LUNDS KOMMUN

Personal-redovisning

Lunds kommun 2022

Foto:
Fredrik Åkerberg
Sofia Güll
Kristina Strand Larsson
Eva Marie Johnsson
Adam Mørk
Kennet Ruona
Kasper Dudzik

Lunds kommun
Box 41, 221 00 Lund
E-post: lunds.kommun@lund.se
Telefon: 046- 359 50 00
Besöksadress: Brotorget 1, Lund
www.lund.se

Innehåll

Inledning 4
Kompetensförsörjning 5
Antal anställda, årsarbetare och arbetad tid 5
Könsfördelning inom yrkesgrupper 7
Personalomsättning 9
Varför lämnar medarbetare sin anställning? 11
Effektivare rekrytering genom digital referenstagning 11
Digital introduktionsutbildning välkomnar nyanställda 11
Heltid som norm 12
Utvecklat arbetsgivarerbjudande 14
Chef- och ledarutveckling 15
Introduktionsdag för nya chefer 15
Chefsforum 15
Vidareutveckling av chef- och ledarutveckling 15
Morgondagens arbetsplats och chefens roll som ledare i förändring 15
Chefers förutsättningar 16
Interna karriärvägar/utvecklingsmöjligheter 17
Utvecklingsprogram för potentiella ledare 17
Arbetsmiljö och hälsa 19
Sjukfrånvaro 19
Arbetsskador och tillbud 23
Ny leverantör av företagshälsovård 24
Medarbetarenkät 24
Inkludering 26
Anställdas bakgrund 26
Lönebildning och lönekartläggning 27
Lika rättigheter och möjligheter 28
Summering och framåtblick 30
Bilaga med diagram 31

Inledning

Det har blivit dags att sammanfatta ytterligare ett arbetsgivarår. Även 2022 blev ett år som på flera olika sätt kom att präglas av pandemin, inte minst vad gäller korttidssjukfrånvaron under årets första månader.

Alla prognoser visar att välfärdssektorn står inför stora utmaningar inom kompetensförsörjning de kommande åren. Även om det framöver är fortsatt viktigt att satsa på att utveckla och behålla personal samt att attrahera nya medarbetare visar demografin över befolkningen i arbetsför ålder att den svenska arbetsmarknaden inte kommer att kunna fortsätta anställa som tidigare – det finns helt enkelt inte tillräckligt många personer att anställa om vi ska fortsätta organisera arbetet på samma sätt.

Under året har svårigheter att hitta arbetskraft att rekrytera börjat göra sig påmind, framförallt inom vård- och omsorgsverksamheter. Den tilltagande bristen på arbetskraft beror till stor del på den demografiska utvecklingen med en stor ökning av antalet äldre samtidigt som befolkningen i arbetsför ålder inte ökar i samma takt. För att klara utmaningen kommer Lunds kommun att behöva hitta nya sätt att organisera och utföra arbete.

En mängd aktiviteter med goda resultat har genomförts under 2022 för att möta dagens och morgondagens utmaningar. I personalredovisningen lyfts tre fram i reportageform – projekten *Heltid som norm*, som gjort det möjligt för verksamheterna att erbjuda medarbetare att gå från ofrivillig deltid till heltidsanställning, projektet *Sänka sjukfrånvaron* som starkt bidragit till sänkt sjukfrånvaro samt det lyckade chefsaspirantprogrammet *Potentiella ledare*. Vidare pågår projektet *Morgondagens arbetsplats* där sju förvaltningar arbetar gemensamt med att förändra arbetssätt och övergå i en aktivitetsbaserad miljö. Under året har även en systematik för att förbättra arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen implementeras.

En rad effektiviseringar genom digitaliseringar har genomförts, bland annat införandet av digital referenstagning vid rekrytering, digital introduktionsutbildning för nyanställda och upphandling av en förmånsportal.

Kompetensförsörjning

Antal anställda, årsarbetare och arbetad tid

Per den 31 oktober var 10 378 månadsavlönade personer anställda i kommunen vilket är drygt 330 fler än samma datum föregående år. Av samtliga månadsavlönade medarbetare var 8 710 tillsvidareanställda, motsvarande knappt 84 procent. Både tillsvidare- och visstidsanställda har ökat i antal.

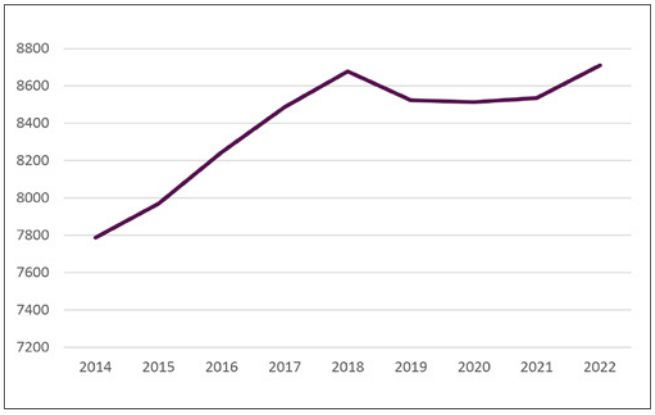
Av de tillsvidareanställda medarbetarna år 2022 var 6 335 kvinnor (72,7 procent) och 2375 män (27,2 procent). Andelen män har ökat med 0,3 procentenheter sedan föregående år.

Måttet faktiskt arbetad[1] tid visar på en ökning under året bland tillsvidareanställda jämfört med 2021, från 7 031 till 7 175 årsarbetare. Dessa 7 175 årsarbetare utgör 79 procent av alla arbetade timmar inom kommunen under 2022. För visstidsanställda var ökningen marginell, på 17 årsarbetare.

Samtidigt som medarbetarna har arbetat fler timmar under 2022 jämfört med föregående år har antalet timmar registrerat som frånvaro också ökat. Av alla frånvarotimmar för tillsvidareanställda avser cirka en tredjedel semester och en tredjedel sjukfrånvaro. För tillsvidareanställda är det framför allt ledighet för semester och sjukdom som ökat under året. Den faktiskt arbetade tiden påverkas även av i vilken utsträckning medarbetare är tjänstlediga samt av om helgdagar infaller på vardagar eller inte.

Ökningen av faktiskt arbetad tid kan hänföras till kommunstyrelsen, kultur- och fritidsnämnden samt vård- och omsorgsnämnden och består i resursförstärkningar, ersättningsrekryteringar och volymökningar till följd av tillkommande uppdrag. Orsakerna bakom förstärkningarna beror på exempelvis ändrad lagstiftning, politiska ambitioner och en ökning av externfinansierade anställningar. Lunds kommuns befolkning har också ökat kontinuerligt för varje år, vilket medför volymökningar i många verksamheter. Vid övriga nämnder rör det sig om ytterst marginella förändringar av antalet medarbetare.

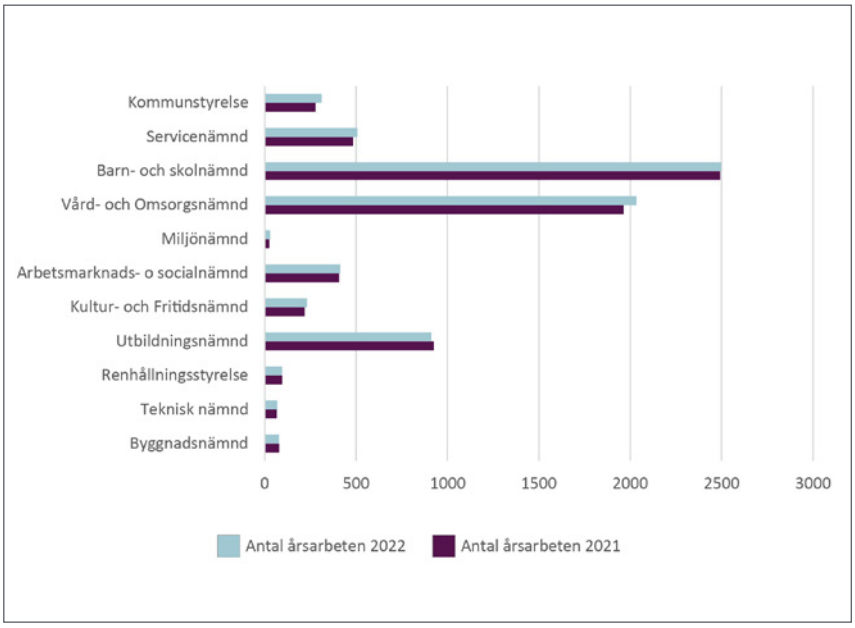
Antal tillsvidareanställda



Diagrammet visar antalet tillsvidareanställda medarbetare per den 31 oktober årligen. Detta datum används för att möjliggöra jämförelse med andra kommuner i nationell statistik.

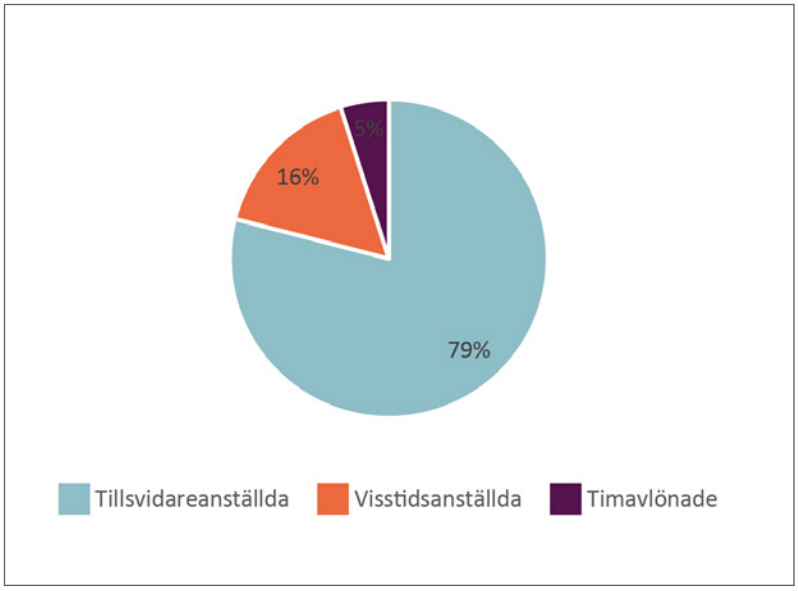
1. Faktiskt arbetad tid är ett mått på hur många faktiska arbetade timmar (tillsvidare- och visstidsanställda) som registrerats under 2022, dividerat med vedertaget mått för hur många timmar en heltidsanställd i genomsnitt arbetar under ett år (1700 timmar). Medarbetare inom arbetsmarknadsåtgärder och timavlönade ingår ej.

Faktiskt arbetad tid omräknat till årsarbetare



Diagrammet visar faktiskt arbetad tid för tillsvidareanställda per nämnd omvandlat till årsarbeten per nämnd för 2021 och 2022.

