



Registreringsdatum

Dnr: KS 2019/243

**Handläggare**

Johan Wass  
johan.wass@vanersborg.se  
0521-722658

**Mottagare**

Personal- och  
förhandlingsutskottet

## Redovisning av personalstatistik 2019

Redovisningen av personalstatistik i denna tjänsteskrivelse kom att ersätta årets personalekonomiska redovisning. I vanliga fall är syftet med följande redovisning enbart en avstämning med personal- och förhandlingsutskottet om vissa utvalda områden. Men, på grund av konsekvenser från coronapandemin beslutades att det omfattande arbetet med den personalekonomiska redovisningen inte gick att prioritera under rådande omständigheter, och att följande redovisning fick belysa utvecklingen mellan åren inom vissa områden.

### Förslag till beslut

Personal- och förhandlingsutskottet föreslår kommunfullmäktige att notera redovisningen av personalstatistik 2019.

### Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen redovisar personalstatistik till personal- och förhandlingsutskottet efter varje tertial. Föreliggande redovisning gäller för tertial 3, 2019 (tertialet 3 blir detsamma som redovisning om helåret). Sjukfrånvaron blev 0,3 procentenheter lägre 2019 jämfört med 2018, från 8,5 till 8,2 %. Sjukfrånvarotrenden under 2019 visade att det är sjukfrånvaron med 15 och fler sjukdagar som minskar. Den korta sjukfrånvaron med sjukdag 1-14 inledde året med en positiv trend men var sedan i en stigande trend resten av året. Sett till könsgrupper och åldersgrupper minskade den totala sjukfrånvaron inom alla grupper utom inom åldersgruppen upp till 29 år. Sett till förvaltning så fanns en viss ökning inom kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen. Övriga förvaltningar hade en minskad sjukfrånvaro. Förutom sjukfrånvaro redovisas resultatet för Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) 2019, som definieras och poängsätts av Nyckeltalsinstitutet (NI). AIV bygger på nio olika personalnyckeltal. Årets resultat visar att Vänersborgs kommun förbättrat sitt eget resultat mot föregående år med 6 poäng. Förbättringen innebar även att Vänersborg fick 2 poäng mer än den genomsnittliga kommunen i undersökningen tack vare bättre värden för andel tillsvidareanställda, avgångar och oövertid.

### Fördjupad beskrivning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen redovisar personalstatistik till personal- och förhandlingsutskottet efter varje tertial. Föreliggande redovisning gäller för tertial 3, 2019 (tertialet 3 blir detsamma som redovisning om helåret). Redovisningen tar upp sjukfrånvarostatistik och resultat om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) utifrån

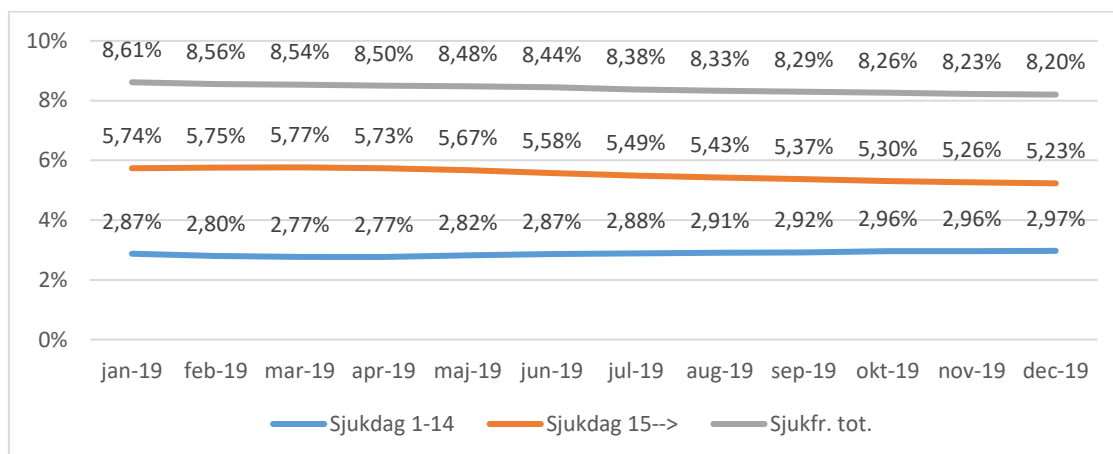
Nyckeltalsinstitutets definition och poängsättning. Redovisningen av AVI är kompletterad med uppgifter om anställningstid bland medarbetarna och hur många nyanställda som är kvar i organisationen efter ett år.

