

Kommunstyrelsen

Svar på motion - inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken

Förslag till beslut

Förslag till Kommunfullmäktige

Motionen förklaras besvarad.

Sammanfattning

Stefan Krstic (L) har kommit in med en motion till kommunfullmäktiges sammanträde den 31 mars 2022 §80 om att inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken.

Motionären yrkar att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken inom kommunen.

Motionen har remitterats till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, grundskolenämnden, förskolenämnden och gymnasienämnden.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden samt gymnasienämnden föreslår till kommunfullmäktige att motionen avslås. Vård- och omsorgsnämnden samt socialnämnden föreslår till kommunfullmäktige att förklara motionen besvarad. Förskolenämnden samt grundskolenämnden föreslår kommunfullmäktige att bifalla motionen.

Kommunledningskontoret konstaterar att behoven ser något olika ut inom de olika förvaltningarna och att arbetet med karriärvägar skiljer sig något åt.

Kommunledningskontoret menar att det i sammanhanget är viktigt att även se till lönekarriär inom yrket. Att öka lönespridningen inom kommunens yrken stöttar också kompetensförsörjningen på både kort- och långsikt, såväl för att behålla och attrahera medarbetare, samt verksamheternas möjligheter till goda resultat.

Kommunledningskontoret arbetar aktivt med att se över lönepolitiska ställningstaganden i syfte att i högre grad möjliggöra lönekarriär inom yrken för våra medarbetare. Detta arbete behöver sammankopplas med pågående arbete att skapa karriärvägar inom kommunen.

Kommunledningskontoret konstaterar att många karriärvägar inom organisationen redan införts och att flera förvaltningar för dialog om och planerar för att fler karriärvägar ska införas, såsom exempelvis seniora socialsekreterare inom Socialförvaltningen. Det är också viktigt att andra åtgärder som kan stärka motionärens intentioner beaktas och att arbetet sker systematiskt och integrerat med kommunens framtagna process för kompetensförsörjningsarbetet. Mot bakgrund av detta föreslås därför motionen att anses besvarad.

Ärendebeskrivning

Stefan Krstic (L) har kommit in med en motion till kommunfullmäktiges sammanträde den 31 mars 2022 §80 om att inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken.

Motionären yrkar att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken inom kommunen.

Motionen har remitterats till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, grundskolenämnden, förskolenämnden och gymnasienämnden.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår till kommunfullmäktige att motionen avslås. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden uppger att det inrättats karriärtjänster i Eskilstuna kommun, till exempel inom socialförvaltningen. Nämnden ser dock komplexiteten i inrättandet av karriärtjänsten då de behöver ha en bättre förankring och bäring på lång sikt än att enbart vara lokalt inrättade. Därför menar nämnden att karriärtjänster som är nationellt framtagna i dialog med alla parter är att föredra.

Vård- och omsorgsnämnden föreslår till kommunfullmäktige att förklara motionen besvarad. Nämnden framför att det finns etablerade processer för att arbeta med kompetensförsörjningsstrategier där karriärtjänster, bland andra åtgärder, kan komma att övervägas. Vård- och omsorgsnämnden arbetar strukturerat med kompetensförsörjning och utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier. En ny befattning har tillkommit under 2021, specialistundersköterska, vilket kan ses som en karriärväg. För boendestödjare finns stödpedagog som möjlig karriärväg. Hälso- och sjukvården ser över möjligheten till specialistutbildningar för sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter. I 2022 års kompetensförsörjningsplan finns aktiviteter i syfte att synliggöra karriärvägar inom förvaltningen samt skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling. Förvaltningen bevakar och arbetar även med andra initiativ som kan stärka karriärvägar för kvinnor.

Socialnämnden föreslår för kommunfullmäktige att anse motionen besvarad. Socialnämnden använder sig redan av förstesekreterare (så kallade teamledare) inom socialtjänsten. Socialnämnden har också initierat ett arbete kring seniora

socialsekreterare vilket också kommer att medföra en karriärväg. Socialnämnden har redan inlett detta arbete och ser mycket positivt på möjligheterna med fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken. Det är mycket arbete med att fastställa hur uppdraget ska se ut och socialnämnden ser att det vore fördelaktigt att, i enlighet med förslaget, få stöd och samverkan från kommunstyrelsen kring detta.

Förskolenämnden föreslår kommunfullmäktige att bifalla motionen. Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till utveckling finns i samtliga skolformer under barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Förskolenämnden ställer sig därför positiv till förslaget och önskar vidare dialog om hur ett eventuellt sådant arbete ska ske. Förskolenämnden ser behov av att inrätta och utveckla karriärtjänster. Det är viktigt att det finns andra karriärvägar än chef inom Eskilstuna kommun för att stärka attraktiviteten. Det finns sex förste förskollärare inom förskolan i dagsläget. Befattningen hade få sökande och tjänsterna var utmanande att tillsätta. Förskolenämnden tror att det kan vara ett tecken på en kultur i förskolan där det är svårare att sticka ut och kliva fram med sin kompetens. Andra karriärvägar inom förskolan är vidare studier till specialpedagog eller arbete som pedagogikutvecklare. För gymnasieutbildade medarbetare önskar förskolan inrätta specialistbarnskötare som vidareutbildning. Förskolenämnden arbetar idag aktivt med att införa olika typer av karriärsteg.

Grundskolenämnden föreslår kommunfullmäktige att bifalla motionen. Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till utveckling finns i samtliga skolformer under barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Grundskolenämnden ställer sig därför positiv till förslaget och önskar vidare dialog om hur ett eventuellt sådant arbete ska ske. Det är viktigt att det finns andra karriärvägar än chef inom Eskilstuna kommun för att stärka attraktiviteten. För lärare är den vanligaste karriärvägen att bli förstelärare, det finns 114 förstelärare anställda idag. Andra vanliga karriärvägar är speciallärare eller specialpedagog, det finns 13 sådana anställningar idag. Som lärare finns också karriärvägar i sidled som mentor eller handledare. I dagsläget återspeglar andelen kvinnor som valt att gå vidare från de klassiska läraruppgifterna andelen kvinnor totalt inom förvaltningen. Det finns också två lektorstjänster som innehas av kvinnor. För medarbetare utan eftergymnasial utbildning är utbildningsmöjligheterna färre. Den vanligaste befattningen är elevassistent och där är utvecklingsmöjligheterna inom yrket små. Dialog inom förvaltningen har tidigare förts kring möjlighet att specialisera vissa elevassistenter, dock har resurser saknats. Sammanfattningsvis konstaterar grundskolenämnden att det finns ett behov av att utveckla karriärmöjligheter inom framför allt för gymnasieutbildade.

Gymnasienämnden föreslår kommunfullmäktige att motionen avslås. Gymnasienämnden ställer sig positiv till motionens intention, men ser att det redan pågår ett aktivt arbete med dessa frågor. Gymnasieskolan har i jämförelse med andra skolformer en högre lönenivå och fler kvalificerade uppdrag utöver chefsuppdraget. Gymnasienämnden ser att det pågående arbetet redan fyller detta behov. Förste gymnasielärare är det vanligaste karriärsteget, men även speciallärare och specialpedagog är en möjlig karriärväg. För medarbetare utan eftergymnasial utbildning finns utöver elevassistenter även handledare och instruktörer.

