

Handläggare
Susannah Andersson
Telefon: 08-508 336 48

Till
Utbildningsnämnden
2014-08-21

Rekrytering av chefer

Svar på skrivelse från Per Olsson m.fl. (MP).

Förvaltningens förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner förvaltningen tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Anders Carstorp
Utbildningsdirektör

Astrid Norderfeldt
Avdelningschef

Sammanfattning

Per Olsson m.fl. (MP) har till nämnden lämnat en skrivelse med ett antal frågor om rekrytering av chefer samt om det finns annan jämställdhets- och mångfaldsstatistik att ta del av. Frågeställaren vill även veta ur dessa aspekter kommer med inom ramen för begreppet kompetens och hur utbildningsförvaltningen tar hänsyn till och tillvaratar kompetens inom områden så som elevhälsa vid rekryteringar.

Majoriteten av cheferna på såväl skolorna som central förvaltning är kvinnor. 70 % av utbildningsförvaltningens anställda är kvinnor. 20 % av de anställda och 7 % av cheferna har utländsk bakgrund.

Vid en rekrytering eftersträvar utbildningsförvaltningen mångfald utifrån kön, ålder, etnicitet mm. Kompetens utifrån kravspecifikationen går dock alltid före dessa aspekter. Vissa kompetenser återkommer alltid men förutom dessa är det skolans specifika behov som ligger till grund för kravprofil. Det kan gälla särskild kunskap om elever i behov av särskilt stöd eller erfarenhet och intresse av att skapa god samverkan mellan skola och fritidshem.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning.

Bakgrund

Per Olsson m.fl. (MP) har till nämnden lämnat en skrivelse med följande frågor om rekrytering av chefer:

1. Hur stor andel kvinnor respektive män är chefer inom våra skolor?
2. Hur ser skillnaden ut om man också tittar på chefer på olika nivåer?
3. Finns det annan jämställdhets- och mångfaldsrelaterad statistik att ta del av?
4. På vilket sätt kommer dessa aspekter med inom ramen för begreppet kompetens?
5. Därutöver vill frågeställarna få redogjort om utbildningsförvaltningen tar hänsyn till och tillvaratar kompetens inom områden som exempelvis elevhälsa, särskilt stöd och fritidshem vilket är områden där staden brister och där kunskap hos chefer är viktigt för att det ska komma en förändring i verksamheterna.

Förvaltningens synpunkter

Hur stor andel kvinnor respektive män är chefer inom våra skolor?

Tabell 1: Fördelning manliga/kvinnliga chefer skolor

Skolform	Män	Kvinnor	Totalt
Gr+gy	170 (31 %)	380 (69 %)	550 (100 %)
Gr	136 (29 %)	332 (71 %)	468 (100 %)
Gy	34 (42 %)	48 (58 %)	82 (100 %)

Ovanstående urval är gjort i maj 2014. Befattningar i urvalet är rektor, biträdande rektor, administrativ chef, gruppchef och intendent/skolintendent. Inom såväl grundskolan som gymnasieskolan är majoriteten av cheferna kvinnor.

Hur ser skillnaden ut om man också tittar på chefer på olika nivåer?

Tabell 2: Fördelning manliga/kvinnliga chefer central förvaltning

Nivå	Män	Kvinnor	Totalt
Avdelningschef	2 (33 %)	4 (67 %)	6 (100 %)
Enhetschef	11 (35 %)	20 (65 %)	31 (100 %)

Ovanstående fördelning (från juli 2014) visar antal/andel manliga och kvinnliga chefer på central förvaltning. Förutom de två manliga avdelningscheferna är även förvaltningschefen man. Majoriteten av cheferna i utbildningsförvaltningens ledningsgrupp är kvinnor.

De manliga avdelningscheferna är chefer för verksamhetsavdelningarna (grundskole- och gymnasieavdelningen). De kvinnliga avdelningscheferna är chefer för stödavdelningarna (avdelningen för ekonomi- och styrning, avdelningen för utveckling och samordning, avdelningen för personal- och kompetensförsörjning samt avdelningen för uppdrag kring lärande och elevhälsa).

