



PERSONAL- REDOVISNING 2019

Lunds kommun

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Arbetsmiljömål	4
Antal anställda.....	4
Personalomsättning	5
Heltid som norm.....	6
Hälsa och arbetsmiljö	7
Antal anställda per chef	10
Framtid och utveckling.....	10

Inledning

Under 2019 har sjukfrånvaron i Lunds kommun minskat påtagligt. Den totala sjukfrånvaron har sjunkit från 7,5 procent 2018 till 6,5 procent 2019. En utmaning är dock att personalomsättningen uppgår till 14 procent, med tanke på bristen på arbetskraft i flera av kommunens yrkesgrupper.

Under året har en mängd aktiviteter bidragit till att utveckla arbetsgivarpolitiken i kommunen. Några utvecklingsområden som särskilt bör lyftas fram är att:

- Ett förväntansdokument har tagits fram för chefer som tydliggör viktiga utgångspunkter för det ledarskap som Lunds kommun som arbetsgivare står för. Flera steg har också tagits vad gäller kompetensutvecklingsinsatser för chefer. Utbudet av utbildningar och kompetenshöjande åtgärder är brett och erbjuds flera gånger per år. För nya chefer ingår utbildningarna som en del i introduktionen. Under året har också en gemensam introduktionsdag för nya chefer genomförts, som fortsättningsvis kommer att erbjudas två gånger per år.
- Trots att sjuktalen sjunkit under 2019 jämfört med tidigare år, ligger ohälsotalen bland Lunds anställda fortfarande förhållandevis högt. Därför har initiativ tagits under året för att ta fram en kommunövergripande hälsoplan. Som ett första steg i detta arbete har en omfattande hälsoekonomisk analys genomförts, vilken ska ligga till grund för kommunens fortsatta hälsoarbete. Analysen har resulterat i en rapport med bland annat beräkningar över kostnaderna för sjukskrivningarna och rekommendationer på konkreta åtgärder över en flerårsplan som syftar till att främja hälsa och sänka sjukfrånvaron. Åtgärderna kommer att börja genomföras under våren 2020.
- Under 2019 har ett antal aktiviteter och processer setts över och reviderats i syfte att kvalitetssäkra stödet till förvaltningarna. Bland annat har kommunens rekryteringsprocess enhetliggjorts och förtydligats. Parallellt med detta har även ett nytt systemstöd för rekryteringar upphandlats, vilket skapar förutsättningar för samtliga chefer att fullt ut kunna arbeta utifrån det som kallas kompetensbaserad rekrytering.
- Kommunens nya lärplattform lanserades i full skala under året. Där återfinns aktuella utbildningar för medarbetarna, både i fysisk lokal och i digital form.
- En stor utmaning, inte bara för Lunds kommun, är att hitta strategier för att klara den framtida bristen på arbetskraft. Som ett led i detta har ett aktivt arbete pågått under de senaste åren, bland annat för att bredda rekryteringen. Syfte är att hitta vägar in i kommunens verksamheter för de målgrupper som står något längre från arbetsmarknaden. För att söka så kreativa lösningar som möjligt på utmaningen att öka anställningsbarheten för nyanlända med fokus på bristyrken inom kommunen, samlades vid två tillfällen representanter från flera olika verksamheter för att genom så kallade hackaton hitta lösningar.
- Ett annat steg som tagits, för att klara arbetskraftsbristen, är att möjliggöra för fler inom Kommunals avtalsområde att arbeta heltid. Den största gruppen som

berörs är medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen, men även personalgrupper inom andra förvaltningar ingår i arbetet.

Arbetsmiljömål

Lunds kommun har följande arbetsmiljömål under perioden 2018-2020.

1. Den totala personalomsättningen ska minska med en procentenhet årligen
2. Frisknärvaron ska öka årligen
3. Lunds kommun ska minska sjukfrånvaron med 10 procent årligen
4. Antal chefer med färre än 30 medarbetare ska öka

Målen uppnås delvis. Nedan kommenteras och analyseras i synnerhet personalomsättningen och sjukfrånvaron.

