



# Jämställdhet och mångfaldsplan för Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning

2010-01-01 - 2010-12-31

# Jämställdhets och mångfaldsplan för Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning

2010-01-01 – 2010-12-31

## 1. Inledning

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Malmö stad styrs av diskrimineringslagen, den övergripande planen för jämställdhet i Malmö stad, Malmö stads personalpolicy samt förvaltningens policydokument om kränkande särbehandling.

Dessutom berörs dessa frågor i speciallagstiftning som t ex skollagen.

Stadsdelsfullmäktige har tidigare årligen fastställt en plan för förvaltningens jämställdhetsarbete som utgår ifrån verksamheternas årliga verksamhetsplaner och de åtaganden som kopplats till de politiska målen.

Från och med i år föreslås en sammanhållen och integrerad jämställdhets- och mångfaldsplan som beskriver hur stadsdelen avser att arbeta med mångfald och jämställdhet under det kommande året samt att den även innehåller ett avsnitt med en uppföljning av föregående års plan.

En ny sammanhållen diskrimineringslag började gälla fr.o.m. den 1 januari 2009.

Den nya lagen ersätter tidigare lagar på området inklusive jämställdhetslagen.

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. I den nya diskrimineringslagen stadgas att arbetsgivare vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

- De lagar som styr är Jämställdhetslag (JämL)
- Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA)
- Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA)
- Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (FEDA)

Bakgrunden till föreliggande jämställdhets och mångfaldsplan är således den nya lagstiftningen samt att stadsrevisionen påtalat lämpligheten att förvaltningen upprättar en mångfaldsplan i vilken även jämställdhet ingår.

Det finns ingen enhetlig definition av mångfald i arbetslivet. Mångfald finns definierat i Svenska Akademiens ordlista som ”en mängd enheter”. Engelska språkets motsvarighet till mångfald är ”diversity” som kan översättas till ”olikheter”.

I Malmö stad har begreppet mångfald en vidare mening utifrån diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder.

Mångfald är för Malmö stad en personalidé.

Det innebär att Malmö stad är övertygad om att mångfaldens olikheter i personalsammansättningen gör oss till en bättre arbetsgivare, som kan tillgodose efterfrågad samhällsservice med högre kvalitet.

## 2. Ansvarsfördelning för jämställdhet och mångfaldsarbetet

Stadsdelsfullmäktige har fastställt ansvarsfördelningen för jämställdhetsarbetet enligt följande:

- Limhamn-Bunkeflo stadsdelsfullmäktige har besluts-, genomförande-, och uppföljningsansvar för jämställdhetsarbetet på förvaltningsnivå.
- Stadsdelschefen är ytterst ansvarig för att jämställdhetsarbetet bedrivs enligt övergripande plan, värdegrund och gällande lagstiftning.
- Ledare på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhet och mångfaldsarbete.
- Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhet och mångfaldsarbetet. Arbetsgivare och fackliga organisationer har gemensamt ansvar för bra jämställdhets och mångfaldsarbete
- Stödresurs för verksamheternas jämställdhets och mångfaldsarbete ska finnas på personalavdelningen.

Från och med 2010 föreslås samma ansvarsfördelning även gälla för mångfaldsarbetet.

## 3. Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

I den nya diskrimineringslagen stadgas att arbetsgivare vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete 3 kap 13 §. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt Diskrimineringslagens 3 kap 4-9 § se utdrag nedan, som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser påbörja eller genomföra under de kommande åren.

### **Arbetsförhållanden**

**4 §** Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

**5 §** Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

**6 §** Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag. Lag (2005:476).

### **Rekrytering m. m.**

**7 §** Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

**8 §** Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

**9 §** När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 3 kap 11 § Diskrimineringslagen

**11 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 § I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

## 4. Övergripande plan för jämställdhet i Malmö stad

Malmö stad fastställde i kommunfullmäktige 2001 en övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad. Denna övergripande plan uttrycker kommunens syn på jämställdhetsarbetet utifrån värderingar i personalpolicyn och Värdegrund för arbete och relationer i Malmö stad. Planen är en gemensam grund för förvaltningarnas planering och åtgärder. I den övergripande planen framgår det att varje ledares och medarbetares eget förhållande är betydelsefullt och att i den professionella yrkesrollen som anställd i Malmö stad ska det ingå en medvetenhet om jämställdhetens betydelse. Av denna övergripande plan framgår att nämnd/stadsdelsfullmäktige årligen ska fastställa en plan för förvaltningens jämställdhetsarbete och avsätta erforderliga resurser för genomförandet av åtgärderna i planen.

