

VÄNERSBORGS KOMMUN



Personalekonomisk redovisning –
Hälsobokslut 2012

Omslagsbild:

Anders Carlsson från VA- Nyanläggning står i schaktet efter urgrävning från den stora vattenläckan i Vargön strax före jul 2012 (Foto Stefan Parnebo).

Innehållsförteckning

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

Personalekonomisk redovisning – Hälsobokslut 2012

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 tjugooandra 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 – attraktiv arbetsgivare

För att i framtiden kunna attrahera och rekrytera nya kompetenta medarbetare samt vara en attraktiv stad att bo och leva i bör kommunen i något avseende vara unik, synas och höras.

För att nå dit behöver vi visa att vi är en trygg, stabil och långsiktig arbetsgivare med en kärnfull verksamhetsidé utifrån vision och värdegrund. Inte minst behöver vi visa på en mångfald och tydlighet avseende utvecklingsmöjligheter i kommunen.

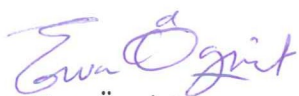
Personalenkäten som genomfördes bland samtliga anställda i kommunen under hösten är ett bra underlag att använda i utvecklingsarbetet inåt organisationen.

I förra mätningen var förtroendet för kommunen som arbetsgivare lågt, dessutom tyckte personalen att möjligheten till kompetensutveckling var liten. I båda fallen har det skett ett positivt trendbrott och kurvorna har vänt uppåt, om än svagt.

Kompetensförsörjning är viktigt och måste vara ständigt fortlöpande på såväl kort som lång sikt. För att kunna säkerställa framtida kompetens i kommunen arbetades det fram ett underlag till en strategisk personalförsörjningsplan under året. När den antas kan arbetet påbörjas med att genomföra aktiviteterna i enlighet med strategin för att nå målet att bli en ännu mer attraktiv arbetsgivare.

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

Vänersborg, April 2013



Ewa Öqvist
Personalchef



Anneli Bengtsson
Personalspecialist

Sammanfattande fakta

Anställda

Vänersborgs kommun hade 3 070 anställda vid mättillfället den 1 november, vilket är en minskning med 50 personer jämfört med ifjol. Liksom tidigare år bestod kommunens anställda av 81 procent kvinnor. 93 procent av de anställda var tillsvidareanställda.

Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 2 934. Det är en minskning med 46 årsarbeten från 2011. Andelen nyttjade timvikarier minskade med 10 årsarbeten och uppgick till 176 totalt.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställda var 96 procent. 84 procent av de tillsvidareanställda hade heltid i sin grundanställning, bland kvinnorna var det 83 procent och av männen var det 91 procent.

Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens medarbetare var 46 år. Cirka 45 procent av kommunens anställda var 2012 över 50 år. Den yrkeskategorin med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var personliga assistenter och undersköterskor inom hemsjukvård med 41 år. Högst medelålder med samma urval återfanns bland rektorer med 54 år.

Avgångar

Det slutade 390 personer i kommunen. Av dessa avgick bland annat 91 personer på egen begäran och 62 personer med pension. 201 personer följde med i övergången i bildandet av Kunskapsförbundet väst. Kommande femårsperiod, till och med år 2017, beräknas 316 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år, vilket 32 personer valde att göra förra året. Den verkliga pensionsåldern 2012 var i kommunen 65 år.

Mertid

Andelen mertidstimmar minskade med cirka 3 800 timmar och uppgick till 37 700 timmar. Kostnaden var cirka 4,7 Mkr, vilket innebar en kostnadsminskning med cirka 0,8 Mkr för utförda mertidstimmar.

Övertid

Kostnaden för övertid minskade med cirka 1,0 Mkr och uppgick till 3,7 Mkr. Andelen övertidstimmar uppgick till cirka 14 600 timmar vilket är en minskning med 2 600 timmar sedan ifjol.

Löneläget

Ögonblicksbilden av medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var 1 november 25 412 kronor. För kvinnorna låg genomsnittslönen på 25 026 kronor och för männen 27 220 kr. Ökningen var i genomsnitt 862 kronor per medarbetare.

Friska medarbetare

Under året har cirka 970 medarbetare, vilket motsvarar 32 procent, inte haft någon sjukfrånvaro alls. För kvinnorna var siffran 29 procent och för männen 45 procent. Cirka 760 personer har dessutom inte haft någon sjukdag alls under de senaste två åren.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron ökade i kommunen under året. I procent av tillgänglig arbetstid utgör ökningen 0,4 procentenheter till 5,9 procent för kommunen som helhet. Kvinnornas sjukfrånvaro var 6,5 procent och männens 3,3 procent.

Rehabilitering

Under året fanns 504 pågående rehabiliteringsärenden. Den vanligaste frånvaroorsaken var ”övriga orsaker” vilka stod för 40 procent av ärendena. Den näst vanligaste orsaken var besvär i rörelseorganen med 14 procent. 176 personer hade upprepade korttidsfrånvaro vilket definieras som sex eller fler sjukfrånvarotillfällen under ett år.

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 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-procentiga anställningar blir en årsarbetare. För timanställda räknar Heroma ut en årsarbetare genom att summera arbetad tid och dividera med schablonen 165 timmar per månad.

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 3 070 anställda vilket är en minskning med 50 jämfört med ifjol, se tabell 1 och 2. Av dessa var 93 procent tillsvidareanställda. Förändringen utgjordes i en minskning med 56 tillsvidareanställda och en ökning av sex visstidsanställda.

Kommunen hade även 53 personer anställda på beredskapsavtalet (BEA) vilket är en minskning med 21 personer från året innan. Av de beredskapsanställda var 19 kvinnor och 34 män. Antalet anhörigvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 54 personer vilket är en ökning med nio personer. Av dessa var 37 kvinnor och 17 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 (39 pers.) återfinns inom socialförvaltningen och övriga återfanns inom gymnasie- och barn- och ungdomsförvaltningen.

Tabell 1. Personalnyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt	Diff. -11
Procentuell fördelning kvinnor/män	81%	19%	100%	Oför.
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	2 499	571	3 070	-50
Antal tillsvidareanställda	2 347	503	2 850	-56
Antal visstidsanställda	152	68	220	+6
Antal årsarbeten , uträknat av summerad ssg	2 381	553	2 934	-46
Antal heltidstjänster , tillsvidareanställda	1 945	457	2 402	-25
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	95%	98%	96%	Oför.
Övertid , genomsnitt per månadsanställd	3,2	11,6	4,8 tim	-0,7
Mertid , genomsnitt per månadsanställd	13,3	8,0	12,3 tim	-1,2
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid	6,5%	3,3%	5,9%	+0,4
Anställda med 0-5 sjukdagar	58%	72%	60%	-1
Långtidsfrånvaro , frånvaro över 60 dagar	53,6	43,2	52,4	-0,1
Sjuklönekostnad	16,6	2,7	19,3 Mkr	
Medellön , tillsvidareanställda	25 026	27 220	25412 kr	+ 862
Medelålder , månadsanställda			46 år	Oför.
Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare			83	-1

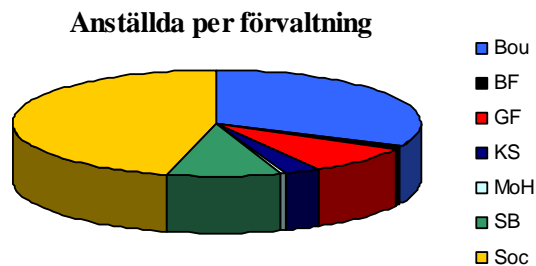
Anställda per förvaltning

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 förutom inom barn- och ungdomsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Där har det skett en stor minskning av antalet anställda, framför allt inom barn- och ungdomsförvaltningen, med en minskning av 45 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	793	141	29	22	985	-45
BF	17	10	0	1	28	+2
GF	141	80	24	21	266	+5
KS	50	33	4	2	89	+1
Moh	9	4	2	0	15	+1
SB	159	99	6	11	275	-16
Soc	1178	136	87	11	1412	+2
Totalt	2 347	503	152	68	3 070	-50



Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 5. Det totala antalet årsarbetare i kommunen var 2 934, vilket är en minskning med 46 årsarbetare jämfört med föregående år. Det var framförallt barn- och ungdomsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen som minskat i antal årsarbetare, 41 respektive 16. Övriga förvaltningar ökade något eller låg oförändrat, se tabell 3 nedan.

Tabell 3. Antal årsarbeten per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Årsarb.	Diff.
Bou	786	155	941	-41
BF	17	11	28	+2
GF	161	97	258	+4
KS	54	34	88	Oför.
Moh	11	4	15	+1
SB	147	108	255	-16
Soc	1 206	144	1 350	+3
Totalt	2 382	553	2 934	-46

Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlätades timvikarier motsvarande knappt 350 000 timmar. Vid omräkning till årsarbeten nyttjades timvikarier motsvarande 176 årsarbeten, vilket är en minskning med tio årsarbeten eller cirka 20 000 timmar.

Socialförvaltningen och barn- och ungdomsförvaltningen är de förvaltningar som nyttjar vikarier i störst utsträckning med 119 respektive 37 årsarbeten. De yrkeskategorier som används flitigast som timvikarier är undersköterskor och habiliteringsassistenter samt biträden inom samma yrkesområde.

Inhyrd personal

Kostnaden för tillfälligt inhyrd personal, vilket inkluderar bemanningsföretag och andra aktörer, minskade kraftigt under 2012. Utfallet blev knappt 20 Tkr att jämföra med drygt 0,4 Mkr året innan. Socialförvaltningen stod för hela kostnaden.

Arbetstider

Kommunen har flera olika typer av arbetstidssystem såsom flexitid, 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. Flexitidssaldots plustimmar får uppgå till högst 100 timmar och minussaldot får inte understiga 20 timmar. Inom ramen för flexitidsavtalet 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 oregerad 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 erbjuds samtliga personer som tidigare haft oregerad arbetstid att övergå till flexitidsavtalet. Individerna har fortfarande bortskrivna övertidsrätt men arbetstiden registreras och individerna har rätt att få ut eventuell plustid. Det resulterade i att alla utom elva personer tackade ja till erbjudandet.

Den 1 november 2012 var det 129 personer som hade bortskrivna övertid, tio färre än föregående år. Flest personer återfanns inom barn- och ungdomsförvaltningen (42 pers.) följt av kommunstyrelseförvaltningen och socialförvaltningen med 32 respektive 27 personer.

Arbetstidsmätt

I tabell 4 nedan redovisas arbetstidsmått för heltid för kommunens yrkeskategorier samt vilka befattningskategorier de innefattar. Antalet anställda är både tillsvidare- och visstidsanställda. Det är framför allt personal inom vårdsektorn som har förkortad arbetstid enligt avtal.

Tabell 4. Arbetstidsmätt för månadsanställda

Tim/vecka	Antal anst.	Verksamhet/befattning
40	1 372	Administrativa yrken
38,25	90	Sjuksköterskor
37	24	Boende, sjukhem
36,75	770	Hemtjänst, Hemvård
36,33	14	Nattjänst
33,33	141	Nattjänst, kommunal
1 360*	446	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 procent för kommunen som helhet, se tabell 5. För kvinnorna ökade det med en procentenhet och för männen var den oförändrad.

Tabell 5. Andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad.

