



# Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

Granskningsrapport

Svedala kommun

KPMG AB

2017-11-16

Antal sidor 12



**Svedala kommun**

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

## **Innehållsförteckning**

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Sammanfattning  | 1  |
| 2     | Inledning/bakgrund                                      | 2  |
| 2.1   | Syfte och revisionsfråga                                | 2  |
| 2.2   | Avgränsning   | 3  |
| 2.3   | Revisionskriterier                                      | 3  |
| 2.4   | Ansvarig nämnd  | 3  |
| 2.5   | Projektorganisation/granskningsansvariga                | 3  |
| 2.6   | Metod   | 3  |
| 3     | Resultat av granskningen                                | 3  |
| 3.1   | Jämförande statistik                                    | 3  |
| 3.1.1 | Grundskolepersonal                                      | 3  |
| 3.1.2 | Lärartäthet   | 5  |
| 3.1.3 | Sjukfrånvaro  | 6  |
| 3.2   | Strategier och handlingsplaner för kompetensförsörjning | 6  |
| 3.3   | Stöd åt lärarna   | 7  |
| 3.3.1 | Det pedagogiska ledarskapet                             | 8  |
| 3.3.2 | Elevhälsan  | 9  |
| 3.4   | Uppföljning   | 10 |
| 3.4.1 | Vidtagna åtgärder                                       | 11 |
| 4     | Slutsats och rekommendationer                           | 11 |

## 1 Sammanfattning

Vi har av kommunrevisionen i Svedala kommun fått i uppdrag att granska lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

I ”Strategisk kompetensförsörjning – Kompetensutvecklingsplan 2017/2018” fastställd 2017-09-04 framgår hur förvaltningen arbetar med kompetensförsörjningen inom utbildningssektorn. Arbetet med försörjning av kompetens utgår från modellen ARUBA, vilket innebär fokus i fem steg: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Förvaltningsledning och rektorer menar att kompetensen i Svedala kommuns grundskolor är hög. Andelen legitimerade och behöriga lärare är hög och de flesta tjänster har kunnat tillsättas med legitimerad och behörig personal inför läsåret 2017/2018.

Lärarna upplever att de får ett bra stöd från elevhälsan. Elevhälsan har under de senaste åren förstärkts och på flera enheter finns nu skolsköterska och kurator på plats varje dag i veckan. För övrigt har lärarna olika syn på det stöd som de eventuellt erhåller i sitt arbete; det kan gälla organisation av och omfattning på rastvaktande, vikariat och stöd från rektor. Stora klasser gör också att det blir svårt för respektive klass- och ämneslärare att möta elevernas olika behov i klassrummet, varför de ser ett ökat behov av specialpedagog/speciallärare.

Arbetsuppgifter som lärarna har och som de med fördel tycker att andra yrkeskategorier skulle kunna utföra är hämtning och lämning av elever vid busshållplats, vikarie-anskaffning och administration och utredning i samband med kränkande behandling. Överlag framför lärarna att de har förtroende för Svedala kommun som arbetsgivare.

Lärarnas arbetsmiljö följdes 2016 upp genom fokusgruppsintervjuer med bland annat lärare. Syftet var att få en bild av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron. Resultatet analyserades. En handlingsplan är inom kort klar och kommer att ägas av samverkansgrupper, det vill säga arbetsgivare och fackliga företrädare. Inledningsvis kommer fokus att ligga på förbättrad organisatorisk och social arbetsmiljö. På enhetsnivå har rektorerna vidtagit åtgärder för att bland annat förbättra kommunikationen.

Utbildningsnämndens presidium tycker att de följer upp verksamheten genom verksamhetsbesök, möte med personal och regelbundna kontakter med fackliga företrädare. Politikerna framför dock att de skulle vilja få mer information om till exempel medarbetarenkäter och om det arbetsmiljöarbete som pågår.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och revisionsfrågor är att utbildningsnämnden i stort har en tillfredsställande styrning och uppföljning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö.

