

Personal

Bilaga till Årsanalys 2007



Upprättad
Datum:
Version:
Ansvarig:
Förvaltning:
Enhet:

Innehållsförteckning

Personal	1
Personalstruktur	2
Personalhälsa	4
Mångfald	6
Personal- och kompetensförsörjning	6
Ledarskap	7
Arbetsmiljö	8

Personalstruktur

Antalet anställda uppgick i december 2007 till 1822 personer. Det totala antalet anställda har ökat med 55 jämfört med år 2006. Ökningen kan till största del hänföras till utbyggnaden inom utbildningsverksamheten. Antalet vikarier har minskat pga av den sjunkande sjukfrånvaron. 19 plusjobbare redovisas som vikarier.

<i>Antal anställda fördelade på</i>	<i>051231</i>	<i>061231</i>	<i>071231</i>
Tillsvidare	1 468	1 498	1 571
Vikarier månadslön	182	269	251
Totalt	1 650	1 767	1 822

Inom de olika personalkategorierna har en främst ökning av antalet anställda inom förskoleverksamheten skett som en följd av kraftig utbyggnad. Ökningen av antalet ekonomiträden är en konsekvens av införandet av egna servicegrupper inom vård och omsorg.

Antal anställda fördelade på

<i>olika befattningar</i>	<i>Tillsvidare Kvinnor - Män</i>			<i>Vikarier Kvinnor - Män</i>		
	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Lärare	258	265	266	38	34	46
Förskollärare/fritidsped	201	226	258	12	21	16
Barnskötare/motsvarande	199	203	226	39	76	89
Dagbarnvårdare	19	18	15	2	0	0
Sjuksköterskor	44	44	42	1	3	3
Vård- och omsorgspersonal	475	458	464	48	74	48
Ekonomipersonal/motsv.	90	103	112	22	33	28
Ledare	69	70	74	0	2	1
Övriga	113	111	114	15	26	20
Totalt	1 468	1 498	1 571	182	269	251

Förvaltningens åtagande för år 2007 var att ”80 % av de ofrivilligt deltidsarbetslösa i förvaltningen som framfört önskemål om höjd sysselsättningsgrad ska ha fått ett erbjudande inom 6 månader”.

Stadsdelsfullmäktige anslog under året 600 tkr som en särskild satsning för att måluppfyllelse skulle kunna ske. Genom dessa medel kunde 8 personer under år 2007 erhålla önskad ökad tjänstgöringsgrad. Antalet deltidsanställda har under 2007 minskat med 9, de flesta inom vård och omsorg. I stort sett samtliga deltidsanställda som framfört önskemål om ökad tjänstgöringsgrad har kunnat erbjudas åtminstone tillfälliga lösningar inom 6 månader, bl a genom att ingå i det internetbaserade bemanningssystemet Vikariebanken inom vård och omsorg. Inom utbildningsverksamheten hade vid årsskiftet en persons önskemål ej kunnat tillgodoses inom 6 månader. Sammanfattningsvis kan sägas att åtagandet i stort sett har uppfyllts.

Personalavdelningen har tillsammans med vård och omsorg engagerat sig i ett EU-finansierat projekt, Jämt Anställd – Ledig Ibland, som drivs av Trygghetsfonden. Projektet syftar till att utveckla metoder som ska utnyttas i

att fler ska ges möjlighet till önskad tjänstgöringsgrad varigenom det också har en tydlig jämställdhetsprofil. Projektet har resulterat i att en lokal modell tagits fram som ska prövas vid åtminstone fyra LSS-boenden under 2008. Modellen innebär att samtlig personal kan välja önskad tjänstgöringsgrad varvid en viss andel flytande tid ingår i tjänstgöringsschemat. Medarbetarna ska förutom att ha sin dagliga gärning på den egna arbetsplatsen även vid behov tjänstgöra vid ett antal i förväg definierade arbetsplatser sk kompetensområden. Genom denna organisationsmodell förväntas, utan att merkostnader uppstår, antalet timanställda minska, kvalitén på bemanningen öka och medarbetarnas kompetens vidgas.

