

Personalbokslut Locum AB 2010



locum.

VÄRDEN FÖR VÄRDEN



VI ÄR EN DEL AV
STOCKHOLMS
LÄNS LANDSTING

2011-01-26

Personalbokslut	2
Locum AB	2
Organisationen.....	2
Personalpolicy och värderingar	3
Personalpolitiskt program.....	4
Nyckeltal	4
Personalförsörjning	5
Lön och anställningsvillkor	6
Kompetensutveckling	7
Arbetsmiljöarbete	10
Ett friskt Locum.....	10
Jämställdhet och mångfald	11
Avveckling av personal	14
Mätning och uppföljning	15
Personalinformation	16
Personalsamverkan.....	16
Locum i siffror.....	18

Personalbokslut

En samlad uppföljning av årets verksamhet och nyckeltal görs i årsbokslut per 31 december. Tillsammans med årsbokslutet tas ett särskilt personalbokslut fram, som mer noga följer upp personalprogrammets planerade åtgärder och belyser årets personelhändelser.

Kortfattad uppföljning av händelser inom personalområdet görs också i tertialbokslutet.

Locum AB

Locum AB ägs av Stockholms läns landsting. Bolaget förvaltar och utvecklar landstingets fastigheter, ca 2,1 miljoner kvadratmeter, som till övervägande del består av vårdfastigheter. De största fastigheterna är universitetssjukhuset Karolinska i Solna och i Huddinge och de fem akutsjukhusen, Södersjukhuset, Danderyds sjukhus, S:t Görans sjukhus och sjukhusen i Södertälje och Norrtälje.

Organisationen

Den 1 januari 2010 utgjordes organisationen av: Affärsområde Förvaltning med tre Fastighetsområden och en enhet för Fastighetsdrift. Projektavdelning med två enheter för Projektledning, Upphandlingsenhet och enheten Projekt- och Lokalutveckling. Teknisk avdelning med Teknikenhet och enheten Miljö & Energi. Affärsområde Tjänster för Facility Management och närservice. En avdelning för Fastighetsutveckling. Avdelning Ekonomi & Administration med funktioner för verksamhetsplanering, registratur och en enhet för IT/IS. Avdelningen HR, Service & Kommunikation.

Organisationsjusteringar under året

Den 1 mars omvandlades de två Projektenheterna inom Projektavdelningen till en enhet, Projektenheten, inom vilken sex Projektgrupper med geografisk indelning, skapades.

VD

Gunilla Högbom, VD sedan januari 2008, entledigades den 16 november då styrelsen och Gunilla Högbom hade olika uppfattningar om bolagets strategiska utveckling och ledning. Fastighetsdirektör Marie Boestad tillförordnades som VD under perioden 17 november – 16 december. Fr.o.m. den 17 december anlätades Locums tidigare VD Ingemar Ziegler för VD-uppdraget, under tid som ny VD rekryteras, dock längst t.o.m. den 17 juni 2011.

Personalpolicy och värderingar

Viktiga utgångspunkter för personalarbetet är personalpolicyn och Locums kärnvärden.

Personalpolicyn anger

”Inom Locum ska vi tillvarata medarbetarnas engagemang och kompetens. Vi har ett arbetsklimat där människor trivs och utvecklas. En god arbetsmiljö är en självklarhet för alla anställda.

- Organisationen präglas av samverkan och ett lärande i arbetet
- Rollfördelningen ska vara tydlig och ansvar och befogenheter följas åt
- Chefer medverkar till att skapa ett öppet och förtroendefullt arbetsklimat där all diskriminering motarbetas
- Vi uppmuntrar och stöder varje medarbetares kompetensutveckling
- Lön och anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga och vi eftersträvar arbetsvillkor som medger balans mellan arbete och fritid
- Vid rekrytering ska hänsyn tas till hela företagets behov och värderingar inte bara den aktuella befattningens behov”

En viktig utgångspunkt är Locums kärnvärden. De kärnvärden som ska prägla Locums arbete såväl internt som externt är: **Kompetens, Hållbarhet och Affärsmässighet**. En närmare beskrivning av kärnvärdena finns på intranätet och på hemsidan.

Under 2011 kommer personalpolicyn att revideras till följd av att Stockholms läns landsting 2010 tog fram en ny landstingsövergripande policy.

Personalpolitiskt program

I det personalpolitiska programmet har de olika planerna inom HR-området förts samman till ett samlat dokument. Integrerat i programmet är jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Programmet följs upp i personalbokslutet.

Nyckeltal

Under	2007	2008	2009	2010
Närvarotid av total anställningstid	82 %	84 %	85 %	85 %
Rapporterad andel övertid av arbetad tid	0,3 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %
NMI, nöjd medarbetarindex	78	79	78	78
Personalomsättning	14,8 %	9,5 %	10,4 %	10 %
Antal utbildningsdagar/anställd	6,2	6	5,5	5
Kompetensindex	87	86	85	86
Samarbetsindex	56	57	56	52
Sjukdagar/anställd*	6,6	8,6	5	6,4
Sjukdagar/anställd, exkl. långtidsfrånvaro 61 dagar eller mer*	3,8	4,4	3,6	4,8
Jämfix (jämställdhetsindex)**	133	139	133	130
Årsarbetare***	204	204	202	205

* Avser kalenderdagar (inkl. lördag och söndag)