	2011	2012	Diff.
Kvinnor			
Heltid	82%	83%	+1
75 – 99 %	11%	11%	Oför.
Under 75 %	7%	6%	-1
Män			
Heltid	91%	91%	Oför.
75 – 99 %	6%	5%	-1
Under 75 %	3%	4%	+1
Totalt			
Heltid	84%	84%	Oför.
75 – 99 %	10%	10%	Oför.
Under 75 %	6%	6%	Oför.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda inom kommunen var oförändrat 96 procent. Både kvinnorna och männen hade oförändrat 95 procent respektive 98 procent i genomsnitt. Motsvarande siffra för visstidsanställda var 88 procent, vilket även det var oförändrat.

Medelsysselsättningsgrad per förvaltning

Tabell 6 redovisar medelsysselsättningsgraden per förvaltning. Jämfört med föregående år så är det marginella skillnader. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (ssg) har ökat med en procentenhet inom barn- och ungdoms-, kommunstyrelse-, och byggnadsförvaltningen och minskat med det samma inom gymnasieförvaltningen. Inom övriga förvaltningar är det oförändrat.

Tabell 6. Genomsnittlig ssg per förvaltning

Förv.	Bou	BF	GF	KS	Moh	SB	Soc
Ssg	96%	100%	96%	99%	100%	92%	96%

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabell 7 visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning. Störst positiv förändring bland kvinnorna står byggnadsförvaltningen för där alla nu har heltid. Det innebar en ökning med sex procentenheter. Det fanns också en klar positiv utveckling för kvinnorna i kommunstyrelseförvaltningen med plus fyra procentenheter och samhällsbyggnadsförvaltningen med plus tre procentenheter. Bland männen är det i stort sett oförändrat i samtliga förvaltningar utom i gymnasieförvaltningen som minskat i andel heltider med fyra procentenheter.

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
GF	90%	6%	5%	91%	4%	5%
KS	98%	1%	1%	94%	6%	0
Moh	100%	0	0	100%	0	0
SB	58%	26%	17%	94%	3%	3%
Soc	82%	11%	7%	88%	10%	2%
Tot.	83%	11%	6%	91%	5%	4%

De yrkeskategorier med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad, om man bortser från nattarbetande personal, finns inom barn- och ungdomsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Lägst sysselsättningsgrad har måltidspersonal med 84 procent följt av lokalvårdare med 86 procent i genomsnitt.

Deltidsanställningar

Totalt arbetar cirka 460 personer av de tillsvidareanställda deltid vilket motsvarar cirka 15 procent. Av dessa utgör kvinnorna 90 procent. En anställd med partiell tjänstledighet, till exempel föräldraledighet räknas inte som deltidanställd.

En person erhöll deltidanställning på grund av ändrad tjänst efter beslut om varaktig sjukersättning på deltid (fyra personer 2011).

Övertid

Under året hade kommunen som helhet cirka 14 600 övertidstimmar, vilket är cirka 2 600 timmar färre än föregående år. Kostnaden minskade med 1,0 Mkr och uppgick till cirka 3,7 Mkr.

Övertid per förvaltning

Övertiden per förvaltning är baserad på totalt antal timmar övertid för tillsvidare- och visstidsanställda. Det var en minskning av antalet övertidstimmar inom i stort sett samtliga förvaltningar förutom gymnasieförvaltningen som ökade med cirka 120 timmar samt miljö- och hälsoskyddsförvaltningen med marginella sju timmar.

Kommunstyrelseförvaltningen är den förvaltning som minskat sin övertid mest med cirka 1 100 timmar, följt av samhällsbyggnadsförvaltning med cirka 900 timmar. Däremot så ökade kommunstyrelseförvaltningen kraftigt ifjol och är nu tillbaka på ordinarie nivå. För att schematisera hur många årsarbeten förvaltningen kan erhålla för kostnaden av övertid så är övertidstimmar omräknade till årsarbeten i tabell 8. Uträkningen är gjord genom att dividera kostnaden med genomsnittslönen för en heltidsanställd (25 412 kr samt PO-avgifter med mera).

De tre mest övertidsarbetande yrkesgrupperna, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd 2012 var drifttekniker/VA-tekniker med 85 timmar, anläggningsarbetare, 73 timmar samt chefer inom tekniska yrken med 43 timmar i genomsnitt per anställd.

Övertid per anställd

En medarbetare i kommunen arbetar i genomsnitt 4,8 övertidstimmar, se tabell 8. Det är dock skillnad mellan kvinnor och män i statistiken. Delar man upp det per kön så arbetar mannen i snitt 11,6 timmar och kvinnan 3,2 timmar övertid.

Den största skillnaden i antal utförda timmar per anställd var inom kommunstyrelseförvaltningen där det minskade med 13,1 timmar per anställd. Förklaringen ligger i att det var en väldigt intensiv period för löneassistenterna förra året i tid för införande av det nya personal- och lönesystemet, vilket inte varit lika mycket i år. För övriga förvaltningar varierade det mellan -1,9 till +0,4 och den största ökningen stod gymnasieförvaltningen för.

Tabell 8. Övertidstimmar per förvaltning

Förv.	Övertid timmar	Diff.	Tim/ Anst.	Ers. Tkr	Årsarb.
Bou	2608	-664	2,6	506	1,1
BF	0	-17	0,0	0	0
GF	526	+121	2,0	35	0,1
KS	136	-1145	1,5	115	0,2
Moh	42	+7	2,8	15	0
SB	4972	-861	18,1	1482	3,1
Soc	6351	-28	4,5	1568	3,3
Tot.	14635	-2587	4,8	3721	7,9

Mertid

Liksom andelen övertidstimmar så minskade även andelen mertidstimmar. Från föregående år så blev minskningen cirka 3 800 timmar och uppgick till cirka 37 700 timmar.

Kostnaden för mertid var cirka 4,7 Mkr, vilket är en kostnadsreducering med drygt 0,8 Mkr.

Mertid per förvaltning

I stort sett sjönk antalet mertidstimmar i samtliga förvaltningar. Socialförvaltningen minskade allra mest med drygt 4 500 timmar. Samhällsbyggnadsförvaltningen halverade sitt uttag av mertidstimmar.

Barn- och ungdomsförvaltningen ökade antalet mertidstimmar med drygt 25 procent eller knappt 3 000 timmar. Det är svårt att helt förklara den stora ökningen men en förklaring tros till stor del vara konverteringen till det nya personal- och lönesystemet. Detta då gammal redan utförd tid som sparats ” i byrålådan” nu registrerats in i systemet.

Tabell 9. Mertidstimmar per förvaltning.

Förv.	Mertid timmar	Diff.	Tim/ Anst.	Ers. Tkr	Årsarb.
Bou	11 427	+2 945	11,6	975	2,1
BF	0	-23	0	0	0
GF	973	-254	3,7	273	0,6
KS	8	-131	0,1	48	0,1
Moh	10	+10	0,6	0	0
SB	1 752	-1 793	6,4	174	0,4
Soc	23 523	-4 549	16,7	3 233	6,8
Totalt	37 693	-3795	12,3	4 703	9,9

I tabell 9 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 utbetald ersättning med medellönen för en heltidsanställd (25 412 kronor samt PO-avgifter med mera).

Mertid per anställd

Mertiden utgör i snitt 12,3 timmar per anställd vilket är en minskning med 1,2 timmar mot föregående år. Kvinnorna arbetar i genomsnitt 13,3 timmar och männen 8,0 timmar mertid per anställd, vilket är en sänkning med 1,0 timmar för kvinnorna och 2,1 timmar för männen.

Flest antal mertidstimmar per anställd görs i socialförvaltningen med 16,7 timmar per anställd följt av barn- och ungdomsförvaltningen med 11,6 timmar. Samhällsbyggnadsförvaltningen stod för den största minskningen av mertidstimmar per anställd med minus 5,8 timmar per anställd. Barn- och ungdomsförvaltningen stod för den största ökningen med plus 3,4. I övrigt var det marginella skillnader mellan minus 3,2 (Socialförvaltningen) till plus 0,6 (Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen).

De tre mest mertidsarbetande yrkesgrupperna, med mer än fem anställda, är personliga assistenter med 64 timmar följt av elev-assistenter 33 timmar och barnskötare med 21 timmar per anställd i genomsnitt.

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.

Målet att alla medarbetare årligen ska ha medarbetar- och lönesamtal med sin chef följdes upp i personalenkäten i november. Av de som varit anställda i mer än ett år så uppgav 91 procent av de haft medarbetarsamtal och 82 procent att de haft lönesamtal. Vad gäller lönesamtalen så var löneavtalet med lärarna senare än normalt (ny lön betalades ut i december) vilket påverkat resultatet av antalet genomförda samtal negativt.

Nytt i enkäten var att medarbetarna även fick svara på om medarbetarsamtalet innehöll en bra dialog om mål och resultat vilket genererade ett medelvärde om 76 procent. På frågan om chefen i lönesamtalet tydliggjort prestation i förhållande till mål och förväntade resultat ansåg 73 procent det i genomsnitt. Under året fick samtliga chefer utbildning i målinriktad lönesättning och samtliga medarbetare erbjöds information om detsamma. Detta arbetssätt hann inte få genomslag till 2012 års löneöversyn.

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 lönen var 25 412 kr i månaden vilket var en höjning med 862 kr, se tabell 10. Kvinnorna ökade sin medellön med 874 kr till i genomsnitt 25 026 kronor per månad. Männens medellön var 27 220 kronor per månad vilket innebar en ökning med 847 kronor.

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

Tabell 10. Medellön uppdelat på kön och ålder

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	21 073	20 404	20 972
30 – 39 år	23 944	24 383	24 019
40 – 49 år	25 204	26 900	25 472
50 – 59 år	25 963	27 709	26 249
60 år –	25 936	30 970	27 183
Totalt	25 026	27 220	25 412

En del av förklaringen till att kvinnor annars generellt sett har en lägre lön än männen, i vår kommun 2 194 kr 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 visas medianlönen och percentilerna för tillsvidareanställda vilket ger en uppfattning av hur lönespridningen är bland kommunens anställda.

Tabell 11. Medianlön per kön

Kön	10:e perc.	Median	90:e perc.
Kvinnor	20 625	23 375	30 902
Män	20 806	25 700	34 215
Totalt	20 652	23 626	31 848

Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen för månadsanställda är oförändrat 46 år. Medelåldern för kommunens timavlönade var 34 år, en ökning med ett år jämfört med föregående år.

Medelålder per förvaltning

Tabell 12 visar medelåldern i respektive förvaltning. Det är framför allt byggnadsförvaltningen som står för en förändring då medelåldern sänkts med två år totalt. Socialförvaltningen innehar även i år den lägsta medelåldern med 44 år i genomsnitt och gymnasieförvaltningen har den högsta medelåldern med 49 år i snitt.

Tabell 12. Medelålder per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	48	48	48
BF	42	50	45
GF	48	51	49
KS	48	49	48
Moh	45	56	48
SB	48	49	48
Soc	44	41	44
Totalt	46	47	46

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 (64 år 2011). Medelåldern för de som slutat på grund av varaktig sjukersättning var oförändrat 55 år.

