

Anvisningar

Personalredovisning

2020

Kultur- och fritidsnämnden

Personalredovisning

För att få ett gediget underlag för personaluppföljningen som HR-avdelningen sammanställer ska varje nämnd/förvaltning i samband med årsbokslutet genomföra en uppföljning och analys enligt mall. Mallen laddas ner från intranätet under HR-avdelningen. Uppföljningen ska vara klar **senast 2021-02-03** och skickas till HR-chefen.

Följande rubriker rapporteras per **nämnds nivå**.

Personaluppföljning

Infoga tabell över sjukfrånvaro (1 st) och diagram (2 st) avseende antal årsarbetare tillsvidareanställda och visstidsanställda samt tabeller över personalomsättning (1 st) och antal heltidsanställda (1 st). Tabellerna/diagram ligger under:

L:\Förvaltningsövergripande\Bokslut 2020 Personaluppföljning

Analysera förändringarna utifrån respektive tabell/diagram samt beskriv vidtagna åtgärder.

1. Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro kultur- och fritidsnämnden

Period: januari - november

Kategori	Tillgänglig arbetad tid i timmar		Sjukfrånvaro totalt		1-14 dagar av tot sjukfrånvaro		> 60 dagar av tot sjukfrånvaro	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Samtliga anställda	118 766	115 047	3,5%	4,9%	1,7%	3,2%	48,3%	29,8%
Kvinnor	66 337	65 291	5,1%	4,9%	1,8%	2,9%	59,5%	40,8%
Män	62 429	49 756	1,5%	4,8%	1,5%	3,6%	0,0%	15,0%
Åldersgrupp								
- 29 år	10 914	6 845	0,7%	3,9%	0,7%	3,9%	0,0%	0,0%
30-49 år	70 899	72 571	5,1%	6,1%	2,1%	3,4%	55,4%	37,7%
50 år -	36 954	35 632	1,2%	2,5%	1,1%	2,6%	0,0%	0,0%

Tabell 1: Sjukfrånvaro år 2019 och 2020

Analys och åtgärder:

Statistiken för 2019 visade en minskning av totala sjukfrånvaron från 4,7 procent år 2018 till 3,5 procent år 2019. Statistiken för samtliga anställda när det gäller sjukfrånvaro mellan 1 - 14 dagar och över 60 dagar visar en viss minskning.

Statistiken för år 2020 visade ett motsatt förhållande med en ökning av den totala sjukfrånvaron från 3,5 procent år 2019 till 4,9 procent år 2020. Statistiken för detta år visar en ökad sjukfrånvaro i intervallet 1 - 14 dagar, medan frånvaro över 60 dagar minskade från 48,3 år 2019 till 29,8 år 2020. Förvaltningen bedömer därför att den ökning av sjukfrånvaron som 2020 års sjuktal visar i intervallet inom intervallet 1 – 14 dagar i huvudsak bör kunna hänföras till den pandemisation som uppkom i februari år 2020.

Förvaltningen bedömer att en del av sjukfrånvaron kan relateras till arbetsbelastning och stress. När det gäller sådan sjukfrånvaro har förvaltningen, i samverkan med verksamheternas personalföreträdare, fastställt mål för arbetsmiljön. Målen innebär att *arbetet ska rymmas inom den egna arbetstiden* samt att *samtliga medarbetare upplever sig som en del av arbetsplatsens gemenskap*. samtliga verksamheter arbetar aktivt med målen tillsammans med förvaltningsledningen.

Förvaltningen följer upp de mål för arbetsmiljön som nämnts ovan, bland annat med hjälp av resultaten i kommunens medarbetarundersökning. Resultaten i den undersökning som genomförts 2020 visar att samtliga verksamheter har samma eller högre resultat både vad gäller frågor som är relaterade till arbetsbelastning och i frågor som avser gemenskapen på arbetsplatsen. Förvaltningen bedömer att skälet detta är att verksamheterna riktar fokus mot att följa upp och lösa frågor av arbetsmiljökaraktär samt att förvaltningens arbete med en gemensam organisationskultur - tillsammansskap – ytterligare fördjupats.

