

# Kvalitetsrapport 6

– personalrelaterade styrtal

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning och sammanfattning .....</b>	<b>1</b>
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
<b>2</b>	<b>Uppföljning av nämndens styrkort .....</b>	<b>4</b>
2.1	EKONOMI .....	4
2.1.1	E5. Göra ekonomin känd för samtliga medarbetare och ta vara på medarbetarnas idéer.....	4
2.2	MEDARBETARE/LEDARE .....	4
2.2.1	M1. Coachande ledare som skapar förutsättningar för verksamhetsutveckling, god kvalitet, effektivitet och arbetsglädje .....	4
2.2.2	M2. Stärka kompetensförsörjning på kort och lång sikt .....	6
2.2.3	M3. Säkra likabehandling.....	7
2.2.4	M4. Ge möjlighet till målinriktad, individuell och relevant kompetensutveckling.....	7
2.2.5	M5. Ökad rörlighet.....	8
2.2.6	M6. Stärka och stödja det pedagogiska ledarskapet .....	9

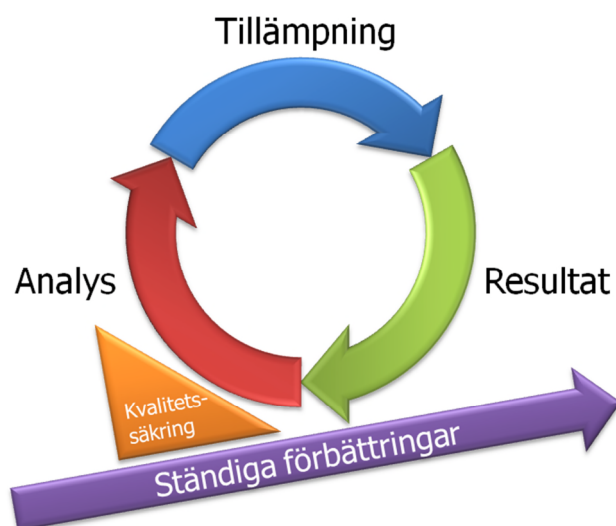
# 1 Inledning och sammanfattning

## 1.1 Bakgrund

Föreliggande rapport är den femte kvalitetsrapporten för verksamhetsåret 2013/2014 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 2013/2014 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 informationsansvaret, 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 inriktas mot bl.a. musik, foto, skrivare, textil och film.

Lövsta landsbygdscentrum bedriver ett skoljordbruk med växtodling och många djur. Här odlas exempelvis gamla sorter som speltvete, men också traditionellt spannmål, raps och vall.

## **1.5 Utbildningschefens sammanfattande bedömning**

### **1.5.1 Utveckling sedan förra året**

Positivt är att medarbetas samlade bedömning av ledarskapet i förvaltningen överstiger förra årets resultat och dessutom ytterligare ökar avståndet till Region Gotlands resultat. Så var inte fallet 2009 och 2011, men det är glädjande att två år i rad se goda resultat avseende målområdet "Ledarskap". Särskilt glädjande är det med tanke på de processer avseende verksamhetsexpansion, förändrat utbildningsutbud och omorganisation förvaltningen genomgår.

Rutiner avseende medarbetar- och lönesamtal verkar ha satt sig och resultatet från medarbetarenkäten avseende genomförda medarbetarsamtal, 95 procent, är mycket gott och kan ses som ett kvitto på väl utfört arbete.

Målen relaterade till kompetensutveckling av ledarna behåller sin tendens att uppfyllas. En majoritet av ledarna har nu genomgått utbildningen "Coachande ledarskap" och när det gäller den statliga rektorsutbildningen följer utvecklingen styrkortets intentioner.

### **1.5.2 Förbättringsområden**

Fortfarande verkar det finnas utrymme för ökad tydlighet avseende medarbetarnas individuella kompetensutvecklingsplaner. Differensen mellan medarbetarnas upplevelse jämfört med ledarnas uppfattning minskar och är nu inte långt ifrån Region Gotlands resultat. Resultatet, 53 procent, är dock en bit ifrån styrkortets mål på 90 procent. Arbetet bör inriktas mot att det för alla parter framgår tydligt när kompetensutvecklingsplanen utarbetas eller stäms av.





