

# VÄNERSBORGS KOMMUN



Personalekonomisk redovisning –  
Hälsobokslut 2013

*Omslagsbild:*

*Cecilia Eriksson, kart- och mättningsingenjör genomför projekteringsmätning på Holmängen  
(Foto: Karta/GIS ).*

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande fakta</b>	<b>3</b>		
<b>Metod</b>	<b>4</b>		
<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>		
<b>Definitioner</b>	<b>5</b>		
<b>PERSONALEKONOMISK REDOVISNING</b>	<b>6</b>	<b>HÄLSOBOKSLUT</b>	<b>16</b>
Anställda per förvaltning	7	<b>Sjukfrånvaro</b>	<b>18</b>
<b>Årsarbetare</b>	<b>7</b>	Sjukfrånvaro för kommunen i procent	18
Timavlönade	7	Sjukfrånvaro under fem dagar	19
Inhyrd personal	7	Sjukfrånvaro i procent per förvaltning	19
<b>Arbetstider</b>	<b>8</b>	Sjukfrånvaro per åldersgrupp	19
Ej övertidsberättigade	8	Sjukdagar	20
Arbetstidsmått	8	<b>Sjukfrånvaro över 60 dagar</b>	<b>20</b>
<b>Sysselsättningsgrad</b>	<b>9</b>	Sjukfrånvaro uppdelat per kön	20
Medelsysselsättningsgrad per förvaltning	9	Sjukfrånvaro per förvaltning	20
Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad	9	<b>Kostnad för sjuklön</b>	<b>21</b>
Deltidsanställningar	9	<b>Sjukperioder – Rehabilitering</b>	<b>21</b>
<b>Övertid</b>	<b>10</b>	Fördelning av sjukfrånvaron	21
Övertid per förvaltning	10	Rehabiliteringsärenden	22
Övertid per anställd	10	Upprepad korttidsfrånvaro	22
<b>Mertid</b>	<b>11</b>	Hälsosamtal – Rehabilitering	22
Mertid per förvaltning	11	<b>Arbets skador och tillbud</b>	<b>23</b>
Mertid per anställd	11	Arbets skador per förvaltning	23
<b>Löner</b>	<b>12</b>	Tillbud per förvaltning	23
Medellön per kön och ålder	12	Arbets skador och tillbud per yrkesgrupp	23
Medianlön per kön	12	<b>Jämställdhetsuppföljning</b>	<b>24</b>
<b>Ålder</b>	<b>13</b>	Jämställdhetsindex – Jämix	24
Medelålder per förvaltning	13	<b>Lönerelaterade skulder</b>	<b>27</b>
<b>Pensionsavgångar</b>	<b>13</b>	<b>Lönerelaterade intäkter – kostnader</b>	<b>28</b>
Åldersfördelning bland anställda	13	<b>Personalresultat för respektive nämnd</b>	<b>29</b>
<b>Personalomsättning</b>	<b>14</b>	<b>Bilagor</b>	<b>38</b>
Avgångsorsaker	14	Vad kostar sjukfrånvaron?	38
Antal avslutade anställningar	14	Rekryteringsekonomi	40
Avgångar procentuellt per åldersgrupp	14		
Rekryteringar	15		

# Personalekonomisk redovisning – Hälsobokslut 2013

---

---

Personalekonomi handlar både om ett synsätt och metoder för att göra beräkningar. Bakom synsättet ligger en värdering att personalen inte bara är en kostnad utan en tillgång värd att vårda precis som andra tillgångar.

Denna redovisning, som är den tjugotredje i ordningen, kan ge en bild av vilka faktorer som påverkar kommunens totala kostnader och har som syfte att lyfta fram personalfrågorna från den traditionella årsredovisningen. Tillsammans med personalenkäten är den ett verktyg för att arbeta fram förvaltningarnas handlingsplaner för både arbetsmiljö och jämlikhet.

## **Vänersborgs kommun – en attraktiv arbetsgivare**

För att i framtiden kunna attrahera och rekrytera nya kompetenta medarbetare blir det allt viktigare att kunna lyfta fram det genuina med kommunen, att kommunen i något avseende är unik, syns och hörs. Vi måste visa att Vänersborgs kommun är en trygg, stabil och långsiktig arbetsgivare och leva upp till visionen ”Vänersborgs kommun – attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet”.

En attraktiv arbetsgivare bryr sig om alla medarbetare. De skall känna uppskattning och delaktighet och att det finns möjligheter till utveckling i det egna arbetet.


Arbetsmarknadens krav på snabba förändringar och ökad effektivitet gör att medarbetarnas innovationskraft och kompetens kontinuerligt måste stödjas och utvecklas.

Idag och i framtiden är nätverk och social kunskap allt viktigare för att nå framgång på arbetsmarknaden. Vi behöver därför satsa på att använda alternativa arbetsformer som nätverk och projekt samt uppmuntra alla former av kompetensutveckling. Vi behöver visa på en mångfald och tydlighet avseende utvecklingsmöjligheter i kommunen.

Framåt ser vi ett rekryteringsbehov av medarbetare. Det syns inom områden som skola, omsorg, tekniska områden samt inom chefstjänster. Att hitta rätt chefer och ge dem rätt förutsättningar att bedriva ett utvecklande ledarskap och verksamhetsutveckling är viktiga framgångsfaktorer för Vänersborgs kommun i framtiden.

Får vi alla medarbetare att bli stolta över sitt arbete och över oss som arbetsgivare så finns det inga bättre ambassadörer för kommunen och vi är närmare målet att bli en attraktiv arbetsgivare.

Vänersborg, April 2014



Ewa Öqvist  
Personalchef

Martina Krus  
Personalekonom

## Sammanfattande fakta

---

---

### Anställda

Vänersborgs kommun hade 2 918 anställda vid mättillfället den 1 november, vilket är en ökning med 114 personer jämfört med ifjol. 2013 bestod kommunens anställda av 82 % kvinnor. 91 % av de anställda var tillsvidareanställda.

### Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 2 801. Det är en ökning med 125 årsarbeten jämfört med 2012.

Andelen nyttjade timvikarier ökade med 25 årsarbeten och uppgick till 201 totalt.

### Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställda var 96 %. 84 % av de tillsvidareanställda hade heltid i sin grundanställning, bland kvinnorna var det 83 % och av männen var det 90 %.

### Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens medarbetare var 46 år. Cirka 44 % av kommunens anställda var 2013 över 50 år. De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var socialsekreterare, personliga assistenter och undersköterskor inom hemvård/habilitering. Högst medelålder med samma urval återfanns bland rektorer med 54 år.

### Avgångar

Det slutade 185 personer i kommunen. Av dessa avgick bland annat 109 personer på egen begäran och 59 personer med pension. Kommande femårsperiod, till och med år 2018, beräknas 314 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år, vilket 15 personer valde att göra förra året. Den verkliga pensionsåldern 2013 var i kommunen 65 år.

### Mertid

Andelen mertidstimmar minskade med cirka 2 300 timmar och uppgick under året till 35 400 timmar. Kostnaden var cirka 4,7 Mkr, vilket innebar en oförändrad kostnad sedan 2012.

### Övertid

Kostnaden för övertid ökade med cirka 1,1 Mkr och uppgick till 4,8 Mkr. Andelen övertidstimmar uppgick till cirka 14 800 timmar vilket är en ökning med 200 timmar sedan ifjol.

### Löneläget

Ögonblicksbilden av medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var 1 november 25 765 kronor. För kvinnorna låg genomsnittslönen på 25 513 kronor och för männen 27 044 kronor. Medellönen har i genomsnitt ökat med 353 kronor.

### Friska medarbetare

Under året har cirka 969 medarbetare, vilket motsvarar 33 %, inte haft någon sjukfrånvaro alls. För kvinnorna var siffran 30 % och för männen 48 %. 707 personer har dessutom inte haft någon sjukdag alls under de senaste två åren (ca 760 personer 2012).

### Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron ökade i kommunen under året. I procent av tillgänglig arbetstid utgör ökningen 0,2 procentenheter till 6,1 % för kommunen som helhet. Kvinnornas sjukfrånvaro var 6,7 % och männens 3,8 %.

### Rehabilitering

Under året 2013 konverterades det tidigare systemet Adato över till Heromas modul "HälsoSam". På grund av detta blev 2013 inte ett helår i systemet. Påverkar gör även en viss osäkerhet som finns i modulen i dagsläget. Av dessa skäl redovisas inte dessa siffror 2013 då de är för osäkra.

## Metod

---

---

Statistiken till denna ekonomiska redovisning är hämtad från personal- och lönesystemet Heroma. Vissa siffror är hämtade ur ekonomisystemet Raindance.

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 2013.

Verksamhetsövergång av personal från gymnasieförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen i samband med bildandet av Kunskapsförbundet Väst märks i statistiken 2013, då de avslutade sina anställningar i Vänersborgs kommun vid årsskiftet 2012/2013. För att statistiskt kunna jämföra, räknas gymnasieförvaltningen bort i siffrorna gällande 2012.

Materialet är, om inte annat anges, avgränsat till de anställda som är månadsavlönade på avtal 01, det vill säga de som arbetar både heltid och deltid med anställningsform tillsvidare samt för viss tid.

Med månadsavlönad innebär att en person är anställd på vikariat eller på allmän visstidsanställning, AVA, där individen finns registrerad med månadsutbetalning. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre. Övrig statistik är baserad på helår.

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

En anställd kan ha flera anställningar. Dessa räknas då istället för personen. Antalet anställningar i kommunen är därför högre än antalet anställda.

## Förkortningar

---

---

I tabellerna är förvaltningarnas namn förkortade enligt följande:

Barn- och ungdomsförvaltningen	Bou
Byggnadsförvaltningen	BF
Gymnasieförvaltningen	GF
Kommunstyrelseförvaltningen	KS
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	Moh
Samhällsbyggnadsförvaltningen	SB
Socialförvaltningen	Soc

## Definitioner

---

---

### AID

AID är en förkortning av ”Arbetsidentifikation”. Det är ett statistikavtal från 2008 som tecknades mellan SKL, Sveriges kommuner och landsting och de fackliga organisationerna. Befattningskoden (etiketten) utgår ifrån 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 och förvaltningschefsnivå. 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 arbetstagarens ordinarie arbetstid, upp till arbetstidsmätt för heltidsanställning.

### 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 ej på grund av att de inte arbetar enligt i förväg fastställt schema.

Enligt Kommunförbundets 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.

### Timavlönade

Personer som ej har i förväg fastställd arbetstid så kallade ”timvikarier”.

### Årsarbetare

En årsarbetare består av de anställdas sammanlagda sysselsättningsgrad. Två 50 % anställningar blir en årsarbetare. För timanställda räknar Heroma ut en årsarbetare genom att summera arbetad tid och dividera med schablonen 165 timmar per månad, 1980 timmar per år.

Tidigare har det räknats årsarbeten utefter Kommunförbundets rekommendation med 1 700 närvarotimmar, ett mått som ej hanteras i Heroma.

### Övertid

Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.

# Personalekonomisk redovisning

Antalet anställda var vid mättillfället den 1 november 2 918 anställda vilket är en ökning med 114 jämfört med ifjol, se tabell 1 och 2. I de 114 finns 49 nyrekryteringar och resten (65) kommer från verksamhetsövergång.

Av 2 918 medarbetare var 91 % tillsvidareanställda. Förändringen utgjordes i en ökning med 36 tillsvidareanställda och en ökning av 78 visstidsanställda.

Kommunen hade även 48 personer anställda på beredskapsavtalet (BEA) vilket är en minskning med 5 personer från året innan.

Av de beredskapsanställda var 18 kvinnor och 30 män. Antalet anhängvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 50 personer vilket är en minskning med fyra personer. Av dessa var 31 kvinnor och 19 män.

I Lagen om anställningsskydd, LAS, står att den som vikarierat eller haft en allmän visstidsanställning, AVA, under sammanlagt två år inom den senaste femårsperioden erhåller en tillsvidareanställning (med undantag av obehöriga lärare). I oktober 2012 så tillkom även en ändring i AB, Allmänna bestämmelser, gällande att om en individ haft såväl vikariat eller AVA sammanlagt tre år under en femårsperiod övergår anställningen till tillsvidare.

I det nya lönesystemet kan vi inte urskilja exakt hur många dessa personer är men förvaltningarna har uppgett att det är 43 personer varav de flesta (38 pers) återfinns inom socialförvaltningen och övriga fem återfanns inom barn- och ungdomsförvaltningen.

<b>Tabell 1. Personalnyckeltal</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Diff.2012</b>
<b>Procentuell fördelning kvinnor/män</b>	82%	18%	100%	Oför.
<b>Antal tillsvidare- och visstidsanställda</b>	2 393	525	2 918	+114
Antal tillsvidareanställda	2 226	439	2 665	+ 36
Antal visstidsanställda	167	86	253	+ 78
<b>Antal årsarbeten, uträknat av summerad ssg</b>	2 290	511	2 801	-134
<b>Antal heltidstjänster, tillsvidareanställda</b>	1 857	393	2 250	-152
<b>Genomsnittlig sysselsättningsgrad</b>	96%	98%	96%	Oför.
<b>Övertid, genomsnitt per månadsanställd</b>	3,7	11,2	5,1 tim	+0,3
<b>Mertid, genomsnitt per månadsanställd</b>	12,8	6,7	12,1 tim	-0,2
<b>Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid</b>	6,7%	3,8%	6,1%	+0,2
<b>Anställda med 0-5 sjukdagar</b>	56%	76%	60%	Oför.
<b>Långtidsfrånvaro, frånvaro över 60 dagar</b>	53,6	39,9	51,8	+0,2
<b>Sjuklönekostnad</b>	16,6	2,9	19,5 Mkr	+0,2
<b>Medellön, tillsvidareanställda</b>	25 513	27 044	25 765 kr	+ 353
<b>Medelålder, månadsanställda</b>	47	46	46 år	Oför.
<b>Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare</b>			78	-5



## Anställda per förvaltning

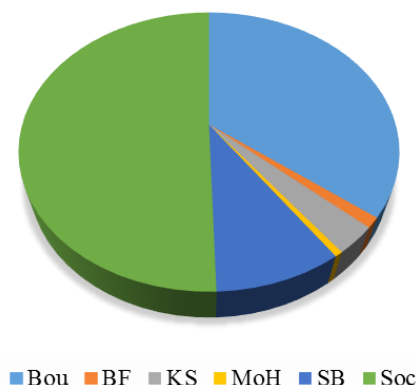
Tabell 2 visar antalet anställda uppdelat per förvaltning. Siffrorna är uppdelade på tillsvidare- och visstidsanställda. Tabellen visar att antalet anställda ökat marginellt i samtliga förvaltningar. Procentuellt har byggnadsförvaltningen ökat mest med 18% och ser man på personer har socialförvaltningen ökat flest med 62 personer.