Mot bakgrund av vår granskning påtalar vi dock att utbildningsnämnden

- bör analysera vilka konsekvenser de ökade lärarlönekostnaderna, i en oförändrad budget, får på verksamhetens förutsättningar att nå målen och lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö.
- i sitt systematiska kvalitetsarbete ska följa upp lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö samt rektorernas förutsättningar att leda den pedagogiska

verksamheten och verka för att utbildningen utvecklas. (4 kap. 3 och 5 §§ samt 2 kap. 9 § SkoL)

## 2 Inledning/bakgrund

Vi har av revisionen i Svedala kommun fått i uppdrag att granska hur kommunen säkerställer en god och hållbar arbetssituation och arbetsmiljö för lärarna i grundskolan.

Syftet med utbildningen inom skolväsendet är enligt skollagen att "elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden". Hänsyn ska tas till elevers olika behov. För att eleverna ska nå målen ges undervisning av lärare som ska vara legitimerade och behöriga.

Kommunrevisionen ser en *risk* i att en hög personalomsättning i lärarkåren, vilken kan beror på dålig arbetsmiljö och bristande stöd, negativt påverkar elevernas förutsättningar att nå målen för utbildningen.

Revisorerna bedömer att det är *väsentligt* att granska utbildningsnämndens styrning och uppföljning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

### 2.1 Syfte och revisionsfråga

Syftet med granskningen är att bedöma om utbildningsnämnden har en tillfredsställande styrning och uppföljning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Finns det strategier och handlingsplaner för att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt?
- Vilket stöd ges lärarna i sitt arbete?
  - Upplevs elevhälsans omfattning tillräcklig för att möta det behov som finns hos eleverna.
- Följer nämnden upp personalomsättningen, lärarnas syn på sin arbetssituation och arbetsmiljö?
  - Om nämnden har gjort en uppföljning vilka åtgärder har vidtagits och hur har dessa följts upp?

Granskningen kommer att inledas med en kartläggning av nedanstående uppgifter och där tillgänglig officiell statistik finns jämförelse görs med kommungrupp och riket som helhet.

1. Kartläggning av den faktiska kompetenssituationen avseende anställda pedagoger inom grundskolan
2. Lärartäthet/elever per lärare
3. Personalomsättningen i grundskolan
4. Arbetsmiljö avseende sjukfrånvaro samt HMI (hållbart medarbetarindex).

## **2.2 Avgränsning**

Granskningen omfattar grundskolan.

## **2.3 Revisionskriterier**

Vi kommer att bedöma om rutinerna uppfyller

- kommunallagen (1991:900) 6 kap. 7 §,
- skollagen (2010:800) 2 kap. 13-22 och 25 §§, och
- tillämpbara interna regelverk, policyer och beslut.

## **2.4 Ansvarig nämnd**

Granskningen avser utbildningsnämnden.

## **2.5 Projektorganisation/granskningsansvariga**

Granskningen har utförts av Joakim Nertyk, verksamhetsrevisor och specialist. Ida Brorsson, certifierad kommunal revisor, har deltagit i sin roll som kundansvarig.

## **2.6 Metod**

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer med Utbildningsnämndens presidium och tillträdande ordförande, förvaltningschef, grundskolechef, verksamhetscontroller, urval av rektorer och lärare samt representanter för Lärarförbundets styrelse. Representanter för Lärarnas riksförbund var inbjudna.

Rapporten är faktagranskad av förvaltningschefen.

# **3 Resultat av granskningen**

## **3.1 Jämförande statistik**

### **3.1.1 Grundskolepersonal**

I skollagens andra kapitel regleras vad som krävs av de anställda för att få bedriva undervisning. Från och med den 1 juli 2015 måste lärarna vara legitimerade för att få undervisa och sätta betyg. Det gäller också för att kunna anställas utan tidsbegränsning. Reglerna gäller med undantag för bland annat modersmålslärare och yrkeslärare i gymnasieskola, gymnasiesärskola och vuxenutbildning.

Om det inte finns någon legitimerad lärare som är behörig att undervisa eller om det finns något annat särskilt skäl får en annan lärare bedriva undervisning, med vissa

## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

förbehåll. Läraren ifråga ska vara lämplig att bedriva undervisning och i så stor utsträckning som möjligt ha en utbildning som motsvarar behörighetsutbildningen. (Se 2 kap. 18 § SkoL) Undervisning får dock bedrivas högst ett år i sänder. Om det handlar om längre än sex månader ska huvudmannen först fatta beslut.

