



Vänersborgs kommun



Vänersborgs kommun
Personalekonomisk redovisning
Hälsobokslut 2015

Förord	3	HÄLSOBOKSLUT	17
Sammanfattande fakta	4	Sjukfrånvaro	21
Metod	5	Sjukfrånvaro för kommunen i procent	21
Förkortningar	5	Sjuknärvaro	21
Definitioner	6	Sjukfrånvaro under fem dagar	21
PERSONALEKONOMISK REDOVISNING	7	Sjukfrånvaro i procent per förvaltning	22
Anställda per förvaltning	8	Sjukfrånvaro per åldersgrupp	22
Sjukdagar	22	Sjukdagar	22
Årsarbetare	8	Sjukfrånvaro över 60 dagar	23
Timavlönade	8	Sjukfrånvaro uppdelat per kön	23
Inhyrd personal	8	Sjukfrånvaro per förvaltning	23
Årsarbetstider	9	Kostnad för sjuklön	23
Ej övertidsberättigade	9	Sjukperioder – Rehabilitering	24
Arbetstidsmätt	9	Fördelning av sjukfrånvaron	24
Sysselsättningsgrad	9	Rehabiliteringsärenden	24
Medelsysselsättningsgrad per förvaltning	10	Upprepad korttidsfrånvaro	24
Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad	10	Hälsosamtal - Rehabilitering	24
Deltidsanställningar	10	Arbetsskador och tillbud	25
Övertid	10	Arbetsskador per förvaltning	25
Övertid per förvaltning	10	Tillbud per förvaltning	25
Övertid per anställd	10	Arbetsskador och tillbud per yrkesgrupp	25
Mertid	11	Jämställdhetsindex – JÄMIX	26
Mertid per förvaltning	11	Lönerelaterade skulder	30
Mertid per anställd	11	Lönerelaterade intäkter – kostnader	31
Flexitid	11	Personalresultat för respektive nämnd	32
Löner	12	Jubileumstext + pdf (Personalredovisning 1991)	45
Medellön per kön och ålder	12	Vad kostar frånvaron?	57
Medianlön per kön	12	Rekryteringsekonomi	58
Ålder	13	Förvaltningsorganisation	59
Medelålder per förvaltning	13		
Åldersfördelning bland anställda	13		
Pensionsavgångar	13		
Personalomsättning	13		
Avgångsorsaker	13		
Antal avslutade anställningar	14		
Avgångar procentuellt per åldersgrupp	14		
Rekryteringar	15		

Bilder sidan 1:

Stor bild: Sjuksköterskan Marie Nilsson på hembesök hos Ingrid Wall Jonsson

Liten bild 1: Staty: Triton, bronsstaty av Carl Milles, Torget Vänersborg

Liten bild 2: Trädbäraren: Niklas Hanson, arbetar i verksamheten Skog och Natur

Liten bild 3: Administratör Sofia Backelin visa schema för eleverna Emil Andersson, Joachim Wetterhamn och Johanna Boman



Vänersborgs kommun – kom nära

Våra medarbetare möter Vänersborgarna i livets alla skeden, de har därmed en mycket viktig roll för att få vardagen att fungera för kommuninvånarna.

Medarbetarna är den viktigaste resursen vi har för att lyckas med uppdraget att göra Vänersborgs kommun attraktiv och hållbar i alla delar hela livet. Den personalekonomiska redovisningen är därmed ett mycket betydelsefullt dokument, då det ger oss en möjlighet att strategiskt arbeta med att ta tillvara på denna personella kraft. Från och med i år utgör också den personalekonomiska redovisningen ett underlag i kommunens budgetarbete.

Att arbeta med personalekonomi förmedlar dels att kommunen värderar personalen som en tillgång likt andra tillgångar, och inte enbart som en kostnad samt att personalekonomin ger oss en möjlighet att göra beräkningar som hjälper oss att vidare skapa ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare och en meningsfull vardag för våra medborgare. Vi kan stolt konstatera att Vänersborg kommun har tagit fram denna redovisning i tjugofem år! Är du nyfiken på hur utvecklingen sett ut kan du läsa jubileumsdelen längst bak i denna redovisning.

För att kunna möta våra medarbetares behov och förväntningar har vi under året genomfört den kommungemensamma personalenkäten. Enkäten ger oss en vägledning i hur vi ska stötta och utveckla organisationen och medarbetarna för att skapa rätt förutsättningar att kunna utföra sitt arbete med kvalitet och engagemang. Resultatet av personalenkäten visar att medarbetarna i Vänersborgs kommun tycker att deras arbete är meningsfullt samt pekar på kommunens utvecklingsområden. Utifrån resultatet har kommunledningen tillsammans med personalorganisationerna valt att kommungemensamt fokusera på att öka medarbetarnas ork och energi efter arbetet.

En av våra stora utmaningar är att rekrytera medarbetare samt få dem att aktivt fortsätta välja Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Det handlar inte bara om att fylla en plats utan om att hitta rätt person att fylla den platsen med. Vi behöver attrahera personer som uppskattar och finner vår verksamhet meningsfull. Det vi marknadsför ska vara det medarbetaren får i sin anställning. Vi vill att vårt arbetsgivarvarumärke ska vara äkta och inte bara fina ord. Vi har därför lagt ner mycket arbete på att fånga medarbetarnas upplevelse av oss som arbetsgivare, deras värderingar och skapa en förståelse för hur vi ska kunna kommunicera med våra framtida och befintliga medarbetare på rätt sätt. Via undersökning och dialog har vårt arbetsgivarvarumärke vuxit fram. Med värme och stolthet kan vi presentera vårt arbetsgivarvarumärke Vänersborgs kommun – kom nära. Kom nära står för gemenskap mellan kollegor, trygghet, arbetsglädje, lärande samt ett tillåtande och öppet klimat. De står även för bra förmåner så som Personalklubben, fokus på utveckling, samverkan samt den fördel som vår storlek på kommun ger.

Nu gäller det att ta tillvara på all den kunskap vi har fått från medarbetarna! Vi ska bli bättre på att synliggöra våra kompetenta medarbetares arbete, lyfta dem som goda exempel och fortsätta arbeta med kommunens utvecklingsområden. Målet är att varje medarbetare ska känna sig inspirerad, motiverad och stolt över sitt uppdrag och utveckla verksamheterna tillsammans med andra i organisationen, för att varje kommuninvånarens vardag ska fungera och kännas meningsfull!

Vänersborg, april 2016

Bengt Larsson
Ordförande PFU

Anna Johannesson
Vik. Personalchef

Sammanfattande fakta

Anställda

Vänersborgs kommun hade 3 168 anställda vid mättilfället den 1 november, vilket är en ökning med 162 personer jämfört med ifjol. 2015 bestod kommunens anställda av 80 % kvinnor och 88 % av de anställda var tillsvidareanställda.

Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 3 044. Det är en ökning med 161 årsarbeten jämfört med 2014.

Andelen nyttjade timvikarier ökade med 21 årsarbeten och uppgick till 238 totalt.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställda var 97 %. 86 % av de tillsvidareanställda hade heltid i sin grundanställning, bland kvinnorna var det 85 % och av männen var det 91 %.

Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens medarbetare var 46 år. Cirka 46 % av kommunens anställda var 2015 över 50 år. De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var hemspråkslärare (36 år), elevassistent (41 år), vårdbiträde, äldreomsorg (25 år), socialsekreterare (41 år).

Högst medelålder med samma urval återfanns bland måltidspersonal (57 år), rektor (56 år) samt specialpedagoger (53 år).

Avgångar

Det slutade 245 personer i kommunen. Av dessa avgick bland annat 116 personer på egen begäran och 66 personer gick i pension. Kommande femårsperiod, till och med år 2020, beräknas 350 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år, vilket 33 personer valde att göra förra året. Den verkliga pensionsåldern 2015 var i kommunen 65 år.

Mertid

Andelen mertidstimmar ökade med cirka 2 550 timmar och uppgick under året till 36 500 timmar. Kostnaden var cirka 5,5 Mkr, vilket innebar en ökning med 1 Mkr jämfört med 2014.

Övertid

Kostnaden för övertid ökade med cirka 1,6 Mkr och uppgick till 6,8 Mkr. Andelen övertidstimmar uppgick till cirka 19 200 timmar vilket är en ökning med 3 860 timmar sedan ifjol.

Löneläget

Ögonblicksbilden av medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var 1 november 2015 27 308 kronor. För kvinnorna låg genomsnittslönen på 27 118 kronor och för männen 28 191 kronor. Medellönen har i genomsnitt ökat med 713 kronor.

Friska medarbetare

Under året har cirka 985 medarbetare, vilket motsvarar 31 %, inte haft någon sjukfrånvaro alls. För kvinnorna var siffran 29 % och för männen 40 %. 803 personer har dessutom inte haft någon sjukdag alls under de senaste två åren (ca 763 personer 2014).

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron ökade i kommunen under året. I procent av tillgänglig arbetstid utgör ökningen 0,8 procentenheter till 7,5 % för kommunen som helhet. Kvinnornas sjukfrånvaro var 8,4 % och männens 4,4 %.

Rehabilitering

Under 2015 återinfördes det tidigare använda systemet Adato då Heromas modul "HälsaSam" inte varit funktionell. Då konvertering mellan systemen skedde under 2015 är statistiken inte tillförlitlig.

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 2015.

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

Med visstid innebär att en person är anställd på vikariat eller på

allmän visstidsanställning, AVA, där individen finns registrerad med månadsutbetalning. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre. Övrig statistik är baserad på helår.

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

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

Förkortningar

I tabellerna är förvaltningarnas namn förkortade enligt följande:

Barn- och utbildningsförvaltningen	Bou
Byggnadsförvaltningen	BF
Komunstyrelseförvaltningen	KS
Kultur- och fritidsförvaltningen	Kof
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	Moh
Samhällsbyggnadsförvaltningen	SB
Socialförvaltningen	Soc

Definitioner

AID

AID är en förkortning av Arbetsidentifikation. Det är ett statistiskt kvartal från 2008 som tecknades mellan SKL, Sveriges kommuner och landsting och de fackliga organisationerna. Befattningskoden (etiketten) utgår ifrån arbetsinnehåll snarare än det tidigare systemet BefattningsSystemKommuner (BSK) som byggde på titel. Chefer tilldelas en bokstav efter etiketten utefter ansvarsnivå.

I Vänersborgs kommun motsvarar A Kommundirektör och förvaltningschefsnivå. Under B sorteras avdelnings-, verksamhets- och områdeschefer. Enhetschefer har bokstaven C och personer med ledarfunktion exempelvis arbetsledare har bokstaven L.

Medellön

Medellön är total lön omräknad till heltidslön och dividerad med antalet anställningar. I totallönen ingår lönetillägg och i vissa fall yrkestillägg. Övrig ersättning såsom till exempel övertid och obekvämt arbetstid ingår inte.

Mertid

Arbetstid som vid deltidsanställning fullgjorts utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid, upp till arbetstidsmåttn för heltidsanställning.

Övertid

Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmåttn för heltidsanställning.

Flexitid

Flexitid står för flexibel arbetstid och innebär att medarbetaren inom vissa givna tidsramar själv får bestämma 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 Kommunernas pensionsanstalt (KPA).

Semesterlöneskuld

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

Sjukfrånvaro

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

Enligt Kommunförbundets rekommendationer används följande beräkning för arbetstid beträffande sjukfrånvaron: Ordinarie arbetstid avser den ordinarie arbetstiden enligt avtal, med hänsyn tagen till frånvaro utan lön, t ex tjänstledighet för annat arbete och partiell tjänstledighet för vård av barn. Denna definition benämns ”tillgänglig ordinarie arbetstid”. I den ordinarie arbetstiden ingår semester och de 45 första dagarna för ferie- och uppehållsanställda.

BEA

Beredskapsarbete genom arbetsmarknadspolitiska insatser.

PAN

Personlig assistent, anhörigvårdare till brukare med funktionsnedsättning.

Timavlönade

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

Årsarbetare

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

Personalekonomisk redovisning

Antalet anställda var vid mätillfället den 1 november 3 168 anställda vilket är en ökning med 162 jämfört med ifjol, se tabell 1 och 2.

Av de 3 168 medarbetare var 88 % tillsvidareanställda. Förändringen utgjordes i en ökning med 113 tillsvidareanställda och en ökning av 49 visstidsanställda.

Kommunen hade även 129 personer anställda på beredskapsavtalet (BEA) vilket är en ökning med 83 personer från året innan.

Av de beredskapsanställda var 71 kvinnor och 58 män. De finns inom verksamheterna enligt följande fördelning: administrativa tjänster 17 medarbetare, skola/fritidsverksamhet 18 medarbetare, hantverkare, vaktmästare, anläggning 79 medarbetare och inom lokalvård/måltidsverksamhet 12 medarbetare. Värden har 3 medarbetare på BEA.

Antalet anhörigvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 45 personer vilket är en minskning med 13 personer. Av dessa var 31 kvinnor och 14 män.

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

Lönesystemet Heroma kan inte urskilja exakt hur många personer som konverterats enligt LAS men förvaltningarna har uppgett att det är 56 personer, vilka 49 återfinns inom socialförvaltningen, en inom barn- och utbildningsförvaltningen samt en inom samhällsbyggnadsförvaltningen.

Tabell 1. Personalnyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt	Diff 2014
Procentuell fördelning kvinnor/män	80%	20%	100%	
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	2 543	625	3 168	+162
Antal tillsvidareanställda	2 306	497	2 803	+113
Antal visstidsanställda	237	128	365	+49
Antal årsarbeten , uträknat av summerad ssg	2 436	607	3 043	+161
Antal heltidstjänster , tillsvidareanställda	1 955	452	2 407	+118
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	98%	97%	+1%
Övertid , genomsnitt per månadsanställd	4,6	11,9	6,1 tim	+1,0
Mertid , genomsnitt per månadsanställd	11,7	10,9	11,5 tim	- 0,2
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid	8,4%	4,4%	7,5%	+0,2
Anställda med 0-5 sjukdagar	56%	69%	58%	-2,0
Långtidsfrånvaro , frånvaro över 60 dagar	61,2	44,4	59,0	+2,5
Sjuklönekostnad	21,2	4,0	25,2	+5,7
Medellön , tillsvidareanställda	27 118	28 191	27 308 kr	+713
Medelålder , månadsanställda	46	44	46 år	Oför.
Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare		83	+5	

Anställda per förvaltning

Tabell 2 visar antalet anställda uppdelat per förvaltning. Siffrorna är uppdelade på tillsvidare- och visstidsanställda. Socialförvaltningen ökat mest med 106 personer. Barn- och utbildningsförvalt-

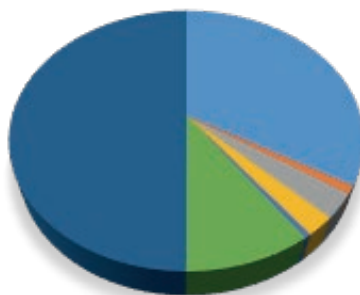
ningen har minskat mest med detta förklaras genom att omorganisation gjordes då kultur- och fritidsförvaltningen tillkom.

Tabell 2: Anställda per förvaltning

Förvaltning	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Totalt	Diff.
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Bou	812	108	89	52	1061	-30
BF	17	11	0	2	30	Oför.
KS	51	34	7	3	95	-2
KoF	31	34	5	5	75	75
Moh	11	3	1	0	15	Oför.
SB	149	124	16	20	309	13
Soc	1235	183	119	46	1583	106
Totalt	2 306	497	237	128	3 168	+162

Anställda per förvaltning

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



■ Bou ■ BF ■ KS ■ KoF ■ MoH ■ SB ■ Soc

Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 5. Det totala antalet årsarbetare i kommunen uppgick till 3 044, vilket är en ökning med 161 årsarbetare

Jämför man förvaltningarna på årsbasis så ökade socialförvaltningen med 101 årsarbeten samt även samhällsbyggnadsförvaltningen med 14 årsarbeten. Då kultur- och fritidsförvaltningen tillkom den 1 januari 2015 så har personal från barn- och utbildningsförvaltningen omorganiserats och detta påverkar statistikens utfall.

Tabell 3: Antal årsarbeten per förvaltning

Förvaltning	Kvinnor	Män	Års- arb.	Diff.
Bou	869	154	1 023	-23
BF	17	13	30	Oför.
KS	58	37	95	-1
KoF	35	35	70	-
MoH	12	3	15	Oför.
SB	152	142	294	+14
Soc	1 294	223	1 517	+101
Totalt	2 437	607	3 044	+161

Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlätades timvikarier motsvarande dryga 471 500 timmar. Vid omräkning till årsarbeten nyttjades timvikarier motsvarande 238 årsarbeten, vilket är en ökning med 21 årsarbeten eller cirka 41 500 timmar.

Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen är de förvaltningar som nyttjar timvikarier mest med 169 respektive 48 årsarbeten. Flitigast användes yrkeskategorierna undersköterskor, vårdbiträden, förskollärare, barnskötare samt lärare grundskola, tidiga år. Till stor del är det kvinnor som har timanställningar. Ett undantag är undersköterskor och vårdbiträden inom habiliteringsomsorgen och lärare inom grundskolan, tidiga år. Där är timtiden jämnt fördelad på kvinnor och män.

Inhyrd personal

Kostnaden för bemanningsföretag och andra aktörer, är oförändrad från föregående år med cirka 1,7 Mkr. Socialförvaltningen stod för 1,6 Mkr av denna kostnad.

Årsarbetstider

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

För kontorsanställd personal tillämpas flexibel arbetstid. Inarbetning av tid sker individuellt och kan nyttjas för avkortad arbetstid samt till klämdagar med mera.

För tjänstemän får flexitidsaldots plustimmar uppgå till högst 100 timmar och minussaldot får inte understiga 20 timmar. Inom ramen för flexitidsavtalet utges ingen obekväm- och övertidsersättning.

I kommunen används tidredovisningsmodulen ”Kom och gå” som finns i Heroma. Arbetet att koppla samtliga yrkeskategorier är slutfört och tidsredovisningen och självservice används av i stort sett alla via dator eller stämpelklocka.

