



Hälsobokslut 2017

Personalekonomisk redovisning
Vänersborgs kommun

Innehåll

Vänersborgs kommun – kom nära	4	Arbetsgivarindex – AVI	33
Sammanfattande fakta	5	Kompletterande nyckeltal	35
Metod	6	Lönerelaterad ekonomi	36
Förkortningar	6	Lönerelaterade skulder	36
Definitioner	7	Lönerelaterade intäkter – kostnader	37
Personalekonomisk redovisning	8	Nämndernas berättelser	38
Årsarbetare	9	Barn- och utbildningsnämnden	38
Timavlönade	9	Arbetsmiljö	39
Inhyrd personal	10	Sjukfrånvaro	39
Årsarbetstider	10	Arbets-skador och tillbud	39
Ej övertidsberättigade	10	Personaleronder	39
Arbetstidsmått	10	Företagshälsovård	39
Sysselsättningsgrad	10	Nuläge	39
Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad	11	Byggnadsnämnden	40
Övertid	11	Arbetsmiljö	41
Övertid per förvaltning	11	Kommunstyrelsen	42
Övertid per anställd	12	Arbetsmiljö	43
Mertid	12	Framtid	43
Mertid per förvaltning	12	Kultur- och fritidsnämnden	44
Flexitid	13	Arbetsmiljö	45
Löner	14	Miljö- och hälsoskyddsnämnden	46
Medellön per kön och ålder	14	Arbetsmiljö	47
Medianlön per kön	14	Samhällsbyggnadsnämnden	48
Ålder	15	Övrigt från verksamheterna	52
Medelålder per förvaltning	15	Socialnämnden	54
Åldersfördelning bland anställda	15	Förvaltningens personal	54
Pensionsavgångar	15	Kompetensutveckling	54
Personalomsättning	16	Rekrytering/avgångar	56
Avgångsorsaker	16	Arbetsmiljö	57
Antal avslutade anställningar	16	Statistik över tid	58
Avgångar procentuellt per åldersgrupp	17	Antal anställda 1997–2017	58
Rekryteringar	18	Personalkostnader 1997–2017	58
Hälsobokslut	19	Timavlönade 2013–2017	59
Personalutveckling	23	Pensionsavgångar 1997–2017	59
Framtidsutsikter	26	Bilaga 1	60
Sjukfrånvaro	27	Vad kostar sjukfrånvaron?	60
Sjuknärvaro	27	Kostnadskalkyl för olika lönelägen	61
Sjukfrånvaro över 60 dagar	29	Bilaga 2	62
Sjukfrånvaro per förvaltning	29	Rekryteringsekonomi	62
Kostnad för sjuklön	30		
Sjukperioder	30		
Arbets-skador och tillbud	32		



Vänersborgs kommun – kom nära

Att personalen är den viktigaste resursen vi har i vår kommunala verksamhet råder det inga tvivel om. Det blir mer och mer kännbart hur viktigt det är att vi har en bra personalpolitik genom hela anställningstiden.

Vi, som andra arbetsgivare, har utmaningar när det gäller den framtida personalförsörjningen. Trenden är att medarbetarna inte stannar lika länge på samma arbetsplats och det är heller inte lika lätt att få sökanden med rätt kompetens. Vi har också utmaningar när det gäller sjukfrånvaron. Därför har vi valt att fokusera än mer på hållbart arbetsliv där våra medarbetare ska erbjudas en god upplevelse genom hela processen som en anställning innebär: från att de attraheras av oss som arbetsgivare, genom rekrytering, utveckling och senare avslutning.

Arbetsmiljöarbetet är under ständig utveckling och vi har under året gjort en hel del insatser kopplat till sjukfrånvaron som vi kommer bygga vidare på. Översyn över arbetsgruppernas storlek pågår eftersom vi ser att det har påverkan på arbetssituationen.

Vi har nyligen genomfört personalenkäten som är en viktig värdemätare på hur vår personal upplever sin arbetssituation.

Övergripande kan vi konstatera att det skett en positiv utveckling på alla områden. Det är till och med så att samtliga frågor har fått ett bättre resultat än vid förra mätningen!

Den bästa marknadsföraren för vårt arbetsgivarvarumärke är personalen själva. Ju fler ambassadörer vi har desto mer sprider vi våra ambitioner och hur det är att arbeta hos oss. Vi har under året arbetat mer med att sprida goda exempel som vi lyfter fram i olika sammanhang. I personalenkäten har vi också mätt andelen ambassadörer, vilket är väldigt intressant. Glädjande nog ser vi att vi har fler ambassadörer än vad vi har kritiker och vi ligger högre i detta måttvärde än vad andra organisationer gör. Men oavsett det fina resultatet är ambassadörskap något som vi måste jobba vidare med och utveckla ännu mer.

Vi vill passa på att tacka alla medarbetare som på olika sätt brinner för sina uppdrag och som varje dag gör skillnad i vår kommun.

Vänersborg, april 2018

Bengt Larsson
Ordförande PFU

Anna Johannesson
Personalchef

Sammanfattande fakta

Anställda

Vänersborgs kommun hade 3 599 anställda vid mättilfället den 1 november, vilket är en ökning med 120 personer jämfört med föregående år. År 2017 var fördelningen av kommunens anställda 79 % kvinnor och 21 % män, 88 % av de anställda var tillsvidareanställda och 12 % visstidsanställda.

Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 3 444. Det är en ökning med 105 årsarbeten jämfört med 2016.

Nyttjade timvikarier minskade med 9 årsarbeten jämfört med 2016 och uppgick till 249 totalt, var av sommarperiodens timvikarier 103 årsarbeten. Sommarperioden utgjorde 40 % av årets totalt anlitade timvikarier. Exklusive de nyttjade timmarna för sommarperioden motsvarar årets timvikarier 146 årsarbeten.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställdas grundanställning var 96 % 2017.

Andel tillsvidareanställda med en heltid i sin grundanställning var 85 %. 84 % av kvinnorna och 91 % av männen hade en heltid i sin grundanställning

Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens månadsanställda var 44 år. Cirka 42 % av kommunens anställda 2017 var över 50 år. De yrkeskategorierna (fler än 15 anställda) med lägst medelålder var elevassister (35 år), vårdbiträde inom hemvården (36 år) samt vårdbiträde äldreomsorgen (37 år).

De yrkeskategorierna med högst medelålder och med samma urval återfanns bland specialpedagoger (54 år), rektor (53 år) samt lärare (52 år).

Avgångar

Under 2017 slutade 326 personer i kommunen. Av dessa slutade 74 % (242 personer) på egen begäran och 21 % (68 personer) gick i pension. Utöver de externa avgångarna bytte 20 personer sin anställning inom kommunen. Kommande femårsperiod, till och med år 2022, beräknas 364 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år. År 2017 valde 26 personer att arbeta efter 65 fyllda år. Den genomsnittliga pensionsåldern 2017 i kommunen var 64 år.

Mertid

Antalet mertidstimmar ökade med cirka 700 timmar och uppgick under året till 39 510 timmar. Kostnaden var cirka 7,3 Mkr, vilket innebar en ökning med 0,8 Mkr jämfört med 2016.

Övertid

Antalet övertidstimmar minskade med 1200 timmar och uppgick till totalt 22 500 timmar.

Kostnaden för övertid minskade också och uppgick till 9,0 Mkr, en minskning med cirka 0,6 Mkr från föregående år.

Löneläget

Medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var vid mättilfället 1 november 2017, 29 079 kronor. Kvinnornas medellön var 28 952 kronor och för männen 29 647 kronor. Medellönen ökade med 810 kronor jämfört med 2016.

Friska medarbetare

Under året hade cirka 30 % (1097 medarbetare) inte haft någon sjukfrånvaro alls. Fördelningen mellan könen visade att de kvinnliga medarbetarna som inte haft någon sjukfrånvaro uppgick till 28 % och för de manliga medarbetarna var siffran 39 %. Sammanlagt har även 24 % av medarbetarna inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år (23 % 2016).

Sjukfrånvaron

Under året minskade sjukfrånvaron bland kommunens anställda. Andelen sjukfrånvaro av tillgänglig arbetstid uppgick 2017 till 7,9 %, vilket är en minskning med 0,5 procentenheter totalt för kommunen. Kvinnornas sjukfrånvaro minskade med 0,6 procentenheter jämfört med 2016, till 8,8 % och männens ökade med 0,2 procentenheter jämfört med 2017 till totalt 5,1 %.

Rehabilitering

Arbetsgivaren ska genomföra en rehabiliteringsutredning när en medarbetare varit sjukskriven fyra veckor, haft en upprepad korttidsfrånvaro eller när en medarbetare själv begär det.

Under 2017 hade Vänersborgs kommun 1 199 stycken pågående rehabiliteringsärenden. Cirka 170 stycken fler än vad som rapporterades under 2016. Antalet rehabärenden som påbörjades under 2017 var 457 stycken och rehaborsaken uppgavs främst vara på grund av upprepad korttidsfrånvaro (55 %) och långtidsfrånvaro (41 %). Den vanligaste noterade sjukdomsorsaken till rehabärenden kunde härledas till fysiska orsaker.



Metod

Statistiken till denna ekonomiska redovisning är hämtad från personalsystemen Heroma, Adato samt Kia. Vissa ekonomisiffror är hämtade ur ekonomisystemet Raissance.

Den statistik och de bearbetningar som redovisas vad gäller anställda i kommunen avser i samtliga fall det förhållande som gällde vid mätillfället den 1 november 2017. Övrig statistik är baserad på helår.

Materialet är, om inte annat anges, avgränsat till de anställda som är månadsavlönade, det vill säga de som arbetar både heltid och deltid med anställningsform tillsvidare samt för visstid.

Med visstid innebär att en person är anställd på vikariat eller på allmän visstidsanställning, AVA, där individen är månadsavlönad. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre.

Observera att avrundningsprincipen används vid framräknade av procenttal samt vid till exempel årsarbetstid. Det medför att differensen inte alltid blir noll eller 100 procent vid addering.

En medarbetare kan ha flera anställningar. I dessa fall kommer antalet anställningar att räknas istället för personer.

Förkortningar

I tabellerna är förvaltningarnas namn förkortade enligt följande:

Barn- och utbildningsförvaltningen	Bou
Byggnadsförvaltningen	Bf
Kommunstyrelseförvaltningen	Ks
Kultur- och fritidsförvaltningen	Kof
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	Moh
Samhällsbyggnadsförvaltningen	Sb
Socialförvaltningen	Soc

Definitioner

AID

AID är en förkortning av Arbetsidentifikation. Det är ett statistikavtal från 2008 som tecknades mellan SKL, Sveriges kommuner och landsting och de fackliga organisationerna. Befattningskoden (etiketten) utgår ifrån arbetsuppgifter.

Chefer tilldelas en bokstav efter etiketten utefter ansvarsnivå. I Vänersborgs kommun motsvarar A kommundirektör, förvaltningschefs nivå och stabschefer. Under B sorteras avdelnings- och verksamhetschefer. Enhetschefer har bokstaven C och personer med ledarfunktion exempelvis arbetsledare har bokstaven L.

Medellön

Medellön är total lön omräknad till heltidslön och dividerad med antalet anställningar. I totallönen ingår lönetillägg och i vissa fall yrkestillägg. Övrig ersättning såsom till exempel övertid och obekvämt arbetstid ingår inte.

Mertid

Arbetstid som vid deltidsanställning fullgjorts utöver arbetstagens ordinarie arbetstid, upp till arbetstidsmätt för heltidsanställning.

Övertid

Beordrad arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.

Flexitid

Flexitid står för flexibel arbetstid och innebär att medarbetaren inom vissa givna tidsramar själv får bestämma, med hänsyn till verksamhetens behov, över förläggningen av ordinarie arbetstid.

Okompenserad övertid och mertid

Kommunens skuld till den enskilde i form av ännu inte uttagen övertid och mertid.

Pensionsskuld

Kommunens skuld till de anställda i form av kommande pensionsutbetalningar utifrån beräkningar av Skandia.

Semesterlöneskuld

Kommunens skuld till den enskilde i form av ännu inte uttagen semesterledighet (sparad semester) och/eller semesterlön.

Sjukfrånvaro

Redovisningen omfattar alla arbetstagare som har en ordinarie arbetstid. Timavlönade ingår inte på grund av att de inte arbetar enligt i förväg fastställt schema.

Enligt Sveriges Kommuner och Landstings rekommendationer används följande beräkning för arbetstid beträffande sjukfrånvaron: Ordinarie arbetstid avser den ordinarie arbetstiden enligt avtal, med hänsyn tagen till frånvaro utan lön, t ex tjänstledighet för annat arbete och partiell tjänstledighet för

vård av barn. Denna definition benämns *tillgänglig ordinarie arbetstid*. I den ordinarie arbetstiden ingår semester och de 45 första dagarna för ferie- och uppehållsanställda. Timmar för sjukfrånvaro jämförs med *Tillgänglig ordinarie arbetstid* och visar hur stor andel sjukfrånvaron utgör.

BEA

Beredskapsarbete genom arbetsmarknadspolitiska insatser.

PAN

Personlig assistent, anhörigvårdare till brukare med funktionsnedsättning.

Timavlönade

Personer som i förväg inte har fastställd arbetstid, så kallade "timvikarier".

Årsarbetare

Årsarbetare anger hur många anställda man skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för alla månadsavlönade summerades till heltidsanställningar. Till exempel blir två halvtidstjänster en årsarbetare. För timavlönade räknar Heroma ut en årsarbetare genom att summera arbetad tid och dividera med schablonen 165 timmar per månad, 1980 timmar per år



Personalekonomisk redovisning

Antalet anställda var vid mättillfället den 1 november 3 599 anställda vilket är en ökning med 120 personer jämfört med föregående år, se tabell 1 och 2.

Av de 3 599 personerna var 88 % tillsvidareanställda och 12 % visstidsanställda. Förändringen utgjordes av en ökning med 141 tillsvidareanställda och en minskning med 21 visstidsanställda.

Kommunen hade 158 personer anställda (månadsavlönade och timavlönade) på beredskapsavtalet (BEA) och antalet har ökat sedan 2016. Av de beredskapsanställda var 77 kvinnor och 81 män. De arbetar bland annat inom verksamheter som: administrativa tjänster, vården, skola/fritidsverksamhet, vaktmästeri, anläggning-/parkarbete, måltidsverksamhet och lokalvård.

Antalet anhörigvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 27 personer. Av dessa var 15 kvinnor och 12 män.

Lite förenklat innebär lagen om anställningsskydd, LAS, att den som vikarierat eller haft en allmän visstidsanställning, AVA, under sammanlagt två år inom den senaste femårsperioden erhålla en tillsvidareanställning (med undantag av obehöriga lärare). I AB, Allmänna bestämmelser, finns ett tillägg gällande att om en arbetstagare haft såväl vikariat som AVA-anställning i sammanlagt tre år under en femårsperiod övergår anställningen till tillsvidare.

Enligt förvaltningarna är det 46 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen; 33 medarbetare på socialförvaltningen, fem medarbetare på samhällsbyggnadsförvaltningen, tre medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen, fyra medarbetare på kultur- och fritidsförvaltningen samt en på kommunstyrelseförvaltningen.

Tabell 1: Personalnyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt	Diff. 2016
Procentuell fördelning kvinnor/män	79%	21%	100%	
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	2 856	743	3 599	+120
Antal tillsvidareanställda	2 585	578	3 163	+141
Antal visstidsanställda	271	165	436	-21
Antal årsarbeten, uträknat av summerad ssg	2 725	719	3 444	+105
Antal heltidstjänster, tillsvidareanställda	2 177	528	2 705	+72
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	98%	96%	-1%
Övertid, omvandlat till årsarbeten	6,6	4,7	11,3	
Mertid, omvandlat till årsarbeten	16,9	3,0	19,9	
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid	8,8%	5,1%	7,9%	-0,5%
Anställda med 0-5 sjukdagar	55%	68%	57%	+1%
Långtidsfrånvaro, frånvaro över 60 dagar	59,0%	41,3%	56,3%	-1,8%
Sjuklönekostnad	26,7	5,7	32,4	+1,7
Medellön, tillsvidareanställda	28 952	29 647	29 079	+810
Medelålder, månadsanställda	45 år	43 år	44 år	-1
Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare			92	+3



Anställda per förvaltning

Tabell 2 visar antalet anställda uppdelat per förvaltning. Tabellen är uppdelad på tillsvidare- och visstidsanställda. Socialförvaltningen har ökat mest i antal med 95 personer. En förklaring är att verksamheten i Brålanda har från och med 2017 tagits över

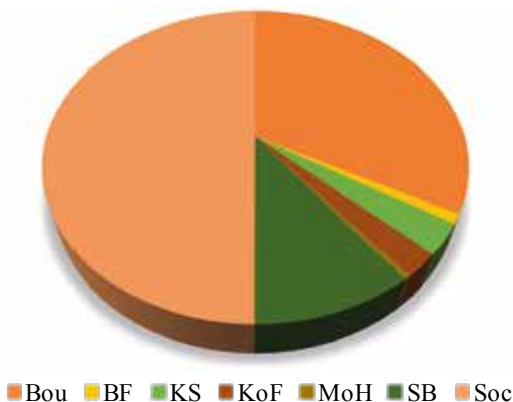
och bedrivs nu mer i kommunal regi. Dock gör samhällsbyggnadsförvaltningen den största procentuella förändringen, med en ökning om 16 % i förhållande till antalet anställda föregående år.

Tabell 2: Anställda per förvaltning

Förvaltning	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Totalt	Diff.
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Bou	854	124	122	78	1178	-32
Bf	16	16	1	2	35	+3
Ks	60	40	7	6	113	+8
Kof	40	35	5	8	88	-3
Moh	11	3	0	1	15	-2
Sb	189	132	25	27	373	+51
Soc	1415	228	111	43	1797	+95
Totalt	2 585	578	271	165	3 599	+120

Nedan visas även antalet anställda per förvaltning i diagram, för att ge en överskådlig bild av hur antalet medarbetare är uppdelade per förvaltning.

Diagram: Anställda per förvaltning



Tabell 3: Antal årsarbeten per förvaltning

Förvaltning	Kvinnor	Män	Årsarb.	Diff.
Bou	939	194	1 133	+29
Bf	17	18	35	-3
Ks	66	45	111	+6
Kof	43	39	82	-1
Moh	11	4	15	-2
Sb	200	158	358	+50
Soc	1448	262	1 710	+77
Totalt	2724	720	3 444	+105

Socialförvaltningen är förvaltningen som nyttjar timvikarier mest i förhållande till det totala antalet årsarbeten i förvaltningen. De yrkeskategorier som anlitas mest på timmar var vårdbiträden, undersköterskor, förskollärare, samt stödassistenten. Till stor del är det kvinnor som är timavlönade. Undantagsfall är vårdbiträden inom omsorg om funktionshindrade, lärare inom grundskolan senare år, behandlingsassistenter, personliga assistenter samt fritidspedagoger där antalet timavlönade är jämnt fördelat mellan könen.

Sommarperiodens timvikarier motsvarade 103 årsarbetare vilket utgjorde 40 % av årets totalt anlitade timvikarier. Dessa timvikarier utgörs främst av yrkeskategorier så som: vårdbiträden inom äldreomsorgen och hemtjänst, undersköterskor inom äldreomsorgen, personal inom omsorg om funktionshindrade, samt förskolelärare. Exklusive de nyttjade timmarna för sommarperioden juni, juli och augusti motsvarar årets totalt anlitade timvikarier 146 årsarbetare.

För att ytterligare åskådliggöra hur stor del kommunen nyttjar timavlönade finns tabell 4. Där framgår det hur stor del de arbetade timmarna utförda av timavlönade utgör i förhållande till kommunens totalt arbetade timmar.

Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 7. Det totala antalet årsarbetare i kommunen ökade 2017 jämfört med 2016, se tabell 3.

Även när det gäller årsarbeten gjorde samhällsbyggnadsförvaltningen den största procentuella förändringen, med en ökning på 16 %.

Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlitas timvikarier motsvarande 249 årsarbeten, vilket är en minskning med 9 årsarbeten.

Inhyrd personal

Kostnaden för bemanningsföretag och andra aktörer, var oförändrad och uppgick till 2,8 Mkr. Socialförvaltningen stod för 2,6 Mkr av denna kostnad och det var framförallt sjuksköterskor som hyrts in under året.

Tabell 4: Andel timtid i förhållande till arbetad tid

Bou	5%
BF	0%
KS	1%
Kof	3%
MoH	3%
SB	6%
Soc	14%
Totalt	9%



Foto: Jerry Lövberg

Årsarbetstider

Kommunen har olika typer av arbetstidssystem såsom flexitid, årsarbetstid och Hel/Del. Vissa modeller ger bättre nyttjande av personalresurser ut efter verksamhetens behov, andra ger flexibilitet för medarbetaren att förlägga arbetstiden och få inflytande över den egna arbetstiden.

För kommunens kontorsanställda tillämpas flexibel arbetstid. Inarbetad tid kan efter beaktande av verksamhetens behov nyttjas för avkortad arbetstid samt till klämdagar med mera. För tjänstemän får flexitidssaldots plustimmar uppgå till högst 100 timmar och minussaldot får inte understiga 20 timmar. Inom ramen för flexitidsavtalet utges ingen obekväm- eller övertidsersättning.

I kommunen används tidsredovisningsmodulen ”Kom och gå” som finns i Heroma. Tidsredovisning- och självservicesystemet används av i stort sett alla via dator eller stämpelklocka.

Ej övertidsberättigade

I enlighet med löne- och personalpolitiken så har kommunen personer anställda med bortskrivnen övertidsrätt. Anställningsformen förutsätts gälla från och med organisationsnivån

enhetschef och högre samt för specialister. Det bygger på att medarbetarna anpassar sin arbetstid utifrån verksamhetens behov utan rätt till övertidsersättning, samt tillämpar flexibel arbetstid.

Arbetstidsmått

I tabell 5 redovisas vilka arbetstidsmått för heltid som tillämpas för tillsvidareanställda. I höger fält framgår vilka befattningskategorier de tillhör. Det är framför allt personal inom vårdsektorn som har förkortad arbetstid enligt avtal.

Tabell 5: Arbetstidsmått för tillsvidareanställda

Heltidsmått tim/vecka	Verksamhet/befattning
40	Administrativ personal
38,25	Sjuksköterskor, Boende för ensamkommande
36,75	Hemtjänst, Hemsjukvård, Boende sjukhem
36,33	Nattjänst sjuksköterskor
33,33	Nattjänst, kommunal
1 360*	Lärare

*Reglerad årsarbetstid och förtroendetid för lärare är 1767

Sysselsättningsgrad

Andelen tillsvidareanställda som innehar en heltidsanställning som grundanställning var 85 % för kommunen som helhet, se tabell 6. Det är en minskning med 2 procentenheter mot 2016. En minskning fanns bland såväl kvinnor som män jämfört med 2016. Under 2017 var det fler som hade en deltidsanställning i jämförelse med föregående år.

Tabell 6: Andel tillsvidareanställda i procent (%) inom respektive sysselsättningsgrad

Kvinnor	2016	2017	Diff.
Heltid	86%	84%	-2
75 – 99 %	9%	11%	+2
Under 75 %	5%	5%	Oför.
Män			
Heltid	92%	91%	-1
75 – 99 %	5%	6%	+1
Under 75 %	3%	3%	Oför.
Totalt			
Heltid	87%	85%	-2
75 – 99 %	9%	10%	+1
Under 75 %	4%	5%	+1

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (ssgr) för tillsvidareanställda inom kommunen minskade jämfört med 2016 och uppgick till 96 %. Kvinnornas genomsnittliga sysselsättningsgrad minskade till 96 % (2016, 97 %), medan männens genomsnittliga sysselsättningsgrad var oförändrad på 98 %. För visstidsanställda var den genomsnittliga sysselsättningsgraden 90 %, vilket är en ökning med 1 % sedan år 2016.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Tabell 7: Genomsnittlig ssgr för tillsvidareanställda per förvaltning

Förvaltning	Bou	Bf	Ks	Kof	Moh	Sb	Soc
Ssgr	98%	100%	100%	95%	100%	96%	96%

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden hade ökat med 1 procentenhet inom barn- och utbildningsförvaltningen. Däremot hade socialförvaltningens sysselsättningsgrad även i år minskat med 1 procentenhet.

För resterande förvaltningar var sysselsättningsgraden oförändrad.

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabell 8 visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning.

År 2017 var det på en kommunövergripande nivå färre andel heltidsanställda kvinnor och män i organisationen. Dock fanns undantag på barn- och utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen där det var en större andel som hade heltid jämfört med 2016.

Ser man till deltidsanställningar var det på kommunövergripande nivå en mindre andel med sysselsättningsgrad mellan 75 -99 % jämfört med 2016, samtidigt som att det var en högre andel med en sysselsättningsgrad under 74 %. Trenden ser likadan ut för båda könen.