## 5. Malmö stads personalpolicy

I Malmö stads förnyade personalpolicy som antogs av kommunfullmäktige 2008-09-18, lyfts mångfald och jämställdhetsfrågorna återkommande fram ur olika aspekter, men utgår ifrån värderingen att:

– vår grund är alla människors lika värde -

Alla våra arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald. Respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Vi ska erbjuda alla samma möjligheter i arbetet oavsett anställningsform, kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning könsöverskridande identitet eller uttryck. Enligt personalpolicyn fördelas ansvaret i jämställdhet och mångfald på följande sätt.

Malmö stad som arbetsgivare

- arbetar för ökad jämställdhet och mångfald
- arbetar för att öka kompetensen kring mångfalds- och jämställdhetsfrågorna så att de är integrerade i allt arbete.
- arbetar för att motverka alla former av diskriminering

Som medarbetare i Malmö stad

- bemöter du alla med respekt
- bidrar du till utvecklingen av jämställdhet och mångfald på din arbetsplats.

Har du dessutom ett uppdrag som chef

- är du i ditt ledarskap en god förebild i mångfalds- och jämställdhetsfrågor.
- ansvarar du för jämställdhet och ökad mångfald i din verksamhet.
- ser du som ledare till att attityderna på arbetsplatsen kännetecknas av öppenhet och respekt för alla.

## 6. Uppföljning av 2009 års jämställdhetsplan

Förutom att lagstiftningen kräver uppföljning i enlighet med som noterats under punkt 3 så är syftet med denna jämställdhet- mångfaldsplan att under 2010 ge Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning som arbetsgivare möjlighet att målmedvetet främja jämställdhet och mångfald. Uppföljning sker av två mål i den övergripande planen för jämställdhetsarbete i Malmö stad. Dessa är dels att en fortlöpande jämställdhetsdialog ska vara en del av personal- och verksamhetsutvecklingen, dels att en jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40 % av endera könet.

Uppföljning sker också av två av Malmö stads mål för år 2009. Dessa är dels att alla anställda i Malmö stad ska ha möjlighet att arbeta heltid och önskad tjänstgöringsgrad dels att det inte ska finnas några osakliga löneskillnader i Malmö stad.

Uppföljning sker också av Limhamn-Bunkeflo stadsdelsfullmäktiges eget mål 2009 att sjukfrånvaron ska minska med 5 % för både män och kvinnor.

### Jämnare könsfördelning

I Malmö stads övergripande jämställdhetsmål stadgas det bland annat att:

”En jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40 % anställda av endera könet”. Förvaltningens åtagande för 2009 var att ”det underrepresenterade könet ska öka med två procentenheter” där det finns färre än 40 % anställda av endera könet.

Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning hade år 2008-08-31 totalt 1 841 anställda, varav 17 procent var män och 83 procent var kvinnor. Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning har år 2009-08-31 totalt 1 994 anställda, varav 16,5 procent var män och 83,5 procent var kvinnor.

Åtagandet har inte uppnåtts.

Orsaken kan hänskjutas till en starkt könsbunden arbetsmarknad med ytterst få manliga sökande till de lediga tjänsterna.

De olika befattningarna i stadsdelsförvaltningen visar följande könsfördelning: 2008-08-31

*Antal anställda fördelade på*

<i>olika befattningar</i> 080831	<i>Tillsvidare</i>			<i>Vikarier</i> <i>månadslön</i>		
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Summa</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Summa</i>
Lärare	198	76	274	23	14	37
Förskollärare/fritidsped	264	19	283	16		16
Barnskötare/motsvarande	215	32	247	49	12	61
Dagbarnvårdare	14	1	15			
Sjuksköterskor	42	1	43	1		1
Vård- och omsorgspersonal	407	69	476	33	14	47
Ekonomipersonal/motsv.	66	31	97	16	6	22
Ledare	54	17	71	2	1	3
Övriga	105	17	122	22	4	26
<b>Totalt</b>	<b>1 365</b>	<b>263</b>	<b>1 628</b>	<b>162</b>	<b>51</b>	<b>213</b>

De olika befattningarna i stadsdelsförvaltningen visar följande könsfördelning: 2009-08-31

