har ökat är både ett ökat elevunderlag och de satsningar som har gjorts på mindre barngrupper i förskolan och lågstadiesatsningen. Orsaken till att andelen visstidsanställda minskar kan bero på att fler erhåller sin legitimation snabbare än tidigare. Satsningar har även gjorts på att utöka grundbemanningen för att minska behovet av visstidsanställningar och timanställningar. De visstidsanställningar som sker har sin grund bland annat i medarbetares avsaknad av behörighet samt anställningar som resurs till enskilt barn/elev eller som bemanningspool. Fritidshemmens verksamhet kvarstår på samma antal anställda 2017 som 2016. Att ingen förändring sker i fritidshemmens statistik beror främst på hur personalen redovisas i personalsystemet och att det är problem att få en korrekt statistik när medarbetarna har delade tjänster mellan skola och fritidshem.

Inom Bildningsnämndens verksamheter minskar det totala antalet medarbetare. Inom gymnasieskolan minskar det totala antalet medarbetare med 21 personer, en minskning som i huvudsak härrör från Anders Ljungstedts gymnasium. Inom vuxenutbildningen kvarstår antalet medarbetare 2016 jämfört med 2017. En mindre ökning sker inom arbetsmarknad och integration.

Personalbokslut 2017

Antal anställda med utomnordisk bakgrund

Utbildningsförvaltningen har ökat det totala antalet anställda med utomnordisk bakgrund från 724 till 828 vid jämförelse mellan 2016 och 2016. Även i relation till antalet tillsvidareanställda så har det skett en ökning från 12,8 procent 2016 till 14,2 procent 2017. Då statistik endast lämnas för förvaltningen som helhet är det svårt att göra en analys av statistiken. Den bedömning som görs är dock att det är främst inom befattningsgruppen barnskötare som ökningen sker.

Åldersstruktur

Tertial		2016T3 (jan-dec)			2017T3 (jan-dec)		
Tertial:	Åldersintervall 3 ...	Tillsvidare	Heltid	Deltid	Tillsvidare	Heltid	Deltid
Kvinna	-29	336	299	37	440	398	42
	30-49	2 008	1 782	226	2 102	1 871	231
	50-	1 637	1 343	295	1 694	1 406	289
	Total	3 981	3 424	558	4 236	3 675	562
Man	-29	78	67	11	110	99	11
	30-49	503	466	37	528	485	43
	50-	388	363	25	393	370	23
	Total	969	896	73	1 031	954	77
Total		4 950	4 320	631	5 267	4 629	639

Ökning av antalet medarbetare har skett i samtliga ålderskategorier. Ökningen är större inom gruppen upp till 29 år och minst för medarbetare 50 år eller äldre. Antalet deltidsanställda har jämfört med de senaste åren ökat något. Som andel av det totala antalet anställda har deltidsanställda dock minskat från 12,7 till 12,1 procent.

Chefer inom olika chefskategorier

Tertial		2016T3 (jan-dec)					2017T3 (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	1	45	46	27	0	2	48	50	36
	50-	0	5	55	60	17	1	6	48	55	21
	Totalt	0	6	100	106	44	1	8	96	105	57
Man	30-49	0	4	13	17	11	0	4	12	16	11
	50-	2	4	11	17	2	0	4	11	15	2
	Totalt	2	8	24	34	13	0	8	23	31	13
Totalt		2	14	124	140	57	1	16	119	136	70

Antalet chefer har minskat med 6 chefer 2017 jämfört med 2016. Minskningen har främst skett bland första linjens chefer – rektorer eller förskolechefer. Gruppen med annat ledningsansvar, dvs biträdande rektor och förskolechefer har ökat med 13 chefer. Skälet till att ökningen av antalet biträdande chefer är större än antalet rektorer och förskolechefer grundar sig främst i att antalet barn- och elevantalet ökar, men att ökningen inte enbart kan hanteras genom nystartade skol- och förskolenheter utan befintliga enheter får en större volym.

