



Personalekonomisk redovisning 2023

i ett litet format

Innehållsförteckning

Om redovisningen	3
Sammanfattning av övergripande nyckeltal	3
Sjukfrånvaro	4
Trenden för sjukfrånvaron	4
Sjukfrånvaro per åldersintervall och kön	5
Sjukfrånvaro per förvaltning.....	6
Sjuklönekostnader.....	7
Attraktiv Arbetsgivarindex AVI.....	7
Förbättrat AVI 2023 för Vänersborgs kommun.....	8
AVI jämförelse med branschgenomsnittet (kommuner)	9
Trestadskommunernas jämförelse 2023 av nyckeltalen till AVI	10
Kompletterande nyckeltal till AVI	11
Anställningstid.....	11
Andel nyanställda som är kvar efter ett år	12
Avgångsorsaker.....	12

Om redovisningen

Den personalekonomiska redovisningen för år 2023 tar upp grundläggande nyckeltal, sjukfrånvarostatistik och resultat om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) utifrån Nyckeltalsinstitutets definition och poängsättning. Redovisningen av AVI är kompletterad med uppgifter om anställningstid bland medarbetarna och hur många nyanställda som är kvar i organisationen efter ett år. Årets version är i ett mindre format än tidigare år då det inte funnits personella förutsättningar att producera en redovisning i samma omfattning.

Sammanfattning av övergripande nyckeltal

Sjukfrånvaron blev 1,0 procentenheter lägre 2023 jämfört med 2022, från 10,5% till 9,5%. Trenden under 2023 visade att det är både den korta sjukfrånvaron (sjukdag 1–14) och den långa sjukfrånvaron (15 och fler sjukdagar) som minskar. Endast under mars och november månad var sjukfrånvaron högre i jämförelse med samma månader under 2022.

Sett till könsgupper och åldersgrupper minskade den totala sjukfrånvaron inom alla grupper. För samtliga förvaltningar minskade sjukfrånvaron jämfört med 2022.

Förutom sjukfrånvaro redovisas resultatet för Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) 2023, som definieras och poängsätts av Nyckeltalsinstitutet (NI). AVI bygger på nio olika personalnyckeltal.

Årets resultat visar att Vänersborgs kommun förbättrat det egna resultatet mot föregående år. Förbättringarna finns inom nyckeltalen: Andel tillsvidareanställda, Medianlön, Korttidssjukfrånvaro, Personalansvar. Dock finns en poängminskning inom nyckeltalet Lika chefskarriär.

Medarbetarundersökningen genomfördes i november 2023. Resultatet visade att det totala indexet för HME (hållbart medarbetarengagemang) ökade jämfört med föregående år. Kommunen har en hög andel ambassadörer och den organisatoriska- och sociala- arbetsmiljön ligger kvar på en fortsatt hög nivå.

Nedan tabell – *personalen i siffror* finns grundläggande nyckeltal för kommunen.