Andelen enheter som rapporterar att kompetensutvecklingsinsatser under 2013 riktats mot hållbar utveckling ökar, men utan fastställt mål är det svårt att bedöma om detta är ett utvecklingsområde eller om utfallet är rimligt. Samtliga enheter kan inte varje år avsätta kompetensutvecklingsresurser

inom ett och samma område, varför ett hundra procentigt utfall är orimligt. Detta under förutsättning att området inte är högprioriterat med speciellt fokus.

## 2 Uppföljning av nämndens styrkort

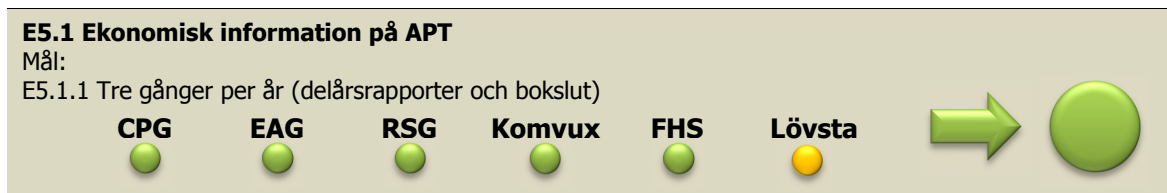
I det följande redovisas utfallet avseende de styrkortsmål rapporten omfattar. Redovisningen sker i förenklat i "trafikljusform" med detaljerad information i direkt anslutning (i förekommande fall).

Nivåer:

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

### 2.1 Ekonomi

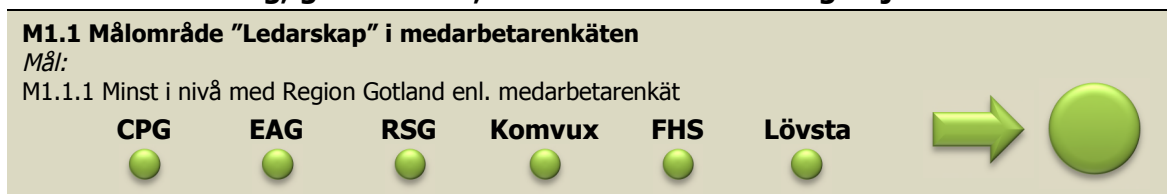
#### 2.1.1 E5. Göra ekonomin känd för samtliga medarbetare och ta vara på medarbetarnas idéer



Samtliga enheter utom en rapporterar att ekonomisk information lämnas på APT i samband med delårsrapporter och bokslut. På Lövsta lämnas ekonomisk information, men inte rutinemässigt i samband med delårsrapporter och bokslut.

### 2.2 Medarbetare/ledare

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

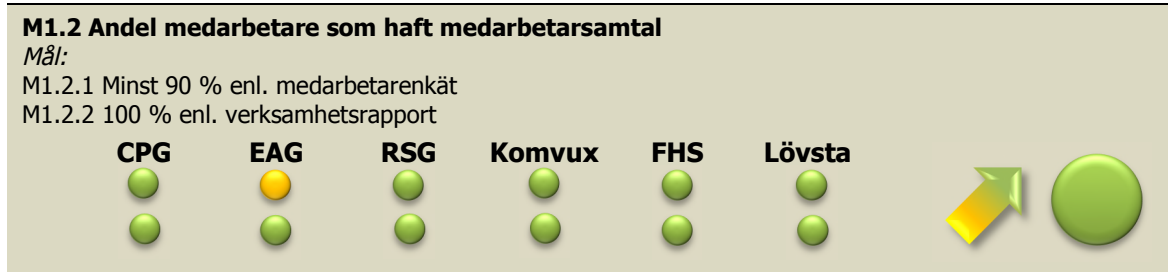


Region Gotland hade 2013 på målområdet "Ledarskap" i medarbetarenkäten ett samlat betyg på 4,0. GVF:s värde var 4,2. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2013	2012	2011	2010	2009
CPG	4,1	4,0	3,4	3,6	3,6
EAG	4,2	3,8	3,4	3,9	3,6
RSG	4,0	4,1	3,8	4,2	4,0
Komvux	4,4	4,4	4,0	4,3	4,4
FHS	4,2	4,2	3,9	4,0	4,1
Lövsta	4,2	4,1	4,0	4,1	3,9
<b>GVF totalt</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>
<b>Region Gotland</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>

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.

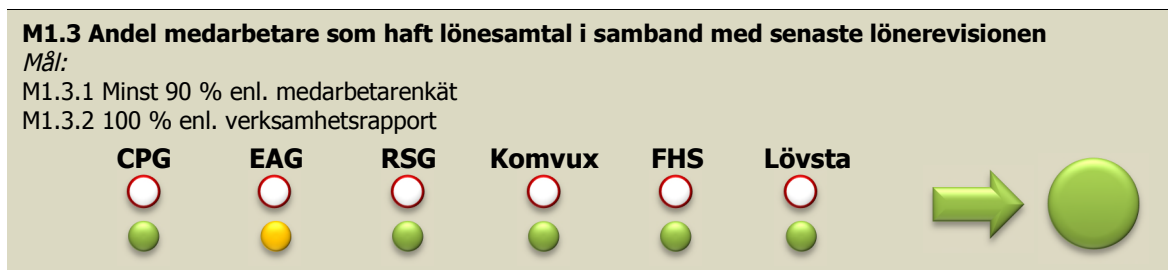


Enligt medarbetarenkäten är den upplevda förekomsten av medarbetarsamtal på förvaltningsnivå 95 %. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2013	2012	2011	2010	2009
CPG	99 %	84 %	94 %	76 %	83 %
EAG	88 %	90 %	94 %	84 %	91 %
RSG	98 %	89 %	98 %	94 %	93 %
Komvux	96 %	85 %	95 %	95 %	100 %
FHS	90 %	93 %	92 %	92 %	83 %
Lövsta	100 %	100 %	80 %	56 %	74 %
<b>GVF totalt</b>	<b>95 %</b>	<b>89 %</b>	<b>94 %</b>	<b>85 %</b>	<b>87 %</b>
<b>Region Gotland</b>	<b>90 %</b>	<b>90 %</b>	<b>86 %</b>	<b>85 %</b>	<b>87 %</b>

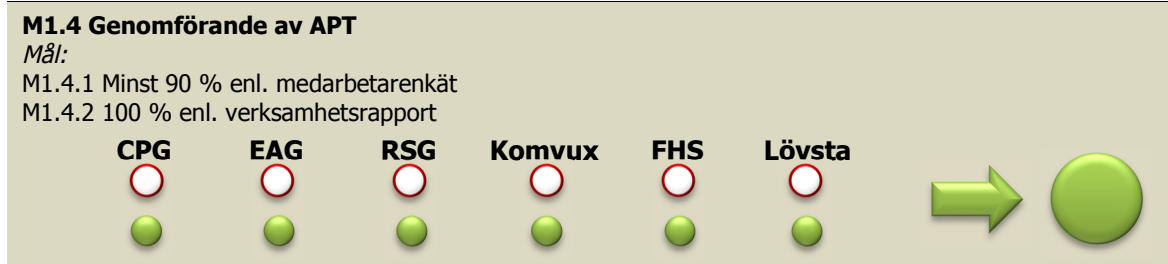
Samtliga chefer rapporterar att medarbetarsamtal hållits med samtliga medarbetare.

Resultatet från medarbetarenkäten på förvaltningsnivå är det högsta under perioden 2009-2013.