*Antal anställda fördelade på*

<i>olika befattningar</i> 090831	<i>Tillsvidare</i>			<i>Vikarier</i> <i>månadslön</i>		
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Summa</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Summa</i>
Lärare	213	75	288	11	8	19
Förskollärare/fritidsped	296	23	319	22	7	29
Barnskötare/motsvarande	229	32	261	40	14	54
Dagbarnvårdare	13	1	14			
Sjuksköterskor	49	2	51		1	1
Vård- och omsorgspersonal	483	77	560	20	6	26
Ekonomipersonal/motsv.	76	32	108	11	6	17
Ledare	61	20	81	1		1
Övriga	123	20	143	18	4	22
<b>Totalt</b>	<b>1 543</b>	<b>282</b>	<b>1 825</b>	<b>123</b>	<b>46</b>	<b>169</b>

Sammanfattningsvis har strukturen av Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltnings anställda inte förändrats i någon större utsträckning.

Det kan emellertid noteras att det uppsatta målet ”att det underrepresenterade könet ska öka med två procentenheter” där det finns färre än 40 % anställda av endera könet inte ha uppfyllts utan snarare försämrats med 0,5 %

## Lönekartläggning

Förutom Diskrimineringslagens 3 kap 11 § (se punkt 3) krav på lönekartläggning har förvaltningen ett åtagande att under 2009 ”identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader”.

Vid genomgång av lönestatistik vid förvaltningen har för likvärdigt arbete inte kunnat påvisas några löneskillnader som är relaterade till könstillhörighet.

*Lönestatistik per 2008-08-31 baserat på medellöner (kategorier vars population överstiger 10-talet anställda)*

<i>Yrkeskategori</i>	<i>Medellön</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Diff. kv / män</i>	<i>Diff. i % kv. / män</i>
<i>Lärare 1-7</i>	<i>24 975</i>	<i>24 989</i>	<i>24 897</i>	<i>+ 92</i>	<i>+ 0,37 %</i>
<i>Lärare 4-9</i>	<i>25 153</i>	<i>24 752</i>	<i>25 907</i>	<i>- 1 155</i>	<i>- 4,67 %</i>
<i>Undersköterska</i>	<i>20 251</i>	<i>20 380</i>	<i>19 345</i>	<i>+ 1 035</i>	<i>+ 5,08 %</i>
<i>Vårdare</i>	<i>19 765</i>	<i>19 923</i>	<i>19 190</i>	<i>+ 733</i>	<i>+ 3,68 %</i>
<i>Vårdbiträde</i>	<i>18 845</i>	<i>19 475</i>	<i>17 376</i>	<i>+ 2 099</i>	<i>+10,78%</i>

*Lönestatistik per 2009-08-31 baserat på medellöner (kategorier vars population överstiger 10-talet anställda)*

<i>Yrkeskategori</i>	<i>Medellön</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Diff. kv / män</i>	<i>Diff. i % kv. / män</i>
<i>Lärare 1-7</i>	<i>25 705</i>	<i>25 806</i>	<i>24 531</i>	<i>+ 1 275</i>	<i>+ 4,94 %</i>
<i>Lärare 4-9</i>	<i>25 820</i>	<i>25 406</i>	<i>26 632</i>	<i>- 1 226</i>	<i>- 4,83 %</i>
<i>Undersköterska</i>	<i>20 844</i>	<i>20 928</i>	<i>20 057</i>	<i>+ 871</i>	<i>+ 4,16 %</i>
<i>Vårdare</i>	<i>20 471</i>	<i>20 577</i>	<i>20 060</i>	<i>+ 517</i>	<i>+ 2,51 %</i>
<i>Vårdbiträde</i>	<i>19 283</i>	<i>19 390</i>	<i>17 722</i>	<i>+ 1 668</i>	<i>+ 8,6 %</i>

I stort sett genomgående har kvinnorna något högre lön än männen. I de fall skillnader noteras kan förklaringen finnas i längden av arbetslivserfarenhet.

Den stora skillnaden i medellön mellan män och kvinnor för vårdbiträde kan förklaras med att medelåldern för männen är lägre än kvinnornas.