## Sjukfrånvaro

### Trenden för sjukfrånvaron

För att underlätta att se trender i sjukfrånvaron är redovisningssättet ”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 2019 var totalt sett sjunkande, vilket drevs av minskad långtidssjukfrånvaro. Kortidssjukfrånvaron visade på en nedåtgående trend i början av året men vände sedan upp.



Sjukfrånvaro per rullande tolv månaders medelvärde (R12)

### Sjukfrånvaro per åldersintervall och kön

Den kommunövergripande sjukfrånvaron var lägre helåret 2019 jämfört med 2018, från 8,5 procent till 8,2 procent. Med hjälp av korstabulering framgår dock att det finns resultat som försämrats under 2019. Den totala sjukfrånvaron ökade i åldersintervallet upp till 29 år för både män och kvinnor.

Ålder	Kvinnor		Män		Totalt	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
- 29 år	7,3	8,7	4,8	5,3	6,4	7,6
30 - 49	9,5	8,7	6,1	5,5	8,8	8
50 år -	9,7	9,3	6,3	5,9	9	8,6
<b>Totalt</b>	9,2	9	5,8	5,6	8,5	8,2

Sjukfrånvaro i procent per kön och ålder

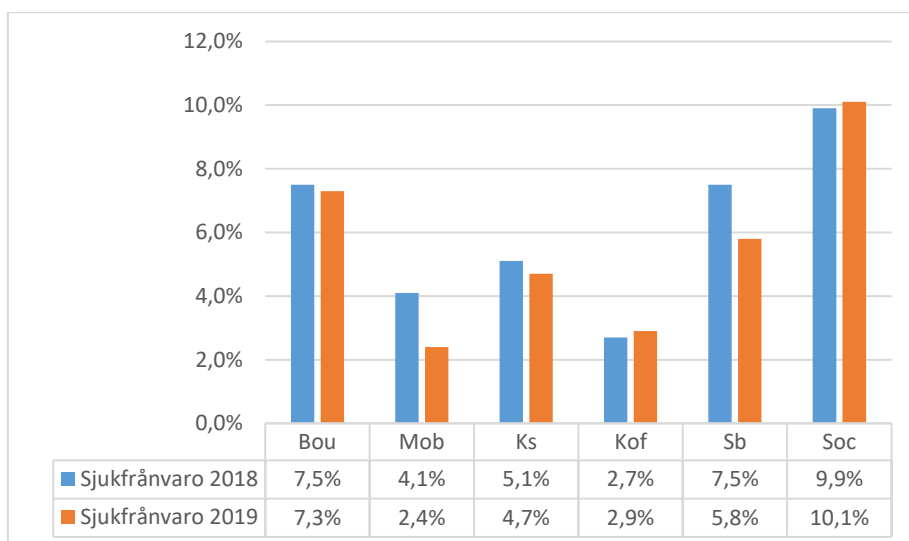
Även andelen sjukfrånvaro som är 60 dagar eller längre var lägre 2019 jämfört med 2018, från 55,5 procent till 52,6 procent (andel av den totala sjukfrånvaron). Trots förbättring på totalen visar korstabuleringen nedan att sjukfrånvaro 60 dagar eller längre ökade för män i åldersintervallet upp till 29 år.

Ålder	Kvinnor		Män		Totalt	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
- 29 år	39,8	38,2	24,6	26,1	35,9	35,7
30 - 49	58,3	52,8	52,1	46,4	57,3	51,7
50 år -	60,8	60	55,5	52	60	58,8
<b>Totalt</b>	<b>57</b>	<b>54,1</b>	<b>47,3</b>	<b>44,1</b>	<b>55,5</b>	<b>52,6</b>

