

Personalnyckeltal för tertial 2, 2019 med utökade nyckeltal

Årsarbetare	Aug 2018	Aug 2019	Minsk./ ökning
Årsarbetare (ack.)	124,3	143,5	Ökning 19,2
Andel utförd av timavlönade ack.	28	34,5	Ökning 6,5
Andel utförd av timavlönade, per månad	39	37	Minsk 2

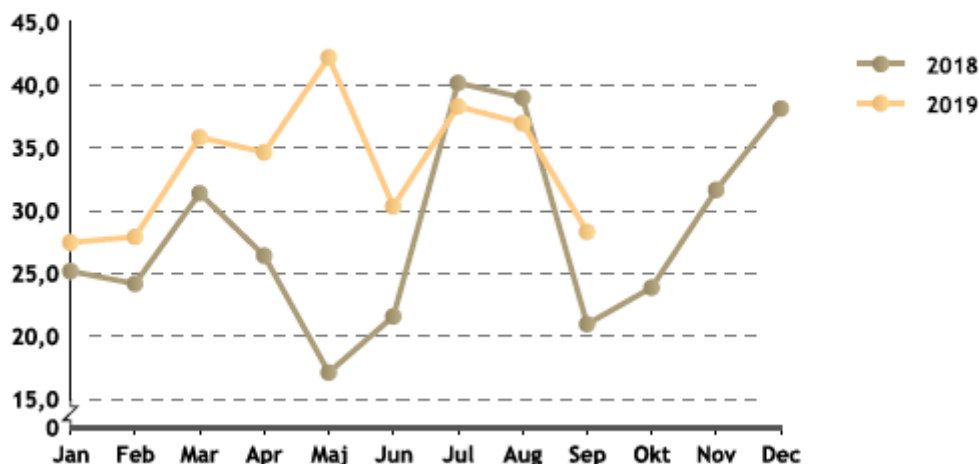
Analys:

Årsarbetartalet har ökat till del på grund av att tidigare vakanta tjänster nu är tillsatta. Evenemangsstöd i egen regi påverkar också årsarbetartalet.

Ökningen av andelen timavlönade är till stor del kopplad till Frölunda HC:s framgångar i SM-slutspelet, vilket innebar tillkommande matcher.

Andel tid av timavlönade

Ansvar: B350 Got Event AB



Antal anställda	Aug 2018	Aug 2019	
Totalt	423	436	Ökning 13
Tillsvidareanställda	126	135	Ökning 9
Tidsbegränsade	5	5	
Deltidsanställda	4	4	
Deltidstjänster	1	1	
Timavlönade	292	296	Ökning 4
Inhyrd personal	1	1	
Inhyrd personal i timmar	184	176	Minsk 8

Analys:

Ökningen av antalet tillsvidareanställda är en konsekvens av verksamhetsöversynen där tidigare upphandlade tjänster nu genomförs i egen regi.

Rekrytering (ack.)		Aug 2018	Aug 2019	
	Totalt	31	23	Minsk 8
	TV – helt extern	12	10	Minsk 2
	TV – från annan förvalt.	0	0	
	TV – från eget bolag*	11	7	Minsk 4
	TB – helt extern	7	5	Minsk 2
	TB – från annan förvalt.	0	0	
	TB – från eget bolag	1	1	

*Interna förändringar

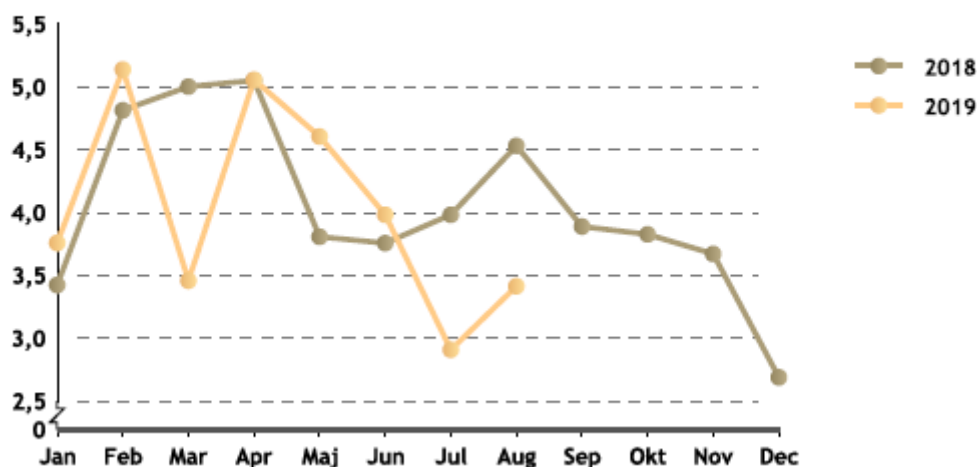
Avgång TV (ack)		Aug 2018	Aug 2019	
Personalomsättning	Totalt	12	5	Minsk 7
	Slutar externt	6	4	Minsk 2
	Pensionsavgång	6	1	Minsk 5
	Personalomsättning ack %	9,6 %	3,7 %	Minsk 5,9 %