Andel arbetade timmar 2022



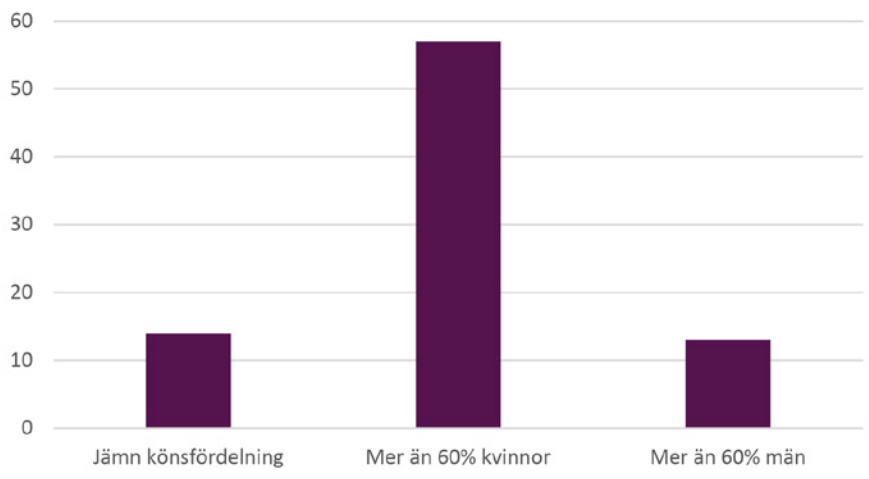
Diagrammet visar antalet arbetade timmar under 2022 totalt i Lunds kommun fördelat i procent för tillsvidareanställda, visstidsanställda och timavlönade. Tillsvidareanställda står för 79 procent av alla arbetade timmar.

Könsfördelning inom yrkesgrupper

Definitionen av jämn könsfördelning är att representation av endera kön inte överstiger 60 procent av de anställda. Lunds kommun har idag 84 yrkesgrupper med minst 10 anställda. Av dessa grupper är det endast 14 (17 procent) som har en jämn könsfördelning. 57 yrkesgrupper (68 procent) har en överrepresentation av kvinnor och 13 yrkesgrupper (15 procent) en överrepresentation av män.

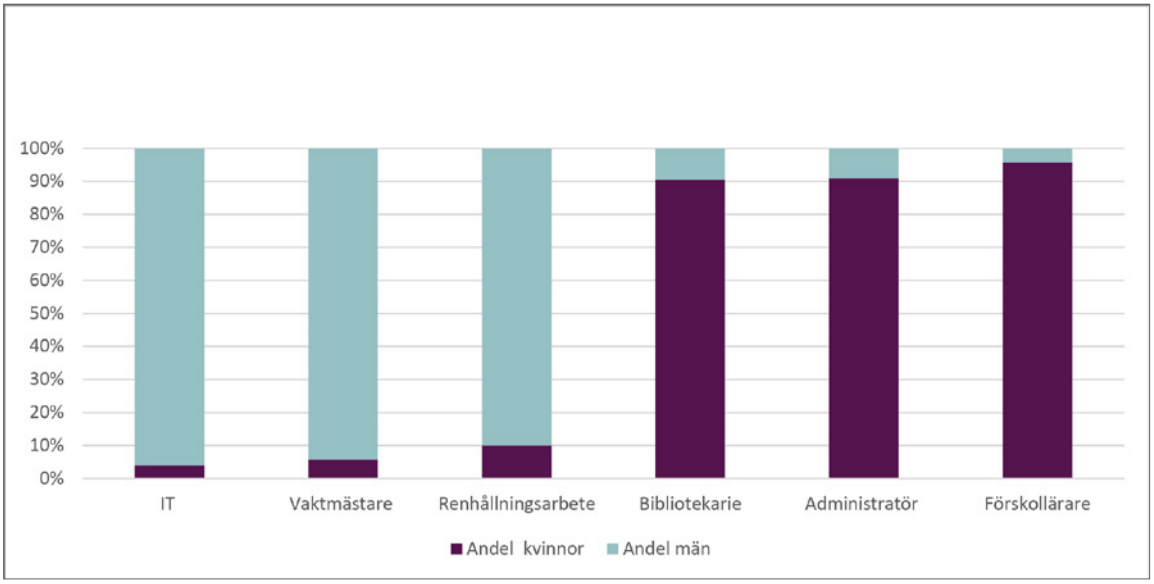
Den kommunala sektorn är den sektor som är mest könssegregerad. Framför allt har den kommunala sektorn många kvinnodominerade yrkeskategorier som är starkt könskodade, vilket både påverkas av och påverkar utbildnings- och yrkesval. Inom Lunds kommun finns 18 yrkesgrupper (21 procent) som har en överrepresentation av endera kön på över 90 procent. Exempelvis är över 90 procent kvinnor inom yrkesgrupperna bibliotekarie, administratör och förskollärare. Tvärtom gäller inom vaktmästare och renhållningsarbetare där över 90 procent är män. Som en åtgärd för att främja jämnare könsfördelning genomförs 2023 en pilot inom rekrytering där Lunds kommun ska testa olika verktyg för att bland annat främja en större bredd av sökande till tjänster.

Könsfördelning inom arbetsgrupper



Diagrammet visar hur många yrkesgrupper som har jämn könsfördelning inom Lunds kommun samt hur många yrkesgrupper som har en dominans av kvinnor respektive män. Med jämn könsfördelning avses att inget av könen har högre representation än 60 procent. Med män och kvinnor avses här juridiskt kön. Enbart yrkesgrupper med fler än 10 anställda är inräknade

Könsfördelning inom ett urval yrkesgrupper där 90 % eller fler är av endera kön



Diagrammet visar hur fördelningen mellan kön är inom ett urval av de yrkesgrupper i Lunds kommun som har en överrepresentation som överstiger 90 procent. Enbart yrkesgrupper med fler än 10 anställda redovisas.

Personalomsättning

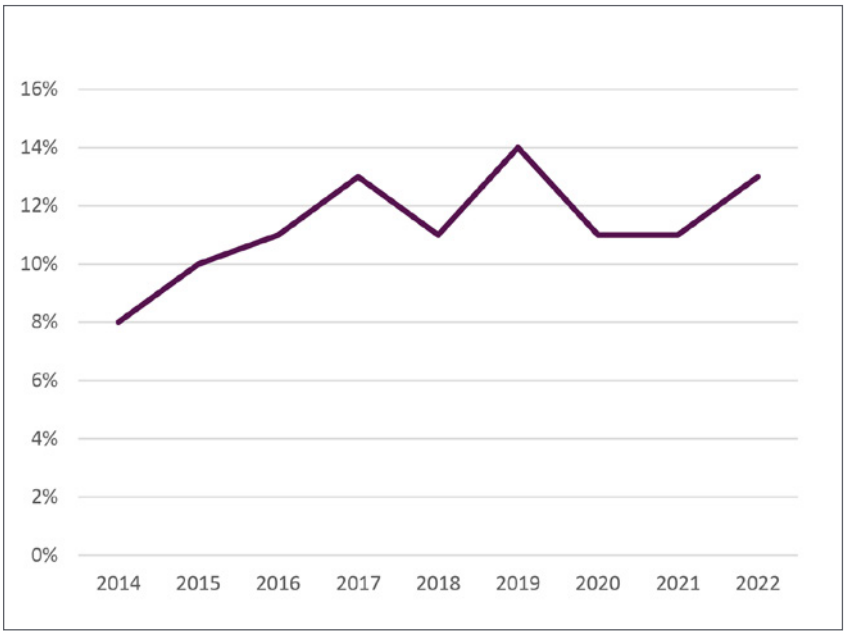
Personalomsättningen i Lunds kommun ökade under 2022 till 13,2 procent, vilket motsvarar en ökning med 1,7 procentenheter jämfört med föregående år. Nationell statistik på hur personalomsättningen ser ut i landets kommuner är inte sammanställd för år 2022, men en avstämning med andra större kommuner i Skåne indikerar att personalomsättningen ökat med cirka två procentenheter även där. Lunds kommun hade för 2022 som arbetsmiljömål att personalomsättningen skulle vara balanserad, vilket konkretiserades till en personalomsättning på 11 procent för kommunen totalt. Målet uppnåddes därmed inte.

I personalomsättningen ingår samtliga externa avgångar för tillsvidareanställda inklusive bland annat egna uppsägningar och pension. Egna uppsägningar står för cirka 80 procent av den totala personalomsättningen och pensioner knappt 16 procent. Totalt lämnade 906 tillsvidareanställda kommunen på egen begäran under året samtidigt som 181 medarbetare gick i pension.

Personalomsättningen ökade inom flertalet av kommunens största yrkesgrupper. Kommunövergripande och inom nämnderna sker aktivt arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare för både befintliga och potentiella medarbetare. Bland annat görs insatser inom arbetsmiljö, ledarskap och för att stärka arbetsgivarvarumärket.

Bland chefer i kommunen på samtliga nivåer lämnade 12,8 procent sin anställning vilket innebär att drygt var åttonde chef i kommunen slutade under året. Även detta är en tydlig ökning från föregående år då personalomsättningen för chefer var 10,5 procent. Att arbeta vidare med chefers förutsättningar är därför en viktig ingång inför kommande år, inte minst utifrån vikten av kontinuitet inom verksamheterna.

Personalomsättning



Diagrammet visar personalomsättningen inom Lunds kommun 2014 till 2022. Personalomsättningen har ökat från 8 procent år 2014 till 13,2 procent år 2022.

Nationella prognoser visar tydligt att välfärdssektorn står inför stora utmaningar inom kompetensförsörjning de kommande åren. Den tilltagande bristen på arbetskraft beror till stor del på den demografiska utvecklingen med en stor ökning av antalet äldre samtidigt som befolkningen i arbetsför ålder inte ökar i samma takt. Särskilt äldreomsorgen står inför en markant utmaning vad gäller antal äldre med behov av stöd parallellt med en redan nu kännbar brist på medarbetare att rekrytera. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden efter pandemin bidrar starkt till ökad personalomsättning hos arbetsgivare generellt, så även inom Lunds kommun. Samtidigt befaras en lågkonjunktur vara på väg vilket kan bidra till att fler individer väljer att stanna kvar i sin anställning vilket därmed möjligtvis skulle dämpa personalomsättningen. Samtidigt är Sverige på väg in i en lågkonjunktur under 2023 vilket torde dämpa personalomsättningen.

Oavsett konjunkturläge står Lunds kommun inför ett fortsatt stort rekryteringsbehov de kommande åren. Prognosen för de kommande fyra åren visar på ett behov av minst 5000 rekryteringar av tillsvidaretjänster inom kommunen, till detta kommer visstidsanställningar. En minskad personalomsättning, särskilt vad gäller egna uppsägningar, skulle få tydliga positiva effekter på det totala rekryteringsbehovet. Det är därför viktigt att Lunds kommun fortsätter arbeta aktivt för att behålla och utveckla medarbetarna i kommunens verksamheter. Uppföljning av varför medarbetare slutar sker löpande. Lund liksom övriga kommuner behöver också bredda rekryteringen, ta tillvara på och utveckla allas kompetens i större utsträckning och tänka nytt kring hur arbetet organiseras och utförs, bemanning, uppdrag och roller.