Ej övertidsberättigade

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

I samband med införandet av Heroma (2012) erbjöds samtliga medarbetare som tidigare haft oreglerad arbetstid att övergå till flexitidsavtalet. Medarbetarna har fortfarande bortskrivet övertidsrätt men arbetstiden registreras och individerna har rätt att få ut eventuell plustid.

Den 1 november 2015 var det 163 personer som hade bortskrivet övertid, 6 stycken fler än föregående år. Flest personer återfanns inom socialförvaltningen 53 personer, följt av barn-och utbildningsförvaltningen 43 personer, samt kommundirektörförvaltningen 33 stycken.



Arbetstidsmått

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

Tabell 4: Arbetstidsmått för månadsanställda

Heltidsmått tim/vecka	Antal anställda	Verksamhet/befattning
40	1 395	Administrativ personal
38,25	133	Sjuksköterskor
37	15	Boende, sjukhem
36,75	772	Hemtjänst, Hemsjukvård
36,33	11	Nattjänst
33,33	150	Nattjänst, kommunal
1 360*	329	Lärare

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

Sysselsättningsgrad

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

Andelen tillsvidareanställda som innehar en heltidsanställning som grundanställning var 86% för kommunen som helhet, se tabell 5. Detta är en ökning med 1 procentenhet mot 2014. Mäns sysselsättningsgrad var oförändrad jämfört mot 2014 medan kvinnors ökade med en procentenhet till 85%.

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

	2014	2015	Diff.
Kvinnor			
Heltid	84%	85%	+1
75 - 99 %	11%	10%	-1
Under 75 %	5%	5%	Oför.
Män			
Heltid	91%	91%	Oför.
75 - 99 %	6%	6%	Oför.
Under 75 %	3%	3%	Oför.
Totalt			
Heltid	85%	86%	+1
75 - 99 %	10%	9%	-1
Under 75 %	5%	5%	Oför.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda inom kommunen ökade med en procentenhet till 97%. Både kvinnor och män var oförändrat kvar på 96% respektive 98% i genomsnittlig sysselsättningsgrad. Motsvarande siffra för

visstidsanställda var 90%, vilket är en ökning med två procentenheter mot år 2014.

Medelsysselsättningsgrad per förvaltning

Tabell 6 redovisar medelsysselsättningsgraden per förvaltning. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (sbg) har ökat med en procentenhet inom barn- och utbildningsförvaltningen samt samhällsbyggnadsförvaltningen, medan övriga förvaltningar är oförändrade.

Tabell 6: Genomsnittlig sysselsättningsgrad (sbg) per förvaltning

Förvaltning	Bou	BF	KS	KoF	MoH	SB	Soc
Sbg	97%	100%	100%	94%	100%	95%	96%

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabell 7 visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning.

År 2015 ser man generellt en positiv utveckling av heltidsmättet. Störst positiv förändring hittar man hos kvinnor på samhällsbyggnadsförvaltningen. De ökade heltiden med sex procentenheter. Heltiderna ökade med en procentenhet hos socialförvaltningen samt barn- och utbildningsförvaltningen.

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

Förvaltning	Kvinnor			Män		
	100	75-99	-74	100	75-99	-74
Bou	88	9	3	90	8	2
BF	100	0	0	100	0	0
KS	100	0	0	97	3	0
KoF	90	6	3	79	9	12
MoH	100	0	0	100	0	0
SB	71	20	9	95	3	2
Soc	83	10	7	89	9	2
Totalt	85	10	5	91	6	3

De yrkeskategorier med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad gällande tillsvidareanställda, om man bortser från nattarbetande personal, finns inom samhällsbyggnadsförvaltningen, socialförvaltningen samt barn- och utbildningsförvaltningen. Lägst sysselsättningsgrad hade kockar samt skoladministratörer med 87 %, följt av lärare inom kulturskolan med 88 %, samt skolsköterskor med 89 % i genomsnitt.

Deltidsanställningar

Totalt arbetar 398 personer av de tillsvidareanställda deltid vilket motsvarar cirka 14 %. Av dessa utgör kvinnorna 87 %. En anställd med partiell tjänstledighet, till exempel föräldraledighet räknas inte som deltidanställd.

Övertid

Under året hade kommunen som helhet cirka 19 200 övertidstimmar, vilket är en ökning med drygt 3 900 timmar. Kostnaden ökade under 2015 med 1,6 Mkr och uppgick till cirka 6,8 Mkr under året. Tyvärr finns det en felaktighet i Heroma gällande övertid då det skedde ett serverbyte under 2015. I detta serverbytet förlorades vissa timmar. Antalet övertidstimmar är alltså något större än här redovisat.

Övertid per förvaltning

Övertiden per förvaltning är baserad på totalt antal timmar övertid för tillsvidare- och visstidsanställda. Tre förvaltningar minskade sin övertid under 2015 och de fyra övriga förvaltningar ökade sin övertid.

Kommunstyrelseförvaltningen och byggnadsförvaltningen är de förvaltningar som minskade sin övertid mest med cirka 261 timmar respektive 143 timmar. Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen minskade marginellt.

Socialförvaltningen ökade sin övertid mest med cirka 3 700 timmar, följt av barn- och utbildningsförvaltningen med en ökning på cirka 340 övertidstimmar.

För att schematisera hur många årsarbeten förvaltningen kan erhålla för kostnaden av övertid så är övertidstimmarna omräknade till årsarbeten i tabell 8. Uträkningen är gjord genom att dividera tiden för en heltidsanställd 1980 timmar, med utförda övertidstimmar.

Tabell 8: Övertidstimmar per förvaltning

Förvaltning	Övertid timmar	Diff. 2014	Ers. Tkr	Antal årsarb.
Bou	1 755	+338	590	0,9
BF	24	-143	14	0
KS	385	-261	157	0,2
KoF	210	+210	41	0,1
MoH	19	-36	5	0
SB	4 664	+98	1 735	2,4
Soc	12 136	+3 657	4 294	6,1
Totalt	19 193	+3 863	6 836	9,7

De mest övertidsarbetande yrkesgrupperna, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd 2015 var sjuksköterskor, undersköterskor inom äldre-, habiliteringsomsorg och hemsjukvård, socialpedagoger/behandlingsassistenter samt anläggningsarbetare/VA-tekniker.

Övertid per anställd

En medarbetare i kommunen arbetar i genomsnitt 6,1 övertidstimmar, se tabell 9. Det är dock skillnad mellan kvinnor och män i statistiken. Delar man upp det per kön så arbetar män i snitt 11,9 timmar och kvinnor snittar 4,6 timmar övertid.

Den största skillnaden i antal utförda övertidstimmar per anställd var inom byggnadsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen

där förvaltningarna minskade med cirka 4,8 timmar respektive 2,6 timmar per anställd. Socialförvaltningen ökade mest med 2,0 timmar per person. Kultur- och fritidsförvaltningen som är en ny förvaltning hade ett medel på 2,8 övertidstimmar per person.

För övriga förvaltningar varierade det mellan -0,3 till +0,1 timmar, det vill säga marginella förändringar.

Tabell 9: Övertidstimmar per anställd

Förvaltning	Timmar/anställd	Diff 2014
Bou	1,7	-0,1
BF	0,8	-4,8
KS	4,1	-2,6
KoF	2,8	+2,8
MoH	1,3	-0,2
SB	15,1	-0,3
Soc	7,7	+2,0
Totalt	6,1	+1,0

Mertid

Andelen mertidstimmar ökade i kommunen under 2015. Jämfört med föregående år ökade mertidstimmarerna med cirka 2 600 timmar och uppgick totalt till cirka 36 600 timmar. Kostnaden för mertid var drygt 5,5 Mkr vilket är en ökning med 1 Mkr jämfört med 2014. Tyvärr finns det en felaktighet i Heroma gällande mertiden då det skedde ett serverbyte under 2015. I detta serverbytet förlorades vissa timmar. Antalet mertidstimmar är alltså något större än här redovisat.

Mertid per förvaltning

Mertiden minskade i två förvaltningar vilket var barn- och utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Då kultur- och fritidsförvaltningen den 1 januari 2015 tillkommit i kommunens organisation så har personal från barn- och utbildningsförvaltningen omorganiserats dit.

I de övriga förvaltningarna ökade mertidstimmarerna, se nedan tabell. Mest ökade socialförvaltningen sina mertimmar med 3 754 timmar.

Tabell 10: Mertidstimmar per förvaltning

Förvaltning	Antal timmar	Diff. 2014	Ers. Tkr	Årsarb.
Bou	8 374	-1 694	1 057	4,2
BF	16	+16	3	0
KS	31	+14	41	0,1
KoF	609	+609	75	0,3
Moh	3	+3	1	0
SB	1 789	-146	331	0,9
Soc	25 730	+3 754	4 002	13
Totalt	36 552	2556	5 510	18,5

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

Mertid per anställd

Mertiden utgör i snitt 11,5 timmar per anställd vilket är en ökning med 0,2 timmar mot föregående år. Kvinnorna arbetar i genomsnitt 11,7 timmar och männen 10,9 timmar mertid per anställd, vilket är oförändrat antal timmar för kvinnor och en ökning med 1,5 timmar för männen.

Flest antal mertidstimmar per anställd görs inom socialförvaltningen med 16,3 timmar följt av kultur- och fritidsförvaltningen med 8,1 timmar och barn- och utbildningsförvaltningen med 7,9 timmar per anställd. Det är även socialförvaltningen och stod för den största ökningen av mertidstimmar, 1,4 timmar per anställd.

Barn och utbildningsförvaltningen minskar mertiden med -1,3 timmar per anställd dock kan detta tillskrivas omorganisationen då kultur och fritidsförvaltningen tillkom i organisationen, och personal flyttades över mellan förvaltningarna. Även samhällsbyggnadsförvaltningen minskar med 0,7 timmar per anställd. Kultur- och fritidsförvaltningen är en ny förvaltning för 2015 och därmed finns ingen jämförelsestatistik för. De övriga förvaltningarna stod för marginella öknings i tid.

Tabell 11: Mertidstimmar per anställd

Förvaltning	Timmar/anställd	Diff 2014
Bou	7,9	-1,3
BF	0,5	+0,5
KS	0,3	+0,1
KoF	8,1	+8,1
Moh	0,2	+0,2
SB	5,8	-0,7
Soc	16,3	+1,4
Totalt	11,5	+0,2

De mest mertidsarbetande yrkesgrupperna 2015, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd var undersköterskor inom äldre, habiliteringsomsorg och hemsjukvård, personliga assistenter samt barnskötare.

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 arbetstagarna jämfört med fasta tider men för vissa tjänster är det inte möjligt att tillämpa flexitid.

När en organisation har ett flexitidssystem så gör medarbetarna

en avsättning till sitt flextidskonto när de arbetar mer än sin ordinarie arbetstid och ett uttag från sitt flextidskonto när de arbetar mindre än sin ordinarie arbetstid.

Ett system med flexibel arbetstid kan också innehålla begränsningar när det gäller hur mycket flextid som får sparas eller för hur stort negativt saldo det får vara på flextidskontot.

Flextidssaldot är ett nytt nyckeltal 2015 då måttet anses 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.

Flextiden är även en kostnad, en skuld som kommunen har till medarbetaren som ska utbetalas vid eventuell avslut av tjänst.

Då nyckeltal är nytt som mått i organisationen så kommer det genomgå en fortsatt utveckling så att redovisningen av nyckeltalet sker på det mest värdefulla sätt utifrån organisationens behov.

Då flexsaldot är mycket rörligt så mäts det vid ett ögonblickstillfälle, 1 november, och ger då en riktning om hur det ser ut.

Ser man på resultatet i tabell 12 omräknat till årsarbeten så blir tiden vid mättillfället 18,7 årsarbeten.

Tabell 12: Flextid per förvaltning

Förvaltning	Tim tot.	Tim/pers	Skuld/kostnad
Bou	13 972	13,2	3 045 416
Bf	859	28,6	217 309
Ks	2 539	26,7	632 538
KoF	1 745	23,3	392 931
MoH	152	10,1	36 341
Sb	3 764	12,2	814 778
Soc	13 972	8,7	3 045 416
Totalt	37 003	11,7	5 139 313

Löner

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

Grunden för lönesättningen är en värdering av befattningen som utgår från ansvarsnivå, svårighetsgrad, arbetsmiljö och kompetenskrav men strävar också mot individuell och differentierad lön som den anställdes prestation, duglighet och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Som ett komplement i kontakterna mellan chef och medarbetare är målet att alla medarbetare årligen ska ha medarbetar- och lönesamtal. Samtalen syftar till att skapa rätt förutsättningar för medarbetaren att kunna utföra sitt arbete så bra som möjligt och samtidigt känna mening, motivation och glädje på jobbet. Medarbetarsamtalen bidrar till både bättre arbetsklimat och ökad konkurrenskraft.

Medellön per kön och ålder

Medellönen baseras på de tillsvidareanställda som var registrerade vid ögonblicksbilden den 1 november och utgår från den totala lönen för en heltidsanställd. Den genomsnittliga medellönen var 27 308 kr i månaden vilket var en höjning med 713 kr, se tabell 13.

Kvinnorna ökade sin medellön med 769 kr till i genomsnitt 27 118 kronor per månad.

Männens medellön var 28 191 kronor per månad vilket innebar en ökning med 390 kronor per månad.

Att männens lön ökar med mindre summa än kvinnornas beror på att män med höga löner har pensionerats. Då männen är färre än kvinnorna i kommunen får svängningen en större genomslagskraft och påverkar medellönen totalt. Rekryteras dessutom en kvinna till en post där en man tidigare varit anställd så påverkar även detta medellönen.

43 % av kommunens anställda hade en lön mellan 20 000 – 25 000 kronor och 29 % återfanns inom löneintervallet 25 000 – 30 000 kronor.

Tabell 13: Medellön uppdelat på kön och ålder

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	23 320	22 314	23 509
30 – 39 år	25 539	26 127	25 643
40 – 49 år	27 620	28 320	27 735
50 – 59 år	27 954	29 640	28 207
60 år –	28 217	31 649	28 939
Totalt	27 118	28 191	27 308

En del av förklaringen till att kvinnor i kommunen generellt sett har en lägre lön än männen, 1 073 kronor lägre i snitt, är att de flesta kvinnor är verksamma i yrkeskategorier för vilka löneläget är lägre. Positivt är dock att för andra året i rad minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män i organisationen, nu är löneskillnaden 5 %.

Kommunen utför regelbundet en lönekartläggning vars syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Se resultatet av åtgärderna under rubriken ”Lön – Lika lön för samma arbetsuppgifter” i jämställdhetsuppföljningen på sidan 35.

Medianlön per kön

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

Tabell 14: Medianlön per kön

Kön	10:e perc.	Median	90:e perc.
Kvinnor	21 840	25 405	34 100
Män	21 416	26 295	36 400
Totalt	21 749	25 575	34 453

Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen för månadsanställda är oförändrat 46 år. Medelåldern för kommunens timavlönade ökade med 1 år till 35 år under 2015.

Medelålder per förvaltning

Tabell 15 visar medelåldern i respektive förvaltning. Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen har sänkt sin medelålder med fyra år. Barn- och utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen har sänkt sin medelålder med ett år totalt. Byggnadsförvaltningen har 2015 den lägsta medelåldern med 44 år i genomsnitt. Samhällsbyggnadsförvaltningen och komunstyrelseförvaltningen i genomsnitt den högsta medelåldern på medarbetare med 48 år.

Tabell 15: Medelålder per förvaltning

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	48	43	47
BF	42	46	44
KS	48	48	48
Kof	45	49	47
MoH	45	47	45
SB	48	48	48
Soc	45	42	46
Totalt	46	44	46

Åldersfördelning bland anställda

Kommunen har ca 12 % anställda som har en medelålder understigande 29 år. Sett till fördelningen kopplat till kön så är 70 % kvinnor och 30 % män i den yngsta gruppen, vilket inte följer kommunens könsfördelning totalt (80 % kvinnor/20 % män). Störst andel anställda finns i åldersgrupperna 40 – 49 år samt 50 – 59 år med 26 % respektive 29 % per åldersgrupp.

De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var hemspråklärare 36 år, elevassistent 41 år, socialsekreterare 41 år.

Högst medelålder med samma urval återfanns bland måltidspersonal (57 år), rektor (56 år) samt specialpedagoger (53 år).

Pensionsavgångar

Pensionsåldern är rörlig mellan 61 och 67 år. I Vänersborg är medelåldern för anställda som slutat med någon form av pension 65 år (65 år 2014). Medelåldern för de som slutat på grund av varaktig sjukersättning var 57 år.

Inom kommande femårsperiod, 2016 – 2020, förväntas 350 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Under 2015 var det 33 personer som arbetade kvar efter fyllda 65 år samt ytterligare 13 personer som valt att gå i pension som då varit mellan 66 – 68 år.

Pensionsavgångar

Årtal	2016	2017	2018	2019	2020
Antal 65-åringar	36	58	74	90	92

De yrkeskategorier där de flesta kommande pensionsavgångarna finns, fram till 2020 är undersköterskor med 60 personer, lärare med olika inriktningar 50 personer, förskollärare 33 personer samt cirka 25 personer vardera inom yrkeskategorierna kock/måltid samt barnskötare. Utöver definierade yrkeskategorier är det cirka 30 personer med chefs- och arbetsledartjänster utspritt över flera förvaltningar som kommer att gå i pension de kommande åren.

Personalomsättning

Personalomsättning i sig behöver inte vara något negativt eftersom det också är en förutsättning för att såväl kommunen som individen ska ha möjlighet att utvecklas. Intern rörlighet ger personalen möjlighet att gå in på nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter eller projekt. Under 2015 var personalrörelsen 8 % i Vänersborgs Kommun.

En hög personalomsättning kan dock leda till stora omkostnader i form av ökad arbetskraftskostnad såsom utbildning och rekrytering av ny personal (se bilaga 2).

