



Kvalitetsrapport **Personal 2018**

2019-01-30

Utbildningsförvaltningen
0911-69 60 00
www.pitea.se
www.facebook.com/pitea.se



Piteå kommun



Sammanfattning

Den här kvalitetsrapporten tar sin utgångspunkt i målet ”*Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser*”.

Piteå kommuns skolväsende har en stor andel behörig personal jämfört med genomsnittskommunen, särskilt inom förskolan och grundskolan. Den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden ökar, särskilt bland kvinnor, och låg under 2018 på 93,8 %. Långtidssjukfrånvaron bland kvinnor har successivt minskat mellan 2015-2018, vilket har dragit ner den totala sjukfrånvaron. Personaltätheten är god och samtidigt är undervisningskostnaden relativt låg. Med anledning av den goda utvecklingen anses målet vara helt uppfyllt.

I det fortsatta utvecklingsarbetet rekommenderar ledningsgruppen att ta fram en strategi för att anställa fler män i förskolan samt att genomföra en fördjupad analys kring SCB:s statistikuppgifter gällande förskolans, grundskolans och gymnasieskolans kostnader.

Om statistiken

En stor del av personalstatistiken i den här rapporten kommer från SCB (via Skolverkets hemsida). Statistiken baseras alltid på en mätning som görs den 15 oktober varje år. Den senast publicerade statistiken gäller läsåret 2017/2018. Statistik för läsåret 2018/2019 kommer att publiceras den 12 mars.



Innehåll

Åldersgrupper och kön.....	2
Utbildning och behörighet	4
Sysselsättningsgrad	5
Personaltäthet.....	6
Sjukfrånvaro.....	8
Arbete av timanställda	13
Kostnader	13
Ledningsgruppens rekommendation.....	16

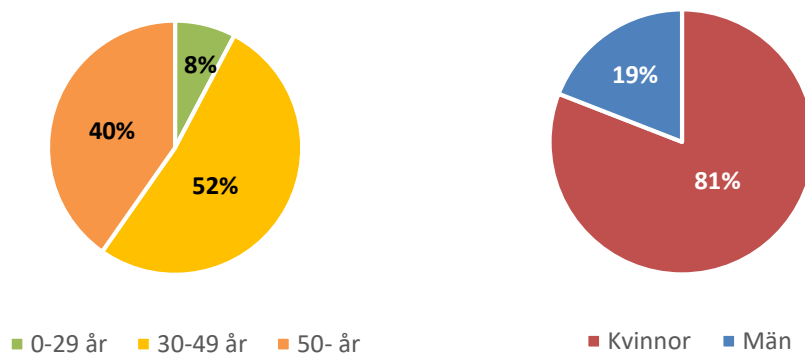


Åldersgrupper och kön

I december 2018 hade Utbildningsförvaltningen i Piteå 1524 anställda och 1343 årsarbetare, dvs. heltidstjänster. I figur 1 nedan visas åldersgrupps- och könsfördelningen bland samtliga anställda.

40 % av de anställda är över 50 år vilket föranleder ett fokus på strategin för att behålla och rekrytera personal. Kompetensförsörjningen är en utmaning utifrån ökande pensionsavgångar, bristen på nytexaminerade lärare och även det faktum att Piteå får allt fler barn och elever. Sedan 2013 har antalet förskolebarn ökat med ca 12 % (220 barn), grundskoleelever med ca 7 % (260 elever) och gymnasieelever med ca 12 % (200 elever). Delvis beror det på en ökad invandring men också på att fler barn föds i kommunen. För vidare läsning om utbildningsverksamhetens ökande pensionsavgångar och det aktuella kompetensförsörjningsbehovet, se den strategiska kompetensförsörjningsplanen som Barn- och utbildningsnämnden antog i augusti 2018.

Figur 1. Åldersgrupps- och könsfördelning bland samtliga anställda 31 december 2018. Källa: Personalsystemet (Personec P)



I figur 2 på nästa sida visas andelen anställda som är kvinnor respektive män inom olika (grupper av) skolformer. Inom gymnasieskolan är könsfördelningen som jämnast. I förskolan arbetar 2 % män, vilket är lägre än andelen på riksnivå som är 4 % (för kommunala huvudmän).¹ Riksstatistiken för 2018 publiceras först den 12 mars, varför figur 2 på nästa sida istället visar rikets statistik för 2017.

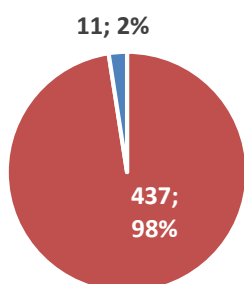
¹ Skolverket (2017): Sveriges officiella statistik.



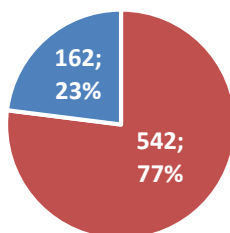
Figur 2. Könsfördelning bland anställda, kommunal regi.
Källa: Personalsystemet (Personec P) och Sveriges officiella statistik

Piteå, 31 december 2018

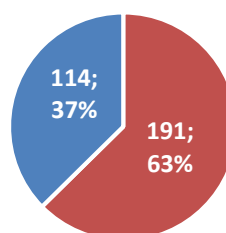
Förskola:
448 anställda



Grundskola och
grundsärskola:
704 anställda



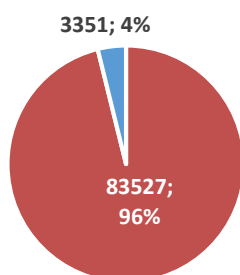
Gymnasieskola och
gymnasiesärskola:
305 anställda



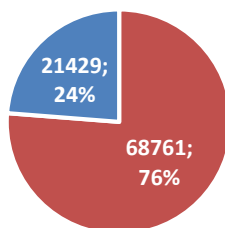
■ Kvinnor ■ Män

Riket, 15 oktober 2017

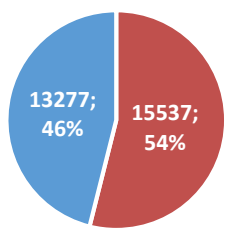
Förskola



Grundskola och
grundsärskola



Gymnasieskola och
gymnasiesärskola



■ Kvinnor ■ Män



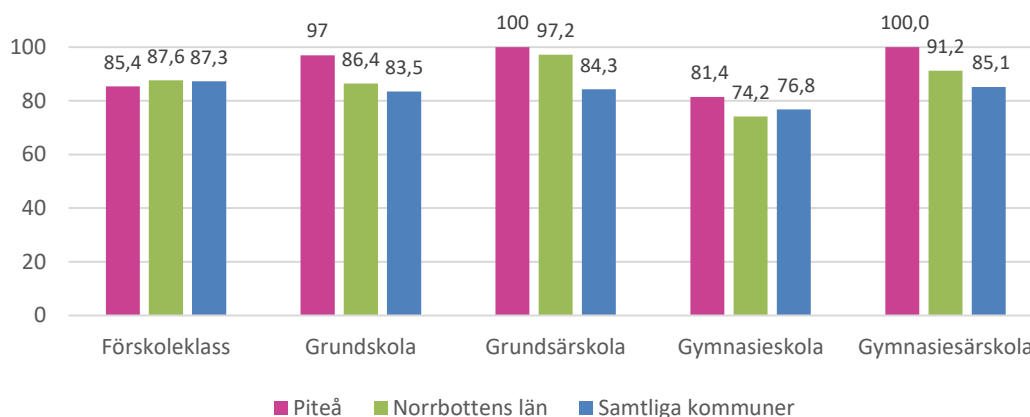
Utbildning och behörighet

Både jämfört med rikets och länets kommunala huvudmän har Piteå en god utbildningsnivå bland personalen (se figur 3 och 4).

2016/2017 hade Piteå kommuns förskoleklass 91,5 % pedagogisk personal med pedagogisk högskoleexamen. Men fr.o.m. 2017/2018 räknas endast (*grundskol*)*lärare*, inte förskollärare och fritidspedagoger. Förskoleklassen är den enda skolform där Piteå har en mindre andel lärare än länet och riket, då ledningen har gjort en medveten satsning på att prioritera förskolläraernas kompetens i förskoleklassen.

Gymnasieskolan har en mindre andel lärare med pedagogisk högskoleexamen jämfört med grundskolan därför att det inte är samma behörighetskrav på yrkesprogram på gymnasieskolan som på grundskolan; där räknas yrkeserfarenhet och hantverkskompetens i större utsträckning.

Figur 3. Andel (%) heltidstjänst **lärare** med pedagogisk högskoleexamen² 2017/2018, kommunal regi. Källa: Skolverket

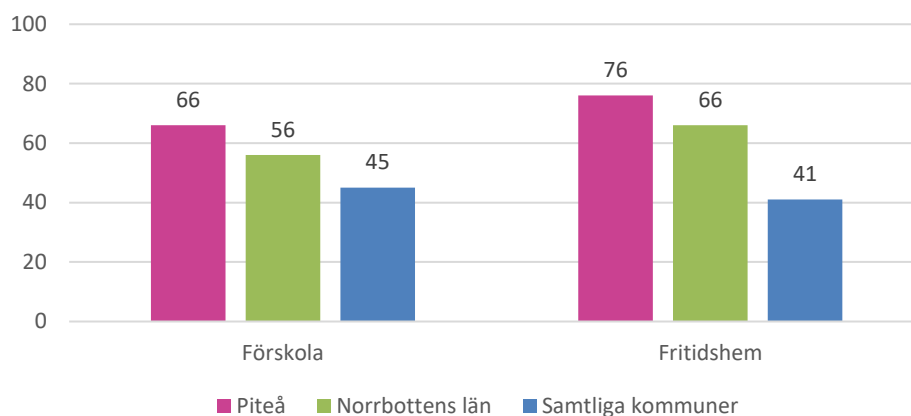


Störst skillnad mellan Piteå och riksgenomsnittet finns i fritidshemmen, där Piteå har 76 % och riket 41 % heltidstjänster med pedagogisk högskoleexamen (förskolläraexamen, fritidspedagogexamen eller lärarexamen).

² Det finns två kategorier av lärarbehörighet i Skolverkets statistik: en för lärare med pedagogisk högskoleexamen (i diagrammet ovan), och en för lärare med lärarlegitimation (visas inte i den här rapporten).



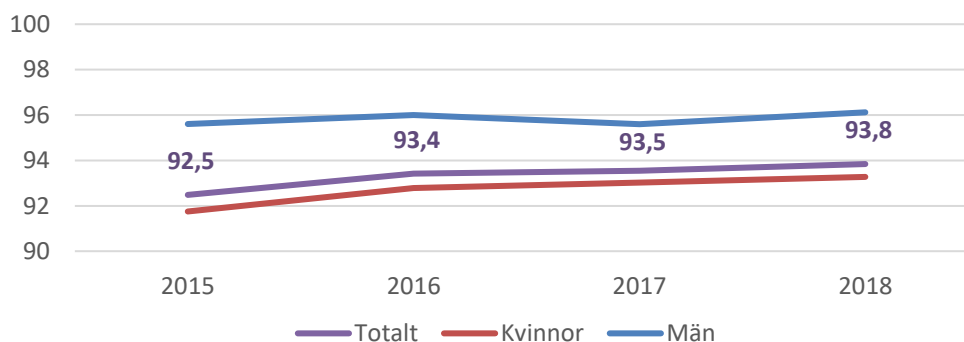
Figur 4. Andel (%) heltidstjänst (som arbetar med barn) med pedagogisk högskoleexamen 2017/2018, kommunal regi. Källa: Skolverket



Sysselsättningsgrad

Kommunens målsättning är att erbjuda alla medarbetare en heltidsanställning. Därför är det glädjande att den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden har ökat med 1,3 procentenheter sedan 2015, främst bland kvinnor men också bland män.

Figur 5. Genomsnittlig faktisk sysselsättningsgrad (%), Utbildningsförvaltningen
Källa: Personalsystemet (Personec P)





Personaltäthet

Figur 6 på denna och nästa sida visar personaltätheten inom kommunens olika skolformer. Samma intervall (0-25) har använts i alla diagram för att ge en lättillgänglig jämförelse mellan skolformerna.

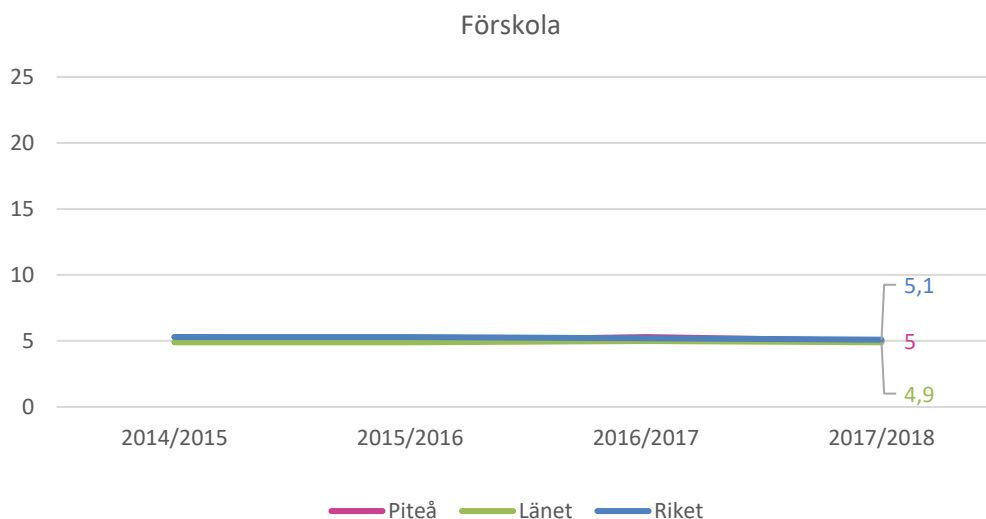
Jämfört med rikets och länets kommunala utbildningsverksamheter har Piteå i stort en god personaltäthet. Grundsärskolan har dock en elev mer per lärare än riks- och länsgenomsnittet.

Skolverkets statistik om förskoleklassen räknar fr.o.m. 2017/2018 antal elever per (*grundskol*)lärare, inte per personal. Som tidigare förklarats (på s. 4) är det ett medvetet val i Piteå kommun att anställa förskollärare och fritidspedagoger i denna skolform, vilket får personaltätheten att se ut att minska drastiskt 2017/2018 fastän den inte gör det.

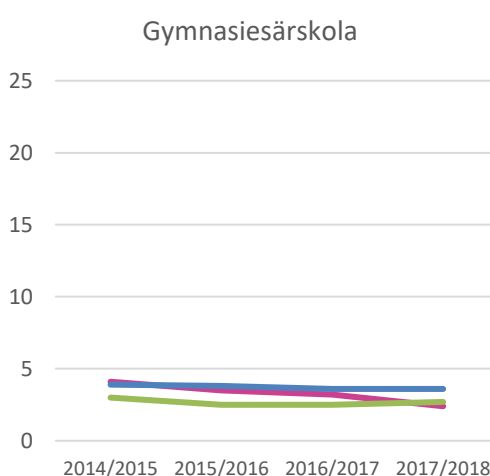
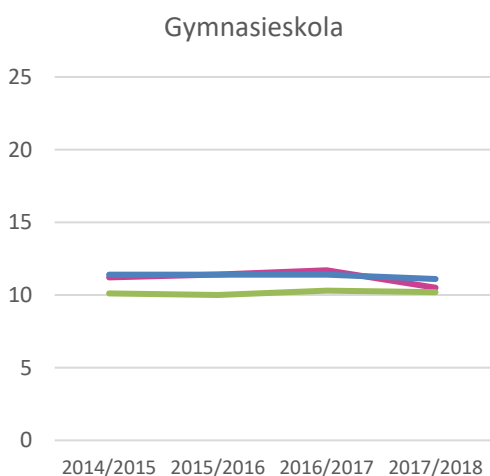
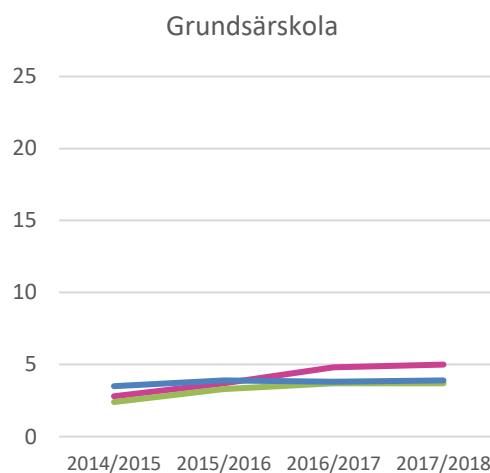
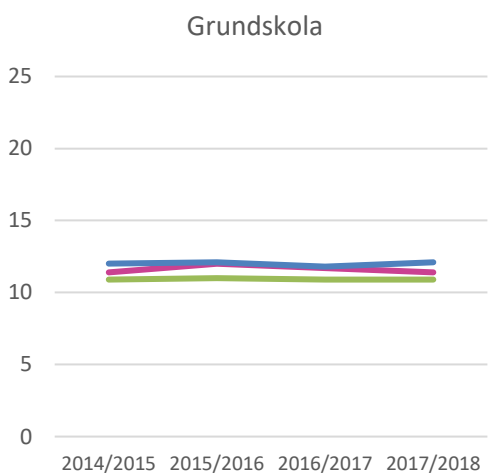
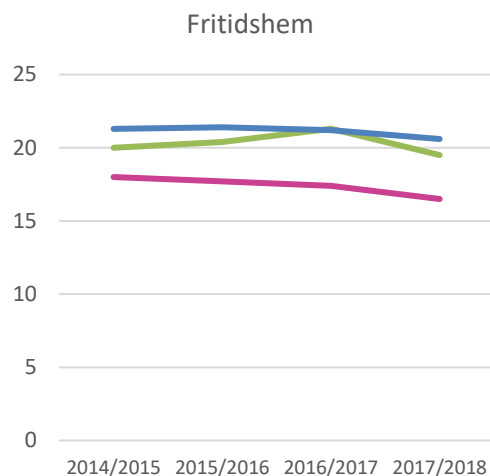
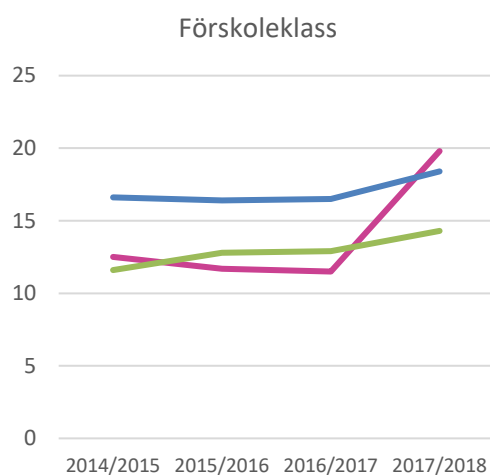
Notera att personaltätheten i förskoleklassen och fritidshemmet varierar mer mellan läsåren på grund av att det är ett mindre antal lärare och elever det rör sig om där, jämfört med i förskolan och skolan.

Grans naturbruksgymnasium har en högre personaltäthet än Strömbackaskolan. När Grans började inkluderas i kommunal gymnasieskola (fr.o.m. läsåret 2017/2018) drog de ner det genomsnittliga antalet elever per lärare för gymnasieskolan.

Figur 6. Antal barn/elever per heltidstjänst/heltidstjänst lärare³, kommunal regi.
Källa: Skolverket. OBS! Skalorna



³ Heltidstjänst (som arbetar med barn) gäller i förskola, fritidshem och t.o.m. 2016/2017 i förskoleklass. Heltidstjänst lärare gäller i grundskola, grundsärskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola samt fr.o.m. 2017/2018 i förskoleklass.



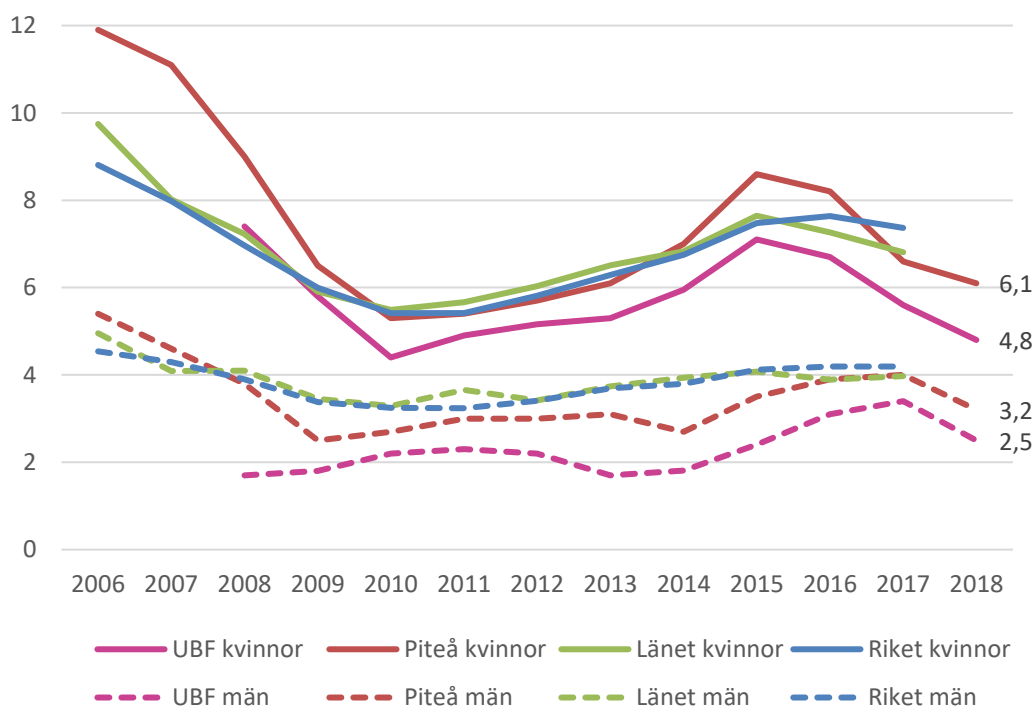
Piteå Länet Riket



Sjukfrånvaro

Kommunens målsättning är att sjukfrånvaron inte ska överstiga 6 %. Sedan 2015 har den sjunkit inom utbildningsförvaltningen (se figur 7) och som figur 8 på nästa sida visar är den huvudsakliga förklaringen att kvinnors långtidssjukfrånvaro sjunkit. En del av de långtidssjuka har tillfrisknat tack vare ett gott rehabiliteringsarbete. Andra långtidssjuka har omplacerats och ytterligare några har avslutat sin anställning i kommunen. Organisationen har också arbetat hälsofrämjande och bekräftande (av att alla är viktiga på jobbet), vilket kan ha bidragit till den goda utvecklingen. (För riket är statistiken för 2018 ännu inte publicerad, varför riksgenomsnittet 2018 saknas i diagrammen på de följande sidorna.)

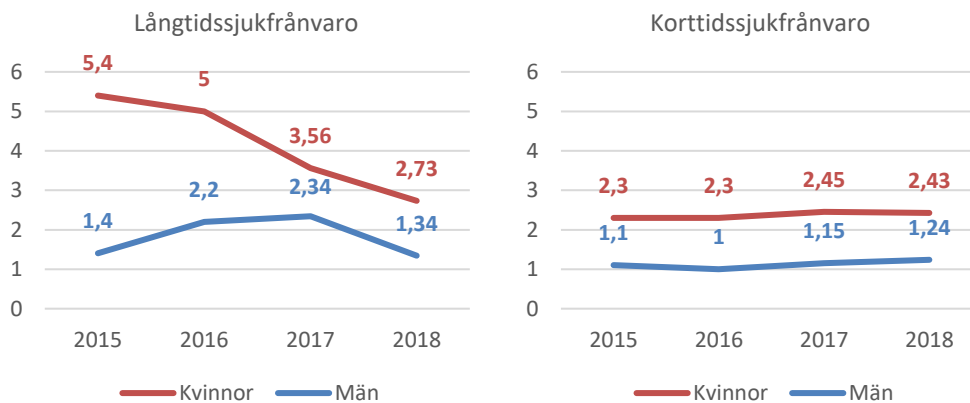
Figur 7. Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid, kommunalt anställda.
Källa: "Personalsystemet" (UBF) och Kolada (Piteå och riket)





Figur 8. Lång- och korttidssjukfrånvaro (%), Utbildningsförvaltningen.

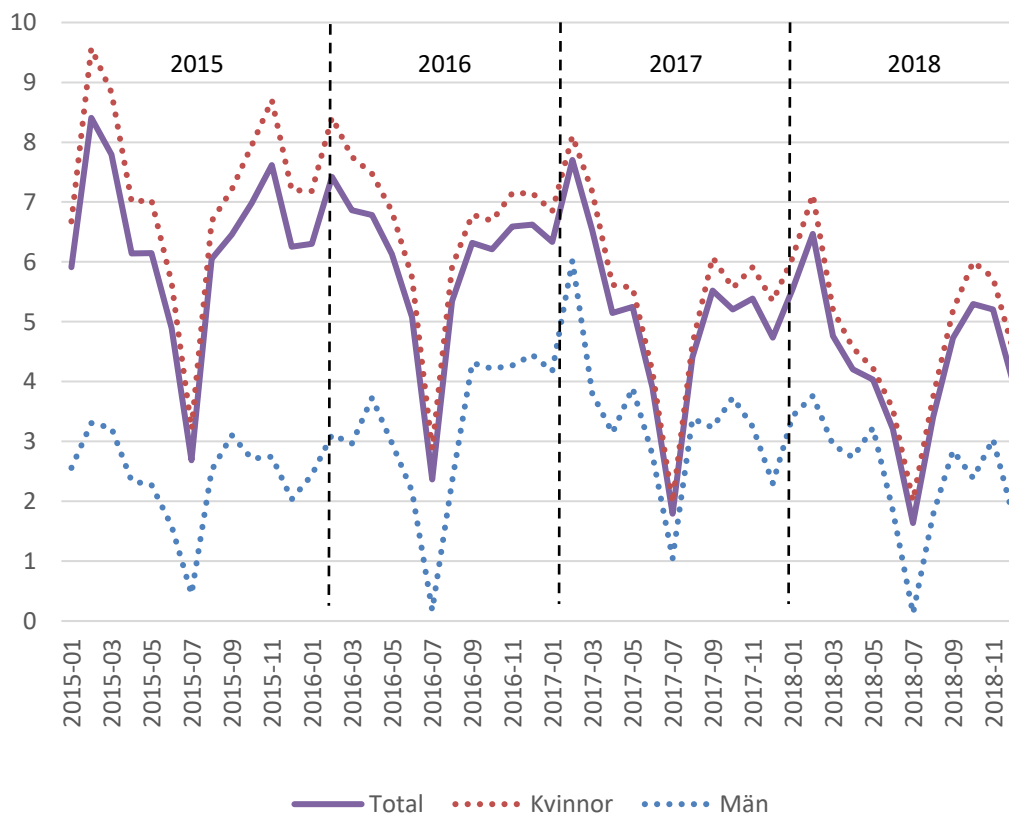
Källa: Personalsystemet (Personec P)



Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än bland män. Vid en analys visas att den svänger kraftigt på årsbasis; den är högst under vintern och hösten och att den då ökar främst bland kvinnor. Under februari och mars brukar sjukfrånvaron vara som högst bland båda könen (se figur 9).

Figur 9. Sjukfrånvaro (%) per månad, Utbildningsförvaltningen.

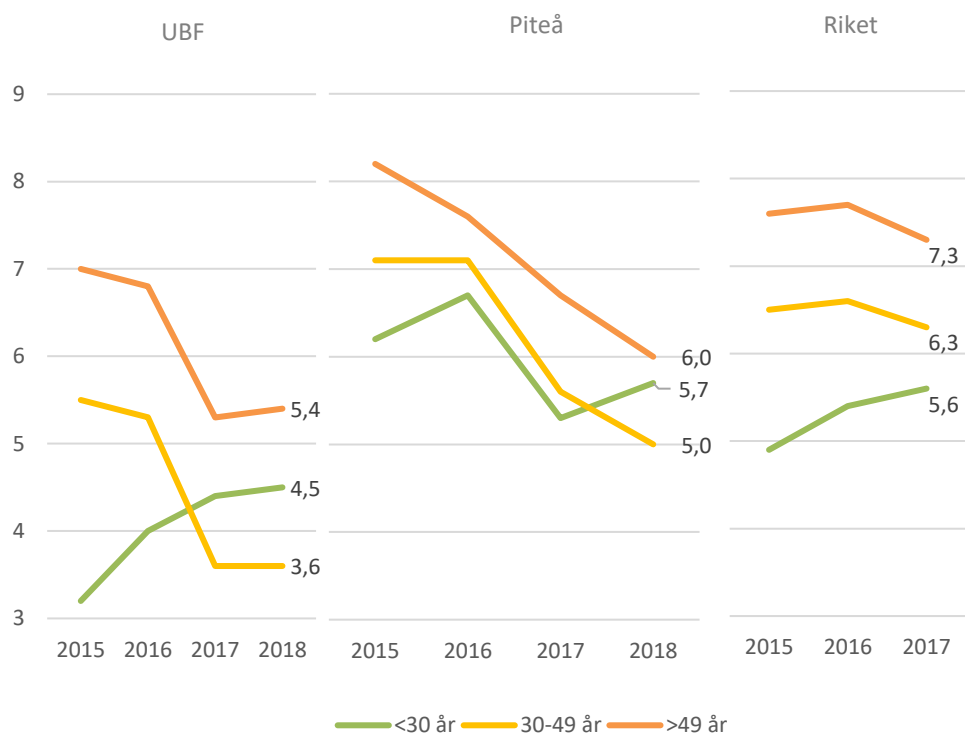
Källa: Personalsystemet (Personec P)





Samtidigt som Utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro har sjunkit under de senaste åren har den stigit bland de yngre anställda inom förvaltningen (se figur 10). Samma trend finns i riket i stort. Bland kommunens alla anställda är det också den åldersgrupp där sjukfrånvaron sjunkit som minst, vilket gör att den ligger på nästan samma nivå som 2015.