Varför lämnar medarbetare sin anställning?

Lunds kommun skickar en avgångsenkät till alla tillsvidareanställda som säger upp sig på egen begäran eller går i pension. 2022 inkom drygt 450 svar (svarsfrekvens drygt 40 procent).

De svarande uppger i hög grad att de har upplevt arbetet i Lunds kommun som meningsfullt och att arbetstidsförläggningen varit bra. Det som har störst påverkan på att medarbetare väljer att säga upp sig eller gå i pension under 2022 är chefen, utvecklingsmöjligheterna och lönen. Kollegorna lyfts fram som en faktor som varit bra i Lunds kommun. Det finns överlag inga skillnader mellan manliga och kvinnliga medarbetare vad gäller attityden till arbetssituationen.

Sex av tio anger att de upplever att arbetsplatsen varit fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Detta skiljer sig i jämförelse med frågorna som ställs i medarbetarenkäten om diskriminering och kränkande särbehandling där nio av tio svarar att de upplever sin arbetsplats fri från både diskriminering och kränkande särbehandling.

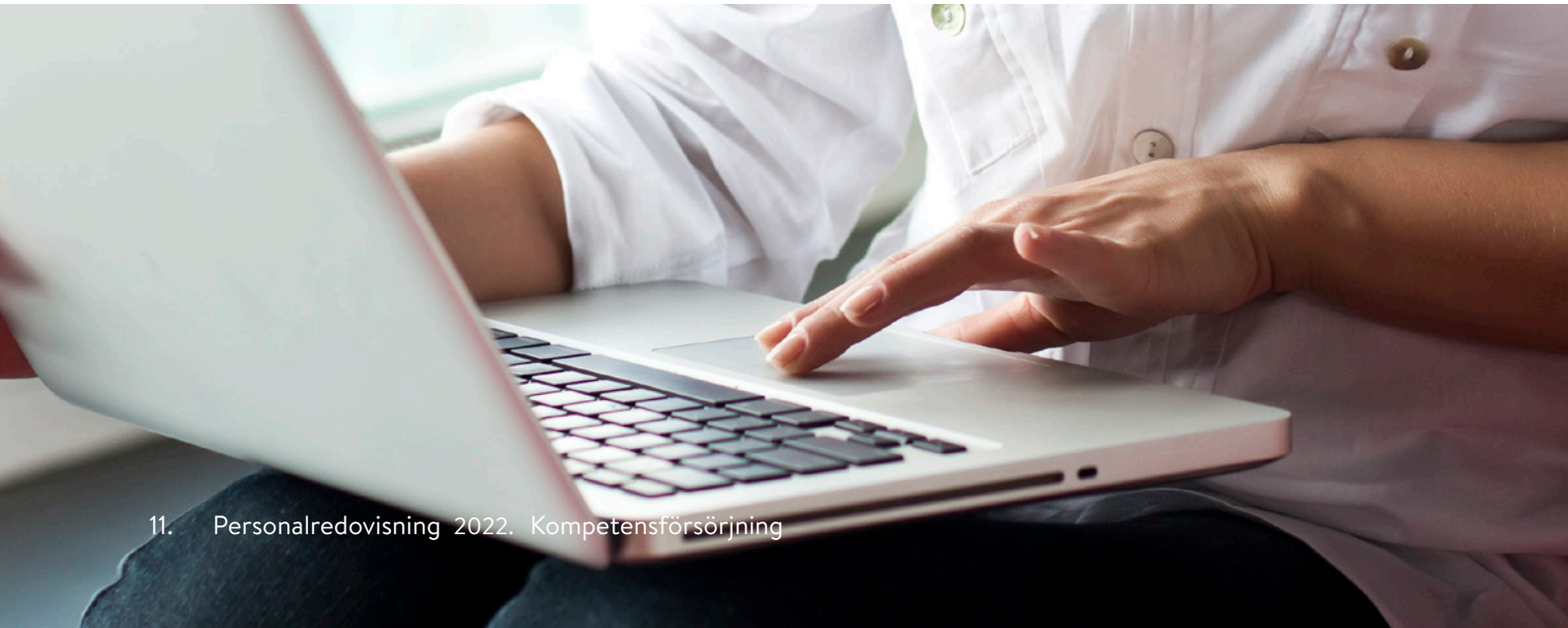
Av avgångsenkäten framgår också att sex av tio som besvarat enkäten under 2022 har trivts med sitt arbete i Lunds kommun samt att drygt hälften skulle rekommendera Lunds kommun som arbetsgivare.

Effektivare rekrytering genom digital referenstagning

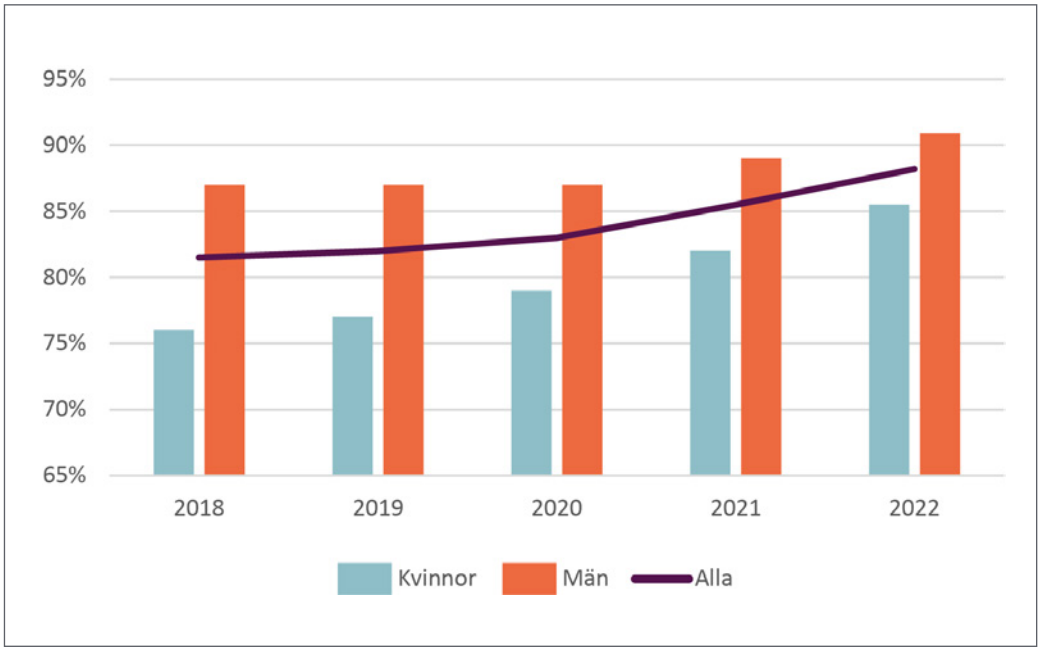
En kvalitetssäkrad, kompetensbaserad och effektiv rekryteringsprocess är ett viktigt verktyg för kommunen. Att ta referenser på slutkandidater är tidskrävande, framförallt för chefer. Under 2022 testade vård- och omsorgsnämnden digital referenstagning och genomförde 3 700 digitala referenstagningar. Tidsbesparingen uppskattades till över 2 000 timmar i jämförelse med traditionell referenstagning. En genomförd direktupphandling av tjänsten innebär att samtliga nämnder i Lunds kommun från och med 2023 kan använda digital referenstagning via ett digitalt och automatiserat flöde i kommunens rekryteringssystem.

Digital introduktionsutbildning välkomnar nyanställda

En god introduktion är många gånger en förutsättning för en bra start på jobbet och främjar en god arbetsmiljö. Alla nyanställda i Lunds kommun har nu möjlighet att få en bild av kommunen som arbetsgivare och plats via en ny digital introduktionsutbildning som lanserades i slutet av 2022. Introduktionsutbildningen syftar till att välkomna alla nyanställda, ge dem en känsla av sammanhang och en möjlighet att lära sig mer om Lunds kommun som arbetsgivare och kommun. Utbildningen kan även nås på lund.se redan innan den nyanställde påbörjar sin anställning.



Andel heltidsanställda



Diagrammet visar andelen heltid för kvinnor och män i Lunds kommun för åren 2018 till 2022. För båda könen har andelen heltid ökat kontinuerligt.

Heltid som norm

Andelen heltidsanställda bland månadsavlönade (både tillsvidare- och visstidsanställda) har ökat de senaste fem åren från 72 procent år 2017 till 84 procent år 2022. Andelen heltidsanställda bland tillsvidareanställda är ännu högre: 85,5 procent för kvinnor och 91 procent för män, totalt 88 procent. En markant ökning har skett från föregående år där den största ökningen har varit bland kvinnor vilket också gör att målet för ökad jämställdhet påverkas.

För utvalda yrkeskategorier som har störst andel kvinnor syns en tydlig ökning från föregående år. Det gäller yrkeskategorierna stödbiträden, vårdbiträden, stödassistenter och undersköterskor inom vård- och omsorgsförvaltningen och måltidspersonal inom barn- och skolförvaltningen.

Under 2022 har aktiviteter främst haft fokus på de yrkeskategorier där det ännu inte har funnits möjlighet att erbjuda heltid. Workshops för arbetsgrupper, chefer och fackliga har genomförts med målet att hitta möjliga lösningar. Dialoger mellan förvaltningar har fortsatt att föras för att hitta synergieffekter och kombinationer av tjänster. Dessa dialoger har medfört att en kombinationstjänst kommer att testas från 2023 där medarbetare arbetar inom två nämnder (utbildningsnämnden samt vård- och omsorgsnämnden). Kontinuerliga dialoger har också förts med medarbetare som tidigare valt att tacka nej till erbjudandet om heltid.

Läs mer om projektet Heltid som norm som reportage på sidan 13.

Heltid som norm

Kerstin Döss, HR-strategiska enheten

Genom att fler arbetar heltid tar kommunen tillvara på befintlig kompetens och minskar rekryteringsbehovet. Eftersom det främst är kvinnor som har en deltidsanställning är det också en viktig jämställdhetsfråga. Att skapa en organisation som bygger på heltidstjänster inom Kommunals avtalsområde får effekter för hela verksamheten, såväl ekonomiska som organisatoriska, liksom för medarbetare och medborgarna. Det visade sig vara en större utmaning än förväntat för i stort sett hela kommunsverige. Lunds kommun var inget undantag, därför valde styrgruppen att förlänga projektet Heltid som norm i omgångar fram till utgången av 2022.

