

Vänersborgs kommun

Personalekonomisk redovisning
Hälsobokslut



2016

Innehåll

Vänersborgs kommun – kom nära	4	HÄLSOBOKSLUT	
Sammanfattande fakta	5	Hälsobokslut	19
Metod	6	Sjukfrånvaro	22
Förkortningar	6	Sjukfrånvaro för kommunen i procent	22
Definitioner	7	Sjuknärvaro	22
		Sjukfrånvaro under fem dagar	23
		Sjukfrånvaro i procent per förvaltning	23
		Sjukfrånvaro per åldersgrupp	24
		Sjukdagar	24
		Sjukfrånvaro över 60 dagar	24
		Sjukfrånvaro uppdelat per kön	24
		Sjukfrånvaro per förvaltning	24
		Kostnad för sjuklön	25
		Sjukperioder – Rehabilitering	25
		Rehabiliteringsärenden	25
		Arbetsskador och tillbud	26
		Arbetsskador per förvaltning	27
		Tillbud per förvaltning	27
		Arbetsskador och tillbud per yrkesgrupp	27
		INDEX	
		Arbetsgivarindex – AVI	28
		LÖNERELATERAD EKONOMI	
		Lönerelaterade skulder	32
		Lönerelaterade intäkter – kostnader	33
		NÄMNDERNAS BERÄTTELSE	
		Barn- och utbildningsnämnden	34
		Byggnadsnämnden	36
		Kommunstyrelsen	38
		Kultur- och fritidsnämnden	40
		Miljö- och hälsoskyddsnämnden	42
		Samhällsbyggnadsnämnden	44
		Socialnämnden	48
		STATISTIK	
		Statistik över tid	52
		BILAGOR	
		Bilaga 1: Vad kostar sjukfrånvaron?	54
		Bilaga 2: Rekryteringsekonomi	55



Foto: Jerry Lövberg

Vänersborgs kommun – kom nära

Våra medarbetare gör skillnad varje dag! Alla invånare i kommunen kommer på ett eller annat sätt i kontakt med våra medarbetare dagligen. Det kan till exempel vara i skolbänken, stöd och omvårdnad om man är äldre, genom att vistas i våra fina utemiljöer, på fritiden med kultur- och idrottsaktiviteter, när man ska bygga sitt drömhus eller när det är tufft i livet och man behöver stöd av olika slag. Hur vore livet för invånarna om inte medarbetarna i kommunen gjorde ett gott jobb? Med andra ord så är medarbetarna den viktigaste resursen vi har. För att följa upp hur vi strategiskt arbetar med att ta tillvara på denna personella kraft så tar vi årligen fram den personalekonomiska redovisningen. I redovisningen tar vi fram personella beräkningar som hjälper oss att vidare skapa ett hållbart arbetsliv.

Under året har det pågått ett stort arbete med att fortsätta förbättra arbetsmiljön. Det har bland annat skett många utbildningar för olika grupper och under året har det pågått förbättringsarbeten utifrån personalenkäten. Lite oroväckande dock att sjukskrivningarna fortsätter att öka. Här är verkligen ett område som vi måste prioritera!

Stolthet - Visst är det så att vi har utmaningar men vi har också så mycket att vara stolta över! Vår uppskattade personalklubb har återigen blivit utsedd till "Sveriges bästa personalklubb" vilket är så välförtjänt. Under året har vi tagit fram en ny personalpolicy genom att involvera medarbetarna som med egna ord har beskrivit hur de upplever sitt arbete och oss som arbetsgivare. Det går inte att bli annat än stolt, vilka fantastiska medarbetare vi har som genom klokskap och engagemang gör ett fantastiskt jobb!

Vänersborg, april 2017

Bengt Larsson
Ordförande PFU

Anna Johannesson
Personalchef

Sammanfattande fakta

Anställda

Vänersborgs kommun hade 3 479 anställda vid mätillfället den 1 november, vilket är en ökning med 311 personer jämfört med föregående år. År 2016 var fördelningen av kommunens anställda 78 % kvinnor och 22 % män, 87 % av de anställda var tillsvidareanställda och 13 % visstidsanställda.

Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 3 339. Det är en ökning med 295 årsarbeten jämfört med 2015.

Andelen nyttjade timvikarier ökade med 20 årsarbeten jämfört med 2015 och uppgick till 258 totalt. Sommarperiodens timvikarier motsvarade 101 årsarbetare vilket utgjorde 39 % av årets anlitade timvikarier. Exklusive de nyttjade timmarna för sommarperioden juni, juli och augusti motsvarar årets timvikarier 157 årsarbetare.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställdas grundanställning var 97 % 2016.

Andel tillsvidareanställda med en heltid i sin grundanställning var 87 %, var av 86 % bland kvinnorna och 92 % bland männen.

Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens månadsanställda var 45 år. Cirka 42 % av kommunens anställda 2016 var över 50 år. De yrkeskategorierna (fler än 15 anställda) med lägst medelålder var vårdbiträde äldreomsorgen (35 år), studiehjälpare (36 år) samt arbetsterapeut (40 år).

De yrkeskategorierna med högst medelålder och med samma urval återfanns bland speciallärare (55 år), ledning, skolan (54 år) samt specialpedagoger (54 år).

Avgångar

Under 2016 avgick 260 personer från sin anställning i kommunen. Av dessa slutade 63 % (163 personer) på egen begäran och 27 % (71 personer) gick i pension. Utöver de externa avgångarna bytte 59 personer sin anställning inom kommunen. Kommande femårsperiod, till och med år 2021, beräknas 347 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år. Förra året valde 32 personer att arbeta efter 65 fyllda år. Den genomsnittliga pensionsåldern 2016 i kommunen var 65 år.

Mertid

Antalet mertidstimmar ökade med cirka 2 300 timmar och uppgick under året till 38 800 timmar. Kostnaden var cirka 6,5 Mkr, vilket innebar en ökning med 1 Mkr jämfört med 2015.

Övertid

Antalet övertidstimmar ökade med 4500 timmar och uppgick till totalt 23 700 timmar.

Kostnaden för övertid ökade och uppgick till 9,6 Mkr, en ökning med cirka 2,8 Mkr från föregående år.

Löneläget

Medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var vid mätillfället 1 november 2016, 28 269 kronor. Kvinnornas medellön var 28 141 kronor och för männen 28 825 kronor. Medellönen ökade med 961 kronor jämfört med 2015.

Friska medarbetare

Under året hade cirka 29 % (1019 medarbetare) inte haft någon sjukfrånvaro alls. Fördelningen mellan könen visade att de kvinnliga medarbetarna utan någon sjukfrånvaro uppgick till 26 % och för de manliga medarbetarna var siffran 38 %. 23 % (812 personer) hade dessutom inte haft någon sjukdag alls under de senaste två åren (25 %, ca 803 personer 2015).

Sjukfrånvaron

Under året ökade sjukfrånvaron bland kommunens anställda. Andelen sjukfrånvaro av tillgänglig arbetstid uppgick 2016 till 8,4 %, vilket är en ökning med 0,9 % totalt för kommunen. Kvinnornas sjukfrånvaro ökade 1 % jämfört med 2015, till 9,4 % och männens ökade med 0,5 % jämfört med 2015 till totalt 4,9 %.

Rehabilitering

Arbetsgivaren ska genomföra en rehabiliteringsutredning när en medarbetare varit sjukskriven fyra veckor, haft en upprepad korttidsfrånvaro eller när en medarbetare själv begär det. Det tekniska systemet Adato återinfördes i organisationen och implementerades 2015. Till följd av att systemet var nytt finns en viss reservation mot statistikens tillförlitlighet. Därför kommer inga större jämförelser med år 2015 göras.

Under 2016 hade Vänersborgs kommun 1032 stycken pågående rehabiliteringsärenden. Cirka 100 stycken färre än vad som rapporterades under 2015. Antalet rehabärenden som påbörjades under 2016 var 465 stycken och rehaborsaken uppgavs främst vara på grund av upprepad korttidsfrånvaro (52 %) och långtidsfrånvaro (42 %). 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 Raindance. I slutet av 2016 inträffade en händelse i kommunens IT-system som ledde till att samtliga system låg nere under några dagar. Om det har haft påverkan på statistiken är okänt, men bör ändå finnas i åtanke.

Den statistik och de bearbetningar som redovisas vad gäller anställda i kommunen avser i samtliga fall det förhållande som gällde vid mättillfället den 1 november 2016. 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.

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

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.

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 arbetsinnehåll snarare än det tidigare systemet BefattningsSystem-Kommuner (BSK) som byggde på titel.

Chefer tilldelas en bokstav efter etiketten utefter ansvarsnivå. I Vänersborgs kommun motsvarar A kommundirektör, förvaltningschefs­nivå och stabschefer. Under B sorteras avdelnings-, verksamhets- och områdeschefer. 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 obekvä­m arbetstid ingår inte.

Mertid

Arbetstid som vid deltids­anställning fullgjorts utöver arbetst­garens ordinarie arbetstid, upp till arbetstids­mått för heltids­anställning.

Övertid

Beordrad arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstids­mått för heltids­anställning.

Flex­tid

Flex­tid 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 Kommunernas pensions­anstalt (KPA).

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 Kommun- och landstings­förbundets 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 mätillfället den 1 november 3 479 anställda vilket är en ökning med 311 personer jämfört med föregående år, se tabell 1 och 2.

Av de 3 479 personerna var 87 % tillsvidareanställda och 13 % visstidsanställda. Förändringen utgjordes av en ökning med 219 tillsvidareanställda och en ökning av 92 visstidsanställda.

Kommunen hade 129 personer anställda (månadsavlönade och timavlönade) på beredskapsavtalet (BEA) och antalet är oförändrat sedan 2015. Av de beredskapsanställda var 52 kvinnor och 77 män. De finns bland annat inom verksamheter som: administrativa tjänster, vården, skola/fritidsverksamhet, vaktmästeri, anläggning-/parkarbete, hantverksarbete samt måltidsverksamhet/lokalvård.

Antalet anhörigvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 46 personer. Av dessa var 31 kvinnor och 15 män.

Enligt Lagen om anställningsskydd, LAS, ska den som vikariat 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 52 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen; 48 medarbetare på socialförvaltningen, en medarbetare på samhällsbyggnadsförvaltningen, två medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen, en medarbetare på kultur- och fritidsförvaltningen samt en på kommunstyrelseförvaltningen.

Tabell 1: Personalnyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt	Diff. 2015
Procentuell fördelning kvinnor/män	78 %	22 %	100 %	
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	2 731	748	3 479	+ 311
Antal tillsvidareanställda	2 457	565	3 022	+ 219
Antal visstidsanställda	274	183	457	+ 92
Antal årsarbeten , uträknat av summerad ssg	2 615	724	3 339	+ 295
Antal heltidstjänster , tillsvidareanställda	2 112	521	2 633	+ 226
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	97 %	98 %	97 %	oför
Övertid , genomsnitt per månadsanställd	5,2	12,6	6,8 tim	+ 0,7
Mertid , genomsnitt per månadsanställd	11,2	11,1	11,2 tim	- 0,3
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid	9,40 %	4,90 %	8,40 %	+ 0,9
Anställda med 0-5 sjukdagar	53 %	69 %	56 %	- 2
Långtidsfrånvaro , frånvaro över 60 dagar	60,20 %	44,90 %	58,10 %	- 0,9
Sjuklönekostnad	25,9	4,8	30,7 mkr	+ 5,5
Medellön , tillsvidareanställda	28 141	28 825	28 269	+ 961
Medelålder , månadsanställda	46 år	43 år	45 år	- 1
Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare			89	+ 6

Anställda per förvaltning

Tabell 2 visar antalet anställda uppdelat per förvaltning. Tabellen är uppdelad på tillsvidare- och visstidsanställda. Samtliga förvaltningar ökade i antal under året. Barn- och utbildningsförvaltningen har ökat mest i antal med 149 personer, dock

gör kultur och fritidsförvaltningen den största procentuella förändringen sett till hur många de är. Ökningen var 21 % i förhållande till antalet anställda föregående år.

Tabell 2: Anställda per förvaltning

Förvaltning	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Totalt	Diff.
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Bou	864	123	135	88	1210	+ 149
Bf	14	16	1	1	32	+ 2
Ks	55	40	6	4	105	+ 10
Kof	36	36	9	10	91	+ 16
Moh	11	3	2	1	17	+ 2
Sb	158	127	11	26	322	+ 13
Soc	1319	220	110	53	1702	+ 119
Totalt	2 457	565	274	183	3 479	+ 311

Anställda per förvaltning

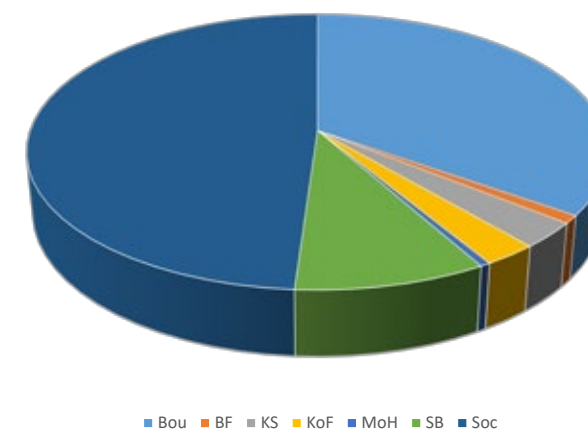


DIAGRAM Anställda per förvaltning

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

Tabell 3: Antal årsarbeten per förvaltning

Förvaltning	Kvinnor	Män	Årsarb.	Diff.
Bou	960	202	1 162	+ 139
Bf	15	17	32	+ 2
Ks	61	44	105	+ 10
Kof	42	41	83	+ 13
Moh	13	4	17	+ 2
Sb	158	150	308	+ 14
Soc	1366	266	1 632	+ 115
Totalt	2615	724	3 339	+ 295

Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 7. Det totala antalet årsarbetare i kommunen uppgick till 3 339, vilket är en ökning med 295 årsarbetare.

Jämför man förvaltningarna i tabell 3 så ökade antalet på samtliga förvaltningar. Barn- och utbildningsförvaltningen ökade mest med 139 årsarbeten.

Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlätades timvikarier motsvarande dryga 511 288 timmar. Vid omräkning till årsarbeten nyttjades timvikarier motsvarande 258 årsarbeten, vilket är en ökning med 20 årsarbeten eller cirka 39 600 timmar.

Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen är de förvaltningar som nyttjar timvikarier mest med 190 respektive 47 årsarbeten. De yrkeskategorier som anlätades mest på timmar var vårdbiträden, undersköterskor, forskollärare, behandlingsassistenter samt stödassistenter. Till stor del är det kvinnor som är timavlönade. Ett undantag är vårdbiträden inom omsorg om funktionshindrade och lärare inom grundskolan tidiga och senare år, där andelen timavlönade är jämnt fördelat mellan könen.

Sommarperiodens timvikarier motsvarade 101 årsarbetare vilket utgjorde 39 % av årets totalt anlätade timvikarier. Dessa timvikarier utgörs främst av yrkeskategorier så som: vårdbiträden inom äldreomsorgen, hemtjänst, omsorg om funktionshindrade, undersköterskor inom äldreomsorgen samt behandlingsassistent/specialpedagog. Exklusive de nyttjade timmarna för sommarperioden juni, juli och augusti motsvarar årets totalt anlätade timvikarier 157 årsarbetare (310 860 timmar).

Inhyrd personal

Kostnaden för bemanningsföretag och andra aktörer, ökade med 1,1 mkr till 2,8 Mkr. Socialförvaltningen stod för 1,8 Mkr av denna kostnad och det var framförallt sjuksköterskor som hyrts in under året.



Foto: Jerry Lövberg

Årsarbetstider

Kommunen har olika typer av arbetstidssystem såsom flexitid, årsarbetstid och Hel/Del. Vissa modeller ger bättre nyttjande av personalresurser utefter 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 tidredovisningsmodulen ”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 bortskrivna 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.

Den 1 november 2016 var det 176 tillsvidareanställda som hade bortskrivna övertid, 13 stycken fler än föregående år. Fördelningen var; socialförvaltningen 55 personer, barn- och utbildningsförvaltningen 46 personer, kommunstyrelseförvaltningen 41 personer, samhällsbyggnadsförvaltningen 21 personer, kultur- och fritidsförvaltningen 8 personer samt byggnadsförvaltningen 5 personer.

Arbetstidsmätt

I tabell 4 redovisas antalet tillsvidareanställda per arbetstidsmätt för heltid. I höger fält framgår vilka befattningskategorier de tillhör. Det är framför allt personal inom vårdsektorn som har förkortad arbetstid enligt avtal.

Heltidsmätt tim/vecka	Antal anställda	Verksamhet/befattning
40	1 501	Administrativ personal
38,25	191	Sjuksköterskor, Boende för ensamkommande
36,75	826	Hemtjänst, Hemsjukvård, Boende sjukhem
36,33	11	Nattjänst sjuksköterskor
33,33	151	Nattjänst, kommunal
1 360 *	340	Lärare

* Reglerad årsarbetstid. Årsarbetstid med förtroendetid är exkl. semester 1 767 timmar.