** Skala 0-180

*** Sammanlagd anställningstid omräknad till heltid

Den 31 december	2007	2008	2009	2010
Antal ordinarie anställda	201	205	198	204
Andel kvinnor av all personal	44 %	47 %	47 %	48 %
Andel kvinnor i tekniska yrken	29 %	33 %	34 %	39 %
Andel kvinnliga chefer	48 %	56 %	50 %	42 %
Andel kvinnliga chefer i procent av kvinnliga anställda	11 %	10 %	11 %	8 %
Andel manliga chefer i procent av manliga anställda	10 %	7 %	10 %	9 %
Andel anställda 20-29 år	5 %	5 %	5 %	7 %
Andel anställda 30-39 år	26 %	28 %	31 %	31 %
Andel anställda 40-49 år	26 %	26 %	23 %	24 %
Andel anställda 50-59 år	21 %	21 %	22 %	22 %
Antal anställda 60 - år	22 %	20 %	19 %	16 %

Personalförsörjning

Rekrytering

Yrkesgrupper som Locum främst kommer att behöva rekrytera och behålla de närmaste åren är erfarna förvaltare, projektledare och vissa teknicspecialister. För närvarande är förvaltare svårast att rekrytera, projektledare har trots all kunnat rekryteras. Arbetsmarknadsläget inom fastighetsbranschen i Stockholmsregionen är överhettad, vilket bl.a. innebär att rekryteringar tar längre tid att genomföra och att vi kan förvänta oss att alltid ha vissa vakanser.

Under 2010 nyanställdes 30 personer samtidigt som 23 lämnade företaget varav fyra genom pensionering.

Introduktion

Introduktion handlar om mottagandet på den nya arbetsplatsen, inskolning i nya arbetsuppgifter och genomgång av regler och rutiner. Varje anställd får ett anpassat introduktionsprogram, där en mängd möten och aktiviteter planeras på ett strukturerat och enhetligt sätt. Nyanställda får ett välkomstbrev med programmet direkt när han/hon kommer till Locum. Ett uppskattat inslag i programmet är lunch med VD.

Introduktionsprogrammet utvecklas kontinuerligt.

Närvaro vid högskolan

Sedan länge samverkar Locum på olika sätt med högskolor. Det gäller att erbjuda uppdrag för examensarbeten och praktikplatser, att utnyttja arbetsmarknadsdagar och att medverka som föreläsare i fastighetsanknutna ämnen.

Arbetsmarknadsdagar

Locum har deltagit på Byggdagen vid KTH Haninge, LAVA dagen vid Campus Valhalla och Högvarv på Mälardalens högskola. Locum har även medverkat på arbetsmarknadsdagar vid Chalmers i Göteborg och vid Lunds Tekniska Högskola. Aktiviteterna har genomförts i samarbete med Västfastigheter och Regionfastigheter.

Praktik

Under juni – augusti har tre studenter från teknisk högskola praktiserat på företaget.

Utöver dessa har 13 ungdomar från gymnasieskola och högskola haft ferieanställningar under sommaren. En av dem ingick i landstingets särskilda satsning på sommarjobb för 16 – 18 åringar.

Locum har även en sida på hemsidan för studenter där medarbetare beskriver hur det är att arbeta på Locum. Här finns också kontaktuppgifter med mailadress.

Lön och anställningsvillkor

Locum AB tillhör arbetsgivarorganisationen KFS (Kommunala Företagens Samorganisation). Gällande kollektivavtal, Fastighets- och näringslivsavtalet, tecknas av KFS med de centrala fackliga organisationerna. Nuvarande avtal gäller perioden 1 april 2010 – 31 mars 2012.

Förutom det centrala avtalet finns ett antal lokala avtal om bl.a. samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, flexitid, uppsägningstider och hantering av centralt överenskommen arbetstidsförkortning.

Löneöversyn

Löneöversyn ska enligt avtalet genomföras vid tre tillfällen och ny lön läggas ut per den 1 april 2010, 2011 och 2012. Eftersom det centrala avtalet blev klart först till midsommar genomfördes 2010 års löneöversyn under hösten.

Löneöversynsprocessen började med överläggningar mellan VD och de fackliga organisationerna. Efter överläggningarna fattade VD ett lönestrategiskt beslut, där förutsättningar för översynen lades fast.

Lönesamtal genomfördes med samtliga medarbetare. I de flesta fall nåddes vid samtalen en överenskommelse om ny lön, men för några medarbetare, där någon överenskommelse inte kunde nås, genomfördes lokala förhandlingar. Hela processen beräknas klar under strax efter årsskiftet 2010/2011.

Utfallet i 2010 års löneöversyn beräknas bli ca 3 procent. I revisionen för 2009 blev utfallet ca 3 procent.

I samband med löneöversynen beslutades att fr.o.m. 2011 höja friskvårdsbidraget till 3 000 kronor per anställd och år, att rikskuponger samt SL-kort subventioneras med 500 kronor vardera per månad.

Arbetsvärdering

Värderingen av samtliga befattningstyper enligt BAS-systemet påbörjades under hösten 2009 och fastställdes i början av 2010. Genom värderingen rangordnas befattningarnas komplexitet och utgör grund för att kunna göra jämförelser internt och externt. Värderingen utgör även ett underlag för lönekartläggning, rollbeskrivningar och kompetensutveckling.

Lönekartläggning

Arbetsgivaren har under åren 2002 - 2008, tillsammans med de fackliga organisationerna, årligen genomfört en lönekartläggning, enligt en förenklad modell, för att undersöka om det finns några löneskillnader i företaget, som kan antas bero på kön. Det är endast enstaka fall som har uppdagats och de har omgående rättats till.

Efter lagändring 2008 genomförs kartläggningen vart tredje år. Under 2011 kommer en kartläggning att genomföras och då med användning av arbetsvärderingssystemet BAS.