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

Tabell 2: Anställda per förvaltning

Förv.	Tillsv.anst.		Visstidsanst.		Totalt	Diff.
	Kv.	Män	Kv.	Män		
Bou	805	141	58	31	1035	+50
BF	18	11	2	3	34	+6
KS	51	33	4	4	92	+3
Moh	11	4	2	0	17	+2
SB	141	99	5	21	266	-9
Soc	1200	151	96	27	1474	+62
<b>Totalt</b>	<b>2 226</b>	<b>439</b>	<b>167</b>	<b>86</b>	<b>2 918</b>	<b>+114</b>

Anställda per förvaltning



## Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 5. Det totala antalet årsarbetare i kommunen var 2 801, vilket är en ökning med 125 årsarbetare. Här ska beaktas att gymnasieförvaltningen fanns med 2012 med 258 årsarbeten och under 2013 är förvaltningen inte med i statistiken.

Jämför man förvaltningarna på årsbasis så var det framförallt barn- och ungdomsförvaltningen och socialförvaltningen som ökat i antal årsarbetare, 61 respektive 56. Övriga förvaltningar ökade något medan samhällsbyggnadsförvaltningen minskade med 4, se tabell 3 nedan.

Tabell 3: Antal årsarbeten per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Årsarb.	Diff.
Bou	835	166	1 001	+61
BF	20	14	34	+6
KS	55	37	92	+4
MoH	13	4	17	+2
SB	133	118	252	-4
Soc	1234	172	1 406	+56
<b>Totalt</b>	<b>2290</b>	<b>511</b>	<b>2 801</b>	<b>+125</b>

## Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlätades timvikarier motsvarande dryga 400 000 timmar. Vid omräkning till årsarbeten nyttjades timvikarier motsvarande 201 årsarbeten, vilket är en ökning med 25 årsarbeten eller cirka 50 000 timmar.

Socialförvaltningen och barn- och ungdomsförvaltningen är de förvaltningar som nyttjar timvikarier i störst utsträckning med 142 respektive 47 årsarbeten. Flitigast användes yrkeskategorierna undersköterska inom äldre-, hem-, samt habiliteringsomsorg, barnskötare samt vårdbiträden inom äldreomsorg.

## Inhyrd personal

Kostnaden för tillfälligt inhyrd personal, vilket inkluderar bemanningsföretag och andra aktörer, ökade under 2013. Utfallet blev knappt 115 Tkr att jämföra med ca 20 Tkr året innan. Socialförvaltningen stod för den stora delen av kostnaden.

# Årsbetstider

Kommunen har flera olika typer av arbetstidssystem såsom flextid, årsarbetstid och Hel/Del. Vissa modeller ger bättre nyttjande av personalresurserna i samband med verksamhetens behov, andra ger ökad flexibilitet för medarbetaren att förlägga arbetstiden och få inflytande över sin egen arbetstid.

För kontorsanställd personal tillämpas flexibel arbetstid. Inarbetning av tid sker individuellt och kan nyttjas för avkortad arbetstid samt till klämdagar med mera. Flextidssaldots plustimmar får uppgå till högst 100 timmar och minussaldot får inte understiga 20 timmar. Inom ramen för flextidssavtalet utges ingen obekväm- och övertidsersättning.

I samband med införandet av nytt personal- och lönesystem har kommunen introducerat tidredovisningsmodulen ”kom och gå” som finns i Heroma. Arbetet med att koppla på samtliga yrkeskategorier har slutförts, så nu använder i stort sett alla tidsredovisning och självservice via dator eller stämpelklocka.

## Ej övertidsberättigade

I enlighet med löne- och personalpolitiken så har kommunen personer anställda med oreglerad arbetstid. Anställningsformen förutsätts gälla från och med organisationsnivån resultatenhetschef och högre samt för specialister. Det bygger på att medarbetarna anpassar sin arbetstid utifrån verksamhetens behov utan rätt till övertidsersättning.

I samband med införandet av Heroma 2012 erbjöds samtliga personer som tidigare haft oreglerad arbetstid att övergå till flextidssavtalet. Individerna har fortfarande bortskrivna övertidsrätt men arbetstiden registreras och individerna har rätt att få ut eventuell plustid.

Den 1 november 2013 var det 150 personer som hade bortskrivna övertid, 21 fler än föregående år. Flest personer återfanns inom barn- och ungdomsförvaltningen (53 pers.) följt av socialförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen 46 respektive 32 personer.

## Arbetstidsmått

I tabell 4 nedan redovisas arbetstidsmått för heltid för kommunens yrkeskategorier samt vilka befattningskategorier de innefattar. Med antalet anställda menas tillsvidareanställda. Det är framför allt personal inom vårdsektorn som har förkortad arbetstid enligt avtal.

**Tabell 4:** Arbetstidsmått för månadsanställda

Heltidsmått tim/vecka	Antal anställda	Verksamhet/befattning
40,0	1 340	Administrativ personal
38,25	97	Sjuksköterskor
37,0	22	Boende, sjukhem
36,75	772	Hemtjänst, Hemsjukvård
36,33	11	Nattjänst
33,33	143	Nattjänst, kommunal
1 360*	295	Lärare

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

## Sysselsättningsgrad

I kommunens personalpolicy anges målet att arbetet ska organiseras så att det i huvudsak bygger på heltidsanställningar, men att de anställda ska ges den omfattning av arbetstid som de önskar om verksamheten tillåter det.

Andelen tillsvidareanställda som innehar en heltidsanställning som grundanställning var oförändrat 84 % för kommunen som helhet, se tabell 5. För kvinnorna var det oförändrat 83% medan männen minskade 1 procentenhet till 90 %.

**Tabell 5:** Andel tillsvidareanställda i procent (%) inom respektive sysselsättningsgrad.

	2012	2013	Diff.
<b>Kvinnor</b>			
Heltid	83	83	Oför.
75 – 99 %	11	11	Oför.
Under 75 %	6	6	Oför.
<b>Män</b>			
Heltid	91	90	-1
75 – 99 %	6	7	+1
Under 75 %	4	3	-1
<b>Totalt</b>			
Heltid	84	84	Oför.
75 – 99 %	10	10	Oför.
Under 75 %	6	5	-1

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda inom kommunen var oförändrat 96 %. Kvinnorna ökar en procentenhet till 96 % och männen hade oförändrat 98 % i genomsnitt. Motsvarande siffra för visstidsanställda var 88 %, även den siffran var oförändrad 2013.

### Medelsysselsättningsgrad per förvaltning

Tabell 6 redovisar medelsysselsättningsgraden per förvaltning. Jämfört med 2012 så är det marginella skillnader. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (ssg) har ökat med en procentenhet inom samhällsbyggnadsförvaltningen medan övriga förvaltningar är oförändrade.

**Tabell 6:** Genomsnittlig ssg per förvaltning

Förv.	Bou	BF	KS	MoH	SB	Soc
Ssg	96%	100%	99%	100%	93%	96%

### Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabell 7 visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning. År 2013 var det männen som hade störst positiv förändring. De ökade en procentenhet hos kommunstyrelseförvaltningen, barn-, och ungdomsförvaltningen samt samhällsbyggnadsförvaltningen. Hos socialförvaltningen gick dock männen minus med en procentenhet. Kvinnornas siffror var oförändrade hos alla förvaltningar.

**Tabell 7:** Andel procent (%) inom respektive sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda

Förv.	Kvinnor			Män		
	100	75-99	-74	100	75-99	-74
Bou	86	10	4	89	5	6
BF	100	0	0	100	0	0
KS	98	0	2	100	0	0
MoH	100	0	0	100	0	0
SB	62	23	15	94	4	2
Soc	83	11	6	84	12	4
<b>Total</b>	<b>83%</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>90%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>

De yrkeskategorier med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad, om man bortser från nattarbetande personal, finns inom socialförvaltningen, samhällsbyggnadsförvaltningen och barn- och ungdomsförvaltningen. Lägst sysselsättningsgrad har vårdbiträde inom äldreomsorg med 78 %, följt av kock med 82 % samt administratör inom skola/fritid 82 % i genomsnitt.

### Deltidsanställningar

Totalt arbetar 422 personer av de tillsvidareanställda deltid vilket motsvarar cirka 14 %. Av dessa utgör kvinnorna 88 %. En anställd med partiell tjänstledighet, till exempel föräldraledighet räknas inte som deltidanställd.

## Övertid

Under året hade kommunen som helhet cirka 14 800 övertidstimmar, vilket är en ökning med cirka 200 timmar. Kostnaden ökade under 2013 med 1,1 Mkr och uppgick till cirka 4,8 Mkr under 2013.

### Övertid per förvaltning

Övertiden per förvaltning är baserad på totalt antal timmar övertid för tillsvidare- och visstidsanställda. Det var två förvaltningar som minskade sin övertid under 2013 och det var barn- och ungdomsförvaltningen samt samhällsbyggnadsförvaltningen. Tre förvaltningar ökade övertiden och det var socialförvaltningen, kommunstyrelseförvaltningen samt byggnadsförvaltningen. Socialförvaltningen ökade sina övertidstimmar med ca 2 200 timmar.

Samhällsbyggnadsförvaltningen är den förvaltning som minskat sin övertid mest med cirka 930 timmar, följt av barn- och ungdomsförvaltningen med cirka 720 timmar. Däremot så ökade socialförvaltningens övertidstimmar kraftigt under 2013. För att schematisera hur många årsarbeten förvaltningen kan erhålla för kostnaden av övertid så är övertidstimmarerna omräknade till årsarbeten i tabell 8. Uträkningen är gjord genom att dividera tiden för en heltidsanställd 1980 timmar, med utförda övertidstimmar.

**Tabell 8:** Övertidstimmar per förvaltning

Förv.	Övertid timmar	Diff.	Ers. Tkr	Årsarb.
Bou	1 881	-727	479	1
BF	43	+43	0	0
KS	227	+91	48	0,1
MoH	41	-1	15	0
SB	4 059	-913	959	2
Soc	8 533	+2 183	2 062	4,3
<b>Totalt</b>	<b>14 784</b>	<b>+676</b>	<b>3 548</b>	<b>7,5</b>

De tre mest övertidsarbetande yrkesgrupperna, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd 2013 var undersköterskor inom äldre-, habiliteringsomsorg och hemsjukvård, anläggningsarbetare/VA-tekniker samt sjuksköterskor inom habiliterings-, och äldreomsorg.

### Övertid per anställd

En medarbetare i kommunen arbetar i genomsnitt 5,1 övertidstimmar, se tabell 9. Det är dock skillnad mellan kvinnor och män i statistiken. Delar man upp det per kön så arbetar mannen i snitt 11,2 timmar och kvinnan 3,7 timmar övertid.

Den största skillnaden i antal utförda timmar per anställd var inom socialförvaltningen där det ökade med 1,3 timmar per anställd, dock minskade mertiden med nästan samma siffra som övertiden ökade.

Samhällsbyggnadsförvaltningen minskade sin övertid med 2,8 timmar per anställd.

För övriga förvaltningar varierade det mellan -0,7 till + 1,3 timmar.

**Tabell 9:** Övertidstimmar per anställd

Förvaltning	Tim./ Anst.	Diff 2012
Bou	1,8	-0,8
BF	1,3	-1,3
KS	2,5	+1,0
MoH	2,4	-0,4
SB	15,3	-2,8
Soc	5,8	+1,3
<b>Totalt</b>	<b>5,1</b>	<b>+0,3</b>

## Mertid

Andelen mertidstimmar minskade i kommunen under 2013. Från föregående år så blev minskningen cirka 2 300 timmar och uppgick till cirka 35 400 timmar. Kostnaden för mertid var drygt 4,7 Mkr vilket är oförändrad summa jämfört med 2012.

### Mertid per förvaltning

I stort sett sjönk antalet mertidstimmar i samtliga förvaltningar. Socialförvaltningen minskade allra mest med 814 timmar dock minskar samhällsbyggnadsförvaltningen mest tid per anställd.

Kommunstyrelseförvaltningen ökade antalet mertidstimmar marginellt och var också den enda förvaltningen som ökade sina mertidstimmar.

**Tabell 10:** Mertidstimmar per förvaltning.

Förv.	Antal tim.	Diff 2012	Ers. Tkr	Årsarbete
Bou	11 109	-318	2 685	5,6
BF	0	0	0	0
KS	74	+66	144	0
Moh	0	-10	0	0
SB	1 492	-260	47	0,8
Soc	22 709	-814	5 514	11,5
<b>Totalt</b>	<b>35 384</b>	<b>-1 326</b>	<b>8 390</b>	<b>17,9</b>

I tabell 10 och 11 redovisas totalt antal mertidstimmar för tillsvidare- och visstidsanställda per förvaltning samt en omräkning av hur många årsarbeten mertiden motsvarar. Uträkningen är gjord genom att dividera utförda timmar med tidsmättet 1980 timmar för en heltidsanställning.

### Mertid per anställd

Mertiden utgör i snitt 12,1 timmar per anställd vilket är en minskning med 0,2 timmar mot föregående år. Kvinnorna arbetar i genomsnitt 12,8 timmar och männen 6,7 timmar mertid per anställd, vilket är en sänkning med 0,5 timmar för kvinnorna och 1,3 timmar för männen.

Flest antal mertidstimmar per anställd görs i socialförvaltningen med 15,4 timmar per anställd följt av barn- och ungdomsförvaltningen med 10,7 timmar. Socialförvaltningen stod för den största minskningen av mertidstimmar per anställd med -1,3 timmar. Kommunstyrelseförvaltningen stod för den största ökningen och även den enda ökningen med +0,7 timmar. Tre förvaltningar minskade och det var barn- och ungdomsförvaltningen -0,9, samhällsbyggnadsförvaltningen -0,8 samt miljö och hälsoförvaltningen -0,6. Byggnadsförvaltningen var oförändrad mot 2012.