Betyg får bara sättas av legitimerad lärare. Om en icke-legitimerad lärare bedriver undervisning ska betyg sättas tillsammans med legitimerad lärare. Vid oenighet sätter den legitimerade läraren betyget såtillvida vederbörande är ämnesbehörig, annars rektor.

Tabellen nedan visar antalet anställda lärare inom grundskolan i Svedala kommun den 14 augusti 2017.

| Antal anställda | Totalt     | Kvinnor    | Män       |
|-----------------|------------|------------|-----------|
| Tillsvidare     | 162        | 115        | 47        |
| Visstid         | 7          | 2          | 5         |
| Allm. visstid   | 1          | 0          | 1         |
| <b>Totalt</b>   | <b>170</b> | <b>117</b> | <b>53</b> |

Svedala kommun

I Skolverkets statistik för läsåret 2016/2017, sammanställt 2017-02-13, framkommer följande beträffande grundskolans personal:

| Andel lärare med   | Svedala | Förortskommuner | Riket                  |
|--|---------|-----------------|------------------------|
| Pedagogisk högskoleexamen <sup>1</sup>   | 91 %    | 83 %            | 82 %                   |
| Tillsvidareanställning <sup>2</sup>  | 93 %    | 87 %            | 85 %                   |
| Andel lärare med legitimation och behörighet <sup>3</sup>                          | 83,7 %  | i.u.            | 71,4 %                 |
| Ämnen i vilka - 50 % är utan lärarlegitimation och behörighet i ämnet <sup>4</sup> | inget   | i.u.            | svenska som andraspråk |

Jämförelsetal, Grundskolan personalstatistik, Grundskolan personalstatistik tabell 7, Skolverket

Vi ser att andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen och som är legitimerade och behöriga i skolform och i sina undervisningsämnen är högre i Svedala än i

<sup>1</sup> kommunal huvudman

<sup>2</sup> kommunal huvudman

<sup>3</sup> Andel med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne

<sup>4</sup> uttryckt i antal heltidstjänster

## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö  
KPMG AB  
2017-11-16

kommungrupp och rike. Det finns heller inget ämne i vilket fler än hälften saknar legitimation och behörighet. Förutom i spanska, där andelen legitimerade och behöriga ligger på 58 procent, har över två tredjedelar legitimation och behörighet.

Antalet lärare som avgått från sin tjänst 2015-08-01-2016-07-31 uppgick till 60 personer, av dessa slutade 28 för att deras tidsbegränsade anställning upphörde och sex gick i pension. 2016-08-01-2017-07-31 slutade 39 lärare sin anställning varav 18 efter att tidsbegränsad anställning hade upphört och en gått i pension. Varken nämndens presidium eller rektorerna upplever att personalomsättningen idag är något problem. I samband med lärarlönelyftet, 2016, slutade dock anställda som ansåg sig förbigångna. Denna statliga styrning skapade problem och slog sönder lönestrukturen. Det blev ett stort lönegap i strukturen som inte var befogat och som kommunen inte kunde göra något åt.

### 3.1.2 Lärartäthet<sup>5</sup>

| Huvudmän | Svedala | Förortskommuner | Riket |
|----------|---------|-----------------|-------|
| 2016     | 13,5    | 13,9            | 12,7  |
| 2015     | 13,3    | 13,9            | 12,9  |
| 2014     | 12,8    | 13,8            | 12,8  |

Jämförelsetal, Skolverket

Antalet elever per lärare har under de senaste tre åren ökat i Svedala kommun. Från att 2014 har legat i paritet med genomsnittet i riket var antalet elever per lärare år 2016 något högre. I förhållandet till kommungruppen, förortskommuner till storstäder, är lärartätheten något högre i Svedala. Lärarna upplever att grupperna är stora och det försvårar möjligheten att individanpassa undervisningen.