Avgångsorsaker

Tabell 16 visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat fördelade på avgångsorsaker. Av de 116 personer som slutat på egen begäran har bland annat 59 personer fått anställning i annan kommun, 8 personer har fått anställning inom Västra Götalandsregionen, 6 personer har fått en statlig tjänst och 17 personer har gått till privat verksamhet.

Utöver detta erhöll 46 medarbetare en annan anställning inom kommunen bland annat genom omorganisation, främst berörande barn och utbildningsförvaltningen, då kultur- och fritidsförvaltningen tillkom och viss personal övergick till den nya förvaltningen.

Tabell 16: Avgångsorsaker

Avgångsorsak	2014	2015
På egen begäran	92	116
Pension	52	66
varav avtalspension	0	3
varav sjukersättning	3	4
Annan orsak	31	17
Intern rörlighet	36	46
	211	245

Antal avslutade anställningar

Under 2015 avslutades totalt 245 anställningar vilket var 35 fler än 2014.

Största förändringen finns hos Barn- och utbildningsförvaltningen med 19 personer fler avgångar jämfört med 2014 vilket bland annat beror på en omorganisation.

Ökningen finns främst inom yrkeskategorin lärare. Dessa personer går framförallt till nytt arbete hos annan kommun.

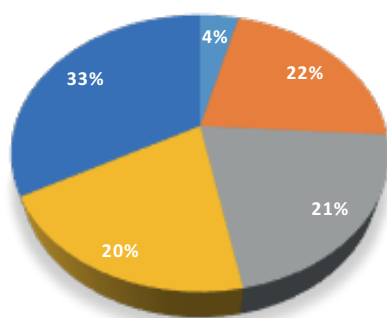
Under rubriken "Annan orsak" sorteras bland annat överenskommelser om avslut av anställning samt till exempel dödsfall. I underlaget ingår ej den personal som fått en annan tjänst inom kommunen.

Tabell 17: Avslutade tillsvidareanställningar

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	82	11	93
BF	1	2	3
KS	6	0	6
Kof	0	0	0
MoH	1	1	2
SB	10	30	40
Soc	83	18	101
Totalt	183	62	245

Avgångar procentuellt per åldersgrupp

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



■ Under 29 år ■ 30 - 39 år ■ 40 - 49 år ■ 50 - 59 år ■ 60 år och äldre

Flest avgångar, likt föregående år, återfanns i kategorin över 60 år och äldre med 33 %, följt av 40 - 49 år med 21 %.

För att kunna analysera och ge möjlighet att utveckla organisationen samt upptäcka eventuella ohälsfaktorer, så är det viktigt att genomföra systematiska avgångssamtal i samband med att en anställd avslutar sin anställning. Kommunen har en fastställd anvisning för avgångssamtal.

När en anställning har varat i mer än sex månader ska ett avgångssamtal 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.

Om särskilda omständigheter gör att det är svårt att ha samtalet med närmaste chef ska medarbetaren erbjudas att ha avgångssamtal med överställd chef. En analys av förvaltningens avgångsorsaker redovisas i de förvaltningsövergripande samverkansgrupperna årligen samt årligen i den personalekonomiska redovisningen.

Rekryteringar

Under året nyrekryterades 169 tillsvidareanställda externt. Det är 75 personer fler än föregående år. Av dessa 169 var 42 män. I tabell 18 nedan redovisas endast antalet externt anställda personer som erhållit en tillsvidareanställning. I gruppen lärare är flera olika lärarkategorier samlade.

I personal- och lönesystemet går det inte att på ett enkelt sätt urskilja hur många personer som erhållit en tillsvidareanställning genom konvertering genom lagen om anställningsskydd, LAS. Villkoren för att bli konverterad enligt LAS är att personen ska ha haft visstidsanställning, det vill säga vikariat eller allmän visstidsanställning (AVA) under mer än två år under en femårsperiod, eller sammanlagt tre år vikariat och AVA under en femårsperiod enligt allmänna bestämmelser (AB).

Enligt förvaltningarna är det 56 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen; socialförvaltningen 49 medarbetare, samhällsbyggnadsförvaltningen sex medarbetare samt barn- och utbildningsförvaltningen en person.

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

Tabell 18: Rekryteringar

Befattning	Nyanställda	män
Administratör	4	
Arbetsterapeut	4	
Barnskötare	1	
Behandlingsassistent	22	10
Bibliotekarie	4	
Biståndshandläggare	2	1
Byggnadsinspektör	1	1
Chefsbefattning	5	3
Dagbarnvårdare	3	
Driftsingenjör	1	
Driftstekniker	2	2
Elevassistent	6	1
Fastighetsingenjör	1	1
Fysisk samhällsplanerare	2	1
Fysioterapeut	1	1
Förskollärare	21	
Handläggare	3	
Hantverkare	1	1
IT-tekniker	2	2
Kock	1	1
Lokalvårdare	2	1
Lärare	19	6
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	2	1
Mätingenjör	1	
Parkarbetare	3	
Personlig assistent	12	
Psykolog	1	
Renhållningsarbetare	2	2
Sjuksköterska	5	
Skötare	1	
Socialpedagog	2	
Socialsekreterare	17	
Specialpedagog	2	
Tekniker	1	1
Undersköterska	12	5
Vårdbiträde	1	



Hälsobokslut

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

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

- Vänersborgs kommun upplevs i högre grad som en attraktiv arbetsgivare.

De förväntade resultat som är antagna är:

- Medarbetarnas delaktighet, innovationskraft och kompetens ska stödjas och utvecklas.
- Verksamheten ska i ökad grad utformas så den inkluderar alla.

Hälsa

Hälsofrämjande arbete är en långsiktig process och förändringsarbete som rätt genomfört, möjliggör för medarbetare att förbättra sin hälsa. Det handlar om en kontinuerlig och strategisk planering, bra kommunikation, tillsatta resurser och målinriktade insatser. Hälsa skapas främst genom en fungerande närmiljö, sociala nätverk, känsla av sammanhang och en hållbar livsstil. För att nå framgång i hälsoarbetet är det nödvändigt att hälsa är ett synsätt som genomsyrar organisationen i all verksamhet.

Vänersborgs kommun som arbetsgivare ska utgå ifrån ett hälsofrämjande, proaktivt arbete, vilket betyder att utgå ifrån det friska som syftar till att stärka individ, grupp och organisation.

För att kunna nå ut med det hälsofrämjande arbetet har det delats in i två utgångspunkter. Det ena är arbetsplatsens behov som är



Våruset Vänersborg

ett grupperspektiv där arbetsgivaren har ett ansvar att skapa förutsättningar för fungerande arbete. Det andra är individinriktad friskvård som bygger på medarbetarens egna ansvar och engagemang, att öka medarbetarnas hälsomedvetande och inspirera till ett större ansvarstagande kring den egna hälsan.

Delaktighet är en av förutsättningarna för ett hälsofrämjande arbete. Att känna delaktighet och upplevelse av att kunna påverka sin egen arbetsituation medverkar till arbetstillfredsställelse. För att nå delaktighet finns inom Vänersborgs kommun samverkansavtal. För att nå bästa resultat av det hälsofrämjande arbetet är det viktigt med en öppenhet och forum för att sprida och ta vara på goda exempel och stärka det friska. Det är viktigt att frågan får utrymme i kommunledning, inom förvaltningarna och på arbetsplatserna.

Företagshälsovård

Hälsan på arbetsplatsen påverkas av en rad olika faktorer, såväl enskilda som samverkande. Genom samarbete med den externa företagshälsovården kan kommunen och enheterna inom kommunen målstyra kommande insatser mot hälsofrämjande, det vill säga att arbeta proaktivt med hälsa.

Under 2015 har samarbetsformerna utvecklats vidare med kommunens företagshälsovård Avonova, för ett effektivt nyttjande av deras tjänster. Bland annat genomförs riktade kurser inom stress/avspänning.

Företagshälsovården delas in i tre olika block; organisationsutveckling och hälsoutveckling (frisk), arbetsmiljöutveckling (risk) och hälsa och rehabilitering (sjuk). Fördelningen på dessa olika block under 2015 var ca 77 % arbetsmiljöutveckling, ca 14 % hälsa och rehabilitering och ca 9 % organisations-, hälsoutveckling.

De fem tjänster som kommunen brukar mest hos företagshälsovården under 2015 är: samtalsstöd, arbetsmiljökartläggning, bullekartläggning, grupphandledning och sjukgymnastbehandling. Under tre år har uteblivna besök hos företagshälsovården granskats då dessa uppgår till en hög kostnad för organisationen varje år, drygt 60 000 kronor per år 2012 – 2015.

Personalenkät 2015 – Vad tycker våra medarbetare?

Personalenkäten är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Resultatet ska användas som ett underlag i arbetet med arbetsmiljöförbättringar.

Syftet med en personalenkät är att få kunskap och synliggöra utvecklingsområden inom organisationen. Enkäten är ett verktyg för förbättring och ger kommunen möjlighet att följa utvecklingen över tid, samt ett bra analysunderlag för strategiskt och individuellt medarbetar/verksamhetsarbete. Resultatet som förmedlas här

är ett generellt resultat för hela kommunen och samtliga frågor i enkäten är framtagna i samverkan.

Vänersborgs kommun genomförde personalenkäten under september 2015. Procentuellt svarade 88 % av kommunens medarbetare vilket är en mycket hög svarsfrekvens för kommunal verksamhet (Källa: Netigate).

Könsfördelningen på de svarande var 80 % kvinnor och 20 % män, vilket även speglar könsfördelningen inom kommunens totala medarbetare.

Enkäten innehåller frågor inom områdena motivation, ledarskap, styrning, psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö, delaktighet och samverkan samt jämlikhet. Frågorna om motivation, ledarskap och styrning är så kallade HME- frågor vilket betyder Hållbart medarbetar engagemang. Frågorna är framtagna av SKL och används av många kommuner. Detta medför att kommunen inom dessa frågeområden har en möjlighet att jämföras med andra kommuner.

Kort sammanfattat upplevde medarbetarna att arbetet var meningsfullt och att de kände sig väl insatta i arbetsplatsens mål, samt att medarbetarna visste vad som förväntades av dem i arbetsrollen.

Dock upplevs arbetsbelastningen hög och medarbetarna känner inte det finns ork och energi kvar efter arbetet. Detta resultat var genomgående på kommunens medarbetare och förvaltningar, med lägsta värde 45 (Bou) och högsta värde 61 (Bf) på en hundrigradig skala. Enkelt förklarar är ett värde på över 70 ett mycket bra resultat medan ett alarmerande/dåligt värde är ett resultat under 40.

Motivation, ledarskap och styrning

Vid märtillfället kände sig medarbetarna motiverade i sitt arbete då det fanns arbetsglädje till följd av meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter, bra arbetskamrater, god gemenskap, samt möjlighet till förändring.

Medarbetarna upplevde att deras chef visar dem uppskattning för deras arbetsinsatser. Här kan 2015 års resultat jämföras med 2012 års fråga; *"Chefen intresserar sig för det arbete jag gör"* och dessa två jämförelseår visar ett likvärdigt resultat.

Medarbetarna tyckte även att chefen gav dem förtroende och förutsättningar för att kunna ta ansvar för sitt arbete. För att kunna utföra sina arbetsuppgifter behöver medarbetarna mer närvarande och synliga chefer som är lyhörda och ger bekräftelse. Medarbetarna önskade mer hjälp att hantera arbetsbelastningen och även hjälp att prioritera i arbetet. Även fler karriär- och utvecklingsmöjligheter efterfrågades av medarbetarna.

Kommunens medarbetare ansåg att de är insatta i arbetsplatsens mål och att de visste vad som förväntas av dem i deras arbete-, arbetsroll. Jämfört med tidigare år så är det en ökning av medarbetare som ansåg detta.

Frågorna som ställdes gällande motivation, ledarskap och styrning är så kallade HME-frågor där vilket innebär att kommunen kan jämföras med övriga kommuner i landet. I jämförelse ligger

Vänersborgs kommun något under i kategorierna motivation och ledarskap men likvärdigt i styrning.

Gällande frågor rörande den fysiska arbetsmiljön som till exempel bra ventilation, ljudnivå, ljussättning, temperatur, tunga lyft, arbetsställningar, stillasittande arbete med mera, får kommunen ett lågt resultat. Främst handlar det om dålig ventilation men även om att inte ha tillgång till den tekniska utrustningen som behövs för att genomföra ett bra arbete.

Vad gäller delaktighet och samverkan så får kommunen ett bra resultat på att medarbetarnas idéer och kompetens tillvaratas på ett bra sätt och även att de har tillräcklig information om sådant som har betydelse för arbetet.

Något lägre resultat får kommunen gällande att arbetsplats träffarna präglas av dialog och delaktighet.

Gällande jämlikhet visade resultatet att kommunen var jämlik. Resultatet visade även att medarbetarna upplevde att det var arbetsplatser med gott bemötande, att alla hade det bra och att arbetsplatserna var fria från kränkande särbehandling och trakasserier.

Medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö visar goda resultat kring stämningen på arbetsplatserna samt att medarbetarna upplever stöd av chefen vid eventuella uppkomna problem. Dock upplevs arbetsbelastningen alltför hög och medarbetarna saknade ork och energi efter arbetet. Dessa resultat är bland de med lägst resultat i hela enkäten. Medarbetarna beskrev att det fanns ett allt för stort gap mellan krav, resurser och att de fick prioritera bort viktiga arbetsuppgifter som planeringstid, reflektionstid och återhämtningstid.

Gällande frågan *"Jag kan rekommendera Vänersborgs kommun som arbetsgivare"*, fick kommunen siffran sextiofem (65) på en hundrigradig skala.

Syftet med medarbetarsamtal är att få en fördjupad dialog mellan chef och medarbetare i frågor som är väsentliga för verksamhet, arbetsledning och medarbetare. Kommunens resultat i enkäten gällande medarbetarsamtal var att 93 % av medarbetarna har haft medarbetarsamtal vilket är ett gott resultat.

Individuell lönesättning förutsätter en dialog med medarbetarna om mål och resultat kopplat till lön. I personalenkäten uppgav 81 % av medarbetarna att de har haft lönesamtal.

Resultaten gällande arbetsbelastning, ork och energi kvar efter arbetet visar mycket låga resultat generell för hela kommunen. Barn och utbildningsförvaltningen står för de lägsta resultatet och näst efter kommer socialförvaltningen.

Fokusområdet gällande ork och energi är framtaget i samverkan med centrala samverkansgruppen, CSG, efter enkätresultatet presenterats, och blev ett kommunövergripande fokusområde som följs upp i ledningssystemet Stratsys.

Personalutvecklingsinsatser

Vägen till att nå de personalpolitiska målen går många gånger via cheferna. Tillsammans med kommundirektör och förvaltningschefer, har personalkontoret planerat och genomfört chefsdagar under 2015. Dagarna hade fokus på vision och inriktningsmål samt att det startades en resa mot att utveckla hållbara, kommunikativa och modiga ledare. För att uppnå detta startades en utbildningsinsats för alla chefer med utgångspunkt i ledarutvecklingsstrategin som framtog 2014.

Utbildningen ska stärka den egna ledarplattformen och öka kompetensen att kommunicera på skilda sätt utifrån situationsanpassat ledarskap.

Utbildning för nya skyddsombud genomfördes centralt och dessa var tvärfackliga och genomfördes i samverkan kommun/fackförbund. Ergonomiutbildningar genomfördes för nyanställda samt semestervikarier. Det genomfördes även utbildningar för kommunens rehabombud.

Se även förvaltningarnas verksamhetsberättelser för mer information om personalutveckling.

Förenkla helt enkelt

Projektet handlar om att ge ökad service och tillgänglighet, bättre rutiner, ett gott bemötande och en bättre samverkan mellan olika förvaltningar och medarbetare med olika roller och uppgifter, en av många vägar att nå organisationens mål och få nöjda brukare, kunder. Under 2015 fortgick arbetet med projektet och en handlingsplan jobbades fram.

Arbetsgivarvarumärke

För att attrahera nya medarbetare och behålla befintliga, tog kommunen fram ett arbetsgivarvarumärke. För att vara en attraktiv arbetsgivare krävs att organisationen vet värderingar, styrkor samt förbättringsområden, både för organisationen som helhet men även för specifika yrkeskategorier. Det är avgörande för att få en strategisk personalförsörjning, där individer aktivt väljer Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Vetskapen om värderingar, styrkor och förbättringsområden ger även en möjlighet att kompetensutveckla de medarbetare som redan arbetar i kommunen. För att få fram ett genuint och äkta material har insamlingen av information gjorts via en enkät samt genom fokusgruppsintervjuer och work shops med medarbetare.

Karriärprogram

Ett sätt att få bra ledare är att systematiskt identifiera tänkbara chefer bland medarbetarna. Detta är en utvecklingsmöjlighet för den enskilde och även en kvalitetssäkring av ledarskapet i organisationen. I karriärprogrammet utvecklas medarbetare som har vilja och potential att gå vidare som chef i framtiden. Programmet bygger på kommunens ledarkriterier; kommunikativ, hållbar och modig, och innehåller bland annat utbildning i ledarskap, organisationsteorier, förändrings- och kvalitetsarbete. Responsen från deltagarna på programmets gällande innehåll är mycket positiv.

Kommunen startade sitt tredje karriärprogram under 2014 med elva stycken deltagare som avslutade programmet med en examination i början av 2016.



Intresset för utvecklingsprogrammet är stort i organisationen samtidigt som behovet av nya ledare ökar vilket medfört att det startar ett nytt program redan under 2016.

Arbetsmiljö och hälsa

Riktade utbildningar inom belastningsergonomi genomfördes bland annat för kökspersonal, vårdpersonal samt för alla semestervikarier inom socialförvaltningen.

Ett utbildningsprogram för nya skyddsombud utarbetades 2013 gemensamt med representanter från de fackliga organisationerna och kommunen. Denna utbildning har fortgått under 2015.