Inom kommande femårsperiod, 2013 – 2017, förväntas 316 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. 2012 var det 19 personer som arbetade efter fyllda 65 år samt ytterligare 13 personer som valt att gå i pension under året men som då varit mellan 66 – 67 år.

Åldersfördelning bland anställda

Likt tidigare år så har kommunen cirka åtta procent anställda som har en medelålder understigande 29 år. Sett till fördelningen kopplat till kön så är 82 procent kvinnor och 18 procent män även i den yngsta gruppen, vilket följer kommunens könsfördelning totalt. Störst andel anställda finns i åldersgrupperna 40 – 49 år samt 50 – 59 år med 29 procent inom vardera åldersgruppen.

De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var personliga assistenter och undersköterskor inom hemvård med 41 år och habiliteringsassistenter och socialsekreterare båda 42 år i medelålder.

Högst medelålder med samma urval återfanns bland yrkeskategorierna rektorer med 54 år samt specialpedagoger och gymnasielärare med 53 år.

Årtal	2013	2014	2015	2016	2017
65-åringar	44	70	60	67	75

De yrkeskategorier där de flesta kommande pensionsavgångarna finns fram till 2017 är undersköterskor med cirka 60 personer, lärare med olika inriktningar cirka 45 personer, förskolelärare 25 personer samt cirka 20 personer vardera inom yrkeskategorin habiliteringsassistenter, måltidskategorin, barnskötare och assistenter. Utöver definierade yrkeskategorier är det cirka 30 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 13 visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat fördelade på avgångsorsaker. Av de 91 personer som slutat på egen begäran har bland annat 28 personer fått anställning i annan kommun, nio personer har fått anställning inom landstinget, fyra personer har fått en statlig tjänst och 17 personer har gått till privat verksamhet. Utöver detta erhöll 67 medarbetare en annan anställning inom kommunen att jämföra mot 72 personer 2011.

Tabell 13. Avgångsorsaker

Avgångsorsak	2011	2012
På egen begäran	74	91
Pension	64	62
varav avtalspension	1	3
varav sjukersättning	8	6
Annan orsak	24	36
Övergång av verksamhet		201
Totalt	162	390

Antal avslutade anställningar

Under året avslutades totalt 390 anställningar vilket var 228 mer än 2011. Att det slutade ovanligt många beror på att 201 medarbetare från främst gymnasieförvaltningen övergick till annan verksamhet i samband med att Vänersborg och Trollhättan bildat ett gemensamt kommunalförbund, Kunskapsförbundet väst.

Utöver det så slutade 189 personer vilket är 27 personer fler än föregående år. 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.

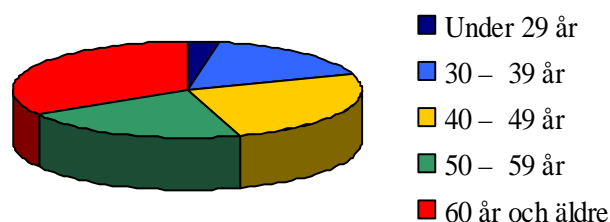
Tabell 14. Avslutade tillsvidareanställningar

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	58	8	66
BF	1	1	2
GF	132	75	207
KS	5	0	5
Moh	0	0	0
SB	25	8	33
Soc	65	12	77
Totalt	286	104	390

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 med 34 procent, följt av 40 – 49 år. Cirka 50 procent av de 201 som genom övergång av verksamhet lämnade kommunen var 50 år och äldre.

Rekryteringar

Under året nyrekryterades 49 tillsvidareanställda externt. Det är två personer fler än föregående år. Av dessa 49 var nio män. I tabell 15 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).

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 ges 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).

Tabell 15. Rekryteringar

Befattning	Nyanställda män	Befattning	Nyanställda män
Arbetsterapeut	1	Löneassistent	1
Bygglovshandläggare	1	Personlig assistent	1
Cafeteriabiträde	1	Planeringssekreterare	1
Chefsbefattning	4	Projektledare	1 1
Familjerättssekreterare	1	Sjukgymnast	3
Förrättningslantmätare	1	Sjuksköterska	3
Förskolelärare	1	Skolpsykolog	1 1
Habiliteringsassistent	5 3	Specialpedagog	1
Internationell samordnare	1	Undersköterska	3 1
Kokerska	1	Upphandlare	1 1
Kommunjurist	1	Utredningsingenjör	1
Kultursekreterare	1	Utredningssekreterare	1
Köksansvarig	1	Verksamhetsledare	3 1
Lärare	6 1	Verksamhetspedagog	2

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 kommunfullmäktigt antagna målen i mål- och resursplanen:

- Vänersborgs kommuns chefer utövar ett medvetet och utvecklat ledarskap.
- Arbetsplatserna har utvecklas så att de bidrar till ett hållbart arbetsliv. De anställda har utvecklats i sina yrkesroller.
- Arbetsplatserna har dialog och samverkan som är väl utvecklad och där såväl chefer som medarbetare tar ansvar för arbetsmiljön, verksamhetens resultat och kompetensutveckling.

Vad tycker våra medarbetare?

Vartannat år gör Vänersborgs kommun en personalenkät. Tanken är att få reda på inom vilka områden personalen är nöjd och var det finns utrymme för utveckling och förbättring. Enkäten som gjordes i november visar att trivseln med arbetskamrater och den egna arbetsplatsen är fortsatt stor. Personalen tycker att verksamhetens mål är realistiska och möjliga att påverka. Den redan tidigare stora stoltheten över kommunens prisbelönta personalklubb har förstärkts ytterligare.

Variationen mellan hur personalen upplever sina chefer är stor men i resultatet framgår det tydligt hur viktig chefen är för hur arbetsgrupperna upplever sin arbetssituation. Tid för reflektion är en annan viktig faktor som spelar stor roll i hur man upplever sin arbetssituation.

Resultatet i sin helhet visar att nöjdheten sjunkit något sedan förra mätningen och dessutom att det är fler personer som uppgett att de har blivit utsatta för hot och/eller våld av arbetskamrat eller chef. På det området råder det definitivt nolltolerans så där måste det skyndsamt analyseras vad som har hänt och därefter vidta åtgärder. Arbetsgången för att ta hand om resultatet från enkäten har utvecklats sedan sist med bland annat tydligare process för samverkan och uppföljning på förvaltnings- och övergripande nivå.

Utvecklingsinsatser

Vägen att nå de personalpolitiska målen går oftast via cheferna. För att kvalitetssäkra kunskapen bland cheferna så har två omgångar av kommunens introduktionsprogram för nya chefer genomförts under året. En annan stödinsats för cheferna är kommunens interna mentorprogram. Där man som till exempel ny chef kan söka en erfaren chef som mentor under ett år.

Ett av kommunens fokusområden är service och bemötande. Under året har det arbetats med denna fråga på alla nivåer i kommunen. Kommundirektörens chefsdagar, för samtliga chefer, har haft det som huvudämne och medarbetarna har med hjälp av tankekort diskuterat kring ämnet. Det har även gjorts olika riktade insatser till chefer och medarbetare som utgår från service och bemötande. Vissa delar i detta fokusområde är finansierade av Europeiska Socialfonden (ESF) i projektet Lärande i arbetslivet (LiA).

Karriärprogram

Ett sätt att få bra ledare är att systematiskt identifiera tänkbara chefer bland våra medarbetare. Kommunen startade sitt andra karriärprogram under året. Programmet, som stäcker sig över ett och ett haft år, innehåller utbildningsavsnitt kring till exempel ledarskapet, organisations- och ledarteorier, förändringsarbete, leda grupper samt kvalitetsarbete.



Bild: Deltagare i kommunens karriärprogram 2012-2013.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöutbildningar har genomförts för nya chefer, skyddsombud och nya verksamhetsledare inom omsorgen och kommunens skyddskommittéer.

För medarbetarna har det genomförts olika utbildningsinsatser. Några sådana har varit ”ergonomi- och förflyttningsteknik” för personalgrupper i socialförvaltningen samt ”ergonomi vid datorarbetsplatser” för administrativa grupper. Några insatser har riktats till speciella grupper som kompetensutveckling för rehabiliteringsombud och hälsoinspiratörer.

Efter politiskt beslut har det gjorts en satsning på att utbilda medarbetare inom hjärt- och lungräddning (HLR). I första läget utbildades det under året instruktörer som i sin tur har utbildat cirka 1 500 medarbetare i HLR. Målet är att all personal ska ha grundkunskap i hjärt- och lungräddning.



Bild: Anna Sköld Olsson och Erika Persson, två av kommunens 120 HLR-instruktörer.

Hälsa

Kommunen har under året haft samarbete med Motionspalatset och Friskis och svettis där medarbetare erbjudits att teckna ett förmånligt avtal gällande träningskort varav kommunen också subventionerat kostnaden. Intresserad personal har även erbjudits ett livsstilsförändringsprogram, Avstampet, med syfte att motivera den enskilde att ta ökat ansvar för sin hälsa.

Företagshälsovård

2012 fick kommunen efter upphandling en ny leverantör av företagshälsovård, Avonova Kinnekullehälsan. Under året har samarbetet med nya kontaktpersoner och konsulter varit intensivt för att arbeta fram rutiner för ett effektivt nyttjande av deras tjänster. Förslag på olika typer av riktade insatser har tagits fram och kommer att erbjudas kommunens anställda under 2013. Det består bland annat av en stresshanteringskurs, sluta röka kurs samt ett viktminskningsprogram.

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.

Hur personalen upplever sin hälsa/hur de mår följs upp via personalenkäten som genomfördes i november 2012. Den visade att 25 procent upplevde att deras hälsa/hur de mår förbättrats under det senast året. 56 procent ansåg att det inte förändrats alls och 20 procent ansåg att deras hälsa blivit sämre.

De senaste åren har sjukfrånvaron sjunkit i kommunen men 2012 så gick det åt motsatt håll och ökade något. 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 968 medarbetare som inte hade någon sjukfrånvaro alls (1016 st 2011), vilket motsvarar 32 procent av de anställda. För kvinnorna var siffran 29 procent och för männen 45 procent. Sammanlagt har även 757 medarbetare varit **långtidsfriska**, det vill säga inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år. Sett över hela året så var i genomsnitt 189 medarbetare frånvarande på grund av sjukdom varje dag mot 190 personer 2011. 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.

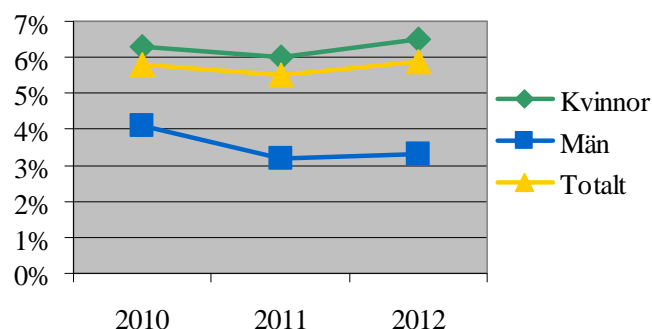
I tabell 16 redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män med andelen procent sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid. Tabellen visar att sjukfrånvaron ökat inom samtliga områden. Totalt är ökningen 0,4 procentenheter för kommunen och uppgår till 5,9 procent. För kvinnorna är sjukfrånvaron 6,5 procent och för männen 3,3 procent. Det innebär en ökning med 0,5 respektive 0,1 procentenheter.