Förmåner

Locum har ett antal förmåner utöver lön och kollektivavtalade förmåner. Ett system, MittLocum, för att synliggöra förmånerna infördes i slutet av året. Systemet synliggör värdet av förmåner enligt kollektivavtal, arbetsgivaravgifter, tjänstepensionskostnader m.m. och specifika Locumförmåner. Genom "MittLocum" kan medarbetarna beställa t.ex. SL-kort, rikskuponger och olika friskvårdsaktiviteter.

Kompetensutveckling

Varje dag sker ett lärande i organisationen i det normala arbetet. Detta lärande, som i sin tur leder till ständiga förbättringar är den största utbildningsprocessen i företaget.

Utöver allt det som sker i vardagen, görs särskilda insatser i form av kurser och seminarier. Insatser som rör alla anställda i Locum, rör hela yrkesgrupper eller är av strategisk betydelse för företaget planeras och budgeteras gemensamt av HR-enheten. Avdelningarna ordnar seminarier och utbildningar, som är särskilt anpassade till sina medarbetare.

Varje chef ska under det årliga medarbetarsamtalet med sina medarbetare gå igenom utvecklingsbehovet på såväl kort som lång sikt. Detta ska resultera i att kompetensutvecklingsbehovet noteras i den individuella verksamhetsplanen.

Gemensamma utbildningar har bl.a. anordnats inom ämnena Positiv förhandling, IT, Tidiga Skeden och Hyresjuridik.

Chefer har genomgått utbildningen ”Verksamhetsutvecklande lönesättning”. Fackliga representanter erbjöds en egen utbildningsomgång med samma innehåll och alla medarbetare har genomgått utbildningen, dock i en kortare version.

Inom de tekniska disciplinerna har utbildningar genomförts bl. a. inom Tillgänglighet, Projektledning och Arbetsmiljö.

En företagsgemensam information om hur hantera externa kontakter har genomförts med föreläsare från Institutet mot mutor.

Alla anställda har tillgång till en utbildningsportal med ett brett sortiment av e-kurser inom IT och affärsutveckling. Även företagsgemensamma utbildningar kommer att läggas in i portalen.

Locumdagen och Locumkonferensen

Locumdagen genomfördes den 3 juni då hela företaget arbetade med Locumlyftet, ett förändringsarbete med bl.a. ny vision och varumärket.

Under Locumkonferensen den 13 oktober gick vi vidare med Locumlyftet och arbetet med att förverkliga visionen ”Vårdmiljöer för vård i världsklass” genom att bli specialisten på attraktiva vårdmiljöer.

Kompetensindex och nyckeltalet utbildningsdagar

Kompetensindex, värdet 86 (85) för 2010, hämtas från medarbetarenkätens fråga ”På min enhet är vi kunniga inom våra arbetsuppgifter”.

Nyckeltalet utbildningsdagar per anställd är för 2010 5. Målet 7 dagar uppnåddes inte riktigt.

Ledarskaps- och chefplattform

I början av året fastställdes en ledarskaps- och chefsplattform som utmynnar i en utvecklingstrappa och i ett chefskontrakt som alla chefer skriver under.

De kännetecken som en chef inom Locum ska genomsyras av är:

Helhetssyn	Vi förstår Locums hela verksamhet och uppdrag. Vi agerar utifrån helheten i varje fråga.
Kundfokus	Vi förstår våra kunders behov. Allt vi gör skapar kundvärde.
Tydligt och direkt ledarskap	Vi är tydliga chefer och agerar snabbt och proaktivt. Vi tar ansvar för fattade beslut.
Målstyrning och uppföljning	Vi sätter tydliga mål och leder genom att visa riktning och delegera "hur" inom ledningssystemets ramar.
Ambassadör för Locum	Vi är stolta företrädare för Locum.
Omtanke om individen	Vi är lyhörda och värnar om varje medarbetares utveckling.

Rollbeskrivningar

Aktiviteter för att utveckla och systematisera kompetensutveckling påbörjades under 2009. Rollbeskrivningar, som omfattar ansvar, krav på kompetens och förmågor ska tas fram för samtliga befattningstyper.

Förvaltare, byggprojektledare, teknikspecialister, driftcontroller har definierats som kärnroller.

Arbetet med beskrivningen av rollerna förvaltare, teknikspecialister och miljö- och energicontroller togs fram under 2009 - 2010.

Landstinget har tagit fram en koncerngemensam kompetensplaneringsmodell med IT-stöd, KOLL, för införande i hela landstinget. Under 2010 bestämdes att Locum deltar i ett pilotinförande under 2011. I systemet synliggörs de olika rollernas ansvar, befogenheter och kompetenskrav.

Varje medarbetares utbildning, arbetserfarenheter, genomgångna utbildningar/kurser/certifieringar kommer att noteras. Systemet möjliggör analys av rolluppfyllnad och kompetensgap. Det finns även en modell för medarbetarsamtal, i vilken överenskommelser om utvecklingsinsatser kommer att registreras.

Under pilotinförande kommer redan framtagna rollbeskrivningar föras in i det nya systemet och vid behov revideras.

Arbetsmiljöarbete

Locums arbetsmiljöarbete bygger på följande aktiviteter som ger underlag till handlingsplan:

- skydds rond
- medarbetarenkät
- arbetsplatsträffar
- medarbetarsamtal
- ergonomikontroller

Årets skydds rond genomfördes i september. Endast mindre anmärkningar noterades.

Våren 2010 genomfördes utbildning i Första hjälpen och Hjärt-lungräddning .

Medarbetarenkäten genomfördes vid månadsskiftet mars/april. Med enkäten som grund har Locums avdelningar diskuterat arbetsmiljön och, där det behövs, tagit fram olika förbättringsförslag. Detta gjordes i samband med arbetet med verksamhetsplanen och dokumenterades i planens medarbetaravsnitt. Uppföljning görs i kommande års plan.

