

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-06-24

Diarienummer N609-2056/21

Handläggare

Frida Norrman

Telefon: 031-366 12 14

E-post: frida.norrman@grundskola.goteborg.se

Redovisning av uppdrag analys av effekter av effektiviseringar

Förslag till beslut

Grundskolenämnden antecknar uppdraget slutfört till protokollet.

Sammanfattning

Grundskolenämnden gav den 14 oktober 2020 grundskoleförvaltningen i uppdrag att i nära dialog med de fackliga organisationerna göra en analys över vilka konsekvenser effektiviseringarna får för personalens arbetsmiljö och hälsa.

Samt att återkomma med en presentation av hur löneökningar ska kunna ges utan att detta får konsekvenser för arbetsvillkoren.

Analysen är gjord utifrån statistik kring tillbud, arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning, elevantal samt resultaten av medarbetarenkäten från de 32 skolor som valdes för att få extra stöd i att minska sitt underskott 2020. Som komplement till statistiken har även intervjuer med rektor och skyddsombud/fackligt ombud genomförts på hälften av dessa skolor.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att de effektiviseringar som planerades och till viss del genomfördes under 2020 har påverkat arbetsmiljön till största delen negativt på de 32 skolor som stod för det största underskottet. Även om inte sjukfrånvaron varit högre för dessa skolor visar både tillbuds- och arbetsskaderapportering, medarbetarenkät och intervjuer att arbetsmiljön upplevs försämrad. De 32 skolorna har generellt en högre andel lärare totalt, inbegripet alla yrkesgrupper på skolan, men de har även ett högre antal elever per anställd generellt. Färre antal stödpersoner i skolan upplevs försämma arbetsmiljön för samtliga inom skolans värld, både personal och elever. Stödpersonalen har ofta varit de som hanterar det som sker omkring eleven, både utanför och i klassrummet. När detta stöd inte längre finns måste läraren hantera dessa situationer under lektionstid i större utsträckning vilket påverkar dennes arbetsbelastning och känsla av att räcka till.

Löneöversyn görs årligen baserat på det avtalsområde och facklig tillhörighet medarbetaren har sin befattning och medlemskap inom. Vilken ny lön medarbetaren erhåller baseras på av förvaltningen avsatt utrymme och medarbetarens prestation under föregående år. Tillika har grundskoleförvaltningen statsbidrag i olika former att använda till tillsvidareanställda lärare. För att ta del av dessa statsbidrag följer ett antal kriterier för den enskilda medarbetaren att uppfylla

Utifrån ovan grunder har förvaltningens chefer tillräckliga förutsättningar att kunna ge löneökningar utan att detta får konsekvenser för arbetsvillkoren.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Effekterna på arbetsmiljön kan bli en kostnad i längden i form av bland annat sjukfrånvaro och ökad personalomsättning. Vi har dock inte gjort någon värdering av minskade kostnader kontra ökade kostnader som en försämrad arbetsmiljö kan medföra i denna analys då detta inte ingick i uppdraget.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Vi har i denna analys inte gjort någon djupare bedömning ur social dimension. Men man kan anta att sociala aspekter så som enskild skolas möjlighet att kunna ge specifika elever stödinsatser, samt att ett färre antal vuxna i skolan skapar en stökigare arbetsmiljö även för eleverna.

Samverkan

Partssamverkan har skett i Utskottet för Arbetsmiljö och hälsa 200514, 201116, 210517 och 210823 samt i FSG 210913.

Ärendet

Uppdrag från Grundskolenämnden att i nära dialog med de fackliga organisationerna göra en analys över vilka konsekvenser effektiviseringarna får för personalens arbetsmiljö och hälsa.

