



2018 Personalekonomisk redovisning

Hälsobokslut
Vänersborgs kommun

Innehåll

Vänersborgs kommun – tillsammans	4	Sjukfrånvaro över 60 dagar	21
Metod	6	Kostnad för sjuklön	22
Förkortningar	5	Sjukperioder	22
Definitioner	6	Arbets-skador och tillbud	23
Personalekonomisk redovisning	8	Personalutveckling	25
Sammanfattande fakta	8	Framtidsutsikter	28
Årsarbetare	8	Arbetsgivarindex - AVI	30
Sysselsättningsgrad	8	Kompletterande nyckeltal	32
Åldersstruktur	8	Lönerelaterade skulder	33
Avgångar	8	Lönerelaterad ekonomi	34
Mertid	8	Lönerelaterade skulder	34
Övertid	8	Lönerelaterade intäkter	34
Löneläget	8	Nämndernas berättelser	35
Friska medarbetare	8	Barn och utbildningsnämnden	35
Sjukfrånvaro	9	Arbetsmiljö	37
Rehabilitering	9	Nuläge och framtid	37
Förvaltningsspecifika tabeller	9	Miljö- och byggnadsnämnden	38
Antal anställda	9	Arbetsmiljö	39
Årsarbetare	10	Framtid	39
Timavlönade	10	Kommunstyrelsen	40
Inhyrd personal	10	Arbetsmiljö	41
Sysselsättningsgrad	10	Framtid	41
Procentuell fördelning av förvaltningarnas		Kultur- och fristidsnämnden	42
sysselsättningsgrad	10	Arbetsmiljö	43
Deltidsanställning	11	Småhållsbyggnadsnämnden	44
Övertid	11	Analysområden	46
Övertid per anställd	11	Socialnämnden	47
Deltid	11	Förvaltningens personal	47
Mertid	11	Kompetensutveckling	47
Flexitid	11	Rekryteringar/avgångar	50
Löner	12	Arbetsmiljö	51
Medellön per kön och ålder	12	Statistik över tid	53
Medellön per kön	13	Antal anställda 1998 - 2018	53
Ålder	13	Personalkostnader 1998 - 2018	53
Medelålder per förvaltning	13	Årsarbeten 1998 - 2018	53
Åldersfördelning bland anställda	13	Timavlönade 2014 – 2018	53
Personalomsättning	13	Pensionsavgångar 1998 – 2018	54
Avgångsorsaker	14	Sjukfrånvaro 1998 - 2018	54
Antal avslutade anställningar	14	Bilaga 1	55
Pensionsavgångar	15	Vad kostar sjukfrånvaron?	55
Framtidsprognos för personalförsörjning	15	Bilaga 2	56
Rekryteringar	16	Rekryteringsekonomi	57
Hälsobokslut	17		
Sjukfrånvaro	20		



Foto: Jerry Lövberg

Vänersborgs kommun – tillsammans

Att ha en god personalpolitik är avgörande för att vi ska kunna leverera välfärd till vänersborgarna. Medarbetarna i kommunen gör dagligen insatser för att möta invånarnas behov på olika sätt. Att då har medarbetare som trivs och känner engagemang påverkar det som levereras.

Våra medarbetare har många fina berättelser där de målande beskriver hur de ser på sitt uppdrag och det samspelet som uppstår med dem vi är till för. Vi behöver bli ännu bättre på att sprida dessa fina upplevelser. Det finns så mycket stolthet som vi behöver bli bättre på att visa upp!

Vi har under många år arbetat med att utveckla det hållbara arbetslivet på olika sätt. Vi ser dock att sjukfrånvaron fortsätter utvecklas åt fel håll och behöver framöver ändra våra arbetsätt och fokusera ännu mer kraftfullt på direkta insatser kopplat till sjukfrånvaron. Tillsammans ska vi bryta denna negativa och kostsamma trend!

Vänersborg, april 2019

Kenneth Borgmalm
Ordförande PFU

Anna Johannesson
Personalchef



Metod

Statistiken till denna ekonomiska redovisning är hämtad från personalsystemen Heroma, Adato samt KIA. Vissa ekonomisiffror 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 2018. Övrig statistik är baserad på helår.

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

Med visstid innebär att en person är anställd på vikariat eller på allmän visstidsanställning, AVA, där individen är månadsavlönad. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre.

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

En medarbetare kan ha flera anställningar. I dessa fall kommer antalet anställningar att räknas istället för personer.

Förkortningar

I tabellerna är förvaltningarnas namn förkortade enligt följande:

Barn- och utbildningsförvaltningen	Bou
Miljö- och byggnadsförvaltningen	Mob
Kommunstyrelseförvaltningen	Ks
Kultur- och fritidsförvaltningen	Kof
Samhällsbyggnadsförvaltningen	Sb
Socialförvaltningen	Soc

Definitioner

AID

AID är en förkortning av Arbetsidentifikation. Det är ett statistikavtal från 2018 som tecknades mellan SKL, Sveriges kommuner och landsting och de fackliga organisationerna. Befattningskoden (etiketten) utgår ifrån arbetsuppgifter.

Chefer tilldelas en bokstav efter etiketten utefter ansvarsnivå. I Vänersborgs kommun motsvarar A kommundirektör, förvaltningschefsnivå och stabschefer. Under B sorteras verksamhetschefer. Avdelningschefer och 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 obekvämt arbetstid ingår inte.

Mertid

Arbetstid som vid deltidsanställning fullgjorts utöver arbetstidsgångens ordinarie arbetstid, upp till arbetstidsmätt för heltidsanställning.

Övertid

Beordrad arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.

Flexitid

Flexitid står för flexibel arbetstid och innebär att medarbetaren inom vissa givna tidsramar själv får bestämma, med hänsyn till verksamhetens behov, över förläggningen av ordinarie arbetstid.

Okompenserad övertid och mertid

Kommunens skuld till den enskilde i form av ännu inte uttagen övertid och mertid.

Pensionsskuld

Kommunens skuld till de anställda i form av kommande pensionsutbetalningar utifrån beräkningar av Skandia.

Semesterlöneskuld

Kommunens skuld till den enskilde i form av ännu inte uttagen semesterledighet (sparad semester) och/eller semesterlön.

Sjukfrånvaro

Redovisningen omfattar alla arbetstagare som har en ordinarie arbetstid. Timavlönade ingår inte på grund av att de inte arbetar enligt i förväg fastställt schema.

Enligt Sveriges kommuner och landstings rekommendationer används följande beräkning för arbetstid när det gäller sjukfrånvaro: Ordinarie arbetstid avser den ordinarie arbetstiden enligt avtal, med hänsyn tagen till frånvaro utan lön, t ex tjänstledighet för annat arbete och partiell tjänstledighet för vård av barn. Denna definition benämns tillgänglig ordinarie arbetstid.

I den ordinarie arbetstiden ingår semester och de 45 första dagarna för ferie- och uppehållsanställda. Timmar för sjukfrånvaro jämförs med Tillgänglig ordinarie arbetstid och visar hur stor andel sjukfrånvaron utgör.

BEA

Beredskapsarbete genom arbetsmarknadspolitiska insatser.

PAN

Personlig assistent, anhörigvårdare till brukare med funktionsnedsättning.

Timavlönade

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

Årsarbetare

Årsarbetare anger hur många anställda man skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för alla månadsavlönade summerades till heltidsanställningar. Till exempel blir två halvtidstjänster en årsarbetare. För timavlönade räknar Heroma ut en årsarbetare genom att summera arbetad tid och dividera med schablonen 165 timmar per månad, 1980 timmar per år.

Arbetstidsmätt

Kommunen har olika typer av arbetstidssystem såsom flexitid, årsarbetstid och Hel/Del. Vissa modeller ger bättre nyttjande av personalresurser ut efter verksamhetens behov, andra ger flexibilitet för medarbetaren att förlägga arbetstiden och få inflytande över den egna arbetstiden.

I enlighet med personal- och lönepolitiken så har kommunen personer anställda med bortskriven övertidsrätt. Anställningsformen förutsätts gälla från och med organisationsnivån enhetschef och högre samt för specialister. Det bygger på att medarbetarna anpassar sin arbetstid utifrån verksamhetens behov utan rätt till övertidsersättning, samt tillämpar flexibel arbetstid.

I tabellen nedan redovisas vilka arbetstidsmätt för heltid som tillämpas för tillsvidareanställda. I höger fält framgår vilka befattningskategorier de tillhör. Det är framför allt personal inom vårdsektorn som har förkortad arbetstid enligt avtal.

Tabell Arbetstidsmätt för tillsvidareanställning	
Heltidsmätt tim/vecka	Exempel på verksamhet/befattning
40	Administrativ personal
38,25	Måltidspersonal
37	Sjuksköterskor
36,75	Hemtjänst, Hemsjukvård, Boende sjukhem
33,33	Nattjänst
1 360*	Lärare

*Reglerad årsarbetstid och förtroendetid för lärare är 1 767 timmar.



Personalekonomisk redovisning

Sammanfattande fakta

Tabell 1: Personalnyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt	Diff. 2017*
Procentuell fördelning kvinnor/män	79%	21%		
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	2 906	773	3 679	+80
Antal tillsvidareanställda	2 589	589	3 178	+15
Antal visstidsanställda	317	184	501	+65
Antal årsarbeten , uträknat av summerad ssg	2 789	746	3 535	+91
Antal heltidstjänster , tillsvidareanställda	2 261	540	2 801	+96
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	97%	98%	97%	+1%
Övertid , omvandlat till årsarbeten	7,8	4,0	12	+0,7
Mertid , omvandlat till årsarbeten	14,9	2,8	18	-1,9
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid	9,2%	5,8%	8,50%	+0,6%
Anställda med 0-5 sjukdagar	53%	68%	56%	-1%
Långtidsfrånvaro , frånvaro över 60 dagar	57,0%	47,3%	55,5%	-0,8%
Sjuklönekostnad	30,1	6,2	36,3	+3,9
Medellön , tillsvidareanställda	30 021	30 473	30 103	+1024
Medelålder , månadsanställda	44 år	42 år	44 år	oför.
Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare			93	+1

* % läses procentenhet

Anställda

Vänersborgs kommun hade 3 679 anställda vid måttillfället den 1 november, vilket är en ökning med 80 personer jämfört med föregående år. Fördelningen av kommunens anställda var 79 % kvinnor och 21 % män, 86 % av de anställda var tillsvidareanställda och 14 % visstidsanställda.

Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 3 535. Det är en ökning med 91 årsarbeten jämfört med 2017. Nyttjade timvikarier minskade med 5 årsarbeten jämfört med 2017 och uppgick till 244 totalt, var av sommarperiodens timvikarier 103 årsarbeten. Sommarperioden utgjorde 39 % av årets totalt anlitade timvikarier. Exklusive de nyttjade timmarna för sommarperioden motsvarar årets timvikarier 145 årsarbeten.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställdas grundanställning var 97 % 2018. Andel tillsvidareanställda med en heltid i sin grundanställning var 88 %. 87 % av kvinnorna och 92 % av männen hade en heltid i sin grundanställning.

Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens månadsanställda var 44 år. Cirka 41 % av kommunens anställda 2018 var över 50 år. De yrkeskategorierna (fler än 15 anställda) med lägst medelålder var vårdbiträden inom omsorgerna (33 år), vårdbiträde inom hemvården (35 år) samt vårdbiträde äldreomsorgen (36 år). De yrkeskategorierna med högst medelålder och med samma urval återfanns bland administratörer (56 år), specialpedagoger (55 år) ledning inom äldreomsorgen (54 år).

Avgångar

Under 2018 slutade 382 personer i kommunen. Av dessa slutade 69 % (264 personer) på egen begäran och 19 % (73 personer) gick i pension. Utöver de externa avgångarna bytte 22 personer sin anställning inom kommunen. Kommande femårsperiod, till och med år 2023, beräknas 353 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år. År 2018 valde 23 personer att arbeta efter 65 fyllda år. Den genomsnittliga pensionsåldern 2018 i kommunen var 65 år.

Mertid

Antalet mertidstimmar minskade med cirka 4 500 timmar och uppgick till 34 980 timmar. Kostnaden var cirka 6,9 Mkr, vilket innebar en minskning med 0,4 Mkr jämfört med 2017.

Övertid

Antalet övertidstimmar ökade med 800 timmar och uppgick till cirka 23 300 timmar. Kostnaden för övertid ökade och uppgick till 10,3 Mkr, en ökning med cirka 1,3 Mkr från föregående år.

Löneläget

Medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var vid måttillfället 1 november 2018, 30 103 kronor. Kvinnornas medellön var 30 021 kronor och för männen 30 473 kronor. Medellönen ökade med 1024 kronor jämfört med 2017.

Friska medarbetare

Under året hade cirka 30 % (1108 medarbetare) inte haft någon sjukfrånvaro alls. Fördelningen mellan könen visade att de kvinnliga medarbetarna som inte haft någon sjukfrånvaro uppgick till 28 % och för de manliga medarbetarna var siffran 37 %.

Sjukfrånvaron

Under året ökade sjukfrånvaron bland kommunens anställda. Andelen sjukfrånvaro av tillgänglig arbetstid uppgick 2018 till 8,5 %, vilket är en ökning med 0,6 procentenheter totalt för kommunen. Kvinnornas sjukfrånvaro ökade med 0,4 procentenheter jämfört med 2017 till 9,2 % och männens ökade med 0,7 procentenheter jämfört med 2017 till totalt 5,8 %.

Rehabilitering

Under 2018 hade Vänersborgs kommun 1 126 stycken pågående rehabiliteringsärenden. Cirka 605 stycken färre än vad som rapporterades under 2017. Rehaborsaken till de pågående ärenden under 2018 uppgavs främst vara på grund av långtidsfrånvaro (58 %) och upprepad korttidsfrånvaro (39 %). Andel rehabärenden som var åter i arbete var 81% (83% 2017).

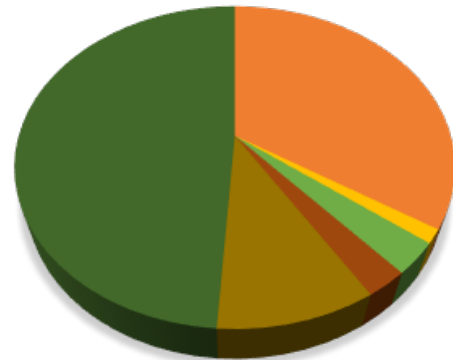
Förvaltningsspecifika tabeller

Antalet anställda

Tabell 2: Anställda per förvaltning

Förvaltning	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Totalt	Diff.
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Bou	890	133	148	83	1254	+76
Mob	30	16	2	2	50	-
Ks	63	40	8	4	115	+2
Kof	46	39	4	9	98	+10
Sb	177	138	24	23	362	+11
Soc	1383	223	131	63	1800	+3
Totalt	2 589	589	317	184	3 679	+80

Anställda per förvaltning



■ Bou ■ BF+MH ■ KS ■ KoF ■ SB ■ Soc

I diagrammet visas även antalet anställda per förvaltning, för att ge en överskådlig bild av hur antalet medarbetare är uppdelade per förvaltning.

Kommunen hade 164 personer anställda (månadsavlönade och timavlönade) på beredskapsavtalet (BEA) och antalet har ökat sedan 2017. Av de beredskapsanställda var 86 kvinnor och 78 män. De arbetar bland annat inom verksamheter som: administrativa tjänster, vården, skola/fritidsverksamhet, vaktmästeri, anläggning-/parkarbete, måltidsverksamhet och lokalvård.

Antalet anhörigvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 38 personer. Av dessa var 26 kvinnor och 12 män.



Foto: Jerry Lövberg

Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 6.

Tabell Antal årsarbeten per förvaltning				
Förvaltning	Kvinnor	Män	Årsarb.	Diff.
Bou	1003	207	1 210	+77
Mob	32	18	50	-
Ks	70	43	113	+2
Kof	48	43	91	+9
Sb	190	160	350	-8
Soc	1447	274	1 721	+11
Totalt	2790	745	3 535	+141

Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlätades timvikarier motsvarande 244 årsarbeten, vilket är en minskning med 5 årsarbeten.

Socialförvaltningen är förvaltningen som nyttjar timvikarier mest i förhållande till det totala antalet årsarbeten i förvaltningen. De yrkeskategorier som främst anlätades var vårdbiträden inom äldreomsorgen, förskollärare, samt stödassistenten. Av dessa är det till stor del kvinnor som är timavlönade. För timavlönade inom yrkeskategorier som lärare i grundskolan, fritidspedagoger och elevassistenter finns en jämn fördelning mellan könen.

Sommarperiodens timvikarier motsvarade 103 årsarbetare vilket utgjorde 39 % av årets totalt anlätade timvikarier. Dessa timvikarier utgörs främst av yrkeskategorier så som: vårdbiträden inom äldreomsorgen och hemtjänst, undersköterskor inom äldreomsorgen, personal inom omsorg om funktionshindrade.

Exklusive de nyttjade timmarna för sommarperioden juni, juli och augusti motsvarar årets totalt anlätade timvikarier 145 årsarbetare.

För att ytterligare åskådliggöra hur stor del kommunen nyttjar timavlönade se tabell nedan. Där framgår det hur stor del de arbetade timmarna utförda av timavlönade utgör, i förhållande till kommunens totalt arbetade timmar.

Tabell Andel timtid i förhållande till arbetad tid	
Bou	5%
Mob	0%
KS	2%
Kof	7%
SB	5%
Soc	13%
Totalt	9%

Inhyrd personal

Kostnaden för bemanningsföretag och andra aktörer, ökade 2018 och uppgick till 5,2 Mkr. Socialförvaltningen stod för 4,9 Mkr av denna kostnad och det var framförallt sjuksköterskor som hyrts in under året. Det ökade behovet av konsulter har uppkommit på grund av svårigheter i att rekrytera personal.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (ssgr) för tillsvidareanställda inom kommunen ökade jämfört med 2017 och uppgick till 97 %. Kvinnornas genomsnittliga sysselsättningsgrad ökade till 97 % (2017, 96 %), medan männens genomsnittliga sysselsättningsgrad var oförändrad på 98 %. För visstidsanställda var den genomsnittliga sysselsättningsgraden 90 %, vilket är oförändrat sedan år 2017.

Tabell Genomsnittlig ssgr för tillsvidareanställda per förvaltning						
Förvaltning	Bou	Mob	Ks	Kof	SB	Soc
Ssgr	98%	100%	100%	93%	97%	97%
Diff.	oför	oför	oför	-2	+1	+1

De yrkeskategorierna (fler än 15 anställda) med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda, om man bortser från nattarbetande personal, hade lärare i kulturskolan 83 %, lärare modersmål 87% samt måltidspersonal 88 % i genomsnitt.

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabellen nedan visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning.

År 2018 var det generellt en större andel kvinnor och män som var heltidsanställda än föregående år. På kultur- och fritidsförvaltningen fanns en minskning av andelen heltidsanställda kvinnor och män.

Tabell Andel procent inom respektive sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda						
Förvaltning	Kvinnor			Män		
	100	75 - 99	-74	100	75 - 99	-74
Bou	93%	5%	2%	89%	7%	4%
Mob	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Ks	98%	2%	0%	100%	0%	0%
Kof	87%	7%	6%	79%	5%	16%
SB	79%	16%	5%	99%	1%	0%
Soc	84%	10%	6%	89%	8%	3%
Totalt	87%	9%	4%	92%	5%	3%
Totalt		100	75-99	-74		
		88%	8%	4%		

Enligt huvudöverenskommelse (HÖK 16) med Kommunal ska det ske ett lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Vänersborgs kommun ska till utgången av 2021 ha ökat antal heltidsanställda med 10 procentenheter vilket motsvarar en ökning med ca 90 årsarbetare.

Tabell Andel heltidsanställda, månadsavlönade

	2017	2018
Heltid	82%	86%

Att vara en attraktiv arbetsgivare innebär även att tillgodose önskemål från de medarbetare som av olika anledningar inte vill eller har behov av att arbeta heltid. Detta innebär att ett mål på 100 % heltidsanställningar inte är realistiskt att sättas upp.

Deltidsanställningar

Totalt var 380 personer av de tillsvidareanställda deltidanställda vilket motsvarar cirka 12 %. Av dessa utgör kvinnorna 87 %. En anställd med partiell tjänstledighet, till exempel vid föräldraledighet räknas inte som deltidanställd.

Övertid

I tabellen nedan redovisas antalet övertidstimmar. Generellt sätt ökade övertidstimmarerna och så också kostnaden (+1,3 Mkr).

I jämförelse med... andra kommuner har vi ett lägre genomsnitt än medianvärdet när man tittar på andel övertidstimmar i förhållande till totalt arbetade timmar.

I tabellen omvandlas övertidstimmarerna till antal årsarbeten, uträkningen är gjord genom att dividera tiden för en heltidsanställd, 1980 timmar med utförda övertidstimmar. Kostnaden för övertidstimmarerna (inklusive PO-pålägg) redovisas i höger kolumn.

Tabell Övertid per förvaltning

Förv.	Övertids-timmar	Diff 2017	Årsarb.	Ersättning Tkr
Bou	637	-603	0,3	269
Mob	45	-	0	0
KS	244	+56	0,1	126
KoF	319	+3	0,2	52
SB	4 843	-437	2	2 156
Soc	17 252	+1794	9	7 719
Totalt	23 340	+818	12	10 342

Övertid per anställd

Samhällsbyggnadsförvaltningen har fortsatt högst antal övertidstimmar per anställd. På samhällsbyggnadsförvaltningen finns det flera yrkeskategorier som har beredskap, vilket innebär att vid aktiv tjänstgöring utges övertidsersättning direkt.