Analys:

Personalomsättningen är låg beroende på få pensionsavgångar och minskad rörlighet.

Sjukfrånvaro per månad

Ansvar: B350 Got Event AB



Frisknärvaro

*Frisknärvaro mäter hur stor andel av de anställda som har max 4 sjukdagar under ett år löpande. (aktuell månad och 1 år tillbaka)

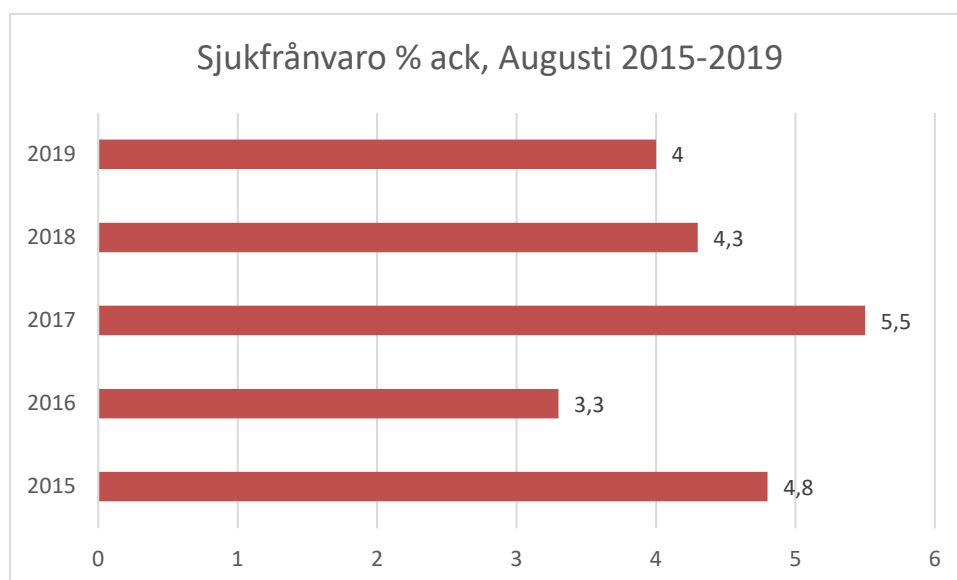
		Män	Kvinnor
2019	62,6 %	68,8	51,2
2018	61,9 %	68,5	50,0
2017	62,6 %	66,7	55,6

Analys: Frisknärvaron har återvänt uppåt. Skillnaden mellan mäns och kvinnors frisknärvaro kvarstår även om den positiva ökningen är störst bland kvinnliga medarbetare. Beräkningarna för 2019 baseras på ett högre antal tillsvidareanställda vilket påverkar det procentuella utfallet. Både antalet kvinnor och män med färre än 4 dagars sjukfrånvaro har ökat jämfört med föregående år.

