

PERSONALBOKSLUT 2004 FÖR LANDSTINGSSTYRELSENS FÖRVALTNING (LK)

Inledning

Landstingsstyrelsen omfattar de centrala förtroendemannaorganen, landstingsfullmäktige och landstingsstyrelsen samt landstingsstyrelsens förvaltning som är den opolitiska stabsfunktionen för landstingsstyrelsen i dess arbete. Landstingsstyrelsen har tillika varit skolstyrelse för landstingets båda naturbruksgymnasier. Inom landstingskontoret som är en del av landstingsstyrelsens förvaltning har såväl landstingsövergripande frågor som intern administration beretts under ledning av landstingsdirektören.

Utgångspunkten för personalarbetet har varit att följa intentionerna i den av landstinget framtagna Personalpolicy – en plattform för personalpolitiken.

Personalarbetet inom förvaltningen har under året bedrivits, enligt överenskommelse med personalorganisationerna, utifrån de mål som angetts i budgetdokument och verksamhetsplaner samt i enlighet med intentionerna i samverkansavtalet avseende arbetsmiljö och medbestämmande. Utöver detta har uppsatta mål funnits för hur jämställdhetsarbetet och miljöarbetet ska bedrivas. Separat miljöredovisning lämnas. Separat personalbokslut för skolorna bifogas.

Medarbetarundersökning

Inför sommaren 2004 genomfördes en medarbetarundersökning via Temo som hade fått i uppdrag att ansvara för datainsamling och bearbetning. Enkäten besvarades via internet och registrerades direkt i Temos webbserver.

Enkäten vände sig till medarbetare vid landstingskontoret, utvecklingskansliet samt koncernledning med stab. Svarsfrekvensen var hela 91% vilket tolkades som ett stort engagemang bland personalen.

Löneöversynsförhandlingar

Löneöversynsförhandlingar har under året genomförts med ett tjugotal personalorganisationer. Förhandlingar har förts utifrån två modeller, dels enligt den traditionella förhandlingsordningen där personalorganisation och den av arbetsgivaren utsedda

2005-03-03

förhandlingsansvarige träffats och där chefen lämnat underlag till ny lön till förhandlingsansvarig. Dels enligt den nya förhandlings-ordningen som innebär överläggning mellan personalorganisation och arbetsgivare om arbetsgivarens planerade åtgärder inför den årliga löneöversynen och där protokoll förs men inte har kollektivavtalsstatus.

Samtliga medarbetare har fått del av de lönekriterier som tagits fram i samverkan med personalorganisationerna och som har varit föremål för diskussion vid bl a arbetsplatsmöten och vid de utvecklings- och lönesamtal som alla medarbetare har haft med sina närmaste chefer.

Lönesättande chefer deltog under hösten i en av arbetsgivaren anordnad utbildning i utvecklingssamtal.

Verksamhetsförändringar m m

Smärre organisationsförändringar har skett under året. Systemansvaret för ekonomisystemet Raindance överfördes till IT-avdelningen från Koncern-redovisning (4 befattningar). Informationsavdelningen omorganiserades och utökades med 3 befattningar som överfördes från Beställarkontor Vård.

Under 2003 bildades det nya Beställarkontor Vård. Denna nya enhet, Samhälls- medicin och Landstingskontoret slogs samman till en förvaltning, Landstings-styrelsens förvaltning. Cirka 1 år efter sammanslagningen beslutades om en översyn av organisationen för hela LSF. I uppdraget ingick bl a att lägga fram förslag på effektivisering och samordning inom den nya förvaltningen.

Under hösten beslutade landstingsdirektören om en förändrad strukturorganisation. Personaldirektören fick i uppdrag att ta fram en detaljorganisation i samarbete med direktörerna för de olika verksamhetsområdena.

En samverkansgrupp med representanter för fack och arbetsgivare träffades regelbundet under senare delen av hösten. Den nya organisationen var till stora delar klar runt årsskiftet. I avvaktan på ny beställardirektör beslutas om ny organisation för Beställarkontor Vård under våren 2005. Detta gäller även avdelningen Kommunikation.

Anställningsstopp

2005-03-03

I landstingsfullmäktiges beslut (*oktober 2004*) om upphävande av generellt anställningsstopp inom SLL uttalade fullmäktige att stor restriktivitet skulle tillämpas vid all nyrekrytering.

Med anledning av pågående översyn av organisationen samt förväntad över-talighet inom andra administrativa enheter inom SLL beslutades att fortsatt anställningsstopp med dispensförfarande skulle komma att gälla för hela landstingsstyrelsens förvaltning (LSF).

Personal

Antal anställda (exkl skolorna)

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal anställda 31/12 heltid	216	157	373
Antal anställda 31/12, deltid	15	5	20
Summa	231	162	393
<u>Varav politiska kanslierna</u>	31	29	60
Antal timanställda 31/12	7	2	9

Av de 393 anställda (*inkl politiska kanslierna*) var 231 (59%) kvinnor och 162 (41%) män, (*omräknat i årsarbetare var siffran för kvinnor 226 och för män 160,3, totalt 386,3*).