Sysselsättningsgrad

Andelen tillsvidareanställda som innehar en heltidsanställning som grundanställning var 87 % för kommunen som helhet, se tabell 5. Det är en ökning med 1 % mot 2015. Andelen heltidsanställningar ökade även med 1 % för såväl kvinnor som män jämfört med 2015. Under 2016 var det färre som hade en sysselsättningsgrad under 75 % i jämförelse med föregående år.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (ssgr) för tillsvidareanställda inom kommunen var oförändrad och uppgick till 97 %. Kvinnorna ökade sin genomsnittliga sysselsättningsgrad till 97 % medan männens genomsnittliga sysselsättningsgrad var oförändrad på 98 %. För visstidsanställda var den genomsnittliga sysselsättningsgraden 89 %, vilket är en minskning med 1 % sedan år 2015.

Kvinnor	2015	2016	Diff.
Heltid	85 %	86 %	+ 1
75 – 99 %	10 %	9 %	- 1
Under 75 %	5 %	5 %	Oför.
Män			
Heltid	91 %	92 %	+ 1
75 – 99 %	6 %	5 %	- 1
Under 75 %	3 %	3 %	Oför.
Totalt			
Heltid	86 %	87 %	+ 1
75 – 99 %	9 %	9 %	Oför.
Under 75 %	5 %	4 %	- 1

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden hade ökat med 1 % inom kultur- och fritidsförvaltningen och för samhällsbyggnadsförvaltningen. Däremot hade socialförvaltningens ssgr reducerats med 1 %.

För resterande förvaltningar var ssgr oförändrad (Se tabell 6).

Förvaltning	Bou	Bf	Ks	Kof	Moh	Sb	Soc
Ssgr	97 %	100 %	100 %	95 %	100 %	96 %	97 %

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabell 7 visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning.

Förvaltning	Kvinnor			Män		
	100	75 - 99	-74	100	75 - 99	-74
Bou	90 %	8 %	2 %	88 %	7 %	7 %
Bf	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Ks	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Kof	94 %	0 %	6 %	81 %	6 %	14 %
Moh	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Sb	73 %	18 %	9 %	98 %	1 %	2 %
Soc	84 %	10 %	6 %	91 %	8 %	1 %
Total	86 %	9 %	5 %	92 %	5 %	3 %

År 2016 ser man generellt en ökning av heltidsmättet procentuellt, dock fanns undantag bland männen på barn- och utbildningsförvaltningen där heltidsmättet procentuellt minskade. Den största procentuella ökningen av heltiderna fanns hos kvinnorna på kultur- och fritidsförvaltningen som ökade med 4 %.

De yrkeskategorierna (fler än 10 anställda) med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda, om man bortser från nattarbetande personal, hade skolsköterskor med 87 %, fritidsledare med 88 % samt måltidspersonal 88,2% i genomsnitt.

Deltidsanställningar

Totalt arbetade 390 personer av de tillsvidareanställda deltid vilket motsvarar cirka 13 %. Av dessa utgör kvinnorna 88 %. En anställd med partiell tjänstledighet, till exempel vid föräldraledighet räknas inte som deltidanställd.



Foto: Jerry Lövberg

Övertid

Under året hade kommunen cirka 23 739 övertidstimmar, vilket är en ökning med drygt 4 546 timmar. Kostnaden ökade under 2016 med 2,8 Mkr och uppgick till cirka 9,6 Mkr under året. Det är viktigt att komma ihåg vid jämförelse med föregående år att det 2015 skedde ett serverbyte som gjorde att timmar gick förlorade.

Övertid per förvaltning

Övertiden per förvaltning är baserad på totalt antal timmar övertid för månadsanställda. Samtliga förvaltningar ökade övertidstimmar förutom barn- och utbildningsförvaltningen som minskade övertiden. Socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen var de som ökade mest med 3647 respektive 1122 timmar. Barn- och utbildningsförvaltningen minskade sina övertidstimmar med 329 timmar.

I tabell 8 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. Samt kostnaden för övertidstimmar (inklusive PO-pålägg).

Förvaltning	Övertidstimmar	Diff	Årsarbete	Ersättning (Tkr)
Bou	1 426	- 329	0,7	509
Bf	38	+ 14	0,1	23
Ks	390	+ 5	0,2	112
Kof	288	+ 78	0,1	60
Moh	28	+ 9	0,1	3
Sb	5 786	+ 1122	3	2 368
Soc	15 783	+ 3647	8	6 538
Totalt	23 739	+ 4546	12	9 613

De yrkesgrupper som efter uträkning hade flest övertidstimmar per anställd under 2016, var vårdbiträden/outbildade stödassistent, sjuksköterskor, anläggningsarbete, drifttekniker samt renhållningsarbete.

Uträkningen skedde på grupper fler än fem anställda.

Övertid per anställd

Medarbetarna i kommunen arbetade i genomsnitt 6,8 övertidstimmar per person, se tabell 9. Det skiljer sig mellan kvinnor och män i utförd övertid. Kvinnorna arbetade i genomsnitt 5,2 övertidstimmar/anställd och männen arbetade 12,6 övertidstimmar/anställd.

Den största ökningen gjorde samhällsbyggnadsförvaltningen med 2,9 övertidstimmar per anställd och har också fortsatt högst timtal. Barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen var de som sänkte timtalet per anställd dock marginellt.

Förvaltning	Timmar/Anställd	Diff 2015
Bou	1,2	- 0,5
Bf	1,2	+ 0,4
Ks	3,7	- 0,4
Kof	3	+ 0,4
Moh	2	+ 0,3
Sb	18	+ 2,9
Soc	9,3	+ 1,6
Totalt	6,8	+ 0,7

Mertid

Mertidstimmar ökade i kommunen under 2016. Jämfört med föregående år ökade mertiden med cirka 2 300 timmar och uppgick totalt till cirka 38 800 timmar. Kostnaden för mertid var drygt 6,5 Mkr vilket är en ökning med 1 Mkr jämfört med 2015. Det är viktigt att komma ihåg vid jämförelse med föregående år att det 2015 skedde ett serverbyte som gjorde att timmar gick förlorade.

Mertid per förvaltning

Mertiden minskade i två förvaltningar vilket var barn- och utbildningsförvaltningen och byggnadsförvaltningen. I de övriga förvaltningarna ökade mertidstimmarerna, se nedan tabell. Den största ökningen skedde inom socialförvaltningen med +2 274 timmar.

I tabell 10 redovisas totalt antal mertidstimmar för månadsanställda 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. Samt redovisas kostnaden för mertidstimmarerna (inklusive PO-pålägg).

Förvaltning	Antal tim	Diff 2015	Årsarbete	Ers. Tkr
Bou	7 350	- 1 024	4	986
Bf	0	- 16	0	0
Ks	34	+ 4	0,1	19
Kof	1 253	+ 644	0,6	159
Moh	39	+ 36	0,1	12
Sb	2 001	+ 212	1	266
Soc	28 149	+ 2 419	14	5 047
Totalt	38 826	+ 2 274	20	6 489

Mertid per anställd

I tabell 11 redovisas mertidstimmarerna per anställd och inkluderar månadsanställd personal. Mertiden utgör i snitt 11,2 timmar per anställd vilket är en minskning med 0,3 timmar mot föregående år. Kvinnorna arbetade i genomsnitt 11,2 timmar och männen 11,1 timmar mertid per anställd under 2016, vilket är en utjämning mellan könen från föregående år.

Förvaltning	Timmar/Anställd	Diff 2015
Bou	6,1	- 1,8
Bf	0	- 0,5
Ks	0,3	Oför
Kof	13,8	+ 5,7
Moh	2,3	+ 2,1
Sb	6,2	+ 0,4
Soc	16,5	+ 0,2
Totalt	11,2	- 0,3

Flest antal mertidstimmar per anställd görs inom socialförvaltningen med 16,5 timmar följt av kultur- och fritidsförvaltningen med 13,8 timmar och där efter samhällsbyggnadsförvaltningen med 6,2 timmar per anställd.

Barn och utbildningsförvaltningen minskar även under 2016 mertidstimmarerna per anställd, denna trend har hållit i sig sedan år 2012. Även byggnadsförvaltningen minskar mertidstimmar per anställd i år.

År 2016 stod kultur- och fritidsförvaltningen för den största ökningen med + 5,7 följt av miljö- och hälsa med +2,1 mertidstimmar per anställd. De övriga förvaltningarna stod för marginella öknings i tid.

De mest mertidsarbetande yrkesgrupperna 2016, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd var vårdbiträden/outbildade stödassistent, fritidsledare, personliga assistent, stödassistent samt skötare.

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 arbetstagarna 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 och 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 negativt saldo 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 2015 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.

Då flexsaldot är mycket rörligt så mäts det vid ett tillfälle, 1 november, och ger en antydning om hur läget är.

Förvaltning	Tim tot.	Tim/pers	Kostnad
Bou	6 017	9	1 376 417
Bf	579	18,7	159 030
Ks	2 317	24,1	584 987
Kof	1 231	30,8	291 397
Moh	287	15,1	68 282
Sb	4 133	14,7	900 888
Soc	13 406	10	2 784 597
Totalt	27 970	11,7	6 165 598

Inom förvaltningarna är det en del variationer men det kommunövergripande timtalet per anställd är oförändrat jämfört med 2015. Enligt resultatet i tabell 12 omräknat till årsarbeten så blir de totala timmarna i flexsaldot vid mätillfället 14,1 årsarbeten en reduktion från föregående år då den inestående flexitiden utgjorde 18,7 årsarbeten.

Trots att det i år är färre timmar totalt, är ändå kostnaden högre än föregående år. Det beror på att kostnaden berörs av de anställdas bakomliggande löner som kan variera från år till år.

Då nyckeltal är nytt som mått i organisationen så kommer det att genomgå en fortsatt utveckling för att upprätthålla en betydelsefull redovisning utifrån organisationens behov.

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. Under 2016 förnyades processen för medarbetarsamtalen. Processen fick en tydligare koppling mellan mål, lön och kompetensutveckling. Den kommungemensamma mallen för medarbetarsamtalen är obligatorisk för hela organisationen. Medarbetarsamtalen 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 mätillfället den 1 november och utgår från den totala lönen för en heltidsanställd. Medellönen i kommunen var vid tillfället 28 269 kr i månaden vilket var en höjning med 961 kr, se tabell 13.

Ålder (år)	Kvinnor	Män	Totalt
- 29	24 281	23 467	24 063
30 - 39	26 659	26 366	26 603
40 - 49	28 958	29 986	29 140
50 - 59	28 930	30 070	29 104
60 -	29 278	32 433	29 967
Totalt	28 141	28 825	28 269

Kvinnornas medellön ökade med 1023 kr till 28 141 kronor per månad.

Männens medellön var 28 825 kronor per månad vilket innebar en ökning med 634 kronor per månad.

Kvinnornas medellön har ökat mer än männens till följd av att det bland annat har gjorts vissa satsningar på kvinnodominerade yrken och även yrken som historiskt sett varit typiskt mansdominerade är nu mer representerade av kvinnor. Då männen är färre än kvinnorna i kommunen får förändringen en större genomslagskraft och påverkar medellönen totalt.

Rekryteras dessutom en kvinna till en post där en man tidigare varit anställd så påverkar även detta medellönen.

37 % av kommunens tillsvidareanställda hade en lön mellan 25 000 – 30 000 kronor och 33 % återfanns inom löneintervallet 20 000 – 25 000 kronor.

En del av förklaringen till att kvinnor i kommunen generellt sett har en lägre lön än männen (684 kronor lägre i snitt) är att det är fler kvinnor verksamma i yrkeskategorier där löneläget generellt sett är lägre. Dock kan sägas att för andra året i rad minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män i organisationen, nu är löneskillnaden 2,4 %.

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.

Medianlön per kön

Nedan tabell 14 visar medianlönen och percentilerna för tillsvidareanställda vilket ger en uppfattning av hur lönespridningen ser ut bland kommunens anställda.

Kön	10:e perc.	Median	90:e perc.
Kvinnor	22 476	26 350	35 800
Män	22 134	26 563	37 443
Totalt	22 400	26 400	36 000



Foto: Jerry Lövberg

Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen för månadsanställda har förnygrats med 1 år till 45 år. Medelåldern för kommunens timavlönade ökade med 1 år till 36 år under 2016.

Medelålder per förvaltning

Tabell 15 visar medelåldern bland månadsanställda inom respektive förvaltning. Byggnadsförvaltningen har även under år 2016 den lägsta medelåldern och sänkte åldern med 4 år till 40 år i genomsnitt. Medelåldern inom samhällsbyggnadsförvaltningen var oförändrad jämfört med 2015. Barn- och utbildningsförvaltningens och kommunstyrelseförvaltningens medelålder sänktes med 1 år. Medelåldern på kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen sjönk med 2 år. Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen var den förvaltningen där medelåldern steg med 2 år under 2016.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	47	41	46
Bf	40	40	40
Ks	47	48	47
Kof	44	47	45
Moh	46	51	47
Sb	48	48	48
Soc	45	41	44
Totalt	46	43	45

Åldersfördelning bland anställda

I kommunen fanns 14 % som har en ålder understigande 29 år. Fördelning kopplat till kön var 66 % kvinnor och 34 % män i den yngsta gruppen, vilket skiljer sig från den kommunövergripande könsfördelningen totalt (78 % kvinnor/22 % män). Störst andel 28 % av de anställda fanns i åldersgruppen 50 – 59 samt inom åldern 40 – 49 år, 24 % per åldersgrupp.

De yrkeskategorierna med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var vårdbiträde, äldreomsorgen 35 år, studiehandledare 36 år, arbetsterapeuter 40 år.

Högst medelålder med samma urval återfanns bland speciallärare 55 år, ledningspersonal inom skolan 54 år och specialpedagoger 54 år.



Foto: Jerry Lövberg

Pensionsavgångar

Pensionsåldern är rörlig mellan 61 och 67 år. I Vänersborgs kommun år 2016 är medelåldern för anställda som slutat till följd av pensionsavgång 65 år (2015, 65 år).

Årtal	2017	2018	2019	2020	2021
Antal 65-åringar	43	61	86	84	73

Inom kommande femårsperiod, 2017 – 2021, förväntas 347 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Under 2016 var det 32 personer som arbetade kvar efter fyllda 65 år. 33 personer valde att gå i pension som då varit mellan 66 – 67 år.

De yrkeskategorier där de flesta kommande pensionsavgångarna sett till antalet finns, fram till 2021 är undersköterskor med 68 personer, lärare med olika inriktningar 49 personer, förskollärare 26 personer samt barnskötare 22 personer. Utöver definierade yrkeskategorier är det cirka 30 personer med chefs- och arbetsledartjänster utspridd över flera förvaltningar som kommer att gå i pension de kommande åren.

Personalomsättning

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. Under 2016 var den totala (både externa och interna) personalomsättning i Vänersborgs Kommun 9 %.

En hög personalomsättning kan dock leda till stora omkostnader i form av ökad arbetskraftskostnad såsom upplärning och rekrytering av ny personal (se bilaga 2).

Avgångsorsaker

Tabell 16 visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat fördelade på avgångsorsaker. Av de 163 personer som slutat på egen begäran har bland annat 87 personer fått anställning i annan kommun, 13 personer har fått anställning inom landstinget, 7 personer har fått en statlig tjänst och 24 personer har gått till privat sektor, resterande 32 har avgått av annan orsak.

Avgångsorsak	2015	2016
På egen begäran	116	163
Pension	66	71
varav avtalspension	3	0
varav sjukersättning	4	3
Annan orsak	17	26
Intern rörlighet	46	59
Totalt	245	319

Utöver den externa rörligheten erhöll 59 medarbetare en annan anställning inom kommunen. Där bland annat 18 personer bytte tjänst inom förvaltningen eller till annan förvaltning av egen begäran.

Antal avslutade anställningar

Under 2016 avslutades totalt 319 anställningar vilket var 74 fler än 2015.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	120	18	138
Bf	5	2	7
Ks	11	2	13
Kof	0	0	0
Moh	2	0	2
Sb	11	8	19
Soc	115	25	140
Totalt	264	55	319

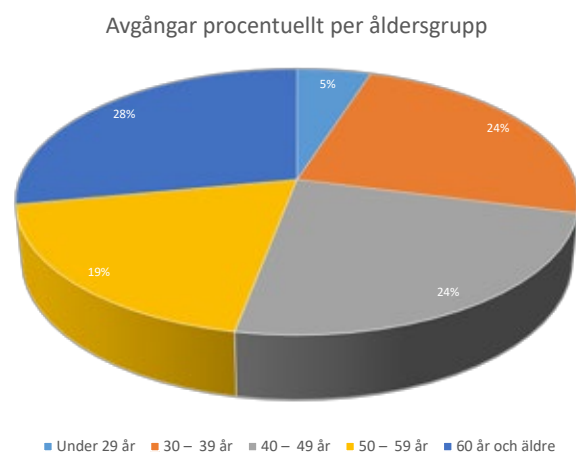
Största förändringen från föregående år fanns hos barn- och utbildningsförvaltningen som ökade antalet avslutade anställningar med 45 fler än föregående år. Bland annat avslutade 42 % sin anställning på grund ut av ny arbetsgivare och 24 % avslutade anställningen till följd av ålderspension.