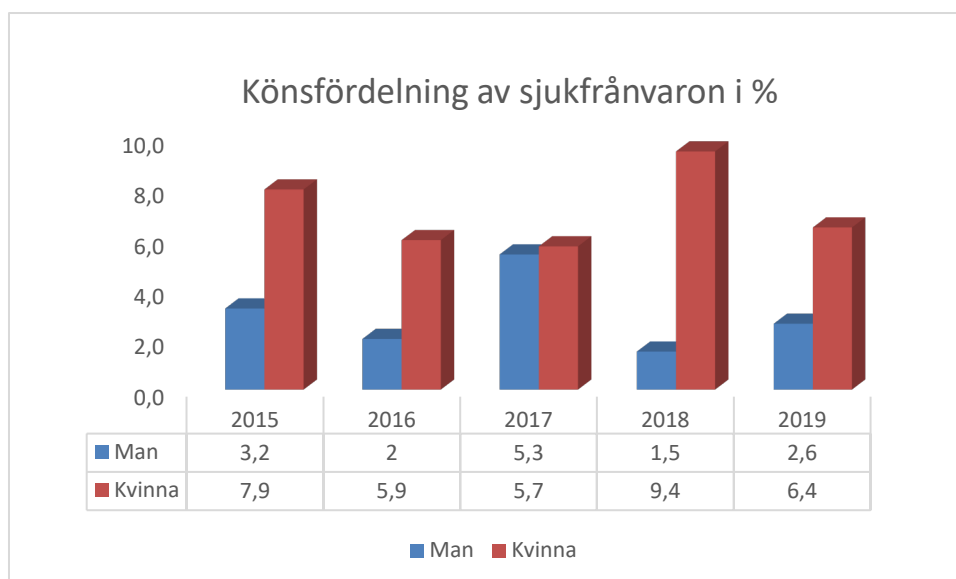
Sjukfrånvaron i % (ack.)		Jan-Aug 2018	Jan-Aug 2019	
	Totalt	4,3 Antal: 54	4,0 Antal: 61	Minsk 0,3
	Kvinnor	9,4 Antal: 24	6,4 Antal: 25	Minsk 3,0 Ökning 1 st
	Män	1,5 Antal: 30	2,6 Antal: 36	Ökning 1,1 Ökning 6 st
	Sjukfallens längd			
	1-14 dagar	1,0	0,8	Minsk 0,2
	15-90 dagar	0,7	0,8	Ökning 0,1
	91-180 dagar	0,3		Minsk. 0,3
	181-365 dagar	0,5	0,6	Ökning 0,1
	366-	1,8	1,8	

Analys:

Vi ser samtidigt en minskning i den ackumulerade sjukfrånvaron, vilket är positivt. Hälsoarbete är ett prioriterat område för bolaget. Målsättningen är att genom ett strukturerat arbetssätt inom rehabiliterings – och arbetsmiljöfrågor tidigt kunna fånga upp ohälsa och sjukdom för att medarbetare snabbt ska kunna återvända i tjänst. Uppdraget till Företagshälsovården inkluderar bland annat hälsoprofiler, bedömningssamtal, återbesök/uppföljning av ärenden samt diverse kontroller.



Analys: Den totala sjukfrånvaron har minskat för augusti jämfört med samma period föregående år. Verksamhetens art skiljer sig dock åt år från år varför exakta jämförelser är svåra att göra.