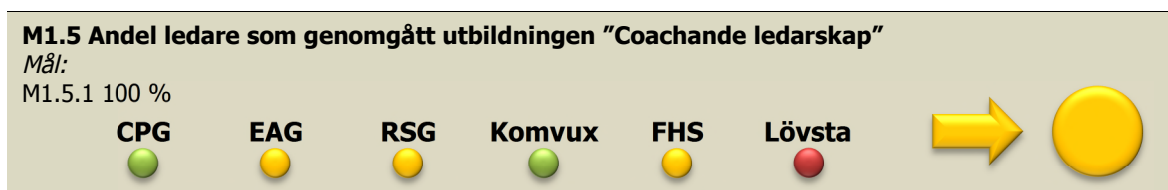


Frågan om lönesamtal har utgått ur medarbetarenkäten fr.o.m. 2012 varför redovisat resultat endast är rapporter från rektorerna (M1.3.2). Målet M1.3.1 måste ändras vid kommande revidering av styrkortet.

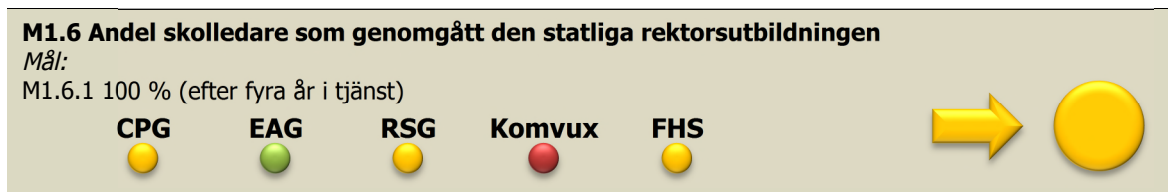
Kravet på lönesamtal tas upp i samband med avstämningar med respektive fackförbund efter löneöversyn och resultatet är "OK" för GVF:s del.



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



Av de tolv tillsvidareanställda cheferna har nu åtta genomgått utbildningen "Coachande ledarskap".

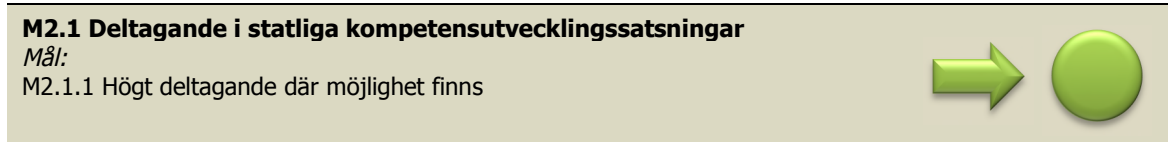


Av de sju skolledare som varit i tjänst mer än fyra år har fyra genomgått den statliga rektorsutbildningen. En har påbörjat och två har inte påbörjat utbildningen.

Av de fyra skolledare som inte varit i tjänst i fyra år har två påbörjat utbildningen. De två som inte har påbörjat utbildningen är inte tillsvidareanställda.

Sammanfattningsvis har sju av nio tillsvidareanställda skolledare (oavsett tid i tjänst) antingen fullföljt eller påbörjat den statliga rektorsutbildningen.

## 2.2.2 M2. Stärka kompetensförsörjning på kort och lång sikt



Under 2013/2014 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



Kompetensutvecklingsplan på förvaltningsnivå är 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

CPG	EAG	RSG
●	●	●
●	●	●



Med den information som finns tillhanda uppnås målet. Med gymnasiereformen 2011 tillkom ämnen där behörighetskraven inte är kända och/eller klarlagda, t.ex. sociologi, media och juridik. Ytterligare en faktor som påverkar utfallet är i vilken mån formuleringen ”huvudsakligen bedriver” slår igenom i tjänstefördelningen. Alla medarbetare har inte fått sin lärarlegitimation än, varför bedömningen kan bli säkrare i framtiden.