**Tabell 11:** Mertidstimmar per anställd

Förvaltning	Tim/Anst.	Diff 2012
Bou	10,7	-0,9
BF	0	Oför.
KS	0,8	+0,7
Moh	0	-0,6
SB	5,6	-0,8
Soc	15,4	-1,3
<b>Totalt</b>	<b>12,1</b>	<b>-0,2</b>

De tre mest mertidsarbetande yrkesgrupperna, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd 2013 var undersköterskor inom äldre-, habiliteringsomsorg och hemsjukvård, barnskötare samt personliga assistenter.

## 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 men strävar också mot individuell och differentierad lön som den anställdes prestation, duglighet och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Som ett komplement i kontakterna mellan chef och medarbetare är målet att alla medarbetare årligen ska ha medarbetar- och lönesamtal. Samtalen 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. Medarbetarsamtalen bidrar till både bättre arbetsklimat och ökad konkurrenskraft.

### Medellön per kön och ålder

Medellönen baseras på de tillsvidareanställda som var registrerade vid ögonblicksbilden den 1 november och utgår från den totala lönen för en heltidsanställd. Den genomsnittliga medellönen var 25 765 kr i månaden vilket var en höjning med 353 kr, se tabell 12.

Kvinnorna ökade sin medellön med 487 kr till i genomsnitt 25 513 kronor per månad. Männens medellön var 27 044 kronor per månad vilket innebar en minskning med 176 kronor.

Att männens lön minskar beror på att flera män med höga löner har gått i pension eller gick över till Kunskaforbundet Väst under året och det påverkar medellönen totalt. Då männen är färre än kvinnorna i kommunen får svängningen en större genomslagskraft. Rekryteras dessutom en kvinna till en post där en man tidigare varit anställd så påverkar även detta medellönen.

Drygt hälften, 53 % av kommunens anställda hade en lön mellan 20 000 – 25 000 kronor och 27 % återfanns inom löneintervallet 25 000 – 30 000 kronor.

**Tabell 12:** Medellön uppdelat på kön och ålder

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	21 707	20 530	21 474
30 – 39 år	24 297	24 172	24 276
40 – 49 år	25 744	26 727	25 890
50 – 59 år	26 246	28 366	26 564
60 år –	26 575	30 948	27 456
<b>Totalt</b>	<b>25 513</b>	<b>27 044</b>	<b>25 765</b>

En del av förklaringen till att kvinnor i kommunen generellt sett har en lägre lön än männen, 1 632 kronor lägre i snitt, är att de flesta kvinnor är verksamma i yrkeskategorier för vilka löneläget är lägre. 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. Se resultatet av åtgärderna under rubriken ”Ersättning – lika lön” i jämställdhetsuppföljningen på sidan 25.

### Medianlön per kön

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

**Tabell 13:** Medianlön per kön

Kön	10:e perc.	Median	90:e perc.
<b>Kvinnor</b>	21 000	23 925	31 370
<b>Män</b>	20 550	25 170	33 850
<b>Totalt</b>	<b>20 950</b>	<b>24 083</b>	<b>32 000</b>

## Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen för månadsanställda är oförändrat 46 år. Medelåldern för kommunens timavlönade var även den oförändrat 34 år under 2013.

### Medelålder per förvaltning

Tabell 14 visar medelåldern i respektive förvaltning. Det är framför allt byggnadsförvaltningen som står för en förändring då medelåldern sänkts med ett år totalt. Byggnadsförvaltningen innehar 2013 den lägsta medelåldern med 44 år i genomsnitt och kommunstyrelseförvaltningen tillsammans med samhällsbyggnadsförvaltningen har den högsta medelåldern med 49 år i snitt.

Tabell 14: Medelålder per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	49	47	48
BF	42	45	44
KS	49	49	49
MoH	45	58	48
SB	48	49	49
Soc	45	41	45
<b>Totalt</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

## Pensionsavgångar

Pensionsåldern är rörlig mellan 61 och 67 år. I vår kommun är medelåldern för anställda som slutat med någon form av pension 65 år (65 år 2012). Medelåldern för de som slutat på grund av varaktig sjukersättning var oförändrat 55 år.

Inom kommande femårsperiod, 2014 – 2018, förväntas 314 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år samt inklusive de personer som arbetat efter 65 år. 2013 var det 15 personer som arbetade efter fyllda 65 år samt ytterligare 31 personer som valt att gå i pension under året men som då varit mellan 66 – 68 år.

### Åldersfördelning bland anställda

Kommunen har ca 10 % anställda som har en medelålder understigande 29 år. Sett till fördelningen kopplat till kön så är 74 % kvinnor och 26 % män i den yngsta gruppen, vilket inte följer kommunens könsfördelning totalt. Störst andel anställda finns i åldersgrupperna 40 – 49 år samt 50 – 59 år med 28 % respektive 29 % per åldersgrupp.

De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var socialsekreterare, personliga assistenter och undersköterskor inom hemvård samt inom habilitering med 42 år. Undersköterskor inom äldreomsorg samt behandlingsassistenter hamnar strax över med 45 år i medelålder.

Högst medelålder med samma urval återfanns bland yrkeskategorierna rektor och specialpedagog 55 år, dagbarnvårdare 54 år och handläggare 53 år.

Årtal	2014	2015	2016	2017	2018
Antal 65-åringar	42	53	63	74	82

De yrkeskategorier där de flesta kommande pensionsavgångarna finns fram till 2018 är undersköterskor med cirka 60 personer, lärare med olika inriktningar cirka 40 personer, förskolelärare 40 personer samt drygt 20 personer vardera inom yrkeskategorin chef/ledning, kock/måltidskategorin samt barnskötare. Utöver definierade yrkeskategorier är det cirka 21 personer med chefs- och arbetsledartjänster utspritt 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 gå in på nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter eller projekt.

### Avgångsorsaker

Tabell 15 visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat fördelade på avgångsorsaker. Av de 76 personer som slutat på egen begäran har bland annat 24 personer fått anställning i annan kommun, 13 personer har fått anställning inom landstinget, 8 personer har fått en statlig tjänst och 9 personer har gått till privat verksamhet. Utöver detta erhöll 33 medarbetare en annan anställning inom kommunen.

Tabell 15: Avgångsorsaker

Avgångsorsak	2012	2013
På egen begäran	91	76
Pension	62	59
varav avtalspension	3	55
varav sjukersättning	6	4
Annan orsak	36	17
(Omorganisation) Inom org	201	33
<b>Totalt</b>	<b>390</b>	<b>185</b>

### Antal avslutade anställningar

Under 2013 avslutades totalt 185 anställningar vilket var 205 mindre än 2012. Att det är så många färre beror på att 201 medarbetare, främst från gymnasieförvaltningen, övergick till annan verksamhet i samband med att Vänersborg och Trollhättan bildat ett gemensamt kommunalförbund, Kunskapsförbundet väst.

Under rubriken ”Annan orsak” sorteras bland annat överenskommelser om avslut av anställning samt till exempel dödsfall. I underlaget ingår ej den personal som fått en annan tjänst inom kommunen.

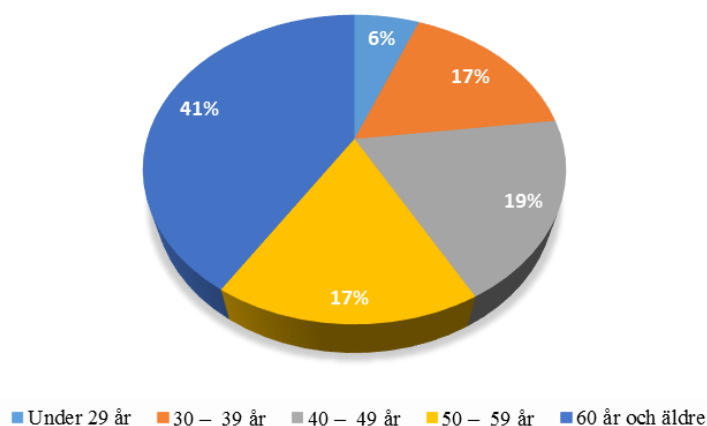
Tabell 16: Avslutade tillsvidareanställningar

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	41	11	52
BF	3	2	5
KS	5	4	9
MoH	0	0	0
SB	17	10	27
Soc	79	13	92
<b>Totalt</b>	<b>145</b>	<b>40</b>	<b>185</b>

### Avgångar procentuellt per åldersgrupp

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

Avgångar procentuellt per åldersgrupp



Flest avgångar, likt föregående år, återfanns i kategorin över 60 år och äldre med 41 %, följt av 40 - 49 år med 19 %.



## Rekryteringar

Under året nyrekryterades 84 tillsvidareanställda externt. Det är 35 personer fler än föregående år. Av dessa 84 var 21 män. I tabell 17 nedan redovisas endast antalet externt anställda personer som erhållit en tillsvidareanställning. I gruppen lärare är flera olika lärarkategorier samlade.

I det nya personal- och lönesystemet går det inte att på ett enkelt sätt urskilja hur många personer som erhållit en tillsvidareanställning genom att blivit konverterade genom lagen om anställningsskydd, LAS. Detta på grund av 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).

**Tabell 17:** Rekryteringar

Befattning	Nyanställda	män	Befattning	Nyanställda	män
3D-Grafiker	1	1	Lärare	12	5
Administratör	2		Måltidspersonal	3	
Arbetssterapeut	2		Mätningssingenjör	2	2
Behandlingssekreterare	2		Näringslivsutvecklare	1	
Boendestödare	1	1	Personal/utvecklingsledare	1	
Chefsbefattning	4		Personalekonom	1	
Ekonom	1		Personlig assistent	5	3
Ekonomiassistent	1		Planarkitekt	2	1
Ekonomisekreterare	1	1	Rektor	1	1
Elektriker	1	1	Resurspedagog	1	
Extraresurs	1	1	Sjukgymnast	3	
Familjebehandlare	1		Sjuksköterska	2	
Familjerättssekreterare	1		Skolsköterska	3	
Förrättningslantmätare	2		Socialsekreterare	7	1
Förskollärare	4		Undersköterska	1	
Gatuchef	1		Upphandlare	1	1
Ingenjör	1		Utvecklingsledare	1	
Jurist	2		Vaktmästare	1	1
Kock/kokerska	1		Verksamhetsledare	1	
Kommunjurist	1		Verksamhetspedagog	2	
Livsmedelsinspektör	1		Vårdbiträde	1	1

Enligt förvaltningarna ska det vara 43 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen.

I siffran för externa rekryteringar kan det också döljas personer som erhållit anställning på detta sätt.

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. En hög personalomsättning kan leda till stora omkostnader i form av ökad arbetskraftskostnad såsom upplärning och rekrytering av ny personal (se bilaga 2). Idag finns det inget samordnande i kommunen av dessa avgångssamtal.

## Hälsobokslut

---

---

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 alla medarbetare. Detta för att både kunna behålla kompetent personal samt kunna rekrytera ny.

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

- Förbättrad hälsa bland medarbetarna genom tidiga insatser och kvalitetsäkrade arbetsmetoder.
- Kommunens verksamheter driver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Samtliga förvaltningar arbetar enligt strategin "Attraktiv arbetsgivare" för att trygga en långsiktig och god personalförsörjning.
- Kommunens chefer utövar ett medvetet och utvecklande ledarskap.

### Utvecklingsinsatser

Vägen att nå de personalpolitiska målen går många gånger via cheferna. För att kvalitetssäkra kunskapen bland cheferna så har två omgångar av kommunens introduktionsprogram för nya chefer genomförts under året.

Tillsammans med kommundirektören har personalkontoret genomfört fyra träffar där samtliga chefer deltagit, så kallade chefsdagar. Under första halvåret året har chefsdagarnas huvudsakligen handlat om service och bemötande som är ett av kommunens fokusområden. Delar av det som handlar om service och bemötande är finansierat av Europeiska Socialfonden (ESF) i projektet Lärande i arbetslivet (LiA).

Höstens första möte innehöll presentationer från olika verksamheter som deltagit i LiA projekt och årets sista träff innehöll pass med aktuell information samt utdelning av utmärkelsen utmärkt service.

Arbete med att ta fram en långsiktig ledarutvecklingsstrategi påbörjades i augusti 2013.

### Service och bemötande

Inom projektet service och bemötande har det tagits fram tankekort till samtliga arbetsplatser för att på ett enkelt sätt arbeta med att reflektera över bemötandefrågor. Förutom tankekorten har vi stöttat olika verksamheter med specifika insatser så som Värdegrundsbärare inom Vård och omsorg, Lärledare inom barn- och ungdomsförvaltningen, kollegial handledning inom omsorg om funktionshindrade samt aktionsforskning.

Arbetet med verksamhetsmetoden Lean har under året vidareutvecklats, kortfattat handlar Lean om att få till bättre flöden med kunden i fokus. Det har genomförts två värdeflödeskartläggningar i olika verksamheter.

### Utmärkelsen "Utmärkt Service"

För att uppmärksamma, uppmuntra och belöna goda exempel på bra service och bemötande finns nu Utmärkelsen Utmärkt Service.

Förutom äran belönas personalen på den vinnande enheten med en kompetenscheck på 30 000 kronor. Och vem vet, kanske den vinnande verksamheten får visa upp sig på mässor och seminarier i framtiden!

Bedömningen görs utifrån kriterierna att servicen ska vara kund-/brukarorienterad, servicenivån överstiger grundläggande nivå, servicen ska ha blivit bättre över tid, i jämförelse med andra är servicen bättre, servicen ges med hänsyn till god ekonomisk



hushållning och servicen ska ha bidragit till att göra kommunen känd för god service.



*Bild: Vinnarna av Utmärkt Service 2013 – Regnbågen*

### **Karriärprogram**

Ett sätt att få bra ledare är att systematiskt identifiera tänkbara chefer bland våra medarbetare. Kommunen startade sitt andra karriärprogram under 2012 med utbildningsavsnitt kring till exempel ledarskapet, organisations- och ledarteorier, förändringsarbete, leda grupper samt kvalitetsarbete. Programmet med åtta deltagare avslutades i maj 2013 efter att ha pågått i tre terminer.