Regelbundna arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal möjliggör att arbetsmiljöfrågorna tas upp på såväl enhets- som individnivå.

Ett friskt Locum

Friskvård

Locum stödjer friskvårdarbete bl.a. genom bidrag till idrottsföreningens verksamhet och genom en friskvårdspeng på 2 000 kronor för år 2010, som är tillgänglig för alla anställda.

Företagshälsovård

Locum är anslutet till företagshälsovården Feelgood. Genom Feelgood kan anställda få hjälp med alla typer av arbetsrelaterade besvär. Feelgood hjälper även till med rehabiliteringsutredningar vid längre sjukskrivningar. Genom företagshälsovården genomförs också ergonomikontroller av arbetsplatser.

Locum ingår tillsammans med drygt 50 arbetsgivare i en företagsring, som hålls samman av Starck & Partner. En av företagsringens uppgifter är att hjälpa medlemsföretagen att hitta vägar, för att på ett effektivt och obyråkratiskt sätt, fullgöra sitt rehabiliteringsansvar när de egna resurserna är uttömda.

Locum har ett samarbete med Stockholms Rehabklinik som ett komplement till traditionell företagshälsovård. Här kan anställda få kontakt med naprapat, massör och sjukgymnast.

Jämställdhet och mångfald

Locums syn

Jämställdhet och mångfald ska vara naturliga delar i verksamheten. Detta innebär bl.a. att den personalpolitik som förs värderar alla medarbetares egenskaper och färdigheter lika, oavsett kön, etnisk bakgrund, religion och sexuell läggning samt inriktas på att all kompetens tas tillvara. All form av diskriminering ska motarbetas. Förutom att bidra till en god arbetsmiljö och höjd kreativitet i arbetsgrupper är ett jämställt och mångfaldsinriktat agerande en strategiskt viktig faktor i konkurrensen om kvalificerad arbetskraft.

Inom Locum ska:

- det finnas likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter för både kvinnor och män oavsett etnisk bakgrund
- lönesättning ske utan hänsyn till kön eller etnisk bakgrund
- arbetsförhållanden utformas så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- arbetet utformas så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med hemansvar
- en jämn könsfördelning eftersträvas i alla medarbetargrupper

Locums inriktning i fråga om jämställdhet och mångfald redovisas förutom i det personalpolitiska programmet i flera andra styrande dokument såsom, personalpolicy, kollektivavtal om löner och anställningsvillkor och i personalhandboken.

En jämnare könsfördelning

Som framgår av avsnittet Locum i siffror är 52 % av de anställda män och 48 % kvinnor. Inom yrkesgrupperna är det mest män inom de tekniska yrkena och nästan enbart kvinnor i assistentgruppen. I grupperna chefer, förvaltare och ekonomer är könsfördelningen däremot jämn. Ett långsiktigt mål för jämställdhetsarbetet är en balanserad fördelning av kvinnor och män på alla nivåer inom företaget. Att uppnå utjämning inom alla områden kan dock inte uppnås enbart med åtgärder inom företaget, utan kräver förändringar i samhället, som påverkar människors yrkesval.

Två långsiktiga mål, när det gäller jämnare könsfördelning, är prioriterade, att öka andelen kvinnlig personal i tekniska yrken och att öka andelen kvinnliga chefer. Under senare år har det tillkommit flera kvinnliga projektledare framförallt i de yngre åldersgrupperna. Vid årsskiftet 10/11 fanns det sammanlagt 43 kvinnor i tekniska yrken, inkl. tre kvinnliga projektchefer. Det innebär att andelen kvinnor i tekniska yrken utgör 39 % (34 %). När det gäller kvinnliga chefer är andelen 42 % (50 %) vid årsskiftet 10/11, förändringen beror på ändrad sammansättning i ledningsgruppen.

Föräldraskap och balans mellan arbete och familjeliv

Locum är positiv till individuella lösningar, som underlättar för föräldrar att förena arbete med hemansvar. Locums flextidsavtal, med generösa ramar, är ett sätt att underlätta planeringen. Föräldralediga ska inte missgynnas vid löneförhandlingar eller organisationsförändringar, som inträffar under ledigheten.

Värdet på medarbetarenkätens påstående ”Locum underlättar för mig att förena arbete med fritid” följs upp av HR-enheten, som också har ansvar för att föreslå åtgärder, så att uppsatta mål kan nås. Värdet för 2010 var 78 (76) på en hundra gradig skala.

Jämställdhetsindex, Jämixon

Locum deltar, tillsammans med landstinget, i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, Jämixon, som visar hur jämställdheten ser ut i den egna organisationen och gör det möjligt att jämföra med övriga medverkande organisationer. Jämixon har tagits fram i samarbete med diskrimineringsombudsmannen.

Jämixon är en hopslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng. Ju högre Jämixon, desto högre jämställdhet.

Områden som undersöks är: Yrken, Ledning, Chefskap, Lön, Ohälsa, Föräldraskap, Deltid, Trygghet och Jämställdhetsplan.

Locums jämix för 2010 var 130 på skalan 0 – 180, vilket innebar en försämring i jämförelse med 2009 då värdet var 133. Förändringen beror främst på ändrad sammansättning av ledningsgruppen.

Mångfald

Locum deltar i landstingets projekt ”Din kompetens – vår möjlighet” där man tar ett arbetsgivarperspektiv på frågan om hur personer med funktionsnedsättning, i högre grad än idag, ses som framtida medarbetare.

Under projektet erbjuds chefer och personalhandläggare ett kompetensutvecklingsprogram i samarbete med Handikapporganisationerna i Stockholm och finansierat av Europeiskasocialfonden, ESF.

