

För alla

läkare

Personalbokslut

2018

under hela

karriären



Sveriges
läkarförbund

Den medicinska professionens organisation

INNEHÅLL

Inledning och syfte	3
Personalstrukturer på Läkarförbundets kansli	3
Personalomsättning.....	3
Jämställdhet	4
Medelålder	4
Hälsa och arbetsmiljö	5
Sjukfrånvaro	5
Företagshälsovård.....	5
<i>Hälsokontroller</i>	6
<i>Kostnadsfördelning</i>	6
Friskvårdsbidrag.....	7
Systematiskt arbetsmiljöarbete	7
<i>Månadsinformation</i>	7
<i>Samverkansgrupp</i>	7
<i>Medarbetarenkät</i>	7
<i>Medarbetarsamtal</i>	8
Särskilda arbetsmiljörelaterade händelser under gånga året.....	8
Kompetensutveckling.....	8
Kompetensutveckling under 2018.....	8
Lönerevision	9
Värdegrunder för Läkarförbundets kansli	10
Under 2019	10

Författare: (Nanna Landström)
Stockholm (Februari 2019)

Inledning och syfte

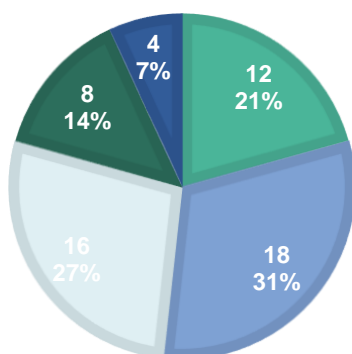
Syftet med detta personalbokslut är att ge en överblick av Läkarförbundets personal vad gäller omfattning och struktur, ge en bild av personalarbetet under året och exempel på planerade insatser under 2019.

Personalstrukturer på Läkarförbundets kansli

Den 31 december 2018 hade kansliet 59 anställda medarbetare, presidiet undantagna. Av dessa är en intermitterant anställd och arbetar vid behov, främst med medlemsärenden. Tre personer av dessa 58 var föräldralediga, en med placering på Politik och profession och två stycken med placering på Kommunikationsavdelningen.

Procentuell fördelning anställda medarbetare per avdelning

■ PP ■ AJ ■ VS ■ KOM ■ Stab



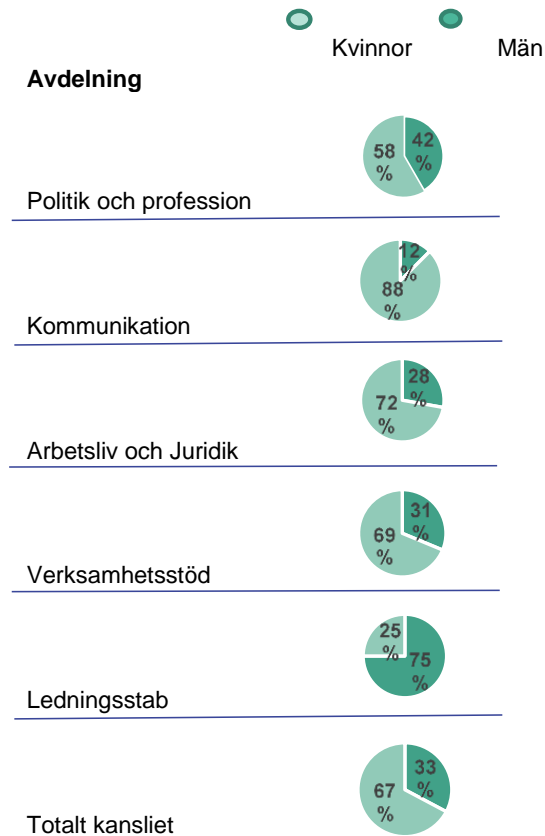
Personalomsättning

Vid beräkning av personalomsättning tas antalet anställda som slutat sin anställning under året/genomsnittligt antal anställda multiplicerat med 100. Anställda som blivit uppsagda eller bytt kostnadsställe är inte medräknade.

Under 2018 slutade 8 personer vilket ger en personalomsättning om 14%. Detta är en minskning mot föregående år.

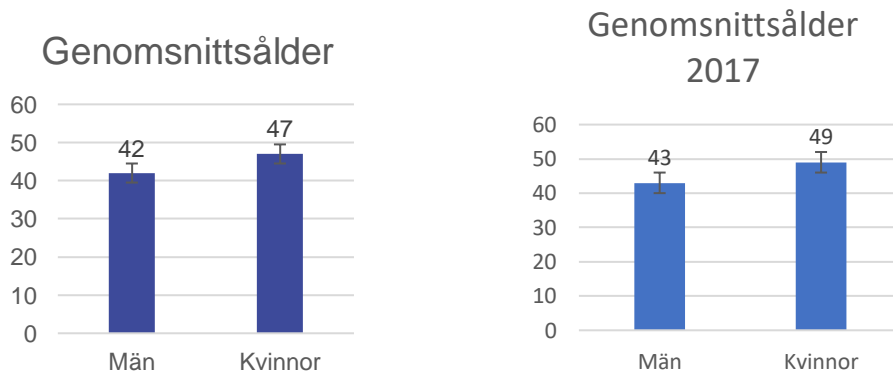
Jämställdhet

Antal anställda fördelat på män och kvinnor per avdelning den 31 december 2018.



Medelålder

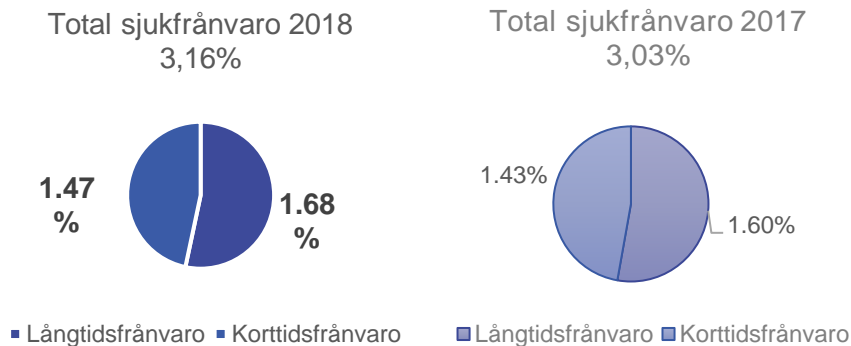
Genomsnittsåldern på Sveriges läkarförbunds kansli per den 31 december 2018 fördelat på kvinnor och män.



Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Både korttidsfrånvaron och långtidsfrånvaron har ökat något igen efter den stora minskningen från 2017 till 2018. Under våren 2018 genomfördes en del störande renoveringsarbeten på Villagatan som medförde att en del medarbetare drabbades av kortvariga övergående besvär men som ändå krävde sjukfrånvaro. I syfte att ytterligare sänka sjukfrånvaron bedrivs ett aktivt arbetsmiljöarbete avseende både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.



Företagshälsovård

Läkarförbundet har avtal med Feelgood företagshälsovård. Detta avtal omfattar en grundservice med en fast avgift om 1380 kronor per anställd och år. I denna ingår:

- Telefonrådgivning för samtliga anställda
- Avstämningsmöten mellan Feelgood och HR avseende behovsanalys, strategisk planering, återrapportering och uppföljning
- Tillgång till sjukvård (allmän sjukvård med patientavgift enligt landstingets taxa).