Kommunledningskontoret konstaterar att behoven ser något olika ut inom de olika förvaltningarna och att arbetet med karriärvägar skiljer sig något åt. Motionären menar att det måste gå att få en god löneutveckling, även i kvinnodominerade yrken i offentlig sektor och föreslår därför att flera typer av karriärtjänster införs inom kvinnodominerade yrken inom kommunen.

Kommunledningskontoret menar att det i sammanhanget är viktigt att även se till lönekarriär inom yrket. I dagsläget ses en låg lönespridning inom samtliga av kommunens yrken sett till kvoten mellan 90e percentilen och 10e percentilen.¹ Den genomsnittliga lönespridningen bland kommunens yrken ligger på en kvot om cirka 1,2. Det vill säga att det skiljer 20 % i lön mellan den 90e percentilen och den 10e percentilen. I syfte att möjliggöra lönekarriär inom kvinnodominerade yrken är det en viktig faktor att den kvoten ökas. Att öka lönespridningen inom kommunens yrken stöttar också kompetensförsörjningen på både kort- och långsikt, såväl för att behålla och attrahera medarbetare, samt verksamheternas möjligheter till goda resultat. Kommunledningskontoret arbetar aktivt med att se över lönepolitiska ställningstaganden i syfte att i högre grad möjliggöra lönekarriär inom yrken för våra medarbetare. Detta arbete behöver sammankopplas med pågående arbete att skapa karriärvägar inom kommunen.

I den centralt tecknade huvudöverenskommelsen mellan SKR å ena sidan och SSR, Ledarna, Vision å andra sidan finns en reglering om att lokala parter ska föra dialog om arbete med lönespridning och lönekarriär. Arbetet ska sedan årligen följas upp. Även i huvudöverenskommelsen mellan SKR och Vårdförbundet finns en skrivning om att särskilt yrkesskickliga medarbetare ska ges möjlighet till lönekarriär över tid. Samtliga centrala avtal berör också vikten av ökad lönespridning och dess koppling till goda resultat.

Kommunledningskontoret konstaterar att många karriärvägar inom organisationen redan införts och att flera förvaltningar för dialog om och planerar för att fler karriärvägar ska införas, såsom exempelvis seniora socialsekreterare inom Socialförvaltningen. Det är också viktigt att såsom vård- och omsorgsförvaltningen skriver att andra åtgärder som kan stärka motionärens intentioner beaktas och att arbetet sker systematiskt och integrerat med kommunens framtagna process för kompetensförsörjningsarbetet. Mot bakgrund av detta föreslås därför motionen att anses besvarad.

Kommunledningskontoret

Tommy Malm
Kommundirektör

Susanne Carlsson
HR-direktör

¹ Den 10e percentilen är den lönenivå som 10 procent av lönerna ligger under. Den 90e percentilen är den lön som 90 procent av lönerna ligger under. 80 procent av alla löner ligger alltså mellan 10e och 90e percentilen.

Beslutet skickas till:

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Vård- och omsorgsnämnden

Socialnämnden

Förskolenämnden

Grundskolenämnden

Gymnasienämnden

Motion



Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken

Utbildning och ett meningsfullt arbete stärker människors frihet, men en rättvis lön är också en frihetsfråga. Det måste gå att få en god löneutveckling, även i kvinnodominerade yrken i offentlig sektor. Den som är duktig och erfaren måste kunna tjäna mer än den som är nyanställd. Likaså ska en lång utbildning löna sig för alla.

Lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en del av den struktur där det som är traditionellt manligt värderas högre än det som är traditionellt kvinnligt. Liberalerna vill se en lönespridning där både män och kvinnor får en bra löneutveckling genom hela sitt arbetsliv.

Livslönen för en kvinnlig akademiker är i genomsnitt 16 procent lägre än en manlig akademiker. I siffror innebär det att det skiljer sig 3,7 miljoner i arbetslivsinkomst mellan en genomsnittlig man i ett akademikeryrke och en genomsnittlig kvinna i ett akademikeryrke. Så kan vi inte ha det i ett av världens mest jämställda länder. Under 2000-talet har lönegapet minskat, men från 2016 och framåt har förändringarna varit små. Trots Sveriges första så kallade feministiska regering. Så kan vi inte ha det i ett av världens mest jämställda länder.

Liberalerna har tidigare varit med och drivit igenom fler karriärsteg för lärare – förstelärare och lektorer. Vi vill nu skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, som innebär högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap. Ett exempel skulle kunna vara att inrätta förste socialsekreterare. Det måste löna sig för kvinnor att utbilda sig i Eskilstuna.

Med anledning av ovanstående yrkar vi

- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder för att införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken inom kommunen

För Liberalerna

Stefan Krstic

Kommunstyrelsen

Ordförandebeslut i brådskande ärende - Remiss - Inrätta fler karriäryrken inom kvinnodominerade yrken - Motion (L) - (KSKF/2022:96)

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige

1. Motionen avslås.

Ärendebeskrivning

I en motion per 2022-03-07 till Kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär genom att skapa karriärtjänster inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap. Motionen ger försteläraryrket som ett exempel och ger förslag på att inrätta förste socialsekreterare. Med anledning av detta yrkar Liberalerna:

- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder för att införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken inom kommunen.

Ärendet har remitterats till Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden för yttrande. Yttrandet ska ha kommit in till kommunstyrelsen via LEX och på papper senast den 15 juni 2022. Då juniämnden är inställd på grund av få ärenden och nästa ordinarie nämnd är i augusti tar ordförande beslut i ärendet i samråd med arbetsutskottets ledamöter vid AVN-AU:s ordinarie sammanträde den 9 juni 2022.

Yttrande

Motionären yrkar att kommunstyrelsen i samverkan med berörda nämnder verkar för att flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken ska införas inom kommunen i syfte att kvinnor ska få en bättre löneutveckling utan att lämna yrket.

Det nationella införandet av förstelärartjänster/karriärtjänster inom den svenska skolan har visats sig få effekten att det blivit en lägre omsättning av personal på de skolor som har förstelärare samt att löneutvecklingen för kvinnor har förbättrats något jämfört med andra grupper. Det har inrättats karriärtjänster i Eskilstuna kommun, till exempel inom socialförvaltningen med syfte att förbättra arbetsmiljön och minska personalomsättningen men också som en karriärväg inom ett kvinnodominerat yrke. Nämnden ser dock komplexiteten i inrättandet av karriärtjänster då de behöver ha en bättre förankring och bäring på lång sikt än att bara vara lokalt inrättade. Därför är karriärtjänster som är nationellt framtagna i dialog med alla parter att föredra.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Beslutet har fattats med stöd av punkt 1.2.1 i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens delegationsordning.

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN

Jari Puustinen
Ordförande

Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Remiss - Inrätta fler karriäryrken inom kvinnodominerade yrken - Motion (L)

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige

1. Motionen avslås.

Ärendebeskrivning

I en motion per 2022-03-07 till Kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär genom att skapa karriärtjänster inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap. Motionen ger förstelärrerformen som ett exempel och ger förslag på att inrätta förste socialsekreterare. Med anledning av detta yrkar Liberalerna:

- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder för att införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken inom kommunen.