2. Antal årsarbetare tillsvidare och visstidsanställda

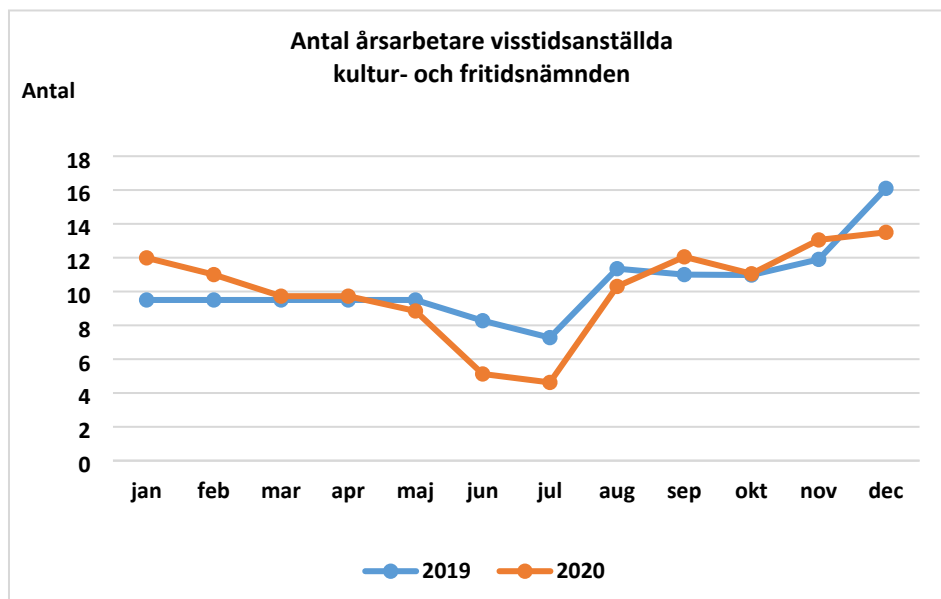


Diagram 1: Visstidsanställda 2019 och 2020.

Analys och åtgärder:

Antalet visstidsanställda följer en terminscykel under året, där antalet visstidsanställda är högst under höst- och vårperioden. En orsak till detta är att visstidsanställningar inom några verksamhetsområden görs för en termin eller för ett läsår och avslutas inför sommaren. Antalet visstidsanställda under 2020 års följer 2019 års nivåer med en mindre variation på några tjänster. En viss minskning noteras i slutet av 2020, då verksamheterna valt att minska antal vikarier i till följd av rådande pandemisituation. De variationer som diagrammet visar mellan åren avser endast ett fåtal tjänster. Antal visstidsanställda följer personalbudgeten.

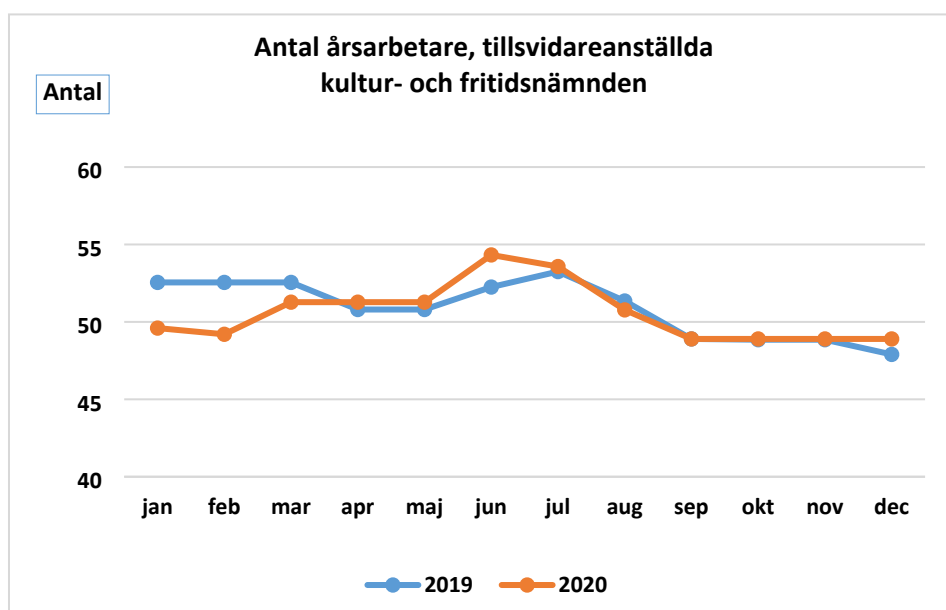


Diagram 2: Tillsvidareanställda 2019 och 2020.

Analys och åtgärder:

Antalet tillsvidareanställda år 2020 är i det närmaste oförändrat i förhållande till antalet tillsvidareanställningar år 2019. De variationer som diagrammet visar avser endast ett fåtal tjänster och kan hänföras till tidpunkten för tillsättning av i aktuella förordnanden. Från och med september månad har antalet tillsvidareanställningar varit oförändrat både under perioden och i förhållande till år 2019. Antal tillsvidareanställda följer personalbudgeten.

