

Personalredovisning Lunds kommun 2020

Inledning

Under pandemiåret 2020 - ett år vi främst vill lägga bakom oss - blev det stort fokus på det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att stävja smittspridningen i organisationen, daglig bevakning på sjukfrånvaron, distansarbete, fjärrundervisning, vaccinationer och bemanningsfrågor för att klara att bedriva verksamheten med stora personalbortfall. Prövningarna har visat att vi har fantastiska medarbetare som snabbt ställt om och ställt upp och sett till att verksamheten kunnat fortgå. Om vi ska säga ytterligare något positivt, satte det rejäl fart på digitaliseringen och utvecklingen av förändrade arbetssätt. Digitala möten och utbildningar har på några månader gått från något vi knappt provat på till en del av vardagen.

Pandemin satte avtryck i sjukfrånvarostatistiken och sjukkurvan följde pandemins utveckling med en topp i mars, nedgång över sommaren och en ökning under hösten. Sjukfrånvaron landade på 7,9 procent, en ökning med en procentenhet jämfört med 2019.

Pandemin, som orsakat högre arbetslöshet och färre arbetstillfällen på arbetsmarknaden, är sannolikt även huvudförklaringen till att personalomsättningen minskade med hela tre procentenheter, från 14 till 11 procent. På lite längre sikt kvarstår dock problemet med arbetskraftsbrist varför det är viktigt att vi fortsätter arbeta för att behålla medarbetare i kommunens verksamheter.

Det faktiska antalet anställningar fortsatte att minska för andra året i rad. Det visar att nämnderna har hanterat verksamheterna inom givna ramar och anpassar sig till den sämre utvecklingen av skatteintäkterna som förväntas framöver på grund av att den arbetsföra befolkningen inte ökar i samma utsträckning som barn, unga och äldre.

Trots pandemin har en hel del personalrelaterat utvecklingsarbete bedrivits bland annat har arbetet med att göra heltid som norm inom Kommunals avtalsområde rullat vidare, likaså projektet Sänka sjukfrånvaron, och vi har fått rejäl fart på digitaliseringen av utbildningar.

Johanna Holmberg
HR-direktör

Antal anställda och årsarbetare

Antal anställda totalt

	31 dec 2020	31 dec 2019	31 dec 2018
Anställda kvinnor totalt	7 399	7 402	7 540
Anställda män totalt	2 746	2 703	2 710
Antal anställda totalt	10 145	10 105	10 250

Antal anställda visstid

	31 dec 2020	31 dec 2019	31 dec 2018
Visstidsanställda kvinnor	1 147	1 093	1 075
Visstidsanställda män	553	530	562
Visstidsanställda totalt	1 700	1 623	1 637

Antal anställda tillsvidare

	31 dec 2020	31 dec 2019	31 dec 2018
Tillsvidare anställda kvinnor	6 301	6 390	6 531
Tillsvidare anställda män	2 209	2 201	2 183
Tillsvidare anställda totalt	8 510	8 591	8 714

Antal årsarbetare

31 Dec 2020	31 Dec 2019	31 Dec 2018
9 749	9 784	9 987

Lunds kommun har en historiskt hög befolkningstillväxt. Det har tidigare år avspeglats i en ökning av antalet anställda. Under 2019 skedde ett trendbrott - från en kontinuerlig ökning i flera år till en minskning av antal anställda. Under 2020 har antalet tillsvidareanställda fortsatt att minska såväl till antalet anställda som omvandlat till årsarbetare, vilket innebär att det faktiska antalet anställningar fortsätter att minska. Under 2020 ökade dock antal visstidsanställda, delvis på grund av behovet att säkra upp med extrapersonal under pandemin, vilket förklarar den marginella ökningen av totalt antal anställda.

