Svar på Interpellation av Jens Wennberg (L) om vad personalnämnden gör för att grundskolan ska bli en attraktiv arbetsplats (36/22)

Jag lämnar följande svar:

**Hur ser Skellefteå kommun på lönesituationen för den pedagogiska personalen**

**inom grundskolan i Skellefteå kommun?**

För det första så vill jag säga att vi i årets lönekartläggning inte hittade några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män bland den pedagogiska personalen. Jag hoppas och tror att det beror på det systematiska arbete som arbetsgivaren under de senaste åren gjort med lönekartläggningar och rejäla satsningar (pedagogiska yrken inkluderat), i samband med löneöversyn, på att undanröja osakliga löneskillnader mellan könen. Ett arbete som kommer att fortsätta så länge vi ser att sådana skillnader förekommer.

Inför löneöversyn 2023, görs en bedömning av löneläget i alla kommunens yrkesgrupper och en bedömning på totalen. För den pedagogiska personalen har vi bra jämförelsematerial genom att titta på lönestatistik från liknande kommuner i vår närhet. Vi kan se att vi halkat efter i vissa pedagogiska yrken men att vi ligger jämförbart i andra yrken och högre än andra kommuner i några få pedagogiska yrkesgrupper. Utifrån vårt omvärldsläge med stora industrietableringar, den demografiska utvecklingen och det statistiska underlaget ser jag ändå att personalnämnden kommer att behöva göra extra strukturella satsningar på lärare/pedagoger utöver den generella fördelningen i löneöversynen 2023.

 **Vad har personalnämnden för ambitioner när det gäller arbetsmiljön för pedagogisk**

**personal inom grundskolan?**

Personalnämnden har höga ambitioner när det gäller arbetsmiljön för hela Skellefteå kommun som arbetsgivare. Under 2022 har personalnämnden tagit fram ett förslag på en ny uppdaterad arbetsmiljöpolicy, som antogs av fullmäktige 5 maj, 2022. Personalnämnden ansvarar enligt reglementet för den övergripande personalpolitiken i Skellefteå kommun. Personalnämnden kan besluta om policys inom personalområdet och skapa förutsättningar för verksamheterna.

För att få en bättre lägesbild i kommunen följer personalnämnden relevant statistik, t.ex. hälsoläget och några av kategorierna i kommunens undersökningsverktyg Winningtemp (arbetssituation och arbetsglädje). Under åren 2021-2022 har Arbetsmiljöverket gjort en tillsyn på Skellefteå kommun. Tillsynen är nu avslutad utan anmärkning, vilket naturligtvis inte betyder att arbetsmiljön är perfekt i alla våra verksamheter, men det innebär att vi med våra policys, rutiner och instruktioner, enligt Arbetsmiljöverket, har rätt förutsättningar att lyckas med att nå en bättre arbetsmiljö.

När det gäller arbetsmiljön för den pedagogiska personalen inom grundskolan så ligger ansvaret på För- och grundskolenämnden.

**Vad gör personalnämnden för att få behålla den pedagogiska personal som i dag är**

**verksam inom grundskolan i Skellefteå kommun?**

Kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna i Skellefteå kommun just nu och med största säkerhet under de kommande åren. Det gäller både att attrahera nya medarbetare och behålla de vi har.

Personalnämnden har arbetat fram den nu gällande kompetensförsörjningsstrategin, 2019-2022, där beskrivs hur det ska arbetas för att attrahera och rekrytera rätt kompetens men även hur det ska arbetas med att utveckla och använda kompetensen rätt och hållbart i organisationen.

Jag vill inte föregå Personalnämndens beslut på fredag denna vecka men med anledning av att det arbetas med att se över strukturen och organiseringen av kompetensförsörjningen både för platsen Skellefteå kommun men också för arbetsgivaren Skellefteå kommun finns ett förslag att kompetensförsörjningsstrategin ska förlängas ett år. Tanken är därmed att vi här i kommunfullmäktige får besluta om en ny strategi under kommande år.

Personalnämnden gör dock hela tiden flera insatser och kommer att fortsätta med nya satsningar under kommande år kopplat till att behålla personal inom kommunens verksamhet. Det första har vi redan nämnt ovan och det gäller löneöversyn och lönekartläggning. Personalnämnden kommer fortsätta att göra analyser på statistiska underlag och prioritera de grupper där behovet är som störst. Det gäller även om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Personalnämnden ser hela tiden över övriga förmåner för att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare. Under förra året infördes möjlighet till förmånscyklar. Något som cirka 850 medarbetare redan nappat på. Den 1 januari 2023 höjs friskvårdsbidraget från 1500 kr till 3000 kr.

Personalnämnden har också gett kommunledningskontoret i uppdrag att under 2023 utreda möjligheten att införa en sk förmånsportal som medarbetare i Skellefteå kommun kan ta del av. Kommunledningskontoret utreder också frågan om hur personalnämnden på ett bättre sätt kan stödja personalföreningen. Idag kostar medlemsskapet 120 kr/år för en medarbetare. Det utreds nu om det här kan subventioneras mer eller om personalnämnden kan sponsra mer administrativ tid till föreningen. Det undersöks också om det studiebidrag som personalnämnden idag ger till medarbetare som vill utbilda sig till ett bristyrke i annan förvaltning, ska ses över utifrån nya förutsättningar i samhället. Inte minst i samband med ett nytt kompetens-och omställningsavtal.

Personalnämnden stödjer en kultur som bygger på dialog genom att bekosta ett verktyg för pulsade medarbetarundersökningar. Verktyget syftar till att ge förutsättningar för en ökad dialog, bland annat om arbetsmiljö.

Alla dessa förmåner som personalnämnden beslutar om och de förutsättningar som personalnämnden skapar för våra medarbetare behöver hela tiden ses över och utvärderas utifrån samhällets förändringar och utvecklingar. Arbetat med att vara en attraktiv arbetsgivare kommer aldrig stanna av.

*Evelina Fahlesson*Personalnämndens ordförande