Könsfördelningen inom gruppen chefer är 78 procent kvinnor och 22 procent män. Detta innebär att andelen kvinnliga chefer har ökat. Ökningen har främst skett i gruppen högre chefer och i gruppen biträdande chefer. Relationen män och kvinnor i chefsposition motsvarar andelen kvinnor och män i gruppen medarbetare i förvaltningen.

Personalbokslut 2017

Personalsrörlighet

Rekryteringar

Int/ext	Tertial Kod	2016T3 (jan-dec)		2017T3 (jan-dec)	
		Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid
Extern	40	303	417	350	429
	Total	303	417	350	429
Intern	11	149	32	165	26
	12	80	27	74	16
	13	22	12	11	4
	21	189	80	283	86
	22	12	5	8	5
	Total	452	156	541	137
Total		755	573	891	566

Avgångar

Kön	Tertial Åldersintervall 3 steg	2016T3 (jan-dec)		2017T3 (jan-dec)	
		Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid
Kvinna	-29	43	32	57	38
	30-49	297	29	314	27
	50-	251	9	248	11
	Total	591	70	619	76
Man	-29	8	3	15	12
	30-49	56	12	66	11
	50-	44	3	53	6
	Total	108	18	134	29
Totalt		699	88	753	105

Underlaget från denna tabell är svåranalyserat då interna rekryteringar och avgångar ibland registreras utan kod och då kommer dessa inte med i statistiken. Det man dock kan utläsa av statistiken är att personalomsättningen fortsätter att öka med både fler interna och externa rekryteringar och avgångar. Detta beror på ökat antal pensionsavgångar, en utökad verksamhet samt även på en ökad rörlighet på arbetsmarknaden för både förskollärare och lärare, men även att arbetsmarknaden har förbättrats för andra stora grupper såsom t ex barnskötare och elevassistenter.

Planerad respektive utförd tid

Tertial	2016T3 (jan-dec)		2017T3 (jan-dec)	
	Tim	%	Tim	%
Planerad tid	9 340 966	100,0	9 881 529	100,0
Ordinarie	7 069 365	75,7	7 512 062	76,0
Timlön	570 336	6,1	571 079	5,8
Mer- och fyllnadstid	22 312	0,2	21 417	0,2
Enkel övertid	24 900	0,3	24 494	0,2
Kvalificerad övertid	11 015	0,1	11 206	0,1
Summa utförd tid	7 697 928	82,4	8 140 258	82,4

Både mer-/fyllnadstid och övertid har minskat i antalet timmar. Antalet timmar med timlön har ökat något, men minskar som andel av den totala planerade tiden. Skälet till detta kan vara att andelen frånvaro av den planerade tiden även har minskat något.

Personalbokslut 2017

Median- och medellön

Kön	Tertial	2016T3 (jan-dec)		2017T3 (jan-dec)	
		Medianlön	Medellön	Medianlön	Medellön
Kvinna	-29	24 800	23 951	25 500	24 557
	30-49	28 500	28 628	29 100	29 415
	50-	30 950	31 100	31 800	31 946
	Total	28 400	28 983	29 000	29 729
Man	-29	21 600	22 797	22 300	23 816
	30-49	28 600	28 964	29 050	29 566
	50-	32 800	32 772	34 300	33 943
	Total	28 900	29 460	29 500	30 220
Total		28 500	29 082	29 100	29 830

Kvinnornas medellön motsvarar 98 procent av männens medellön vilket är samma löneskillnad som de senaste två åren. Skälet till skillnaden beror på att det är fler kvinnor anställda inom yrken med lägre medellön, till exempel barnskötare och elevassistenter. Medellönen ökade med knappt 800 kr, motsvarande 2,6 procent i förvaltningen 2017 jämfört med 2016. Skälet till den ökningen beror främst på den lönesatsning som gjordes 2017, men även på en ökad rörlighet på arbetsmarknaden vilket ger högre nyanställningslöner. (I medellönen i denna tabell ingår inte lärarlönelyftet.)