Under 2015 började KIA (kommunernas informationssystem om arbetsmiljö), ett webbaserat system för rapportering gällande arbetsmiljöavvikelse, användas i kommunen. Det nya systemet genererade direkt ett ökad rapportering av arbetsmiljöavvikelse. Att identifiera avvikelser leder till att eventuella risker synliggörs och kan motverkas i tidigt skede. Att anmälningar och riskobservationer ökar visar att medarbetarna har ökat sin kompetens på arbetsmiljöområdet.

Det är viktigt att rutinen kring anmälningarna fungerar då dessa i sin tur genererar statistik som kan användas som underlag i analyser och senare aktiviteter för att motverka dålig arbetsmiljö. Se även de olika förvaltningarnas verksamhetsberättelse för information på förvaltningsnivå.

Kontinuerliga grupper av livsstilsförändringsprogram, med syfte att motivera den enskilde att ta ökat ansvar för sin hälsa har erbjudits och genomförts. Riktade kurser inom förebyggande stressreducering/avslappning samt viktreducering har erbjudits medarbetare.

Vänersborg kommuns personalklubb

Medarbetarnas hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv kommunal verksamhet. Det handlar om att öka personalens hälsomedvetande och inspirera till ansvarstagande och engagemang kring den egna hälsan.

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 VärdeFyllt.

VärdeFyllt

För att synliggöra kommunens förmåner lanserades förmånsportalen VärdeFyllt under 2015. Portalen fungerar som ett komplement till personalklubbens tidigare informationskanaler. Genom införandet av förmånsportalen har rabattutbudet ökat och når även rikstäckande aktörer. VärdeFyllt samlar och åskådliggör samtliga förmåner för medarbetarna och möjliggör elektronisk anmälan till utbudet av aktiviteter.

Hälsoinspiratörer

Vänersborgs kommun satsar aktivt på hälsa och friskvård. Ett led i detta är att alla arbetsplatser har en hälsoinspiratör eller ett personalklubbssombud som engagerar och inspirerar. Hälsoinspiratörernas arbete har positiva effekter inom organisationen. En utredning (genomförd 2013) visade att hälsoinspiratörerna skapade en attraktiv arbetsplats och var en resurs för hälsa, trivsel, effektivitet. Kommunen har cirka 120 hälsoinspiratörer som under 2015 fick en inspirationsföreläsning.

Temat på inspirationsföreläsning var stress, stresshantering och kommunikation. Föreläsningen varvade fakta med praktiska övningar och genererade en lärorik eftermiddag tillsammans med Lena Jonsson från Avonova. En givande föreläsning med en bra mix av allvar och skratt som inspirerade.



Carl Ceder, personalklubben och VärdeFyllt



Sjukfrånvaro

WHO (World Health Organization) har definierat 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 arbets-situationen, veta vad som förväntas utföras, och att känna sig behövd.

Under 2010-2012 sjönk sjukfrånvaron i kommunen för att från och med 2013 öka och så även under 2015.

Samma negativa trend syns även i övriga landet där ohälsotalen pekar uppåt.

Försäkringskassans rapporter visar på ökande sjukfrånvaro och det är framförallt psykiska diagnoser som ökar kraftigt (ca 40 % av alla nya sjukfall), framförallt bland yngre kvinnor. Sjukfallen blir längre i tid men ökningen är långsammare än 2014.

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatserna har kommunen tidigare haft obligatoriska hälsosamtal vid företagshälsovården i samband med upprepad korttidsfrånvaro (fyra frånvarotillfällen under ett halvår). Under 2015 ändrades rutinen från att ha haft obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården till en så kallad ”trafikljusmodell” som möjliggjorde andra åtgärder samt en större flexibilitet.

Under året 2015 var det 985 medarbetare som inte hade någon sjukfrånvaro alls (1 045 st 2014), vilket motsvarar 31 % av de anställda. För kvinnorna var siffran 29 % och för männen 40%.

Sammanlagt har även 803 medarbetare varit långtidsfriska, det vill säga inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år (763 st under 2014). Sett över hela året så var i genomsnitt 262 medarbetare frånvarande på grund av sjukdom varje dag mot 222 personer 2014.

Statistiken baseras på all personal, med undantag för timavlönade, och är uträknad genom att räkna genomsnittet av antalet sjukskrivna personer den 15:e varje månad under året.

Sjukfrånvaro för kommunen i procent

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

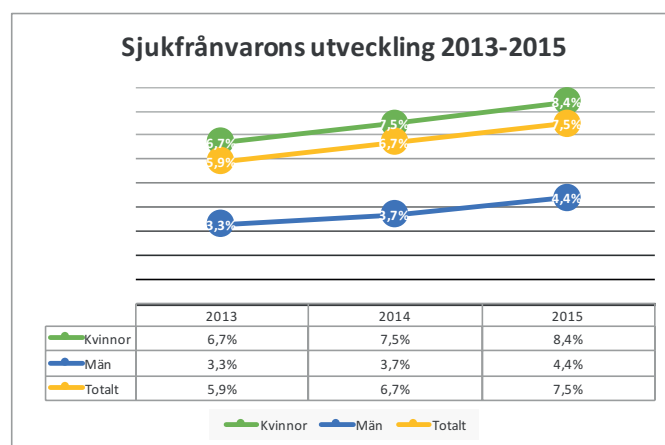
I tabell 19 redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män med andelen procent sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid.

Tabellen visar att sjukfrånvaron ökat inom samtliga områden. Totalt är ökningen 0,8 procentenheter för kommunen och uppgår till 7,5 %. För kvinnorna är sjukfrånvaron 8,4 % och för männen 4,4 %. Det innebär en ökning med 0,9 respektive 0,7 procentenheter.

Tabell 19: Sjukfrånvaro i procent per kön

	Tillg. ord. arbetstid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2014
Kv.	4 349 726	366 586	2 358	8,4%	+0,9
Män	1 237 670	54 551	8	4,4%	+0,7
Totalt	5 587 396	421 137	2 366	7,5%	+0,8

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



Sjuknärvaro

Ett bekymmer med redovisning av sjukfrånvaro är att all sjukfrånvaro inte registreras. Detta då det finns medarbetare som tar ut semester alternativt komplement i stället för att sjukskriva sig eller jobbar trots de är sjuka, så kallad sjuknärvaro. Dessa siffror döjs i begreppet frisk. Sjuknärvaron och den dolda sjukfrånvaron beräknas i den senaste mätningen från Statistiska Centralbyrån, och anses kunna vara så mycket som tre procent utöver den fastställda sjukfrånvaron. Man kan säga att varannan anställd har sjuknärvaro.

De yrkeskategorier där man finner högst sjuknärvaro hos är de som har yrken med till exempel låg lön, personer med otrygga anställningar samt högutbildade medarbetare med specialkompetens som kan vara svåra att ersätta.

Då organisationer slimmas mer och mer kan effekten bli just en högre sjuknärvaro. Man är lojal mot arbetsgivare och arbetskamrater. Man ser även att det är bland dessa yrkeskategorier man finner många av de långtidssjukskrivna. Man kan säga att den gemensamma nämnaren mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro är ohälsa (studie genomförd av Karolinska Institutet, Stockholms universitet, Arbets- och miljömedicin vid Akademiska sjukhuset).

Sjukfrånvaro under fem dagar

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

I tabell 19 kan det utläsas att 58 % av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro på max fem dagar. Det är en minskning med två procentenheter mot förra året och även en trendbrytare då kommunen haft samma summa (60 %) i tre år tidigare.

Alla förvaltningar utom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen som var oförändrad mot 2014, gör ett negativt totalresultat. Kultur- och fritidsförvaltningen har inga jämförelsetal då den förvaltningen är ny 2015.

Endast socialförvaltningen gör ett negativt resultat på alla tre parametrar; kvinnor, män och totalen jämfört med 2014. De går från 57% år 2014 till 55% på totalen år 2015.

Störst negativ förändring finns hos byggnadsförvaltningen som går från 97% 2014 till 73%. Här påverkar att det är en liten förvaltning med få anställda så en sjukfrånvaro kan påverka med stora svängningar i statistiken. Det är hos kvinnorna vi hittar förändringen då männen gör ett positivt resultat

Tabell 20: Max fem dagar sjukfrånvaro

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	59%	68%	60%
BF	71%	77%	73%
KS	86%	76%	71%
Kof	61%	72%	67%
MoH	83%	100%	93%
SB	45%	72%	58%
Soc	53%	66%	55%
Totalt	56%	69%	58%

Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. Nästa diagram visar och jämför sjukfrånvaron mellan åren 2013-2015 per förvaltning.

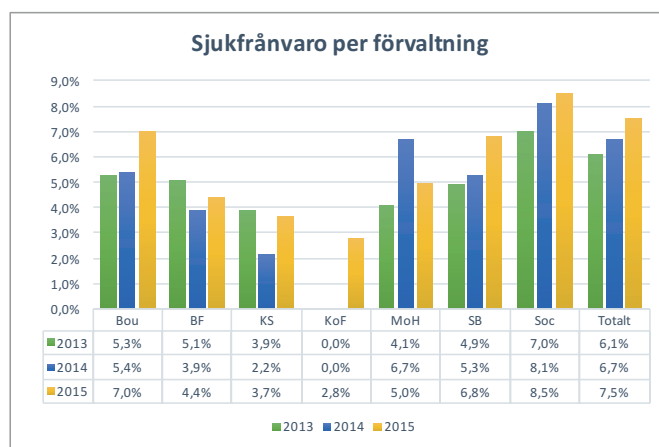
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen var den förvaltningen som minskade sin sjukfrånvaro under 2015 och det med 1,7 procentenheter. Då det är få anställda på förvaltningen syns ett sjuktillfälle tydligt i statistiken.

Alla övriga förvaltningar ökade sin sjukfrånvaro. Mest ökade Barn- och utbildningsförvaltningen med 1,6 procentenheter, komunstyrelseförvaltningen samt samhällsbyggnadsförvaltningen som ökar med 1,5 procentenheter vardera.

Tabell 21: Sjukfrånvaro per förvaltning

Förvaltning	Bou	BF	KS	KoF	MoH	SB	Soc
Sjuk %	7,0	4,4	3,7	2,8	5,0	6,8	8,5
Diff 2014	+1,6	+0,5	+1,5	+2,8	-1,7	+1,5	+0,4

* Exkl. anställda enligt beredskapsavtalet, BEA



Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaron redovisas också per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar; under 29 år, 30 – 49 år samt över 50 år, se tabell 22. Antalet sjuktimmars av tillgänglig ordinarie arbetstid ökade i samtliga ålderskategorier, mest ökade ålderskategorin 30-49 år.

Avseende sjuk- och aktivitetsersättningen så svängde den uppåt under 2014 – 2015. I ålderskategorin 30 – 49 år ökade sjukersättningen mest och landade på 2 168 timmar vilket är en ökning med 746 timmar. I gruppen under 29 år ökar sjukersättningen för första gången på två år. Ser man på åldersgruppen 30 – 49 år så minskade timmarna från 238 år 2014 till 190 år 2015.

Tabell 22: Sjukfrånvaro i procent per åldersgrupp

Ålder	Ord. arbetstid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2014
- 29 år	907 796	40 571	8	4,5%	+0,7
30 – 49	2 383 310	195 780	2 168	8,2%	+1,4
50 år –	2 296 290	184 785	190	8,1%	+0,5

Sjukdagar

Genom att dividera antalet sjuktimmars med åtta timmar (normal arbetsdag) får man fram att varje medarbetare var frånvarande i snitt 18 dagar, kvinnorna 17 dagar och männen 11 dagar under 2015. Det är en ökning med två dagar för det totala och för kvinnorna, medan männen ökar med en dag.

Till SKL (Sveriges kommuner och landsting) ska alla 290 kommuner rapportera in statistik för den totala sjukfrånvaron i procent. Medelvärdet för landets svarande 278 kommuner var 7,0 % för den totala frånvaron, 7,7 % för kvinnorna och 4,3 % för männen.

I jämförelse med övriga kommuner i landet (vägt medeltal) så ligger Vänersborgs kommun 0,5 procentenheter över medelvärdet vad gäller den totala frånvaron, 0,2 procentenheter under medelvärdet bland kvinnorna och 0,1 procentenheter högre än medelvärdet för männen.

Sjukfrånvaro över 60 dagar

Andelen sjuka 60 dagar eller mer är ett nyckeltal kopplat till långtidssjukskrivning som man enligt lag ska redovisa som arbetsgivare. Det är viktigt att vara proaktiv i arbetet med sjukfrånvaro då all lång sjukfrånvaro en gång i tiden varit korttidsfrånvaro. Därför är det viktigt att fånga upp eventuell ohälsa i god tid för att kunna motverka att den blir långvarig.

Sjukfrånvaro uppdelat per kön

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar ökade med 2,5 procentenheter till totalt 59,0 %, se tabell 23. Kvinnorna ökade 3,0 procentenheter till 61,2 % och männen ökade med 0,4 procentenheter till 44,4 %. Som angivet i tidigare avsnitt så har kommunen ett högt medelvärde på nyckeltalet sjukfrånvaron över 60 dagar jämfört med medeltalet för Sveriges alla kommuner som för 2015 är 48,8 % (SKL).

Tabell 23: Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per kön

	Tillg. ord. arbetstid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.
Kvinnor	4 349 727	366 585	2 358	61,2%
Män	1 237 669	54 551	8	44,4%
Totalt	5 587 396	421 136	2 366	59,0%

I en jämförelse med medelvärdet framräknat av SKL, det vill säga de lagbundna nyckeltalen så ser man att kommunen ligger över snittet för sjukfrånvaron i kategorierna: totalt, män, gruppen 30 – 49 år samt gruppen 50 år och upp. Lägre än medelvärdet hamnar kvinnor samt gruppen under 29 år.

Dock ligger kommunen kraftigt över snittet med 10,2 procentenheter gällande sjukfrånvaro över 60 dagar det vill säga den långa sjukfrånvaron. En ökning har skett sedan 2014 med 2,5 procentenheter och det är kvinnor som ökar i statistiken.

Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabell 24 redovisas förändringen av långtidssjukskrivna per förvaltning. Byggnadsförvaltningen stod för den största minskningen av långtidssjukfrånvaro med 10,7 procentenheter. Strax efter kommer miljö-, och hälsoskyddsförvaltningen med en minskning med 8,5 procentenheter.

Tabell 24: Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per förvaltning

Förvaltn.	Antal sjuktimm	Antal långtidssjuka	Långtids-sjuka i %	Diff. 2014
Bou	115 754	59 116	51,7%	+10,9
BF	2 474	1 080	43,7%	-10,7
KS	6 409	2 706	42,2%	+11,8
Kof	3 354	1 535	45,8%	
Moh	1 326	1 004	75,7%	-8,5
SB	40 419	22 891	56,6%	+0,3
Soc	251 401	160 093	63,7%	+0,6

Störst negativ förändring fanns hos kommundirektörförvaltningen med en ökning på 11,8 procentenheter samt barn-, och utbildningsförvaltningen med en ökning på 10,9 procentenheter. Socialförvaltningen ökade endast med 0,6 procentenheter jämfört med 2014. Även gällande dessa förändringar är det viktigt att vara medveten om att i de förvaltningar med litet antal anställda förändras statistiken ganska drastiskt vid en enskild sjukfrånvaro.

Generellt är det kvinnorna som har de höga sjukfrånvarotalen i förvaltningarna förutom i en förvaltning, kultur-, och fritidsförvaltningen, där det är så gott som jämställt mellan könen. På kommundirektörförvaltningen är det männen som har de höga sjukfrånvarotalen.

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 minskade marginellt under 2015 med drygt 5,7 Mkr till drygt 25,2 Mkr, se tabell 25. I tabellen redovisas även utbetald sjuklön fördelat på respektive förvaltning samt en jämförelse av hur kostnaden är i proportion till kostnaden för ett årsarbete som beräknats utifrån medel-lönen i kommunen (27 308 kr plus PO-pålägg med mera).

Alla förvaltningar, utom miljö-, och hälsoskyddsförvaltningen, ökade sina sjuklönekostnader. Socialförvaltningen stod för den största kostnadsökningen med drygt 2,8 Mkr mer än föregående år. Därefter kom barn-, och utbildningsförvaltningen med en ökning på cirka 1,8 Mkr och samhällsbyggnadsförvaltningen med en ökning på cirka 0,6 Mkr. Se tabell 25.

Ser man till vilken sjukfrånvaroperiod som ökar mest är det långtidssjukfrånvaron, dag 15-90 samt 91-, dock ökar även dag 2-14 igen, vilket är den perioden som arbetsgivaren ersätter.

Gällande män börjar en tendens synas i statistiken och det är gällande ålderskategori 30-49. Här har den långa sjukfrånvaron dubblats under 2015. Även karensdagen för män i ålderskategorin 0-29 år har dubblats.