Antal anställda

	31 dec 2019	31 dec 2018	31 dec 2017	31 dec 2016
Anställda kvinnor totalt	7 404	7 541	7 315	7 139
Anställda män totalt	2 705	2 710	2 585	2 409
Antal anställda totalt	10 109	10 251	9 900	9 548

Antal månadsavlönade, både tillsvidare- och visstidsanställda.

Lunds kommun har en historiskt hög befolkningstillväxt. Det avspeglas i en ökning av antalet anställda de senaste åren och i prognoser över gapet mellan antal anställda idag och behovet på sikt. Under 2019 minskade dock antalet anställda, jämfört med föregående år. Det rör sig om ett trendbrott – från en kontinuerlig ökning i flera år till en minskning. Det är antalet tillsvidareanställda som minskar på kommunnivå. Antalet visstidsanställda med månadslön har minskat marginellt. Av antalet anställda framgår inte hur många som arbetar hel- respektive deltid, det är därför relevant att studera antalet månadsavlönade omräknat till heltidstjänster. Där syns en minskning om ungefär 100 heltidstjänster från cirka 9 800 till 9 700 (anställningar med stöd av arbetsmarknadsåtgärder är ej inräknade). Minskningarna har ägt rum inom

- Utbildningsnämnden: Antalet visstidsanställda har minskat, men antalet tillsvidareanställda är i stort detsamma som år 2018.
- Barn- och skolnämnden: Det har skett en minskning av både visstids- och tillsvidareanställda, vilka är fördelade över flera verksamheter. Sammanslagningen av två nämnder till en har medfört oreda i statistiken. Även ändringar av lärartitlar försvårar analysarbetet.
- Vård- och omsorgsnämnden: Ett flertal vakanta tjänster har varit utannonserade men inte blivit tillsatta. Ett äldreboende har minskat antal platser vilket har minskat behovet av personal. Vidare har ett antal visstidsanställningar avslutats.
- Socialnämnden: Verksamhetsområdet flykting har minskat antalet anställda på grund av ett minskat flyktingmottagande.

I sammanhanget bör nämnas att även mertids- och övertidsarbetet har minskat. Det beror sannolikt på den minskade sjukfrånvaron, som inneburit ett minskat behov för personalen att med kort varsel täcka upp för sjuka kollegor.

Kommunal verksamhet är traditionellt kvinnodominerad vad gäller personalsammansättningen. 27 procent av alla månadsavlönade i Lunds kommun är män, vilket är en liten ökning sedan 2016 då motsvarande andel var 25 procent. Att försöka bryta detta mönster är en av nycklarna för att klara kompetensförsörjningen. Ju fler potentiella medarbetare desto bättre.

Lönekostnaderna ökade med cirka fyra procent under året. Den största andelen av kostnadsökningarna kan hänföras till den årliga lönerrevisionen. Men nivån på lönekostnadsökningarna under 2019 vittnar även om löneglidning, det vill säga höga löner vid nyanställning, på grund av ökad konkurrens om arbetskraften.

Lönekostnaderna beräknas öka även i framtiden, men det bör inte ske i samma takt som i dag med tanke på att en sämre utveckling av skatteintäkterna förväntas framöver. Den arbetsföra befolkningen ökar inte i samma utsträckning som barn, unga och äldre. För att kunna fortsätta bedriva verksamhet med hög kvalitet men med lägre takt på lönekostnadsutvecklingen behövs förändrade arbetssätt och smartare organisering av arbetet, bland annat genom digitalisering.

Under 2020 ska önskvärda lönestrukturer utarbetas för att bland annat förebygga löneglidning och premiera goda arbetsprestationer inom ramen för de ekonomiska ramarna. En mer medveten lönestruktur innebär tydligare ramar vid all lönesättning och att den alltid ska göras mot bakgrund av:

- Lönerelationer mellan lika och likvärdiga yrkesgrupper ska vara jämställd
- Ekonomiska förutsättningar
- Politiska prioriteringar
- Lönestrukturen på marknaden

Personalomsättning

	2019	2018	2017
	14%	12%	13%

Andel tillsvidareanställda som har avslutat sin anställning.

