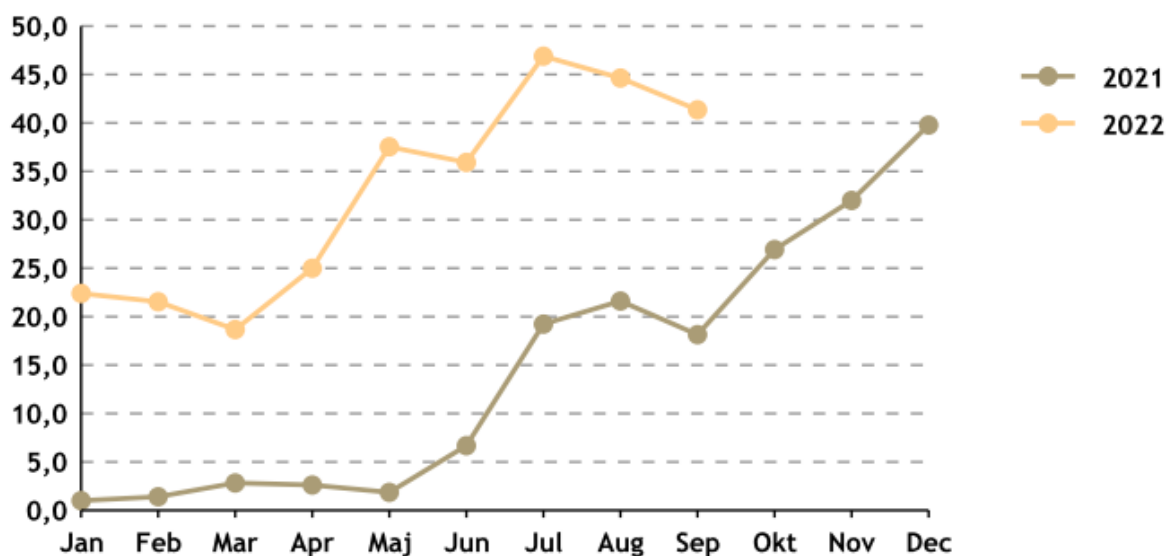


Personalrapport augusti, 2022 med utökade nyckeltal

Årsarbetare		Aug 2021	Aug 2022	Minskning./ ökning
Årsarbetare (ack.)		99,8	137,4	Ökning 37,6
Andel utförd av timavlönade ack.		6,4	32,1	Ökning 25,7
Andel utförd av timavlönade, per månad		21,6	44,6	Ökning 23,0

Andel tid av timavlönade

Ansvar: B350 Got Event AB



Analys:

Det starka evenemangsåret avspeglar sig i att evenemangsverksamheten med timavlönade nu är på en något högre nivå än innan pandemin.

Antal anställda		Aug 2021	Aug 2022	
	Totalt	237	443	Ökning 206
	Tillsvidareanställda	128	132	Ökning 4
	Tidsbegränsade	6	7	Ökning 1
	Deltidsanställda	3	2	Minskning 1
	Deltidstjänster	1	1	Oförändrat
	Timavlönade	103	304	Ökning 201
	Inhyrd personal	0	0	Oförändrat
	Inhyrd personal i timmar	0	0	Oförändrat

Rekrytering (ack.)		Aug 2021	Aug 2022	
	Totalt	4	27	Ökning 23
	TV – helt extern	0	4	Ökning 4
	TV – från annan förvalt.	0	0	Oförändrat
	TV – från eget bolag*	2	13	Ökning 11
	TB – helt extern	2	4	Ökning 2
	TB – från annan förvalt.	0	0	Oförändrat
	TB – från eget bolag	0	6	Ökning 6

