

2017-01-11

TJÄNSTESKRIVELSE
KFKS 2016/761

Kommunstyrelsen

Arbetsituation och bemanning på skolor, förskolor och fritidshem

Motion den 12 september 2016 av Espen Bjordahl och Khashayar Farmanbar (S)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige fatta följande beslut.

Intentionerna bakom förslagen i motionen är uppfyllda genom det systematiska arbetsmiljöarbete som drivs för att utveckla Nackas skolor med fokus på att vara attraktiva arbetsplatser med kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare. En kvalitativ analys av lärarnas arbetsförutsättningar genomförs årligen och Nackas skolor driver ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjning. Motionen är därmed färdigbehandlad.

Sammanfattning

I motionen anför Espen Bjordal (S) och Khashayar Farmanbar (S) att kombinationen med stora kommande pensionsavgångar och att Nacka bygger stad kommer kunna skapa ett akut läge för Nackas skolor. Motionärerna föreslår att kommunen taska ta fram en kvalitativ kartläggning av lärarnas psykosociala arbetsituation som redovisas till kommunfullmäktige. Vidare föreslår motionärerna att kommunen ska ta fram en konkret plan för hur kommunen ska möta framtida pensionsavgångar och den väntade inflyttningen.

Stadsledningskontoret och Valfärd skola redovisar att en kvalitativ kartläggning av lärarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö genomförs varje år där arbetsituationen analyseras dels per enhet och dels per personalkategori. Nacka är en mycket attraktiv skolkommun med bra arbetsmiljö med goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Detta styrks av medarbetarundersökningens resultat, jämförelser av nyckeltal med andra kommuner samt kommunens förmåga att såväl behålla medarbetare som attrahera och rekrytera nya medarbetare till Nackas skolor.



Förslagen i motionen

Motionärerna föreslår att kommunen ska ta fram

- en kvalitativ kartläggning av lärarnas psykosociala arbetssituation på Nackas skolor, förskolor och fritidshem som redovisas till kommunfullmäktige.
- en konkret plan för hur kommunen ska möta framtida pensionsavgångar och den väntade inflyttningen.

Utredning och bedömning

En kvalitativ kartläggning av lärarnas psykosociala arbetssituation som motionärerna föreslår genomförs genom den medarbetarundersökning som genomförs i kommunen varje år. Medarbetarundersökningen har utvecklats med nya frågor utifrån de krav som framgår av den nya arbetsmiljöföreskriften kring organisatorisk och social arbetsmiljö som trädde i kraft den 31 mars 2016. Chefer och medarbetare på varje enhet får genom medarbetarundersökningen från och med i år underlag att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Därutöver analyseras undersökningen per yrkesområde såsom för Hållbart medarbetarengagemang HME, som är en av kommunstyrelsens resultatindikatorer för personalområdet. Redovisning av HME kommer att redovisas till kommunfullmäktige i samband med årsbokslutet, vilket även kommer att inkludera de jämförelser med andra kommuner som är tillgängliga genom SKL-databasen Kolada. Därutöver kommer analys av frisktal, sjuktal mm att redovisas.

Medarbetarskapet är av mycket stor vikt inom Valfärd skola. Lärares ökade psykiska ohälsa tar alla chefer inom Valfärd skola på stort allvar. Processer som måste var extra kvalitets-säkrade, såsom rehabiliterings-, rekryterings- och arbetsmiljöprocessen utvecklas kontinuerligt och chefer får ett proaktivt och professionellt stöd för att säkerställa att dessa sköts korrekt. Det finns ett gott samarbete med företagshälsovården och regelbundna kvalitets-avstämningar sker. HR-specialister inom Valfärd skola arbetar efter en arbetsmodell med månatliga verksamhetsbesök på respektive enhet. Dessa syftar till att stötta skolledare i det dagliga arbetet med att säkra medarbetarpolicyns genomslag på alla enheter och för alla medarbetare. Det sker löpande utvecklingsarbeten kring hur stödet inom organisationerna kan utvecklas och kvalitativa kartläggningar för varje ärende som uppstår i syfte att stärka stödet till chefer. Valfärd skola uppmanar alla skolledare att delta i utbildningar och nätverk som drivs i kommunen, för att de ska stärkas i sin yrkesroll som chef. Valfärd skola arrangerar även interna workshops för att kompetensutveckla skolledare.