Lönekostnaderna är i stort detsamma 2020 som 2019. Det innebär att takten på lönekostnadsutvecklingen har avtagit, vilket visar att nämnderna har hanterat verksamheterna inom givna ramar och anpassar sig till den sämre utvecklingen av skatteintäkterna som förväntas framöver på grund av att den arbetsföra befolkningen inte ökar i samma utsträckning som barn, unga och äldre. Men för att kunna fortsätta bedriva verksamhet med hög kvalitet men med lägre takt på lönekostnadsutvecklingen behöver utvecklingen av förändrade arbetsätt och smartare organisering av arbetet intensifieras ytterligare.

Kommunal verksamhet är traditionellt kvinnodominerad vad gäller personalsammansättningen. Dessutom dominerar flera av de enskilda yrkesgrupperna av ett av könen. En fjärdedel av alla månadsavlönade i Lunds kommun är män, en fördelning som i stort varit oförändrad de senaste åren. Att försöka bryta detta mönster är en av nycklarna för att klara kompetensförsörjningen. Ju fler potentiella medarbetare desto bättre.

Nedan redovisas personalförändringarna vid några av kommunens verksamheter.

- Antalet tillsvidareanställda vid socialnämnden minskade under 2020 som ett led i den omställning, främst avveckling av HVB- hem, som genomförts för att anpassa verksamheten till budget och förändrade förutsättningar.
- Antalet anställda vid vård- och omsorgsnämnden ligger på en jämn nivå över

åren. Av de visstidsanställda har anställningsformen för allmän visstidsanställningen ökat under 2020 jämfört med 2019. Under pågående pandemi har verksamheten varit tvungen att säkra personalförsörjningen och månadsanställt fler i form av extraanställningar.

- Vid utbildningsnämnden har antalet anställda ökat stadigt de senaste åren. Detta beror till stor del på uppstarten av Hedda Andersson-gymnasiet. Hedda Andersson-gymnasiet ökar också sin volym avseende både elever och program, vilket i sin tur genererar ett ökat behov av personal inom alla personalkategorier.
- Vid barn- och skolnämnden har antalet tillsvidareanställda minskat något och antalet visstidsanställda ökat. En faktor som ligger bakom detta är svårigheter att rekrytera vissa yrkesgrupper och att vakanser därför tillfälligt tillsätts med en visstidsanställd. En annan faktor som bedöms ligga bakom förändringen är att det i högre omfattning än tidigare har anställts vikarier på månadsvikariat istället för att anställa med timlön.
- Det sammantagna antalet anställda vid kommunstyrelsen har ökat under 2020. Ökningen beror främst på ökad samordning av tjänster inom kommunkoncernen samt planerade utökningar inom projektet E-arkiv som tillhandahåller en digital arkivlösning för flera kommuner.

Personalomsättning

Personalomsättning

2020	2019	2018
11%	14%	12%

Personalomsättning utvalda yrkesgrupper

Yrkesgrupper	2020	2019	2018
Undersköterska	15 %	17 %	15 %
Förskollärare	13 %	17 %	15 %
Stödassistent	11 %	17 %	15 %
Vårdbiträde	9 %	15 %	11 %
Elevassistent	11 %	13 %	13 %
Lärare årskurs 1-7	11 %	19 %	9 %

Det råder kompetensbrist på arbetsmarknaden i Skåne. Lunds kommun har liksom andra kommuner haft svårt att rekrytera personal framförallt till de numerärt sett stora yrkesgrupperna med hög personalomsättning, såsom grundskollärare, förskollärare och undersköterskor. Bristsituationen har de senare åren sin förklaring i 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 faktorn vad gäller den höga personalomsättningen i de flesta av Skånes kommuner och riket de senaste åren. En eftersträvänsvärd omsättning ligger någonstans strax under 10 procent för kommunen i stort. För ett antal år sedan var Lunds kommun förskonat från tvåsiffriga procentsatser och omsättningen var då i mångt och mycket en icke-fråga.

