



# Got Event

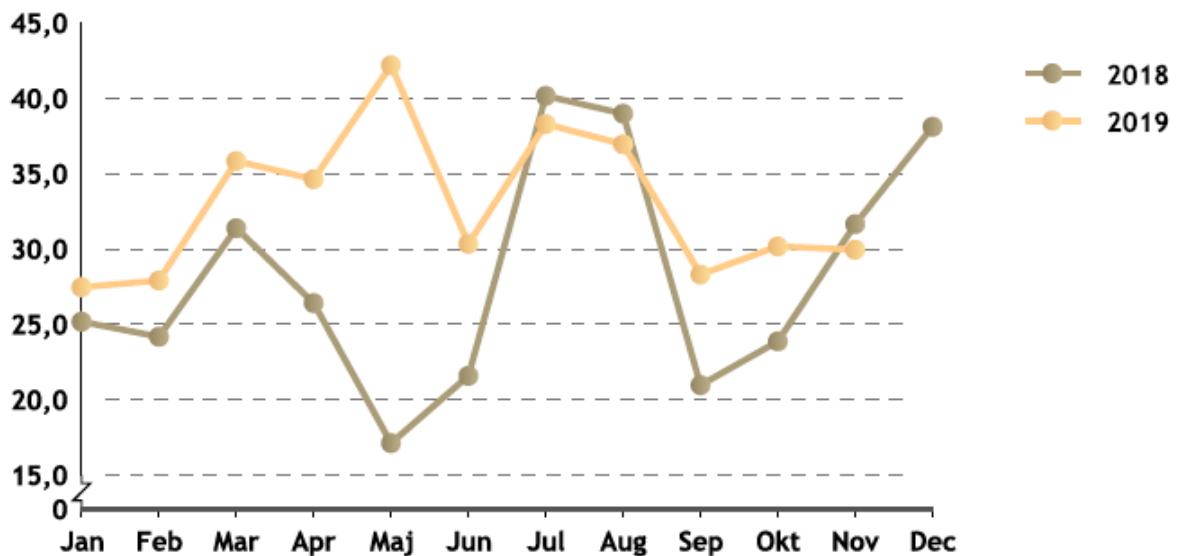
## PERSONALRAPPORT, Light November 2019

Årsarbetare	Nov. 2018	Nov. 2019	Minsk./ ökning
Årsarbetare (ack.)	174,4	199,1	Ökning 27,7
Andel utförd av timavlönade ack.	27,4	33,1	Ökning 5,7
Andel utförd av timavlönade, per månad	31,6	30	Minsk 1,6

Andel tid utförd av timavlönade, per månad

### Andel tid av timavlönade

Ansvar: B350 Got Event AB



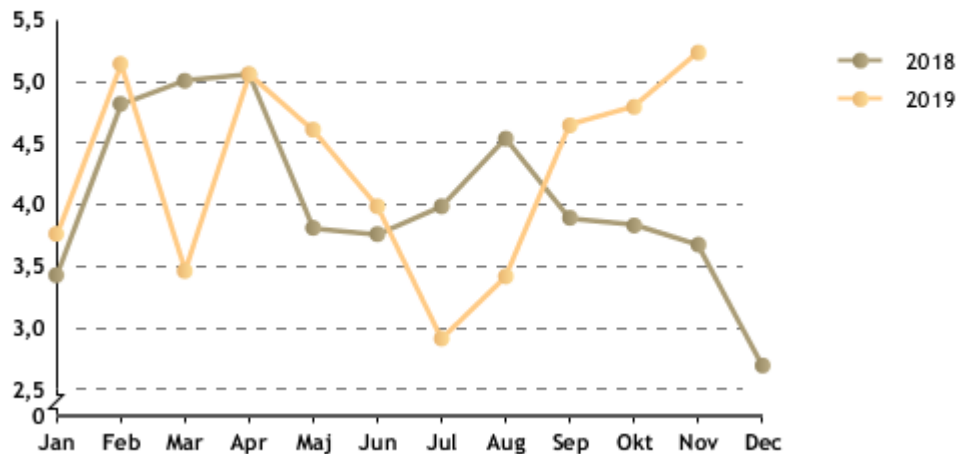
Antal anställda	Nov. 2018	Nov. 2019	
<b>Totalt</b>	<b>485</b>	<b>510</b>	<b>Ökning 25</b>
Tillsvidareanställda	130	136	Ökning 6
Tidsbegränsade	7	9	Ökning 2
Deltidsanställda	4	4	
Deltidstjänster	1	1	
Timavlönade	348	365	Ökning 17
Inhyrd personal	1	1	
Inhyrd personal i timmar	176	168	