Framtagandet av verktyg för en jämställdhetsanalys av lönerna det vill säga ett arbetsvärderingsinstrument är en kommuncentral uppgift. Under 2002 genomfördes en arbetsvärderingsstudie i Malmö stad som visade att alla likvärdiga yrken inte är lika avlönade. Ett antal kvinnodominerade yrkesgrupper avvek tydligt på ett ”negativt sätt” från medellönen i inom sina arbetsvärderingsintervall. Under 2005, 2006 och 2007 avsattes centrala medel för justering av de lönerna. Under 2009 gjordes en satsning på bl.a. biståndshandläggare och förskollärare.

## Lokalt jämställdhetsarbete

Inriktningsmålet för Malmö Stads övergripande jämställdhetsmål är att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i all verksamhet. En fortlöpande jämställdhetsdialog ska vara en del av personal- och verksamhetsutvecklingen.

På samverkansmöten i respektive verksamhet behandlas jämställdhets- och mångfaldsfrågorna operativt. Personalavdelningen har under 2009 haft i uppdrag att via stickprov följa upp frekvensen av jämställdhetspunkter på arbetsplatsträffar. Stickprov togs under hösten från 15 enhetschefer eller rektorer. Man kan konstatera att merparten av verksamheterna kontinuerligt behandlar frågor kring jämställdhet på sina arbetsplatsträffar eller samverkansmöte.

Den förvaltningsövergripande introduktionen 2008 hade 53 kvinnor och 7 män och den förvaltningsövergripande introduktionen 2009 hade 48 kvinnor och 8 män och där redovisas bland annat mångfald- och jämställdhetsfrågor.

Förvaltningsrådet som förutom att vara skyddskommitté är jämställdhetskommitté behandlar fortlöpande jämställdhetsfrågor och den övergripande jämställdhets- och mångfaldsplanen innan beslut om planen tas i stadsdelsfullmäktige.

## Personalhälsa

Förvaltningens åtagande 2009 var ”att minska sjukfrånvaron med 5 procent” för både män och kvinnor.

Den totala sjukfrånvaron har i stadsdelen minskat med 23 % från 4,7 % i september 2008, till 3,7 % i september 2009.

Sjukfrånvaro per kön är för september 2008 5,02 % för kvinnor och 3,66 % för män  
Sjukfrånvaro per kön är för september 2009 4,11 % för kvinnor och 2,31 % för män  
Procentuellt är det sjukfall över 60 dagar som minskat mest.

Korttidssjukfrånvaron (mellan dag 2-7) har dock ökat från 0,93 % i september 2008 till 1,11 % i september 2009.

Sjukfrånvaron har minskat med mer än 5 % för såväl män som kvinnor och därmed är åtagandet uppfyllt.

## 7. Jämställdhets och mångfaldsplan 2010

Ur Riktlinjer för det politiska samarbetet i Malmö under mandatperioden 2007 – 2010 anges det under punkten ett föredöme som arbetsgivare att ”mångkulturell och språklig kompetens är av värde för att öka servicen till malmöborna. Vi ska därför sträva efter att öka rekryteringen av medarbetare med annan etnisk bakgrund än svensk.”

Malmö stads inriktningsmål är att andelen med utländsk bakgrund av den kommunens medarbetare på alla nivåer ska motsvara andelen av den totala befolkningen.

Vårt jämställdhets och mångfaldsarbete ska ta tillvara och värdesätta olikheter hos oss själva och i vår omvärld för att främja god service, effektivitet och förnyelse i verksamheten. Det får inte förekomma någon form av diskriminering, sexuella trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling. Alla som i någon form har relation med Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning har rätt till att bli bemött med respekt.

Stadsdelens jämställdhets- och mångfaldsplan utgår från de målformuleringar som är fastställda av kommunfullmäktige eller stadsdelsfullmäktige i olika styrdokument. Till dessa mål har förvaltningens verksamheter formulerat åtaganden om vad som ska åstadkommas i förhållande till de uppställda målen under året. Metoden på vilket sätt åtagandena ska uppnås ska beskrivas. Åtaganden ska formuleras på sådant sätt att de är uppföljnings- och mätbara så att resultatet ska kunna avläsas.

Jämställdhets- och mångfaldsplanens struktur ansluter sig helt till förvaltningens årliga verksamhetsplan och ska i princip ses som en integrerad del i denna. Av lagtekniska skäl samt för att markera jämställdhets- och mångfaldsfrågornas särskilda betydelse redovisas dock dessa frågor även separat i förevarande jämställdhets- och mångfaldsplan.

Denna jämställdhets- och mångfaldsplan har utarbetats i samverkan med de fackliga organisationerna i Limhamn-Bunkeflo förvaltningsråd.