Tabell 8: Andel procent inom respektive sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda

Förvaltning	Kvinnor			Män		
	100	75 - 99	-74	100	75 - 99	-74
Bou	92%	2%	6%	89%	5%	6%
Bf	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Ks	98%	0%	2%	100%	0%	0%
Kof	93%	5%	2%	80%	14%	6%
Moh	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Sb	77%	7%	16%	99%	1%	0%
Soc	80%	6%	14%	88%	3%	9%
Total	84%	5%	11%	91%	3%	6%

De yrkeskategorierna (fler än 10 anställda) med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda, om man bortser från nattarbetande personal, hade lärare i kulturskolan 85 %, skolsköterska med 87 % samt måltidspersonal 88 % i genomsnitt.

Deltidsanställningar

Totalt arbetade 459 personer av de tillsvidareanställda deltid vilket motsvarar cirka 15 %. Av dessa utgör kvinnorna 89 %. En anställd med partiell tjänstledighet, till exempel vid föräldradeltid räknas inte som deltidsanställd.



Foto: Jerry Lövberg

Övertid

Under året hade kommunen cirka 22 522 övertidstimmar, vilket är en minskning med drygt 1 200 timmar. Kostnaden minskade under 2017 med 0,6 Mkr och uppgick till cirka 9,0 Mkr under året.

Övertid per förvaltning

Övertiden per förvaltning är baserad på totalt antal timmar övertid för månadsanställda. Socialförvaltningen har det högsta nyttjandet av övertidstimmar, jämfört med 2016 fanns en minskning, dock var den procentuella minskningen endast 2 %. Samhällsbyggnadsförvaltningen har det andra högsta nyttjandet av övertidstimmar och de gjorde en procentuell minskning med 9 % jämfört med 2016. Barn- och utbildningsförvaltningen har det tredje högsta nyttjandet av övertidstimmar men gjorde en minskning med 13 % jämfört med 2016.

I tabell 9 redovisas antalet övertidstimmar per förvaltning för månadsanställda, en återspeglning av hur många årsarbeten övertidstimmar motsvarar, uträkningen är gjord genom att dividera tiden för en heltidsanställd, 1980 timmar med utförda övertidstimmar. Kostnaden för övertidstimmar (inklusive PO-pålägg) redovisas också i höger kolumn.

Tabell 9: Övertidstimmar per förvaltning samt årsarbete

Förvaltning	Övertidstimmar	Diff	Årsarbete	Ersättning (Tkr)
Bou	1 240	-186	0,6	470
Bf	2	-36	0	0
Ks	188	-202	0	200
Kof	316	+28	0,2	60
Moh	39	+11	0	1
Sb	5 280	-506	3	2 019
Soc	15 457	-326	8	6 295
Totalt	22 522	-1200	12	9 045



Övertid per anställd

Medarbetarna i kommunen arbetade i genomsnitt 6,3 övertidstimmar per person, se tabell 10. Det skiljer sig mellan kvinnor och män i utförd övertid. Kvinnorna arbetade i genomsnitt 4,6 övertidstimmar/anställd och männen arbetade 12,6 övertidstimmar/anställd.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har fortsatt högst antal övertidstimmar per anställd. På samhällsbyggnadsförvaltningen finns det flera yrkeskategorier som har beredskap, vilket innebär att vid aktiv tjänstgöring utges övertidsersättning direkt. Det är en förklaring till det höga timtalet.

De yrkesgrupper som efter uträkning hade flest övertidstimmar per anställd under 2017, var anläggningsarbetare, vårdbiträden inom omsorgen, drifttekniker, renhållningsarbete samt sjuksköterskor. Uträkningen skedde på grupper fler än fem anställda.

Tabell 10: Övertidstimmar per anställd

Förvaltning	Timmar/Anställd	Diff 2016
Bou	1,0	-0,2
Bf	1,8	+0,6
Ks	1,7	-2,0
Kof	3,6	+0,4
Moh	2,6	+1,0
Sb	14,2	-3,8
Soc	8,6	-0,7
Totalt	6,3	-0,5

Mertid

Mertidstimmar ökade i kommunen under 2017. Jämfört med föregående år ökade mertiden med cirka 700 timmar och uppgick totalt till cirka 39 510 timmar. Kostnaden för mertid var drygt 7,3 Mkr vilket är en ökning med 0,8 Mkr jämfört med 2016.

Mertid per förvaltning

Det finns skillnader mellan förvaltningarna och de man kan se är att socialförvaltningen är den förvaltningen som nyttjar mertidstimmar mest år 2017, ökningen var 13 % jämfört med 2016. Barn- och utbildningsförvaltningen har den andra högsta summan men jämfört med 2016 skedde en minskning med 30 %. Kultur- och fritidsförvaltningen minskade med 57 % och samhällsbyggnadsförvaltningen minskade med 5 % jämfört med 2016.

Tabell 11: Antalet mertidstimmar per förvaltning.

Förvaltning	Antal tim	Diff 2016	Årsarbete	Ers. Tkr
Bou	5 156	-2 194	3	915
Bf	1	+1	0	0
Ks	7	-27	0	67
Kof	533	-720	0,3	150
Moh	69	+30	0	21
Sb	1 894	-107	1	300
Soc	31 850	+3701	16	5 884
Totalt	39 510	+700	20	7 338

I tabell 11 redovisas totalt antal mertidstimmar per förvaltning och en omräkning av hur många årsarbeten mertiden motsvarar. Uträkningen är gjord genom att dividera utförda timmar med tidsmättet 1980 timmar för en heltidsanställning. Kostnaden för mertidstimmar redovisas i den högra kolumnen (inklusive PO-pålägg).

Flexitid

Flexitid (flexibel arbetstid) innebär att medarbetaren inom vissa givna tidsramar själv får bestämma över förläggningen av ordinarie arbetstid. Flexitid innebär en större frihet för arbetstagar jämfört med fasta tider, men för vissa tjänster är det inte möjligt att tillämpa flexitid.

När en organisation har ett flexitidsystem så gör medarbetarna en avsättning till sitt flexitidskonto när de arbetar mer än sin ordinarie arbetstid, samt ett uttag från sitt flexitidskonto när de arbetar mindre än sin ordinarie arbetstid.

Systemet med flexibel arbetstid innehåller olika begränsningar när det gäller hur mycket flexitid som får sparas, eller för hur stort minussaldo det får vara på flexitidskontot.

Flexitiden är också en kostnad, en skuld som kommunen har till medarbetaren som ska utbetalas vid eventuellt avslut av tjänst. Flexitidssaldot som ett nyckeltal infördes då måttet anses vara en viktig parameter till mertid samt övertid. Gemensamt ger dessa tre nyckeltal en signal om vilka verksamheter och yrken som har en hög arbetsbelastning.

Det individuella flexitidssaldot ska vara rörligt. I tabell 12 visas flexitidssaldo på förvaltningsnivå, mätningarna är gjorda vid

varje tertial under 2017. Inom förvaltningarna förändrar sig timtalet per anställd en aning mellan tertialerna. Kommunövergripande fanns en minskning av timmar per person från tertial 1 till tertial 3.

I tabell 13 syns den genomsnittliga flexitiden per anställd i alla förvaltningar. Jämfört med 2016 har genomsnittet totalt sett minskat till 10 flexitimmars per anställda (11,7 flexitimmars per anställda, 2016). Dock har den totala kostnaden ökat med ca 800 tkr.

Tabell 13: Flexitid per förvaltning

Förvaltning	Timmar/person	Total Skuld
Ks	24	791 487
Soc	10	3 356 185
Bou	7	1 539 259
Shb	12	864 238
Bf	16	183 190
Moh	15	27 460
Kof	27	294 468
Totalt	10	7 056 287

Tabell 12: Flexitidssaldo per tertial

Förvaltning	T1 Totalt	Tim/pers	T2 Totalt	Tim/pers	T3 Totalt	Tim/pers
Ks	2595	+27	2776	+27	2849	+26
Soc	14948	+11	15188	+11	15313	+10
Bou	5588	+9	5713	+8	5770	+8
Shb	3789	+13	3865	+13	3915	+13
Bf	545	+17	592	+18	633	+18
Moh	154	+12	146	+10	146	+10
Kof	1206	+29	1219	+28	1322	+29
Totalt	28 825	+11	29 499	+11	29 948	+7



Löner

I enlighet med kommunens riktlinjer så ska de anställda inom Vänersborgs kommun uppleva att lönesättningen sker rättvist och objektivt. Grunden för lönesättningen är en värdering av befattningen som utgår från ansvarsnivå, svårighetsgrad, arbetsmiljö och kompetenskrav. Samtidigt ska det strävas mot en individuell och differentierad lön som bygger på den anställdes prestation i förhållande till uppsatta mål.

Medarbetare ska årligen ha ett medarbetarsamtal med bedömning av måluppfyllelse samt ett delgivningssamtal där ny lön meddelas. Processen har koppling mellan mål, lön och kompetensutveckling. Den kommungemensamma mallen för medarbetarsamtal är obligatorisk för hela organisationen. Medarbetarsamtal syftar till att skapa rätt förutsättningar för medarbetaren att kunna utföra sitt arbete så bra som möjligt och samtidigt känna mening, motivation och glädje på jobbet. Det bidrar till att vi blir en attraktiv och konkurrenskraftig organisation.

Medellön per kön och ålder

Medellönen baseras på de tillsvidareanställda som var registrerade vid mättillfället den 1 november och utgår från den totala lönen för en heltidsanställd. Medellönen i kommunen var vid tillfället 29 079 kr i månaden vilket var en höjning med 810 kr, se tabell 14. Kvinnornas medellön ökade med 811 kr till 28 952 kronor per månad. Männens medellön var 29 647 kronor per månad vilket innebar en ökning med 822 kronor per månad.

38 % av kommunens tillsvidareanställda hade en lön mellan 25 000 – 30 000 kronor och 27 % återfanns inom löneintervallet 20 000 – 25 000 kronor.

Tabell 14: Medellön uppdelat på kön och ålder

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	24 867	23 468	24 527
30 – 39 år	27 639	27 501	27 613
40 – 49 år	29 740	31 254	30 016
50 – 59 år	29 761	31 219	29 969
60 år –	30 488	32 589	30 945
Totalt	28 952	29 647	29 079

En del av förklaringen till att kvinnor i kommunen generellt sett har en lägre lön än männen (695 kronor lägre i snitt) är att det är fler kvinnor verksamma i yrkeskategorier där löneläget generellt sätt är lägre. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är oförändrad på 2,4 % jämfört med förra året.

Kommunen utför regelbundet en lönekartläggning vars syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. År 2017 gjordes det återigen lönesatsningar på kvinnodominerade yrken för att de ska stämma överens med likvärdiga mansdominerade yrkesgrupper.

Medianlön per kön

Nedan tabell 15 visar medianlönen och percentilerna för tillsvidareanställda vilket ger en uppfattning av hur lönespridningen ser ut bland kommunens anställda.

Tabell 15: Medianlön per kön

Kön	10:e perc.	Median	90:e perc.
Kvinnor	22 904	27 095	37 236
Män	22 659	27 028	38 460
Totalt	22 877	27 075	37 450



Foto: Jerry Lövfberg

Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen för månadsanställda har förnygrats även i år, med 1 år till att vara 44 år. Medelåldern för kommunens timavlönade var oförändrat 36 år under 2017.

Medelålder per förvaltning

Tabell 16 visar medelåldern bland månadsanställda inom respektive förvaltning. Byggnadsförvaltningen har åter igen den lägsta medelåldern i kommunen, i jämförelse med föregående år var medelåldern oförändrad. Den förvaltning med högst medelålder var Kultur- och fritidsförvaltningen, medelåldern steg ytterligare jämfört med 2016.

I Socialförvaltningen och Byggnadsförvaltningen var medelåldern oförändrad jämfört med föregående år.

I resterande förvaltningar skedde en minskning av medelåldern.

Tabell 16: Medelålder per förvaltning

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	45	40	44
Bf	42	39	40
Ks	46	47	46
Kof	44	48	46
Moh	40	45	41
Sb	46	47	47
Soc	44	41	44
Totalt	45	43	44

Åldersfördelning bland anställda

Totalt sett fanns lägst andel anställda inom ålderskategorierna under 29 år och över 60 år (14 %). Störst andel, alltså 28 % av de anställda fanns i åldersgruppen 50 – 59 år.

Största andel kvinnor fanns inom ålderskategorierna 50 – 59 år, medan den största andelen män fanns inom ålderskategorierna 40 – 49 år.

De yrkeskategorierna med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var vårdbiträde inom äldreomsorgen och hemtjänst 36 år, studiehandledare 37 år samt elevassistenter 39 år. Högst medelålder utifrån samma urval hade specialpedagoger 55 år, rektorer inom skolan 53 år och administratörer inom personal- och löneområdet och administratörer inom övergripande verksamhet (t. ex förvaltningsassistenter) 56 år.

Pensionsavgångar

Pensionsåldern är rörlig mellan 61 och 67 år. I Vänersborgs kommun år 2017 är medelåldern för anställda som slutat till följd av pensionsavgång 64 år (2016, 65 år).

Inom kommande femårsperiod, 2018 – 2022, förväntas 364 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Under 2017 var det 26 personer som arbetade kvar efter fyllda 65 år. 13 personer valde att gå i pension som då varit mellan 66 – 67 år.

Tabell 17: Kommande pensionsavgångar

Årtal	2018	2019	2020	2021	2022
Antal 65-åringar	52	79	84	74	75

Tabell 18: Kommande pensionsavgångar per förvaltning

BF	2
KS	10
Soc	163
Bou	121
Shb	55
Kof	12
Moh	1
Totalt	364

De yrkeskategorier där flest kommande pensionsavgångar kommer att ske fram till 2022, är bland specialpedagoger, boendestödjare samt chefer som är utspridda över förvaltningarna.

Ur ett jämställdhetsperspektiv var det en högre andel av kvinnorna som valde att gå i pension innan de fyllt 65 år jämfört med männen, se tabell 19.

Tabell 19: Andel pensionsövergångar under 65 år

Kön	Procent
Kvinnor	33%
Män	14%



Foto: Jerry Lövberg

Personalomsättning

Under 2017 var den totala (både externa och interna) personalomsättning i Vänersborgs Kommun 11 %. Personalomsättning i sig behöver inte vara något negativt eftersom det också är en förutsättning för att såväl kommunen som individen ska ha möjlighet att utvecklas. Intern rörlighet ger personalen möjlighet att få nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter eller projekt, totalt sett var den interna rörligheten 1 %.

Det är dock viktigt att tänka på att en hög personalomsättning kan vara kostsam i form av kostnader för upplärning och rekrytering av ny personal (se bilaga 2), det är därför viktigt att vara införstådd med vilka effekter personalomsättningen ska generera och vad i så fall det ska vara värt.

Tabell 20 visar personalrörligheten (externa och interna avgångar i förhållande till antalet anställda) för respektive förvaltning.

Tabell 20: Personalrörlighet, tillsvidareanställda

Bou	12%
BF	12,5%
KS	17%
Kof	5%
MoH	12%
SB	10%
Soc	10%

Avgångsorsaker

Tabell 21 visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat i Vänersborgs kommun fördelade på avgångsorsaker. Av de 242 personer som slutat på egen begäran har bland annat 123 personer fått anställning i annan kommun, 25 personer har fått anställning inom landstinget, 17 personer har fått en statlig tjänst och 35 personer har gått till privat sektor, resterande 42 har avgått av annan orsak.

Utöver den externa rörligheten erhöll 20 medarbetare en annan anställning inom kommunen.

Under rubriken "Annan orsak" sorteras bland annat överenskommelser om avslut av anställning, dödsfall, orsak okänd etc.

Tabell 21: Avgångsorsaker

Avgångsorsak	2016	2017
Externa avgångar på egen begäran	163	242
Pension	71	68
varav avtalspension	0	2
varav sjukersättning	3	3
Annan orsak	26	16
Intern rörlighet	59	20
	319	346

En chefstillsättning anses vara en viktigare förändring för verksamheten utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv. En chefsomsättning påverkar verksamheten och personalen, innan tillsättningen ska förhandling ske enligt MBL (Lagen om medbestämmande). Under 2017 var chefsomsättningen 8 %.

Antal avslutade anställningar

Under 2017 avslutades totalt 346 anställningar vilket var 27 fler än 2016.

Största förändringen procentuellt sett skedde för samhällsbyggnadsförvaltningen där avgångarna ökat med 74 % jämfört med 2016. Det fanns ingen avgångsorsak som skiljde sig, utan det var en jämn fördelning.

Barn- och utbildningsförvaltningen och Byggnadsförvaltningen var de förvaltningar där det skett färre avgångar jämfört med 2016. I resterande förvaltningar hade avgångarna ökat.



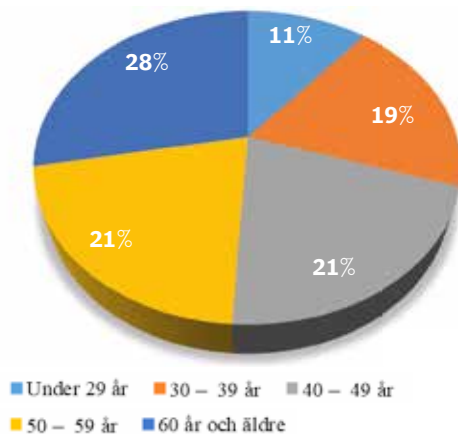
Tabell 22: Avslutade anställningar, per förvaltning, tillsvidareanställda

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	95	22	117
Bf	2	2	4
Ks	10	7	17
Kof	1	3	4
Moh	2	1	3
Sb	19	14	33
Soc	141	27	168
Totalt	270	76	346

Avgångar procentuellt per åldersgrupp

Diagrammet nedan visar hur åldersstrukturen såg ut bland kommunens anställda som avslutat sin anställning (externa avgångar) i procent per ålderskategori.

Avgångar procentuellt per åldersgrupp



Flest externa avgångar, likt föregående år, återfanns i kategorin över 60 år och äldre och stod för 28 %, följt av 50 – 59 år och 40 –49 år med 21 %. Inom samtliga ålderskategorier var den vanligaste orsaken till att man avgick ny anställning i annan kommun, förutom i åldern 60 år och äldre där det inte oväntat var ålderspension.

Det var flest medarbetare inom ålderskategorin 40 – 49 år som bytt anställning inom kommunen.

För att kunna analysera och ge möjlighet att utveckla organisationen samt upptäcka eventuella ohälsfaktorer, så är det viktigt att genomföra systematiska avgångssamtal i samband med att en anställd avslutar sin anställning. Kommunen har en fastställd anvisning för avgångssamtal och när en anställning har varat i mer än sex månader ska ett avgångssamtal hållas mellan chef och medarbetare. Syftet är att ta tillvara medarbetarens erfarenheter, upplevelser om verksamheten samt följa upp orsak till varför personen slutar. Målet är att nyttja dessa erfarenheter till att utveckla arbetsplatsen och verksamheten. Om särskilda omständigheter gör att det är svårt att ha samtalet med närmaste chef ska medarbetaren erbjudas att ha avgångssamtal med överställd chef.



Som komplement till avgångssamtalet görs även en avgångsenkät där medarbetaren fyller i en enkät digitalt som anonym avsändare. Anonymiteten möjliggör att ytterligare identifiera orsaker till avgången. Informationen samlas och analyseras på en övergripande nivå för att strategiskt kunna prioritera och utveckla organisationen. Avgångsenkäten gav följande svar:

Vad kunde ha fått dig att fortsätta arbeta i Vänersborgs kommun?

1. Högre lön	40%
2. Bättre ledarskap	39%
3. Fler utvecklingsmöjligheter	26%
4. Om min kunskap tillvaratagits bättre	22%
5. Bättre arbetsmiljö	22%

I fritext fick avsändarna ge råd till Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Där framkom det främst att arbetsgivaren skulle lyssna på personalen, vara rädda om och ta väl hand om personalen. På resterande frågor fanns fåtaliga svar, vilket inte ger representativa analyser. Dessa exkluderas därför från årets redovisning.

Rekryteringar

Under året rekryterades 209 tillsvidareanställda externt. Det är nio färre än föregående år. Av de 209 rekryterade var 47 män. I tabell 23 redovisas endast antalet externt anställda personer som erhållit en tillsvidareanställning. I gruppen lärare är flera olika lärarkategorier samlade.

I personal- och lönesystemet går det inte att på ett tillförlitligt sätt urskilja hur många personer som erhållit en tillsvidareanställning genom konvertering enligt lagen om anställningskydd, LAS. Villkoren för att bli konverterad enligt LAS är att personen ska ha haft visstidsanställning, det vill säga vikariat eller allmän visstidsanställning (AVA) under sammanlagt två år inom en femårsperiod, eller haft såväl vikariat som AVA

i sammanlagt tre år under en femårsperiod, enligt allmänna bestämmelser (AB).

Enligt förvaltningarna är det 46 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen; 33 medarbetare på socialförvaltningen, fem medarbetare på samhällsbyggnadsförvaltningen, tre medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen, fyra medarbetare på kultur- och fritidsförvaltningen samt en på kommunstyrelseförvaltningen.

I redovisningen av de externa rekryteringarna kan personer som erhållit anställning enligt konverteringsregeln i LAS finnas dolda.

Tabell 23: Rekryteringar, tillsvidareanställda

Befattning	Nyanställda	män
Administratör	4	0
Anläggningsarbetare	2	2
Arbetskonsulent	1	1
Arbetsledare	1	0
Arbets terapeut	1	0
Arkitekt	1	0
BAB-handläggare	2	0
Behandlingssekreterare	1	0
Boendestödjare	3	2
Bygglövshandläggare	2	1
Chefsbefattning	13	4
Ekonom	1	0
Familjebehandlare	4	0
Fritidspedagog	4	0
Fysioterapeut	2	0
Förskollärare	13	1
Handläggare	1	0
Ingenjör	1	0
IT-supportspecialist	1	0
IT-systemspecialist	1	1
Jurist	1	0
Kock	3	1
Kommunikolog	1	1
Kommunikatör	1	0
Kommunsekreterare	1	0
Lokalvård	3	2

Tabell 23: Rekryteringar, tillsvidareanställda

Befattning	Nyanställda	män
Lärare	32	7
Lönehandläggare	1	0
Miljö/hälsoinspektör	1	0
Personalekonom	1	0
Personalspecialist	2	1
Personlig assistent	4	2
Planeringssekreterare	1	0
Planhandläggare	1	0
Projektledare	4	4
Resurspedagog	1	0
Sjuksköterska	17	4
Skolkurator	2	0
Skolpsykolog	1	1
Socialsekreterare	16	0
Specialpedagog	2	0
SYV	2	0
Stödassistent	6	3
Systemadministratör	1	1
Systemtekniker	1	1
Säkerhetsamordnare	1	0
Undersköterska	22	0
Utredare	1	1
Utvecklingsledare	1	0
Vaktmästare	2	2
Verksamhetsledare	2	1
Verksamhetspedagog	4	2
Vårdbiträde	11	1

Hälsobokslut

WHO (World Health Organisation) definierar friskt som frånvaro av ohälsa och sjukt som närvaro av ohälsa.

”Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart avsaknad av sjukdom eller funktionshinder”

Oavsett hur man definierar hälsa så är viktiga faktorer för friska medarbetare att medarbetaren ska kunna påverka arbetssituationen, veta vad som förväntas utföras, och att känna sig behövd.



Hälsobokslutet syftar till att påvisa de ekonomiska vinsterna med god hälsa och arbetsmiljö samt utröna och analysera sjukfrånvaron inom den egna verksamheten. Som arbetsgivare är det viktigt att ha en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik, som till stor del handlar om att skapa balans mellan verksamhetens behov, resurser och de krav som ställs på medarbetare. Det för att både kunna behålla kompetent personal samt kunna attrahera ny.

Under året har personalkontoret arbetat för att uppnå de av kommunfullmäktig antaget mål i mål- och resursplanen:

- Vänersborgs kommun upplevs i högre grad som en attraktiv arbetsgivare.
- Medarbetarnas delaktighet, innovationskraft och kompetens ska stödjas och utvecklas.
- Verksamheten ska i ökad grad utformas så den inkluderar alla.

Det förväntade resultat är:

- Fler medarbetare ska uppleva en god arbetsmiljö.
- En visionsbaserad värdegrund är känd och tillämpas i alla verksamheter.

Syner på hälsoarbete

Hälsofrämjande arbete är en långsiktig process och förändringsarbete som rätt genomfört möjliggör för medarbetare att förbättra sin hälsa. Det handlar om en kontinuerlig och strategisk planering, bra kommunikation, tillsatta resurser och målinriktade insatser. Hälsa skapas främst genom en fungerande närmiljö, sociala nätverk, känsla av sammanhang och en hållbar livsstil. För att nå framgång i hälsoarbetet är det nödvändigt att hälsa är ett synsätt som genomsyrar organisationen i all verksamhet.

Delaktighet är en av förutsättningarna för ett hälsofrämjande arbete. Att känna delaktighet och upplevelse av att kunna

påverka sin egen arbetssituation medverkar till arbetstillfredsställelse. För att nå delaktighet finns inom Vänersborgs kommun ett samverkansavtal. För att nå bästa resultat av det hälsofrämjande arbetet är det viktigt med en öppenhet och forum för att sprida och ta vara på goda exempel och stärka det friska. Det är viktigt att frågan får utrymme i kommunledning, inom förvaltningarna och på arbetsplatserna.