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

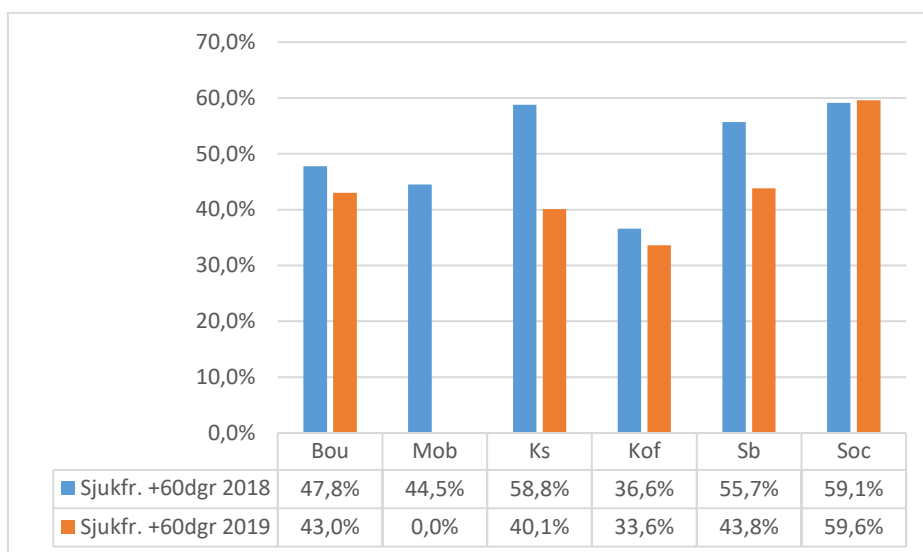
### Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabellen nedan, för den totala sjukfrånvaron per förvaltning, framgår att en viss ökning av sjukfrånvaron mellan åren finns inom kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen. Sjukfrånvaron har minskat markant inom miljö- och byggförvaltningen samt minskat inom barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen. Observera att sjukfrånvarofrekvensen kan svänga kraftigare i förvaltningar med färre anställda eftersom frånvaro från en person får en större påverkan.



Total sjukfrånvaro per förvaltning, 2019 jämfört med 2018

I tabellen nedan, för andelen sjukfrånvaro som sträcker sig till 60 sjukdagar eller längre, framgår att andelen minskat i alla förvaltningar utom socialförvaltningen där det finns en viss ökning. I förvaltningar med färre medarbetare kan andelen sjukfrånvaro svänga kraftigare än i förvaltningar med fler medarbetare. Inte desto mindre har andelen sjukfrånvaro som sträcker sig till 60 dagar eller längre minskat påtagligt inom miljö- och byggnadsförvaltningarna, kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.



Andelen sjukfrånvaro 60 dagar eller längre, 2019 jämfört med 2018

### Sjuklönekostnader

Det totala antalet sjuktimmar har minskat 2019 jämfört med 2018, med 29 805 timmar. Minskningen i timmar motsvarar 15 årsarbeten. Kostnaden för sjuklön inklusive PO-pålägg har däremot ökat med ca 280 Tkr. Men i detta ligger löneökningar mellan åren. För att exemplifiera detta och hypotetiskt säga att en löneökning på 2,5 % räknas bort, så skulle sjuklönekostnaden istället varit ca 633 Tkr lägre 2019 jämfört med 2018.

	Antal sjuktimmar	Motsvarande årsarbeten	Sjuklönekostnader (inkl PO-pålägg)	Om ingen löneökning (som exempel 2,5%)
Helår 2018	531 024	268	36 306 116 kr	
Helår 2019	501 219	253	36 586 957 kr	35 672 283 kr
<b>Diff.</b>	-29 805	-15	280 841 kr	-633 833

Sjuklönekostnad

### Attraktiv arbetsgivarindex AVI

Vänersborgs kommun jämför sig årligen som attraktiv arbetsgivare med andra kommuner. Jämförelsen görs med hjälp av ett attraktivs arbetsgivarindex (AVI) som tagits fram av Nyckeltalsinstitutet. Indexet består av åtta 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)
- Övertid
- Korttidssjukfrånvaro
- Långtidssjukfrånvaro
- Antal anställda per chef

- Avgångar (andel som slutat sin anställning)

Det finns ett nionde nyckeltal i AVI, utbildningstid, som Vänersborgs kommun (och flera andra organisationer) inte har med i redovisningen. Anledningen är att vi idag inte kan ta fram sådan uppgifter.

**Observera** att diagrammen nedan ska läsas som att värden närmare ytterringen är bättre än värden närmare centrumringen.