Nacka är en mycket attraktiv skolkommun med bra arbetsmiljö, goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Detta styrks av medarbetarundersökningens resultat, jämförelser av personalnyckeltal med andra kommuner samt kommunens förmåga att såväl behålla medarbetare som attrahera och rekrytera nya medarbetare till Nackas skolor. Medarbetarundersökningen 2016 visar att en klar majoritet av medarbetare inom Valfärd skola är nöjda med sin arbetssituation. De upplever att de är motiverade i sitt arbete samt stolta över sin arbetsplats. Svarefrekvens på 89 procent visar att Valfärd skola har ett högt medarbetar-



engagemang. Medarbetarindex, vilket är ett sammantaget mått på total andel positiva medarbetare inom samtliga frågeområden, uppgår till 77 procent.

Medarbetarundersökningen visar tydligt att Nacka har engagerade och kompetenta lärare. Totalt inom Valfärd skola är det 94 procent som instämmer i att arbetet engagerar dem. Gymnasielärare och lärare för år 7-9 är de personalkategorier som känner högst engagemang, där hela 99 procent känner att arbetet engagerar dem. Övriga lärarkategoriernas engagemang ligger mellan 91-96 procent. Totalt inom Valfärd skola är det 93 procent som instämmer i att de har den kompetens som krävs för att nå målen. 98 procent av förskollärarna och 97 procent av gymnasielärarna bedömer att de har den kompetens som krävs för att nå målen. Övriga lärarkategoriernas skattning av att de har den kompetens som krävs för att nå målen ligger på mellan 88-95 procent.

Medarbetarundersökningens resultat visar även att Nackas skolor har bra arbetsmiljö med goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Hållbart medarbetarengagemanget, HME följs för att analysera arbetsmiljö och arbetsvillkor. HME uppgår till 85 procent inom Valfärd skola, vilket är det bästa resultat som uppvisats sedan mätningen infördes för snart tio år sedan. Den senaste analysen från våren 2016 visade att Hållbart medarbetarengagemang för området förskola låg i nivå med medeltalet för övriga kommuner i mätningen, området grundskola i Nacka uppvisade resultat som låg tre procentenheter över medeltalet för övriga kommuner i mätningen och området gymnasieskola låg fyra procentenheter över medeltalet för övriga kommuner i mätningen. En brist är att enbart knappt 60 kommuner väljer att rapportera in HME till SKL. Jämförelse med andra kommuner för de personalkategorier som redovisas av SKL kommer att presenteras när nyckeltalen är tillgängliga i SKL-databasen Kolada våren 2017.

När det gäller utvecklingsmöjligheter visar den senaste medarbetarundersökningen att det är 80 procent av medarbetarna inom Valfärd skola som instämmer i att kommunen är en arbetsgivare med utvecklingsmöjligheter. Bland lärare som arbetar i kategorin förskoleklass till årskurs tre är det 85 procent av medarbetarna som instämmer positivt i påstående kring utvecklingsmöjligheter. Övriga lärarkategoriernas skattning av att kommunen är en arbetsgivare med utvecklingsmöjligheter ligger mellan 70-83 procent.

Medarbetarundersökningen visar också att majoriteten av Valfärd skolas medarbetare upplever att kraven som ställs på dem är möjliga att leva upp till, de har en bra balans mellan arbete och fritid, den stress som förekommer går att hantera samt att det är en rimlig arbetsbelastning och att återhämtning mellan perioder av högre arbetsbelastning är möjlig. Valfärd skola ser detta som positivt men vill samtidigt poängtera att förskolor och skolor hela tiden behöver belysa dessa frågor och arbeta med pedagogers arbetssituation så att den är hållbar. Medarbetarundersökningens resultat ger förutsättningar för utveckling av bra arbetsmiljö med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utifrån den nya arbetsmiljöföreskriftens krav. I denna utveckling är samverkan med fackliga organisationer och kommunens huvudskyddsombud viktigt för ett framgångsrikt arbete med att skapa bra



arbetsförutsättningar på både kort och lång sikt.

I motionen föreslås att kommunen arbetar fram en konkret plan för att möta framtida pensionsavgångar och den väntade inflyttningen till Nacka. Arbetet med kompetensförsörjning drivs utifrån kommunstyrelsens fokus som arbetsgivare där medarbetarpolicyn och chefs- och ledarstrategin är viktiga utgångspunkter för att säkra behovet av kompetens när Nacka växer för fler.

Personalbehovsprognos för skolor och förskolor kommer att konkretiseras våren 2017 efter att personalbehovsprognosen har redovisats till kommunstyrelsen. För att efterträdarplanera samt möta framtidens medarbetare arbetar Valfärd skola med flera strategiska satsningar. Att vara en attraktiv arbetsgivare står på agendan dagligen. Detta tar sin form i bland annat riktad kompetensutveckling, som rekryteringsutbildning för skolledare, interna nätverk, workshops och inspirationsdagar. Valfärd skola arbetar aktivt med marknadsföring i sociala medier och deltar regelbundet i olika mässor både med fokus på rekrytering men även för att visa upp verksamhetens framgångar. Valfärd skola arbetar med individuell lönesättning som strategi i kompetensförsörjningen och arbetar aktivt för att ta del av alla statliga satsningar som görs på läraryrket.