Vänersborgs kommun som arbetsgivare ska utgå ifrån ett hälsofrämjande, proaktivt arbete, vilket betyder att utgå ifrån det friska som ska stärka individ, grupp och organisation. Medarbetarnas hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv kommunal verksamhet.

Friskvård

I Vänersborgs kommun utgår friskvårdsarbetet utifrån två förutsättningar. Det ena handlar om arbetsplatsens behov, vilket utgår från ett grupperspektiv där arbetsgivaren har ett stort ansvar att skapa förutsättningar för att arbetet ska fungera. Kommunen har många olika verksamheter med skilda arbetsförhållanden vilket innebär att behoven och förutsättningarna för att behålla eller utveckla hälsan skiljer sig åt mellan de olika arbetsplatserna. För att möjliggöra en hållbar arbetssituation kan det bli aktuellt med riktade hälsofrämjande insatser utifrån arbetsplatsernas behov.

Det andra är individinriktad friskvård som bygger på individens eget ansvar och engagemang. Det handlar om att öka personalens hälsomedvetande och inspirera till ansvarstagande och engagemang kring den egna hälsan. Individinriktad friskvård förutsätter en aktiv medverkan av individen och varje individ har ett eget ansvar för att ta hand om sin hälsa. Vi har Personalklubbens utbud som erbjuder lättillgängliga, friskvårdande aktiviteter till en skälig kostnad. Utövandet av friskvårdande aktiviteter sker utanför arbetstid.



Foto: Maja Dahl

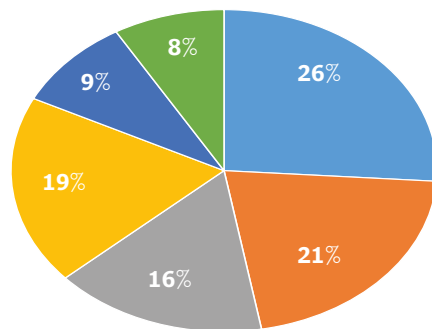
Vänersborg kommuns personalklubb

Alla kommunens medarbetare är medlemmar i personalklubben. Personalklubben ska främja de anställdas fysiska, psykiska och sociala välbefinnande i arbetslivet och på fritiden. Som medarbetare har man tillgång till ett stort utbud av förmåner och aktiviteter genom kommunens personalklubb samt för-
månsportalen VärdeFyllt.



Antalet medarbetare per chef

En närvarande chef är något som man i forskning ser som en friskfaktor ur ett hälsofrämjande perspektiv. Allt för stora personalgrupper kan kopplas samman med en hög sjukfrånvaro. I Vänersborgs kommun är det genomsnittliga antalet medarbetare per chef 22,5. Detta har åskådliggjorts i diagrammet nedan. För att ska skapa en hållbar organisation är det viktigt med ett rimligt antal medarbetare per chef. Måttet antal medarbetare per chef måste också kunna se olika ut beroende på verksamhet. Förvaltningarna arbetar intensivt med att se över organisationen för att säkerställa att varje verksamhet har ett optimalt mått utifrån de givna förutsättningarna.



- 1-10 medarbetar per chef
- 11-20 medarbetar per chef
- 21-30 medarbetar per chef
- 31-40 medarbetar per chef
- 41-50 medarbetar per chef
- 51- och fler medarbetar per chef

Företagshälsovård

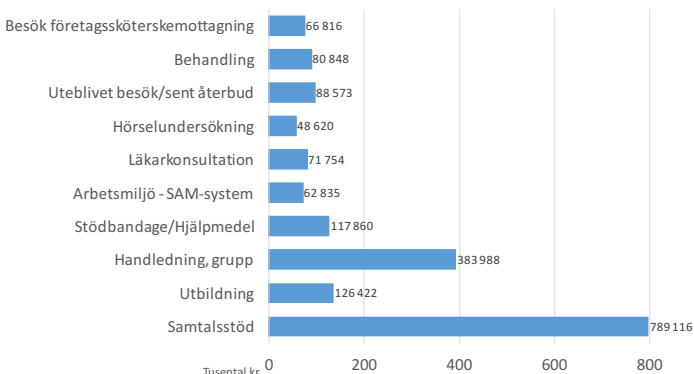
Vänersborgs kommun har ett nära samarbete med den externa företagshälsovården Avonova. Kommunen anlitar Avonova i en mängd olika aktiviteter och planeringsarbeten.

De tjänster som kommunen nyttjade mest hos företagshälsovården under 2017 var: samtalsstöd, handledning grupp, utbildning, stödbandage/hjälpmedel. Den totala summan för uteblivet besök/sent återbud var den femte största posten.

Sedan 2012 har kostnaderna för uteblivna besök hos företagshälsovården uppgått till mellan 60 000 – 89 000 kronor per år. Under 2017 var kostnaderna ca 89 000 kronor och oförändrade jämfört med föregående år.

Den totala budgeten för 2017 års företagshälsovård var 2 Mkr. Vid årets slut hade kommunen nyttjat 118 % av budgeten.

Topp 10 nyttjade tjänster



Under 2017 har samarbetsformerna utvecklats vidare med kommunens företagshälsövård Avonova, för ett effektivt nyttjande av deras tjänster. Vi har valt att fortsätta med insatserna Medarbetare i balans samt Ledare i balans då de visat goda effekter.

Personalenkäten

SAMMANFATTNING AV PERSONALENKÄTEN

- Positiv utveckling för samtliga frågor sedan 2015
- Ungefär lika många medarbetare uppger att arbetsplatsen har utvecklats i positiv riktning som i negativ riktning
- Det finns fler arbetsplats ambassadörer än kritiker i Vänersborg Kommun. Kommunen placerar sig över snittet vid jämförelse med andra organisationer
- Genom enkäten har viktiga saker framkommit, vissa bör behållas och andra arbetas vidare med
- Finns stora skillnader mellan förvaltningarna men ännu större skillnader inom förvaltningarna
- Vid jämförelse mellan förvaltningarna hade byggnadsförvaltningen generellt sätt ett genomgående bra resultat medan kultur- och fritidsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen ett sämre resultat än övriga

Styrkor

- God stämning och arbetsklimat
- Ledarskap – cheferna visar förtroende för sina medarbetare, ger förutsättningar för att ta ansvar och ger stöd vid problem
- Medarbetarnas kompetens och idéer tas tillvara

Förbättringsområden

- Arbetsbelastning – många medarbetare saknar energi efter arbetsdagen
- Mer frekventa arbetsplatsträffar inom vissa förvaltningar
- Den fysiska arbetsmiljön – speciellt arbetsställningar och ytor samt ljud
- Hot, våld och diskriminering – Nolltoleransområde med potential att förbättras!

Under 2017 genomfördes personalenkäten, svarsfrekvensen var 79 % och där med något lägre än förra personalenkät, men det är fortfarande en bra svarsfrekvens.

I personalenkäten ställs frågor om hållbart medarbetarengagemang (HME-modellen). Det är ett frågebatteri inom områdena motivation, ledarskap och styrning. Frågorna från de tre områdena bildar ett samlat index från 0-100. Årets resultat var 78, där med skedde en ökning jämfört med personalenkäten 2015 (index 76).

Inom området motivation var indexet 78, ledarskap fick 76 och styrning fick 80. Det är en ökning inom samtliga områden

jämfört med 2015. Det genomsnittliga HME-indexet för samtliga kommuner som var med i mätningen var 79.

Spridningen mellan förvaltningarna var från 68 till 86 på det samlade HME-indexet.

Inom området motivation fanns en spridning mellan 72 till 85, där byggnadsförvaltningen hade det högsta HME-indexet. Inom området ledarskap fanns en spridning mellan 68 till 89, där miljö- och hälsoskyddsförvaltningen hade det högsta HME-indexet. Inom området styrning fanns en spridning mellan 64 till 86, där miljö- och hälsoskyddsförvaltningen även här hade det högsta HME-indexet.

Under årets personalenkät mättes frekvensen av arbetsplatsambassadörer genom frågan ”hur sannolikt det skulle vara att de svarande skulle rekommendera sin arbetsplats till en kollega eller vän?” Upplevelsen skulle skattas på en skala från 0 till 10, där svar mellan 0-6 tolkas negativt, svar mellan 7-8 som passiva och svar mellan 9-10 som positiva. Svaret visade ett positivt resultat vilket innebär att Vänersborgs kommun har fler personer som är positiva till arbetsgivaren än negativa. Den största andelen (39,4%) svarade en 9a eller 10a, vilket är ett mycket positivt resultat. Det var 30,9% som svarade en 7a eller 8a och 29,7% som svarade mellan 0 till 6. Generellt sätt kan sägas att ju äldre medarbetarna var, desto mer positiva till arbetsgivaren var de. Det fanns två förvaltningar där fler var negativa än positiva till arbetsgivaren, dessa var kommunstyrelseförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen, inom resterande förvaltningar var resultatet motsatt.

För de som vart anställda längre än 24 månader ställdes frågan om helhetsupplevelsen hade förändrats. På kommunövergripande nivå var det lika många som tyckte att det förändrats till det sämre som till det bättre.

Den fråga som har fått enskilt högst poäng var om medarbetarna vet vad som förväntas av dom, samt om medarbetarens arbete känns meningsfullt (85 av 100).

Den frågan som fått lägst poäng var om medarbetarna har ork och energi kvar efter arbetet (54 av 100). Frågan fick lägst poäng även vid förra mätningen, dock var det ändå en förbättring poängmässigt i år och också en av de frågor som haft den bästa utvecklingen sedan förra mätningen.

Den fråga som haft bäst utveckling sedan förra mätningen var frågan om medarbetarna har en rimlig arbetsbelastning. Det fanns positivt nog ingen fråga där det skett en negativ utveckling sedan 2015.

Den största skillnaden mellan könen fanns inom frågan om ork och energi där männen upplevde mer ork och energi kvar efter arbetet. Störst fördel för kvinnorna var det i frågan om hur mål följs upp och utvärderas.

När man tittar på skillnaderna mellan chef och medarbetare finns den största skillnaden i upplevelsen av en rimlig arbetsbelastning. Medarbetarna har en mer positiv upplevelse av sin arbetsbelastning än cheferna. Den största skillnaden där chefen har en mer positiv upplevelse är att man lär nytt och utvecklas i sitt arbete.

Viktiga styrkor som fick positiv påverkan på frågan om arbetsplats ambassadörer var området; arbetsklimat, ledarskap, samt kompetens och idéer. Förbättringsområden som fick negativ påverkan var arbetsplatsträffar samt arbetsbelastning.

Vad medarbetarna totalt sett vill ska förbättras är den psykosociala arbetsmiljön. När det gäller den fysiska arbetsmiljö upplever 78 % att den är bra och kommunstyrelseförvaltningen hade den högsta andelen medarbetare som tyckte att deras fysiska arbetsmiljö var bra. Kultur- och fritidsförvaltningen hade den lägsta andelen nöjda medarbetare i frågan.

De som svarade att de inte hade en bra fysisk arbetsmiljö hade missnöjet främst uppstått på grund av trånga arbetsytor/obekväma arbetsställningar och ljud, vilket kan kopplas till socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen.

333 personer (14 %) har uppgett att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet de senaste 12 månaderna. Det är samma nivå som förra gången. Totalt sett var det främst kunder, brukare, elever eller klienter som utsatt medarbetarna.

2 % av de svarande har uppgett att de diskriminerats eller missgynnats på arbetsplatsen, eller ställts utanför arbetsplatsens gemenskap de senaste 12 månaderna. Resultatet är samma som förra gången. Den främsta orsaken är mobbing, särbehandling eller trakasserier.

Personalenkätens resultat ger en mätning vid en given tidpunkt och ska inte ses som ett konstant värde för verksamheten. Människors upplevelser förändras kontinuerligt och därför ska resultatet ses som en hjälp att sortera och prioritera i personalområdet.

För att det ska vara värt att genomföra personalenkäten behöver resultatet följas upp och arbetas med efteråt. Rutinen för efterarbetet sker genom att varje chef gör en kort reflektion av resultatet och skickar det till överställd chef samt personalspecialist.

Har enheten fått ett alarmerande resultat eller utfall på hot och våld samt diskriminering finns stöd att få hos personalspecialist och överställd chef för samråd kring plan för åtgärd. Resultatet av personalenkäten redovisas för personalen och eventuella skyddsombud, en handlingsplan upprättas på de områden man vill prioritera. Handlingsplanerna skickas till förvaltningens FSG. Finns behov upprättar skyddskommittén (FSG) en förvaltningsövergripande handlingsplan.

Om det finns utvecklingsområden som enheten själv inte kan påverka skickas dessa till överordnad chef. Förvaltningscheferna redovisar FSG's arbete i CSG hösten 2018. Vid behov upprättar skyddskommittén (CSG) en kommungemensam handlingsplan

Personalronder

Som ett led i hållbart arbetsliv genomförs personalronder på alla kommunens förvaltningar. Ett antal grundfrågor har fastställts kommungemensamt, övriga frågor tas fram av respektive förvaltning.



Områden som berördes var bland annat: organisation, semesteruttag, sjukfrånvaro, den nya sjukprocessen, förebyggande sjukfrånvaro, rehabilitering. Förvaltningarnas personalspecialister träffar samtliga chefer inom respektive förvaltning enskilt. Resultatet har sedan sammanställts förvaltningsvis och analyserats tillsammans med förvaltnings- och verksamhetschefer. Förbättringsområden som framkom i förvaltningarna var bland annat; utmaningar med det systematiska arbetsmiljöarbete, att innehållet i sjukprocessen är bra men att det blir ytterligare uppgifter som är svåra för chefen att hinna med, att det råder stora skillnader på hälsoläget inom förvaltningarna, inom vissa specifika enheter finns hög arbetsbelastning. Det upplevdes svårt att hantera rehabiliteringsärenden som handlade om psykisk ohälsa, särskilt när de inte var arbetsrelaterade. Det var också svårt med arbetsanpassningar och långa komplicerade ärenden med kopplingar till psykisk ohälsa.

Personalutveckling

Följande text är ett axplock av den personalutveckling som erbjuds från centralt håll. Förvaltningarnas personalutveckling framgår i nämndernas berättelser.

Arbetsgivarvarumärke – Kom nära

För att vi ska skapa förtroende är det viktigt att arbetsgivarvarumärket är äkta. Det är medarbetarnas tankar, värderingar och styrkor som lyfts fram och ska genomsyra de insatser som genomförs. Det leder i sin tur till att vi uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och kan rekrytera nya medarbetare och behålla befintliga.

När rätt person har rekryterats är det viktigt med en kvalitativ introduktion. Genom att nyttja vår tids möjligheter har en digital introduktion byggts upp med informativa filmer om organisationen, den implementerades under 2017. Som ett komplement till den kvalitativa introduktionen värnar vi även om det personliga mötet och erbjuder också alla nyanställda en välkommenträff. En dag tillsammans med organisationens ledning och verksamhetsrepresentanter, fylld med information om bland annat kommunens struktur, verksamheter och visioner.

Ledarskap

Personalkontoret har planerat och genomfört chefsdagar under 2017. Innehållet hade fokus på kommunikativt ledarskap med utgångspunkt i kommunens ledarkriterier (hållbar, kommunikativ och modig). Syftet med chefsdagarna är främst att cheferna ska få ork och energi till sitt arbete, större förståelse för helheten samt stärka relationerna mellan förvaltningarna. Under året genomfördes en mätning efter varje chefsdag där

cheferna fick uppskatta sin känsla av de tre ledarkriterierna. I sammanställningen framgick att de som uppgav en fyra eller en femma på en femgradig skala gällande *hållbar* var 48 % (2016, 52 %), *kommunikativ* 60 % (2016, 68 %) samt *modig* 67 % (2016, 73 %).

Karriärprogram

Karriärprogrammet är en utvecklingsmöjlighet för medarbetare som har potential och vilja att bli chef. Det är en rekryteringsväg och kvalitetssäkring av framtida ledarskap i organisationen. I karriärprogrammet utvecklas medarbetare till hållbara, kommunikativa och modiga ledare. Programmet innehåller bland annat utbildning i ledarskap, organisationsteorier, förändrings- och kvalitetsarbete, lagstiftning inom personalområdet. Statistiken visar att 79 % av programmets tidigare deltagare har fått en chefstjänst och eller andra ledande uppdrag.

Intresset för karriärprogrammet är stort i organisationen samtidigt som behovet av nya ledare ökar. Under året har den fjärde upplagan av karriärprogrammet pågått med tolv deltagare. Det nuvarande programmet har pågått under tre terminer och examineras i början på 2018.

I utvärderingen har deltagarna fått uppskatta vad de tyckte om utbildningen. På en femgradig skala var medelvärdet 4,5. På frågan hur relevant utbildningen var för deras ledarskap var medelvärdet 4,73 av 5. Deltagarna har också beskrivit att de under utbildningens gång genomgått en personlig utveckling och fått verktygen för att skapa en ledarplattform, samt fått bättre förståelse för organisationens helhet.





Personalförsörjning

Förmågan att rekrytera och attrahera ny kompetens är något som många organisationer behöver arbeta med idag. Inom flera av våra yrken finns ett stort behov av arbetskraft men tillgången av rätt kompetens är ofta begränsad. Det innebär att organisationer många gånger konkurrerar om samma kompetenser, där förmågan att attrahera men också att rekrytera rätt personer blir avgörande för organisationens verksamhet. Under året har Vänersborgs kommun arbetat med frågan och dels har ett nytt rekryteringssystem upphandlats, förvaltningarna har fått stöd i att skapa en kvalitativ rekryteringsprocess samt att annonseringsprocessen har omarbetats, genom att organisationen aktivt valt vilka kanaler kommunen ska söka efter kompetens.

Jakten på kompetens

Genom projektet *Jakten på kompetensen* stöttar HR-resurserna (personalkontoret och förvaltningarnas personalspecialister) för närvarande förvaltningarna i arbetet med strategisk personal- och kompetensförsörjning. Projektet är direkt kopplat till våra politiskt fastställda bristyrken och är påbörjat i kommunens största förvaltningar. Syftet med projektet är att tillsammans lyfta behovet av ett förändrat arbetssätt för att möta utmaningarna inom personal- och kompetensförsörjning mer effektivt, samt bygga upp en gemensam strategisk plattform. HR-resurserna tar genom projektet till vara på enhets- och verksamhetschefernas kunskap och idéer om hur vi idag och i framtiden kan attrahera, rekrytera, behålla/utveckla och avveckla medarbetare.

Heltid som norm

Sveriges kommuner och landsting (SKL) har tecknade en huvudöverenskommelse (HÖK 16) med Kommunal om att öka heltidsarbeten. Enligt HÖK är målsättningen att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen

medarbetare som arbetar heltid ska öka. En handlingsplan kring den nya överenskommelsen gjordes och kommer utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Kompetensutveckling

Kontinuerligt sker utbildningsinsatser inom personalområdet som ger förutsättningar för en god arbetsmiljö genom att kompetensen ökar. Exempelvis sker utbildningar inom lönebildningsprocessen för chefer, en utbildningsplan för arbetsmiljöutbildning är framtagen samt temadag inom arbetsmiljöområdet för alla chefer och skyddsombud.

Tidigare har cheferna fått ledarutveckling i ämnet styra, leda och coacha. Under 2017 har samma utbildning genomförts för flertalet av de arbetsledande funktionerna i organisationen.

Kommunens mentorprogram är en möjlighet för våra chefer att utveckla sitt ledarskap samt skapa ett kontaktnät i organisationen. I kommunens mentorbank finns utvalda chefer med mångårig erfarenhet av ledarskap och genomförd utbildning för mentorsuppdraget. Personalkontoret matchar dessa mentorer med chefer som vill utveckla sitt ledarskap, och håller därefter i tre möten under programmets år: ett uppstartsmöte, ett uppföljningsmöte i mitten av programmet och ett avslutningsmöte. Mentorparens egna träffar sker en gång per månad och utgår från adeptens behov.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratörernas uppdrag är ett bidrag till att stärka det främjande hälsoarbetet. Utifrån ett eget engagemang för friskvårdsfrågor, samt kontinuerlig kompetensutveckling kan hälsoinspiratören vara en motor i hälsoarbetet på sin arbetsplats. Hälsoinspiratören kan ge chefen stöd i frågor som handlar om friskvård och hälsa. Uppdraget innebär också att marknadsföra vad Personalklubben erbjuder.



Priset hållbart arbetsliv

Priset för hållbart arbetsliv är ett led i att förbättra medarbetarnas vardag, skapa stolthet för arbetsplatsen, yrkesrollen och även för att underlätta den framtida kompetensförsörjningen. Priset handlar om att lyfta fram goda exempel på arbetsgrupper som på olika sätt arbetar för ett hållbart arbetsliv.

Goda exempel 2017 – Skapa hållbart arbetsliv

Tre arbetsställen blev nominerade till priset Hållbart arbetsliv 2017. En arbetsplats fick ta emot prispengarna och här beskrivs deras resa:

Den tidigare arbetssituation var ansträngd på grund av organisationen i och runt arbetsplatsen, samt hög sjukfrånvaro. De beslutade att göra något åt det. Målet var att minska stress och åter igen känna arbetsglädje och yrkesstolthet, istället för otillräcklighet.

De ville att det dagliga arbetet skulle handla om de boende och inte lägga energi på vikarieanskaffning, inbeordringar och introduktioner. De ville kunna gå hem och känna att de gjort ett bra jobb och samtidigt ha energi över till livet utanför arbetet.

Arbetsgruppen förde dialog under flertalet Apt om frågeställningar som; vad är och hur ska de få ett hållbart arbetsliv, hur ska de skapa trygghet och samhörighet i arbetsgruppen, vad tar och vad ger energi, hur arbetsschemat ser ut, samt hur arbetsfördelningen emellan medarbetarna ser ut.

Tillsammans arbetade de med dessa frågor. Ett förändringsarbete tar lång tid och de beskrev att det är viktigt att alla är med på tåget, blir lyssnade på och känner sig delaktiga.

De startade förändringsarbetet med att göra en inflyttningsfest där de bjöd in anhöriga och gode män. Dels för att skapa goda relationer men också på ett positivt sätt få en nystart. En stående punkt på Arbetsplatsträffarna var "Positiva rundan", vilket var ett sätt

att lyfta fram det som fungerade. De skapade tydligare struktur och rutiner i det vardagliga arbetet. De införde "Trafikljuset", en metod för att förmedla hur medarbetarna mår, där verksamhetsledaren i det dagliga arbetet ansvarar för att fånga upp om någon behöver avlastas. Detta följdes även upp på Apt. De införde kontinuerliga möten mellan kontaktpersonal och verksamhetsledare. De skapade ett nytt arbetsschema med inriktning på återhämtning och efter införandet arbetar personalen mestadels tre dagar i rad, därefter ledighet. Tvådagarsledighet mitt i veckan var också ett önskemål, som tillgodosetts.

Kontorstid har schemalagts för att avsätta tid för administrativa uppdrag. Överlämning och rapporttid är nu även schemalagd. Dagpersonal har även fått möjlighet att för en tid arbeta natt för att minimera stress. Enheten beskriver att det nära ledarskapet har upplevts positivt och varit en bidragande del till att de idag arbetar mot samma mål.

De beskriver att de redan börjat se ett positivt resultat, till exempel har sjukfrånvaron sjunkit. Personalen upplever att de känner sig piggare med bättre återhämtning i schemat, rutinerna och strukturen i verksamheten sitter, det finns en tydlighet i vad som skall göras, det har skapats förutsättningar och alla tar ett stort ansvar både gentemot personerna men också över att verksamheten skall fungera. De beskriver att de kommer att fortsätta mot nya mål för att behålla ett hållbart arbetsliv.

Chefen beskriver också sin tacksamhet och är imponerad över sättet som personalgruppen utfört förändringsarbetet på med stort engagemang och motivation, trots att all energi nästan var slut. Idag kliver man in genom dörren till arbetsplatsen och känner en känsla av trygghet och lugn.

Framtidsutsikter

Omvärldsanalys personal- och kompetensförsörjning

Den riksomfattande utmaningen inom välfärdssektorn kan förklaras utifrån flera aspekter; vi står inför stora pensionsavgångar, antalet äldre och yngre i vår befolkning ökar drastiskt, allt för få utbildar sig inom de aktuella bristyrkena, samt det faktum att många kvalificerade medarbetare väljer bort en fortsatt karriär inom det yrke där de har sin erfarenhet och utbildning. I likhet med övriga kommuner upplever Vänersborgs kommun svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kvalifikationer inom flera viktiga välfärdsyrken. Den allra bästa reklam vi kan få som arbetsgivare är när våra medarbetare trivs hos oss och pratar gott om sin arbetsplats.

Jämfört med tidigare kommer vi att behöva acceptera en förhöjd personalomsättning och i stället lägga fokus på hur vi kanske kan behålla medarbetaren några år extra. Den nya generationen yrkesaktiva, 80- och 90-talisterna, kommer år 2025 att utgöra ungefär tre fjärdedelar av världens arbetskraft. Under sina yrkesliv kommer de att byta såväl arbetsgivare som bransch. Med största sannolikhet kommer de inte att stanna hos en arbetsgivare länge nog för att få den traditionsenliga guldklockan.