Diskriminering

I medarbetarenkäten finns fem påståenden som har direkt med diskriminering att göra. Svaren för 2010 fördelar sig enligt nedan, 2009 års resultat redovisas inom parentes:

Fråga:	Antal personer som svarat ja
Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling	10 (15)
Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier	1 (2)
Har du blivit utsatt för hot eller våld	3 (5)

Chefer tar upp diskrimineringsfrågor såväl vid arbetsplatsträffar som i samband med medarbetarsamtal. Locums förhållningssätt i diskrimineringsfrågor ska gås igenom och de som känner sig diskriminerade uppmanas att ta upp frågan med sin chef, HR-funktionen, sin fackliga organisation eller företagshälsovården.

Medarbetarenkätens frågor kring jämställdhet och mångfald redovisas nedan

Fråga:	Värde på 100-gradig skala
I Locum är alla lika viktiga oavsett kön, sexuell läggning, etniskt ursprung, funktionshinder eller ålder	84 (81)
Min närmaste chef behandlar alla lika oavsett kön	94 (94)
Min närmaste chef arbetar aktivt för lika behandling och ickediskriminering på min enhet	87 (87)
På min enhet bemöter vi alla lika oavsett kön, sexuell läggning, etniskt ursprung, funktionshinder eller ålder	91 (91)
Jag gör ingen skillnad på kvinnor och män i mitt bemötande av kunder och medarbetare	97 (98)

Uppföljning av 2010 års mål för jämställdhet

I personalpolitiska programmet angavs några särskilda åtgärder, som skulle vidtas 2010, avseende jämställdhet:

- *Att verka för en jämn könsfördelning inom tekniska yrken, framför allt i yngre åldersgrupper.* Andelen kvinnor i tekniska yrken utgör 39 %, motsvarande siffra för 2009 var 34 %.
- *Utveckla former för träff med småbarnsföräldrar under temat balans mellan arbete och föräldraskap*
Under 2010 genomfördes ingen träff.
- *Locums förhållningssätt när det gäller diskriminering och mobbning tas upp på ett arbetsplatsmöte för diskussion inom varje enhet.* Detta gjordes i samband med genomgången av årets medarbetarenkät.

Avveckling av personal

Medarbetare lämnar Locum genom att säga upp sig, gå i pension eller i vissa fall särskild överenskommelse. I samband med avslutet genomförs ett avgångssamtal.

Avgångssamtal

Inom Locum har vi en ambition att genomföra avgångssamtal med alla som slutar sin anställning. Samtalen genomförs enligt "farfarsprincipen", vilket innebär att VD genomför samtalen med chefer och avdelningschef/motsv. med övriga medarbetare. Syftet är att fånga upp synpunkter på arbete och arbetsförhållanden, som kan ligga till grund för förbättringar.

Nedtrappning av arbetstiden

För att underlätta generationsväxlingen har Locum sedan 2006 en modell för nedtrappning av arbetstiden för äldre medarbetare. Modellen ger möjlighet för den som fyllt 61 år och 63 år att trappa ned arbetstiden till 80 resp. 60 % med reducerat löneavdrag och full kompensation till tjänstepensionen. Under 2010 var 16 medarbetare ”nedtrappade”. Sedan införandet har totalt 28 medarbetare utnyttjat möjligheten till nedtrappning.

Mätning och uppföljning

Medarbetarenkät

Vad kunder och medarbetare tycker om Locum är två viktiga underlag för ledning och utveckling av företaget. Sedan 1996 har vi inom Locum årligen genomfört en systematisk mätning av vad medarbetarna tycker om företaget och hur det är att arbeta i Locum. Enkäten, som besvarades vid månadsskiftet mars/april, hade som vanligt en hög svarsfrekvens, i år 98 %.

Nöjd Medarbetar Index, NMI, är det genomsnittliga värdet på frågan om medarbetarnas samlade bedömning av att arbeta i Locum. Årets utfall blev 78, lika värde som från förra året.

Enkäten mäter inom fyra områden – **företag, ledning, grupp** och **situation**. De frågor som finns inom respektive område riktar sig mot:

Företag – hur medarbetaren ser på Locum

Ledning – hur medarbetaren ser på ledning och närmaste chef

Grupp – hur medarbetaren ser på sin arbetsgrupp och sina arbetskamrater

Situation – medarbetarens syn på sin egen situation på arbetsplatsen.

Locum har ett övervägande bra resultat. Detta hindrar emellertid inte att det finns ett antal förbättringsområden – både i företaget som helhet och inom de enskilda enheterna. Varje avdelning och enhet arbetar med enkätsvaren och tar fram förbättringsområden och konkreta åtgärdsförslag i sin verksamhetsplan. Företagsgemensamma frågor att arbeta med är Stolthet över resultat, Vill ta ökat ansvar – får ta ökat ansvar och Samarbetet mellan enheter och avdelningar.

Styrkor och svagheter i Locum kan sammanfattas på följande sätt:

Styrkor:	Hög svarsfrekvens Attraktiv arbetsplats Resultatorientering Kunniga inom vårt område
Förbättringsområden:	Relation mellan att få och vilja ta ansvar Stolthet över att arbeta i Locum

Samarbetsindex, som mäts genom påståendet ”Samarbetet mellan olika enheter i Locum fungerar bra” ligger kvar på låg nivå, 52 i år och 55 förra året. Ledningsgruppen har lyft fram samarbetsfrågorna som en av de företagsgemensamma frågor som organisationen ska arbeta med. En internkommunikationsenkät har genomförts under året, genom vilken vissa indikatorer har spårats.