Under året skedde ett trendbrott vad gäller personalomsättningen med en minskning från 14 procent 2019 till 11 procent. Lunds kommun uppnådde därmed målet att den totala personalomsättningen ska minska med en procentenhet årligen. Det är framförallt vid vård- och omsorgsnämnden, barn- och skolnämnden och vid utbildningsnämnden som minskningen ägt rum.

Det är högst sannolikt att pandemin, som orsakat högre arbetslöshet och färre arbetstillfällen på arbetsmarknaden, har varit huvudförklaringen till minskningen av omsättningen. På lite längre sikt kvarstår dock problemet med arbetskraftsbrist varför det är viktigt att Lunds kommun fortsätter arbeta för att behålla medarbetare i kommunens verksamheter.

Chefen har 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 trots pandemin endast minskade med en procentenhet från 14 procent 2019 till 13 procent.

Framtidens rekryteringsbehov kommer fortsatt att vara stort. Lund liksom övriga kommuner är beroende av att bredda rekryteringen och att ta tillvara på allas 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.

Kompetensbehovet på kort och lång sikt

Yrkesgrupper	Antal anställda 2019	Behov anställda 2024	Gap antal anställda 2024	Rekryteringsbehov 2024
Undersköterska	1122	1402	-280	-1130
Förskollärare	637	655	-18	-463
Stödassistent	477	575	-98	-458
Barnskötare	461	485	-24	-214
Lärare gymnasiet allmänna ämnen	444	456	-12	-119
Lärare 7-9	274	300	-26	-221
Vårdbiträde	254	94	160	15
Fritidspedagog	224	245	-21	-149
Lärare f-3	222	230	-8	-133
Lärare 4-6	203	225	-22	-138

Nämnderna i Lunds kommun har under 2020 kartlagt, analyserat och synliggjort uppskattade rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov på två och fem års sikt. Kartläggningarna visar att Lunds kommun fortsatt står inför stora rekryteringsbehov främst på grund av att medarbetare säger upp sig, det vill säga, personalomsättningen, men även på grund av pensionsavgångar samt volymökningar som kräver personalförstärkningar.

Totalt sett finns de största uppskattade rekryteringsbehoven inom de numerärt största yrkesgrupperna inom vård och omsorg samt förskola, grundskola och gymnasium. Inom vård och omsorg finns yrkesgrupper som beräknas få ett överskott av medarbetare på fem års sikt.

Generellt arbetar nämnderna aktivt för att förebygga rekryteringsbehoven bland annat genom att utveckla karriär- och utvecklingsmöjligheter, hitta smartare arbetssätt och att utveckla och utnyttja de möjligheter som digitaliseringen ger för att minska det kommande rekryteringsbehovet. För att hålla nere behovet av att utöka med personal behöver kommunen även arbeta aktivt med att se till att fler arbetar heltid och att fler väljer att skjuta upp pensionen något eller några år.

Heltid som norm

Andel heltidsanställda

31 Dec 2020	31 Dec 2019	31 Dec 2018
77%	76%	74%

Andel heltidsanställda utvalda yrkesgrupper

Yrkesgrupper	31 Dec 2020	31 Dec 2019	31 Dec 2018
Undersköterska	60,9%	56,6%	51,8%
Barnskötare	74,6%	75,5%	75,9%
Stödassistent	63,2%	61,7%	61,6%
Eleveassistent	51,4%	53,1%	52,0%
Lokalvårdare	66,7%	64,4%	68,0%
Fritidspedagog	92,4%	90,1%	89,0%

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. 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 bibehållet fokus på arbetsmiljö för att kostnaderna inte ska öka.

I sammanhanget ska även nämnas att Sveriges Kommuner och Regioner (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 tre åren och är nu uppe i 77 procent, vilket är positivt och i linje med kommunens ambition att göra heltid till norm. Men begreppet heltid som norm förpliktigar. Under 2021 kommer alla inom Kommunals avtalsområde att erbjudas heltid, vilket sannolikt resulterar i betydligt högre andel heltidsanställda.