Tabell 25: Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förv.	Sjuklön kr	Diff. 2014	Årsarbeten
Bou	8 513 248	+1 770 248	16,7
BF	178 798	+83 798	0,4
KS	678 424	+314 424	1,3
Kof	242 695	+242 695	0,5
MoH	39 054	-24 946	0,1
SB	2 092 863	+586 863	4,1
Soc	13 480 244	+2 773 244	26,5
Totalt	25 225 326	+5 746 326	49,6

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

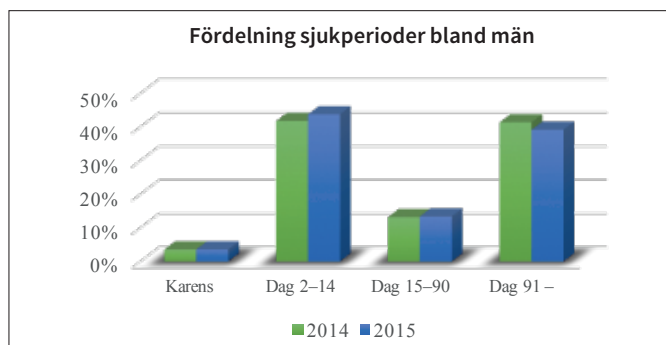
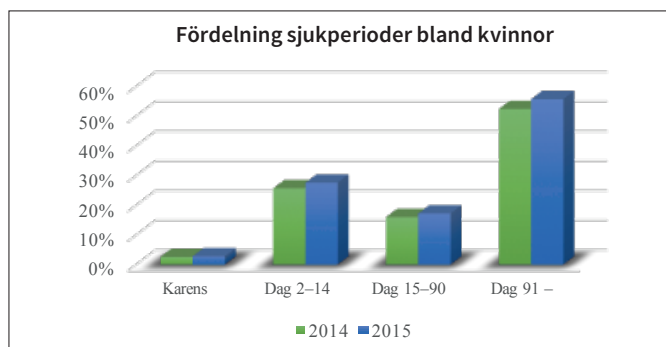
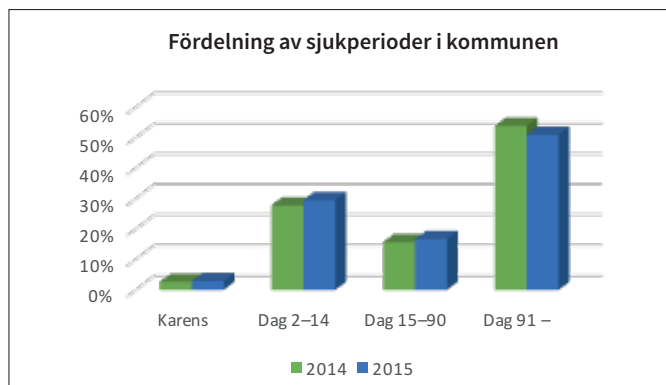
Sjukperioder – Rehabilitering

Fördelning av sjukfrånvaron

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

Under 2015 ökade alla sjukperioder utom kategorin dag 91 – som minskar i kommunen totalt och för män. Kvinnorna ökade i alla sjukperioder och ser man till ålderskategori så ökade kvinnor i åldrarna 30-49 år samt 50 år mest.

Fördelningen av sjukfrånvaroperioderna bland könen följer också den kommunövergripande strukturen.



Rehabiliteringsärenden

Under året 2015 konverterades det tidigare systemet HälsoSam, Heroma över till Adato som är ett system för rehabiliteringsdokumentation som kommunen haft tidigare. Skälet till bytet av system var att modulen HälsoSam (finns som modul i lönesystemet Heroma) visade sig inte kunna möta upp organisationens krav då systemet inte var funktionellt.

Då konvertering av rehabiliteringsärenden skett under början av 2015 är tyvärr inte statistiken tillförlitlig att rapportera.

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

I ett rehabiliteringsärende ska chefen rapportera och följa upp ärendet kontinuerligt. Det är viktigt för organisationens uppföljning att rutiner för rapporteringen följs och systemet kan användas för analys och underlag.

Upprepad korttidsfrånvaro

Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under en 12-månadersperiod (Försäkringskassan, SKL).

Vänersborg kommun har valt måttet fyra sjukfrånvarotillfällen under sex månader.

Detta då det är viktigt att fånga upp sjukfrånvaro och göra tidiga insatser.

Hälsosamtal - Rehabilitering

Hälsosamtal har varit en åtgärd för att minska korttidssjukfrånvaron. Under 2015 ändrades rutinen från att ha haft obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården till en så kallad "trafikljusmodell" som möjliggjorde andra åtgärder samt en större flexibilitet.

Med anledning av att sjukfrånvaron ökat under 2015 beslutades att en djupare analys av sjukfrånvaron kommer att bli ett fokusområde 2016.

För att se sjukfrånvarofördelningen och analys för respektive förvaltning, läs mer under personalresultatet fördelat på förvaltningsområden från sidan 32.

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.

Under hösten 2014 infördes ett nytt rapporteringssystem för arbets-skador, tillbud och riskobservationer, KIA (Kommunalt Informationssystem om Arbetsmiljö) i organisationen. Systemet var i full drift i början av 2015. 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. KIA ersätter det tidigare blankettsystemet.

Ett problem för uppföljningen av arbetsmiljöhändelser i organisationens är att det inte görs kompletta anmälningar i KIA. Cirka hälften (drygt 50 %) av alla anmälningar in i systemet saknar uppgifter om vad arbetsmiljöhändelsen bestod av (tex hot/våld, arbetsbelastning, fall), var den skett (tex hos brukare, i kök, i klassrum) samt vilken arbets-syssla som utfördes vid tillfället. Alla dessa tre saker, bland annat, bör förbättras då ett bortfall på drygt 50 % ger en osäkrare analys av arbetsmiljön.

I tabellerna 26 och 27 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 trädfällning och liknande.

Antalet arbets-skador ökade med 191 anmälningar och uppgick totalt till 380 stycken. Tillbudsanmälningarna ökade och uppgick till 930 anmälningar (626 st 2014). Se fördelningen i tabell 26 och 27.

Arbetsmiljöhändelser som var direkt relaterade till situationer med hot och våld ökade åter under 2015 och uppgick till 259 anmälningar jämfört med 213 året innan.

Arbets-skador per förvaltning

Under året inkom 380 anmälningar om arbets-skador, vilket är 191 fler än föregående år, se tabell 26. Socialförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbets-skador och står för 54 % av anmälningarna. Den vanligaste anmälningsoresaken av arbets-skada var oro/aggressivitet hos klienter, vårdtagare eller elev. Därefter kommer fallskada som skadeorsak.

Av de 380 anmälningarna om arbets-skada ledde 11 % till sjuk-skrivning vid anmälningstillfället, vilket är en ökning sedan förra året (8 % 2014).

Tabell 26: Antal anmälda arbets-skador

Förvaltning	2013	2014	2015
Bou	27	41	78
BF	0	0	0
KS	4	0	8
Kof	0	0	2
Moh	0	0	0
SB	27	24	61
Soc	156	124	207
Annan plats			24
Totalt	214	189	380

Tillbud per förvaltning

Antalet anmälda tillbud har ökat i kommunen. Under året inkom 930 anmälningar vilket är en ökning med 304 stycken. Socialförvaltningen stod för 50 % av anmälningarna. Barn-, och utbildningsförvaltningen stod för 39% av anmälningarna. Alla förvaltningar utom miljö-, och hälsoskyddsförvaltningen ökade sina anmälningar under 2015 som ett resultat av att systemet KIA införts som rutin, se tabell 27 nedan.

Tabell 27: Antal anmälda tillbud

Förvaltning	2013	2014	2015
Bou	62	265	350
BF	0	0	3
KS	0	1	6
Kof	0	0	41
Moh	0	1	1
SB	13	22	48
Soc	374	337	449
Annan plats	0	0	32
Totalt	449	626	930

Arbets-skador och tillbud per yrkesgrupp

De yrkesgrupper som anmäler arbets-skador i störst utsträckning är habiliteringsassistenter och undersköterskor.

De yrkesgrupper som står för merparten av de anmälda tillbuden var även här habiliteringsassistenter/biträden och undersköterskor men en stor del kommer från skolverksamheter.

Jämställdhetsindex – JÄMIX

För att ta reda på hur kommunen ligger till inom jämställdhetsområdet, dels i jämförelse med sig själv men också i jämförelse med andra kommuner så har kommunen deltagit i Nyckeltalsinstitutet jämställdhetsindex, JÄMIX. Meningen är att kommunen ska kunna se åt vilken riktning jämställdhetsarbetet utvecklas samt att det ger en möjlighet att utvärdera vilka områden som behöver ytterligare satsningar.



JÄMIX är ett jämställdhetsindex som tar fasta på nio nyckeltal som mäter jämställdheten i organisationen. Nyckeltalen värderas och vägs samman till ett index på hur långt jämställdheten har nått. Undersökningen görs årligen och mäter med hjälp av nyckeltal hur jämställda Sveriges arbetsplatser är. Det är viktigt att komma ihåg att dessa nyckeltal endast mäter förhållandet mellan kvinnor och män, det säger till exempel inget om vi har höga eller låga sjuktal.

I 2015 års undersökning har Vänersborgs kommun höjt sitt JÄMIX-index till 93, vilket är en ökning med fyra poäng. I hela mätningen deltar 164 kommuner som representerar totalt 564 000 medarbetare i Sverige. I en jämförelse med dessa övriga kommuner står sig Vänersborgs kommun väl mot medianvärdet på 105, men har än en bit kvar till högsta uppmätta JÄMIX-värdet för kommuner som var 131 poäng.

Framsteg på flera områden

Andelen jämställda heltidstjänster har ökat sedan förra mätningen.

Nyckeltalet mäter hur fördelningen av heltidstjänster ser ut mellan kvinnor och män. Sett till takten på förändringen de senaste fyra åren, kommer Vänersborgs kommun vara jämställda i detta nyckeltalet år 2026.

Vidare har skillnaden i lönestruktur mellan kvinnor och män minskat i Vänersborgs kommun det vill säga, kommunen minskar gapet mellan kvinnor och mäns löner. Sett till takten på förändringen de senaste fyra åren, kommer Vänersborgs kommun vara jämställda i detta nyckeltalet år 2018 och kommunen har ett värde i nivå med medianen för övriga kommuner.

Även när det gäller ett karriärmöjligheter, det vill säga utvecklingen mot ett jämställt chefskap så ökar Vänersborgs kommun jämfört med föregående år. Sett till takten på förändringen de senaste fyra åren, kommer Vänersborgs kommun vara jämställda i detta nyckeltalet år 2021 och ligger på medianen för övriga kommuner som deltagit.

Gällande detta nyckeltalet går Sveriges kommuner framåt i stort och gemensamt.

Det är glädjande med positivt resultat på dessa tre nyckeltal dock är detta frågor som kräver ett fortsatt fokus och aktivt arbete för att Vänersborgs kommun ska fortsätta utvecklas till en mer jämlik och jämställd arbetsplats.



Bakslag i mätningen

Kommunen vet sedan tidigare år att skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller långtidssjukrivning är tydlig och går åt fel håll. Även under mätningen 2015 så backar kommunen ytterligare det vill säga skillnaden mellan könen ökar, kvinnor i kommunen är mer långtidssjukskrivna än män.

Dock är kommunens verksamhet till stor del baserad på kvinnodominerade yrken vilket har en påverkan. Gällande detta nyckeltalet går Sverige bakåt i stort och gemensamt.

Detsamma gäller för nyckeltalet tillsvidareanställda. Här har kommunen en obalans mellan könen men även den kan förklaras till del av traditionen med kvinnodominerade yrken. Viktigt är dock att fortsätta arbetet att utjämna så gott det går. I mätningen backar kommunen även på uttag av föräldradagar. Fler kvinnor än män tar ut föräldradagar.

Gemensamt för alla nyckeltal är att arbetet med jämlikhet och jämställdhet ska fortsätta utvecklas och att kommunen vid behov tittar närmare på vad skillnaderna kan bero på och sedan arbeta för ett bättre resultat.

Yrken – könsfördelning inom yrkesgrupper

Andel av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40–60 %? Ju högre värde desto högre andel jämställda yrkesgrupper. Könsfördelningen i kommunen är 80 % kvinnor och 20 % män med stor skillnad mellan förvaltningarna, se tabell 28.

Tabell 28: Procentuell könsfördelning.

Förvaltning	Kvinnor	Män
Bou	85%	15%
BF	57%	43%
KS	61%	39%
Kof	48%	52%
Moh	80%	20%
SB	53%	47%
Soc	86%	14%
Totalt	80%	20%

Av kommunens cirka 120 yrkesgrupper hade 8 % en könsfördelning om 40/60. I Jämix jämförelse med andra kommuner så ligger vi fem procentenheter under än de kommuner som rapporterat in. För att uppnå en jämnare könsfördelning inom kommunens yrkesgrupper står det i jämlikhetsplanen att ”vid rekrytering ska, när allt annat är likvärdigt, tillhörigheten till det underrepresenterade könet vara meriterande”.

Ledning – könsfördelning i ledningsgruppen

Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen. Det är jämställt om värdet är mellan 40% och 60%

Jämix har valt att titta på könsfördelningen i kommunens ledningsgrupp (AID Etikett A), vilket i år var jämställda 58 %. Det är högre än övriga inrapporterande kommuner som hade en median på 47 % och mycket högre än de privata företagen som låg på 34 %.

Kommunen ökar i medarbetarantal och det är viktigt att beakta balansen 40/60.

Av kommunens totala antal chefer (etikett A-C) utgör kvinnorna 77 % (73 % 2014).

Karriärmöjlighet – har alla lika möjlighet att bli chef?

Nyckeltalet undersöker andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andelen anställda som är kvinnor. Ett värde under 1,0 anger att andelen kvinnliga chefer är underrepresenterade i förhållande till andelen anställda kvinnor. Kommunens värde är 0,93 vilket innebär att antalet kvinnliga chefer inte speglar antalet anställda kvinnor. Andra kommuner hade värdet 0,89 vilket visar att de har större skillnad än Vänersborgs kommun.



Lön – Lika lön för samma arbetsuppgifter

Skillnad i lön mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter. Om kvinnors och mäns medianlöner är lika stora ska värdet vara 0%. Ju mer minus, desto lägre lön för kvinnor i förhållande till män.

Kvinnorna hade en genomsnittslön på 27 118 kronor och männen 28 191 kronor (mer statistik på sidan 13). Det innebär ett Jämixvärde på -4 %.

I jämförelse med andra kommuner hade Vänersborg sen mindre löneskillnad mellan könen då övriga hade -5 % skillnad mellan könen.

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



Ohälsa – Är långtidssjukfrånvaron lika mellan könen?

I Jämix mäts andel sjukfrånvaro över 15 dagar. Målet innebär att det inte ska vara någon skillnad mellan könen avseende andelen sjukfrånvaro. Vänersborgs kommun hade totalt 4,4 % i långtidssjukfrånvaro över 15 dagar, vilket är en ökning från föregående år (3,9 %). Kvinnornas värde blev 7,2 % och männens värde 2,7 %.

Skillnaden är tydlig i jämförelse med andra kommuner som fått det totala värdet 3,1 % (kvinnor 5,5 %, män 2,4 %). Det betyder att Vänersborgs kvinnliga medarbetare generellt är mer långtidssjuka än övriga deltagande kommuner. För att veta anledningen till att vi skiljer oss i jämförelsen behöver en djupare analys göras.



Föräldraskap – Tar båda könen ut lika många föräldradagar?

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

Snittet i Vänersborg var 55 dagar per man och 176 dagar per kvinna. Där hade samtliga kommuner ett medelvärde på 53 och Vänersborg ett medelvärde på 120. Om värdet är högre än 0 så visar det att kvinnor i större del tar ut föräldradagigheten. Här ligger Vänersborg på ett högt värde jämfört med andra kommuner.

Arbets tid – Lika stor andel med heltid?

Ett långsiktigt mål i kommunens jämlikhetsplan är att arbetet ska organiseras så att det i huvudsak bygger på heltidsanställningar 2015. Andelen tillsvidareanställda kvinnor som hade heltid i grundtjänst var 85 % och av männen 91 %. I Jämix mäts skillnaden mellan andelen tillsvidareanställda kvinnor och män som har heltid, då det borde vara jämställt. Skillnaden var -6 % mellan könen. I jämförelsekommunerna var skillnaden -8 % i genomsnitt, vilket innebär att Vänersborgs kommun är mer jämställd än övriga. Dock nås inte målet med heltidsanställningar trots ett engagerat arbetet på förvaltningarna. Arbetet med detta kommer fortgå.



Tillsvidareanställning – Är andelen med fast anställning lika mellan könen?

Nyckeltalet tillsvidareanställning mäts i andelen tillsvidareanställningar och om det finns skillnad mellan könen. I kommunen så hade 91 % av kvinnorna en tillsvidareanställning och bland männen var det 80 %, vilket är det en skillnad på elva procentenheter. I detta värde skiljer sig Vänersborgs kommun mot övriga kommuner då de endast hade en differens på ca 5 %. Orsaken till varför det skiljer sig åt mellan könen är något som behöver analyseras för att kunna ge svar på.

Jämställdhetsplan – Hur mycket tid läggs ner på jämställdhetsarbete på kommunen?

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

Genom Jämix frågor angående aktivt jämställdhetsarbete mäts om kommunen arbetat aktivt med jämställdhet. Jämix frågor är kopplade till diskrimineringslagen. Kommunen erhöll ett resultat om 18 poäng av 20 möjliga. Övriga kommuner som deltog nådde 19 poäng.

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier

Målsättningen är alltid att det ska vara nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling.

I personalpolicyn står att läsa ”Jämställdhetsarbetet skall integreras i den löpande verksamheten där både chefer och medarbetare känner och tar ansvar för jämställdhetsprocessen”. Vidare står ”Alla anställda, både kvinnor och män, skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utveckla sig själva och få inflytande på verksamheten”.

Som riktlinje till personalpolicyn finns en Jämlikhetsplan samt en anvisning; Åtgärder vid kränkande handlingar.

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

Arbetsplatserna ska arbeta förebyggande med frågor gällande alla individers värde samt service och bemötande. Förvaltningarna ansvarar för att anställda har kännedom om innehållet i jämlikhetsplanen.

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

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

Arbetsättet att se ett resultat per enhet är ett sätt att kunna jobba med aktiviteter och handlingsplaner mer nära verksamheten och ihop med uppföljningar är förhoppningen att arbetet går i rätt riktning.

Lönerelaterade skulder

Vid årets slut så hade antalet sparade semesterdagar ökat i kommunen med 1 681 dagar. Ökning skedde även på semesterskulden med 4,5 Mkr.

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

Antalet timmar okompenserad övertid och mertid minskade med 983 timmar.

Kostnaden för den okompenserade övertiden, mertiden sjönk med 0,2 Mkr till 4,3 Mkr.

Anledningen till att det är streckat i rutorna för dagar gällande semesterlöneskuld för vikarier är att de får ersättning utbetalade direkt på lönen. Ferie- och uppehållsanställning genererar inga semesterdagar utan de har istället rätt till betald ledighet.