Personalinformation

Locums intranät är den huvudsakliga informationskällan för de anställda. I medarbetarenkäten ställs en fråga om som bl.a. innefattar intranätet: ”Locum har väl fungerande informationskanaler”. Svaret, var värdet 70 (68) på en hundragradig skala.

Viktiga informationstillfällen är informationsträffar med alla anställda, som anordnades tre gånger under 2010. Under hösten infördes ”torsdagsinfo” var tredje vecka, kortare information om aktuella ämnen, projekt av allmänt intresse.

I mitten av oktober samlades alla anställda till en konferens för arbete med Locums varumärke och värdskap. Därutöver samlades all personal vid personaldagen i juni.

Kundtidningen Rum, som också distribueras till alla anställda, utkom med fyra nummer under året.

Personalsamverkan

Ett samverkansavtal mellan företaget och de fackliga organisationerna har funnits sedan 1992. Avtalet reglerar samverkan mellan parterna och understryker de anställdas möjlighet till delaktighet. Tyngdpunkten i avtalet ligger på det direkta inflytandet, som kan utvecklas på arbetsplatsen. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är viktiga

ingredienser. Arbetsplatsträffarna dokumenteras i minnesanteckningar, publika inom enheten. Medarbetarsamtalen dokumenteras i individuella plandokument. Genom den årliga medarbetarenkäten kan vi se att frekvensen på arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal ligger på en hög nivå.

I Locums samverkansgrupp, som tillika är skyddskommitté, behandlas alla frågor som är av gemensamt intresse för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Information och förhandling enligt MBL ersätts med behandling i Samverkansgruppen. Gruppen leds av VD. Under 2010 hade gruppen fyra sammanträden, alla i nära anslutning till sammanträdena med Locums styrelse.

Informella informationsträffar mellan representanter för Locums fackliga organisationer och HR-funktionen hålls i regel var fjärde vecka och behandlar i första hand bemannings- och utbildningsfrågor.

I samband med organisationsförändring, chefstillsättning och löneöversyn genomförs särskilda överläggningar.

Locum i siffror

Antal anställda

Antal fast anställda per 31 december 2006 – 2010

År	Antal
2007	201
2008	205
2009	198
2010	204

Antal fast anställda 31 december 2010 per avdelning/motsv.

Organisatorisk enhet	2010
VD, företagsledning	2
Fastighetsutveckling	8
HR, Service & Kommunikation	9
Ekonomi & Administration	29
Affärsområde Förvaltning	48
Projektavdelning	73
Miljö- & Teknikavdelning	29
Affärsområde Tjänster	6
Totalt	204

Antal kvinnor/män inom vissa grupper och befattningar 31 december 2010

Grupp/Befattning	Kvinnor	Män
Ledningsgrupp	2	5
Enhetschefer	6	5
Förvaltare	13	14
Projektledare	19	27
Teknikspecialister	5	18
Ekonomer/controller	5	3

Deltidsanställningar

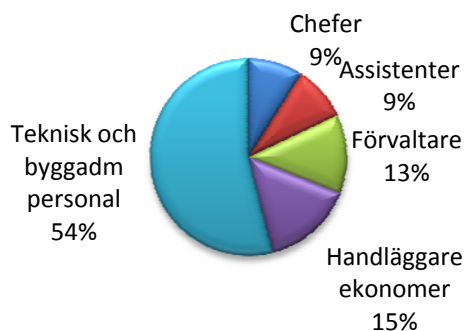
Majoriteten av de anställda är heltidsanställda, endast två kvinnor och en man är deltidanställda. Därutöver har 16 anställda utnyttjat möjligheten till nedtrappning av arbetstiden.

Visstidsanställda

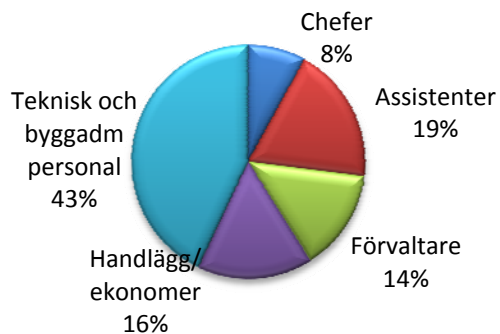
Den 31 december 2010 fanns det fyra visstidsanställda. Tre är tidsbegränsat anställda, och en är vikarie.

Yrkesstruktur

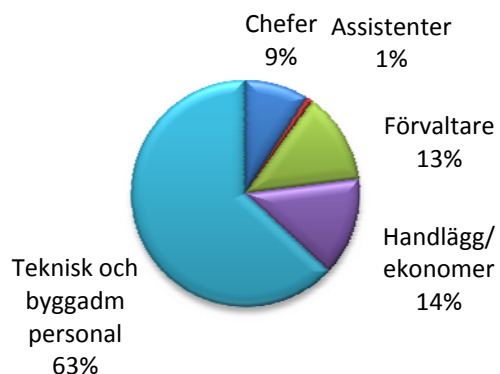
Fast anställda per 31 december 2010 fördelade på yrkesgrupper



Yrkesfördelning bland kvinnor december 2010



Yrkesfördelning bland män december 2010



Exempel på befattningar som ingår i yrkesgrupperna

Byggadministrativ personal: projektledare, funktionsplanerare

Teknisk personal: teknikförvaltare, driftcontroller, fastighetsutvecklare, tekniska specialister, CAD-handläggare