# Got Event

## Sjukfrånvaro per månad

Ansvar: B350 Got Event AB



Sjukfrånvaron i % (ack.)		Nov. 2018	Nov. 2019	
	<b>Totalt</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>Ökning 0,1</b>
	Kvinnor	8,9	6,7	Minsk. 2,2
	Män	1,6	2,8	Ökning 1,2
	<b>Sjukfallens längd</b>			
	1-14 dagar	1,0	1,0	
	15-90 dagar	0,7	1,0	Ökning 0,3
	91-180 dagar	0,2		Minsk. 0,2
	181-365 dagar			
	366-	2,2	2,3	Ökning 0,1

Sjuk % per månad	Nov. 2018	Antal sjuka	1-14 Dagar	15- Dagar	Nov. 2019	Antal sjuka	1-14 Dagar	15- Dagar
<b>Antal</b>		<b>17</b>	<b>1,1</b>	<b>2,6</b>		<b>25</b>	<b>1,5</b>	<b>3,8</b>
Kvinnor		10	1,6	5,3		16	2,2	6,1
Män		7	0,8	1,0		9	1,0	2,3

## Personalnyckeltal för tertial 3, 2019 med utökade nyckeltal

Årsarbetare	Dec 2018	Dec 2019	Minsk./ ökning
Årsarbetare (ack.)	193,7	217,8	Ökning 24,1
Andel utförd av timavlönade ack.	28,5	33	Ökning 4,6
Andel utförd av timavlönade, per månad	38,1	32,5	Minsk 5,6

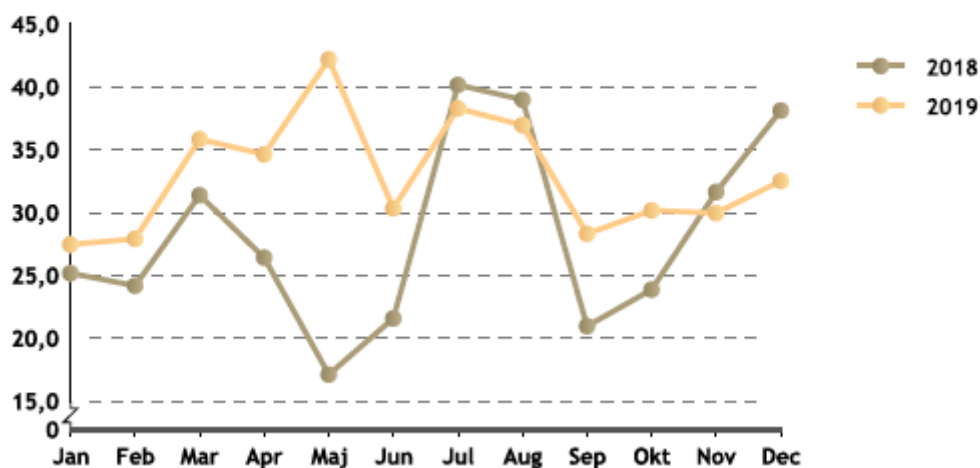
Analys:

Årsarbetartalet har ökat till del på grund av att tidigare vakanta tjänster nu är tillsatta. Evenemangsstöd i egen regi påverkar också samt utökning med ett par nyckelfunktioner.

Ökningen av andelen timavlönade är till stor del kopplad till Frölunda HCs framgångar i SM-slutspelet, vilket innebar tillkommande matcher samt till under året tillkommande konserter.

### Andel tid av timavlönade

Anevar: B350 Got Event AB



Antal anställda	Dec 2018	Dec 2019	
<b>Totalt</b>	<b>504</b>	<b>501</b>	<b>Minsk. 3</b>
Tillsvidareanställda	130	135	Ökning 5
Tidsbegränsade	8	10	Ökning 2
Deltidsanställda	4	4	
Deltidstjänster	1	1	
Timavlönade	366	356	Minsk. 10
Inhyrd personal	1	1	
Inhyrd personal i timmar			

Analys:

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

Rekrytering (ack.)		Dec 2018	Dec 2019	
	<b>Totalt</b>	<b>43</b>	<b>27</b>	<b>Minsk 16</b>
	TV – helt extern	17	10	Minsk 7
	TV – från annan förvalt.	0	0	
	TV – från eget bolag*	13	8	Minsk 5
	TB – helt extern	12	5	Minsk 7
	TB – från annan förvalt.	0	0	
	TB – från eget bolag	1	4	Ökning 3

\*Interna förändringar

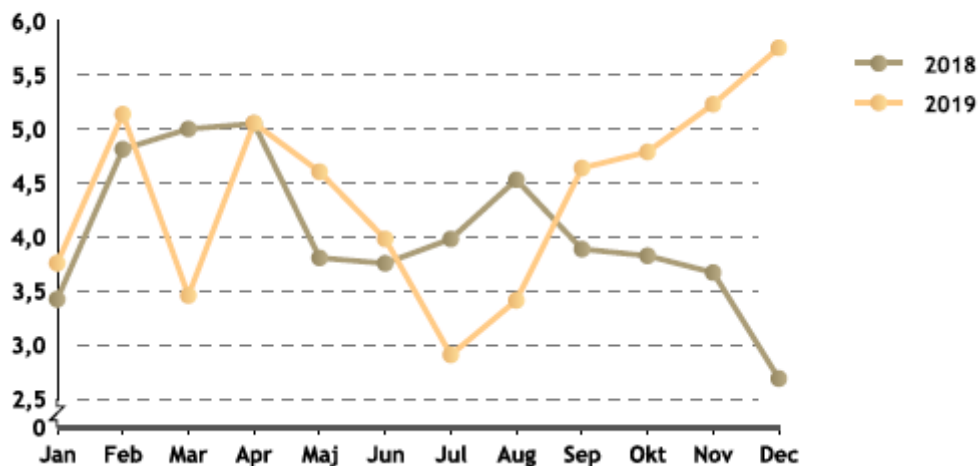
Avgång TV (ack)		Dec 2018	Dec 2019	
<b>Personalomsättning</b>	<b>Totalt</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>Minsk 7</b>
	Slutar externt	8	5	Minsk 3
	Pensionsavgång	6	2	Minsk 4
	Personalomsättning ack %	10,8 %	5,2 %	Minsk 5,6 %

Analys:

Personalomsättningen är låg beroende på få pensionsavgångar och minskad rörlighet, vilket även speglas av färre rekryteringar under året.

## Sjukfrånvaro per månad

Ansvar: B350 Got Event AB



Analys:

Fler antal personer har varit sjuka under hösten 2019, vilket framgår av grafen ovan. Som jämförelse så var 24 personer sjuka i december 2019 jämfört med 11 personer under samma månad 2018.

Det är främst sjukdom över 15 dagar som ökar mest under 2019, vilket beror på några allvarligare ej arbetsrelaterade sjukdomsfall.

## Frisknärvaro

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

År	Snitt	Män	Kvinnor
2019	64,6 %	72,2	52,1
2018	61,9 %	68,5	50,0
2017	62,6 %	66,7	55,6

### Analys:

Frisknärvaron, dvs andel anställda med färre än 4 sjukdagar under året, har ökat. Noteras bör att beräkningarna för 2019 baseras på ett lite 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.)		Dec 2018	Dec 2019	
	<b>Totalt</b>	<b>4,0</b>	<b>4,4</b>	<b>Ökning 0,4</b>
		<b>Antal: 64</b>	<b>Antal: 73</b>	
	Kvinnor	8,6 Antal: 29	6,9 Antal: 31	Minsk 1,7 Ökning 2 st
	Män	1,6 Antal: 35	2,9 Antal: 42	Ökning 1,3 Ökning 7 st
	<b>Sjukfallens längd</b>			
	1-14 dagar	1,0	1,0	
	15-90 dagar	0,5	0,7	Ökning 0,2
	91-180 dagar	0,3	0,4	Ökning 0,1
	181-365 dagar	0	0	
	366-	2,2	2,3	Ökning 0,1