Personalkostnad

Rubrik	2016 mkr	Andel	2017 mkr	Andel	Förändring mkr	Förändring %
Direkt personalkostnad	1 793	71%	1 943	71%	150,5	8%
Sociala avgifter	684	27%	745	27%	61,1	9%
Personalkringkostnader	33	1%	30	1%	-2,4	-7%
	2 509	100%	2 718	100%	209,2	8%

I direkta personalkostnader ingår löner, arvoden, traktamenten, ersättningar för OB, jour och beredskap med mera. I personalkringkostnader ingår avgifter för kurser och konferenser, friskvård, skattepliktiga sjukvårdsförmåner och leasingavgifter för personaldatorer med mera.

De ökade direkta personalkostnaderna består i utökat antal medarbetare samt högre lönenivå. Personalkostnadernas andel av de totala kostnaderna är de samma 2017 jämfört med 2016. Personalkringkostnaderna minskar 2017 jämfört med 2016 vilket är skillnad mot tidigare år då dessa kostnader tidigare har ökat i högre takt än de direkta personalkostnaderna. En tydligare förklaring av underlaget kräver en fördjupad en fördjupad analys av det ekonomiska underlaget.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Formellkompetens	Utb	
	2016	2017
Andel medarbetare per utbildningsnivå. Källa SCB		
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,2%	0,3%
Grundskoleutbildning 9 år	2,6%	2,7%

Personalbokslut 2017

Gymnasieutbildning högst 2 år	11,7%	11,4%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	13,8%	14,9%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	18,0%	17,7%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	52,9%	52,2%
Forskarutbildning	0,3%	0,4%
Nivå okänd	0,4%	0,3%

Utbildningsnivån sjunker marginellt för förvaltningen. Gruppen som enbart har grundskoleutbildning ökar något och detta kan bero på de utökade arbetsmarknadsanställningarna. Som angivit tidigare bokslut beror förändringarna rörande gymnasieutbildning i huvudsak på förändrade utbildningssystem. Att andelen med högskoleutbildning minskar beror på att fler medarbetare har anställts i de övriga grupperna vilket gör att de högskoleutbildades andel av det totala antalet anställda har minskat något.

Behörighetsgraden i skolan är hög trots svårigheter att rekrytera. Enligt redovisning från skolorna angående ämnen som är mest svårrekryterade och där behörighetsgraden därmed är lägre anges bland annat svenska som andra språk naturvetenskapliga ämnen, matematik, musik, slöjd och bild. Utöver ordinarie kompetensutveckling i verksamheterna görs inom skola görs fortsatta satsningar på lärarlyftet

Andelen grundlärare i fritidshem/fritidspedagoger är lägre än önskvärd och är precis som övriga lärare en svårrekryterad grupp.

Andelen förskollärare i förskolan ökar något 2017 jämfört med 2016, från 37 procent till 40 procent. Andelen förskollärare varierar dock mycket mellan förskolenheterna vilket medför den negativ påverkan på likvärdigheten i förskolan.

Personalförsörjning

Pensionsavgångar

Etikettgrupp	2018	2019-2020	2021-2022
Handläggare- administratörsarbete	3	10	15
Hantverksarbete med mera	2	8	6
Kultur-, turism- och fritidsarbete	0	3	6
Köks- och måltidsarbete	0	4	6
Ledningsarbete	2	7	13
Rehabilitering och förebyggande arbete	0	1	1
Skol- och barnomsorgsarbete	70	157	242
Socialt och kurativt arbete	1	1	2
Teknikarbete	0	1	0
Vård- och omsorgsarbete med mera	2	8	10

Yrke	2018	2019-2020	2021-2022
Barnskötare	8	26	57
Fritidspedagog	4	14	14
Förskollärare	12	24	47
Lärare gymnasiet allmänna ämnen	2	13	22
Lärare praktisk/estetiska ämnen	6	11	13
Lärare åsk 1-7	11	27	23

Personalbokslut 2017

Lärare åsk 4-9	10	7	16
SFI-Lärare	1	2	5
Speciallärare	0	7	5
Specialpedagog	0	6	4
Yrkeslärare	4	5	6

Inom kategorin skol- och barnomsorgsarbete är beräknade pensionsavgångar 70 medarbetare under 2018 för att sedan öka ytterligare årligen 2019-2021. Det är främst förskollärare och lärare med legitimation inom årskurs 1-3 som kommer att gå i pension. Vid en analys av ålder och legitimation framgår även att flera lärare inom moderna språk, naturvetenskapliga ämnen, matematik samt estetiska ämnen kommer att avgå med pension. Detta är grupper som är mycket svårrekryterade.