Figur 10. Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid, kommunalt anställda.
Källa: Personalsystemet Personec P (UBF) och Kolada (Piteå och riket)

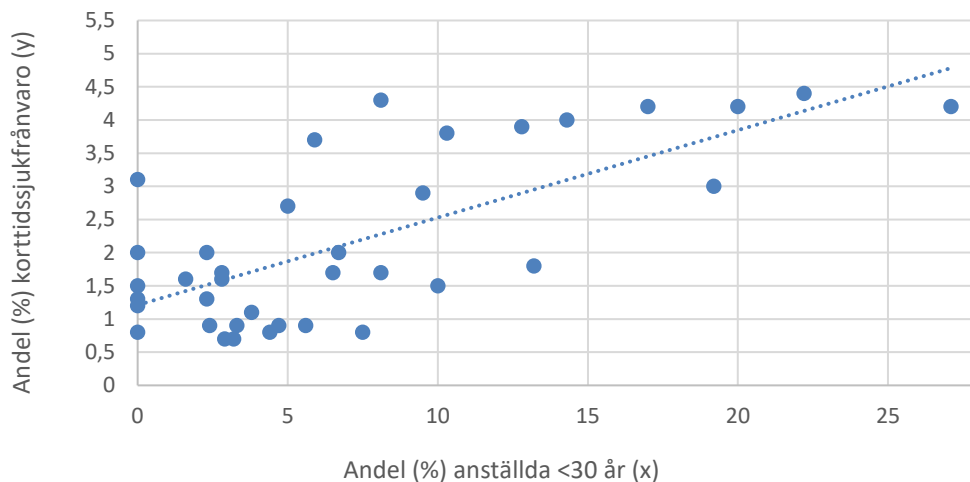


Vid en närmare analys av sjukfrånvaron inom den yngsta åldersgruppen framkommer ett samband; ju större andel unga anställda (x), desto större andel korttidssjukfrånvaro (y).⁴ I figur 11 och 12 på nästa sida är enheterna (förskolor och skolor) de blå punkterna.

⁴ Korrelationskoefficienten är 0,71 (på en skala mellan -1 och 1) vilket visar ett statistiskt signifikant samband.

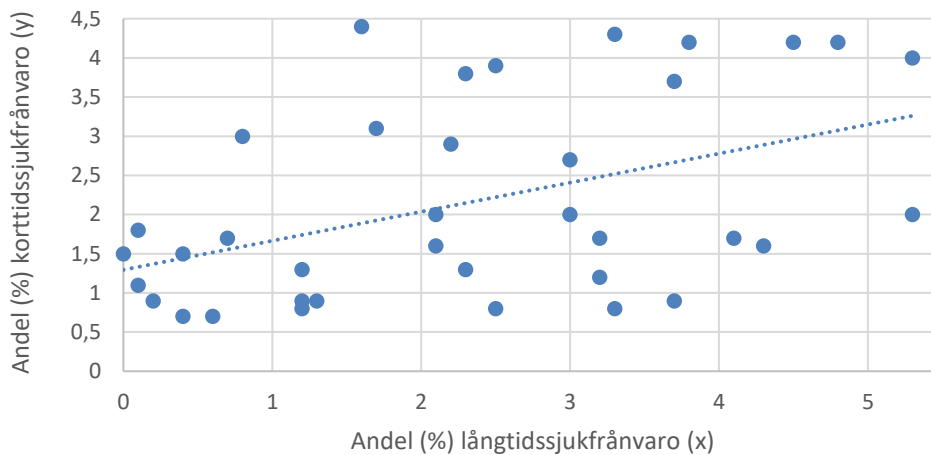


Figur 11. Samband mellan andel anställda under 30 år och andel korttidssjukfrånvaro 2018. Källa: Personalsystemet (Personec P)



Det finns också ett svagt positivt samband mellan lång- och korttidssjukfrånvaro (se figur 12).

Figur 12. Samband mellan andel lång- och korttidssjukfrånvaro 2018. Källa: Personalsystemet (Personec P)