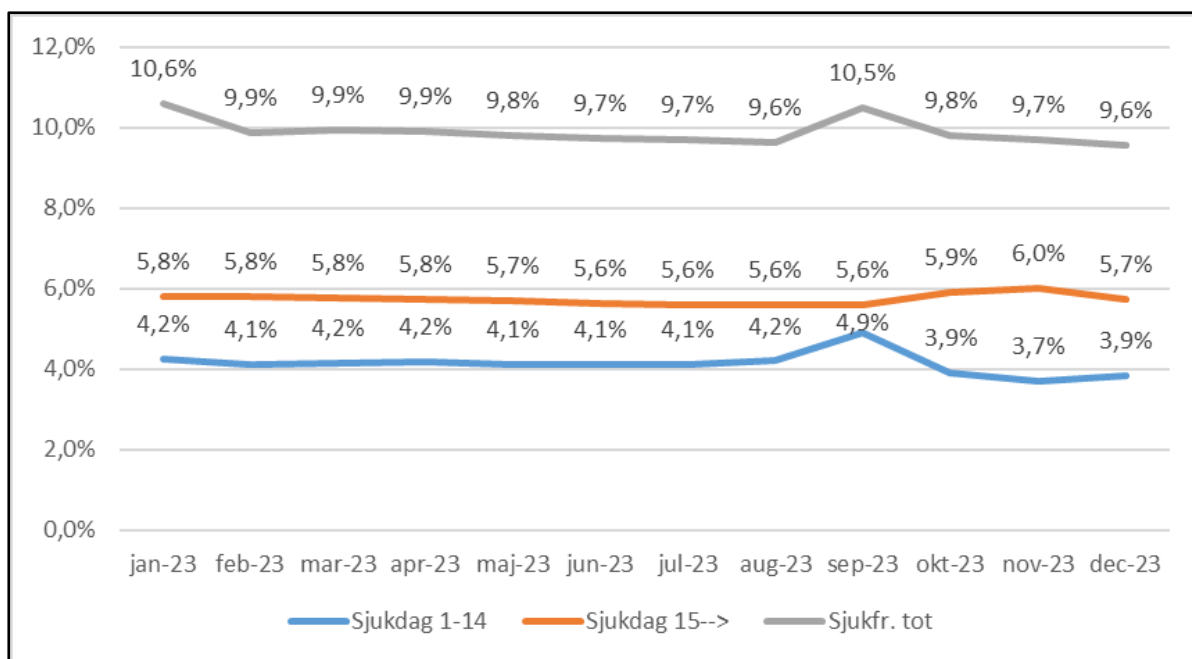
		Personalen i siffror			
		2020	2021	2022	2023
Andel anställda per kön (tillsvidareanställda)	K	80,4	79,6	79,6	78,9
	M	19,6	20,4	20,4	21,1
Antal tillsvidareanställda	K	2 578	2 635	2 692	2 643
	M	627	674	689	708
	Totalt	3 205	3 309	3 381	3 351
Antal visstidsanställda	K	204	219	255	215
	M	117	103	138	110
	Totalt	321	322	393	325
Antal årsarbetare utifrån sysselsättningsgrad enligt anställningsavtalet (månadsavlönade)	K	2 699	2 777	2 870	2 774
	M	724	754	800	795
	Totalt	3 423	3 531	3 670	3 569
Antal årsarbetare utifrån arbetade timmar	K	2 189	2 209	2 283	1 975
	M	675	688	729	647
	Totalt	2 863	2 897	3 012	2 622
Varav timanställda (timvik.) omräknat till årsarbetare	K	134	140	160	122
	M	64	67	75	65
	Totalt	198	207	235	187
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (tillsvidareanställda)	K	97,6	97,7	98,0	97,9
	M	98	97,8	98,3	98,3
	Totalt	97,7	97,7	98,0	98,0
Övertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	7,0	9,3	12,7	8,8
	M	4,7	5,9	6,7	5,6
	Totalt	11,7	14,1	19,4	14,4
Mertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	13,3	13,7	14,4	11,4
	M	2,2	2,4	3,1	3,0
	Totalt	15,5	15,2	17,5	14,4
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid (%)	K	11,4	10,9	11,4	10,4
	M	7,5	7,1	7,4	6,9
	Totalt	10,6	10,0	10,4	9,5
Långtidssjukfrånvaro, andel av total sjukfrånvaro som är 60 sjukdagar eller längre (%)	K	45,8	48,9	48,6	53,7
	M	34,6	33,1	32,0	36,1
	Totalt	44,4	46,4	45,9	50,7
Sjuklönekostnad (mnkr)	K	46,8	43,8	46,6	39,5
	M	9,6	9,4	10,8	10,1
	Totalt	56,4	53,2	57,4	49,6
Medellön (tillsvidareanställda)	K	31 893	32 542	33 309	34 511
	M	31 507	31 815	32 450	33 755
	Totalt	31 817	32 394	33 134	34 352
Medelålder (tillsvidareanställda)	K	45,6	45,4	45,3	45,5
	M	43,3	42,5	42,1	42,4
	Totalt	45,1	44,8	44,6	44,8
Medelålder (visstidsanställda)	K	36,7	35,5	36,9	35,2
	M	36	34,2	36,6	37,9
	Totalt	36,4	35,1	36,8	36,1

Sjukfrånvaro

Trenden för sjukfrånvaron

För att underlätta att se trender i sjukfrånvaron är redovisnings sättet ”rullande tolv månaders medelvärde” (R12) användbar. Med R12 redovisas medelvärdet för de tolv närmaste månaderna bakåt i tiden vid varje månadstillfälle. På så sätt blir det möjligt att se trenden för hur sjukfrånvaron utvecklar sig över tid.

I diagrammet nedan framgår att trenden för sjukfrånvaron 2023 totalt sett minskat under året, både vad gäller kort- och långtidssjukfrånvaron.



Sjukfrånvaro per rullande tolv månaders medelvärde (R12)

Sjukfrånvaro per åldersintervall och kön

Den kommunövergripande sjukfrånvaron var lägre helåret 2023 jämfört med 2022, från 10,5 procent till 9,5 procent. Sjukfrånvaron minskade också inom samtliga åldersintervall, se tabell nedan.

Ålder	Kvinnor		Män		Totalt	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
- 29 år	11,2	9,5	8,2	7,1	10,1	8,7
30 - 49	11,4	10,3	6,3	6,0	10,2	9,4
50 år -	11,9	10,3	9,3	8,0	11,4	9,8
Totalt	11,6	10,2	7,7	6,9	10,5	9,5