Tabell 16. Sjukfrånvaro i procent per kön

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2011
Kv.	4 268 147	276 560	552	6,5%	+0,5
Män	1 032 832	33 854	0	3,3%	+0,1
Tot.	5 300 979	310 413	552	5,9%	+0,4

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.

Sjukfrånvarons utveckling 2010 - 2012



Ett bekymmer med redovisning av sjukfrånvaro är att all sjukfrånvaro inte registreras. Detta då det finns medarbetare som tar ut semester alternativt kompliktigt 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 17 kan det utläsas att 60 procent av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro understigande fem dagar. En liten minskning mot fjolårets 61 procent. Skillnaden är en procentenhet sämre för kvinnorna och tre procentenheter bättre för männen i jämförelse med föregående år.

Störst negativ förändring har skett inom byggnadsförvaltningen där 54 procent av personalen hade en sjukfrånvaro understigande fem dagar mot 96 procent ifjol. Den största positiva utvecklingen är inom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen som gått från 64 till 87 procent. Båda förvaltningarna är dock få till antalet anställda vilket gör att en liten förändring direkt syns i den totala statistiken.

Tabell 17. Max fem dagar sjukfrånvaro

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	57%	64%	58%
BF	47%	64%	54%
GF	61%	58%	60%
KS	74%	83%	78%
Moh	73%	100%	87%
SB	61%	70%	58%
Soc	58%	85%	61%
Totalt	58%	72%	60%

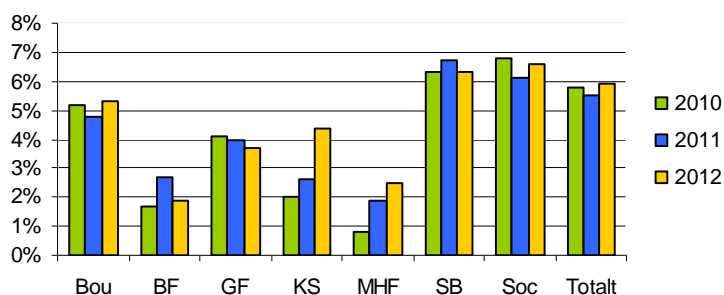
Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Diagrammet uppe till höger visar sjukfrånvaron i procent i förhållande till tillgänglig arbetstid per förvaltning för åren 2010 – 2012.

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. Tre förvaltningar minskade sin sjukfrånvaro varav byggnadsförvaltningen stod för den mest positiva utvecklingen då den sjunkit med 0,8 procentenheter följt av samhällsbyggnadsförvaltningen som minskat med 0,4 och gymnasieförvaltningen med 0,3 procent-

enheter. Övriga fyra förvaltningar har en negativ utveckling av sjukfrånvaron. Den största förändringen står kommunstyrelseförvaltningen för med en ökning med 1,8 procentenheter följt av miljö- och hälsoskyddsförvaltningen (+ 0,6) samt social- och barn- och ungdomsförvaltningen som båda ökade med 0,5 procentenheter.

Sjukfrånvaro per förvaltning



Förv. Bou BF GF* KS Moh SB* SoC

Sjuk Proc. 5,3% 1,9% 3,7% 4,4% 2,5% 6,3% 6,6%

* 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 18. Antalet sjuktimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid minskade i gruppen under 29 år men ökade i övriga två grupper.

Avseende sjuk- och aktivitetsersättningen så minskade den kraftigt mellan 2011 – 2012. 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 4 800 timmar och i åldersgruppen 50 år och uppåt så minskade den med drygt 5 400 timmar.

Tabell 18. Sjukfrånvaro i procent per åldersgrupp

Ålder	Ord. arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	sjuk proc.	Diff. 2011
– 29 år	648 022	19 408	0	3,0	-0,9
30 – 49	2 397 456	146 178	146	6,1	+0,6
50 år –	2 255 501	144 827	407	6,4	+0,5

Sjukdagar

Genom att dividera antalet sjuktimmar med åtta timmar (normal arbetsdag) får man fram att varje medarbetare var frånvarande i snitt 13 dagar, kvinnorna 14 dagar och männen sju dagar under 2012. Det är en ökning med en dag för det totala och för kvinnorna, men däremot en minskning av en dag bland männen.

Till SKL (Sveriges kommuner och landsting) ska alla 264 kommuner rapportera in statistik för den totala sjukfrånvaron i procent. Medelvärdet för landets svarande 260 kommuner var 5,5 procent för den totala frånvaron, 6,0 procent för kvinnorna och 3,6 procent för männen.

I jämförelse med övriga kommuner så ligger alltså Vänersborgs kommun 0,4 procentenheter över medelvärdet vad gäller den totala frånvaron, 0,5 över bland kvinnorna och 0,3 procentenheter under medelvärdet 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.

Gör vi ändå en jämförelse med de tvingande nyckeltalen så ligger vi något över snittet för sjukfrånvaron totalt, för kvinnorna, totalt i gruppen 30 – 49 år och över 50 år samt att vi ligger något lägre än snittet vad gäller sjukfrånvaron för männen och i gruppen under 29 år. Däremot ligger vi kraftigt över snittet med 9,1 procentenheter över i sjukfrånvaro över 60 dagar.

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 1,0 procentenheter till 52,4 procent totalt, se tabell 19. Kvinnorna stod för den största minskningen med minus 1,1 procentenheter. Männen däremot minskade med 0,6 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 19. Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre

Kön	Sjuk-timmar	Tim. över 60 dgr.	Andel i proc.	Diff. 2011
Kvinnor	276 560	148 173	53,6%	-1,1
Män	33 854	14 616	43,2%	-0,6
Totalt	310 414	162 789	52,4%	-1,0

Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabell 20 syns förändringen av andelen långtidssjukskrivna uppdelat per förvaltning. Barn- och ungdomsförvaltningen stod för den största positiva utvecklingen och minskade sin långtidssjukfrånvaro med 6,6 procentenheter. Störst förändring åt andra hållet stod miljö- och hälsoskydds- och kommunstyrelseförvaltningen med en ökning av 36,2 respektive 23,5 procentenheter varav den förstnämnda förvaltningen är väldigt liten (15 personer) så varje sjukskrivning ger stort utfall.

Tabell 20. Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per förvaltning

Förv.	Sjuk timmar	Tim. över 60 dgr.	Andel i proc.	Diff. 2011
Bou	82 644	35 488	42,9%	-6,6
BF	933	0	0,0%	Oför.
GF	13 831	6 392	46,2%	+4,7
KS	7 445	4 200	56,4%	+23,5
Moh	601	218	36,2%	+36,2
SB	32 324	18 297	56,6%	-0,5
Soc	172 636	98 195	56,9%	+1,4

Kostnad för sjuklön

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

Kommunens direkta kostnad för sjuklön ökade med drygt 1,8 Mkr till knappt 19,4 Mkr, se tabell 21. 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 (25 412 kr plus PO-pålägg med mera).

Barn- och ungdomsförvaltningen stod för den största kostnadsökningen med cirka 940 Tkr mer än föregående år, följt av socialförvaltningen med 790 Tkr. Samhällsbyggnadsförvaltningen står för den största minskningen med en kostnadsreducering med 80 Tkr.

Anledningen till att kostnaderna ökade är att inflödet vad gäller korttidsjukfrånvaron dag 2 – 14 ökat. Likt förra året så har det skett en ökning av sjukfrånvarotimmarna över 60 dagar även fast inflödet totalt inom gruppen 15-90 dagar har minskat.

Tabell 21. Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förv.	Sjuklön kr	Diff. 2011	Årsarbeten
Bou	5 720 000	+940000	12,1
BF	160 000	+30000	0,3
GF	1 330 000	+27000	2,8
KS	500 000	+120000	1,1
Moh	50 000	-10000	0,1
SB	1 600 000	-80000	3,4
Soc	10 000 000	+790000	21,1
Totalt	19 360 000	+1820000	40,9

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.

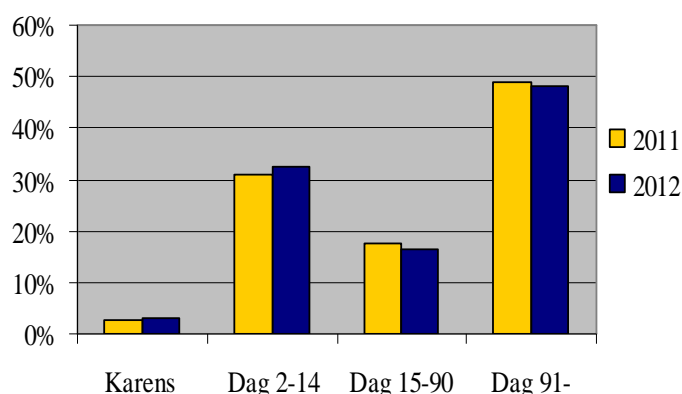
Sjukperioder – Rehabilitering

Fördelning av sjukfrånvaron

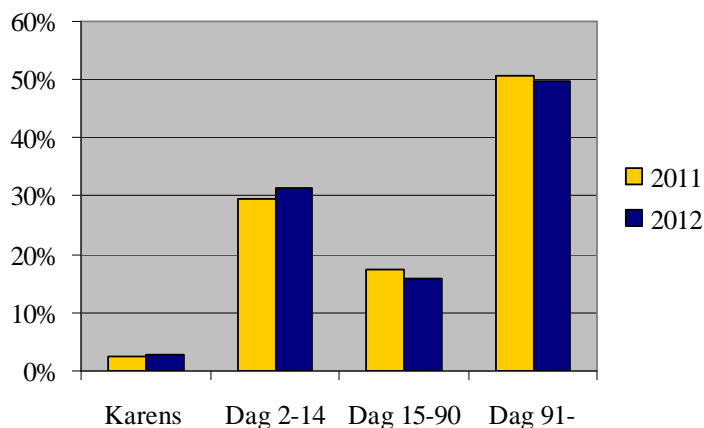
I diagrammen för fördelningen av sjukfrånvaron ges en överblick om hur sjukfrånvaroperioderna är fördelade totalt inom kommunen. I statistiken ingår all frånvaro för månadsanställda, det vill säga både tillsvidare- och visstidsanställda. All sjukfrånvaro ingår, även arbetsskada, sjukersättning, sjuk/aktivitetsersättning,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

Likt förra året så minskade sjukfrånvaron inom kategorierna dag 15 -90 och dag 91 och uppåt för kommunen totalt. Karensen och korttidsfrånvaron det vill säga sjukfrånvaro understigande 14 dagar ökade jämfört med föregående år. Fördelningen av sjukfrånvaroperioderna bland könen följer också den kommunövergripande strukturen.

