

Kvalitetsrapport 6

– personalrelaterade styrta

Innehållsförteckning

1	Inledning och sammanfattning	1
1.1	BAKGRUND.....	1
1.2	ÖVERGRIPANDE SYFTE	1
1.3	VISIONER OCH VERKSAMHETSIDÉ	1
1.3.1	Övergripande vision.....	1
1.3.2	Verksamhetsidé.....	2
1.4	GRUNDFAKTA OM VERKSAMHETEN	2
1.5	UTBILDNINGSCHEFENS SAMMANFATTANDE BEDÖMNING.....	2
1.5.1	Utveckling sedan förra året	2
1.5.2	Förbättringsområden.....	2
2	Uppföljning av nämndens styrkort	3
2.1	EKONOMI	3
2.1.1	E5. Göra ekonomin känd för samtliga medarbetare och ta vara på medarbetarnas idéer.....	3
2.2	MEDARBETARE/LEDARE	3
2.2.1	M1. Coachande ledare som skapar förutsättningar för verksamhetsutveckling, god kvalitet, effektivitet och arbetsglädje	3
2.2.2	M2. Stärka kompetensförsörjning på kort och lång sikt	5
2.2.3	M3. Säkra likabehandling.....	6
2.2.4	M4. Ge möjlighet till målinriktad, individuell och relevant kompetensutveckling.....	6
2.2.5	M5. Ökad rörlighet.....	7
2.2.6	M6. Stärka och stödja det pedagogiska ledarskapet	9

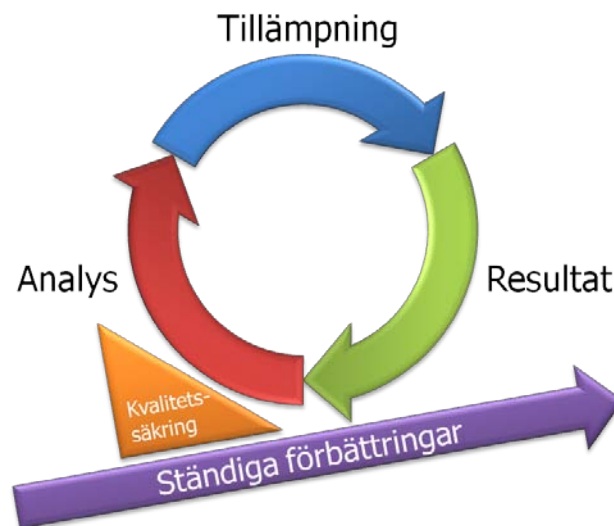
1 Inledning och sammanfattning

1.1 Bakgrund

Föreliggande rapport är den sjätte kvalitetsrapporten för verksamhetsåret 2012/2013 som en led i utvecklingen av kvalitetssystemet inom Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, GVF. Skollagen kräver att varje huvudman bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete där verksamhetens resultat redovisas och analyseras samt att åtgärder vidtas i syfte att utveckla verksamheten.

Samtliga dessa rapporter ersätter den kvalitetsredovisning som kommunen och enskilda skolor tidigare varit skyldiga att redovisa. De främsta fördelarna med det nya redovisningssystemet är att data är aktuella genom att de redovisas löpande, att förutsättningar finns att upprätta handlingsplaner med hög aktualitet samt att politiker, skolor och allmänhet får mer koncentrerade rapporter med avseende på innehåll.

1.2 Övergripande syfte



Figur 1-1: Systematiskt kvalitetsarbete

Det systematiska kvalitetsarbetet och därmed kvalitetsrapporteringen syftar till att kontinuerligt

- Bedöma *resultat* och *måluppfyllelse*
- Utveckla arbetsprocesser – *genomförandet*
- Identifiera vilka *förutsättningar* som är nödvändiga för arbetet mot de nationella målen

Skolan skall vidta lämpliga åtgärder utifrån en kartläggning som identifierar områden som är särskilt angelägna att förbättra för att nå högre måluppfyllelse. För att förbättringarna skall bestå och kvaliteten höjas skall utvecklingen följas över tid.