Förändringen av relationen heltid – deltid har utvecklats under åren 2005-2007 enligt nedan

<i>heltid -deltid</i>	<i>Heltid Deltid</i>		<i>Heltid Deltid</i>		<i>Heltid Deltid</i>	
	2005		2006		2007	
18 - 29 år	130	78	172	73	185	71
30 - 39 år	311	108	354	93	376	84
40 - 49 år	288	123	323	108	340	102
50 - 59 år	347	118	371	115	381	109
60 - w år	102	45	102	56	104	70
Totalt	1178	472	1322	445	1386	436

Personalhälsa

Förvaltningen har även under 2007 fokuserat på att utveckla olika hälsobefrämjande insatser, det vill säga insatser som ur ett helhetsperspektiv kan ge medarbetarna bättre hälsa. På kort sikt kan detta vara förenat med merkostnader. I ett längre perspektiv bedöms ”investeringar i hälsa” löna sig genom ökad trivsel, bättre arbetsprestationer och lägre sjukfrånvaro. Under den senaste femårsperioden, åren 2003-2007, har förvaltningens sjukfrånvaro minskat med 34 procent medan minskningen för samtliga anställda i Malmö stad är 26 procent. Limhamn-Bunkeflo har den lägsta sjukfrånvaron av stadens samtliga stadsdelförvaltningar. Orsakerna till denna utveckling är flera. Framst måste arbetsledarnas engagemang och ökade kunskaper i personalhälsfrågor lyftas fram. Detta engagemang har understötts av en rad såväl förvaltningsövergripande som lokala aktiviteter och projekt som bidragit till att hälsofrågorna satts i fokus. Ett aktivt förebyggande arbete där ohälsosignaler tidigt uppmärksammas, ett systematiskt rehabiliteringsarbete, ett fördjupat samarbete med försäkringskassan samt en förbättrad fysisk arbetsmiljö som möjliggjorts genom de senaste årens relativt goda ekonomi har varit de viktigaste åtgärderna.

Förvaltningen har ett åtagande för 2007 ”att minska frånvaron med 5 %”. Detta åtagande har uppfyllts. Sjukfrånvaron har minskat med 1,84 dagar i snitt per anställd, ca 8 %. Mellan 2006 och 2007 har dock männens frånvaro ökat med ca 6 %. Inom utbildningsverksamheten har sjukfrånvaron minskat till nära nog 2005 års nivå efter en kraftig höjning under år 2006. Inom vård och omsorg har sjukfrånvaron sjunkit något mindre.

Medan långtidsfrånvaron minskat avsevärt de senaste 5 åren går utvecklingen av korttidsfrånvaron i motsatt riktning. Under åren 2003-2007 har det genomsnittliga

antalet sjukfrånvarotillfällen per anställd ökat med 12 %. Även mellan åren 2006 och 2007 kan denna negativa utveckling konstateras.

<i>Sjukfrånvaro - genomsnittligt antal kalenderdagar per anställd</i>	<i>Helår 2005</i>	<i>Helår 2006</i>	<i>Helår 2007</i>
Totalt	21,97	22,62	20,78

<i>Sjukfrånvaro - frekvens - antal sjukfrånvarotillfälle i genomsnitt/person</i>	<i>Helår 2005</i>	<i>Helår 2006</i>	<i>Helår 2007</i>
Totalt	1,91	2,07	2,19

Projektet Hälsosamt Medarbetarskap har nu drivits i full skala under det andra av de två planerade åren. Stadsdelsfullmäktige har beslutat att projektet ska ingå i personalavdelningens ordinarie verksamhet fr o m 2008. Projektets mål att tidigt fånga upp signaler på ohälsa och snabbt sätta in adekvata åtgärder och därmed förebygga sjukskrivningar har uppfyllts. En utvärdering visar att minskningen av sjukfrånvaron vid de arbetsplatser som varit med i projektet uppgått till 29 % mot en minskning på 3 % vid likvärdiga arbetsplatser som ännu ej omfattats av Hälsosamt Medarbetarskap. Under 2007 besvarade 616 medarbetare en hälsoenkät vilket efter olika kartläggningsinsatser resulterade i att 92 aktiva hälsobefrämjande åtgärder initierades. Projektet har varit mycket uppmärksammat och flera kommuner och förvaltningar i Malmö stad har tagit del av projektinsatsen.

Även projektet Plus Alla som avser personalen inom öppen hemtjänst fortsätter. Detta projekt, där effekterna förväntas först kunna avläsas på längre sikt, har förlängts .

Förvaltningens satsning på subventionerade friskvårdskort för personal har fortsatt. 560 medarbetare har löst subventionerade friskvårdskort- en minskning med 128 jämfört med 2007. En del av minskningen kan förklaras med ändrat regelsystem för att få ta del av subventioneringen med 500 kronor.