Andra tjänster som ingår i avtalet och som debiteras separat är

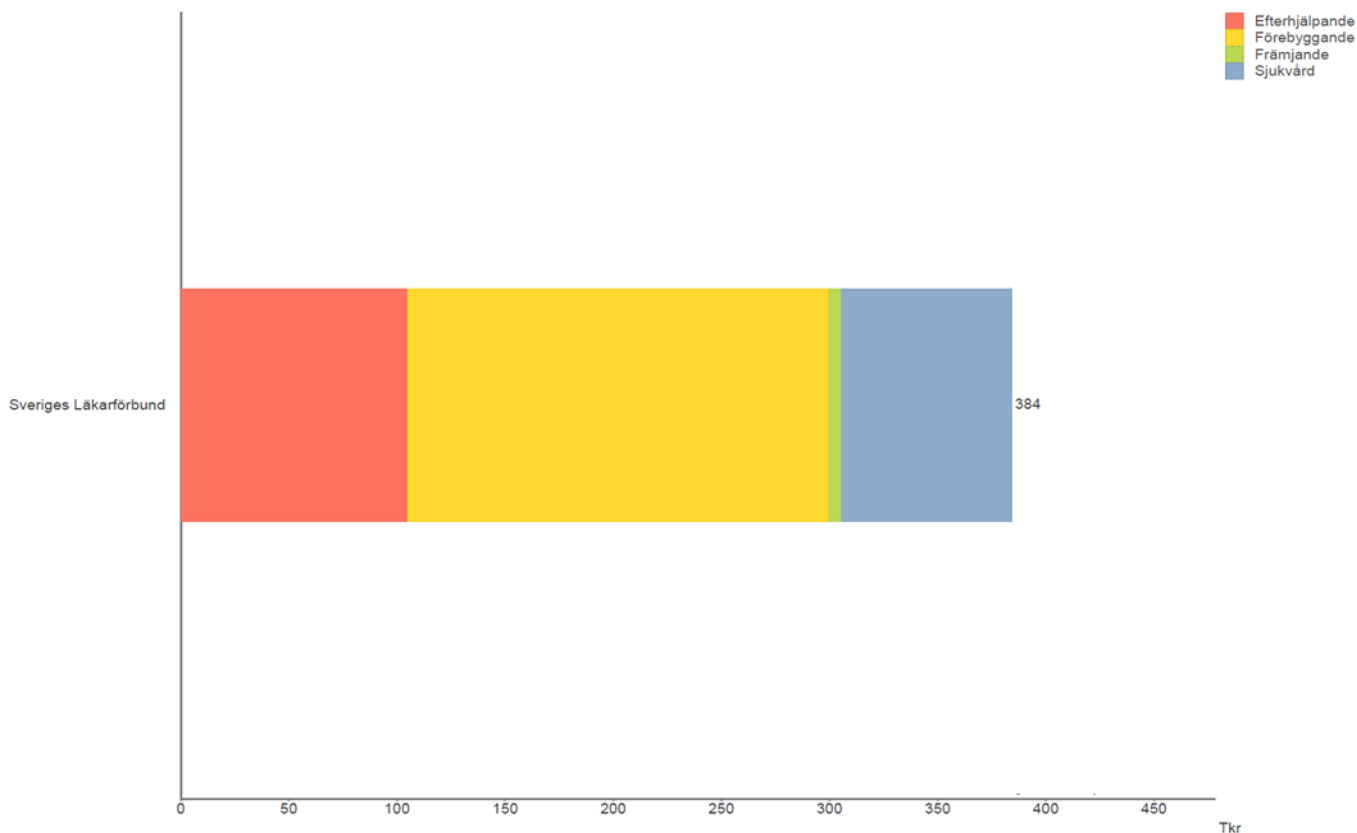
- Hälsokontroll vartannat år
- Medicinsk och arbetslivsinriktad rehabilitering
- Ergonomirond var tredje år
- Psykosocialt stöd i form av både förebyggande och efterhjälpande insatser
- Massage på jobbet

Hälsokontroller

Under det gångna året erbjöds alla anställda på kansliet att genomgå en hälsoundersökning i företagshälsovårdens regi. Vid en jämförelse med föregående undersökning 2016 kan vi se en betydande positiv effekt vad gäller upplevd hälsa, stressrelaterade problem och en upplevd balans mellan privat- och arbetsliv. Avseende området hälsa och livsstil är det överlag lika stor andel som har en bra eller mycket bra kondition som tidigare år och risken för ohälsa hos de anställda har minskat.

Kostnadsfördelning

Inom området *Förebyggande* som handlar om preventiva insatser är hälsokontrollen samt massage är de enskilt största kostnaderna. Kostnaden för dessa under året uppgick till 202 Tkr. Gällande området *Efterhjälpande* är det psykosocialt stöd som står för den största kostnaden med en summa om 68 Tkr.



Friskvårdsbidrag

I syfte att främja en hälsosam livsstil som inkluderar träning och välbefinnande utgår sedan Januari 2017 ett friskvårdsbidrag om 3500 kronor per helårsanställd. Detta nyttjas i hög utsträckning för bland annat träningskort, yoga, coach och vissa gruppaktiviteter. Under 2018 betalades det ut 121 990 kronor i friskvårdsbidrag. Fördelat på 60 anställda ger det en summa om 2033 kronor per anställd. Detta innebär en ökning i uttaget friskvårdsbidrag om nästan 400 kronor per anställd. Detta kan vara ett resultat av att friskvårdsbidragets existens kommunicerats i högre grad till de anställda och nyanställda.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

På förbundet bedriver vi systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med fastställda processer och rutiner.

