

Utvärdering av jämställdhetsarbetet under 2009 Barn- och utbildningsförvaltningen

Barn- och utbildningsförvaltningens centrala jämställdhetsombud ska muntligen presentera 2009 års jämställdhetsplan för förvaltningens chefer vid en chefsträff under våren 2009. Alla chefer ska få ett tryckt exemplar av jämställdhetsplanen. Därefter ansvarar respektive chef för att alla medarbetare informeras om den nya jämställdhetsplanen vid sina arbetsplatsträffar. Jämställdhetsplanen kommer också att finnas utlagd på förvaltningens sida på intranätet.

Detta uppfylldes vid skolkonferensen 2009-05-19. Jämställdhetsplanen ligger på intranätet. Många chefer har informerat om jämställdhetsplanen vid någon arbetsplatsträff. Dock visade enkätundersökningen på träffen för alla kommunens jämställdhetsombud att många ombud inte upplevde att de fått särskilt mycket information om planen.

Jämställd förskola/skola (och fritidsgårdsverksamhet)

Vårt mål är precis som under 2008 att höja medarbetarnas kompetens och medvetenhet inom området jämställdhet. Det kan bland annat ske genom föreläsningar, studiebesök, litteratur/film och diskussioner/reflektioner på arbetsplatsträffar. Chefen på respektive arbetsställe ansvarar för genomförandet. Vi ska också bli bättre på att ta lärdom och använda oss av de goda exempel vi redan har i vår verksamhet.

Jämställdhet har lyfts i flera sammanhang under året i samband med anställningen av de nya processledarna för jämställdhetsintegrering och den nya organisationen med strategier och ombud. Vissa arbetsställen har arbetat aktivt med jämställdhet under året medan andra inte har lyft ämnet. Detta är något som vi behöver utveckla mer under nästa år. Det arbetsgivarpolitiska programmet, där jämställdhet är ett av huvudområdena, uppmärksammades på en arbetsplatsträff på alla arbetsställen. Två rektorer, en av jämställdhetsstrategerna och ett jämställdhetsombud gick en utbildning i jämställt bemötande som leddes av Jessica Karlsson, Fyrtornet. Förvaltningens jämställdhetsstrateger, en rektor och en av processledarna var på en konferens i Kalmar som anordnades av DEJA (Delegationen för jämställdhet i skolan). Temat var "Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det?". Lite tankar därifrån presenterades sedan för cheferna vid en skolkonferens.

Vi ska fortsätta att följa upp, undersöka och analysera betyg och meritvärden med hänsyn till kön och diskutera åtgärder för att minska sambandet mellan kön och skolframgång. Ljungby kommun har lämnat in en ansökan om pengar till SKL, "Program för Hållbar Jämställdhet" där detta anges som ett av de områden som vi önskar resurser till att kunna jobba vidare med.

En ansökan är beviljad för pengar som kommer att användas till en forumteater för alla medarbetare med tema jämställdhet inom skola/förskola. Arbetet med att följa upp och analysera betyg och meritvärden med hänsyn till kön fortsätter.

Cheferna inom Barn- och utbildningsförvaltningen ska tillsammans med sina medarbetare under 2009 fortsätta att arbeta aktivt med sina likabehandlingsplaner, där jämställdhet är en viktig del. En särskild arbetsgrupp ska arbeta med att ta fram en struktur som ska ersätta nuvarande likabehandlingsplaner som beaktar såväl ny skollagstiftning som ny diskrimineringslagstiftning.

Den lagstadgade årliga planen för likabehandling är ett viktigt verktyg för att systematiskt driva jämställdhetsarbetet. I grundskolorna bedrivs sedan länge

undervisning i SET (social och emotionell träning) inom ämnet livskunskap. Innevarande läsår inleds undervisning i SET också på gymnasiet.

Jämställt bemötande

I 2008 års jämställdhetsplan angavs att något arbetsställe inom Barn- och utbildningsförvaltningen samt några jämställdhetsombud skulle arbeta med att utveckla och diskutera området jämställt bemötande som ett "pilotprojekt". Två halvdagars utbildning är nu inbokade under våren 2009. En konsult med bemötande som specialisering kommer att hålla i utbildningen. Tyngdpunkten kommer att ligga på att "se sig själv i spegeln" för att upptäcka omedvetna beteenden som inte är könsneutrala. Nyckelorden för utbildningen är att service och bemötande alltid ska anpassas efter individen och inte efter kön. Utbildningen kommer att riktas till samtliga medarbetare vid Barn- och utbildningskontoret (där förvaltningens centrala jämställdhetsombud och förvaltningens ledningsgrupp ingår).