Personalomsättning utvalda yrkesgrupper

Yrkesgrupper	2019	2018	2017
Förskollärare	16 %	14 %	18 %
Gymnasielärare	6 %	7 %	9 %
Lärare grundskola senare år	18 %	13 %	12 %
Lärare grundskola tidigare år	19 %	14 %	12 %
Socialsekreterare	12 %	10 %	20 %
Undersköterska	17 %	14 %	12 %
Sjuksköterska/distriktssjuksköterska	30 %	30 %	51 %
Skolsköterska	18 %	13 %	9 %

Andel tillsvidareanställda som har avslutat sin anställning.

Det råder kompetensbrist på arbetsmarknaden i Skåne. Lunds kommun har liksom andra kommuner svårt att rekrytera personal framförallt till de numerärt sett stora yrkesgrupperna med hög personalomsättning, såsom grundskollärare tidigare år, förskollärare och undersköterskor. Bristen på arbetskraft märks även i personalomsättningen bland skolsköterskor och sjuksköterskor, men också inom ingenjörsyrken. Bristituationen förklaras av en stark konjunktur, en kraftig befolkningstillväxt i kombination med en demografisk utveckling med fler äldre och yngre som ökar behovet av välfärdstjänster. Det har inneburit gott om arbetstillfällen och liten konkurrens om de kommunala jobben. Det har fört med sig en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, vilket antas vara den viktigaste omvärldsfaktorn vad gäller den stigande personalomsättningen i Lunds kommun liksom i övriga kommuner i Skåne och riket.

Personalomsättningen i Lunds kommun har generellt stigit de senaste åren och är högst inom vård- och omsorgsnämnden, 17 procent, och barn- och skolnämnden, 15 procent. För att åstadkomma en minskning behöver kommunen arbeta aktivt med att behålla medarbetare, minska sjukfrånvaron, se till att fler arbetar heltid och att fler väljer att skjuta upp pensionen något eller några år. Det är då avgörande att ta hänsyn till faktorer som får medarbetare att vilja fortsätta arbeta i kommunens verksamheter.

Enligt en undersökning som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har genomfört prioriterar såväl unga som äldre ett gott ledarskap, intressanta arbetsuppgifter, goda villkor och att arbetsgivaren satsar på kompetensutveckling. Detta bekräftas i den avgångsenkät som kommunens medarbetare fyller i vid avslut av anställning. Chefen har således stor betydelse för medarbetarnas trivsel, och kontinuitet är ofta en förutsättning för att bygga relationer och tillit. Det är därför särskilt angeläget att sänka personalomsättningen bland chefer, som ökat från 9 procent 2018 till 14 procent 2019. Kompetensutveckling av chefer är en viktig faktor. Framöver behövs därmed större fokus på chef- och ledarutvecklingsinsatser för chefer som arbetat i kommunen ett tag.

Framtidens rekryteringsbehov kommer fortsatt att vara stort. Bland inrikes födda råder närmast full sysselsättning, vilket innebär att Lunds kommun är beroende av att bredda rekryteringen och att ta tillvara på utrikes föddas kompetens i större utsträckning. Det behövs likaså nytt och kreativt tänkande vad gäller bemanning. Exempelvis behöver det öppnas upp för mer lättrekryterade yrkesgrupper inom de arbetsuppgifter som inte kräver legitimation eller längre utbildning och som kan avlasta mer svårrekryterade yrkesgrupper med relativt höga löner.

Heltid som norm

Andel heltidsanställda

dec 2019	dec 2018	dec 2017
76%	74%	72%

Andel heltidsanställda bland månadsavlönade.