Ökningen finns främst inom yrkeskategorin lärare. Dessa personer går framförallt till nytt arbete hos annan kommun.

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

Avgångar procentuellt per åldersgrupp

Diagrammet nedan visar hur åldersstrukturen såg ut bland kommunens anställda som avslutat sin anställning i procent per ålderskategori



Flest avgångar, likt föregående år, återfanns i kategorin över 60 år och äldre med 28 %, följt av 40 – 49 år och 30 – 39 år med 24 %. Inom ålderskategorin 30 – 39 år och 40 – 49 år var den vanligaste orsaken till att man avgick ny anställning i annan kommun. I ålder 60 år och äldre var den vanligaste orsaken, inte oväntat ålderspension.

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 avgångssamtalet med överställd chef.

En analys av förvaltningens avgångsorsaker redovisas i de förvaltningsövergripande samverkansgrupperna årligen.

Som komplement till avgångssamtalet görs även en avgångsenkät där medarbetaren fyller i enkäten 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 infördes första gången under 2016 och resultatet gav följande svar:

Högre lön	46 %
Bättre ledarskap	36 %
Fler utvecklingsmöjligheter	26 %
Lägre arbetsbelastning	26 %

I fritext fick avsändarna ge råd till Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Där framkom det främst att det är viktigt med ledare som är lyhörda och tar tillvara på kompetensen hos personalen.

På resterande frågor finns fåtaliga svar, eventuellt på grund ut av den korta svarsperioden, vilket inte ger representativa analyser. Dessa exkluderas därför från årets redovisning. Analysen av avgångsenkäten är ett utvecklingsområde och kommer att följas upp till den personalekonomiska redovisningen 2017.

Rekryteringar

Under året rekryterades 218 tillsvidareanställda externt. Det är 49 personer fler än föregående år. Av de 218 rekryterade var 52 män. I tabell 18 nedan 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 anställningsskydd, LAS. Villkoren för att bli konverterad enligt LAS är att personen ska ha haft visstidsanställning, det vill säga vikariat eller allmän visstidsanställning (AVA) under mer än två år under en femårsperiod, eller sammanlagt tre år vikariat och AVA under en femårsperiod enligt allmänna bestämmelser (AB).

Enligt förvaltningarna är det 52 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen; 48 medarbetare på socialförvaltningen, en medarbetare på samhällsbyggnadsförvaltningen, två medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen, en medarbetare på kultur- och fritidsförvaltningen samt en medarbetare på kommunstyrelseförvaltningen.

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



Foto: Jerry Lövberg

Befattning	Nyanställda	män
Administratör	6	
Anläggningsarbetare	5	4
Arbetsledare	2	2
Arbets terapeut	4	
Arkitekt	1	1
Arkivarie	1	1
Barnskötare	2	
Behandlingsassistent	5	3
Boendehandledare	5	2
Boendestödjare	1	
Budget/skuldrådgivare	1	
Chefsbefattning	12	5
Danslärare	1	
Drifttekniker	1	1
Ekonom	2	
Ekonomibiträde	1	
Elevassistent	5	2
Familjebehandlare	2	
Familjehemssekreterare	4	
Familjerättssekreterare	1	
Fritidspedagog	4	2
Frivilligsamordnare	1	
Ingenjör	5	2
Fältsekreterare	3	
Fysioterapeut	1	
Förrättningslantmätare	2	2
Förskollärare	19	
Förvaltningssekreterare	2	1
Handläggare	6	3
Lokalvård	1	1
Lärare	34	5
Lönehandläggare	2	
Måltidsbiträde	2	
Parkarbetare	1	1
Personlig assistent	6	
Renhållningsarbetare	1	1
Sjuksköterska	5	
Socialsekreterare	19	4
Specialpedagog	2	
Studiehandledare	2	1
Stödpedagog	5	1
Stödassistent	14	4
Undersköterska,	9	
Upphandlare	2	1
Vaktmästare	1	1
Verksamhetsledare	7	1

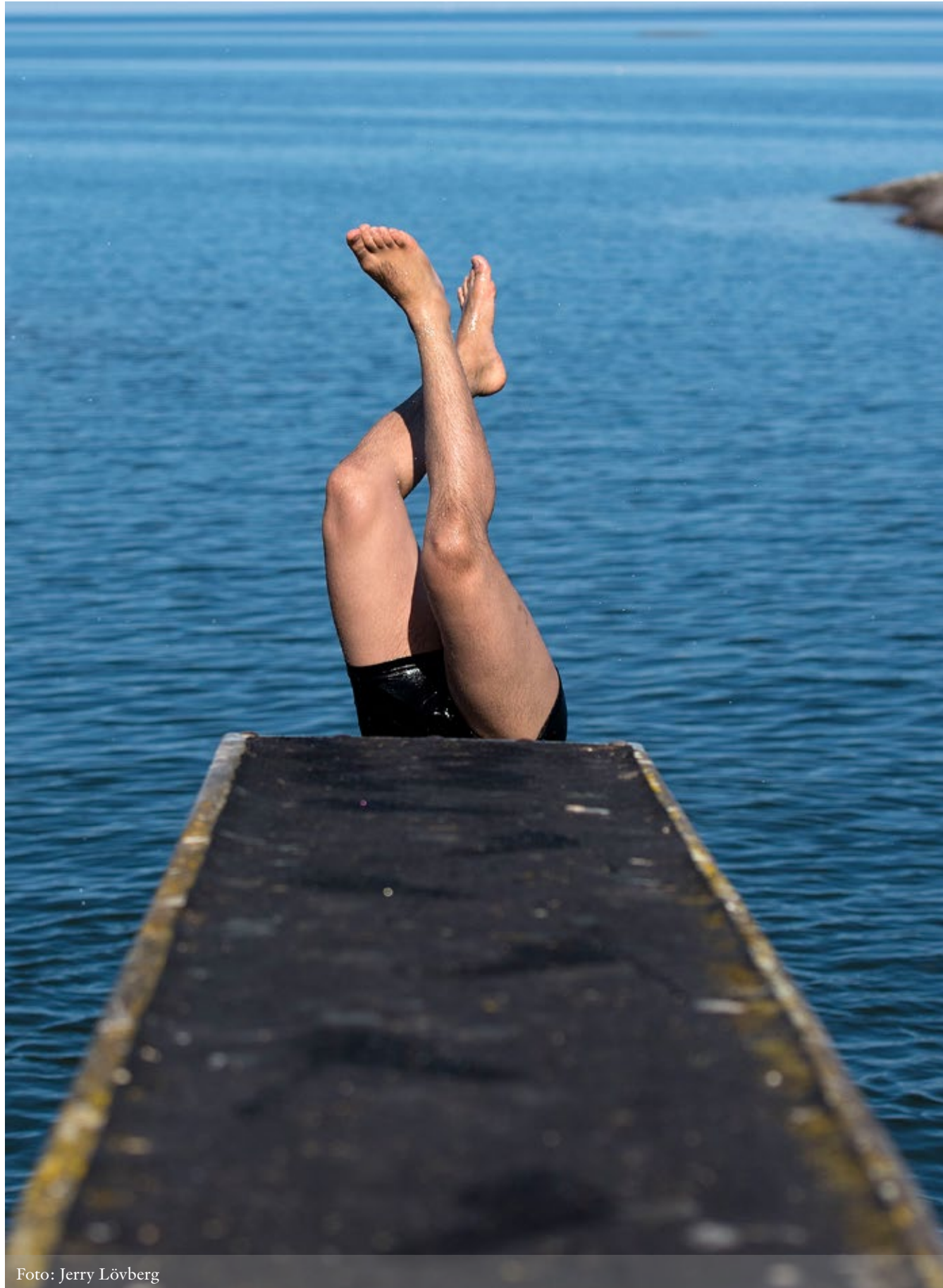


Foto: Jerry Lövberg

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 arbetsituationen, 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 ska trivas bra med Vänersborgs kommun som arbetsgivare

Synen 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 arbetsituation medverkar till arbetsstillfredsställelse. 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 syftar till att 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 ifrån 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 arbetsituation kan det bli aktuellt med riktade hälsofrämjande insatser utifrån behov för vissa arbetsplatser.

Det andra är individinriktad friskvård som bygger på individens eget ansvar och engagemang. Individinriktad friskvård är kommungemensamma insatser som riktar sig till alla anställda. 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. Varje individ har alltså ett eget ansvar för att ta hand om sin hälsa. Individinriktad friskvård kan till exempel handla om möjlighet till ökad kunskap och lättillgängligt utbud av friskvårdande aktiviteter till en skäligen 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 förmånsportalen VärdeFyllt.

Hösten 2016 utsåg kommunanställdas Fritidsförbund landets bästa personalklubb/fritidsförening. Personalklubben i Vänersborgs kommun stod som segrare med motiveringen: "Vänersborg är kommunen som alltid ligger i framkant i arbetet med hälsa på arbetsplatsen. Föreningens verksamhet stämmer helt överens med kommunens vision gällande attraktiv och hållbar arbetsplats."

VärdeFyllt

VärdeFyllt är kommunens förmånsportal. Portalen samlar och åskådliggör samtliga förmåner för medarbetarna så väl lokala som rikstäckande och möjliggör elektronisk anmälan till utbudet av aktiviteter. För att kvalitetssäkra och följa upp användandet av förmånsportalen gjordes en enkät som visade att 81

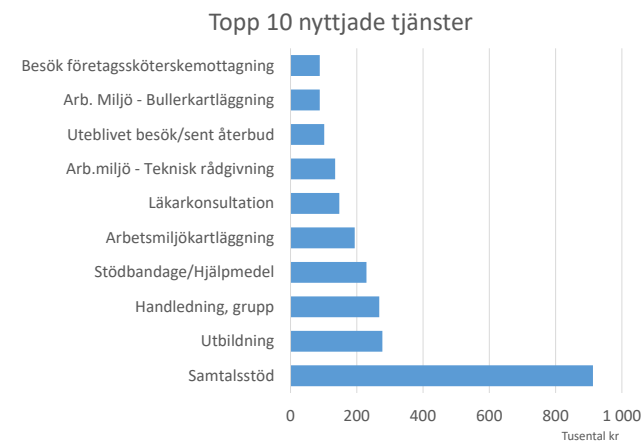
% av de svarande tyckte att upplevelsen av förmånsportalen var ganska bra eller mycket bra, 64 % uppgav att de tyckte att det var ganska lätt eller mycket lätt att hitta i förmånsportalen, samt att de flesta uppgav att de använder Värdefyllt för att ta del av lokala rabatter.



Företagshälsovård

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

De fem tjänster som kommunen nyttjade mest hos företagshälsovården under 2016 var: samtalsstöd, utbildning, handledning, grupp, stödbandage hjälpmedel samt arbetsmiljökartläggning.



Under tre år har uteblivna besök hos företagshälsovården granskats då dessa uppgår till en hög kostnad för organisationen, drygt 60 000 kronor per år 2012 – 2015. Under 2016 ökade denna kostnad till ca 89 000 kronor.

Den totala budgeten för 2016 års företagshälsovård var 2 Mkr. Vid årets slut hade kommunen nyttjat 150 % av budgeten. De stora insatserna som belastade budgeten var: utbildningsinsatser, uppföljningsarbetet efter personalenkäten, handledning samt kommunhusets inomhusklimat.

Under 2016 har samarbetsformerna utvecklats vidare med kommunens företagshälsovård Avonova, för ett effektivt nyttjande av deras tjänster. Avonova har under 2016 stöttat kommunen i större utsträckning vid planeringsarbetet för arbetsmiljön. Till exempel vid utbildning av nya skyddsombud, i utbildning i samband med den nya arbetsmiljöföreskriften som trädde ikraft, ergonomiutbildningar, i kurser som medarbetare i balans och ledare i balans, samt i arbetet kopplat till hälsoinspiratörerna. De har också nyttjats i uppföljningsarbetet efter personalenkäten, bland annat genom handledning i arbetsgrupper med- eller utan alarmerande resultat, de har varit delaktiga vid förvaltningarnas samverkansgrupper och vid den centrala samverkansgruppen. De har även stöttat vid framtagande av arbetsplatsers handlingsplaner efter personalenkätens resultat. Företagshälsovården har också kopplats in i det rådande inomhusklimatet i kommunhuset.

Personalronder

Som ett led i arbetet med hållbart arbetsliv beslutades att personalronder skulle genomföras på alla kommunens förvaltningar under 2016. Frågeställningarna i personalronderna fastställdes gemensamt och innehöll frågor som rörde: organisation, schemaläggning, sjukskrivning och rehabilitering samt arbetet med personalenkäten. Förvaltningarnas personalspecialister träffade samtliga chefer inom respektive förvaltning enskilt. Resultatet har sedan sammanställts förvaltningsvis och analyserats tillsammans med förvaltnings- och verksamhetschefer. Gemensamma förbättringsområden fanns bland annat i: skarpare uppföljningar när det gäller Adato och Kiasystemen samt sjukstatistiken, förbättrad process vad det gäller sjukskrivningar, hållbar organisation, förmåner, förtydligande kring anpassning och omplacering samt utveckling av personalenkäten.

Personalutveckling

Personalkontoret har planerat och genomfört chefsdagar under 2016. Innehållet hade fokus på relationer med utgångspunkt i kommunens ledarprofil (hållbar, kommunikativ och modig) som innefattas i personalpolicyn. Under året genomfördes en mätning efter varje chefsdag där cheferna fick uppskatta sin känsla av de tre ledarkvalitéerna. I sammanställningen framgår att de som uppgav en fyra eller en femma på en femgradig skala gällande ledarkvaliteten hållbar var 52 %, för kvalitén kommunikativ 68 % samt för kvalitén modig 73 % av cheferna. Syftet med chefsdagarna är främst att cheferna ska få ork och energi till sitt arbete, större förståelse för helheten samt stärka relationerna mellan förvaltningarna.

Utbildning i styra, leda och coacha

Under hösten 2015 startades en kommunövergripande ledarutvecklingsinsats som sträckte sig över årsskiftet till 2016. Insatsen syftar till att ge cheferna verktyg att hantera olika typer av situationer på individ, grupp och organisationsnivå, för att tydligare kunna förmedla målen och ta fram gruppens och individens potential. För att ytterligare stärka ledarskapsprofilen i kommunen kommer en liknande utbildning genomföras för flertalet av de arbetsledande funktionerna i organisationen under 2017.

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.

Arbetsgivarvarumärket har genomsyrat framtagandet av personalpolicyn. På det sättet kan vi stärka budskapet och spridningen av kommunens förhållningssätt gentemot befintliga och framtida medarbetare. Dessutom har insatser inom rekryteringsområdet gjorts genom bland annat framtagande av stödmaterial till rekryteringsprocessen, skapa attraktivare texter och annonser för att hitta rätt kompetens. Ett tillägg till det är också att sidorna om arbetsmarknad på hemsidan har fått

en tydligare struktur och ett mer användarvänligt yttre, för att också möjliggöra en enklare väg in i organisationen.

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 planeras att vara i bruk 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.

Karriärprogram

I karriärprogrammet utvecklas medarbetare som har vilja och potential att gå vidare som chef i framtiden. Statistiken är hittills positiv i bemärkelsen att 77 % av programmets tidigare deltagare har fått en chefstjänst och ytterligare 10 % har fått andra ledande uppdrag. Karriärprogrammet är en utvecklingsmöjlighet för den enskilde och även en kvalitetssäkring av framtida ledarskap i organisationen. Programmet innehåller bland annat utbildning i ledarskap, organisationsteorier, förändrings- och kvalitetsarbete, lagstiftning inom personalområdet.



Foto: Jozephine Hermansson

Intresset för karriärprogrammet är stort i organisationen samtidigt som behovet av nya ledare ökar. Under våren 2016 har den tredje omgångens deltagare examinerats och under hösten 2016 startade kommunen den fjärde upplagan av karriärprogrammet med tolv nya deltagare. Programmet pågår under tre terminer och de nuvarande deltagarna examineras i slutet av 2017.

Arbetsmiljö och hälsa

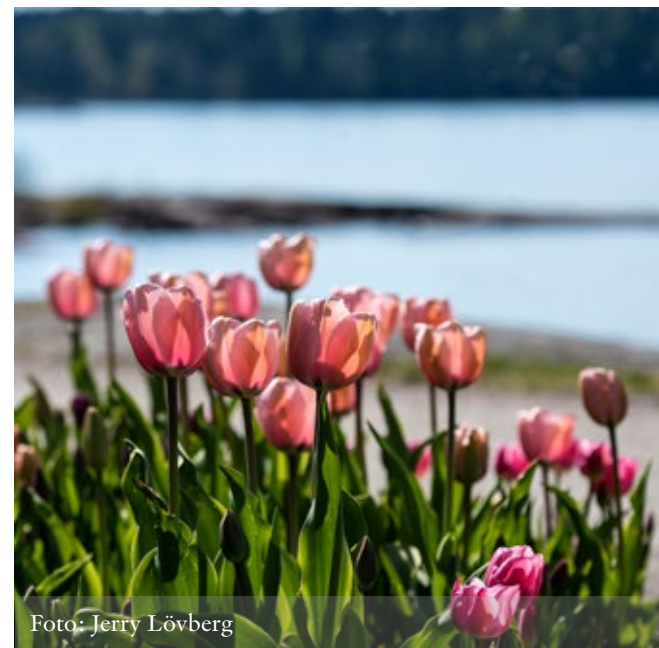
Två grundutbildningar för nya skyddsombud har genomförts under året. Dessa utbildningar var centralt anordnade, de var tvärfackliga och genomfördes i samverkan kommun/fackförbund. En utbildningsinsats gjordes för chefer och skyddsombud i samband med att den nya arbetsmiljöföreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft under våren 2016.