1.3 Visioner och verksamhetsidé

1.3.1 Övergripande vision

”Gotland är östersjöregionens mest kreativa och magiska plats, präglad av närhet, hållbar tillväxt och fylld av livslust.” (Vision Gotland 2025)

1.3.2 Verksamhetsidé

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GVN) ansvarar för att höja utbildningsnivån genom att erbjuda ett brett och kvalitativt utbildningsutbud för ungdomar och vuxna på Gotland. Utbildningarna bedrivs i samverkan med olika utbildningsanordnare och arbetsmarknaden. Utbudet är anpassat till individens och samhällets behov och präglas av valfrihet, jämlikhet och mångfald.

Genom inspirerande och kunniga pedagoger erbjuds de studerande en lärmiljö som präglas av glädje och lust att lära. GVN vill bidra till att flera vill komma till Gotland och stanna här. GVN ansvarar för uppföljning och kvalitetssäkring av verksamheterna i gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning och folkhögskola.

1.4 Grundfakta om verksamheten

Den kommunala gymnasieskolan erbjuder under läsåret 2012/2013 i årskurs ett 16 nationella program och ett program med egna examensmål organiserade på tre skolenheter. Dessa är Christopher Polhemgymnasiet (CPG), Elfrida Andréegymnasiet (EAG) och Richard Steffengymnasiet (RSG).

Samtliga introduktionsprogram erbjuds. Det kommunala uppföljningsansvaret, som avser verksamhet riktad mot ungdomar som inte finns inskrivna i gymnasieskolan, är organiserat i ett speciellt projekt; Ungdomskraft.

Den kommunala vuxenutbildningen, Komvux Gotland, omfattar grundläggande vuxenutbildning, svenskundervisning för invandrare (SFI) och gymnasial vuxenutbildning samt externt upphandlade utbildningar (yrkesutbildningar och distansutbildningar) för vuxna.

Gotlands Folkhögskola bedriver verksamhet i Hemse och Fårösund som förutom den allmänna linjen är inriktad mot bl.a. musik, foto, skrivare, textil och film.

1.5 Utbildningschefens sammanfattande bedömning

1.5.1 Utveckling sedan förra året

Det är positivt att medarbetas samlade bedömning av ledarskapet i förvaltningen överstiger Region Gotlands resultat. Så var inte fallet förra året. Detta är glädjande med tanke på de processer avseende minskat utbildningsutbud och organisation förvaltningen genomgått och fortfarande genomgår.

Det är också tydligt att målen relaterade till kompetensutveckling av ledarna visar tendens att uppfyllas. En majoritet av ledarna har nu genomgått utbildningen "Coachande ledarskap" och när det gäller den statliga rektorsutbildningen följer utvecklingen styrkortets intentioner vilket innebär att vi inom några år kommer att nå måloppfyllelse även där.

1.5.2 Förbättringsområden

Kompetensutvecklingsplan på förvaltningsnivå finns inte upprättad. Detta innebär inte att strategisk kompetensutveckling inte genomförs (se t.ex. ovan ang. rektorsutbildning), men en formell plan finns inte. När det gäller jämställdhetsplan på förvaltningsnivå finns en sådan, men den har inte följts upp under 2012. Att dessa mål inte blivit uppfyllda har varit en prioriterings- och resursfråga. Dessa områden kommer att prioriteras när arbetet med organisationsförändringen genomförs och resurser därigenom frigörs.





Det verkar finnas utrymme för ökad tydlighet avseende medarbetarnas individuella kompetensutvecklingsplaner. Differensen mellan medarbetarnas upplevelse jämfört med ledarnas inrapportering tyder på det. Arbetet bör inriktas mot att det för alla parter framgår tydligt när, och att, kompetensutvecklingsplanen utarbetas eller stäms av.

Endast två enheter rapporterar att kompetensutvecklingsinsatser under 2012 riktats mot hållbar utveckling. Kompetensutvecklingsinsatser måste alltid i ett läge med begränsade resurser avvägas mot de behov respektive enhet har. Med tanke på gymnasiereformen, och de av den påkallade kompetensutvecklingsbehoven, har insatserna under 2012 riktats åt annat håll. För 2013 får dock en ny avvägning göras.