Projektet har varit framgångsrikt. Andel heltidsanställda har ökat kontinuerligt vid samtliga förvaltningar och majoriteten av tillsvidareanställda inom Kommunals avtalsområde har erbjudits en heltidsanställning. På totalen har nu har 88 procent av kommunens tillsvidareanställda en heltidsanställning.

HR-strateg Kerstin Döss har arbetet som projektledare för Heltid som norm och är nöjd med resultatet och tror på en fortsatt ökning av andel heltidsanställda.

Sedan maj 2021 är heltid huvudregeln vid nyanställning på tillsvidaretjänster inom Kommunals avtalsområde, vilket kommer resultera i en ännu högre andel heltidsanställda över tid.

Men Kerstin Döss berättar att vi inte nådde riktigt hela vägen.

– Nej, det återstår att kunna erbjuda heltid för medarbetare där det endast är möjligt om man har en kombination av två olika jobb. Därför har vi startat upp ett nytt projekt för att jobba med denna fråga.

I jämförelse med andra kommuner ligger Lund i nivå med genomsnittet vad gäller andel heltidsanställda. Lunds kommun har valt att erbjuda heltid för att ge medarbetarna möjlighet att själva påverka sin anställningsgrad. I en del kommuner har istället alla tjänster gjorts om till heltid samtidigt som medarbetaren sedan arbetar önskad sysselsättningsgrad vilket gör att andelen med heltidsanställning ökar, men inte nödvändigtvis de som faktiskt arbetar heltid.

Utvecklat arbetsgivarerbjudande

Ett uppdrag under 2022 från kommunfullmäktige har varit att utveckla arbetsgivarerbjudandet i syfte att vara en attraktiv och modern arbetsgivare. Under 2022 har därför en förmånsportal upphandlats som en del i arbetet för att belysa och utveckla arbetsgivarerbjudandet och de förmåner som medarbetare i kommunen har. Förmånsportalen implementeras under första halvåret 2023.

Chef- och ledarutveckling

Chef- och ledarutveckling är ett prioriterat område för att uppnå kommunens mål att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare väljer att stanna kvar och utvecklas. Under året har ett antal aktiviteter genomförts inom ramen för att utveckla ledarskapet, främja utvecklingsmöjligheter och utveckla chefers förutsättningar.

Lunds kommun har 413 tillsvidareanställda chefer (december 2022) varav 299 är kvinnor (72,4 procent) och 114 män (27,6 procent). Flertalet av cheferna är första linjens chefer (enhetschefer).

Bland aktiviteter under året kan nämnas:

Introduktionsdag för nya chefer

Under hösten välkomnades ett 40-tal chefer till kommunen på den kommungemensamma introduktionsdagen för nya chefer. De fick möta ledningen och lära sig mer om vilka värden Lunds kommun står för och om kommunens uppdrag, utmaningar och potential. Dessutom fick de goda möjligheter att knyta nya kontakter med chefskollegor runtom i kommunen.

Chefsforum

Chefsforum är ett forum för alla chefer i Lunds kommun som leds av kommundirektören. Under året har fyra digitala och två fysiska forum genomförts. På de digitala forumen har aktuella frågor varvats med gäster inom kommunen som inspirerat och delat med sig av erfarenheter och reflektioner. På de fysiska forumen har cheferna inspirerats och lyssnat på bland annat poeten Bob Hansson som pratat snällhet och psykologen Jörgen Oom som föreläst om attityder och förändring. Cheferna har också inspirerats av medarbetarprisvinnarna i kategorin “leda” och kommunens poddande chefsduo, mött den nya politiska ledningen och summerat framgångar under mandatperioden.

Vidareutveckling av chef- och ledarutveckling

Under hösten genomfördes en behovsanalys kring chefs- och ledarutveckling framöver. För att ta in olika perspektiv anordnades workshops med chefer, fackliga organisationer och HR-medarbetare. Det gjordes en kartläggning av befintligt utbud och en närvärldsanalys för att se hur andra gör. Materialet som tagits fram kommer att användas för utvecklingsarbete under 2023.

Morgondagens arbetsplats och chefens roll som ledare i förändring

Inom ramen för projektet Morgondagens arbetsplats arbetar sju förvaltningar gemensamt med att förändra arbetssätt inför att kontorsmiljöerna blir aktivitetsbaserade. Projektet syftar till att skapa attraktiva arbetsplatser med stor variation som fungerar för organisationens och medarbetares behov, där moderna arbetssätt stimulerar samarbete inom och över organisationsgränser.

Utvecklingen innefattar således både kontorsmiljöer och arbetssätt, vilket kräver utveckling av såväl ledarskap som medarbetarskap. Även exempelvis digitalisering, distansarbete och spelregler för arbetsplatsen kommer att ses över inom projektet. Det är ett omfattande förändringsarbete och harmonierar väl med fullmäktigemålet att stärka organisationens förmåga till kommunövergripande utveckling framförallt genom att stärka chefens roll som ledare i förändring.

En rad utbildningsinsatser för såväl medarbetare som chefer har planerats för lansering i början av 2023. För chefer erbjuds bland annat kurser i förändringsledning samt personlig handledning för de chefer som upplever förändringsmotstånd i arbetsgruppen. För chefer och medarbetare erbjuds kurser inom bland annat aktivitetsbaserat arbetssätt och självledarskap.

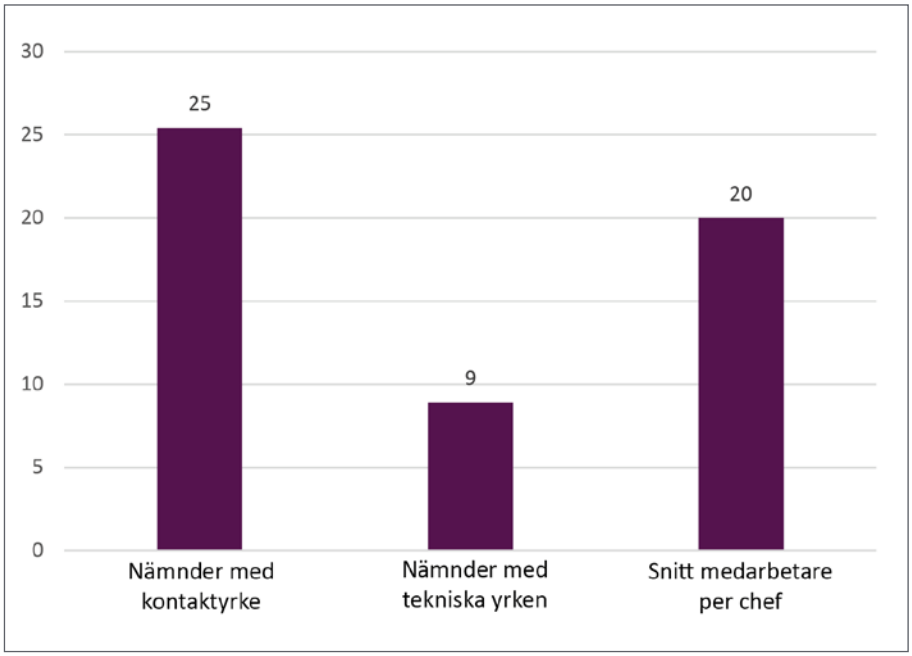
Chefers förutsättningar

Under 2022 har en bakgrundsstudie genomförts i syfte att utforska och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar. Syftet har varit att utifrån forskning på området fånga upp vad chefer behöver för att kunna göra ett bra jobb, vilka förutsättningar chefer har och hur arbetsmiljön kan förbättras för att undvika stress och negativa hälsoeffekter. Bakgrundsstudien resulterade i att fem områden belystes som enligt forskning har väsentlig påverkan på chefens förutsättningar. Arbetet kring chefers förutsättningar är ett prioriterat område kommande år.

Inom nämnderna är frågan om chefers förutsättningar högaktuell. Till exempel beslutade vård- och omsorgsnämnden i december om åtgärder för att uppnå ett färre antal medarbetare per chef, till att börja med inom verksamheten särskilt boende för äldre. Förändringarna bedöms skapa rätt förutsättningar för chefen att leda verksamhetsnära, vilket i sin tur kan resultera i minskad personalomsättning, färre sjukskrivningar genom förbättrad arbetsmiljö och ett utökat stöd från chefer till medarbetare.

Antalet medarbetare per chef är enligt forskning en viktig faktor för att ge rätt förutsättningar och lika möjligheter för chefer till ett väl fungerande ledarskap, vilket också har en stark påverkan på medarbetares arbetsförhållanden. Sveriges kommuner och regioner (SKR) nämner chefers lika arbetsvillkor som en av de nio strategier som kommuner behöver arbeta med för att uppnå en jämställd organisation. Kvinnligt kodade arbetsområden, exempelvis inom omsorg, ofta har sämre organisatoriska förutsättningar såsom större antal medarbetare per chef, mindre administrativt stöd och större obalans mellan krav och kontroll än typiskt manligt kodade verksamheter. Dessa förutsättningar har betydelse för såväl möjligheten att vara framgångsrik i sitt uppdrag som för attraktiviteten och hållbarheten i att vara chef.

Antal medarbetare per chef



Diagrammet visar antal medarbetare per chef i genomsnitt inom nämnder med kontaktyrken (vård- och omsorgsnämnden, barn- och skolnämnden och utbildningsnämnden) respektive nämnder med majoriteten medarbetare inom tekniska yrken (tekniska nämnden, byggnadsnämnden och renhållningsstyrelsen) samt genomsnittet övergripande i Lunds kommun. Chefer inom nämnder med kontaktyrken har flest antal medarbetare i genomsnitt.

Interna karriärvägar/ utvecklingsmöjligheter

Att behålla och utveckla medarbetare inom organisationen främjar både verksamhetsutvecklingen, personalomsättningen och medarbetarens egen utveckling. Under året har därför förslag på åtgärder tagits fram för att stärka förutsättningarna för interna möjligheter till karriär och utveckling samt belysa möjligheterna med intern rörlighet. I en serie av artiklar på interna och externa webbplatser i början av 2023 lyfts medarbetare som utvecklats inom kommunen på olika sätt. Utvecklingsprogrammet för potentiella ledare är ett annat exempel på en kommunövergripande åtgärd.

Utvecklingsprogram för potentiella ledare

Som ett led i arbetet för att ta vara på talanger, identifiera potentiella ledare och främja chefsförsörjningen genomfördes 2022 ett utvecklingsprogram för potentiella ledare. Programmet, som pågick hela året, hade från början 18 deltagare från kommunkoncernen. De fick under programmets gång bland annat ta del av chefers erfarenheter, utforska sina personliga ledarskapsegenskaper och fylla på sin kunskapsbank inom områden relevanta för blivande chefer. En ny omgång av utvecklingsprogrammet för potentiella ledare startar hösten 2023.

Läs mer om utvecklingsprogrammet för potentiella ledare i reportage på sidan 18.