Det är en förklaring till det högre timtalet.

De yrkesgrupper som efter uträkning hade flest övertidstimmar per anställd, som inte har beredskapsavtal var; sjuksköterskor, personlig assistenter, vårdbiträden inom äldreomsorg. Uträkningen skedde på grupper fler än fem anställda.

Mertid

I tabell nedan redovisas antal mertidstimmar. Generellt sätt minskade mertidstimmarerna och tillhörande kostnader i kommunen (-0,4 Mkr). Uträkningen skedde på grupper fler än fem anställda.

I tabellen omvandlas mertidstimmarerna till antal årsarbeten, uträkningen är gjord genom att dividera tiden för en heltidsanställd, 1980 timmar med utförda mertidstimmar. Kostnaden för övertidstimmarerna (inklusive PO-pålägg) redovisas i höger kolumn.

Tabell Andelen mertidstimmar per förvaltning.

Förv.	Antal-timmar	Diff 2017	Årsarb.	Ersättning Tkr
Bou	5 187	+31	3	1 277
Mob	265	-	0,1	72
KS	274	+267	0,1	72
KoF	351	-182	0,2	92
SB	1 423	-471	0,7	281
Soc	27 480	-4370	14	5 109
Totalt	34 980	-4461	18	6 917

Flexitid

Flexitid (flexibel arbetstid) innebär att medarbetaren inom vissa givna tidsramar själv får bestämma över förläggningen av ordinarie arbetstid. Flexitid innebär en större frihet för arbetstagarerna jämfört med fasta tider, men för vissa tjänster är det inte möjligt att tillämpa flexitid.

Flexitiden är också en kostnad, en skuld som kommunen har till medarbetaren som ska utbetalas vid eventuellt avslut av tjänst. Flexitidssaldot som ett nyckeltal kan vara en viktig parameter till mertid samt övertid. Gemensamt ger dessa tre nyckeltal en signal om vilka verksamheter och yrken som har en hög arbetsbelastning.

Det individuella flexitidssaldot ska vara rörligt, medarbetarna ska ha möjlighet att samla på sig flexitidstimmar under intensiva perioder för att sedan ta ut sina timmar under lugnare perioder. I tabellen nedan ser man förändringen av saldot från i början på året till slutet.



Förändring av fextidssaldot		
Förv.	Jan -18 Tim/pers	Dec -18 Tim/pers
Ks	+31	+28
Soc	+11	+10
Bou	+10	+9
Shb	+14	+13
Mob	+16	+18
Kof	+34	+27
Totalt	12	11

I tabellen nedan syns den genomsnittliga flextiden per anställd i alla förvaltningar. Jämfört med 2017 har genomsnittet totalt sett ökat till 12 flex timmar per anställda (10 flex timmar per anställda, 2017). Den totala kostnaden har ökat med ca 600 tkr.

Flexitid per förvaltning		
Förv.	Tim/pers	Total Skuld
Ks	29	852 680
Soc	10	3 471 419
Bou	10	1 844 568
Shb	13	890 450
Mob	18	254 455
Kof	28	363 469
Totalt	12	7 677 041

I kommunstyrelseförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen samt miljö- och byggnadsförvaltningen finns en stor andel medarbetare med avtalet kontorsflex (+100 flex timmar), det påverkar fextidssaldot per anställd, för att volymen per anställda kan vara större.

Löner

I enlighet med kommunens riktlinjer så ska de anställda inom Vänersborgs kommun uppleva att lönesättningen sker rättvist och objektivt.

Grunden för lönesättningen är en värdering av befattningen som utgår från ansvarsnivå, svårighetsgrad, arbetsmiljö och kompetenskrav. Samtidigt ska det strävas mot en individuell och differentierad lön som bygger på den anställdes prestation i förhållande till uppsatta mål.

Medarbetare ska årligen ha ett medarbetarsamtal med bedömning av måluppfyllelse samt ett delgivningsamtal där ny lön meddelas. Processen har koppling mellan mål, lön och kompetensutveckling. Den kommungemensamma mallen för medarbetarsamtal är obligatorisk för hela organisationen. Medarbetarsamtal syftar till att skapa rätt förutsättningar för medarbetaren att kunna utföra sitt arbete så bra som möjligt och samtidigt känna mening, motivation och glädje på jobbet. Det bidrar till att vi blir en attraktiv och konkurrenskraftig organisation.

Medellön per kön och ålder

Medellönen baseras på de tillsvidareanställda som var registrerade vid mättillfället den 1 november och utgår från den totala lönen för en heltidsanställd. Medellönen i kommunen hade vid mättillfället ökat med 1024 kr. Kvinnornas medellön ökade med 1069 kr. Männens medellön ökade med 826 kr. Se tabellen medan.

Tabell Medellön uppdelat på kön och ålder			
Alder	Kvinnor	Män	Totalt
- 29 år	25 395	24 667	25 208
30 - 39 år	28 792	28 420	28 718
40 - 49 år	30 827	32 935	31 207
50 - 59 år	30 857	31 935	31 004
60 år -	31 727	32 834	31 969
Totalt	30 021	30 473	30 103

En del av förklaringen till att kvinnor i kommunen generellt sett har lägre medellön än männen (452 kronor lägre i genomsnitt) är att könsfördelningen i kommunen är 79 % kvinnor och 21 % män och att majoriteten av kvinnorna arbetar i yrken där löneläget, generellt sett, är lägre. Löneskillnaden mellan kvinnor och män, på kommunnivå, har dock minskat 2018 (1,5 %) jämfört med 2017 (2,4 %).

Kommunen utför årligen en lönekartläggning vars syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Lönekartläggningen som genomfördes 2017 innebar att satsningar gjordes på de relativt stora yrkesgrupperna måltidspersonal och sjuksköterskor. Satsningarna gjordes för att utjämna löneskillnader med manliga yrkesgrupper med lika värdering. Resultatet för 2018 finns i skrivande stund inte.

39 % av kommunens tillsvidareanställda hade en lön mellan 25 000 – 30 000 kronor och 21 % fanns inom löneintervallet 20 000 – 25 000 kronor.

Medianlön per kön

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

Tabell Medianlön per kön			
Kön	10:e perc.	Median	90:e perc
Kvinnor	23 530	28 098	38 597
Män	23 032	27 803	39 700
Totalt	23 434	28 000	38 800

Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen var oförändrad jämfört med 2017, se tabell nedan. Medelåldern för kommunens timavlönade var 37 år under 2018 (36 år, 2017).

Medelålder per förvaltning

Tabellen visar medelåldern bland månadsanställda inom respektive förvaltning.

Tabell Medelålder per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Totalt	Diff.
Bou	45	39	44	oför.
Mob	43	41	42	-
KS	46	46	46	oför.
KoF	44	48	46	oför.
SB	46	46	46	-1
Soc	44	40	44	oför.
Totalt	44	42	44	
	-1	-1	oför	

Åldersfördelning bland anställda

Totalt sett fanns lägst andel anställda inom ålderskategorin under 29 år och över 60 år (14 %). Störst andel, alltså 27 % av de anställda fanns i åldersgruppen 50 – 59 år.

Största andel kvinnor fanns inom ålderskategorin 50 – 59 år, medan den största andelen män fanns inom ålderskategorin under 29 år och 30 – 39 år.

De yrkeskategorierna (fler än 15 anställda) med lägst medelålder var vårdbiträden inom omsorgerna (33 år), vårdbiträde inom hemvården (35 år) samt vårdbiträde äldreomsorgen (36 år). De yrkeskategorierna med högst medelålder och med samma urval återfanns bland administratörer (56 år), specialpedagoger (55 år), samt ledning inom äldreomsorgen (54 år).

Personalomsättning

Under 2018 var den totala (både externa och interna) personalomsättning i Vänersborgs kommun 13 %. 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



Foto: Jerry Lövberg

möjlighet att få nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter eller projekt, totalt sett var den interna rörligheten 1 %.

Det är dock viktigt att tänka på att en hög personalomsättning kan vara kostsam i form av kostnader för utbildning och rekrytering av ny personal (se bilaga 2), det är därför viktigt att vara införstådd med vilka effekter personalomsättningen ska generera och vad i så fall det ska vara värt.

Tabellen nedan visar personalrörligheten (externa och interna avgångar i förhållande till antalet anställda) för respektive förvaltning

Tabell Personalrörlighet, tillsvidareanställda		
Förvaltning	Personalrörlighet	Diff. *
Bou	10%	-2%
Mob	17%	-
KS	15%	-2%
Kof	4%	-1%
SB	10%	oför
Soc	15%	+5%

* % läses procentenhet

Avgångsorsaker

Tabellen nedan visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat i Vänersborgs kommun fördelade på avgångsorsaker. Av de 264 personer som slutat på egen begäran har bland annat; 104 personer fått anställning i annan kommun, 41 personer har fått anställning inom landstinget, 10 personer har fått en statlig tjänst och 50 personer har gått till privat sektor.

Utöver den externa rörligheten erhöll 22 medarbetare en annan anställning inom kommunen.

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

Tabell Avgångsorsaker		
Avgångsorsak	2017	2018
Externa avgångar på egen begäran	242	264
Pension	68	73
varav avtalspension	2	0
varav sjukersättning	3	1
Annan orsak	16	45
Intern rörlighet	20	22
	364	404

En chefstillsättning anses vara en viktigare förändring för verksamheten utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv. En chefsomsättning påverkar verksamheten och personalen, innan tillsättningen ska förhandling ske enligt MBL (Lagen om medbestämmande). Under 2018 var den externa och interna chefsomsättningen 11 % och den externa 9 %.

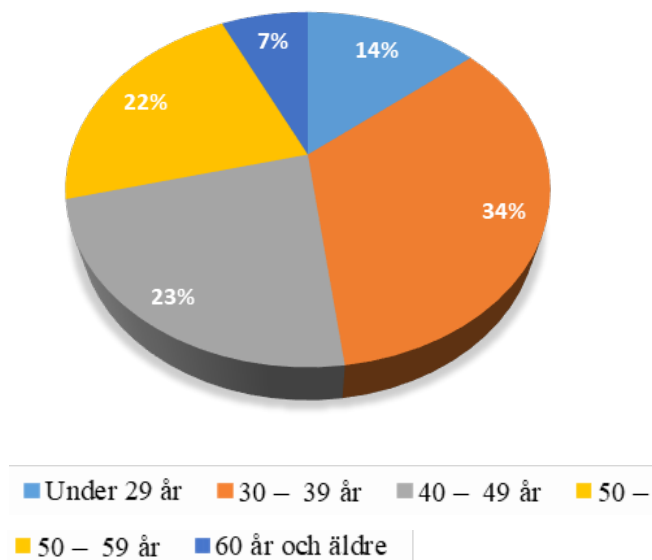
Antal avslutade anställningar

Under 2018 avslutades totalt 404 anställningar vilket var 58 fler än 2017. Socialförvaltningen var den förvaltningen där det avgått fler jämfört med förra året. En del består av att kommunens HVB-hem avvecklats, det är också fler som gått i pension 2018 jämfört med 2017. Bortsett från det ökade antalet pensionsavgångar är det fler avgångar 2018 inom yrkeskategorierna; undersköterskor, sjuksköterskor och stödassistenter på socialförvaltningen. Det var dock färre avgångar bland socialsekreterarna 2018 jämfört med året innan.

Tabell Avslutade anställningar per förvaltning, tillsvidareanställda				
Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Diff
Bou	82	16	98	-19
Mob	3	5	8	-
KS	7	8	15	-2
Kof	2	1	3	-1
SB	21	12	33	oför
Soc	206	41	247	+79
Totalt	321	83	404	

Avgångar procentuellt per åldersgrupp

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



Flest externa avgångar fanns inom ålderskategorin 30 – 39 år (föregående år var det största andel 60 år och äldre). Den vanligaste orsaken till att man avgick var ny anställning i annan kommun.

Det var flest medarbetare inom ålderskategorin 30 – 39 år som bytt anställning inom kommunen.

För att kunna analysera och ge möjlighet att utveckla organisationen samt upptäcka eventuella ohälsosfaktorer, så är det viktigt att genomföra systematiska avgångssamtal i samband

med att en anställd avslutar sin anställning. Avgångssamtalet ska hållas mellan chef och medarbetare. Syftet är att ta tillvara medarbetarens erfarenheter, upplevelser om verksamheten samt följa upp orsak till varför personen slutar. Målet är att nyttja dessa erfarenheter till att utveckla arbetsplatsen och verksamheten.

Som komplement till avgångssamtalet görs även en avgångsenkät där medarbetaren fyller i en enkät digitalt som anonym avsändare. Anonymiteten möjliggör att ytterligare identifiera orsaker till avgången. Informationen samlas och analyseras på en övergripande nivå för att strategiskt kunna prioritera och utveckla organisationen. Avgångsenkäten 2018 visade att den största andelen av de som svarat slutar på egen begäran. Den främsta anledningen som kunnat få personerna att vilja fortsätta arbeta i Vänersborgs kommun var högre lön, bättre ledarskap och lägre arbetsbelastning.

I fritext fick avsändarna ge råd till Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Där framkom det att arbetsgivaren skulle vara rädd om personalen, att arbetsgivaren skulle vara mer lyhörd för personalens kunskap samt att satsa på de anställdas hälsa och arbetsmiljö.

Pensionsavgångar

Pensionsåldern är rörlig mellan 61 och 67 år. I Vänersborgs kommun år 2018 är medelåldern för anställda som slutat till följd av pensionsavgång 65 år (2017, 64 år).

Inom kommande femårsperiod, 2019 – 2023, förväntas 353 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Under 2018 var det 23 personer som arbetade kvar efter fyllda 65 år.

Tabell Kommande pensionsavgångar

Årtal	2019	2020	2021	2022	2023
Antal 65-åringar	55	68	68	78	84

Tabell Kommande pensionsavgångar per förvaltning

År 2019-2023	Totalt	Diff.
Mob	5	+3
KS	13	+3
Soc	158	-5
Bou	127	+6
Shb	58	+3
Kof	16	+4
Totalt	377	+14

De yrkeskategorier med störst andel kommande pensionsavgångar fram till 2023, är bland specialpedagoger, personalare, drifttekniker, vaktmästare, samt chefer som är utspridda över förvaltningarna.

Ur ett jämställdhetsperspektiv var det en högre andel av kvinnorna som valde att gå i pension innan de fyllt 65 år jämfört med männen, se tabell nedan.

Tabell Andel pensionsavgångar under 65 år

Kön	Procent
Kvinnor	43%
Män	3%

Framtidsprognos för personalförsörjning

Befolkningen i kommunen ökar succesivt, fram till år 2022 beräknar kommunen ha ett invånarantal om drygt 41 000 personer. Utifrån att vi behåller samma personaltäthet som vi har idag, ersätter de pensionsavgångar som förväntas ske samt att personalrörligheten kommer att bestå fram till 2022 så kommer vi att behöva nyanställa 1741 nya medarbetare. Det är en frekvens på drygt 1 rekrytering om dagen.



Foto: Jerry Lövberg

Rekryteringar

Tabell Rekryteringar		
Befattning	Nyanställda	män
Administratör	6	1
Anläggningsarbetare	1	1
Arbetskonsulent	2	0
Arbetsledare	2	0
Barnskötare	10	1
Biståndshandläggare	2	0
Boendestödjare	9	3
Budget/skuldrådgivare	1	0
Bygglövshandläggare	2	0
Byggnadsinspektör	1	1
Chefsbefattning	19	2
Driftstekniker	2	2
Ekonom	1	0
E-utvecklare	1	1
Familjebehandlare	3	0
Folkhälsosamordnare	1	0
Fritidsledare	1	1
Fritidspedagog	4	1
Fysioterapeut	3	2
Förvaltningssekreterare	2	0
Handläggare	1	0
IT-supportspecialist	4	4
IT-systemspecialist	2	2
Jurist	1	0
Kock	3	1
Ledsagare	1	1
Förskollärare	18	0
Lokalvård	2	0

Under året rekryterades 238 tillsvidareanställda externt. Det är 29 fler än föregående år. Av de 238 rekryterade var 50 män. I gruppen lärare är flera olika lärarkategorier samlade.

Villkoren för att bli konverterad enligt LAS är att personen ska ha haft visstidsanställning, det vill säga vikariat eller allmän visstidsanställning (AVA) under sammanlagt två år inom en femårsperiod, eller haft såväl vikariat som AVA i sammanlagt tre år under en femårsperiod, enligt allmänna bestämmelser (AB).

Tabell Rekryteringar		
Befattning	Nyanställda	män
Måltidsbiträde	1	0
Lärare	29	3
Lönehandläggare	1	0
Livsmedelsinspektör	2	1
Personalspecialist	2	2
Personlig assistent	2	0
Planeringsingenjör	1	1
Processledare	1	0
Projektledare	1	1
Resurspedagog	2	0
Resursperson	4	2
Sjuksköterska	7	1
Skolkurator	3	0
Skolpsykolog	2	1
Skolsköterska	2	0
Socialpedagog	1	0
Socialsekreterare	12	1
Specialpedagog	2	0
Stödassistent	12	2
Stödpedagog	1	0
Systemförvaltare	2	1
Undersköterska	23	3
Ungdomscoach	2	1
Utredare	1	0
Vaktmästare	1	1
Verksamhetsledare	12	3
Verksamhetspedagog	2	1
Vårdbiträde	2	1

Enligt förvaltningarna är det 38 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen; 28 medarbetare på socialförvaltningen, sju medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen, tre medarbetare på kultur- och fritidsförvaltningen.

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

Hälsobokslut

WHO (World Health Organisation) definierar friskt som frånvaro av ohälsa och sjukt som närvaro av ohälsa.

”Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart avsaknad av sjukdom eller funktionshinder”

Oavsett hur man definierar hälsa så är viktiga faktorer för friska medarbetare att medarbetaren ska kunna påverka arbetssituationen, veta vad som förväntas utföras, och att känna sig behövd.



Foto: Jerry Lövberg

Hälsobokslutet syftar till att påvisa de ekonomiska vinsterna med god hälsa och arbetsmiljö samt utröna och analysera sjukfrånvaron inom den egna verksamheten. Som arbetsgivare är det viktigt att ha en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik, som till stor del handlar om att skapa balans mellan verksamhetens behov, resurser och de krav som ställs på medarbetare. Det för att både kunna behålla kompetent personal samt kunna attrahera ny.

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

- Medarbetarnas delaktighet, innovationskraft och kompetens ska stödjas och utvecklas.
- Vänersborgs kommun upplevs i högre grad som en attraktiv arbetsgivare.

Det förväntade resultat är:

- Andelen medarbetare som anser att deras kompetens – och idéer tillvaratas ökar.
- Attraktivt arbetsgivarindex ska öka.
- Andelen medarbetare som upplever en närvarande chef ska öka.

Synen på hälsoarbete

Hälsofrämjande synsättet ska genomsyra hela organisationen i alla verksamheter. Det handlar om en kontinuerlig och strategisk planering, bra kommunikation, tillsatta resurser och målinriktade insatser. Vänersborgs kommun som arbetsgivare ska bedriva ett hälsofrämjande arbete som utgår från det friska och syftar till att stärka individen, gruppen och organisationen. Medarbetarnas hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv kommunal verksamhet. Idag handlar arbetsmiljön inte bara om att identifiera och åtgärda risker utan även om att fokusera på vad som gör oss friska och vad som leder till en frisk organisation.

I forskning har man konstaterat vilka faktorer som skiljer friska organisationer mot mindre friska; *Närvarande ledarskap* – uppföljning och feedback sker i direktkontakt mellan chef och medarbetare. Chefen är lätt att komma i kontakt med, för samtal på plats eller via telefon eller e-post. *Delaktighet och påverkansamöjlighet* - Det finns formella forum där medarbetare kan dela med sig av sina erfarenheter och idéer till förbättring. Forumen kan också vara informella, som samtal i korridorerna eller på fikarasten. Det finns också system för att föra synpunkter vidare uppåt och neråt i organisationen. *Kommunikation och feedback* - En välutvecklad kommunikation och feedback mellan chef och medarbetare, på möten och informellt vid spontana samtal. *Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete* - Det systematiska arbetsmiljöarbetet är väl integrerat i den dagliga verksamheten. *Genomtänkt system för rehabilitering* - Det finns kunskap och överblick över sjukfrånvaron i organisationen. Tidiga signaler på ohälsa hos medarbetarna fångas upp. Arbetet anpassas för den som har en period av nedsatt arbetsförmåga. Verksamheten har ett systematiskt sätt att ta kontakt med sjukskrivna medarbetare. Det finns tydliga rutiner för när chefen eller arbetsledaren ska höra av sig, till exempel genom telefonkontakt. Närmaste arbetsledare tar emot sjukskrivna.

Det finns en flexibilitet när en medarbetare ska tillbaka i arbete efter en sjukskrivning. Om det behövs ändrar man i schemat, tar bort eller byter ut arbetsuppgifter. Vid behov söker man stöd hos till exempel företagshälsovården. *Rättvisa och transparens* - Arbetsplatsen uppfattas som rättvis genom att regler och värderingar omfattar alla och ingen särbehandlas. Medarbetarna hålls informerade om händelser i organisationen som är av betydelse för dem. *Kompetensutveckling och byte av arbetsuppgifter* - Medarbetare uppmuntras att pröva nya arbetsuppgifter och skaffa ny kompetens, till exempel vid utvecklingssamtal. *Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning* - Vid hög belastning får medarbetarna hjälp att prioritera bland arbetsuppgifterna. Det finns en kultur av att uppmärksamma om någon i personalen ställer alltför höga krav på sig själv och tar på sig för mycket att göra.