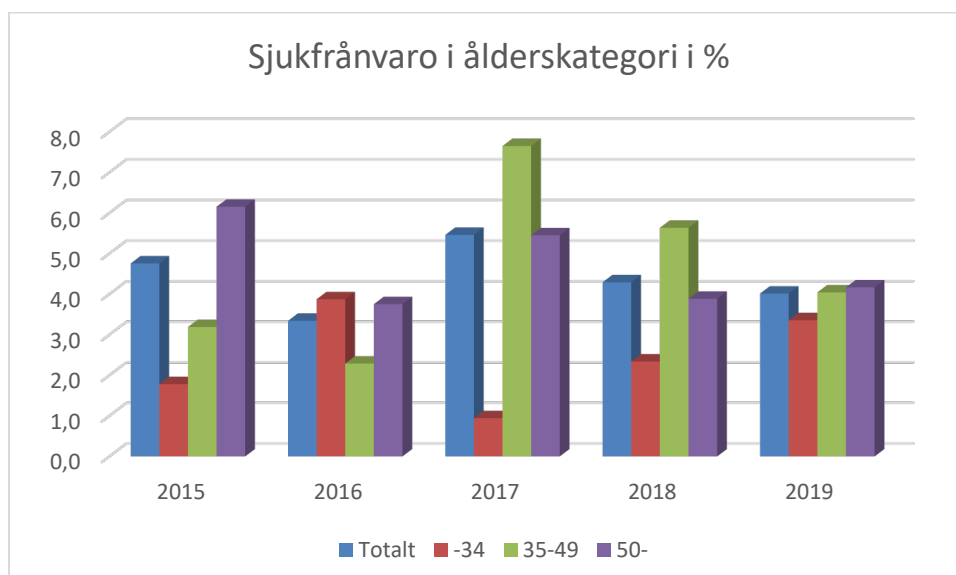


Analys: Kvinnors sjukfrånvaro är procentuellt sett högre än männens. De faktiska individtalen är 25 kvinnor och 36 män. Medarbetare med sjukfrånvaro över 365 dagar utgörs enbart av kvinnor (4 personer) vilket påverkar procenttalet.

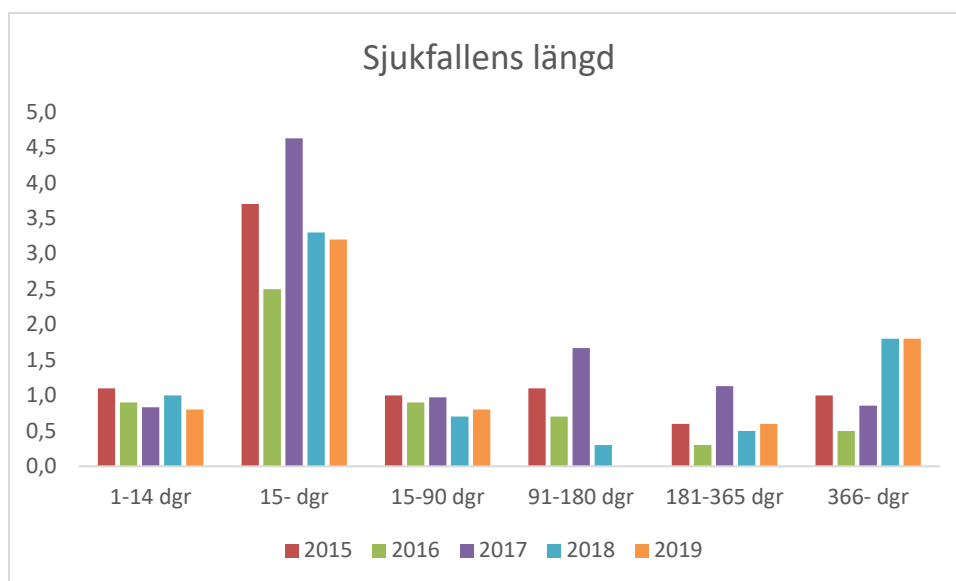
Totalt är det 7 kvinnor respektive 6 män med sjukfrånvaro > 20 dagar. Kvinnors frånvarorsaker utgörs av enstaka fall av stressrelaterad sjukfrånvaro, övriga kan relateras till annat.

Bland mäns sjukfrånvaro > 20 dagar finns ingen stressrelaterad orsak utan frånvaron består i huvudsak av kroppsskador eller annan sjukdom. Vi ser inget mönster i att det berör någon speciell arbetsplats eller yrkeskategori.

Bolagets insatser omfattas av nära samarbete med Företagshälsovården för åtgärder och förebyggande insatser.



Analys: Av ovanstående diagram kan utläsas att sjukfrånvaron är relativt jämnt fördelat mellan åldersgrupperna under 2019. Vi noterar att sjukdomen för yngre medarbetare ökat jämfört med tidigare år vilket har samband med en förändrad demografi bland medarbetarna.



Analys: 4 medarbetare har sjukfrånvaron över 366 dagar. Det är samma personer som under 2018 befann sig i kategorin 181–365 dagar.

		Aug 2018	Aug 2019	
	Antal övertidstimmar	80 % män 20 % kvinnor	81 % män 19 % kvinnor	Minskning andel kvinnor
	Andel utnyttjat friskvårdsbidrag	Totalt 25 % 14 kvinnor 17 män	Totalt 29 % 16 kvinnor 23 män	Ökat uttag 1/1-31/8 jämfört med föregående år. Ökad andel kvinnor
	Antal tillbud Antal arbetsskador	1 man 2 män 2 kvinnor	3 män 1 kvinna 7 män	
	Användandet av Falks personalstöd	3 st	5 st	

Analys: Män har mer övertidstimmar än kvinnor, vilket till stor del beror på att arbetsgrupper som påverkas av ökad verksamhet (t ex omställningsarbete) huvudsakligen utgörs av manliga medarbetare. Andel utnyttjat friskvårdsbidrag har ökat, men är fortfarande på en lägre nivå än önskvärt.