Potentiella ledare

Deltagare i utvecklingsprogrammet för potentiella ledare.

Som ett led i att ta tillvara på talanger, identifiera potentiella ledare och främja intern rörlighet genomfördes ett 1-årigt utvecklingsprogram för potentiella ledare under 2022. Efter en gedigen urvalsprocess stod 18 deltagare redo från kommunkoncernen. De fick under programmets gång bland annat ta del av chefers erfarenheter, utforska sina personliga ledarskapsegenskaper och fylla på sin kunskapsbank inom områden relevanta för blivande chefer.

– Jag har haft mycket stor användning av utbildningen i relation till min tjänst. Utbildningen gav mig värdefulla verktyg för bland annat hur jag kan sätta mina egna ramar och förhållningssätt i relation till de arbetsuppgifter jag ska ta mig an. Det gav mig också en ovärderlig förståelse för vem just jag är och hur jag tenderar att fungera, säger Viktor Norberg Nilsson från vård- och omsorgsförvaltningen.

En av flera deltagare som tillträtt en chefsroll i samband med utvecklingsprogrammet är Jenny Wallin, numera biträdande rektor.

– Jag sökte till programmet för att jag var nyfiken på ledarskap, och om det är något för mig. Programmet har överträffat förväntningarna, jag har inte bara lärt mig mycket om mig själv och om ledarskap, utan även om Lunds kommun som organisation.

Efter en utvärdering av programmets upplägg och resultat har beslut tagits att det blir en ny omgång av potentiella ledarprogrammet med start hösten 2023.

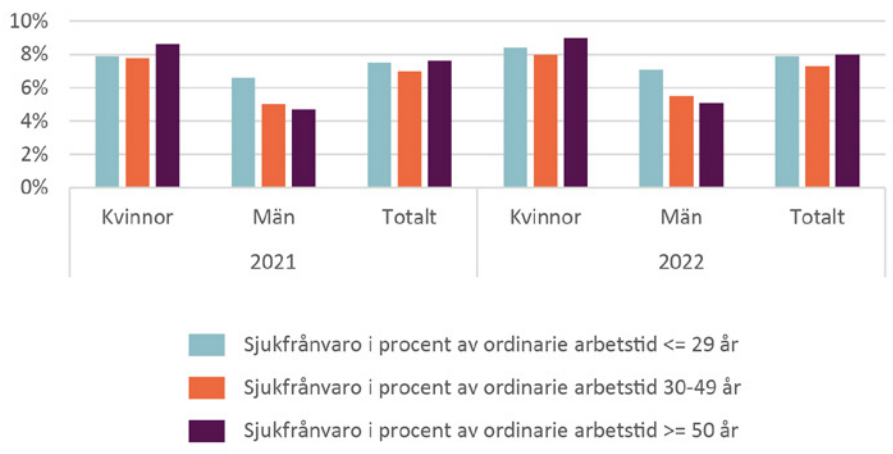
Arbetsmiljö och hälsa

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i Sverige har svängt kraftigt över tid, likaså i Lunds kommun. Enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) kan de kraftiga svängningarna över tid vad gäller sjukfrånvaron inte enbart förklaras med faktorer i ohälsa eller arbetsmiljö. Lagändringar inom sjukförsäkringen och Försäkringskassans tillämpning av den eller den uppmärksamhet som frågan med varierande mellanrum får politiskt och medialt, har stor inverkan på ohälsotalen. Det innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver vara konstant prioriterat 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. I början av 2022 orsakade omikronvarianten av Covid-19 extrema nivåer i sjukfrånvaron i Sverige vilket var en starkt bidragande faktor till att sjukfrånvaron i Lunds kommun ökade från 7,3 procent till 7,6 procent. Ökningen är bland såväl män som kvinnor som i alla åldersgrupper samt i alla nämnder. Arbetsmiljömålet om en sjukfrånvaro om lägre än 6 procent har således inte uppnåtts.

Kvinnors sjukfrånvaro (8,4 procent) är fortsatt betydligt högre än för män (5,6 procent). En förklaring är att kvinnor är överrepresenterade inom kontaktyrkena, såsom förskollärare och undersköterska, där frånvaron inte bara under pandemin är högre. 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.

Sjukfrånvaron i procent av ordinarie arbetstid



Sjukfrånvaron beräknas genom att dividera sjukfrånvarotimmar med den schemalagda tiden under 2022. Diagrammet avser månadsavlönade.

En faktor som kan ha påverkan på sjukfrånvaron till kvinnors nackdel är att det är många fler medarbetare per chef inom skola och omsorg jämfört med mer manligt dominerad teknisk verksamhet såväl i Lunds kommun som i kommuner i stort. Av medarbetarenkäten framgår även att kvinnor upplever att de har högre arbetsbelastning och mindre möjligheter till återhämtning i arbetet än män. Chefers organisatoriska förutsättningar har kartlagts utifrån forskning och andra kunskapsunderlag inom området och är ett prioriterat område för kommunen det kommande året.

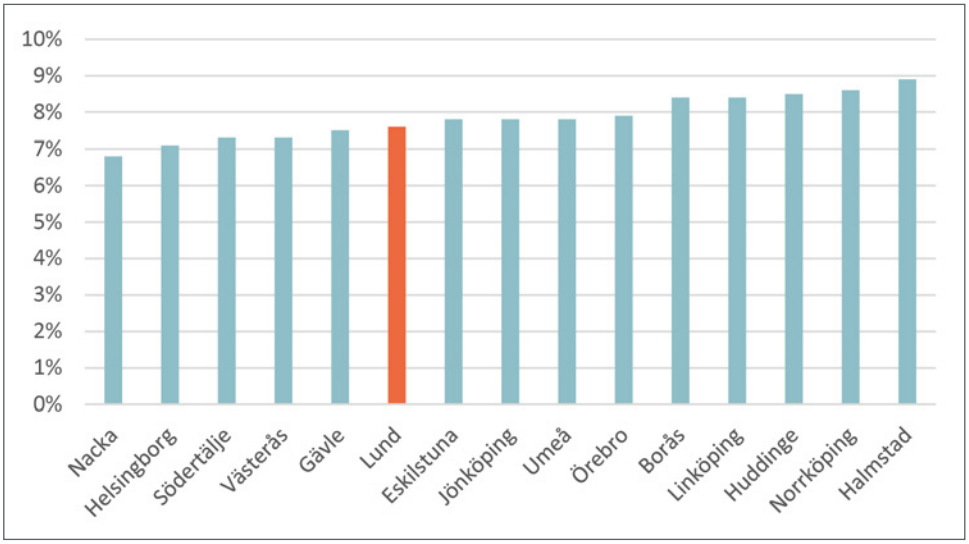
Jämfört med andra kommuner har Lunds kommun en god utveckling vad gäller sjukfrånvaron från 2018 till 2021 (jämförelseuppgifter 2022 är ännu inte tillgängliga). Både 2018 och 2019 hade Lunds kommun högre sjukfrånvaro än genomsnittet i Sverige medan kommunen för åren 2020 och 2021 uppvisade en lägre sjukfrånvaro än genomsnittet. Vid en jämförelse med *"liknande kommuner, övergripande"* i nationella register har Lunds kommun gjort en resa från sämst i gruppen till näst bäst i gruppen under perioden. Också vid jämförelser med *"större stad"*, kommuner i samma storleksklass eller kommuner i Skåne, påvisar Lund en klar relativ förbättring mellan 2018 och 2021.

Sjukfrånvaron per månad sjönk under våren i takt med att pandemin klingade av och har därefter en mer normal säsongsvariation. Korttidssjukfrånvaron är dock fortsatt hög, framförallt bland kvinnor, vilket ger skäl för ett fortsatt fokus på att sänka sjukfrånvaron. Att det är korttidssjukfrånvaron som ökat – och gjort så i alla nämnder - styrker antagandet att det till stor del är pandemin i början av 2022 som orsakade de höga nivåerna.

Långtidssjukfrånvaron har minskat jämfört med 2021, både vad gäller hur stor andel av den totala sjukfrånvaron som överstiger 60 dagar samt hur stor andel sjukfrånvaro över 14 dagar utgör i förhållande till ordinarie arbetstid. Flera nämnder vittnar om att minskningen till stor del har sin förklaring i det framgångsrika projektet Sänka sjukfrånvaron. I projektet arbetade interna rehabiliteringsexperter som stöd till nämndernas HR-partners och chefer. Projektet har haft särskilt fokus på vård- och omsorgsnämnden och barn- och skolnämnden varit väldigt framgångsrikt.

Läs mer om projektet i reportaget Framgångsrikt arbete med att sänka långtidssjukfrånvaron på sidan 22.

Sjukfrånvaro totalt bland anställda 2022

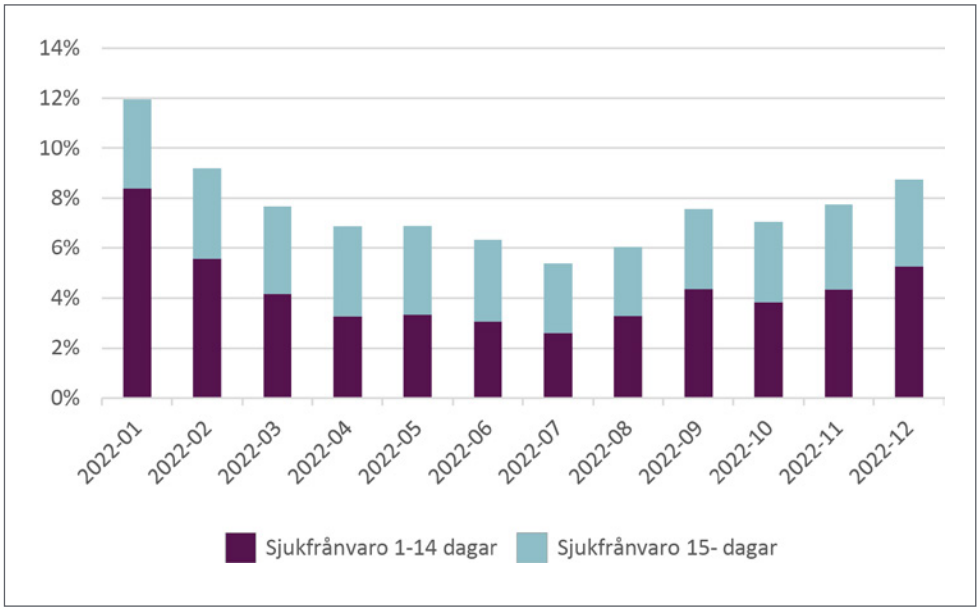


Diagrammet visar 2022 års utfall av total sjukfrånvaro för kommuner med 100 000 – 199 999 invånare.

Sjukfrånvaron i procent av ordinarie arbetstid

Diagrammet visar sjukfrånvaron bland månadsavlönade per månad under 2022.