Samt att återkomma med en presentation av hur löneökningar ska kunna ges utan att detta får konsekvenser för arbetsvillkoren

Bakgrund

2020 väntade stora utmaningar främst avseende ekonomiska förutsättningar och därigenom att utveckla verksamheten utifrån intentionerna i skolutredningen och dess förstärkningsområden. De ekonomiska obalanserna för skolenheterna ökade och det krävdes omfattande åtgärder för att dämpa det senaste årets kostnadsutveckling samtidigt som utmaningar med kompetensförsörjning och skollokaler utifrån kapacitet och beskaftenhet är ett faktum.

En framgångsfaktor för att uppnå ekonomi i balans under 2020 ansågs vara att rektorerna fortsätter arbeta med sin inre organisation med stöd av resursplaneringsverktyget (Stratsys) och utbildningschef. Det krävdes dock ytterligare krafttag avseende insatser från huvudmannen för att uppnå ekonomi i balans redan 2020. Detta innebar bland annat att förvaltningen organiserade och genomförde riktade insatser till de 32 skolor, som enligt prognosen stod för drygt 117 Mkr av underskottet som då var på 166 Mkr inom utbildningsområdena. En genomlysning av dessa skolor visade att det inte fanns något gemensamt mönster av dessa skolors underskott. Förutom att få dessa skolor i ekonomisk balans syftade insatsen också till att förtydliga uppdrag, roller, ansvar och stöd inom förvaltningen. Uppdraget kom från förvaltningsdirektören och det utsågs en styrgrupp

samt en projektgrupp. Styrgruppen bestod av HR-chef, ekonomichef, kommunikationschef, utbildningschef samt chef för avdelningen för stöd till verksamhetsstyrning och utveckling. Projektgruppen bestod av en projektledare samt ekonomicontroller, HR-specialist och verksamhetsutvecklare. Det fanns även en kommunikatör kopplad till projektet. Projektdirektivet var att skapa förutsättningar för en effektiv och ändamålsenlig organisation i berörda skolor.

Arbetsätt

I detta uppdrag har vi utfört djupintervjuer med hälften av de 32 skolor som fick stöd av projektgruppen under vårterminen 2020. Intervjuerna har gjorts med rektor och skyddsombud/fackligt ombud på respektive skola. Intervjufrågorna har skickats ut till samtliga god tid innan intervjuerna. I de fall skyddsombud/fackligt ombud inte kunnat medverka vid intervjutillfället har rektor fått i uppgift att stämma av frågorna med denne innan intervjun.

Framtagande av intervjufrågor, arbetsätt och urval av skolor har gjorts i dialog med våra fackliga representanter på FSG utskott för arbetsmiljö och hälsa. Fyra skolor valdes ut av utskottet: Vättleskolan, Nytorpsskolan, Styrso/Kalvhagsskolan samt Donsöskolan. Resterande skolor har valts slumpmässigt: Nordhemsskolan, Bergsgårdsskolan, Flatåsskolan, Lillebyskolan, Skutehagsskolan, Fiskebäcksskolan, Sjumilaskolan, Ängåsskolan, Gamlestadsskolan, Kvibergsskolan och Parksskolan.

Utöver intervjuerna har vi även tittat på statistik kring tillbud, arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning, elevantal samt resultaten av medarbetarenkäten. Statistiken jämförs mellan 2019 och 2020. Resultatet av medarbetarenkäten jämförs mellan 2018 och 2020 års resultat, med undantag för HME där även resultatet för 2019 jämförs med 2020. Detta på grund av att 2019 års enkät var förkortad. På vissa delar redovisar vi förändringen i procent (arbetsskador och tillbudsrapportering), på andra i procentenheter. Detta då vi i vissa fall får fram statistik i antal och i andra i procent.

Analys och slutsatser har sedan presenterats för input i FSG utskott för arbetsmiljö och hälsa samt FSG som är förvaltningens övergripande skyddskommitté.