En tydlig ökning sker även för lärare inom gymnasiet och detta sker samtidigt som elevvolymerna förväntas öka kraftigt. Gymnasierna har haft mindre problem med rekrytering än grundskolorna hittills, men även här förväntas rekryteringssvårigheterna att öka.

Även för barnskötare ökar de kommande pensionsavgångarna kraftigt. Detta bör uppmärksamma särskilt i ett läge med redan stora svårigheter att bemanna förskolorna för att klara uppdragen och det saknas både utbildade förskollärare och erfarna barnskötare.

Hållbart arbetsliv - arbetsmiljö

Frånvaron

Kön	Tertial	2016T3 (jan-dec)		2017T3 (jan-dec)	
		Tim	%	Tim	%
Kvinna	Planerad tid	7 502 019	100,0	7 913 317	100,0
	Sjukfrånvaro	510 397	6,6	498 096	6,1
	Tillf. föräldrapenning	68 877	0,9	79 494	1,0
	Föräldraledighet	408 500	5,4	435 889	5,5
	Semester	586 679	7,8	630 186	8,0
	Studier	48 720	0,6	71 719	0,9
	Fackligt	4 366	0,1	5 014	0,1
	Övrig frånvaro med lön	16 394	0,2	10 784	0,1
	Övrig frånvaro utan lön	315 379	4,2	307 447	3,9
	Summa frånvarotid	1 959 313	26,1	2 038 629	25,8
Man	Planerad tid	1 838 948	100,0	1 968 212	100,0
	Sjukfrånvaro	67 080	3,4	71 151	3,4
	Tillf. föräldrapenning	13 834	0,8	16 881	0,9
	Föräldraledighet	36 952	2,0	39 834	2,0
	Semester	121 122	6,6	131 534	6,7
	Studier	10 610	0,6	14 562	0,7
	Fackligt	728	0,0	647	0,0
	Övrig frånvaro med lön	5 363	0,3	2 870	0,1
	Övrig frånvaro utan lön	56 598	3,1	53 359	2,7
	Summa frånvarotid	312 288	17,0	330 838	16,8

Ledighet för studier har ökat 2017 jämfört med 2016. Detta kan bero på fortsatta satsningar på lärarlyftet och förskolläraryt utbildning samtidigt som arbetsgivaren även gör ökade satsningar på kompetensutveckling för barnskötare.

Mäns uttag av föräldraledighet kvarstår som andel av planerad tid, uttag av tillfällig föräldrapenning har dock ökat något. Övrig frånvaro fortsätter att minska 2017 jämfört med 2016. Sjukfrånvaron har minskat för kvinnor, både som antal timmar och som del av den planerade tiden, vilket även framgår av nedanstående tabeller.

Antalet timmar med frånvaro utan lön utöver lagstadgade ledigheter motsvarar drygt 200 årsarbetskrafter. En kartläggning behöver göras av denna form av ledighet för att klargöra grunden till ledigheterna samt se i vilken mån åtgärder kan vidtas för att minska dessa ledigheter och också få fler av dem som arbetar deltid att åter vilja arbeta heltid.