2 Uppföljning av nämndens styrkort

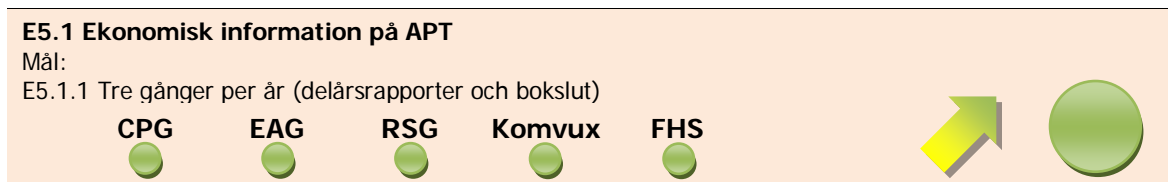
I det följande redovisas utfallet avseende de styrkortsmål rapporten omfattar. Redovisningen sker i förenklat i "trafikljusform" med detaljerad information i direkt anslutning (i förekommande fall).

Nivåer:

-  Målnivå uppnådd
-  Nära målnivå
-  Målnivå ej uppnådd
-  Mätning ej utförd

2.1 Ekonomi

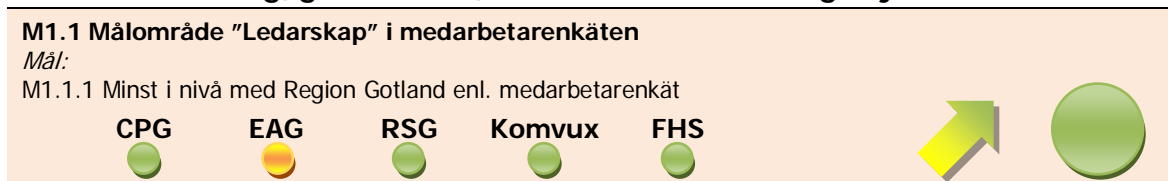
2.1.1 E5. Göra ekonomin känd för samtliga medarbetare och ta vara på medarbetarnas idéer



Samtliga skolenheter rapporterar att ekonomisk information i samband med delårsrapporter och bokslut lämnas på APT. Här har en förbättring skett sedan 2011 då två enheter inte hade detta till rutin.

2.2 Medarbetare/ledare

2.2.1 M1. Coachande ledare som skapar förutsättningar för verksamhetsutveckling, god kvalitet, effektivitet och arbetsglädje



Region Gotland hade 2012 på målområdet "Ledarskap" i medarbetarenkäten ett samlat betyg på 4,0. GVF:s värde var 4,1. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2012	2011	2010	2009
CPG	4,0	3,4	3,6	3,6
EAG	3,8	3,4	3,9	3,6
RSG	4,1	3,8	4,2	4,0
Komvux	4,4	4,0	4,3	4,4
FHS	4,2	3,9	4,0	4,1
GVF totalt	4,1	3,7	3,9	3,8
Region Gotland	4,0	3,8	3,9	3,9

Här måste dock klargöras att medarbetarenkätens frågor inom området ledarskap förändrats genom åren. Mellan 2010 och 2011 tillkom två frågor. Mellan 2011 och 2012 finns bara en fråga gemensam. Detta gör att resultatet, framför allt mellan 2011 och 2012, inte är jämförbart.

M1.2 Andel medarbetare som haft medarbetarsamtal

Mål:

M1.2.1 Minst 90 % enl. medarbetarenkät

M1.2.2 100 % enl. verksamhetsrapport



Enligt medarbetarenkäten är den upplevda förekomsten av medarbetarsamtal på förvaltningsnivå 89 %. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2012	2011	2010	2009
CPG	84 %	94 %	76 %	83 %
EAG	90 %	94 %	84 %	91 %
RSG	89 %	98 %	94 %	93 %
Komvux	85 %	95 %	95 %	100 %
FHS	93 %	92 %	92 %	83 %
GVF totalt	89 %	94 %	85 %	87 %
Region Gotland	90 %	86 %	85 %	87 %

Samtliga rektorer rapporterar att medarbetarsamtal hållits med samtliga medarbetare. En förklaring till differensen mellan medarbetarenkätens resultat och rektorernas rapport kan vara att medarbetar- och lönesamtal av tidsskäl genomförts vid samma tillfälle på några enheter. Det kan inte uteslutas att detta påverkat resultatet i medarbetarenkäten negativt.