Deltidsanställning är vanligast förekommande inom traditionellt kvinnliga yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde såsom undersköterska, barnskötare och stödassistent. Vård- och omsorgsnämnden har arbetat aktivt med frågan under 2020 och ställer om till en heltidsorganisation med hållbara arbetstider.

Varför slutar medarbetare

Av de drygt 500 som svarat på kommunens avgångsenkät visar att de som slutat sin tjänst varit mest nöjda med att arbetet känts meningsfullt tätt följt av att

arbetstidsschemat varit bra. Minst nöjda var de med lönen. De frågor i avgångsenkäten som har starkast samband med hur man trivts med sitt arbete var möjligheten att utvecklas och en bra social arbetsmiljö. På frågan om vad som haft störst betydelse för valet att säga upp sig svarar flest utvecklingsmöjligheterna följt av lönen och chefen.

Drygt hälften instämmer i att de har trivts med sitt arbete i Lunds kommun medan drygt en tredjedel kan rekommendera Lunds kommun som arbetsgivare. Överlag är det inga skillnader mellan hur män och kvinnor svarar.

Resultaten på avgångsenkäten bekräftar i stora drag vad som framkom enligt en undersökning som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) genomfört som visar att såväl unga som äldre prioriterar ett gott ledarskap, intressanta arbetsuppgifter, goda villkor och att arbetsgivaren satsar på kompetensutveckling. Det är således angeläget att fortsätta arbeta med dessa frågor för att behålla fler medarbetare och därmed minska rekryteringsbehoven.

Hälsa och arbetsmiljö

Frisknärvaro

Frisknärvaro (andel medarbetare som inte har någon sjukskrivningsperiod det senaste året)

2 020	2 019	2 018
26,5%	32,1%	32%

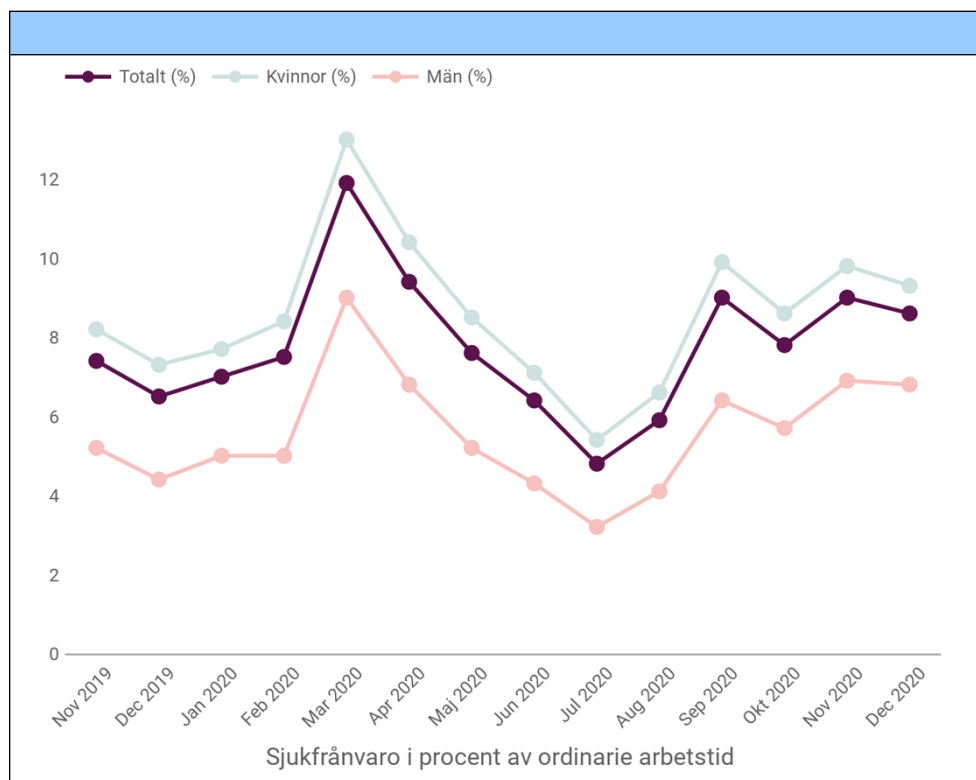
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