## Jämställdhets och mångfaldsarbete 2010

Inriktningsmål	Åtagande	Metod	Uppföljning	Resultat
<p><b>Malmö stads övergripande jämställdhetsmål:</b> Jämställdhet och mångfaldsperspektivet ska finnas med i all verksamhet En fortlöpande jämställdhet och mångfaldsdialog ska vara en del av personal- och verksamhetsutvecklingen.</p>	<p>Vi ska öka medvetenheten om jämställdhet och mångfaldsfrågor hos våra medarbetare.</p>	<p>Jämställdhet och mångfaldsplan ska tas upp på dagordningen på arbetsplatsträff på samtliga arbetsplatser. Personalavdelningen utarbetar handledningsmaterial.</p> <p>En kartläggning av aktiviteter kring mångfald och jämställdhet i verksamheterna ska göras och systematiseras. Dessa ska läggas ut på intranätet och tjäna som inspiration och förebild.</p> <p>Vid förvaltningsövergripande introduktion ska information om jämställdhet och mångfaldsplan lämnas</p> <p>Vid introduktionsprogrammet för ledare ska information om jämställdhet och mångfaldsplan lämnas</p> <p>För att uppmuntra män att vara föräldralediga ska förebilder uppmärksammas i reportage på KomIn och i Personalfyren</p>	<p>Medarbetarindexet i om jämställdhet och mångfald i Malmö stads medarbetarenkät år 2010 ska öka från 79 till 83</p>	
<p><b>Malmö stads övergripande jämställdhetsmål:</b> En jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40 % anställda av endera könet</p>	<p>Vid lika lämplighet ska sökande från det underrepresenterade könet erhålla sökt tjänst.</p>	<p>Informera arbetsledare om riktlinjer för rekryteringsprocessen</p>	<p>Uppföljning av könsfördelningen bland medarbetarna i samband med DR 1, 2 och årsanalys.</p>	

<p><b>Malmö stads inriktningsmål</b> Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader i Malmö Stad</p> <p>Andelen med utländsk bakgrund av kommunens medarbetare på alla nivåer ska motsvara andelen av den totala befolkningen.</p> <p>Alla medarbetare i Malmö stad ska ha möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad</p>	<p>Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska öka från 19,3% (april 2009) till 22 %</p> <p>Alla ofrivilligt deltidarbetslösa som framfört önskemål om höjd tjänstgöringsgrad ska ha erbjudits detta inom 9 månader efter det att önskemål framförts</p>	<p>Följa de kommuncentrala lönepolitiska riktlinjerna.</p> <p>Utbilda rekryteringsansvariga i rekryteringsprocessen samt informationsinsatser kring mångkulturell kompetens.</p> <p>Ställa 12 praktikplatser för personer med utländsk bakgrund till (AF) Arbetsförmedlingens och (AIC) Arbets- och integrationscenters förfogande</p> <p>Erbjudande om kompletterande tjänstgöring som tillgodoser verksamheternas krav på rätt bemanning. Erbjudandet kan innefatta tjänstgöring i vikariebank och/eller med flexibel arbetstidsmodell</p>	<p>Löneanalyser i samband med årsanalys</p> <p>Uppföljning i den takt det möjliggörs utifrån den statistik som endast stadskontoret har behörighet att ta fram</p> <p>Mätning av ej tillgodosedda önskemål i DR1 och 2 och årsanalys</p>	
<p><b>Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltnings mål:</b> Sjukfrånvaron ska minska</p> <p>För att främja mångfald ska förskolor och skolor ha utbyte med andra skolor och förskolor</p>	<p>Sjukfrånvaron ska minska med 5 % för både män och kvinnor. Korttidssjukfrånvaron (perioder 1-7 dagar) ska minska med 5 % procent</p> <p>Samtliga rektorsområden ska ha vänskolor och vänförskolor i andra stadsdelar. Ett möte ska genomföras under året.</p>	<p>Utbildningsinsatser för ledare i rehabiliteringskedjan. Fördjupat samarbete med FK och företagshälsovård. Analys av orsaker till korttidsfrånvaro och upprättande av handlingsplan för att minska denna</p> <p>Möten ska genomföras mellan pedagoger, skollidare, barn/elever.</p>	<p>Via sjukfrånvarostatistik i DR 1 och 2 och årsanalys</p> <p>Följs upp till DR2 och årsanalys</p>	