*Interna förändringar

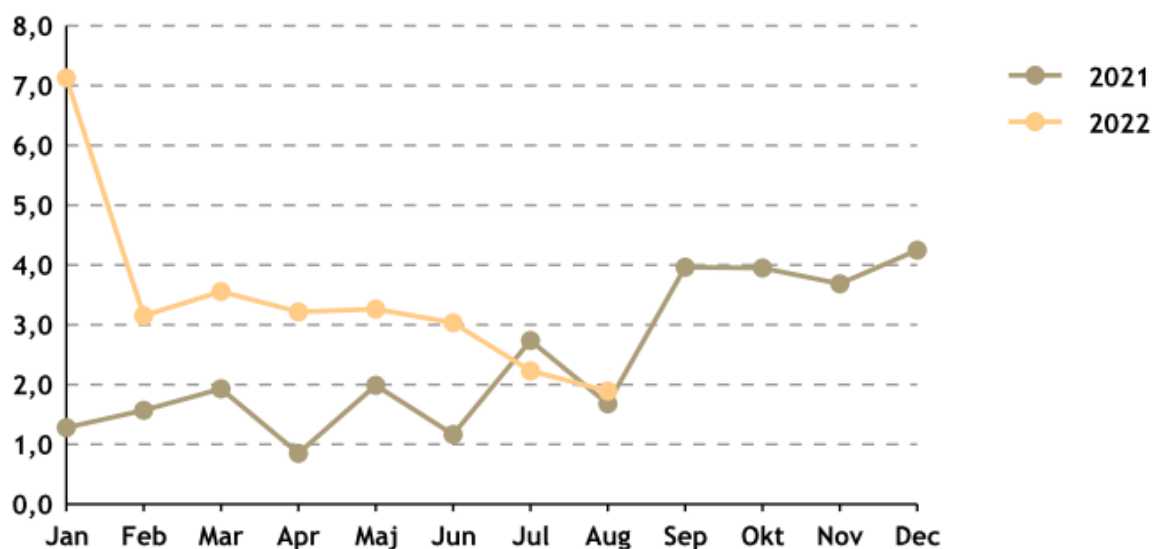
Avgång TV (ack)		Aug 2021	Aug 2022	
Personalomsättning	Totalt	1	8	Ökning 7
	Slutar externt	1	6	Ökning 5
	Pensionsavgång	0	2	Ökning 2
	Personalomsättning ack %	0,7 %	5,9 %	Ökning 5,2 %

Analys:

Under pandemin 2021 hade vi rekryteringsstopp som innebar noll rekryteringar och få avgångar vilket visade på en mycket låg personalomsättning. Efter att restriktionerna släppt har vi ökat upp med rekryteringar igen samt en ökning på avgångar vilket resulterat i en högre personalomsättning.

Sjukfrånvaro per månad

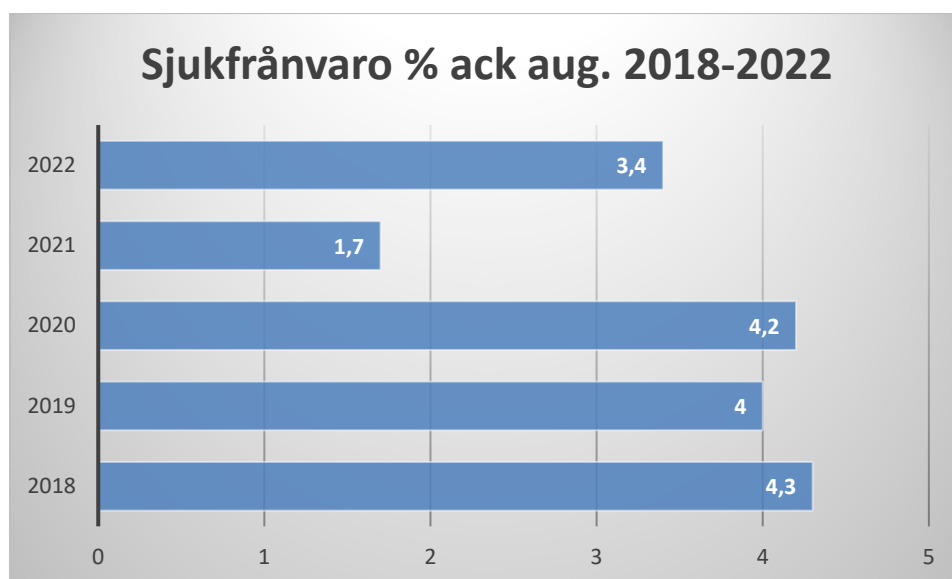
Ansvar: B350 Got Event AB



Analys:

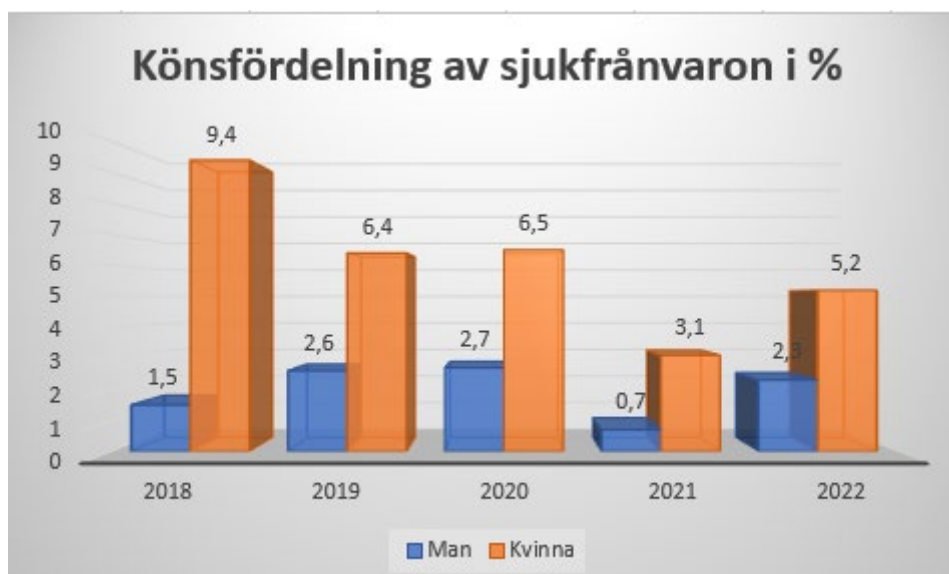
Vi kan se att sjukfrånvaron påverkas av det vid respektive tidpunkt rådande pandemiläget. Under den första delen av 2021 var frånvaron väldigt låg för att därefter stiga. I januari 2022 ökade sjukfrånvaron relativt mycket för att därefter återgå till mer normal nivå.

Sjukfrånvaron i % (ack.)		Aug 2021	Aug 2022	
	Totalt	1,7 Antal: 40	3,4 Antal: 69	Ökning 1,7
	Kvinnor	3,1 Antal: 16	5,2 Antal: 31	Ökning 2,1
	Män	0,7 Antal: 24	2,3 Antal: 38	Ökning 1,6
	Sjukfallens längd			
	1-14 dagar	1,7	1,4	Minskning 0,3
	15-90 dagar	0,2	0,5	Ökning 0,3
	91-180 dagar	0	0,4	Ökning 0,4
	181-365 dagar	0	1,1	Ökning 1,1
	366-	0,8	0	Minskning 0,8