Sjukfrånvaro i procent per kön och ålder

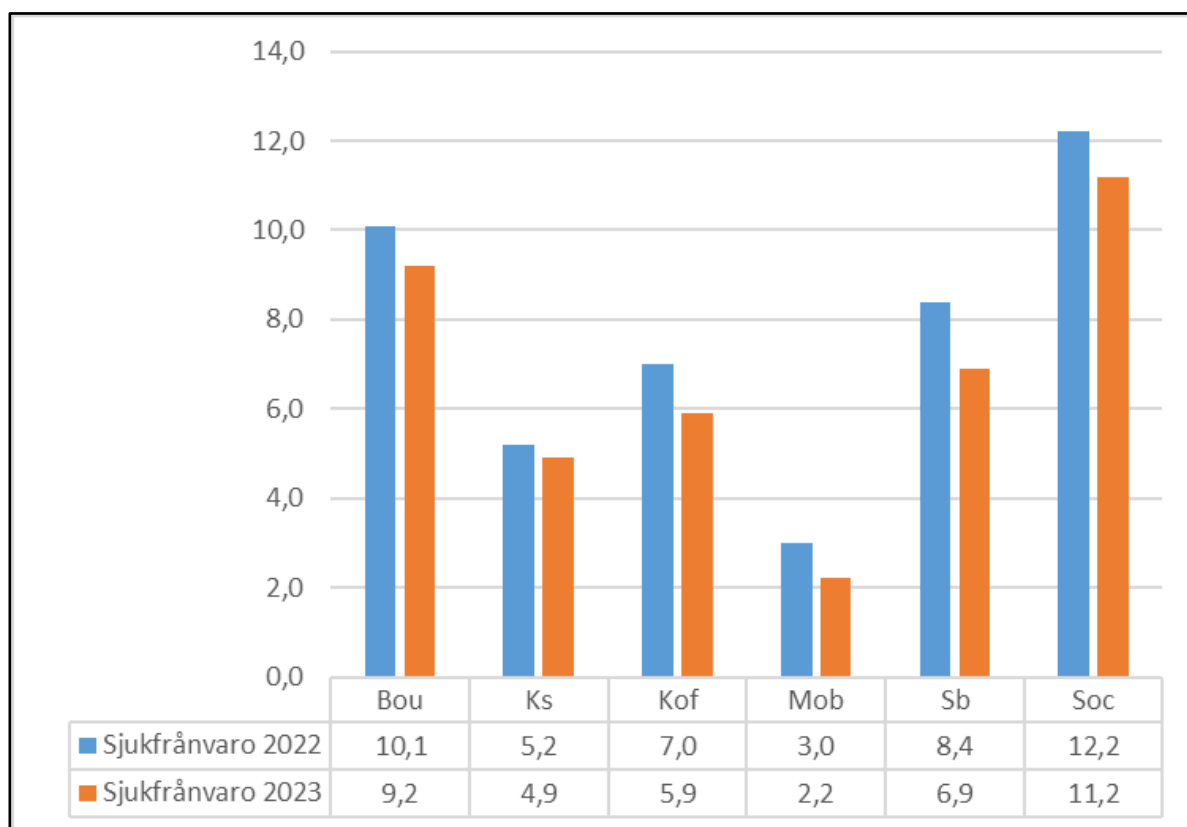
Andelen sjukfrånvaro som är 60 dagar eller längre (andel av den totala sjukfrånvaron) var dock högre 2023 (50,7%) jämfört med 2022 (46,6%). Nedan tabell visar att den långa sjukfrånvaron ökade för kvinnorna inom samtliga åldersintervall och för männen såg det likadant ut förutom åldersintervallet upp till 29 år där det minskade.

Ålder	Kvinnor		Män		Totalt	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
- 29 år	25,1	28,3	12,9	11,7	21,4	23,2
30 - 49	50,1	54,2	27,1	28,2	46,9	50,5
50 år -	54,0	58,3	52,7	57,4	53,8	58,2
Totalt	49,1	53,7	33,8	36,1	46,6	50,7

Andelen sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per kön och ålder (andel av den totala sjukfrånvaron)

Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabellen nedan, för den totala sjukfrånvaron per förvaltning, framgår att sjukfrånvaron minskat för samtliga förvaltningar. För miljö- och byggnadsförvaltningen är sjukfrånvaron den lägsta under de senaste 5 åren. Observera att sjukfrånvarofrekvensen kan svänga kraftigare i förvaltningar med färre anställda eftersom frånvaro från en person får en större påverkan.



Total sjukfrånvaro per förvaltning, 2023 jämfört med 2022

I tabellen nedan, för andelen sjukfrånvaro 60 sjukdagar eller längre, framgår att andelen ökat i alla förvaltningar förutom kultur- och fritidsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. I förvaltningar med färre medarbetare kan andelen sjukfrånvaro svänga kraftigare än i förvaltningar med fler medarbetare. Miljö- och

byggnadsförvaltningen hade inte någon andel sjukfrånvaro som sträcker sig 60 dagar eller längre under år 2023.

Andel sjukfrånvaro 60 dgr eller längre			
Förvaltning	2022		2023
Bou	38,1%		45,3%
Ks	45,0%		51,0%
Kof	51,1%		48,7%
Mob	11,5%		0,0%
Sb	41,6%		44,0%
Soc	52,0%		54,9%

Andelen sjukfrånvaro 60 dagar eller längre, 2022 jämfört med 2023

Sjuklönekostnader

Det totala antalet sjuktimmar har minskat 2023 jämfört med 2022, med 72 980 timmar. Minskningen i timmar motsvarar 37 årsarbeten. Kostnaden för sjuklön inklusive PO-pålägg har också minskat med ca 7 mkr. I detta ligger löneökningar mellan åren samt ett ökat PO-pålägg från år 2022 (39,25%) och 2023 (44,53%).