Ärendet har remitterats till Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden för yttrande. Yttrandet ska ha kommit in till kommunstyrelsen via LEX och på papper senast den 15 juni 2022. Då juniämnden är inställd på grund av få ärenden och nästa ordinarie nämnd är i augusti tar ordförande beslut i ärendet i samråd med arbetsutskottets ledamöter vid AVN-AU:s ordinarie sammanträde den 9 juni 2022.

Yttrande

Motionären yrkar att kommunstyrelsen i samverkan med berörda nämnder verkar för att flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken ska införas inom kommunen i syfte att kvinnor ska få en bättre löneutveckling utan att lämna yrket.

Det nationella införandet av förstelärartjänster/karriärtjänster inom den svenska skolan har visats sig få effekten att det blivit en lägre omsättning av personal på de skolor som har förstelärare samt att löneutvecklingen för kvinnor har förbättrats något jämfört med andra grupper. Det har inrättats karriärtjänster i Eskilstuna kommun, till exempel inom socialförvaltningen med syfte att förbättra arbetsmiljön och minska personalomsättningen men också som en karriärväg inom ett kvinnodominerat yrke. Nämnden ser dock komplexiteten i inrättandet av karriärtjänster då de behöver ha en bättre förankring och bäring på lång sikt än att bara vara lokalt inrättade. Därför är karriärtjänster som är nationellt framtagna i dialog med alla parter att föredra.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Magnus Minh Gustafsson
Förvaltningschef

§ 67

Yttrande över motion - Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken (VON/2022:58)

Beslut

Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att motionen ska anses besvarad.

Av nämndens yttrande framgår att det finns etablerade processer för att arbeta med kompetensförsörjningsstrategier där fler karriärtjänster, bland andra åtgärder, kan komma att övervägas.

Reservationer

Camilla Cederlöf (L) reserverar sig muntligt mot beslutet.

Ärendebeskrivning

Vård- och omsorgsförvaltningen ger i skrivelse, daterad den 15 augusti 2022, förslag till beslut.

Liberalerna har i kommunfullmäktige lämnat in en motion med rubriken ”Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken”. Att-satsen i motionen innebär att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder införa fler typer av karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken inom kommunen. Kommunstyrelsen har skickat motionen på remiss (KSKF/2022:96) till bland annat vård- och omsorgsnämnden där nämnden har att yttra sig senast den 12 september 2022.

Vård- och omsorgsnämndens yttrande

Vård- och omsorgsförvaltningen arbetar strukturerat med kompetensförsörjning utifrån nämndens årliga verksamhetsplan och kompetensförsörjningsplan. I kompetensförsörjningsplanen framgår att kompetensförsörjningen är en av detta årtiondets viktigaste frågor för kommuner och regioner för att klara en väl fungerande vård och omsorg.

Vidare framgår i kompetensförsörjningsplanen att förvaltningens verksamheter är kvinnodominerade, liksom branschen i stort. Förvaltningen har idag på totalen 81,4 procent anställda kvinnor. I nedanstående tabell, som hämtats från kompetensförsörjningsplanen för 2022, framgår könsfördelningen per yrkeskategori.

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Yrkeskategori	Nuläge (mars) – Antal tillsvidareanställda	Varav män	Procent män
Undersköterskor	1127	97	8,6
Specialistundersköterskor	7	0	0
Boendestödjare	362	73	20,2
Arbetshandledare	97	27	27,8
Boendestödjare beteendevetare	48	11	22,9
Personlig assistent/Personlig assistent kombitjänst	244	40	16,4
Arbetshandledare/beteendevetare	17		0
Stödpedagoger	19	4	21,1
Omsorgsstödjare	56	9	16,1
Enhetschefer	91	12	13,2
Sjuksköterskor/ distriktssköterskor/ demenssjuksköterskor	115	7	6,1
Fysioterapeuter	31	6	19,4
Arbetsterapeuter	38	1	2,6
Biståndshandläggare	57	5	8,8

För att möta kompetensförsörjningsutmaningen arbetar förvaltningen utifrån Sveriges kommuners och regioners (SKR) nio strategier. Dessa nio strategier är indelade i tre områden; Attraktiv arbetsgivare, Nya lösningar och Hållbart arbetsliv. I kompetensförsörjningsplanen är inte fler karriärtjänster framlyft som en enskild strategi, men ingår som en delmängd inom Attraktiv arbetsgivare. En ny yrkesgrupp som tillkommit under 2021 är specialistundersköterskor inom äldreomsorgen, vilket kan ses som en karriärväg för undersköterskor som vill vidareutbilda sig. För boendestödjare inom funktionshinderområdet finns stödpedagog som en möjlig karriärväg. Hälso- och sjukvården ser över möjligheten till specialistutbildningar för sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter.

Under 2019/2020 verkställde förvaltningen en arbetsdelning inom ordinärt boende som syftar till att ta tillvara rätt kompetens på rätt plats samt till att skapa möjligheter för att komma in i vården och kunna utvecklas från vårdbiträde inom serviceenheten till undersköterska i omvårdnadsgrupperna, samt vidare till specialistundersköterska.

I 2022 års kompetensförsörjningsplan finns aktiviteten ”Presentera yrkesvägar inom vård och omsorg samt olika vägar in till och inom förvaltningens yrken” identifierad, med det på sikt förväntade resultatet att förvaltningen kan attrahera nya medarbetare till vård och omsorg och bättre visa befintliga medarbetare vilka karriärmöjligheter som finns. I kompetensförsörjningsplanen finns även en aktivitet som handlar om att skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling för förvaltningens samtliga medarbetare eftersom det är viktigt att medarbetare kan få utvecklas och stanna kvar inom ett yrke genom att bygga på sin kompetens och på så sätt göra karriär inom en yrkesroll.

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

Området är också föremål för ytterligare förändringar som kan verka i samma riktning som motionen föreslår, och som förvaltningen redan bevakar och arbetar med. Sådana förändringar är införandet av skyddad titel för undersköterska, yrkesresan¹ (med fokuset kompetensutveckling inom socialtjänsten) samt förverkligandet av kollektivavtal som stödjer det partsgemensamma arbetet med att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller².

Sammanfattande bedömning

Vård- och omsorgsnämnden överväger, via vård- och omsorgsförvaltningen, löpande vilka åtgärder som är lämpliga att vidta för att möta kompetensförsörjningsutmaningen och strukturerar kompetensförsörjningsarbetet i den årliga kompetensförsörjningsplanen. Att i samverkan med andra nämnder och kommunstyrelsen inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken kan mycket väl komma att lyftas fram tydligare i kommande kompetensförsörjningsplaner.

Yrkanden

Majo Brostedt (S) yrkar bifall till framlagt förslag.

Camilla Cederlöf (L) yrkar bifall till motionen.

Propositionsordning

Ordföranden finner att det finns två förslag till beslut.

Ordföranden föreslår att förslagen ställs mot varandra. Vård- och omsorgsnämnden godkänner propositionsordning.