Tabell 29: Lönerelaterade skulder

Semesterlöneskuldens förändring	Antal dagar		Mkr (inkl PO)	
	2014	2015	2014	2015
Bou	812	108	89	52
Sparade semesterdagar vid årets början	31 425	31 686	55,3	57,6
Sparade semesterdagar vid årets slut	31 686	33 367	57,6	62,1
Förändring	+261	+1 681	+2,3	+4,5
Semesterlöneskuld vikarier/visstid	--	--	1,1	1,4
Ferie- och uppehållslöneskuld	--	--	13,8	15,1

Okompenserad övertid och mertid	Antal timmar		Mkr (inkl PO)	
	2014	2015	2014	2015
Okomp. övertid och mertid vid årets början	17 928	17 153	4,5	4,5
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	17 153	16 170	4,5	4,3
Förändring	-775	-983	Oför	-0,2
Total skuld i semester och okomp tid.			76,2	82,9

Lönerelaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 410,5 Mkr för 2015. Pensions-kostnaderna uppgick till 113,9 Mkr.

Kostnaderna för interna kurser och konferenser ökade marginellt med 0,1 Mkr och uppgick till 0,9 Mkr. Kostnaderna för de externa kurserna blev under 2015 5,9 Mkr vilket är en ökning med 1,4 Mkr.

Kostnaderna för hotell och logi minskade med 0,4 Mkr och uppgick till 1,3 Mkr.

Kostnaderna för tjänsteresor med bil i kommunen ökade med 0,5 Mkr och uppgick till totalt 8,6 Mkr.

Bilkostnaden för bilpool, socialförvaltning och serviceenheten är ca 7,8 Mkr.

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

Tabell 30: Lönerelaterade intäkter - kostnader i Mkr

Intäkter och kostnader	Utfall 2014	Utfall 2015
Försäkringskassan (LSS)	27,5	27,1
Driftsbidrag från AMS	27,0	25,9
Summa intäkter	54,5	53,0
Löner, arvoden, inkl PO	1 212,3	1 296,6
Pensionskostnader	105,4	113,9
därav extra pensionsavsättning	0,0	0,0
Summa kostnader	1 317,7	1 410,5
Nettokostnader	1 263,2	1 357,5
Löner och arvoden enligt nedan:	Utfall 2014	Utfall 2015
Personal		
Löner inkl. semesterersättning	1 098,7	1 167,0
Övertid, fyllnadstid	9,7	12,3
Ob, jour, beredskap	49,6	56,3
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	19,8	24,8
Förtroendevalda	10,2	11,0
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	24,3	25,2
Summa	1 212,3	1 296,6
PO	354,0	376,0
Övriga personalkostnader	Utfall 2014	Utfall 2015
Företagshälsovård	1,5*	1,8*
Kurser och konferenser, interna	0,8	0,9
"- , externa	4,5	5,9
"- , hotell och logi	1,7	1,3
Tjänsteresor	Utfall 2014	Utfall 2015
Egen bil i tjänsten	1,0	0,9
Bilpool, serviceenhetens och socialförvaltningens bilar	7,8	8,4

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

Personalresultat för respektive nämnd

Barn- och utbildningsnämnden

Personalkostnader	2015	Diff.
Total personalkostnad, Mkr	439,5	+2,7

Personalnyckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Barn- och utbildningsförvaltning	901	160	1061	-30
Tillsvidareanställningar	812	108	920	-15
Visstidsanställningar	89	52	141	-15
Antal årsarbeten totalt	869	154	1 023	-23
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	97%	98%	97%	+1
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	86%	83%	85%	-2
Medellöner	29 184	30 343	29 320	+677
Medelålder	48	43	47	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,4%	4,9%	7,0%	+1,6

Förvaltningens personal

Den 1 januari 2015 delades barn- och utbildningsnämnden och kulturnämnden. Det innebar att 48 tillsvidareanställda flyttades över till kultur- o fritidsnämnden. Därför är antalet tillsvidareanställda inom barn- och utbildningsnämnden lägre än den 1 november 2014. Totalt är 920 personer tillsvidareanställda.

Den höga andelen visstidsanställda beror till stor del av att alla nyexaminerade lärare och förskollärare enligt lag måste ha legitimation för att bli tillsvidareanställda.

Lärolegitimationer

Från 1 juli 2015 krävs att lärare och förskollärare har legitimation samt behörighet för det ämne läraren undervisar i för att få ansvar för undervisning och sätta betyg.

I september 2015 hade 78 % av lärarna i åk 7-9, 94 % av lärarna i åk F-6 och 89 % av förskollärarna i förskolan lämnat in sin legitimation.



Undervisning på Tärnan. Foto: Jerry Lövberg

Lågstadiesatsningen

Ett nytt statsbidrag infördes 2015. Bidraget ska gå till personalförstärkning eller andra insatser. Barn- och utbildningsförvaltningen har ansökt om bidrag till personalförstärkning 7,7 årsarbetare samt för utökning av lokalyta i de centralt belägna skolorna för att möjliggöra minskade grupp- och klasstorlekar.

Kompetensutvecklingsinsatser

Vänersborgs kommun får statsbidrag för kompetenshöjande insatser för lärare (Läraryftet). Syftet med satsningen är att läraren ska bli behörig i ett ämne man undervisar i utan att vara behörig. Barn- och utbildningsförvaltningen har också bidragit till satsningen genom att bevilja de lärare som läser på läraryftet en studiedag med behållen lön per högskolepoäng som kursen omfattar. Under 2015 deltog endast fem lärare.

Kraven på lärolegitimation för åldersgrupp och ämnen är tvingande och kräver fortsatta utbildningsinsatser men även organisatoriska förändringar.

För förskolans personal finns Förskolelyftet, där har 24 personer deltagit. Kommunen får inget statsbidrag för Förskolelyftet.

Karriärtjänster

Regeringen har infört ett särskilt statsbidrag som finansierar löneökningarna för kommunerna för att inrätta karriärtjänster för särskilt skickliga lärare – förstelärare. Vänersborgs kommun tilldelades statsbidrag motsvarande 42 förstelärare.

Rekryteringar och avgångar

Under 2015 har rekrytering varit större arbetsuppgift än vanligt. Bristen på legitimerade lärare och det stora antalet nyanlända barn/elever gör att konkurrensen mellan kommunerna om behörig personal har ökat kraftigt. Att byta arbetsgivare är ett effektivt sätt att höja sin lön.

Totalt hade vi 244 annonser ute där vi söker medarbetare mot 173 annonser 2014.

Under 2015 har 56 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning inom barn- och utbildningsförvaltningen. Av dessa 56 är 26 pensionsavgångar. Under året har det nyanställts 57 personer tillsvidare, varav en är anställd enligt LAS. I förvaltningen arbetar 71 obehöriga pedagoger på visstidsanställning. Personalomsättning har ökat under 2015 för tillsvidareanställd personal från 7,9 % till 9,2 %, en ökning med 1,3 procentenheter.



Projektet Gröna skolgårdar, Rånnums skola

Jämställdhet

Andelen kvinnor i förvaltningen är 85 %. Genomsnittlig sysselsättningsgrad är 97 %, det är en liten ökning jämfört med 2014. Vid vakanser prövas alltid möjligheten att erbjuda deltidsanställda högre sysselsättningsgrad.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2015 var 7,0 %. Det är en ökning med 1,6 % i jämförelse med 2014. Kvinnors sjukfrånvaro ökade från 5,9 % till 7,4 % och männens sjukfrånvaro ökade från 2,9 % till 4,9 %. Av den totala sjukfrånvaron på 7 % är hälften långtidsfrånvaro över 60 dagar.

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

Arbetsskador och tillbud

Antalet anmälda arbetsskador har ökat kraftigt i förhållande till 2014. När det gäller anmälningar om arbetsskador är det inte någon yrkesgrupp/arbetsplats som utmärker sig. Det är fördelat mellan alla verksamheter och enheter. Av de 78 anmälningarna om arbetsskada är 63 olycksfall, 3 färdolycksfall och 12 arbetssjukdom.

Förvaltningen har arbetat med att få fler att rapportera tillbud. Antalet rapporterade tillbud ökade något till 277 stycken i förhållande till 2014 (265). Med det digitala verktyget KIA har vi

möjligheter att anmäla även riskobservationer. Det är situationer eller faktorer som är en risk, men som inte uppfattats som tillbud. Det anmäldes 73 riskobservationer 2015. Tillbudsrapporter och riskobservationer används för att kartlägga riskområden.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 77 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2015 var 594 Tkr och det förbrukades drygt 460 Tkr.

Av insatserna handlar 92 % om förebyggande arbete. Det är samtalsstöd till enskilda och till grupper, insatser av ergonom och arbetsmiljöingenjör och arbetsmiljöutveckling.

FSG (Förvaltningens övergripande samverkansgrupp) lyfte fram att flera enheter fört fram problem med ljud och buller i personalenkäten 2012, men har inte själva kunnat följa upp och åtgärda problemen.

Avonova har gjort en omfattande kartläggning 2015 på utvalda enheter som presenterades på FSG. Därefter presenterades det på respektive APT hos berörda enheter.

Alla berörda medarbetare har erbjudits hörselundersökningar hos företagshälsovården med uppdrag att ombesörja hörselskydd för dem som behöver det. Förvaltningen arbetar vidare med uppföljningen internt och tillsammans med fastighetsavdelningen på samhällsbyggnadsförvaltningen.

Övriga områden som framkom i personalenkäten som förbättringsområden var: ork och energi, inomhusventilation samt ledarskapsutveckling, att förstärka sättet att visa uppskattning.

Övrigt - Förvaltningens skyddskommitté

Förvaltningens övergripande samverkansgrupp (FSG) är tillika skyddskommitté. Under 2015 har skyddskommittén genomfört en arbetsmiljöutbildning. Den 26 - 27 mars var det utbildning för skyddskommittén, alla chefer och alla skyddsombud. Sammanlagt 95 personer fick en halv dags utbildning om det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Energiteamet på Tärnan

Byggnadsnämnden

Personalkostnader

Total personalkostnad, Mkr

2015

16,3

Diff.

+1,2

Personalnnyckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Byggnadsförvaltningen	17	13	30	Oför.
Tillsvidareanställningar	17	11	28	+1
Visstidsanställningar	0	2	2	-1
Antal årsarbeten totalt	16	14	30	Oför.
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	Oför.
Medellön	32 521	32 981	32 677	+874
Medelålder	42	46	44	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	5,8%	2,8%	4,4%	+0,5%

Förvaltningens personal

Byggnadsförvaltningen hade den 1 november 2015, 30 anställda varav 2 var visstidsanställda. Totalt fanns 17 kvinnor och 13 män anställda i förvaltningen organiserade i tre olika enheter, plan- och bygglov, karta- och GIS samt Lantmäteri.

Rekrytering och avgångar

Förutom interna tjänstebyten inom förvaltningen så har två tillsvidareanställda slutat sina anställningar under året varav en slutat för att övergå till annan verksamhet inom kommunen samt en slutat på grund av ålderspension. Tre personer har externrekryterats till förvaltningen, två planarkitekter och en förrättningslantmätare. Inom förvaltningen har det varit stort tryck på bland annat plan- och bygglovsenheten vilket har medfört behov att utöka antalet planarkitekter. Dessvärre har stora problem funnits med att få tillräckligt många kvalificerade sökanden i samband med rekrytering av arkitekter.

Generellt kan sägas att det under de senaste åren dessutom varit svårt att få erfarna sökanden till flertalet av de tjänster som annonserats ut på förvaltningen.

Jämställdhet

Inga ofrivilliga deltidanställningar finns inom förvaltningen då samtliga anställda har heltidstjänster. Årets löneökning var i genomsnitt 874 kr och medellönen i förvaltningen var 32 677 kr. För kvinnorna var medellönen 32 521 kr - och för männen 32 918 kr.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ökade något från 3,9 % till 4,4 %. Kvinnornas sjukfrånvaro var 5,8 % och männens sjukfrånvaro var 2,8 %. 13 anställda har helt och hållet under året varit utan sjukfrånvaro.

Upprepad korttidsfrånvaro har förekommit i enstaka fall liksom något fall av längre sjukfrånvaro. Värt att nämna är dock att enstaka sjukfall får stort genomslag på ett så pass litet underlag som den förvaltningen utgör.

Arbetskadorna och tillbud

Två riskobservationer och ett tillbud har under året noterats i KIA systemet (KIA- Kommunernas informationssystem för arbetsmiljö).

Företagshälsovård

Förvaltningen har förbrukat 74 % av den av personalkontoret tilldelade budgeten för företagshälsovårdsinsatser, det vill säga ca 11 800 kr. Främst har insatserna bestått av samtalsstöd, läkarkonsultation och vaccinationer.

Under hösten 2015 genomfördes en personalenkät med utgångspunkt ur arbetsmiljöaspekt. Enkäten påvisade glädjande nog förbättringar överlag jämfört med förra gången en personalenkät genomfördes (2012).

Jämfört med kommunen i sin helhet visade enkäten på något bättre resultat inom så gott som samtliga områden. På enhetsnivå visade den bland annat behov av förbättringar avseende den fysiska arbetsmiljön (ljud, ljus, ventilation och temperatur), motivation och styrning.

Generellt för förvaltningen uttryckte de anställda i enkäten önskemål om att främst förbättra områdena delaktighet och samverkan samt motivation.

Kommunstyrelsen

Personalkostnader

Total personalkostnad, Mkr

2015

50,8

Diff.

-0,4

Personalnnyckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Kommunstyrelsen	58	37	95	-2
Tillsvidareanställningar	51	34	85	-3
Visstidsanställningar	7	3	10	+1
Antal årsarbeten totalt	58	37	95	Oför.
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	99%	100%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100%	97%	99%	-1
Medellön	32 699	36 039	34 017	+1 175
Medelålder	48	48	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,3%	4,5%	3,7%	+1,5%

Förvaltningens personal

Kommunstyrelseförvaltningen består av kommundirektörens verksamhet, ekonomikontoret, kommunkansliet, näringslivskontoret, personalkontoret (inkl lönekontoret), utvecklingskontoret och IT-avdelningen. Kommundirektören ansvarar för övergripande ledningsfunktion.

Vid ögonblicksbilden 1 november 2015, fanns det 95 medarbetare vilket är en minskning med två anställda. Av de 95 personerna var 58 kvinnor och 37 män. Av dessa var 85 tillsvidareanställda och tio visstidsanställda.

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

Medelåldern i kommunstyrelseförvaltningen var 48 år vilket är oförändrat mot 2014. För både kvinnorna och männen var medelålder 48 år.

Rekryteringar och avgångar

Det externrekryterades tre nya medarbetare till förvaltningen under 2015. En löneadministratör och två systemtekniker. Utöver dessa tre tillkom även fyra personer genom interna tjänstebyten i organisationen.

Fem medarbetare avslutade sina anställningar hos kommunen. Av dessa fem gick en i pension, två gick till annan kommun, en till staten och en till privat verksamhet.

Jämställdhet

Förvaltningen bestod av 58 % kvinnor vilket är en minskning med tre procentenheter jämfört med 2014. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden var 100 % för kvinnor och på totalen, medan

männens sysselsättningsgrad minskar med en procentenhet till 99%.

Sjukfrånvaro

I förvaltningen var det 38 personer av de tillsvidareanställda som inte hade någon sjukfrånvaro alls, vilket motsvarar 40 %. Av alla medarbetarna på förvaltningen så hade 71 % en frånvaro understigande fem dagar. Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen, kopplat mot arbetad tid, ökade med 1,5 procentenheter till 3,7 %. Kvinnornas sjukfrånvaro ökade med 1,2 procentenheter till 3,3 % och männens ökade med 2,1 procentenheter och uppgick till 4,5 %.

Arbetsskador och tillbud

Under 2015 inkom tre anmälningar om tillbud. När det gäller arbetsskador inkom fem anmälningar.

Två arbetsmiljöavvikelser berörde risk inom personalsystem, sex avvikelser gällde inomhusklimatet (fem arbetsskador, ett tillbud), en gällde hot och våld (tillbud) och en berörde bristfällig larmfunktion.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 56 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2015 var 43 000 kr och av dessa förbrukades 33 670 kr. Sett till de tre olika blocken som företagshälsovården indelas i så var fördelningen mellan blocken; organisationsutveckling och hälsoutveckling (frisk) 33 %, arbetsmiljöutveckling (risk) 53 % och hälsa och rehabilitering (sjuk) 13%.

Fördelat på tjänster som brukats så är det följande fem tjänster som användes mest; föreläsningar/utbildning 29 %, arbetsmiljökartläggning 18 %, arbetsmiljö teknisk rådgivning 11 %, samtalsstöd 9 % och läkarkonsultation 7 %.

I september 2015 genomförde kommunen en personalenkät. Där framkom förbättringsområdena styrning, ledarskap och motivation. Varje berörd enhet ska ansvara för att ta fram en handlingsplan mot fokusområdena ork och energi samt motivation att gå till arbetet.



Per-Ola Rasmussen kikar på utställningen XOM/Etoshia på Konsthallen. Foto: Jerry Lövberg

Kultur- och fritidsnämnden

Personalkostnader

Total personalkostnad, Mkr

2015

33,3

Diff.

0

Personalnäckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Kultur- och fritidsförvaltningen	36	39	75	
Tillsvidareanställningar	31	43	65	
Visstidsanställningar	5	5	10	
Antal årsarbeten totalt	35	35	70	
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	97%	92	94	
Andel heltid i procent	86%	77%	81	
Medellön	29 454	30 430	29 965	
Medelålder	45	49	47	
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	3,2%	2,4%	2,8	

Förvaltningens personal

Förvaltningens personal

Den 1 januari 2015 delades barn- och utbildningsnämnden och kulturnämnden. Det innebär att 48 tillsvidareanställda flyttades över till kultur- o fritidsnämnden.

Totalt är 65 personer tillsvidareanställda och tio personer visstidsanställda.