Sjuklönekostnader			
Förvaltning	Antal sjuktimmar	Motsvarande årsarbeten	Sjuklönekostnader (inkl PO-pålägg)
Helår 2022	667 982	337	56,6
Helår 2023	595 002	300	49,6
Diff.	-72 980	-37	-7

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI

Vänersborgs kommun jämför sig årligen som attraktiv arbetsgivare med andra kommuner. Jämförelsen görs med hjälp av ett antal nyckeltal som tagits fram av Nyckeltalsinstitutet och går under benämningen Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Indexet består av nio nyckeltal som forskning visat har ett samband med att vara en attraktiv arbetsgivare:

- Andel tillsvidareanställda
- Medianlön
- Lika chefskarriär (andelen kvinnor/män bland cheferna motsvarar andelen kvinnor/män bland alla anställda)
- Korttidssjukfrånvaro (1-14 dagar)
- Långtidssjukfrånvaro (15 dagar och längre)

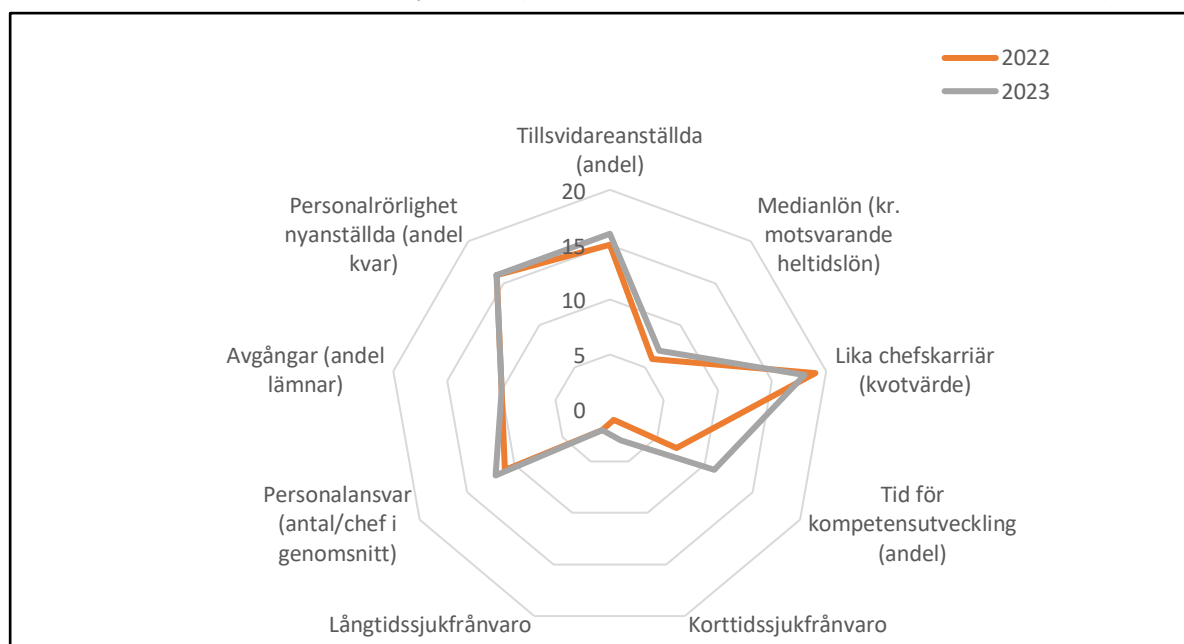
- Antal anställda per chef
- Avgångar (andel som slutat sin anställning)
- Personälrlighet, andel nyanställda som är kvar
- Tid för kompetensutveckling

Det nionde nyckeltalet i AVI, tid för kompetensutveckling, har Vänersborgs kommun (och flera andra organisationer) inte med i redovisningen. Anledningen är att kommunen idag inte kan ta fram sådana uppgifter.

Förbättrat AVI 2023 för Vänersborgs kommun

Vänersborgs kommun förbättrade sitt eget AVI 2023 jämfört med 2022, från totalt 84 poäng 2022 till 95 poäng 2023. Anledningen till den så kraftigt ökande poängen är främst att nyckeltalet ”tid för kompetensutveckling” har ett bättre genomsnitt för samtliga kommuner. Eftersom vi inte redovisar egna siffror för detta nyckeltal så blir vi tilldelade den genomsnittliga poängen, det handlar om 7 poäng mer jämfört med föregående år. För nyckeltalen som Vänersborgs kommun rapporterat med egna siffror finns en ökning med totalt 4 poäng. Förbättringarna ses inom nyckeltalen: Andel tillsvidareanställda, Medianlön, Korttidssjukfrånvaro, Personalansvar. Dock finns en poängminskning inom nyckeltalet Lika chefskarriär.

Observera att värden närmare ytterringen är bättre än värden närmare centrumringen.