### Analys:

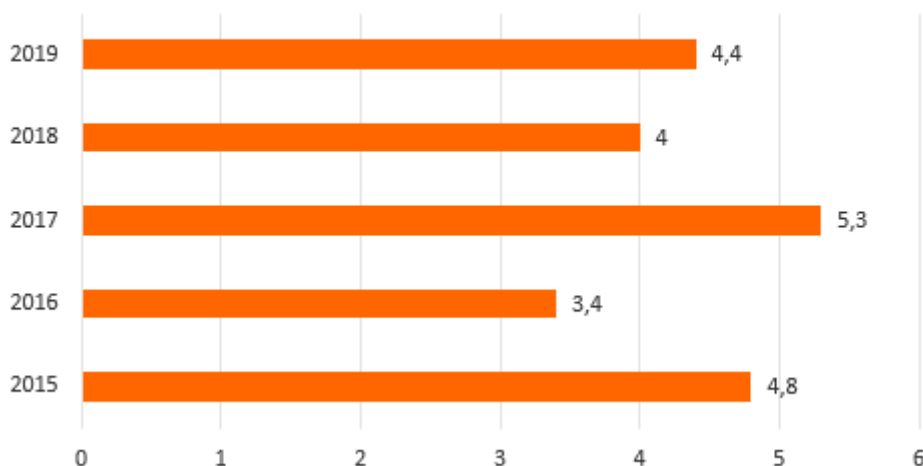
Hälsöarbete är ett prioriterat område för bolaget. Under 2019 har en liten ökning av den ackumulerade sjukfrånvaron skett.

En djupare analys visar att det under året tillkommit sjukdomsfall, främst bland manliga medarbetare. Samtlig längre sjukfrånvaro är omhändertagen inom bolagets rehabiliteringsarbete och/eller inom sjukvården.

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.

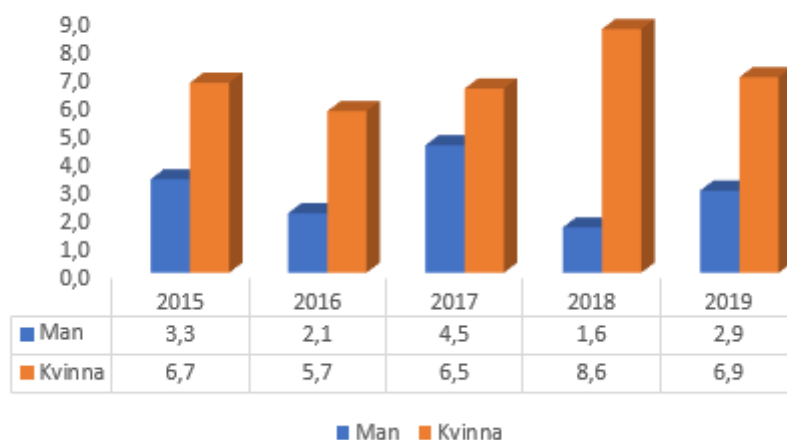
### Sjukfrånvaro % ack, December 2015-2019



#### Analys:

Den totala sjukfrånvaron har ökat något för 2019 jämfört med samma period föregående år. Verksamhetens art skiljer sig dock åt år från år varför exakta jämförelser är svåra att göra.

### Könsfördelning av sjukfrånvaron i %



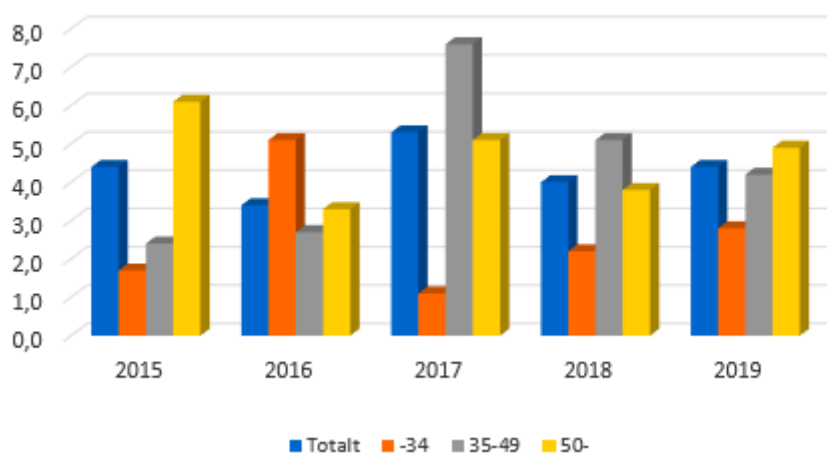
#### Analys:

Kvinnors sjukfrånvaro är procentuellt sett högre än männens. De faktiska individtalen är 31 kvinnor och 42 män. Medarbetare med sjukfrånvaro över 365 dagar utgörs av 4 kvinnor och 1 man vilket påverkar procenttalet.