Jämfört med 2011 är resultatet 5 procentenheter lägre, men högre än 2009-2010.

M1.3 Andel medarbetare som haft lönesamtal i samband med senaste lönerrevisionen

Mål:

M1.3.1 Minst 90 % enl. medarbetarenkät

M1.3.2 100 % enl. verksamhetsrapport



Frågan om lönesamtal har utgått ur medarbetarenkäten fr.o.m. 2012 varför redovisat resultat endast är rapporter från rektorerna (M1.3.2). Målet M1.3.1 måste utgå vid kommande revidering av styrkortet.

M1.4 Genomförande av APT

Mål:

M1.4.1 Minst 90 % enl. medarbetarenkät

M1.4.2 100 % enl. verksamhetsrapport



Frågan om APT har utgått ur medarbetarenkäten fr.o.m. 2012 varför redovisat resultat endast är baserat på rapporter från rektorerna (M1.4.2). Målet M1.4.1 måste utgå vid kommande revidering av styrkortet.

M1.5 Andel ledare som genomgått utbildningen "Coachande ledarskap"

Mål:

M1.5.1 100 %

CPG



EAG



RSG



Komvux



FHS



Av skolledarna har nu sju av tio genomgått utbildningen "Coachande ledarskap". Utöver skolledarna finns ytterligare två ledare med genomförd utbildning.

M1.6 Andel skolledare som genomgått den statliga rektorsutbildningen

Mål:

M1.6.1 100 % (efter fyra år i tjänst)

CPG



EAG



RSG



Komvux



FHS



Av de sex skolledare som varit i tjänst mer än fyra år har två genomgått den statliga rektorsutbildningen. Ytterligare två beräknas bli färdiga i december. Två har inte påbörjat utbildningen.

Av de fyra skolledare som inte varit i tjänst i fyra år beräknas en avsluta utbildningen i december. Dessutom har ytterligare två har påbörjat utbildningen.

2.2.2 M2. Stärka kompetensförsörjning på kort och lång sikt

M2.1 Deltagande i statliga kompetensutvecklingsåtgärder

Mål:

M2.1.1 Högt deltagande där möjlighet finns

GVF



För närvarande deltar lärare i gymnasieskolan i den statliga satsningen Matematiklyftet som är en fortbildning för lärare som undervisar i matematik. Syftet är att öka elevernas måluppfyllelse genom att stärka kvaliteten i undervisningen.

M2.2 Kompetensutvecklingsplan på förvaltningsnivå

Mål:

M2.2.1 Skall vara upprättad

GVF



Kompetensutvecklingsplan på förvaltningsnivå är inte upprättad.

M2.3 Andel lärare behöriga för den undervisning de i huvudsak bedriver

Mål:

M2.3.1 Minst 95 % på högskoleförberedande program

M2.3.2 Minst 70 % på yrkesprogram



I nuläget, med den kunskap vi idag har om behörighet för undervisning på gymnasieskolan, ser det ut som att målet uppnås. Dock har det i och med gymnasireformen 2011 tillkommit nya ämnen där behörighetskraven inte är kända och/eller klarlagda. Exempel på sådana ämnen är sociologi, media och juridik. Ytterligare en faktor som påverkar utfallet är i vilken mån formuleringen ”huvudsakligen bedriver” slår igenom i tjänstefördelningen. Årets uppgifter måste alltså hanteras med viss varsamhet

När lärarlegitimationer finns tillgängliga kan mätningen göras med utgångspunkt från dessa.

2.2.3 M3. Säkra likabehandling

M3.1 Uppfyllandegrad av mål i jämställdhetsplan

Mål:

M3.1.1 Nollbas



Jämställdhetsplanen innehåller mål som i sig är unika, t.ex. mål i styrkortet. Plan finns upprättad och uppföljning sker, men inte av planen som sådan. Målet bör revideras i kommande styrkort.