Handläggare: hyresförhandlare, informatör, systemförvaltare, jurist

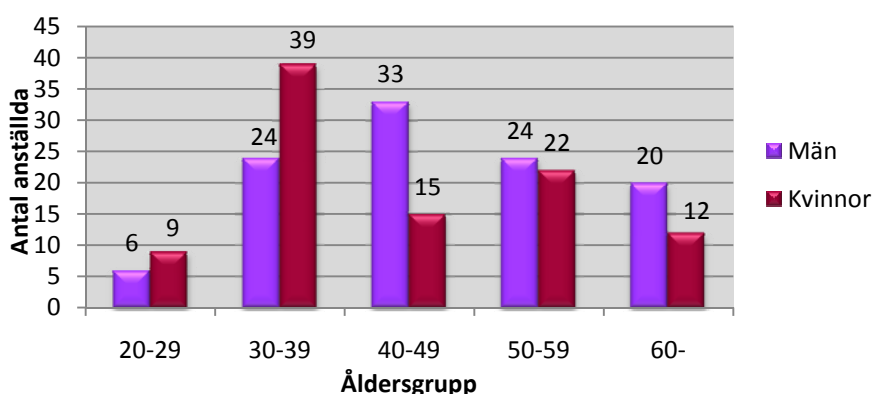
Yrkesfördelningen har inte genomgått några större förändringar i jämförelse med 2009.

Andel kvinnor inom olika yrkesgrupper

Inom yrkesgrupperna är det mest män inom de tekniska yrkena och nästan enbart kvinnor inom assistentgruppen. Inom chefs-, förvaltar-, projektledar-, ekonom- och handläggargrupperna råder en jämn könsfördelning. Inom gruppen byggadministrativ-/teknisk personal är andelen kvinnor 39 %, vilket är en ökning med fem procentenheter jämfört med föregående år.

Åldersstruktur

Ålderstruktur kvinnor och män december 2010.



De nyrekryteringar som har skett under de senaste åren har framför allt fått genomslag i åldersgruppen 30-39 år.

Genomsnittsålder	2008	2009	2010
Samtlig personal	46 år	46 år	45 år
Kvinnor	45 år	46 år	43 år
Män	47 år	47 år	47 år

Antal 50+ är 78 personer, vilket är ca 38 % av alla anställda. Därav är 32 personer 60 år eller äldre.

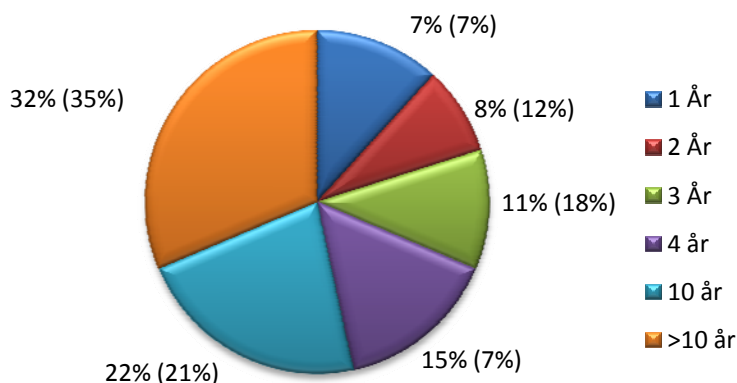
I åldersgruppen 64 - 67 år finns 15 anställda, främst inom gruppen byggadministrativ personal.

Personalrörlighet

Under 2010 nyanställdes sammanlagt 30 personer, vilket även inkluderar dem som har gått från tidsbegränsad anställning till ordinarie. 23 personer slutade sina anställningar under året. Nio anställda avgick med pension och de övriga 14 slutade på egen begäran.

Det är 37 personer som har varit med sedan Locums bildande 1992, d.v.s. har en längre anställningstid än 19 år. Vid förra årsskiftet var det 46 personer. 41 personer har en anställningstid som är två år eller kortare.

Andel anställda fördelade på anställningsår



2009 års värden angivna inom parentes

Nyanställningar och avgångar uppdelade på yrkesgrupp och kön

Yrkesgrupp	Nyanställda		Avgångar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förvaltare	3	1	2	
Teknisk personal	3	3	1	2
Byggadministrativ personal	7	4	1	3
Handläggare	1	1		2
Företagsledande personal		1	1	
Chefer	1	1	1	1
Assistent	3		8	
Ekonom/Controller	1		1	
Summa	19	11	15	8

Personalomsättning

Personalomsättningen var 10 % år 2010. År 2009 var motsvarande siffra 10,4 %. Personalomsättning uttrycks som en kvot mellan antalet avgångar under året å ena sidan och antalet anställda vid periodens början plus antalet nyanställda under perioden å andra sidan.

Intern rörlighet

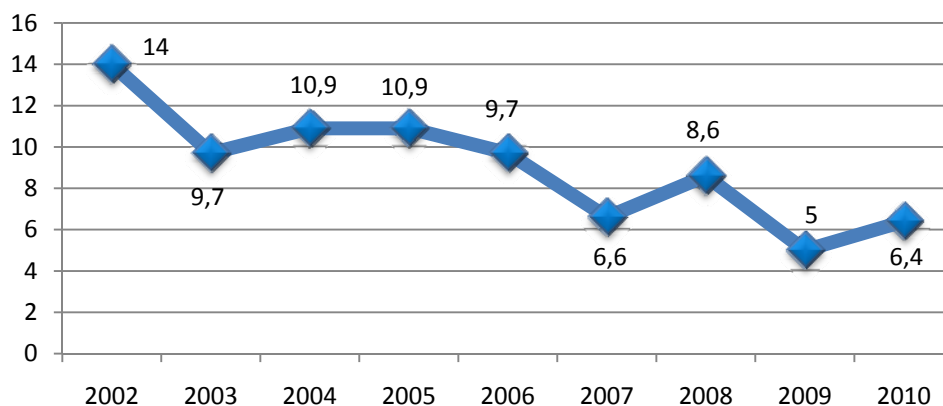
Under året har 17 anställda bytt till befattningar med nytt arbetsinnehåll.