### **Arbetsmiljö och hälsa**

Arbetsmiljöutbildningar genomfördes för nya chefer och riktade utbildningar inom belastningsergonomi genomfördes bland annat för kökspersonal, vårdpersonal samt för alla semestervikarier inom socialförvaltningen.

Ett utbildningsprogram för nya skyddsombud togs fram tillsammans med representanter från de fackliga organisationerna. Två utbildningstillfällen a tre heldagar genomfördes under hösten.

Under året har det anordnats fyra frukostmöten för chefer och personalspecialister. Teman för dessa möten har varit ämnen inom arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering.

### **Hälsa**

Kommunen har under året haft samarbete med Motionspalatset samt Friskis och svettis där

medarbetare erbjudits att teckna ett förmånligt avtal gällande träningskort där kommunen subventionerat kostnaden.

Två grupper av ett livsstilsförändringsprogram, Avstampet, med syfte att motivera den enskilde att ta ökat ansvar för sin hälsa har genomförts.

En översyn och utvärdering av hälsoinspiratörernas arbete har genomförts där det framkom att hälsoinspiratörernas arbete har positiva effekter inom organisationen. Kommunens 120 hälsoinspiratörer fick även två stycken inspirationsföreläsningar. För nya hälsoinspiratörer anordnades en introduktionsutbildning.



*Bild: Hälsoinspiratörer under föreläsning.*

### **Företagshälsovård**

Föregående år fick kommunen efter upphandling en ny leverantör av företagshälsovård, Avonova Kinnekullehälsan. Under 2013 har samarbetsformerna utvecklats vidare för ett effektivt nyttjande av deras tjänster för att arbeta proaktivt med hälsan. Riktade kurser inom stress-/avspänning och viktreducering har erbjudits och genomförts med deras hjälp.

Vänersborgs kommun har tyvärr uteblivna besök hos företagshälsovården som ekonomiskt uppgår till en kostnad av ca 65 000 kronor under 2013.

## Sjukfrånvaro

WHO (World Health Organization) har definierat friskt som frånvaro av ohälsa och sjukt som närvaro av ohälsa. Oavsett hur man definierar hälsa så är viktiga faktorer för friska medarbetare att medarbetaren ska kunna påverka arbetssituationen, veta vad som förväntas utföras, och att känna sig behövd.

De senaste åren har sjukfrånvaron sjunkit i kommunen men 2013 så gick det samma håll som under 2012, sjukfrånvaron ökade något.

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatserna har kommunen haft obligatoriska hälsosamtal vid företagshälsovården i samband med upprepad korttidsfrånvaro (fyra frånvarotillfällen under ett halvår).

Samma trend finns också i landet vilket Försäkringskassan antagit bero på att en del av de som tidigare blivit utförsäkrade nu återvänder till sjukförsäkringen, men också att det har skett en ökning av andra fall.

Under året var det 969 medarbetare som inte hade någon sjukfrånvaro alls (968 st 2012), vilket motsvarar 33 % av de anställda. För kvinnorna var siffran 30 % och för männen 48 %. Sammanlagt har även 707 medarbetare varit **långtidsfriska**, det vill säga inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år. Sett över hela året så var i genomsnitt 196 medarbetare frånvarande på grund av sjukdom varje dag mot 189 personer 2012. 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 för kommunen i procent

Sjukfrånvaron i procent i förhållande till tillgänglig arbetstid är ett av de lagstadgade sjukfrånvarosiffrorna som ska redovisas årligen.

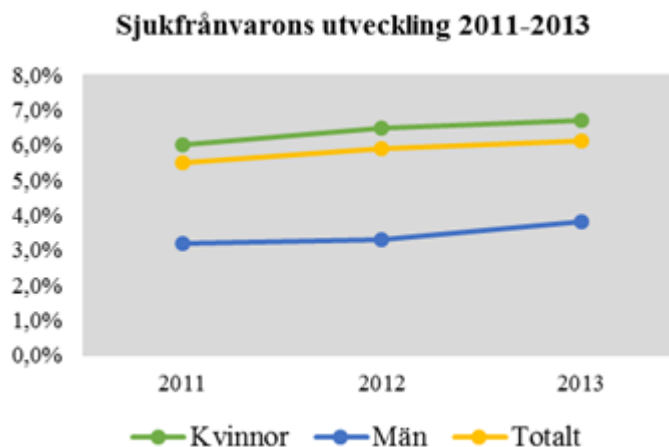
I tabell 18 redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män med andelen procent sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid.

Tabellen visar att sjukfrånvaron ökat inom samtliga områden. Totalt är ökningen 0,2 procentenheter för kommunen och uppgår till 6,1 %. För kvinnorna är sjukfrånvaron 6,7 % och för männen 3,8 %. Det innebär en ökning med 0,2 respektive 0,5 procentenheter.

Tabell 18: Sjukfrånvaro i procent per kön

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2012
<b>Kv.</b>	4 143 412	277 889	52	6,7%	+0,2
<b>Män</b>	1 063 230	40 657	0	3,8%	+0,5
<b>Totalt</b>	<b>5 206 642</b>	<b>318 546</b>	<b>52</b>	<b>6,1%</b>	<b>+0,2</b>

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



Ett bekymmer med redovisning av sjukfrånvaro är att all sjukfrånvaro inte registreras. Detta då det finns medarbetare som tar ut semester alternativt komplodigt i stället för att sjukskriva sig eller jobbar fast de är sjuka, så kallad sjuknärvaro. Dessa siffror döljs i begreppet frisk. Sjuknärvaron och den dolda sjukfrånvaron beräknas uppgå till en procent utöver den fastställda sjukfrånvaron.

## Sjukfrånvaro under fem dagar

En viss begränsad sjukfrånvaro är naturlig eftersom alla kan drabbas av förkylning eller magsjuka. Därför redovisas även hur många som haft en sjukfrånvaro upp till fem dagar, vilket anses vara ett normalt antal sjukfrånvarodagar under ett år.

I tabell 19 kan det utläsas att 72 % av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro understigande fem dagar. En ökning mot fjolårets 60 %. Skillnaden är 14 procentenheter sämre för kvinnorna och en procentenhet sämre för männen i jämförelse med föregående år.

Tre stora förvaltningarna får positiva resultat och det är barn- och ungdomsförvaltningen, socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. De har ökat mellan 14 - 12 procentenheter per förvaltning sedan 2012.

Störst negativ förändring har skett inom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen där 65 % av personalen hade en sjukfrånvaro understigande fem dagar mot 87 % ifjol. Det är dock en förvaltning med till antalet få anställda vilket gör att en liten förändring direkt syns i den totala statistiken.

**Tabell 19:** Max fem dagar sjukfrånvaro

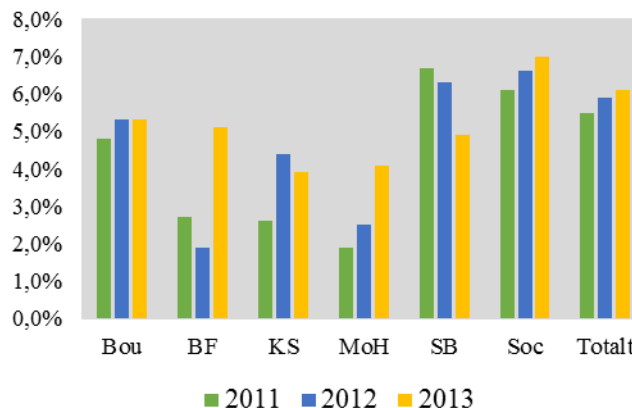
Förv.	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	72%	74%	72%
BF	40%	57%	47%
KS	62%	84%	71%
MoH	62%	75%	65%
SB	68%	72%	70%
Soc	74%	71%	74%
<b>Totalt</b>	<b>72%</b>	<b>73%</b>	<b>72%</b>

## Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. Nästa diagram visar och jämför sjukfrånvaron mellan åren 2011-2013 per förvaltning. Två förvaltningar minskade sin sjukfrånvaro varav samhällsbyggnadsförvaltningen stod för den mest positiva utvecklingen då den sjunkit med 1,4 procentenheter följt av kommunstyrelseförvaltningen som minskat med 0,5 procentenheter. Tre förvaltningar har en negativ

utveckling av sjukfrånvaron. Den största sker hos byggnadsförvaltningen med en ökning på 3,2 procentenheter, följt av miljö- och hälsoskyddsförvaltningen med en ökning på 1,6 procentenheter samt socialförvaltningen som ökade med 0,4 procentenheter. Barn- och ungdomsförvaltningen är oförändrad jämfört med 2012.

**Sjukfrånvaro per förvaltning**



**Förv. Bou BF KS MoH SB\* SoC**

**Sjuk** 5,3% 5,1% 3,9% 4,1% 4,9% 7,0%

\* Exkl. anställda enligt beredskapsavtalet, BEA

## Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaron redovisas också per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar; under 29 år, 30 – 49 år samt över 50 år, se tabell 19. Antalet sjuktimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid minskade i gruppen 50 år och över, men ökade i övriga två grupper.

Avseende sjuk- och aktivitetsersättningen så fortsatte den att minska mellan 2012 – 2013. I gruppen under 29 år var den i och för sig oförändrad på inga timmar alls för båda åren, men i åldersgruppen 30 – 49 år så minskade den med nästan 130 timmar och i åldersgruppen 50 år och uppåt så minskade den med drygt 380 timmar.

**Tabell 20:** Sjukfrånvaro i procent per åldersgrupp

Ålder	Ord. arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2012
– 29 år	778 261	29 332	0	3,8%	+0,8
30 – 49	2 308 664	151 000	20	6,5%	+0,4
50 år –	2 118 408	138 242	32	6,5%	+0,1

## Sjukdagar

Genom att dividera antalet sjuktimmar med åtta timmar (normal arbetsdag) får man fram att varje medarbetare var frånvarande i snitt 14 dagar, kvinnorna 15 dagar och männen 10 dagar under 2013. Det är en ökning med en dag för den totala och för kvinnorna, medan männen ökar med tre dagar bland männen.

Till SKL (Sveriges kommuner och landsting) ska alla 290 kommuner rapportera in statistik för den totala sjukfrånvaron i procent. Medelvärde för landets svarande 268 kommuner var 5,9 % för den totala frånvaron, 6,5 % för kvinnorna och 3,8 % för männen.

I jämförelse med övriga kommuner så ligger alltså Vänersborgs kommun 0,2 procentenheter över medelvärdet vad gäller den totala frånvaron, 0,2 över bland kvinnorna och på samma medelvärde för männen. Det kan vara svårt att göra en helt korrekt jämförelse då flera kommuner lägger ut viss verksamhet på entreprenad, vilket innebär att kommunernas hela verksamhet inte finns redovisade i statistiken.

I en jämförelse med de tvingande nyckeltalen ser man att kommunen ligger marginellt över snittet för sjukfrånvaron i kategorierna: totalt, kvinnor samt gruppen 30–49 år. Lägre än snittet hamnar kategorin under 29 år. När det gäller män och kategorin 50 år och över är det samma resultat som medelvärdet i Sverige. Dock ligger kommunen kraftigt över snittet med 7,1 procentenheter gällande sjukfrånvaro över 60 dagar, dock har en minskning skett sedan 2012 med 2 %.

## Sjukfrånvaro över 60 dagar

Andelen sjuka 60 dagar eller mer är ett nyckeltal kopplat till långtidssjukskrivning som man enligt lag ska redovisa som arbetsgivare.

### Sjukfrånvaro uppdelat per kön

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar minskade med 0,6 procentenheter till 51,8 % totalt, se tabell 21. Kvinnorna var oförändrade mot 2012 medan männen minskade med 3,3 procentenheter. Men däremot som sagts tidigare så har kommunen trots minskningen av sjukfrånvaron över 60 dagar ett högt medelvärde jämfört med andra kommuner i landet.

**Tabell 21:** Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre

Kön	Sjuktim. totalt	Långtids-sjuka i tim.	Långtids-sjuka i %	Diff. 2012
Kvinnor	277 889	148 823	53,6%	Oför.
Män	40 657	16 219	39,9%	-3,3
<b>Totalt</b>	<b>318 546</b>	<b>165 042</b>	<b>51,8%</b>	<b>-0,6</b>

### Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabell 22 syns förändringen av långtidssjukskrivna per förvaltning. Kommunstyrelseförvaltningen stod för den största positiva utvecklingen och minskade sin långtidssjukfrånvaro med 12,1 procentenheter. Samhällsbyggnadsförvaltningen minskade med 8,8 procentenheter. Störst negativ förändring stod byggnadsförvaltningen och miljö- och hälsoskyddsförvaltningen med en ökning av 62,1 respektive 25,6 procentenheter. Förklaringen är att det är två mindre förvaltningar och därmed ger varje sjukskrivning ett stort utfall i statistiken.

**Tabell 22:** Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per förvaltning

Förv.	Sjuk tim. över- 60 dgr.	Andel i proc.	Diff. 2012	
Bou	85 266	39 338	46,1%	+3,2
BF	2 730	1 696	62,1%	+62,1
KS	6 605	2 928	44,3%	-12,1
Moh	1 075	664	61,8%	+25,6
SB	25 633	12 246	47,8%	-8,8
Soc	197 237	108 170	54,8%	-2,1

## 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 marginellt under 2013 med ca 1,5 Mkr till drygt 19,6 Mkr, se tabell 23. I tabellen redovisas även utbetald sjuklön fördelat på respektive förvaltning samt en jämförelse av hur kostnaden är i proposition till kostnaden för ett årsarbete som beräknats utifrån medellönen i kommunen (25 765 kr plus PO-pålägg med mera).

Socialförvaltningen stod för den största kostnadsökningen med cirka 1,3 Mkr mer än föregående år, följt av barn- och ungdomsförvaltningen med en ökning på 193 Tkr. Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen ökar 40 Tkr och kommunstyrelseförvaltningen ökar med 63 Tkr. Samhällsbyggnadsförvaltningen minskar även under 2013 med 22 Tkr och minskar gör även byggnadsförvaltningen med 24 Tkr.

Anledningen till att kostnaderna ökade är att inflödet av korttidsjukfrånvaron dag 2 – 14 samt kategorin 15 – 90 dagar ökat. Likt förra året så har det skett en ökning av sjukfrånvarotimmarna över 60 dagar.