Sjukfrånvaro fördelning



Diagrammet visar sjukfrånvaron bland månadsavlönade per månad under 2022 uppdelat på sjukperioderna dag 1-14 respektive dag 15 eller fler dagar.

Framgångsrikt arbete med att sänka långtids-sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har ökat i Lunds kommun i alla nämnder och åldersgrupper. Mot denna trend gick dock långtidssjukfrånvaron. Flera nämnder lyfter fram projektet *Sänka sjukfrånvaron* som den avgörande faktorn. Projektet pågick fram till augusti 2022 med effektmålet att Lunds kommun har en låg sjukfrånvaro och arbetar aktivt med att få de långtidssjukskrivna tillbaka i arbete.

Projektet har nått betydande framgångar, främst vad gäller att ta fram och etablera förutsättningar för ett framgångsrikt arbete med att sänka långtidssjukfrånvaron bland annat genom ett utvecklat arbetssätt för att effektivt driva mer komplexa rehabiliteringsärenden.

235 långtidssjukskrivna medarbetare har deltagit i projektet. Hela 75 procent av dem har helt eller delvis kommit tillbaka till arbetet eller så har det efter noga övervägande konstaterats att medarbetaren inte längre har tillräcklig arbetsförmåga för att komma tillbaka till sitt ordinarie jobb. Övriga 25 procent har en plan för hur de ska kunna komma tillbaka till arbetet.

Arbetet är dock inte avslutat - fler medarbetare blir långtidssjukskrivna och nya chefer och HR-medarbetare behöver lära sig metodiken. Det är därför viktigt att skapa de organisatoriska förutsättningar som krävs för att behålla och intensifiera arbetet med minskad, och bibehållen låg, sjukfrånvaro. Det är också nödvändigt att satsa mer på förebyggande och främjande arbete för att undvika sjukskrivningar.

Under november 2022 startade kommunkontoret upp ett riktat förebyggande arbete som innebär att fånga upp medarbetare och arbetsplatser med risk för sjukfrånvaro och genomföra aktiviteter för att förebygga sjukfrånvaro och åstadkomma friska arbetsplatser. Arbetssättet utgår ifrån forskningen om vikten av att tidigt fånga upp risk för sjukfrånvaro och arbeta förebyggande och främjande på tre nivåer samtidigt: organisation, ledarskap och individ.

Arbetsskador och tillbud

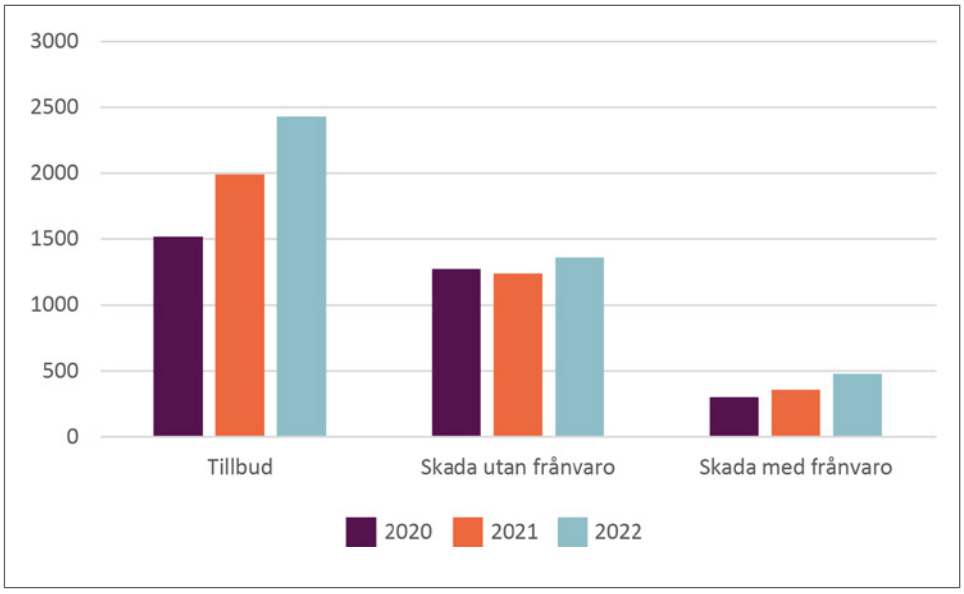
Ett tillbud är en händelse som hade kunnat leda till en skada eller ett olycksfall, men som slutade väl. Även om ingen skada uppstod är det viktigt att ta tillbudet på allvar och att tillbuden rapporteras. Det är avgörande att verksamheten får kännedom om de tillbud som sker i syfte kunna genomföra riskbedömningar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

Antalet anmälda tillbud har ökat under året, likaså antalet anmälda arbetsskador. En tumregel är antalet tillbud ska vara tio gånger högre än antalet arbetsolyckor (skada med eller utan frånvaro). I kommunen rapporteras dock ungefär lika många tillbud som arbetsskador. Utifrån detta är det troligt att det i praktiken sker fler tillbud än vad som rapporteras. En konsekvens kan bli att antalet arbetsskador kommer att öka ytterligare om inte tillbudsrapporteringen och det efterföljande förebyggande arbetet hanteras. Inom kommunens verksamheter har fortsatta och fördjupade utbildnings- och informationsinsatser gjorts gällande rapportering av arbetsskador och tillbud bland annat vid kommunens arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud, vilket troligtvis är en bidragande orsak till att antalet anmälningar har ökat under de senaste åren.

Det är vanskligt att dra slutsatser för kommunen i stort utifrån antalet anmälda arbetsskador och tillbud. Vid en större stickprovsundersökning visade det sig att flera av anmälningarna är felkategoriserade. Vidare går det inte att avgöra om ökningen beror på en faktisk ökning av antal arbetsskador och tillbud eller om det främst beror på en ökad benägenhet att anmäla.

Kommunens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar på en ökad medvetenhet bland chefer och medarbetare att det är viktigt att anmäla arbetsskador och tillbud, vilket bör vara en förklaring till ökningen av antalet anmälningar. Men det låga antalet tillbud i förhållande till antal arbetsskador motiverar fler information- och utbildningsinsatser. Under 2023 kommer fackliga organisationer och arbetsgivaren tillsammans arbeta för fler och mer korrekta anmälningar av arbetsskador och tillbud.

Antal anmälda arbetsskador och tillbud



Diagrammet visar antalet anmälda arbetsskador och tillbud. Se bilaga för könsuppdelad statistik över anmälda arbetsskador och tillbud 2022.

Ny leverantör av företagshälsovård

Kommunfullmäktige beslutade inför år 2021 att upphandla kommunens behov av företagshälsovård. Den upphandlade leverantören tillträdde i slutet av mars 2022. Det tar tid att implementera en ny företagshälsovård och nya arbetssätt och det är därför för tidigt att utvärdera kvalitet och kostnader fullt ut. Utfallet av 2022 visar på en tydlig kostnadsbesparing jämfört med när företagshälsovård bedrevs i intern regi. Tjänsteutbudet är redan nu större än tidigare vilket möjliggör ett mer effektivt arbete inom förebyggande såväl som rehabiliterande åtgärder.

Medarbetarenkät

Lunds kommuns medarbetarenkät genomfördes för tredje året i rad i november 2022. Enkäten skickades till drygt 9 000 medarbetare. Svarsfrekvensen var 74 procent vilket är en ökning med tre procentenheter sedan föregående år. Enkätens 13 frågor består bland annat av frågor framtagna av SKR som mäter hållbart medarbetarengagemang (HME).

Resultatet är ett underlag för dialog om förbättringar på arbetsplatsen. Varje chef ansvarar för att arbeta med utfallet av enkäten tillsammans med medarbetarna. Parallellt pågår dialog om resultat och behov av åtgärder på verksamhets- och övergripande nivå.

Resultatet på en kommunövergripande nivå visar en förbättring sedan föregående mätning. Det totala HME-värdet har ökat från index 77 till 78. Jämfört med andra kommuner i nationell statistik har Lunds kommun ett något lägre totalindex för HME: 78 i jämförelse med 80[2]. Medarbetare svarar fortsatt högt på frågorna *Mitt arbete känns meningsfullt, Jag är insatt i min arbetsplats mål* och *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete*. Frågorna som avser hur arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas samt de två hälsofrågor som gäller arbetsbelastning och återhämtning har ett lägre resultat. Chefer svarar generellt högre än samtliga respondenter på alla frågor utom arbetsbelastning där de svarar marginellt lägre.

Ny leverantör av företagshälsovård.

2. Medarbetarenkäten besvaras utifrån en skala 1–5 där 1 är Stämmer mycket dåligt och 5 är Stämmer mycket bra. För att kunna jämföra sig med andra kommuner konverteras denna skala istället till 0 – 100. Ett medelvärde om 75 innebär att alla medarbetare i snitt har svarat ”Stämmer bra” på frågan. Skalan 1-5 kallas för medelvärde och skalan 0-100 kallas för index

Inga markanta skillnader syns bland svaren vad gäller ålder. Dock svarar medarbetare under 30 år något lägre, samtidigt som de äldsta åldersgrupperna (60 år och uppåt) svarar högst. Män och kvinnor har samma uppfattning om förekomsten av diskriminering respektive kränkande särbehandling på sina arbetsplatser.

De svarande som anger Annan könsidentitet svarar genomgående lägre på frågorna. Eftersom det är en liten grupp (drygt en procent av de svarande) behövs andra analysmetoder än rent statistiska för att kunna arbeta med orsaker och eventuella åtgärder.

Av kommunens nio arbetsmiljömål följdes sex upp i kommunens medarbetarenkät. Indikatorn ger endast en fingervisning på om målet uppnåtts och fångar inte hela aspekten av målet.

Arbetsmiljömål 2020-2022	Utfall 2022	Mål 2022: index (medelvärde)
Medarbetarengagemanget ska öka	78	Högre än vid föregående mätning (77, år 2021)
Medarbetarna ska i högre utsträckning uppfatta att arbetsplatsen är fri från kränkande särbehandling	77 (4,1)	90 (4,6)
Medarbetarna ska i högre utsträckning uppfatta att arbetsplatsen är fri från diskriminering	80 (4,2)	90 (4,6)
Medarbetarna ska i högre utsträckning uppleva att de har en rimlig arbetsbelastning	59 (3,4)	75 (4)
Medarbetarna ska i högre utsträckning ha möjlighet till återhämtning i arbetet	58 (3,3)	75 (4)
Medarbetarna ska i högre utsträckning veta vad som förväntas av dem i deras arbete	85 (4,4)	88 (4,5)

Tabellen visar kommunens arbetsmiljömål som rör medarbetarenkäten för 2022. Utfall och mål visas dels i index, dels medelvärde för svaren. Totalt sett ökade medarbetarengagemanget men övriga målsättningar uppnåddes ej.