Efter ställd proposition finner ordföranden att vård- och omsorgsnämnden beslutar bifalla förvaltningens förslag, att föreslå kommunfullmäktige att motionen ska anses vara besvarad.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

¹ Se exempelvis denna länk för mer information om ”yrkesresan”:

<https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/nationellkunskapsstyringsocialtjanst/verksamhetsutvecklingochledarskap/yrkesresan.32120.html> Hämtat 2022-06-10.

² [Kollektivavtal för kommun och region - Vårdförbundet \(vardforbundet.se\)](#) Hämtat 2022-06-10.

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

Vård- och
omsorgsnämnden

Yttrande över motion Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att motionen ska anses besvarad. Av nämndens yttrande framgår att det finns etablerade processer för att arbeta med kompetensförsörjningsstrategier där fler karriärtjänster, bland andra åtgärder, kan komma att övervägas.

Ärendebeskrivning

Liberalerna har i kommunfullmäktige lämnat in en motion med rubriken ”Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken”. Att-satsen i motionen innebär att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder införa fler typer av karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken inom kommunen. Kommunstyrelsen har skickat motionen på remiss (KSKF/2022:96) till bland annat vård- och omsorgsnämnden där nämnden har att yttra sig senast den 12 september 2022.

Vård- och omsorgsnämndens yttrande

Vård- och omsorgsförvaltningen arbetar strukturerat med kompetensförsörjning utifrån nämndens årliga verksamhetsplan och kompetensförsörjningsplan. I kompetensförsörjningsplanen framgår att kompetensförsörjningen är en av detta årtiondets viktigaste frågor för kommuner och regioner för att klara en väl fungerande vård och omsorg.

Vidare framgår i kompetensförsörjningsplanen att förvaltningens verksamheter är kvinnodominerade, liksom branschen i stort. Förvaltningen har idag på totalen 81,4 procent anställda kvinnor. I nedanstående tabell, som hämtats från kompetensförsörjningsplanen för 2022, framgår könsfördelningen per yrkeskategori.

Yrkeskategori	Nuläge (mars) – Antal tillsvidareanställda	Varav män	Procent män
Undersköterskor	1127	97	8,6
Specialistundersköterskor	7	0	0
Boendestödjare	362	73	20,2
Arbetshandledare	97	27	27,8
Boendestödjare beteendevetare	48	11	22,9
Personlig assistent/Personlig assistent kombitjänst	244	40	16,4
Arbetshandledare/beteendevetare	17		0
Stödpedagoger	19	4	21,1
Omsorgsstödjare	56	9	16,1
Enhetschefer	91	12	13,2
Sjuksköterskor/ distriktssköterskor/ demenssjuksköterskor	115	7	6,1
Fysioterapeuter	31	6	19,4
Arbetsterapeuter	38	1	2,6
Biståndshandläggare	57	5	8,8

För att möta kompetensförsörjningsutmaningen arbetar förvaltningen utifrån Sveriges kommuners och regioners (SKR) nio strategier. Dessa nio strategier är indelade i tre områden; Attraktiv arbetsgivare, Nya lösningar och Hållbart arbetsliv. I kompetensförsörjningsplanen är inte fler karriärtjänster framlyft som en enskild strategi, men ingår som en delmängd inom Attraktiv arbetsgivare. En ny yrkesgrupp som tillkommit under 2021 är specialistundersköterskor inom äldreomsorgen, vilket kan ses som en karriärväg för undersköterskor som vill vidareutbilda sig. För boendestödjare inom funktionshinderområdet finns stödpedagog som en möjlig karriärväg. Hälso- och sjukvården ser över möjligheten till specialistutbildningar för sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter.

Under 2019/2020 verkställde förvaltningen en arbetsdelning inom ordinärt boende som syftar till att ta tillvara rätt kompetens på rätt plats samt till att skapa möjligheter för att komma in i vården och kunna utvecklas från vårdbiträde inom serviceenheten till undersköterska i omvårdnadsgrupperna, samt vidare till specialistundersköterska.

I 2022 års kompetensförsörjningsplan finns aktiviteten ”Presentera yrkesvägar inom vård och omsorg samt olika vägar in till och inom förvaltningens yrken” identifierad, med det på sikt förväntade resultatet att förvaltningen kan attrahera nya medarbetare till vård och omsorg och bättre visa befintliga medarbetare vilka karriärmöjligheter som finns. I kompetensförsörjningsplanen finns även en aktivitet som handlar om att skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling för förvaltningens samtliga medarbetare eftersom det är viktigt att medarbetare kan få utvecklas och stanna kvar inom ett yrke genom att bygga på sin kompetens och på så sätt göra karriär inom en yrkesroll.

Området är också föremål för ytterligare förändringar som kan verka i samma riktning som motionen föreslår, och som förvaltningen redan bevakar och arbetar med. Sådana förändringar är införandet av skyddad titel för undersköterska, yrkesresan¹ (med fokuset kompetensutveckling inom socialtjänsten) samt förverkligandet av kollektivavtal som stödjer det partsgemensamma arbetet med att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller².

Sammanfattande bedömning

Vård- och omsorgsnämnden överväger, via vård- och omsorgsförvaltningen, löpande vilka åtgärder som är lämpliga att vidta för att möta kompetensförsörjningsutmaningen och strukturerar kompetensförsörjningsarbetet i den årliga kompetensförsörjningsplanen. Att i samverkan med andra nämnder och kommunstyrelsen inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken kan mycket väl komma att lyftas fram tydligare i kommande kompetensförsörjningsplaner.

VÅRD- OCH OMSORGSFÖRVALTNINGEN

Johan Lindström
Förvaltningschef

Åsa Tavemark
Utredningschef

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen

¹ Se exempelvis denna länk för mer information om ”yrkesresan”:
<https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/nationellkunskapsstyrningsocialtjanst/verksamhetsutvecklingochledarskap/yrkesresan.32120.html> Hämtat 2022-06-10.

² [Kollektivavtal för kommun och region - Vårdförbundet \(vardforbundet.se\)](#) Hämtat 2022-06-10.

§ 61

Yttrande över motion - inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken (SOCN/2022:38)

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige

1. Motionen anses besvarad.

Reservation

Lotta Jonsson (KD) och Märিত Zettervall Svensson (L) reserverar sig mot beslutet.

Ärendebeskrivning

I en motion per 2022-03-07 till kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap. Ett exempel i detta beskrivs kunna vara att inrätta förste socialsekreterare. Med anledning av detta yrkar Liberalerna:

- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder för att införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken inom kommunen.

Yttrande

Socialnämnden ställer sig positiva till förslaget och använder sig redan av förste socialsekreterare inom socialtjänsten. Tjänsten har dock hos socialförvaltningen fått benämningen teamledare. Nämnden anser också att förslaget faller i linje med redan inlett arbete kring seniora socialsekreterare på socialförvaltningen. Förvaltningen införde den nya titeln senior socialsekreterare under våren och tittar nu över hur tjänsten ska utformas och vad den ska innehålla. Tanken är att den nya titeln ska medföra dels en karriärväg i enlighet med förslag i motionen och dels en bättre och mer hållbar arbetsmiljö. Socialsekreterare med mer erfarenhet ska kunna stötta och coacha mer juniora kollegor utan att behöva ta en arbetsledande roll. Införandet av förstelärare i skolor uppges ha bidragit till en lägre personalomsättning vilket är något som nämnden skulle vilja se även inom socialtjänsten.