**Tabell 23:** Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förv.	Sjuklön kr	Diff. 2012	Årsarbeten
Bou	5 913 000	+193 000	12,3
BF	136 000	-24 000	0,3
KS	563 000	+63 000	1,2
MoH	90 000	+40 000	0,2
SB	1 578 000	-22 000	3,3
Soc	11 246 000	+1 246 000	23,5
<b>Totalt</b>	<b>19 526 000</b>	<b>+1 496 000</b>	<b>40,8</b>

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

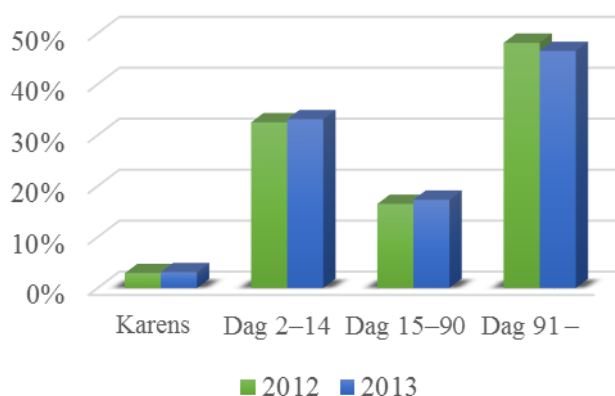
### Fördelning av sjukfrånvaron

I diagrammen för fördelningen av sjukfrånvaron ges en överblick om hur sjukfrånvaroperioderna är fördelade totalt inom kommunen. I statistiken ingår all frånvaro för månadsanställda, det vill säga både tillsvidare- och visstidsanställda. All sjukfrånvaro ingår, även arbetsskada, sjukersättning, sjuk/aktivitetsersättning, medicinsk behandling, rehabilitering och smittspridning.

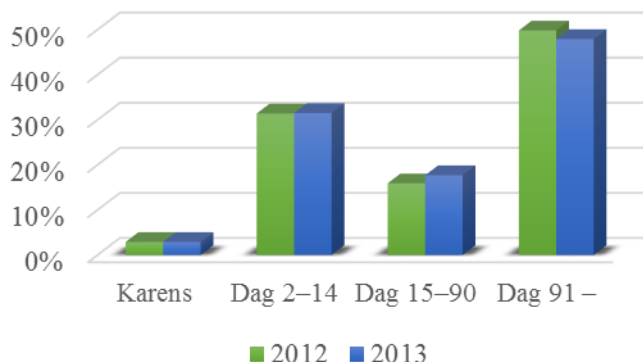
Likt förra året så minskade sjukfrånvaron inom kategorin dag 91 och uppåt för kommunen totalt. Övriga kategorier ökade under 2013, det vill säga kategorierna: karens, korttidsfrånvaron (sjukfrånvaro understigande 14 dagar) samt dag 15 – 90.

Fördelningen av sjukfrånvaroperioderna bland könen följer också den kommunövergripande strukturen.

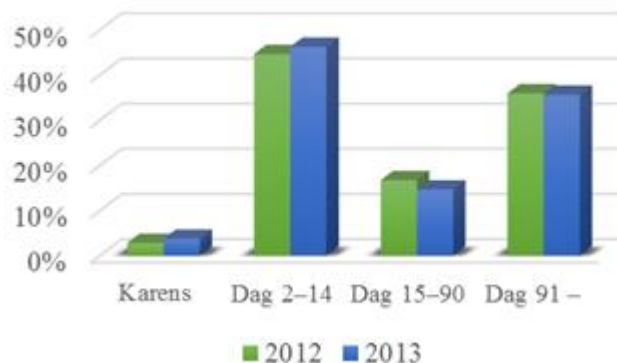
**Fördelning av sjukperioder i kommunen**



Fördelning sjukperioder bland kvinnor



Fördelning sjukperioder bland män



### Rehabiliteringsärenden

Under året 2013 konverterades det tidigare systemet Adato över till Heromas modul ”HälsoSam”. På grund av detta blev 2013 inte ett helår i systemet. Påverkar gör även en viss osäkerhet som finns i modulen då den är under produktion och utveckling i dagsläget. Av dessa skäl redovisas inte siffror för rehabiliteringsärenden och korttidsfrånvaro 2013 då de anses vara för osäkra.

I kommunen ska det genomföras en rehabiliteringsutredning när en medarbetare varit sjukskriven fyra veckor, haft upprepad korttidsfrånvaro eller när en medarbetare själv begär det. För att kvalitetssäkra rutinen har cheferna tillgång till ett databaserat system i Heroma – HälsoSam, som underlättar hanteringen.

I ett rehabiliteringsärende ska chefen definiera frånvaroorsaken utefter kategorierna rörelseorgan, cancerdiagnos, hjärt- och kärlsjukdomar, psykisk ohälsa och övrigt.

### Upprepad korttidsfrånvaro

Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex frånvarotillfällen eller mer under en 12-månadersperiod, i vårt fall under kalenderåret. Det är viktigt att fortsätta arbetet med korttidsfrånvaron då all lång sjukfrånvaro en gång har varit kort, och den långa sjukfrånvaron ger en hög risk för utslagning och lång rehabilitering.

### Hälsosamtal – Rehabilitering

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatser, stärka medarbetarens hälsa och kvalitetssäkra arbetet vad gäller rehabilitering infördes 2012 ”Hälsosamtal – Rehabilitering”.

Det innebär att en person ska gå på obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården när personen varit frånvarande fyra sjukfrånvaroperioder under sex månader. Under 2013 genomfördes 181 hälsosamtal.

För att se sjukfrånvarofördelningen och analys för respektive förvaltning, läs mer under personalresultatet fördelat på nämndområden från sidan 29.



## 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 vilka arbets-skador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur man förebygger att andra personer inte drabbas.

Antalet arbets-skador minskade med nio anmälningar och uppgick totalt till 214 stycken. Tillbudsanmälningarna ökade och uppgick till 449 anmälningar (324 st 2012). Se fördelningen i tabell 24 och 25.

Tillbudsanmälningar som var relaterade till situationer med hot och våld ökade och uppgick till 185 anmälningar jämfört med 134 året innan.

### Arbets-skador per förvaltning

Under året inkom 214 anmälningar om arbets-skador, vilket är 11 fler än föregående år, se tabell 24. Socialförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbets-skador och står för 72 % av anmälningarna. I denna statistiken har gymnasieförvaltningen lyfts ut ur från föregående år och därav har siffrorna förändrats i tabellen (se metoddel). Den vanligaste orsaken till anmälningen av arbets-skada var i samband med lyft/förflyttning samt oro/aggressivitet hos klienter/vårdtagare.

Av de 214 anmälningarna om arbets-skada ledde 18 % till sjukskrivning vid anmälningstillfället, vilket är en minskning sedan förra året (22 % 2012).

**Tabell 24:** Antal anmälda arbets-skador

Förv.	2011	2012	2013
Bou	26	25	27
BF	0	1	0
KS	2	0	4
Moh	0	1	0
SB	34	24	27
Soc	154	152	156
<b>Totalt</b>	<b>216</b>	<b>203</b>	<b>214</b>

### Tillbud per förvaltning

Antalet anmälda tillbud har ökat i kommunen. Under året inkom 449 anmälningar vilket är en ökning med 136 stycken. Socialförvaltningen stod för 83 % av anmälningarna och var även den förvaltning som ökade sina anmälningar mest, 120 fler anmälningar under 2013. I övrigt var det marginella förändringar, se tabell 25 nedan.

**Tabell 25:** Antal anmälda tillbud

Förv.	2011	2012	2013
Bou	38	48	62
BF	0	1	0
KS	1	0	0
Moh	0	0	0
SB	21	10	13
Soc	259	254	374
<b>Totalt</b>	<b>319</b>	<b>313</b>	<b>449</b>

### Arbets-skador och tillbud per yrkesgrupp

De yrkesgrupper som anmäler arbets-skador i störst utsträckning är habiliteringsassistenter med 104 anmälningar och undersköterskor med 31 anmälningar. Det är framförallt en ökning av anmälningarna bland habiliteringsassistenter/biträden med 44 fler anmälningar än förra året.

De yrkesgrupper som står för merparten av de anmälda tillbuden var även här habiliteringsassistenter/biträden och undersköterskor/vårdbiträden med 179 respektive 122 anmälningar. Bland undersköterskorna ökade anmälningarna med 116 stycken jämfört med föregående år.

# Jämställdhetsuppföljning

## Jämställdhetsindex – Jämix

För att ta reda på hur kommunen ligger till inom jämställdhetsområdet, dels i jämförelse med oss själva men också i jämförelse med andra kommuner så har kommunen i år utfört Nyckeltalsinstitutet jämställdhetsindex, Jämix. Meningen är att vi därmed ska kunna se i vilken riktning som jämställdhetsarbetet utvecklas samt att det ger oss en möjlighet att utröna inom vilket område som vi behöver satsa ytterligare för att kunna bli en mer jämställd organisation. I underlaget för jämförelsen så är det ett 30-tal kommuner med 90 uppdelningar som har valt att också studera Jämix. Totalt omfattar undersökningen drygt 210 företag och organisationer med över 640 000 medarbetare. Indexet mäter nio nyckeltal; yrken, ledning, karriärmöjlighet, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet och jämställdhetsplan.

## Yrken – Könsfördelning (40/60)

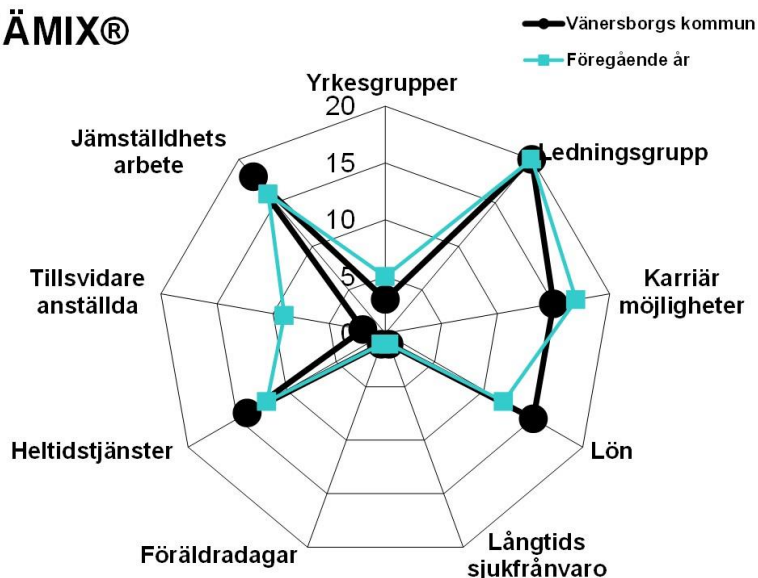
Könsfördelningen i kommunen är 82 % kvinnor och 18 % män med stor skillnad mellan förvaltningarna, se tabell 26. Av kommunens cirka 120 yrkesgrupper hade 10 % en könsfördelning om 40/60. I Jämix jämförelse med andra kommuner så ligger vi fem procentenheter under än de kommuner som rapporterat in. Yrkesgrupperna har vi definierat genom att titta på AID-koderna (se definition sid 5). För att uppnå en jämnare könsfördelning inom kommunens yrkesgrupper står det i jämlikhetsplanen att ”vid rekrytering ska, när allt annat är likvärdigt, tillhörigheten till det underrepresenterade könet vara meriterande”.

**Tabell 26:** Procentuell könsfördelning.

Förvaltning	Kvinnor	Män
Bou	83%	17%
BF	59%	41%
KS	60%	40%
MoH	76%	24%
SB	55%	45%
Soc	88%	12%
<b>Totalt</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>

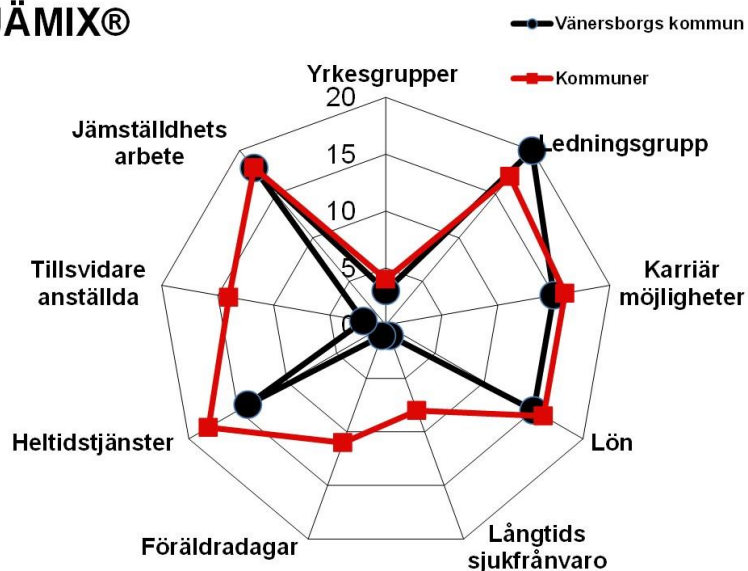
## Vänersborg i jämförelse 2012 – 2013

JÄMIX®



## Vänersborg i jämförelse med andra inrapporterande kommuner

JÄMIX®



### **Ledning – Könsfördelning (40/60)**

Jämix har valt att titta på könsfördelningen i kommunens ledningsgrupp (AID Etikett A), vilket i år var jämställda 45 %. Det är lägre än övriga inrapporterande kommuner som hade en median på 50 % och mycket högre än de privata företagen som låg på 32 %.

I kommunens jämlikhetsplan finns ett långsiktigt mål att könsfördelningen fram till år 2015 ska uppgå till 40/60 inom gruppen områdes-/ förvaltnings- /avdelningschefer vilket blir de med AID etikett A och B. Målet uppnåddes inte 2013 då andelen kvinnliga chefer i gruppen var 64 % (57 % 2012). Dock bör man beakta att kommunen ökar och det är viktigt med balansen 40/60.

Av kommunens totala antal chefer (etikett A-C) utgör kvinnorna 70 % (73 % 2012).

Utöver cheferna har kommunen 20 personer med arbetsledarfunktion. Då dessa räknas in i statistiken med kommunens övriga chefer så utgör kvinnorna även här 70 %.