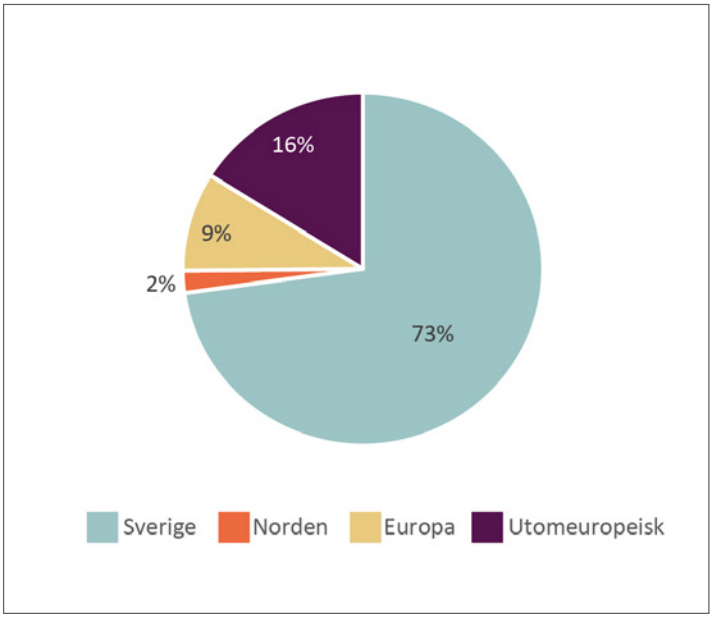
Inkludering

Lunds kommun ska vara en arbetsgivare där goda arbetsförhållanden inkluderar alla medarbetare vilket kräver ett kontinuerligt arbete med förebyggande åtgärder. Förflyttningar i det upplevda klimatet på arbetsplatsen kan ta tid att åstadkomma och medarbetarenkäten visar inte på önskade förbättringar. De kommunövergripande åtgärder som genomförts under 2022 kan ge bäring först när det blivit till ett etablerat arbetssätt ute i verksamheterna.

Enkäten för systematiskt arbetsmiljöarbete visar att andelen arbetsplatser som arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier har ökat från fjolårets redan höga resultat, då 80 procent svarat att man arbetar förebyggande och 17 procent att man gör det delvis. Flera nämnder har arbetat med att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier genom att arbeta med kommunövergripande verktyg på arbetsplatsträffar. Några nämnder, däribland Lunds renhållningsstyrelse och servicenämnden, har genomfört utbildningar för chefer på teman mångfald och inkluderande arbetsplatser.

Lunds kommun kommer under 2023 att fortsätta med aktiviteter som stärker arbetet mot kränkande särbehandling och trakasserier som knyter an både till det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder mot diskriminering.

Anställdas bakgrund



Diagrammet visar andelen anställda inom Lunds kommun 2021 med svensk, nordisk, europeisk respektive utomeuropeisk bakgrund. Någon större skillnad mellan kön har inte framkommit i rapporten och redovisas därför enbart på totalen.

Anställdas bakgrund

2021 började Lunds kommun beställa statistik från Nyckeltalsinstitutet som visar på organisationens mångfald vad gäller utländsk bakgrund. Rapporten tas fram vart tredje år. Statistiken gällande utländsk bakgrund avser därför 2021 års mätning

Andelen anställda med utländsk bakgrund i organisationen (27 procent) är något lägre än andelen bland den arbetsföra befolkningen i Sverige (29,6 procent). Ännu större skillnad återfinns vad gäller anställda med utomeuropeisk bakgrund med högskolekompetens som inte motsvarar utbildningsnivån bland befolkningen med utomeuropeisk bakgrund. Detta kan också antas ha påverkan på att andelen chefer med utländsk bakgrund i organisationen är låg, cirka 11 procent.

SKR bedömer att utrikesfödda är den målgrupp som välfärden främst är beroende av att rekrytera för att klara kompetensförsörjningen då där finns en hög andel arbetslösa med kompetens som behöver tillvaratas. En viktig nyckelfaktor är kunskaper i svenska språket som framför allt inom kontaktyrken är avgörande för anställning. Lunds kommun behöver framöver hitta vägar för utlandsfödda att lära sig svenska samt utbilda och översätta utländska utbildningar så att kompetensen motsvarar de behov av kompetens som finns inom organisationen.

Vård- och omsorgsförvaltningen, med sina stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning nu och framåt, har under året arbetat med projektet Kompetenstrappan. Projektet innebär att genom individanpassade insatser kompetensutveckla individer inom vårdyrken och stärka språkkunskaper i svenska. Kompetenstrappan är ett samverkansprojekt med bland annat arbetsmarknads- och socialförvaltningen, utbildningsförvaltningen och Arbetsförmedlingen och är ett bra exempel på ett sätt att bredda rekryteringen.

Ett pilotprojekt inom rekrytering har påbörjats under 2022 och fortsätter under 2023 där ett av perspektiven är att attrahera en ökad mångfald. Bland annat kommer projektet att undersöka hur erfarenhet och utbildning från andra länder bedöms.

Lönebildning och lönekartläggning

Kommunfullmäktige beslutade att ett styrdokument för lönebildning ska utarbetas samt att arbetet med att uppnå jämställda löner ska intensifieras. Ett förslag till riktlinje för lönebildning har tagits fram av kommunkontoret. Beslut väntas fattas av kommunstyrelsen under våren 2023. En central aspekt i riktlinjen är jämställda löner och under 2022 har en mer omfattande värdering av kommunens befattningar genomförts. Det innebär att alla yrken har värderats utifrån en rad faktorer så som vikten av ansvar i arbetet, vilken kunskap som behövs, hur ansträngande jobbet är eller vilka färdigheter som krävs. Det har resulterat i en lönekartläggning där det framgår om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Kartläggningen är ett underlag för prioriteringar och satsningar och gör det möjligt att bygga en önskvärd lönestruktur utifrån kommunens lönepolitik med inriktningen ”*likvärdig lön för likvärdigt arbete*.”

I kartläggningen och analysen för 2021 identifierades skillnader i löner mellan kvinnor och män som behöver åtgärdas och därför lagts in i en handlingsplan. Det gäller framför allt yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde. Lönekartläggningen för 2022 är inte beslutad ännu.

Lika rättigheter och möjligheter

Under 2022 har ett aktivt arbete skett för att identifiera risker och behov av åtgärder kring diskriminering inom kommunen. Arbetet genomfördes genom flera workshopar med olika målgrupper som chefer, HR och fackliga organisationer. Utifrån de risker som identifierats har sedan flera filmer paketerats, verktyg tagits fram och en metod för ett fortsatt systematiskt arbete mot diskriminering på kommunövergripande nivå tagits fram. Metoden bygger på ett kontinuerligt och systematiskt arbete med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering. Genom arbetet kommer kommunen att få en tydligare bild av organisationen utifrån ett diskrimineringsperspektiv och genom riktade insatser bidra till att Lunds kommun som arbetsgivare kännetecknas av respekt för människors lika värde och frihet från diskriminering.

En vägledning med filmer och verktyg till chefer för att aktiva åtgärder mot diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter har tagits fram. Vägledningen bygger på Diskrimineringslagens krav, en ansvarsfördelning och hur arbete ska ske inom Lunds kommun för att motverka förekomst av diskriminering. Implementeringen av vägledningen pågår fram till mars 2023.

Lunds kommuns arbete med lika rättigheter och möjligheter bygger på principen att det inte är ett separat arbete utan ska integreras i övrigt arbete till exempel i rekrytering, arbetsmiljöarbete, lönesättning med mera. Vägledningen och arbetssättet syftar till att öka kunskapen och förenkla för chefer att få med ett diskrimineringsperspektiv där det hör hemma genom att synliggöra det i våra processer och verktyg.

Elevstödjaren Matilda Bernevik, läraren Petra Björk och biträdande rektorn Martin Persson.

Medarbetar-pris till Tuna grundsärskola

Ett och ett är två men blev tre på väg mot en anpassad grundskola i världsklass. Genom att leda för samarbete mellan elever och personal har Martin Persson lyckats få verksamheten att sträcka sig lite längre. Ett arbete som matchar andan i Ett Lund.

Medarbetarpriset i Innovation landade på Tuna grundsärskola, Tuna anpassad grundskola. Det både känns och upplevs välförtjänt efter några års systematiskt och målmedvetet arbete för att skapa en anpassad grundskola i världsklass.

I Martin Perssons ord beskrivs framgången ligga i ordet tillsammans:

– Vårt mål är att vi tillsammans ska synliggöra varje elevs förmågor och därefter utveckla dem så långt som möjligt. Alla medarbetare har hög kompetens och lång erfarenhet inom området och det vill vi ta vara på. Tuna grundsärskola, Tuna anpassad grundskola, är så mycket mer än lektionerna i klassrummet. Det som sker i matsalen, vid taxin på morgonen, vid gungan, på utflykten – allt tillsammans lägger en grund för att ta till sig kunskap.

– Det var en glad nyhet att vi blev nominerade till priset men jag vill också betona att behoven i verksamheten ständigt är föränderliga och kräver förmåga att lyssna, att leda och att lära. I vårt arbete med skolans uppdrag behöver vi visa mod att våga prova nya saker; att vara innovativa i ordets äkta bemärkelse.

Prispengarna ska gå till att stärka teamet

För prispengarna har man tillsammans beslutat sig för en aktivitet som är teamstärkande. När Martin Persson och hans personal pratar om tillsammans inkluderar de också personalen som finns i vardagen men ändå inte. De inkluderar bland annat vaktmästarna, biblioteksspersonalen, skolmåltidspersonalen, IKT-pedagogerna, skolsköterska, skolkurator, skolpsykolog och skoladministration. Tunaskolan är ett tvärsnitt av samhället på riktigt, och genom det ett tydligt exempel på mångfald – det är en styrka.

Motiveringen till Tuna grundsärskolas vinst: "Medarbetarna och biträdande rektorn på Tuna grundsärskola har arbetat intensivt för att förbättra kvaliteten på skol- och fritidsverksamheten. De har haft mod att utmana sig själva och involverat eleverna i arbetet. Det målinriktade arbetet har resulterat i en ännu mer givande och rolig skoldag och fritidsverksamhet som är anpassad för individen och ger eleverna möjlighet att testa nya saker, utforska och lära".

Framåtblick

Lunds befolkning växer samtidigt som framför allt andelen äldre blir allt större. En högre andel äldre i befolkningen innebär att skatteintäkterna inte ökar i samma takt som kostnaderna och att försörjningskvoten ökar. Konkurrensen om arbetskraften kommer att hårdna eftersom andelen personer i arbetsför ålder inte ökar i samma takt som antalet äldre. Samtidigt ökar också kraven och förväntningarna från både medborgare och medarbetare på kommunens service och kvalitet. Medarbetare vill ha en modern och innovativ arbetsplats som bidrar till en god arbetsmiljö. Kommunens attraktivitet som arbetsgivare och förmåga att attrahera, engagera och behålla kompetens blir en avgörande faktor i att hantera både nuvarande och framtida kompetensförsörjning. Chefers förutsättningar är en annan fråga som kommer få stor påverkan på framtiden.