Jämförelse av AVI 2023 med 2022 för Vänersborgs kommun

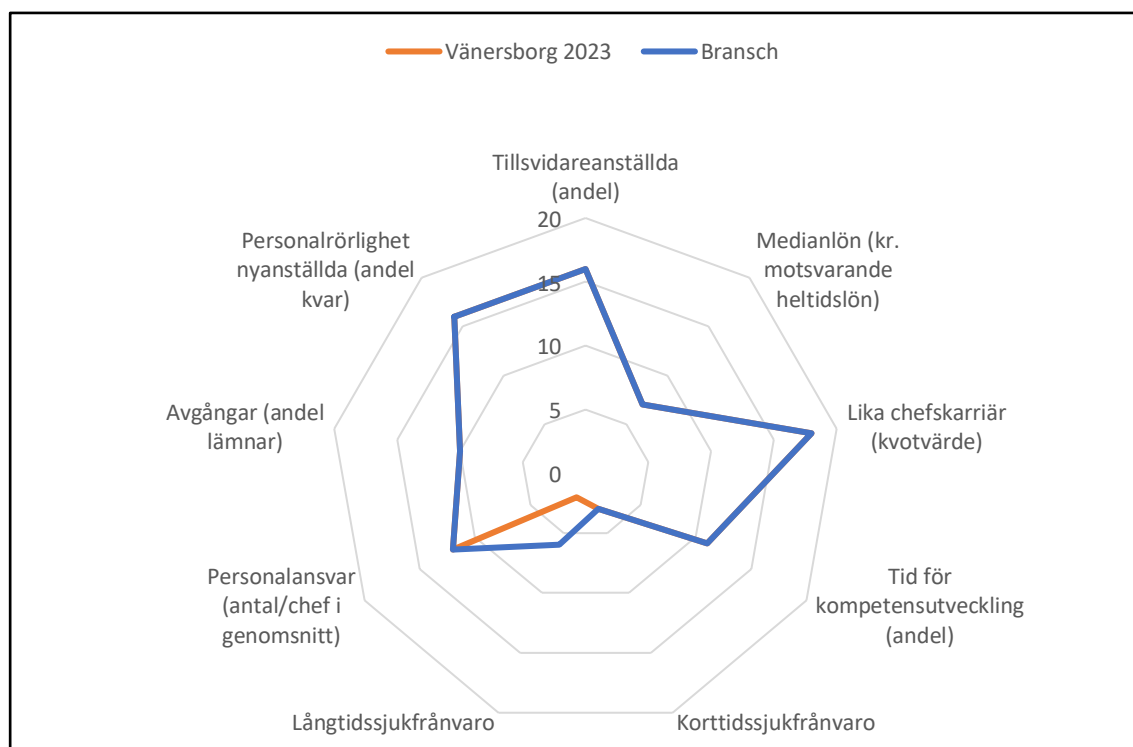
I tabellen nedan redovisas de faktiska värdena för båda jämförelseåren. För värden med procent ska förändringar som framgår i kolumnen Diff utläsas som procentenheter. Värdet för lika chefskarriär redovisas som kvot (0-1) där 1=balans.

Nyckeltal	Jämförelse Vänersborgs kommun		
	2022	2023	Diff
Tillsvidareanställda (andel)	89,3%	91,2%	+1,9
Medianlön (kr. motsvarande heltidslön)	30 130	32 150	+2 020
Lika chefskarriär (kvotvärde)	0,94	0,91	-0,03
Korttidssjukfrånvaro	5,7%	4,6%	-1,1
Långtidssjukfrånvaro	6,9%	6,9%	0
Personalansvar (antal/chef i genomsnitt)	20,6	19,9	-0,7
Avgångar (andel lämnar)	10,9%	10,9%	0
Personalrörlighet nyanställda (andel kvar)	84,6%	80,8%	-3,8

Jämförelse bakomliggande värden till AVI 2022 och 2023

AVI jämförelse med branschgenomsnittet (kommuner)

Vänersborgs kommun ligger fortsatt lite under branschen (andra kommuner). Det som skiljer är nyckeltalet långtidssjukfrånvaro där Vänersborg har en sämre poäng. De övriga nyckeltalen ligger på samma nivå som branschen.