#### Trenden för AVI i Sverige är ökande

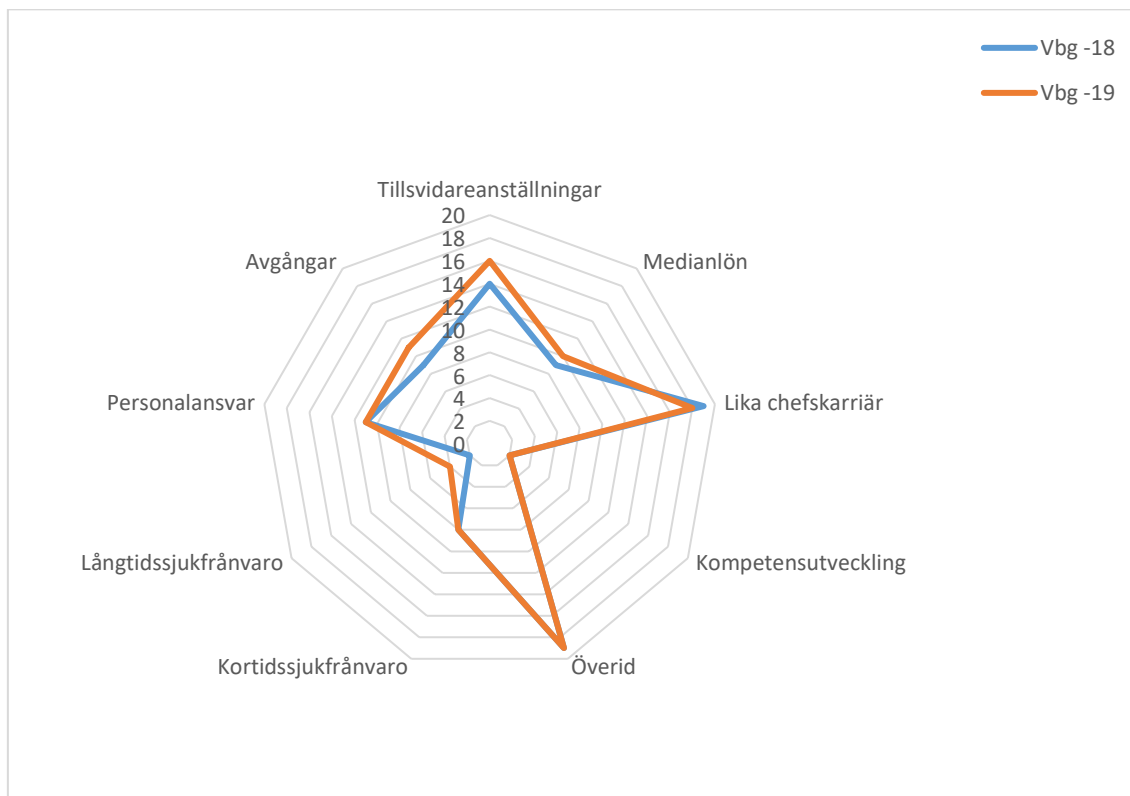
Den samlade bilden av hur AVI har utvecklat sig visar att de bakomliggande värdena för AVI ökat stadigt de senaste åren, efter en nedåtgående trend i mitten av 2010-talet. De arbetsgivare som utifrån AVI ses som mest attraktiva återfinns framförallt bland företag inom IT/Telekombranschen och finansbranschen.

Det Nyckeltalsinstitutet säger generellt om resultatet är att samvariationen mellan många anställda per chef och långtidssjukfrånvaro håller i sig, dvs. storleken på arbetsgrupperna kan förklara 31 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaro.

#### Förbättrat AVI 2019 för Vänersborgs kommun

Vänersborgs kommun förbättrade sitt eget AVI 2019 jämfört med 2018, från totalt 93 poäng 2018 till 99 poäng 2019. Förbättringarna finns inom nyckeltalen: Andel tillsvidareanställda, Medianlön, Långtidssjukfrånvaro och Avgångar. Dock finns en poängminskning inom nyckeltalet Lika chefskarriär.

