

Anvisningar

Personalredovisning

2020

Barn- och utbildningsnämnden

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 barn- och utbildningsnämnden

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	1 701 840	1 696 213	5,1%	6,8%	2,5%	4,0%	39,8%	33,2%
Kvinnor	1 394 174	1 382 123	5,6%	7,4%	2,7%	4,1%	42,3%	35,2%
Män	307 666	314 090	2,6%	4,4%	2,0%	3,5%	14,7%	18,5%
Åldersgrupp								
- 29 år	161 126	149 214	2,9%	4,5%	2,6%	4,1%	4,6%	0,0%
30-49 år	798 713	772 284	4,6%	5,5%	2,4%	3,7%	37,4%	27,0%
50 år -	742 001	774 715	6,1%	8,6%	2,7%	4,3%	45,4%	40,6%

Tabell 1: Sjukfrånvaro år 2019 och 2020

Analys och åtgärder:

Statistiken för år 2019 visade en minskning av den totala sjukfrånvaron från 5,2 procent år 2018 till 5,1 procent. Den minskade sjukfrånvaron var i intervallet 1 - 14 dagar, medan frånvaro över 60 dagar ökade från 38,5 2018 till 39,8 2019.

Statistiken år 2020 visar ett motsatt förhållande med en ökning av den totala sjukfrånvaron från 5,1 procent år 2019 till 6,8 procent år 2020. Statistiken för detta år visar en ökad sjukfrånvaro i intervallet 1 - 14 dagar, medan frånvaro över 60 dagar minskade från 39,8 år 2019 till 33,2 år 2020. Förvaltningen bedömer att den ökning av sjukfrånvaron som 2020 års sjuktal visar i huvudsak bör hänföras till den pandemisituation som uppkom i februari år 2020.

Förvaltningen har noterat att en del av den sjukfrånvaro som visas finns inom de personalgrupper, huvudsakligen i förskolan, som är särskilt infektionsexponerade. Förskoleverksamheten har därför utökat sin utvistelse som ett sätt att minska infektionsrisken och sjukfrånvaron.

Förvaltningen har också bedömt 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 genom 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

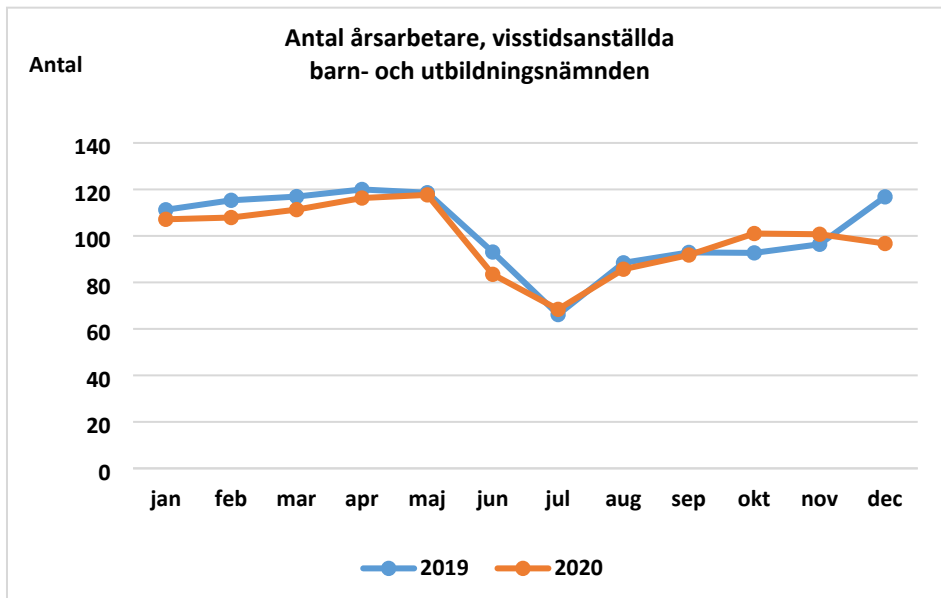


Diagram 1: Visstidsanställda 2019 och 2020.

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 de visstidsanställningar som görs för en termin eller för ett läsår avslutas inför sommaren då förskolans och skolans verksamhet är mindre omfattande.

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.

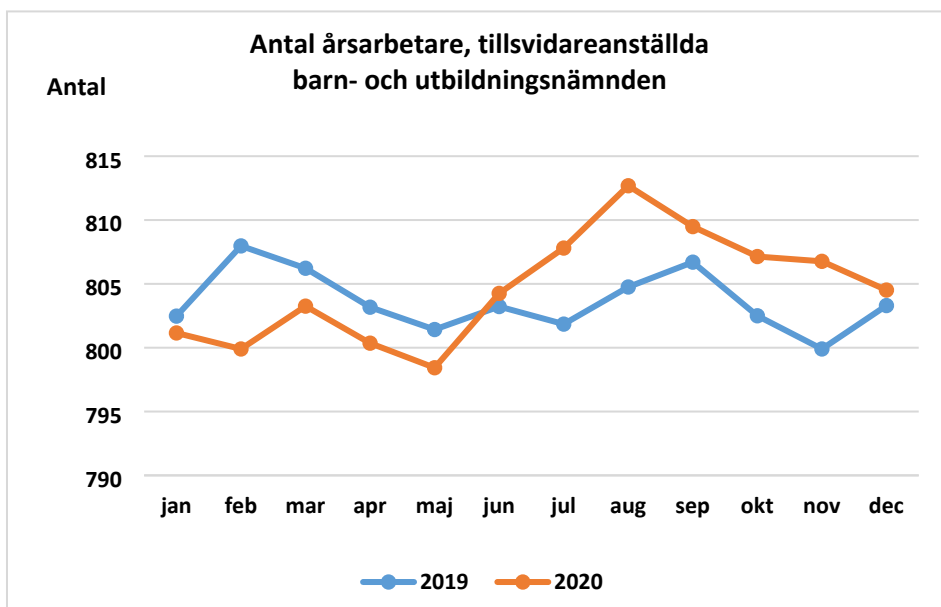


Diagram 2: Tillsvidareanställda 2019 och 2020.

Analys och åtgärder:

Förvaltningen följer befolkningsutvecklingen för att tidigt kunna göra anpassningar av organisationen. Befolkningsprognosen för barn i åldern 1-5 år visar mycket lägre tal för år 2020 än 2019. I grundskolan visar befolkningsprognosen mellan åren en ökning av antalet elever i åldern 6 - 15 år.

Inom förskolan innebär detta att antalet medarbetare minskar framför allt när det gäller tidsbegränsade förordnanden och vikarier. Inom grundskolan där antalet elever ökar innebär detta att fler behöriga lärare anställts.

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 barn- och utbildningsnämndens 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 och fördjupats under år 2020. Målen har också varit föremål för intern kontroll under åren båda dessa år. Uppföljning av det båda målen görs genom kommunens medarbetarenkät där medarbetares bedömning av måluppfyllelse görs. Medarbetarenkäten visar goda och förbättrade resultat vad avser båda arbetsmiljömålen.

Förvaltningen har under år 2020 ytterligare 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 hög och ökar mellan åren inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter. Förvaltningen bedömer att svårigheten att rekrytera medarbetare inom vissa yrkesgrupper har gjort att heltidsanställningar har erbjudits för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare.

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, 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.