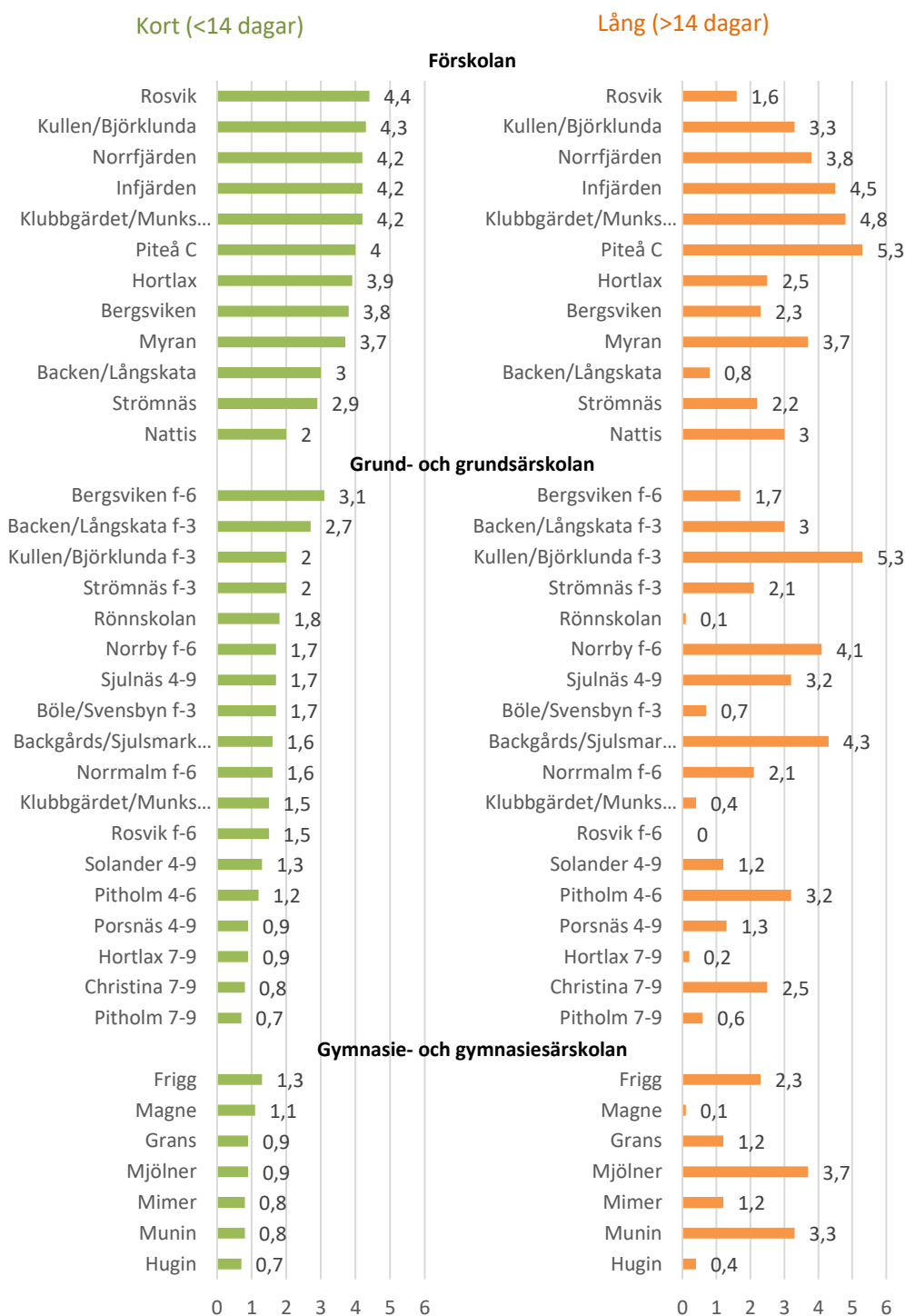


Kvinnor och yngre anställda har en större sjukfrånvaro än män och äldre anställda, men det innebär ju inte nödvändigtvis att sjukfrånvaron beror på kön eller ålder. Det vi vet är att förskolan har den största kort- och långtidssjukfrånvaron (se figur 13 på nästa sida), samtidigt som kvinnor och personer under 30 år utgör en större andel av de anställda i förskolan än i någon annan skolform. Nästa personalrapport kommer att innehålla en fortsatt analys av sjukfrånvaron inom olika grupper av anställda.



Figur 13. Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid 2018, Utbildningsförvaltningen.

Källa: Personalsystemet (Personec P)



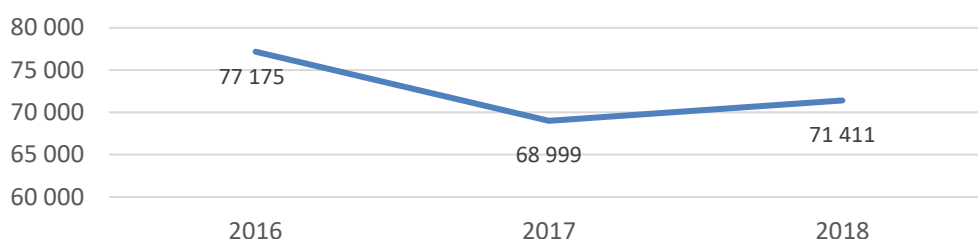


Arbete av timanställda

Antalet arbetstimmar av timanställda har ökat något mellan 2017 och 2018. Vad det beror på är inte tillräckligt klarlagt för att tas upp i den här rapporten, men Utbildningsförvaltningen kan vid närmare intresse återrapportera en analys.

Figur 14. Timmar arbetade av timanställda, Utbildningsförvaltningen.

Källa: Personalsystemet (Personec P)

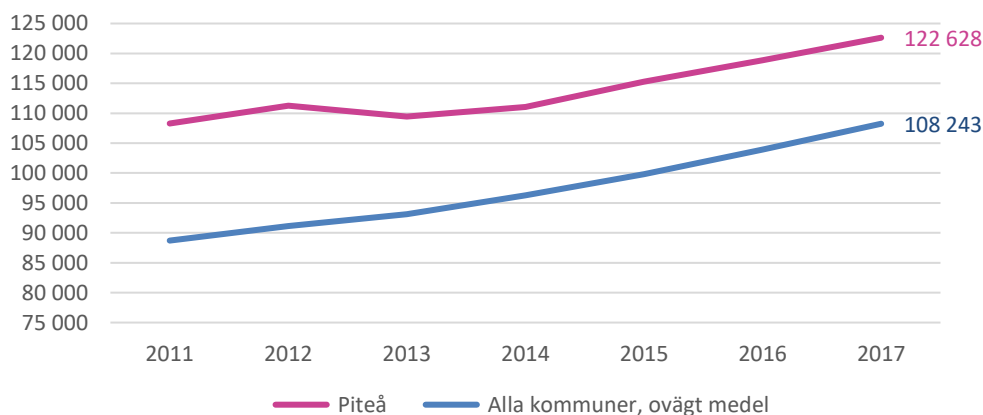


Kostnader

I förskolan är personalkostnaden per barn större än för genomsnittskommunen. Eftersom att personaltätheten ligger vid genomsnittet (s. 5) är inte det orsaken, utan snarare att Piteå har en relativt stor andel pedagogiskt högskoleutbildad personal, oftast förskollärare, i personalstyrkan (s. 3) och de har en högre medellön än barnskötare. Den totala kostnaden och nettokostnaden per barn ligger dock i nivå med genomsnittskommunens, eftersom att Piteå har lägre kostnader i kategorin övrigt.⁵

Figur 15. Personalkostnad (kr) per barn i **kommunal förskola**, 2011-2017.

Källa: Kolada (SCB)



⁵ Kolada (SCB). Nyckeltal N11035: kostnad övrigt kommunal förskola, kr/inskrivet barn.