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



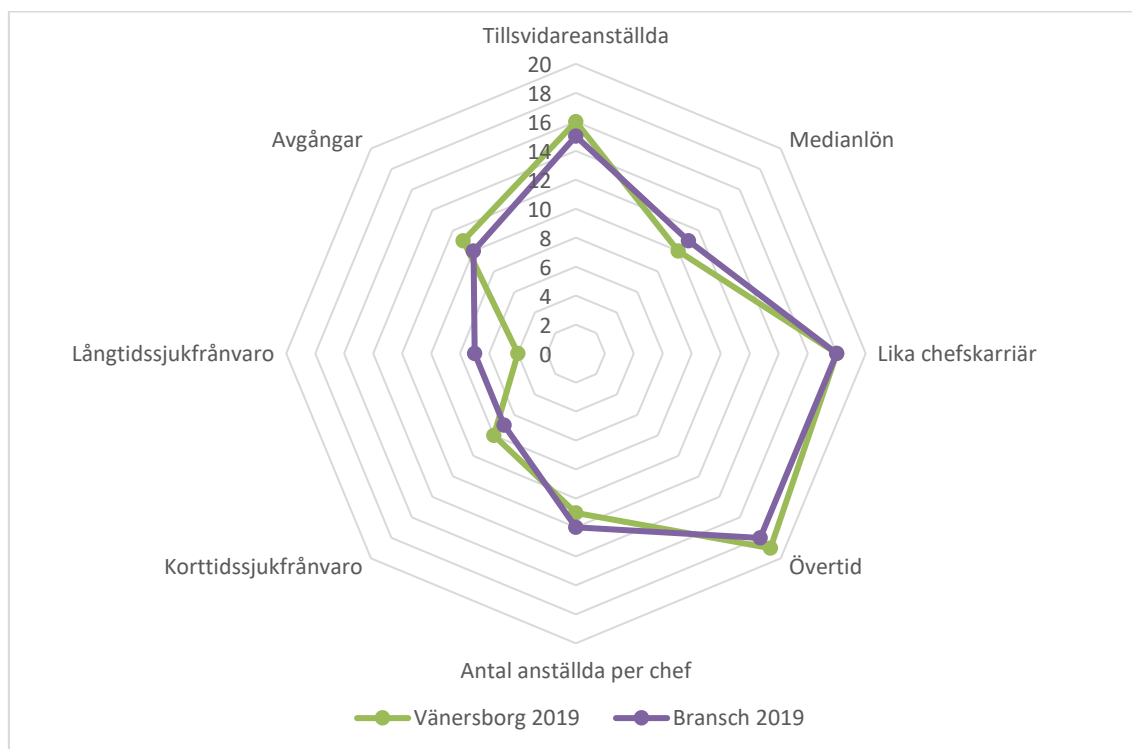
Jämförelse av AVI 2019 med 2018 för Vänersborgs kommun

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 en kvot (0-1) där 1=balans.

Nyckeltal	Jämförelse Vänersbors kommun		Diff
	2018	2019	
Andel tillsvidareanställda	86,40%	90,50%	+4,1
Medianlön	27 445 kr	28 456 kr	+1 011
Lika chefskarriär	93,2	92,4	-0,8
Andel övertid av arbetad tid	0,44%	0,39%	-0,05
Antal anställda per chef	21,2	20,8	-0,4
Korttidssjukfrånvaro	2,8%	3,0%	+0,2
Långtidssjukfrånvaro	5,7%	5,2%	-0,5
Andel avgångar	12,8%	9,7%	-3,1

Jämförelse bakomliggande värden till AVI 2018 och 2019

Nu har Vänersborgs kommun högre AVI än branschgenomsnittet (kommuner) Vänersborgs kommun förbättrade sitt AVI även i jämförelse med branschen (andra kommuner). Föregående år hade kommunen samma poäng som branschsnittets dvs. 93 poäng. 2019 hade kommunens poäng ökat till 99 poäng vilket är två poäng högre än branschsnittets 97 poäng. Vänersborgs kommun har högre poäng än branschen inom nyckeltalen: Andel tillsvidareanställda, Övertid, Korttidssjukfrånvaro och Avgångar. Men däremot lägre poäng inom nyckeltalen: Medianlön, Anställda per chef och Långtidssjukfrånvaro.