<sup>5</sup> Antal elever per lärare exkl. undervisning i modersmål och svenska som andraspråk

## Svedala kommun

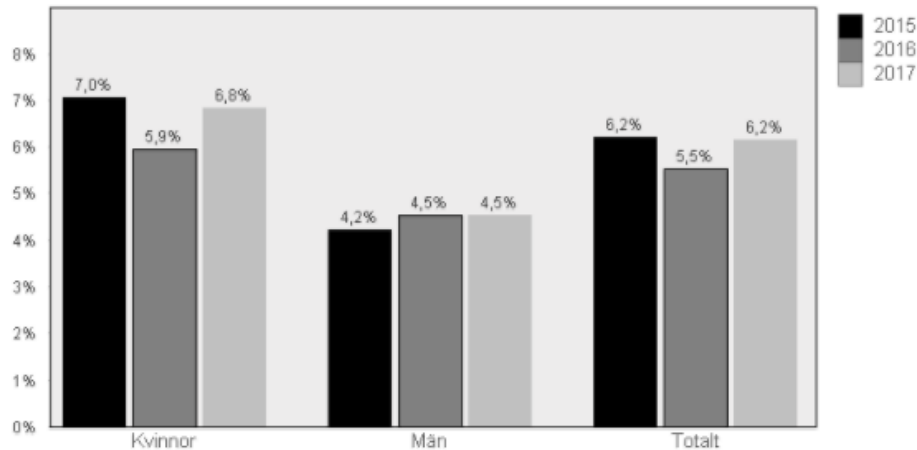
Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

### 3.1.3 Sjukfrånvaro

Tabellen nedan visar den totala sjukfrånvaron i förhållande till arbetstiden.



Svedala kommun

I tabellen framgår att sjukfrånvaron hitintills under året har ökat efter en minskning 2016 i förhållande till 2015. Eftersom år 2017 ännu inte är slut är uppgiften bara preliminär. Sjukfrånvaron har inte analyserats på huvudmannanivå sedan fokusgruppintervjuerna genomfördes, enligt verksamhetscontrollern.

## 3.2 Strategier och handlingsplaner för kompetensförsörjning

I "Arbetsgivarpolicy för Svedala kommun", antagen av kommunfullmäktige 2017-02-15, framgår att "Svedala kommun står, som många andra arbetsgivare, inför utmaningar gällande vår framtida kompetensförsörjning. Att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare samt att förnya och utveckla vår organisation och verksamhet till nytta för invånarna förutsätter ett långsiktigt arbete med strategisk kompetensförsörjning. Att kunna matcha personer med rätt kompetens med rätt befattning ger förutsättningar för våra medarbetare att utvecklas i meningsfulla uppdrag."

"Svedala kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare som prioriterar utvecklingen av våra verksamheter och medarbetare. Vårt arbetsklimat ska präglas av hållbarhet, öppenhet, engagemang och mod. Här vill vi förena ett långsiktigt hållbart arbetsliv med verksamheter av högsta klass" allt i enlighet med kommunens "Arbetsmiljöpolicy", antagen av kommunfullmäktige 2017-05-17. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska "följa gällande lagkrav" och utgå från verksamhetsmål som beslutas av respektive nämnd utifrån övergripande verksamhetsmål för arbetsmiljöarbetet, beslutade av kommunfullmäktige.<sup>6</sup> Uppsatta mål berör förhållandet mellan krav och resurser, nolltolerans mot kränkande behandling, delaktighet, kvalitet och utveckling samt gränsdragning mellan arbete och fritid. I bilagan framgår också vilka aktiviteter som kopplas till respektive mål, vem som är ansvarig samt när och hur målen ska följas upp.

<sup>6</sup> Arbetsmiljöpolicy för Svedala kommun, 2017-05-17 § 80, bilaga 1



## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

Ordföranden i utbildningsnämnden lyfter särskilt fram ”Strategisk kompetensförsörjning – Kompetensutvecklingsplan 2017/2018” fastställd 2017-09-04. Att säkra kompetensförsörjningen är den viktigaste frågan just nu menar han.

I planen framgår hur förvaltningen arbetar med kompetensförsörjningen inom utbildningssektorn. Arbetet med försörjning av kompetens utgår från femstegsmodellen ARUBA, vilket innebär fokus i fem steg: Attrahera, rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Det handlar till exempel om att erbjuda verksamhetsförlagd utbildning för studenter med kvalitet och marknadsföra kommunen som arbetsgivare, men också om karriärvägar, som förvaltningen arbetar med i tre steg.



## Svedala kommun

Rektorerna upplever att de får ett bra stöd från HR-avdelningen, som idag i högre grad än förut lyfter fram vikten av att verka för att behålla kompetent personal. Det råder nationell brist på pedagogisk personal och det gäller att behålla den personal som man har, till exempel genom kompetensutveckling och karriärtjänster, menar de. De ger exempel på kompetensutveckling för arbetslagsledare. Nämndens presidium menar att det nog finns förutsättningar för att stärka arbetet med kompetensutveckling för redan anställda lärare.