Personalbokslut 2017

Sjukfrånvaro i intervall

Kön	Åldersintervall 3 steg	Sjukfrånvarointervall 3 steg	Å r	2016T3 (jan-dec)	2017T3 (jan-dec)
Kvinna	-29	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	+	33 263	39 823
		Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	+	9 394	6 818
		Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	+	8 438	16 648
	30-49	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	+	88 421	91 215
		Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	+	22 040	24 280
		Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	+	126 476	103 924
	50-	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	+	76 412	78 529
		Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	+	25 572	25 307
		Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	+	116 810	106 765
Total				506 826	493 308
Man	-29	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	+	9 153	12 699
		Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	+	750	1 114
		Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	+	978	2 587
	30-49	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	+	17 404	20 117
		Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	+	1 996	3 469
		Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	+	8 704	7 741
	50-	Sjukfrånvaro upp till 14 dagar	+	11 317	11 543
		Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	+	3 590	3 294
		Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	+	12 590	7 402
Total				66 484	69 966
Total				573 309	563 274

Trenden de senaste åren med ett ökat antal sjukfrånvarotimmar är bruten och antalet timmar minskar med ca 10 000 timmar 2017 jämfört med 2016. Minskningen sker främst vad gäller långtidsfrånvaro för medarbetare över 30 år. För medarbetare 29 år eller yngre är dock trenden den motsatta och antalet timmar med långtidsfrånvaro ökar. Antalet timmar med korttidsfrånvaro (upp till 14 dagar) ökar i alla grupper, vilket medför en ökad kostnad för arbetsgivarens sjuklöneperiod. Totalt motsvarar detta en kostnadsökning om 2,9 mkr för förvaltningen, med den största kostnadsökningen inom barn- och ungdomsnämndens verksamheter, 2,7 mkr.

Lagstadgad redovisning av sjukfrånvaron

	Tertial	2016T3 (jan-dec)	2017T3 (jan-dec)
Totalt		6,0	5,6
Ålder 0-29 år		4,6	5,2
Ålder 30-49 år		5,8	5,2
Ålder 50- år		6,7	6,3
Män		3,4	3,4
Kvinnor		6,6	6,2
Andel långtidssjukfrånvaro (>60 dag)		47,6	43,3
Andel långtidssjukfrånvaro (>60 dag) män		32,7	25,0
Andel långtidssjukfrånvaro (>60 dag) kvi...		49,6	45,9

Den totala sjukfrånvaron minskar, dock fortsätter sjukfrånvaron för medarbetare yngre än 29 år att öka. Långtidsfrånvarons andel av den totala sjukfrånvaron fortsätter att minska.

För barn och ungdomsnämndens verksamheter sjunker den totala sjukfrånvaron från 6,2 procent 2016 till 5,8 procent 2017. Förskolan är den verksamhet som haft högst sjuktal. Här sjunker sjukfrånvaron från 7,6 till 6,6 procent. Det är främst för medarbetare 30-49 år som sjukfrånvaron minskar, men även för medarbetare 50 år eller äldre. För medarbetare 29 år

Personalbokslut 2017

eller yngre ökar sjukfrånvaron. Norra skolområdet har fortsatt den högsta sjukfrånvaron med 8,5 procent. Tre olika sjukfrånvaroprojekt pågår inom förskolans verksamheter för fortsatt minskad frånvaro. Enheter inom norra skolområdet har prioriterats för deltagande i dessa projekt.

Sjukfrånvaron inom grundskolan ökar något, från 4,6 procent till 4,7 procent. Även här är det främst yngre medarbetares frånvaro som ökar.

Sjukfrånvaron inom gymnasieskolan minskar från 5,6 till 4,8 procent. Minskningen sker inom alla åldersgrupper. Inom gymnasieskolan är andelen långtidsfrånvaro högre än för förvaltningen i sin helhet och motsvarar 59 procent av frånvaron. Vid analys av frånvaron framgår att det främst rör sig om icke-arbetsrelaterad sjukdom.

Inom vuxenutbildningen ökar frånvaron från 3,8 till 4,8 procent. Ökningen härrör från kvinnor 30 år eller äldre och består i huvudsak av långtidsfrånvaro.

Arbetssskador

Arbetssskador och tillbud	Olycksfall				Hot & våld				Färdolycka				Sjukdom				Tillbud			
	2016		2017		2016		2017		2016		2017		2016		2017		2016		2017	
År																				
Kön	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Utbildningsförvaltningen	201	42	213	46	118	32	163	37	3	0	18	2	0	0	0	0	145	66	118	42

Ovanstående underlag grundar sig på de arbetssskadeanmälningar som gjorts via webportalen.