Hälsofrämjande arbete

I Vänersborgs kommun utgår hälsoarbetet utifrån två förutsättningar. Det ena handlar om arbetsplatsens behov, vilket utgår från ett grupperperspektiv där arbetsgivaren har ett stort ansvar att skapa förutsättningar för att arbetet ska fungera. Kommunen har många olika verksamheter med skilda arbetsförhållanden, vilket innebär att behoven och förutsättningarna för att behålla eller utveckla hälsan skiljer sig åt mellan de olika arbetsplatserna. För att möjliggöra en hållbar arbetssituation kan det bli aktuellt med riktade hälsofrämjande insatser utifrån arbetsplatsernas behov.

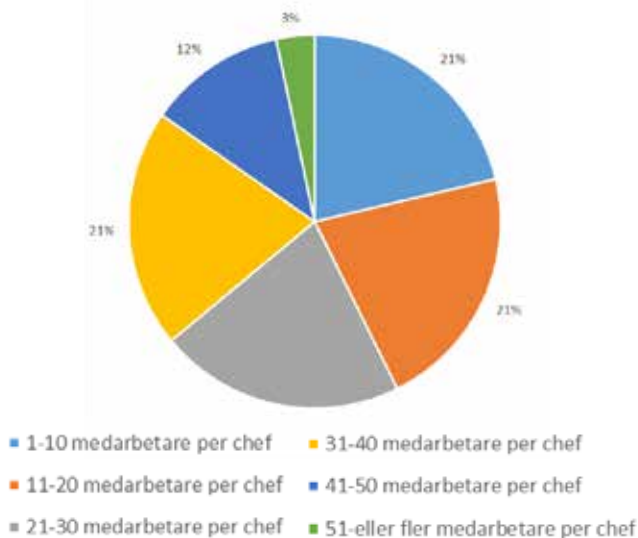
Det andra är individriktad friskvård som bygger på individens eget ansvar och engagemang. Individriktad friskvård är kommungemensamma insatser som riktar sig till alla anställda. Det handlar om att öka personalens hälsomedvetande och inspirera till ansvarstagande och engagemang kring den egna hälsan. Individriktad friskvård förutsätter en aktiv medverkan av individen och varje individ har ett eget ansvar för att ta hand om sin hälsa. Individriktad friskvård kan till exempel handla om möjlighet till ökad kunskap och lättillgängligt utbud av friskvårdande aktiviteter till en skälig kostnad. Genom personalklubben får man tillgång till utbudet. Utöver det av friskvårdande aktiviteter sker utanför arbetstid.

Vänersborg kommuns personalklubb

Alla anställda är medlemmar i personalklubben. Personalklubben ska främja de anställdas fysiska, psykiska och sociala välbefinnande i arbetslivet och på fritiden. Som medarbetare har man tillgång till ett stort utbud av förmåner och aktiviteter genom kommunens personalklubb samt förmånsportalen.

Antalet medarbetare per chef

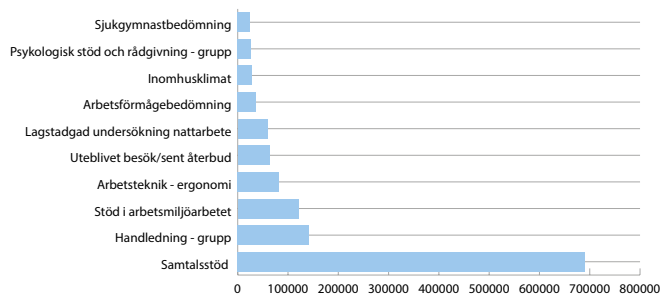
En närvarande chef är något som man i forskning ser som en friskfaktor ur ett hälsofrämjande perspektiv. Närheten till chefen är också något som kan kopplas samman med sjukfrånvaro. I Vänersborgs kommun är det genomsnittliga antalet medarbetare per chef 21,2. Detta har åskådliggjorts i diagrammet nedan. För att skapa en hållbar organisation är det viktigt med ett rimligt antal medarbetare per chef. Måttet antal medarbetare per chef måste också kunna se olika ut beroende på verksamhet. Förvaltningarna arbetar intensivt med att se över organisationen för att säkerställa att varje verksamhet har ett optimalt mått utifrån de givna förutsättningarna.



Företagshälsovård

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

De fem tjänster som kommunen nyttjade mest hos företagshälsovården under 2018 var: samtalsstöd, handledning grupp, stöd i arbetsmiljöarbetet, ergonomiskt stöd, lagstadgad undersökning nattarbete.



Sedan 2012 har kostnaderna för uteblivna besök hos företagshälsovården uppgått till mellan 60 000 – 89 000 kronor per år. Under 2018 var kostnaderna ca 63 000 kronor och mindre än föregående år (89 000kr).

Personalronder

Som ett led i hållbart arbetsliv genomförs personalronder. Ett antal grundfrågor har fastställts kommungemensamt, övriga frågor tas fram av respektive förvaltning. Områden som berördes var bland annat: organisation, semesteruttag, sjukfrånvaro, den nya sjukprocessen, förebyggande sjukfrånvaro, rehabilitering. Förvaltningarnas personalspecialister träffar samtliga chefer inom respektive förvaltning enskilt en gång per år. Resultatet har sedan sammanställts förvaltningsvis och diskuterats på FSG.

Förbättringsområden som framkom i förvaltningarna var bland annat: att de behöver arbeta med systematiken i arbetsmiljöarbetet och att årshjulet följs, att riskobservationen, tillbud och arbetsskador anmäls i KIA. Vissa chefer har många medarbetare vilket gör att chefen har svårt att se alla anställda, vilket påverkar känslan av att bli sedd. Det råder stora skillnader på hälsoläget inom och mellan förvaltningarna, en del förvaltningar har problematik som förslitningsskador medan andra förvaltningar infektionssjukdomar, till följd av att man arbetar med människor. Mycket korttidssjukfrånvaro ökar arbetsbelastningen för övrig personal, vilket kan leda till ytterligare sjukfrånvaro. För att komma tillrätta med sjukfrånvaron har man i sjukprocessen så väl omtankesamtal som kontaktsamtal, för att i god tid förebygga sjukskrivningar. Det ställer krav på chefen att genomföra och dokumentera. För att stötta cheferna i detta bör workshops i Adato genomföras. För att skapa kvalitet i samtalen har alla chefer erbjudits utbildning i ”det svåra samtalet”. En del rehabiliteringsärenden är komplicerade och tidskrävande vilket betyder att chefen behöver mer stöd för att komma fram till lösningar.



Foto: Jerry Lövberg

Sjukfrånvaro

Sedan 2012 har den totala sjukfrånvaron i kommunen ökat, år 2017 vände den negativa trenden och sjukfrånvaron minskade.

Tyvärr har sjukfrånvaron stigit åter igen under 2018. Ser man på sjukfrånvaron nationellt har sjukfrånvarotalet sjunkit sedan 2012 och så också 2018, vilket betyder att vi inte följer trenden. Sammanställningen visar att våran långtidssjukfrånvaron (60 dagar eller mer) har sjunkit i år. SKL beskriver att sjukfrånvaron går i cykler och att en vändning kom 2017 inte var helt överraskande. De förklarar orsaken och pekar på den uppmärksamhet sjukfrånvaro har i samhället bland många aktörer som försäkringskassan, arbetsgivare och hälso- och sjukvård.

I de lagstadgade nyckeltal som ska redovisas kan sammanfattningsvis sägas att Vänersborgs kommun ligger över medelvärdet för sjukfrånvaron i samtliga nyckeltal; den totala procentuella sjukfrånvaron, sjukfrånvaro för respektive män och kvinnor, långtidssjukfrånvaron, sjukfrånvaron i alla åldersgrupper.

Sjukfrånvaro för kommunen i procent

Tabell Sjukfrånvaro i procent per kön					
Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff * 2017
Kvinnor	4 943 636	456 366	14	9,2%	+0,4%
Män	1 477 686	85 962	0	5,8%	+0,7%
Totalt	6 421 322	542 328	14	8,5%	+0,6%

% läses procentenheter

I tabellen ovan redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män samt den procentuella andelen sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid. Totalt sett är det en ökning med 0,6 procentenheter för kommunen och uppgår till 8,5 %.

I jämförelse med... övriga kommuner i landet (vägt medeltal) så ligger Vänersborgs kommun 1,6 procentenheter över medelvärdet i den totala frånvaron, förra året låg kommunen över snittet med 0,9 procentenheter. Sjukfrånvaron för de kvinnliga medarbetarna låg 1,7 procentenheter högre än det nationella medelvärdet. Sjukfrånvaron för männen låg 1,4 procentenheter högre än det nationella medelvärdet.

I jämförelse med...

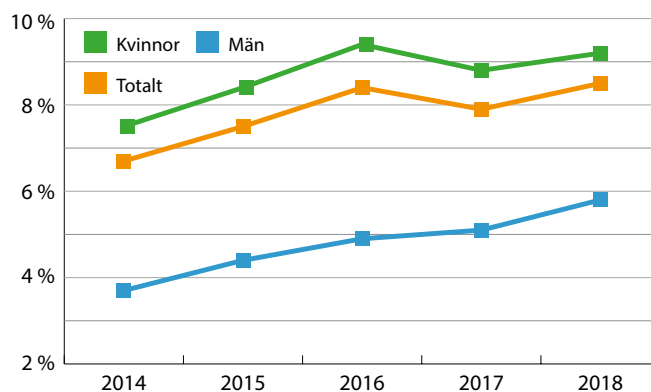
Grannkommuner som Uddevalla och Trollhättan ser trenden olika ut när man tittar från 2015 och framåt. Uddevalla och Vänersborg följer samma trend fram till år 2018 då Uddevalla tangerade 2017 års tal medan vi ökade. Uddevalla hade en sjukfrånvaro på 7,5% år 2018. Trollhättan har legat på 8,8% sedan 2015, men till år 2018 sjönk deras sjuktal till 8,5%. Vänersborgs kommun och Trollhättans kommun har lika hög sjukfrånvaro det här året.

I jämförelse med...

Sveriges kommuner som har liknande invånarantal 30 000-50 000 personer har Vänersborgs kommun 3e högsta sjukfrånvaron.

Lägst sjukfrånvaro med samma invånarantal som oss hade kommuner som Vellinge, Danderyd, Ängelholm, Piteå och Falkenberg. Tittar man samtidigt på deras HME-index (Hållbart medarbetarengagemang) har de höga indexen på medarbetarnas uppskattning för variablerna ledarskap, motivation och styrning. I jämförelse finns Vänersborgs kommuns HME-index längre ned på listan.

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



Sjukfrånvaro under fem dagar

En viss sjukfrånvaro är naturlig eftersom alla kan drabbas av förkylning, magsjuka eller andra tillfälliga sjukdomar. Sjukfrånvaro upp till fem dagar på ett år, anses vara ett normalt antal sjukfrånvarodagar.

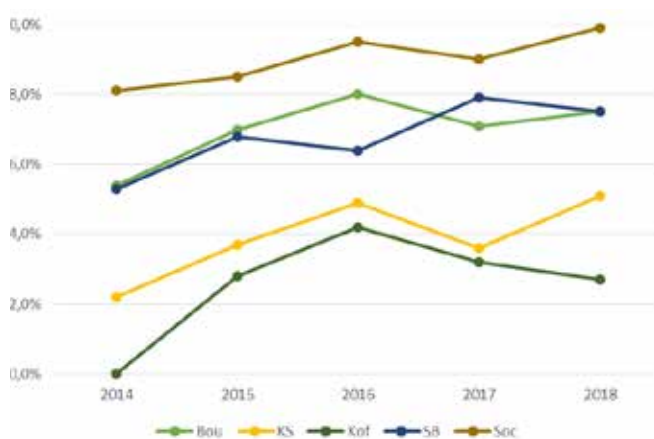
Tabell Upp till fem dagar sjukfrånvaro i procent				
Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Diff
Bou	53%	62%	55%	-3
Mob	88%	100%	94%	-
KS	69%	100%	82%	-6
Kof	64%	69%	66%	-3
SB	57%	71%	63%	oför.
Soc	51%	64%	53%	+2
Totalt	53%	68%	56%	-1

I tabellen ovan kan det utläsas att 56 % av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro på högst fem dagar. Det är en minskning med 1 procentenheter jämfört med förra året.

Under året 2018 hade 30 % av de anställda (1108 medarbetare) inte haft någon sjukfrånvaro alls (30 % 2017). För kvinnorna var siffran 28 % och för männen 37 %.

Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. I diagrammet nedan visas förändringarna i sjukfrånvaron per förvaltning mellan åren 2014-2018.

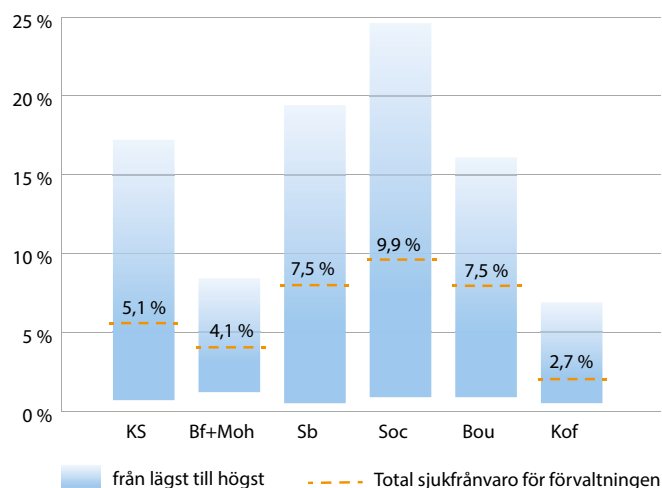


Tabell Sjukfrånvaro per förvaltning

Förvaltning	Bou	Mob	Ks	Kof	Sb	Soc
Sjuk	7,5%	4,1%	5,1%	2,7%	7,5%	9,9%
Procentenheter	+0,4%	-	+1,5%	-0,5%	-0,4%	+0,9%

Det finns skillnader i sjukfrånvarotalet mellan förvaltningarna. Det är också en stor skillnad inom förvaltningarna. Diagrammet nedan visar spridningen av sjukfrånvaron per förvaltning. De ansvar med lägst respektive högst sjukfrånvaron i varje förvaltning visas, samt förvaltningens totala sjukfrånvaro. Endast de ansvar med mer än 5 anställda har inkluderats i redovisningen.

Spridning av sjukfrånvaron per förvaltning



Sjukfrånvaro per åldersgrupp

I tabellen nedan redovisas sjukfrånvaron per åldersgrupp efter tre olika åldersgrupperingar; under 29 år, 30 – 49 år samt över 50 år. Andelen sjuktimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid ökade inom samtliga ålderskategorier, den största ökningen procentuellt sett fanns inom ålderskategori under 29 år.

Den högsta sjukfrånvaron har kvinnor i åldern över 50 år.

Tabell Sjukfrånvaro i procent per åldergrupp

Ålder	Ord. arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2017
– 29 år	1 102 829	70 632	0	6,4%	+0,5
30 – 49	2 725 979	238 239	14	8,7%	+0,3
50 år –	2 592 702	233 650	0	9,0%	+0,6

I jämförelse med...

Kommuner med liknande invånarantal ligger vi nära medel när det gäller sjukfrånvaro i ålderskategorin under 29 år. Vi är en av de kommuner som har högst sjukfrånvaro i ålderskategorin 30 – 49 år och över 49 år.

Sjukdagar

Genom att dividera antalet sjuktimmar med åtta timmar (normal arbetsdag) och sedan dividera summan med antal anställda framkommer i snitt hur många dagar en medarbetare är sjukfrånvarande. Under 2018 var medarbetarna sjukfrånvarande 18 dagar i snitt och är oförändrat sedan 2015. Kvinnorna 20 dagar (+1 dag) och männen 14 dagar (+1 dag).

Sjuknärvaro

I redovisningen redovisas inte all sjukfrånvaro, till följd av att det finns medarbetare som tar ut semester alternativt kompletterat i stället för att sjukskriva sig, eller jobbar trots att dem är sjuka. Begreppet kallas för sjuknärvaro och syns inte i sjukstatistiken utan döljs i begreppet frisk.

Sjukfrånvaro över 60 dagar

Andelen sjuka 60 dagar eller mer är ett nyckeltal kopplat till långtidssjukskrivning som enligt lag ska redovisas av arbetsgivare. Det är viktigt att arbeta proaktivt med sjukfrånvaro och redan vid korttidsfrånvaron fånga upp eventuell ohälsa i tid för att motverka en längre sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro uppdelat per kön

Sjukfrånvaro över 60 dagar minskade i Vänersborgs kommun jämfört med 2017 (56,3 %, 2017), se årets siffror i tabellen nedan. Långtidssjukfrånvarande kvinnor minskade med 2 procentenheter och männen ökade med 6 procentenheter i Vänersborgs kommun. Precis som med sjukfrånvaron totalt har kommunen gällande sjukfrånvaro över 60 dagar högre sjukfrånvaro (55,5 %) än snittet i riket, som 2018 totalt var 44,1 % (SKL). Minskningen för Vänersborgs kommun är inte lika stor som medelvärdet för Sveriges kommuner. Det är därför en större skillnad i år än föregående år mellan Vänersborgs kommun och medelvärdet i Sveriges kommuner.

Tabell Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.
Kvinnor	4 943 636	260 080	14	57,0%
Män	1 477 686	40 650	0	47,3%
Totalt	6 421 322	300 730	14	55,5%

I jämförelse med...

Kommuner med liknande invånarantal är vi en av de kommuner med högst långtidssjukfrånvaro

Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabellen nedan redovisas förändringen av långtidssjukskrivna per förvaltning.

Notera att i de mindre förvaltningarna med färre anställda kan ett sjukfall ge stora förändringar i statistiken.

Tabell Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre

Förv.	Antal sjuktim.	Antal lång- tidssjuka	Långtids- sjuka i %	Diff. * 2017
Bou	147 086	70 333	47,8	-1,2%
Mob	3485	1552	44,5	-
KS	11 024	6484	58,8	+11%
Kof	4374	1601	36,6	-11%
SB	52 285	29 146	55,7	-2,4%
Soc	324 075	191 613	59,1	-0,7%

*% läses procentenheter

I jämförelse mellan könen hade kvinnorna den högsta långtidssjukfrånvaron i samtliga förvaltningar förutom kultur- och fritidsförvaltningen. Inom Socialförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen var skillnaden marginell.

Kostnad för sjuklön

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

Kommunens direkta kostnad för sjuklön ökade under 2018 med ca 3,9 Mkr till drygt 36,3 Mkr, se tabell nedan. I tabellen redovisas utbetald sjuklön fördelat på respektive förvaltning samt hur många årsarbeten sjuklönen utgör kostnadsmässigt. Kostnaden för ett årsarbete beräknas utifrån kommunens medellön för månadsanställda (25 260 kr), plus PO-pålägg (inklusive sociala avgifter).

Alla förvaltningar ökade sina sjuklönekostnader år 2018. Viktigt att notera är att det är möjligt att sjuklönekostnaden ökar trots att sjukfrånvaron minskar procentuellt. Det på grund av att månadslönerna som ligger till grund för sjuklönekostnaderna varierar från år till år och påverkar därför sjuklönekostnaderna. Kommunövergripande var det en ökning av sjukfrånvaron och sjuklönekostnaderna.

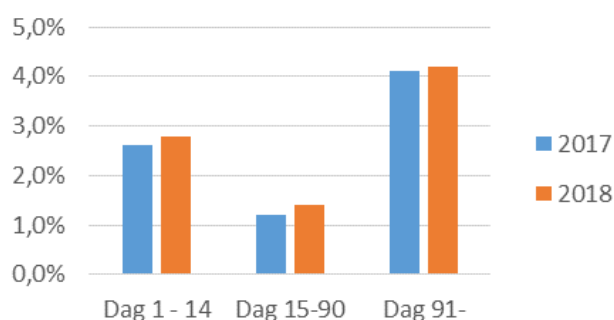
Tabell Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förv.	Sjuklön kr	Diff. 2017	Årsarbeten
Bou	11 872 330	+1 365 042	25
Mob	381 402	-	0,8
KS	858 277	+196 147	1,8
Kof	441 322	+132 275	0,9
SB	3 088 259	+275 713	6,5
Soc	19 664 526	+1 835 751	42
Totalt	36 306 116	+3 873 981	77

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

Sjukperioder**Fördelning av sjukfrånvaron**

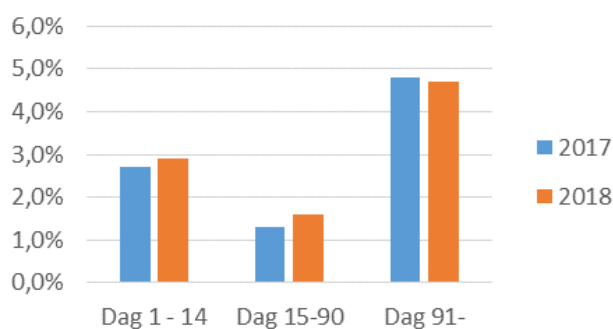
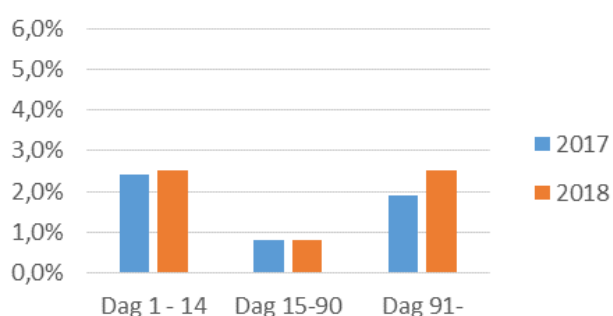
I diagrammen visas sjukfrånvaron av tillgänglig ordinarie arbetstid uppdelad i sjukperioder. I statistiken ingår all sjukfrånvaro, så väl arbetsskada, sjukersättning, sjuk/aktivitetsersättning, medicinsk behandling, rehabilitering och smittspridning. Urvalet är månadsanställda, det vill säga både tillsvidare- och visstidsanställda.