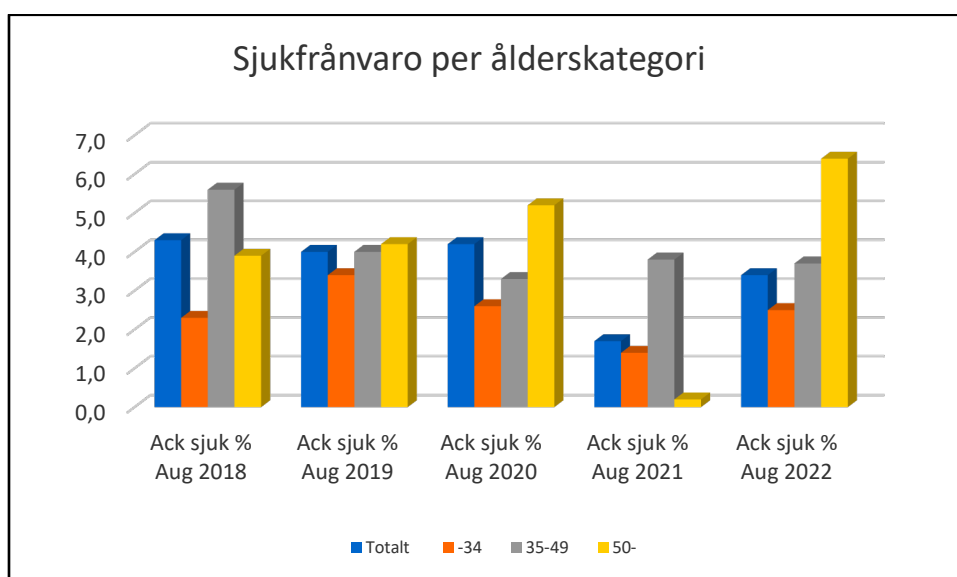
Analys:

Diagrammet ovan visar den genomsnittliga sjukfrånvaron per år ackumulerat januari tom augusti. Diagrammet visar att vi vanligtvis ligger runt 4,0% i sjukfrånvaro men att 2021 var ett speciellt år under pandemin.



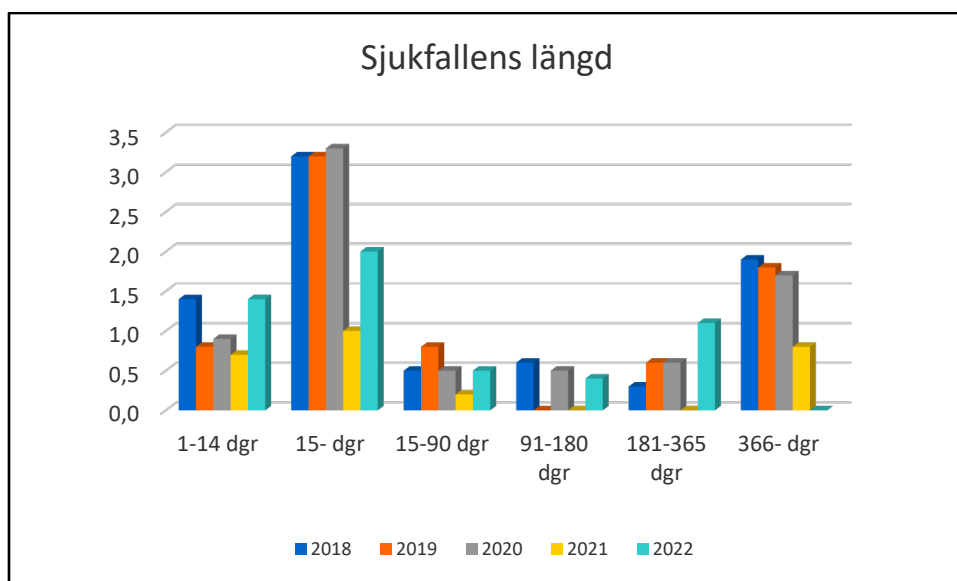
Analys

Detta diagram visar på att kvinnor traditionellt ligger något högre i procentuell sjukskrivning. Då det rör sig om få individer påverkas procenttalen markant vid frånvaro.



Analys:

När det gäller sjukfrånvaro fördelat per ålderskategori kan vi se ett något varierat utfall. Den äldre åldersgruppen har gått ifrån extremt liten sjukfrånvaro till den högsta mellan åren 2021–2022. Som nämnts tidigare ger ett fåtal personer med längre sjukskrivning stort genomslag i siffrorna eftersom det totala underlaget är litet.



Analys:

I sjukfrånvaroperioden överstigande 15 dagar är det flest i gruppen över 366 dagar.