Antalet arbetssskador, fall av hot och våld samt tillbud har öka i verksamheten. Då det av statistiken inte framgår vilka verksamheter detta avser är statistiken svåranalyserad.

Nyckeltal

Tertial	2016T3 (jan-dec)	2017T3 (jan-dec)
Antal anställda	5 618	5 826
Andel tillsvidareanställda	88%	90%
Andel kvinnor	79,3%	79,5%
Andel män	20,7%	20,5%
Timlön, antal årsarbeten	239,8	255,5
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	39,2	41,9
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef	44,2	47,8
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens ledare	30,3	30,1
Karriärmöjlighet, kvinnliga chefer	0,96	0,97
Karriärmöjlighet, manliga chefer	1,17	1,11
Kvinnliga chefer på högre chefs befattningar	37,5%	52,9%
Chefer med utomnordisk bakgrund	4	5
Medarbetare med utomnordisk bakgrund	724	828
Övertids- och mertidsuttag, antal årsarbeten	33,1	32,9
Långtidsfriska	31,6%	29,4%
Frisktal	57,7%	61,7%
Total sjukfrånvaro	5,9%	5,5%
Långtidsjukfrånvaro	47,4%	43,2%
Kompetensutvecklingskostnad	1,0%	0,7%
Externa avgångar	5,6%	6,1%
Personalomsättning	6,1%	6,6%
Årsarbetare	5 418,5	5 645,0
Medianålder bland tillsvidare och visstidsanställda	45	44
Medelålder bland tillsvidare- och visstidsanställda	45	44
Tillfällig vård av barn	3,5	4,1
Föräldraledighet	29,5	33,9
Medianlön	28 500	29 100
Medellön	29 082	29 830

Nedan kommenteras vissa av de nyckeltal som inte kommenterats i tidigare text:

Timlön, antal årsarbeten

Antalet årsarbetare med timlön ökar. De främsta skälen är ökad korttidsfrånvaro, utökad verksamhet samt svårigheter att bemanna med ordinarie medarbetare. Enligt statistik från vikariesystemet har täckningsgraden av korttidsvikariat varit ca 70-75 procent vilket är något lågt.

Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef och per första linjens ledare

Antal medarbetare per chef har ökat. Främsta skälen är den utökning av antal medarbetare som skett på enheter bla till följd av olika statsbidrag såsom lågstadiesatsningen och mindre barngrupper i förskolan, samt även beroende på ökade barn och elevvolymmer.

Frisktal

Frisktalet har minskat 2017 jämfört med 2016. Skälet till detta är ökad korttidsfrånvaro med ökat antal medarbetare som har flera korttidsfrånvarotillfällen.

Personalomsättning

I jämförelse med utfallet för 2016 har personalomsättningen ökat med 0,1 procentenheter till 6,6 procent. Detta beror på ökad andel pensionsavgångar samt främst på grund av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden för de stora yrkesgrupperna såsom lärare och förskollärare, men även för gruppen barnskötare.

PERSONALBERÄTTELSE

Kompetensförsörjning

Utbildningsförvaltningen som helhet fortsätter att öka i antal medarbetare samtidigt som visstidsanställningarna blir färre. Ökningen av antalet medarbetare härrör från Barn- och ungdomsnämndens verksamheter och beror på ökade volymer i förskola och grundskola. Skälet till att grundskolan och förskola har ökat är både ett ökat elevunderlag och de satsningar som har gjorts på mindre barngrupper i förskolan och lågstadiesatsningen.

Andelen deltidsanställda minskar. Dock finns en andel medarbetare som är tjänstlediga på deltid utöver lagstadgade ledigheter såsom studier och föräldraledighet. Totalt motsvarar denna tid ca 200 årsarbetskrafter. En kartläggning behöver göras av denna form av ledighet för att klargöra grunden till ledigheterna samt se i vilken mån åtgärder kan vidtas för att minska dessa ledigheter och öka andelen som arbetar heltid.