En modell med fördjupad rehabiliteringsutredning för medarbetare med hög frekvens av korttidsfrånvaro har tagits fram. Modellen innebär att bl a att medarbetaren ska upprätta en egen handlingsplan för hur korttidsfrånvaron ska kunna minska.

Förvaltningen har antagit en tobakspolicy vars målsättning är att förvaltningen ska bli rökfri. I samtliga stadsdelens lokaler råder förbud mot tobaksrökning. Medarbetare som önskar få hjälp att sluta röka erbjuds subventionerat nikotinersättningsmedel och tobaksslutarprogram. Av 17 medarbetare som antagit erbjudandet ha fyra blivit helt rökfria.

En kartläggning av de arbetsplatser som har låg sjukfrånvaro och hög frisknärvaro har inletts med syftet att söka identifiera friskfaktorer som kan vara goda exempel att ta efter för andra arbetsplatser.

Mångfald

Mångfald kan ses ur perspektiven kön, ålder och etnisk bakgrund. Dessa perspektiv är också prioriterade profilmråden i Malmö stads personalpolicy P 2006.

Förvaltningens åtagande för 2007 var att ”en jämnare könsfördelning ska uppnås i de verksamheter där det finns färre än 40 % anställda av endera könet”. Uppfyllelsen av detta åtagande går tämligen trögt. Andelen män bland stadsdelens medarbetare har under året endast ökat marginellt. Jämfört med 2005 har andelen manliga medarbetare i förvaltningen ökat från 14 till 16 procent., främst inom vård och omsorg och IoF. Inom gemensam administration har andelen manliga medarbetare minskat med 5 %. Inom utbildningsverksamheten har det endast skett en marginell förändring av könsfördelningen trots en betydande nyrekrytering. Orsaken härtill är en starkt könsbunden arbetsmarknad med få manliga sökande till dessa tjänster.

Däremot har målsättningen att antalet medarbetare med utländsk bakgrund ska öka haft större framgång. Andelen har ökat till 16,5 procent vilket är en ökning med 5,2 procent jämfört med år 2005. Genomsnittet för andelen medarbetare med utländsk bakgrund i Malmö stad är 23,1 procent.

Under 2002 genomfördes en arbetsvärderingsstudie i Malmö stad som visade att många likvärdiga yrken inte är lika avlönade. Ett antal kvinnodominerade yrkesgrupper avvek tydligt på ett ”negativt sätt” från medellönen i inom sina arbetsvärderingsintervall. Centrala medel i Malmö stad har avsatts under 2005, 2006 och 2007 års löneöversyner för generella höjningar av aktuella yrkesgrupper. Detta har haft som effekt att bl a stora kvinnodominerade yrkeskategorier i förvaltningen, t ex barnskötare, förskollärare, fritidspedagoger, undersköterskor och vårdbiträden, fått en mer gynnsam löneutveckling än andra grupper.

Personal- och kompetensförsörjning

Rekryteringssituationen har varit tillfredsställande för samtliga större personalkategorier. Utbyggnaden av utbildningsverksamheten har ännu inte hämmats av bristande tillgång på personal. Under senare delen av året kunde dock brist på förskollärare och fritidspedagoger noteras. Även sjuksköterskor blir alltmer svårrekryterade. Ett tecken på är att kostnaderna för anlåtande av bemanningsföretag ökat. År 2005 uppgick bruttokostnaden för externa bemanningsföretag till 327 tkr, år 2006 till 600 tkr och år 2007 till 1200 tkr.

Förvaltningscentral introduktion har anordnats för nya medarbetare vilken inkluderar en guidad bussresa runt stadsdelen där stadsdelsförvaltningens olika verksamheter presenteras och besöks. Ett 50-tal nya medarbetare har deltagit i denna aktivitet.

Personalomsättningen har ökat de senaste åren från en låg nivå. År 2006 lämnade 77 tillsvidareanställda på egen begäran sin anställning i stadsdelen (5,1 %) mot 106 år 2007 (6,7 %). Kommande pensionsavgångar är inte förvaltningens största personalproblem. Satsningar på att behålla och att hålla personalomsättningen på en låg nivå är istället den fortsatt stora och nödvändiga utmaningen.

<i>Antal tillsvidareanställda som lämnat SDF L-B Angångsorsak</i>	<i>Antal personer</i>		
	<i>Helår 2005</i>	<i>Helår 2006</i>	<i>Helår 2007</i>
Egen begäran	48	77	106
Pension	29	31	30
Annan orsak	25	5	5
Totalt	102	113	141

Kompetensförsörjning innebär ett säkerställande av att verksamheten har fortlöpande tillgång på erforderlig kompetens så att verksamheten kan utvecklas med bibehållen hög kvalitetsnivå på såväl kortare som längre sikt.