Den nya generationen är livskarriärister som vill ha balans mellan arbete och fritid, låter intresset styra i sitt val av arbete och önskar samtidigt trygghet i sin anställning. De vill utvecklas på arbetet och förväntar sig bekräftande, konstruktiv och snabb feedback. Ett gott arbetsklimat värderas högt tillsammans med ett tydligt, närvarande och rättvist ledarskap. 80- och 90-talisterna förväntar sig att arbetsgivarna följer med i utvecklingen, är öppna för nya idéer och metoder samt kan erbjuda flexibilitet, exempelvis avseende arbetstid.

Inom Vänersborgs kommun kommer ca 300 medarbetare att gå i pension till och med 2021, om de väljer att avsluta sin tjänst vid 65 års ålder. Om vi ska ha samma personaltäthet som 2017 (92 medarbetare per 1000 invånare) behöver vi dessutom öka personalstyrkan med cirka 160 medarbetare, utifrån den beräknade förändringen i demografin fram till år 2021. Förutsatt att den externa rörligheten håller sig på samma nivå som under 2017, så behöver vi också ersätta ungefär 1030 medarbetare som kommer att avsluta sina anställningar. Sammanlagt innebär detta 1480 nyrekryteringar, det vill säga 370 stycken per år, det kan räknas om till att vi introducerar en ny medarbetare per dag.

Den offentliga sektorn tappar fart i digitaliseringen och halkar efter i utvecklingen, trots att den nya tekniken erbjuder transformerande möjligheter för våra verksamheter. Våra medarbetare ska i största möjliga mån kunna ägna arbetstiden åt sitt kärnuppdrag, utifrån sin kompetens. För att ha en chans att följa med i utvecklingen måste vi våga satsa på nya tekniska lösningar.

I Sverige idag har närmare hälften av våra yrken formella kvalifikationskrav som motsvarar en treårig gymnasieutbildning. Såväl riket som Vänersborg har ett underskott av arbetssökande



som kvalificerar sig till dessa yrken. Vi behöver anpassa våra rekryteringskrav till den tillgängliga arbetskraften och se över vilka nya yrken vi kan inrätta i våra verksamheter. Vi behöver kraftsamla runt social inkludering och erbjuda fler vägar in på arbetsmarknaden till dem som idag har en lägre utbildningsnivå. Vårt behov av mångkulturell och flerspråkig kompetens kommer att efterfrågas i allt högre grad, då lite drygt var sjunde kommuninvånare i Vänersborg är född i ett annat land än Sverige. För att bredda rekryteringsmöjligheterna ytterligare krävs det även att vi utmanar våra egna och andras föreställningar om arbete, yrken och framtid utifrån olika perspektiv, exempelvis kön, migrationsbakgrund och socioekonomisk bakgrund.

Vi konkurrerar ofta med våra närliggande kommuner om arbetskraft, då merparten av våra medarbetare bor inom en kortare pendlingsradie. Mellan grannkommunerna går det i perioder strömningar av medarbetare. För att motverka en okontrollerad löneglidning förs en kontinuerlig dialog med i synnerhet 4-stadskommunerna. Ett samarbete är också uppbyggt med kommunerna i gamla Skaraborg rörande lönestatistik. Lönejämförelser har dock blivit mer komplicerade, då lönespridningen bygger på individuell lönesättning.

Sjukfrånvaro

Sedan 2012 har den totala sjukfrånvaron i kommunen ökat. Efter fyra år har den negativa trenden vänt och år 2017 har det skett en minskning av sjukfrånvaron i Vänersborgs kommun. Samma trend syns även nationellt där ohälsotalen har sjunkit. Sammanställningen visar också att långtidssjukfrånvaron sjunkit kraftigt i år. SKL beskriver att sjukfrånvaron går i cykler och att en vändning kom 2017 inte var helt överraskande. De förklarar orsaken och pekar på den uppmärksamhet sjukfrånvaro har i samhället bland många aktörer som försäkringskassan, arbetsgivare och hälso- och sjukvård. Förhoppningsvis ger minskningen extra energi till att fortsätta sänka de höga sjukfrånvarotalet.

En rad åtgärder har genomförts under 2017 för att sänka sjukfrånvaron. Bland annat har kommunledningen i Vänersborgs kommun beslutat att synliggöra sjukfrånvaron, genom att låta chefer med arbetsmiljöansvar göra en analys av enhetens sjukfrånvaro vid varje tertial för att få en lägesrapport om hur det ser ut i respektive verksamhet samt en åtgärdsplan för framtiden.

Sjukprocessen har omarbetats under 2017. I den nya sjukprocessen är det förebyggande arbetet inkluderat och beskrivet. Vi ska arbeta förebyggande för att medarbetarna inte utsätts för risker, ohälsa eller olycksfall i arbetet. Tillägg i processen finns i form av omtankesamtal som chefen tar när en medarbetare visar tecken på att något inte står rätt till och kontaktsamtal som chefen gör när medarbetaren kommer tillbaka från en sjukfrånvaro samt att sjukanmälan ska göras till chefen. Vid stödsamtal genom Företagshälsovården ska chefen alltid finnas med vid det inledande och avslutande samtalet, för att bättre involveras i den process som pågår.

Kommunen har deltagit i två olika projekt under året, där det ena skett med SKL (Sveriges kommuner och landsting). Tillsammans har vi synat våra processer, styrande dokument, sjukstatistik, användning av företagshälsovården samt genomfört intervjuer med medarbetare, chefer och ledning, för att påverka inflödet av sjukskrivningar. I det andra projektet "Hälsoflödet" har syftet varit att tillsammans med samordningsförbundet och dess samarbetspartners påverka flödet för att individer med längre sjukfrånvaro snabbare ska komma tillbaka i arbete.

Genom intervjuer med olika aktörer och sjukskrivna personer har man försökt att identifiera flaskhalsar. Den målgruppen som riktats fokus på är kvinnor i åldern 30-49 år, vilket är en grupp som ofta ligger högt i sjukfrånvarostatistiken. I Vänersborgs kommun är det också gruppen med högst sjuktal.

Sjukfrånvaro för kommunen i procent

Sjukfrånvaron i procent i förhållande till tillgänglig arbetstid är ett lagstadgat redovisningskrav.

Tabell 24: Sjukfrånvaro i procent per kön

Kön	Tillg. ord arb. tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2015
Kv.	4 917 125	432 851	486	8,8%	-0,6%
Män	1 501 821	76 830	0	5,1%	+0,2%
Totalt	6 418 946	509 681	486	7,9%	-0,5%

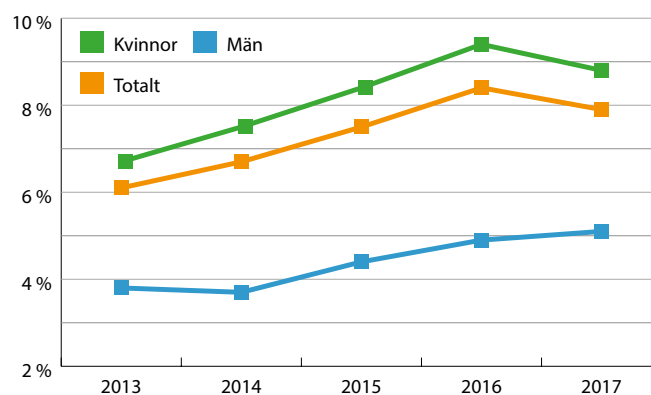
I tabell 24 redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män samt den procentuella andelen sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid. Tabellen visar att sjukfrånvaron minskat för kvinnorna men ökat för männen. Totalt sett är det en minskning med 0,5 procentenheter för kommunen och uppgår till 7,9 %.

Till SKL (Sveriges kommuner och landsting) ska alla Sveriges 290 kommuner som arbetsgivare rapportera in statistik för den totala sjukfrånvaron i procent. Det redovisade medelvärdet för landets totala procentuella sjukfrånvaro var 7,0 % och innebar en minskning från föregående år (7,2 % 2016). Kvinnornas sjukfrånvaro var 7,7 % och innebar en minskning och för männen var sjukfrånvaron 4,4 % alltså oförändrat sedan förra året.

I jämförelse med övriga kommuner i landet (vägt medeltal) så ligger Vänersborgs kommun 0,9 procentenheter över medelvärdet i den totala frånvaron, förra året låg kommunen över snittet med 1,2 %. Sjukfrånvaron för de kvinnliga medarbetarna låg 1,1 procentenheter högre än det nationella medelvärdet. Sjukfrånvaron för männen låg 0,7 procentenheter högre än det nationella medelvärdet.

I diagrammet nedan syns förändringen av kommunens totala sjukfrånvaro i procent de senaste fem åren för både den totala sjukfrånvaron samt i uppdelning per kön.

Sjukfrånvarons utveckling 2013-2017



Sjuknärvaro

I redovisningen redovisas inte all sjukfrånvaro, till följd av att det finns medarbetare som tar ut semester alternativt komplement i stället för att sjukskriva sig, eller jobbar trots att dem är sjuka. Begreppet kallas för sjuknärvaro och syns inte i sjukstatistiken utan döljs i begreppet frisk.

Sjukfrånvaro under fem dagar

En viss sjukfrånvaro är naturlig eftersom alla kan drabbas av förkylning, magsjuka eller andra tillfälliga sjukdomar. Därför redovisas även antalet medarbetare som haft en sjukfrånvaro upp till fem dagar på ett år, vilket anses vara ett normalt antal sjukfrånvarodagar.

Tabell 25: Upp till fem dagar sjukfrånvaro i procent

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	58%	57%	58%
Bf	100%	83%	94%
Ks	94%	80%	88%
Kof	62%	77%	69%
Moh	81%	100%	87%
Sb	52%	77%	63%
Soc	50%	66%	52%
Totalt	55%	68%	57%

I tabell 25 kan det utläsas att 57 % av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro på högst fem dagar. Det är en ökning med 1 procentenheter jämfört med förra året.

Kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen hade en minskning i procentenheter medans det i resterande förvaltningar fanns en högre procentuell andel jämfört med 2016.

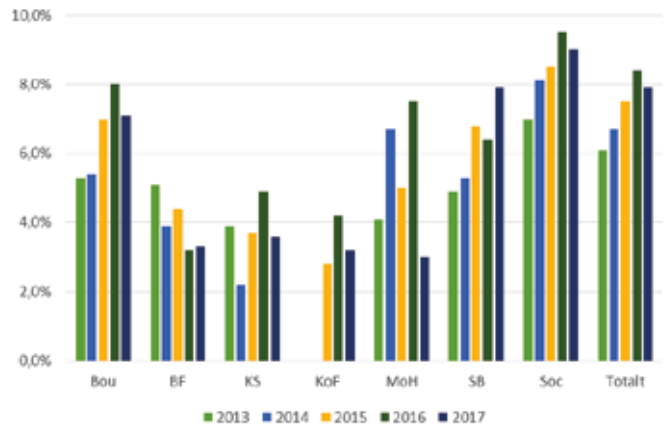
Den största procentuella förändringen gjorde kommunstyrelseförvaltningen med en ökning på 22 %.

Under året 2017 hade 30 % av de anställda (1097 medarbetare) inte haft någon sjukfrånvaro alls (29 % 2016), För kvinnorna var siffran 28 % och för männen 39 %.

Sammanlagt har även 24 % av medarbetarna inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år (23 % 2016). Sett över hela året så var i genomsnitt 321 medarbetare frånvarande varje dag på grund av sjukdom. Siffran är oförändrad sedan 2016. Statistiken baseras på all personal, med undantag för timavlönade, och är uträknad genom att räkna genomsnittet av antalet sjukskrivna personer den 15:e varje månad under hela året.

Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. I diagrammet nedan visas förändringarna i sjukfrånvaron per förvaltning mellan åren 2013-2017.



Tabell 26: Sjukfrånvaro per förvaltning

Förvaltning	Bou	Bf	KS	Kof	Moh	Sb	Soc
Sjuk (%)	7,1%	3,3%	3,6%	3,2%	3,0%	7,9%	9,0%
Procentenheter	-0,9%	+0,1	-1,3%	-1,0%	-4,5%	1,5	-0,5%

I tabell 26 finns sjukfrånvaron per förvaltning för enbart år 2017. Byggnadsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen var de enda förvaltningarna där sjukfrånvaron ökade under 2017, inom resterande förvaltningar skedde en minskning.

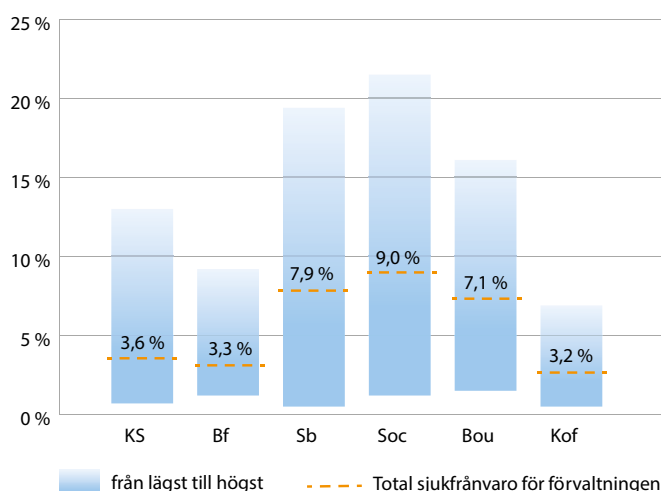
Den förvaltningen som gjorde den procentuellt sett största minskningen var miljö- och hälsoskyddsförvaltningen (-60 %), medan Samhällsbyggnadsförvaltningen stod för den procentuellt sett största ökningen (+23 %) jämfört med föregående år. Dock ska sägas att miljö- och hälsoskyddsförvaltningen är en liten förvaltning och enskilda sjukfall får stor påverkan procentuellt sett.

Det är stora skillnader i sjukskrivningarna mellan förvaltningarna men den största spridningen finns ändå inom förvaltningen. Detta innebär att det inom varje förvaltning finns gott om goda exempel på arbetsplatser där sjukfrånvaron är låg.

Diagrammet nedan visar spridningen av sjukfrånvaron per förvaltning. De ansvar med lägst respektive högst sjukfrånvaron i varje förvaltning visas, samt förvaltningens totala sjukfrånvaro. Endast de ansvar med mer än 5 anställda har inkluderats i redovisningen. Den största spridningen finns i socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.



Spridning av sjukfrånvaro per förvaltning



Sjukfrånvaro per åldersgrupp

I tabell 27 redovisas sjukfrånvaron per åldersgrupp efter tre olika åldersgrupperingar; under 29 år, 30 – 49 år samt över 50 år. Andelen sjuktimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid minskade inom samtliga ålderskategorier, den största minskningen procentuellt sett fanns inom ålderskategori över 50 år.

Ålder (år)	Ord. arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2016
– 29	1 158 047	68 270	0	5,9%	-0,1
30 – 49	2 653 075	223 049	486	8,4%	-0,4
50 –	2 607 734	218 072	0	8,4%	-0,6

Den högsta sjukfrånvaron har kvinnor i åldern 30 – 49 år, främst är det kvinnor inom yrken som administratörer, handläggare, undersköterskor, speciallärare och biståndsbedömare

Sjukdagar

Genom att dividera antalet sjuktimmar med åtta timmar (normal arbetsdag) och sedan dividera summan med antal anställda framkommer i snitt hur många dagar en medarbetare är sjukfrånvarande. Under 2017 var medarbetarna sjukfrånvarande 18 dagar i snitt och är oförändrat sedan 2015. Kvinnorna 19 dagar (-1 dag) och männen 13 dagar (+1 dag).

Sjukfrånvaro över 60 dagar

Andelen sjuka 60 dagar eller mer är ett nyckeltal kopplat till långtidssjukskrivning som enligt lag ska redovisas av arbetsgivare. Det är viktigt att arbeta proaktivt med sjukfrånvaro och redan vid korttidsfrånvaron fånga upp eventuell ohälsa i tid för att motverka en längre sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro uppdelat per kön

Sjukfrånvaro över 60 dagar minskade i Vänersborgs kommun jämfört med 2016 (58,1 %, 2016), se tabell 28. Långtidssjukfrånvarande kvinnor minskade med -1,2 procentenheter och männen minskade med -3,6 procentenheter i Vänersborgs kommun. Precis som med sjukfrånvaron totalt har kommunen gällande sjukfrånvaro över 60 dagar högre sjukfrånvaro (56,3 %) än det rikstäckande snittet, som 2017 totalt var 46,8 % (SKL).

Tabell 28. Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.
Kvinnor	4 917 125	255 184	486	59,0%
Män	1 501 821	31 716	0	41,3%
Totalt	6 418 946	286 900	486	56,3%

Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabell 29 redovisas förändringen av långtidssjukskrivna per förvaltning.

Andelen långtidssjukfrånvaro har ökat i byggnadsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen, det var även i dessa förvaltningar som sjukfrånvaron ökat totalt sett. I resterande förvaltningar är det en mindre andel långtidssjukfrånvaro jämfört med 2016. I Samhällsbyggnadsförvaltningen och Socialförvaltningen är sjukfrånvaron över 60 dagar mer än 50 % av den totala sjukfrånvaron.

Tabell 29: Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per förvaltning

Förvaltning	Antal sjuktim.	Långtids-sjuka, tim	Långtids-sjuka i %	Diff. 2016
Bou	134 495	65 901	49,0%	-4,50%
Bf	2011	675	33,6%	+20,3%
Ks	7393	3536	47,8%	-3,6%
Kof	4622	2200	47,6%	-13,6%
Moh	724	0	0	-82,6%
Sb	55 311	32146	58,1%	+5,2%
Soc	305 124	182 442	59,8%	-1,5%

I jämförelse mellan könen hade kvinnorna den högsta långtidssjukfrånvaron i samtliga förvaltningar.

I de lagstadgade nyckeltal som ska redovisas kan sammanfattningsvis sägas att Vänersborgs kommun ligger över medelvärdet för sjukfrånvaron i följande nyckeltal: den totala procentuella sjukfrånvaron, sjukfrånvaro för respektive män och kvinnor, långtidssjukfrånvaron, sjukfrånvaro i åldersgrupperna 30-49 år och 50 år och äldre. Dock har nyckeltalet sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år och yngre samma sjukfrånvarotal som rikssnittet.

Kostnad för sjuklön

Från januari 2005 betalar arbetsgivaren sjuklön dag 2 – 14 motsvarande 80 % av lönen. För dag 15 – 90 betalar arbetsgivaren 10 % av lönen.

Kommunens direkta kostnad för sjuklön ökade under 2017 med ca 1,7 Mkr till drygt 32,4 Mkr, se tabell 30. I tabellen redovisas utbetald sjuklön fördelat på respektive förvaltning samt hur många årsarbeten sjuklönen utgör kostnadsmissigt. Kostnaden för ett årsarbete beräknas utifrån kommunens medellön för månadsanställda (24 283 kr), plus PO-pålägg (inklusive sociala avgifter).

Alla förvaltningar utom kommunstyrelseförvaltningen ökade sina sjuklönekostnader år 2017. Den procentuellt sett största förändringen gjorde socialförvaltningen vars sjuklönekostnader som ökade med 7,6 % jämfört med förra året.

Viktigt att notera är att det är möjligt att sjuklönekostnaden ökar trots att sjukfrånvaron minskar procentuellt. Kommunövergripande var det en minskning av sjukfrånvaron medan det var en ökning av sjuklönekostnaderna. Det på grund av att månadslönerna som ligger till grund för sjuklönekostnaderna varierar från år till år och påverkar därför sjuklönekostnaderna.

Tabell 30: Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förvaltning	Sjuklön kr	Diff. 2016	Årsarbeten
Bou	10 507 288	+511 781	23,2
Bf	215 259	+34 179	0,5
Ks	662 130	-359 624	1,5
Kof	309 047	+11 737	0,7
Moh	97 090	+12 536	0,2
Sb	2 812 546	+450 773	6,2
Soc	17 828 775	+1 068 685	39,5
Totalt	32 432 135	+1 730 067	71,8

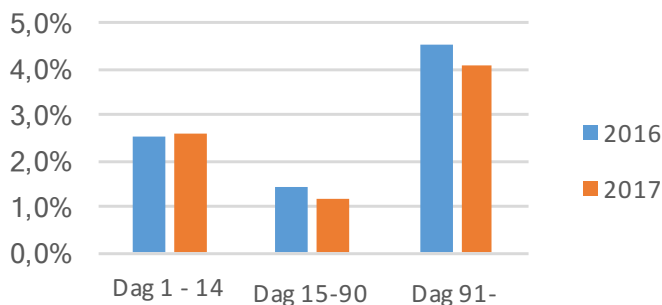
Här anges endast de synliga sjuklönekostnaderna, dock framgår inte det faktiska värdet av att ha friska medarbetare i organisationen. Exempel på hur man kan beräkna det värdet finns i bilaga 1.

Sjukperioder

Fördelning av sjukfrånvaron

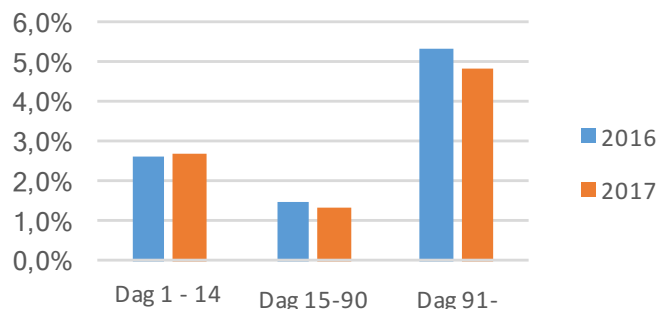
I diagrammen visas sjukfrånvaron av tillgänglig ordinarie arbetstid uppdelad i sjukperioder. I statistiken ingår all sjukfrånvaro, så väl arbetsskada, sjukersättning, sjuk/aktivitetsersättning, medicinsk behandling, rehabilitering och smittspridning. Urvalet är månadsanställda, det vill säga både tillsvidare- och visstidsanställda.

Totalt

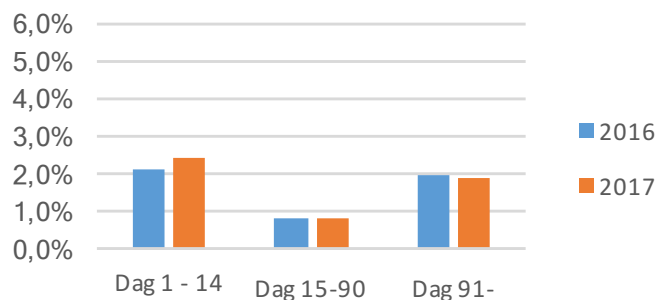


Inom sjukperioderna 15 – 90 och dag 91 – och framåt minskade sjukfrånvaro 2017 totalt sett. I sjukperioden dag 1-14 fanns istället en ökad sjukfrånvaro 2017 jämfört med föregående år.

Kvinnor



Män



Trenden ser likadan ut för respektive kön som för totalen, förutom när det gäller män dag 15-90 där sjukfrånvaron är oförändrad, medan den istället har minskat i totalen och för kvinnor.

Utifrån kön och ålder finns den högsta sjukfrånvaron för kvinnorna i åldersgruppen 30 – 49 år, där den största andelen sjuktimmar fördelar sig i sjukperioden dag 91 och längre.

För männen fanns den högsta sjukfrånvaron hos män 50 år och mer, där den största andelen sjuktimmar fördelar sig i sjukperioden dag 91 och längre.



Foto: Jerry Lövberg

Rehabiliteringsärenden

I kommunen ska det genomföras en rehabiliteringsutredning när en medarbetare varit sjukskriven fyra veckor, haft upprepad korttidsfrånvaro eller när en medarbetare själv begär det. Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under en 12-månadersperiod (Försäkringskassan, SKL). Vänersborg kommun har valt att det vid fyra sjukfrånvarotillfällen under sex månader räknas som upprepad korttidsfrånvaro. Det krävs då en uppföljning av sjukfrånvaro för att möjliggöra tidiga insatser.

I ett rehabiliteringsärende ska chefen rapportera och följa upp ärendet kontinuerligt. Det är viktigt att rutiner för rapporteringen följs för att använda systemet till så väl analys som dokumentation. Under 2017 hade Vänersborgs kommun 1199 stycken pågående rehabiliteringsärenden. Det är en negativ utveckling då det är ca 170 stycken fler än vad som rapporterades under 2016. Antalet rehabärenden som påbörjades under 2017 var 457 stycken (465 stycken, 2016) och rehaborsaken uppgavs främst vara på grund av upprepad korttidsfrånvaro

55 % (52 %, 2016) och långtidsfrånvaro 41 % (42 %, 2016), resterande uppgavs som annan orsak 4 % (6 %, 2016). Den vanligaste noterade sjukdomsorsaken till rehabärenden var på grund av fysiska sjukdomar och stod för 74 % av rehabärendena (72 %, 2016). Psykiska sjukdomar stod för 17 % (19 %, 2016). Arbetsrelaterade orsaker stod för 8 % (9 %, 2016). Det är viktigt att notera att sjukdomsorsaken ofta är en kombination av flera omständigheter.

Den sjukdomstypen som främst uppgavs för rehabärenden under 2017 var infektion/förkylning (33 %), övriga fysiska sjukdomar (31 %) samt psykisk ohälsa. Föregående år var de främsta sjukdomstyperna i kronologisk ordning övriga fysiska sjukdomar, infektion/förkylningssjukdomar samt psykisk ohälsa.