Förvaltningsledning och rektorer menar att kompetensen i Svedala kommuns grundskolor är hög. Andelen legitimerade och behöriga lärare är hög och de flesta tjänster har kunnat tillsättas med legitimerad och behörig personal inför läsåret 2017/2018. Endast en av de intervjuade rektorerna har i dagsläget någon tjänst ute. Cheferna upplever Svedala kommun som en attraktiv arbetsgivare. Nämndens ordförande påtalar att löneläget i kommunen är mycket högt, vilket också förvaltningsledning och rektorer instämmer i. De fackliga menar dock att det kanske ha varit så, men att Svedala idag nog ligger i paritet med motsvarande arbetsgivare. Det har även funnits kvalificerade sökande till utlysta rektorstjänster, menar förvaltningschefen.

Rektorerna största farhåga för framtiden är hur verksamheten i den nära framtiden ska kunna bedrivas inom en konstant budgetram utan att detta påverkar lärarnas tid i klassrummet. När enheterna inte får kompensation för ett betydligt högre löneläge måste verksamheten bedrivas effektivare.

## 3.3 Stöd åt lärarna

I intervjuer med lärarna framför de att undervisningstiden har ökat och klasserna har blivit större. Rektorerna menar att klasstorleken normalt ligger på 25-28 elever. Lärarna

## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

känner alla av en ökad arbetsbelastning. Ju fler elever det finns i klasserna desto svårare blir det att möta elever med särskilda behov. Någon lärare menar att stora klasser också gör det svårt för vissa elever att fungera bra och göra sig hörda. Det finns också en viss oro för vad som kommer att hända om den centrala resursgruppen (särskild undervisningsgrupp) läggs ner och dessa elever flyttas ut på respektive skola.

Förutsättningarna för schemaläggning verkar skilja mellan skolenheterna. På någon enhet upplevs busstiderna vara avgörande för planeringen, vilket kan innebära svårigheter med att få ut all undervisningstid och gör arbetsdagen mycket kompakt utan förutsättningar för återhämtning mellan lektioner. På någon enhet tas lärarna ut som rastvakter enligt ett fastställt schema, medan på en annan kan läraren själv i högre grad påverka när det passar bäst. Det är inte alltid som det finns möjlighet att ta ut 30 minuters lunch, framför någon. När resurserna brister påverkar det förutsättningarna att få extern vikarie vid frånvaro. Lärarförbundet menar att när externa vikarier sätts in vid frånvaro upplevs det som ett stöd, i stället för att kolleger ska vikariera för varandra och därmed skjuta på planering och andra arbetsuppgifter som måste göras. Hur man gör på enheterna ser olika ut. Även i förväg planerad frånvaro ska lösas inom skolan på en del enheter.

Nämndens presidium är medvetet om att de fackliga menar att lärarnas administrativa börda har ökat. Presidiet ser därför gärna att andra yrkeskategorier kommer in i skolan och utför arbete som inte har direkt koppling på det pedagogiska.

Ytterligare en faktor som påverkar lärarnas arbetsmiljö negativt är när vårdnadshavare går över gränsen till vad som är ett sunt engagemang för skola och barn. Lärarna menar att Svedala kommun har ett starkt brukarperspektiv där medborgarna uppmuntras att engagera sig, men när de lägger sig i professionens arbete då går det för långt. I detta läge behöver lärare stöd från rektor, tycker de.

### 3.3.1 Det pedagogiska ledarskapet

Rektor ska leda det pedagogiska arbetet och se till att utbildningen utvecklas. Både rektorer och lärare menar att skolledaren skulle kunna vara mer ute i verksamheten. Respektive rektor har mellan 27 och 40 direkt underställd personal. På en enhet finns det 50 personal, men en biträdande rektor är närmaste chef för tio av dem. Någon rektor hinner med lektionsbesök (visserligen kanske inte hela lektioner), medan andra inte hinner med det i så hög grad. Lärarna har också lite olika syn på vilket stöd de får från rektor. Några menar att rektor är ett stort stöd som till exempel sätter gränser mot vårdnadshavares krav, medan andra upplever att rektor överlämnar till dem att lösa uppkomna problem. Det sistnämnda uppfattar någon som ett tecken på förtroende.