Totalt

Inom samtliga sjukperioder ökade sjukfrånvaro 2018 totalt sett. Korttidssjukfrånvaron dag 1-14 uppgick till 2,8% 2018.



Foto: Jerry Lövberg

Kvinnor**Män**

Utifrån kön och ålder finns den högsta sjukfrånvaron för kvinnorna i åldersgruppen över 50 år, föregående år var det högst inom gruppen 30-49 år. Den största andelen sjuktimmar fördelar sig i sjukperioden dag 91 och längre.

För männen fanns den högsta sjukfrånvaron hos män 50 år och mer, där den största andelen sjuktimmar fördelar sig i sjukperioden dag 91 och längre.

Rehabiliteringsärenden

Vi behöver arbeta förebyggande för att medarbetarna inte utsätts för risker, ohälsa eller olycksfall i arbetet. I sjukprocessen i Vänersborgs kommun är det förebyggande tankesättet inkluderat, genom omtankesamtalen som chefen tar när en medarbetare visar tecken på att något inte står rätt till, samt genom kontaktsamtalen som chefen gör när medarbetaren kommer tillbaka från en sjukfrånvaro.

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

I kommunen ska det genomföras en plan för återgång i arbete när en medarbetare varit sjukskriven fyra veckor, haft upprepad korttidsfrånvaro eller när en medarbetare själv begär det. Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under en 12-månadersperiod (Försäkringskassan, SKL). Vänersborg kommun har valt att det vid fyra sjukfrånvarotillfällen under sex månader räknas som upprepad korttidsfrånvaro. Det krävs då en uppföljning av sjukfrånvaro för att möjliggöra tidiga insatser.

I ett rehabiliteringsärende ska chefen rapportera och följa upp ärendet kontinuerligt. Det är viktigt att rutiner för rapporteringen följs för att använda systemet till så väl analys som dokumentation.

Tabell Rehabstatistik

Rehabstatistik	2018	Diff. 2017 *
Pågående rehabärenden	1126	-605
Vanligaste rehaborsak;		
Långtidssjukfrånvaro	58%	+3%
Upprepad korttidsjukfrånvaro	39%	-2%
Vanligaste sjukdomstyp;		
Övriga fysiska sjukdomar	32%	
Psykisk ohälsa	26%	
Infektion/förkylning	22%	
Andel åter i arbete	81%	-2%

*% läses procentenheter

Arbets-skador och tillbud

Arbetsgivaren är skyldig att utreda orsakerna till olyckor, sjukdomar och allvarliga tillbud i arbetet. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka och analysera vilka arbets-skador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur man förebygger att andra personer inte drabbas. Vänersborgs kommun använder KIA (Kommunalt Informationssystem om Arbetsmiljö) som webbaserat uppföljningssystem. Införandet av KIA har underlättat att anmäla incidenter och effekten är att anmälningarna ökat. Detta synliggör risker, förenklar orsaksanalysen och är ett redskap i det förebyggande arbetet i organisationen.

I tabellerna nedan nämns "annan plats" längst ned i tabellerna och det innebär när arbetsmiljöhändelsen sker under arbete men på annan plats än normalt. Till exempel utanför organisationen vid matleveranser, vid trädffällning och liknande.

Arbetsmiljöhändelser som var direkt relaterade till situationer med hot och våld var den största angivna skade-/riskorsaken. Dessa händelser minskade dock under 2018 och uppgick till 261 anmälningar jämfört med 369 stycken 2017. År 2017 utgjorde skade-/riskorsaken hot och våld 29 % av alla anmälda händelser, 2018 var siffran 19 %. Till största del var arbetsmiljöhändelser kopplade till hot och våld mest representerade inom grundskolan, äldreomsorgen samt inom boende LSS.

Det finns förbättringspotential att hantera de anmälningar som finns i KIA i tid.

Arbetsmiljöhändelser per förvaltning

Socialförvaltningen stod för flest antal anmälda händelser och deras anmälningar utgjorde 52 % av alla anmälda händelser. På Socialförvaltningen finns också ca 50% av kommunens anställda.

Under året minskade antalet anmälda arbets-skador jämfört med 2017, se tabell nedan. Av arbets-skadeanmälningarna ledde 20 % till sjukskrivning vid anmälningstillfället, vilket är en ökning sedan året innan (19 % 2017).

Till antalet (oberoende av antalet anställda) fanns flest anmälda händelser inom äldreomsorgen, grundskolan samt boende LSS

Tabell Antal anmälda arbetsskador

Förv.	2016	2017	2018
Bou	75	68	102
Mob	4	0	1
KS	15	4	3
Kof	2	6	4
SB	39	29	37
Soc	227	225	179
Annan plats	49	60	27
Totalt	411	392	353

Antalet anmälda riskobservationer uppgick till 306 stycken (208 stycken, 2017) och anmälda tillbud till 749 (694 stycken, 2017). Till antalet (oberoende av antalet anställda) fanns flest anmälda händelser inom Äldreomsorgen, Grundskolan och Förskola.

Tabell Antal anmälda riskobservationer och tillbud

Förv.	2016	2017	2018
Bou	382	288	393
Mob	4	1	2
KS	19	6	7
Kof	41	15	27
SB	45	41	52
Soc	554	505	537
Annan plats	81	46	37
Totalt	1126	902	1055

Se även de olika förvaltningarnas verksamhetsberättelse för information på förvaltningsnivå.



Foto: Jerry Lövberg

Personalutveckling

Följande text är ett axplock av den personalutveckling som erbjuds från centralt håll. Förvaltningarnas personalutveckling framgår i nämndernas berättelser.

Arbetsgivarvarumärke – Kom nära

För att vi ska skapa förtroende är det viktigt att arbetsgivarvarumärket är äkta. Det är medarbetarnas tankar, värderingar och styrkor som lyfts fram och ska genomsyra de insatser som genomförs. Det leder i sin tur till att vi uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och kan rekrytera nya medarbetare och behålla befintliga.

När rätt person har rekryterats är det viktigt med en kvalitativ introduktion. Genom att nyttja vår tids möjligheter har en digital introduktion byggts upp med informativa filmer om organisationen. Vår digitala introduktionen har under året fått nationell uppmärksamhet då vi med små medel har förmedlat information och kultur på ett enkelt sätt som fått stor spridning. Som ett komplement till den kvalitativa introduktionen värnar vi även om det personliga mötet och erbjuder också alla nyanställda en välkommenträff. En dag tillsammans med organisationens ledning fylld med information om bland annat kommunens struktur, verksamheter och visioner.

Ledarskap

Personalkontoret planerar och genomför chefsdag under året. Chefsdagarna är kompetensutveckling för chefer i organisationen. Temat under 2018 har varit hållbarhet utifrån ett

individ- och organisationsperspektiv, samt att skapa ett hållbart samhälle. Syftet med chefsdagarna är främst att cheferna ska få ork och energi till sitt arbete, större förståelse för helheten samt stärka relationerna mellan förvaltningarna. Under året genomfördes en mätning efter varje chefsdag där cheferna fick uppskatta sin känsla av de tre ledarkvalitéerna. I sammanställningen framgick att de som uppgav en fyra eller en femma på en femgradig skala gällande ledarkvaliteten hållbar var 46 % (2017, 48 %), för kvalitén kommunikativ 61 % (2017, 60 %) samt för kvalitén modig 68 % (2017, 67 %).

Mentorprogrammet

Mentorprogrammet är en möjlighet för nya eller befintliga chefer att utveckla sitt ledarskap och skapa ett kontaktnät i organisationen. Adepter matchas ihop med erfarna chefer som blir mentorer.

Som mentor får man vara med på vägen när nya chefer finner sin roll och växer i sitt uppdrag. Man får stötta och coacha adaptrarna i deras ledarskap och dela med sig av sina egna erfarenheter som chef.

Karriärprogram

Karriärprogrammet är en utvecklingsmöjlighet för medarbetare som har potential och vilja att bli chef. Det är en rekryteringsväg och kvalitetssäkring av framtida ledarskap i organisationen. I karriärprogrammet utvecklas medarbetare till hållbara, kommunikativa och modiga ledare. Programmet innehåller bland



Foto: Jerry Lövberg



Foto: Jerry Lövberg

annat utbildning i ledarskap, organisationsteorier, förändrings- och kvalitetsarbete, lagstiftning inom personalområdet. Statistiken visar att 79 % av programmets tidigare deltagare har fått en chefstjänst och eller andra ledande uppdrag.

Intresset för karriärprogrammet är stort i organisationen samtidigt som behovet av nya ledare ökar. Hösten 2018 startade den femte upplagan av karriärprogrammet.

Jakten på kompetens

Genom projektet Jakten på kompetensen stöttar HR-resurserna (personalkontoret och förvaltningarnas personalspecialister) förvaltningarna i arbetet med strategisk personal- och kompetensförsörjning. Projektet är direkt kopplat till våra politiskt fastställda bristyrken och är påbörjat i kommunens största förvaltningar. Syftet med projektet är att tillsammans lyfta behovet av ett förändrat arbetssätt för att möta utmaningarna inom personal- och kompetensförsörjning mer effektivt, samt bygga upp en gemensam strategisk plattform. HR-resurserna tar genom projektet till vara på enhets- och verksamhetschefernas kunskap och idéer om hur vi idag och i framtiden kan attrahera, rekrytera, behålla/utveckla och avveckla medarbetare. Projektet fortsätter under året genom planerade aktiviteter.

Kompetensutveckling

Kontinuerligt sker utbildningsinsatser inom personalområdet som ger förutsättningar för en god arbetsmiljö genom att kompetensen ökar. Exempelvis sker utbildningar inom

lönebildningsprocessen för chefer, en utbildningsplan för arbetsmiljöutbildning är framtagen samt temadag inom arbetsmiljöområdet för alla chefer och skyddsombud.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratörernas uppdrag är ett bidrag till att stärka det främjande hälsoarbetet. Utifrån ett eget engagemang för hälsofrågor, samt kontinuerlig kompetensutveckling kan hälsoinspiratören vara en motor i hälsoarbetet på sin arbetsplats. Hälsoinspiratören kan ge chefen stöd i frågor som handlar om hälsa. Uppdraget innebär också att marknadsföra vad Personalklubben erbjuder.

Det finns många goda exempel på hur hälsoinspiratörerna arbetar med hälsa på sina arbetsplatser. Det kan handla om att vara initiativtagare till att göra pausgympa under arbetsdagen, att inspirera individer till en bredare matlagning eller att bilda ett lag med sina kollegor till kommunbowlingen. De är duktiga att komma på kreativa idéer till hur hälsa på arbetsplatsen kan stärkas.

Priset hållbart arbetsliv

Priset för hållbart arbetsliv är ett led i att förbättra medarbetarnas vardag, skapa stolthet för arbetsplatsen, yrkesrollen och även för att underlätta den framtida kompetensförsörjningen. Priset handlar om att lyfta fram goda exempel på arbetsgrupper som på olika sätt arbetar för ett hållbart arbetsliv. Priset delas ut på en chefsdag där de nominerade bidragen presenterar sina erfarenheter.



Foto: Jerry Lövberg

Goda exempel 2018 på att skapa ett hållbart arbetsliv

Tre arbetsställen blev nominerade till priset Hållbart arbetsliv 2018. Här beskrivs vinnarnas resa:

Förvaltningsadministrationen på barn- och utbildningsförvaltningen arbetar utifrån helhetsidén ”Tillsammans gör vi bra bättre”, och präglas av ett gott ledarskap och känsla av tillhörighet och sammanhang. Deras gemensamma arbete utgår både från gemensamma behov i deras uppdrag som går ut på att serva brukarna, men också från de olika funktioners specifika behov. Genom att arbeta mycket tillsammans har antalet samarbeten över yrkeskategorierna ökat, i både mindre och större omfattning. Deras gemensamma utvecklingsdagar, temamöten och APT:er är forum där de gemensamt delar med sig av deras olika kompetenser och kunskaper för att stärka gruppen och öka kunskapen inom aktuella områden.

Det arbete de bedriver idag grundar sig i ett par års arbete som gått ut på att stärka glädje och tillit samt skapa motivation i arbetsgruppen. Detta har de gjort genom att skapa förutsättningar för goda samarbeten, tydlig kommunikation och genom att ha fokus på utveckling (från nuläge till ett nyläge). Det stärkta samarbetet bidrar till att skapa helhet och känsla av att vara en viktig pusselbit i organisationen. Det bidrar också till nya lärdomar, motivation och ökad effektivitet. Det gemensamma arbetet bidrar dessutom till att de har väldigt roligt ihop och lär känna varandra ordentligt, vilket skapar trygghet och glädje på kontoret!

Juryns motivering till vinnarbidraget var:

För deras arbete med att gå från enskilda öar till en grupp som arbetar tillsammans mot samma mål. Genom att använda varandras kunskaper och ett tydligt ledarskap har de fört samman olika yrkeskategorier till att jobba som ett team.

På delad andra plats kom:

Socialpsykiatrin på Storegårdsvägen i Vargön för deras arbete med att skapa öppenhet, stötta varandra och bygga en kultur där de uppmuntar varandra att lära av sina misstag. De gör att de både kompetensutvecklas i vardagen och hittar lösningar på svåra dilemman.

..Och även:

Frändefors förskola för deras arbete med att alltid se de små sakerna som gör stor skillnad i vardagen, med ständigt fokus på det goda hos varandra. De ser det som en självklarhet att stötta upp och har hjärtat på rätt ställe.

Se även förvaltningarnas verksamhetsberättelser för mer information om personalutveckling.

Framtidsutsikter

Vänersborgs främsta utmaningar inom personal och arbetsgivarrollen:

- Tillämpa tidiga eller förebyggande åtgärder för att sänka kostnader för sjukskrivning och vikarier
- Framtidens arbetskraft kommer ha större krav på meningsfulla uppdrag, frihet och flexibilitet för att stanna kvar
- Den nya digitala miljön ställer krav på ny kompetens hos chefer och medarbetare

Kompetensförsörjning - nya utmaningar

Kompetensförsörjning innebär att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens i organisationen, vilket är avgörande för att vi som kommun ska kunna skapa samhällsnytta. För att lyckas med kompetensförsörjningen behöver vi möta ett antal utmaningar. Som tidigare nämnt kommer grupperna äldre och yngre i vårt samhälle att öka drastiskt under de närmaste tio åren, vilket efterfrågar mer personal inom de stora yrkeskårens skola och omsorgen. Andelen personer i arbetsför ålder ökar däremot i betydligt lägre takt. Konkurrensen om rätt kompetens kommer därför att hårdna ytterligare mellan arbetsgivarna, oavsett konjunkturläge.

Lite förenklat kan bristen på arbetskraft med rätt kompetens delas upp i tre delar: en äldre yrkeskår med många pensionsavgångar, alltför få utbildar sig inom de aktuella bristyrkena, samt det faktum att många kvalificerade medarbetare väljer bort en fortsatt karriär inom det yrke där de har sin utbildning.

Framtidens arbetskraft

År 2025 utgörs ungefär tre fjärdedelar av världens arbetskraft av den så kallade millenniegenerationen som består av 80- och 90-talisterna. De kommer under sina yrkesliv att byta såväl arbetsgivare som bransch. De är livskarriärister som låter intresset styra i valet av arbete och söker samtidigt balans mellan arbete och fritid. De vill utvecklas på arbetet och förväntar sig bekräftande, konstruktiv och snabb feedback. Ett gott arbetsklimat värderas högt tillsammans med ett tydligt, närvarande och rättvist ledarskap. 80- och 90-talisterna räknar med att arbetsgivarna är öppna för nya idéer och metoder, följer med i utvecklingen samt erbjuder flexibilitet, exempelvis avseende arbetstid.

Trots en förväntan om hög framtida personalomsättning är det viktigt att se till hur rekryterad personal kan behållas. En del i detta är att kommunen vågar sticka ut som en attraktiv arbetsgivare.

I Sverige idag har närmare hälften av våra yrken formella kvalifikationskrav som motsvarar en treårig gymnasieutbildning.



Foto: Jerry Lövberg

Vänersborg har, liksom riket, ett underskott av arbetsökande som kvalificerar sig till dessa yrken, vilket innebär att den kompetens vi kräver inte finns hos dem som aktivt söker arbete. Svårrekryterade arbetsgrupper behöver bemötas på annat sätt där vi som arbetsgivare behöver bli mer öppna för potentialen hos individen som rekryteras och satsa på internutbildning eller erbjuda anställning som säkerhet vid utbildning. Vi behöver välkomna det livslånga lärandet som en naturlig del av arbetslivet. Kommunen behöver utöka nuvarande samverkan med utbildningsväsendet (såsom Kunskapsförbundet, högskola eller yrkesutbildningar) för att inkludera hela organisationens kompetensbehov. Bristen på kvalificerad personal är påtaglig inom hela kommunorganisationen, där de största yrkesgrupperna utgörs av sjuksköterskor, socialsekreterare och legitimerade lärare och forskollärare. Även utbildade fritidsledare, och framförallt kvinnliga fritidsledare, är svårrekryterade. Vårt behov av mångkulturell och flerspråkig kompetens kommer att efterfrågas i allt högre grad, då lite drygt var sjunde kommuninvånare i Vänersborg är född i ett annat land än Sverige.

Inom förvaltningarna testas olika metoder för att hitta och behålla kompetent arbetskraft. Personal ges möjlighet att kombinera studier och arbetsintegrerat lärande, personliga rekryteringsannonser som lyfter det unika för varje verksamhet, kompetensutveckling av befintlig personal, eller att tillåta olika avtal utifrån arbetsgruppernas behov och förutsättningar. Den övergripande bilden är att bristen på arbetskraft ställer stora krav på organisationen att ständigt hitta nya löningar för att framstå som attraktiv, vilket flyttar fokus och resurser från verksamheternas produktion till organisering av verksamheterna (såsom personal och lokaler).

Att nyttja teknikutvecklingen

För Vänersborgs kommun innebär förändringarna i samhället och på arbetsmarknaden också att vi behöver använda den kompetens vi har på rätt sätt och samtidigt bli mer omställningsbara. Genom att nyttja teknikens och digitaliseringens möjligheter skulle vi kunna frigöra tid och resurser för många

medarbetare. Genom att erbjuda fler e-tjänster inom olika verksamheter kan delar av de administrativa uppgifterna ersättas och fokus kan läggas på andra arbetsuppgifter. Det medför även att mer tid kan ges till mötet med människan och till att utföra samhällsupdraget med kvalitet. Som arbetsgivare behöver vi bredda rekryteringen och som samhällsaktör behöver vi bidra till social inkludering; alla har en plats i vårt samhälle och här finns en möjlighet att öppna dörren in till arbetslivet för dem som idag bedöms stå längre ifrån arbetsmarknaden.

Alla dessa utmaningar ställer nya krav på ledarskapet och organisationen. Vi behöver utmana våra egna och andras föreställningar om arbete, yrken och framtid utifrån olika perspektiv, bland annat digitalisering, rekryteringsprocesser, vara normkritiska och se över våra styrmodeller. Tillsammans behöver vi vara modiga och våga prova nya vägar och arbetssätt.

Digitaliseringen skapar behov av nya kompetenser, inte minst ökad teknisk kompetens. Nya krav kommer därför att ställas på kompetensutveckling av dagens medarbetare och chefer för att kunna tillämpa nya digitala arbetssätt.



Arbetsgivarindex – AVI

Attraktivt arbetsgivarindex (AVI) visar hur attraktiv organisationen är som arbetsgivare genom att beskriva arbetsvillkoren i organisationen ur ett medarbetarperspektiv. Nio nyckeltal räknas samman till ett index och omfattar följande områden:

- andel tillsvidareanställda
- medianlön
- lika karriärmöjligheter
- utbildningstid
- övertid
- korttidssjukfrånvaro
- långtidssjukfrånvaro
- personalansvar (antal anställda per chef)
- avgångar (andel som slutat)

En del av nyckeltalen i AVI ger ny information medan andra kompletterar tidigare siffror i redovisningen med en jämförelse mot andra kommuner. Detta sätter de lokala siffrorna i ett nationellt sammanhang.

Nyckeltalen poängsätts av Nyckeltalsinstitutet, ju högre poäng desto bättre. Maximalt kan varje nyckeltal ge 20 poäng vardera. Indexet kan hjälpa kommunen att se vilka områden som bör prioriteras för att bli en attraktivare arbetsgivare.

Visa era styrkor!
 "...och få koll på era svagheter"

Medverkande företag och organisationer

Undersökningen baseras på 330 organisationer med 700 000 medarbetare. Medverkande organisationer är både från privat och offentlig sektor. Vänersborgs kommun jämförs dock endast med andra kommuner som deltar i mätningen.