Riktade utbildningar inom belastningsergonomi genomfördes bland annat för kökspersonal, vårdpersonal samt för alla semestervikarier inom socialförvaltningen. En mycket efterfrågad tjänst är särskilt utbildningar för kontorsergonomi och rådgivning kring datorarbetsplatsers utformning. För kommunens rehabombud genomfördes två utbildningar under året.

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.

Se även förvaltningarnas verksamhetsberättelser för mer information om personalutveckling.



Sjukfrånvaro

Under 2010-2012 sjönk den totala sjukfrånvaron i kommunen för att från och med 2013 öka årligen och så även under 2016. Samma negativa trend syns även i övriga landet där ohälsotalen pekar uppåt.

Sjukfrånvaro för kommunen i procent

Sjukfrånvaron i procent i förhållande till tillgänglig arbetstid är ett av de lagstadgade redovisningskraven.

I tabell 19 redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män samt den procentuella andelen sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid. Tabellen visar att sjukfrånvaron ökat för båda könen. Totalt är ökningen 0,9 procentenheter för kommunen och uppgår till 8,4 %. Kvinnorna ökade sjukfrånvaron med 1 % till totalt 9,4 % och männen ökade med 0,5 % till 4,9 %. Kvinnorna stod för en större ökning till i år jämförelse med till 2015. I männens fall var det en mindre ökning till 2016 i förhållande till 2015.

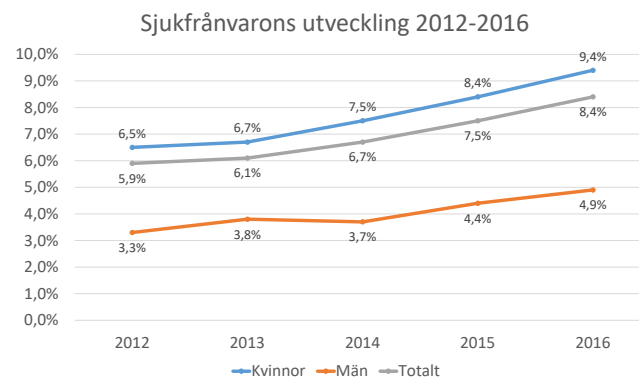
Tabell 19: Sjukfrånvaro i procent per kön

Kön	Tillg. ord arb. tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2015
Kv.	4 701 630	443 027	1 952	9,4 %	+ 1 %
Män	1 440 493	70 406	0	4,9 %	+ 0,5 %
Totalt	6 142 123	513 433	1 952	8,4 %	+ 0,9 %

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 7,2 % och innebar en ökning från föregående år (7,0 % 2015). Bland kvinnorna 7,9 % och männen 4,4 % vilket var en ökning inom båda grupperna, SKL rapporterar dock att ökningen på riksnivå var mindre än åren innan.

I jämförelse med övriga kommuner i landet (vägt medeltal) så ligger Vänersborgs kommun 1,2 procentenheter över medelvärdet vad gäller den totala frånvaron, förra året låg kommunen 0,5 % över. De kvinnliga medarbetarna ligger 1,5 procentenheter högre än medelvärdet och männen ligger 0,5 procentenheter högre än det nationella medelvärdet. Till skillnad mot den rikstäckande trenden att ökningen minskade till år 2016, så har Vänersborgs kommun istället haft en lika stor procentuell ökning sedan 2013 med omkring 0,8-1,0 % årligen fram till och med 2016, vilket inte indikerar på att kurvan planas ut.

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.



Sjuknärvaro

En begränsning med redovisning av bland annat sjukfrånvaro är att all sjukfrånvaro inte registreras. 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, så kallad sjuknärvaro. Den sjukstatistiken syns inte och 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 sjukfrånvardagar.

I tabell 20 kan det utläsas att 56 % av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro på högst fem dagar. Det är andra året i rad en minskning med två procentenheter mot förra året.

Tabell 20: Max fem dagar sjukfrånvaro i procent med uppdelning per förvaltning

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	56 %	61 %	57 %
Bf	93 %	71 %	81 %
Ks	70 %	75 %	72 %
Kof	73 %	74 %	74 %
Moh	69 %	100 %	76 %
Sb	49 %	71 %	60 %
Soc	49 %	72 %	53 %
Totalt	53 %	69 %	56 %

Barn- och utbildningsförvaltningen, miljö- och hälsoskyddsförvaltningen och socialförvaltningen minskade i procent jämfört med 2015. Byggnadsförvaltningen, kommunstyrelseförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen ökade några procent vilket innebär att i dessa förvaltningar har fler personer i förhållande till hur många de är haft en sjukfrånvaro omfattande högst fem dagar under 2016.

Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen har den största förändringen och andelen som varit sjukfrånvarande högst fem dagar minskar med 17 %, det är bland kvinnorna förändringen sker då männen var oförändrade. Dock ska tilläggas att det är en liten förvaltning med få anställda vilket innebär att små förändringar i sjukfrånvaro kan innebära stora svängningar i statistiken.

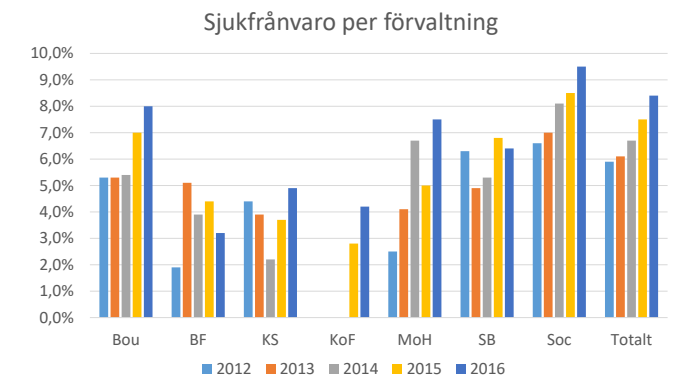
Under året 2016 hade 29 % av de anställda (1019 medarbetare) inte haft någon sjukfrånvaro alls (31 % 2015), För kvinnorna var siffran 26 % och för männen 38 %.

Sammanlagt har även 23 % av medarbetarna varit långtidsfriska, det vill säga inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år (25 % 2015). Sett över hela året så var i genomsnitt 321 medarbetare frånvarande på grund av sjukdom varje dag mot 262 personer 2015.

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 året.

Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. I diagrammet nedan visas förändringarna i sjukfrånvaron per förvaltning mellan åren 2012-2016.



I tabell 21 finns sjukfrånvaron per förvaltning för enbart år 2016. Byggnadsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen sänkte sin sjukfrånvaro i jämförelse med 2015. Resterande förvaltningar ökade sin sjukfrånvaro. Största ökningen fanns inom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen följt av kultur- och fritidsförvaltningen.

Tabell 21: Sjukfrånvaro per förvaltning

Förvaltning	Bou	Bf	KS	Kof	Moh	Sb	Soc
Sjuk (%)	8,0	3,2	4,9	4,2	7,5	6,4	9,5
Diff 2015	+ 1	- 1,2	+ 1,2	+ 1,4	+ 1,5	- 0,4	+ 1



Foto: Jerry Lövberg

Sjukfrånvaro per åldersgrupp

I tabell 22 redovisas sjukfrånvaron per åldersgrupp ut efter tre olika åldersgrupperingar; under 29 år, 30 – 49 år samt över 50 år. Antalet sjuktimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid ökade inom samtliga ålderskategorier, den största ökningen fanns inom ålderskategori under 29 år, sedan 2012 har denna ålderskategori haft den största procentuella ökningen.

Tabell 22: Sjukfrånvaro i procent per åldersgrupp

Ålder (år)	Ord. arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2015
– 29	1 097 108	65 600	0	6,0 %	+ 1,5
30 – 49	2 570 600	225 885	1 916	8,8 %	+ 0,6
50 –	2 474 416	221 947	36	9,0 %	+ 0,9

Avseende sjuk- och aktivitetsersättningen så var det 2016 en tillbakagång inom samtliga ålderskategorier. I ålderskategorin under 29 år var timtalet tillbaka på noll och inga timmar registrerades för sjuk- och aktivitetsersättning.

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 2016 var medarbetarna sjukfrånvarande 18 dagar i snitt och är oförändrat sedan 2015. Kvinnorna 20 dagar och männen 12 dagar, vilket är en ökning med tre respektive en dag i jämförelse med 2015.

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.

Tabell 23. Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.
Kvinnor	4 701 630	266 610	1 952	60,2 %
Män	1 440 493	31 623	0	44,9 %
Totalt	6 142 123	298 233	1 952	58,1 %

Sjukfrånvaro uppdelat per kön

Den totala sjukfrånvaron ökade (läs föregående kapitel) medan andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar minskade från 59 % 2015 till 58,1 % 2016, se tabell 23. Andelen långtidssjukfrånvarande kvinnor minskade från 61,2 % till totalt 60,2 %, medan männen ökade från 44,4 % till 44,9 %. Lik väl som med sjukfrånvaron totalt har kommunen gällande sjukfrånvaro över 60 dagar ett medelvärde över det rikstäckande snittet som 2016 totalt var 48,5 % (SKL). Dock har kommunen minskat med nästan 1 % sedan 2015 och det är gruppen kvinnor som minskar medan männen ökat i statistiken från föregående år.

Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabell 24 redovisas förändringen av långtidssjukskrivna per förvaltning.

Tabell 24: Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per förvaltning

Förvaltning	Antal sjuktim.	Långtids-sjuka, tim	Långtids-sjuka i %	Diff. 2015
Bou	149 768	80 178	53,5 %	+ 1,8
Bf	1 833	244	13,3 %	- 30,4
Ks	9 459	4 859	51,4 %	+ 9,2
Kof	5 759	3 526	61,2 %	+ 15,4
Moh	1 878	1551	82,6 %	+ 6,9
Sb	40 092	21 226	52,9 %	- 3,7
Soc	304 642	186 649	61,3 %	- 2,4

I byggnadsförvaltningen skedde den största minskningen av den totala sjukfrånvaron samt även av långtidssjukfrånvaron. Kultur- och fritidsförvaltningen hade den största ökningen avseende långtidssjukfrånvaron. Notera dock att detta är mindre förvaltningar med färre anställda och ett sjukfall kan ge stora förändringar i statistiken.

Byggnadsförvaltningen minskade långtidssjukfrånvaron för andra året i rad. Barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen ökade istället för andra året i rad. För miljö- och hälsoskyddsförvaltningen var den positiva trenden slut vad gäller den långa sjukfrånvaron och ökade under 2016. Socialförvaltningen gick från en ökning föregående år till en minskning 2016.

Generellt sätt hade kvinnorna högst långtidssjukfrånvarotal i förvaltningarna i stort, dock fanns det undantag då det i kommunstyrelseförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen rådde en jämn fördelning mellan könen avseende den procentuella andel sjukfrånvaro över 60 dagar. Det är andra året i följd det råder jämn fördelning mellan könen avseende långtidssjukfrånvaron i kultur- och fritidsförvaltningen.

I de lagstadgade nyckeltal som ska redovisas kan sammanfattningsvis sägas att Vänersborgs kommun ligger över medelvärdet för sjukfrånvaron i samtliga sju nyckeltal: den totala procentuella sjukfrånvaron, sjukfrånvaro för respektive män och kvinnor, långtidssjukfrånvaron, sjukfrånvaro i åldersgrupperna 29 år och yngre, 30-49 år samt 50 år och äldre.

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 2016 med drygt 5,5 Mkr till drygt 30,7 Mkr, se tabell 25. I tabellen redovisas utbetald sjuklön fördelat på respektive förvaltning samt hur många årsarbeten sjuklönen utgör kostnadsmissigt. Kostnaden för ett årsarbete beräknas utifrån kommunens medellön (28 269 kr) plus PO-pålägg (inklusive sociala avgifter).

Tabell 25: Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förvaltning	Sjuklön kr	Diff. 2015	Årsarbeten
Bou	9 995 507	+ 1 482 259	19
Bf	181 080	+ 2 282	0,3
Ks	1 021 754	+ 343 330	1,9
Kof	297 310	+ 54 615	0,6
Moh	84 554	+ 45 500	0,2
Sb	2 361 773	+ 268 910	4,5
Soc	16 760 090	+ 3 279 846	31,9
Totalt	30 702 068	+ 5 476 742	58,4

Alla förvaltningar ökade sina sjuklönekostnader år 2016, se tabell 25. Kommunstyrelseförvaltningen gjorde den största kostnadsmissiga ökningen från 2015 avseende sjuklönen i förhållande till antal medarbetare. (Socialförvaltningen stod för den största kostnadsmissiga ökningen i omfattning med drygt 3,3 Mkr jämfört med föregående år.)

Viktigt att notera är att det är möjligt att sjuklönekostnaden ökar trots att sjukfrånvaron minskar procentuellt. För exempelvis samhällsbyggnadsförvaltningen var så fallet 2016. Det på grund av att månadslönerna som ligger till grund för sjuklönekostnaderna varierar från år till år och påverkar därför sjuklönekostnaderna.

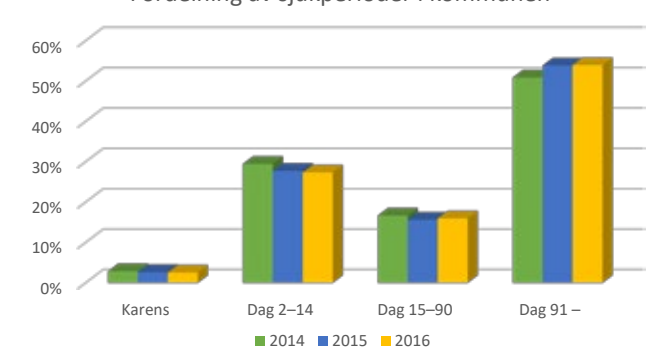
Den totala kostnaden för sjukfrånvaron är mer omfattande än de direkta kostnaderna som anges här. Exempel på hur man kan räkna på kostnader vid sjukfrånvaro finns i bilaga 1.

Sjukperioder – Rehabilitering

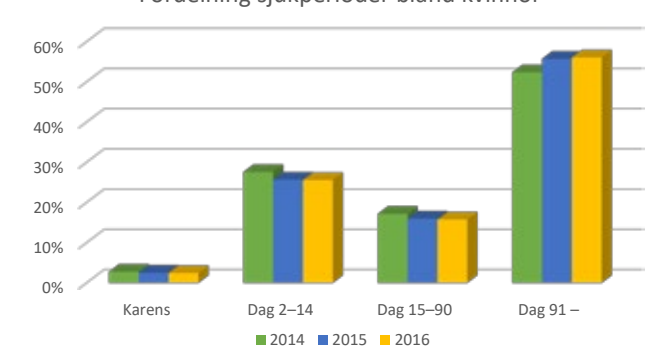
Fördelning av sjukfrånvaron

I diagrammen visas fördelningen av sjukfrånvaroperioderna totalt inom kommunen. 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.

Fördelning av sjukperioder i kommunen

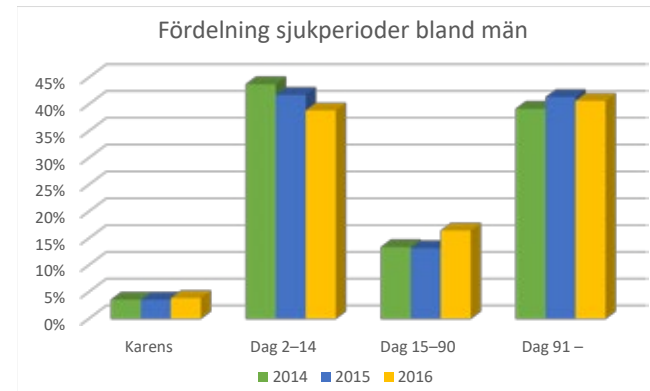


Fördelning sjukperioder bland kvinnor



Inom sjukperioderna dag 15-90 och dag 91 – och framåt ökade andelen sjukfrånvaro totalt sett. I sjukperioden karensdag och dag 2-14, år 2016 fanns mindre andel sjukfrånvaro än föregående år. För kvinnorna fanns en större andel inom sjukperioden dag 91 och längre 2016, jämfört med 2015. Fördelningsmässigt utifrån ålder är det kvinnor 50 år och uppåt som stod för den största andelen i perioden dag 91- och längre.

För männen var det en högre andel sjuktimmars i perioderna karensdag och dag 15-90 jämfört med 2015. Inom perioden karensdag utgjorde männen i åldrarna 0-29 år störst andel. Det samma gällde för perioden dag 15-90.



Rehabiliteringsärenden

För att kvalitetssäkra rutinen för rehabiliteringsdokumentering har cheferna haft tillgång till systemet Adato sedan 2015.