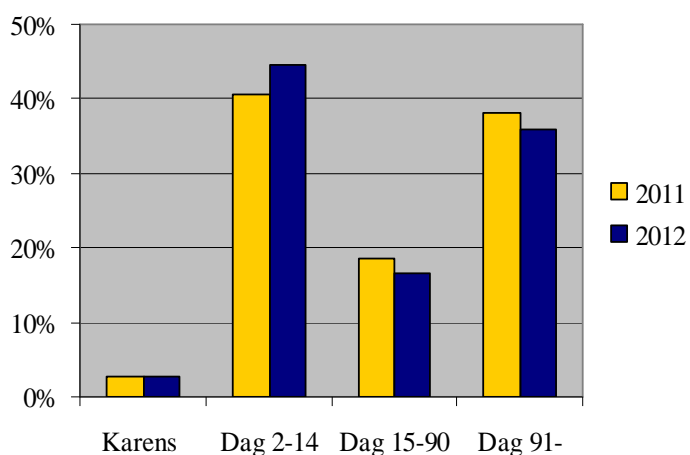
Fördelning av sjukfrånvaron i kommunen



Fördelning av sjukfrånvaron bland kvinnor



Fördelning av sjukfrånvaron bland män



Rehabiliteringsärenden

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

Under 2012 fanns 504 pågående rehabiliteringsärenden i kommunen, vilket är 54 ärenden mer än föregående år. Det avslutades också fler ärenden än föregående år, 373 ärenden mot 306 ärenden 2011. Sex personer erhöll varaktig sjukersättning mot åtta personer året innan.

I ett rehabiliteringsärende ska chefen definiera frånvaroorsaken utefter kategorierna rörelseorgan, cancerdiagnos, hjärt- och kärlsjukdomar, psykisk ohälsa och övrigt. Det visar sig vara svårt att ställa en diagnos då det

i 35 procent av ärendena inte finns någon kategori vald. Den vanligaste valda frånvaroorsaken var likt förra året "övrigt" som stod för 40 procent av ärendena. I begreppet övrigt återfinns bland annat allergier, dödsfall och fall där det finns fler än en diagnos. De följande flest anmälda frånvaroorsakerna var i rörelseorganen med 14 procent och psykisk ohälsa med 9 procent och resterande två med en procent vardera.

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. Sammanlagt hade 176 personer haft sex sjuktilfällen eller mer under 2012 vilket är en ökning med 31 ärenden, se tabell 22. Av de 176 medarbetarna var 24 män.

Tabell 22. Upprepad korttidsfrånvaro

Förvaltning	Antal personer	Diff. 2011
Bou	53	+14
BF	1	Oför.
GF	2	+1
KS	4	+2
Moh	1	Oför.
SB	15	-3
Soc	100	+17
Totalt	176	+31

Hälsosamtal – Rehabilitering

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatser, stärka medarbetarens hälsa och kvalitetssäkra arbetet vad gäller rehabilitering infördes projektet "Hälsosamtal – Rehabilitering". Det innebär att en person ska gå på obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården när personen varit frånvarande fyra sjukfrånvaroperioder under sex månader. Arbetsstättet utvärderades under året och har därefter permanentats.

För att se sjukfrånvarofördelningen och analys för respektive förvaltning, läs mer under personalresultatet fördelat på nämndsområden 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.

2012 inkom det totalt 547 anmälningar om arbets-skador och tillbud under året. Det är en minskning med 19 anmälningar jämfört med föregående år (se fördelningen i tabell 23 och 24). Även tillbudsanmälningar som var relaterade till situationer med hot och våld minskade och uppgick till 134 anmälningar jämfört med 174 året innan.

Arbets-skador per förvaltning

Under året inkom 223 anmälningar om arbets-skador, vilket är två färre än föregående år, se tabell 23. Socialförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbets-skador och står för 68 procent av anmälningarna. Störst förändring finns inom gymnasieförvaltningen som fördubblade antalet anmälningar sedan förra året och samhällsbyggnadsförvaltningen som minskade sina med en tredjedel. Den vanligaste orsaken till arbets-skade-anmälningar var händelser som uppstått i samband med lyft och förflyttning.

173 anmälningar genererade inte någon sjukskrivning vid anmälningstillfället (203 stycken, 2011). Det är en negativ utveckling med en dubblering procentuellt sett med en ökning från 11 till 22 procent.

Tabell 23. Antal anmälda arbets-skador

Förv.	2010	2011	2012
Bou	21	26	25
BF	0	0	1
GF	6	9	20
KS	3	2	0
Moh	0	0	1
SB	30	34	24
Soc	84	154	152
Totalt	144	225	223

Tillbud per förvaltning

Antalet anmälda tillbud har likt arbets-skade-anmälningarna minskat i kommunen. Under året inkom 324 anmälningar vilket är en minskning med 17 stycken. Socialförvaltningen stod för 78 procent av anmälningarna. Barn- och ungdomsförvaltningen hade största förändringen och ökade sitt antal anmälningar med tio anmälningar medan gymnasie- och samhällsbyggnadsförvaltningen stod för största minskningen med elva anmälningar vardera, se tabell 24 nedan.

Tabell 24. Antal anmälda tillbud

Förv.	2010	2011	2012
Bou	36	38	48
BF	1	0	1
GF	4	22	11
KS	1	1	0
Moh	0	0	0
SB	3	21	10
Soc	187	259	254
Totalt	232	341	324

Arbets-skador och tillbud per yrkesgrupp

De yrkesgrupper som anmälde flest **arbets-skador** var habiliteringsassistenter/biträden med 60 anmälningar följt av undersköterskor/vårdbiträden med 47 anmälningar. Det är framförallt en minskning av anmälningarna bland habiliteringsassistenter/biträden med 24 färre anmälningar än förra året.

De yrkesgrupper som står för merparten av de anmälda **tillbud** var även här habiliteringsassistenter/biträden och undersköterskor/vårdbiträden med 120 respektive 65 anmälningar. Bland undersköterskorna minskade anmälningarna med 21 stycken jämfört med föregående år.

Jämställdhetsuppföljning

Jämställdhetsindex – Jämixon

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, Jämixon. Meningen är att vi därmed ska kunna se i vilken riktning som jämställdhetsarbetet utvecklas samt att det ger oss en möjlighet att utvärdera 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 Jämixon. Totalt omfattar undersökningen drygt 220 företag och organisationer med över 650 000 medarbetare. Indexet mäter nio nyckeltal; yrken, ledning, karriärmöjlighet, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet och jämställdhetsplan.

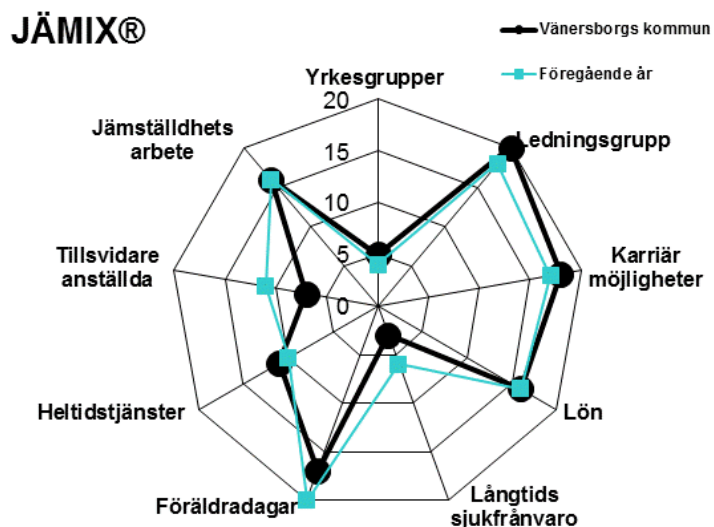
Yrken – Könsfördelning (40/60)

Könsfördelningen i kommunen är 81 procent kvinnor och 19 procent män med stor skillnad mellan förvaltningarna, se tabell 25. Av kommunens cirka 120 yrkesgrupper hade 16 procent en könsfördelning om 40/60. I Jämixon jämförelse med andra kommuner så ligger vi två procentenheter bättre 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 jämställdhetsplanen att ”när allt annat är likvärdigt ska tillhörigheten till det underrepresenterade könet vara en merit”.

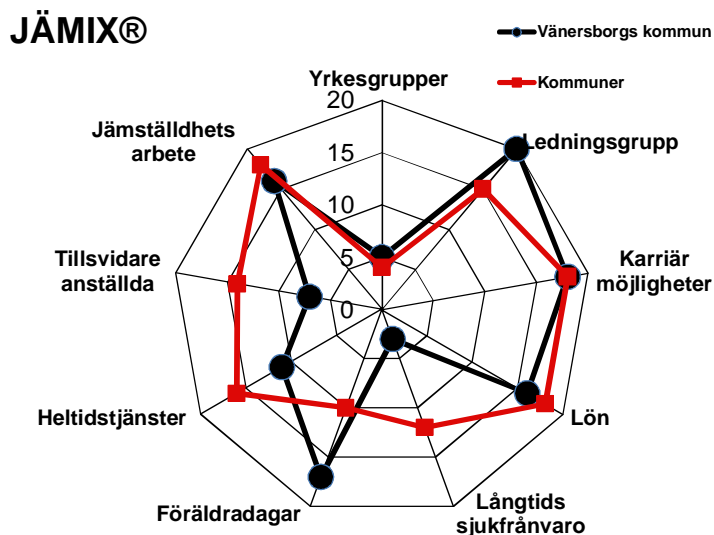
Tabell 25. Procentuell könsfördelning.

Förvaltning	Kvinnor	Män
Bou	83%	17%
BF	61%	39%
GF	62%	38%
KS	61%	39%
Moh	73%	27%
SB	60%	40%
Soc	90%	10%
Totalt	81%	19%

Vänernborg i jämförelse 2011 – 2012



Vänernborg i jämförelse med andra inrapporterande kommuner



Ledning – Könsfördelning (40/60)

Jämix har valt att titta på könsfördelningen i kommunens ledningsgrupp (AID Etikett A), vilket i år var jämställda 50 procent. Det är något högre än övriga inrapporterande kommuner som hade ett snitt på 45 procent och mycket högre än de privata företagen som låg på 29 procent.

I kommunens jämställdhetsplan 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 2012 då andelen kvinnliga chefer i gruppen var 57 procent (53 procent 2011). Av kommunens totala antal chefer (etikett A-C) utgör kvinnorna 73 procent (67 procent 2011). Utöver cheferna har kommunen 21 personer med arbetsledarfunktion. Då dessa räknas in i statistiken med kommunens övriga chefer så utgör kvinnorna 67 procent.

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 0,88 vilket innebär att antalet kvinnliga chefer inte speglar antalet anställda kvinnor. Andra kommuner hade ett värde på 0,93 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 25 026 kr och männen 27 220 kronor (mer statistik på sidan 13). Det innebär ett jämixvärde på minus åtta procent. 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 två procents skillnad mellan könen. Samtliga organisationer hade en skillnad på sju procent.

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. Arbetet med analyserna och samverkan kring 2009 års lönekartläggning resulterade i att verksamhetspedagoger och förskollärare fick 400 kr extra i samband med löneöversynerna 2010, 2011 och 2012.

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. I vår kommun hade kvinnorna en sjukfrånvaro på 5,1 procent över 15 dagar och männen 1,8 procent. Skillnaden är stor i jämförelse med andra kommuner där deras snitt mellan könen var 79 procent och för Vänersborg var skillnaden 175 procent. 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 föräldraledighet. Snittet i Vänersborg var 67 dagar per man och 180 dagar per kvinna. I Jämix mäts skillnaden i uttaget mellan könen. Där hade samtliga kommuner en skillnad på 107 procent och Vänersborg en skillnad på 168 procent. I jämförelse med andra tog våra män ut många föräldradagar men däremot så har kvinnorna tagit ut ännu fler dagar i snitt än övriga.