Nationellt resultat

Resultatet Attraktivt Arbetsgivarindex AVI® är klart högre 2018 än tidigare år. Efter att i mitten av 2010-talet haft en nedåtgående trend ökar nu medianen för andra året i rad. Tidigare gick många av de nio nyckeltalen åt fel håll i svenskt arbetsliv, nu för 2018 har de flesta gått åt rätt håll.

Med Nyckeltalsinstitutets nyckeltal som grund är det framför allt företag inom IT/Telekom-branschen och finansbranschen som är de mest attraktiva arbetsgivarna. De har generellt mindre arbetsgrupper, lägre sjukfrånvaro, högre andel tillsvidareanställda och högre löner.

Höga långtidssjuktalet finner vi ofta i kvinnodominerade arbetsplatser med många anställda per chef. Samvariationen mellan många anställda per chef och långtidssjukfrånvaro håller i sig. Storleken på arbetsgrupperna kan förklara 31 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaron.

Resultat Vänersborgs kommun

Årets poäng var 90 av 180 möjliga, det är en något lägre poäng än föregående år och vi ligger en bit under medianvärdet för deltagande kommuner (medianvärde 94). Föregående år hade vi 98 poäng, den har dock omvärderats utifrån att vårt tilldelade poäng (medianvärdet) i nyckeltalet kompetensutveckling, förändrats till i år. Föregående års resultat uppskattas nu till 92 poäng och ska jämföras med årets 90 poäng.

Nedan presenteras varje nyckeltal för sig. Genom pilarna kan man se vilka nyckeltal som stod för en positiv eller negativ utveckling till total poängen.

Korttidssjukfrånvaro

Vid uträkningen av sjukfrånvaro görs en andelsräkning genom att dividera antalet sjuktimmars med antalet arbetade timmar. Det skiljer sig mot hur SKL tar fram sjukfrånvarostatistik och även till den personalekonomiska redovisningen, där man utgår i från tillgänglig arbetstid. Därför överensstämmer inte dessa siffror.

Korttidssjukfrånvaro av den arbetade tiden omfattar sjukdag 1-14. Korttidssjukfrånvaron kostar oss minst 58 miljoner kronor per år enligt Nyckeltalsinstitutets schablon.

Poängutveckling: ↓

Korttidssjukfrånvaro	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	3,83%	3,14%	3,39%
Median kommuner	3,68%	3,41%	3,74%

Långtidssjukfrånvaro

I det här nyckeltalet avser långtidssjukfrånvaro dag 15 och framåt. Det motsvarar i genomsnitt 219 anställda per dag.

Poängutveckling: ↓

Långtidssjukfrånvaro			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	5,96%	6,47%	6,89%
Median kommuner	4,85%	4,53%	4,28%

Antal anställda per chef**Poängutveckling:** ↑

Antal anställda per chef			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	22,9	22,5	21,2
Median kommuner	20,1	19,7	19,7

Antalet anställda per chef ligger högre än medianvärdet. Nivån på långtidssjukfrånvaro ligger också den över medianvärdet, vilket Nyckeltalsinstitutet menar är vanligt förekommande. Verksamheter med många anställda per chef brukar också ha en högre långtidssjukfrånvaro än medianvärdet, det betyder att ju färre anställda per chef desto lägre långtidssjukfrånvaro.

Avgångar

I detta nyckeltal värderar Nyckeltalsinstitutet att det är bättre med få som slutar än många, alltså ju högre poäng desto mindre antal avgångar.

Poängutveckling: ↓

Avgångar			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	8,60%	11,00%	12,80%
Median kommuner	12,13%	13,17%	12,08%

Lika karriärmöjligheter

Nyckeltalet visar andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor. 76% av cheferna är kvinnor och 81% av de tillsvidareanställda är kvinnor. Relationen, 76% / 81% blir 0,93. Nyckeltalsinstitutet värderar att relationen mellan andel chefer som är kvinnor och andel anställda kvinnor bör i en jämställd organisation vara 1,0. För att det ska bli helt jämställt bör antalet chefer som är kvinnor öka med 8 stycken i Vänersborgs kommun.

Poängutveckling: ↑

Lika karriärmöjligheter			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	0,96	0,9	0,93
Median kommuner	0,9	0,91	0,93

Övertid

Nyckeltalet visar antal övertidstimmar i förhållande till den totala arbetstiden.

Poängutveckling: →

Övertid			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	0,47%	0,42%	0,44%
Median kommuner	0,64%	0,57%	0,65%

Tillsvidareanställningar**Poängutveckling:** →

Tillsvidareanställningar			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	86,90%	88,00%	86,40%
Median kommuner	87,20%	87,10%	87,40%

Kompetensutveckling

Nyckeltalet är inte mätt då organisationen inte registrerar någon data för det här. Vi blir automatiskt tilldelade medianpoängen för nyckeltalet som i år var sämre än förra året.

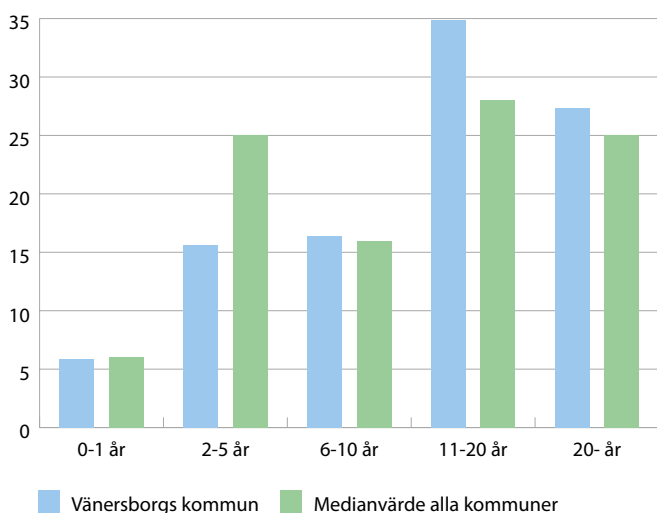
Lön**Poängutveckling:** →

Lön			
	2016	2017	2018
Vänersborgs kommun	24 225	25 050	25 799
Median kommuner	27 500	28 155	28 792

Kompletterande nyckeltal

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

Organisationserfarenhet



Bilden visar fördelningen över andel anställda per anställningstid samt en jämförelse med medianvärdet för kommuner i mätningen.

Vänersborgs kommun ligger under medianvärdet när det gäller anställningstid upp till 5 år, däremot finns en högre andel anställda med anställningstid över 6 år. Kommunen har en större andel personer som arbetat en längre tid i organisationen. Ca 62 procent av de anställda har varit anställda i 11 år- eller längre. Jämför man fördelningen med övriga kommuner sticker vi ut inom andelen anställda 2-5 år, där vi har en lägre andel än medianen. Samtidigt har vi en större andel anställda med anställningstid 11-20 år än medianen.

Det kan finnas många orsaker till varför vi skiljer oss åt just när det gäller detta, exempelvis organisationsstrukturer, alltså hur många kommunen anställde vid en viss period, etc. En annan tolkning skulle kunna vara att vi har en högre andel personer jämfört med medianen som väljer att söka nytt jobb redan efter 2 år, men att de som väljer att stanna kvar också stannar en längre tid i jämförelse.

Källa: Nyckeltalsinstitutet.



Foto: Jerry Lövfberg

Lönerelaterade skulder

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

Anledningen till att det är strekat i rutorna för dagar gällande semesterlöneskuld för vikarier är att de får ersättning

utbetalade direkt på lönen. Ferie- och uppehållsanställning genererar inga semesterdagar utan de har istället rätt till betald ledighet.

Tabell Lönerelaterade skulder

Semesterlöneskuldens förändring	Antal dagar		Mkr (inkl. PO)	
	2017	2018	2017	2018
Sparade semesterdagar vid årets början	34 291	35 628	65,3	69,4
Sparade semesterdagar vid årets slut	35 628	36 201	69,4	73,3
Förändring	+1 337	+573	+4,1	+3,9
Semesterlöneskuld vikarier	--	--	1,3	2,0
Ferie- och uppehållslöneskuld	--	--	18,3	18,6

Okompenserad övertid och mertid	Antal timmar		Mkr (inkl. PO)	
	2017	2018	2017	2018
Okomp. övertid och mertid vid årets början	16 275	15 934	4,3	4,4
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	15 934	15 251	4,4	4,3
Förändring	-341	-683	+0,1	-0,1
Total skuld i semester och okomp tid.			93,4	98,2



Foto: Jerry Lövberg

Lönerelaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 776,6 Mkr för 2018. Pensions-kostnaderna uppgick till 148,1 Mkr. Kostnaderna för kurser och konferenser samt hotell och logi ökade under 2018.

Kostnaderna för tjänsteresor med egen bil i kommunen ökade något. Bilkostnaden för bilpool var den samma som 2017.

Tabell Lönerelaterade intäkter - kostnader i Mkr

Intäkter och kostnader	Utfall 2017	Utfall 2018
Försäkringskassan (LSS)	26,2	24,9
Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen	39,8	46,3
Summa intäkter	66,0	71,2
Löner, arvoden, inkl PO	1572,6	1628,5
Pensionskostnader inkl PO	136,9	148,1
därav extra pensionsavsättning	0,0	0,0
Summa kostnader	1 709,5	1 776,6
Nettokostnader	1643,5	1705,4
Löner och arvoden enligt nedan:	Utfall 2017	Utfall 2018
Personal		
Löner inkl. semesterersättning	1405,6	1456,2
Övertid, fyllnadstid	16,4	17,3
Ob, jour, beredskap	76,7	75,3
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	39,2	45,8
Förtroendevalda	9,7	9,6
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	25	24,3
Summa	1572,6	1628,5
PO	465,9	492,1
Övriga personalkostnader	Utfall 2017	Utfall 2018
Företagshälsovård	2,4	1,5
Kurser och konferenser, interna	0,8	1,3
"-", externa	5,7	6,3
"-", hotell och logi	2,2	2,8
Tjänsteresor	Utfall 2017	Utfall 2018
Egen bil i tjänsten	1,1	0,9
Bilpool, serviceenhetens och socialförv. bilar	9,8	9,8

Barn- och utbildningsnämnden

Personalkostnader	2018	Diff.	2017
Total personalkostnad, Mkr	557,2	+34,3	522,9

Personalnyckeltal 2018				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2017 *
Barn- och utbildningsförvaltning	1038	216	1254	+76
Tillsvidareanställningar	890	133	1023	+45
Visstidsanställningar	148	83	231	+31
Antal årsarbeten totalt	1003	207	1210	+77
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	98%	96%	98%	oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	93%	89%	92%	+1%
Medellöner, tillsvidareanst.	32 951	32 310	32 867	+993
Medelålder	45	39	44	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,8%	6,0%	7,5%	+0,4%
Övertidstimmar	-	-	637	-603
Mertidstimmar	-	-	5187	+31
Personalrörlighet (extern och intern)	-	-	10%	-2%
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	43	+6

*% läses procentenheter

Anställningar

Antalet anställda inom barn- och utbildningsförvaltningen har under 2018 ökat med 76 personer. Ökningen är främst inom grundskolan med 63 personer. Totalt har tillsvidareanställda ökat med 45 personer och visstidsanställda med 31 personer. Förutom bristen på behörig personal, beror den höga andelen visstidsanställda delvis på att alla nyexaminerade lärare och förskollärare enligt lag måste kunna uppvisa legitimation, innan de kan bli tillsvidareanställda. Under året har årsarbeten utförd av timavlönad personal ökat.

Rekryteringar och avgångar

Under 2018 hade vi totalt 216 annonser (2017 hade vi 226 annonser), varav flera samlingsannonser, där vi söker medarbetare. Under året har 96 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning inom barn- och utbildningsförvaltningen (2017 var denna siffra 115 varav 26 pensionsavgångar). Av de 96 som slutat är 25 pensionsavgångar. Under året har det nyanställts 105 personer tillsvidare, varav 7 är anställda utifrån ”2-årsregeln” i LAS. I förvaltningen arbetar 90 obehöriga pedagoger på visstidsanställning, en minskning med 22 personer från 2017. Personalomsättningen för tillsvidareanställd personal har sjunkit från 12% till 10%.

Personalförsörjning

Barn- och utbildningsförvaltningen tillsammans med utvecklingsledare på personalkontoret har sedan hösten 2017 arbetat

tillsammans med ”jakten på kompetensen”, vilket är ett projekt inom strategisk personal- och kompetensförsörjning. Projektet syftar till att stötta ledningsgruppen och cheferna i att skapa en strategi för hur vi ska attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Bristen på utbildad personal till förskola och fritidshem har även resulterat i att förvaltningen i samarbete med Kunskapsförbundet Väst startade en uppdragsutbildning till barnskötare. 15 av våra visstidsanställda vikarier arbetar idag 50% och studerar 50% under 3 terminer. Förvaltningen kommer även att kunna erbjuda tre platser på Högskolan Västs lärarutbildning genom AIL (arbetsintegrerat lärande) med start ht 2019 som kommer att pågå under 5 år.

Nuläge och framtid

För att möta utmaningen i rekrytering, minska sjukfrånvaro och förbättra arbetsmiljön ses följande som framgångsfaktorer:

- öka ledningsorganisationen genom att anställa fler förskolechefer/rektorer samt administrativt stöd så att förskolechefer/rektorer kan utöva sitt uppdrag som pedagogiska ledare i enlighet med Skollagens krav. De kan genom att bli avlastade vissa arbetsuppgifter ge riktning, utöva inflytande och ta ansvar för förskole- och skolverksamhet.

- möjligaste mån införa tvålärarsystem där lärare ges möjlighet till undervisning av hög kvalitet och kan leda barnen/eleverna mot goda resultat.



Foto: Jerry Lövberg

- införa nya yrkeskategorier så att lärarna ges möjlighet att utveckla sin undervisning och skapa förutsättningar för lärande för alla barn/elever. Nya yrkeskategorier kan stötta, avlasta och bistå lärarna med exempelvis administrativa uppgifter och är betydelsefull för elevernas trygghet. När nya yrkeskategorier anställs behövs dialog för att tydliggöra de olika kategoriernas ansvar och roller.

- Skapa en hållbar fysisk miljö där det är möjligt att förändra och anpassa lärmiljöer efter olika behov. Det krävs långsiktighet i lokalplaneringen för att möjliggöra flexibla undervisningssituationer för barnen/eleverna.

- möjliggöra för fler att ändra arbetstidsavtalet till 1552 timmar reglerad tid/läsår för att skapa en hållbar organisation där lärarna vill stanna och fortsätta göra ett gott arbete och fungera som goda ambassadörer för verksamheten.

(ur "Utredning av skolpersonalens arbetsbelastning och arbetsmiljö" BUTN 2017/112 2018.194)

Kompetensutveckling

Rektorsprogrammet – utbildning för nya skolledare. Rektorsprogrammet syftar till att främja ett professionellt ledarskap som utvecklar hela verksamheten. Utbildningen ger skolledare kunskaper och färdigheter i att styra och leda sin verksamhet mot en högre måluppfyllelse.

Nyanländas lärande – kompetensutvecklingsinsatser kopplat till den åtgärdsplan som tagits fram i samband med Skolverkets riktade insatser kopplat till nyanländas lärande. Åtgärdsplanen består av 12 olika kompetensutvecklingsinsatser som riktar sig mot olika yrkesgrupper inom förskola/skola. Samtliga insatser syftar till att stärka arbetet för ökad måluppfyllelse genom att skapa goda förutsättningar för alla barn och elevers lärande.

Nätverksträffar – kompetensutvecklingsinsatser som riktar sig till specifika yrkesgrupper i syfte att stärka dem i deras roller och uppdrag. Innehållet har haft fokus på god undervisning, systematiskt kvalitetsarbete och digitalisering.

Digitalisering - Rektorer och förskolechefer har genomfört skolverkets kompetensutveckling i digitalisering för skolledare (LEDA). Varje förskolechef och rektor har sedan upprättat handlingsplaner i syfte att utveckla arbetet med digitalisering på den egna förskolan/skolan.

Arbetsmiljö

Målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa ett hållbart arbetsliv. Vi ska arbeta förebyggande så att våra medarbetare inte utsätts för risker, ohälsa eller olycksfall i arbetet. Denna målsättning har stöd i lagstiftning och föreskrifter.

Under året har en utredning av skolpersonalens arbetsbelastning och arbetsmiljö genomförts. Denna utredning syftar till att ge en allsidig nulägesbild av skolpersonalens arbetsbelastning och arbetsmiljö, samt ge förslag till hur deras arbetsmiljö vidare kan utvecklas. Begreppet skolpersonal inkluderar i denna utredning personal i förskola, grundskola, grundsärskola och fritidshem. Målet med utredningen är att den utmynnar i en

handlingsplan med kostnadsberäknade och prioriterade insatser. Dessa insatser ska syfta till att stärka det hållbara arbetslivet för skolpersonalen och organisera för ökad måluppfyllelse.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron har ökat under 2018 till 7,5% mot 7,1% 2017. Korttidsjukfrånvaro, dag 1-14, är oförändrad 2,9% medan långtidssjukskrivningarna har ökat från 4,3% 2017 till 4,5% 2018. Bland de långtidssjukskrivna över 181 dagar har vi dock en minskning från 2,8 2017 till 2,2% 2018. Orsaken till långtidssjukskrivningarna domineras av fysisk ohälsa där infektion är vanligast.

Nuläge och framtid

Sjukfrånvaron har varit hög under flera år främst inom förskolan. Under 2018 ökade den totala sjukfrånvaron från 7,1% till 7,5%. Under 2018 har alla chefer inom kommunen erbjudits utbildning i den nya sjukprocessen där syftet är att man ska arbeta mer förebyggande. Här ingår exempelvis att arbeta med rutiner kring sjukfrånvaro, vikarietillsättning och förebyggande insatser. Cheferna ska även uppmärksamma och reagera på tidiga signaler på ohälsa hos sina medarbetare. Allt för att undvika att medarbetare hamnar i sjukfrånvaro.

Arbets skador, tillbud och riskobservationer

Antalet anmälningar om arbets skador har ökat från 68 st 2017 till 107 st 2018. Anmälningarna om arbets skador 2018 är fördelat mellan alla verksamheter. Av de 107 anmälningarna är 90 olycksfall, 3 färdolycksfall och 14 arbetssjukdom. När det gäller arbets skador, tillbud och riskobservationer kommer förvaltningen att stödja cheferna i att hantera anmälningar i KIA (Kommunernas informationssystem om arbetsmiljö) samt att säkerställa att de anmälningar som ska vidare till försäkringskassan skickas. Medvetandegöra behovet av återkoppling för att motverka att anmälningsmotivationen sjunker.

Personalronder

Varje år träffas personalspecialist och alla chefer individuellt, för genomgång dels av hälsoläget på respektive enhet samt aktuella frågor. Under våren 2018 var innehållet för dessa möten:

- Sjukskrivningar/Risk för sjukskrivningar
- Redovisning rehabilitering
- Arbets skador, tillbud
- Inlämning av årsplanen för SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)
- Aktuella ämnen

Företagshälsovård

Under året förbrukades 64% av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2018 var 594 Tkr och det förbrukades 380 Tkr. Av kostnaderna är 71% för samtalsstöd till enskilda medarbetare och 5 % åtgärder gällande inomhusklimat.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden och Byggnadsnämnden

Personalkostnader	2018	Diff.	2017
Total personalkostnad, Mkr	27,4	+1,3	26,1

Personálnyckeltal 2018			
	Kvinnor	Män	Totalt
Miljö- och Byggnadsförvaltningen	32	18	50
Tillsvidareanställningar	30	16	46
Visstidsanställningar	2	2	4
Antal årsarbeten totalt	32	18	50
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100%	100%	100%
Medellön, tillsvidareanst.	36 147	35 278	35 844
Medellålder	43	41	42
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,2%	5,6%	4,1%
Övertidstimmar	-	-	45
Mertidstimmar	-	-	265
Personalrörlighet	-	-	17%
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	0

Förvaltningens personal

Förvaltningen bildades 2018-09-01 då Byggnadsförvaltningen och Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen slogs samman.

Antalet anställda var vid ögonblicksbilden 1 november, 50 personer.

Medellåldern är nu i genomsnitt 42 år. Samtliga anställda i förvaltningen har heltid som grund i anställningen.

Kompetensutveckling

Vi ser över möjligheten att införa kompetensros i hela förvaltningen. Kompetens innebär att respektive arbetsgrupp delar in sitt ämnesområde i ett antal kompetenser, bedömer gruppens kompetensbehov och bedömer sig själva inom varje kompetens. Kompetensutvecklingen är en del av varje medarbetarsamtal.

Rekrytering/avgångar

Förvaltningen har haft mycket stor personalrörelse under året.

Åtta av förvaltningens 46 tillsvidareanställda har slutat sin anställning detta motsvarar 17%.

För att vara en attraktiv arbetsgivare är det mycket viktigt att se till medarbetares personliga behov och försöka utan att störa verksamheten uppfylla några av dessa.

Förvaltningen har svårrekryterad personal, det är svårt nu och det kommer att bli ännu svårare i framtiden. Regionalt funderar förvaltningen på utbildningsmöjligheterna för de anställda.

Sjukfrånvaro

Då förvaltningen bildades i september 2018 finns inga tidigare siffror att jämföra mot. Eftersom förvaltningen har ett fåtal antal medarbetare så påverkar varje enskild individs sjuk eller friskskrivning statistiken med ett stort utfall. Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit moderat. Det finns ingen upprepad korttidssjukfrånvaro som kräver extra analys.



