

Utbildningsförvaltningen

Svar på motion - Redovisning av avslutningssamtal

Motionären föreslår:

- **ATT** de uppföljningssamtal som sker när en pedagog/rektor slutar ska redovisas i utbildningsnämnden och kommunstyrelsen så att kommunens politiker kan få en bild av problematiken och därigenom ges möjlighet att åtgärda den.
- **ATT** pedagog/rektor som slutar ska erbjudas avslutningssamtal med annan person eller högre chef (om man inte vill samtala med sin närmaste chef).

Yttrande:

Skolans verksamheter står inför stora utmaningar i framtiden.

Kompetensförsörjningen är en av de största. Därtill kan även läggas elevernas kunskapsresultat, den statlig styrningen, elevunderlag och ekonomiska förutsättningar.

Skola och förskola ska vara en trygg miljö för samtliga barn och elever. Vår personal ska känna att våra arbetsplatser är stabila och att arbetsmiljön är god. Under en tid har vi sett viss rörelse inom vissa personalkategorier. Bl.a. gäller det lärare och rektorer. Förvaltningen har idag relativt god kännedom om varför personal har valt att sluta. För lärare är det inte ovanligt att det gäller möjligheten till löneutveckling. Vi har även exempel där personalen har uttryckt att det gäller arbetsmiljön. Under en period har vi haft ett antal rektorer som har pendlat in till Ånge kommun från andra kommuner. Att dessa har valt att sluta efter 3-8 år beror på pendlingen. Samma rektorer har även bidragit till att prata gott om vår verksamhet vilket också har lett till att andra rektorer har sökt sig hit. Exemplet med Torpshammars skola, som beskrivs av motionärerna, är naturligtvis olyckligt. I siffrorna som redovisas av motionärerna (5 rektorer) var även tidigare skolchef och utvecklingsledare inne som tf. för att tillfälligt lösa situationen. I dagsläget är rektorstjänsten vid Torpshammar löst på ett bra sätt. Flera åtgärder har genomförts för en mer hållbar situation. Bl.a. har tidigare rektorstjänst för Ljungaskolan och Torpshammars skola delats och i dag har vi två rektorer med undervisning.

Kontinuitet är viktigt både för ledningen och styrningen av verksamheten men också för undervisningen. Det är viktigt att vi känner till varför personal väljer att avsluta sin anställning. Speciellt viktigt är det om personalen

upplever brister i arbetsmiljön. I de fall personal väljer att sluta så är avslutningssamtalet ett bra verktyg för att få fram information som kan leda till att utveckla verksamheten och åtgärda brister.

Syftet med avslutningssamtalet är att ta tillvara medarbetarnas upplevelser av sin anställning och dennes förslag till förbättringar. Ett avslutningssamtal ger värdefull information hur vi som arbetsgivare kan utveckla vår förmåga att attrahera och behålla medarbetare. Det ska även vara tydligt för medarbetaren att det handlar om ett avslutningssamtal. Utvärderingen av vad som framkommer av avslutningssamtalet och det fortlöpande förbättringsarbetet görs av närmsta chef samt på koncernövergripande nivå av personalenheten och förvaltning. På så vis får vi värdefull information om varför personal väljer att sluta.

Avslutningssamtalet är av konfidentiell natur, mellan två personer och bör inte föras vidare till obehöriga. På samma sätt som medarbetarsamtalet inte ska föras vidare till obehöriga.

Det finns redan idag rutiner för avslutningssamtal. Samtalet ska genomföras enligt dessa rutiner. Om man som medarbetare inte vill ha samtalet med sin chef kan man vända sig till personalenheten eller skolchef för att genomföra sitt avslutningssamtal. Det är särskilt viktigt att personal får kännedom om detta. Förvaltningen har vid två tidigare tillfällen (ett under vt-19 och ett under ht-19) gått ut med denna information till rektorernas ledningsgrupp. Där har förvaltningen särskilt tryckt på vikten av att genomföra avslutningssamtal enligt rutinen.

Enskilda avslutningssamtal bör inte redovisas i nämnd eller kommunstyrelse i detalj. Dock är det viktigt att politiken får en samlad bild över kända förändringar. Den samlade bilden sammanställs av förvaltning eller personalenhet och lämnas av respektive förvaltningschef till sin nämnd. Kommunstyrelsen kan lämpligen få samlad redogörelse av förvaltningschef eller nämndsordförande vid efterfrågan.

Motionen, med sitt innehåll, riktas till utbildningsförvaltningen. Rutiner för avslutningssamtal gäller samtliga förvaltningar. Det är viktigt att samtliga verksamheter känner till förändringar och vad dessa beror på för att kunna utveckla verksamheten.

Yttrandet lämnas av skolchef Kent Ylvesson med underlag från personalenhetens HR-avdelning.