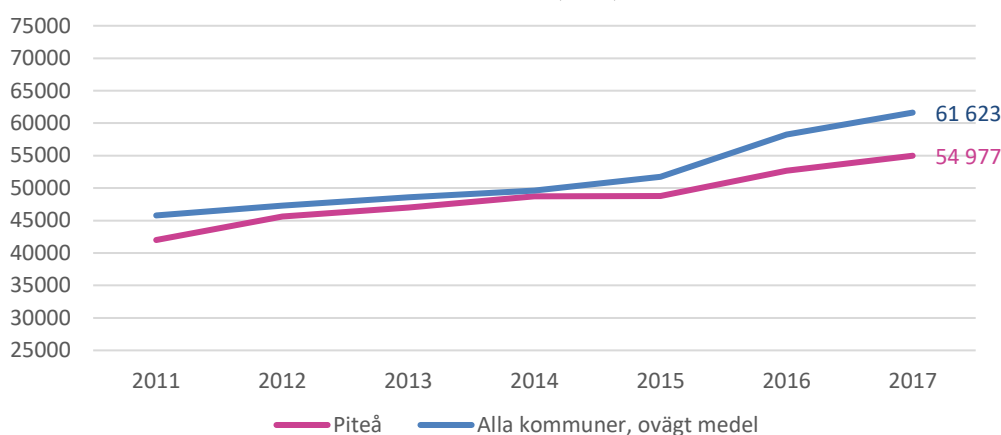


Kostnaden för undervisning per elev i årskurs 1-9 är däremot låg i ett nationellt perspektiv (se figur 16 nedan). I undervisningen ingår lärarnas och annan pedagogisk personals (t.ex. fritidspedagogers, förskollärares och specialpedagogers) reguljära undervisning men också särskilda stödinsatser, prov, arbetslivsorientering, fortbildning och handledning för lärarkandidater. Lön för skolledningen ingår.⁶ Fram till 2005 var Piteås undervisningskostnader högre än genomsnittet, men trenden har vänt och 2017 hade Piteå en lägre undervisningskostnad per elev än 85 % av landets kommuner.⁷

Under 2017 hade Piteå en lägre undervisningskostnad per elev än 85 % av landets kommuner.

Figur 16. Undervisningskostnad (kr) per elev i **kommunal grundskola**, 2011-2017.

Källa: Kolada (SCB)



Piteå har dock en högre total kostnad och nettokostnad per elev i grundskolan än genomsnittskommunen. Det som drar upp kostnaderna över genomsnittet är särskilt kategorin övrigt som ökat med 72 % sedan 2013 och nu utgör ca 110 mkr årligen (där bl.a. kommunövergripande kostnader, utvecklingsarbete, stödverksamheter, administration, studie- och yrkesvägledning och bidrag för asylsökande ingår).⁸ Även kostnaderna per elev för lokaler, måltider och lärverktyg är större än i genomsnittskommunen. Elevhälsan i grundskolan kostar dock mindre per elev än i genomsnittskommunen.⁹

Samma sak som för grundskolan gäller för gymnasieskolan; kostnaden för den undervisande personalen och elevhälsan är relativt låg jämfört med

⁶ Kolada (SCB). Nyckeltal N15011: kostnad för undervisning i kommunal grundskola åk 1-9, kr/elev.

⁷ Kolada (SCB). Piteå låg 2017 på plats 44 av 290, i 15:e percentilen.

⁸ Kolada (SCB). Nyckeltal N15010: övriga kostnader i kommunal grundskola åk 1-9, kr/elev.

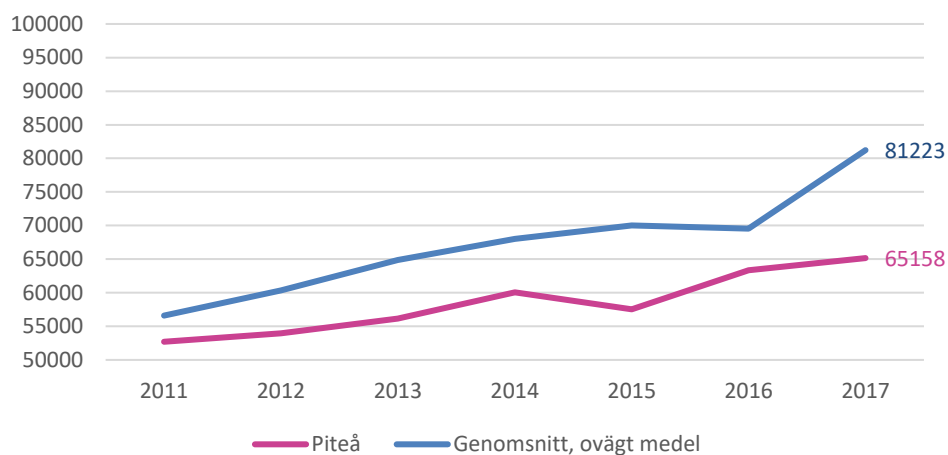
⁹ Kolada (SCB). Nyckeltal N15014: kostnad elevhälsa i kommunal grundskola åk 1-9, kr/elev.



riksgenomsnittet och kostnaden för ”övrigt” har ökat sedan 2013 och ligger nu på riksgenomsnittet. (Den totala kostnaden per elev är lägre än för genomsnittskommunen, medan nettokostnaden är högre.)

Figur 17. Undervisningskostnad (kr) per elev i **kommunal gymnasieskola**, 2011-2017.

Källa: Kolada (SCB)





Ledningsgruppens rekommendation

Utifrån vad den här rapporten visar beslutar Utbildningsförvaltningens ledningsgrupp att ange följande grad (1-4) av måluppfyllelse:¹⁰

PERSONAL	2018	2017
Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser.	4	3

Ledningsgruppen rekommenderar Barn- och utbildningsnämnden att utdela följande uppdrag till förvaltningschef:

- Att ta fram en strategi för att anställa fler män i förskolan
- Att genomföra en fördjupad analys kring SCB:s statistikuppgifter gällande förskolans, grundskolans och gymnasieskolans kostnader

Båda uppdragen skall vara genomförda och redovisas för nämnden senast 2019-09-05.

Piteå 2019-01-30

Malin Westling
Förvaltningschef

¹⁰ Grad av måluppfyllelse bedöms enligt följande skala: 1) Målet ej uppfyllt, 2) Målet delvis uppfyllt, 3) Målet uppfyllt i hög grad samt 4) Målet helt uppfyllt.