Andel heltidsanställda utvalda yrkesgrupper

Yrkesgrupper	2019	2018	2017
Barnskötare	75%	76%	69%
Förskollärare	90%	90%	88%
Lärare grundskola tidigare år	91%	93%	93%
Undersköterska	57%	52%	45%

Andel heltidsanställda bland månadsavlönade.

Lunds kommun arbetar aktivt för att göra heltid till norm med särskilt fokus på yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde. På detta sätt tas befintlig kompetens bättre tillvara. Därigenom kan rekryteringsbehovet minskas samtidigt som kommunen får tillgång till mer personal. I sammanhanget ska även nämnas att SKR anser att heltid som norm, också för kvinnor, förmodligen är den viktigaste jämställdhetsinsatsen som kan göras på svensk arbetsmarknad (ur publikationen *En jämställd arbetsgivarpolitik*, 2020).

Andelen heltidsanställda bland månadsavlönade har ökat de senaste två åren och är nu uppe i 76 procent, vilket är positivt och i linje med kommunens ambition att göra heltid till norm. Deltidsanställning är vanligast förekommande inom traditionellt kvinnliga yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde, däribland undersköterskor och barnskötare. Bland undersköterskor har det skett en ökning av andelen heltidsanställda. Sjukfrånvaron i denna yrkeskategori har minskat från 11,6 till 11,2 procent och sjukfrånvaron är betydligt lägre bland de som arbetar heltid (9,2 procent) än de som arbetar deltid (14,2 procent). Det styrker tesen att det är lägre sjuktal bland heltidsanställda än deltidanställda.

När fler medarbetare går från deltid till heltid ställs dock nya krav på verksamheten. Det behövs ett nytt förhållningssätt i bemanning och schemaläggning och ett bibehållt fokus på arbetsmiljö för att kostnaderna inte ska öka.

Hälsa och arbetsmiljö

Frisknärvaro

Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall 2017
32,3%	31%	32,1%

Andel medarbetare som inte har någon sjukskrivningsperiod.

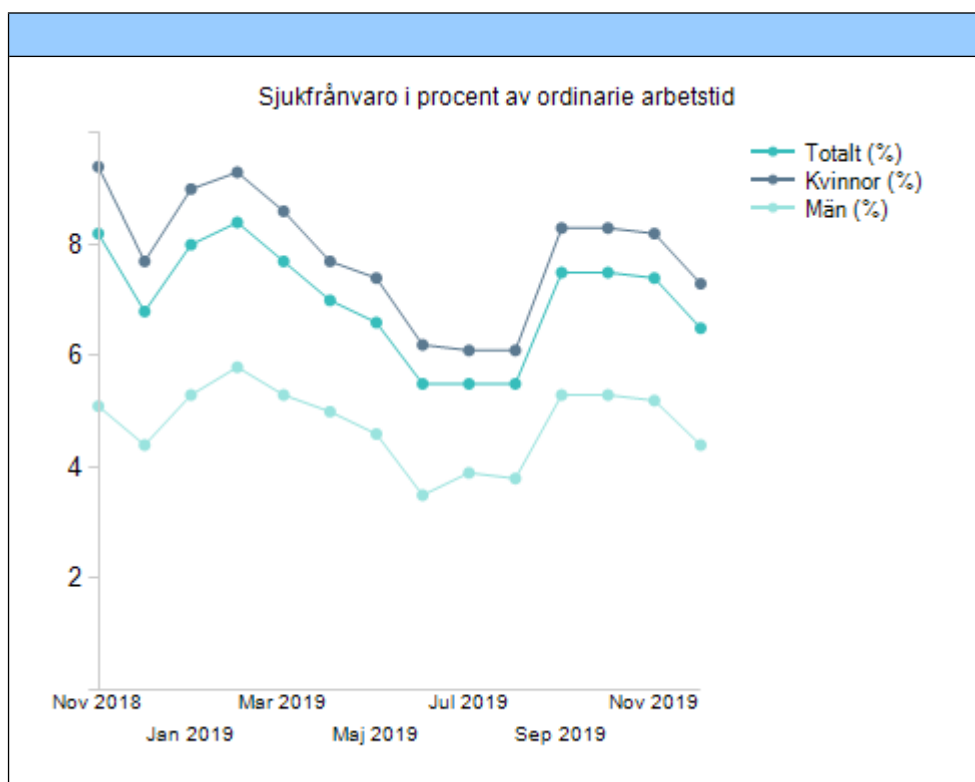
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