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.

Till följd av att systemet var nytt 2015 finns en viss reservation mot statistikens tillförlitlighet det året. Därför kommer inga större jämförelser med år 2015 göras.

Under 2016 hade Vänersborgs kommun 1032 stycken pågående rehabiliteringsärenden. Cirka 100 stycken färre än vad som rapporterades under 2015. Antalet rehabärenden som påbörjades under 2016 var 465 stycken och rehaborsaken uppgavs främst vara på grund av upprepad korttidsfrånvaro (52 %) och långtidsfrånvaro (42 %), resterande uppgavs som annan orsak (6 %). Den vanligaste noterade sjukdomsorsaken till rehabärenden rapporterades vara på grund av fysiska sjukdomar (72 %) och till psykiska sjukdomar (19 %). 9 % uppgavs vara arbetsrelaterade orsaker. Det är viktigt att notera att sjukdomsorsaken ofta är en kombination av flera omständigheter. Därför kan det finnas ett mörkertal när det gäller arbetsrelaterade motiv då de dolda i övriga angivna orsaker.

Sjukdomstypen som främst uppgavs för rehabärenden under 2016 var kategorierna "övriga fysiska sjukdomar" (35 %), alltså sjukdomstyper som inte finns som svarsalternativ, infektion/förkylningssjukdomar (24 %), samt psykisk ohälsa (21 %).

Av de ärenden påbörjade och avslutade under året uppgavs det att 85 % av medarbetarna hade återgått i någon grad av arbete.



Foto: Jerry Lövberg

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.

KIA (Kommunalt Informationssystem om Arbetsmiljö) är ett webbaserat system för rapportering gällande arbetsmiljöavvikelser. 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.

Ett problem för uppföljningen av arbetsmiljöhändelser i organisationens är att det inte görs kompletta anmälningar i KIA. Cirka hälften (drygt 50 %) av alla anmälningar in i systemet saknar 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 arbets syssla som utfördes vid tillfället. Alla dessa tre saker bör förbättras då ett bortfall på drygt 50 % ger en osäkrare analys av arbetsmiljön. Det är viktigt att rutinen kring anmälningarna fungerar då dessa i sin tur genererar statistik som kan användas som underlag i analyser och senare aktiviteter för att motverka dålig arbetsmiljö.

Tabell 26: Antal anmälda arbets skador

Förvaltning	2014	2015	2016
Bou	41	78	75
Bf	0	0	1
Ks	0	8	15
Kof	0	2	2
Moh	0	0	3
Sb	24	61	39
Soc	124	207	227
Annan plats	0	24	49
Totalt	189	380	411

Tabell 27: Antal anmälda tillbud

Förvaltning	2014	2015	2016
Bou	265	350	382
Bf	0	3	4
Ks	1	6	19
Kof		41	41
Moh	1	1	1
Sb	22	48	45
Soc	337	449	554
Annan plats		32	81
Totalt	626	930	1127

I tabellerna 26 och 27 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 ökade med 31 anmälningar. Tillbudsanmälningarna ökade med 197 anmälningar. Se fördelningen i tabell 26 och 27.

Arbetsmiljöhändelser som var direkt relaterade till situationer med hot och våld är den största angivna skadeorsaken. Hot och våld ökade åter under 2016 och uppgick till 314 anmälningar jämfört med 231 året innan.

Att anmälningar om arbetsmiljöhändelser ökar kan vara på grund av att medarbetarna har ökat sin kompetens på arbetsmiljöområdet och använder systemet mer systematiskt. Eftersom att systemet är relativt nytt kan det vara problematiskt att utvärdera om ökningen av anmälningar beror på just en ökad kompetens och ett systematiskt användande eller om faktiskt arbetsmiljöhändelser har ökat. Generellt bör organisationen sträva efter att öka anmälningar av riskobservationer och tillbud gällande arbetsmiljön. Antalet riskobservationer och tillbudsanmälningar är alldeles för få i förhållande till arbetsskadeanmälningarna och behöver ökas för att i tid kunna eliminera framtida arbets skador.

Arbets skador per förvaltning

Under året inkom 411 anmälningar om arbets skador, se tabell 26. Socialförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbets skador och står för 55 % av anmälningarna.

Av de 411 anmälningarna om arbetsskada ledde 14 % till sjukskrivning vid anmälningstillfället, vilket är en ökning sedan året innan (11 % 2015).

Tillbud per förvaltning

Antalet anmälda tillbud har ökat i kommunen med 197 anmälningar. Socialförvaltningen stod för 49 % av anmälningarna. Barn- och utbildningsförvaltningen stod för 34 % av anmälningarna.

Samhällsbyggnadsförvaltningens tillbudsanmälningar sjönk från 2015 till 2016. Kultur- och fritidsförvaltningen och miljö- och hälsoskyddsförvaltningen hade oförändrat antal anmälningar och resterande ökade anmälningarna under 2016, se tabell 27.

Arbets skador och tillbud per yrkesgrupp

De yrkesgrupper som anmäler arbets skador i störst utsträckning är undersköterskor och habiliteringsassistenter.

Inom de verksamheter där merparten av de anmälda tillbuden härleds till är äldreomsorg och verksamheter inom LSS, samt till skolverksamheter.

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

Denna rapport är baserad på 208 organisationer med 695 000 medarbetare. Medverkande organisationer är både från privat och offentlig sektor. Vänersborgs kommun jämförs dock endast med andra kommuner som deltar i mätningen och totalt var det 28 stycken.

Nationellt resultat

Det sammanslagna totala indexet på nationell nivå för år 2016 hamnar något lägre än tidigare år. Detta är en flerårig trend som pekar åt fel håll. Framför allt är det den ökade kort- och långtidssjukfrånvaron som drar ned resultatet. När det gäller höga långtidssjukta är det ofta kvinnodominerande arbetsplatser med många anställda per chef. Samvariationen mellan många anställda per chef och långtidssjukfrånvaro håller i sig menar Nyckeltalsinstitutet. En korrelation på 0,55 innebär att det är en mycket stark samvariation mellan antal anställda per chef och långtidssjukfrånvaro. I de organisationer där det är många anställda per chef är det väldigt ofta en hög långtidssjukfrånvaro. Storleken på arbetsgrupperna kan förklara 30 procent av långtidssjukfrånvaron.

Nyckeltal som uppvisar positiva trender är medianlöner och karriärmöjligheter. Nyckeltalsinstitutet rapporterar att inom en snar framtid kommer det att vara jämställt inom chefskollektivet.

Resultat Vänersborgs kommun

Vänersborgs kommun har placering 148 av alla 201 medverkande organisationer. Årets poäng var 99 av 180 möjliga, vilket var samma resultat som medianvärdet uträknat på alla deltagande kommuner. Det högsta poängen någon kommun hade var 118 poäng.

Korttidssjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaro av den arbetade tiden omfattar sjukdag 1-14 och redovisas inte specifikt i den lokala personalekonomiska redovisningen, där beskrivs endast den lagstadgade redovisningen gällande sjukfrånvaro. Nyckeltalet finns med i mätningen av AVI och för kommunen uppgår korttidssjukfrånvaron till 2,5% av den arbetade tiden. Korttidssjukfrånvaron kostar minst 59 miljoner kronor per år enligt Nyckeltalsinstitutets schablon.

Avseende detta nyckeltal ligger Vänersborgs kommun över medianvärdet jämfört med andra kommuner, vilket ska ses som positivt.

Långtidssjukfrånvaro

I det här nyckeltalet avser långtidssjukfrånvaro från dag 15 och framåt. I den lokala personalekonomiska redovisningen redovisas långtidssjukfrånvaro från dag 60 och framåt. Långtidssjukfrånvaron är 5,9% av organisationens totalt arbetade tid. Det motsvarar i genomsnitt 180 anställda per dag. I det här nyckeltalet fick kommunen 4 poäng och i jämförelse med övriga kommuner ligger Vänersborgs kommun under medianvärdet som är 6 poäng, vilket betyder att kommunen har en högre andel långtidssjukfrånvaro än medianvärdet.



Antal anställda per chef

Vänersborgs kommun har i genomsnitt 22,9 tillsvidareanställda per chef. Det är fler anställda per chef än medianvärdet, som är 12,8. Nivån på långtidssjukfrånvaro är 5,9%, vilket är högre än medianen på 3,8%.

Nyckeltalsinstitutet noterar att denna kombination är vanligt förekommande – verksamheter med många anställda per chef brukar också ha en högre långtidssjukfrånvaro än medianvärdet. Nyckeltalsinstitutet menar att det finns en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupp och långtidssjukfrånvaro, ju färre anställda per chef desto lägre långtidssjukfrånvaro. Nyckeltalsinstitutet rekommenderar att minska storleken på arbetsgrupperna för att skapa bättre förutsättningar att sänka nivån på långtidssjukfrånvaron.

Avgångar

260 tillsvidareanställda, (8,6%), slutade externt under 2016. Av dessa var 71 pensionsavgångar. I mätningen värderar Nyckeltalsinstitutet att det är bättre med få som slutar än många, alltså ju högre poäng desto mindre antal avgångar. I det här nyckeltalet ligger Vänersborgs kommun poängmässigt över medianvärdet, vilket betyder att kommunen har färre avgångar än medianvärdet och kan tolkas som positivt. Kommunen har 12 poäng och medianvärdet är 9 poäng.



Lika karriärmöjligheter

Nyckeltalet visar andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor. 78% av cheferna är kvinnor och 81% av de tillsvidareanställda är kvinnor. Relationen, 78% / 81% blir 0,96. 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 4. Vänersborgs kommun står sig mycket bra med hela 20 poäng, alltså full pott, i jämförelse med andra kommuner i mätningen, där det sammantagna medianvärdet är 18 poäng.



Övertid

Övertiden uppgår till 0,5% av den arbetade tiden. Nyckeltalet redovisas i den lokala personalekonomiska redovisningen, för närmare redovisning, se kapitel på sidan 12. Nyckeltalet ger 19 poäng vilket är positivt då det är en högre poäng än medianvärdet på 18 poäng och betyder att kommunen har färre andel övertid jämfört med medianvärdet.

Tillsvidareanställningar

Andelen tillsvidareanställda är 86,9%. I jämförelse med övriga kommuner finns Vänersborgs kommun på samma poäng som medianvärdet 14 poäng.

Kompetensutveckling

Nyckeltalet är inte mätt då organisationen inte registrerar någon data för det här. Planen är att arbeta fram ett tillvägagångssätt som möjliggör att mäta nyckeltalet i framtiden.



Lön

Medianlönen är 24 225 kr. I nyckeltalet var indexet 6 poäng för Vänersborgs kommun och var där med under medianvärdet som var 9 poäng. Det betyder att Vänersborgs kommun har en lägre medianlön än den genomsnittliga lönen för de andra kommunerna i mätningen.

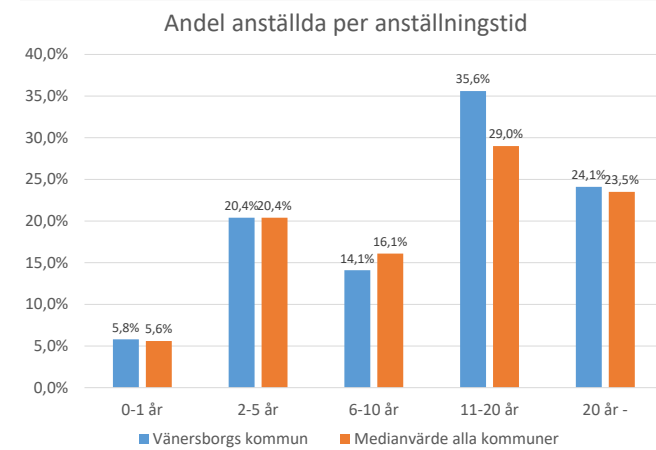
Kompletterande nyckeltal

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

Organisationserfarenhet

I bilden nedan visas fördelningen över andel anställda per anställningstid samt en jämförelse med medianvärdet. Framförallt ska noteras att Vänersborgs kommun ligger under medianvärdet när det gäller anställda med anställningstid 6-10 år, däremot finns en högre andel anställda med anställningstid 11-20 år samt 20 år- och mer.

Kommunen har en stor andel personer som arbetat en längre tid i organisationen, 60 procent av de anställda har varit anställda i 11 år- och längre. Det finns en lägre andel personer med anställningstid 6-10 år, det kan finnas många orsaker till det, till exempel 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. Det är svårt att dra några slutsatser av statistik från endast ett år. Det ska därför bli intressant att följa utvecklingen nästkommande år, för att se om fördelningen håller i sig och är en trend, eller om fördelningen förändras till nästa år.

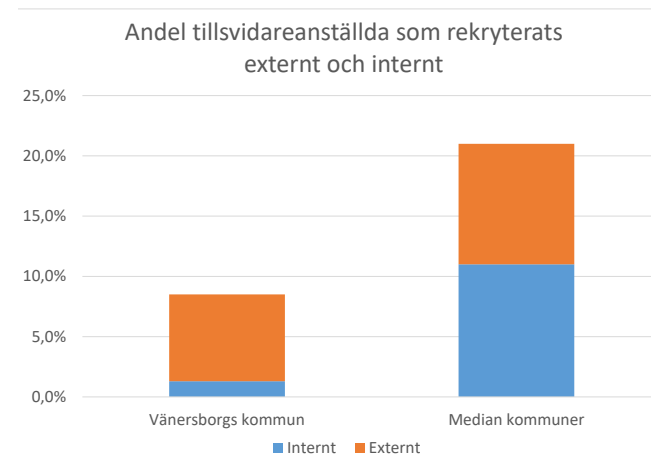


Rekryteringar

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.

Vänersborgs kommun ligger under medianvärdet vilket betyder att en mindre procent rekryteringar gjorts i förhållande till antal tillsvidareanställda. Kostnadsmissigt är det en positiv trend då rekryteringsförfarandet är en kostsam process, se bilaga 2 (rekryteringsekonomi). Samtidigt är fördelningen mellan andel interna- respektive externa rekryteringar mer skevfördelad jämfört med medianvärdet där fördelningen mellan dessa är relativt jämnt.

En internrekrytering kan innebära nya utmaningar och kompetensutveckling för befintliga anställda. Samtidigt är externrekryteringar värdefulla för att organisationen tillförs personer med kanske nya perspektiv som berikar och kan föra verksamheter framåt. Båda rekryteringssätten tillför organisationen något, det är därför viktigt att identifiera vilket behov organisationen har, för att sedan undersöka om det finns skäl att öka de interna rekryteringarna, för att jämna ut skillnaderna mellan externa och interna rekryteringar.



Källa: Nyckeltalsinstitutet.



Foto: Jerry Lövberg

Löne relaterade skulder

Vid årets slut så hade antalet sparade semesterdagar ökat i kommunen med 924 dagar, vilket också genererade en ökning av semesterlöneskulden med 3,2 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 ökade med 105 timmar.

Kostnaden för den okompenserade övertiden, mertiden var oförändrad med 4,3 Mkr.

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 28: Löne relaterade skulder

	Antal dagar		Mkr (inkl. PO)	
	2015	2016	2015	2016
Semesterlöneskuldens förändring				
Sparade semesterdagar vid årets början	31 686	33 367	57,6	62,1
Sparade semesterdagar vid årets slut	33 367	34 291	62,1	65,3
Förändring	+ 1681	+ 924	+ 4,5	+ 3,2
Semesterlöneskuld vikarier	-	-	1,4	1,1
Ferie- och uppehållslöneskuld	-	-	15,1	17,2

	Antal timmar		Mkr (inkl. PO)	
	2015	2016	2015	2016
Okompenserad övertid och mertid				
Okomp. övertid och mertid vid årets början	17 153	16 170	4,5	4,3
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	16 170	16 275	4,3	4,3
Förändring	- 983	+ 105	- 0,2	Oför
Total skuld i semester och okomp tid.			82,9	87,9

Löne relaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 574,5 Mkr för 2016. Pensionskostnaderna uppgick till 115,2 Mkr.

Kostnaderna för interna kurser och konferenser ökade med 0,6 Mkr, medan kostnaderna för de externa kurserna under 2016 minskade med knappa 0,2 Mkr.

Kostnaderna för hotell och logi ökade med 0,7 Mkr.

Kostnaderna för tjänsteresor med egen bil i kommunen ökade med 0,2 Mkr.

Bilkostnaden för bilpool, socialförvaltning och serviceenheten ökade med 0,4 Mkr under 2016.