Nyckeltal	2020	2019	2018
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - kvinnor	8,7	7,7	8,5
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - män	5,7	4,8	4,8
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - total	7,9	6,9	7,5

Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer

Nyckeltal	2020	2019	2018
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro- kvinnor	45,7	55,3	53,4
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro - män	30	43,5	38,7
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro - total	42,6	53,1	50,8

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, utveckling



Sjukfrånvaro åldersuppdelad

Nyckeltal	2020			2019		
	Kvinnor 2020	Män 2020	Totalt 2020	Kvinnor 2019	Män 2019	Totalt 2019
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid <= 29 år	8,1%	7,6%	8%	7,1%	5,5%	6,6%
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid 30-49 år	8,5%	5,7%	7,7%	7,3%	4,4%	6,5%
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid >= 50 år	9,2%	4,8%	8,1%	8,5%	5,1%	7,6%

Analys av sjukfrånvarons förändringar

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. Att en yttre faktor påverkar sjukskrivningsnivåerna blev högst påtagligt under 2020 då pandemin kom att överskugga allt. Det blev stort fokus på det

förebyggande arbetsmiljöarbetet för att stävja smittspridningen i organisationen, daglig bevakning på sjukfrånvaron, distansarbete, fjärrundervisning och bemanningsfrågor för att klara att bedriva verksamheten med stora personalbortfall.

I Sverige minskade tidigare sjukfrånvaron i flera år och 2019 minskade den i Lunds kommun för tredje året i rad på kalenderårsbasis och uppgick till 6,9 procent (7,7 procent, 2018), vilket var i nivå med riksgenomsnittet för kommuner. Under pandemiåret 2020 har dock trenden brutits i Lunds kommun. Sjukfrånvaron ökade med 1 procentenhet från 6,9 till 7,9 procent (jämförelseuppgifter för kommuner 2020 saknas). Lunds kommun når således inte upp till målet att sjukfrånvaron ska minska med 10 procent årligen.

Sjukfrånvaron har volymmässigt framförallt ökat vid de två största nämnderna vård- och omsorgsnämnden och barn- och skolnämnden, nämnder med yrken som innebär kontakt med andra människor och därmed krävt följsamhet mot riktlinjen att stanna hemma vid minsta symptom. Distansarbete för kontorspersonal har sannolikt hållit nere sjukfrånvaron vid exempelvis kommunstyrelsen, byggnadsnämnden och tekniska nämnden.

Vid en närmare analys av sjukfrånvaron per månad framgår att den var lägre i januari och februari 2020 än under motsvarande månader 2019. Däremot var sjukfrånvaron betydligt högre i mars 2020 jämfört med samma period 2019. Fördelningen av sjukfrånvaron i mars visar på nästan en fördubbling av korttidssjukfrånvaron jämfört med 2019. Det finns därmed tydliga indikationer på att restriktionerna vad gäller att stanna hemma vid minsta symptom på covid-19 högst sannolikt ligger bakom ökningen av sjukfrånvaron. Efter detta återgick sjukfrånvarotrenden till det mer normala med sjunkande sjuktal som var i nivå med 2019. I juli var till och med sjukfrånvaron lägre 2020 än under samma period 2019. Under den andra vågen av smittspridningen som tog fart under hösten ökade sjukfrånvaron igen och var något högre än 2019. Sjukkurvorna ser alltså ut att följa pandemins utveckling med en topp i mars, nedgång över sommaren och en ökning under hösten.