Förvaltningens bedömning

Analys

Arbetsskador och tillbudsrapportering

Grundskoleförvaltningen använder avvikelserapporteringssystemet Stella för att rapportera arbetsskador och tillbud. Antalet rapporterade arbetsskador och tillbud varierar på förvaltningens olika enheter och kan påverkas av kulturen kring detta på varje enhet. Vi har jämfört antalet rapporterade arbetsskador och tillbud på de 32 aktuella skolorna med det totala för alla utbildningsområden (inklusive de 32 skolorna) samt med hela förvaltningen. Från 2019 till 2020 ökade antalet anmälda arbetsskador och tillbud med 18% för de aktuella skolorna. Totalt för alla utbildningsområden var det ingen förändring och för förvaltningen totalt hade antalet anmälningar minskat med 1%.

Den största ökningen var ”Skada utan frånvaro” som för de aktuella skolorna ökat med 23%, näst störst var antalet tillbud som ökat med 17%. Antalet ”Skada med frånvaro” hade minskat med 4% för de aktuella skolorna.

Även anmälningarna kring hot och våld har ökat för de aktuella skolorna jämfört med resten av förvaltningen. För dessa var ökningen 17% jämfört med den totala för utbildningsområdena som var 14%. För förvaltningen totalt var ökningen av anmälningarna kring hot och våld 12%.

Anmälningarna om hög arbetsbelastning/stress har totalt sett i förvaltningen minskat med 15% från 2019 till 2020, i utbildningsområdena totalt har dessa minskat med 14%. Men för de skolor som var med i 32-gruppen har dessa anmälningar ökat med 45%. Det är både tillbudena och arbetsskadorna som har ökat.

När det gäller anmälningar om kränkande särbehandling, mobbning har även dessa anmälningar ökat. För de aktuella skolorna med 36%, för utbildningsområdena med 25% och för förvaltningen totalt med 15%. Här är det tillbudena som har ökat. Anmälningarna om arbetsskada kring kränkande särbehandling, mobbning har däremot minskat på alla nivåer.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i de 32 skolorna skiljer sig åt och förändringen mellan 2019 och 2020 är väldigt varierande, från en minskning på 2,2 procentenheter till en ökning på 5,4 procentenheter. Genomsnittet för de 32 aktuella skolorna visar på en ökning på 1,9 procentenheter jämfört med utbildningsområdena som ökade med 2,2 procentenheter mellan 2019 och 2020. Tittar man närmare på korttidsfrånvaron (1-14 dagar) och långtidsfrånvaron (14 dagar eller mer) ser man att korttidsfrånvaron ökat lite mer på de 32 skolorna jämfört med utbildningsområdena totalt (1,7 procentenheter jämfört med 1,6 procentenheter).

Årsarbetare

Antalet årsarbetare på de 32 skolorna har minskat ungefär 1 procentenhet mer mellan 2019 och 2020 jämfört med totalen för utbildningsområdena. Alla yrkesgrupper har minskat på de 32 skolorna utom ledningsarbete, vilken har ökat med 2 årsarbetare. Den yrkesgrupp som har minskat mest är elevassistenter. Denna yrkesgrupp var dessutom procentuellt lägre jämfört med totalt antal anställda på de 32 skolorna 2019 jämfört med totalen på utbildningsområdena. Vilket innebär att antalet lärare på de 32 skolorna är procentuellt högre jämfört med totalt antal anställda än på utbildningsområdena totalt.

Förändring årsarbetare mellan 2019 och 2020			
	32-skolorna	Tot UO ex 32-skolorna	Tot UO inkl 32-skolorna
Alla yrkesgrupper	-7%	-6%	-6%
Lärare	-6%	-5%	-5%
Administratör	-6%	-11%	-10%
Elevassistent	-13%	-5%	-6%
Fritidsledare	-6%	-11%	-10%
Fritidspedagog	-5%	-7%	-6%
Förskollärare	-9%	-16%	-14%
Ledningsarbete	20%	-1%	-1%
Alla lärarkategorier	-6%	-6%	-6%