Tabell 29: Löne relaterade intäkter - kostnader i Mkr

	Utfall 2015	Utfall 2016
Intäkter och kostnader		
Försäkringskassan (LSS)	27,1	27
Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen	25,9	24,3
Summa intäkter	53	51,3
Löner, arvoden, inkl. PO	1 296,6	1 459,3
Pensionskostnader	113,9	115,2
Där av extra pensionsavsättning	0	0
Summa kostnader	1 410,5	1 574,5
Nettokostnader	1 357,5	1 523,2

	Utfall 2015	Utfall 2016
Löner och arvoden enligt nedan:		
Personal		
Löner inkl. semesterersättning	1 167	1 304,5
Övertid, fyllnadstid	12,3	16,1
Ob, jour, beredskap	56,3	73,4
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	24,8	29,1
Förtroendevalda	11	9,5
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	25,2	26,7
Summa	1 296,6	1 459,3
PO	376	433,4

	Utfall 2015	Utfall 2016
Övriga personalkostnader		
Företagshälsövård	1,8*	3,0*
Kurser och konferenser, interna	0,9	1,5
"- , externa	5,9	5,7
"- , hotell och logi	1,3	2

	Utfall 2015	Utfall 2016
Tjänsteresor		
Egen bil i tjänsten	0,9	1,1
Bilpool, serviceenhetens och socialförv. bilar	8,4	8,8

* Utöver detta belopp tillkommer köpta tjänster som bekostas av annat kostnadsställe än det centrala.

Barn- och utbildningsnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	439,5	+ 56,6	496,1

Personalnnyckeltal 2016				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Barn- och utbildningsförvaltning	999	211	1210	+ 149
Tillsvidareanställningar	864	123	987	+ 67
Visstidsanställningar	135	88	223	+ 82
Antal årsarbeten totalt	960	202	1162	+ 139
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96 %	94 %	96 %	- 1 %
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	90 %	88 %	89 %	+ 4 %
Medellöner	30 587	31 057	30 646	+ 1326
Medelålder	47	41	46	- 1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	8,5 %	5,4 %	8 %	+ 1 %

Förvaltningens personal

Barn- och utbildningsförvaltningen hade den 1 november totalt var 987 personer tillsvidareanställda. Det är en ökning med 67 personer sedan 2015. Andelen kvinnor i förvaltningen är 83 % vilket är en minskning med två procentenheter än föregående år. Den tillsynes höga andelen visstidsanställda beror till stor del på att alla nyexaminerade lärare och förskollärare enligt lag måste ha legitimation för att bli tillsvidareanställda och de som ännu inte har legitimation kan endast anställas på en visstidsanställning. I förvaltningen arbetar 137 obehöriga pedagoger på visstidsanställning.

Vid vakanser prövas alltid möjligheten att erbjuda deltidsanställda högre sysselsättningsgrad. Genomsnittlig sysselsättningsgrad för förvaltningen är 96 %, vilket är en minskning jämfört med 2015.

Lärlönelyft

Ett nytt statsbidrag infördes 2016. Bidraget ska gå till att höja lönerna för särskilt duktiga pedagoger.

Barn- och utbildningsförvaltningen fick möjlighet att utse 187 pedagoger.

Medellönen ökade med hela 1326 kr under 2016. Ökningen till 2015 var endast 677 kr. En orsak till den större ökningen 2016 var lärlönelyftet.

Kompetensutveckling

Under 2016 genomfördes följande kompetensutvecklingsinsatser;

LÄSLYFTET - Ett språkutvecklande arbete inom alla ämnen. En verksamhetsnära kompetensutveckling för all pedagogisk personal.

LÅGEFFEKTIVT BEMÖTANDE - Föreläsning för alla pedagoger med Bo Hejlskov.

NÄTVERKSTRÄFF/HÖGSKOLEKURS - Kunskapsutveckling och erfarenhetsutbyte i syftet är att ge nyanlända elever de bästa förutsättningar för lärande.

REKTORSPROGRAMMET - Obligatorisk 1,5 års utbildning för nya skolledare.

PRIO - Utvecklingsarbete som drivs av SKL och Stockholms stad för att höja kunskapsresultaten i den svenska skolan.

Lärlägitimationer

Från 1 juli 2015 krävs det att lärare och förskollärare har legitimation samt behörighet för det ämne läraren undervisar i för att få ansvara för undervisning och sätta betyg.

De som lämnat in sin legitimation i augusti 2016 var 91 % av de tillsvidareanställda lärarna i åk 7-9, 99 % av de tillsvidareanställda lärarna i åk F-6 och 93 % av de tillsvidareanställda förskollärarna i förskolan.

Rekryteringar och avgångar

Under 2016 har rekrytering fortsatt vara ett stort fokusområde. Bristen på legitimerade lärare och det stora antalet nyanlända barn/elever gör att konkurrensen mellan kommunerna om behörig personal har ökat kraftigt. Totalt hade vi 283 platsannonser publicerade jämfört med 244 annonser 2015.

Under 2016 har 105 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning från barn- och utbildningsförvaltningen. Av dessa 105 är 34 pensionsavgångar, 61 uppger att det går till annan arbetsgivare och resterande är på grund av annan orsak. Under året har det nyanställts 88 personer tillsvidare, varav två är anställd utifrån "konverteringsregeln" i LAS. Personalomsättning har ökat under 2016 för tillsvidareanställd personal på barn- och utbildningsförvaltningen från 9,2 % till 10 %, en ökning med 0,8 procentenheter.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2016 var 8 %. Det är en ökning med en procentenhet i jämförelse med 2015. Av den totala sjukfrånvaron på 8 %, är 44 % långtidssjukskrivningar. Av de långtidssjukskrivna är fysisk ohälsa huvudorsaken.



Foto: Jerry Lövberg

Arbetskadorna och tillbud

Antalet anmälningar om arbetskadorna är samma 2016 som 2015, 78 anmälningar. Anmälningarna om arbetskadorna är fördelat mellan alla verksamheter. Av de 78 anmälningarna är 61 olycksfall, 6 färdolycksfall och 11 arbetssjukdom.

Förvaltningen har arbetat med att få fler att rapportera tillbud. Med det digitala verktyget KIA har vi numera även möjlighet att anmäla riskobservationer. Det är situationer eller faktorer som är en risk, men som inte uppfattats som tillbud. Tillbudsrapporter och riskobservationer används för att kartlägga riskområden. 2016 anmäldes 302 tillbud och 91 riskobservationer.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 120 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2016 var 594 Tkr och det förbrukades drygt 713 Tkr. Av kostnaderna är 37 % för samtalsstöd till enskilda medarbetare. 34 % av kostnaderna är för hörselundersökningar och hörselskydd. Övriga tjänster vi köpt är läkarkonsultation, stöd till arbetsgrupper, bullerkartläggningar mm.

Personalenkät/handlingsplan

Barn- och utbildningsförvaltningen fick låga resultat i personalenkäten när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. Alla chefer har på Arbetsplatsträffar arbetat med resultatet på olika sätt och handlingsplaner är framtagna.

Byggnadsnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	16,3	+ 0,9	17,2

Personalnyckeltal 2016				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Byggnadsförvaltningen	15	17	32	+ 2
Tillsvidareanställningar	14	16	30	+ 2
Visstidsanställningar	1	1	2	Oför
Antal årsarbeten totalt	15	17	32	+ 2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100 %	100 %	100 %	Oför
Andel heltid i procent	100 %	100 %	100 %	Oför
Medellön	34 420	34 252	34 330	+ 1653
Medelålder	40	40	40	- 4
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	2,4 %	4,0 %	3,2 %	- 1,2 %

Förvaltningens personal

Byggnadsförvaltningen hade den 1 november 2016, 32 anställda varav två var visstidsanställda. Det innebär en ökning med två anställda. Totalt fanns 15 kvinnor och 17 män anställda i förvaltningen, organiserade inom tre olika enheter, plan- och bygglov, kart- och GIS samt lantmäteri. Inga ofrivilliga deltid-anställningar finns inom förvaltningen då samtliga anställda har heltidstjänster.

Som en följd av relativt många rekryteringar av tjänster där det funnits marknadspåverkan ökade de genomsnittliga lönerna i förvaltningen med 1653 kronor. Medellönen i förvaltningen var 34 330 kronor. För kvinnorna var medellönen 34 420 kronor och för männen 34 252 kronor. Medianlönen för kvinnor var 33 725 kronor och för männen 33 950 kronor. Under året har endast ringa arbete utförts under övertid.

**Medianlönen är den lön som ligger i mitten av spannet i varje grupp.*

Rekrytering och avgångar

Sju tillsvidareanställda har slutat sina anställningar under året, varav tre har gått i ålderspension. Övriga fyra har slutat på egen begäran, där av tre planarkitekter och en förrättningslantmätare.

Orsaken till att planarkitekterna slutat sina anställningar anges vara pendlingskäl, dvs. de har fått arbete närmare hemorten.

Tio personer har rekryterats till förvaltningen. Inom förvaltningen har det även i år funnits stort tryck på bland annat plan- och bygglovsenheten, det tillsammans med behovet av ersättningsrekryteringar på plansidan har medfört att förvaltningen gjort ihärdiga försök att rekrytera utbildade arkitekter till enheten. Problem har dessvärre funnits med att få erfarna arkitektutbildade sökanden till de utannonserade tjänsterna, ett bekymmer som delas med en stor del av landets kommuner.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i procent av tillgänglig arbetstid sjönk något från 4,4 % till 3,2 %. Kvinnornas sjukfrånvaro var 2,4 % och männens sjukfrånvaro var 4,0 %. 13 anställda har helt klarat sig utan någon sjukfrånvaro under året. Upprepad korttidsfrånvaro har förekommit i enstaka fall. Orsakerna till den sjukfrånvaro som funnits handlar om fysiska orsaker. Förvaltningen har en liten summa à 16 000 kronor öronmärkt för insatser till företagshälsovården vilken till fullo har nyttjats även om endast ett fåtal insatser, främst i form av samtalsstöd, beställts från företagshälsovården.

Enkäten påvisade glädjande nog goda resultat överlag. Generellt sett uttryckte de anställda önskemål om att främst förbättra områdena delaktighet, samverkan samt motivation. Arbetet med att ta hand om informationen från personalenkäten har

fortgått i personalgrupperna genom att arbeta fram handlingsplaner, med aktiviteter för att bibehålla eller förbättra arbetsmiljön. Samarbetet mellan förvaltningens enheter, utveckling av arbetsuppgifter, översyn av arbetsmängd, behov av kompetensutveckling, förbättringar av introduktionsarbetet, samarbete över gränser och arbetet med att skapa en enhet av två sammanlagda mindre enheter med olika kulturer, är exempel på vad som arbetats med. En bättre dialog och en bättre struktur på arbetsplatsträffarna är något man redan sett som ett resultat sprunget ur personalenkäten.

Arbetskador och tillbud

Under året har nio händelser inrapporterats i KIA (Kommunernas informationssystem för arbetsmiljö) från personal inom förvaltningens enheter, ett olycksfall, tre tillbudsrapporteringar, fyra riskrapporteringar och en anmälan om arbetssjukdom.



Foto: Jerry Lövberg

Kommunstyrelsen

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	50,8	+ 13,8	64,6*

* Den till synes stora differensen från 2015 beror till största del av att överförmyndarnämnden inkluderades i totalsumman tillskillnad från 2015.

Personalnnyckeltal 2016				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Kommunstyrelsen	61	44	105	+ 10
Tillsvidareanställningar	55	40	95	+ 10
Visstidsanställningar	6	4	10	Oför
Antal årsarbeten totalt	61	44	105	+ 10
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100 %	99 %	100 %	Oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100 %	100 %	100 %	+ 1 %
Medellön	34 731	37 946	36 085	+ 2 068
Medelålder	47	48	47	- 1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	6,1 %	3,0 %	4,9 %	+ 1,2 %

Förvaltningens personal

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

Vid ögonblicksbilden 1 november 2016, fanns det 105 medarbetare vilket är en ökning med 10 anställda. Ökningen beror till viss del på tidigare vakanser, en tids dubbelbemanning på grund ut av att personer ska sluta, samt en viss utökning. Av de 105 personerna var 61 kvinnor och 44 män. Av dessa var 95 tillsvidareanställda och tio visstidsanställda.

Förvaltningen bestod av 58 % kvinnor vilket är samma som 2015. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden var 100 % för kvinnor och 99 % för män. Medelåldern i kommunstyrelseförvaltningen var 47 år vilket är en minskning med ett år mot 2015. För kvinnorna var medelåldern 47 år och för männen 48 år.

Det finns medarbetare som arbetar fackligt och redovisas som tillsvidareanställda på personalkontoret men har sin grundanställning i andra förvaltningar i kommunen.

Rekryteringar och avgångar

Det externrekryterades 11 nya medarbetare till förvaltningen under 2016. Fyra till personal- och lönekontoret, tre till ekonomikontoret, tre till kommunkansliet samt en chef till miljö och hälsa. Utöver dessa fyra tillkom även fyra personer genom interna tjänstebyten i organisationen.

Sju medarbetare avslutade sina anställningar hos kommunen. Av dessa gick två till annan kommun, en till landsting, två till staten, en till privat verksamhet, samt en av annan okänd orsak.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

I förvaltningen var det 47 personer av de tillsvidareanställda som inte hade någon sjukfrånvaro alls, vilket motsvarar 45 %. Av alla medarbetarna på förvaltningen så hade 76 personer vilket motsvarar 72 % en frånvaro understigande fem dagar. Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen, kopplat med arbetad tid, ökade med 1,2 procentenheter till 3,7 %. Kvinnornas sjukfrånvaro ökade med 2,8 procentenheter till 6,1 % och männens minskade med 1,5 procentenheter och uppgick till 3,0 %.

Arbetskadorna och tillbud

Under 2016 inkom fem anmälningar om tillbud, 14 riskobservationer samt 15 anmälningar gällande arbetssjukdomar.

Företagshälsovård

Den totala budgeten för 2016 var 43 000 kr för kommunstyrelseförvaltningen. Totalt nyttjades 112 320, vilket är en förbrukning med 261 % av avsatt budget för företagshälsovård. Fördelat på tjänster som brukats så är det följande fyra tjänster som användes mest; föreläsningar/utbildning, samtalsstöd, läkar-konsultation, samt arbetsmiljötekniskrådgivning. Den ökade kostnaden beror till stor del på utökade utbildningsinsatser samt att åtgärder har satts in på grund ut av inomhusklimatet i kommunhuset.



Foto: Jerry Lövberg

Kultur- och fritidsnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	33,3	+ 4,8	38,1

Personalnyckeltal 2016				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Kultur- och fritidsförvaltningen	45	46	91	+ 16
Tillsvidareanställningar	36	36	72	+ 7
Visstidsanställningar	9	10	19	+ 9
Antal årsarbeten totalt	42	41	83	+ 13
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	93 %	89 %	91 %	- 3 %
Andel heltid i procent	94 %	81 %	88 %	+ 7 %
Medellön	29 924	30 047	29 985	+ 20
Medelålder	44	47	45	- 2
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,9 %	4,4 %	4,2 %	+ 1,4 %

Förvaltningens personal

Totalt är 72 personer tillsvidareanställda och 19 personer visstidsanställda. Av de tillsvidareanställda är 50 % kvinnor och 50 % män. Genomsnittlig sysselsättningsgrad är 93 % för kvinnor och 89 % för männen i förvaltningen.

Rekryteringar och avgångar

Under 2016 har en av de tillsvidareanställda avslutat sin anställning inom förvaltningen. Det har anställts åtta medarbetare tillsvidare.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2016 var 4,2 %. 2015 var sjukfrånvaron 2,8 %.

För en liten förvaltning med få anställda påverkas utfallet mycket av enstaka längre sjukskrivningar. 87,5 % av de längre sjukskrivningsperioderna under året är på grund av fysisk och/eller medicinsk ohälsa och 12,5 % på grund av psykisk ohälsa.

Arbetsskador och tillbud

Antalet anmälningar om arbetsskador under 2016 var en och det gällde ett olycksfall. För 2015 var det två. Tillbudsrapporter

och riskobservationer används för att kartlägga riskområden. För kultur- och fritidsförvaltningen rapporterades de flesta inom biblioteksverksamheten. 2016 anmäldes sammanlagt 17 tillbud och 15 riskobservationer.

Företagshälsovård

Den totala budgeten för förvaltningen 2016 var 42 000 och det förbrukades 89 600.

De flesta av insatserna är stöd i arbetet med att följa upp personalenkäten som genomfördes hösten 2015 och 43 % av kostnaderna utgörs av den typen av insatser.

34 % av kostnaderna har använts för samtalsstöd.

Personalenkät - handlingsplan

Alla chefer har på arbetsplatsträffar arbetat med resultatet av personalenkäten (2015) på olika sätt. Samtliga enheter har haft stöd av företagshälsovården Avonova i det arbetet. Handlingsplanerna finns inlagda i ledningssystemet Stratsys.



Foto: Jerry Lövberg



Foto: Jerry Lövberg

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	6,9	+ 0,2	7,1

Personalnyckeltal 2016

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Miljö och Hälsoskyddsförvaltning	13	4	17	+ 2
Tillsvidareanställningar	11	3	14	Oför
Visstidsanställningar	2	1	3	+ 2
Antal årsarbeten totalt	13	4	17	+ 2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100 %	100 %	100 %	Oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100 %	100 %	100 %	Oför
Medellön	31 141	32 033	31 332	+ 127
Medelålder	46	51	47	+ 2
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	8,9 %	1,5 %	7,5 %	+ 2,5 %

Förvaltningens personal

Antalet anställda var 1 november 2016 17 personer varav 13 kvinnor och fyra män. Det är en ökning med två personer jämfört med föregående år.

Medelåldern är 47 år, vilket är en ökning med två år jämfört med 2015. Skillnaden i medelålder mellan könen är 46 år för kvinnorna och 51 år för männen.