När det gäller de ärenden som påbörjats och avslutats under året uppgavs att 83 % av dessa medarbetare (85 %, 2016) hade återgått i någon grad av arbete.

Arbets-skador och tillbud

Arbetsgivaren är skyldig att utreda orsakerna till olyckor, sjukdomar och allvarliga tillbud i arbetet. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka och analysera vilka arbets-skador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur man förebygger att andra personer inte drabbas. Vänersborgs kommun använder KIA (Kommunalt Informationssystem om Arbetsmiljö) som webbaserat uppföljningssystem. Införandet av KIA har underlättat att anmäla incidenter och effekten är att anmälningarna ökat. Detta synliggör risker, förenklar orsaksanalysen och är ett redskap i det förebyggande arbetet i organisationen.

Det är viktigt för statistiken och utifrån ett lärande perspektiv med syfte att förbättra arbetsmiljön, att anmälningarna görs i systemet. Det är ett måste att anmäla händelser för att förebygga en god arbetsmiljö. Därför är det viktigt att inte enbart se anmälningarna som något negativt, utan något som kan leda till en mer medveten organisation.

Anmälningarna behöver också vara kompletta för att ge en kärnfull information. Det är viktigt att uppgifter om vad arbetsmiljöhändelsen handlade om (t.ex. hot/våld, arbetsbelastning, fall), var den skett (t.ex. hos brukare, i kök, i klassrum) samt vilken arbetssyssla som utfördes vid tillfället finns angivet. Under 2017 förbättrades statistiken och ett bortfall på drygt 50 % minskade till ca 10 %.

I tabellerna 31 och 32 nämns "annan plats" längst ned i tabellerna och det innebär när arbetsmiljöhändelsen sker under arbete men på annan plats än normalt. Till exempel utanför organisationen vid matleveranser, vid trädfällning och liknande.

Antalet arbets-skador och tillbudsanmälningar minskade under 2017. Se fördelningen i tabell 31 och 32.

Arbetsmiljöhändelser som var direkt relaterade till situationer med hot och våld var den största angivna skadeorsaken. Dessa händelser ökade ytterligare under 2017 och uppgick till 369 anmälningar jämfört med 341 stycken 2016. År 2016 utgjorde skadeorsaken hot och våld 24 % av alla anmälda händelser, 2017 var siffran 29 % och därmed en större andel. Till största del var arbetsmiljöhändelser kopplade till hot och våld mest representerade inom LSS, grundskolan samt inom äldreomsorgen.

Organisationen behöver öka anmälningar av riskobservationer. Antalet riskobservationer (16 % av antalet anmälda arbetsmiljöhändelser) är alldeles för få i förhållande till arbets-skade- och tillbudsanmälningarna och behöver ökas för att i tid kunna eliminera framtida arbets-skador. Det finns också förbättringspotential att hantera de anmälningar som finns i KIA i tid. Risken finns att om anmälningar blir liggande utan att hanteras brister förtroendet för systemet.

Arbetsmiljöhändelser per förvaltning

Antalet anmälda arbetsmiljöhändelser i förhållande till antalet anställda var högst på Socialförvaltningen, där talet var 0,4 händelser per anställd. Barn- och utbildningsförvaltningen stod för den näst högsta siffran med 0,3 händelser per anställd.

Socialförvaltningen stod även för flest antalet anmälda händelser och deras anmälningar utgjorde 54 % av alla anmälda händelser.

Under året inkom 392 anmälningar om arbets-skador, se tabell 31. Av arbets-skadeanmälningarna ledde 19 % till sjukskrivning vid anmälningstillfället, vilket är en ökning sedan året innan (14 % 2016). Till antalet (oberoende av antalet anställda) fanns flest anmälda händelser inom äldreomsorgen, boende LSS samt grundskolan.

Tabell 31: Antal anmälda arbets-skador

Förvaltning	2015	2016	2017
Bou	78	75	68
Bf	0	1	0
Ks	8	15	4
Kof	2	2	6
Moh	0	3	0
Sb	61	39	29
Soc	207	227	225
Annan plats	24	49	60
Totalt	380	411	392

Antalet anmälda riskobservationer uppgick till 208 stycken och anmälda tillbud till 694 stycken, 2017. Antalet anmälda tillbud och riskobservationer totalt sett minskade jämfört med år 2016, se tabell 32. Till antalet (oberoende av antalet anställda) fanns flest anmälda händelser inom Äldreomsorgen, Grundskolan och boende LSS.

Tabell 32: Antal anmälda riskobservationer och tillbud

Förvaltning	2015	2016	2017
Bou	350	382	288
Bf	3	4	1
Ks	6	19	6
Kof	41	41	15
Moh	1	1	0
Sb	48	45	41
Soc	449	554	505
Annan plats	32	81	46
Totalt	930	1127	902

Se även de olika förvaltningarnas verksamhetsberättelse för information på förvaltningsnivå.

Arbetsgivarindex – AVI

Attraktivt arbetsgivarindex (AVI) visar hur attraktiv organisationen är som arbetsgivare genom att beskriva arbetsvillkoren i organisationen ur ett medarbetarperspektiv. Nio nyckeltal räknas samman till ett index och omfattar följande områden:

- andel tillsvidareanställda
- medianlön
- lika karriärmöjligheter
- utbildningstid
- övertid
- korttidssjukfrånvaro
- långtidssjukfrånvaro
- personalansvar (antal anställda per chef)
- avgångar (andel som slutat)

En del av nyckeltalen i AVI ger ny information medan andra kompletterar tidigare siffror i redovisningen med en jämförelse mot andra kommuner. Detta sätter de lokala siffrorna i ett nationellt sammanhang.

Nyckeltalen poängsätts av Nyckeltalsinstitutet, ju högre poäng desto bättre. Maximalt kan varje nyckeltal ge 20 poäng vardera. Nyckeltalsinstitutet menar att indexet kan hjälpa kommunen att se vilka områden som bör prioriteras för att bli en attraktiv arbetsgivare.

Visa era styrkor!

”...och få koll på era svagheter”

Medverkande företag och organisationer

Undersökningen baseras på 235 organisationer med 607 000 medarbetare. Medverkande organisationer är både från privat och offentlig sektor. Vänersborgs kommun jämförs dock endast med andra kommuner som deltar i mätningen.

Nationellt resultat

Det sammanslagna totala indexet på nationell nivå för år 2017 hamnar på samma nivå som föregående år. Framför allt är det fastighetsbolag och statliga organisationer som är de mest attraktiva arbetsgivarna. De har generellt mer kompetensutveckling, mindre arbetsgrupper och lägre sjukfrånvaro.

När det gäller höga långtidssjuktal kan de ofta kopplas samman med kvinnodominerande arbetsplatser med många anställda

per chef. Samvariationen mellan många anställda per chef och långtidssjukfrånvaro håller i sig och storleken på arbetsgrupperna kan förklara 30 procent av långtidssjukfrånvaron.

En positiv trend är att andel chefer som är kvinnor jämfört med andel anställda kvinnor, blir alltmer lika och inom en inte alltför avlägsen framtid kommer det vara jämställt inom chefskollektivet. Granskar vi de högsta chefsbefattningarna inom privata företag så har de fortfarande en bra bit kvar till jämställdhet.

Tre nyckeltal som sticker ut

Det fanns tre nyckeltal där Vänersborgs kommun särskilt skiljer sig från de andra organisationerna (samtliga inkluderade). Det gällde följande; Vänersborgs kommun har en låg andel anställda med 2-5 års anställningstid, en relativt låg internrekrytering, samt en låg andel nyanställda som jobbar kvar efter ett år.

Resultat Vänersborgs kommun

Årets poäng var 98 av 180 möjliga, en något lägre poäng en föregående år, dock ligger Vänersborgs kommun en bit över medianvärdet för deltagande kommuner (medianvärde 93). Den högsta poängen någon kommun hade var 118 poäng.

Korttidssjukfrånvaro

Vid uträkningen av sjukfrånvaro görs en andelsräkning genom att dividera antalet sjuktimmar med antalet arbetade timmar. Det skiljer sig mot hur SKL tar fram sjukfrånvarostatistik och även till den personalekonomiska redovisningen, där man utgår ifrån tillgänglig arbetstid. Därför överensstämmer inte dessa siffror.

Korttidssjukfrånvaro av den arbetade tiden omfattar sjukdag 1-14 och i mätningen uppgår korttidssjukfrånvaron till 3,1 % av den arbetade tiden. Avseende detta nyckeltal har det skett en minskning sedan förra året och Vänersborgs kommun ligger nu på samma nivå som medianvärdet, jämfört med andra kommuner. Det har därmed också genererat en högre poäng i mätningen jämfört med förra året, vilket är positivt.

Långtidssjukfrånvaro

I det här nyckeltalet avser långtidssjukfrånvaro dag 15 och framåt. I detta nyckeltalet har långtidssjukfrånvaron ökat till 6,5% sjuktimmar av organisationens totalt arbetade tid. Det motsvarar i genomsnitt 205 anställda per dag. I det här nyckeltalet ligger Vänersborgs kommun över medianvärdet, vilket betyder att kommunen har en högre andel långtidssjukfrånvaro än medianvärdet. Poängmässigt har vi en lägre poäng, jämfört med förra året vilket är negativt.

Antal anställda per chef

Vänersborgs kommun har i genomsnitt 22,5 tillsvidareanställda per chef, vilket är en minskning sedan förra året. Det är dock fortfarande fler anställda per chef än medianvärdet, som är 19,7. Nivån på långtidssjukfrånvaro ligger också den över medianvärdet, vilket Nyckeltalsinstitutet menar är vanligt förekommande. Verksamheter med många anställda per chef brukar också ha en högre långtidssjukfrånvaro än medianvärdet, det betyder att ju färre anställda per chef desto lägre långtidssjukfrånvaro. Poängmässigt är nyckeltalet oförändrat jämfört med förra året.



Avgångar

I detta nyckeltal värderar Nyckeltalsinstitutet att det är bättre med få som slutar än många, alltså ju högre poäng desto mindre antal avgångar. I Vänersborgs kommun var det 10 % av de tillsvidareanställda som avslutade sin anställning under 2017. Det är en sämre siffra än föregående år. Dock har Vänersborgs kommun mindre andel avgångar än genomsnittet vilket är positivt.

Lika karriärmöjligheter

Nyckeltalet visar andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor. 74% av cheferna är kvinnor och 82% av de tillsvidareanställda är kvinnor. Relationen, 74% / 82% blir 0,90. Det är nästan lika bra som förra året som då var exceptionellt bra. Nyckeltalsinstitutet värderar att relationen mellan andel chefer som är kvinnor och andel anställda kvinnor bör i en jämställd organisation vara 1,0. För att det ska bli helt jämställt bör antalet chefer som är kvinnor öka med 11. Vänersborgs kommun placerar sig något lägre än medianvärdet 2017 och får byta ut förra årets full pott till årets 18 poäng.



Övertid

Övertiden uppgår till 0,4% av den arbetade tiden, vilket är ett bättre resultat än föregående år, poängmässigt nås dock ingen högre poäng. Nyckeltalet placerar sig också högre än medianvärdet och betyder att kommunen har färre andel övertid jämfört med medianvärdet.



Tillsvidareanställningar

Andelen tillsvidareanställda har ökat till 88 %. I jämförelse med övriga kommuner finns Vänersborgs kommun på samma nivå som medianvärdet. Poängmässigt är det oförändrat sedan förra året.

Kompetensutveckling

Nyckeltalet är inte mätt då organisationen inte registrerar någon data för det här. Poängmässigt är det oförändrat sedan förra året.

Lön

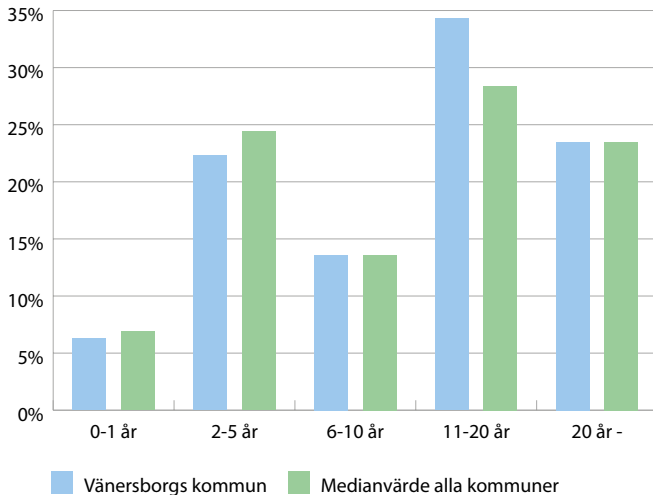
Medianlönen har ökat till 25 050 kr. Det är ett lägre värde än medianvärdet och Vänersborgs kommun har en lägre medianlön än den genomsnittliga lönen jämfört med övriga kommuner i mätningen. Poängmässigt har det skett en ökning sedan förra året.



Kompletterande nyckeltal

Dessa nyckeltal har inte poängsatts utan ska ses som ytterligare nyckeltal.

Anställningstid



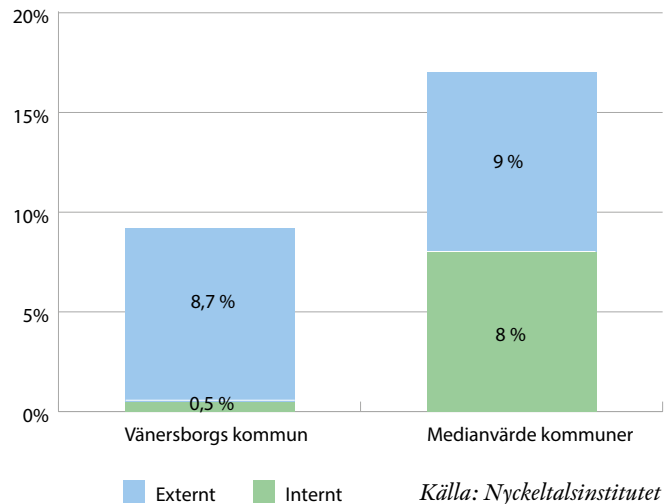
Bilden ovan visar fördelningen över andel anställda per anställningstid samt en jämförelse med medianvärdet för kommuner i mätningen.

Vänersborgs kommun ligger under medianvärdet när det gäller anställningstid upp till 5 år, däremot finns en högre andel anställda med anställningstid på 11-20 år.

Kommunen har en stor andel personer som arbetat en längre tid i organisationen ca 60 procent av de anställda har vart anställda i 11 år- och längre. Det finns en lägre andel personer med anställningstid 6-10 år. Det kan finnas många orsaker till det, exempelvis organisationsstrukturer, alltså hur många kommunen anställde vid en viss period, etc. En annan tolkning skulle kunna vara att det vid 5 år finns en brytpunkt, där många medarbetare väljer att söka nya utmaningar hos annan arbetsgivare och att de som väljer att stanna kvar också stannar en längre tid.

Rekryteringar

Nyckeltalet beskriver andel tillsvidareanställda som blivit rekryterade externt alternativt internt. På bilden nedan visar diagrammet fördelningen mellan externa och interna rekryteringar, i förhållande till antal tillsvidareanställda.



Källa: Nyckeltalsinstitutet

Vänersborgs kommun ligger under medianvärdet, vilket betyder att en mindre andel rekryteringar gjorts i förhållande till antal tillsvidareanställda. Samtidigt är fördelningen mellan andel interna- respektive externa rekryteringar mer skevfördelad än i medianvärdet.

Interna rekryteringar kan innebära nya utmaningar och kompetensutveckling för befintlig personal som väljer att stanna några extra år. Samtidigt är externa rekryteringar värdefulla, för att nya personer har andra perspektiv, vilket kan berika och föra verksamheter framåt. Båda rekryteringssätten tillför organisationen något, det är därför viktigt att identifiera vilket behov organisationen har och undersöka om det finns skäl att öka de interna rekryteringarna, för att jämna ut skillnaderna.



Lönerelaterade skulder

Vid årets slut så hade antalet sparade semesterdagar ökat i kommunen med 1 337 dagar, vilket också genererade en ökning av semesterlöneskulden med 4,1 Mkr.

Om antalet sparade semesterdagar fördelas på samtliga anställda blir det i snitt nära tio sparade dagar per anställd.

Antalet timmar okompenserad övertid och mertid minskade med 341 timmar.

Kostnaden för den okompenserade övertiden och mertiden ökade något till 4,4 Mkr. Lönenivåerna och nyttjandet av timmarna får påverkan på den totala kostnaden.

Anledningen till att det är streckat i rutorna för dagar gällande semesterlöneskuld för vikarier är att de får ersättning utbetalade direkt på lönen. Ferie- och uppehållsanställning genererar inga semesterdagar utan de har istället rätt till betald ledighet.

Tabell 32: Lönerelaterade skulder

Semesterlöneskuldens förändring	Antal dagar		Mkr (inkl. PO)	
	2016	2017	2016	2017
Sparade semesterdagar vid årets början	33 367	34 291	62,1	65,3
Sparade semesterdagar vid årets slut	34 291	35 628	65,3	69,4
Förändring	+ 924	+1 337	+3,2	+4,1
Semesterlöneskuld vikarier	--	--	1,1	1,3
Ferie- och uppehållslöneskuld	--	--	17,2	18,3

Okompenserad övertid och mertid	Antal timmar		Mkr (inkl. PO)	
	2016	2017	2016	2017
Okomp. övertid och mertid vid årets början	16 170	16 275	4,3	4,3
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	16 275	15 934	4,3	4,4
Förändring	+105	-341	Oför	+0,1
Total skuld i semester och okomp tid.			87,9	93,4

Lönerelaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 709,5 Mkr för 2017.
Pensionskostnaderna uppgick till 136,9 Mkr.

Kostnaderna för interna kurser och konferenser minskade med 0,7 Mkr,
medan kostnaderna för de externa kurserna under 2017 var oförändrad jämfört med 2016.
Kostnaderna för hotell och logi ökade med 0,2 Mkr.

Tabell 33: Lönerelaterade intäkter - kostnader i Mkr		
Intäkter och kostnader	Utfall 2016	Utfall 2017
Försäkringskassan (LSS)	27,0	26,2
Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen	24,3	39,8
Summa intäkter	51,3	66,0
Löner, arvoden, inkl PO	1 459,3	1572,6
Pensionskostnader inkl PO	115,2	136,9
därav extra pensionsavsättning	0,0	0,0
Summa kostnader	1 574,5	1 709,5
Nettokostnader	1 523,2	1643,5
Löner och arvoden enligt nedan:	Utfall 2016	Utfall 2017
Personal		
Löner inkl semesterersättning	1304,5	1405,6
Övertid, fyllnadstid	16,1	16,4
Ob, jour, beredskap	73,4	76,7
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	29,1	39,2
Förtroendevalda	9,5	9,7
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	26,7	25
Summa	1 459,3	1572,6
PO	433,4	465,9
Övriga personalkostnader	Utfall 2016	Utfall 2017
Företagshälsövård	3,0	2,4
Kurser och konferenser, interna	1,5	0,8
"-", externa	5,7	5,7
"-", hotell och logi	2,0	2,2
Tjänsteresor	Utfall 2016	Utfall 2017
Egen bil i tjänsten	1,1	1,1
Bilpool, serviceenhetens och socialförv. bilar	8,8	9,8

Kostnaderna för tjänsteresor med egen bil i kommunen var oförändrad.

Bilkostnaden för bilpool, socialförvaltning och serviceenheten ökade med 1 Mkr under 2017.
Ökningen var på grund av att socialförvaltningens verksamheter i Brälanda har övergått till kommunal verksamhet där med har även nya fordon förvärvats.

Barn- och utbildningsnämnden

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	522,9	+ 26,8	496,1

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Barn- och utbildningsförvaltning	976	202	1178	-32
Tillsvidareanställningar	854	124	978	-9
Visstidsanställningar	122	78	200	-23
Antal årsarbeten totalt	939	194	1133	-29
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	98%	97%	98%	+2%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	92%	89%	91%	+2%
Medellöner, tillsvidareanst.	31898	31713	31874	+1228
Medellålder	45	40	44	-2
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,2%	6,4%	7,1%	-0,9%
Övertidstimmar	-	-	1240	-186
Mertidstimmar			5156	-2194
Personalrörlighet (extern och intern)	-	-	12%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	37	-

Antalet anställda inom Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2017 minskat med 32 personer. Minskning finns inom förskolan och beror till största delen på övergången till samhällsbyggnadsförvaltningen, för förskolans måltidspersonal. Övriga verksamheter har utökat antalet anställda. Det är främst visstidsanställda som har blivit färre (23 personer). Den höga andelen visstidsanställda beror till stor del på att alla nyexaminerade lärare och förskollärare enligt lag måste ha legitimation för att bli tillsvidareanställda.

Kompetensutveckling

Flera kompetensinsatser har genomförts under 2017 bland annat:

Lärledarutbildning, Rektorsprogram, Olika är normen, Villkor för lärande och utveckling,

Delaktighetsmodellen från SPSM, Psykisk hälsa - en livsresa, Läslyftet, Nyanländas lärande, Programmering, Digitalisering.

Dessa utbildningar presenteras mer utförligt i Barn- o utbildningsnämndens verksamhetsberättelse.

Rekryteringar och avgångar

Under 2017 har rekrytering fortsatt vara en större arbetsuppgift än vanligt. Bristen på legitimerade lärare och det stora antalet nyanlända barn/elever gör att konkurrensen mellan kommunerna om behörig personal kvarstår. Att byta arbetsgivare är ett effektivt sätt att höja sin lön. Totalt hade vi 226 annonser, varav flera samlingsannonser ute där vi söker medarbetare, jämfört med 283 annonser 2016. Under 2017 har 115 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning inom Barn- och utbildningsförvaltningen (denna siffra var 105, 2016). Av de 115 som slutat är 26 pensionsavgångar. Under året har det nyanställts 76 personer tillsvidare, varav tre är anställd utifrån ”2-årsregeln” i LAS. I förvaltningen arbetar 112 obehöriga pedagoger på visstidsanställning. En minskning med 25 personer från 2016. Personalomsättning fortsätter öka till 12% för tillsvidareanställd personal.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2017 var 7,1% mot 8% 2016. Andel korttidssjukfrånvaro är oförändrad medan långtidssjukfrånvarorna har minskat.

Orsaken till långtidssjukfrånvarorna domineras av fysisk ohälsa.

Arbetskadorna och tillbud

Antalet anmälningar om arbetskadorna har minskat från 78 stycken 2016 till 68 stycken 2017. Anmälningarna om arbetskadorna 2017 är fördelade mellan alla verksamheter. Av de 68 anmälningarna är 54 olycksfall, 2 färdolycksfall och 12 arbetssjukdom.

Personalronder

Personalronder har genomförts under våren 2017, avseende år 2016. Innehållet för dessa var:

- Sjukskrivningar/Risk för sjukskrivningar
- Redovisning rehabilitering
- KIA
- Adato
- Inlämning av årsplanen för SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)

Företagshälsovård

Under året förbrukades 95% av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2017 var 594 Tkr och det förbrukades 566 Tkr. Av kostnaderna är 39% för samtalsstöd

till enskilda medarbetare. 20% av kostnaderna är för hörselskydd. Fr o m hösten 2017 belastar kostnaden för hörselskydd förvaltningen. Denna har uppgått till 44 Tkr. Övriga tjänster vi köpt är läkarkonsultation, stöd till arbetsgrupper mm.

Nuläge

Utmaningen för barn- och utbildningsförvaltningen är att rekrytera behörig personal till våra verksamheter. Som ett stöd i att vara en attraktiv arbetsgivare har PFU godkänt återköp av vissa lärare, vars tjänster har varit omöjliga att återbesätta samt extra lönebidrag i samband med löneöversyn 2017.

Sjukfrånvaron har varit hög under flera år främst inom förskolan. Under 2017 minskade den totala sjukfrånvaron från 8,0 till 7,1%. Förvaltningen kommer att fortsätta sitt arbete med att minska sjukfrånvaron. Detta genom att organisera för ökad måluppfyllelse och ett närmare ledarskap, samt fokusera på sjukfrånvaroprocessen.

När det gäller arbetskadorna, tillbud och riskobservationer kommer förvaltningen att stödja cheferna i att hantera anmälningar i KIA samt att säkerställa att de anmälningar som ska vidare till försäkringskassan skickas. Medvetandegöra behovet av återkoppling för att motverka att anmälningsmotivationen sjunker.



Foto: Jerry Lövberg

Byggnadsnämnden

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	18,4	+ 1,2	17,2

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Byggnadsförvaltningen	17	18	35	3
Tillsvidareanställningar	16	16	32	2
Visstidsanställningar	1	2	3	1
Antal årsarbeten totalt	17	18	35	+3
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100%	100%	100%	oför.
Medellön, tillsvidareanst.	35 683	34 956	35 320	+990
Medellålder	42	39	40	oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,7%	3,0%	3,3%	+0,1%
Övertidstimmar	-	-	2	-36
Mertidstimmar	-	-	1	+1
Personalrörlighet	-	-	12,5%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	0	-

Anställningar

Antalet månadsanställda, dvs. tillsvidare och visstidsanställda, har ökat med 3 personer. Gruppen av tillsvidareanställda är jämnt fördelad och består av 16 kvinnor och lika många män.

