

En organisationsstruktur som främjar kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte

Castellum arbetar med såväl kompetensutveckling som en motiverande arbetssituation för att skapa engagemang och trivsel.

Medarbetarsamtal ska genomföras årligen för att sätta och följa upp mål samt fastställa behov av kompetensutveckling. Under 2017 har 87% (90%) av alla medarbetare haft medarbetarsamtal, varav 83% kvinnor och 89% män. Den lägre siffran i jämförelse med föregående år kan förklaras med att många nya medarbetare började under sista kvartalet och har därmed inte hunnit genomföra något medarbetarsamtal.

Under nästa år kommer en ny struktur för medarbetarsamtal användas med halvårsvis uppföljning mellan medarbetare och chef. Den utgår från ett kompetenshjul och innebär att samtliga medarbetare ska ha tydliga utvecklingsplaner.

Att stärka koncernen genom utökad samverkan är en kontinuerlig process. Inom koncernen sker

gemensamt utvecklingsarbete samt erfarenhetsutbyte mellan regionerna för att göra kompetens tillgänglig i hela organisationen. De gemensamma utvecklingsgrupperna ger förutsättningar för fortsatt förbättring och i grupperna ingår deltagare som representerar samtliga regioner. Grupperna diskuterar regelbundet frågor inom specifika områden såsom uthyrning, IT, drift, projektutveckling, hållbarhet, kommunikation, inköp och personal.

Arbetet i dessa projektgrupper har blivit en central del av det interna utvecklingsarbetet som drivs inom koncernen. I dessa sammanhang drar vi nytta av vår nya organisationsstruktur som lämpar sig mycket väl för denna typ av samarbete. Vid årsskiftet pågick ett 20-tal olika projektgrupper med fokus på allt från implementering av ett nytt verksamhetssystem till strategiska utvecklingsgrupper inom affärskritiska områden. I koncernen finns även ett intranät där erfarenheter och kunskap enkelt kan delas mellan medarbetare oavsett geografisk hemvist.

Personalomsättning

	Antal anställda 2017	Andel kvinnor 2017	Antal anställda 2016	Andel kvinnor 2016
Nyanställda under året				
under 30 år	25	40%	16	20%
30-50 år	41	56%	32	69%
över 50 år	11	55%	14	79%
Totalt antal nyanställda	77	51%	62	58%
Andel nyanställda	19%	10%	18%	11%

Personalomsättning

	Antal anställda 2017	Andel kvinnor 2017	Antal anställda 2016	Andel kvinnor 2016
Personer som slutat under året				
under 30 år	8	25%	13	54%
30-50 år	60	48%	47	60%
över 50 år	27	41%	21	29%
Totalt antal personer som slutat	95	44%	81	51%
Andel personer som slutat	24%	11%	23%	12%

Sjukfrånvaro 2017

	Män	Kvinnor	Total
Sjukfrånvaro Castellum (<i>Absentee-rate</i>)	2,2%	1,8%	2,0%
varav korttidsfrånvaro	1,3%	1,1%	1,2%
varav långtidsfrånvaro (<i>Lost-day rate, börjar beräknas efter dag 15</i>)	0,9%	0,7%	0,8%
Antal fall av stressrelaterad sjukfrånvaro i Castellum, promille (<i>Occupational disease rate</i>)	0,4 ‰	1,0 ‰	0,6 ‰
Arbetsskador hos medarbetare i Castellum, promille (<i>Injury rate. Minor injuries är inkluderade</i>)	0,6 ‰	-	0,4 ‰
Arbetsskador hos leverantörer till Castellum, antal (<i>Injury rate. Minor injuries är inkluderade</i>)	9	0	9
Dödsfall hos medarbetare i Castellum	0	0	0
Dödsfall hos leverantörer till Castellum	0	0	0

Löneskillnad mellan könen 2017

	Kvinnors baslön*	Mäns baslön*	Kvinnors totala ersättning**	Mäns totala ersättning**
Koncernledning***	85%	119%	72%	135%
Övriga anställda***	99%	100%	99%	100%

* Nyckeltal är relaterade till medelbaslön.

** Nyckeltal är relaterade till medellön av total ersättning.

*** För ytterligare information om koncernledning och övriga anställdas löner, arvorden och förmåner se not 11, sidan 129.

Viktigast i erfarenhetsutbytet är att inspirera och lära av varandra och kontinuerligt träffas i olika grupper internt för kunskapsutbyte. Dessa träffar värdesätts internt och exempelvis genomfördes en förvaltarträff under hösten. Årligen genomförs även Castellumdagen, då träffas alla medarbetare i koncernen för att höja kunskaperna, utbyta erfarenheter samt att öka gemenskapen.

I Castellum bedrivs kompetensutveckling såväl internt som externt. Kompetensutveckling har en bred definition inom Castellum, det kan vara utbildning som är anpassad till respektive medarbetares arbetsuppgifter, men det kan även vara utbildning inom områden som koncernen fokuserar på. Totalt sett under året har 5 748 utbildningstimmar genomförts på Castellum, vilket innebär ca 15 timmar per medarbetare per år. 2017 har en obligatorisk webbaserad hållbarhetsutbildning genomförts av samtliga medarbetare. Syftet har varit att belysa hur hållbarhetsarbetet genomsyrar processer i alla led i hela bolaget och vilket ansvar varje medarbetare har.



Interiörbild från Castellums Göteborgskontor.