Rektorerna har mycket underställd personal, menar nämndens ordförande. Ju mer som läggs på rektor desto svårare blir det för dem att hinna med. De skulle säkert vilja gå ut mer i undervisningen. Förstelärarna tar ett större ansvar för det pedagogiska ledarskapet. Ett kollegialt lärande är bra, men visst hade nämnden gärna utökat resurserna om den möjligheten hade funnits.

Förvaltningschefen påtalar att ledningsorganisationen inte får vara statisk utan måste anpassas efter behov. Sedan 1 januari 2017 har förvaltningsledningen stärkts med en

## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö  
KPMG AB  
2017-11-16

grundskolechef, som är rektorernas närmaste chef. Denna förändring innebär att rektorerna får en ökad tillgång till sin chef.

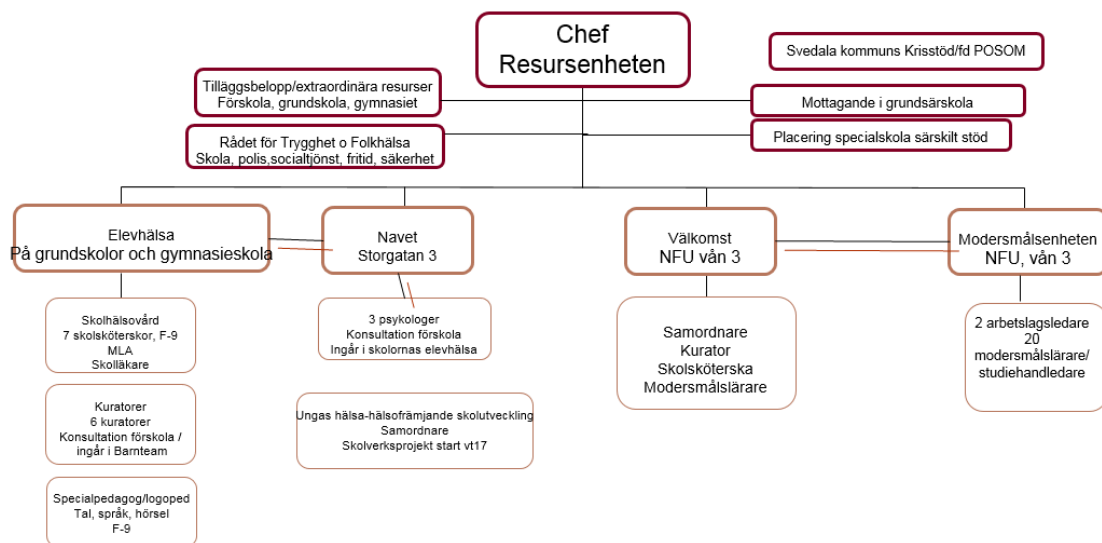
Förvaltningschef och grundskolechef framför att huvudmannen har vidtagit åtgärder för att frigöra tid för pedagogiskt ledarskap genom att viss administrativ personal och servicepersonal inte är placerade under rektor. Grundskolechefen påtalar vidare att det inte finns någon tydlig definition av vad pedagogiskt ledarskap innebär. Hon menar att rektor leder det pedagogiska arbetet genom det sätt varpå verksamheten organiseras. Till stöd i det pedagogiska arbetet i direkt kontakt med personalen finns förstelärarna och för detta har de fått kompetensutveckling, enligt cheferna.

Grundskolechefen påpekar vikten av att synliggöra arbetssätten för varandra i rektorsgruppen och nedåt i organisationen. Det blir lätt så att det sprids rykten om vilka fördelar som finns på andra enheter, medan man inte ser konsekvenser av dessa fördelar. Enheterna kan ha olika behov som måste mötas och därför ligger många beslut på rektors bord. För att öka likvärdigheten pågår en diskussion om hur man skulle kunna arbeta mer transparent och skapa en samsyn i olika frågor, enligt grundskolechefen.

Arbetsuppgifter som lärarna har och som de med fördel tycker att andra yrkeskategorier skulle kunna lösa är hämtning och lämning av elever vid busshållplats, vikarieanskaffning och administration och utredning i samband med kränkande behandling. Överlag framför lärarna att de har förtroende för Svedala kommun som arbetsgivare.