Foto: Jerry Lövberg

Arbetsmiljö

Arbets skador och tillbud

Under året inkom tre anmälningar till KIA. Två tillbudsrapporter och ett olycksfall.

Detta tyder på att inte alla händelser rapporteras vilket visar på ett behov av att informera i arbetsgruppen om vad och hur anmälningar ska göras till KIA.

Företagshälsovård

Budgeten för 2018 var 6000 kr för miljö och hälsoskyddsförvaltningen och av dessa förbrukades 2335 kr vilket motsvarar 39% avsatt budget för företagshälsovård.

För byggnadsförvaltningen var budgeten 16.000 kr av dessa förbrukades 12.505 kr vilket motsvarar 78%.

Framtid

Digitalisering och kompetensförsörjning är två avgörande områden för Miljö- och byggnadsförvaltningen. Förvaltningen behöver se över såväl funktionen av e-tjänster, som att utveckla nya e-tjänster, där det finns ett behov och en nytta. Det finns ett behov av att synkronisera system med varandra och med arbetsprocesser, för att öka kvalitet och effektivitet. Förvaltningen behöver vara en bra arbetsgivare som erbjuder såväl stimulerande arbete som ett hållbart arbetsliv. Genom digitalisering kan man ligga i framkant och på så vis locka kompetenta medarbetare.

Kommunstyrelsen

Personalkostnader	2018	Diff.	2017
Total personalkostnad, Mkr	67,6	-3,0	70,6

Personalnyckeltal 2018				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2017*
Kommunstyrelsen	71	44	115	+2
Tillsvidareanställningar	63	40	103	+3
Visstidsanställningar	8	4	12	-1
Antal årsarbeten totalt	70	43	113	+2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	oför
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	98%	100%	99%	oför
Medellön, tillsvidareanst	36 320	40 401	37 905	+778
Medellålder	46	46	46	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,1%	1,8%	5,1%	+1,7%
Övertidstimmar	-	-	244	+56
Mertidstimmar	-	-	274	+267
Personalrörlighet	-	-	15%	-2%
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	1	oför

% läses procentenheter

Förvaltningens personal

Kommunstyrelseförvaltningen består av kommundirektörens verksamhet, ekonomikontoret, kommunkansliet, personalkontoret (inkl. löneavdelningen), utvecklingskontoret och IT-avdelningen. Kommundirektören ansvarar för övergripande ledningsfunktion. Under hösten 2018 påbörjades en organisationsförändring inom förvaltningen som rör kommunkansliet och utvecklingskontoret. Denna organisationsförändring trädde i kraft 1/1 2019, dessa två kontor slogs då samman till ett kommunkontor med fyra avdelningar, juridiska avdelningen, näringslivsavdelningen, överförmyndaravdelningen samt avdelningen för hållbar utveckling.

Kostnaden för mertid beror till stor del på att personalkontoret betalar kostnaden för den fackliga mertiden för hela kommunen.

Löneskillnader

Förvaltningscheferna har av kommundirektören fått ett särskilt uppdrag att beakta löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv under 2018, detta arbete fortsätter under 2019. På förvaltningen framkom inga löneskillnader som beror på kön vid lönekartläggningen för 2018.

Kompetensutveckling

I slutet av 2017 fattade kommundirektören beslut om att under 2018 kompetensutveckla ledningsgruppen KDL, detta arbete fortsätter under 2019. Fokus ska vara ett personligt hållbart ledarskap och hur det kan bidra till gruppens och därmed organisationens utveckling.

Personalen i Kommunstyrelseförvaltningens staber är välutbildade för sina uppdrag, och har under året deltagit i ett antal olika kompetensutvecklande kurser/konferenser kopplade till sin profession. Vissa utbildningar ordnas i egen regi, då det är kostnadseffektivt och blir bra ur kvalitetssynpunkt. Staberna följer upp och identifierar behov av kompetensutveckling fortloppande, utifrån utvecklingssamtalen.

Rekryteringar och avgångar

Personalrörligheten på kommunstyrelseförvaltningen är 15 % vilket är en minskning med 2 procentenheter. Kommunens totala personalomsättning var 12 %. Inskolningstiden i dessa yrken är relativt lång och därmed blir varje rekrytering kostsam utifrån ett personalekonomiskt perspektiv.

Kommunstyrelseförvaltningens personal har ökat med tre tillsvidareanställda och minskat med en visstidsanställd. Inom några av kommunstyrelsens staber har det under året skett utökningar bland annat på grund av omorganisation, samt att det inom vissa specifika områden behövts för att klara uppdragen.

Av de 15 tillsvidareanställda på kommunstyrelseförvaltningen som avslutat sin anställning i kommunen har två gått till annan kommun, 10 till privat verksamhet, samt två som gått i pension. En har bytt förvaltning. Staberna har olika svårrekryterade yrken och olika hög personalrörlighet.

Enligt avgångsenkäten för de som slutat på kommunstyrelseförvaltningen var den vanligaste orsaken att de fått annat arbete.



Foto: Jerry Lövberg

Det är svårare att rekrytera erfarna specialister än mer allmänt hållna tjänster. Utbildad personal är efterfrågad och där konkurrerar vi med andra kommuner och den privata sektorn där löneläget ofta är ett annat. Detta märks på att lönekostnaderna blivit högre vid de senaste rekryteringarna. Det som efterfrågas är inte bara lönen utan vilka utvecklingsmöjligheter som finns inom kommunen. Så utmaningen blir att som arbetsplats kunna ge utmanade och utvecklande arbetsuppgifter med möjlighet för medarbetare att utvecklas vidare. För att bli ett attraktiv arbetsgivare där personalen vill stanna samt att vi blir intressanta att söka till som arbetsgivare håller vi på att se över vilka förmåner vi kan erbjuda.

Sjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit moderat. Det finns ingen upprepad korttidssjukfrånvaro som kräver extra analys. Den ökade sjukfrånvaron med 1,7 % beror till stor del på ett fåtal medarbetare varit långtidssjukskrivna.

Arbetsmiljö

Arbetsskador och tillbud

Under 2018 inkom 11 anmälningar till KIA på kommunstyrelseförvaltningen. En på grund av risk, sex anmälningar på grund av tillbud. Ett färdolycksfall. Två arbetssjukdomar har anmälts. En egendom/säkerhet. Inget olycksfall har anmälts under 2018.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 48 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2018 var 43 000 kr och 20 628 kr förbrukades. Fördelat på tjänster som brukats så är det dessa som användes mest; föreläsningar/utbildning, samtalsstöd. Utöver förvaltningens budget finns för företagshälsovård en kommunövergripande budget på 210 000 av vilka 90 873 använts vilket motsvarar 43 % mot förra årets 62 %.

Personalkäten

Personalkätens resultat är utdelat till respektive stabschef för fortsatt arbete under 2018. Resultatet ser olika ut inom de olika staberna och arbetet har krävt olika insatser under året. De främsta områden där förbättringar varit önskvärda var motivation, ledarskap, styrning samt delaktighet och samverkan.

Framtid

Vi måste vara en attraktiv arbetsgivare och som sådan vara känd för inte bara adekvata löner, utan även stora utvecklingsmöjligheter och då inte bara inom yrket utan även i organisationen som helhet. En förutsättning för att behålla en låg sjukfrånvaro är att nedanstående arbetsmiljöaspekt har fullt fokus. Utmaningen ligger i att se över alla medarbetares uppdrag så att balans råder mellan krav och tillgängliga resurser. För detta måste arbetsgivaren bistå med stöd i form av verktyg, struktur och tydlig prioriteringsordning. Vidare måste vi tillsammans arbeta med medarbetarnas personliga förhållningssätt, då upplevelsen av stress är väldigt olika för olika personer, vilket bland annat hänger ihop med personliga egenskaper, kraven man har på sig själv och hur fungerande teamet är.

Kommunstyrelseförvaltningen likväl som hela kommunen har en spännande utmaning framför oss då det ska läggas mycket tid på fokusområden:

- Social inkludering
- Ledning & styrning
- Personal/arbetsgivarrollen
- Digitalisering

Kommunstyrelsens uppdrag är att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet.

I en framtid kommer kommunstyrelseförvaltningen att arbeta med kvalitetssäkring av lednings och styrningsansvaret.

Kultur- och fritidsnämnden

Personalkostnader	2018	Diff.	2017
Total personalkostnad, Mkr	45,7	+4,3	41,4

Personalnyckeltal 2018

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2017 *
Kultur- och fritidsnämnden	50	48	98	+10
Tillsvidareanställningar	46	39	85	+10
Visstidsanställningar	4	9	13	oför
Antal årsarbeten totalt	48	43	91	+9
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	95%	91%	93%	-2%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	87%	79%	84%	-3%
Medellön, tillsvidareanst.	32 558	31 388	32 021	+1108
Medellålder	44	48	46	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	2,8%	2,7%	2,7%	-0,5%
Övertidstimmar	-	-	319	+3
Mertidstimmar	-	-	351	-182
Personalrörlighet	-	-	4%	-1%
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	5*	+3

* % läses procentenheter. Ökningen beror dels på utökade lovaktiviteter för barn i åldrarna 6-15 år som finansieras av Socialstyrelsen, och dels på att personalen på Hallevidbadet var timavlönade den första tiden när kommunen tog över verksamheten i egen regi

Övertid

Flera enheter arbetar aktivt med sin schemaläggning. Det handlar dels om att fylla schema för heltidstjänster på ett bra sätt och att bemanna så att det förebygger risken för övertid.

Kompetensutveckling

Alla medarbetare ges möjlighet till omvärldsbevakning och utveckling såväl individuellt som arbetsgruppsvis via interna aktiviteter, externa konferenser och seminarier samt planerade studieresor. Personal inom musikskolan och ungdomsverksamheten har genomfört kompetensutveckling under rubriken På lika villkor där tyngdpunkten ligger på genusperspektiv och jämlikhet. Insatserna har resulterat i nya diskussioner och de frågor som behandlats har väckt nya tankar och ökad insikt om individens eget förhållningssätt. Samtalstonen och jargongen har också blivit bättre i personalrummet. På fritidsgårdarna har den fysiska miljön setts över och lokalerna har renoverats. I kombination med att personalen också erhållit kompetensutveckling har miljön blivit mer välkomnande och tryggare för besökarna.

Rekrytering/avgångar

Förvaltningen har en mycket låg personalrörlighet. Under 2018 har fyra av de tillsvidareanställda avslutat sin anställning inom

förvaltningen. För två av dessa har det anställts nya medarbetare. Utöver dessa har det anställts tre nya medarbetare tillsvidare. Dessutom har tre visstidsanställda blivit tillsvidareanställda genom konverteringsregeln i LAS (Lagen om anställningsskydd). Utmaningen som var för 2018 kvarstår när det gäller rekrytering till fritidsgårdarna. Det är svårt att hitta utbildad personal som representerar den mångfald som finns hos deltagarna i verksamheten, bl. a. när det gäller kön och utländsk bakgrund. Det är också en utmaning för förvaltningen att rekrytera enhetschefer med rätt kvalifikationer för verksamheterna.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron var mycket låg 2018, 2,7 %. 2016 var sjukfrånvaron 4,2 % och 2017 var den 3,2 %. Andelen sjukskrivningar p.g.a. psykisk ohälsa har minskat. 40 % av de längre sjukskrivningsperioderna under året (30 dagar eller mer) är p.g.a. fysisk och/eller medicinsk ohälsa och 60 % p.g.a. psykisk ohälsa. Några få anställda har hög korttidsfrånvaro. Förvaltningens verksamhetsområden har olika förutsättningar och många olika yrkeskategorier. Men en sak som vi har gemensamt är att medarbetarna arbetar inom en verksamhet som de har ett stort engagemang för. Dessutom har medarbetare i förvaltningen stort inflytande över sitt arbete. Många har också möjlighet att styra delar av sitt schema själva. Vi är helt övertygade om att detta påverkar hälsan positivt. Förvaltningen har fortfarande viss problematik med sjuknärvaro.

Arbetsmiljö

Arbetskador, tillbud och riskobservationer

Anmälningar om arbetsskada har minskat. Det gjordes två anmälningar under 2018, båda gäller olycksfall. Antalet tillbudsrapporter och riskobservationer har ökat. Det gjordes 9 anmälningar om tillbud och 14 riskobservationer. Medarbetare uppmanas att anmäla risker som de ser och upplever. Detta är ett sätt att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet att kartlägga risker i arbetsmiljön.

Personalronder

Personalronder har genomförts under april och oktober 2018. Dessa är ett verktyg för att fånga upp sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor. Förvaltningens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat mindre bra på enheterna även under 2018. Detta är ett fortsatt utvecklingsområde för 2019.

Personalenkät

Kultur- och fritidsförvaltningen hade ett mycket sämre resultat på personalenkäten 2017 jämfört med tidigare. Alla indexområden hade också försämrats jämfört med den senaste mätningen som

genomfördes 2015 och resultatet låg även lägre än kommunens totala utfall. Utifrån resultatet har cheferna under 2018 arbetat med handlingsplaner och uppföljning av enkäten enligt den kommundemensamma tidplanen. För att se om arbetet och insatserna börjat ge effekt genomförde förvaltningen ytterligare en enkät i december 2018. Samtliga områden har förbättrats jämfört med 2017. Ledarskap ligger också högre än 2015 och kommunen som helhet 2017. Delaktighet och samverkan har även det passerat 2015 års resultat. Även om det finns skillnader mellan enheterna på vissa frågeområden så är dessa marginella och generellt sett är det en positiv utveckling hos nästan samtliga. I de fall en enhet inte ökat resultatet inom ett visst område ligger det kvar på samma nivå som 2017, och i de fallen på en hög nivå.

Företagshälsovård

Förvaltningens totala budget för 2018 var 42 000kr och det förbrukades endast 10 995kr. Tjänsterna är fördelade på samtalsstöd, stöd i arbetsmiljöarbetet, sjukgymnastbedömning, psykologiskt stöd och rådgivning samt mätning/bedömning fysisk arbetsmiljö.



Foto: Jerry Lövberg

Samhällsbyggnadsnämnden

Personalkostnader	2018	Diff.	2017
Total personalkostnad, Mkr	163,0	+8,1	154,9

Personalnyckeltal 2018				
	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2017 *
Samhällsbyggnadsförvaltningen	201	161	362	-11
Tillsvidareanställningar	177	138	315	-6
Visstidsanställningar	24	23	47	-5
Antal årsarbeten totalt	190	160	350	-8
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	95%	100%	97%	+1%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	79%	99%	88%	+2%
Medellön, tillsvidareanst.	28 120	29 660	28 795	+715
Medellålder	46	46	46	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	10,5%	4,0%	7,5%	-0,4%
Övertidstimmar	-	-	4843	-437
Mertidstimmar	-	-	1423	-471
Personalrörlighet	-	-	10%	oför
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	15	-2

*% läses procentenheter

Nuläge

Arbetet med en ny kretsloppspark har påbörjats. Många av de projekt som startats under tidigare år arbetas vidare med såsom VA-projektet på vänerkusten i Dalsland som projektleds av Tekniska. På Gatuenheten har det byggts både gångvägar och cykelgarage samt att den chef som ansvarar för skog och natur även hoppat in som tillförordnad på parken under delar av året. Fastighetsenheten har haft en relativt hög personalomsättning till följd av bland annat pensionsavgångar. En enhetschef drift har anställts. Flera praktikanter och studenter har genomfört sina praktikperiod och LIA (lärande i arbete) på enheten. Vidare har enheten flyttat in i befintliga lokaler på Lindgården vilket innebär att hela fastighetsenheten nu sitter samlad. Under 2018 har enhetens organisation och arbetsätt setts över, vilket ligger till grund för den omorganisation och ansvarsutveckling som pågår internt på enheten. Arbetet med att ta fram underhållsplaner för de byggnader som enheten ansvarar för, detta för att säkerställa en effektiv förvaltning både ur ett byggnads- och ekonomiskt synsätt, har påbörjats. Serviceenheten har arbetat med kombinationstjänster tillsammans med Kostenheten samt tillsatt en ny enhetschef för vaktmästarna. Även Kostenheten har tillsatt ny enhetschef samt sett över organisationen och format om en tjänst från chef till administratör för att ändra om i organisationen samt för att göra vissa besparingar. Förändringarna har utförts i lägen med avslutande av tidsbegränsade anställningar.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har under året fått rekrytera till specifika tjänster på bl.a. Kretslopp och Vatten men också Fastighetsenheten. När det gäller vissa nischade utbildningar krävs det också att man hittar nischade lösningar såsom i vissa fall att utbilda befintlig personal eller rekrytera mer intensivt med uppsökande eller att arbeta med andra kanaler vilket gjorts under året.

Framtid

Med hänvisning till omvärldsanalysen som gjorts av kommunen kommer grupperna äldre och yngre öka stort under de närmsta tio åren, vilket kommer att resultera i förvaltningar som hanterar skola och omsorg kommer få stora utmaningar. Som ett led i detta kommer även utmaningar uppstå i verksamheter som kost för tillagning av mat för skola och omsorg samt service och underhåll av dess fastigheter. Kommer en sådan ökning hanteras av samma personalmängd kommer det krävas förändringar i hur effektiviseringar och produktionsstruktur utformas. Detta med kvarstående krav på arbetsmiljö och personalpolitik.

Det kan också skönjas en kommande brist på utbildad personal samt en rörelse av kvalificerad personal som kommer ställa krav på förvaltningen att hantera kompetensförsörjningen på nya sätt. Förvaltningen och kommunen behöver utöka samarbetet med utbildningsväsendet samt välkomna det livslånga lärandet.



Foto: Jerry Lövberg

Det behövs också att arbeta med arbetsgivarvarumärket för att kunna konkurrera kraftfullt på arbetsmarknaden. Frågor som kan arbetas med är förmåner, meningsfulla uppdrag, frihet och flexibilitet där tilltro till medarbetare och frihet och beslut närmare kärnverksamheten. Små enheter som t.ex. kök och lokalvårdsteam kan behöva utvecklas till självstyrande grupper för att öka kreativitet och känsla av deltagande.

Ökande uppdrag med större krav att följa utveckling i samhället innebär att det krävs stora insatser vad gäller arbetsmiljön då förvaltningen dagligen hanterar tunga lyft och arbetar i trånga utrymmen. Sådana insatser behövs också när det kommer till hur vi organiserar och leder vårt arbete samt i hur vi hanterar de mellanmänniska relationerna för att öka trivsel, känsla av tillhörighet och välbefinnande.

Analysområden

Anställningar

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i förvaltningen är 97 %. Förvaltningen har ökat andelen heltidsanställda med 1 % vilket främst beror på att Kostenheten har hittat lösningar i att fördela heltidsmättet på nya anställningar. Arbetet går relativt sakta och ökningarna till heltidsmättet kommer att innebära ökade kostnader för Kostenheten. De övriga verksamheterna har nått målet med heltidsanställda med få undantag.

Skillnaden i medellönen mellan män och kvinnor har minskat men kvinnornas medellön utgör 94,8% av männens i jämförelse med året innan då den låg på 94,3%. Medianlönen för kvinnor är 26 750 (medel 28 120) och för män 27 775 (medel 29 660). Kompetensutveckling har huvudsakligen skett internt med de resurser och kunskaper som finns på förvaltningen samt att det skapats ett samarbete med Högskolan Väst på förvaltningen, framförallt på personalsidan. Nyttjandet av övertid och mertid hanteras till stor del av de flexitidsavtal som slutits kollektivt.

Rekrytering/avgångar

Vi har annonserat 37 annonser varav 31 externt. Till förvaltningen har det rekryterats 53 medarbetare. Skillnaden mellan antal annonser och antal rekryterade hittar vi i vår säsongs- och sommarannonsering som innefattar flera tjänster per annons. Svårrekryterat har varit enhetschef, elektriker, lokalstrateg samt dietkock.

Under 2018 hade vi inga anställningar med stöd av LAS konverteringsregel.

Den vanligaste faktorn till att man skulle kunna tänka sig stanna kvar när man sagt upp sig i Samhällsbyggnadsförvaltningen är erbjudandet om högre lön enligt avgångsenkäten. Bättre ledarskap och lägre arbetsbelastning är också faktorer som nämns.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ligger totalt på 7,5 % på förvaltningen varav 3,18 % är korttids sjukskrivning och 4,44 % utgör sjukskrivningar på 15 dagar eller mer. Det ser dock olika ut i förvaltningen där Kostenheten ligger på 11,1 % sjukfrånvaro vilket är en ökning med 0,4 %. Serviceenheten har sänkt sin sjukfrånvaro med 1 % till 8,3 %. De övriga verksamheterna i förvaltningen har i förhållandet låg, eller mycket låg sjukfrånvaro. Kostenhetens sjukfrånvaro har en stor andel långtidssjukskrivna där grunden är svårrehabiliterade fysiska och psykiska sjukdomar, samt att omplaceringar har varit svåra då medarbetarna oftast har god kompetens och utbildning i köksmiljön, men mindre i fysiskt lättare yrken vilket blir till en inlåsningseffekt.

Den vanligaste insatsen för företagshälsovården är samtalsstöd eller trepartssamtal som utgör 56 % av de insatserna. Samhällsbyggnadsförvaltningen har köpt insatser från företagshälsovården för sammanlagt 22 288 kr.