3. Personalomsättning

Personalomsättning Jan-Dec	2019	2020
Kommunstyrelsen	17%	7%
Barn- och utbildningsnämnden	11%	6%
Kultur- och fritidsnämnden	12%	3%
Socialnämnden	25%	23%
Tekniska nämnden	30%	9%
Miljö- och byggnadsnämnden	9%	9%
Totalt	14%	10%

Tabell 2: Personalomsättning 2019 och 2020.

Analys och åtgärder:

Förvaltningen noterar en kraftig minskning av personalomsättningen inom kultur- och fritidsnämndens ansvarsområde. Förvaltningen ser i huvudsak två orsaker till den minskade omsättningen, arbetet med arbetsmiljömålen och arbetet med organisationskulturen.

Två arbetsmiljömål har fastställts för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, arbetsuppgifterna ska rymmas inom den egna arbetstiden och alla ska vara en del i arbetsplatsens gemenskap. De två målen har fastställts tillsammans med organisationens personalföreträdare och har förankrats väl under år 2019. Målen har också varit föremål för intern kontroll under 2019 där medarbetares bedömning av måluppfyllelse görs. Enkätsvaren visar goda resultat inom nämndens verksamhet.

Förvaltningen har under år 2020 fördjupat arbetet med tillsammanskapet som är förvaltningens organisationskultur. Tillsammanskapet bedöms skapa en ökad gemenskap och förstärka känslan av tillhörighet till förvaltningen.

Sammantaget bedöms både det gemensamma arbetet med tillsammanskapet och med de två arbetsmiljömålen medföra att medarbetare i ökad grad väljer att stanna hos arbetsgivaren - Lomma kommun.

4. Antal heltidsanställda

	2019	2020
Kommunstyrelsen	90%	91%
Barn- och utbildningsnämnden	85%	85%
Kultur- och fritidsnämnden	62%	60%
Socialnämnden	56%	60%
Tekniska nämnden	97%	97%
Miljö- och byggnadsnämnden	95%	96%
Totalt	78%	79%

Tabell 3: Heltidsanställda 2019 Och 2020.

Analys och åtgärder:

Förvaltningen ser att andelen heltidsanställningar är lägre än kommunens genomsnitt inom kultur- och fritidsnämndens verksamheter. Förvaltningen bedömer att orsaken till detta är att verksamheterna är relativt små, vilket gör att ett fåtal tjänster kan ge stort utfall i andel av helheten. Förvaltningen strävar dock alltid efter att erbjuda heltidstjänster när det är möjligt.

Utifrån resultaten i medarbetarundersökningen:

- Vilka styrkor respektive svagheter har identifierats?

Svar:

- Förvaltningen följer medarbetarundersökningen med utgångspunkt i bland annat målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
 - Styrkor - Medarbetarengagemang, meningsfullhet, delaktighet, kollegorna.
 - Svagheter: Ergonomi, autonomi, arbetsplats fri från störmoment, arbetsbelastning.

- Varför har ni valt era utvecklingsområden?

Svar:

- Förvaltningens kulturarbete "Tillsammansskapet" har fått positivt gensvar från verksamheterna. Detta har bland annat visats i medarbetarundersökningens resultat samt i samtal med aktuella verksamheter.

- Beskriv även vidtagna eller planerade åtgärder

Svar:

- Fortsätta arbeta med tillsammansskapet.

Utifrån Kommunstyrelsens nämndmål ska "Ledarskapet i kommunens verksamheter ska möjliggöra medarbetarnas och därmed verksamhetens utveckling"

- Hur har förvaltningen under 2020 internt arbetat med chef- och ledarutveckling för att stimulera medarbetar- och verksamhetsutveckling?

Svar:

- Förvaltningen fortsatt rikta fokus mot kulturarbetet "Tillsammansskapet". Vidare har förvaltningens arbetsmiljöarbete med organisatorisk och social arbetsmiljö fortsatt.

Från förra undersökningen

- Vilka styrkor respektive svagheter har identifierats?

Svar:

- Styrkor - Medarbetarengagemang, meningsfullhet, delaktighet, kollegorna.
- Svagheter: Ergonomi, arbetsplats fri från störmoment, arbetsbelastning.

- Varför har ni valt era utvecklingsområden?

Svar:

Förvaltningens kulturarbete med tillsammansskapet har fått positivt gensvar från verksamheterna. Detta har bland annat visats i medarbetarundersökningens resultat samt i samtal med aktuella verksamheter.

- Beskriv även vidtagna eller planerade åtgärder

Svar:

- Handlingsplaner på samtliga enheter, med aktiviteter och insatser för ökad måluppfyllelse.