Denna utbildning har genomförts och den väckte en hel del intressanta tankar och diskussioner bland deltagarna från barn- och utbildningskontoret.

Jämställda löner

Barn- och utbildningsförvaltningens medarbetare ingår i den kommunövergripande årliga lönekartläggningen för jämställda löner. Den har bland annat visat på ett behov av riktade löneökningar för de kvinnodominerade yrkesgrupperna förskollärare och fritidspedagoger, vilket har gjorts under 2008 men även kommer att göras under 2009. En kvinnlig chef kommer att lönejusteras av jämställdhetsskäl enligt lönekartläggningen.

Riktade löneökningar har genomförts enligt kommunens lönekartläggning.

Utvecklings- och karriärmöjligheter

Samtliga medarbetare inom Barn- och utbildningsförvaltningen ska ha utvecklingssamtal med sin chef minst en gång per år. Under utvecklingssamtalet ska en skriftlig individuell utvecklingsplan upprättas för varje medarbetare där eventuella behov av kompetensutveckling specificeras liksom önskemål om karriärutveckling. Utvecklingsplanen ska följas upp och revideras vid nästkommande utvecklingssamtal.

Utvecklingssamtal sker med alla medarbetare varje år.

Rätten att arbeta heltid om man så önskar är en viktig jämställdhetsfråga. Traditionellt sett har kvinnor i högre grad än män haft deltidstjänster. Vid rekrytering inom Barn- och utbildningsförvaltningen ska alltid i första hand önskemål om utökad tjänstgöringsgrad från redan anställd personal beaktas innan man nyrekryterar. Från och med i år har Ljungby kommun också beslutat att alla tillsvidareanställda medarbetare ska ges möjlighet att arbeta önskad tjänstgöringsgrad. Barn- och utbildningsförvaltningen, liksom övriga förvaltningar, kommer att arbeta hårt för att i så hög grad som möjligt kunna tillfredsställa medarbetarnas önskemål om att gå upp eller ner i arbetstid.

Barn- och utbildningsförvaltningens resultat i arbetet med att tillfredsställa önskemålen om ändrad tjänstgöringsgrad presenteras nedan:

Önskemål om minskad tjänstgöringsgrad (= omreglering av tjänst): Alla har lösts på arbetsstället.
Önskemål om ökad tjänstgöringsgrad:

	På arbetsstället	Inom förvaltningen	Kommunövergripande
Helt	11	7	1
Delvis (ibland nästan helt)	5	2	3
Inte alls	6	-	-

Vi ska fortsätta att uppmuntra intern rörlighet och vidareutbildning av redan anställda medarbetare. För att synliggöra lediga tjänster och uppmuntra medarbetare till intern rörlighet annonseras alla lediga tjänster ut.

Under året har många medarbetare höjt sin kompetens genom att delta i läraryftet/förskolelyftet. Studiedagarna i juni och augusti har medarbetarna kunnat ta del av ett rikt utbud av kompetensutveckling. Många medarbetare har också fortbildat sig på eget initiativ med högskolekurser eller på annat sätt. Flera medarbetare har också deltagit i rektorsutbildning.

Alla tjänster annonseras ut för att uppmuntra till rörlighet.

Barn- och utbildningsförvaltningen ska aktivt marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare, bland annat för att försöka öka andelen manliga medarbetare inom kvinnodominerade yrkesgrupper. I detta arbete bör förvaltningen ta hjälp av den person som nu anställts centralt för att arbeta med hur Ljungby kommun kan bli bättre på att marknadsföra sig som arbetsgivare.

Barn- och utbildningsförvaltningen har liksom kommunens övriga förvaltningar fortsatt arbetet med att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare, bland annat med hjälp av personalavdelningens marknadsförare. Detta har dock inte lett till någon ökning av andelen manliga medarbetare inom kvinnodominerade yrkesgrupper ännu. Vi måste fortsätta med detta långsiktigt viktiga arbete under kommande år.