Antalet chefer har minskat, främst vad gäller första linjens chefer – rektorer eller förskolechefer. Gruppen med annat ledningsansvar, dvs biträdande rektor och förskolechefer har dock ökat. Skälet till att ökningen av antalet biträdande chefer är större än antalet rektorer och förskolechefer grundar sig främst i att antalet barn- och elevantalet ökar, men att ökningen inte enbart kan hanteras genom nystartade skol- och förskolenheter utan befintliga enheter får en större volym.

Personalomsättningen fortsätter att öka. Detta beror på ökat antal pensionsavgångar, en utökad verksamhet samt även på en ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Inom kategorin skol- och barnomsorgsarbete är beräknade pensionsavgångar 70 medarbetare under 2018 för att sedan öka ytterligare årligen 2019-2021. Det är främst förskollärare och lärare med legitimation inom årskurs 1-3 som kommer att gå i pension. Vid en analys av ålder och legitimation framgår även att flera lärare inom moderna språk, naturvetenskapliga ämnen, matematik samt estetiska ämnen kommer att avgå med pension. Detta är grupper som är mycket svårrekryterade.

En tydlig ökning sker även för lärare inom gymnasiet och detta sker samtidigt som elevvolymerna förväntas öka kraftigt. Gymnasierna har haft mindre problem med rekrytering än grundskolorna hittills, men även här förväntas rekryteringssvårigheterna att öka.

Inom förskolan är bemanningssituationen mycket problematisk med stor brist både på förskollärare och utbildade barnskötare. Andelen förskollärare i förskolan ökar något från 37 till 40 procent. Andelen förskollärare är mycket ojämnt fördelad mellan förskolenheterna vilket medför den negativ påverkan på likvärdigheten i förskolan. Åtgärder bör därmed vidtas för att skapa en jämnare fördelning av legitimerade förskollärare mellan förskolorna. Arbete pågår för att vidareutbilda barnskötare till förskollärare, stärka barnskötarna i sin yrkesroll samt tydliggöra förskollärarnas uppdrag och säkerställa att de får tid för det pedagogiska utvecklingsarbetet.

Behörighetsgraden i skolan är relativt sett hög trots svårigheter att rekrytera. Fortsatta satsningar har genomförts i grund- och gymnasieskolan på lärarlyftet för att ytterligare höja behörighetsgraden. Enligt redovisning från skolorna angående ämnen som är mest svårrekryterade och där behörighetsgraden därmed är lägre anges bland annat svenska som

Personalbokslut 2017

andra språk, naturvetenskapliga ämnen, matematik, musik, slöjd och bild för grundskolan och för gymnasiet anges naturvetenskapliga ämnen.

Andelen grundlärare i fritidshem/fritidspedagoger är lägre än önskvärd och är en mycket svårrekryterad grupp.

För gymnasie- och grundsärskolan behöver en ökning ske av andelen utbildade speciallärare med inriktning grundsärskolan, med behörighet i de ämnen/ämnedområden och årskurser de undervisar i. Vidare behöver även kompetensen för övrig personal i sarskolan öka, exempelvis elevassistenter och personal på fritidshemmet.

Den största utmaningen för förvaltningen inom personalområdet är att bemanna förskolor och skolor med utbildade medarbetare. Kompetensgapet mellan antal examinerade förskollärare/lärare och behovet av rekryteringar kommer att fortsätta öka de kommande åren. Detta kan leda till att nämnderna inte kan utföra sina uppdrag och nå sina mål.

Förvaltningen har genomfört satsningar inom hela kompetensförsörjningsområdet för att höja attraktiviteten som arbetsgivare. Satsningar har gjorts på marknadsföring genom både utökad annonsering, sociala medier, mässor och personliga möten. Satsningarna på kompetensutveckling har varit fortsatt stora med satsningar på lärarlyftet, speciallärarutbildning och förskollärarutbildning. En pilot har startats med förvaltningsgemensam rekrytering för att få en snabbare process och för att frigöra tid för chefer att arbeta med verksamhetsutveckling. Flera satsningar har gjorts på arbetsmiljön både i syfte att minska frånvaron och att arbeta främjande.