Nyckeltal	2019	2018	2017
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - kvinnor	7,7	8,5	8,8
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - män	4,8	4,8	4,8
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - total	6,9	7,5	7,7

Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer

Nyckeltal	2019	2018	2017
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvarokvinnor	55,1	53,7	56,1
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro – män	43,7	39,4	37,3
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro – total	52,9	51,2	52,9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, utveckling



Sjukfrånvaro åldersuppdelad

Nyckeltal	2019			2018		
	Kvinnor 2019	Män 2019	Totalt 2019	Kvinnor 2018	Män 2018	Totalt 2018
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid ≤ 29 år	7,1%	5,5%	6,6%	8,5%	5,6%	7,5%
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid 30-49 år	7,3%	4,4%	6,5%	8,2%	4,5%	7,2%
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid ≥ 50 år	8,5%	5,1%	7,6%	8,9%	4,9%	7,9%

Analys av sjukfrånvarons förändringar

Lunds kommun arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga sjukskrivning samt med rehabilitering. Kommunfullmäktige har avsatt medel för att sänka sjukfrånvaron och under 2019 har ett förarbete genomförts för ett mer strategisk hälsoarbete, baserat på vetenskaplig evidens och beprövad erfarenhet.

Sjukfrånvaron i Sverige har svängt kraftigt över tid, likaså i Lunds kommun. Det finns dock enligt SKR inget som tyder på att de kraftiga svängningarna över tid vad gäller sjukfrånvaron enbart kan förklaras med svängningar i ohälsa eller arbetsmiljö. Försäkringskassans tillämpning av sjukförsäkringen eller den varierande uppmärksamhet frågan får politiskt och medialt, har stor inverkan på ohälsotalen. Det innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet konstant behöver vara prioriterat hela tiden i kommuner och regioner, inte bara under perioder av ökad sjukfrånvaro eller stor medial uppmärksamhet.

Sjukfrånvaron i Lunds kommun minskar för tredje året i rad och uppgick till 6,9 procent under 2019 jämfört med 7,7 procent under 2018. Det följer trenden för kommuner i Sverige i stort och tangerar genomsnittet för senast publicerad statistik för kommuner i Sverige där resultatet var 6,9 procent. Lunds kommun når under 2019 inte till fullo upp till arbetsmiljömålet att minska sjukfrånvaron årligen med 10 procent. Minskningen landar på 0,6 procentenheter det vill säga 8 procent, vilket dock är ett bra resultat sett till de senaste årens utveckling.

Mäns sjukfrånvaro är för tredje året i rad oförändrad, 4,8 procent. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat från 8,5 till 7,7 procent, vilket innebär en minskning med 9,4 procent. En stor del av sänkningen står de stora nämnderna för, vård- och omsorgsnämnden och barn- och skolnämnden. Det är framför allt i befattningarna vårdbiträde, barnskötare och elevassistent som det har skett en markant sänkning av sjukfrånvaron. Även om sjukfrånvaron bland kvinnor sjunker är skillnaden fortfarande stor jämfört med männen. Enligt SKR tyder det mesta på att den generella ojämställdheten i samhället är en starkt bidragande faktor och att kommunen som arbetsgivare behöver ta ansvar för de delar som går att påverka.

Det är både den långvariga och den kortvariga sjukfrånvaron som sjunker. Sjukfrånvaron under 60 dagar står för den största minskningen procentuellt sett. Sjukfrånvaron över 60 dagar minskar inte lika mycket procentuellt sett men eftersom den utgör den något större delen av sjukfrånvaron blir den faktiska minskningen ganska jämt fördelad mellan kort och lång sjukfrånvaro. Delas sjukfrånvaron upp ytterligare framgår att sjukfrånvaron om 15-90 dagar sjunker en hel del, medan den riktigt långa sjukfrånvaron, över 90 dagar, inte sjunker lika mycket.