## 2.2.3 M3. Säkra likabehandling

### M3.1 Uppfyllandegrad av mål i jämställdhetsplan

Mål:

M3.1.1 Nollbas



Jämställdhetsplanen innehåller mål som inte är unika för planen i sig, t.ex. mål i styrkortet. Plan finns upprättad och uppföljning sker, men inte av planen som sådan. Mätningen och 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

CPG	EAG	RSG	Komvux	FHS	Lövsta
●	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	●



Enligt medarbetarenkäten är andelen som svarat positivt (4 eller 5) på frågan ”I mitt senaste medarbetarsamtal planerade vi gemensamt min kompetensutvecklingsplan” 53 %. För Region Gotland totalt är motsvarande värde 57 %. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2013	2012	2011	2010	2009
CPG	56 %	35 %	26 %	14 %	16 %
EAG	44 %	25 %	25 %	26 %	45 %
RSG	43 %	62 %	57 %	33 %	24 %
Komvux	69 %	90 %	38 %	47 %	85 %
FHS	52 %	53 %	40 %	31 %	38 %
Lövsta	67 %	70 %	30 %	12 %	15 %
<b>GVF totalt</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	<b>36 %</b>	<b>23 %</b>	<b>30 %</b>
<b>Region Gotland</b>	<b>57 %</b>	<b>56 %</b>	<b>47 %</b>	<b>43 %</b>	<b>41 %</b>

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 (mellan 2011 och 2012) är beroende på ökad förekomst av kompetensutvecklingsplaner eller annan frågeformulering och andra svarsalternativ?

Under perioden 2012-2013 syns dock ingen positiv utveckling totalt sett. På enhetsnivå finns såväl förändringar i båda riktningar som oförändrat resultat.

#### M4.4 Genomförda kompetensutvecklingsåtgärder i hållbar utveckling

Mål:

M4.4.1 Nollbas

CPG



EAG



RSG



Komvux



FHS



Lövsta



CPG, FHS och Lövsta rapporterar att kompetensutveckling avseende hållbar utveckling bedrivits under 2013.

### 2.2.5 M5. Ökad rörlighet

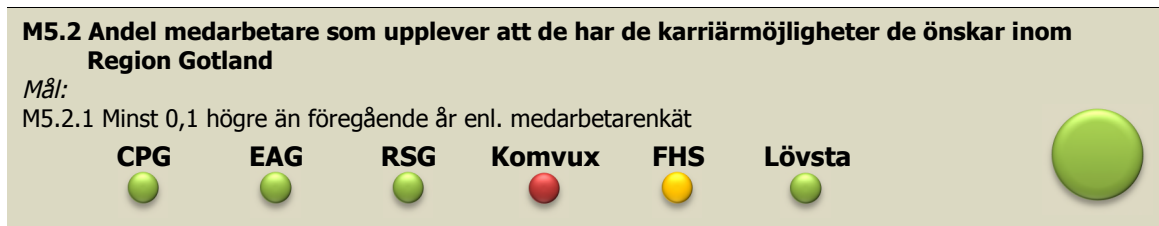
#### M5.1 Andel medarbetare som upplever att de har utvecklingsmöjligheter i arbetet

Mål:

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



Mätning är inte utförd då frågan utgått ur medarbetarenkäten fr.o.m. 2012. Mätningen och målet bör utgå vid nästa styrkortsrevision.



GVF totalt når 2013 ett värde av 2,9 (skala 1-5) jämfört jfr med 2,7 år 2012. Målet nås alltså. Fördelning och utfall över tid är enl. följande:

Enhet	2013	2012	2011	2010	2009
CPG	2,7	2,5	2,2	2,6	2,7
EAG	2,8	2,5	2,4	2,6	2,7
RSG	2,9	2,4	2,8	2,8	2,8
Komvux	2,8	3,1	3,0	3,6	4,1
FHS	3,0	3,1	2,9	3,0	2,6
Lövsta	3,5	3,4	3,3	3,5	2,5
<b>GVF totalt</b>	<b>2,9</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>
<b>Region Gotland</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>

Ökningen kan härledas till gymnasieskolorna och Lövsta landsbyggscentrum, där samtliga enheter ökar med mer än 0,1. Komvux och FHS backar något, men deras resultat ligger i nivå med övriga. Även om målet att öka minst 0,1 jämfört med föregående år uppnås gott och väl, får resultatet 2,9 anses vara i lägsta laget.

## 2.2.6 M6. Stärka och stödja det pedagogiska ledarskapet



Samtliga enheter god förekomst och struktur avseende lektionsbesök.