Totalt är det 9 kvinnor respektive 6 män med sjukfrånvaro > 20 dagar. Kvinnors frånvaroororsaker 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 Företagshälsövården för åtgärder.

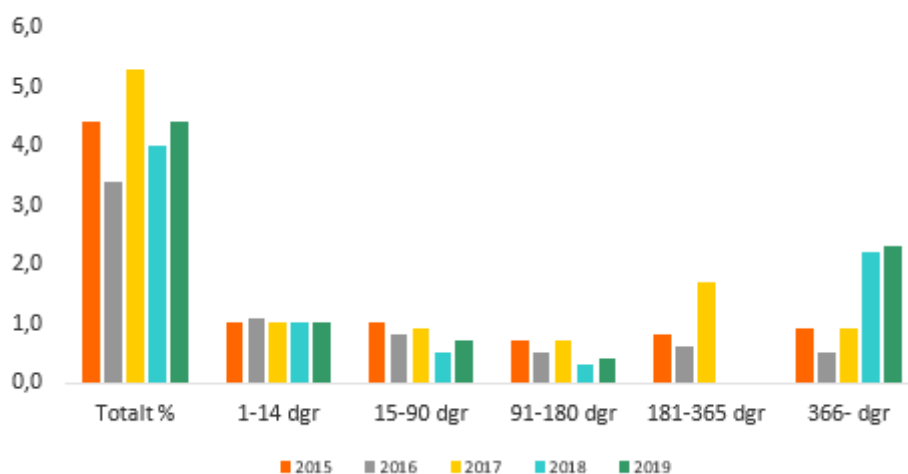
## Sjukfrånvaro i ålderskategori i %



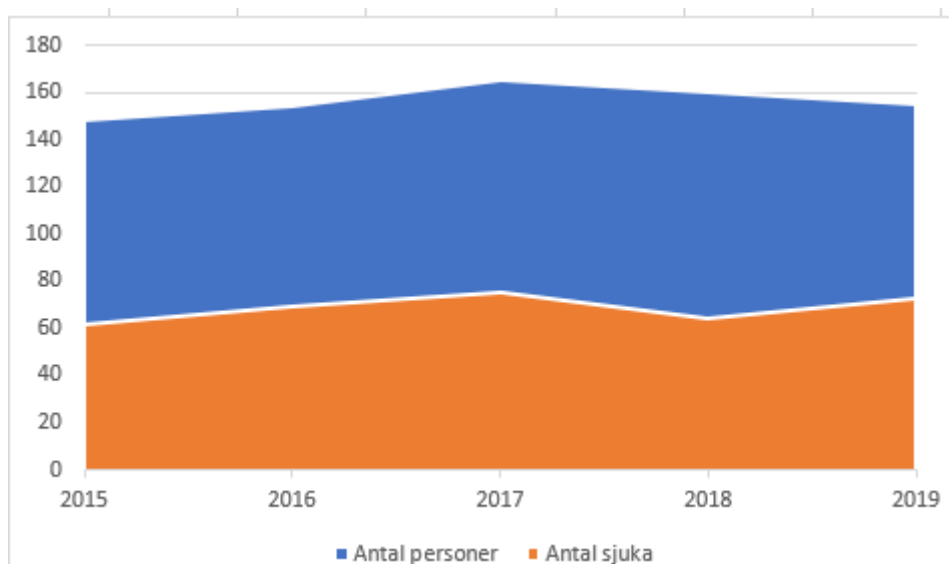
### Analys:

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.

## Sjukfallens längd



Analys: 5 medarbetare har sjukfrånvaron över 366 dagar. Det är en ökning med samma personer som under 2018 befann sig i kategorin 181–365 dagar. Ökningen totalt sett utgörs till största delen av gruppen över 15 dagars sjukfrånvaro.



#### Analys:

Diagrammet visar antal personer som varit sjuka (orange kurva) samt antal månadsanställningar under senaste 5 åren. (blå kurva)

Kurvorna följs åt och det skiljer inte mycket på antalet sjuka.