Sysselsättningsgrad

Samtliga anställda har heltidstjänster. I den mån förfrågan inkommer om att tidsbegränsat gå ner i arbetstid brukar detta medges.

Löneskillnader

Medellönen för förvaltningens personal ökade med 990 kronor. Särskilda lönesatsningar har gjorts under ett antal år på vissa tjänster inom plan och bygglovssidan samt på ingenjörstjänster. En viss personalomsättning under året har också medverkat till ökande medellön. Utbud och efterfrågan styr, vilket gjort att även förvaltningen tvingats betala högre löner till anställda inom bristyrken för att både få och behålla personal inom dessa yrkeskategorier. (Medellönen är summan av månadslönerna i respektive grupp delat med antalet personer i gruppen).

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling har i huvudsak skett i de olika verksamheternas regi i form av utbildningar, kurser och seminarier utifrån individuellt behov uttryckt i medarbetarsamtalen samt utifrån verksamheternas specifika behov.

Rekryteringar/avgångar

Till förvaltningen har tillsvidareanställningar gjorts av 6 medarbetare varav 5 medarbetare rekryterats från externt håll. Av dessa har samtliga rekryterats till plan- och bygglovsenheten där viss rörlighet skett på grund av att det är en mycket god arbetsmarknad för ingenjörer, arkitekter och handläggare inom området då efterfrågan på marknaden är större än utbudet.

Personalrörelse (intern/extern)

Fyra medarbetare har slutat sina anställningar på plan- och bygglovsenheten. En medarbetare har börjat i annan förvaltningen och övriga tre har gått till annan arbetsgivare. På en numerärt liten förvaltning så kan tyckas att 12,5 % personalrörlighet är en hög siffra. Det mest oroväckande är att om den siffran bryts ned till den enhet den till huvuddelen hör hemma, plan- och bygglovsenheten, så är siffran för personalrörlighet 36,7 %. Det är oerhört svårt att återbesätta tjänsterna på plan- och bygglovsenheten och kommunen tenderar bli en arbetsgivare som rekryterar medarbetare med stor potential, lär upp dem för att sedan se dem gå vidare till annan arbetsgivare inom relativt kort tid. Här behövs åtgärder sättas in så att dessa tjänster upplevs extra attraktiva just här i Vänersborg. Ett fåtal avgångsenkäter finns att studera och de ger besked på följande; att de som slutat har gjort detta för pendlingens skull, att de fått nytt roligare arbete och att de vill utveckla sig och få nya utmaningar.



Foto: Jerry Lövberg

Medarbetarna har annars trivts bra med arbetsplats, kollegor, arbetsuppgifter och arbetssituation. Möjligheten att arbeta hemifrån är värdefull men det uttrycks också att fler semesterdagar och möjlighet till friskvård skulle bidra till att göra kommunen bättre som arbetsgivare.

Sjukfrånvaro och rehabilitering

Sjukfrånvaron i förvaltningen är låg. Den har förvisso ökat 0,1 procentenheter men ökningen har skett från mycket låga nivåer. Ett litet fåtal längre sjukskrivningar har funnits under året men i samtliga fall är medarbetarna åter i arbete.

Arbetsmiljö

Förvaltningens chefer kontrollerar på olika sätt risker i arbetsmiljön, planerar för åtgärd, åtgärdar och följer upp. Arbetet sker bland annat genom en gemensam skydds rond där samtliga enheters fysiska arbetsmiljö går igenom vid samma tillfälle. Rapporter om tillbud och arbetsskador går igenom, utreds och åtgärdas. Dialog sker om arbetsmiljö under medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar. Risk och konsekvensanalyser utförs inför förändringar. Rehab-samtal och hälsosamtal sker enligt plan där företagshälsovården involveras vid behov.

Arbetsskador/tillbud

Endast en händelse, en riskrapportering, är inrapporterad i kommunens system för rapportering av arbetsmiljöhändelser, dvs. KIA. Ärendet handlade om publika påtryckningar på tjäns-teman i enskilt myndighetsärende.

Personalronder

Varje år träffar personalspecialist och administratör alla chefer för genomgång dels av hälsoläget dels tas det upp frågor utifrån ett för året framtaget tema. Så har även skett under 2017. I år togs följande upp: sjukfrånvaro, KIA händelser, ny diskrimineringslag, ny sjukfrånvaroprocess, personalens semesteruttag och flexitidssaldo. Anvisningar alkohol/droger samt genomförandet av personalenkäten.

Företagshälsovård

Insatserna för företagshälsovård uppgick till 10 275 kronor, dvs 64 % av tilldelade medel à 16.000 kronor.

Personalenkät 2017

84 % av medarbetarna har besvarat personalenkäten. Glädjande nog kan sägas att förvaltningen förbättrat sitt resultat betydligt i de olika frågeställningarna, i så gott som alla avseenden. Detta i jämförelse med resultatet från den enkät som genomfördes 2015 och som inte heller den kan anses ha påvisat ett dåligt resultat.

Kommunstyrelsen

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	70,6	+ 6	64,6

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Kommunstyrelsen	67	46	113	8
Tillsvidareanställningar	60	40	100	5
Visstidsanställningar	7	6	13	3
Antal årsarbeten totalt	66	45	111	+6
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	98%	100%	99%	-1%
Medellön, tillsvidareanst	35 199	40 068	37 127	+1042
Medelålder	46	47	46	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	4,5%	2,2%	3,4%	-1,5%
Övertidstimmar	-	-	188	-202
Mertidstimmar	-	-	7	-27
Personalrörlighet	-	-	17%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	1	-

Förvaltningens personal

Kommunstyrelseförvaltningen består av kommundirektörens verksamhet, ekonomikontoret, kommunkansliet, personalkontoret (inkl. lönekontoret), utvecklingskontoret och IT-avdelningen. Kommundirektören ansvarar för övergripande ledningsfunktion.

Löneskillnader

Förvaltningscheferna har av kommundirektören fått ett särskilt uppdrag att beakta löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv under 2018. På förvaltningen framkom inga löneskillnader som beror på kön vid lönekartläggningen för 2017.

Kompetensutveckling

I slutet av 2017 fattade kommundirektören beslut om att under 2018 kompetensutveckla ledningsgruppen KDL. Fokus ska vara ett personligt hållbart ledarskap och hur det kan bidra till gruppens och därmed organisationens utveckling.

Personalen i Kommunstyrelseförvaltningens staber är välutbildade för sina uppdrag, och har under året deltagit i ett antal olika kompetensutvecklande kurser/konferenser kopplade till sin profession.

Vissa utbildningar ordnas i egen regi, då det är kostnadseffektivt och blir bra ur kvalitetssynpunkt. Staberna följer upp och identifierar behov av kompetensutveckling fortloppande. Det finns på flera ställen upprättade kompetensutvecklingsplaner.

Rekryteringar och avgångar

Personalrörligheten på kommunstyrelseförvaltningen är 17% jämfört med kommunens 10% och detta kan tyckas vara relativt högt. Inskolningstiden i dessa yrken är relativt lång och därmed blir varje rekrytering kostsam utifrån ett personalekonomiskt perspektiv.

Kommunstyrelseförvaltningens personal har ökat med fem tillsvidareanställda och tre visstidsanställda. Inom några av kommunstyrelsens staber har det under året skett utökningar bland annat på grund av omorganisation, projektanställningar, samt att det inom vissa specifika områden behövts för att klara uppdragen.

Av de 16 tillsvidareanställda på kommunstyrelseförvaltningen som avslutat sin anställning i kommunen har tre gått till annan kommun, två har gått till landsting/region, tre till statlig verksamhet, sex till privat verksamhet, samt två som gått i pension. Staberna har olika svårrekryterade yrken och personalrörlighet.

Enligt avgångsenkäten för de som slutat på kommunstyrelseförvaltningen var de tre vanligaste faktorerna till att de skulle ha stannat i Vänersborgs kommun, bättre ledarskap, att kompetensen tillvaratagits bättre, samt att det funnits fler utvecklingsmöjligheter.

Det är svårare att rekrytera erfarna specialister än mer allmänt hållna tjänster på förvaltningen. Utbildad personal är



Foto: Jerry Lövberg

efterfrågad och där konkurrerar vi med andra kommuner och den privata sektorn där löneläget ofta är ett annat. Detta märks på att lönekostnaderna blivit högre vid de senaste rekryteringarna. Det som efterfrågas är inte bara lönen utan vilka utvecklingsmöjligheter som finns inom kommunen. Så utmaningen blir att som arbetsplats kunna ge utmanade och utvecklande arbetsuppgifter med möjlighet för medarbetare att utvecklas vidare.

Sjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit moderat. Det finns ingen upprepad korttidssjukfrånvaro som kräver extra analys.

De sjukskrivningar som kan hänföras till dålig inomhusmiljö respektive arbetsbelastning har hanterats och förväntas inte nämnvärt påverka 2018.

Arbetsmiljö

Arbetsskador och tillbud

Under 2017 inkom nio anmälningar till KIA på kommunstyrelseförvaltningen.

Fem på grund av risk varav tre gällande inomhusklimatet, en gällande hot och våld samt en gällande fel på skrivare. Två anmälningar på grund av tillbud anmäldes gällande datorstrål samt en gällande problem med damm vid städning. Två arbetsjukdomar har anmälts båda gällande inomhusklimatet. Inget olycksfall har anmälts under 2017.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 106 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2017 var 43 000 kr och 45 436 kr förbrukades.

Fördelat på tjänster som brukats så är det följande fyra tjänster som användes mest; föreläsningar/utbildning, samtalsstöd, arbetsmiljö- SAM samt arbetsmiljöbedömning.

Utöver förvaltningens budget finns för företagshälsovård en kommunövergripande budget på 210 000 av vilka 130 868 förbrukats vilket motsvarar 62 % mot förra årets 214 %. Denna minskade kostnad beror delvis på att ingen personalenkät föranlett kostnader 2017, då det inte genomfördes någon enkät 2016, samt att vissa kommunövergripande utbildningar/kurser inte har startats.

Personalenkäten

Personalenkätens resultat är utdelat till respektive stabschef för fortsatt arbete. Resultatet ser olika ut inom de olika staberna och arbetet kommer därför att kräva olika insatser.

De främsta områden där förbättringar var önskvärda var motivation, ledarskap, styrning samt delaktighet och samverkan.

Framtid

Vi måste vara en attraktiv arbetsgivare och som sådan vara känd för inte bara adekvata löner, utan även stora utvecklingsmöjligheter och då inte bara inom yrket utan även i organisationen som helhet. En förutsättning för att fortsätta ha ett mycket lågt sjukskrivningstal är att nedanstående arbetsmiljöaspekt har fullt fokus. Utmaningen ligger i att se över alla medarbetares uppdrag, så att balans råder mellan krav och tillgängliga resurser. För detta måste arbetsgivaren bistå med stöd i form av verktyg, struktur och tydlig prioriteringsordning. Vidare måste vi tillsammans arbeta med medarbetarnas personliga förhållningssätt, då upplevelsen av stress är väldigt olika för olika personer, vilket bland annat hänger ihop med personliga egenskaper, kraven man har på sig själv och hur fungerande teamet är.

Kultur- och fritidsnämnden

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	41,4	+ 3,3	38,1

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Kultur- och fritidsförvaltningen	45	46	91	+ 16
Tillsvidareanställningar	40	35	75	+3
Visstidsanställningar	5	8	13	-6
Antal årsarbeten totalt	43	39	82	-1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	97%	92%	95%	+4%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	93%	80%	87%	-1%
Medellön, tillsvidareanst.	31 013	30 798	30 913	+928
Medellåder	44	48	46	+1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	4,2%	2,2%	3,2%	1,0%
Övertidstimmar	-	-	316	+28
Mertidstimmar	-	-	533	-720
Personatrörlighet	-	-	5%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	2 *	-

* Varav en under semesterperioden

Övertid

En enhet inom förvaltningen har återkommande problem med övertid. Under 2017 gjordes en schemaförändring som gör att övertiden minskat något. Schemafrågor är en utmaning även under 2018.



Foto: Jerry Löfberg

Kompetensutveckling

Alla medarbetare ges möjlighet till omvärldsbevakning och utveckling såväl individuellt som arbetsgruppsvis via interna aktiviteter, externa konferenser och seminarier samt planerade studieresor. Ett antal medarbetare genomför utbildning i styra, leda, coacha och några har deltagit på Västra Götalandsregionens kulturting. Kultursekreteraren åkte i juni på en studieresa till Århus tillsammans med Fyrbodals kulturtjänstemannanätverk och personal från biblioteket och konsthallen har genomfört en studieresa till Malmö och Helsingör under året. Några medarbetare har varit på konferensen Kultur för en hållbar

stads- och samhällsutveckling och kunskaperna har använts för att lyfta kulturperspektivet i arbetet med detaljplaner, samråd och bostadsförsörjningsprogram.

Rekrytering/avgångar

Förvaltningen har en låg personalrörlighet. Under 2017 har fem av de tillsvidareanställda avslutat sin anställning inom förvaltningen. Det har anställts fyra nya medarbetare för dessa. Dessutom har fyra visstidsanställda blivit tillsvidareanställda genom konverteringsregeln i LAS (Lagen om anställningsskydd). Utmaningen för 2018 blir då verksamheten med fritidsgårdar utökas. Det är svårt att hitta utbildad personal som representerar den mångfald som finns hos deltagarna i verksamheten, bl. a när det gäller kön och utländsk bakgrund.

Sjukfrånvaro

Förvaltningen har låg sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har minskat med en procentenhet jämfört med 2016. Andelen sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa har ökat. 17 % av de längre sjukskrivningsperioderna under året (30 dagar eller mer) är på grund av fysisk och/eller medicinsk ohälsa och 83 % på grund av psykisk ohälsa. Några få anställda har hög korttidsfrånvaro och 40 % av den frånvaron är på grund av psykisk ohälsa. Verksamheterna har problem med viss sjukfrånvaro för att medarbetare är män om elever/deltagare. Detta blir naturligtvis en påfrestning för medarbetarna på längre sikt.

Arbetsmiljö

Arbetssskador, tillbud och riskobservationer

Anmälningar om arbetsskada har ökat. Det gjordes fem anmälningar under 2017, varav fyra är olycksfall och en handlar om arbetssjukdom. Anmälningarna är spridda inom flera verksamheter.

Antalet tillbudsrapporter och riskobservationer har minskat. Det gjordes fem anmälningar om tillbud och fyra riskobservationer. Orsaken till detta är att anmälningar på biblioteket har minskat. De har förbättrat rutiner och bemanning i lokalerna. Bevakningskostnaderna har ökat som följd av ökad rondering med väktare och ordningsvakter. Utmaningen för 2018 är att lösa lokalfrågan för biblioteket. Det finns mycket arbetsmiljöbrister i lokalerna.

Personalronder

Personalronder har genomförts under februari och december. Dessa är ett verktyg för att fånga upp sjukfrånvaro och

arbetsmiljöfrågor. Den positiva förändringen under 2017 är att sjukfrånvaron minskat. Förvaltningens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat mindre bra på enheterna under 2017. Detta är ett utvecklingsområde för 2018.

Personalenkät 2017

Kultur- och fritidsförvaltningen har ett mycket dåligt resultat. Cheferna kommer att arbeta med uppföljningen under 2018 enligt den kommungemensamma tidplanen.

Företagshälsovård

Den totala budgeten för 2017 var 42 000 och det förbrukades 63 846. 75 % av insatserna är förebyggande. Totalt är 50 % av kostnaderna för samtalsstöd. Några arbetsplatser har haft problem med den psykosociala arbetsmiljön och de har haft hjälp av företagshälsovården med detta.



Foto: Jerry Lövberg

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	7,6	+ 0,5	7,1

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Miljö och Hälsoskyddsförvaltning	11	4	15	-2
Tillsvidareanställningar	11	3	14	oför.
Visstidsanställningar	0	1	1	-2
Antal årsarbeten totalt	11	4	15	-2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100%	100%	100%	oför
Medellön, tillsvidareanst.	31 622	34 133	32 161	+829
Medelålder	40	45	41	-6
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,4%	1,9%	3,0%	-4,5%
Övertidstimmar	-	-	39	+11
Mertidstimmar	-	-	69	+30
Personalrörlighet	-	-	12%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	0,3	-

Förvaltningens personal

Antalet anställda var vid ögonblicksbilden 1 november 15 personer, vilket är en minskning med två jämfört med föregående år, 11 kvinnor och 4 män. Denna minskning beror på att medarbetare vid detta tillfälle hade hunnit sluta innan återrekrytering skett.

Medelåldern är nu i genomsnitt 41 år, vilket är en minskning med sex år. Skillnaden i medelålder mellan könen är 40 år för kvinnorna och 45 år för männen. Fördelning anställda per kön var 73 procent kvinnor och 27 procent män. Samtliga anställda i förvaltningen har heltid som grund i anställningen.

Kompetensutveckling

Vi håller på att föra in så kallad kompetensros. Vilket innebär att respektive arbetsgrupp delar in sitt ämnesområde i ett antal kompetenser, bedömer gruppens kompetensbehov och bedömer sig själva inom varje kompetens.

Vi ser att vi behöver arbeta mer med gruppvis verksamhetsutveckling.

Lönese skillnader ur ett jämlikhetsaspekt finns i ett aktuellt fall som förhoppningsvis åtgärdas i år.

Rekrytering/avgångar

Förvaltningen har haft mycket stor personalrörelse under året. Det är mycket viktigt att se till medarbetares personliga behov och se om man utan att störa verksamheten kan uppfylla några av dessa. Förhoppningsvis sköter vi oss som arbetsgivare och får personalen att vilja stanna hos oss.

Förvaltningen har svårrekryterad personal, det är svårt nu och det kommer att bli ännu svårare i framtiden. Regionalt funderar vi på utbildningsmöjligheterna för våra kategorier av anställda.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för förvaltningen har minskat med 4,5 procentenheter till 3,0 procent totalt utav den totala arbetade tiden.

Eftersom förvaltningen har ett fåtal antal medarbetare så påverkar varje enskild individs sjuk- eller friskskrivning statistiken med ett stort utfall.

Arbetsmiljö

Arbets skador och tillbud

Under året inkom inga anmälningar till Kia. Detta visar på ett behov av att informera i arbetsgruppen om vad och hur anmälningar skall göras till KIA.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 15 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2017 var 6000 kr och av dessa förbrukades 910 kr. Sett till de tre olika blocken som företagshälsovården indelas i så var fördelningen mellan blocken;

arbetsmiljöutveckling (risk) 100% Fördelat på tjänster som brukats så är det följande tjänst som använts vaccination utförd av företagssköterska.

Personalenkät 2017

Enkäten ger ett resultat som ser väldigt bra ut. Risken är dock att man drar för stora växlar på en ögonblicksbild.

Vi vill bli bättre på det viktigaste frågorna oavsett om vi har bra resultat idag.

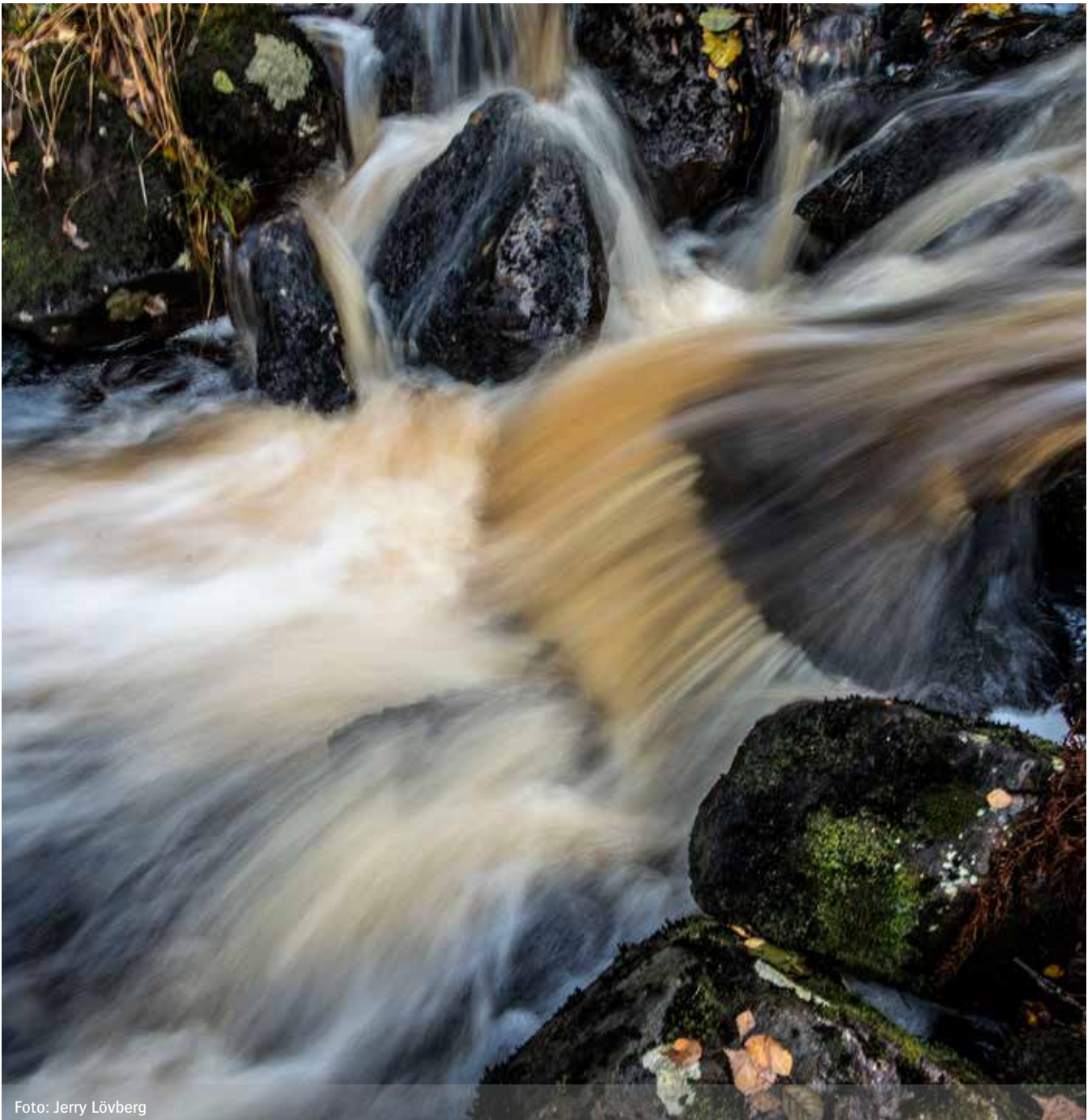


Foto: Jerry Lövberg

Samhällsbyggnadsnämnden

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	154,9	+ 15,9	139,0

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Samhällbyggnadsförvaltningen	214	159	373	51
Tillsvidareanställningar	189	132	321	+36
Visstidsanställningar	25	27	52	+15
Antal årsarbeten totalt	200	158	358	+50
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	94%	100%	96%	oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	77%	99%	86%	+2%
Medellön, tillsvidareanst.	27 402	29 050	28 080	+577
Medellålder	46	47	47	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	10,9%	4,5%	7,9%	+1,5%
Övertidstimmar	-	-	5280	-506
Mertidstimmar	-	-	1894	-107
Personalrörlighet	-	-	10%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	17	-

Anställningar

Antalet månadsanställda, dvs. tillsvidare och visstidsanställda, har ökat med 51 personer. I huvudsak handlar denna förändring om en verksamhetsövergång mellan barn- & utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. 1 januari gick förskolekökens personal över till kostenheten vilket medfört en ökning till kostenheten med 40 tillsvidare och visstidsanställda medarbetare.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i förvaltningen är 96 % och 86 % av förvaltningens tillsvidareanställda arbetar heltid. Förvaltningen har ökat andelen heltidsanställda med 2 % vilket beror på att samtliga tillsvidareanställda inom serviceenheten under året erbjudits heltidsanställningar. Kravet på att erbjuda våra anställningar sysselsättningsgrad utifrån eget önskemål har funnits länge.

Enligt huvudöverenskommelse (HÖK 16) med Kommunal ska det också ske ett lokalt arbete i landets kommuner med syfte att öka andelen heltidsarbetande. För samhällsbyggnadsförvaltningens del så är det 56 medarbetare som arbetar deltid. Av dessa medarbetare så är 43 tillsvidareanställda och har i dagsläget sina anställningar inom kostenheten. För varje år, sedan ganska många år tillbaka, har kostenheten ökat sin andel

heltidsanställda. Detta har skett successivt i samband med att någon anställd på enheten avslutat sin anställning. Om det har fungerat med verksamhetens behov så har den personens tjänstgöringsfaktorer fördelats inom enheten på den personal som önskat öka sin sysselsättningsgrad. Ett arbete som har sina begränsningar inte bara utifrån att arbetet med att nå målet med ökad andel heltidsanställda går relativt sakta. Ytterligare begränsningar är också att behovet av personal inte är jämnt fördelat över dagen. Att erbjuda heltid till denna grupp deltidsanställda skulle innebära en utökning av tid motsvarande cirka 11 heltidstjänster, under förutsättning att alla önskar arbeta heltid, och motsvara en kostnad av cirka 4,5 miljoner kronor. En kostnad som enheten bedömer som svår att ta ut från kund då den redan idag har krav på sig att effektivisera för att minska måltidskostnaderna. Hur utökad antal heltidstjänster skulle påverka verksamhetens totalkostnad är dock svårt att bedöma. I realiteten bedöms den faktiska kostnaden för utökning till heltidstjänster bli lägre då den inte tar hänsyn till att det finns anställda som kan ha önskemål om att fortsätta arbeta deltid. Den tar inte heller hänsyn till eventuella vinster i form av eventuellt lägre sjukfrånvarokostnader, bättre arbetsmiljö och stabilare arbetssituation.



Foto: Jerry Lövberg

Löneskillnader

Medellönen för förvaltningens personal ökade med 577 kronor. Kvinnornas medellön var 27 402 kronor och männens medellön var 29 050 kronor, baserat på heltidstjänst. (Medellönen är summan av månadslönerna i respektive grupp delat med antalet personer i gruppen). Vissa av förvaltningens tjänster är sådana vars lönesättning tenderar drivas uppåt beroende på marknadskrafter. Utbud och efterfrågan styr, vilket gjort att även förvaltningen tvingats betala högre löner till anställda inom bristyrken för att både få och behålla personal inom dessa yrkeskategorier.

Nyttjandet av timavlönade, mertid och övertidsarbete

Under året har samhällsbyggnadsförvaltningen använt sig av timavlönad arbetskraft motsvarande 17 årsarbetare. Av dessa 17 årsarbetare så förläggs 5 av dem till semesterperioden. Med anledning av att det förekommer att även semestervikarier ges timavlönade anställningar med schema för planerad arbetstid så särredovisas dessa. Timavlönad personal används för övrigt i samband med ordinarie personals sjukfrånvaro då vakans ska täckas upp. Serviceenhetens avtal uttrycker oftast att vakans inte täcks upp under första dagens frånvaro utan först dagen därpå. Serviceenheten har använt sig av 5 årsarbetare under 2017, kostenheten av 8,5 årsarbetare och Kretslopp och vatten har använt sig av 2,5 årsarbetare med timavlönning. Kostenheten har arbetat med att öka antalet anställda med poolanställning för att minska behovet av timavlönade vikarier. Sjukfrånvaron inom kostenheten har dock ökat under året och antalet timavlönade årsarbetare har varit relativt konstant under de senaste åren. Övertidsarbete sker främst i samband med faktiska arbetsinsatser under tid för beredskap.

Kompetensutveckling

Utbildningsinsatser har skett utifrån medarbetares och verksamhets behov. Exempel på detta är följande: Lokalvårdare: 3 dagars utbildning i ämnet "Service och bemötande". ½ dags utbildning i ergonomi och ½ dags utbildning i skötsel av städmaskiner. Tre lokalvårdare har fått PRYL utbildning, dvs certifiering. 15 lokalvårdare har deltagit i städmässa. Vaktmästare: 2-dagars utbildning i ismaskinskorning, ½ dag skötsel av konstgräs, ½ dag skötsel av grönytor.

Personal inom renhållningen har fått utbildning i YKB, dvs yrkeskompetensbevis. Administrativ personal på kretslopp och vatten har fått utbildning i taxekonstruktion.

Inom kostenheten har ytterligare ett antal måltidsbiträden med lång erfarenhet fått utbildning till kockar. Övrigt ämnen som det t.ex. utbildats i inom verksamheten har varit ergonomi, hygienutbildning, specialkost, umami och vegetariskt, måltider och neuropsykiatriska diagnoser.

Inom de olika verksamheterna på gatuenheten har till exempel genomförts utbildning i följande; yrkesförarutbildning för hjullastare, trädgårdsutbildning, hjärt- och lungräddning, ergonomi, arbete på väg, brandskydd och IT-utbildning. Inom stabgruppen på gatuenheten har det genomförts utbildning i ekonomi, förvaltningslag, hälso- och inspirationsdag,

studiebesök Vallastaden, ledarskapsseminarium, riskråd och trafikutbildning.

Fastighetsenheten har exempelvis utbildat sin personal i ämnen såsom markanvisning, mögelkurs, heta arbeten, Incite verksamhetssystem, offentlig upphandling av byggentreprenader och tjänster, projekteringsledning, grundkurs i entreprenadjuridik, fortsättningskurs entreprenadjuridik, LOU kurs.

Inom administrativa enheten har utbildningsinsatser gjorts i form av ekonomidagarna, utbildning i ny kommunallag och ny förvaltningslag.

Samtliga chefer har fått utbildning i arbetsrätt och tillsammans med skyddsombud utbildning i arbetsmiljö. Arbetsledare har fått utbildning i styra, leda, coacha. Två personer från förvaltningen har internt genomfört karriärsprogrammet. Utbildning i ärendehanteringssystemet Evolution har genomförts för en grupp handläggare och chefer.

Rekryteringar/avgångar

Till förvaltningen har rekryterats 22 medarbetare varav 20 rekryterats från externt håll. Av dessa 22 har 10 rekryterats till fastighetsenheten där viss rörlighet skett på grund av marknadens påverkan men där det även funnits ett rekryteringsbehov på grund av de omfattande investeringar som uppdragits åt enheten.

Personalrörelse (intern/extern)

Personalrörligheten har varit 10 % motsvarande 37 medarbetare. 7 av dessa har bytt tjänst inom förvaltningen, 12 har gått i pension, 17 personer har slutat för att de fått annan tjänst utanför kommunen. Dessa siffror kan jämföras med 2016 års siffror där sammantaget 20 anställda slutade sina anställningar under året varav 10 gick i pension och fem slutade för att börja arbeta hos annan arbetsgivare. En viss personalrörlighet är sund och att fler slutat under 2017 för att börja arbeta utanför kommunens regi behöver inte betyda något då 2016 års personalrörlighet var mycket liten. Dock kan det vara något att vara uppmärksam på framöver. Förvaltningens uppföljning av orsaker för avslut av anställning sker dels genom att varje anställd som slutar erbjuds ett s.k. avgångssamtal med sin chef vilket dokumenteras i en avgångsenkät. Varje anställd som slutar får också möjlighet att i ytterligare en avgångsenkät svara anonymt på frågor rörande sin anställning i Vänersborgs kommun. 16 icke anonyma avgångsenkäter har inkommit under året. Anledningarna till varför personalen emellanåt väljer att gå vidare till andra tjänster är flertaliga. Tung arbetssituation, organisationsförändring, pension, högre lön på mera ansvarsfylld tjänst, tröga beslutsvägar, nya utmaningar och pendling uppges vara orsaken. Samtliga anger att de har trivts bra under sin anställningstid och de flesta anger att arbetssituationen varit bra. Några få menar att arbetssituationen varit allt för tung.

Råden till chefen för att möta framtiden har i flera fall varit att se och lyssna mera på personalen. Det kommunen kan bli bättre på är att förbättra lönepolitiken, bättre friskvårdserbjudanden, höja lönen, utveckla koncerntanken och öka samverkan mellan förvaltningarna anser flera. De som slutat har i stort sett alla

noterat att de haft en bra tid i Vänersborgs kommun och kan rekommendera Vänersborgs kommun som arbetsgivare. I den anonyma enkäten ställs frågan ”Vilka faktorer hade främst kunnat få dig att fortsätta arbeta i Vänersborgs kommun”. I nämnd ordning lyder svaren enligt följande; ”bättre ledarskap, lägre arbetsbelastning, bättre utvecklingsmöjligheter”. Respondenterna i enkäten pekar även där på vikten av att lyssna på medarbetarna som en möjlighet till förbättring.

Sjukfrånvaro och rehabilitering

Sjukfrånvaron i procent av tillgänglig arbetstid ökade under året med 1,5 procentenheter. Huvuddelen av den ökningen härrör från de långa sjukskrivningarna, dvs. 90 dagar eller längre. För att redovisa korttidsfrånvaron över årsbasis så har jag här valt att redovisa det antal personer som har sex frånvarotillfällen eller fler under 2017, vilket det är 45 medarbetare som haft. 58 medarbetare har varit sjukskrivna i någon omfattning under en sammanhängande period av minst 28 dagar. Inom dessa grupper är det 13 medarbetare som haft omfattande korttidsfrånvaro i kombination med långtidsfrånvaro. Bland de 23 medarbetare som haft långtidsfrånvaro överstigande 90 dagar är 13 fortsatt sjukskrivna i någon omfattning, 5 har återgått i arbete och 5 har slutat sin anställning varav 2 avslutat sina anställningar genom överenskommelse om avslut då omplaceringsmöjligheter inte stått att finna.

Att försöka hitta lösningar via omplacering till annan tjänst inom kommunen är problematiskt. Arbetslivet har blivit

komplex och kompetenskraven på utannonserade tjänster är ofta höga vilket många gånger omöjliggör omplacering. Höga sjuktal är en stor utmaning för organisationen och enligt nyckeltalsinstitutets årsrapport för 2017 så konstateras att den enskilt största förklaringsvariabeln vad gäller långtidssjukfrånvaro är storleken på arbetsgrupperna där 35 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaron kan förklaras via detta, mätt som genomsnittligt antal medarbetare per chef. Sambandet mellan stora personalgrupper och hög sjukfrånvaro kan ses inom förvaltningen där skillnaden i antal medarbetare per chef skiljer sig åt inom kost- och serviceenheten i förhållande till förvaltningens övriga verksamheter. Kostenhetens enhetschefer har i genomsnitt 24 medarbetare att ansvara för och motsvarande siffra för serviceenhetens enhetschefer är 26 medarbetare. För övriga chefer inom förvaltningen gäller att de har att ansvara för i genomsnitt 11 medarbetare. Kost- och serviceenheterna är också de verksamheter inom förvaltningen som har högst ohälsotal.

Kostenhetens sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid har under året ökat med 2,1 procentenheter till 10,7 % och det finns ett flertal långa sjukfall inom kostenheten. Flera av dem har pågått längre än ett år. Serviceenhetens sjukfrånvaro har ökat med 1,3 procentenheter till 9,3 %. Inom kost- och serviceenheterna har man valt att under våren 2018 satsa på att erbjuda friskvårdande insatser för medarbetarna som ett led i att uppmuntra till egna insatser för ökad hälsa.



Foto: Jocke Nywall

Arbetsmiljö

Förvaltningens chefer kontrollerar på olika sätt risker i arbetsmiljön, planerar för åtgärd, åtgärdar och följer upp. Arbetet sker genom skyddsronder där det framför allt framkommit brister i en del av våra kök. Rapporter om tillbud och arbetsskador går igenom, utreds och åtgärdas. Dialog sker om arbetsmiljö under medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar. Risk och konsekvensanalyser utförs inför förändringar. Översyn av maskiner och utrustning sker så att dessa fungerar väl och är säkra. Rehab-samtal och hälsosamtal sker enligt plan där företagshälsovården involveras vid behov. Inköp av diverse arbetshjälpmedel och skyddsutrustning såsom inköp av avlastande innersulor, skoinlägg, hörselskydd och andra personliga skydd, avlastande mattor och vagnar har köpts in till kostpersonalen. Ergonomiutbildning har genomförts på kostenheten. Grupputveckling har skett i enskilda arbetsgrupper.

Arbetsskador/tillbud

Totalt 82 rapporter har skrivits under 2017 varvid 22 handlat om tillbud, 23 olycksfall och 5 fall av arbetssjukdom. Nära nog hälften av rapporterna är från händelser i våra kök där tillbud och skador ofta har sin orsak i kläm-, halk-, bränn- och skärskador.

Personalronder

Varje år träffar personalspecialist alla chefer för genomgång dels av hälsoläget dels tas det upp frågor utifrån ett för året framtaget tema. Så har även skett under 2017. I år togs följande upp: sjukfrånvaro, KIA händelser, ny diskrimineringslag, ny sjukfrånvaroprocess, personalens semesteruttag och flexitidssaldo. Anvisningar alkohol/droger samt genomförandet av personalenkäten. Enskilt med respektive chef har sedan en genomgång av hälsoläget i den aktuella personalgruppen erbjudits. Konstateras kan att det inom förvaltningen råder stora skillnader på hälsoläget inom förvaltningens enheter. De mindre enheterna har ofta små eller ringa problem att ta upp på personalronderna. Cheferna inom dessa enheter beskriver en i huvudsak god arbetsmiljö ofta med låg sjukfrånvaro bland medarbetarna.

Företagshälsovård

Kommunstyrelsens personalkontor har 2 mkr. per år i budget till företagshälsovårdsinsatser. Denna summa har länge varit oförändrad. Summan fördelas ut till förvaltningarna utifrån det antal anställda som förvaltningen hade för drygt 10 år sedan utifrån en beräkning som gjordes då. Från den beräkningen så förfogar samhällsbyggnadsförvaltningen varje år över 171 000 kronor ur denna budget. Som exempel kan sägas att år 2004 så fanns i kommunen 3233 månadsanställda (dvs. visstid och tillsvidareanställda). På förvaltningen fanns då 275 månadsanställda. Motsvarande för år 2017 är 3599 månadsanställda i kommunen och 373 månadsanställda i förvaltningen. Utifrån ovanstående kan konstateras att det generellt sett satsas mindre pengar på företagshälsovårdsinsatser per anställd i dag än vad som gjordes år 2004. Faktum är att för förvaltningens del har den summan sjunkit från 621 kronor till 458 kronor per år, fördelat per månadsanställd. Hänsyn bör dessutom tas

till prisutvecklingen där priset för varje erbjuden insats från företagshälsovården ökat betydligt under loppet av dessa år. För företagshälsovårdsinsatser nyttjades under 2017, 201 871 kronor, dvs. 118 % av tilldelad budget. För att i möjligaste mån hålla sig inom tilldelade medel så krävs att det i hög grad sovras avseende vilka insatser man tar hjälp med från företagshälsovården. I huvudsak har tilldelade medel använts till enskilt samtalsstöd och grupphandledning i personalgrupper.

Sjukfrånvaron i förvaltningen har dessvärre ökat något från föregående år trots utförda insatser i regi av företagshälsovården. Kanske hade den varit än högre om inte dessa insatser erbjudits behövande medarbetare. För många av förvaltningens medarbetare med sjukfrånvaro så är sjukdomsbilden komplex. Många medarbetare klarar inte av att arbeta i ordinarie arbete på grund av ohälsa och de bär samtidigt på en oro för sin ekonomi på grund av Försäkringskassans strikta regelverk, avseende utbetalning av sjukpenning. Det här har våra chefer att möta, samtidigt som de ska ansvara för fortsatt kontinuitet i verksamheten och en god rehabilitering av den enskilde. Enskilt är detta en svår arbetsuppgift som kräver både goda kunskaper om rehabilitering som ämne men ibland också mod att våga pröva nya tillvägagångssätt, för att få en medarbetare tillbaka i arbete. Mot bakgrund av beskrivna problematik så är det troligen så att insatser från företagshälsovården i större grad bör riktas direkt till chef, genom exempelvis chefshandledning, än vad det gör i nuläget (5,7 % av förvaltningens tilldelade medel går till chefshandledning). Att tillskapa mer resurser till detta borde kunna generera ökad medvetenhet och trygghet hos cheferna i det fortsatta rehabiliterings- och arbetsmiljöarbetet, där igenom på sikt förbättra arbetsmiljön och bidra till att nå kommunens målsättning om sänkt sjukfrånvaro.

Personalenkät 2017

82 % eller närmare bestämt 289 av 353 medarbetare har besvarat personalenkäten. Förvaltningen har i så gott som alla avseenden förbättrat sina resultat i de olika frågeställningarna, i jämförelse med den enkät som genomfördes 2015.

Övrigt från verksamheterna

Utmaningar under året och tankar om framtiden

Tekniska rapporter om att året bestått av många och stora projekt som genomförts under stor tidspress beroende på kommunens stora behov av bostäder. Även 2018 fylls av planerade stora projekt. För att klara uppdraget gäller det att enheten fortsättningsvis bedöms som konkurrenskraftig och minst lika bra som privata aktörer. Att behålla personalen är därvid viktigt och det gör man genom att försöka vara en så bra arbetsplats som möjligt, där medarbetarna tillåts växa och ges stora möjligheter att planera sitt eget arbete. Kostenheten har tagit över medarbetare från Barn- och utbildningsförvaltningen och börjat bygga en ny organisation. Stor intern personalomsättning, hög sjukfrånvaro och dålig tillgång på vikarier är något



Foto: Jerry Lövberg

enheten haft och fortsatt har att arbeta med. Pooltjänster har utformats men verksamheten har behov av flera sådana. Tillskapatet av heltidstjänster är en utmaning i sig då kunderna inte är beredda att betala högre pris för utförda tjänster. Verksamheten är styrd tidsmässigt, vilket gör att arbetsinsatserna är koncentrerade till tid före och efter lunch. Fler heltider skulle eventuellt kunna möjliggöras om måltiderna för fritidshemmen läggs till kostenhetens uppdrag.

Kommunen växer och utbyggnadstakten har varit mycket hög avseende VA. Nya krav har även inneburit tillståndsansökningar och projekteringar på verken. Rörviks vattenverk kommer byggas om 2018-2019 för automatisering. Inom renhållningen har man arbetat med att ta fram ny avfallstaxa och projektering av kretsloppspark. En fortsatt kommunal utmaning, för att möta de behov som uppstår genom att kommunen växer, är att skapa samsyn inom förvaltningarna och verka för att nå en stringent samhällsbyggnadsprocess. Inom serviceenheten har året bland annat bestått av en översyn av tryckeriets verksamhet samt sjösätta en ny vaktmästarorganisation, med syfte att skapa likartad arbetsmiljö för alla vaktmästare. Översyn av arbetstider, arbetsmiljö och arbetsuppgifter har lett fram till en

sammanslagning av alla vaktmästare i nya arbetslag. Inomhusklimatet i kommunhuset har satt sina spår inom enheten med utflyttning av personal och splittring av arbetsgrupper, byte av lokaler och ombyggnad av cafeteria. Sjukfrånvaron är ett bekymmer och det har även varit problematiskt att lösa vikariebehovet. Andra utmaningar att arbeta vidare med under 2018 är att finna samarbetsformer med Kultur- och fritidsförvaltningen som vid slutet av året signalerade att de önskar dialog avseende avtalet av vaktmästeritjänster på Arena fritid.

Gatuenheten har bland annat haft ett omfattande arbete med stor fiberutrullning och återställningsarbete efter det, då planering ger vid hand att stora delar av invånarna ska ha fiber till år 2020. Mycket dialog och avstämningsmöten med alla inblandade parter har skapat ett bra arbetsklimat över gränserna. Budgeten har kunnat hållas trots svåra omständigheter. Stora investeringar väntar dock avseende bland annat broar, belysning, elkablar och andra anläggningar som börjar bli gamla. Även fastighetsenheten har haft stora utmaningar i form av de investeringsobjekt som getts i uppdrag åt enheten att hantera, i kombination med en förhållandevis stor personalomsättning.

Socialnämnden

Personalkostnader	2017	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	896,3	+ 63,6	832,7

Personalnyckeltal 2017				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2016
Socialförvaltningen	1526	271	1797	+95
Tillsvidareanställda	1415	228	1643	+104
Visstidsanställda	111	43	154	-9
Antal årsarbeten totalt	1448	262	1710	-78
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	95%	97%	96%	oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	80%	88%	81%	-4%
Medellön, tillsvidareanst.	26 957	26 339	26 871	+694
Medellåder	44	41	44	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	9,8%	5,6%	9,0%	-0,5%
Övertidstimmar	-	-	15 457	-326
Mertidstimmar	-	-	31 850	+3701
Personatrlighet	-	-	10%	-
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	192	-

Förvaltningens personal

Anställningar

Förvaltningen hade 1 797 personer anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön) 1 november 2017, vilket är en ökning med 95 personer jämfört med 2016. Ökningen har framförallt skett inom vård och omsorg där verksamheterna i Brålanda övergått till kommunen under 2017. Under 2017 konverterades 33 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), jämfört med 48 anställningar år 2016. Förvaltningen har utöver detta även personal anställda på andra avtal bl.a. BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) och PAN (lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare) samt intermittert anställda.

Sysselsättningsgrad

Vid mättillfället 1 november 2017 hade 81 % av de tillsvidareanställda heltidstjänst, jämfört med 85 % år 2016. Anledningen till minskningen av andelen heltider beror på att verksamheten i Brålanda vid mättillfället ännu inte kommit in i hel/del. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor var 95 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män var 97 %. Totalt var den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 96 %, vilket är i stort sett oförändrat jämfört med föregående år.

Kompetensutveckling

Vård- och Omsorg (VoO)

Vård och omsorg har enligt aktuell kompetensutvecklingsplan bland annat haft utbildning i Lifecare/Ibic det nya systemet för att digitalt utföra social dokumentation. Det är all personal inom hemtjänst och på särskilda boenden som nu fått utbildning i systemet. En annan större satsning som genomförts under våren 2017 är utbildning i munhälsa för äldre. Det har även utförts utbildningsinsatser inom bland annat professionellt bemötande, nutrition och kost för all hemtjänstpersonal, palliativ vård och handledarutbildningar. I övrigt har det under året förekommit kontinuerliga utbildningssatsningar inom ergonomi, värdegrund, lyftutbildning, HLR (hjärt- och lungräddning), brandutbildning, läkemedelsutbildningar samt det finns nätverksträffar inom de olika områdena.

Vård, stöd och utredning (VSU)

Utöver kompetensutvecklingsplanen har satsning gjorts på Lifecare och på teamutveckling. Det har varit stora organisationsförändringar inom VSU t.ex. nya bemanningsenheten och sammanslagning av bistånd där satsningar gjorts på kompetens inom teamsamverkan och teamutveckling. Det har inom avdelningen även gjorts individuella insatser.



Foto: Jerry Lövberg

Individ- och familjeomsorgen (IFO)

Inom individ- och familjeomsorg genomfördes ett antal utbildningar enligt fastställd plan för kunskapsutveckling inom avdelningen. Krav på kompetens- och evidensbaserad verksamhet ökar, vilket innebär ett behov av fortbildning och metodutveckling. I missbruksarbetet bedrivs ett evidensbaserat arbete från screening via kartläggning/utredning till insats.

I arbetet med barn och unga används utredningsdokumentet BBIC (Barns behov i centrum). Vid insatser till barn och familjer på hemmaplan används evidensbaserade metoder när det gäller familjestödsprogram t ex Komet, PyC och multisystemisk terapi (MST). De utbildningar som genomfördes inom området för generell kunskapsutveckling var Hot och våld i arbetsmiljön, och dokumentation i Procapita. Vidare genomfördes ett antal utbildningar för riktad kunskapsutveckling exempelvis Barns Behov i Centrum (BBIC), föräldrastödsprogram, samtalsmetodik – Motiverande intervju, återfallsprevention, CRA – Community Reinforcement Approach, samt grundläggande IT-kunskap.

Omsorg om funktionshindrade (OoF)

Under 2017 har en kompetensutvecklingsplan gällande strategier för 2017-2020 som omfattar nätverksträffar, ombudsträffar samt samordnar och kvalitetsplattform påbörjats. I detta ingår metodstöd, lagstiftning och värdegrund. Vi använder befintlig personal som leder denna satsning i verksamheterna. Det finns

även nätverksträffar för verksamhetsledare, verksamhetspedagoger och stödpedagoger.

Utbildningar har gjorts för all personal gällande genomförandeplaner och dokumentation enligt IBIC i verktyget Lifecare. För de som ännu inte gått kommer det utbildningstillfällen under våren 2018.

Det har även genomförts utbildningar i välfärdsteknik för all personal för att kunna stödja personerna att bli självständiga och delaktiga genom framförallt appar. Kommunikationsombuden samt chefer fick även en utbildningsdag gällande välfärdsteknik med inbjudna föreläsare.

Målet är att det ska finnas minst två medarbetare på varje enhet som genomfört handledarutbildning. Denna satsning påbörjades under 2017.

Övertid och mertid

Förvaltningen sammanställde månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2017 minskade antalet övertidstimmar med ca 330 och antalet mertidstimmar ökade med

cirka 3 700 jämfört med föregående år. Ett flertal medarbetare inom förvaltningen arbetar under sin studieledighet och föräldaledighet och får då mertid för denna arbetstid.



Foto: Jerry Lövberg

Rekrytering/avgångar

Personalförsörjning

Samtliga verksamheter inom förvaltningen ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning. Trenden med konkurrens om arbetskraft har varit tydlig under 2017. Framförallt ses svårigheter att rekrytera personal till yrkesgrupper som socialsekreterare, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, sjuksköterskor och verksamhetsledare. Det var också svårare att rekrytera personer med önskad utbildningsbakgrund till vissa yrkeskategorier exempelvis undersköterskor och stödassistenter.

Åtgärder som gjorts är bland annat att arbetsgivaren har format attraktiva scheman och sänkt arbetstidsmått för sjuksköterskorna. Inom kommunrehab har ett projekt på tre år startat med förtroendetid för att sänka omsättningen och öka hållbarheten, vilket har varit väldigt uppskattat. VSU och VoO har också börjat med ”smart bemanning”, där avsikten är att skapa hållbara och hälsosamma scheman. Ett lokalt vård- och

omsorgscollage har också bildats i samverkan med fack, utbildningssamordnare samt kommuner i Fyrbodals öst. Målet är att öka antalet sökande till utbildningar och tjänster samt öka kvalitén på utbildningarna.