Arbetsmiljö

Alla händelser rapporteras i KIA. 2018 har det gjorts 30 riskobservationer, 22 tillbud, 32 olycksfall och 3 arbetssjukdomsanmälningar. Det totala antalet rapporteringar ligger på samma nivå som 2017. Hälften av alla händelser rapporteras från våra kök. Också det förhållandet är lika från föregående år och där tillbud och skador ofta har sin orsak i kläm-, halk-, bränn- och skärskador.

Socialnämnden

Personalkostnader	2018	Diff.	2017
Total personalkostnad, Mkr	910,7	+14,4	896,3

Personalnyckeltal 2018

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2017 *
Socialförvaltningen	1514	286	1800	+3
Tillsvidareanställda	1383	223	1606	-37
Visstidsanställda	131	63	194	+40
Antal årsarbeten totalt	1447	274	1721	+11
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	97%	97%	+1%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	84%	89%	85%	+4%
Medellön, tillsvidareanst.	27 867	27 585	27 828	+957
Medellåder	44	40	44	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	10,3%	7,7%	9,9%	+0,9%
Övertidstimmar	-	-	17 252	+1794
Mertidstimmar	-	-	27 480	-4370
Personalrörlighet	-	-	15%	+5%
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	-	-	180	-12

*% läses procentenheter

Förvaltningens personal

Anställningar

Förvaltningen hade den 1 november 2018 1 800 personer anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön), vilket är en ökning med 3 personer jämfört med 2017. Under 2018 har de personer som arbetade inom ensamkommande barn och som blev uppsagda på grund av arbetsbrist slutat. Ökningen av anställningar kan dock ses inom vård- och omsorg (VoO) och omsorg om funktionshindrade (OoF). Under 2018 arbetade de som går på timlön 357 096 timmar (180 årsarbetare) 48% av dessa timmar utfördes under månaderna juni – augusti. Medellönen i förvaltningen är 27 828 kronor och kvinnornas medellön är 957 kr högre än männens.

Under 2018 konverterades 28 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), jämfört med 33 anställningar år 2017. 20 stycken har skett inom VoO. Förvaltningen har utöver detta även personal anställda på andra avtal bl.a. BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) och PAN (Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare) samt intermitterant anställda.

Sysselsättningsgrad

Vid mättillfället 1 november 2018 hade 85 % av de tillsvidareanställda en heltidstjänst, jämfört med 81 % år 2017. Anledningen till ökningen är framförallt att de som arbetar i Brålanda nu kommit in i hel/del, vilket inte var fallet vid motsvarande mättillfälle 2017. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor var 96 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män var 97 %. Totalt var den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 97 %, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med föregående år.

Kompetensutveckling

Under hösten 2017 påbörjades en uppdragsutbildning gällande omvårdnadsutbildning i samarbete med Trollhättans Stad. Vänersborgs kommun hade där möjlighet att få med 15 personer som arbetade 50% och gick i skolan 50% och utbildningen var färdig i december 2018. Utbildningen finansierades med statliga medel och riktades till personal utan utbildning och tillsvidaretjänster. Förvaltningen har valt ut duktiga vikarier som har uppfyller de krav som ställs på förkunskaper för att vara behörig till utbildningen. Under hösten 2018 startade ytterligare en grupp som kommer att vara färdig december 2019.



Foto: Jerry Lövberg

Vård- och Omsorg (VoO)

VoO har inte haft någon större utbildningsinsats under året. Det har dock förekommit repetitionsutbildningar i dokumentationssystemet Lifecare under senhösten, i olika omfattning inom verksamheterna. De så kallade priopengarna har resulterat i flera föreläsningar. I december gick närmare 300 medarbetare på föreläsning med Bo Hejlskov, som tog upp hantering av problemskapande beteende. Verksamhetens två stödpedagoger har haft utbildningsinsatser i värdegrunden under året, med i första hand ombuden för värdegrundsarbetet. I övrigt har det under året förekommit kontinuerliga utbildningsinsatser i verksamhetssystemen TES (ett program för att registrera och planera hemtjänstens insatser) och IBIC (individens behov i centrum), inom ergonomi, optimal planering i hemtjänsten, lyftutbildning, brandutbildning, läkemedelsutbildningar samt att det förekommit kontinuerliga nätverksträffar inom de olika områdena. VoO planerar att fastställa en kompetensutvecklingsplan för verksamheten under våren 2019, som i så fall ska gälla för åren 2019 och 2020.

Vård, stöd och utredning (VSU)

VSU har en kompetensutvecklingsplan som respektive enhet följer med årliga återkommande utbildningar för olika professionsområden samt nätverksträffar för ombudsroller.

Utöver kompetensutvecklingsplanen har samtliga sjuksköterskor i hemsjukvården gått en sårvårdsutbildning. De enheter som använder sig av bemanningsenheten har gått utbildning i vikariehanteringen i Heroma.

Ca 70 medarbetare fördelat på alla enheter i VSU har gått en halvdags föreläsning med Bo Hejlskov i lågaffektivt bemötande. Medarbetare som arbetar med myndighetsutövning har gått en heldagsutbildning i nya förvaltningslagen.

Individ- och familjeomsorgen (IFO)

Inom IFO genomfördes ett antal utbildningar enligt fastställd plan för kunskapsutveckling inom verksamheten. Krav på kompetens- och evidensbaserad verksamhet ökar, vilket innebär ett behov av fortbildning och metodutveckling. I missbruksarbetet bedrivs ett evidensbaserat arbete från screening via kartläggning/utredning till insats.

I arbetet med barn och unga används utredningsdokumentet BBIC (Barns behov i centrum). Vid insatser till barn och familjer på hemmaplan används evidensbaserade metoder när det gäller familjestödsprogram t ex Komet. De utbildningar som genomfördes inom området för generell kunskapsutveckling var Hot och våld i arbetsmiljön, och dokumentation i Procapita. Vidare genomfördes ett antal utbildningar för riktad kunskapsutveckling exempelvis Barns Behov i Centrum (BBIC), föräldrastödsprogram, samtalsmetodik – Motiverande intervju, återfallsprevention, CRA – Community Reinforcement Approach, samt grundläggande IT-kunskap. En utbildningsdag genomfördes med Bo Hejlskov kring bemötande av personer med problemskapande beteende i samverkan med bland annat OoF samt Barn- och utbildningsförvaltningen. Alla medarbetare har också deltagit i utbildning kring nya förvaltningslagen.

Omsorg om funktionshindrade (OoF)

Under 2018 har en kompetensutvecklingsplan gällande strategier för 2018-2021 omfattat nätverksträffar, ombudsträffar, föreläsning samt samordnad kvalitetsplattform. I denna plattform har metodstöd, lagstiftning och värdegrund ingått. Vi använder befintliga medarbetare som leder denna satsning i verksamheterna. Det finns nätverksträffar för verksamhetsledare, verksamhetspedagoger, gruppleddare och stödpedagoger vars syfte är att höja kunskap, reflektera och vara ett stöd till varandra.

Fortsatta utbildningar har genomförts gällande dokumentation samt kunskaper gällande verksamhetssystemet Lifecare. Under hösten genomfördes storföreläsning med Bo Hejlskov. Föreläsningen har spridits ner i organisationen så att alla medarbetare har tagit del av den och reflekterat över innehållet. Föreläsningsserie kring fördjupade kunskaper runt lågaffektivt bemötande är påbörjat enligt en prioriteringslista. Samverkansdagar har även genomförts tillsammans med IFO, VSU och OoF där vissa verksamheter varit inbjudna. Det har även genomförts utbildningar i välfärdsteknik för alla medarbetare för att kunna stödja personerna att bli självständiga och delaktiga framförallt genom appar. Målet är att det ska finnas minst två medarbetare på varje enhet som genomfört handledarutbildning.

Arbete, sysselsättning och Integration (ASI)

ASI har genomfört utbildningar utifrån en fastställd kompetensutvecklingsplan för ASI för perioden 2018-2020. Vägledningsteamet inom AME fick under 2018 en betydande kompetensutveckling i Supported Employment, vägledning och arbetsmarknadscoachning. Även medarbetare från Ung Resurs, Fisketorget och Daglig verksamhet fick utbildning i metoden Supported Employment (SE). Syftet med utbildningsinsatsen var att sprida en metod som kan utveckla den interna dialogen och skapa gemensamma samarbetsytor. Under 2018 har personalen inom Daglig verksamhet genomgått olika utbildningsinsatser, bla MI (motiverande intervju/samtal), föreläsningar om autism, studiebesök i Danmark kring Snoozele (Snoozelen är en metod som började användas i Holland på 1970-talet som handlar om att stimulera våra sinnen), seminariedagar i Växjö om Utbildning och arbete för personer med funktionsnedsättning, studiebesök till andra dagliga verksamheter i närliggande kommuner. Integrationsenheten har bl a deltagit i endagsföreläsningar med Religionsvetarna, Integrationsforum Flyktning, den arabiska kulturen, migration, kultur och psykisk ohälsa, utbildning i handläggning och dokumentation och BBIC (barnens behov i centrum). Ett 40-tal medarbetare från ASI har under 2018 genomgått introduktionsutbildning i MI.

Övertid och mertid

Förvaltningen sammanställde månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2018 ökade antalet övertidstimmar med 1 794 till 17 252 timmar. Däremot minskade övertiden föregående år. Mertiden minskade däremot med 4370 timmar jämfört med 2017 till 27 480. Under 2017 såg man att det var en ökning av mertiden från 2016 till 2017. Ett flertal medarbetare inom förvaltningen arbetar under sin studieledighet och föräldraledighet och får då mertid för denna arbetstid. Utöver detta så kommer



Foto: Jerry Lövberg

den mesta mer- och övertiden från att svårigheter med att få vikarier på akuta vakanser samt att medarbetare som går på utbildningar, medarbetarsamtal och APT (arbetsplatsträff) får mertid för detta om det inte är schemalagt.

Rekrytering/avgångar

Personalförsörjning

Samtliga verksamheter inom förvaltningen ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning. Trenden med konkurrensen om arbetskraft har varit tydlig under 2018. Framförallt ses svårigheter att rekrytera nya medarbetare till yrkesgrupper som socialsekreterare, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, verksamhetsledare och sjuksköterskor. Det var också svårare att rekrytera personer med önskad utbildningsbakgrund till vissa yrkeskategorier exempelvis undersköterskor och stödassistenten. Socialpsykiatri brukar dock ha ett bra underlag av sökande till sina tjänster. Förvaltningen ser även utmaningar framöver

av att ungdomar med samsjuklighet ökar och kompetenshöjning behövs inom detta område.

Inom VSU finns det åtgärder gällande personalförsörjningen. Bland annat har arbetsgivaren format attraktiva scheman och sänkt arbetstidsmåtten för sjuksköterskorna. Inom kommunrehab pågår ett projekt på tre år med förtroendetid för att sänka omsättningen och öka hållbarheten, vilket har varit väldigt uppskattat.

VSU och VoO har under året implementerat arbetet med ”smart bemanning”. Det lokala vård- och omsorgscollage Fyrbodol öst har under 2018 certifierats. Detta innebär en kvalitetssäkring för vård- och omsorgsutbildningen samt Barn- och fritid med social inriktning för de kommuner och utbildningsanordnare som i samverkan ingår i lokalt collage, Fyrbodol Öst. Målet är att öka antalet sökande till utbildningar och tjänster samt öka kvalitén på utbildningarna.

Fyrbodalskommunerna är med i FOU-rum där ett arbete pågår

med att strategiskt inventera kompetens inom omsorgerna för funktionsnedsatta.

De uppdragsutbildningar som påbörjats i samarbete med Kunskapsförbundet och Trollhättans Stad är en del i arbetet med personalförsörjningen och målet med att få utbildade medarbetare till våra verksamheter. Ytterligare en utbildning kommer att påbörjas i februari 2019 och då även i samarbete med psykiatrin inom Västra Götalandsregionen.

För att öka attraktiviteten för hemtjänsten och yrket som undersköterska samt för att få en effektivare resursanvändning utförs tvätt och inköp av privat aktör sedan 2018.

Inom IFO är utmaningen inom verksamheten att rekrytera och behålla erfaren personal. Verksamheten arbetar även med ”kropp och själ” där personalen har möjlighet till återhämtning och reflektion en timma per vecka, exempelvis genom promenader. Under 2018 har arbetet med en kompetensförsörjningsplan fortsatt.

Med anledning av det ökade antalet ensamkommande barn under 2015 krävdes en omfattande rekryteringsinsats till denna verksamhet. Under 2017 minskade dock behovet och neddragningar påbörjades under hösten 2017 och de som blev uppsagda på grund av arbetsbrist slutade flertalet under 2018.

Förvaltningen hade under 2018 omkring 200 annonseringstillfällena, vilket är ungefär lika många som under år 2017. Det har under 2018 inte varit någon annonsering i pappersmedia utan enbart i sociala medier och arbetsförmedlingens hemsida.

Under 2018 slutade 220 tillsvidareanställda i förvaltningen sin anställning i kommunen, vilket är en ökning jämfört med 2017. Av dessa slutade 15 personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, 35 gick i pension vilket är en ökning med 11 personer 2017, en person fick varaktigt sjukersättning och nio slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 9,9 % år 2018 vilket är en ökning med 0,9 procentenheter jämfört med 2017. Under 2018 har förvaltningen arbetat aktivt med att sänka sjukfrånvaron och mycket fokus har varit på den korta sjukfrånvaron. En åtgärd är bland annat att under en projekttid låta en av personalspecialisterna enbart fokuserat sitt arbete kring den korta sjukfrånvaron. Verksamheterna upplevde en stor ökning gällande den korta sjukfrånvaron under början av 2018 som hade sin orsak i influensa och förkylningar, denna var påfrestande för många verksamheter. Den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar var totalt sett marginellt högre (0,16 procentenheter) än 2017. Däremot så var ökningen av den korta sjukfrånvaron (1-14 dagar) under januari till mars ca 5000 timmar mer under 2018 jämfört med 2017.

Förvaltningens chefer följer upp sina enheters sjukfrånvaro varje månad och personalronderna har också haft fokus på både rehabiliteringsprocess samt finna personer i riskzon, så att man kan förebygga framtida sjukskrivningar. I personalronderna framkom det att den korta sjukfrånvaron framförallt orsakades av infektioner. Den vanligaste orsaken kring den långa

sjukfrånvaron inom förvaltningen är psykisk ohälsa. Uppgifter kring sjukfrånvaron, anmälda arbetsskador, rapporterade tillbud samt hur förvaltningen använder företagshälsovårdens tjänster rapporteras kontinuerligt i respektive verksamhets samverkansforum.

Det förebyggande hälsoarbetet fortsatte under 2018 genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Personal fick också möjlighet att till reducerat pris genom förmånsportalen Värdefyllt delta i friskvårdsaktiviteter.

Arbetsmiljö

Under 2018 framarbetades i förvaltningen en gemensam checklista gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet så att alla chefer arbetar på samma sätt samt för att underlätta arbetet och få en systematik i detta.

Arbetsskador och tillbud

Under 2018 minskade antalet anmälda arbetsskador (olycksfall och arbetssjukdom) med 41 stycken. 2018 anmäldes 183 och föregående år anmäldes 224. Av dessa arbetsskador anmäldes, 82 inom VoO, 14 inom VSU, 56 inom OoF, 2 inom IFO, 28 inom arbete, sysselsättning och integration (ASI) samt en (1) inom administrationen. Den största minskningen i anmälningar ses inom OoF.

De anmälda arbetsskadorna minskade även inom vård och omsorg. De flesta händelserna skedde hos brukare i enskilt hem vid arbete med personlig omvårdnad. Inom OoF handlar de anmälda arbetsskadorna om utåtagerande och oroliga personer ofta i samband med olika aktiviteter. Inom VSU och ASI har anmälningarna ökat i jämförelse med föregående år. De flesta arbetsskadorna sker vid förflyttning i tjänsten, där anmälningarna främst handlar om snubbel- och halkolyckor. Även inom IFO minskade arbetsskadorna, minskningen handlar om minskade anmälningar kring arbetssjukdom.

Anmälda tillbud ökade totalt sett under 2018 jämfört med 2017. Totalt anmäldes 411, vilket innebär en total ökning med 22. Inom VoO skedde den största ökningen, det anmäldes 126 fler tillbud under 2018 jämfört med 2017, 255 tillbud anmäldes inom VoO under 2018. OoF stod för den största minskningen, det anmäldes 73 färre tillbud jämfört med föregående år. VSU rapporterade 21, IFO minskade antalet rapporterade tillbud från 28 till 18. Även ASI minskade från 35 till 15.

Den övervägande delen av anmälda tillbud inom VoO samt OoF handlade om arbete hos brukare i särskilt boende och/eller i enskilt hem. Tillbuderna skedde främst i samband med olika aktiviteter eller personlig omvårdnad, där framför allt psykisk överbelastning och hotfulla situationer angavs. Övriga rapporterade tillbud var bl.a. händelser i samband med lyft- och förflyttningar samt halk- och fallsituationer. Inom IFO är de anmälda tillbuderna framförallt till situationer med hotfulla och aggressiva klienter eller boenden.

Totalt sett har antal anmälningar (riskobservationer, tillbud, olycksfall, arbetssjukdom) ökat något under 2018. VoO och

VSU har ökat sina anmälningar, däremot har övriga verksamheter minskat i antal anmälningar. Alla verksamheter ökar dock i anmälda riskobservationer, vilket till viss del kan förklara det minskade antalet anmälda tillbud, inom framförallt OoF.

Anmälningarna har gjorts i KIA (Kommunernas Informations-system om Arbetsmiljön) som är ett webbaserat system som ger stöd i det systematiska arbetsmiljö- och förbättringsarbetet. Många anmälningar är inte hanterade av cheferna. Under hösten har därför personalspecialisterna anordnat öppet hus, där cheferna erbjudits stöd och hjälp för kunna att hantera anmälda ärenden.

Personalronder

Förvaltningen har under 2018 haft som fokusområde att minska sjukfrånvaron. Ett led i detta arbete har bland annat personalronderna med chef och personalspecialist varit, vilka genomfördes under höst/vinter. Personalronderna fokuserade framförallt på personalens hälsa, nära ledarskap och rutiner vid sjukfrånvaro. Andra områden som berördes var bland annat övertid/

mertid samt genomgång av semester samt kunskapsinventering inom vissa områden. Det har också under 2018 varit mer fokus på uppföljning av sjukfrånvarostatistik på verksamhets- och enhetsnivå inom förvaltningen.

Företagshälsovård

Förvaltningen har under 2018 använt 82% av sin budget avseende företagshälsovård inom Avonova, motsvarande siffra 2017 var 147%. Samtalsstöd och handledning i grupp står för den största andelen av köpta tjänster. Jämfört med föregående år har kostnaden för samtalsstöd dock minskat med ca 134 tkr och kostnaden för handledning i grupp också minskat med 161 tkr. Samtalsstöd är dock fortfarande den största posten.



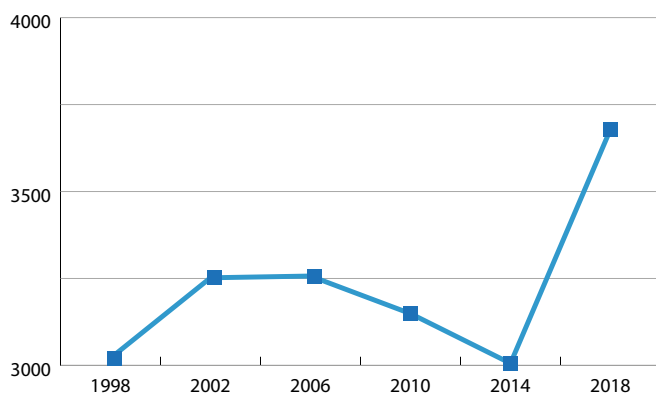
Foto: Jerry Lövberg

Statistik över tid

Under 1990-talet utvecklas den personalekonomiska redovisningen snabbt, från cirka 10 sidor till cirka 60 sidor under följande år. Samhällsutvecklingen var snabb och personalfrågor blev allt viktigare att prioritera. Siffrorna och analysens syfte var och är att främja ett strategiskt kommunövergripande personalarbete.

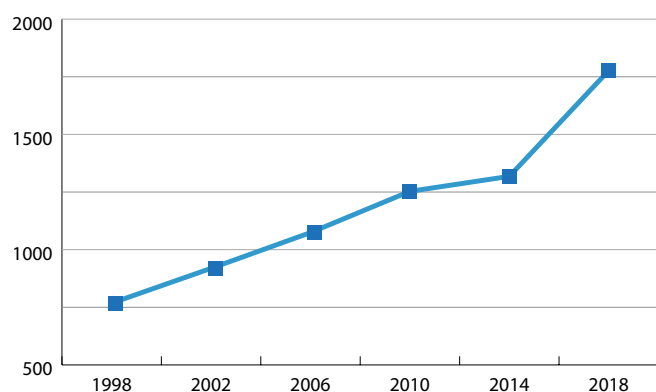
Åren 1999 - 2000 dyker två nya rubriker upp; friskvård och hälsa. Även detta är en spegling på vad som sker i samhället, där en friskvårdsvåg sveper fram över samhälle och organisationer. År 2002 kommer nästa fokusområde på hälsa: hälsobokslutet presenteras som nyhet. Ett hälsobokslut ska ge läsaren en samlad bild om bland annat arbetsmiljö, sjukfrånvaro och generera en ökad förståelse om hälsan i arbetet. Man ska se siffrorna och nyckeltalen som bärare av information som ger analysen. I jämförelser mellan 1997 - 2017 ska man tänka på att själva kommunen har förändrats på många olika sätt, vilket naturligtvis också påverkar statistiken.