		Dec 2018	Dec 2019	
	Antal övertidstimmar	80 % män 20 % kvinnor	82 % män 18 % kvinnor	Minskning andel kvinnor
	Andel utnyttjat friskvårdsbidrag	Totalt 51 % 33 kvinnor 33 män	Totalt 53 % 31 kvinnor 41 män	Ökat uttag 2019 jämfört med föregående år. Minskad andel kvinnor
	Antal tillbud Antal arbetsskador	3 män 4 kvinnor  3 män 4 kvinnor	4 män 2 kvinna  7 män 3 kvinnor	
	Användandet av Falcks personalstöd	5 st	6 st	

#### Analys:

Män har fler 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.

Under året har 16 rapporter inkommit varav 8 skada utan frånvaro, 6 tillbud samt 2 skada med frånvaro. (11 män och 5 kvinnor) Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder och har efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits;

- Utbildningsinsats i hot och våld för personalen på Valhallabadet.
- Förtydligad instruktion för arbete i maskiner
- Organisatorisk förändring vid evenemangsgenomförande?



Jämställdhet		Dec 2018	Dec 2019	
	Procentuell fördelning tot. alla anställda	59 % män 41 % kvinnor	57 % män 43 % kvinnor	Ökning andel kvinnor
	Fördelning tillsvidareanställda	64 % män 36 % kvinnor	61 % män 39 % kvinnor	Ökning antal kvinnor
	Fördelning tidsbegränsade	50 % män 50 % kvinnor	70 % män 30 % kvinnor	
	Könsfördelning timavlönade	57 % män 43 % kvinnor	56 % män 44 % kvinnor	Ökning andel kvinnor
	Könsfördelning i BLG	40 % män 60 % kvinnor	40 % män 60 % kvinnor	
	Könsfördelning övriga chefer	63 % män 37 % kvinnor	56 % män 44 % kvinnor	Ökning andel kvinnor
	Chefer födda utanför Norden i BLG	0	0	
	Övriga chefer födda utanför Norden	2	2	

**Analys:**

Andelen kvinnor har ökat på både tim- och månadsanställning. Även antalet kvinnliga chefer har ökat under 2019.

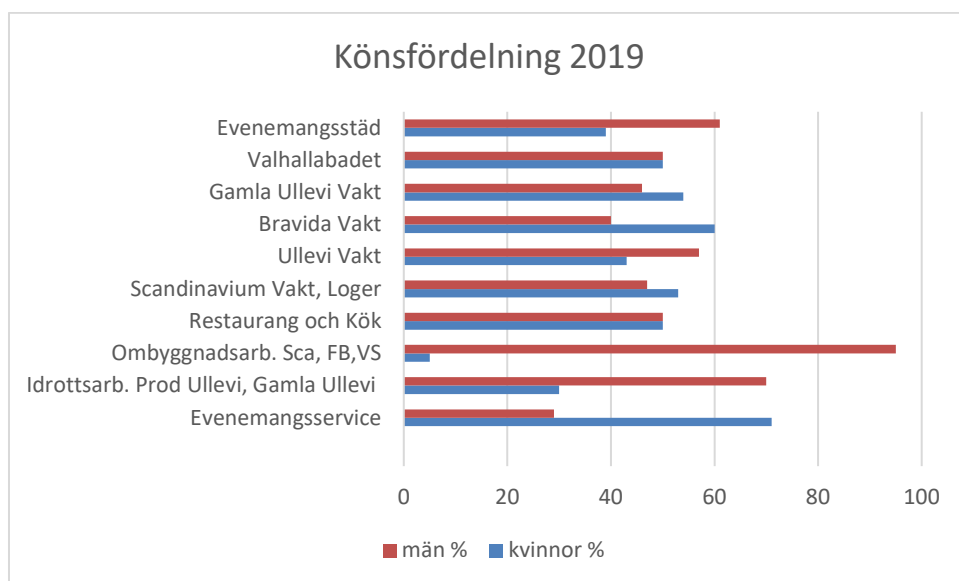
Antal personer med arbetsmarknadsstöd		Dec 2018	Dec 2019	
	<b>Totalt</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>4 % *</b>
	Kvinnor	0	0	0
	Män	7	5	4 %

\*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 uppburit arbetsmarknadsstöd och kommer att i samarbete med Arbetsmarknad- och vuxenutbildning se över möjligheten att ytterligare personer som bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden ska kunna erbjudas arbete.

## Könsfördelning timpersonal 2019



### Analys:

Målsättningen är en jämn könsfördelning i samtliga timarbetsgrupper. Vi kan konstatera god könsfördelning i 7 av 10 yrkesgrupper. Andel kvinnor ökar i samtliga grupper.