Det är även den ökade korttidssjukfrånvaron som huvudsakligen ligger bakom att fördelningen mellan långtids- och korttidssjukfrånvaron har ändrats. Långtidssjukfrånvarons andel av den totala sjukfrånvaron har minskat jämfört med 2019 med nästan 10 procentenheter, till 42,7 procent.

Ett av kommunens arbetsmiljömål är att frisknärvaron ska öka, det vill säga andel medarbetare som inte har någon sjukskrivningsperiod senaste året. 2020 landade den på 26,5 procent, vilket är en minskning från 32 procent 2019. Restriktionerna vad gäller att stanna hemma vid minsta symptom på covid-19 torde vara huvudförklaringen till minskningen.

Såväl mäns som kvinnors sjukfrånvaro ökade 2020. Kvinnors sjukfrånvaro är fortsatt betydligt högre än för män. En förklaring är att kvinnor är överrepresenterade inom kontaktyrkena, såsom förskollärare och undersköterska, där frånvaron inte bara under pandemin är högre än bland skrivbordsyrken. Enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) tyder det mesta på att den generella ojämställdheten i samhället är en starkt bidragande faktor till att kvinnor är mer sjukskrivna, men att kommunen som arbetsgivare behöver ta ansvar för de delar som går att påverka.

Kommunens företagshälsovård 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.

Arbets-skador och tillbud

Orsak	Antal 2020	Antal 2019	Antal 2018
Tillbud	1 551	1 217	476
Skada utan frånvaro	1 374	1 499	853
Skada med frånvaro	238	181	86

Ett tillbud är en händelse som hade kunnat leda till en skada eller ett olycksfall, men som slutade väl. Även om ingen skada uppstod är det viktigt att ta tillbudet på allvar och att tillbuderna rapporteras. Det är avgörande att verksamheten får kännedom om de tillbud som sker i syfte kunna genomföra riskbedömningar och åtgärder för att förebygga att händelsen sker igen.

Antal anmälda tillbud har ökat och anmälda arbets-skador minskat marginellt jämfört med 2019. En tumregel är antalet tillbud ska vara högt i förhållande till antalet arbetsolyckor (skada med eller utan frånvaro). I kommunen rapporteras dock ungefär lika många tillbud som arbets-skador, men utvecklingen går åt rätt håll. Utifrån detta är det troligt att det i praktiken sker fler tillbud än vad som rapporteras. En konsekvens kan bli att antalet arbets-skador 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 arbets-skador och tillbud. Detta är troligtvis en bidragande orsak till att antalet rapporterade händelser har ökat under de senaste två åren.

Antal anställda per chef

I en forskningssammanställning anges 30 underställda som en rimlig gräns för att ge chefen goda organisatoriska förutsättningar att göra ett bra jobb. 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. Dock visar ny forskning på kommunal verksamhet att administrativa stödresurser, chefens erfarenhet och specialisering minskar den avgörande betydelsen antalet underställda tidigare tillskrivits (*Attraktivt och hållbart chefsarbete*, Dellve m.fl. 2020). Det är därför av vikt att även belysa och utveckla andra aspekter av de organisatoriska förutsättningarna som kan kompensera för nackdelarna många underställda för med sig.

I kommuner är det generellt många fler medarbetare per chef inom skola och omsorg med kvinnodominerade yrkesgrupper, jämfört med teknisk verksamhet. Det är därmed en jämställdhetsfråga. Lunds kommun är inget undantag. 31 december 2020 hade Lunds kommun 429 chefer. Av dessa hade 34 procent 30 eller fler medarbetare. Flest chefer med 30 eller fler medarbetare finns på barn- och skolnämnden och vård- och omsorgsnämnden, där hälften respektive tre av fyra chefer har fler än 30 medarbetare.

Inom de mer tekniskt inriktade nämnderna är det enbart enstaka chefer som har runt 30 eller fler medarbetare.

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. Det är dock första gången det gått att få fram statistik över antal anställda per chef varför det inte är möjligt att göra jämförelser med tidigare år.