Majoriteten av enhetscheferna inom central förvaltning är kvinnor. Som syns i nedanstående tabell är dock även en majoritet av utbildningsförvaltningens anställda kvinnor.

Finns det annan jämställdhets- och mångfaldsrelaterad statistik att ta del av?

Tabell 3: Fördelning manliga/kvinnliga anställda på utbildningsförvaltningen

Totalt anställda *	Kvinnor	Män
13 631 (100 %)	9 582 (70 %)	4 049 (30 %)

Siffrorna i tabell 3 kommer från nyckeltalsbilagan till verksamhetsberättelsen 2013¹. Majoriteten av utbildningsförvaltningens personal är kvinnor.

Tabell 4: Fördelning utrikes födda medarbetare samt utrikesfödda chefer. Siffrorna i tabell 3 kommer från nyckeltalsbilagan till verksamhetsberättelsen 2013.

Totalt anställda	Utrikes födda	Antal chefer utbildningsförvaltningen totalt	Utrikes födda chefer
13 744 (100 %)	2 773 (20 %)	590 (100 %)	42 (7 %)

Tabell 6: Sjukskrivningstal kvinnor, män och totalt på utbildningsförvaltningen mellan åren 2010-2013

År	Kvinnor	Män	Utbildningsförvaltningen totalt	Årsmål
December 2010	5,3 %	3,5 %	4,6 %	4,7 %
December 2011	5,1 %	3,3 %	4,6 %	4,4 %
December 2012	4,9 %	3,4 %	4,5 %	4,1 %
December 2013	5,2 %	3,6 %	4,7 %	4,1 %

¹ Som synes i tabell 3 och 4 skiljer sig siffrorna åt vad gäller exakt antal anställda på utbildningsförvaltningen. Detta beror på att uppgifterna är hämtade vid två olika tidpunkter på året, antalet anställda på utbildningsförvaltningen varierar av naturliga skäl något under året.

Sjukfrånvaron för kvinnor har varit relativt konstant under de senaste åren. De senaste två åren har siffrorna ökat. För män har siffrorna först minskat för att sedan öka. Sjukfrånvaron för utbildningsförvaltningens kvinnor ligger 1 % över kommunfullmäktiges årsmål men för männen har förvaltningen redan uppnått målet om att komma under 4 % sjukfrånvaro.

På vilket sätt kommer dessa aspekter med inom ramen för begreppet kompetens?

Vid en rekrytering eftersträvar utbildningsförvaltningen alltid mångfald utifrån kön, ålder, etnicitet med mera. Utbildningsförvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering vilket innebär att kravspecifikationens kompetenser och egenskaper går före dessa aspekter. Om det i slutfasen är två jämbördiga kandidater tas hänsyn till mångfald utifrån kön, ålder, etnicitet med mera. Vid rekryteringar tar utbildningsförvaltningen stor hänsyn till blivande rektors ledarskapsförmåga då forskning och erfarenhet visar att ledarskapet hos rektorer och övriga chefer är viktigt för skolans resultat.

Tar utbildningsförvaltningen hänsyn till och tillvaratar kompetens inom områden som exempelvis elevhälsa, särskilt stöd och fritidshem?

Vid en rekrytering är vissa kompetenser alltid återkommande och obligatoriska. Till exempel måste rektor ha pedagogisk högskoleutbildning och det är meriterande om hen har genomgått rektorsutbildning eller rektorsprogram. Om hen inte har gjort det redan kommer det att ske under de nästkommande två åren. Det är meriterande med erfarenhet som skolledare och erfarenhet från aktuell skolform. Som redan har nämnts är personens ledarskapsförmåga viktig.

Därutöver är det skolans specifika behov som ligger till grund för kravprofil. Det kan gälla just de kompetenser som frågeställaren räknar upp, så som särskild kunskap om elever med behov av särskilt stöd, erfarenhet och/eller intresse av att skapa god samverkan mellan skola och fritidshem eller särskilt intresse för att arbeta för en väl fungerande elevhälsa.

Bilaga

Skrivelse om rekrytering av chefer