Sjukfrånvaro

Långtidsfriska

Av dem som har varit anställda både den 31 december 2009 och den 31 december 2010 är det 100 personer för vilka inga sjukdagar har rapporterats.

Antal sjukdagar* per anställd under åren 2002 - 2010



* Sjukdagar exkl. dagar med sjukersättning

Då långtidsfrånvaron, sjukfall som omfattar minst 61 dagar, har frånräknats är genomsnittet 4,8 sjukdagar. Det genomsnittliga antalet sjukdagar per anställd, inklusive långtidssjukdomar, är 6,4 vilket innebär en ökning med 1,4 dagar i jämförelse med 2009. Under året har det funnits tre långtidssjukskrivna anställda, var av en har återgått i tjänst, en har övergått i föräldraledighet och en är fortfarande sjukskriven.

Kvinnor har i genomsnitt 9,6 sjukdagar och män 3,5. Av de 104 personer som har varit sjukfrånvarande under året är det sju personer som svarar för över 34 % av alla sjukdagar.

38 % av de anställda är över 50 år och de svarar för 55 % av sjukdagarna och således är det anställda under 50 år som svarar för

45 % av sjukdagarna. Under 2009 var förhållandet 61/39.

Under de senaste åren har vi sett att deltidssjukskrivningarna har ökat. Under 2010 utgjorde de 63 % av långtidssjukskrivningarna och av den totala sjukfrånvaron var de 15 %. Under 2009 var förhållandet 46/12.

Enligt lag ska arbetsgivare redovisa sjukfrånvaron (inkl. dagar med sjukersättning) i procent av arbetad tid som reducerats med oavlönad frånvaro. För Locums del blir det 1,99 % för 2010.

Arbetskadador/olycksfall

Under året har fyra anställda skadat sig. Det är tre färdolycksfall och en belastningsskada. Ett av färdolycksfallen och belastningsskadan föranledde kortare sjukskrivningar.

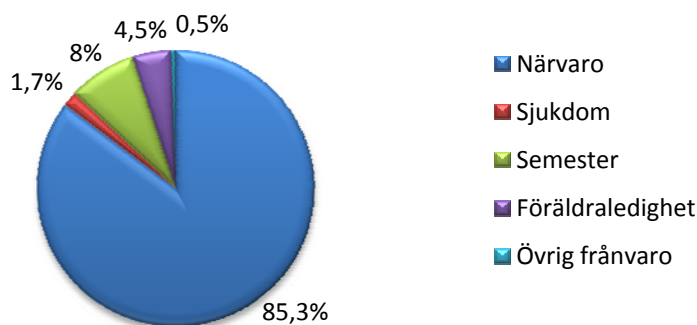
Föräldralediga

Under året har 27 kvinnor och 22 män varit föräldralediga. För denna typ av föräldraledighet betalar Locum, till förälder, som nått taket i föräldraförsäkringen, en tilläggsersättning så att den totala ersättningen motsvarar 80 % av lönen. Tilläggsersättningen betalas under maximalt 270 dagar. Av det totala antalet dagar har 73 % utnyttjats av kvinnor och 27 % av män. Därutöver har sex kvinnor och fyra män varit föräldralediga på deltid.

16 kvinnor och 27 män var lediga för tillfällig vård av barn (VAB). Det kan noteras att männen utnyttjade 64 % av de uttagna dagarna.

Närvaro och frånvaro

Anställningstiden fördelar sig på närvaro och frånvaro. I redovisningen ingår alla personer som har varit anställda under året.



	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Närvaro	83,1 %	83 %	82,4 %	83,6 %	84,8 %	85,3 %
Frånvaro	16,9 %	17 %	17,6 %	16,4 %	15,2 %	14,7 %

Fördelningen mellan närvaro och frånvaro ligger på ungefär samma nivå som 2009. Sjukfrånvaron har ökat något samtidigt som övrig frånvaro (tjänstledighet m.m.) har minskat.

Lönestatistik

Genomsnittslön inom vissa befattningsgrupper i december 2009 och 2010

Yrkesgrupp	Genomsnittslön 2009		Genomsnittslön 2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förvaltare	35 378 (11)	36 692 (13)	35 821 (13)	37 707 (14)
Teknisk och bygg- administrativ personal	36 322 (33)	38 280 (66)	37 161 (42)	39 398 (67)
Handläggare och ekonomer	36 233 (15)	35 146 (15)	37 301 (16)	36 374 (15)

Genomsnittlig månadslön, kvinnor och män, december 2010

Den genomsnittliga lönen i december 2010 är 38 671. För kvinnor är den 36 266 kronor och för män 40 852 kronor. Differensen mellan kvinnors och mäns löner är en följd av ojämna könsuppdelningen i vissa yrkesgrupper.

Övrig statistik

Förmån	Utnyttjad av andel anställda	
	2009	2010
Byte av semestertillägg mot semesterdagar	41 %	47 %
Fri öppen hälso- och sjukvård	44 %	47 %
Icke subventionerad hälso- och sjukvård	15 %	14 %
Influensavaccination	50 %	22 %
Hälsoundersökning *	71 %	-
Friskvårdspeng	70 %	79 %
Medlemmar i Locum IF	57 %	61 %
Medlemmar i Mariapaletten	45 %	45 %
Medlemmar i Pensionärsföreningen, f.d. anställda	81 personer	83 personer
Subventionerade matkuponger	71 %	71 %
Subventionerade SL-kort	40 %	40 %
Löneväxling till pension	15 %	15 %
Hem-PC	7 %	1,5 %
Hedersbelöning	0,5 %	1,5 %

* Under 2010 erbjöds ingen hälsoundersökning.