Antal anställda 1998 - 2018



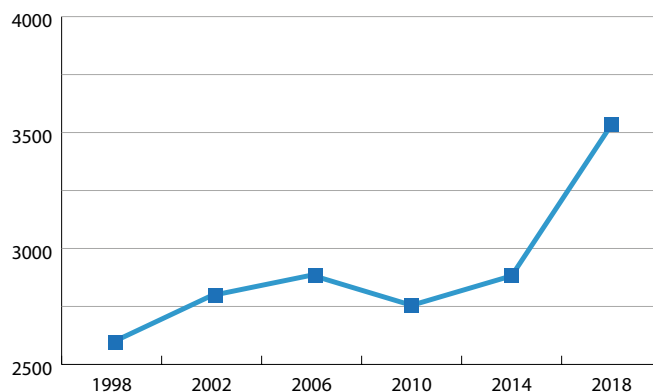
På tjugo år har kommunens antal anställda varierat då organisationsförändringar påverkat antalet. Kommunen har bland annat tagit över verksamhet från Landstinget och privat regi men också lämnat ifrån sig viss verksamhet, som till exempel när Kunskapsförbundet bildades. Det har även varierats genom nedskärningar men också tider av arbetsökning utifrån kommunens antal invånare, som till exempel under 2015 med anledning av ensamkommande flyktingbarn.

Personalkostnader 1998 - 2018



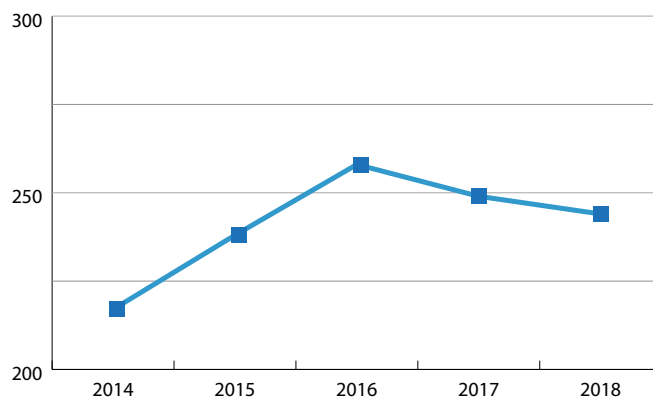
Kostnaden för personal 2017 uppgick till 1 777 Mkr, en ökning under tjugo år på ca 1 000 Mkr. Om kostnaden delas på antal medarbetare så kostade en medarbetare i medel 254 Tkr 1998 och år 2018 kostade medarbetaren 484 Tkr. En skillnad på 230 Tkr på tjugo år.

Årsarbeten 1998 - 2018



Under tjugo år har dessa ökat med ca 900 stycken årsarbeten. Heltidsanställningarna för kommunens medarbetare har ökat från att utgöra 62 % av anställningarna år 1998 till att år 2018 utgöra 88 %.

Timavlönade 2014 - 2018



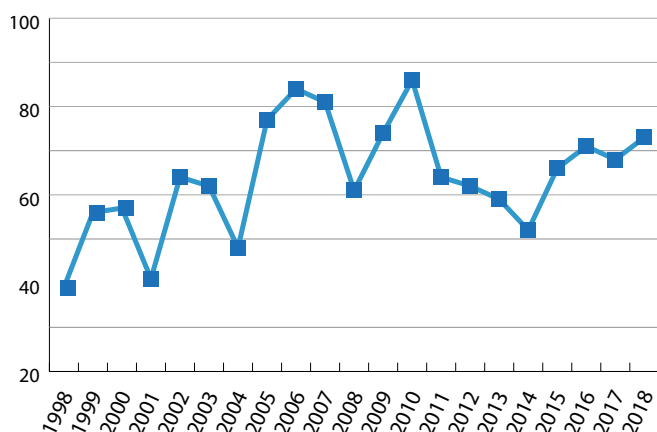
Hur antalet timavlönade omräknat till antal årsarbeten har redovisats har under åren skiftat. Därför redovisas endast de senaste 5 åren, för att få en jämförbarhet.

Sedan 2013 har det skett en årlig ökning av att anlita timavlönade sett till antal årsarbeten, Sedan 2017 minskade nyttjandet av timavlönade.

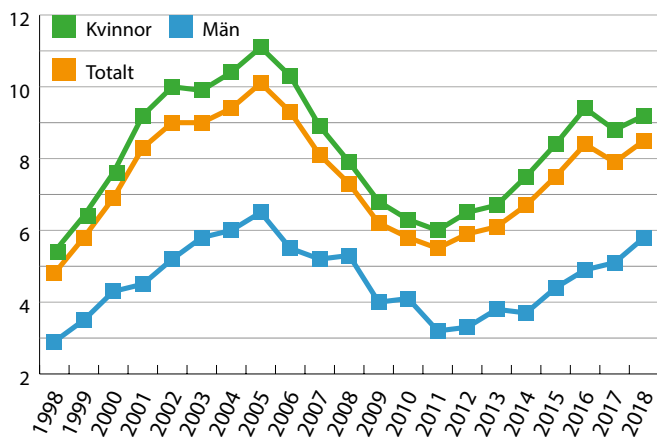
Semestervikarier läggs in i systemet som timavlönade (endast i undantagsfall som månadsavlönade).

Pensionsavgångar 1998 – 2018

Ett stort generationsskifte har skett i Sverige med början år 2005 och framåt. Skiftet nådde sin topp år 2010, då det hit tills var flest personer som pensionerade sig. Från året 2011 skedde sedan en succesiv minskning av pensionsavgångarna. Från 2015 ökade pensionsavgångarna igen men de senaste åren har ökningen stagnerat. Medelvärde på antalet pensionsavgångar sedan 1996 är 62 avgångar per år.



Sjukfrånvaro 1998 - 2018



Det fanns nästan ingen större skillnad mellan könen vad det gällde sjukfrånvaro år 1998 trots att det var fler kvinnor än män i organisationen (80% kvinnor och 20% män). Efter det har det skiljt mellan 2,2- och 4,8 procentenheter mellan könen fram till idag. År 2006 fanns den största skillnaden mellan könen, det är dock männen som stått för den procentuellt största ökningen från 1998 till 2018. Det kan finnas olika förklaringar till kvinnors högre sjukfrånvaro enligt rapport från försäkringskassa 2018. Men de beskriver att en könssegregerad arbetsmarknad som innebär att kvinnor och män har olika arbetsförhållanden och villkor är en viktig förklaring. Studier av arbetsmiljöns betydelse kommer fram till att kvinnor och män som utsätts för samma exponeringar och belastningar påverkas



Foto: Jerry Lövbberg

på liknande sätt. Det finns alltså inget stöd för att det skulle vara skillnad mellan könen på hur man hanterar belastande arbetssituationer. Det handlar helt enkelt om att den segregerade arbetsmarknaden leder till att kvinnor och män till stor del har olika yrken och därmed exponeras för olika arbetsförhållanden och belastningar i arbetet.

Dubbelarbete, det vill säga att både förvärvsarbeta och ha huvudansvar för hem- och omsorgsarbetet, är en annan riskfaktor som kvinnor oftare än män utsätts för. En ökad jämställdhet i yrkes- och hemanarbetet skulle ge kvinnor och män samma möjligheter till karriär- och löneutveckling samtidigt som det skulle ge barnen tillgång till båda sina föräldrar. Det skulle sannolikt även påverka normer, värderingar och förväntningar och på sikt innebära att jämställdhet bli normen för föräldrar att fördela sin tid mellan arbete och familjeansvar.

Under de senaste 20 åren har sjukfrånvaron aldrig varit så låg som år 1998. Den har heller aldrig varit så hög som 2005 då den totala sjukfrånvaron nådde 10,1%. Under den perioden i Sverige fanns några år med god ekonomi, och efter 2005 följdes några år med minskad total sjukfrånvaro. Det råder oenighet kring orsakerna till sjukfrånvarons upp- och nedgång genom åren. I försäkringskassans socialförsäkringsrapport framgår dock att det finns ett samband mellan nedgången av sjukfrånvaro och ett ökat nybeviljande av sjukersättning och vice versa. Efter 2012 vände den positiva trenden i Vänersborgs kommun och i övriga landet, statistiken har fram till 2017 pekat uppåt. År 2017 fanns en minskning av sjukfrånvaron, men steg igen under 2018.

Vilka har utvecklat och producerat den personalekonomiska redovisningen i Vänersborg?

- 1991 – 2006 Anette Andeling Malmberg
- 2007 Anette Andeling Malmberg & Anneli Bengtsson
- 2008 – 2012 Anneli Bengtsson
- 2013 – 2015 Martina Krus
- Maja Boström – nuvarande

Vad kostar sjukfrånvaron?

För den anställde är det naturligtvis en förlust att inte kunna arbeta på grund av fysiska och 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.

Vid sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren sjuklön, semesterersättning, PO-pålägg (inkl. arbetsgivaravgifter etc.)

För att belysa värdet av att ha friska medarbetare för organisationen, finns två olika sätt att beräkna kostnader vid sjukfrånvaro: Kvarvarande kostnader och totala konsekvenser.

Nedan ges exempel på hur mycket en sjukfrånvaro under 14 dagar kostar.

Kvarvarande kostnader

Ordinarie	I arbete	Vid sjukfrånvaro dag 2-14	
Lön	182 kr/tim	80%	146 kr/tim
Semesterersättning	22 kr/tim	Kvarstår	22 kr/tim
PO-pålägg (sociala avgifter)	80 kr/tim	39,20%	66 kr/tim
Summa	284 kr/tim		234 kr/tim
Indirekta kostnader (40%)	114 kr/tim	Kvarstår	114 kr/tim
Självkostnader	398 kr/tim		348 kr/tim

Utgångspunkten i räkneexemplet är den avrundade medellönen för 2018, 30 000 kr. Arbetsgivaren betalar 80 % under de två första sjukveckorna (den första karensdagen exkluderad). Semesterersättningen är den samma vid sjukfrånvaro som vid ordinarie arbete och de indirekta kostnaderna (lokalkostnader och administration etc.) blir inte lägre för att den anställde är sjukfrånvarande.

Det innebär att (se tabellen ovan) den kvarvarande kostnaden (348 kr/tim) är vad arbetsgivaren betalar när en anställd är sjuk, utan att få någon produktion tillbaka. En åttatimmars arbetsdag blir 2 800 kr och därmed ca 10 % av månadslönen. Därför kan man använda sig av schablonen att en korttidssjukdag kostar minst 10 procent av månadslönen.

Totala konsekvenser

I exemplet ovan kan det se ut som att schablonen inte tar vikariekostnader och produktionsstörningar med i beräkningen men så är inte fallet. Det andra sättet att räkna belyser detta men resultatet blir det samma.

Vi antar att organisationen ersätter den ordinaries sjukfrånvaro med en vikarie, som för enkelhetens skull får samma lön som den ordinarie. Vi antar också att det blir vissa produktionsstörningar (i form av effektivitets- och kvalitetsförlust) och extra administration

	Frisk	Sjuk
Kostnad ordinarie (se ovan)	398 kr/tim	348 kr/tim
Kostnad vikarie (samma som ordinarie)	-	284 kr/tim
Produktionsstörning och administration	-	Lite störningar
Summa	398 kr/tim	632 kr/tim + störningar

I exemplet inkluderas inga extra kostnader för lokaler, utrustning etc. i kostnaden för vikarien, eftersom att dessa kostnader skulle funnits även om den ordinarie hade varit i tjänst. Det är viktigt att inte räkna dubbla kostnader för vikarien och den ordinarie i detta exempel, utan endast skillnaden mellan frisk och sjuk. Skillnaden är 234 kr/tim (632 kr – 398 kr) + störningar. Genom en uppskattning kan antas att produktionsstörningen (ca 25 % effektivitets förlust) och extra administration kan uppskattas till 150 kronor/timme. Då skulle de totala konsekvenserna vid sjukfrånvaro bli 384 kr/timme (234 kr + 150 kr). En hel arbetsdag blir det 3072 kr.

I de båda räknesätten håller schablonen om att en korttidssjukdag kostar 10 % av månadslönen. Därför kan vi se att schablonen även tar vikariekostnaden i beaktande.

Om ingen vikarie sätts in blir det en stor produktionsstörning motsvarande vad den ordinarie har i lönekostnad (398 kr/tim).

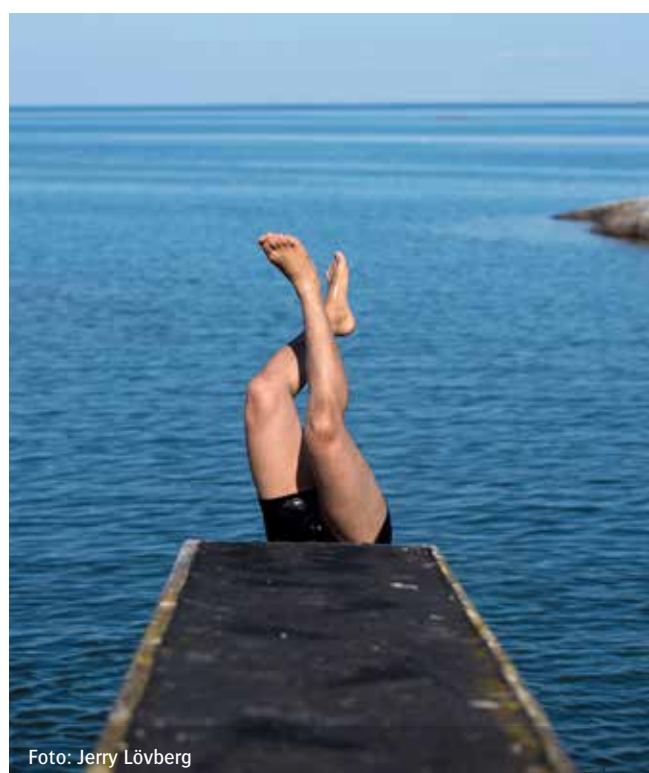


Foto: Jerry Lövberg

Kostnadskalkyl för olika lönelägen

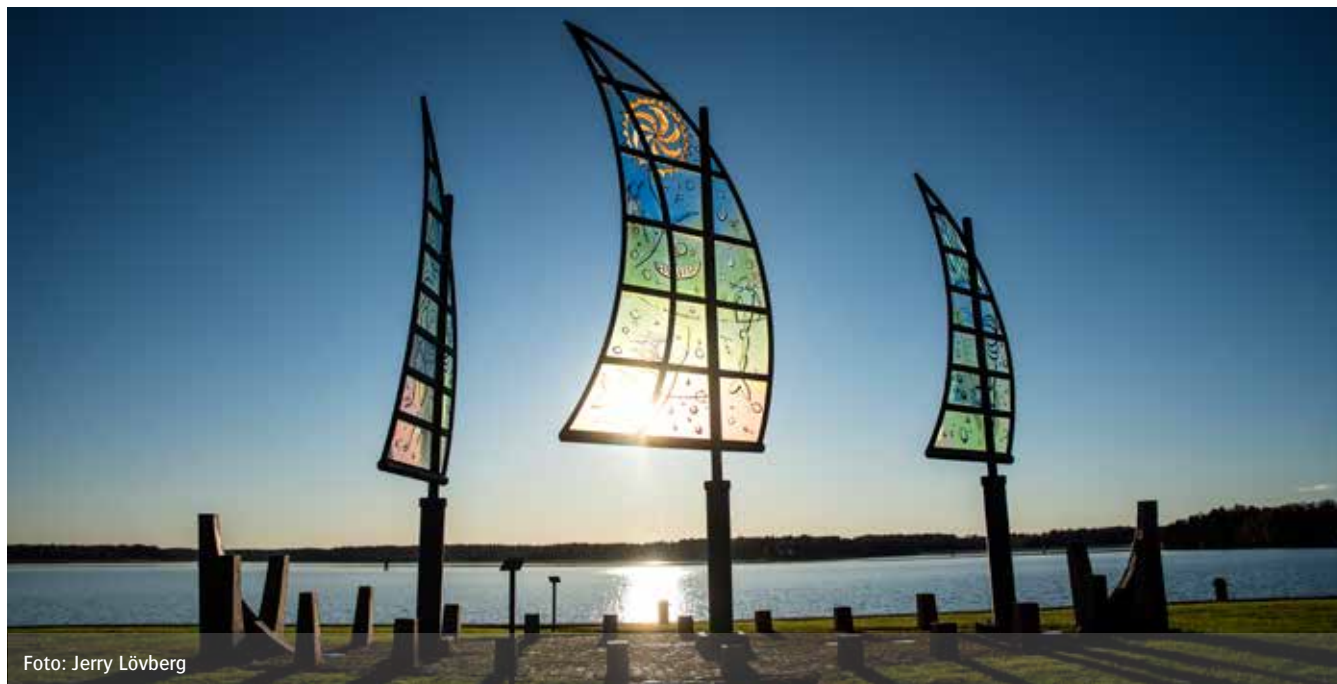


Foto: Jerry Lövbberg

Exempel 2

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

Regler vid sjukfrånvaro 2018:

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

Generellt antal arbetsdagar utan semester inräknat: 220 dagar

Generellt antal arbetsdagar med semester inräknat: 245 dagar

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

Vinster med aktiv rehabilitering:

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

Månadslön:	22 000 kr	26 000 kr	30 000 kr	34 000 kr
PO-pålägg:	39,20%	39,20%	39,20%	39,20%
Semesterersättning:	12 %	12 %	12 %	12 %
Summa	208 kr	246 kr	283 kr	321 kr
Indirekta kostnader	104 kr	123 kr	142 kr	160 kr
Självkostnad	312 kr/tim	369 kr/tim	425 kr/tim	481 kr/tim
Dagkostnad:	2 500 kr	3 000 kr	3 400 kr	3 800 kr
Månadslön vid sjukfrånvaro dag 2–14	22 000	26 000 kr	30 000 kr	34 000 kr
Självkostnad (se ovan) * 80 % = dagkostnad vid sjukfrånvaro	2 000 kr	2 400 kr	2 700 kr	3 000 kr
Ersättare med fyllnadstid: lön * 1,2 (fyllnad) * 1,3833 (PO) / 165 * 8 = dagkostnad	1 800 kr	2 100 kr	2 400 kr	2 700 kr
Ersättare med kval övertid: (lön * 2,4 (kval) * 1,3833 (PO) / 165 * 8 = dagkostnad	3 500 kr	4 200 kr	4 800 kr	5 500 kr

Rekryteringsekonomi

Kommuner har ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare och konkurrerar med övriga arbetsgivare om medarbetarna.

Varje tillsättning är en utmaning och kostar pengar, direkt och indirekt. Annonskostnaden är den enda kostnaden som är synlig i den traditionella redovisningen.

En strävan i rekrytering är att få rätt person på rätt plats. Organisationen ledare bör känna till deras verksamheters personalomsättning och rekryteringskostnader. Ur ett personalekonomiskt perspektiv kan sägas att, ju högre kostnader för rekrytering, desto mindre utrymme för stor personalomsättning finns det. Givetvis måste det också vägas in hur känslig

verksamheten är för byte av personal, för att fastställa vad som är en rimlig nivå av personalomsättning.

Att ersätta medarbetare är kostnader för arbetsgivaren, kostnader som kan minimeras genom behållandeperspektivet, det vill säga genom att bevara motivationen hos medarbetare att bli kvar i organisationen.

I nedan räkneexempel sköts introduktionen av närmaste chef eller utsedd handledare och kostnaden är dessa personers förloade arbetsinsats.

Schablon för beräkning av kostnad för rekrytering

Befattning: Undersköterska

	KOSTNAD
Annons inkl. förberedelse Urvalsprocess 15 tim	7 000
2 personer* Intervju, 1 dag	10 500
3 personer**	7 600
Introduktion 40 tim (kurser etc.)	10 000
Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 24 000 kr/mån inkl. PO x 3 mån	29 000
Inskolning, produktionsbortfall (handledare) 10 % x 26 000 kr/mån inkl. PO x 3 mån	12 000
Totalkostnad per personalomsättning	76 000

*chef och medarbetare

*enhetschef och verksamhetsledare

**enhetschef, verksamhetsledare och medarbetare

***enhetschef, två medarbetare

Befattning: Handläggare

	KOSTNAD
Annons inkl. förberedelse Urvalsprocess 20 tim.	17 000
2 personer*	14 000
Intervju, 1 dag, 3 personer ***	8 600
Introduktion, 100 tim	31 200
Nedtrappning under uppsägning	31 000
Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 30 000 kr/mån inkl. PO x 6 mån	77 000
Inskolning, produktionsbortfall (handledare) 10 % x 36 000 kr/mån inkl. PO x 6 mån	34 000
Totalkostnad per personalomsättning	213 000



PROJEKTLEDNING: PERSONALKONTORET, VÄNERSBORGS KOMMUN
ANSVARIG UTGIVARE: VÄNERSBORGS KOMMUN
LAYOUT OCH GRAFISK PRODUKTION: BOZZANOVA AB
FOTOGRAF: JERRY LÖVBERG MED FLERA.
TRYCK: CELA GRAFISKA AB, VÄNERSBORG



Vänersborgs kommun

462 85 Vänersborg • Besöksadress: Sundsgatan 29
Telefon: 0521 72 10 00 • Epost: kommun@vanersborg.se • www.vanersborg.se