Arbets­tid – Heltids­anställning

Ett långsiktigt mål i kommunens jämställdhetsplan är att arbetet ska organiseras så att det i huvudsak bygger på heltids­anställningar 2015. Andelen tillsvidare­anställda kvinnor som hade heltid i grundtjänst var 83 procent och av männen 91 procent. I Jämix mäts skillnaden mellan andelen tillsvidare­anställda kvinnor och män som har heltid, då det borde vara jämställt. Skillnaden var 9 procent mellan könen. I jämförelsekommunerna var skillnaden 3 procent i genomsnitt. Detta får vidareanalyseras.

Trygghet – Tillsvidare­anställning

Tryggheten i Jämix mäts i andelen tillsvidare­anställningar och om det är någon skillnad mellan könen. I kommunen så hade 94 procent av kvinnorna en tillsvidare­anställning och bland männen var det 88 procent, vilket är det en skillnad på sex procent. I detta värde skiljer sig vår kommun mot övriga kommuner då de endast hade en differens på 2,5 procent. Orsaken till varför det skiljer sig åt bland könen är något som behöver analyseras vidare.

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 underlätta 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 och om vi samverkat med fackliga organisationer i detta. Kommunen erhöles ett resultat om 16 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.

Trakasserier och kränkande särbehandling

Personalenkäten som gjordes i höstas påvisade att 117 medarbetare upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling. 79 procent av de som angett sig utsatta var kvinnor. Alla 117 uppgav mobbing, utfrysning och trakasserier som orsak och fyra personer uppgav sig även utsatta för sexuella trakasserier varav två var kvinnor.

25 procent ansåg sig utsatta av chef, 60 procent av arbetskamrat, 11 procent från kund/brukare/elev/klient och slutligen 17 procent från annan person som har samband med arbetet. Att det blir mer än 100 procent beror på att en individ kan ange sig utsatt från mer än en kategori.

Diskriminering

27 personer har angav sig utsatta för diskriminering varav 74 procent var kvinnor. Det var möjligt att fylla i fler orsaker till varför man blivit utsatt för diskriminering så därför är antalet diskrimineringsorsaker fler än 27.

Tio personer ansåg sig blivit utsatta på grund av ålder, 10 personer på grund av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Nio uppgav kön, två uppgav funktionshinder och en angav på grund av sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. 18 procent angav att de hade blivit utsatt från chef, 43 procent från arbetskamrat, 14 procent kund/brukare/elev/klient och 43 procent från någon annan som hade samband med arbetet.

Målsättningen är alltid att det ska vara noll-tolerans 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 med drygt 1 000 dagar. Trots minskningen i semesterskuld så ökade kostnaden för löneskulden med 0,2 Mkr, vilket beror på ökade lönekostnader.

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

Antalet timmar okompenserad övertid och mertid ökade med knappt 3 000 timmar. Ökningen hänger troligen ihop med införandet av tidigare inarbetad tid i samband med konverteringen till personal- och lönesystemet Heroma. Det syns bland annat på att kostnaden för uttagen tid minskat.

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 26. Lönerelaterade skulder

Semesterlöneskuldens förändring	Antal dagar		Mkr (inkl PO)	
	2011	2012	2011	2012
Sparade semesterdagar vid årets början	34 314	33 691	56,5	55,5
Sparade semesterdagar vid årets slut	33 691	32 681	55,5	55,7
Förändring	-623	-1 010	-1,0	+0,2
Semesterlöneskuld vikarier	—	—	1,7	1,9
Ferie- och uppehållslöneskuld	—	—	18,4	19,3

Okompenserad övertid och mertid	Antal timmar		Mkr (inkl PO)	
	2011	2012	2011	2012
Okomp. övertid och mertid vid årets början	13 147	17 244	3,1	4,1
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	17 244	20 065	4,1	4,9
Förändring	+4097	+2821	+1,0	+0,8
Total skuld i semester och okompenserad tid.			79,8	81,9

Lönerelaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 332,9 Mkr för 2012. Pensionskostnaderna uppgick till 125,9 Mkr varav 20 Mkr i extra pensionsavsättning. Om man lägger till de finansiella kostnaderna för pensioner tillkommer ytterligare 4 Mkr.

Kostnaderna för kurser och konferenser minskade både för de interna och de externa kurserna. Totalt så var minskningen 3,0 Mkr. Kostnaderna för hotell och logi var däremot oförändrade och uppgick till 1,9 Mkr.

Kostnaderna för tjänsteresor med bil i kommunen minskade med 0,4 Mkr och uppgick till totalt 8,7 Mkr.

Tabell 27. Lönerelaterade intäkter - kostnader i Mkr

Intäkter och kostnader	Utfall 2011	Utfall 2012
Försäkringskassan (LSS)	32,8	33,9
Driftsbidrag från AMS	24,6	25,2
Summa intäkter	57,4	59,1
Löner, arvoden, inkl PO	1177,6	1206,9
Pensionskostnader	100,2	125,9
därav extra pensionsavsättning	0,0	20,0
Summa kostnader	1277,8	1332,9
Nettokostnader	1220,4	1273,8
Löner och arvoden enligt nedan:	Utfall 2011	Utfall 2012
Personal		
Löner inkl. semesterersättning	1 067,6	1 098,0
Övertid, fyllnadstid	10,2	8,4
Ob, jour, beredskap	46,0	46,0
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	16,7	20,4
Förtroendevalda	11,0	10,6
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	26,1	23,5
Summa	1177,6	1206,9
Därav PO-pålägg	347,9	352,1
Övriga personalkostnader	Utfall 2011	Utfall 2012
Företagshälsovård	1,8*	1,4*
Kurser och konferenser, interna	3,0	2,5
"- , externa	6,4	3,9
"- , hotell och logi	1,9	1,9
Tjänsteresor	Utfall 2011	Utfall 2012
Egen bil i tjänsten	0,9	0,7
Bilpool, serviceenhetens och socialförvaltningens bilar	8,2	8,0

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

Personalresultat för respektive nämnd

Barn- och ungdomsförvaltningen och Kulturnämnden

Personalkostnader	2012	Diff.		
Total personalkostnad, Mkr	398,9	+0,3		
Varav Kulturnämnden	7,0	+0,5		
Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2011
Barn- och Ungdomsförvaltning	822	163	985	-45
Tillsvidareanställningar	793	141	934	-53
Visstidsanställningar	29	22	51	8
Antal årsarbeten, totalt	786	155	941	-41
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	96%	96%	+1
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	86%	89%	86%	+2
Medellöner	26 864	28 492	27 109	-
Medelålder	48	48	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	5,5%	4,0%	5,3%	+0,5

Antal anställda

Barn- och ungdomsförvaltningen inklusive kulturnämnden hade den 1 november 934 personer tillsvidareanställda. Det är en minskning med 53 personer sedan 2011. Antalet visstidsanställda har ökat med åtta personer till totalt 51.

Rekrytering

Under 2012 har 68 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning inom barn- och ungdomsförvaltningen. Utav dessa 68 är 21 pensionsavgångar varav sju enligt särskilt beslut på grund av övertalighet. Det har nyanställt 36 personer tillsvidare under året varav en är anställd utifrån ”2-årsregeln” i LAS. Liksom tidigare år har det varit svårt att rekrytera behöriga lärare i ma/no ämnen främst för åk 7-9 samt i slöjd. Personalomsättning har ökat under 2012 för tillsvidareanställd personal till 7,2 procent vilket är en ökning med två procentenheter.

Lärobehörigheter/legitimation

Den 1 december 2013 ersätts behörighetskravet med legitimationskrav för lärare och förskolelärare. Från 1 juli 2015 upphör rätten för lärare att ansvara för

undervisning och sätta betyg, om man inte har legitimation för det ämne man undervisar i. Med anledning av ovanstående har en omfattande inventering gjorts. Inventeringen visade att vi den största bristen är lärare som är behöriga att undervisa i ma/no.

Kompetensutvecklingsinsatser

Kommunen har fått statsbidrag för kompetenshöjande insatser för lärare (Läraryftet) och förskolan (Förskolelyftet). Under 2012 deltog nio lärare och åtta förskollärare samt sex fritidspedagoger. Inför 2015, då kraven på lärarbehörighet för åldersgrupp och ämnen blir starkare, krävs fortsatta utbildningsinsatser men även organisatoriska förändringar. I samband med omorganisation i våra förskolekök har all kökspersonal fått utbildning i kost och städ under våren 2012.

Jämställdhet

Barn- och ungdomsförvaltningen har inte arbetat något förvaltningsövergripande med jämställdhetsfrågorna under 2012.

Sjukfrånvaro och rehabilitering

Under året var sjukfrånvaron 5,3 procent, att jämföra med 4,8 procent 2011. Antal sjukskrivna över 30 dagar (heltid och deltid) var 90 personer (85 personer 2011). 27 procent av sjukskrivningarna var orsakade av psykisk ohälsa och 35 procent var orsakade av besvär i rörelseorganen. Resterande 38 procent är fördelade på hjärt- och kärlsjukdomar, cancer och flera andra sjukdomsdiagnoser. Antalet avslutade rehabiliteringsärenden var 108. (Motsvarande för 2011 var 39). Av dessa 108 återgick 97 till ordinarie arbete, en person fick varaktig sjukersättning och tio personer avslutade sin anställning.

Arbetsskador och tillbud

2012 inkom 25 anmälningar om arbetsskador (26 anmälningar 2011). Fördelningen var tio från grundskolan, tolv från förskolan och tre från övriga verksamheter. Av anmälningarna var tre färdolycksfall varav alla på grund av halka. Ytterligare tre olycksfall handlar om halka.

Ingen anmälan handlar om våld eller hot om våld. Det är inte någon yrkeskategori/arbetsplats som utmärker sig. Det gjordes 48 rapporter om tillbud. Av dessa handlar 15 om våld eller hot om våld. Aggressiva elever är den dominerande orsaken. Tre tillbud är orsakade av fall på grund av halka.

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 samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovård

2012 förbrukade vi 52 procent av vår budget för företagshälsovård på 617 000 kronor. 87 procent av insatserna handlar om förebyggande arbete som samtalsstöd till enskilda och till grupper och insatser av ergonom och arbetsmiljöingenjör. Resterande 13 procent är insatser i rehabiliteringsarbete.

Byggnadsnämnden

Personalkostnader	2012	Diff		
Total personalkostnad, Mkr	12,9	+1,0		
Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2011
Byggnadsförvaltningen	17	11	28	+2
Tillsvidareanställningar	17	10	27	+2
Visstidsanställningar	0	1	1	Oför.
Antal årsarbeten	17	11	28	+2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	+1
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	+4
Medellön	27 532	32 135	29 237	-
Medelålder	42	50	45	-2
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	2,1%	1,6%	1,9%	-0,8

Förvaltningens personal

Förvaltningen hade föregående år 28 anställda, 17 kvinnor och elva män. En person hade en visstidsanställning. Skillnaden jämfört med 2011 utgör en ökning med två tillsvidareanställda. Antal årsarbeten beräknad på arbetad tid var 28 vilket är en ökning med två tjänster. Medelåldern var 45 år, 42 år för kvinnorna och 50 år för männen. Medelåldern i förvaltningen har sjunkit med två år jämfört med föregående år. Samtliga anställda i förvaltningen har heltidsanställningar.