Eftersom socialnämnden redan inlett detta arbete och ser mycket positivt på möjligheterna med fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken så yrkas motionen för bifall. Det är mycket arbete med att fastställa hur uppdraget ska se ut och socialnämnden ser att det vore fördelaktigt att, i enlighet med förslaget, få stöd och samverkan från kommunstyrelsen kring detta.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Yrkanden

Göran Gredfors (M), Jawad Zanganeh (V), Nina Tuncer (S) och Carina Åkesson (SD) yrkar avslag på förvaltningens förslag och yrkar att motionen bör anses besvarad.

Märit Zettervall Svensson (L) och Lotta Jonsson (KD) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Propositionsordning

Vid ställd proposition på förvaltningens förslag till beslut mot Göran Gredfors (M) med fleras yrkande om att motionen bör anses besvarad finner ordföranden att socialnämnden beslutar enligt Göran Gredfors (M) med fleras förslag.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Socialnämnden

Socialnämndens yttrande över motion - Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken

Förslag till beslut *Förslag till kommunfullmäktige*

1. Motionen bifalles.

Ärendebeskrivning

I en motion per 2022-03-07 till kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap. Ett exempel i detta beskrivs kunna vara att inrätta förste socialsekreterare. Med anledning av detta yrkar Liberalerna:

- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder för att införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken inom kommunen.

Yttrande

Socialnämnden ställer sig positiva till förslaget och använder sig redan av förste socialsekreterare inom socialtjänsten. Tjänsten har dock hos socialförvaltningen fått benämningen teamledare. Nämnden anser också att förslaget faller i linje med redan inlett arbete kring seniora socialsekreterare på socialförvaltningen. Förvaltningen införde den nya titeln senior socialsekreterare under våren och tittar nu över hur tjänsten ska utformas och vad den ska innehålla. Tanken är att den nya titeln ska medföra dels en karriärväg i enlighet med förslag i motionen och dels en bättre och mer hållbar arbetsmiljö. Socialsekreterare med mer erfarenhet ska kunna stötta och coacha mer juniora kollegor utan att behöva ta en arbetsledande roll. Införandet av förstelärare i skolor uppges ha bidragit till en lägre personalomsättning vilket är något som nämnden skulle vilja se även inom socialtjänsten.

Eftersom socialnämnden redan inlett detta arbete och ser mycket positivt på möjligheterna med fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken så yrkas motionen för bifall. Det är mycket arbete med att fastställa hur uppdraget ska se ut

och socialnämnden ser att det vore fördelaktigt att, i enlighet med förslaget, få stöd och samverkan från kommunstyrelsen kring detta.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Elisabeth Kantor
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen

§ 54

Grundskolenämndens yttrande över motion – Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken

Beslut

Nämnden godkänner yttrandet och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Förslag till kommunfullmäktige

Motionen bifalles.

Ärendebeskrivning

I en inkommen motion per 2022-03-07 till kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap.

Yttrande

Grundskolenämnden ställer sig positiv till förslaget och ser behov av att inrätta och utveckla karriärtjänster med tillhörande möjligheter till lönekarriär och utveckling. Ny forskning från organisationen Universum visar att unga inte är lika intresserade av att bli chefer som i tidigare generationer. 50% av personer 18–30 vill gärna bli chef, motsvarande siffra i andra delar av världen är 70%. För denna grupp är det i stället viktigt att ha möjlighet att påverka och göra skillnad, något som kan vara möjligt i andra typer av befattningar än just chefskapet. Därför är det mycket viktigt att Eskilstuna kommun som arbetsgivare möter det behovet med möjligheter, för att stärka sin attraktivitet. I barn- och utbildningsförvaltningens nämnder är könsfördelningen och antalet karriärvägar varierande.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Grundskolan och grundsärskolan

I grundskolan är 74,5% av medarbetarna kvinnor och det finns fler olika typer av befattningar och karriärvägar än i förskolans verksamheter. I dagsläget finns 112 olika befattningar med varierande utbildningskrav. För lärare är den vanligaste karriärvägen att bli förstelärare, där finns idag 114 anställda förstelärare med olika uppdrag i skolorna. Av dessa är 85% kvinnor. Andra vanliga vägar är studier till speciallärare eller specialpedagog, i grundskolans verksamheter finns 13 sådana anställningar och samtliga innehas av kvinnor. Som lärare är det också möjligt att göra karriär i sidled, genom arbete som mentor eller handledare, idag finns 15 mentorer anställda som är till 73% kvinnor. Det visar på att andelen kvinnor som väljer att gå vidare från de klassiska läraruppgifterna motsvarar andelen kvinnor totalt. I förvaltningen finns även 2 lektorstjänster som bedriver pedagogisk utveckling, båda dessa innehas av kvinnor. Bland rektorer i grundskola är andelen kvinnor 73,2% medan det i grundsärskolan är 100% kvinnor, det är dock en mycket liten grupp. För en utbildad lärare finns alltså möjligheter till vidareutveckling på flera olika sätt utan att bli chef – förstelärarskap, speciallärar-/specialpedagogarbete och mentorskap/handledarskap. Dessa grupper utgör 4,32% av personalstyrkan. Den här typen av karriärvägar är vanligt förekommande i svenska kommuner, men det förekommer även andra sätt att arbeta på. Exempelvis har Stockholms kommun inför titeln utvecklingslärare för lärare med särskilt strategiska uppdrag som inte är förstelärare.

För medarbetare i grundskolan och grundsärskolan utan eftergymnasial utbildning är befattningarna många men utbildningsmöjligheterna tyvärr färre. Den vanligaste befattningen är elevassistent där 62,6% är kvinnor, andelen elevassistenter som har relevant utbildning är inte känt på övergripande nivå, och möjligheterna till utveckling i yrket är små. Dialog har tidigare först i förvaltningen kring möjligheten att specialisera vissa elevassistenter för att skapa utveckling, möjligheter till mer avancerade uppgifter samt handledning för kollegor. Resurser till detta har saknats. Det förekommer att elevassistenter med särskilda språkkunskaper får uppdrag som studiehandledare, men den typen av uppdrag åtföljs inte av löneförändringar eller utbildning. Sammanfattningsvis finns behov av att utveckla karriärmöjligheter i grundskolan och grundsärskolan, särskilt för lågutbildade medarbetare.

För att ett sådant arbete ska bli lyckosamt är det av vikt att förvaltningen arbetar strukturerat med forskningsbaserade åtgärder och med en plan för uppföljning. Förvaltningen önskar därför att i samarbete med andra förvaltningar tydliggöra hur det här arbetet ska gå till konkret och vad utfallet förväntas bli.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanfattning

Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till utveckling finns i samtliga skolformer under Barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Grundskolenämnden ställer sig därför positiv till förslaget och önskar vidare dialog om hur ett eventuellt sådant arbete ska ske.

Yrkanden

Mikael Edlund (S) yrkar bifall till framlagt förslag.