En stor satsning som görs för andra gången är ledarskapsutbildningen Framtidens skolledare. Det är en utbildning som arrangeras tillsammans med Stockholms universitet där deltagarna läser 7,5 högskolepoäng samt får fyra utbildningstillfällen där interna processer och frågor är i fokus. Utbildningen riktar sig till personer som i framtiden kan se sig som ledare inom vår organisation. Detta är en strategisk satsning på framtiden. Förskollärare och lärare rekryteras även löpande till den ledarförberedande utbildningen Ledarskapsakademin som i år genomförs för åttonde gången och som försett både Nacka och andra kommuner med kompetenta ledare sedan år 2002.

Valfärd skola har årligen många lärarstudenter i verksamheten. Myrsjöskolan är en så kallad övningsskola inom VFU (Verksamhetsförlagd utbildning). Deltagande i olika forum där lärarstudenter är närvarande är viktigt för Valfärd skola. Rebel learners är ett exempel på ett samarbete som genererar kontakt mellan lärarstudenter och Valfärd skola.

Valfärd skola har ett gott rykte inom skolans värld. Det råder ett högt löneläge i relation till övriga Sverige. Valfärd skola har även ett av länets lägsta sjukfrånvarotal. I Lärarförbundets ranking av Sveriges bästa skolkommun 2016 placerades Nacka kommun på plats 1 när de tittar på friska lärare och plats 4 när de hänvisar till lön. Lärarnas riksförbund visar i sin medlemstidning att den individuella lönesättningen som finns i Nacka genererar höga löner.

För framtiden arbetar Valfärd skola idag med framtidens skolbyggnader. Det är av stort vikt att dessa formas efter skolans framtida utveckling samt utmaningar. Samtidigt är en process med att se över yrkeskategorier, för ett än mer effektivt personalnyttjande i gång. Inom organisationen finns t ex redan lärarassistenter. Allt för att möta framtidens inflyttning och



pensionsavgångar men även för att möta den framtida, befarade minskningen av antalet lärare. Självklart är det en utmaning att locka framtidens pedagoger till Valfärd skola men det finns ett aktivt och ständigt pågående arbete inom organisationen som sätter Valfärd skola på kartan. I samarbetet Asian 3 är kommunen den enda svenska kommunen, vilket ökar attraktiviteten för både elever och lärare att vara en del av Nackas skolor. Det är samtidigt viktigt att samverka mellan olika enheter i kommunen finns då bostäder och infrastruktur är två viktiga hörnstenar i konceptet för att vara framtidens attraktiva arbetsgivare. Vid behov kommer en än mer konkret plan tas fram, vilket kommunen tidigare inte haft behov av, för att säkra kompetensförsörjningen med fokus på kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare.

Sammantaget har Nacka kommun exceptionellt goda förutsättningar att såväl behålla medarbetare som attrahera och rekrytera nya medarbetare till Nackas skolor. Nackas tydliga styrning där ansvar delegeras till lägsta effektiva nivå är en av framgångsfaktorerna i arbetet med kompetensförsörjning.

Förslagets ekonomiska konsekvenser

Den kvalitativa kartläggningen av lärarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö som redovisas innebär inte någon ytterligare kostnad för kommunen då dessa analyser har tagits fram inom ramen för kommunens medarbetarundersökning. I det uppdrag som alla enheter har att utvecklas som attraktiva arbetsplatser med kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare ingår att driva ett systematiska arbetsmiljöarbete för att skapa bra arbetsmiljö med goda arbetsvillkor och att driva ett proaktivt och professionellt arbete med kompetensförsörjning. Arbetet med dessa frågor, på den nivå som frågorna hanteras idag, är integrerat i verksamhetsutvecklingen och medför inte några ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för barn

I den kvalitativa kartläggningen av lärarnas arbetsförutsättningar, såsom Hållbart medarbetarengagemang (HME) bedöms kommunens lärare ha goda förutsättningar att möta behoven hos barn och unga. Mot bakgrund av att Nacka kommun är, och arbetar för att vara, en mycket attraktiv skolkommun som tar tillvara sina lärarresurser genom att erbjuda en bra arbetsmiljö med goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter bedöms inte att det ökade behovet av kompetens till förskola och skola innebär några betydande konsekvenser för barn och unga.



Bilaga

Motion

Elisabeth Carle
Personaldirektör
Stadsledningskontoret

Helena Ekwall
Enhetschef
Välfärd Skolas verksamhetsstöd