Samtliga tillsvidareanställda städare inom barn- och utbildningsförvaltningen (ca 65 personer) ska under hösten 2009 gå en bred utbildning med certifiering enligt PRYL, Projekt Yrkesbevis Lokalvårdare. Det är en branschnorm som anger kunskapskrav för städare inom 12 områden såsom kemiska produkter, ergonomi, miljö, golvmaterial och underhållsmetoder. Städarna är en grupp som till största delen består av lågutbildade kvinnor.

Utbildningen och certifieringen genomfördes som planerat under hösten och var mycket uppskattad av dem som deltog.

Inflytande

Barn- och utbildningsförvaltningen ska fortsätta att arbeta aktivt enligt FAS 05 (förnyelse, arbetsmiljö och samverkan). Alla arbetsställen har nu kommit igång med sitt FAS 05-arbete. Fokus ligger bland annat på arbetsplatsträffarna och på ett ökat inflytande, självbestämmande och ansvarstagande som ska leda till en utvecklad och effektiv verksamhet. Barn- och utbildningsförvaltningen, liksom övriga förvaltningar, kommer under 2009 att börja arbeta enligt en ny samverkansmodell där arbetsgivare och fackliga representanter träffas i samverkansgrupper på central nivå, på förvaltningsnivå och på lokal nivå.

FAS 05 har slagit igenom väl i hela organisationen och på alla nivåer.

2010-05-03

Carolina Stjernqvist



Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

Barn- och utbildningsförvaltningen

Mål	Aktivitet/er (Hur uppnår vi målet?)	Tidsplan	Vem/ vilka är ansvariga?	Vem /vilka ska genomföra det?	Vem /vilka ska rapporteras till	Budget i pengar och tid	Återkoppling
Ökad medvetenhet om jämställdhet bland alla förvaltningens medarbetare	Forumteater med tema jämställdhet	16-17 aug 2010	Processledare Jämställdhetsstrateger Jämställdhetsombud	Teatergruppen Vardagens Dramatik	Processledare Jämställdhetsstrateg	- Finansieras av SKL-pengar - Samtliga medarbetares arbetstid	- Uppföljning av deltagarantal - Alla ska ha en diskussion vid efterföljande APT som dokumenteras
Synliggöra och kartlägga bemötande ur genus- och jämställdhetsperspektiv	- Verksamhetsobservationer i personalgrupper och bland barn/elever	2010-2011	Arbetsgruppens närmaste chef	Jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	Mandat och tid för jämställdhetsombudet	Kort dokumentation av resultat och analys
Att arbetsmaterial som köps in till skola och förskola ska granskas ur genus- och jämställdhetsperspektiv	Litteraturgranskning - Läromedel - Skönlitteratur - Tidningar	2010-2011	Inköpsansvarig/ämnesansvarig	Jämställdhetsombud i samverkan med hela arbetsgruppen	Jämställdhetsstrateg	Mandat och tid	Kort dokumentation av resultat och analys
Synliggöra skillnader mellan könen avseende betyg i grundskola och gymnasium	Betygsuppföljning uppdelad på kön	2010-2011	Förvaltningschef	Rektor i samverkan med jämställdhetsombud och övriga medarbetare	Jämställdhetsstrateg	Tid för uppföljning och analys.	Betygsuppföljning med analys



Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

Barn- och utbildningsförvaltningen

Mål	Aktivitet/er (Hur uppnår vi målet?)	tidsplan	Vem/ vilka är ansvariga?	Vem /vilka ska genomföra det?	rapporteras till	Budget i pengar och tid	Återkoppling
Minska könsstereotypa programval till gymnasieskolan	- Information till elever från personer med otraditionella yrken.	2010-2011	Jämställdhetsstrateg	Strateger och några ombud med hjälp av studie- och yrkesvägledare och medarbetare med otraditionella yrken i Ljungby kommun	Jämställdhetsstrateg	Involverade medarbetares tid	Mäta om antalet elever av det underrepresenterade könet ökar.
Öka ombudens kunskap om hur man praktiskt kan jobba med jämställdhet i skola och förskola	Inköp av bok om jämställdhet i skola/förskola till alla ombud.	Hösten 2010	Jämställdhetsstrateg	Jämställdhetsstrateg		Inköpskostnad 1 bok/ombud	
Att föräldrar informeras om pågående jämställdhetsarbete	Information vid något föräldramöte	2010-2011	Arbetsplatsens chef	Chef och jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	Tid vid föräldramöte	

2010-05-03
Carolin Stjernquist