Ordföranden finner att det finns ett förslag till beslut och att det blir nämndens beslut

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Grundskolenämndens yttrande över motion – Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken

Förslag till beslut

Nämnden godkänner yttrandet och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Förslag till kommunfullmäktige

Motionen bifalles.

Ärendebeskrivning

I en inkommen motion per 2022-03-07 till kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap.

Yttrande

Grundskolenämnden ställer sig positiv till förslaget och ser behov av att inrätta och utveckla karriärtjänster med tillhörande möjligheter till lönekarriär och utveckling. Ny forskning från organisationen Universum visar att unga inte är lika intresserade av att bli chefer som i tidigare generationer. 50% av personer 18–30 vill gärna bli chef, motsvarande siffra i andra delar av världen är 70%. För denna grupp är det i stället viktigt att ha möjlighet att påverka och göra skillnad, något som kan vara möjligt i andra typer av befattningar än just chefskapet. Därför är det mycket viktigt att Eskilstuna kommun som arbetsgivare möter det behovet med möjligheter, för att stärka sin attraktivitet. I barn- och utbildningsförvaltningens nämnder är könsfördelningen och antalet karriärvägar varierande.

Grundskolan och grundsärskolan

I grundskolan är 74,5% av medarbetarna kvinnor och det finns fler olika typer av befattningar och karriärvägar än i förskolans verksamheter. I dagsläget finns 112 olika befattningar med varierande utbildningskrav. För lärare är den vanligaste karriärvägen att bli förstelärare, där finns idag 114 anställda

förstelärare med olika uppdrag i skolorna. Av dessa är 85% kvinnor. Andra vanliga vägar är studier till speciallärare eller specialpedagog, i grundskolans verksamheter finns 13 sådana anställningar och samtliga innehas av kvinnor. Som lärare är det också möjligt att göra karriär i sidled, genom arbete som mentor eller handledare, idag finns 15 mentorer anställda som är till 73% kvinnor. Det visar på att andelen kvinnor som väljer att gå vidare från de klassiska läraruppgifterna motsvarar andelen kvinnor totalt. I förvaltningen finns även 2 lektorstjänster som bedriver pedagogisk utveckling, båda dessa innehas av kvinnor. Bland rektorer i grundskola är andelen kvinnor 73,2% medan det i grundsärskolan är 100% kvinnor, det är dock en mycket liten grupp. För en utbildad lärare finns alltså möjligheter till vidareutveckling på flera olika sätt utan att bli chef – förstelärarskap, speciallärar-/specialpedagogarbete och mentorskap/handledarskap. Dessa grupper utgör 4,32% av personalstyrkan. Den här typen av karriärvägar är vanligt förekommande i svenska kommuner, men det förekommer även andra sätt att arbeta på. Exempelvis har Stockholms kommun inför titeln utvecklingslärare för lärare med särskilt strategiska uppdrag som inte är förstelärare.

För medarbetare i grundskolan och grundsärskolan utan eftergymnasial utbildning är befattningarna många men utbildningsmöjligheterna tyvärr färre. Den vanligaste befattningen är elevassistent där 62,6% är kvinnor, andelen elevassistenter som har relevant utbildning är inte känt på övergripande nivå, och möjligheterna till utveckling i yrket är små. Dialog har tidigare först i förvaltningen kring möjligheten att specialisera vissa elevassistenter för att skapa utveckling, möjligheter till mer avancerade uppgifter samt handledning för kollegor. Resurser till detta har saknats. Det förekommer att elevassistenter med särskilda språkkunskaper får uppdrag som studiehandledare, men den typen av uppdrag åtföljs inte av löneförändringar eller utbildning. Sammanfattningsvis finns behov av att utveckla karriärmöjligheter i grundskolan och grundsärskolan, särskilt för lågutbildade medarbetare.

För att ett sådant arbete ska bli lyckosamt är det av vikt att förvaltningen arbetar strukturerat med forskningsbaserade åtgärder och med en plan för uppföljning. Förvaltningen önskar därför att i samarbete med andra förvaltningar tydliggöra hur det här arbetet ska gå till konkret och vad utfallet förväntas bli.

Sammanfattning

Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till utveckling finns i samtliga skolformer under Barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Grundskolenämnden ställer sig därför positiv till förslaget och önskar vidare dialog om hur ett eventuellt sådant arbete ska ske.

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen

Barn- och utbildningsförvaltningen
Ingrid Sköldmo Moa Skoglöf
Förvaltningschef HR-chef

§ 39

Remiss - Motion - Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken (KSKF/2022:96) (FSN/2022:95)

Beslut

Nämnden godkänner yttrandet och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Förslag till kommunfullmäktige

Motionen bifalles.

Yrkande

Stefan Krstic (L) yrkar bifall till framlagt förslag.

Ärendebeskrivning

I en inkommen motion per 2022-03-07 till Kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap.

Förskolenämndens yttrande

Förskolenämnden ställer sig positiv till förslaget och ser behov av att inrätta och utveckla karriärtjänster med tillhörande möjligheter till lönekarriär och utveckling. Ny forskning från Universum visar att unga inte är lika intresserade av att bli chefer som i tidigare generationer. 50% av personer 18–30 vill gärna bli chef, motsvarande siffra i andra delar av världen är 70%. För denna grupp är det i stället viktigt att ha möjlighet att påverka och göra skillnad, något som kan vara möjligt i andra typer av befattningar än just chefskapet. Därför är det mycket viktigt att Eskilstuna kommun som arbetsgivare möter det behovet med möjligheter, för att stärka sin attraktivitet. I barn- och utbildningsförvaltningens nämnder är könsfördelningen och antalet karriärvägar varierande.

Förskolan

I förskolan är idag 94,5% av de anställda kvinnor. Det finns 6 förste förskollärare, en ny karriärbefattning som infördes i närtid och var utmanande

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

att tillsätta, då få sökande var intresserade. Möjligtvis är detta ett tecken på en kultur i förskolan där det är svårare att sticka ut och kliva fram med sin kompetens. Här är goda resultat och ett gott rykte viktiga grundförutsättningar för att få kandidater att söka dessa tjänster. Förskolans ledning ser också behov av att skapa nätverk för utbyten mellan förstelärare, men även mellan rektorer, för att öka chansen att medarbetare vågar ta klivet. Andra karriärvägar i förskolan är vidare studier till specialpedagog eller arbete som pedagogikutvecklare. Totalt finns 14 sådana befattningar vilket motsvarar under 1% av personalstyrkan. Det här är karriärvägar som kräver vidare studier för legitimation som specialist vilket ofta kan försvåra möjligheterna för medarbetare att ta steget, då det kräver sänkning av inkomst under en period. För medarbetare med eftergymnasial utbildning som vill göra karriär är det nämnda befattningar som främst är aktuella, utöver att söka sig till rektorskapet. I förskolan är 96,7% av rektorerna kvinnor.