Övriga yrkesgrupper	-3%	0%	-1%
---------------------	-----	----	-----

	32-skolorna		Tot UO ex 32-skolorna		Tot UO inkl 32-skolorna	
	dec-19	dec-20	dec-19	dec-20	dec-19	dec-20
Antal elevassistenter av andel anställda	11%	10%	13%	14%	13%	13%
Antal lärarkategori av andel anställda	73%	73%	60%	60%	63%	62%

Elevantal per anställd

Antalet elever per anställd är högre på de 32-skolorna totalt jämfört med snittet för förvaltningen. Antalet elever per anställd har ökat på totalen för alla utbildningsområden, men det har ökat mer för de 32 skolorna än genomsnittet för alla utbildningsområden.

	32-skolorna		Tot UO ex 32-skolorna		Tot UO inkl 32-skolorna	
	dec-19	dec-20	dec-19	dec-20	dec-19	dec-20
Antal elever per anställd (alla yrkesgrupper)	7,7	8,5	4,7	5,1	5,3	5,8
Antal elever per lärare (befattning)	12,7	14,0	10,2	10,9	10,8	11,6
Antal elever per lärarkategori (Lärare, Lärare i fritidshem och Förskollärare)	10,6	11,6	7,9	8,5	8,5	9,3

Medarbetarenkäten

I medarbetarenkäten har vi tittat på indexen HME (Hållbart medarbetarengagemang), NMI (Nöjd medarbetarindex), Inflytande (arbetsbelastning och återhämtning), organisatorisk tillit samt kommunikationsklimat. Resultatet av medarbetarenkäten jämförs mellan 2018 och 2020 års resultat, med undantag för HME där även resultatet för 2019 jämförs med 2020. Anledningen till detta är att 2019 års medarbetarenkät var reducerad.

Resultatet på medarbetarenkäten är väldigt varierande mellan skolorna, vi har tittat på ett genomsnitt av de 32 skolornas resultat och jämfört med det totala resultatet för hela förvaltningen samt det totala för varje utbildningsområde. I grundskoleförvaltningen totalt samt genomsnittet för utbildningsområdena har samtliga ovan index förbättrats. 2018 låg snittet för 32-skolorna på ungefär samma resultat för ovan index som grundskoleförvaltningen totalt. I 2020 års medarbetarenkät har samtliga index försämrats för de 32 skolorna jämfört med 2018 års enkät. Det som har försämrats mest är NMI, Nöjd medarbetarindex, som har sjunkit med 3 procentenheter jämfört med 2018. I Grundskoleförvaltningen totalt har detta stigit med 2 procentenheter. NMI är en sammanvägning av resultatet på frågorna: "Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?", "Hur väl uppfyller din förvaltning dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?" och "Föreställ dig hur din arbetsplats skulle vara för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala

arbetsituationer i alla avseenden. Ange på skalan hur nära din egen arbetssituation är jämfört med en sådan ideal arbetssituation.”

Intervjuer

I stort sett alla skolor som har dragit ner på stödpersonal, så som elevassistenter, upplever att arbetsmiljön för både elever och personal har blivit stökigare. I och med att det inte finns tillräckligt med personal i korridorerna och det är svårt att bemanna upp med rastvakter i samma utsträckning som tidigare blir konflikter ofta inte lösta när de uppstår, utan tas istället med in i klassrummet. Där läggs då tid på att lösa konflikter istället för att fokusera på undervisningen. Att elevassistenter eller annan stödpersonal inte längre finns i samma utsträckning i klassrummet uppges även påverkat arbetsbelastningen för lärarna. Inte bara i att hantera konflikter, många gånger har stödpersonen även varit den som haft kontakt med vårdnadshavaren, vilket nu hamnar på läraren. Att stödpersonal minskar uppges även påverka det förebyggande arbetet med eleverna vilket i förlängningen kan leda till fler konflikter. Flera, både skyddsombud och rektorer, använder ordet ”samvetsstress” eller ”etisk stress”, det vill säga en känsla av att inte räkna till.

Flera skolor vittnar även om att elevantalet har ökat. I vissa fall utan hänsyn till skolans fysiska förutsättningar. Även detta påverkar lärarnas arbetsbelastning. Det är svårt att hinna med alla uppgifter som hör till uppdraget så som utvecklingssamtal, föräldrakontakter mm. En trång miljö i klassrum, korridorer och skolmatsal uppges även skapa fler konflikter vilket också tar tid från läraren både i klassrummet och av den egna rasten.

Neddragningen av personal på skolorna uppges även ökat sårbarheten vid sjukdom. Tidigare har personal kunnat omfördelas istället för att ta in vikarier. Nu väljer vissa att inte ta in vikarier om det inte är absolut nödvändigt, då det kräver mer av den befintliga personalen eftersom vikarien behöver någon form av introduktion. Man beskriver även att tillfällig personal kan göra elevgruppen mer orolig, vilket också kan skapa konflikter och generera merarbete för ordinarie personal.

När det blivit färre personer i verksamheten och varje medarbetare får mer att göra upplevs det även påverka samarbetet i arbetsgruppen. Medarbetarna värnar om sin egen arbetsmiljö och blir inte lika flexibla i att samverka med eller hjälpa varandra, vilket i längden kan leda till konflikter och samarbetssvårigheter. I och med en högre arbetsbelastning och mental trötthet beskriver många att toleransnivån minskar hos medarbetarna, vilket även det ökar risken för konflikter mellan medarbetare.

Flera skolor som har behövt göra stora neddragningar hade önskat ett längre ihållande stöd från 32-gruppen. Man lyfter även vikten av att titta på helheten, inte bara resursplaneringsverktyget, vilket få upplever att man gjort. Det kan även vara svårt att planera verksamheten och få med personalen på skolan i förändringen när man, med kort varsel, får ändrade förutsättningar så som minskat eller ökat antal elever eller att elevpengen förändras. Önskvärt av många var att tex väga in behoven i den specifika verksamheten, nyckelpersoner och lokalförutsättningar när stora neddragningar som dessa planeras samt att planera neddragningen under längre tid. Vissa rektorer önskade även ett mer konkret stöd vid förändringar och att det fanns en plan för att det tar mycket arbetstid för chef att planera och driva igenom.

Några rektorer vittnar om att de förändringar som man tvingats göra har gjort att de fått tänka i nya banor vilket varit bra. Man har hittat nya arbetssätt som har varit framgångsrika.

Flera skolor lyfter även att det faktum att man fick sitt underskott avskrivet vid årsskiftet 20/21 har gjort att man inte har behövt driva igenom alla planerade förändringar fullt ut eller kunnat återanställa viss kompetens.

Sammanfattande analys

Det är svårt att skilja på hur mycket arbetsbelastningen utifrån pandemin i förhållande till de ekonomiska neddragningarna har påverkat arbetsmiljön. I intervjuerna nämns även omorganisationen i förvaltningen med nya rektorsområden och elevhälsan som påverkansfaktorer. Samtliga intervjuade vittnar dock om en trött personalgrupp. Det faktum att intervjuerna gjordes i slutet på vårterminen 2021, efter ett och ett halvt år av Coronapandemin och mitt i en omorganisation, har troligtvis också spelat roll.

Coronapandemin har påverkat sjukfrånvaron på skolorna i hela förvaltningen. De skolor vi intervjuade har dragit ner på den personal som tidigare kunnat omfördelas vid sjukfrånvaro vilket nu gjort det svårt att bemanna, då det inte finns någon personal att flytta runt. En vikarie som inte känner till verksamheten eller eleverna ger inte samma trygghet och kräver en större insats från ordinarie personal. Detta uppges ha ökat arbetsbelastningen för medarbetarna på dessa skolor, där genomsnittet av antalet elever per medarbetare redan är högre än genomsnittet för resten av utbildningsområdena. Den genomsnittliga sjukfrånvaron på de aktuella skolorna har dock inte ökat i samma utsträckning som den har för förvaltningen totalt eller utbildningsområdena totalt. Det är dock svårt att dra slutsatser angående sjukfrånvaron då det har varit väldigt varierat hur Coronapandemin har drabbat olika skolor.

Att den stödpersonal som stöttat kring vissa elever har tagits bort kan ha påverkat den ökning i antalet tillbud- och arbetsskadeanmälningar vi ser. Genomsnittet på de 32 skolorna visar att antalet anmälningar om hot och våld, hög arbetsbelastning/stress och kränkande särbehandling/mobbning ökat mer än genomsnittet i grundskoleförvaltningen. Detta är något som även bekräftas i intervjuerna, där man uppger en ökning av konflikter bland elever samt minskad flexibilitet och toleransnivå hos medarbetarna. I intervjuerna lyfts även ”samvetsstress”, en känsla av att inte göra tillräckligt, eller räcka till. Forskning bland vårdpersonal visade att medarbetare bättre kunde hantera denna typ av stress genom att förändra arbetssätt och rutiner så som att ge tid för samtal mellan kollegor, dela svårigheter, få kunskap, råd, bekräftelse och utarbeta möjliga åtgärder tillsammans. Saker individen kan göra på egen hand är att sätta gränser för sig själv, reflektera över vad som är rätt och fel samt bekräfta att det jag gjort är gott nog utifrån vad som är möjligt. Viktigt är också att kunna släppa tankarna på jobbet hemma och se till att få tillräcklig återhämtning.¹

En ökning av konflikter, samarbetssvårigheter, kränkningar samt arbetsskade- och tillbudsanmälningar kan vara tecken på obalans mellan krav och resurser. Kraven i arbetet kan belasta på olika sätt: kognitivt, känslomässigt och fysiskt. Kraven kan vara positiva, stimulerande, skapa mening i arbetslivet och ge en känsla av att ha bidragit. Men saknas resurser att möta kraven blir de betungande. Resurser kan handla om ekonomi och

¹ [Samvetsstress och utbrändhet bland personal inom äldreomsorg \(umu.se\)](https://www.umu.se/samvetsstress-och-utbrändhet-bland-personal-inom-aldreomsorg)

bemanning, men även kompetens, arbetsverktyg, återhämtning och stöd från chef eller kollegor. Rätt resurser gör det lättare att hantera perioder med hög arbetsbelastning, men råder det obalans under lång tid kan det leda till ohälsa. Vad som upplevs som krav eller resurser är individuellt och kan skilja sig åt i olika arbetsgrupper. Det är därför viktigt att varje arbetsgrupp pratar om detta för att hitta åtgärder som balanserar ut kraven de upplever.

Att få tillräckligt med återhämtning är centralt. Stress är normalt sett inte skadligt om det finns möjlighet till återhämtning. Självklart behövs återhämtning i form av sömn och vila mellan arbetspassen. Men det behövs även återhämtning under arbetsdagen och under arbetsåret. Återhämtning i arbetet kan vara att arbetsdagen innehåller variation mellan krävande och enklare arbetsuppgifter eller i arbetstempo. Det kan även handla om tid för reflektion och kollegialt erfarenhetsutbyte. Att ha en bra gemenskap på arbetsplatsen påverkar också återhämtningen. Det är viktigt att varje chef är uppmärksam på sin arbetsgrupp.

Som stöd i arbetet med återhämtning samt krav och resurser finns förvaltningens arbetsmiljöårshjul där arbetsbelastning, återhämtning och social arbetsmiljö återkommande inventeras och varje enhet tar fram åtgärder efter deras behov för att förebygga och hantera riskerna de har, så inte ohälsa uppstår.

Den ökning vi ser i antal tillbuds- och arbetsskadeanmälningar kring hot och våld är oroande. Att arbeta med förebyggande insatser är grundläggande för att skapa trygghet i skolan. I grundskoleförvaltningen har varje arbetsplats en hot- och våldsplan som årligen revideras enligt förvaltningens arbetsmiljöårshjul. I denna framgår bland annat hur varje enhet arbetar förebyggande samt hur man ska agera om en hot- och våldssituation skulle uppstå på arbetsplatsen. Denna görs enligt årshjulet känd för alla medarbetare. Förvaltningen har i dagsläget flera uppdrag kring hot och våldsfrågan, bland annat att ge förslag på åtgärder för att förhindra att elever och personal utsätts för hot och våld i skolan.

Intervjuerna visar att arbetsbelastningen även ökade för många av rektorerna på de 32 skolorna. Många rektorer lyfte att det tog mycket tid från ordinarie arbete att hantera organisationsförändringarna, få medarbetarna med på förändringarna samt gå på extra möten. De flesta har varit nöjda med det stöd de fått från 32-gruppen men hade önskat ett mer långsiktigt och operativt stöd samt att gruppen under en längre tid följt upp hur det går för skolorna. Flera efterfrågade även respekt för att det tar tid att genomföra en förändring.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att de effektiviseringar som planerades och till viss del genomfördes under 2020 har påverkat arbetsmiljön till största delen negativt på de 32 skolor som stod för det största underskottet. Även om inte sjukfrånvaron varit högre för dessa skolor visar både tillbuds- och arbetsskaderapportering, medarbetarenkät och intervjuer att arbetsmiljön upplevs försämrad. De 32 skolorna har generellt en högre andel lärare totalt jämför med andra yrkesgrupper, men de har även högre antal elever per anställd. Färre antal stödpersoner i skolan upplevs försämma arbetsmiljön för samtliga inom skolans värld, både personal och elever. Stödpersonalen har ofta varit de som hanterar det som sker omkring eleven, både utanför och i klassrummet. När detta stöd inte längre finns måste läraren hantera dessa situationer under lektionstid i större utsträckning vilket påverkar dennes arbetsbelastning och känsla av att räcka till.

Hur löneökningar ska kunna ges utan att detta får konsekvenser för arbetsvillkoren.

Enligt Göteborgs stads lönepolitik ska lönen vara individuell och avspegla hur medarbetaren utför sitt arbete. Goda insatser ska belönas med högre lön.

Lönen sätts också efter svårighetsgraden på arbetet, bedömt enligt ett verktyg, BAS. Hänsyn tas även till löneläget på arbetsmarknaden.

Årligen görs löneöversyn baserat på det avtalsområde och facklig tillhörighet medarbetaren har sin befattning och medlemskap inom. Vilken ny lön medarbetaren erhåller baseras på av förvaltningen avsatt utrymme och medarbetarens prestation under föregående år

Tillika har grundskoleförvaltningen statsbidrag i olika former att använda till tillsvidareanställda lärare. För att ta del av dessa statsbidrag följer ett antal kriterier för den enskilda medarbetaren att uppfylla

I den elevpeng som fördelas till respektive skola budgeteras för alla kostnader skolan har såsom t.ex. arbetsmiljöförbättringar och löner. Hänsyn är tagen till kostnader för löneökningar som avspeglas i kollektivavtal och överenskommelser. Löneöversynen hanteras och samordnas av HR-avdelningen som säkerställer att lönerna följer avtal. Rektor planerar och ansvarar för hur skolans budget används t.ex. för god arbetsmiljö för medarbetare och elever.

Utifrån ovan grunder har förvaltningens chefer tillräckliga förutsättningar att kunna ge löneökningar utan att detta får konsekvenser för arbetsvillkoren

Göteborgs Stad Grundskoleförvaltningen

Bengt Randén
Förvaltningsdirektör

Kristin Perem
HR-chef