### **Karriärmöjlighet – Chefsmöjlighet**

Jämix undersöker andelen chefer i förhållande till antalet anställda. Ett värde under 1,0 anger att andelen kvinnliga chefer är underrepresenterade i förhållande till andel anställda kvinnor. Ett värde över 1,0 är motsvarande för männen. Kommunens värde är 0,84 vilket innebär att antalet kvinnliga chefer inte speglar antalet anställda kvinnor. Andra kommuner hade ett värde på 0,94 vilket visar att de också har en underrepresentation på kvinnliga chefer, dock hade de något större andel kvinnliga chefer i förhållande till kvinnliga anställda än i Vänersborg.

### **Ersättning – Lika lön**

Jämix undersöker skillnaden i lön oberoende av arbetsuppgifter. Om lönerna är lika stora för båda könen så ska värdet vara noll. Värde under noll visar att kvinnorna har lägre lön i förhållande till männen.

Kvinnorna hade en genomsnittslön på 25 513 kronor och männen 27 044 kronor (mer statistik på sidan 12). Det innebär ett jämixvärde på -6 %. I skillnaden i lönen är resultatet som sagt oberoende av arbetsuppgifter.

I jämförelse med andra kommuner hade Vänersborg en större löneskillnad då de endast hade 2 % skillnad mellan könen. Samtliga organisationer hade en skillnad på 6 %.

I diskrimineringslagen ställs krav på att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera dels bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som betraktas som likvärdiga. För att analysera detta görs en lönekartläggning.

Resultatet och analysen av lönekartläggningen 2013 fann inga löneskillnader som föranleder krav på åtgärder eller särskilda lönesatsningar. Däremot påvisades i Jämix (\*) en skillnad i lön i yrken med krav på akademisk utbildning. För att kommunen ska närma sig målet jämställda löner har man valt att i löneöversynen 2014 satsa på kvinnliga akademiska yrkesgrupper.

### **Ohälsa – Långtidssjukfrånvaro**

I Jämix index mäts andel sjukfrånvaro över 15 dagar. Målet innebär att det inte ska vara någon skillnad mellan könen avseende andelen sjukfrånvaro. Vänersborgs kommun hade totalt 3,0 % i långtidssjukfrånvaro över 15 dagar. Kvinnornas värde blev 5,2 % och männens värde 2,2 %.

Skillnaden är stor i jämförelse med andra kommuner som fått det totala värdet 1,7 % (kvinnor 3,8 %, män 2,1 %). Det betyder att Vänersborgs kvinnliga medarbetare är långtidssjukfrånvarande mer än generellt. För att veta anledningen till att vi skiljer oss i jämförelsen behöver en djupare analys göras.

### **Föräldraskap – Manligt uttag**

I detta nyckeltal mäts hur många föräldradagar i snitt som tagits ut av de män och kvinnor som tagit ut föräldradedighet.

Snittet i Vänersborg var 56 dagar per man och 189 dagar per kvinna. I Jämix mäts skillnaden i uttaget mellan könen. Där hade samtliga kommuner ett medelvärde på 48 och Vänersborg ett medelvärde på 132. Om värdet är högre än 0 så visar det att kvinnor i större del tar ut föräldraledigheten. Här ligger Vänersborg på ett högt värde jämfört med andra kommuner.

### **Arbets tid – Heltidsanställning**

Ett långsiktigt mål i kommunens jämlikhetsplan är att arbetet ska organiseras så att det i huvudsak bygger på heltidsanställningar 2015. Andelen tillsvidareanställda kvinnor som hade heltid i grundtjänst var 83 % och av männen 90 %. I Jämix mäts skillnaden mellan andelen tillsvidareanställda kvinnor och män som har heltid, då det borde vara jämställt. Skillnaden var 7 % mellan könen. I jämförelsekommunerna var skillnaden 2 % i genomsnitt. Här har kommunen minskat nästan två procentenheter jämfört med resultatet 2012 dock ligger Vänersborg ligger fortfarande högt i jämförelse med övriga kommuner (2 %). Detta får vidare analyseras.

### **Trygghet – Tillsvidareanställning**

Tryggheten i Jämix mäts i andelen tillsvidareanställningar och om det är någon skillnad mellan könen. I kommunen så hade 93 % av kvinnorna en tillsvidareanställning och bland männen var det 84 %, vilket är det en skillnad på nio procentenheter. I detta värde skiljer sig Vänersborgs kommun mot övriga kommuner då de endast hade en differens på ca 2 %. Orsaken till varför det skiljer sig åt bland könen är något som behöver analyseras djupare.

### **Jämställdhetsplan – Aktivt arbete**

För att få en verksamhetsnära kartläggning med möjlighet till enhetsspecifika åtgärder infördes det en separat del om jämställdhet och diskriminering i personalenkäten. Syftet var att nå resultat i jämställdhetsarbetet med ett medvetet och verksamhetsanknutet mål, med uppföljningar förvaltningsvis och på övergripande nivå.

Resultatet från undersökningen erhöles för andra gången i början av 2013, därpå startade uppdraget att ta fram minst en åtgärd inom området jämlikhet, som sedan tillika blir enhetens jämlikhet och jämställdhetsplan.

I Jämix aktivt arbete mäts om kommunen arbetat aktivt inom vissa områden. Kommunen erhöles ett resultat om 18 poäng av 20 möjliga där förbättringsområdet är att få mätbara mål till uppföljningen. Meningen med Jämix-analysen är att kommunen ska ta ytterligare kliv till att bli en mer jämställd organisation.



### **Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier**

Riktlinjerna för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ingår nu i den nya riktlinjen till personalpolicyn – Jämlikhetsplan.

Kommunens målsättning är att arbetsplatserna ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Medarbetarna ska ha kännedom om anvisningen ”Åtgärder vid kränkande handlingar” så de vet vart de kan vända sig om de upplever sig utsatta.

Ingen anställd ska uppleva att det finns en negativ jargong på arbetsplatsen enligt grunderna i diskrimineringslagen.

Cheferna ska ha kännedom om diskrimineringslagen och hur kommunen arbetar med jämlikhet.

Arbetsplatserna ska arbeta förebyggande med frågor gällande alla individers värde samt service och bemötande.

Förvaltningarna ansvarar för att anställda har kännedom om innehållet i jämlikhetsplanen.

Målsättningen är alltid att det ska vara nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Arbetssättet att se ett resultat per enhet är ett sätt att kunna jobba med aktiviteter och handlingsplaner mer nära verksamheten och ihop med uppföljningar är förhoppningen att arbetet går i rätt riktning.

## Lönerelaterade skulder

Vid årets slut så hade antalet sparade semesterdagar minskat i kommunen med drygt 1 250 dagar. Minskning skedde även på semesterskulden med 0,4 Mkr.

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

Antalet timmar okompenserad övertid och mertid minskade med cirka 2 200 timmar.

Minskningen av okompenserad övertid och mertid följer kostnadsminskningen.

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 uppehålls- anställning genererar inga semesterdagar utan de har istället rätt till betald ledighet.

**Tabell 27:** Lönerelaterade skulder

Semesterlöneskuldens förändring	Antal dagar		Mkr (inkl PO)	
	2012	2013	2012	2013
Sparade semesterdagar vid årets början	33 691	32 681	55,5	55,7
Sparade semesterdagar vid årets slut	32 681	31 425	55,7	55,3
Förändring	-1 010	-1 256	+0,2	-0,4
Semesterlöneskuld vikarier	—	—	1,9	1,4
Ferie- och uppehållslöneskuld	—	—	19,3	12,4

Okompenserad övertid och mertid	Antal timmar		Mkr (inkl PO)	
	2012	2013	2012	2013
Okomp. övertid och mertid vid årets början	17 244	20 065	4,1	4,9
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	20 065	17 928	4,9	4,5
Förändring	+2 821	-2 137	+0,8	-0,4
Total skuld i semester och okomp tid.			81,8	73,6

## Lönerelaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 280,2 Mkr för 2013. Pensionskostnaderna uppgick till 110,3 Mkr varav 15 Mkr i extra pensionsavsättning.

Kostnaderna för interna kurser och konferenser minskade medan kostnader för de externa kurserna ökade.

Totalt så var minskningen för de interna 0,9 Mkr och ökningen för de externa 0,3 Mkr. Kostnaderna för hotell och logi var minskade med 0,2 Mkr och uppgick till 1,7 Mkr.

Kostnaderna för tjänsteresor med bil i kommunen minskade med 0,6 Mkr och uppgick till totalt 8,1 Mkr.

Bilkostnaden för bilpool, socialförvaltning och serviceenheten är ca 7,4 Mkr.

I denna kostnad saknas bland annat kostnaden för bilarna hos gatuenheten, Bou, fastighetsenheten, Ama, Arena fritid, VA-verket. På grund av detta kommer denna post ändras i redovisningen för 2014, så att den visar en mer korrekt kostnad.

**Tabell 28:** Lönerelaterade intäkter - kostnader i Mkr

<b>Intäkter och kostnader</b>	<b>Utfall 2012</b>	<b>Utfall 2013</b>
Försäkringskassan (LSS)	33,9	31,6
Driftsbidrag från AMS	25,2	29,3
<b>Summa intäkter</b>	<b>59,1</b>	<b>60,9</b>
Löner, arvoden, inkl PO	1 209,9	1 154,9
Pensionskostnader	125,9	110,3
därav extra pensionsavsättning	20,0	15,0
<b>Summa kostnader</b>	<b>1 355,8</b>	<b>1 280,2</b>
Nettokostnader	1 276,7	1 204,3
<b>Löner och arvoden enligt nedan:</b>	<b>Utfall 2012</b>	<b>Utfall 2013</b>
Personal		
Löner inkl. semesterersättning	1 098,0	1 043,3
Övertid, fyllnadstid	8,4	9,5
Ob, jour, beredskap	46,0	48,7
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	20,4	19,7
Förtroendevalda	10,6	9,9
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	23,5	23,8
<b>Summa</b>	<b>1 206,9</b>	<b>1 154,9</b>
PO	352,0	337,0
<b>Övriga personalkostnader</b>	<b>Utfall 2012</b>	<b>Utfall 2013</b>
Företagshälsovård	1,4*	1,5*
Kurser och konferenser, interna	2,5	1,6
"- , externa	3,9	4,2
"- , hotell och logi	1,9	1,7
<b>Tjänsteresor</b>	<b>Utfall 2012</b>	<b>Utfall 2013</b>
Egen bil i tjänsten	0,7	0,7
Bilpool, serviceenhetens och socialförv. bilar	8	7,4

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

# Personalresultat för respektive nämnd

## Barn- och ungdomsförvaltningen och Kulturnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2013</b>	<b>Diff.</b>
Total personalkostnad, Mkr	411,0	+1,3
Varav Kulturnämnden	7,2	0,0

<b>Personalnyckeltal 2013</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Jfr 2012</b>
<b>Barn- och Ungdomsförvaltning</b>	<b>863</b>	<b>172</b>	<b>1035</b>	<b>+50</b>
Tillsvidareanställningar	805	141	946	+12
Visstidsanställningar	58	31	89	+38
Antal årsarbeten totalt	835	166	1001	+60
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	97%	96%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	86%	89%	86%	Oför.
Medellöner	27 571	28 953	27 776	+667
Medelålder	49	47	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	5,5%	4,4%	5,3%	Oför.

### Antal anställda

Barn- o ungdom/kulturnämnden hade den 1 november 2013, 946 personer tillsvidareanställda. Det är en ökning med 12 personer sedan 2012. Antalet visstidsanställda har ökat med 38 personer till totalt 89. En av anledningarna till den stora ökningen är att alla nyexaminerade lärare och förskollärare måste genomgå en legitimationsgrundande anställning på ett år innan man kan bli tillsvidareanställd. 2013 hade 22 personer en sådan anställning.

### Rekrytering

Under 2013 har 41 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning inom barn- o ungdomsförvaltningen. Utav dessa 41 är hälften pensionsavgångar.

Under 2013 är 34 personer är nyanställda tillsvidare, varav fem är anställda utifrån ”2-årsregeln” i LAS.

I förvaltningen arbetar 32 obehöriga lärare. De återfinns i åk 7-9 (11 pers) samt modersmålslärare (10 pers). Personalomsättning har minskat under 2013 för tillsvidareanställd personal från 7,2 % till 4,3 % (-2,9 %).

### Lärarbehörigheter/legitimation

Från 1 juli 2011 infördes behörighetskrav för att anställas tillsvidare som lärare och förskollärare. Den 1 december 2013 ersattes behörighetskravet med legitimationskrav. För dem som anställdes före 1 juli 2011 finns övergångsregler fram till 30 juni 2015. Från 1 juli 2015 krävs att läraren har legitimation för det ämne läraren undervisar i för att få ansvara för undervisning och sätta betyg.

I december 2013 hade 41 % av lärarna i åk 7-9, 56 % av lärarna i åk F-6 och 29 % av förskollärarna i förskoleklass lämnat in sin legitimation. Inom förskolan har 57 % av förskollärarna lämnat in sin legitimation.

### **Kompetensutvecklingsinsatser**

Vänersborgs kommun har fått statsbidrag för kompetenshöjande insatser för lärare (Läraryftet), för personal inom förskolan (Förskolelyftet). Under 2013 deltog 11 lärare, 16 förskollärare samt 12 fritidspedagoger i Läraryftet respektive Förskolelyftet. Inför 2015, då kraven på lärarlegitimation för åldersgrupp och ämnen blir tvingande, krävs fortsatta utbildningsinsatser men även organisatoriska förändringar.

### **Jämställdhet**

Barn- och ungdomsförvaltningen avvaktar den kommunövergripande jämlikhetsplanen. På enhetsnivå har det arbetats med frågorna i uppföljningen av den senaste personalenkäten.

### **Sjukfrånvaro och rehabilitering**

Under 2013 var sjukfrånvaron oförändrad från 2012, 5,3 %. Antal sjukskrivna över 30 dagar (heltid och deltid) var 84 personer (90 personer 2012). 36 % procent av sjukskrivningarna var orsakade av psykisk ohälsa och 28 % procent var orsakade av besvär i rörelseorganen. Resterande 36 % är fördelat på hjärt- och kärlsjukdomar, cancer och flera andra sjukdomsdiagnoser.