För medarbetare med gymnasieutbildning är utmaningarna större. Specialistbarnskötare är en vidareutbildning för barnskötare som arbetsgivaren önskar införa i förskolans verksamheter, det skulle öppna möjligheter även för lågutbildade kvinnor till vissa vidare studier, andra möjligheter i karriären samt högre lön. Ytterligare en utmaning i förskolan är just löneläget, som är något lägre än i andra skolformer, att utöka antalet specialiserade pedagoger samt införa specialistbarnskötare skulle kunna påverka löneläget i förskolans verksamheter positivt. Förskolan skulle ha nytta av medel för att tillsätta fler karriärtjänster av typen pedagoger med specialkunskaper, samt specialistbarnskötare. Noteras ska att förskolans ledning idag arbetar aktivt med att utöka och införa olika typer av karriärsteg, där förste förskollärare är ett färskt exempel.

Grundskolan och grundsärskolan

I grundskolan är 74,5% av medarbetarna kvinnor och det finns fler olika typer av befattningar och karriärvägar än i förskolans verksamheter. I dagsläget finns 112 olika befattningar med varierande utbildningskrav. För lärare är de vanligaste karriärvägarna att bli förstelärare, där finns idag 114 anställda förstelärare med olika uppdrag i skolorna. Av dessa är 85% kvinnor. Andra vanliga vägar är studier till speciallärare eller specialpedagog, i grundskolans verksamheter finns 13 sådana anställningar och samtliga innehas av kvinnor. Som lärare är det också möjligt att göra karriär i sidled, genom arbete som mentor eller handledare, idag finns 15 mentorer anställda som är till 73% kvinnor. Det visar på att andelen kvinnor som väljer att gå vidare från de klassiska läraruppgifterna motsvarar andelen kvinnor totalt. I förvaltningen finns även 2 lektorstjänster som bedriver pedagogisk utveckling, båda dessa innehas av kvinnor. Bland rektorer i grundskola är andelen kvinnor 73,2% medan det i grundsärskolan är 100% kvinnor, det är dock en mycket liten grupp. För en utbildad lärare finns alltså möjligheter till vidareutveckling på flera olika sätt utan att bli chef – förstelärarskap, speciallärar/specialpedagogarbete

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

och mentorskap/handledarskap. Dessa grupper utgör 4,32% av personalstyrkan.

För medarbetare i grundskolan och grundsärskolan utan eftergymnasial utbildning är befattningarna många men utbildningsmöjligheterna tyvärr färre. Den vanligaste befattningen är elevassistent där 62,6% är kvinnor, andelen elevassistenter som har relevant utbildning är inte känt på övergripande nivå, och möjligheterna till utveckling i yrket är små. Dialog har tidigare först i förvaltningen kring möjligheten att specialisera vissa elevassistenter för att skapa utveckling, möjligheter till mer avancerade uppgifter samt handledning för kollegor. Resurser till detta har saknats. Det förekommer att elevassistenter med särskilda språkkunskaper får uppdrag som studiehandledare, men den typen av uppdrag åtföljs inte av löneförändringar eller utbildning. Sammanfattningsvis finns behov av att utveckla karriärmöjligheter i grundskolan och grundsärskolan, särskilt för lågutbildade medarbetare.

Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

Gymnasieskolan har historiskt varit en statistiskt sett jämställd arbetsplats jämfört med andra skolformer. 77,8% av de anställda är kvinnor vilket innebär att grundskolan numera har en jämnare könsfördelning. Lärare i gymnasieskolan är generellt högre avlönade än sina lärarkollegor i andra skolformer. Medellönen för kvinnor i gymnasiet är 5000 kr högre än i grundskolan och 11 000 kronor högre än i förskolan. Som i de andra skolformerna är förstelärarskap det vanligaste karriärsteget för lärare, det finns 31 förstelärare i gymnasiet varav 61,3% är kvinnor. Andelen kvinnliga förstelärare är alltså proportionellt sett för låg jämfört med andelen kvinnor på arbetsplatsen. Även här är speciallärare och specialpedagog en vidareutbildningsmöjlighet för lärare men mentorskap förekommer inte i gymnasiet. Den här typen av tjänster motsvarar 10,26% av den totala personalgruppen, vilket är en ganska hög andel och visar på en hög grad av specialistkunskaper i lärarkollegiet. Bland rektorer i gymnasiet är 61,1% kvinnor. Det finns alltså en högre andel tjänster med specialistkompetens men dessa innehas i lägre omfattning av kvinnor.

Bland medarbetare på gymnasiet utan eftergymnasial utbildning finns en något större mångfald än i de andra skolformerna. Detta då gymnasiet utöver elevassistenter även anställer handledare och instruktörer att utbilda elever på yrkesprogrammen i specifika ämnen. För detta krävs yrkeskompetens, men inte eftergymnasial utbildning. I denna grupp är endast 35,7% kvinnor.

I gymnasiet och gymnasiesärskolan finns en större mångfald av olika typer av befattningar och möjlighet till lönekarriär, men dessa tjänster innehas i för låg omfattning av kvinnor med utgångspunkt i andelen kvinnor som finns i verksamheten.

Sammanfattning

Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

utveckling finns i samtliga skolformer under barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Förskolenämnden ställer sig därför positiv till förslaget och önskar vidare dialog om hur ett eventuellt sådant arbete ska ske.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ingrid Sköldmo
Förvaltningschef

Moa Skoglöf
HR-chef

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

§ 48

Remiss från kommunstyrelsen - Motion - Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken (KSKF/2022:96)

Beslut

1. Yttrandet antas och översänds till kommunstyrelsen.

Reservationer

Christer Kax Sundberg (L) reserverar sig emot beslutet till förmån för sitt yrkande på att motionen bifalles. Skriftlig reservation lämnas (Bilaga A)

Förslag till kommunfullmäktige

Motionen avslås.

Ärendebeskrivning

I en inkommen motion per 2022-03-07 till kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap.

Yttrande

Gymnasienämnden ställer sig generellt positiva till att inrätta och utveckla karriärtjänster med tillhörande möjligheter till lönekarriär och utveckling. Ny forskning från organisationen Universum visar att unga inte är lika intresserade av att bli chefer som i tidigare generationer. 50% av personer 18–30 vill gärna bli chef, motsvarande siffra i andra delar av världen är 70%. För denna grupp är det i stället viktigt att ha möjlighet att påverka och göra skillnad, något som kan vara möjligt i andra typer av befattningar än just chefskapet. Därför är det mycket viktigt att Eskilstuna kommun som arbetsgivare möter det behovet med möjligheter, för att stärka sin attraktivitet. I barn- och utbildningsförvaltningens nämnder är könsfördelningen och antalet karriärvägar varierande. Gymnasieskolan har i jämförelse med andra skolformer en högre lönenivå och fler kvalificerade uppdrag utöver chefsuppdraget. Behoven i gymnasieskolan är

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

därför annorlunda än i andra skolformer, och arbete med dessa frågor har pågått och pågår fortsatt. Därav ser nämnden att det pågående arbetet redan fyller detta behov.

Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

Gymnasieskolan har historiskt varit en statistiskt sett jämställd arbetsplats jämfört med andra skolformer. 77,8% av de anställda är kvinnor vilket innebär att grundskolan numera har en jämnare könsfördelning. Lärare i gymnasieskolan är generellt högre avlönade än sina lärarkollegor i andra skolformer. Medellönen för kvinnor i gymnasiet är 5000 kr högre än i grundskolan och 11 000 kronor högre än i förskolan. Som i de andra skolformerna är förstelärarskap det vanligaste karriärsteget för lärare, det finns 31 förstelärare i gymnasiet varav 61,3% är kvinnor. Andelen kvinnliga förstelärare är alltså proportionellt sett något låg jämfört med andelen kvinnor på arbetsplatsen. Även här är speciallärare och specialpedagog en vidareutbildningsmöjlighet för lärare men mentorskap förekommer inte i gymnasiet. Den här typen av tjänster motsvarar 10,26% av den totala personalgruppen, vilket är en ganska hög andel och visar på en hög grad av specialistkunskaper i lärarkollegiet. Bland rektorer i gymnasiet är 61,1% kvinnor. Det finns alltså en högre andel tjänster med specialistkompetens men dessa innehas i lägre omfattning av kvinnor.

Bland medarbetare på gymnasiet utan eftergymnasial utbildning finns en något större mångfald än i de andra skolformerna. Detta då gymnasiet utöver elevassistenter även anställer handledare och instruktörer att utbilda elever på yrkesprogrammen i specifika ämnen. För detta krävs yrkeskompetens, men inte eftergymnasial utbildning. I denna grupp är endast 35,7% kvinnor.

I gymnasiet och gymnasiesärskolan finns en större mångfald av olika typer av befattningar och möjlighet till lönekarriär, men dessa tjänster innehas i för låg omfattning av kvinnor med utgångspunkt i andelen kvinnor som finns i verksamheten.

Sammanfattning

Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till utveckling finns i samtliga skolformer under barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Gymnasienämnden ställer sig positiv till motionens intention, men ser att det redan pågår ett aktivt arbete med dessa frågor.

Yrkanden

Christer Kax Sundberg (L) yrkar bifall till motionen.

Josefine Helleday (S), Heidi Greijer (C) och Servat Barzangi (M) yrkar bifall till framlagt förslag vilket innebär att yttrandet antas och översänds till kommunstyrelsen.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Propositionsordning

Ordföranden finner att det finns två förslag till beslut och föreslår en propositionsordning som innebär att förslagen ställs mot varandra. Nämnden godkänner propositionsordningen.

Ordföranden ställer proposition på förslagen och finner att nämnden har beslutat att bifalla barn- och utbildningsförvaltningens förslag innebärande att yttrandet antas och översänds till kommunstyrelsen.

**Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen**

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Gymnasienämndens yttrande över motion – Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerade yrken

Förslag till beslut

Yttrandet antas och översänds till kommunstyrelsen.

Förslag till kommunfullmäktige

Motionen avslås.

Ärendebeskrivning

I en inkommen motion per 2022-03-07 till kommunfullmäktige lämnar Liberalerna ett förslag på att Eskilstuna ska inrätta fler karriärtjänster i kvinnodominerade yrken. Förslaget grundar sig på att lönerna för kvinnor inom kvinnodominerade yrken i offentlig sektor är betydligt lägre än för mansdominerade yrken i privat sektor. Livslönen för en kvinnlig akademiker beskrivs vara i genomsnitt 16 procent lägre än för en manlig akademiker. Förslaget går ut på att skapa möjlighet att göra karriär inom Eskilstuna kommuns kvinnodominerade yrken, vilket skulle innebära högre lön inom kommunen utan att behöva lämna själva yrket och övergå till administration och chefskap.

Yttrande

Gymnasienämnden ställer sig generellt positiva till att inrätta och utveckla karriärtjänster med tillhörande möjligheter till lönekarriär och utveckling. Ny forskning från organisationen Universum visar att unga inte är lika intresserade av att bli chefer som i tidigare generationer. 50% av personer 18–30 vill gärna bli chef, motsvarande siffra i andra delar av världen är 70%. För denna grupp är det i stället viktigt att ha möjlighet att påverka och göra skillnad, något som kan vara möjligt i andra typer av befattningar än just chefskapet. Därför är det mycket viktigt att Eskilstuna kommun som arbetsgivare möter det behovet med möjligheter, för att stärka sin attraktivitet. I barn- och utbildningsförvaltningens nämnder är könsfördelningen och antalet karriärvägar varierande. Gymnasieskolan har i jämförelse med andra skolformer en högre lönenivå och fler kvalificerade uppdrag utöver chefsuppdraget. Behoven i gymnasieskolan är därför annorlunda än i andra skolformer, och arbete med dessa frågor har pågått och pågår fortsatt. Därav ser nämnden att det pågående arbetet redan fyller detta behov.

Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

Gymnasieskolan har historiskt varit en statistiskt sett jämställd arbetsplats jämfört med andra skolformer. 77,8% av de anställda är kvinnor vilket innebär att grundskolan numera har en jämnare könsfördelning. Lärare i gymnasieskolan är generellt högre avlönade än sina lärarkollegor i andra skolformer. Medellönen för kvinnor i gymnasiet är 5000 kr högre än i grundskolan och 11 000 kronor högre än i förskolan. Som i de andra skolformerna är förstelärarskap det vanligaste karriärsteget för lärare, det finns 31 förstelärare i gymnasiet varav 61,3% är kvinnor. Andelen kvinnliga förstelärare är alltså proportionellt sett något låg jämfört med andelen kvinnor på arbetsplatsen. Även här är speciallärare och specialpedagog en vidareutbildningsmöjlighet för lärare men mentorskap förekommer inte i gymnasiet. Den här typen av tjänster motsvarar 10,26% av den totala personalgruppen, vilket är en ganska hög andel och visar på en hög grad av specialistkunskaper i lärarkollegiet. Bland rektorer i gymnasiet är 61,1% kvinnor. Det finns alltså en högre andel tjänster med specialistkompetens men dessa innehas i lägre omfattning av kvinnor.

Bland medarbetare på gymnasiet utan eftergymnasial utbildning finns en något större mångfald än i de andra skolformerna. Detta då gymnasiet utöver elevassistenter även anställer handledare och instruktörer att utbilda elever på yrkesprogrammen i specifika ämnen. För detta krävs yrkeskompetens, men inte eftergymnasial utbildning. I denna grupp är endast 35,7% kvinnor.

I gymnasiet och gymnasiesärskolan finns en större mångfald av olika typer av befattningar och möjlighet till lönekarriär, men dessa tjänster innehas i för låg omfattning av kvinnor med utgångspunkt i andelen kvinnor som finns i verksamheten.

Sammanfattning

Behoven av karriärvägar med tillhörande lönekarriär och möjlighet till utveckling finns i samtliga skolformer under barn- och utbildningsförvaltningens nämnder, om än på olika sätt. Gymnasienämnden ställer sig positiv till motionens intention, men ser att det redan pågår ett aktivt arbete med dessa frågor.

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ingrid Sköldmo
Förvaltningschef

Moa Skoglöf
HR-chef

§ 80

Motion - Inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken (KSKF/2022:96)

Beslut

1. Motionen remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

Ärendebeskrivning

Stefan Krstic (L) har kommit in med en motion till kommunfullmäktiges sammanträde den 31 mars 2022 om att inrätta fler karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken.

Motionären yrkar att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder införa flera typer av karriärtjänster inom kvinnodominerande yrken inom kommunen.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen