

**JÄMSTÄLLDHETSPLAN  
MED  
MÅNGFALDSPERSPEKTIV**

**för**

**UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN**

**2009 - 2011**

Fastställd den 1 februari 2009

Jämställdhetsplanen har utarbetats av Ylva Aguilar med hjälp av Torgny Karlsson och Pär Granath.

Statistikuppgifterna är framtagna av Malin Karhu Birgersson, kommunledningskontoret, från Personec.

Hedemora december 2008.

## Innehållsförteckning

	Sid
<b>1. Diskrimineringslagarna</b>	4
<b>2. Bakgrund och inledning</b>	5
<b>3. Utvärdering av 2008 års plan</b>	6
<b>4. Arbetsförhållanden</b>	7
<b>5. Förvärvsarbete och föräldraskap</b>	13
<b>6. Sexuella trakasserier</b>	14
<b>7. Kompetensutveckling och Rekrytering</b>	15
<b>8. Jämställdhetsanalys av löner</b>	18
<b>9. Mångfald</b>	19
<b>10. Bilaga 1 Sexuella trakasserier</b>	22
<b>11. Bilaga 2 Kränkande behandling</b>	23
<b>12. Bilaga 3 Barnantalet i förskolan</b>	24
<b>13. Bilaga 4 Kompetensutveckling</b>	25
<b>14. Bilaga 5 Ansökningsförfarande</b>	28
<b>15. Bilaga 6 Uppföljning gymnasiet</b>	29

## 1. Lagar

Fr.o.m. 1 januari 2009 gäller en ny lag, **Diskrimineringslag**, (2008:567).

Tidigare diskrimineringslagar har lyfts in i den nya lagen.

De lagar som upphör att gälla är:

Jämställdhetslagen 1991:433

Lag 1999:130

Lag 1999:132

Lag 1999:133

Lag 2001:1286

Lag 2006:67

Diskrimineringslagstiftningen i Sverige har sammanförts till en enda lag med syftet att den ska vara mer enhetlig och lättöverskådlig.

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion, sexuell läggning och ålder.

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare
2. gör en förfrågan om eller söker arbete
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Med diskriminering avses:

Direkt diskriminering

Indirekt diskriminering

Trakasserier

Sexuella trakasserier samt

Instruktion att diskriminera

### **Föräldraledighetslagen** (1995:584)

Denna lag ger arbetstagare i egenskap av förälder eller vårdnadshavare rätt att, för vård av barn, vara ledig från anställningen till dess barnet har fyllt ett och ett halvt år. Föräldraledighetslagen gäller både ledighet med och utan föräldrapenning. Föräldraledighetslagen är tvingande och kan inte inskränkas.

### **Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning**(2002:293).

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

## 2. Bakgrund

I slutet av våren 2008 togs ett beslut att sammanföra Barn-och Grundskoleförvaltningen samt Gymnasieförvaltningen under samma tak. Den nya förvaltningen heter Utbildningsförvaltningen.

Jämställdhetsarbetet med mångfaldsperspektiv inom Utbildningsförvaltningen i Hedemora kommun syftar till att:

- genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.
- underlätta för både kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier
- främja en jämnare fördelning av män och kvinnor i olika typer av arbete och inom respektive yrkeskategori
- verka för att både kvinnor och män söker vakanser. När det råder en ojämn könsfördelning ska arbetsgivaren anstränga sig för att få sökande från det underrepresenterade könet
- utforma platsannonser med tanke på att få ett bredare rekryteringsunderlag
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling och trakasserier p g a diskrimineringsgrunderna
- genom kompetensutveckling m m främja mångfald i olika typer av arbete och inom respektive yrkeskategori
- verka för att inte någon arbetstagare diskrimineras p.g.a. deltidsarbete eller p.g.a. tidsbegränsad anställning.

Denna plan är utarbetad av förvaltningsledningen i samverkan med de fackliga organisationerna i förvaltningens samverkansgrupp, SAMS.

**Mål för förvaltningen:** Att alla chefer/arbetsledare har informerat sina anställda kring Utbildningsförvaltningens ”Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv 2009-2011”, före 1 juni 2009, samt att nyanställda ges informationen under introduktionsutbildningen.

Ansvar: Förvaltningsledningen  
Uppföljning: November 2009.

### **3. Utvärdering av 2008 års plan**

Årets aktivitetsplan följdes upp november 2008. Det saknas uppgifter från ett område. Gymnasiet hade tidigare egen förvaltning, varför deras uppföljning ligger separat som bilaga.

#### **Policy.**

6 av 9 uppger att de informerat på arbetsplatsträffar och i den lokala samverkansgruppen. Någon har enbart hänvisat till nätinformation. 3 uppger att de inte alls informerat.

Åtgärd: All personal ska få information om Utbildningsförvaltningens ”Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv 2009-2011” under våren 2009. Alla nyanställda ska ges information vid introduktionen.

Lämpliga forum är arbetsplatsträffar och i den lokala samverkansgruppen. Att hänvisa till nätet räcker inte då inte alla har tillgång till intranätet och alla inte informerar sig.

#### **Arbetsförhållanden.**

Det har gjorts olika insatser för att underlätta arbetsförhållande. 6 st uppger att de i möjligaste mån anpassar arbetstider efter önskemål. 7 erbjuder utvecklingsstöd för arbetslag. Alla gör arbetsmiljökartläggning varje år. 2008 genomfördes även AHA-enkäten vars uppföljning kommer att genomföras under våren 2009.

#### **Föräldraskap.**

Informerar om förvaltningens syn på föräldraledighet gör 3 st och 6 söker anpassa arbetstiderna för att underlätta föräldraskapet. 6 uppger att de erbjuder lönesamtal medan några skriver att det inte varit aktuellt.

#### **Bemötande.**

De flesta erbjuder medarbetarsamtal medan endast ett fåtal uppger att de informerar kring förvaltningens policydokument avseende sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Åtgärd: All personal ska få information om Hedemora kommuns syn i dessa policyfrågor och hur de ska hanteras.

#### **Rekrytering och kompetensutveckling.**

Nyrekryteringsbehovet under 2008 har inte varit så stor. Försöket med avidentifierat ansökningsförfarandet fick inget genomslag. Annonseringen sker via Skolkontoret. 6 st uppger att deltidsarbetande erbjuds högre tjänstgöring, 1 att det ej varit aktuellt.

#### **Lön.**

Personalavdelning och fackliga organisationer genomför för närvarande löneanalys.

## 4. Arbetsförhållanden

Förvaltningen ska erbjuda en arbetsmiljö som är välkomnande för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionshinder.

Utmärkande för en inkluderande arbetsplats är att medarbetare är och känner sig delaktiga, att det är ”högt i tak”, att alla tillåts säga sin mening, och att bli lyssnade på. Rektor/chef är en viktig normsättare för arbetsgruppen.

Organisationsstruktur	Kvinna	Man	Summa
Förvaltningschef		1	1
Bitr.förvaltningschef		1	1
Områdechef/verksamhetschef/rektor	5	5	10
Bitr. rektor/intendent	4	4	8
Medarbetare	456	111	567
Summa	465	122	587

**Övergripande mål för förvaltningen:** Att alla medarbetare ska känna sig välkomna att arbeta i förvaltningen.

**Mål för förvaltningen:** Att fortsätta arbetet med att på olika sätt underlätta för medarbetare att kunna påverka sina arbetsförhållande som tex arbetstider samt att erbjuda friskvård.

### Kartläggning

1/11 2008 var 587 personer anställda inom Utbildningsförvaltningen ( avser tillsvidareanställda och vikariat längre än tre månader).

	Totalt	%
Kvinnor	465	79
Män	122	21
Summa	587	100

Den övervägande andelen anställda var kvinnor, 79% och 21% män, vilket inte är en jämställd fördelning.

Observera att några personer har fler än en anställning, därför finns fler anställningar än personer inom förvaltningen.

	Totalt antal personer	Anställningar
Kvinnor	465	471
Män	122	124
Summa	587	595

Statistik nedan är uträknad på antalet anställningar, vilka var 595 stycken.

	Yrken		
	Män	Kvinnor	Summa
Adjunkt	9	11	20
Barnskötare	1	54	55
Bitr utbildningschef	1		1
Bibliotekarie		4	4
Biblioteksass.	1	4	5
Bibliotekschef	1		1
Dagbarnvårdare		8	8
Ekonomibitr		21	21
Elevass	5	16	21
Elevhälsa chef	1		1
Fritidsledare	1		1
Fritidspedagog	5	8	13
Förskollärare	1	88	89
Förvaltningsass		1	1
Förvaltningschef	1		1
Kanslist		1	1
Kock/kokerska		19	19
Kostchef		1	1
Kostsamordnare		1	1
Kurator		3	3
Lärare	50	142	192
Lärare bild	1	3	4
Lärare hemkunskap		2	2
Lärare idrott	3	6	9
Lärare musik	14	11	25
Lärare slöjd	4	4	8
Områdeschef	1	2	3
Palceringsass		1	1
Produktionsledare kök		1	1
Psykolog	1		1
Rektor	3	1	4
Rektor bitr	3	4	7
Rektorsass.		13	13
Rörelsepedagog	1		1
Samordnare	3	6	9
Skolintendent	1		1
Skolläkare	1		1
Skolsköterska		4	4
Skolmåltidsbitr.		6	6
Skolvård	2	2	4
Socionom		1	1

Speciallärare/pedagog		12	12
Studievägledare		4	4
Särskollärare	2	3	5
Vaktmästare	5		5
Övriga	2	3	5
Summa	124	471	595

Inom vissa yrken fanns inga män anställda, tex ekonomibiträde, kock/kokerska och rektorsassistent medan alla vaktmästare är män.

Bakom siffrorna i raden "Lärare slöjd" ryms 4 st kvinnliga textilslöjdlärare och 4 manliga trämetallslöjdlärare.

### Heltid- och deltidsarbete

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
-49%	4	3	20	4	24	4
50-74%	9	7	50	11	59	10
75-99%	10	8	55	12	65	11
100%	99	81	340	73	439	75
Summa	122	99	465	100	587	100

Hösten 2007 skickades en enkät ut till samtliga deltidsanställda inom dåvarande Barn-och Grundskoleförvaltningen. Av de 68% som svarade önskade drygt hälften öka sin arbetstid. Så gott som alla hade meddelat sina önskemål till närmaste chef.

I enlighet med lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande, ska dessa i första hand erbjudas ökad arbetstid vid vakanser.

Åtgärd: Att erbjuda deltidsanställda som så önskar högre tjänstgöringsgrad när vakanser uppstår.

Ansvarig: Chef/rektor

Tidsplan: Kontinuerligt

Uppföljning: November 2009, 2010,2011

### Sjukfrånvaro.

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön kartläggs årligen i varje verksamhetsområde. Sjukfrånvarostatistiken redovisas varje kvartal till Barn- och utbildningsnämnden.

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har legat ganska konstant under de senaste åren. 2001 var sjukfrånvaron 7,9 % , 2002 8,2 % , 2003 8,4 % , 2004 7,36 % , 2005 7,96% , 2006 8,48% och för 2007 var den 7,44%.

För perioden 2008 tom 30/11 ligger procenten på 7,19 för samtliga inom tidigare Barn-och grundskoleförvaltningen, för kvinnor låg sjukfrånvaro på 7,64% och för män på 4,84%.

För gymnasiet del ligger procenten på 2,47 för samtliga, för kvinnor 2,74% och för män på 2,16%. Kvinnor är procentuellt mer sjukskrivna än män även om skillnaden på gymnasiet är liten.

## Statistik sjukdagar och sjuktillfällen.

Kön	Frånvarotillfällen		1dag		2-21		22-90		91-	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	638	88	145	87	432	90	31	84	30	83
Män	90	12	21	13	47	10	6	16	6	17
Summa	728	100	166	100	479	100	37	100	36	100

Kvinnor utgör 79% av personalen men har procentuellt högre sjukfrånvaro både totalt antal frånvarotillfällen samt inom varje kategori. Fördelningen ser ungefär lika ut som föregående år. Antalet frånvarotillfällen har minskat betydligt jämfört förra året.

Förvaltningen följer utvecklingen, sjukstatistik rapporteras varje kvartal till Utbildningsnämnden.

**Övergripande mål:** att antalet sjukdagar i förvaltningen minskar under perioden.

Uppföljning: December 2009, 2010, 2011

### Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön är inte tillfredsställande för vissa yrkesgrupper. Bland skolmåltidspersonalen är sjukfrånvaron hög p g a belastningsskador. Inom Kostenheten arbetar man aktivt för att minska sjukfrånvaron t.ex. med extra resurser och arbetslagsstöd. Även bland förskolepersonalen har antalet förslitningsskador ökat. Inom båda dessa yrkeskategorier är samtliga kvinnor. Under hösten 2007 har barngruppernas storlek på flertalet förskolor minskat enligt beslut i BUN, vilket förväntades få en positiv effekt.

Hösten 2008 följdes detta upp med en enkät till samtliga förskolor. Frågan ställdes hur personalen upplevt arbetsbelastningen och eventuell negativ stress pga av barnantalet. De har jämfört ht 2006-vt 2007 med ht 2007-vt2008.

### **Antal placerade barn**

Datum	2006-10-15	2007-04-15	2007-10-15	2008-04-15
Totalt	491	536	456	499

### **Antal barn/personal**

År	2006-10-15	2007-04-15	2007-10-15	2008-04-15
Totalt	6,2	6,7	5,6	6

Under åren har både faktiskt barnantal och barn/personal fluktuerat. Dessutom har situationen på de olika förskolorna sett olika ut. Som lägst 4,2 barn/personal ht 2007 och som högst 8 barn/personal vt 2007. Varje förskola har unika förutsättningar, därför ville vi höra hur personalen upplevt arbetssituationen under perioden.

Upplevd arbetsbelastning	Antal förskolor
Mindre	2
Lika	3
Tyngre	6
Summa	11

De som uppger att arbetsbelastningen blivit mindre, har färre barn 2007-08.

Av dem som uppgett lika stor arbetsbelastning har en färre barn, en lika stort antal och en väldigt varierande under perioden.

Av dem som uppger att arbetsbelastningen är tyngre, har 3 fler barn och 3 färre barn.

Flera i den här gruppen anger att de fått fler småbarn och barn med särskilda behov. Barngruppens sammansättning är en viktig faktor. En förskola skriver att de visserligen har färre barn men också färre personal vilket gör att arbetsbelastningen blir högre pga större sårbarhet. Några tar upp den ändrade närvarotiden för 15-timmarsbarn.

(Se vidare bilaga 3).

Under kommande år tycks behovet av förskoleplatser att öka.

Fortsatt satsning på förebyggande arbete görs genom Företagshälsovårdens och friskvårdskonsultens försorg.

Massage har, vid några tillfällen, erbjuds gratis till all personal.

### Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljön kännetecknas för en del arbetstagare av stress och därmed en psykisk belastning.

**Mål för förvaltningen:** Att skapa arbetsförhållanden som minskar den negativa stressen.

Åtgärd: Erbjuder utvecklingsstöd till arbetslag.

Åtgärd: Erbjuder ”Stresskola” till de som önskar och behöver.

Åtgärd: Återkommande psykosocial kartläggning.

Ansvarig: Närmaste chef i samverkan med förvaltningsledning och personalavdelning.

Tidsplan: Fortlöpande

Uppföljning: 1 april 2009, 2010, 2011 – inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nedan en förteckning av hur många från Utbildningsförvaltningen som deltog i de kurser som erbjöds 2008.

Må Bättre	Utbildningsförvaltningen	
	Utbildningsförvaltningen	Samtliga
vår 2008	2	12
höst 2008	3	15

Stress och stresshantering		
	Utbildningsförvaltningen	Samtliga
vår 2008	1	12
höst 2008	3	13

Samtliga deltagare från Utbildningsförvaltningen var kvinnor.

Förvaltningsledningen avser att under kommande år följa upp vilka arbetsplatser som har höga sjuktal och jämföra med vilka som använder sig av de olika friskvårdsmöjligheterna.

Åtgärd: Undersöka olika arbetsplatser sjukstatistik.

Ansvarig: Förvaltningsledningen

Tidsplan: 2009 - 2011

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011

Hösten 2008 genomförde förvaltningen enkäten AHA, en hälso-och arbetsmiljöenkät utvecklad av Karolinska Institutet, i samarbete med afa- försäkring. Svarsfrekvensen i Utbildningsförvaltningen ligger på 76%, i kommunen som helhet (exkl Vård- och omsorg) ligger svarsfrekvensen på 79%.

Återkoppling till de enskilda arbetsplatserna sker under våren 2009. Utifrån dessa återkopplingar ska handlingsplaner, i avsikt att förbättra arbetsmiljön, för respektive verksamhet upprättas.

Varje deltagande person har under hösten 2008 fått sin egen personliga återkoppling. Den består av 3 delar, resultatet för livsstil, hälsa och psykosocial arbetsmiljö. De som så önskar utifrån den personliga återkopplingen, erbjuds samtal med Företagshälsovården.

Åtgärd: Handlingsplaner för respektive arbetsplats utformas i samarbete personal och chef/rektor.

Ansvarig: Chef/rektor

Tidsplan: Våren 2009

Uppföljning: November 2009

### Arbetstider

Arbetet bör organiseras så att både män och kvinnor kan förena hemarbete med arbete inom Utbildningsförvaltningen. De anställda bör, om möjligt, ha inflytande över schemalaggningsen av arbetstiden, så att hänsyn kan tas t.ex. till småbarnsföräldrars behov.

Flexibiliteten medför också att man i större utsträckning kan tillmötesgå de som pga. religiösa skäl har behov av bön under arbetsdagen.

Möjlighet till anpassning av aktiviteter till individuella önskemål med hänsyn till exempelvis funktionshinder eller religiösa skäl beslutas av närmaste chef.

Arbetet bör, med verksamhetens bästa samt större måluppfyllelse som mål, utformas utifrån en dialog mellan chef och medarbetare. Så ges den enskilde större möjlighet till individuell anpassning av arbetstid och arbetsinnehåll.

Mål för förvaltningen: Att medarbetare upplever att de har möjlighet att i dialog med chefen påverka sin arbetstid.

Åtgärd: Med verksamhetens bästa och en högre grad av måluppfyllelse som mål, ge möjlighet till flexitidavtal eller andra möjligheter till individualiserad arbetstidsförläggning.

Ansvarig: Närmaste chef.

Tidsplan: Fortlöpande

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011

## 5. Förvärvsarbete och föräldraskap

### Kartläggning

Utbildningsförvaltningens ledning ställer sig positiv och uppmuntrar de anställda, att använda sig av möjligheten till föräldraledighet eftersom det kan utgöra en positiv erfarenhet som kan gagna såväl den egna utvecklingen som utvecklingen i arbetslivet.

Hösten 2007 genomfördes en enkät avseende attityder till föräldraledighet.

Överlag upplever man en positiv inställning till föräldraledighet och att föräldraledighet är en positiv erfarenhet för det egna arbetet. Många håller kvar kontakten med arbetsplatsen under föräldraledigheten, oftast med kollegorna. Man tycker ofta att arbetsgivaren har gjort tillräckligt för att underlätta möjligheten att kombinera föräldraskap och arbete och att man kan påverka sina arbetstider.

**Mål för förvaltningen:** Att både kvinnor och män upplever att förvaltningen ser föräldraledighet och vård av barn som positiva erfarenheter för yrkeslivet. Att både kvinnor och män använder sina möjligheter att vara föräldralediga och att vårda sina barn.

Uttag av föräldraledighet och vård av barn.

	Kvinna		Man		Summa
	Antal dagar	%	Antal dagar	%	Antal dagar
Föräldraledig	5658	89	689	11	6347
Vård av barn	3249	96	151	4	3400
Summa	8907		840		9747

Det är framför allt kvinnor som tar ut tillfällig föräldrapenning.

Kvinnor utgör 79% av personalen inom Förvaltningen.

**Mål för förvaltningen:** Att underlätta för alla anställda att förena arbete med föräldraskap.

Åtgärd: Information till chefer och medarbetare om förvaltningens syn på föräldraledighet.

Åtgärd: Information till nyanställda vid introduktionen

Ansvarig: Förvaltningschef samt respektive chef med ansvar för introduktion på arbetsplatsen.

Tidsplan: Fortlöpande

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

### Flexitid, schemaläggning.

Åtgärd: Flexitidavtalet och individuell schemaläggning, ger utrymme för föräldrar att planera sin arbetstid i överenskommelse med chefen.

Åtgärd: Schemalagda aktiviteter på arbetsplatsen ska förläggas på ett sådant sätt att det underlättar för anställda med små barn.

Ansvar: Närmaste chef

Tidsplan: Fortlöpande.

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

### Löneutvecklingen för föräldralediga

Åtgärd: Kartläggning.

Tidsplan: Årligen

Ansvarig: Arbetsgivare och fackliga organisationerna.

Uppföljning: 1 april 2009, 2010, 2011 i samband med löneöversyn,.

Åtgärd: Varje föräldraledig med tillsvidareanställning ska erbjudas lönesamtal av lönesättande chef.

Tidsplan: Årligen vid lönesamtalet

Ansvarig: Närmaste chef

Uppföljning: Efter genomförd löneöversyn

## **6. Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling**

### **Kartläggning**

"Alla anställda och elever har rätt att bli bemötta med respekt. Kränkande beteenden är förbjudet och får aldrig accepteras oavsett vem eller vilka som drabbas. Ingen anställd eller elev inom Hedemora kommun ska utsättas för sexuella trakasserier." Liknande formuleringar finns i Hedemora kommuns policy rörande kränkande särbehandling. (För vidare information se bilaga 1 och 2).

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbetet eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Från och med den 1 april 2006 finns en lag om förbud mot att barn och elever utsätts för diskriminering och annan kränkande behandling. Varje skola och förskola ska ha en

Likabehandlingsplan som tydligt visar hur man arbetar förebyggande och en handlingsplan för hur skolan/förskolan går tillväga om något trots allt händer.

Alla bär ett ansvar för att skapa en arbetsmiljö som är fri från sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

**Mål för förvaltningen:** Alla anställda ska bemöta varandra respektfullt, fritt från kränkande omdömen och beteenden.

**Åtgärd:** Årligen återkommande psykosocial kartläggning.

**Åtgärd:** Medarbetarsamtal genomförda på ett sådant sätt att det finns utrymme att ta upp trivselfrågor.

Ansvar: Närmaste chef.

Tidsplan: Sker regelbundet

Uppföljning: 1 april 2009, 2010, 2011, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet

#### Information.

Om någon blivit utsatt för någon form av kränkande behandling och inte vill ta upp detta med sin närmaste chef kan han/hon vända sig till personalavdelningen, företagshälsovården eller till sin fackliga organisation. En för medarbetarna väl känd handlingsplan ska finnas för förvaltningen, Förvaltningen följer kommunens policydokument.

**Mål för förvaltningen:** Att alla chefer har informerat sina anställda kring Kommunens policydokument avseende kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, före 1 september 2009, samt att nyanställda ges informationen under introduktionsutbildningen.

**Åtgärd:** Information till personalen.

**Åtgärd:** Information för nyanställda på introduktionsdagarna.

Ansvar: Närmaste chef och fackliga organisationer

Tidsplan: Fortlöpande.

Uppföljning: 1 november 2009

## **7. Kompetensutveckling och rekrytering**

### **Kartläggning**

Ett relativt stort antal anställda är över 60 år ( 98 personer = 16%), vilket innebär att pensionsavgångar kommer att ske de närmaste åren. Det är framförallt bland lärare som det kommer att bli pensionsavgångar. Samtidigt kommer behovet av lärare att minska i grundskolan under några år, på grund av att antalet elever sjunker. Behovet av förskoleplatser förväntas öka under perioden.

Kvinnorna är överrepresenterade i nästan alla yrken inom förvaltningen. Bland vaktmästare är det enbart män men i övrigt dominerar kvinnorna. Det är viktigt att barn och ungdomar kommer i kontakt med både män och kvinnor i vardagen. En jämn könsfördelning är viktig inom alla yrken, men det är särskilt viktigt att inom den pedagogiska verksamheten få en jämnare könsfördelning, från förskolan via grundskolan upp till gymnasiet,.

Skollagen kräver behörighet för att undervisa i det offentliga skolväsendet. I Hedemora finns 253 lärare anställda, av dessa är 32 obehöriga, dvs 13 %.

Sammanfattande förteckning över obehöriga lärare inom Hedemora kommun hösten 2008.

Område	Antal	Viss lärarutbildning	Anställning Visstid	Tillsvidare
Centrum	2			2
Landsbygd	3	3		3
Husby	3	2		3
Vasaskolan	8	8	1	7
Elevhälsan	2	1		2
Gymnasiet	14	7	14	
Summa	32	21	15	17

Inom alla områden finns undervisande obehöriga lärare. 2/3-delar av dessa har påbörjat en lärarutbildning. Flera av dem håller på att komplettera, för att erhålla behörighet. De flesta är fast anställda, gymnasiet har visstidsanställt de obehöriga lärarna.

**Mål för förvaltningen:** Att inom det offentliga skolväsendet i Hedemora kommun, enbart tillsvidareanställa personal med examen från lärarutbildning, förskollärarutbildning eller fritidspedagogutbildning med inriktning mot den undervisning man i huvudsak ska bedriva .

Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

**Mål för förvaltningen:** Kompetensutveckling ska styras av verksamhetens behov - inte påverkas av kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

Under hösten 2008 sändes en enkät ut till rektorer/chefer med frågor kring kompetensutvecklingsplaner m.m. Svar inkom från samtliga 12 enheter. (Se bilaga 4).

De flesta enheter har en kompetensutvecklingsplan som är känd av medarbetarna. Den följs oftast som planerat. I budgeten finns särskilda pengar avsatta för kompetensutveckling. Alla anställda får allmän kompetensutveckling men inte alla får individuell. Ofta bestäms den individuella planen i utvecklingssamtalet där man även kartlägger personalens enskilda kompetenser.

**Mål för förvaltningen:** Vår rekryteringsprocess är kvalitetssäkrad ur ett antidiskriminerings- och mångfaldsperspektiv.

**Åtgärd:** Säkerställ att kravspecifikationen vid annonsering, är neutralt formulerad.

Åtgärd: Utbilda våra rekryterare.

Ansvar: Förvaltningsledningen

Tidsplan: Fortlöpande

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011

Under 2008 prövades ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande inom förvaltningen. En enkät om rektorers/chefers synpunkter och tankar kring försöket skickades ut. (Se bilaga 5)

Under tiden försöket pågick, vilket avbröts i augusti, utannonserades nästan inga tjänster inom förvaltningen. Av den orsaken förlängs försöket under 2009.

Ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande innebär att inlämnad ansökan till tjänst i första ledet sorteras efter meriter, namn, ålder, kön tas bort från listan. Därefter väljer chefen ut ett antal sökande för intervju. Med detta avses att meriter och kvalifikationer ska vara det avgörande urvalskriteriet – inte chefens eventuella förkunskaper om en sökande.

**Mål för förvaltningen:** Att under 2009 pröva ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande. Att få in svar från samtliga rektorer/chefer om kompetensutveckling inom och utom organisationen.

Åtgärd: Att införa ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande.

Ansvar: Förvaltningsledningen

Tidsplan: Fortlöpande

Uppföljning: November 2009

Åtgärd: Alla tjänster, uppdrag och liknande ska annonseras internt och/eller externt.

Ansvarig: Förvaltningsledningen

Tidsplan: Fortlöpande.

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

Åtgärd: Vid rekrytering av personal ska det vid annonsering framgå att förvaltningen eftersträvar sökande av underrepresenterat könet.

Arbetsgivaren ska verka för att en jämnare könsfördelning sker på varje befattning där en ojämn könsfördelning finns.

Ansvarig: Närmaste chef.

Tidsplan: Fortlöpande.

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

Åtgärd: Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder inom organisationen ska arbetsgivaren främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete.

Arbetsrotation och mentorskap kan vara en väg att gå. Utvecklingssamtalen kan vara ett forum att samtala kring detta.

Ansvar: Närmaste chef.

Tidsplan: Fortlöpande.

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

Åtgärd: I enlighet med AB ska, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället ska erbjudas högre sysselsättningsgrad.

Ansvarig: Närmaste chef

Tidsplan: Kontinuerligt

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

## 8. Jämställdhetsanalys av löner

### Kartläggning.

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren årligen kartlägga om det föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. En tydlig lönepolitik hjälper cheferna att lönesätta systematiskt och konsekvent. Med klara lönekriterier kan arbetsgivaren förhindra att det uppstår diskriminerande löneskillnader.

I Hedemora kommuns lönepolicy framgår att en viktig del i kommunens lönepolitik är att förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor som beror på kön. Lönepolitiken har också sin utgångspunkt i övriga diskrimineringslagar.

Mål för förvaltningen: Löneskillnader mellan arbetstagare ska grunda sig på arbetets art och den anställdes kompetens. Lönen får inte påverkas av kön eller av någon annan av diskrimineringsgrunderna.

Nedan redovisas de yrkeskategorier där både kvinnor och män har tillsvidareanställningar inom förvaltningen. Minst 2 personer/kategori.

YRKE	MEDIANLÖN		
	MÄN	KVINNOR	SAMTLIGA
Adjunkt	31 000	32 350	31 550
Grundskollärare	24 780	24 750	24 750
Fritidspedagog	23 000	22 800	23 000
Lärare	27 200	25 150	25 315
Lärare 1-7	24 900	23 800	23 900
Musiklärare	24 186	24 745	24 310
Rektor, bitr	31 000	32 750	32 500
Resurslärare	26 540	25 835	26 000

### Löneskillnader.

Efter löneöversynen görs årligen en kartläggning av löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Bland adjunkter är kvinnor äldre än männen vilket förklarar att de har högre lön. I gruppen "Lärare 1-7" är förhållandet det omvända. I gruppen "Lärare" arbetar nästan alla män på gymnasiet medan detta endast gäller 40 % av kvinnorna. För övriga kategorier pågår arbetet med att analysera skillnaderna.

Åtgärd: Varje år tas lönestatistik fram och omvärldsanalys görs.

Ansvarig: Personalavdelningen

Tidsplan: I god tid före kommande löneöversyn

Uppföljning: 1 april 2009, 2010, 2011 i samband med löneöversynen.

## 9. Mångfald.

### Kartläggning.

Mångfald är inte bara att skapa en mer heterogen arbetsplats. Olikheter kan vara irrelevanta för förmågan att utföra arbetet. Mångfald handlar om att sätta upp mål och genomföra aktiviteter som inriktar sig på att både utveckla förvaltningens organisationskultur och strukturer/processer i verksamheten, tex kompetensförsörjning. En arbetsplats där alla har lika förutsättningar och där varken diskriminering eller trakasserier förekommer, kommer att bli en arbetsplats präglad av mångfald. Alla har en roll i arbetsplatsens mångfaldsarbete.

Människors olikheter kan i många fall tillföra nya kunskaper och erfarenheter som är till gagn för verksamheten. Detta gäller olika åldrar, sexuell läggning, olika etniskt ursprung, kön, funktionshinder liksom religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Någon kartläggning av personalgruppen ur samtliga dessa perspektivet är inte gjord.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig blivit utsatt för trakasserier ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. (Se bilaga 2)

### Åldersstruktur

Vid Utbildningsförvaltningen var 1/11 2008, 6 män under 30 år och 28 män är 60 år eller äldre. 17 kvinnor är under 30 år och 70 är 60 år eller äldre.

#### Ålder, kön och lön

Ålder	Kön		Summa	
	Kvinnor	Man	Antal	Medellön
-29	17	6	23	20 264
30-39	78	19	97	23 101
40-49	148	25	173	22 988
50-59	158	46	204	24 519
60-	70	28	98	26 853
Summa	471	124	595	24 063

I denna statistik ingår all tillsvidareanställd personal samt vikarier anställda minst 3 månader.

Både kvinnor och män tjänar mer ju äldre de blir, fränsett kvinnor i åldern 40-49.

Ganska stora skillnader syns på lönen mellan män och kvinnor, ju äldre desto större skillnad i lön.

Detta kan bero på att män och kvinnor har olika arbeten, då gjorda lönekartläggningarna inte visat några större skillnader mellan könen i lön för lika arbete.

Åtgärd: Analys av löneskillnader mellan kön och ålder.

Ansvarig: Personalavdelningen

Tidsplan: 2009

Uppföljning: November 2009

### Etnisk mångfald

Någon kartläggning av personalgruppen ur perspektivet etnisk mångfald är inte gjord. Alla medarbetare som så önskar, står med på en lista över språkkompetenser inom förvaltningen.

Åtgärd: Vid nyanställning efterfrågar chefen om personen önskar stå med på listan

Ansvarig: Respektive chef

Tidsplan: Fortlöpande

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011

Flexibilitet i arbetstidsförläggningen medför att arbetsgivaren i större utsträckning kan tillmötesgå och underlätta för arbetstagare som av olika skäl har behov av anpassat schema. Möjlighet till anpassning av arbetstider till individuella önskemål med hänsyn tagen till exempelvis funktionshinder eller religiösa skäl beslutas av närmaste chef.

**Mål för förvaltningen:** Alla nuvarande och blivande medarbetare ska känna sig välkomna att arbeta och söka arbete, inom Utbildningsförvaltningen.

Alla arbetssökanden skall vid rekryteringen behandlas lika och ges lika förutsättningar till bedömning av lämplighet till anställningen.

Under del av 2008 användes ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande (för förklaring se sid 17). En enkät sändes ut till samtliga chefer/rektorer med förfrågningar kring hur detta uppfattas. Under den tid försöket pågick hade 9 av 12 inte annonserat ut lediga tjänster. Av de som svarat har endast en använt förfarandet vid några tillfällen, de andra två har inte provat förfarandet av olika skäl. Den som använt ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande önskade få veta mer om de sökande, kön, ålder samt bostadsort. (Se bilaga 5.)

Åtgärd: Under 2009 kommer ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande att provas.

Ansvarig: Närmaste chef

Tidsplan: Fortlöpande.

Uppföljning: November 2009, 2010, 2011.

Under perioden 2009 – 2011 kommer Personalavdelningen att bjuda in till olika utbildningar kring mångfaldsfrågor. Ett program för detta har/ska ha upprättats och erbjudas samtliga anställda inom kommunen.

Åtgärd: Att under perioden uppmana medarbetare att delta i utbildningsinsatsen.

Ansvarig: Närmaste chef  
Tidsplan: Fortlöpande  
Uppföljning: November 2009, 2010, 2011

För att underlätta för medarbetare med olika religions/trosuppfattningar kommer på försök under perioden 2009 – 2011 att finnas möjligheten att i dialog med närmaste chef, byta de kristna helgdagarna mot motsvarande antal dagar ledighet för att fira den egna religionen/trosuppfattningen. Förutsättningen är att verksamheten kan fortsätta fungera på ett tillfredsställande sätt.

Åtgärd: Att i dialog chef– medarbetare under 2009, med möjlig förlängning, söka hitta möjlighet att byta de kristna lediga helgdagarna mot motsvarande antal dagar för att fira annan religion/trosuppfattning, för dem som så önskar.

Ansvarig: Närmaste chef  
Tidsplan: Fortlöpande  
Uppföljning: November 2009

## **Handlingsplan vid sexuella trakasserier.**

### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är ett uttryck för maktutövning snarare än sexualitet. De utgör ett allvarligt hot mot anställdas hälsa och välbefinnande samt mot deras arbetsglädje.

### **INFORMELL HANDLÄGGNING AV INTRÄFFADE SEXUELLA TRAKASSERIER**

Chefer och arbetsledare vid Hedemora kommun som får veta om att en anställd utsatts för eller är utsatt för trakasserier ska direkt vidta samtal och utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier samt i förkommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Samtalen kan om chef/arbetsledare så önskar genomföras med stöd av Företagshälsovården, personalavdelningen eller i vissa fall en facklig organisation. Ärenden om sexuella trakasserier inleds med en genomgång av fakta. Då sexuella trakasserier är ett av de känsligaste problem som kan uppstå på en arbetsplats är det viktigt att denna typ av ärenden handläggs med mycket stor känslighet, smidighet och respekt för individens integritet. Det är viktigt ur allas synvinkel – den trakasserades, trakasserarens och arbetskamraterna m.fl. – att trakasserier upphör så snabbt som möjligt.

### **FORMELL ANMÄLAN OM SEXUELLA TRAKASSERIER**

Om informella åtgärder inte leder till någon förändring av situationen eller om trakasserier är av allvarlig natur, ska formella åtgärder tillgripas mot den som trakasserar. En formell anmälan ska göra skriftligen och den ska hanteras skyndsamt. Den formella anmälan ska ställas till Personalchefen som håller i ärendet själv eller utser handläggare internt eller externt. Under handläggningen förhörs parterna och ev. de vittnen, som dessa åberopar. De sanktioner som kan komma att vidtas vid konstaterade sexuella trakasserier är beroende på trakasseriernas svårighetsgrad; samtal med trakasseraren där situationens allvar klargörs, varning, omplacering, uppsägning och åtalsanmälan.

## **Handlingsplan vid trakasserier och kränkande särbehandling.**

### **VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER**

Sexuella trakasserier är ett uttryck för maktutövning snarare än sexualitet. De utgör ett allvarligt hot mot anställdas hälsa och välbefinnande samt mot deras arbetsglädje. Därmed är sådana trakasserier oförenliga med de grundläggande krav som ställs på en god arbetsmiljö. Sexuella trakasserier är en beteckning tagen ur Jämställdhetslagen.

När vi talar om sexuella trakasserier är det viktigt att hålla två saker i minnet:

1. Vid sexuella trakasserier läggs tyngdpunkten på hur den som blir utsatt för ett visst beteende uppfattar detta och inte på vilket motiv trakasseraren har/har haft för sitt beteende.
2. Begreppet sexuella trakasserier har en bred definition.

### **VAD ÄR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I dagligt tal kallas detta mobbning.

### **ANSVAR**

Chefer och rektorer vid Utbildningsförvaltningen som får veta om att en anställd utsatts för eller är utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling, ska direkt vidta samtal och utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier samt i förkommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

### **FORMELLA SANKTIONER**

De sanktioner som kan komma att vidtas vid konstaterade sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling, är beroende på trakasseriernas svårighetsgrad. Samtal med trakasseraren där situationens allvar klargörs, varning, omplacering, uppsägning och åtalsanmälan kan bli aktuellt.

### **VART KAN JAG VÄNDA MIG?**

Anställda som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling och/eller sexuella trakasserier, och som i första hand inte vill ta upp det med sin chef vänder sig till personalavdelningen, företagshälsovården eller till sin fackliga organisation.

## **Sammanställning av förskolornas svar på barnenkäten.**

2 förskolor uppger att de upplever mindre arbetsbelastning och negativ stress ht 2007-vt2008 jämfört med ht 2006-vt2007.

- År 2006/07. Många blöjbarn och flera barn med särskilda behov, 22 st i gruppen. Hösten 2007, 17 barn, intensivt med pottråning och klädbyten.
- Barnantalet var lägre, fler personal.

3 förskolor uppger lika arbetsbelastning och negativ stress.

- Ingen större skillnad i barnantalet just dessa två år. Att vi har för många barn i våra grupper är vi överens om. Det tär på vårt mående när vi känner oss otillräckliga. När vi inte hinner se – samtala- vara nära varje barn. Vi är proffs på att prioritera, dela upp barngruppen m.m. men när utrymmena inte räcker till känns det fel. Barnen ”stör” varandra för att de är för många på för liten yta – barnen får inte de förutsättningar de behöver och är värda för att utvecklas. Negativ stress pga hög arbetsbelastning upplevs olika av olika personal men otillräckligheten känner vi alla.
- Vi har jämfört vt 2007 med vt 2008. Om man jämför de två terminerna hade vi fler barn inskrivna vt 2008 och det var fler 1-åringar så det var tyngre på småbarnsavd. Men det var ingen i arbetslaget som upplevde negativ stress. Vad vi kommer ihåg så var läsåren lika. Det är långt tillbaka i tiden.

6 förskolor uppger att de upplever tyngre arbetsbelastning och negativ stress.

- Pga att barngruppen blivit mindre har det blivit färre kontakter, men vi märker tydligt att vi även är färre personal. Vi är mer sårbara. Vi hinner inte med vårt pedagogiska arbete som vi skulle behöva för att arbeta mot målen. Delegering samt indragning av vikarier påverkar negativt.
- Svårt att bara ha barnantalet som utgångspunkt, barngruppens sammansättning är av avgörande betydelse när det gäller arbetsbelastning och negativ stress.
- Fler barn med speciella behov. Stora barngrupper för dessa barn, 20-25 barn i grupperna.
- Januari 2008 började våra 15-timmarsbarn att äta, det blev stor skillnad vid mat- och sovrutiner. Vi har många små barn, två småbarnsavd. och en syskonavd. mot tidigare då barnen var äldre.
- Gruppen 5-åringar -07 var 22 st, så när de slutade under sommaren fick vi in många små barn. När det blev ändrade tider för 15-timmarsbarnen blev arbetsbelastningen högre för att det blev fler barn till lunch.
- Vi har flera barn. Mycket småbarn. Flera barn med särskilda behov och samma antal personal. Mer pappersarbete.

## Uppföljning av Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv 2008.

Som ett led i uppföljningen av Jämställdhetsplanen, undersöker Barn- och grundskoleförvaltningen hur kompetensutvecklingen sett ut under året.

Frågorna avser i förekommande fall, fast anställd personal.

*Det har inkommit svar från alla 12 enheter.*

Fråga 1.

Har skolan/verksamheten en strategisk kompetensutvecklingsplan?

8 Ja 4 Nej

Kommentar:

*Enbart det som följer av verksamhetsplanen.*

*Vi samarbetar kring verksamhetsfrågor/nätverk med övriga kultur/musikskolor i länet.*

*Ja, de senaste åren har vi satsat fortbildningspengarna på kurser som leder till vårt uppdrag "hur ska vi få elever att nå längre?" Men det är mer en skolledningsstrategi, inget som är helt tydligt för personalen.*

*I Husbyområdet arbetar vi med jämställdhetsmärkning på alla enheter utom Jonsboskolan.*

*Kostenheten har en löpande planering av fortbildning efter behov. Årligt återkommande är någon form av hygienutbildning enligt lagkrav.*

*Arbetar med förskolans pedagogiska deklaration under en 3-årsperiod. Tidigare under 2 år har vi arbetat med förskolans utveckling med stöd av Mål3-pengar.*

Fråga 2.

Känner samtliga anställda till skolans/verksamhetens kompetensutvecklingsplan?

7Ja 1 Nej ( De som svarat nej på fråga 1 besvara ej denna fråga= 4)

Kommentar:

*Enligt verksamhetsplan.*

*Frågorna kring ovanstående handlar om hur vi ska förfinna vårt arbete kring lärandet, det påbörjades redan förra året med länsstudiedagar.*

*Vi har informerat på APT nyligen, den ligger på FC:en.*

*All personal är informerad.*

Fråga 3.

Får alla anställda möjlighet till allmän och individuell kompetensutveckling varje år?

11 Ja 3 Nej 2 har kryssat för båda alternativ

Kommentar:

*Individuell plan med var och en.*

*Under vt/ht får lärarna lämna önskemål om individuell fortbildning.*

*Alla anställda har inte fått individuell fortbildning varje år.*

*Om man räknar in dagarna för kompetensutvecklingsdagarna.*

*De ansöker själva eller blir erbjudna från skolledningen.*

*Det finns ingen budget för det. Arbetslagen får 3000:- var och där kan det finnas individuell möjlighet.*

*Eget ansvar att anmäla och komma med sitt intresse.*

*Så långt det är möjligt tillgodoses, i samråd med rektor, varje individs önskemål.*

Fråga 4.

Finns det en budget för kompetensutveckling?

12 Ja  Nej

Kommentar:

*På musikskolan har vi en budget på 25.000:-*

*Finns både centralt på Skolkontoret men också på områdesnivå.*

*Vi har ett speciellt konto för fortbildning.*

*En liten del finns i budget.*

*Budgeten har dock utsatts för drastiska neddragningar de senaste åren.*

Fråga 5.

Har alla anställda en individuell utvecklingsplan?

9 Ja 3 Nej

Kommentar:

*Personligt målkort som innehåller utveckling.*

*En sanning med modifikation, alla har blivit ombudda att lämna in en plan.*

*Vid medarbetarsamtal upprättas en utvecklingsplan.*

*Den gör vi på medarbetarsamtalet. Där skriver vi upp allt från 2-5 mål som medarbetaren ska jobba och utveckla under läsåret.*

*Överenskommelser träffas och sätts på pränt efter det årliga medarbetarsamtalet.*

*Görs vid varje medarbetarsamtal.*

*I princip har ingen anställd någon fast plan. Kompetensutvecklingsbudgeten har varit utsatt för drastiska nedskärningar de senaste åren.*

Fråga 6.

Är de nuvarande anställdas kompetens kartlagd?

9 Ja 4 Nej (En har svarat både ja och nej.)

Kommentar:

*Vi har ingen bra kartläggning.*

*Jag är osäker på detaljnivån. Vet att tidigare rektor höll på med det. Vi har full koll på behörighet och vilka ämnen – men det finns ju annan kompetens också bland de anställda.*

*Vi har ganska stor koll på kompetensen. Den är väl inte heltäckande men ganska god.*

*Genom medarbetarsamtal.*

*Rektor har god uppfattning om personalens kompetenser, skriftlig dokumentation förutom anställningsinformation finns ej.*

Fråga 7.

Genomförs planerade kompetensutvecklingsinsatser?

12 Ja  Nej

Kommentar:

*Något mer än planerat och budgeterat. Allt ligger inte heller i plan – det behövs viss flexibilitet för att möta oförutsedda behov av fortbildning.*

*Det kan väl hända att det inte alltid blir som man tänkt sig. Oftast genomförs det som är planerat.*

*Vi följer den årligt fastställda verksamhetsplanen.*

*I den mån budget och tid tillåter.*

*Under senare år har en del gemensamma insatser genomförts t ex arbetsmiljöutbildning.*

**Kommentar:**

De flesta verksamheter har en kompetensutvecklingsplan som är känd av de anställda. En skola svarar att planen mer är till för skolledningen.

Alla anställda får allmän kompetensutveckling, medan samtliga inte får individuell utveckling.

Pengar för kompetensutveckling finns avsatta i budget.

De flesta skriver individuella kompetensutvecklingsplaner tillsammans med den anställda vid medarbetarsamtalen. Vid det samtalet tycker man sig också ha kartlagt de anställdas olika kompetenser.

Samtliga verksamheter genomför planerade kompetensutvecklingsinsatser.

## Uppföljning av Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv 2008.

Som ett led i arbetet med uppföljningen av Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv 2008, undersöker Barn- och grundskoleförvaltningen hur användandet av delvis avidentifierat ansökningsförfarande fungerat i verksamheten.

Utvärdering av ansökningsförfarande.

Under 2008 har ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande använts av Barn -och grundskoleförvaltningen, för sökande till utannonserade tjänster. Det delvis avidentifierade ansökningsförfarandet innebär att samtliga sökandes namn, adress och ålder förblir obekant för rektor/chef och att denna utser ett lämpligt antal personer utifrån meriter. När dessa individer är utsedda får rektor/chef tillgång till kompletterande uppgifter om sökanden.

*12 stycken har svarat.*

*De flesta har inte haft lediga tjänster under första halvåret. Försöket avbröts i augusti.*

*De synpunkter som kommit in redovisas nedan.*

Nu önskar vi dina synpunkter och tankar kring försöket.

- Vad har varit bra?

*Det är bra att från början få en kortare sammanställning över samtliga sökande.*

- Vad har varit mindre bra?

*Vi saknade födelseår och sökandens boendeort på de första ansökningshandlingarna. Även om kön kan vara känsligt vore det en fördel att få med det eftersom kön kan vara över/underrepresenterat på vissa arbetsplatser.*

- Hur kan ansökningsförfarandet förbättras?

*Se ovan.*

- Vi har inte haft lediga tjänster under perioden.

*9 stycken*

- Vi har inte använt ett delvis avidentifierat ansökningsförfarande.

*Itjänst då förfarandet inte tillämpades.*

*Itjänst som var en förlängning av tidigare tjänstgöring.*

*Vi har vid endast ett par tillfällen använt oss av avidentifierat ansökningsförfarande.*

- Övriga tankar kring förfarandet:

*Jag tror på idén med att pröva ett avidentifierat ansökningsförfarande.*

**Kommentar:** Försöket tycks ha pågått under för kort tid då knappast några nya tjänster annonserats ut. Den verksamhet som har mest erfarenhet av systemet önskar fler uppgifter om sökande! Vill förvaltningen ha ett svar på frågan om detta är ett ansökningsförfarande som bör användas, bör försöket utföras under betydligt längre tid, åtminstone ett år, beroende på antalet tjänster som utannonseras under försöksperioden.

**Sammanställning av enkät gällande jämställdhet inom Gymnasieförvaltningen 2007.****Totalt har 57 personer besvarat enkäten (47 på gymnasiet och 10 på HLC).****1. Anser Du att arbetsförhållandena är sådana att de lämpar sig för alla anställda, oavsett**

kön

etnisk härkomst

religiös tillhörighet

sexuell läggning

**Svar:** 90 % har svarat ja på samtliga frågor (6 av 57 har svarat nej på någon av de fyra frågorna).**Kommentarer:** ett nej på etnisk härkomst, ett nej på kön, tre nej på religiös läggning. Lärarna anser att det finns en hel del fördomar hos eleverna. En enkät svarar nej på samtliga. Viktigt med allas lika värde och arbetet med ökad öppenhet och förståelse.**2. Lider du av ett funktionshinder som kräver förändring av din arbetsmiljö/arbetsplats?****Svar:** 86 % har svarat nej på frågan**Kommentarer:** 8 st Ja. Nyligen uppkommet problem. Har fått gehör hittills.

Nedsatt hörsel vilket kan ge problem på sikt. Ännu inte påtalat för skolledningen.

Tinitus. Har fått gehör. Ja, men man får tjata och ligga på. Har tidigare fått bra stöd. Nu gör ”rädslan” för att bli utsatt för kränkande behandling, av närmaste chef, att man håller tyst.

**3. Anser Du att Gymnasieförvaltningen är positiv till och uppmuntrar de anställda att använda sig av möjligheten till föräldraledighet?****Svar och kommentarer:** 50 % har svarat Vet ej! 40 % har svarat Ja! 10 % har svarat Nej!**Kommentarer:** 3 st har svarat att de ej fått någon information. Ledighet uppmuntras inte, oavsett anledning.**4. Anser Du att den psykosociala arbetsmiljön (t ex negativ stress) är tillfredställande i Gymnasieförvaltningen?****Svar:** Inom hela förvaltningen anser 65 % att den psykosociala arbetsmiljön **inte** är tillfredställande. 35 % har svarat Ja.

37 av 47 (79 %) på gymnasiet har svarat att arbetsmiljön inte är tillfredställande.

**Kommentarer:** Besparingsdiskussionerna är stressande. För många uppdrag skickas ned uppifrån! Dåligt ledarskap! Känsla av otillräcklighet! För stora klasser! För korta pauser mellan lektionerna (svårt hinna växla om)! Lugna vrår för mentorssamtal saknas! Splittrade dagar! Gemensamma riktlinjer för hela skolan saknas! Att lärare får ägna mer tid åt undervisning. Mer hjälp direkt när elever har problem, man får göra mycket själv som inte ingår i tjänsten. Oklarheter gällande NVU. Lättnader i tjänstgöring för lärare över 60. För mycket brandkärsutryckningar. Otydliga rutiner för elever med hög frånvaro.

Man får fler arbetsuppgifter – ingen, eller otydlig kompensation. Rädsla för att ta kontakt med närmsta chef stressar oerhört. Man försöker lösa situationer utan att behöva kontakta närmsta chef, vilket leder till sjukskrivning. Osäkerhet över att inte känna sig trodd.

Bosse och Ingrid mår inte bra = dålig stämning, låg arbetslust (förr gjorde man det lilla extra, nu orkar man inte).

På HLC har samtliga svarat ja på frågan.

**5. Anser Du att den fysiska arbetsmiljön är lämpad för både kvinnor och män?****Svar:** 95 % har svarat Ja!**Kommentarer:** Bättre och fler toaletter. (Ljudmiljön i klassrummen kan bli bättre med tassar på stolar och bord). Kan vara bättre att vara man vid stora yrkesklasser.**6. Har Du utsatts för någon form av kränkande behandling?****Svar:** 85 % har svarat Nej! 15% Ja!**Kommentarer:** Kallats för idiot, att jag ska mördas, dödas och skjutas av en speciell elev. Ja, vid tillsägelse om rökförbud. Ja, kränkande uttalande av en elev, men det är utrett tillsammans med klassföreståndaren. Nja, kommentarer om min ålder som till slut upplevs som tröttsamt och ”förminskande”. Kränkande att närmsta chef inte kommer ihåg ens förnamn. Har blivit verbalt kränkt av en anställd.