Månadsinformation

Månadsinformationen är en möjlighet för alla medarbetare på förbundskansliet inklusive våra delföreningars kanslipersonal som finns på Vendevägen att samlas för att få information som rör verksamheten. Under 2018 har vi haft månadsinformationsmöten 9 gånger. Utöver information från de olika avdelningarnas verksamhet har ämnen som varit på agendan under året bland annat varit medarbetarundersökningens resultat, vår värdegrund samt ombyggnationen och påföljande evakuering.

Samverkansgrupp

Under året har vi haft samverkansgrupp bestående av representanter för arbetsgivaren samt representanter för SRAT och Akademikerföreningen (tidigare Jusekföreningen). Där behandlas ärenden som rör de anställda och deras arbetsmiljö. Det fyller också en informativ funktion gällande planerade insatser på arbetsplatsen. Möten infaller en gång per månad semestermånaderna undantagna och under 2018 har det hållits 10 möten. Fokus under året har varit att säkerställa en god arbetsmiljö inför ombyggnationen och evakueringen samt uppföljning av detta. I detta forum sker även kontinuerlig uppdatering av punkterna i vår gemensamma handlingsplan för att förbättra arbetsmiljön på kansliet.

Medarbetarenkät

På grund av att årets fullmäktigemöte flyttades till november beslutades att skjuta på medarbetarundersökningen till Q1 2019 istället för att genomföra den i december 2018. Tanken är att den skall genomföras vid samma tidpunkt varje år.

Medarbetarsamtal

Under året hålls ett formellt medarbetarsamtal mellan varje medarbetare och chef. Dessa berör mål och aktiviteter, behov av kompetensutveckling, arbetsbelastning och delaktighet samt relation med chef och andra.

Särskilda arbetsmiljörelaterade händelser under gånga året

Under 2018 påbörjades ombyggnation av vår fastighet på Villagatan 5 vilket föranledde en evakuering av all personal och alla funktioner till en tillfällig lokal på Vendevägen, Danderyd i oktober. Förberedelserna för detta har varit gedigna både vad gäller anpassning och iordningställning av nya lokalerna, själva genomförandet av flytten samt säkerställande av en god arbetsmiljö i de nya lokalerna.

Det tillsattes en arbetsmiljögrupp bestående av skyddsombud, fackliga representanter samt HR som tillsammans med extern konsult från företagshälsovården genomförde en riskanalys innan flytten. För att ytterligare säkerställa arbetsmiljön på plats fördes den första tiden efter flytten dialog vid alla avdelningsmöten med fokus på den nya arbetsmiljön och anpassningar till denna. Parallellt med detta gjordes utskick av veckovisa enkätmätningar över arbetsmiljön inom aspekterna ljud, ljus, luft, arbetsro och diverse andra arbetsrelaterade frågor.

Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen på Sveriges läkarförbunds kansli sker både individuellt och för större enheter. Utveckling av arbetsformer som att öka samverkan och kunskapsutbyte/överföring mellan individer, professioner och avdelningar pågår kontinuerligt i det dagliga arbetet liksom vid särskilt riktade aktiviteter.

Planering för kompetensutveckling per individ görs huvudsakligen av avdelningscheferna i medarbetarsamtalen, kompletterat av en löpande dialog mellan medarbetare och avdelningschef under årets gång. Kompetensutvecklingsbehov och former för kompetensutveckling diskuteras också i ledningsgrupper, på avdelningsmöten, samverkansgruppen och i andra forum.

Kompetensutveckling under 2018

Diskussioner och rapportering har skett i ledningsgruppen gällande kompetensförsörjning, utvecklingsbehov och planering av insatser. Det pågår en kontinuerlig dialog mellan respektive chef och medarbetare om uppkomna eller planerade insatser inom kompetensutveckling och vi har under året höjt vår kompetens inom bland annat följande områden.

Vi har breddat oss inom ekonomi i form av deltagande i kapitalplaceringsutbildning, momskurs och bokföringskurs.

När det gäller kommunikation, IT och digitalisering har fokus under året varit stort och vi har bland annat deltagit i utbildningar inom CRM och lojalitet, mobilfilmning med hög kvalitet, indesign, wordpress digitala arkiv och Office365. Utöver detta har vi utbildat både oss själva och övriga användare runt om i landet inom både vår nya webb och vårt nya medlemsregister Salesforce.