Rekrytering

Under 2012 har två personer avslutat sina anställningar på förvaltningen. En person har börjat ny tjänst hos privat arbetsgivare och en har avgått med ålderspension. Rekryteringar har skett under året varav en har anställts på bygglovsenheten och en på kommunala lantmäteriet.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron var för året 1,9 % en minskning med 0,8 procentenheter i jämförelse med 2011. Sjukfrånvaron var förhållandevis jämn över året förutom att den ökade markant under april och november för att sedan däremellan hålla en, för förvaltningen, mera normal, låg nivå.

Jämställdhet

Antalet kvinnor på förvaltningen är 61 procent. Ingen på förvaltningen har ofrivillig deltidstjänst.

Arbetsskador och tillbud

Ingen rapport om arbetskada eller tillbud har inkommit under året.

Övrigt

Under året så har en organisatorisk förändring inom byggnadsförvaltningen skett på så sätt att personal ur den administrativa gruppen inkorporerats till övriga verksamheter inom förvaltningen.

Gymnasienämnden

Personalkostnader	2012	Diff
Total personalkostnad, Mkr	131,3	+3,8

Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2011
Gymnasieförvaltning exkl OSA	165	101	266	+5
Tillsvidareanställda	141	80	221	+3
Visstidsanställda	24	21	45	+2
Antal årsarbeten	161	97	258	-4
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	96%	96%	-1
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	90%	91%	90%	Oför.
Medellön	28 894	30 229	29 373	-
Medelålder	48	51	49	Oför.
Sjuk i % av tillgänglig arbetstid exkl OSA	4,2%	2,8%	3,7%	-0,5

Förvaltningens personal

Gymnasieförvaltningen hade 1 november 266 anställda. Av dessa var 221 tillsvidareanställda och 45 visstidsanställda. Det är en ökning med tre tillsvidare och två visstidsanställda. Totalt har 26 tillsvidareanställda lämnat förvaltningen vilket är 11 fler än 2011. Av de 26 som slutat sin anställning har åtta gått i pension, två har fått avgångspremie, tio har fått liknande tjänst eller högre befattning i vår eller annan kommun eller i regionen. Sex har slutat av andra orsaker.

Den stora omställningen under året har varit att gymnasieförvaltningens verksamhet upphör vid årsskiftet och överförs till ett gemensamt kommunalförbund tillsammans med Trollhättans stad, Kunskapsförbundet väst.

Rekrytering

Det har inte varit några större svårigheter att rekrytera under året. Förvaltningen har haft sökande till så gott som samtliga tjänster som under året varit utannonserade, och rekryteringen av behöriga lärare har lyckats med några få undantag. Andelen obehöriga lärare var i oktober 2012 cirka sju procent. Av dessa läser de flesta till lärare. De obehöriga lärarna är till största delen yrkeslärare vilka rekryterats från näringslivet där de har lång yrkeserfarenhet. Annonsering har till störst del skett via arbetsförmedlingen och kommunens hemsida.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron minskade från 4,0 procent till 3,7 procent. Fortfarande är sjukfrånvaro dagarna cirka åtta dagar per år och anställd. Kvinnornas sjukfrånvaro har ökat från 3,9 procent till 4,2 procent och männens har minskat från 4,2 till 2,8 procent.

Rehabilitering

Antalet personer som varit föremål för rehabilitering under året är 19 vilket är en person mer än 2011. Antalet nytillkomna rehabiliteringsärenden är fem och antalet avslutade ärenden är 14. Av de fem ärendena som kvarstår är några redan tillbaks i arbete på deltid. För de andra finns planer för återgång eller annan åtgärd. En har beviljats varaktig sjukersättning.

Företagshälsovård

Till största delen har insatserna varit samtalsstöd såväl förebyggande som rehabiliterande. Företagshälsovården har även varit behjälplig med konflikthantering i olika arbetslag och vid fysiska arbetsmiljöproblem, såsom till exempel ergonomi, ventilation och mätning av temperatur samt åtgärder vid hot och våldssituation. 2012 förbrukades nästan hela förvaltningens budget för företagshälsovård varav största delen har gått till samtalsstöd och konflikthantering.

Arbetsskador, tillbud, hot och våld

Arbetsskadorna är 12 till antalet, dubbelt så många som förra året varav ett är anmält som hot och våld. Antal anmälda tillbud har minskat från 22 till elva. Av de anmälda tillbudena är två anmälda som hot och våld. Detta innebär att förvaltningen under året haft tre anmälda hot och våld situationer vilka härleds till tre incidenter på två av förvaltningens arbetsplatser. Dessa händelser har resulterat i att handlingsplaner setts över och diskussioner skett på APT och verksamhetsmöten, samt att företagshälsovården kopplats in. Det var också åtta färdolycksfall.

Kompetensutvecklingsinsatser

Under året har tre lärare läst lärarlyftet och två rektorer har gått rektorsutbildning.

Jämställdhet

Förvaltningen har i sin jämställdhetsplan haft som mål att öka sysselsättningsgraden för dem som så önskar, nästan alla som haft detta önskemål har vi kunnat tillmötesgå. När det gäller föräldraskap har förvaltningen givit goda förutsättningar för båda könen, genom att skapa individuella lösningar. Förvaltningen kan inte härleda några löneskillnader till kön.

Hälsa på arbetsplatsen

Arbetsplatsgemensamma aktiviteter, föredrag, föreläsningar i stresshantering och vad som är bra för välbefinnandet samt handledning av personal har genomförts för de medel som avsatts till arbetsplatsens behov.

Kommunstyrelsen

Personalkostnader	2012	Diff
Total personalkostnad, Mkr	45,8	+0,5

Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Total	Jfr 2011
Kommunstyrelsen	54	35	89	+1
Tillsvidareanställningar	50	33	83	Oför.
Visstidsanställningar	4	2	6	+1
Antal årsarbeten	54	34	88	Oför.
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	99%	99%	99%	+1
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	98%	94%	96%	+2
Medellön	29 440	33 125	30 888	-
Medelålder	48	49	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	6,3%	1,6%	4,4%	+2,1

Förvaltningens personal

Kommunstyrelseförvaltningen hade vid ögonblicksbilden 1 november 89 personer anställda vilket är en ökning med en anställd. Av de 88 personerna var 54 kvinnor och 35 män. Av dessa var 83 anställda tillsvidare och sex 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 som fackligt anställda inom kommunal samt två deltidsanställda på personalklubben.

Medelåldern i kommunstyrelseförvaltningen var oförändrat 48 år. För kvinnorna var medelålder 48 och för männen var den 49 år. Det slutade fem personer i förvaltningen, varav en med pension och fyra på egen begäran.

Jämställdhet

Förvaltningen består till 61 procent av kvinnor. 60 procent av förvaltningens chefer är kvinnor. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har stigit en procentenhet till 99 procent. Det är nu den sysselsättningsgrad som är i alla kategorier. Det innebär att kvinnorna hade ökat med en procentenhet.

Sjukfrånvaro

I förvaltningen var det 42 personer av de tillsvidareanställda som inte hade någon sjukfrånvaro alls, vilket motsvarar 47 procent. Av medarbetarna hade 69 procent en frånvaro understigande fem dagar. Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen, kopplat mot arbetad tid, ökade med totalt 2,1 procentenheter till 4,4 procent. Kvinnornas sjukfrånvaro ökade med 2,9 procentenheter till 6,3 procent och männens ökade med 0,2 procentenheter och uppgick till 1,6 procent.

Arbets skador och tillbud

Det inkom inga anmälningar om arbets skador eller tillbud.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Personalkostnader	2012	Diff
Total personalkostnad, Mkr	6,2	+0,5

Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Total	Jfr 2011
Miljö och Hälsoskyddsförvaltning	11	4	15	+1
Tillsvidareanställningar	9	4	13	Oför.
Visstidsanställningar	2	0	2	+1
Antal årsarbeten	11	4	15	+1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	Oför.
Medellön	27 724	33 331	29 450	-
Medelålder	45	56	48	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,4%	0,0%	2,5%	+0,6

Förvaltningens personal

Antalet anställda 2012 var vid ögonblicksbilden 1 november 15 personer vilket är en person mer än föregående år.

Medelåldern var 48 år vilket är en minskning med ett år från 2011. För kvinnorna var medelåldern 45 år och för männen 56 år.

Jämställdhet

Samtliga anställda i förvaltningen har en heltidsanställning. Andelen kvinnor är 73 procent.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ökade med 0,6 procentenheter till 2,5 procent, vilket fortfarande är lågt. Männen sjukfrånvaro minskade med 0,7 procentenheter och är numera anmärkningsvärda 0 procent. För kvinnorna istället ökade den med 0,9 procentenheter till 3,4 procent.

Däremot ska tilläggas att eftersom det bara finns 15 personer i förvaltningen så ger varje dags sjukskrivning stort utfall i statistiken.

Arbetsskador och tillbud

En anmälan om olycksfall anmäldes och avsåg en skärskada i ett finger. Ingen rapport inkom gällande tillbud.

Samhällsbyggnadsnämnden

Personalkostnader	2012	Diff
Total personalkostnad, Mkr	91,9	-1,7

Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Total	Jfr 2011
Samhällbyggnadsförvaltningen*	165	110	275	-16
Tillsvidareanställningar	159	99	258	-13
Visstidsanställningar	6	11	17	-3
Antal årsarbeten	147	108	255	
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	89%	98%	92%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	58%	94%	72%	+2
Medellön	23 352	24 935	23 955	-
Medelålder	48	49	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	8,8%	2,8%	6,3%	-0,5

Förvaltningens personal

Samhällsbyggnadsförvaltningen hade 1 november 275 anställda varav 258 personer var tillsvidareanställda. Medelåldern i förvaltningen var 48 år. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden var 92 procent och medellönen 23 955 kronor.

Rekrytering

Totalt har 33 anställda avslutat sina tjänster. Av dem som slutat har fyra gått i ålderspension. Elva personer har slutat på egen begäran varav tre slutat för att övergå till annan verksamhet inom kommunen. 14 personer som haft sitt uppdrag inom kost, städ och vaktmästeri på gymnasieskolan har slutat i samband med verksamhetsövergången till Kunskapsförbundet Väst. Fyra personer har slutat av annan orsak såsom att anställningen har avslutats genom särskild överenskommelse, uppsägning eller dödsfall. Det har uppmärksamats att det varit problematiskt att få tillräckligt många kvalificerade sökande till utlysta ingenjörstjänster inom både VA-verksamheten och Gatuenheten.

Jämställdhet

Arbetet med att möjliggöra heltidsarbete går långsamt framåt. Cirka 57 procent av de tillsvidareanställda kvinnorna arbetade heltid, vilket var en ökning med två procentenheter. 25 procent av kvinnorna hade en sysselsättningsgrad mellan 75-99 procent. Kvinnornas genomsnittliga sysselsättningsgrad var 88,6 procent. Kvinnors sjukfrånvaro beräknat i procent av tillgänglig arbetstid ökade något (från 8,9 %) och var vid året slut 9,6 procent. För männen gäller att 93 procent arbetade heltid. Männens genomsnittliga sysselsättningsgrad var 98,3 procent. Mäns sjukfrånvaro beräknat i procent av tillgänglig arbetstid var 2,8 procent.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknat i procent av tillgänglig arbetstid, var totalt 6,5 procent vilket är en minskning med 0,3 procentenheter jämfört med 2011. Förvaltningen har under året haft 35 anställda som varit föremål för rehabilitering på grund av långtidsfrånvaro. Av dessa 35 har 25 avslutats. Främst har de kunnat avslutas på grund av återgång till ordinarie arbete. 15 personer har haft upprepade korttidsfrånvaro (fler än sex frånvarotillfällen under året).