Åldersstrukturen visar att 6% av de anställda var i åldrarna 19-29 år, 19% tillhörde åldersgruppen 30-39 år, 25% var i åldrarna 40-49 år och 50% återfanns i åldersgruppen 50 år och uppåt.

Inom kontoret arbetar i huvudsak administrativ personal, varav den största yrkesgruppen utgör kvalificerade handläggare. Inhyrd personal har endast använts i begränsad omfattning.

Antal anställda i de åtta största yrkesgrupperna (exkl skolorna)

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män	Totalt
------------	---------	-----	--------

2005-03-03

1:e sekreterare	93	61	154
Landstingsrådssekr.	24	24	48
1:e assistent/assistent	37	10	47
Sekreterare	23	9	32
Arkivarie	13	4	17
Avdelningschef	4	10	14
Enhetschef	6	7	13
Direktör	4	5	9

Jämställdhet

Jämställdhetsarbetet har under året bedrivits som en integrerad del av verksamheten inom varje avdelning/enhet utifrån de mål och aktiviteter som landstingets Personalpolicy – en plattform för personalpolitiken - som anger intentionerna när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män, mångfald och integration samt förvaltningens jämställdhetsplan.

Kompetensutveckling

Genom att de anställdas kompetens och erfarenhet ständigt måste stärkas och utvecklas har merparten anställda därför getts möjlighet att delta i olika kurser, utbildningar, konferenser och seminarier. Varje avdelning/enhet har själva ansvarat för att de anställda har fått den kompetensutveckling som erfordrats.

Samtliga anställda inom kontoret har under året bjudits in till olika seminarier med olika gästföreläsare och därmed olika teman. Seminarierna som allmänt benämnts ”Torsdagsspisen” har avslutats med gemensamma måltider.

Arbetsmiljö

Samverkansgruppen inom kontoret som utgör den lokala arbetsmiljögruppen och tillika är skyddskommitté har under året sammanträtt tio gånger. I samverkansgruppen har frågor om organisation, arbetsmiljö, lokalfrågor, sjukfrånvaro och skyddsfrågor behandlats.

Varje chef har ansvarat för den fysiska och psykosociala arbetsmiljön inom den egna avdelningen/enheten och i nära samarbete med intern personal när det har gällt rehabilitering och arbetsanpassning.

2005-03-03

För att minska landstingets miljöpåverkan och främja en god livsmiljö så att ohälsa förebyggs har samtliga medarbetare fått utbildning inom området miljö. Förvaltningen har ingått i landstingets miljöcertifiering.

Hälsobokslut

Landstingsstyrelsens förvaltning har avtal om företagshälsovård i frågor av förebyggande art men även uppföljning (efterhjälpande). Det kan avse samtalsstöd, som rådgivande eller att medverka vid rehabilitering i verksamhetsanknutna ärenden. Företagshälsovården har även anlåtats för ergonomisk rådgivning när det har gällt den individuella utformningen av arbetsplatser. Samarbete med försäkringskassan har ägt rum i enskilda ärenden.

Kontorets anställda har under året erbjudits subventionerad friskvård med 750 kronor per termin. Subventionen har gällt för ett personligt kort på tränings-anläggning, bad eller motsvarande för hel termin.

Torsdagsspisens special anordnades med temat *Mat för hälsa och glädje – matens betydelse för hälsan*.

En stegtävling genomfördes tillsammans med Beställarkontor Vård vid två tillfällen, en gång under våren och en gång under hösten. Många av de anställda deltog i såväl sina arbetsgrupper som individuellt. Tävlingen var ett led i en bättre hälsa för alla anställda.

Sjukfrånvaron totalt (exkl sjukbidrag och skolorna)

	Kvinnor	Män	Totalt
Genomsnittligt antal sjukdagar per anställd	18,2	10,1	15,0
Genomsnittligt antal sjukdagar per anställd och åldersgrupp			
0 - 19		0,1	0,1
20 - 29	0,5	0,2	0,4
30 - 39	3,0	2,8	2,9
40 - 49	3,2	1,5	2,5
50 - 59	9,8	3,5	7,3

2005-03-03

60 -	1,7	2,0	1,8
Antal sjuktilfällen	Kvinnor	Män	Totalt
< 14 dagar	52%	38%	90%
> 14 dagar	8%	2%	10%

Sjukfrånvaron har minskat i förhållande till föregående år. Genomsnittligt antal sjukdagar per anställd var då 18 dagar som ska jämföras med årets 15 dagar.

Generellt inom landstinget är frånvaron låg inom kontoret. Sjukfrånvaron är för övrigt en stående punkt vid samverkansgruppens möten.

Övrigt

Under året har man fullföljt införandet av DAM (*den anställdes meny*) där den anställda själv via webbsida ansöker om ledigheter och där respektive chef digitalt godkänner begärd ledighet. Vidare har digital signering av utanordningslistor införts.

När det gäller PA-systemet Palett har ett flertal uppgraderingar gjorts under året.