2.2.4 M4. Ge möjlighet till målinriktad, individuell och relevant kompetensutveckling

M4.1 Andel medarbetare med kompetensutvecklingsplan

Mål:

M4.1.1 Minst 90 % enl. medarbetarenkät

M4.1.2 100 % enl. verksamhetsrapport



Enligt medarbetarenkäten är andelen som svarat positivt (4 eller 5) på frågan ”I mitt senaste medarbetarsamtal planerade vi gemensamt min kompetensutvecklingsplan” 47 %. För Region Gotland totalt är motsvarande värde 56 %. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2012	2011	2010	2009
CPG	35 %	26 %	14 %	16 %
EAG	25 %	25 %	26 %	45 %
RSG	62 %	57 %	33 %	24 %
Komvux	90 %	38 %	47 %	85 %
FHS	53 %	40 %	31 %	38 %
GVF totalt	47 %	36 %	23 %	30 %
Region Gotland	56 %	47 %	43 %	41 %

Trots låg måluppfyllelse avseende M4.1.1, är utvecklingen positiv. Här finns dock en ganska stor avvikelse mot vad som rapporteras av ledarna.

Jämförelsen med tidigare år måste göras med viss försiktighet dels beroende på frågeformuleringen och dels beroende på svarsalternativen. 2009-2011 löd frågan ” Jag har tillsammans med min chef tagit fram en kompetensutvecklingsplan för mig” och svarsalternativen var ja eller nej. 2012 formuleras frågan ”I mitt senaste medarbetarsamtal planerade vi gemensamt min kompetensutvecklingsplan” och svarsalternativen var en gradering 1-5 där alternativen 4 och 5 anses positiva. Frågan är om steget på elva procentenheter för GVF och nio procentenheter för Region Gotland är beroende på ökad förekomst av kompetensutvecklingsplaner eller annan frågeformulering och andra svarsalternativ?

M4.4 Genomförda kompetensutvecklingsåtgärder i hållbar utveckling

Mål:

M4.4.1 Nollbas

CPG



EAG



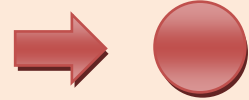
RSG



Komvux



FHS



Endast CPG och FHS rapporterar att kompetensutveckling avseende hållbar utveckling bedrivits under 2012.

2.2.5 M5. Ökad rörlighet

M5.1 Andel medarbetare som upplever att de har utvecklingsmöjligheter i arbetet

Mål:

M5.1.1 Minst 0,2 högre än föregående år enl. medarbetarenkät



Mätning är inte utförd då frågan utgått ur medarbetarenkäten 2012. Målet måste ändras vid nästa styrkortsrevision.

M5.2 Andel medarbetare som upplever att de har de karriärmöjligheter de önskar inom Region Gotland

Mål:

M5.2.1 Minst 0,1 högre än föregående år enl. medarbetarenkät

CPG



EAG



RSG



Komvux



FHS



GVF totalt når 2012 ett värde av 2,7 (skala 1-5) jämfört jfr med 2,6 år 2011. Målet nås alltså. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2012	2011	2010	2009
CPG	2,5	2,2	2,6	2,7
EAG	2,5	2,4	2,6	2,7
RSG	2,4	2,8	2,8	2,8
Komvux	3,1	3,0	3,6	4,1
FHS	3,1	2,9	3,0	2,6
GVF totalt	2,7	2,6	2,8	2,7
Region Gotland	2,9	2,8	2,8	2,8

Samtliga enheter utom en ökar alltså med mer än 0,1. Även om målet att öka jämfört med föregående år uppnås, får resultatet 2,7 anses vara lågt.

2.2.6 M6. Stärka och stödja det pedagogiska ledarskapet

M6.2 Genomförda lektionsbesök

Mål:

M6.2.1 Lektionsbesök redovisas (verksamhetsrapport)

CPG



EAG



RSG



Komvux



FHS



Samtliga enheter utom Komvux rapporterar god förekomst och struktur avseende lektionsbesök. Komvux kommer dock till hösten etablera nya rutiner kring lektionsbesök.