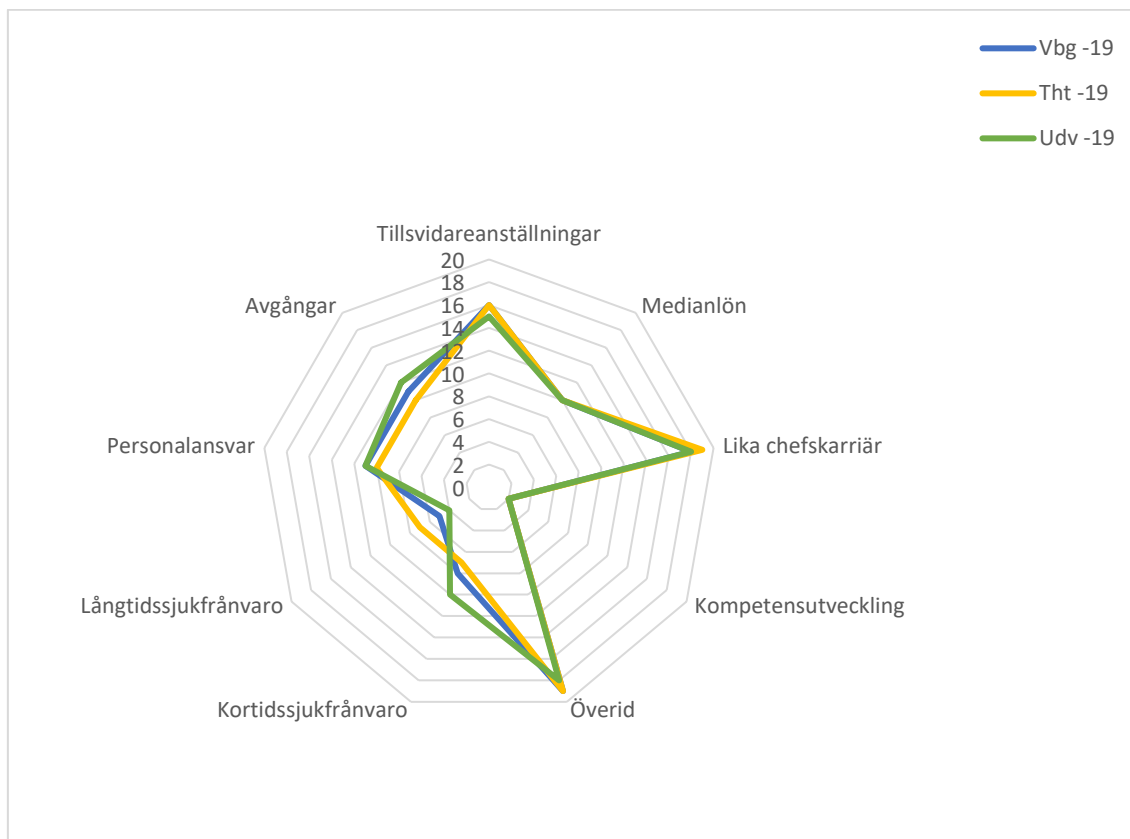


Jämförelse AVI 2019 mellan Vänersborgs kommun och Branschen (alla kommuner som igår i underlaget)

### Trestadskommunernas jämförelse 2019 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 noterbara skillnader mellan kommunerna. Värdena för Vänersborgs kommun ligger i stort någon stans mellan dem för Trollhättan och Uddevalla, utom för medianlön där Vänersborgs värde är något högre. Där kommunerna har sina största differenser finns inom nyckeltalen om sjukfrånvaro.



Jämförelse av AVI 2019 inom Trestad

I tabellen nedan framgår de faktiska värdena för varje kommun 2019.

Nyckeltal	Jämförelse Trestad 2019		
	Vänersborg	Trollhättan	Uddevalla
Andel tillsvidareanställda	90,50%	90,6%	89%
Medianlön	28 456 kr	28 000 kr	28 300 kr
Lika chefskarriär	92,4	93	91
Andel övertid av arbetad tid	0,39%	0,33%	0,60%
Antal anställda per chef	20,8	22,2	20,5
Korttidssjukfrånvaro	3,0%	3,8%	2,8%
Långtidssjukfrånvaro	5,2%	4,2%	5,6%
Andel avgångar	9,7%	10,4%	8,5%