Hälsoarbetet

Hälsoarbetet har fortgått främst genom att hälsoinspiratörerna och personalklubbsombuden varit behjälpliga med att marknadsföra personalklubbens utbud och hålla friskvårdsfrågorna i fokus i den egna arbetsgruppen.

Arbetskadorna och tillbud

Under året har 23 anmälningar om arbetskadorna, två färdolycksfall- och tio tillbudsrapporteringar inkommit. De flesta inrapporterade arbetskadorna och tillbudena har sin grund i lyft och förflyttningsorsaker alternativt halk- och fallskador.

Kompetensutveckling

Förvaltningens ledningsgrupp har fått en kombinerad utbildning i Utvecklande ledarskap (UL) och effektivt ledningsgruppsarbete. UL är en ledarskapsmodell utvecklad av Försvarshögskolan och står för ett ledarskap grundat på inspiration, synlighet och inte minst kommunikation.

Övrigt

Under våren skedde en sammanslagning mellan service- och städenheten. Den nya verksamheten fick namnet serviceenheten. Det huvudsakliga syftet med sammanslagningen av de båda verksamheterna var att försöka finna samordningsvinster.

Socialnämnden

Personalkostnader	2012	Diff		
Total personalkostnad, Mkr	565,9	+19,9		
Personalnyckeltal 2012	Kvinnor	Män	Total	Jfr 2011
Socialförvaltningen	1265	147	1412	+2
Tillsvidareanställda	1178	136	1314	+5
Visstidsanställda	87	11	98	-3
Antal årsarbeten	1 206	144	1350	+3
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	98%	96%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	82%	88%	83%	Oför.
Medellön	23 296	23 820	23 350	-
Medelålder	44	41	44	+1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,1%	3,7%	6,6%	+0,5

Förvaltningens personal

Förvaltningen hade 1 november totalt 1 412 anställda, vilket var en ökning med två personer jämfört med 2011. Av dessa var 1 314 tillsvidareanställda och 98 visstidsanställda. Antalet tillsvidareanställda ökade med fem personer och de visstidsanställda minskade med tre personer jämfört med 2011. Av de 1 412 anställda var 1 265 kvinnor och 147 män, vilket är en minskning av antalet män med 12.

Under 2012 konverterades 39 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), vilket var fyra fler än 2011. Under året slutade 77 tillsvidareanställda personer sina anställningar i förvaltningen, varav 12 var män. Av dessa slutade 34 personer sin anställning på egen begäran, 27 personer gick i ålderspension, två personer fick varaktig sjukersättning och 14 personer slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning.

Jämställdhet

I den förvaltningsgemensamma handlingsplanen för jämställdhet betonas vikten av att höja andelen heltidstjänster. Förvaltningen har sedan ett antal år tillbaka arbetat med att höja andelen heltidsanställningar. Under 2012 hade 82 procent av de tillsvidareanställda kvinnorna heltid, vilket var en minskning med 0,4 procentenheter jämfört med 2011. Andelen män med heltidsanställningar är liksom förra året 88 procent. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 96 procent och för män är 98 procent, totalt var den 96 procent, vilket var oförändrat jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 6,6 procent vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2011. Ökningen var framförallt inom avdelning individ- och familjeomsorg med 1,7 procentenheter. Inom avdelning vård och omsorg ökade den med 0,5 procentenheter och inom avdelning omsorg om funktionshindrade ökade den med 0,4 procentenheter.

Rehabilitering och hälsa

Under 2012 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.

Nyttjandet av företagshälsovården har framförallt handlat om insatser i form av samtalsstöd, bedömningssamtal vid rehabilitering och arbetsförmågebedömningar. I syfte att förbättra hälsotalet fortsatte förvaltningen under 2012 att arbeta med det hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetet genom bland annat personalronder.

Arbets skador och tillbud

Antalet anmälda arbets skador var 133 under 2012 jämfört med 144 föregående år. Av de 133 resulterade 21 i sjukfrånvaro i samband med händelsen. Den största ökningen var inom avdelning vård och omsorg, från 42 till 62 anmälningar. Inom avdelning omsorg om funktionshindrade minskade antalet anmälda arbets skador från 93 till 71. De anmälda arbets skadorna inom vård och omsorg handlade till största del om halk- och falloolyckor, skador vid lyft- och förflyttning samt händelser i samband med oroliga vårdtagare. Inom omsorg om funktionshindrade handlade de anmälda arbets skador framförallt om utåtagerande brukare men även om skador i samband med lyft- och förflyttning.

Antalet anmälda tillbud under 2012 var 254 stycken, vilket är en minskning med fem jämfört med 2011. Inom vård och omsorg minskade antalet anmälningar från 102 till 76, däremot ökade antalet med tre inom avdelning omsorg om funktionshindrade och inom avdelning individ- och familjeomsorg har antalet ökat från 19 till 37.

Den övervägande delen av anmälda tillbud handlade om oroliga och/eller utåtagerande vårdtagare/brukare inom både vård och omsorg och omsorg om funktionshindrade. Inom individ- och familjeomsorg härrör sig de anmälda tillbuden framförallt till situationer med hotfulla och/eller aggressiva klienter.

Kompetensutveckling

Inom omsorg om funktionshindrade genomfördes en valideringsutbildning där utbildad personal inom avdelningen fick möjlighet att utbilda sig till habiliteringsassistenter. Samma gällde inom vård och omsorg där vårdbiträden validerades till undersköterskor genom statsbidraget ”Omvårdnadslyftet”.

Övertid och mertid

Förvaltningen sammanställde månadsvis uppföljningar av övertid och mertid. Under 2012 ökade övertidsuttaget med 680 timmar jämfört med 2011. Mertiden minskade med cirka 660 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 2012 på 25 412 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 ordinaries och vikariens arbetsinsats skulle kunna uppskattas till 25 procent av en anställds lön.

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

Under en sjukfrånvaro på 14 dagar skulle det betyda en värdeförlust på 25 % + 25 %, det vill säga 50 procent av medellönen under 14 dagar. Det blir inklusive semesterersättning och sociala avgifter cirka 19 900 kr.

Om däremot en vikarie inte sätts in kan kvalitetsförlusten motsvara 50 procent 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 14 000 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 500 kr.

Kalkyl

$19\,900\text{ kr} + 14\,000\text{ kr} + 500\text{ kr} = \mathbf{34\,400\text{ kronor}}$. Det är summan av den uppskattade totala kostnaden under de första 14 dagarna för en sjukskrivning.

Kostnads kalkyl 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:

Månadslön:	22000 kr	26000 kr	30000 kr	34000 kr
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
Månadslön:	22000 kr	26000 kr	30000 kr	34000 kr
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

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

Totalkostnad per personalomsättning	62 000
-------------------------------------	--------

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
-------------------------------	--------

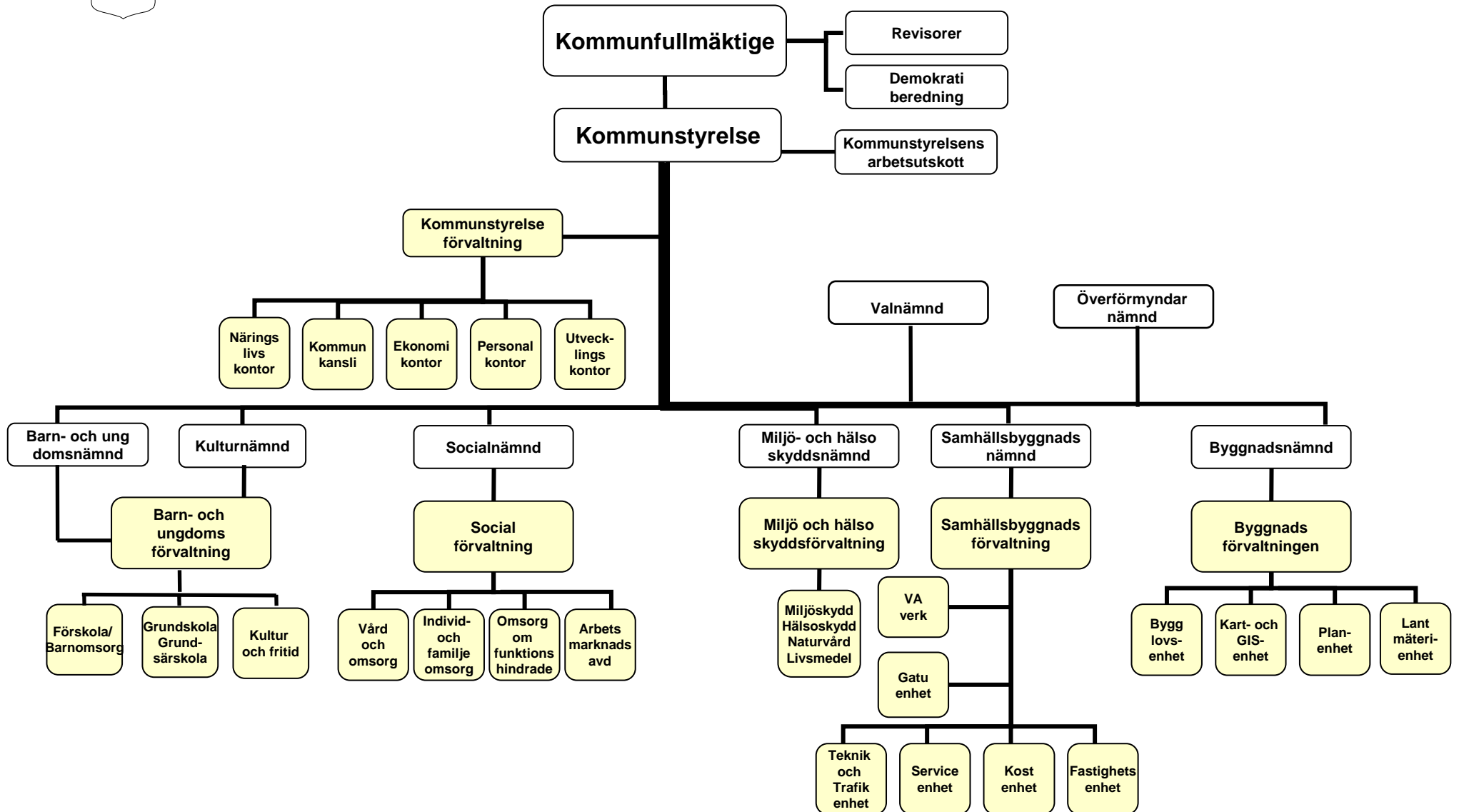
Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet	
25 % x 28 000 kr/mån	
inkl PO x 6 mån	40 000

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

Totalkostnad per Personalomsättning	170 000
-------------------------------------	---------



Förvaltningsorganisation





Vänerns kommun

Personalkontoret

tel. 0521-72 11 06 eller 72 11 50

www.vanersborg.se