Jämställdhet		Aug 2018	Aug 2019	
	Procentuell fördelning tot. alla anställda	62 % män 38 % kvinnor	59 % män 41 % kvinnor	Ökning andel kvinnor
	Fördelning tillsvidareanställda	63 % män 37 % kvinnor	61 % män 39 % kvinnor	Ökning antal kvinnor
	Fördelning tidsbegränsade	80 % män 20 % kvinnor	40 % män 60 % kvinnor	Ökning andel kvinnor.
	Könsfördelning timavlönade	61 % män 39 % kvinnor	58 % män 42 % kvinnor	Ökning andel kvinnor
	Könsfördelning i BLG	40 % män 60 % kvinnor	40 % män 60 % kvinnor	
	Könsfördelning övriga chefer	78 % män 22 % kvinnor	78 % män 22 % kvinnor	
	Chefer födda utanför Norden i BLG	0	0	
	Övriga chefer födda utanför Norden	1	2	Ökning 1 chef

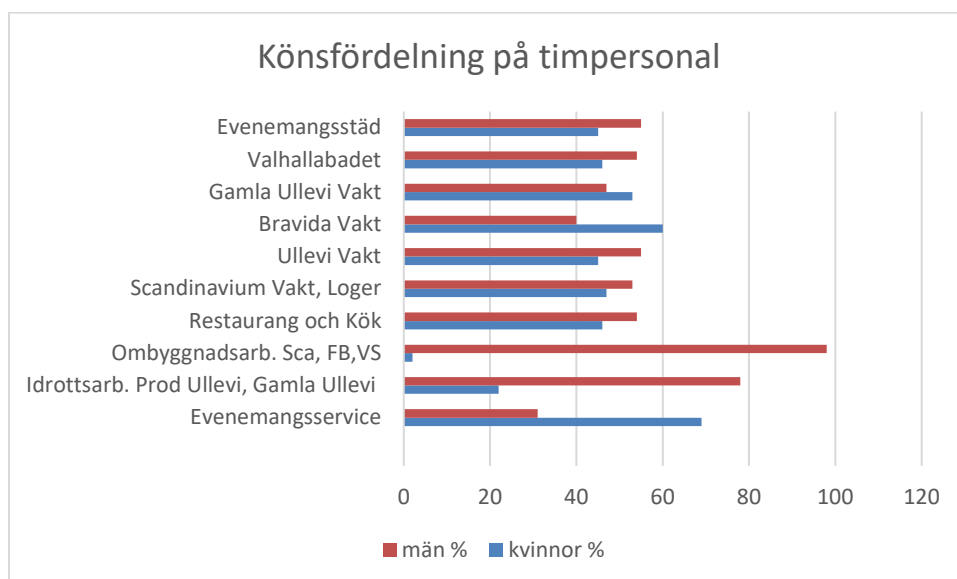
Antal personer med arbetsmarknadsstöd		Aug 2018	Aug 2019	
	Totalt	7	6	4,5 %*
	Kvinnor	0	0	0
	Män	7	6	4,5 %

*antal personer med arbetsmarknadsstöd / tv anställda

Analys:

Vårt bolagsövergripande mål när det gäller andelen medarbetare med arbetsmarknadsstöd är 5 till 10% av samtliga tillsvidareanställda. Vi har haft anställningsförändringar (pensionsavgångar) hos ett antal personer som uppbär arbetsmarknadsstöd och kommer att, i nära samarbete med Arbetsmarknad- och vuxenutbildning, fokusera på att finna lösningar för att ytterligare personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ska kunna erbjudas arbete.

Könsfördelning på timpersonal tertial 2, 2019.



Analys:

Målsättningen är en jämn könsfördelning i samtliga timarbetsgrupper. Vi kan konstatera god könsfördelning i 7 av 10 yrkesgrupper. Arbetet och strävan efter en god och jämn fördelning fortsätter i samband med rekrytering och kalling.