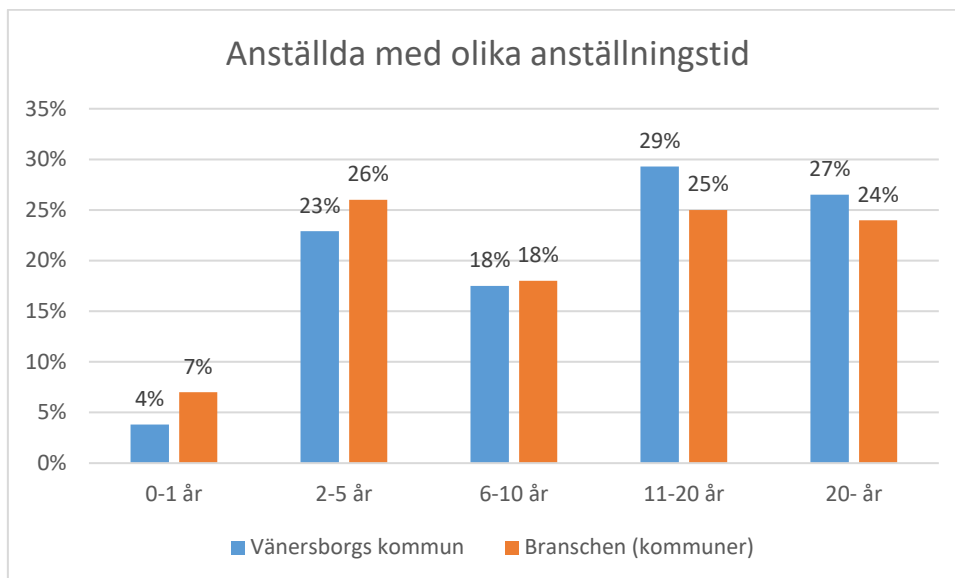
Jämförelse av AVI 2019 inom Trestad

### 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

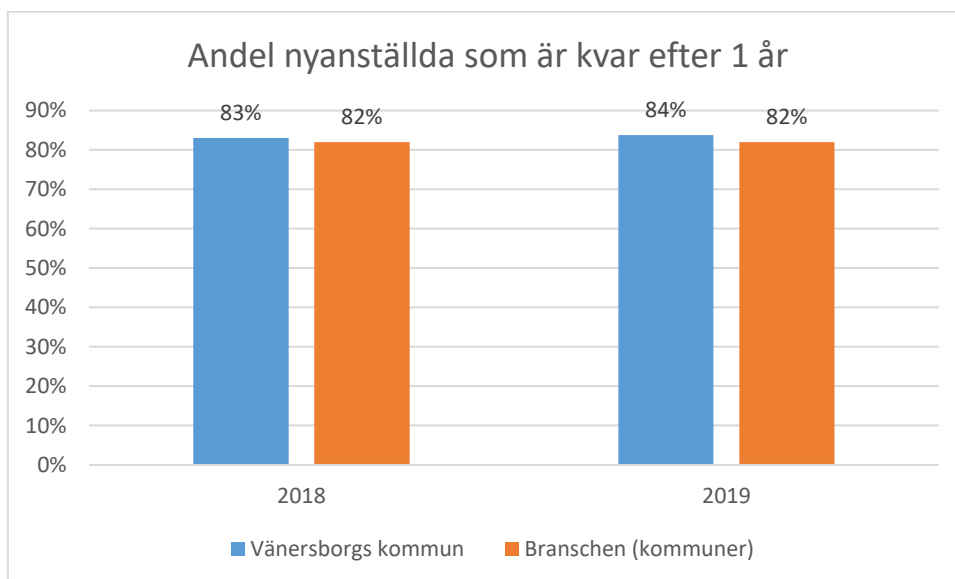
Resultatet visar att Vänersborgs kommun har en större andel tillsvidareanställda medarbetare med lång anställningstid i jämförelse med andra kommuner. Det gäller både intervallen 11-20 års anställningstid och mer än 20 års anställningstid. Genomsnittet i branschen för andelen anställda med upp till fem års anställningstid är 33 procent. Motsvarande för Vänersborgs kommun är 27 procent.



Anställdas anställningstid

#### 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 84 procent är kvar och 16 procent lämnat. Andelen som är kvar har alltså ökat med 1 procentenhet jämfört med 2018. Andelen som är kvar är därmed 2 procentenheter högre än genomsnittet för andra kommuner.



Andelen nyanställda som är kvar i anställning efter ett år



Anna Johannesson  
Personalchef

**Sändlista**

Personalkontoret  
Samtliga nämnder