Antalet avslutade rehabiliteringsärenden var 64. (motsvarande för 2012 var 108). Av dessa 64 återgick 55 till ordinarie arbete, en person fick varaktig sjukersättning, tre fick annan tjänst i kommunen och fyra personer avslutade sin anställning.

### **Arbetsskador och tillbud**

Antalet anmälda arbetsskador är oförändrat i förhållande till 2012. Antalet rapporterade tillbud har ökat. Tillbudsrapporter används mer aktivt för att kartlägga riskområden.

När det gäller anmälningar om arbetsskador är det inte någon yrkesgrupp/arbetsplats som utmärker sig. Av de 26 anmälningarna om arbetskada är en ett färdolycksfall. Ingen anmälan om våld eller hot om våld.

Av de 62 rapporterna om tillbud handlar 16 om våld eller hot om våld. Aggressiva elever är den dominerande orsaken.

### **Personalronder**

Personalronder har genomförts under våren och under hösten. Innehållet för personalronderna var långtidssjukskrivna personer, personer med hög korttidsfrånvaro, personer i riskzonen, anmälningar om arbetsskador och rapporter om tillbud, uppföljning av personalenkäten samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Företagshälsovård**

Under året förbrukade vi 56 % av vår budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2013 var 617 000 kr och vi använde 347 523 kronor.

Av insatserna handlar 77,7 % om förebyggande arbete. Det är samtalsstöd till enskilda och till grupper. Det är även insatser av ergonom och arbetsmiljöingenjör för att förebygga ohälsa. 15,7 % är insatser i rehabiliteringsarbete och 6,6 % för organisationsutveckling och utbildning.

### **Upprepad korttidsfrånvaro och hälsosamtal**

I samband med upprepade korttidsfrånvaro, 4 tillfällen under 6 månader, genomförs en rehabiliteringsutredning. Därefter får den anställda ett hälsosamtal på företagshälsovården. Hälsosamtalen är obligatoriska. Under 2013 har 59 anställda haft hög korttidsfrånvaro.



## Byggnadsnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2013</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	14,1	+1,1

<b>Personalnyckeltal 2012</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Jfr 2012</b>
<b>Byggnadsförvaltningen</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>+6</b>
Tillsvidareanställningar	18	11	27	Oför.
Visstidsanställningar	2	3	5	+4
Antal årsarbeten totalt	20	14	34	+6
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	Oför.
Medellön	28 529	32 593	30 071	+834
Medelålder	42	45	44	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	6,7%	2,8%	5,1%	+3,2%

### Förvaltningens personal

Byggnadsförvaltningen hade den 1 november 2013, 34 anställda, 20 kvinnor och 14 män. Fem personer hade visstidsanställning. Skillnaden jämfört med 2012 utgör en ökning med en tillsvidareanställd och fem visstidsanställda. Antal årsarbeten beräknad på arbetad tid var 34 vilket är en ökning med sex tjänster. Medelåldern var 44 år, 42 år för kvinnorna och 45 år för männen. Medelåldern i förvaltningen har sjunkit med två år jämfört med föregående år. Samtliga anställda i förvaltningen har heltidsanställningar.

### Rekrytering

Under 2013 har fem personer avslutat sina anställningar på förvaltningen. En person har börjat ny tjänst hos i statlig verksamhet, två har börjat på annan kommun och två har avgått med ålderspension. Förvaltningen har rekryterat totalt sju tjänster enligt följande; två planarkitekter, två förättningslantmätare, en GIS-ingenjör, en kart/mätningingenjör samt en 3D-grafiker. Det kan konstateras att även under 2013 har det funnits problem med att få tillräckligt många kvalificerade sökanden till tjänster där krav ställts på utbildning till ingenjör och arkitekt.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron var för året 5,1 %. Detta är en ökning med 3,2 procentenheter i jämförelse med 2012. Ökningen kan förklaras med att enstaka sjukfall får ett stort genomslag i en relativt liten grupp som denna.

### Jämställdhet

Andelen kvinnor på förvaltningen är 60 %. Ingen på förvaltningen har ofrivillig deltidstjänst.

### Arbetskador och tillbud

Inga rapporter om arbetskador eller tillbud har inkommit under året. Personalenkäten har utgjort grund för insatser specifika för respektive arbetsplats behov.

### Övrigt

Under hösten 2013 har rekrytering av två bygglovshandläggare/byggnadsinspektörer skett, vilka har tillträtt sina tjänster under 2014 års början.

## Kommunstyrelsen

<b>Personalkostnader</b>	<b>2013</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	47,6	+1,8

<b>Personalnyckeltal 2012</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2012</b>
<b>Kommunstyrelsen</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>92</b>	<b>+3</b>
Tillsvidareanställningar	51	33	84	+1
Visstidsanställningar	4	4	8	+2
Antal årsarbeten totalt	55	37	92	+4
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	99%	100%	99%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	98%	100%	99%	+3%
Medellön	30 558	33 381	31 654	+766
Medelålder	49	49	49	+1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	4,8	2,7	3,9	-0,5%

### Förvaltningens personal

Kommunstyrelseförvaltningen hade vid ögonblicksbilden 1 november 2013 92 personer anställda vilket är en ökning med tre anställda. Av de 92 personerna var 55 kvinnor och 37 män. Av dessa var 84 anställda tillsvidare och åtta visstidsanställda.

På personalkontoret är det egentligen ytterligare personer anställda på visstidsförordnande men som i systemet redovisas som tillsvidare på grund av att de innehar tillsvidareanställningar i andra förvaltningar i kommunen. Det är tre personer som arbetar heltid, tre som arbetar deltid som fackligt anställda inom kommunal samt två deltidsanställda på personalklubben. Utöver det finns även en tjänst som HSO, huvudskyddsombud, som delas på tre deltider.

Medelåldern i kommunstyrelseförvaltningen var 49 år vilket är en ökning med ett år mot 2012. Både för kvinnorna och männen var medelålder 49 år.

Det slutade nio personer i förvaltningen, varav en med pension, tre på egen begäran, en gick till privat verksamhet, tre till annan kommun och en till annan förvaltning.

### Jämställdhet

Förvaltningen består till 60 % kvinnor vilket är en procentenhets minskning från 2013. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är oförändrad på 99 %, dock har männens sysselsättningsgrad ökat en procentenhet mot 2012, till 100 %.

### Sjukfrånvaro

I förvaltningen var det 40 personer av de tillsvidareanställda som inte hade någon sjukfrånvaro alls, vilket motsvarar 43 %. Av medarbetarna hade 72 % en frånvaro understigande fem dagar. Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen, kopplat mot arbetad tid, minskade med totalt 0,5 procentenheter till 3,9 %. Kvinnornas sjukfrånvaro minskade med 1,5 procentenheter till 4,8 % och männens minskade med 1,1 procentenheter och uppgick till 2,7 %.

### Arbetskador och tillbud

Under 2013 inkom inga anmälningar om tillbud dock inkom fyra anmälningar om arbetskada. Tre stycken berörde färdväg och två stycken av de fyra ledde till sjukskrivning.

## Miljö- och hälsoskyddsnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2013</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	6,7	+0,5

<b>Personalnyckeltal 2013</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2012</b>
<b>Miljö och Hälsoskyddsförvaltning</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>+2</b>
Tillsvidareanställningar	11	4	15	+1
Visstidsanställningar	2	0	2	Oför
Antal årsarbeten totalt	13	4	17	+2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	Oför.
Medellön	28 456	34 069	29 953	+503
Medelålder	45	58	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	5,5%	0,3%	4,1%	+1,6%

### Förvaltningens personal

Antalet anställda 2013 var vid ögonblicksbilden 1 november 17 personer vilket är två personer mer än föregående år.

Medelåldern var oförändrat 48 år. Medelåldern skiljer sig för kvinnorna och männen där kvinnorna har en medelåldern på 45 år och männen 58 år.

### Jämställdhet

Samtliga anställda i förvaltningen har en heltidsanställning. Andelen kvinnor på förvaltningen ökade med tre procentenheter under året och är nu 76 %.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ökade med 1,6 procentenheter till 4,1 %. Männen hade sjukfrånvarotillfällen 2013 och gick från 0ingen sjukfrånvaro till 0,3 %. För kvinnorna ökade sjukfrånvaron med 2,1 procentenheter till totalt 5,5 % i sjukfrånvaro.

Däremot ska tilläggas att eftersom det bara finns 17 personer i förvaltningen så ger varje dags sjukskrivning stort utfall i statistiken.

### Arbetskador och tillbud

Ingen anmälan om arbetsskada eller tillbud har inkommit under året.

## Samhällsbyggnadsnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2013</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	92,8	-0,3

<b>Personalnyckeltal 2013</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2012</b>
<b>Samhällbyggnadsförvaltningen</b>	<b>146</b>	<b>120</b>	<b>266</b>	<b>-9</b>
Tillsvidareanställningar *	141	99	240	-18
Visstidsanställningar *	5	21	26	+9
Antal årsarbeten totalt	133	118	252	-3
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	89%	99%	93%	+1%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	62%	94%	75%	+3%
Medellön	24 581	26 299	25 284	+1 329
Medelålder	48	49	49	+1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,0%	2,7%	4,9%	-1,4%

### Förvaltningens personal

Samhällsbyggnadsförvaltningen hade 1 november 2013, 266 anställda varav 240 personer var tillsvidareanställda. Fördelningen anställda var 146 kvinnor och 120 män. De visstidsanställda var 26 i antal fördelat på 5 kvinnor och 11 män. Medelåldern i förvaltningen var 48,5 år. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden var 93,55 % och medellönen 25 284 kronor. Den genomsnittliga kvinnan i förvaltningen var 48 år. Hon innehade en anställning omfattande ca 89 % och en lön på 24 581 kronor, baserad på heltidsarbete. Den genomsnittlige mannen i förvaltningen var 49 år. Han innehade en anställning omfattande 99 % och en lön på 26 299 kronor baserad på heltidsarbete.

### Rekrytering

Totalt har 18 anställda avslutat sina tjänster, 13 kvinnor och 5 män. Av dem som slutat har 12 gått i ålderspension. 4 personer har slutat på egen begäran för att övergå till verksamhet i annan regi. 2 personer har slutat sina anställningar genom särskild överenskommelse. Genom en verksamhetsövergång från AB Vänersborgsbostäder tillfördes, vid årsskiftet, fem medarbetare till fastighetsenheten. 20 anställda har därutöver rekryterats under året.

Av dessa 20 har 8 anställda rekryterats externt.

### Jämställdhet

Arbetet med att möjliggöra heltidsarbete går långsamt framåt. Ca 62 % av de tillsvidareanställda kvinnorna arbetade heltid vilket var en ökning med 4,5 procentenheter jfr. med 2012. För övrigt hade 23 % av kvinnorna en sysselsättningsgrad mellan 75-99 % och 15 % av kvinnorna hade en sysselsättningsgrad understigande 75 %. Tillsvidareanställda kvinnors genomsnittliga sysselsättningsgrad var 89,5 %. Dvs. en genomsnittlig ökning av grund-anställning med 1 procentenhet. Månadsanställda kvinnliga lokalvårdares genomsnittliga sysselsättningsgrad var 83,09 och inom kostenheten var motsvarande siffra 88,36 %.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknat i procent av tillgänglig arbetstid, var totalt 4,9 % vilket är en rejäl minskning jämfört med 2012 års siffra på 6,3 %.

Kvinnors sjukfrånvaro beräknat i procent av tillgänglig arbetstid var 7 %, en minskning med 2,6 procentenheter. För männen gäller att 94 % arbetade heltid.

Männens genomsnittliga sysselsättningsgrad var 99 %. Mäns sjukfrånvaro beräknat i procent av tillgänglig arbetstid var 2,7 %. Förvaltningen har under året haft 25 anställda som varit föremål för rehabilitering på grund av långtidsfrånvaro, dvs. sjukfrånvaro överstigande 28 dagar därutöver har 25 personer haft upprepad korttidsfrånvaro, dvs fler än 5 frånvarotillfällen under året.

### Hälsoarbetet

Hälsoarbetet har fortgått genom att hälsoinspiratörerna och personalklubbsombuden varit behjälpliga med att marknadsföra personalklubbens utbud och hålla friskvårdsfrågorna i fokus i den egna arbetsgruppen. Vidare har personalenkäten utgjort grund för insatser specifika för respektive arbetsplats behov.

### Arbets skador och tillbud

Under året har sammantaget 27 anmälningar om arbets skador, varav 3 färdolycksfall och 13 tillbudsrapporteringar inkommit. De flesta inrapporterade arbets skadorna och tillbudena har inkommit från kostenheten och har sin grund i lyft och förflyttningsorsaker alternativt halk- och fallskador.

## Socialnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2013</b>	<b>Diff</b>		
Total personalkostnad, Mkr	666,9	-37,5		
<b>Personalnyckeltal 2013</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2012</b>
<b>Socialförvaltningen</b>	<b>1296</b>	<b>178</b>	<b>1474</b>	<b>+62</b>
Tillsvidareanställda	1200	151	1351	+37
Visstidsanställda	96	27	123	+25
Antal årsarbeten totalt	1 234	172	1406	+56
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	97%	96%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	83%	84%	83%	Oför.
Medellön	23 945	23 776	23 927	+577
Medelålder	45	41	45	+1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,5%	4,4%	7,0%	+0,4%

## **Förvaltningens personal**

Förvaltningen hade 1 november 2013 totalt 1 474 anställda, vilket var en ökning med 61 personer jämfört med 2012. Av dessa var 1 351 tillsvidareanställda och 123 visstidsanställda. Antalet tillsvidareanställda ökade med 37 personer och de visstidsanställda med 25 personer jämfört med 2012. Av de 1 474 anställda var 1 296 kvinnor och 178 män, vilket är en ökning av antalet män med 31.

## **Kompetensutveckling**

Nyanställda inom förvaltningen fick grundutbildning i brandskydd. Utbildning av nya brandskyddsombud och nya brandskyddsansvariga genomfördes samt repetitionsutbildningar hållits för gamla brandskyddsombud. HLR utbildning, både ny samt repetition genomfördes.