Personalconferens har genomförts under våren och under hösten. Innehållet för dessa var långtidssjukskrivna personer, personer med hög korttidsfrånvaro, personer i riskzonen, anmälningar om arbetsskador och rapporter om tillbud, det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktuella frågor.

Rekryteringar och avgångar

Under 2015 har ingen av de tillsvidareanställda avslutat sin anställning inom förvaltningen. Under året har det nyanställts två bibliotekarier tillsvidare.

Jämställdhet

Fördelningen för de tillsvidareanställda i förvaltningen är 48 % kvinnor och 52 % män.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad är 97 % för kvinnor och 92 % för män. Vid vakanser prövas alltid möjligheten att erbjuda deltidanställda högre sysselsättningsgrad.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2015 var 2,8 %. Det är en mycket låg sjukfrånvaro. Eftersom det är förvaltningens första år finns det inget jämförelsetal med 2014.

Arbetsskador och tillbud

Under året gjordes två anmälningar av arbetsskador, antalet anmälda tillbud uppgick till 23 och antalet riskobservationer till 18. När det gäller anmälningar om arbetsskador gäller båda olycksfall.

Tillbudsrapporter och riskobservationer används för att kartlägga riskområden. De flesta hör hemma inom biblioteksverksamheten.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 80 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2015 var 42 000 kr och det förbrukades 33 670 kr.

Av insatserna handlar 76 % om förebyggande arbete. Det är samtalsstöd till enskilda och till grupper, insatser av ergonom och arbetsmiljöingenjör och arbetsmiljöutveckling.

Personalenkät

I september 2015 genomfördes kommunens personalenkät. Arbetet med resultat och fokusområde ska enheterna själva arbeta vidare med. Förvaltningen kom fram till att fokus ska riktas på området motivation och åtgärder för att förbättra är att följa upp och utvärdera mål samt att se över arbetssätt kring information.



Linn Johansson Widenberg undervisar. Foto: Olle Gustavsson

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Personalkostnader

Total personalkostnad, Mkr

2015

6,9

Diff.

+0,4

Personalnnyckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Miljö och Hälsoskyddsförvaltning	12	3	15	Oför.
Tillsvidareanställningar	11	3	14	Oför.
Visstidsanställningar	1	0	1	Oför.
Antal årsarbeten totalt	12	3	5	Oför.
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100%	100%	100%	+7
Medellön	31 302	30 850	31 205	+705
Medelålder	45	47	45	-4
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	6,3%	0,0%	5,0%	-1,7%

Förvaltningens personal

Antalet anställda var vid ögonblicksbilden 1 november 15 personer, vilket är oförändrat jämfört med föregående år.

Medelåldern är nu i genomsnitt 45 år, vilket är en förnygring med fyra år jämfört mot 2014. Skillnaden i medelålder mellan könen är inte så stor i år med en snittålder på 45 år för kvinnorna och 47 år för männen.

Rekrytering och avgångar

Under året har två tillsvidareanställda slutat. En anställd har rekryterats tillsvidare samt en för visstid.

Jämställdhet

Samtliga anställda i förvaltningen har heltid som grund i anställningen. Likt förra året så är fördelningen 80 procent kvinnor och 20 procent män.

Sjukfrånvaro

Männen hade liksom förra året ingen sjukfrånvaro. Kvinnorna hade en sjukfrånvaro på 6,3 procent av arbetad tid, vilket innebar en minskning med 2,5 procentenheter.

Minskningen påverkade den totala sjukfrånvaron för förvaltningen som därmed minskade med 1,7 procentenheter till 5,0 procent totalt utav den totala arbetade tiden.

Eftersom förvaltningen har ett fåtal antal medarbetare så påverkar varje enskild individs sjuk- eller friskskrivning med ett stort utfall på statistiken.

Arbetskador och tillbud

Under året inkom en anmälan om tillbud i samband med bilkörning. Det inrapporterades ingen anmälan om arbetskada.

Företagshälsovård

Företagshälsovården har anlitats för att arbeta med hur man som grupp och individ hanterar förändringsprocesser.

I september 2015 genomfördes kommunens personalenkät. Arbetet med resultat och fokusområde skall enheterna själva arbeta vidare med. Förvaltningen kom fram till att fokus ska riktas på områdena ork och energi samt motivation att gå till arbetet. Åtgärder som vidtagit är promenader på arbetstid, gemensamma aktiviteter och att hjälpa och värna om varandra.

Samhällsbyggnadsnämnden

Personalkostnader

Total personalkostnad, Mkr

2015

128,9

Diff.

+5,3

Personalnnyckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Samhällsbyggnadsförvaltningen	165	144	309	+13
Tillsvidareanställningar *	149	124	273	+3
Visstidsanställningar *	16	20	36	+10
Antal årsarbeten totalt	152	142	294	+14
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	93%	98%	95%	+1%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	67%	94%	79%	Oför.
Medellön	26 049	27 610	26 758	+902
Medelålder	48	48	48	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	9,2%	4,5%	6,8%	+1,5%

Förvaltningens personal

Samhällsbyggnadsförvaltningen hade den 1 november 2015, 309 anställda varav 273 var tillsvidareanställda. Jämfört med samma datum år 2014 så innebär detta att förvaltningen ökade sin personalstyrka med 13 anställda varav 3 var tillsvidareanställningar.

Organisatoriskt var de anställda fördelade på sju olika verksamheter under ledning av totalt 24 chefer och 16 arbetsledare. Antal årsarbetare, det vill säga samtliga tjänster omvandlade till heltidstjänster, var i förvaltningen 294 till antal. Detta ger en genomsnittlig sysselsättningsgrad på totalt 95 % vilket är en ökning med en procentenhet. Andelen tillsvidareanställda som arbetar heltid var 79 %, en ökning med 5 procentenheter.

Förvaltningen har under året använt sig av 18 timavlönade årsarbetare. Framst har behovet funnits inom kostenheten och serviceenheten. Inom kostenheten pågår ett arbete med syfte att öka andelen flexibla tjänster (pooltjänster) för att kunna skapa fler heltidstjänster och möjliggöra en minskning av timavlönad personal. Inom serviceenheten har det bland annat funnits svårigheter att planera den verksamhet som bistår Arena Fritid med personal.

Hastigt uppkomna behov av vaktmästeripersonal har främst blivit lösta med timavlönad personal. En stor del av de timavlönade har även funnits inom lokalvård. Sedan hösten 2015 har åtgärder gjorts inom lokalvården vilket innebär att antalet timavlönade där nu har minskat.

Drygt 5 800 timmar fyllnadstid och övertid har fullgjorts inom förvaltningen. Av dessa 5 800 timmar består ca 4 200 timmar av övertidsarbete vilket främst utförts av personal i beredskap inom nyanläggning, gatuunderhåll, VA- och avloppsverken.

Rekrytering och avgångar

20 anställda har slutat sina anställningar under året 2015. Utav dessa har 11 gått i ålderspension.

13 personer har externrekryterats till förvaltningen under året, sex

anställda har bytt befattning inom förvaltningen, sex personer har anställts genom lagen om anställningsskydd och ytterligare 12 har bytt tjänster internt inom kommunen.

Arbetsmarknadsläget för ingenjörer och teknisk personal är för närvarande gott vilket gjort att förvaltningen till viss del upplevt svårighet att rekrytera personal till några av de vakanser som funnits under året.

Jämställdhet

En stor del av förvaltningens personal arbetar heltid eller har den sysselsättningsgrad de önskar eller har möjlighet att arbeta. Dock finns det inom förvaltningen ett par kvinnodominerade yrkesgrupper där arbete pågår med att så långt det är möjligt kunna erbjuda önskad sysselsättningsgrad inom befintlig budgetram.



Kostenheten på mässa.

Dessa grupper är främst lokalvårdare som har en genomsnittliga sysselsättningsgrad omfattande 90,3 %, samt måltidspersonal vars motsvarande siffra är 90,1 %.

Förvaltningens personal har under år 2015 fått mera i plånboken då medellönen ökat med 902 kr. Kvinnornas medellön var 26 049 kr och männens medellön var 27 610 kr baserat på heltidstjänst.

Sjukfrånvaro

Ohälsan bland personalen ökade något och sjukfrånvaron blev slutligen 6,8 %, en ökning med 1,5 procentenheter. Männens sjukfrånvaro var 4,5 % och kvinnornas sjukfrånvaro var 9,2 %.

Sjukfrånvaron ökade procentuellt sett inom samtliga kategorier (karensdag, dag 2-14, dag 15-90 och dag 91 och därutöver) förutom dag 15-90 där en svag minskning har kunnat skönjas. Det är den långa sjukfrånvaron, över 90 dagar, som procentuellt ökat mest. Inom kostenheten har både den kortare och längre frånvaron ökat markant med 3,8 procentenheter.

Avseende upprepad korttidsfrånvaron, i kommunen definierad som fyra sjukfrånvarofall under sex månader, så är det 18 anställda inom förvaltningen som haft ofta förekommande korttidsfrånvaro. Ser man till långtidssjukfrånvaro så har 19 anställda haft sjukfrånvaro överstigande 90 dagar.

Glädjande nog så är det 109 av förvaltningens anställda som inte haft någon sjukfrånvaro.

Arbetskador och tillbud

Genom att förvaltningen sedan ett år tillbaka använder sig av KIA (kommunernas informationssystem för arbetsmiljö) och gjort informationsinsatser om vikten av att använda systemet, så har antalet rapporter om olycksfall och tillbud ökat enligt nedan.

Antal	Rubrik	Avser främst:
50	Olycksfall	Fallolycka, klämskada, träff av fallande föremål.
1	Färdolycksfall	
10	Arbetsjukdom	Besvär i muskler/ leder/ skelett samt utmattning och depression.
48	Tillbud och riskobservationer	Risk för; psykisk överbelastning, utsatt för kyla/hetta/ strålning samt klämskada.

Avseende olycksfallen har dessa kopplats till brister i arbetsplatsens tekniska utformning, brister i arbetsmetoder samt den mänskliga faktorn det vill säga stress, missförstånd med mera.

Tillbudsrapporterna har främst inkommit för att personal uppmärksammat trasig utrustning samt brister i arbetsplatsens tekniska utformning.

Både gällande olycksfallsrapporterna och tillbudsrapporterna så

har de främst inkommit från personal som utfört köksarbete på arbetsplatser inom kostverksamheten samt från personal som utför arbete på allmän plats, det vill säga arbete med bland annat trädfällning och röjning.

Företagshälsovård

Förvaltningen förbrukade sin del av personalkontorets fördelade budget av företagshälsovård med 128 %. Insatserna har i huvudsak bestått av analyskostnader, insatser hos sjukgymnast, samtalsstöd och riskanalyser utifrån arbetsmiljöaspekter.

Utöver det så har företagshälsovården också använts vid åtgärder utifrån behov som haft sin grund i personalenkäten.

En personalenkät genomfördes under hösten 2015 vars resultat generellt sett var likartat kommunens resultat i sin helhet.

I något högre grad jämfört med kommunen i sin helhet ser personalen i förvaltningen fram emot att gå till sitt arbete. Upplevelsen av en rimlig arbetsbelastning och att ha ork och energi kvar efter arbetet är också något högre än för kommunen totalt. undantaget personal inom förvaltningsledning, arbetsledning och lokalvårdare inom serviceenheten samt viss personal inom kostenheten.

Dock ska hänsyn tas till att det i båda fallen handlar om att samhällsbyggnadsförvaltningen likt kommunen i sin helhet har ett relativt lågt resultat för de båda frågeställningarna.

Den fysiska arbetsmiljön upplevs också något bättre än motsvarande siffror inom hela kommunen. Här ger dock personalen inom renhållningen och kostenheten uttryck för att de istället upplever sämre fysisk arbetsmiljö och i vissa fall också sämre psykisk arbetsmiljö än inom förvaltningen i övrigt.

Motivation, delaktighet och samverkan samt fysisk arbetsmiljö är huvudsakliga områden som personalen inom förvaltningen önskar se förbättringar inom.

De mest nöjda av förvaltningens anställda kan utifrån resultatet av personalenkäten konstateras finnas inom gatuenheten och tekniska enheten.

Fler än genomsnittet i kommunen kunde rekommendera Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Arbetet med att ta fram handlingsplaner och genomföra aktiviteter utifrån resultatet i personalenkäten fortgår utifrån specifika behov på respektive enhet.

Övrigt

Under året har förändrat arbetssätt inom servicen av kommunens fastigheter gett upphov till en ny organisation i förvaltningen då fastighetsenheten sagt upp avtalet med Vänersborgsbostäder avseende förvaltandet av kommunens fastigheter för att bedriva denna uppgift i egen regi i samarbete med service- och gatuenheten.



Slöjdlektion på Tärnan. Foto: Jerry Lövberg



Tommy Olsson röjer skog vid Brudslöjan, Vargön. Foto: Jerry Lövberg

Socialnämnden

Personalkostnader

Total personalkostnad, Mkr

2015

732,2

Diff.

+51,3

Personalnäckeltal 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2014
Socialförvaltningen	1354	229	1583	+106
Tillsvidareanställda	1235	183	1418	+62
Visstidsanställda	119	46	165	+44
Antal årsarbeten totalt	1 294	224	1518	+101
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	98%	96%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	80%	86%	81%	-3
Medellön	25 448	25 113	25 439	+660
Medelålder	45	42	45	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	9,4%	4,5%	8,5%	+0,4%

Förvaltningens personal

Förvaltningen hade den 1 november 2015 1 583 personer anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön), vilket är en ökning med 106 personer jämfört med 2014. Av dessa var 1 418 tillsvidareanställda och 165 visstidsanställda med månadslön. Antalet tillsvidareanställda ökade med 62 och antalet visstidsanställda med 44 jämfört med 2014. Av de 1 583 anställda var 1 354 kvinnor och 229 män.

Förvaltningen har utöver detta även personal anställda på BEA och PAN samt personer som anställs vid behov (intermittent anställda).

Under 2015 konverterades 49 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), vilket var fem fler än 2014.

Kompetensutveckling

I syfte att utveckla och säkerställa kompetens utifrån ett evidensbaserat arbetssätt har ett antal sjuksköterskor genomfört en utbildning i handledning på högskolenivå. Även arbetsterapeuter och fysioterapeuter har fått utbildning inom området enligt en fastställd utbildningsplan.

Inom vård och omsorg har utbildningar i värdegrund och salutogent synsätt genomförts under året för alla medarbetare. Ett utbildningsmaterial är framtaget för fortsatt arbete på enhetsnivå.

150 anställda har genomgått en autismutbildning om fem föreläsningstillfällen samt fyra nätverksträffar.

Föreläsningar runt problemskapandesituationer steg 2 har genomförts för 200 anställda. Några arbetsplatser har under året fått utbildning i ergonomi grund samt steg 2.

Inom individ- och familjeomsorg genomfördes ett antal utbildningar enligt fastställd plan för kunskapsutveckling inom avdelningen. Kraven på kompetens- och evidensbaserad verksamhet ökar, vilket innebär ett behov av fortbildning och metodutveckling. Under våren 2015 genomfördes en utbildning för all personal, både handläggare och utförare, på IFO under en heldag med

fokus på dokumentationsbestämmelser utifrån SOSFS 2014:5.

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. Medel har erhållits från staten för att genomföra kompetenssatsning inom den sociala barnvården. Denna satsning har gjorts tillsammans med Kommunalförbundet Fyrbodal.

Inom arbetsmarknadsavdelningen har man fokuserat på utbildningar i ny och förändrad lagstiftning. Utöver det har personal utbildat sig inom metodiken Case Management, Psykisk ohälsa och vägen till arbete och deltagit i en utbildningsserie som Samordningsförbundet anordnade.

Rekrytering och avgångar

Under 2015 inkom färre antal sökande per annonserad tjänst och konkurrensen om arbetskraft var tydlig. Framförallt ökade svårigheten att rekrytera personal till yrkesgrupper som socialsekreterare, fysioterapeuter, arbetsterapeuter och sjuksköterskor. Det var också svårare jämfört med tidigare år att rekrytera personer med rätt utbildningsbakgrund till tjänster som socialsekreterare.

Med anledning av det ökade antalet ensamkommande barn under 2015 krävdes en omfattande rekryteringsinsats av ny personal till denna verksamhet. Processen var av extraordinär karaktär och förutsatte en snabb och effektiv rekrytering. Under november och december rekryterades ett 50-tal personal till boende för ensamkommande barn.

Under 2015 slutade 101 tillsvidareanställda sin anställning i förvaltningen. Av dessa slutade 66 sin anställning på egen begäran,

20 gick i pension, tre fick varaktig sjukersättning, fem slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning och sju av annan orsak.

Jämställdhet

Vid mätillfället 1 november 2015 hade 80 % av de tillsvidareanställda kvinnorna heltidstjänster, vilket är en minskning med 3,4 procentenheter jämfört med 2014. Motsvarande andel heltidstjänster för män var 86 %, vilket är en minskning med 1,0 procentenheter jämfört med 2014. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 96 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män är 98 %. Totalt är den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 96 %, vilket är oförändrat jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 8,4 % år 2015 vilket är en ökning med 0,4 procentenheter jämfört med 2014. Inom avdelning individ och familjeomsorg var sjukfrånvaron oförändrad jämfört med 2014. Inom vård och omsorg ökade den med 0,4 procentenheter, inom avdelning omsorg om funktionshindrade ökade den med 0,2 procentenheter. Den största ökningen av sjukfrånvaron skedde inom arbetsmarknadsavdelningen där den ökade med 1,6 procentenheter jämfört med föregående år.

Hälsosamtal har varit en åtgärd för att minska korttidssjukfrånvaron. Under 2015 ändrades rutinen från att ha haft obligatoriska

hälsosamtal hos företagshälsovården till en så kallad "trafikljusmodell" som möjliggjorde andra åtgärder. Med anledning av att sjukfrånvaron ökat under 2015 beslutades att en djupare analys av sjukfrånvaron kommer att bli ett fokusområde 2016.