Vi har för avsikt att samtlig nyanställd personal skall få möjlighet att delta i vår egen fackliga grundkurs som vi tagit fram för våra fackliga förtroendevalda och några medarbetare har under året deltagit i denna. Vi har även deltagit i ett antal sacco-övergripande utbildningar och konferenser gällande såväl EU som Macro. Även ett antal auskultationer och studiebesök i fält har genomförts i syftet att finnas nära våra medlemmar och deras vardag.

Under året genomfördes avdelningsdagar för varje avdelning med syfte att diskutera verksamheten och strategin med mål och aktiviteter framåt samt arbeta med grupputveckling och gruppdynamik.

Avdelningscheferna har återkommande chefssamtal med förbundsdirektören varje termin med syftet att fokusera på avdelningens leverans och utmaningar framåt.

Vår ledningsgrupp har fortsatt sitt arbete med grupputveckling vid dels ett internat i februari samt vid två heldagar i Stockholm. Varje avdelningschef har under året fortskridit med sina individuella ledarutvecklingsprogram i samarbete med extern coach. Avdelningscheferna har även genomgått en interaktiv utbildning i kvalitativa lönesamtal.

I juni genomfördes en medarbetardag för all personal på kansliet med fokus på arbetsglädje och medarbetarskap i linje med vårt pågående värderingsarbete. I december genomfördes en föreläsning om stress och hur man kan identifiera tidiga signaler på stress samt några enkla verktyg för att hantera detta.

Lönerevision

Under året har det pågått förhandlingar mellan respektive facklig företrädare och arbetsgivaren i syfte att få till stånd ett sifferlöst löneavtal. Parterna enades och ett nytt löneavtal trädde i kraft den första november. Avtalet gäller tillsvidare med en uppsägningstid om tre månader. Det nya löneavtalet har sin utgångspunkt i förbundets lönepolicy och processen följer ett årshjul med fasta datum. Datum för lönerevision är detsamma som tidigare vilket är den första januari.

Syftet med detta är att öppna upp för en mer individuell lönesättning med större utrymme och ökad möjlighet att kunna differentiera lönerna utifrån prestation. Förhoppningen är att vi som följd får lönesamtal där fokus ligger på dialog och utveckling.

Värdegrunder för Läkarförbundets kansli

Under året har arbetet som inleddes 2017 med vår värdegrund fortgått. Vi har arbetat med värdeorden och dess betydelse och innehåll i avdelningsöverskridande workshops samt värderingsövningar samt skapat förhållningssätt i relation till värdeorden.

Utöver detta har vi haft en föreläsning på temat samt utbildat våra allra första värderingsambassadörer. Dessa ambassadörer har genomgått en utbildning om 24 timmar inom ämnena medarbetarskap, självinsikt, gruppmetodik, utvecklingskunskap, kommunikation samt den moderna kompetensen. De kommer med start Q1 leda dialoggrupper med alla medarbetare och chefer på kansliet som kommer ha sin utgångspunkt i dialogkort och våra värderingar.

Jag är professionell Jag är utvecklande Jag är engagerad

Under 2019

Under 2019 kommer vi lansera ett nytt on- och offboardingprogram i syfte att öka samhörigheten, förkorta introduktionstiden och sörja för ett bra avslut av anställningar.

Det pågår ett arbete med vårt nya intranät som kommer intensifieras under året och leda till ett mer aktivt intranät som är lättnavigerat och informativt men även uppmanar till interaktion. I det nya intranätet kommer det vara lätt att säkerställa att alla medarbetare tar del av relevant ny eller uppdaterad information från arbetsgivaren i form av exempelvis policys och rutiner. Även informationsflödet kommer uppgredas och nyheter och information

Vi kommer under 2019 arbeta med att förstärka vårt varumärke som en attraktiv arbetsgivare i både sociala medier men också intern kommunikation. Vi kommer att mäta och följa upp annonseringar och rekryteringar för att på det viset lägga en grund för framtida jämförbara siffror.

Vi kommer att fortsätta arbetet med vår värdegrund och att öka medarbetarskapet och känslan av delaktighet och ansvar hos medarbetare på kansliet.

Vi kommer ta fram en kompetensförsörjningsplan för att möta framtidens behov tillsammans med en talent management plan i syfte att attrahera och behålla befintlig kompetens.

Även i år kommer vi arbeta aktivt med resultatet från vår medarbetarundersökning i form av fokusfrågor och aktiviteter för att förbättra arbetsmiljön.