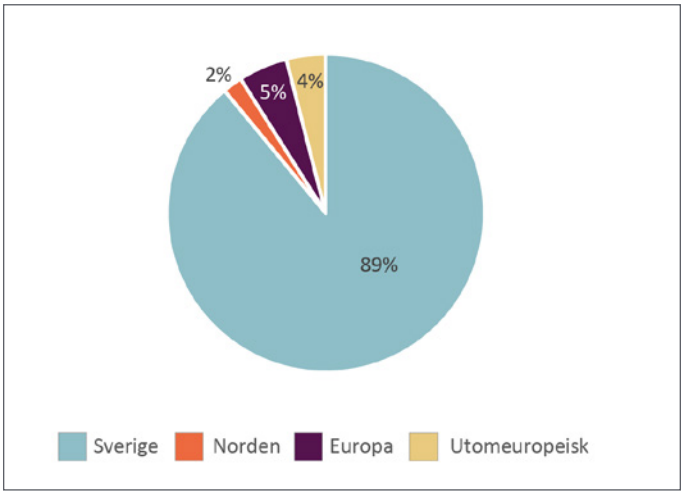
Redan i dag är kompetensförsörjningen en angelägen och utmanande fråga för Lunds kommun. Särskilt för äldreomsorgen väntar stora utmaningar de kommande åren då antalet äldre med behov av stöd blir betydligt fler samtidigt som det kommer att råda en än större brist på arbetskraft. Även för andra stora verksamhetsområden, samt för mindre verksamheter som kräver specifika yrkeskompetenser, märks svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare. Risken finns att kostnader för konsulttjänster och inhyrd personal kommer att öka i framtiden.

En mängd initiativ pågår för att möta de utmaningar som kommunen står inför, bland annat vad gäller kompetensförsörjning. Tillitsbaserad styrning och ledning är ett särskilt uppdrag från kommunfullmäktige och kommer att vara i fokus de kommande åren.

Bilaga med diagram

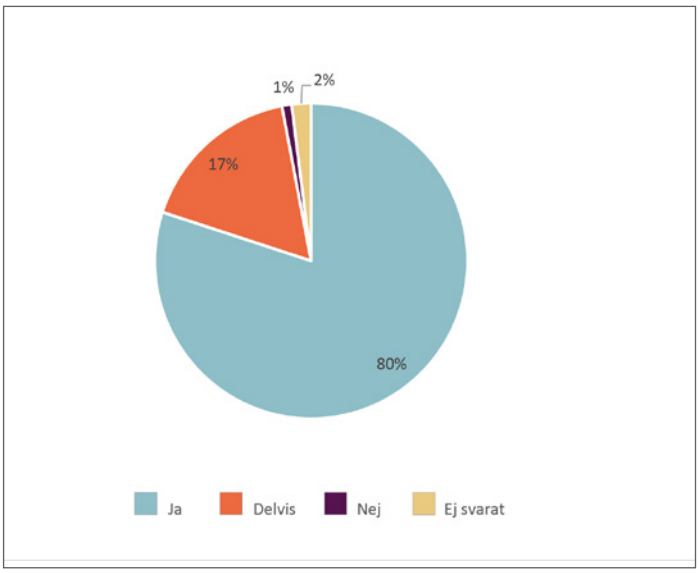
Lika rättigheter och möjligheter

Chefers bakgrund



Diagrammet visar andelen chefer med svensk, nordisk, europeisk och utomeuropeisk bakgrund.

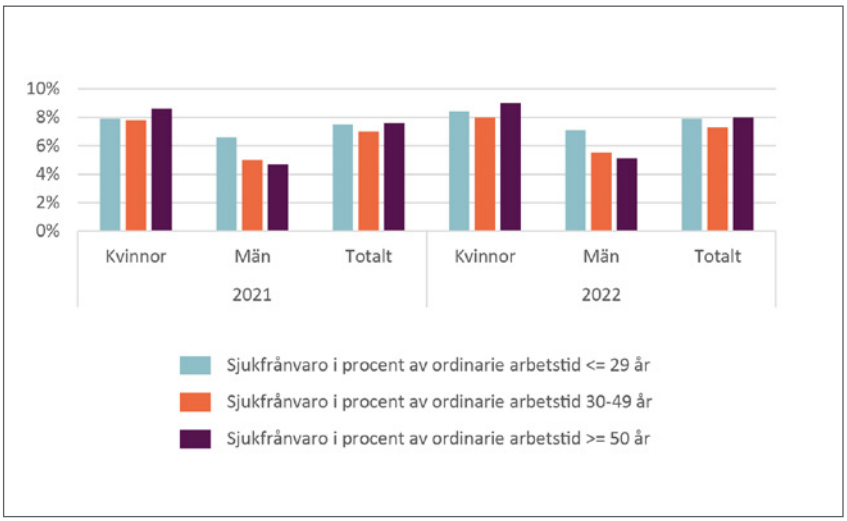
Svarsfördelning – arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering



Diagrammet visar svarfördelningen utifrån frågan om enheter arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

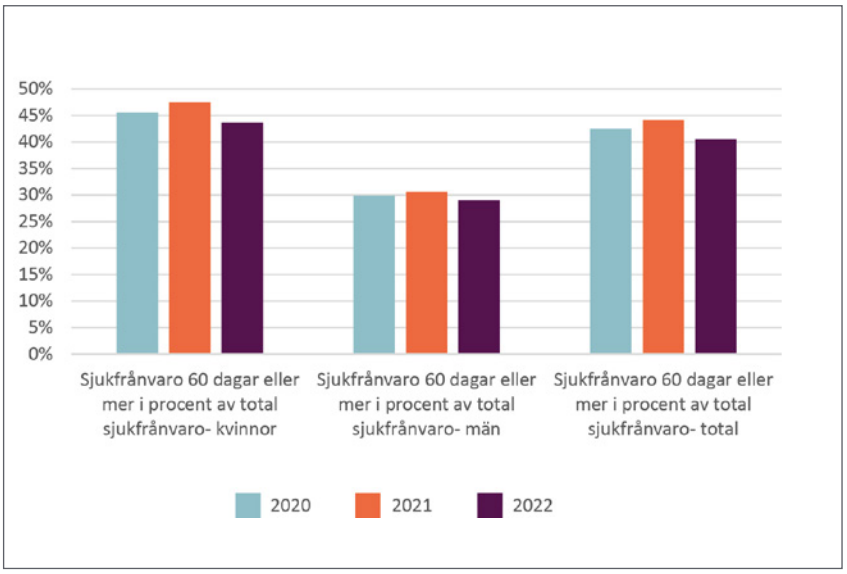
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid – åldersuppdelad



Diagrammet visar den totala sjukfrånvaron för månadsavlönade fördelat på åldersgrupperna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre.

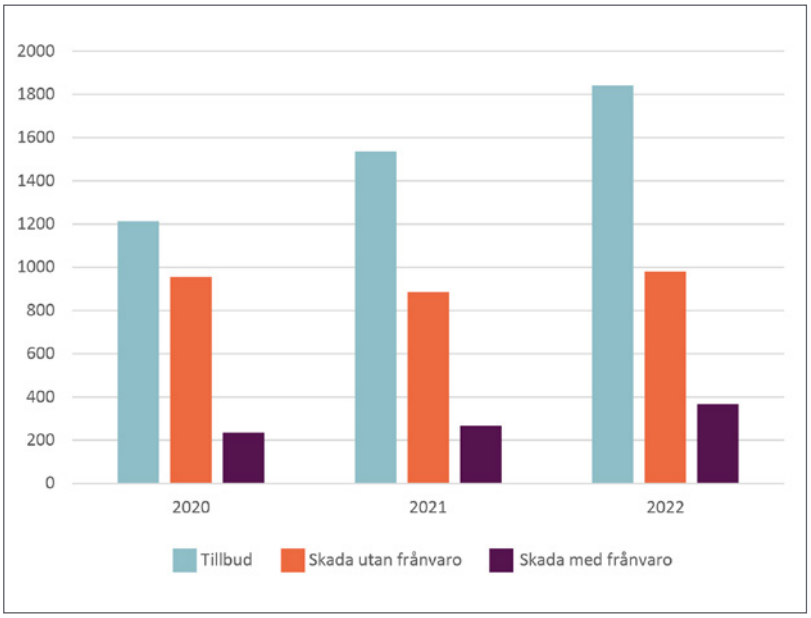
Andel av total sjukfrånvaro över 60 dagar



Diagrammet visar hur stor andel av sjukfrånvaron under 2020, 2021 och 2022 som var längre än 60 dagar. Diagrammet redovisas för kvinnor, män och totalt.

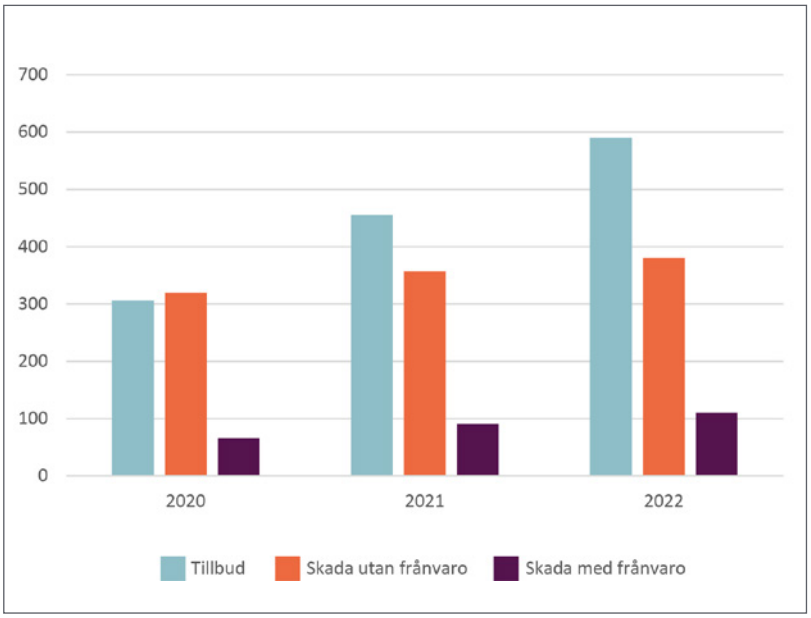
Arbetsskador och tillbud

Antal arbetsskador och tillbud – kvinnor



Diagrammet visar antalet tillbud, skada utan frånvaro och skada med frånvaro registrerade av kvinnor under 2020, 2021 och 2022.

Antal arbetsskador och tillbud – män



Diagrammet antalet tillbud, skada utan frånvaro och skada med frånvaro registrerade av män under 2020, 2021 och 2022.

LUNDS KOMMUN

Personalredovisning 2022.