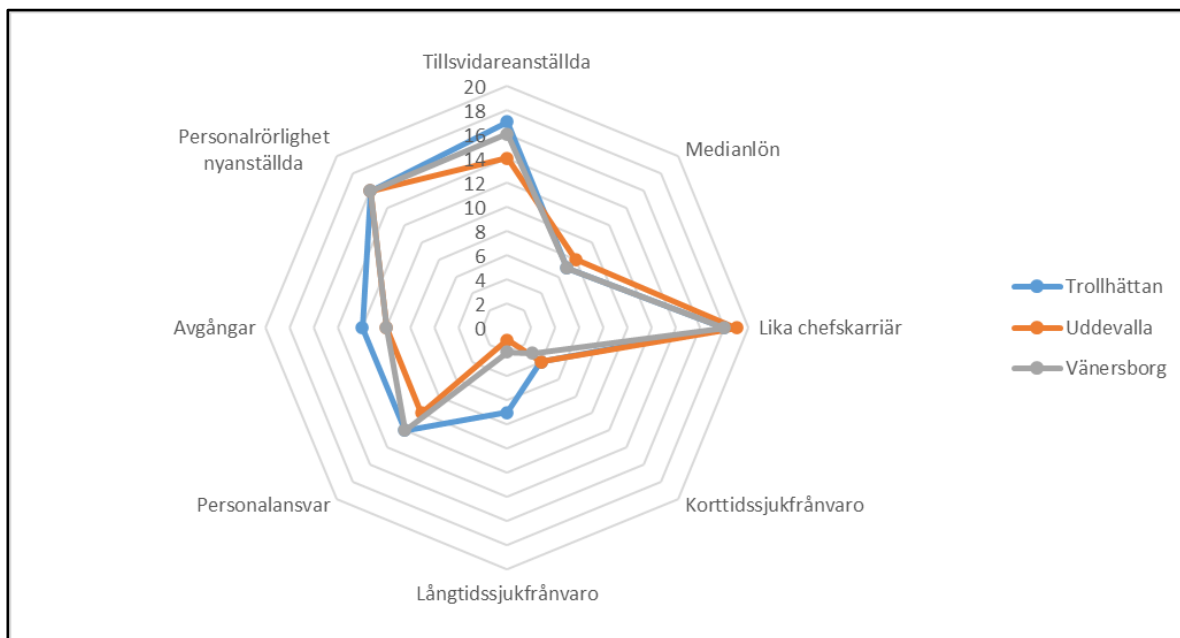


Jämförelse AVI 2023 mellan Vänersborgs kommun och Branschen (alla kommuner som ingår i underlaget)

Trestadskommunernas jämförelse 2023 av nyckeltalen till AVI

För att få en jämförelse inom den regionala närheten har kommunerna Vänersborg, Trollhättan och Uddevalla tagit fram en egen jämförelse med AVI.

I diagrammet nedan framgår att det finns likheter men också skillnader mellan kommunerna. Den största skillnaden mellan kommunerna är Långtidssjukfrånvaron där Trollhättans kommun har ett bättre resultat.



Jämförelse av AVI 2023 inom Trestad

I tabellen nedan framgår de faktiska värdena för varje kommun 2023.

	Trollhättan		Uddevalla		Vänersborg	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Tillsvidareanställda	89,4	91,5	90,5	86,0	89,3	91,2
Medianlön	30 080	31 645	31 300	32 300	30 130	32 150
Lika chefskarriär	0,92	0,91	1,00	1,02	0,94	0,91
Korttidssjukfrånvaro	5	4,3	4,2	4,4	4,7	4,6
Långtidssjukfrånvaro	4,6	4,7	5,8	4,9	6,9	6,9
Personalansvar	20,5	20,4	22,6	22,4	20,6	19,9
Avgångar	10,9	10,1	9,9	10,0	10,9	10,9
Personalrörlighet nyanställda	85,2	-	88,2	88,6	84,6	80,8
Andel övertid av arbetad tid	0,7	0,5	0,9	0,8	0,6	0,5

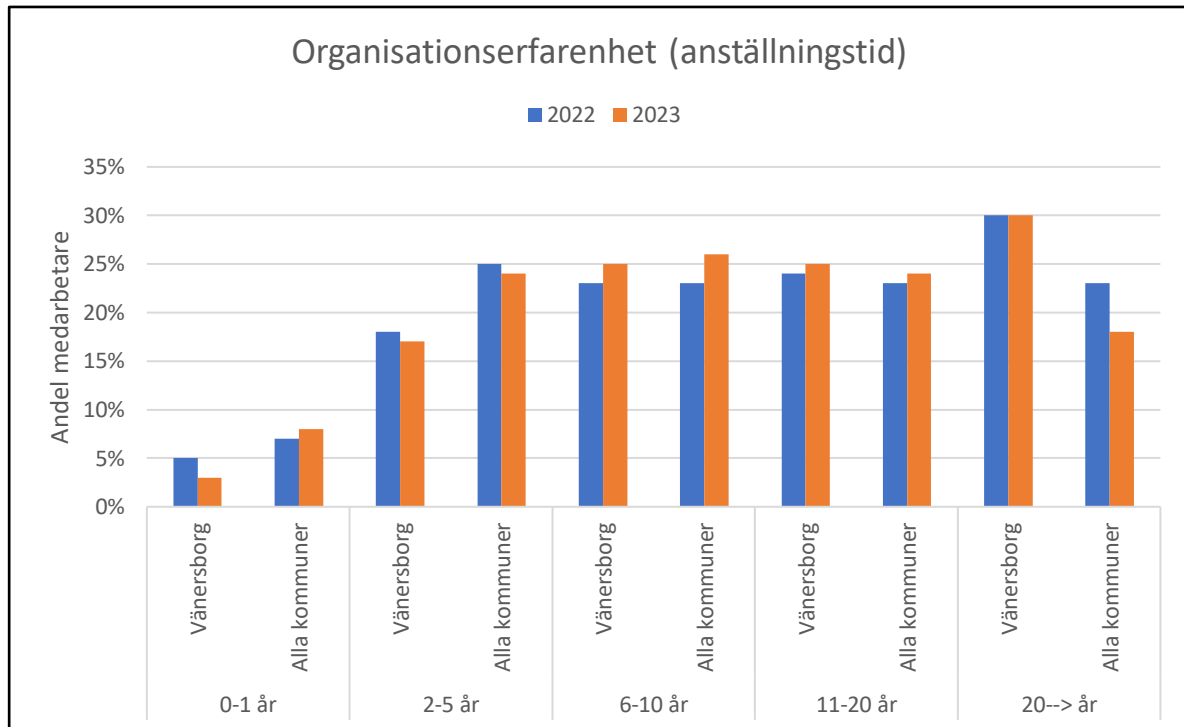
Jämförelse av AVI 2023 inom Trestad

Kompletterande nyckeltal till AVI

Som komplement till Nyckeltalsinstitutets insamling av uppgifter till AVI har resultat tagits fram om anställdas anställningstid och hur stor andel av nyanställda som är kvar efter ett år.