Fortsatta rekryterings- och marknadsföringsinsatser behöver bedrivas. Ytterligare satsningar behöver göras för att frigöra chefer från rekryteringsarbetet för att ge tid för det pedagogiska utvecklingsarbetet och arbetet med organisationsutveckling för att klara den framtida bemanningssituationen. Arbetet med innovativa bemanningslösningar, professionsanalyser och digitalisering behöver vidareutvecklas för att säkerställa att kompetensen används rätt och för att frigöra tid för den pedagogiska personalen att använda i den direkta undervisningen.

Jämställdhet och mångfald

Utbildningsförvaltningen har ökat det totala antalet medarbetare med utomnordisk bakgrund från 724 till 828 vid jämförelse mellan 2016 och 2017. Angivet i procent av antal medarbetare har en ökning skett från 12,8 procent 2016 till 14,2 procent 2017. Då statistik endast lämnas för förvaltningen som helhet är det svårt att göra en analys av statistiken. Den bedömning som görs är dock att det är främst inom befattningsgruppen barnskötare som ökningen sker.

Frågor kring jämställdhet och mångfald lyfts i arbetsmiljökommittéer och arbetsmiljögrupperna jobbar regelbundet med frågorna. Exempel på arbete som har bedrivits är bland annat att man arbetar med tvärgrupper medarbetare och lärare kring mångfaldsfrågor, man har med frågor om mångfald i egna arbetsmiljöenkäter, översyn av likabehandlingsplaner har gjorts samt diskussioner i personalgrupper kring diskriminering och mobbing, t ex med stöd av material kring TV-serien "Morgans mission". Flera enheter anger att man har tagit in extratjänster som ett sätt att medvetet öka mångfalden i arbetsgruppen och medarbetares mångkulturella erfarenhet används som en resurs för enheter i större utsträckning.

Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö

Trenden de senaste åren med ett ökat antal sjukfrånvarotimmar är bruten och antalet timmar minskar som helhet med ca 10 000 timmar 2017 jämfört med 2016. Uttryckt i procent av arbetad tid minskar den totala sjukfrånvaron från 6,0 procent 2016 till 5,6 procent 2017.

Långtidsfrånvarons andel av den totala sjukfrånvaron fortsätter att minska. Minskningen sker främst vad gäller långtidsfrånvaro för medarbetare över 30 år. För medarbetare 29 år eller yngre är dock trenden den motsatta och antalet timmar med långtidsfrånvaro ökar. Antalet timmar med korttidsfrånvaro (upp till 14 dagar) ökar dock i alla grupper, vilket medför en stor ökad kostnad för arbetsgivarens sjuklöneperiod. Totalt motsvarar detta en kostnadsökning om 2,9 mkr, varav 2,7 härrör från barn- och ungdomsnämndens verksamheter.

Tre förvaltningsgemensamma projekt bedrivs i samverkan med Kommunstyrelsen. Två av dessa är riktade mot stöd för minskad korttidsfrånvaro och ett fokuserar på organisatoriskt och social arbetsmiljö. Samtliga projekt är riktade mot förskolan då bedömningen gjorts att insatser bör prioriteras för denna verksamhet. Någon tydlig effekt av dessa kan inte utläsas för 2017 då de pågått för kort tid. Utvärdering av projekten kommer ske under 2018. Projekt i syftet att förbättra lärarnas arbetsmiljö pågår och kommer även dessa att utvärderas under 2018 som underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

Lokalt bedrivs ett aktivt arbete med att försöka förbättra arbetsmiljön, både genom införande av vikariepooler och stödfunktioner, samt genom att fortsätta arbeta med åtgärder kopplat till resultaten i medarbetarenkäten.

Ytterligare fokus behöver läggas på korttidsfrånvaron. Här pågår arbete för att tydliggöra både stödjande och styrande åtgärder för chefer att vidta vid medarbetares upprepade korttidsfrånvaro. Samtal ska även genomföras i ett tidigare skede än idag för att därmed tidigare vidta åtgärder.