Ungas sjukfrånvaro tenderar att öka i samhället i stort, även i kommuner och regioner. Det är därför positivt att sjukfrånvaron i gruppen kvinnor under 29 år sjunker markant från 8,5 procent 2018 till 7 procent 2019. Även för gruppen kvinnor 30-49 år har sjukfrånvaron sjunkit påtagligt, från 8,2 procent till 7,3 procent.

Ett av kommunens arbetsmiljömål är att frisknärvaron ska öka, det vill säga andel medarbetare som inte har någon sjukskrivningsperiod senaste året. 2019 landade den på 32,3 procent, vilket är en ökning från 31 procent 2018. I stort sett alla nämnder ligger på siffror strax över 30 procent.

Samtliga nämnder använder sig av kommunens interna företagshälsovård, som bedömer att den psykiska och socialt relaterade ohälsan är stor och ökar bland

medarbetare de möter. Det överensstämmer med det faktum att psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro inom kommuner och regioner.

Arbetskador och tillbud

Orsak	Antal 2019	Antal 2018	Antal 2017
Tillbud	1 211	686	551
Skada utan frånvaro	1 531	1 235	1 191
Skada med frånvaro	154	116	105

Ett tillbud är en händelse som hade kunnat leda till en skada eller ett olycksfall, men som slutade väl. Tillbud hänger inte bara ihop med fysiska faktorer, utan även de som brukar kallas psykosociala. Även om ingen skada uppstod är det viktigt att ta tillbudet på allvar och att medarbetaren rapporterar det. Det är avgörande att chefen får kännedom om de tillbud som sker på den egna enheten i syfte kunna genomföra riskbedömningar och åtgärder för att förebygga att händelsen sker igen.

Antalet anmälda tillbud dubblerades nästan jämfört med 2018. En tumregel är antalet tillbud ska vara högt i förhållande till antalet arbetsolyckor (skada med eller utan frånvaro). I kommunen rapporteras dock fortfarande fler skador än tillbud. Utifrån detta är det troligt att det i praktiken sker fler tillbud än vad som rapporteras i LISA. En konsekvens kan bli att antalet arbetskadorna kommer att öka ytterligare om inte tillbudsrapporteringen och det efterföljande förebyggande arbetet sköts.

Inom kommunens verksamheter har fortsatta och fördjupade informationsinsatser gjorts gällande rapportering av arbetskadorna och tillbud. Detta är troligtvis en bidragande orsak till att antalet rapporterade händelser har ökat under året.

Antal anställda per chef

Att ha för många underställda påverkar såväl chefens som medarbetarnas arbetsmiljö och verksamhetens kvalitet. Ett av kommunens arbetsmiljömål är därför att antalet chefer med färre än 30 medarbetare ska öka.

I kommuner är det generellt många fler medarbetare per chef inom skola och omsorg med kvinnodominerade yrkesgrupper, jämfört med teknisk verksamhet. Lunds kommun är inget undantag, det är därmed även en jämställdhetsfråga.

Det har inte varit möjligt att ta fram statistik över antal anställda per chef. Nämnderna arbetar aktivt med frågan och det har genomförts organisationsförändringar i syfte att minska antal medarbetare per chef, ett arbete som kommer att fortgå framöver.

Framtid och utveckling

Personalredovisningen har redogjort för de övergripande områdena inom arbetsgivarpolitiken. Under 2020 kommer arbetet att intensifieras ytterligare, bland annat gällande hälsoplan i syfte att fortsatt sänka sjukfrånvaron. Strategiska dokument kommer att tas fram gällande hälsoarbetet, lönebildning samt kompetensförsörjning för att skapa en gemensam riktning och kunna trygga personalförsörjningen framöver.