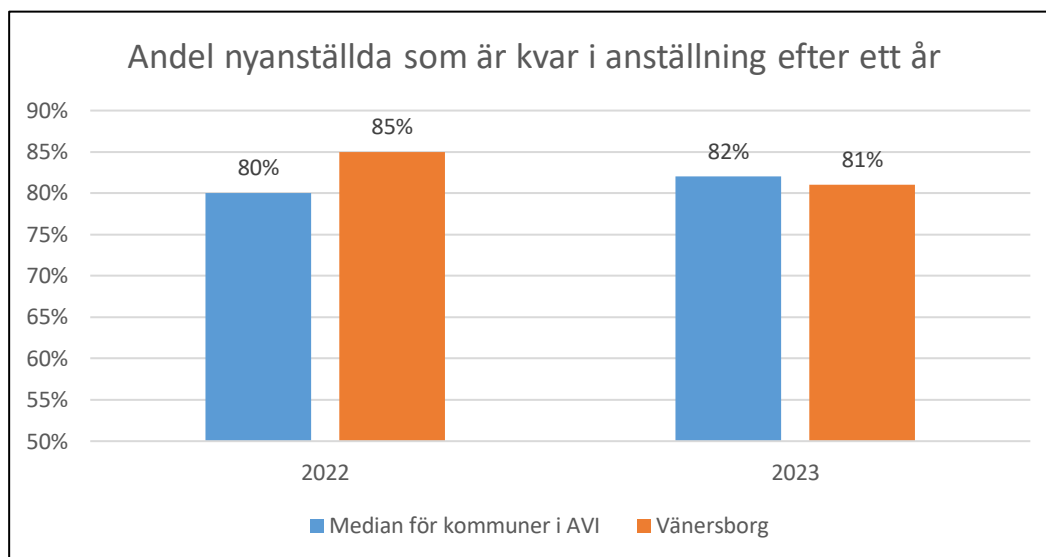
Anställningstid

Resultatet visar att Vänersborgs kommun har en större andel tillsvidareanställda medarbetare med lång anställningstid i jämförelse med andra kommuner. Det gäller både intervallen 11–20 års anställningstid och mer än 20 års anställningstid. Genomsnittet i branschen för andelen anställda med upp till fem års anställningstid är 32 procent. Motsvarande för Vänersborgs kommun är 20 procent.



Andel nyanställda som är kvar efter ett år

När det gäller hur stor andel av nyanställda (tillsvidareanställda) som är kvar i organisationen efter ett år, så visar resultatet att 81 procent är kvar och 19 procent lämnat. Andelen som är kvar har minskat med 4 procentenhet jämfört med 2022. Andelen som är kvar är numer 1 procentenhet lägre än genomsnittet för andra kommuner.



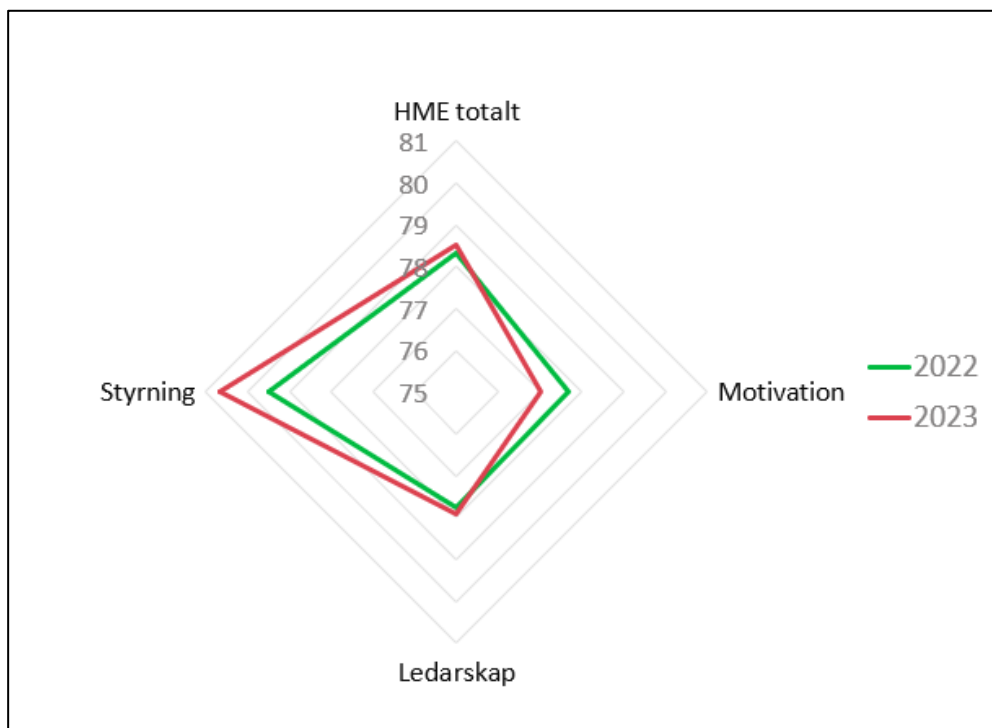
Andelen nyanställda som är kvar i anställning efter ett år