Fördelning anställda per kön var 76 procent kvinnor och 24 procent män.

Samtliga anställda i förvaltningen har heltid som grund i anställningen.

Rekrytering och avgångar

Under året har två tillsvidareanställda slutat på grund av pension. En anställd har rekryterats tillsvidare under året.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Eftersom förvaltningen har ett fåtal medarbetare så påverkar varje enskild individs sjuk- eller friskskrivning statistiken betydande.

Männens sjukfrånvaro har ökat från 0 till 1,5 procent. Kvinnorna hade en sjukfrånvaro på 8,9 procent av arbetad tid, vilket innebar en minskning med 2,6 procentenheter.

Den totala sjukfrånvaron för förvaltningen har ökat med 2,5 procentenheter till 7,5 procent totalt utav den totala arbetade tiden.

Arbets skador och tillbud

Under året inkom fem anmälningar till Kia (kommunernas informationssystem för arbetsmiljö), tre anmälningar om arbetssjukdom och två anmälda tillbud.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 98 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2016 var 6 000 kr och av dessa förbrukades 5 896 kr. Fordelat på tjänster som brukats så är det följande tre tjänster som användes; läkarkonsultation, spirometri samt konsultation via mail och telefon.



Foto: Jerry Lövberg

Samhällsbyggnadsnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	128,9	+ 10,2	139,1

Personalnyckeltal 2016

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Samhällsbyggnadsförvaltningen	169	153	322	+ 13
Tillsvidareanställningar	158	127	285	+ 12
Visstidsanställningar	11	26	37	+ 11
Antal årsarbeten totalt	158	150	308	+ 14
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	93 %	98 %	96 %	+ 1 %
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	73 %	98 %	84 %	+ 5 %
Medellön	26 889	28 266	27 503	+ 745
Medelålder	48	48	48	Oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	9,2 %	3,7 %	6,4	- 0,4 %

Förvaltningens personal

Samhällsbyggnadsförvaltningen hade den 1 november 2016, 322 anställda varav 285 var tillsvidareanställda. Jämfört med år 2015 så innebär detta att förvaltningen ökade sin personalstyrka med 13 anställda varav 12 var tillsvidareanställningar. Antal årsarbetare, det vill säga samtliga tjänster omvandlade till heltidstjänster, var i förvaltningen 308 till antal. Detta ger en genomsnittlig sysselsättningsgrad på totalt 95,6 % vilket är en ökning med 0,6 procentenheter. Bland tillsvidareanställda är andelen som arbetar heltid 84 %, som innebär en ökning med 5 procentenheter. Antalet visstidsanställda var 37 stycken, en ökning med 11 personer.

Förvaltningen har under året använt sig av 15 timavlönade årsarbetare varav 11 årsarbetare haft anställning under tid utanför ordinarie semesterperiod, en minskning sammantaget med 4 årsarbetare. Främst har behovet funnits inom serviceenheten och kostenheten. Inom kostenheten har det pågått ett arbete med syfte att öka andelen flexibla tjänster (så kallade pooltjänster) för att bland annat skapa fler heltidstjänster och möjliggöra en minskning av behovet av timavlönad personal. Detta arbete har nu resulterat i att kostenheten minskat sitt behov av timavlönad personal med 2,3 årsarbetare. Inom serviceenheten har behovet av antalet timavlönad personal minskat med 2,6 årsarbetare.

Utförd övertid inom förvaltningen uppgår till 5 726 timmar, det vill säga en ökning med drygt 1 000 timmar, som kan förklaras av att förvaltningen sedan januari 2016 har en ny enhet benämnd fastighetsdrift, där beredskapstjänstgöring ingår för personalen. Utförd mertid uppgår till drygt 1800 timmar vilket är relativt likartat jämfört med föregående års antal utförda mertidstimmar.

En stor del, men inte alla, av förvaltningens tillsvidareanställdpersonal arbetar heltid eller har den sysselsättningsgrad de önskar, alternativt har möjlighet att arbeta. För de tillsvidareanställda betyder det att 73 % av förvaltningens kvinnor och 98 % av förvaltningens män arbetar heltid. Inom serviceenheten hade de tillsvidareanställda kvinnorna vid mättillfället i genomsnitt en sysselsättningsgrad omfattande 94,5 %. Männerna inom serviceenheten hade vid samma tillfälle en genomsnittlig sysselsättningsgrad av 98,3 %. Inom kostenheten var motsvarande siffra för kvinnorna 91,3 % jämfört med de tre tillsvidareanställda männen inom enheten vars genomsnittliga sysselsättningsgrad var 97,3 %. Bland kvinnorna inom serviceenheten så har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 1,6 procentenheter och bland kvinnorna inom kostenheten har det skett en motsvarande ökning med 1,2 procentenheter.



Foto: Jerry Lövberg

Inom kost- och serviceenheterna pågår succesivt och sedan lång tid ett tröget arbete med att inom befintlig budgetram erbjuda medarbetarna önskad sysselsättningsgrad. Önskad sysselsättningsgrad betyder i de flesta fall högre sysselsättningsgrad, om man inte är nöjd med den befintliga. Få av de anställda vill temporärt eller permanent minska den tid de tjänstgör. För att kunna erbjuda de nio tillsvidareanställda lokalvårdarna som har deltidstjänst en heltidstjänstgöring krävs en utökning motsvarande cirka 2,5 årsarbeten. Arbetet med att öka sysselsättningsgraderna till önskad nivå sker i dag successivt, i samband med att någon anställd på enheten avslutar sin anställning. På samma sätt arbetas det inom kostenheten. En utökning till heltidstjänster för de 36 tillsvidareanställda som har deltidstjänster skulle motsvara cirka 8,3 årsarbeten. Att erbjuda samtliga tillsvidareanställda på kost- och serviceenheterna heltidstjänst uppskattas kosta cirka 4,3 miljoner årligen i ökade lönekostnader. I realiteten bedöms den faktiska kostnaden 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 lägre sjukfrånvarokostnader, bättre arbetsmiljö och stabilare arbetssituation.

För övrigt kan sägas att förvaltningens personal under år 2016 har erhållit en genomsnittlig löneökning med 745 kronor. Kvinnornas medellön var 26 889 kronor och männens medellön var 28 266 kronor, baserat på heltidstjänst. Kvinnornas medianlön var 24 650 kronor. Männens medianlön var 26 550 kronor.

* Medianlön är den lön som ligger i mitten av spannet i varje grupp.

Rekrytering och avgångar

20 anställda har slutat sina anställningar under året, varav 10 har gått i ålderspension, 6 personer har bytt tjänst, varav 5 till annan arbetsgivare. 28 personer har rekryterats till tjänster inom förvaltningen, varav en persons tidsbegränsade anställning har konverterats och fått tillsvidaretjänst genom lagen om anställningsskydd, LAS.

Arbetsmarknadsläget sett ur ett rekryteringsperspektiv är bekymmersamt avseende rekrytering av bland annat ingenjörer och annan teknisk personal. Detta har gjort att förvaltningen till viss del upplevt svårighet att få in tillräckligt många kvalificerade sökanden till en del av de vakanser som funnits under året. Få avgångsenkäter har nått förvaltningen, endast 7 stycken. Orsakerna till varför personalen slutar i dessa fallen kan summeras enligt följande; högre lön, förhoppningar om mindre stressande arbetsuppgifter och bättre utvecklingsmöjligheter.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Ohälsan bland personalen i förvaltningen minskade kraftigt under första halvåret, men steg dessvärre rejält under andra halvåret. Siffran för sjukfrånvaron i procent av tillgänglig arbetstid var slutligen på 6,4 %. Detta innebar en positiv förändring med 0,5 procentenheter. Männens sjukfrånvaro minskade och

resulterade i en sjukfrånvaro på 3,7 % av tillgänglig arbetstid. Kvinnornas sjukfrånvaro var 9,2 % av tillgänglig arbetstid. Sjukfrånvaron minskade procentuellt sett inom kategorierna karensdag, dag 15-90 samt dag 91- och fler. Inom kategorin sjukfrånvaro dag 2-14 skedde en ökning.

Kost- och serviceenheterna har över tid haft relativt höga sjukfrånvarotal. Under 2016 slutade kostenhetens ohälsotal på 8,6 % sjukfrånvaro av tillgänglig arbetstid. För serviceenhetens del stannade denna siffra på 8,0 %. För kostenheten innebar detta att sjukfrånvaron sjönk markant med 2,1 procentenheter vilket motsvarar cirka 2700 arbetstimmar. Inom serviceenheten sjönk ohälsan med 1,3 procentenheter vilket motsvarar nästan 1200 arbetstimmar.

Förvaltningen har under året haft 255 anställda med allt i från kortare till längre sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har främst berott på fysiska sjukdomar följt av infektion/förkylning och psykisk ohälsa. 13 medarbetare har varit föremål för rehabilitering utifrån långtidssjukfrånvaro, dvs. 28 dagar eller längre. 30 medarbetare har haft upprepade korttidsfrånvaro. I vissa fall har det förekommit att enstaka medarbetare står för både lång- och korttidsfrånvaro. Trots allt kan det noteras att inom flera av förvaltningens enheter finns ringa sjukfrånvaro.

Personalenkäten, som genomfördes hösten 2015, har utgjort grund för en stor del av det arbetsmiljöarbete som förekommit på förvaltningen under året 2016. Flera av förvaltningens chefer har uttryckt att de varit nöjda med resultatet från personalenkäten. Dock har det inom enheterna alltid funnits något att arbeta vidare med för att uppnå förbättringar av arbetsmiljön. De områden som medarbetarna själva generellt angav som viktiga att fortsätta arbeta med var motivation, delaktighet och samverkan samt fysisk arbetsmiljö. Arbetet med att ta fram aktiviteter för förbättringar har överlag gjorts gemensamt med arbetsgrupperna på arbetsplatsträffar. Sådant som främst varit föremål för insatser har exempelvis handlat om översyn och förändring av arbetsbelastning där i några fall förstärkning i personalgruppen inneburit en minskad arbetstyngd och minskad stress. Vidare har personalvårdande insatser skett för att nå ökad gemenskap i arbetsgruppen. Tunga lyft och buller som orsak till dålig arbetsmiljö har bidragit till att truck, ljudabsorbenter och ljudisolerande matta köpts in. Genomgång av avtalsinnehåll har skett med personalen på serviceenheten då många bland personalen gärna gör mer än vad uppdraget kräver, vilket orsakat stress. Som resultat kan ses att flera nu är trygga med vad de förväntas utföra på sin arbetstid. Handlingsplaner har mynnat ut i arbete med service, bemötande och delaktighet där man bland annat använt sig av föreläsare i ämnet. Som ytterligare xplock kan noteras att gym har ordnats, trivselaktiviteter genomförts, fallskyddsstegar och personlarm har köpts in, matsalsbod har införskaffats på begäran av personalen, för att på så sätt slippa äta i omklädningsbodarna.

Många av förvaltningens verksamheter har också valt att i ett tidigt skede koppla på företagshälsovården i sitt arbete med att förbättra arbetsmiljön. I flera verksamheter har detta lett till

fördjupade och fortgående insatser från företagshälsovården med exempelvis handledning, fortsatt stöd och utbildningsinsatser för att främst uppnå förbättrad organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö. Vissa insatser som har sitt ursprung ur personalenkäten kan betraktas vara av mera långsiktig karaktär, varvid resultaten inte ännu kan ses, som t ex insatser för att förbättra kommunikation och språkbruk, insatser för att öka delaktigheten, samt öka förståelsen för varandras arbetsuppgifter etc.

Svaren från personalenkäten avseende upplevelsen av en rimlig arbetsbelastning och att ha ork och energi kvar efter arbetet, var för förvaltningen bättre än för kommunen totalt. Troligen har detta tillsammans med medarbetarnas egna önskningar kring fortsatt arbete bidragit till att insatserna och behoven i förvaltningen i större utsträckning haft sin grund i det specifika utfallet på varje arbetsplats. Istället för i de centralt framtagna fokusområdena som grundar sig i förbättringar av ork och energi, samt minskad arbetsbelastning.

Arbetskador och tillbud

Under 2016 har inrapporterats 138 händelser i KIA (kommunernas informationssystem för arbetsmiljö) från personal inom förvaltningen. Av dessa; 31 tillbud, 41 olycksfall, 7 färdolycksfall, 12 arbetssjukdom och 46 riskobservationer. De flesta inrapporterade händelserna har inkommit från personal inom förvaltningens kök och genomgående tar orsaken till anmälan sin utgångspunkt i halka, brännskada eller klämskada.

Avseende insatser från företagshälsovården har förvaltningen använt nära nog 275 000 kronor, dvs. 161 % av den totala budgeten som är anvisad förvaltningen från personalkontoret. Förutom de vanliga orsakerna till begäran om insatser, såsom besök hos beteendevetare exempelvis, så har även insatser gjorts härledda till kommunhusets inomhusklimat samt utifrån resultat i personalenkäten.



Foto: Jocke Nywall

Socialnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.	2016
Total personalkostnad, Mkr	732,2	+ 100,5	832,7

Personalnyckeltal 2016				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2015
Socialförvaltningen	1429	273	1702	+ 119
Tillsvidareanställda	1319	220	1539	+ 121
Visstidsanställda	110	53	163	- 2
Antal årsarbeten totalt	1 366	266	1632	+ 114
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96 %	97 %	96 %	Oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	84 %	91 %	85 %	+ 4 %
Medellön	26 274	25 594	26 177	+ 738
Medelålder	45	41	44	- 1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	10,4 %	5,6 %	9,5 %	+ 1,0 %

Förvaltningens personal

Förvaltningen hade den 1 november 2016, 1 702 anställda, vilket är en ökning med 119 personer jämfört med 2015. Av dessa var 1 539 tillsvidareanställda och 163 visstidsanställda med månadslön. Antalet tillsvidareanställda ökade med 121 och antalet visstidsanställda minskade med två jämfört med 2015. Av de 1 702 anställda var 1 429 kvinnor (84 %) och 273 män (16 %).

Förvaltningen har utöver detta även personal anställda på bl.a. avtal som BEA och PAN samt personer som anställs vid behov (intermittent anställda).

Under 2016 konverterades 48 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), jämfört med 49 föregående år.

Vid mätillfället 1 november 2016 hade 85 % av den tillsvidareanställda personalen heltidstjänst, jämfört med 83,7 % 2015. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor var 96,3 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män var 98,5 %. Totalt var den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 96,6 %, vilket är något högre jämfört med föregående år.

Under 2016 ökade antalet övertidstimmar med ca 3 000 timmar och antalet mertidstimmar ökade med ca 1 800 timmar jämfört med föregående år.

Kompetensutveckling

Vård och omsorg har enligt framtagna kompetensutvecklingsplan för 2016 gjort satsningar på bland annat nätverksträffar för de olika ombuden. En satsning påbörjades också under hösten i social dokumentation enligt IBIC med tanken att all personal inom hemtjänst och särskilda boenden ska dokumentera direkt i datamiljö. Handledarutbildning, HLR, ergonomi och belastningsergonomi, kostutbildning, palliativ vård samt utbildning i förebyggande problemskapande situationer är andra satsningar som gjorts enligt kompetensutvecklingsplanen. Även enhetschefer och biståndshandläggare har fått ta del av kompetenshöjande insatser under året i olika former. Administratörer i Senior Alert och BPSD-registret har haft nätverksutbildningar. Personal som arbetar med personlyftar fick utbildningen, "Körkort för personlyftar". I syfte att utveckla och säkerställa kompetens utifrån ett evidensbaserat arbetssätt har ett antal sjuksköterskor genomfört en utbildning i handledning på högskolenivå. Personal inom förebyggande verksamhet har fått kompetensutveckling inom sitt verksamhetsområde bland

annat genom nätverksträffar och konferenser. För att utveckla och säkerställa kompetens utifrån ett evidensbaserat arbetssätt har arbetsterapeuter och fysioterapeuter fått utbildning inom området enligt en fastställd utbildningsplan. Inom vård och omsorg har nätverksträff i värdegrund genomförts under året för alla ombud. Ett utbildningsmaterial är framtaget för fortsatt arbete på enhetsnivå. Som vanligt har ett stort antal semestervikarier fått utbildning i bland annat värdegrund, bemötande, ergonomi, personlyft, läkemedel och TES (för de som arbetar i hemtjänsten).

Inom avdelning omsorg om funktionshindrade genomfördes en föreläsning med Bo Hejlskov Elvén i förebyggande problemskapande situationer. Andra utbildningar som genomfördes under året inom avdelningen var utbildning i kognitivt körkort, hälsofrämjande förhållningssätt och sexualitet, utbildning om lagstiftning samt utbildning i social dokumentation. Ett antal anställda har genomgått en autismutbildning med fem föreläsningstillfällen samt fyra nätverksträffar. Föreläsningar runt problemskapandesituationer steg 2 har genomförts för de som inte hade möjlighet att gå tidigare år. En handledarutbildning påbörjades också under året. Vidare har utbildning för rehabombud, utbildning för hygien & kostombud samt utbildningar i ergonomi, lyftkörkort och läkemedelshantering genomförts.

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 Kommet, 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. Medel har erhållits från staten för att genomföra kompetenssatsning inom den sociala barnvården. Denna satsning har gjorts tillsammans med Kommunalförbundet Fyrbodalen. Stora utbildningsinsatser har genomförts för all personal på våra egna HVB mot ensamkommande barn under året.



Foto: Jerry Löfberg

Rekrytering och avgångar

Under 2016 fortsatte trenden med färre antal sökande per annonserad tjänst och konkurrensen om arbetskraft var tydlig. Framförallt ökade svårigheten att rekrytera personal till yrkesgrupper som socialsekreterare, fysioterapeuter, arbetsterapeuter och verksamhetsledare. Det var också svårare jämfört med tidigare år att rekrytera personer med önskad utbildningsbakgrund till vissa yrkeskategorier.

Med anledning av det ökade antalet ensamkommande barn under 2015 krävdes en omfattande rekryteringsinsats till denna verksamhet. Rekryteringen fortsatte till viss del under början av 2016, men framförallt handlade det om att under året säkerställa bemanningen på dessa boenden och bygga upp verksamheten.

Under 2016 började socialförvaltningen att använda rekryteringsverktyget Offentliga Jobb för annonsering och hantering av ansökningar. Förvaltningen annonserade i större utsträckning än tidigare i sociala medier, framförallt på Facebook. Antalet annonseringstillfälle uppgick till närmare 200 under 2016.

Under 2016 slutade 128 tillsvidareanställda sin anställning i förvaltningen. Av dessa slutade 92 sin anställning på egen begäran, 18 gick i pension, tre fick varaktig sjukersättning, 12 slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning och tre av annan orsak.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 9,5 % år 2016 vilket är en ökning med 1,0 procentenhet jämfört med 2015. Inom avdelning individ- och familjeomsorg var sjukfrånvaron 5,6 %, vilket var 1,4 procentenheter högre än 2015. Inom avdelning vård och omsorg ökade sjukfrånvaron med 1,5 procentenheter. Inom avdelning omsorg om funktionshindrade ökade den med 0,9 procentenheter. Inom arbetsmarknadsavdelningen var sjukfrånvaron 4,4 % bland personal med åtgärdsanställning och 8,7 % bland övrig personal.

Arbetssskador och tillbud

Under 2016 har arbetssskador och tillbud rapporterats i KIA, ett webbaserat system som ger stöd i det systematiska arbetsmiljö- och förbättringsarbetet.

Antalet anmälda arbetssskador (olycksfall och arbetssjukdom) 2016 var 232 jämfört med 189 föregående år. Av de anmälda arbetssskadorna var det 95 inom vård och omsorg, 114 inom omsorg om funktionshindrade, åtta inom individ- och familjeomsorg, 11 inom arbetsmarknadsavdelningen samt fyra inom administration. Den största ökningen av antal anmälda arbetssskador var inom vård och omsorg där de ökade med 39 stycken.

Antalet rapporterade färdolycksfall var 14 under 2016, en minskning med fem jämfört med 2015. Antalet riskobservationer var 103, vilket var en ökning med 47 föregående år.

De anmälda arbetssskadorna 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 arbetssskadorna framförallt om utåtagerande och oroliga personer samt inomhusmiljön (luft).

Antalet rapporterade tillbud var 471 under 2016, vilket var en ökning med 76 jämfört med föregående år. Inom vård och omsorg var antalet rapporterade tillbud 164, vilket är en ökning med 29 jämfört med föregående år och inom omsorg om funktionshindrade rapporterades 206 tillbud, vilket är en ökning med sju jämfört med 2015. Inom individ- och familjeomsorg ökade däremot antalet rapporterade tillbud från 53 till 90 under 2016.

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 bland annat händelser i samband med lyft- och förflyttningar samt halk- och fallolyckor. Inom individ- och familjeomsorg härrör sig de anmälda tillbudena framförallt till situationer med hotfulla och aggressiva klienter eller boenden.

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

Med anledning av att sjukfrånvaron ökat under de senaste åren beslutades det inom förvaltningen att detta skulle vara ett fokusområde med start under 2016. Ett led i detta arbete blev bland annat att återigen genomföra personalronder med chef och personalspecialist. Under hösten 2016 tillsattes dessutom en grupp med uppdrag att arbeta med att ta fram verktyg för ett ”Hållbart arbetsliv”. Gruppen är sammansatt av representanter från varje avdelning inom förvaltningen tillsammans med personalspecialisterna.

Företagshälsovård

Förvaltningen har använt 147 % av sin budget avseende företagshälsovård inom Avonova. Samtalsstöd, arbetsmiljökartläggning och handledning i grupp står för största andelen av köpta tjänster. Jämfört med föregående år är ökningen av beställda samtalsstöd samt arbetsmiljökartläggningar utmärkande då kostnaderna för dessa två tjänster tredubblats. Avonova har även nyttjats i arbetet med resultatet av personalenkäten.



Foto: Jerry Lövberg

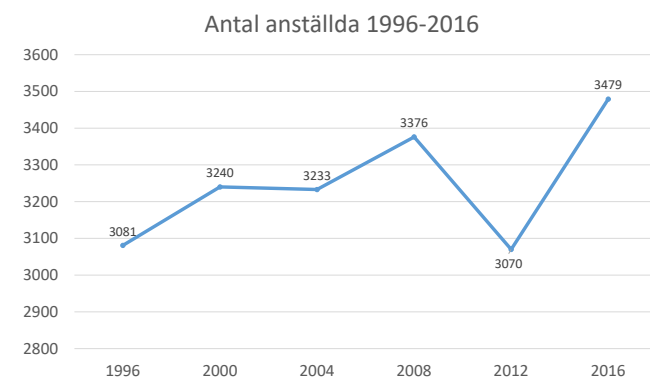
Statistik över tid

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 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 1996 - 2016 ska man tänka på att själva kommunen har förändrats på många olika sätt, vilket naturligtvis också påverkar statistiken.

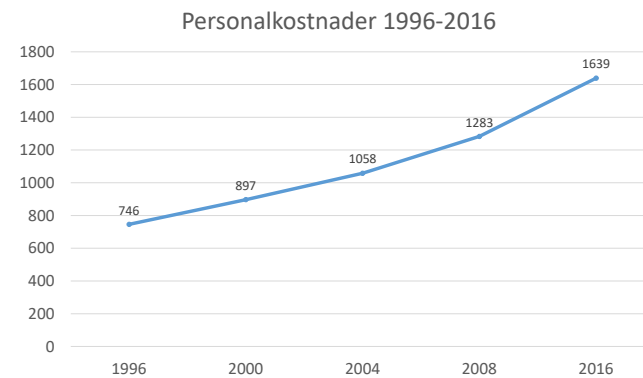
Antal anställda 1996 - 2016

År 2016 består Vänersborgs kommun av 3 479 medarbetare. På tjugo år har kommunens anställda varierat då organisationsförändringar påverkar antalet. Kommunen har bland annat tagit över verksamhet från Landstinget 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.



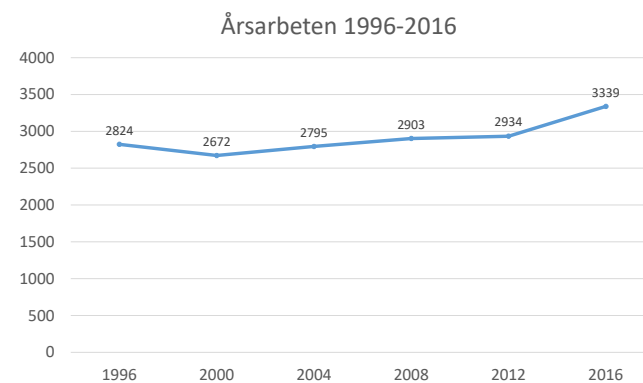
Personalkostnader 1996 - 2016

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 tjugo år.



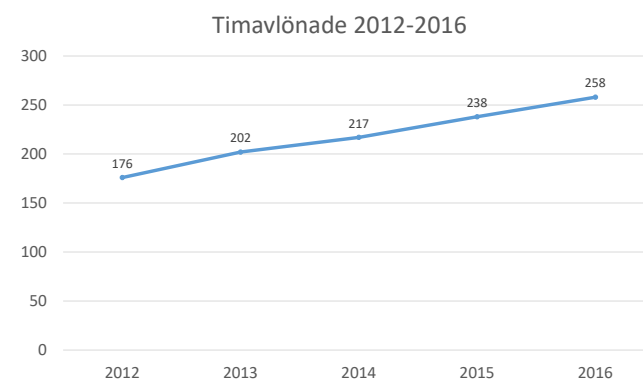
Årsarbeten 1996 - 2016

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, uppgick till 3 339 stycken år 2016. Under tjugo år har dessa ökat med 515 stycken årsarbeten. Heltidsanställningarna för kommunens medarbetare har ökat från att utgöra 52 % av anställningarna år 1996 till att år 2016 utgöra 87 %.



Timavlönade 2012 - 2016

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.

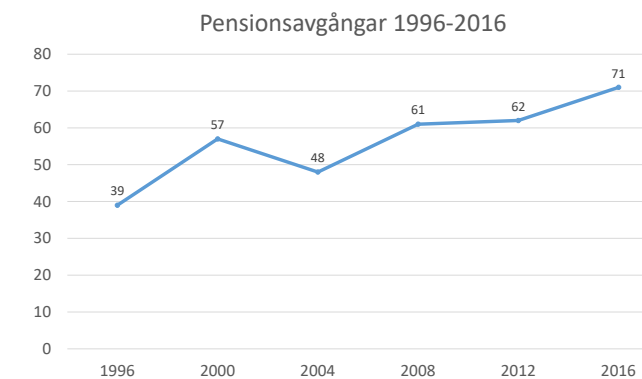


Sedan 2012 har det skett en årlig ökning av att anlita timavlönade sett till antal årsarbeten. Tillsammans med ökningen av antalet årsarbeten finns ett ökat arbetskraftsbehov i våra verksamheter.

Semestervikarier läggs in i systemet som timavlönade (endast i undantagsfall som månadsavlönade). Nytt för i år är att sommarperiodens arbetade timmar gällande timavlönade lyfts ut och redovisas separat, för att tydligare se hur stor del semestervikarierna utgör i förhållande till övriga årets nyttjade timavlönade.

Pensionsavgångar 1996 - 2016

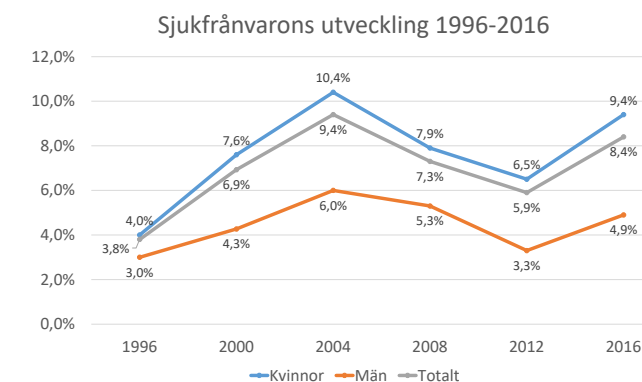
Pensionsavgångarna i Vänersborgs kommun uppgick 2016 till 71 personer. Ett stort generationsskifte har skett i Sverige med början år 2005 och sträcker sig fram till år 2018. Skiftet nådde sin topp år 2010, då flest personer pensionerade sig. Från året 2011 skedde sedan en successiv minskning av pensionsavgångarna och förväntas pågå fram till 2018, med undantag för åren 2015 och 2016.



Sjukfrånvaro 1996 - 2016

Sjukfrånvaron i Vänersborgs kommun för 2016 var för kvinnor 9,4 %, män 4,9 % och totalen 8,4 %.

Det fanns nästan ingen större skillnad mellan könen vad det gällde sjukfrånvaro år 1996 trots att det redan då rådde ojämn fördelning mellan könen med ca 80 % kvinnor och 20 % män. 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 sedan 1996 och fram till 2016.



Under de senaste 20 åren har sjukfrånvaron aldrig varit så låg som år 1996. Den har heller aldrig varit så hög som 2005 då den totala sjukfrånvaron nådde 10,1 %. I Sverige under den perioden fanns några år med god ekonomi. Efter 2005 följdes några år med minskad total sjukfrånvaro. Försäkringskassans socialförsäkringsrapport menar att det finns ett samband mellan nedgången av sjukfrånvaro och ett ökat nybeviljande av sjukersättning och vice versa. Efter 2012 vände den positiva trenden 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. Än ser vi inte det i den egna organisationen, men förhoppningsvis är det snart ett faktum även i Vänersborgs kommun.

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
- Maja Dahl - nuvarande

Bilaga 1: Vad kostar sjukfrånvaron?

För den anställda är det naturligtvis en förlust att inte kunna arbeta på grund av fysiska, psykiska eller 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 betalar arbetsgivaren sjuklön, semesterersättning, PO-pålägg (inkl. arbetsgivaravgifter etc.) samt eventuella kostnader för ersättare. Dessa kostnader brukar vara synliga. Det man inte tänker på är de osynliga kostnaderna för

sjukfrånvaron. I dessa kostnader ligger bland annat sjukadministration, förlorad arbetsinsats, eventuella vikariekostnader, eventuella övertidskostnader och kvalitetsförsämringar.

Nedan ges två räkneexempel på hur mycket en anställds sjukfrånvaro kostar under 14 dagar samt per dag i form av värdet av en kvalitetsförlust, kostnad för sjukersättning samt ökad administration. Utgångspunkten är medellönen för 2016 på 28 269 kr. Det är en grov uppskattning men det visar ett möjligt tankesätt.

Exempel 1

Vad är det ej utförda arbetet värt i kronor? Det är minst värt den lön den anställda skulle haft. Mellan den ordinaries och vikariens arbetsinsats kan man uppskatta en effektivitetsförlust på 25 % av en medarbetarens lön.

En ökad belastning på de övriga medarbetarna kan ge en kvalitetsförlust motsvarande 25 % av lönen för en anställd.

Under en sjukfrånvaro på 14 dagar skulle det betyda en värdeförlust på 25 % + 25 %, det vill säga 50 % av medellönen under 14 dagar.

Det blir inklusive PO-pålägg och semesterersättning 14 900 kr.

Om däremot en vikarie inte sätts in kan kvalitetsförlusten motsvara 50 % av en anställds medellön fördelat på det arbete som inte blir utfört och merarbetet hos medarbetarna.

Sjuklön

Om en anställd med medellön är sjuk under två veckor är kostnaden för sjuklön inklusive PO-pålägg (38,33 %) och semesterersättning (12 %), vilket även utbetalas för karensdagen, ca 24 200 kr.

Kostnad för administration

Chefen kommer att vidta åtgärder för att undvika en långtidssjukskrivning, fördela om arbetet på övriga medarbetare och/eller kalla in en vikarie. Chefens tid värderas i det här exemplet till 800 kr.

Kalkyl

14 900 kr + 24 200 kr + 800 kr = 39 900 kr. Det är summan av den uppskattade totala kostnaden under de första 14 dagarna för en sjukskrivning.

Vid långtidssjukskrivning är 180 dagar semesterlönegrundande under insjuknande året och ytterligare ett år.

Vinster med aktiv rehabilitering:

Minskad sjukfrånvaro, friskare personal, lägre personalomsättning, minskade kostnader, ökad trivsel och därmed ökad produktivitet.

Exempel 2

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

Regler vid sjukfrånvaro:

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

Generellt antal arbetsdagar utan semester inräknat: 220 dagar

Generellt antal arbetsdagar med semester inräknat: 245 dagar

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

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%
Dagkostnad	1 700 kr	2 000 kr	2 300 kr	2 600 kr
Timkostnad	210 kr	240 kr	280 kr	320 kr
Månadslön	22 000 kr	26 000 kr	30 000 kr	34 000 kr
Vid sjukfrånvaro dag 2 – 14 Lön * 1,3833 (PO) * 1,12 (semesterers) / 165 * 8 * 80 % = dagkostnad	1 320 kr	1 560 kr	1 800 kr	2 040 kr
Ersättare med fyllnadstid lön * 1,3833 (PO) * 1,12 (semesterers) * 1,2 (fyllnad)/165 * 8 = dagkostnad	1 980 kr	2 340 kr	2 700 kr	3 060 kr
Ersättare med kval övertid (lön * 1,3833 (PO) * 1,12 (semesterers) * 2,4 (kval))/165 * 8 = dagkostnad	3 970 kr	4 690 kr	5 410 kr	6 130 kr

Bilaga 2: 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 står för dennes förlorade arbetsinsats.

Schablon för beräkning av kostnad för rekrytering

Befattning: Undersköterska

	KOSTNAD
Annons inkl. förberedelse Urvalsprocess 15 tim	7 000
Urvalsprocess 15 tim, 2 personer *	7 900
Intervju, 1 dag, 3 personer *	5 800
Introduktion, 40 tim	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

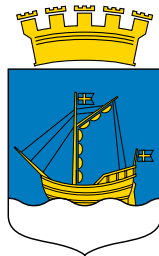
*chef och medarbetare

Befattning: Handläggare

	KOSTNAD
Annons inkl. förberedelse Urvalsprocess 20 tim.	17 000
Urvalsprocess 15 tim, 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