Bemanningsenheten har också ökat antal tillsvidareanställda, något för att minska andelen timvikarier i verksamheterna. Fyrbodalskommunerna är med i FOU-rum där man börjat ett arbete med att strategiskt inventera kompetens inom omsorgerna för funktionsnedsatta.

Förvaltningen startade tillsammans med Trollhättans stad en uppdragsutbildning för visstidsanställda utan omvårdnadsutbildning med start hösten 2017. Utbildningen pågår under tre terminer och den anställda arbetar 50% och går i skolan 50%. En ny uppdragsutbildning kommer att starta hösten 2018.

För att öka attraktiviteten för hemtjänsten har en upphandling gjorts avseende tvätt och inköp. Detta kommer att påbörjas under september månad 2018. VoO kommer framöver att fokusera på att få till APT (arbetsplatsträffar) som bra mötesforum och öka trivselen. Inom IFO har personalomsättning för socialsekreterarna varit 17% under 2017. Utmaningen som verksamheten har är att få och behålla erfaren personal. Under 2017 har verksamheten arbetat med att få till en bättre introduktion. Verksamheten arbetar även med ”kropp och själ” där personalen har möjlighet till återhämtning och reflektion en timma per vecka, exempelvis genom promenader. Under 2017 påbörjades också ett arbete med en kompetensförsörjningsplan som också kommer att fortsätta under 2018.

Med anledning av det ökade antalet ensamkommande barn under 2015 krävdes en omfattande rekryteringsinsats till denna verksamhet. Under 2017 minskade dock behovet och neddragningar påbörjades. Förvaltningen hade närmare 200 annonseringstillfällen under år 2017. Annonsering i sociala medier tog i stort sett över annonsering i pappersmedia.

Under 2017 slutade 158 tillsvidareanställda i förvaltningen sin anställning i kommunen. Av dessa slutade 122 sin anställning på egen begäran, 24 gick i pension, tre fick varaktigt sjukersättning och 8 slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 9,0 % år 2017 vilket är en minskning med 0,5 procentenheter jämfört med 2016.

Under 2017 har förvaltningen aktivt arbetat med att sänka sjukfrånvaron. Cheferna följer upp sina verksamheters sjukfrånvaro varje månad och personalronderna har också haft fokus på både rehabprocess samt finna personer i riskzon så att man kan förebygga framtida sjukskrivningar. Uppgifter kring sjukfrånvaron, anmälda arbetsskador, rapporterade tillbud samt hur förvaltningen använder företagshälsovårdens tjänster rapporteras kontinuerligt i respektive verksamhets samverkans forum.

Det förebyggande hälsoarbetet fortsatte under 2017 genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Personal fick också möjlighet att till reducerat pris genom förmånsportalen Värdefyllt delta i friskvårdsaktiviteter.

Arbetsmiljö

Arbetsskador och tillbud

Antalet anmälda arbetsskador (olycksfall och arbetssjukdom) 2017 var 223 jämfört med 232 föregående år. Av de anmälda arbetsskadorna var det 73 inom vård och omsorg, nio inom vård, stöd och utredning, 104 inom omsorg om funktionshindrade, 16 inom individ- och familjeomsorg, 13 inom arbetsmarknadsavdelningen samt åtta inom administration. Totalt har arbetsskadorna minskat jämfört med föregående år, viss ökning kan dock ses inom individ- och familjeomsorgen och administrationen.

Antalet rapporterade färdolycksfall var 17 under 2017 en ökning med 3 jämfört med 2016. Antalet riskobservationer var 124 vilket var en ökning med 21 föregående år.

De anmälda arbetsskadorna inom vård och omsorg handlade mest om halk- och fallolyckor, skador vid lyft och förflyttning samt oroliga vårdtagare. Inom omsorg om funktionshindrade handlade de anmälda arbetsskadorna framförallt om utåtagerande och oroliga personer, ofta i samband med olika aktiviteter.

Antalet rapporterade tillbud minskade under 2017 jämfört med 2016. Totalt rapporterades 389 under 2017, vilket var en minskning med 82. Inom vård och omsorg var antalet rapporterade tillbud 128 vilket var en minskning med 36, vård, stöd och utredning rapporterade 20 och inom omsorg om funktionshindrade minskade rapporterade tillbud med 9 då det rapporterades 197 jämfört med 206 föregående år. Inom individ- och familjeomsorg minskade antalet rapporterade tillbud mest, från 53 till 27. Den övervägande delen av anmälda tillbud handlade om oroliga och/eller utåtagerande personer både inom vård och omsorg och omsorg om funktionshindrade. Övriga rapporterade tillbud var bl.a. händelser i samband med lyft- och förflyttningar samt halk- och fallsituationer. Inom individ- och familjeomsorg är de anmälda tillbud framförallt till situationer med hotfulla och aggressiva klienter eller boenden.

Under 2017 har alla arbetsskador och tillbud rapporterats i KIA (system för inrapportering av arbetsskador, olycksfall och tillbud i samarbete med AFA Försäkring). Systemet är webbaserat och ger stöd i det systematiska arbetsmiljö- och förbättringsarbetet.

På respektive avdelnings lokala samverkansgrupper (LSG) samt på förvaltningens samverkansgrupp (FSG) förs kontinuerligt en dialog avseende arbetet med att förebygga arbetsskador och tillbud i verksamheterna.

Personalronder

Förvaltningen har under 2017 haft som fokusområde att minska sjukfrånvaron. Ett led i detta arbete har bland annat personalronderna med chef och personalspecialist varit, vilka genomfördes under höst/vinter. Personalronderna fokuserade framförallt på personalens hälsa, nära ledarskap och rutiner vid sjukfrånvaro. Andra områden som berördes var bland annat övertid/mertid samt genomgång av semester samt kunskapsinventering inom vissa områden. Det har också under 2017 varit mer fokus på uppföljning av sjukfrånvarostatistik på verksamhetsnivå inom förvaltningen.

Företagshälsovård

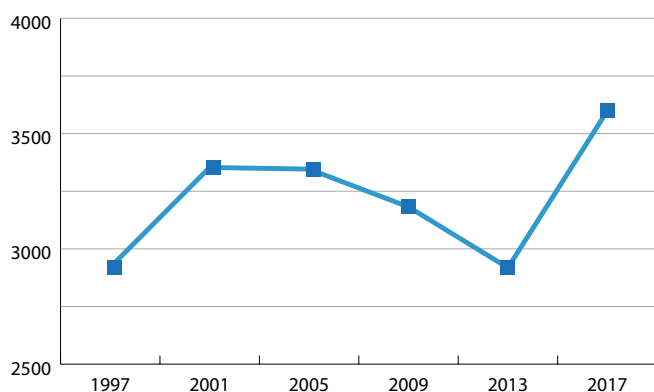
Förvaltningen har liksom år 2016 använt 147 % av sin budget avseende företagshälsovård inom Avonova. Samtalsstöd och handledning i grupp står för den största andelen av köpta tjänster. Jämfört med föregående år har kostnaden för samtalsstöd dock minskat med ca 40 tkr och kostnaden för handledning i grupp ökat med 99 tkr. Samtalsstöd är dock fortfarande den största posten.

Statistik över tid

Under 1990-talet utvecklas den personalekonomiska redovisningen snabbt, från cirka 10 sidor till cirka 60 sidor under följande år. Samhällsutvecklingen var snabb och personalfrågor blev allt viktigare att prioritera. Siffrorna och analysens syfte var och är att främja ett strategiskt kommunövergripande personalarbete.

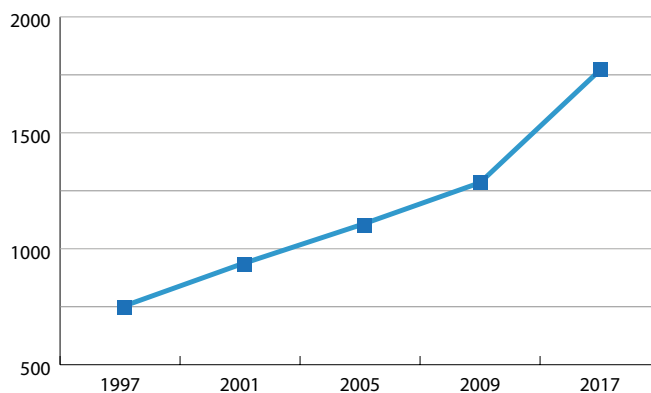
Åren 1999 - 2000 dyker två nya rubriker upp; friskvård och hälsa. Även detta är en spegling på vad som sker i samhället, där en friskvårdsvåg sveper fram över samhälle och organisationer. År 2002 kommer nästa fokusområde på hälsa: hälsobokslutet presenteras som nyhet. Ett hälsobokslut ska ge läsaren en samlad bild om bland annat arbetsmiljö, sjukfrånvaro och generera en ökad förståelse om hälsan i arbetet. Man ska se siffrorna och nyckeltalen som bärare av information som ger analysen. I jämförelser mellan 1997 - 2017 ska man tänka på att själva kommunen har förändrats på många olika sätt, vilket naturligtvis också påverkar statistiken.

Antal anställda 1997–2017



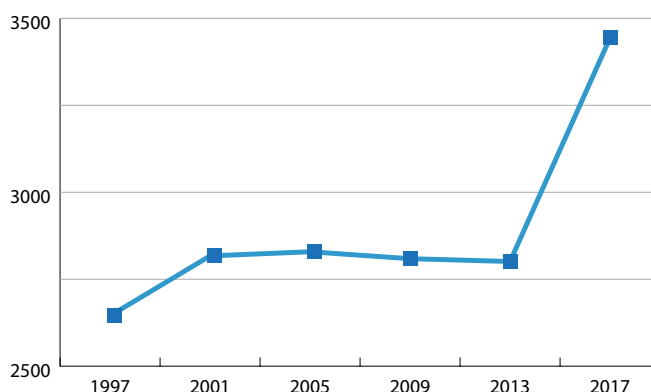
År 2017 består Vänersborgs kommun av 3 599 medarbetare. På tjuo år har kommunens anställda varierat då organisationsförändringar påverkar antalet. Kommunen har bland annat tagit över verksamhet från Landstinget och även privat regi men också lämnat ifrån sig viss verksamhet som till exempel på senare år när Kunskapsförbundet bildats. Det har även varierats genom nedskärningar men också tider av arbetsökning utifrån kommunens antal invånare, som till exempel under 2015 med anledning av ensamkommande flyktingbarn.

Personalkostnader 1997–2017



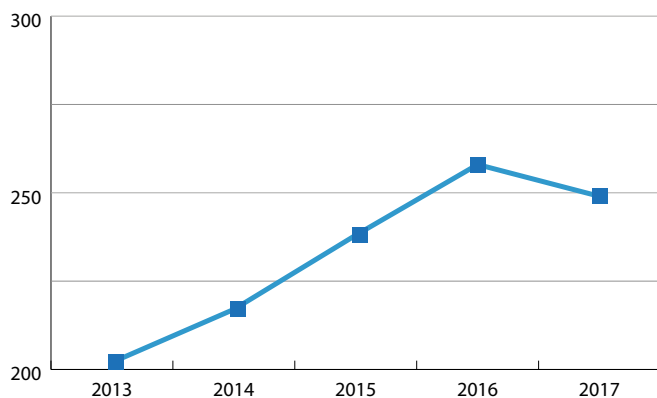
Kostnaden för personal 2016 uppgick till 1 639 Mkr, en ökning under tjugofem år på 974 Mkr. Det kan se mycket ut, fast om kostnaden delas på antal medarbetare så kostade en medarbetare i medel 0,22 Mkr 1996 och år 2016 kostade medarbetaren 0,47 Mkr. En skillnad på 0,25 Mkr på tjuo år.

Årsarbeten 1997–2017



Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, uppgick till 3 444 stycken år 2017. Under tjuo år har dessa ökat med ca 800 stycken årsarbeten. Heltidsanställningarna för kommunens medarbetare har ökat från att utgöra 52 % av anställningarna år 1997 till att år 2017 utgöra 85 %.

Timavlönade 2013–2017

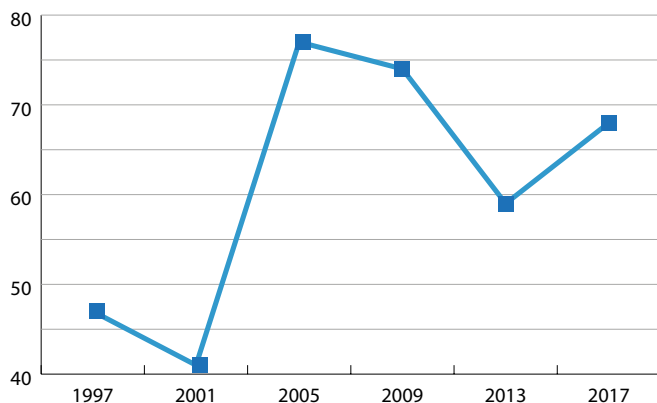


Hur antalet timavlönade omräknat till antal årsarbeten har redovisats har under åren skiftat. Därför redovisas endast de senaste 5 åren, för att få en jämförbarhet.

Sedan 2013 har det skett en årlig ökning av att anlita timavlönade sett till antal årsarbeten fram till 2017, där det för första gången var en minskning.

Semestervikarier läggs in i systemet som timavlönade (endast i undantagsfall som månadsavlönade).

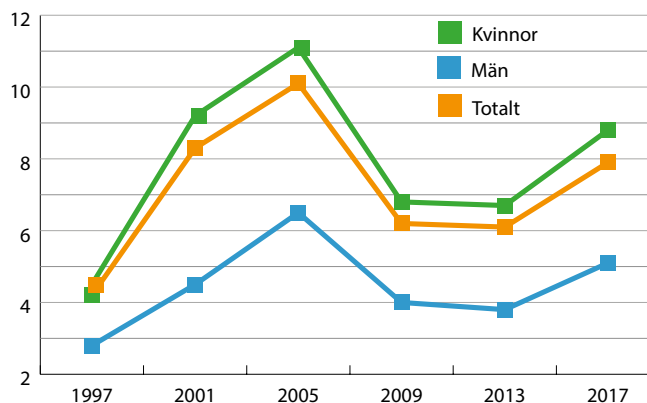
Pensionsavgångar 1997–2017



Pensionsavgångarna i Vänersborgs kommun uppgick 2017 till 68 personer. Ett stort generationsskifte har skett i Sverige med början år 2005 och sträcker sig fram till år 2018. Skiftet nådde sin topp år 2010, då flest personer pensionerade sig. Från året 2011 skedde sedan en succesiv minskning av pensionsavgångarna fram till 2015 och 2016 då pensionsavgångarna ökade. 2017 skedde det återigen en minskning, dock syns inte det i den långa statistiken som är uppdelat i 5-års intervall. Medelvärdet på antalet pensionsavgångar sedan 1996 är 62 avgångar per år.

Sjukfrånvaro 1997–2017

Sjukfrånvaron i Vänersborgs kommun för 2017 var för kvinnor 8,8 %, män 5,1 % och totalen 7,9 %.



Det fanns nästan ingen större skillnad mellan könen vad det gällde sjukfrånvaro år 1997 trots att det redan då rådde ojämn fördelning mellan könen med ca 80 % kvinnor och 20 % män i organisationen. Efter det har det skiljt mellan 1,7- och 4,8 procentenheter mellan könen fram till idag. Det är kvinnorna som stått för den största ökningen vid jämförelse med år 1997 och år 2017.

Under de senaste 20 åren har sjukfrånvaron aldrig varit så låg som år 1997. Den har heller aldrig varit så hög som 2005 då den totala sjukfrånvaron nådde 10,1 %. Under den perioden i Sverige fanns några år med god ekonomi, och efter 2005 följdes några år med minskad total sjukfrånvaro. Det råder oenighet kring orsakerna till sjukfrånvarons upp- och nedgång genom åren. I försäkringskassans socialförsäkringsrapport framgår att det finns ett samband mellan nedgången av sjukfrånvaro och ett ökat nybeviljande av sjukersättning och vice versa. Efter 2012 vände den positiva trenden igen i Vänersborgs kommun och i övriga landet, statistiken har sedan dess pekats uppåt. Ökningen av sjukfrånvaron har sedan 2013 storleksmässigt varit större i Vänersborgs kommun än Sverige totalt sett. På nationell nivå rapporteras det att de senaste årens ökning faktiskt nu planar ut. Det gäller även den egna organisationen, då vi i år ser en minskning.

Vilka har utvecklat och producerat den personalekonomiska redovisningen i Vänersborg?

- 1991 – 2006 Anette Andeling Malmberg
- 2007 Anette Andeling Malmberg & Anneli Bengtsson
- 2008 – 2012 Anneli Bengtsson
- 2013 – 2015 Martina Krus
- 2016 – nuvarande Maja Dahl

Personalekonomiskt perspektiv

Vad kostar sjukfrånvaron?

För den anställda är det naturligtvis en förlust att inte kunna arbeta. För den anställde är det naturligtvis en förlust att inte kunna arbeta på grund av fysiska och psykosociala orsaker inom eller utom arbetet. Inom de verksamheter där den personliga kontakten och kontinuiteten är viktig påverkas arbetslagets möjligheter att utföra arbetet med den vanliga kvaliteten vid sjukfrånvaro.

Vid sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren synliga kostnader som sjuklön, semesterersättning, PO-pålägg (inkl. arbetsgivaravgifter etc.). Utöver dessa kostnader finns det ett värde i att ha friska medarbetare. Utifrån det perspektivet finns det två sätt att beräkna detta värde, det kallas: kvarvarande kostnader och totala konsekvenser vid sjukfrånvaro.

Nedan ges exempel på en sjukfrånvaro under 14 dagar.

Kvarvarande kostnader

	Ordinarie	I arbete	Vid sjukfrånvaro dag 2-14
Lön		176 kr/tim	80% 141 kr/tim
Semesterersättning		21 kr/tim	Kvarstår 21 kr/tim
PO-pålägg (sociala avgifter)		76 kr/tim	38,33% 62 kr/tim
Introduktion, 40 tim		13 000	
Summa		273 kr/tim	224 kr/tim
Indirekta kostnader (50%)		137 kr/tim	Kvarstår 137 kr/tim
Självkostnader		410 kr/tim	361 kr/tim

Utgångspunkten är medellönen för 2017 på 29 079 kr och avrundas i räkneexemplen till 29 000 kr. Arbetsgivaren betalar 80 % under de två första sjukveckorna (den första karensdagen exkluderad). Semesterersättningen är den samma vid sjukfrånvaro som vid ordinarie arbete och de indirekta kostnaderna (lokalkostnader och administration etc.) blir inte lägre för att den anställda är sjukfrånvarande.

Det innebär att (se tabellen ovan) den kvarvarande kostnaden (361 kr/tim) är vad arbetsgivaren betalar när en anställd är sjuk, utan att få någon produktion tillbaka. En åttatimmars arbetsdag blir 2 888 kr och därmed ca 10 % av månadslönen. Därför kan man använda sig av schablonen att en korttidssjukdag kostar minst 10 procent av månadslönen.

Totala konsekvenser

I exemplet ovan kan det se ut som att schablonen inte tar vikariekostnader och produktionsstörningar med i beräkningen men så är inte fallet. Det andra sättet att räkna belyser detta.

Vi antar att organisationen ersätter den ordinarie sjukfrånvaro med en vikarie, som för enkelhetens skull får samma lön som den ordinarie. Vi antar också att det blir vissa produktionsstörningar (i form av effektivitets- och kvalitetsförlust) och extra administration.

	Frisk	Sjuk
Kostnad ordinarie (se ovan)	410 kr/tim	361 kr/tim
Kostnad vikarie (samma som ordinarie)	-	273 kr/tim
Produktionsstörning och administration	-	Lite störningar
Summa	410 kr/tim	634 kr/tim + störningar

I exemplet inkluderas inga extra kostnader för lokaler, utrustning etc. i kostnaden för vikarien, eftersom att dessa kostnader skulle funnits även om den ordinarie hade varit i tjänst. Det är viktigt att inte räkna dubbla kostnader för vikarien och den ordinarie i detta exempel, utan endast skillnaden mellan frisk och sjuk. Skillnaden är 224 kr/tim (634 kr – 410 kr) + störningar. Genom en uppskattning kan antas att produktionsstörningen (ca 25 % effektivitets förlust) och extra administration kan uppskattas till 150 kronor/timme. Då skulle de totala konsekvenserna vid sjukfrånvaro bli 374 kr/timme (224 kr + 150 kr).

I de båda räknesätten håller schablonen om att en korttidssjukdag kostar 10 % av månadslönen. Därför tar schablonen även vikariekostnaden i beaktande.

Om ingen vikarie sätts in blir det en stor produktionsstörning motsvarande vad den ordinarie har i lönekostnad (410 kr/tim).

Kostnadskalkyl för olika lönelägen



Exempel 2

Nedan visas en beräkning på vad det kan kosta vid en sjukfrånvaro uppdelat på olika lönelägen.

Generellt antal arbetsdagar utan semester inräknat: 220 dagar
Generellt antal arbetsdagar med semester inräknat: 245 dagar

Regler vid sjukfrånvaro:

Dag 1	Karensdag
Dag 2 – 14	80 % av lönen
Dag 15 – 90	10 % av lönen

Exemplet nedan visar kostnad för sjukskrivning för del av dag alternativt hel dag.

Månadslön:	22 000 kr	26 000 kr	30 000 kr	34 000 kr
PO-pålägg:	38,33%	38,33%	38,33%	38,33%
Semesterersättning:	12 %	12 %	12 %	12 %
Summa	207 kr	244 kr	282 kr	319 kr
Indirekta kostnader	104 kr	122 kr	141 kr	160 kr
Självkostnad	311 kr/tim	366 kr/tim	423 kr/tim	479 kr/tim
Dagkostnad:	2 500 kr	2 900 kr	3 400 kr	3 800 kr
Månadslön vid sjukfrånvaro dag 2–14	22 000	26 000 kr	30 000 kr	34 000 kr
Självkostnad (se ovan) * 80 % = dagkostnad vid sjukfrånvaro	2 000 kr	2 300 kr	2 700 kr	3 000 kr
Ersättare med fyllnadstid: lön * 1,2 (fyllnad) * 1,3833 (PO) / 165 * 8 = dagkostnad	1 800 kr	2 100 kr	2 400 kr	2 700 kr
Ersättare med kval övertid: (lön * 2,4 (kval) * 1,3833 (PO) / 165 * 8 = dagkostnad	3 500 kr	4 200 kr	4 800 kr	5 500 kr

Rekryteringsekonomi

Kommuner har ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare personal och konkurrerar med övriga arbetsgivare om medarbetarna.

Varje tillsättning är en utmaning och kostar pengar, direkt och indirekt. Annonskostnaden är den enda kostnaden som är synlig i den traditionella redovisningen.

Syftet med rekryteringar är att få bästa möjliga person på lång sikt till en vakant tjänst. Oavsett om enheten har låg eller hög personalomsättning bör chefer, arbetsledare och personalhandläggare känna till vad personalomsättning kostar.

Att ersätta medarbetare är kostnader för arbetsgivaren, kostnader som kan minimeras genom behållandeperspektivet, det vill säga genom att bevara viljan hos medarbetare att bli kvar i organisationen.

I nedan räkneexempel sköts introduktionen av närmaste chef eller utsedd handledare och kostnaden är dessa personers förloerade arbetsinsats.

Schablon för beräkning av kostnad för rekrytering

Befattning: Undersköterska

	KOSTNAD
Annons inkl. förberedelse Urvalsprocess 15 tim	7 000
2 personer* Intervju, 1 dag	7 900
3 personer*	5 800
Introduktion 40 tim (kurser etc.)	13 000
Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 24 000 kr/mån inkl. PO x 3 mån	25 000
Inskolning, produktionsbortfall (handledare) 10 % x 26 000 kr/mån inkl. PO x 3 mån	10 800
Totalkostnad per personalomsättning	69 500

*chef och medarbetare

Befattning: Handläggare

	KOSTNAD
Annons inkl. förberedelse Urvalsprocess 20 tim.	17 000
2 personer*	12 500
Intervju, 1 dag, 3 personer *	7 000
Introduktion, 100 tim	29 300
Nedtrappning under uppsägning	31 000
Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 30 000 kr/mån inkl. PO x 6 mån	62 300
Inskolning, produktionsbortfall (handledare) 10 % x 36 000 kr/mån inkl. PO x 6 mån	29 900
Totalkostnad per personalomsättning	189 000

PROJEKTLEDNING: PERSONALKONTORET, VÄNERSBORGS KOMMUN
ANSVARIG UTGIVARE: VÄNERSBORGS KOMMUN
LAYOUT OCH GRAFISK PRODUKTION: BOZZANOVA AB
FOTOGRAF: JERRY LÖVBERG MED FLERA.
TRYCK: CELA GRAFISKA AB, VÄNERSBORG



Vänerns kommun

462 85 Vänerns borg • Besöksadress: Sundsgatan 29
Telefon: 0521 72 10 00 • Epost: kommun@vanersborg.se • www.vanersborg.se