Inom omsorg om funktionshindrade genomfördes en dokumentationsutbildning för 350 personal. Vidare fick 20 personal utbildning i teckenspråk, 10 personal fick utbildning i personlig assistans, 18 boendestödare erbjöds gå en utbildning i utforskande samtal motsvarande 5 hp och 15 personal fick utbildning i problemlösnings situationer. Ett flertal arbetsplatser har under året fått utbildning i ergonomi.

Inom vård och omsorg fortsatte utbildningarna av demens-, kost-, dokumentations- och rehabombud.

Körkort för personlyftar genomfördes och genom Omvårdnadslyftet kunde 166 personal utbildas inom psykiatri, lindrande vård samt vård och omsorg vid senildemens. Omvårdnadslyftet har även möjliggjort att 27 personal inom vård och omsorg validerat psykiatri 1.

Individ- och familjeomsorg genomförde utbildningar inom området för generell kunskapsutveckling: Hot och våld i arbetsmiljön, HLR och dokumentation i Procapita. Vidare genomfördes ett antal riktade utbildningar: Barns Behov i Centrum, föräldrastödsprogram, Motiverande intervju,

Audit/Dudit - vuxen/ung, återfallsprevention, handledarutbildning mot familjehem, fördjupning dödsboanmälan samt grundläggande IT-kunskap.

## **Övrigt**

Ökning kan till viss del förklaras av att arbetsmarknadsavdelningen överfördes till socialnämnden vid årsskiftet. Dessutom startades nya boenden inom vård och omsorg och omsorg om funktionshindrade, vilket innebar viss personalökning.

Statistiken för 2013 inkluderar arbetsmarknadsavdelningen vilket den inte gjort tidigare år.

Under 2013 konverterades 38 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), vilket var en mindre än 2012. Under året slutade 83 tillsvidareanställda personer sina anställningar i förvaltningen, varav 11 var män. Av dessa slutade 45 personer sin anställning på egen begäran, 26 personer gick i ålderspension, två personer fick varaktig sjukersättning, sex personer slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning och fyra slutade av annan orsak.

## **Jämställdhet**

I den förvaltningsgemensamma handlingsplanen för jämställdhet betonas vikten av heltidstjänster. Under 2013 hade 83 % av de tillsvidareanställda kvinnorna heltidstjänster, vilket var en ökning med 1,0 procentenheter jämfört med 2012. Andelen män med heltidsanställning var 84 %, vilket är en minskning med 4 procentenheter jämfört med 2012. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 96 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män är 97 %. Totalt är den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 96 %, vilket är oförändrat jämfört med föregående år.

## **Sjukfrånvaro**

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 7,0 % år 2013 vilket

är en ökning med 0,4 procentenheter jämfört med 2012. Inom avdelning individ och familjeomsorg minskade sjukfrånvaron med 1,4 procentenheter jämfört med 2012. Inom vård och omsorg ökade den däremot med 0,7 procentenheter och inom avdelning omsorg om funktionshindrade med 0,5 procentenheter. Inom arbetsmarknadsavdelningen var sjukfrånvaron 5,7 % 2013.

I arbetet med att minska korttidssjukfrånvaron tillämpas obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården för de personer som har upprepade sjukfrånvaro, dvs 4 sjukfall under 6 månader.

### **Rehabilitering och hälsa**

Under 2013 var drygt 130 personer i rehabilitering, av dessa var ca 80 personer på grund av långtidssjukfrånvaro. För flertalet av dessa personer var frånvaron orsakad av belastningsskada eller någon form av psykisk ohälsa. Ett antal sjukskrivningar avslutades genom överenskommelser eller varaktig sjukersättning. Några återgick till ordinarie tjänst eller annat arbete.

Förvaltningen har vid behov använt sig av företagshälsovården Avonova Kinnekullehälsan. Framförallt är det samtalsstöd, handledning i grupp samt hälsosamtal som står för den största andelen köpta tjänster. Debitering för uteblivet besök utgör även en stor kostnad.

### **Arbetskadorna och tillbud**

Antalet anmälda arbetskadorna 2013 var 140 jämfört med 133 år 2012, av dessa resulterade 20 i sjukfrånvaro i samband med händelsen. Av de 140 anmälda arbetskadorna var det 33 inom vård och omsorg, 99 inom omsorg om funktionshindrade, fyra inom individ- och familjeomsorg samt fyra inom arbetsmarknadsavdelningen. Inom vård och omsorg minskade antalet anmälda arbetskadorna med 29 och inom omsorg om funktionshindrade ökade de med 28.

De anmälda arbetskadorna inom vård och omsorg handlade till största del om halk- och fallolyckor, skador vid lyft- och förflyttning

samt oroliga vårdtagare. Inom omsorg om funktionshindrade handlade de anmälda arbetskadorna framförallt om utåtagerande och oroliga boende/brukare.

Antalet rapporterade tillbud var 371 under 2013 vilket är en ökning med 117 jämfört med föregående år.

Inom vård och omsorg rapporterades 122 tillbud vilket är en ökning med 46.

Inom omsorg om funktionshindrade rapporterades 214 tillbud, en ökning med 73 tillbud.

Inom individ- och familjeomsorg minskade antalet rapporterade tillbud från 37 stycken år 2012 till 31 stycken år 2013.

Den övervägande delen av anmälda tillbud handlade om oroliga och/eller utåtagerande vårdtagare/brukare både inom vård och omsorg och omsorg om funktionshindrade. Övriga rapporterade tillbud var bl.a. händelser i samband med lyft- och förflyttningar samt halk- och fallolyckor. Inom individ- och familjeomsorg härrör sig de anmälda tillbuderna framförallt till situationer med hotfulla och/eller aggressiva klienter.

Omsorg om funktionshindrade fortsatte under 2013 att arbeta med avdelningens uppdrag och åtgärder för att bemöta personer i problemskapande situationer. Det handlar bl.a. om förhållningssätt och metodutveckling samt att ha verksamhetspedagoger och verksamhetsledare i samtliga verksamheter.

Material för evidensbaserade metoder för professionellt bemötande vid problemskapande situationer finns framarbetat. Vidare finns en grupp för intern handledning till verksamheter och utbildning för personal i KKS, körkort för kognitivt stöd.

### **Övertid och mertid**

Förvaltningen sammanställde månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2013 ökade antalet övertidstimmar med 1 925 timmar. Antalet mertidstimmar minskade däremot med 1 754 timmar jämfört med föregående år.

## 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, arbetsgivaravgifter och 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 görs två räkneexperiment 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 2013 på 25 765 kr. Naturligtvis är det en grov uppskattning men det visar ett möjligt tankesätt.

### Exempel 1

Vad är det inte utförda arbetet värt i kronor? Det är minst värt den lön den anställda skulle haft. Mellanskillnaden mellan den ordinarie och vikariens arbetsinsats skulle kunna uppskattas till 25 % av en anställds 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 semesterersättning och sociala avgifter cirka 20 000 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.

### Sjukfrånvaroersättning

Om en anställd med medellön är sjuk under två veckor är kostnaden för sjukfrånvaroersättningen inklusive semesterersättning och sociala avgifter, vilket även utbetalas för karensdagen, drygt 14 500 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. Chefen tid värderas i det här exemplet till 600 kr.

### Kalkyl

$20\,000\text{ kr} + 14\,500\text{ kr} + 600\text{ kr} = \mathbf{35\,100\text{ kr}}$ .

Det är summan av den uppskattade totala kostnaden under de första 14 dagarna för en sjukskrivning.



# Kostnadskalkyl för olika lönelägen

forts bilaga 1

## 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

Arbetsdagar med semester: 220 dagar  
Arbetsdagar utan semester: 245 dagar

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

Vid långtidssjukskrivning är två år semesterlönegrundande. Är sjukskrivningen på grund av arbetsskada så är det tre år.

### Vinster med aktiv rehabilitering:

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

## Exempel:

<b>Månadslön:</b>	<b>22 000 kr</b>	<b>26 000 kr</b>	<b>30 000 kr</b>	<b>34 000 kr</b>
PO-pålägg:	40%	40%	40%	40%
Dagkostnad:	1 700 kr	2 000 kr	2 300 kr	2 600 kr
Timkostnad:	210 kr	250 kr	285 kr	325 kr
<b>Månadslön:</b>	<b>22 000 kr</b>	<b>26 000 kr</b>	<b>30 000 kr</b>	<b>34 000 kr</b>
Vid sjukfrånvaro dag 2 – 14				
Dagskostnad:	1 360 kr	1 600 kr	1 840 kr	2 080 kr
Ersättare med fyllnadstid: (lön * 1,4 (PO) * 1,2 (fyllnad)) /165 * 8 = dagskostnad	1 800 kr	2 100 kr	2 400 kr	2 800 kr
Ersättare med kval övertid: (lön * 1,4 (PO) * 2,4 (kval)) /165 * 8 = dagskostnad	3 600 kr	4 200 kr	4 900 kr	5 500 kr

# Rekryteringsekonomi

bilaga 2

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 arbetsledare, personalhandläggare känna till vad en personalomsättning kostar. Annonskostnaden är den enda kostnaden som är synlig i den traditionella redovisningen.

Introduktion sköts av närmaste chef eller utsedd handledare och kostnaden står för dennes förlorade arbetsinsats.

## Schablon för beräkning av kostnad för rekrytering

### Befattning: Undersköterska

Annons inkl förberedelse	5 000
Urvalsprocess 15 tim	10 000
Intervju, 1 dag	10 000
Introduktion 40 tim	6 000

Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 23 000 kr/mån inkl PO x 3 mån	18 000
--	--------

Inskolning, produktionsbortfall (handledare) 10 % x 28 000 kr/mån inkl PO x 3 mån	10 000
---	--------

---

<b>Totalkostnad per personalomsättning</b>	<b>62 000</b>
--	---------------

### Befattning: Handläggare

Annons inkl förberedelse	15 000
Urvalsprocess 20 tim, 5 personer	10 000
Intervju, 1 dag	15 000
Ersättningar	10 000
Introduktion 100 tim	20 000

Nedtrappning under uppsägning	40 000
-------------------------------	--------

Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 28 000 kr/mån inkl PO x 6 mån	40 000
--	--------

Inskolning, produktionsbortfall (handledare) 10 % x 35 000 kr/mån inkl PO x 6 mån	20 000
---	--------

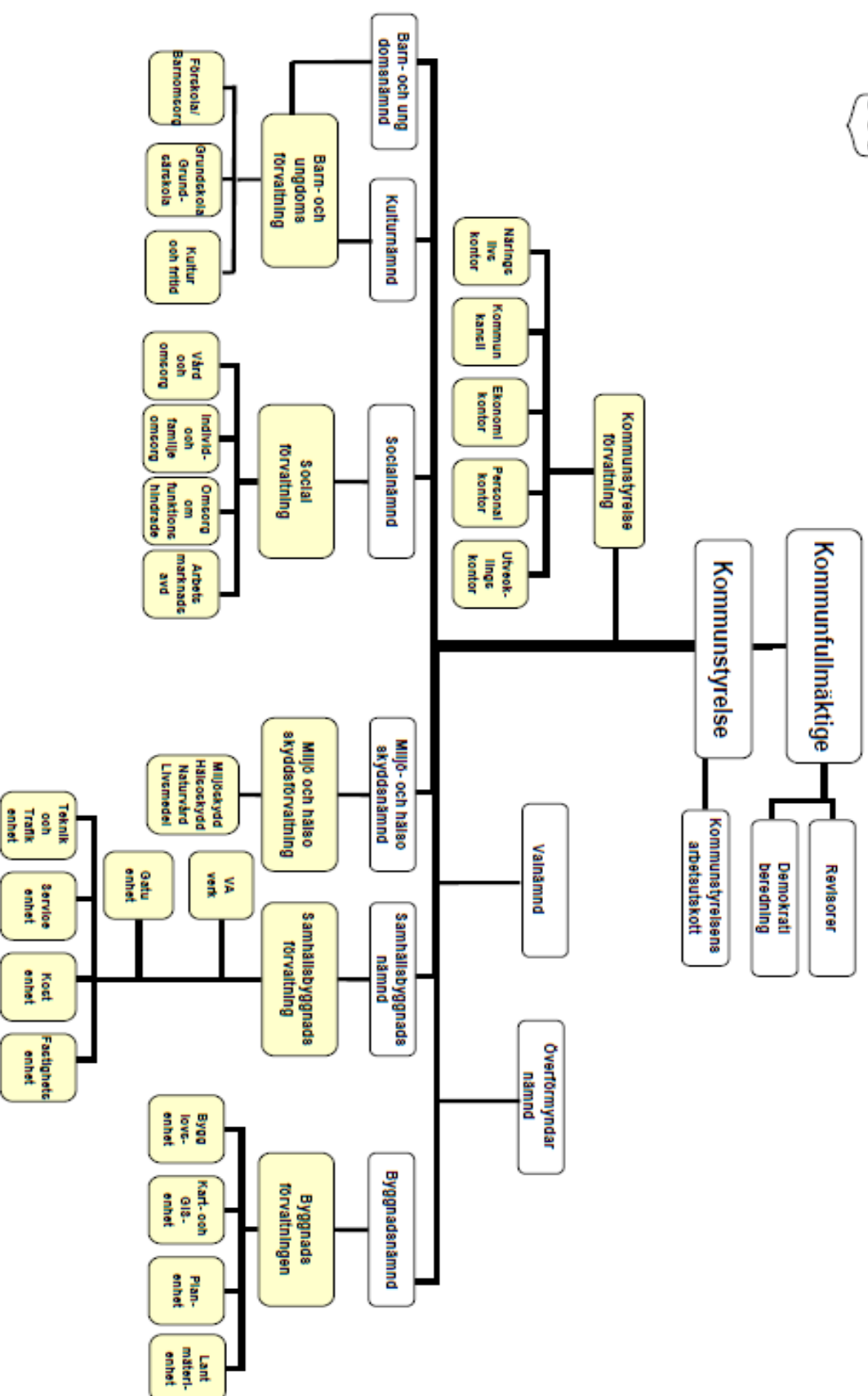
---

<b>Totalkostnad per Personalomsättning</b>	<b>170 000</b>
--	----------------



Vänersborgs kommun

# Förvaltningsorganisation





Vänerns kommun

Attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet

**Personalkontoret**

Tfn: 0521-72 10 14 eller 72 11 50

[www.vanersborg.se](http://www.vanersborg.se)