### 3.3.2 Elevhälsan

Elevhälsan är i hög grad centralt organiserad, men på enheterna finns också specialpedagoger/speciallärare direkt anställda. Bilden nedan visar verksamhetsområde Resursenheten.



Svedala kommun

## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

I intervjuer med nämnd, rektorer och lärare framgår att det finns tillgång till elevhälsans olika kompetenser, men att det kan ta tid för elever att få en mottagningstid. Rektorerna menar också att det finns elever som är i behov av insatser som ligger på socialtjänstens eller barn- och ungdomspsykiatrins bord, vilka inte alltid får det. Sedan den förra regelbundna tillsynen har elevhälsan förstärkts med mer skolsköterskeresurs och logopedtjänst, enligt nämndens presidium och förvaltningschef. Det framgår också i intervjun med lärarna att skolskötersketjänsterna har utökats och att det nu finns skolsköterska på plats alla dagar i veckan på flera skolor. Lärarna menar dock att behovet av stöd från elevhälsan är stort. De menar att det behövs mer stöd från kurator och specialpedagoger.

### 3.4 Uppföljning

Efter att Svedala kommun kunde konstatera att sjukfrånvaron ökat i kommunens skolor och förskolor under åren 2013-2015 beslutade Verksamhetsområde Utbildning att under 2016 genomföra fokusgruppsintervjuer för att få en bild av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron. Resultatet analyserades och "ska utmynna i en i en långsiktig plan som syftar till att vända trenden". I en skrivelse daterad 2016-09-16 och underskriven av verksamhetscontroller och HR-specialist sammanfattas de uppfattningar som har framförts i intervjuerna samt förslag på utveckling.

I dessa fokusintervjuer har framgått att lärarna uppfattar att lärarrollen har förändrats. Det handlar om:

- "Tillägg av arbetsuppgifter som andra yrkeskategorier tidigare utfört
- Mentorskap med utökat socialt uppdrag
- Fler barn med olika kunskapsnivåer i svenska
- Fler barn med olika funktionsnedsättningar
- Stort tryck från vårdnadshavare"<sup>7</sup>

Lärarna framför också att otydligt ledarskap, otydlig information, bristande likvärdighet vad gäller organisation (arbetstid, schemaläggning, vikariat) och rutiner (bedömning och betygssättning, kränkande behandling, individuell utvecklingsplan, IUP) påverkar arbetsmiljön negativt. Det framgår också att åtgärder kan vidtas för att "skapa ett effektivare arbete".<sup>8</sup>

Rektorerna tycker inte att den samlade bilden som gavs i rapporten efter intervjuerna i fokusgrupperna speglar den allmänna situationen på respektive skolenhet, däremot känner de igen sig i enskilda punkter.

Rektorernas förutsättningar att leda den pedagogiska verksamheten och utveckla utbildningen har inte varit föremål för uppföljning av nämnden, menar rektorerna. Förvaltningschefen framför dock att det förs en kontinuerlig dialog med nämnden och att nämnden får information genom kvalitetsarbetet.

Utbildningsnämndens presidium tycker att de följer upp verksamheten genom verksamhetsbesök, möte med personal och regelbundna kontakter med fackliga

<sup>7</sup> Skrivelse "Sammanställning fokusgruppintervjuer...", 2016-09-16

<sup>8</sup> Ibidem, sid. 9

## Svedala kommun

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

företrädare. Politikerna framför dock att de nog skulle vilja få mer information om till exempel medarbetarenkäter och om det arbetsmiljöarbete som pågår. Förvaltningschefen framför att dialogen mellan nämnd och förvaltning, liksom med de fackliga företrädarna är god. Nämndens ansvar är att svara för förutsättningar för verksamheten och detta arbete kommer att bli föremål för särskilt fokus i samband med att nämnden i början av oktober kommer att samlas för att ta fram en ny skolplan.

### 3.4.1 Vidtagna åtgärder

Efter den första rapporten till skoledarna vidtogs åtgärder på de enskilda skolenheterna, enligt rektorerna. Till exempel kunde kommunikation från ledning till personal stärkas. Inom vissa områden, till exempel brister i samverkan med socialtjänst och barn- och ungdomspsykiatri är svårt för skoledare att påverka.