Frisknärvaro

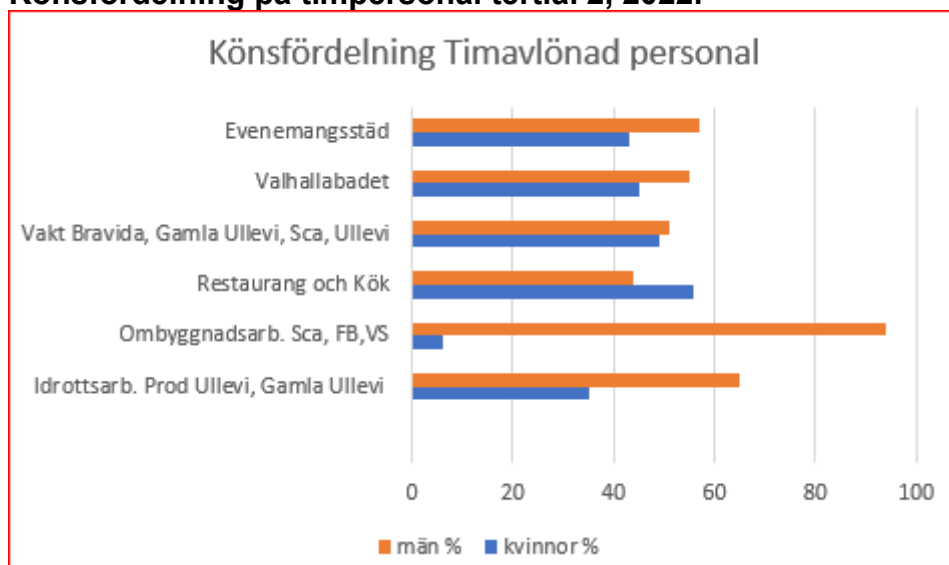
*Frisknärvaro mäter hur stor andel av de anställda som har max 4 sjukdagar under ett år löpande. (aktuell månad och 1 år tillbaka)

	Totalt	Män	Kvinnor
2022	63,3 %	61,6	66,0
2021	75,2 %	80,5	66,7
2020	67,9 %	73,8	58,8
2019	64,6 %	72,2	52,1
2018	61,9 %	68,5	50,0

Analys

Låg sjukfrånvaro under 2021 visar på samma gång en högre frisknärvaro. Färre har sjukskrivit sig vid enklare åkommor för att i stället arbeta hemifrån.

Könsfördelning på timpersonal tertial 2, 2022.



Analys:

Analysen visar god könsfördelning (inom 60/40 spannet) i 4 av 6 yrkesgrupper med timavlönade. Målet är en stor mångfald inom samtliga yrkesgrupper även om vissa arbetsområden inte tilltalat kvinnor i samma utsträckning,

		Aug 2021	Aug 2022	
	Antal övertidstimmar	80 % män 20 % kvinnor	81 % män 19 % kvinnor	Minskning andel kvinnor
	Antal tillbud/arbetsuskador	6 män 2 kvinnor	7 män 3 kvinnor	Ökning män Ökning kvinnor
	Användandet av Falks personalstöd	7 stycken	6 stycken	För litet underlag för att få könsuppdelad statistik.

Analys:

Utifrån vissa yrkeskategorier, där män är dominerade, finns förklaringen till varför män har mer övertid än kvinnor.

Jämställdhet		Aug 2021	Aug 2022	
	Procentuell fördelning tot. alla anställda	57 % män 43 % kvinnor	59 % män 41 % kvinnor	Minskning andel kvinnor
	Fördelning tillsvidareanställda	59 % män 41 % kvinnor	61 % män 39 % kvinnor	Minskning andel kvinnor
	Fördelning tidsbegränsade	83 % män 17 % kvinnor	57 % män 43 % kvinnor	Ökning andel kvinnor.
	Könsfördelning timavlönade	53 % män 47 % kvinnor	58 % män 42 % kvinnor	Minskning 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	2	2	

Antal personer med arbetsmarknadsstöd		Aug 2021	Aug 2022	
	Totalt	5	5	3,8 %*
	Kvinnor	0	0	
	Män	5	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.