Stadsdelsförvaltningens verksamheter har under året genomfört en rad kompetensutvecklingsinsatser. Inom vård och omsorg har bl a 134 medarbetare deltagit i Kompetensstegens utbildningar med huvudsaklig inriktning på praktisk rehabilitering och rehabiliterande förhållningssätt. Inom ramen för vård och omsorgs egen utvecklingsplan har 11 kurser genomförts i bl a läkemedelshantering och andra medicinska utbildningar. Inom utbildningsverksamheten har kompetensutvecklingsinsatser avseende bl a likabehandlingsplan, utomhuspedagogik och värdegrund genomförts. IoF har kopplat kompetensutvecklingen hos medarbetarna till kompetensutvecklingsplanen. Alla handläggare har tillgång till handledning samt metodutvecklingsarbete inom de respektive arbetsgrupperna. Personalavdelningen har anordnat internutbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet, samverkan, rehabilitering och Hälsosamt medarbetarskap för olika målgrupper.

Ledarskap

Antalet ledare har ökat något i förvaltningen vilket är en konsekvens av volymökningen inom utbildningsverksamheten. Denna ökning innebär dock inte att antalet underställda per ledare närmat sig Malmö stads målsättning att ingen ledare bör ha fler än 25 underställda. Fortfarande har 32 av förvaltningens 74 ledare fler än 25 underställda. Flertalet av dessa återfinns inom utbildningsverksamheten

Stadsdelsförvaltningen har gjort en rad kompetensutvecklingsinsatser för att utveckla ledarskapet. Två medarbetare genomgår Malmö stads ledarutvecklingsprogram Framtida ledare. Två sektionschefer från vård och omsorg har deltagit i Ledarcentrums arbetsledarutbildning. Dessutom har två enhetschefer under året avslutat en omfattande processledarutbildning i Trygghetsfondens regi. Inom utbildningsverksamheten är målet att samtliga skolledare ska ha genomgått rektorsutbildning. Fem skolledare har avslutat denna utbildning under 2007. Fem medarbetare har anmälts till en kommunövergripande rekryteringsutbildning som är ett introduktionsprogram för skolledarfunktion. Dessutom har sex nytillträdde skolledare anmälts till Malmö stads introduktionsprogram för nya skolledare.

Vid fyra tillfällen har förvaltningens samtliga ledare samlats vid stadsdelens halvdags ledarskapsdagar. De teman som togs upp medarbetarsamtal, lär känna din stadsdel, processen vid TEMO-enkäten samt konsten att leda konst.

Arbetsmiljö

Utgångspunkten för vår syn på personalen är en stark tilltro till medarbetarnas vilja och förmåga att göra ett bra jobb. Delaktighet och samverkan är viktiga förutsättningar för att åstadkomma ett bra resultat och för att skapa en god arbetsmiljö.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar är viktiga mötesplatser där medarbetarnas delaktighet och inflytande säkras. Varje medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal per år. Det har inte genomförts medarbetarsamtal med samtliga medarbetare men där samtal inte är genomförda under 2007 så är dessa inplanerade för år 2008. Arbetsplatsträffar har genomförts inom samtliga verksamheter. .

Ett ramavtal avseende flexibel arbetstid och önskeschema i Malmö stad har slutits med giltighet för Malmö stad. Detta har möjliggjort för ett stort antal medarbetare att påverka sina arbetstider mot bakgrund av verksamhetens behov. Som den första stadsdelen i Malmö har flexitid införts på ett antal förskolor i Limhamn-Bunkeflo

Fem utbildningstillfällen inom arbetsmiljöområdet har under året genomförts i personalavdelningens regi för 65 arbetsledare och fackliga företrädare. Dessutom genomfördes en obligatorisk nivåindelad arbetsmiljöutbildning för arbetsledare. 29 elevskyddsombud/elevrådsrepresentanter har också erhållit arbetsmiljöutbildning via personalavdelningens försorg.

Malmö stad genomförde en kommunövergripande ledarskaps- och medarbetarenkät våren 2006. Ett antal faktorer mättes såsom trivsel, arbetsorganisation, organisationsklimat, ledarskap, stress mm. Mot bakgrund av resultatet av enkäten har personalavdelningen tillsammans med den administrativa avdelningen utarbetat förvaltningsgemensamma riktlinjer för medarbetarsamtal