Lärarna kan inte erinra sig att några åtgärder har vidtagits efter att fokusintervjuer med fokus på lärarnas arbetsbelastning och arbetsmiljö genomfördes med ett urval av lärare. På någon enhet har de dock fått information om att ett arbete ska påbörjas.

Arbetet med åtgärdsprogram utifrån vad som framkom vid fokusgruppsintervjuerna genomförs i samverkan på central- och lokalnivå. Rektorerna menar att det tas ett samlat grepp och fokus kommer i förstone att ligga på förbättrad organisatorisk och social arbetsmiljö.

Utredaren vid Verksamhetsområde utbildning informerar att en handlingsplan tas fram i enlighet med skrivelsen som sammanfattar resultatet av fokusgruppsintervjuerna. Enligt honom består planen av åtgärder på lång och på kort sikt. Ett första möte mellan arbetsgivare och fackliga företrädare genomfördes den 8 september 2017. Enligt nämndens ordförande är handlingsplanen ännu inte beslutad eller MBL-förhandlad. Förvaltningschefen påtalar att handlingsplanen ägs av arbetsgivaren och de fackliga företrädarna i samverkansgrupperna.

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vi bedömer att det finns handlingsplaner och strategier för att säkerställa kompetensförsörjningen på kort sikt. Kompetensförsörjningsplanen är också ett gott stöd för kompetensförsörjning på lång sikt, men på lång sikt finns också en risk att beakta vad gäller de ökade lönekostnadernas konsekvenser på verksamheten. I intervjuer har framgått att ökade krav på effektiviseringar kan påverka lärarnas arbetsbelastning. Det är därför viktigt att denna aspekt noggrant analyseras.

Vilket stöd som lärarna upplever att de får, skiljer sig åt mellan skolenheterna. Överlag upplevs elevhälsan som välfungerade och ger lärarna stöd. Det uppskattats särskilt att elevhälsopersonal i form av skolsköterskor och kuratorer finns på plats alla dagar i veckan. De menar det att det finns behov av fler kuratorer och specialpedagoger/speciellärare. De fackliga företrädarna och lärarna menar att då vikarieanskaffningen och vikarierandet sköts av andra än de själva upplevs det som ett stort stöd och påverkar arbetsbelastningen positivt. Här ser det dock olika ut i praktiken mellan enheterna. Det gäller också vilket stöd de upplever att de får av rektor.

**Svedala kommun**

Granskning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö

KPMG AB

2017-11-16

Vårdnadshavarna upplevs ibland gå över gränsen för sunt engagemang och då uppskattar lärarna när rektor går in och tar över kontakten.

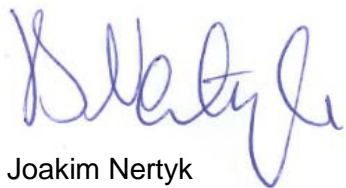
Nämnden följer upp personalomsättningen och lärarnas syn på sin arbetssituation och arbetsmiljö genom kvalitetsrapporter, verksamhetsbesök och kontinuerliga samtal med de fackliga organisationen. En handlingsplan håller på att fastställas som till en början ska fokusera på en förbättrad organisatorisk och social arbetsmiljö. Nämndens presidium framför dock att de skulle kunna begära mer information om genomförda medarbetarenkäter och om arbetsmiljöarbetet i stort. Nämnden kommer inom kort att påbörja arbetet med en ny skolplan. I detta arbete kommer nämnden att fokusera på sin roll som huvudman och därmed som den instans som ger förutsättningar för verksamheten att arbeta mot uppställda mål.

Vi bedömer att utbildningsnämnden i stort har en tillfredsställande styrning och uppföljning av lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö.

Mot bakgrund av vår granskning påtalar vi dock att utbildningsnämnden

- bör analysera vilka konsekvenser de ökade lärarlönekostnaderna, i en oförändrad budget, får på verksamhetens förutsättningar att nå målen och lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö.
- i sitt systematiska kvalitetsarbete ska följa upp lärarnas arbetssituation och arbetsmiljö samt rektorernas förutsättningar att leda den pedagogiska verksamheten och verka för att utbildningen utvecklas. (4 kap. 3 och 5 §§ samt 2 kap. 9 § Skoll)

KPMG, 2017-11-16



Joakim Nertyk

*Verksamhetsrevisor, projektledare*