Avgångsorsaker

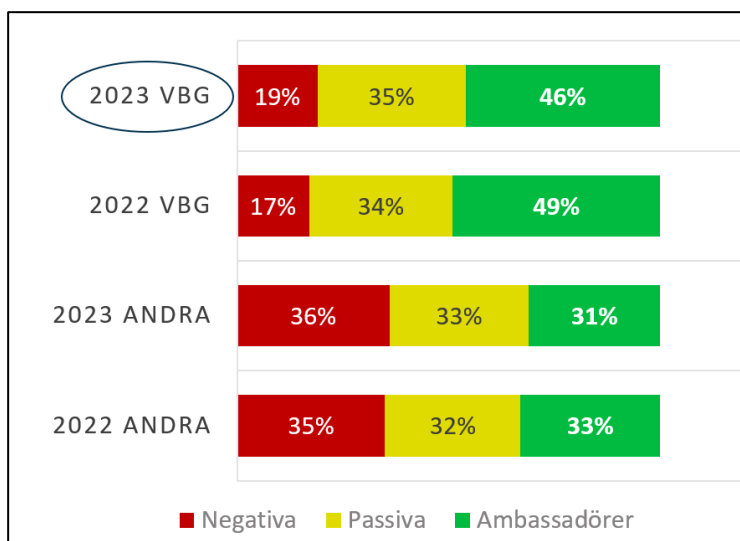
Ut av andelen avgångar som 2023 var 10,9% av antalet anställda består 2% av pensionsavgångar. I övrigt är den främsta avgångsvägen att de anställda gått till annan kommun.

Resultat medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen genomfördes i november 2023. Resultatet visade att det totala indexet för HME (hållbart medarbetarengagemang) ökade jämfört med föregående år. HME är uppdelat på tre områden och det område som har utvecklats mest positivt är styrning och framför allt att medarbetarna upplever att de är insatta i arbetsplatsens mål.

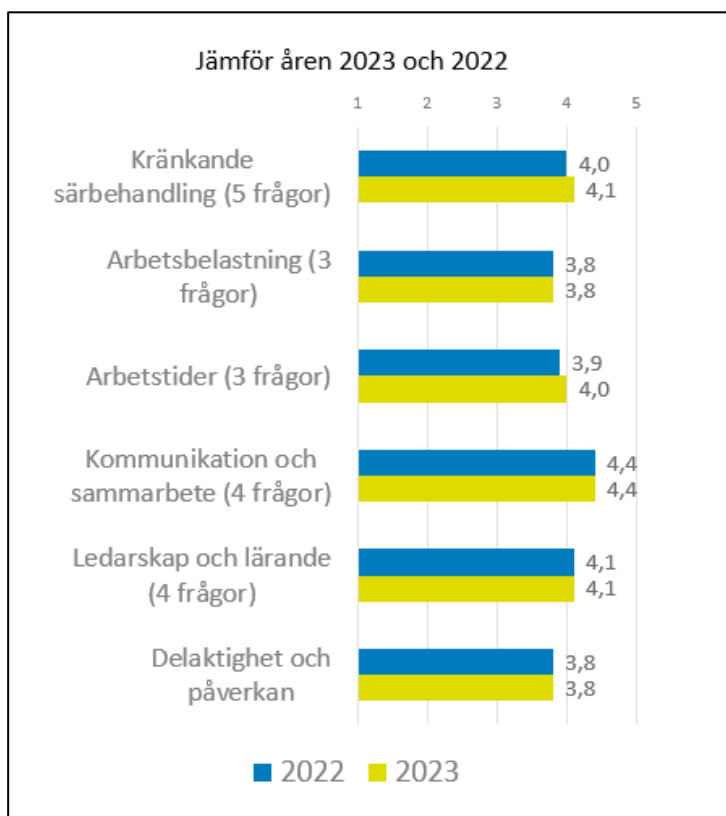


I medarbetarundersökningen mäts också andelen ambassadörer, dvs de som fyllt i en 9 eller 10 på en tiogradig skala ang om man rekommenderar sin arbetsplats. Hela 46% av medarbetarna har fyllt i en 9 eller 10. Vilket är en hög siffra men dock lite lägre än vid förra mätningen då det var 49%.



Andelen ambassadörer

Efter förra medarbetarundersökningen valdes det ut utvecklingsområden för hela kommunen att fokusera på. Det ena var svarsfrekvensen vilket resulterat i en ökning från 72% till 77%. Det andra området handlade om HME styrning där samtliga arbetsplatser fick i uppdrag att ha dialog kring målen, vilket resulterade i en ökning från 4,18 till 4,22 på en fem gradig skala för området styrning. Därutöver valdes det ut ett antal frågor inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ut. Nedan syns resultatet att alla områden har utvecklats eller ligger kvar på en fortsatt hög nivå.



Områden inom den organisatorisk- och social arbetsmiljö

Förbättringsområden för 2024

Kommundirektörens ledningsgrupp har tillsammans med den centrala samverkansgruppen valt att fokuset för kommunen framåt ska vara Motivation. Där förutsättningar för allas delaktighet och att utveckla feedbackkultur är viktiga delar.