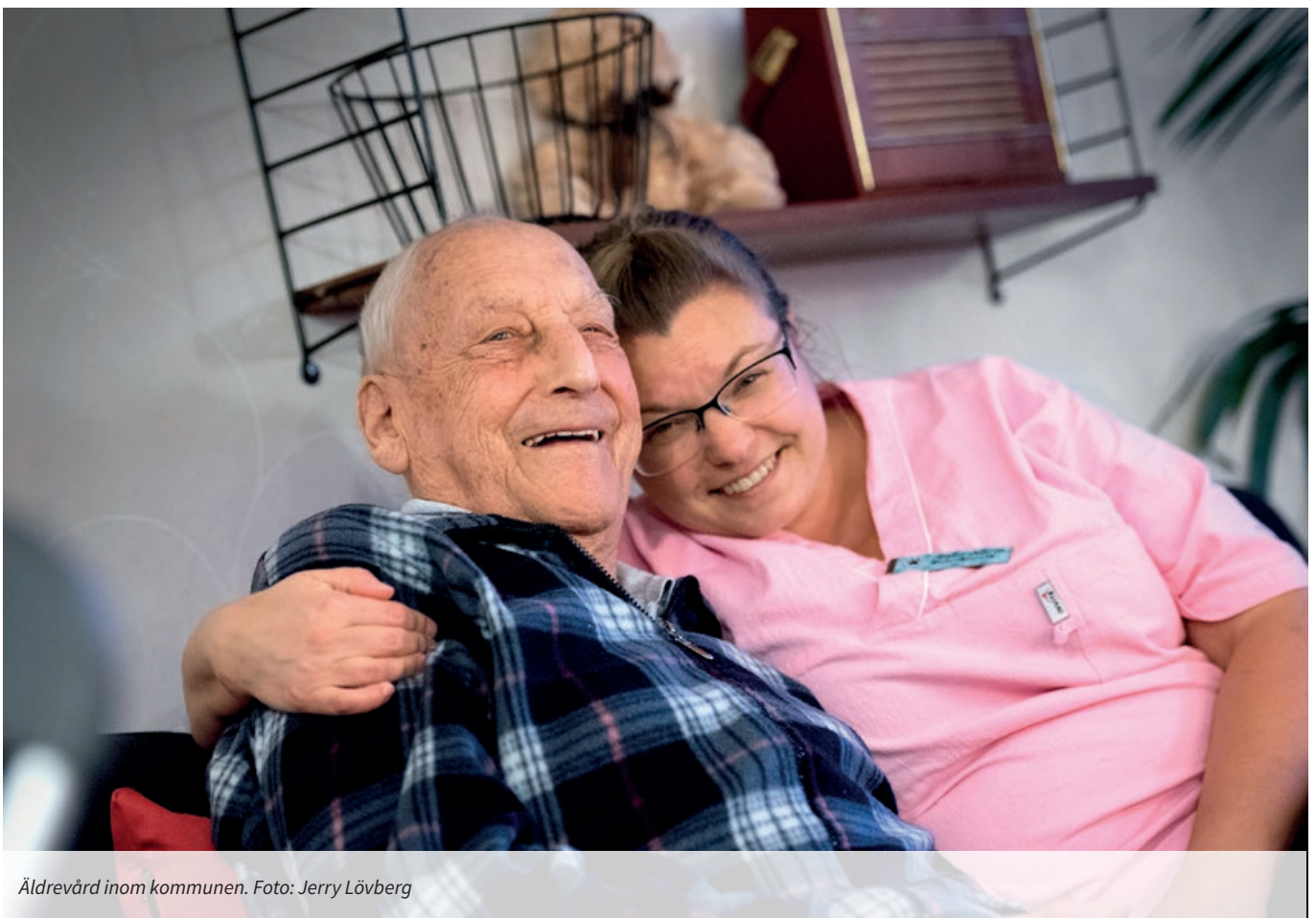
Arbetskadorna och tillbud

Antalet anmälda arbetskadorna 2015 var 189 jämfört med 124 år 2014. Av de anmälda arbetskadorna var det 56 inom vård och omsorg, 111 inom omsorg om funktionshindrade, fem inom individ- och familjeomsorg samt 13 inom arbetsmarknadsavdelningen. Inom omsorg om funktionshindrade ökade antalet anmälda arbetskadorna med 26 och inom vård och omsorg med 21.

De anmälda arbetskadorna inom vård och omsorg handlade mest om halk- och fallolyckor, skador vid lyft och förflyttning samt oroliga vårdtagare. Inom omsorg om funktionshindrade handlade de anmälda arbetskadorna framförallt om utåtagerande och oroliga personer samt inomhusmiljön (luft).

Antalet rapporterade tillbud var 395 under 2015 vilket är en ökning med 58 jämfört med 2014. Inom vård och omsorg var antalet rapporterade tillbud 135, vilket är en ökning med 57 jämfört med föregående år och inom omsorg om funktionshindrade rapporterades 199 tillbud, vilket är en ökning med tre jämfört med 2014. Inom individ- och familjeomsorg minskade däremot antalet rapporterade tillbud från 56 till 53 under 2015.

Den övervägande delen av anmälda tillbud handlade om oroliga



Äldrevård inom kommunen. Foto: Jerry Lövberg

och/eller utåtagerande personer både inom vård och omsorg och omsorg om funktionshindrade. Övriga rapporterade tillbud var händelser i samband med lyft- och förflyttningar samt halk- och fallolyckor. Inom individ- och familjeomsorg härrör sig de anmälda tillbuden framförallt till situationer med hotfulla och aggressiva klienter eller boenden.

På respektive avdelnings lokala samverkansgrupper (LSG) samt på förvaltningens samverkansgrupp (FSG) förs kontinuerligt dialog avseende avdelningarnas arbete med att förebygga arbetsskador och tillbud i verksamheterna.

Företagshälsovård

Förvaltningen har under 2015 använt 92 % av sin budget avseende företagshälsovård.

Samtalsstöd, arbetsmiljökartläggning, handledning i grupp står för största andelen av köpta tjänster. Jämfört med föregående år är ökningen av beställda arbetsmiljökartläggningar utmärkande. Företagshälsovården har även nyttjats i arbetet med resultatet av personalenkäten.

Det förebyggande hälsoarbetet fortsatte under 2015 genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppgifter kring sjukfrånvaron, anmälda arbetsskador, rapporterade tillbud samt hur förvaltningen använder företagshälsovårdens tjänster rapporterades kontinuerligt i respektive avdelnings samverkansforum.

Personalenkät

I september 2015 genomfördes kommunens personalenkät. Arbetet med resultat och fokusområde skall enheterna själva arbeta vidare med. Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) kom fram till fokus ska riktas på områdena arbetsbelastning samt ork och energi.

I syfte att förbättra hälsotalet fortsatte förvaltningen under 2015 att arbeta med det hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetet. Förvaltningen arbetar med personalronder tillsammans med chefer i syfte att göra en avstämning på varje enhet vad gäller personer med hög korttidsfrånvaro, långtidssjukskrivna personer samt personer i riskzon.

En stolt jubilar med medarbetaren i fokus!

Det är lika fantastiskt varje gång man får uppmärksamma en jubilar! I Vänersborgs kommun firas varje år värdefulla medarbetare som arbetat 25 år i kommunens tjänst, och i år har kommunen ännu en speciell 25-åring, den personalekonomiska redovisningen. Den får dock ingen minnesgåva men den får ny layout och en utvidgad minnesutgåva istället. I ett kvartssekel har den tillverkats, utvecklats för att synliggöra medarbetarna, organisationens motor. Den görs som ett avslut på vad som har varit under året som gått och tar riktning inför framtiden.

När jag studerade till personalekonom så talade mina lärare på Högskolan Väst sig varma om Vänersborgs Kommun när det gällde personalekonomi, om hur tidigt man i Vänersborg lyfte ut och påvisade vikten av medarbetarnas välmående, och om hur långt man kommit med nyckeltal och analyser utifrån dem.

För det är precis det, utan välmående medarbetare som känner de kan fylla sin dag med värdefullt arbete, som kan vidareutvecklas, som känner sig hörda och som känner tillfredsställelse när de går till och från arbetet, så är organisationen ganska ihållig. Medarbetarna, kommunens viktigaste resurs, är inte en kostnad utan en investering och något man ska fortsätta investera i, måna om och uppskatta.

En personalekonomisk redovisning består av personalstatistik, ekonomi, analys och kommentarer. Statistiken har sammanställs i tabeller utifrån områden som utvecklas under åren som gått, dock kan man följa vissa nyckeltal som har varit årligen återkommande.

Personalredovisningen är en uppföljning av det personalpolitiska arbetet i kommunen. Genom att kontinuerligt följa upp statistik, nyckeltal och komplettera

detta med analyser, får kommunen ett material som kan utgöra underlag för beslut på såväl kommun-, nämnd- och verksamhetsnivå. Den ger även uppföljning av genomförda insatser under året och ska, tillsammans med personalenkäten, utgöra ett underlag för planering av strategiska insatser.

Jag presenterar här en kortare resa genom de 25 år som den personalekonomiska redovisningen funnits och tillverkats av kunniga och duktiga föregångare till mig. Nyckeltalen som redovisas nedan har valts ut för att de finns med från år 1991 och går att följa genom de tjugofem åren.

Vänersborg, april 2016

Martina Krus
Personalekonom

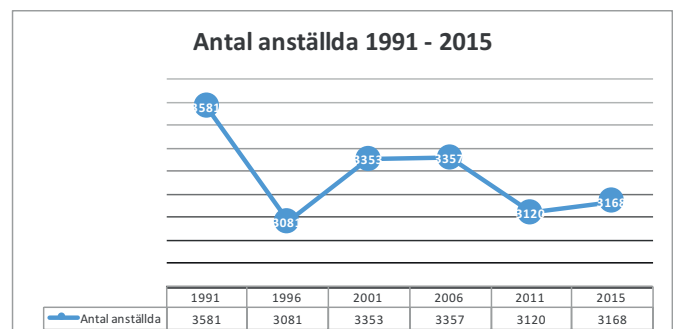
Den första personalekonomiska redovisningen som tillverkades år 1991 bifogas i sin helhet och ni finner den direkt efter denna text. I den kan man läsa att redovisningen av kommunens kostnader inte ger en rättvis bild då man bör se personal som en intäkt eftersom personalens insatser har en direkt effekt på kommunens resultat. Ett nytt synsätt föds och sätts på pränt.

Genom de tio åren som sedan går så utvecklas redovisningen snabbt, från cirka 10 sidor inklusive pärm till cirka 60 sidor under följande år. Den snabba utvecklingen speglar väl samhällets utveckling och tänk kring just personalfrågor. De första fem åren förändras redovisningen mycket och olika nyckeltal räknas fram på olika sätt. Det är på grund av detta svårt att ibland jämföra dem med varandra.

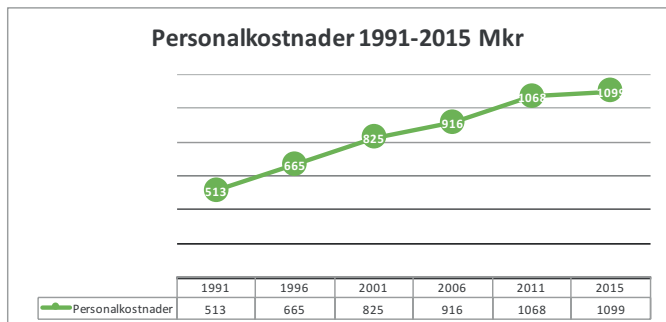
Åren 1999 - 2000 dyker två nya rubriker upp; friskvård och hälsa. Även detta är en spegling på vad som sker i samhället, där en friskvårdsvåg sveper fram över samhälle och organisationer. År 2002 kommer nästa fokusområde på hälsa: hälsobokslutet presenteras som nyhet. Ett hälsobokslut ska ge läsaren 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 all jämförelse mellan 1991 - 2015 ska man beakta att även själva kommunen förändras på många olika organisatoriska sätt, vilket naturligtvis påverkar statistiken.

Det har varit mycket intressant att läsa alla års personalekonomiska redovisningar. En tydlig röd tråd syns och det är det värdeskapande personalarbetet. Genom siffrorna så går man via analysen till ett strategiskt kommunövergripande personalarbete, för att

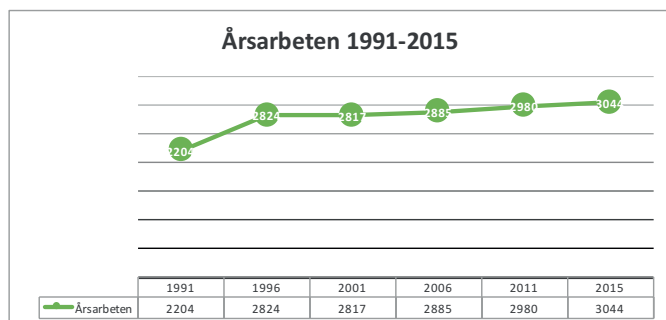
skapa ett sunt arbetsklimat, engagerade och kompetenta medarbetare som i sin tur bidrar till gjort genomfört arbete för alla berörda.



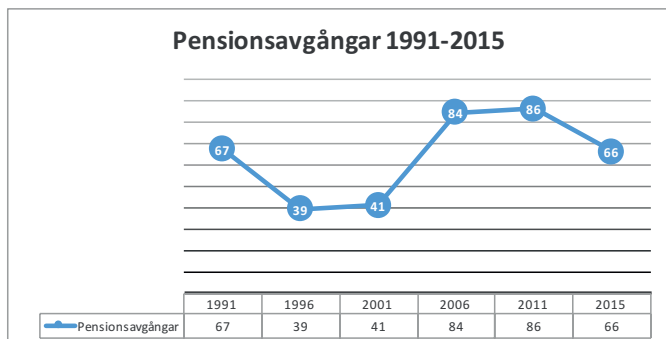
År 2015 består Vänersborgs kommun av 3 168 medarbetare. På tjugofem år har kommunens anställda varierat då organisationsförändringar påverkar antalet. Kommunen har bland annat tagit över verksamhet från Landstinget och på senare år har Kunskapsförbundet bildats. Det har även svängt genom nedskärningar och tider av arbetsökning som till exempel under 2015 med anledning av ensamkommande flyktingbarn. (I statistiken ovan gällande år 1991, ingår även timanställda då man inte särskilt dessa vid första personalredovisningen som gjordes. Därav den höga siffran anställda år 1991.)



Kostnaden för personal 2015 uppgick till 1 099 Mkr, en ökning under tjugofem år på 586 Mkr. Det kan se mycket ut dock delar man upp kostnaden på antal medarbetare så kostade en medarbetare i medel 0,15 Mkr 1991 (inklusive timvikarier) och år 2015 kostade medarbetaren 0,35 Mkr. En differential på 0,20 Mkr på tjugofem år.

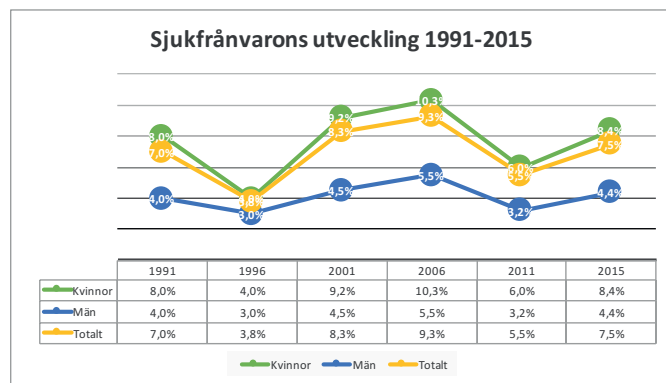


Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, uppgick till 3 044 stycken år 2015. Under tjugofem år har dessa ökat med 840 stycken årsarbeten. Man kan se att heltidsanställningarna för kommunens medarbetare har ökat från att utgöra 59 % av anställningarna år 1991 till att år 2015 utgöra 86 % av anställningarna.



Pensionsavgångarna i Vänersborgs kommun uppgick 2015 till 66 personer. Ett stort generationsskifte har skett i Sverige med start år 2005 och sträcker sig fram till år 2018. Skiftet nådde sin topp år 2011, då flest personer nådde pensionsålder. Från året 2012 sker sedan en succesiv minskning av pensionsavgångarna. Det finns en

framtida utmaning i denna statistik och den dyker upp när detta generationsskifte blivit äldre och till exempel behöver omvårdnad genom kommunens verksamheter. Runt år 2020 beräknas dessa personer börja synas inom kommunens verksamheter, vilket kan komma att kräva fler anställda i kommunen.



Sjukfrånvaron i Vänersborgs kommun för 2015 var för kvinnor 8,4 %, män 4,4 % och totalen 7,5 %. Det är en ökning som följer utvecklingen i Sverige. Sett utifrån statiken så utmärker sig dock Västra Götaland och hittas siffermässigt i parallell med Skåne och Stockholm gällande sjukfrånvaron. Om man ser till var man hittar de ökande sjukfrånvarosiffrorna så är det främst kvinnornas sjukfrånvaro som ökar, dock ökar även männens sjukfrånvaro. Ser man till vilken kategori sjukfrånvaro som ökar mest så är det kategorin långtidssjukfrånvaro och inom åldersgruppen 50 år och över.

Sett historiskt så sjönk sjukfrånvaron mellan åren 1991 och 1997. Minskningen av sjukfrånvaron berodde bland annat på ändrade ersättningssystem, till exempel införande av karensdag, sänkta ersättningsnivåer samt ökat arbetsgivaransvar. Förmodligen spelade också det försämrade arbetsmarknadsläget in, när arbetslösheten är hög så tenderar sjukfrånvaron att minska.

Mellan 1998 och 2003 ökade sjukfrånvaron igen. Under 2004 kom ett trendbrott med minskad sjukfrånvaro. Förklaringar till detta är bland annat ett ökat ansvar för organisationers finansiering av ersättningen vid sjukfrånvaro gällande sjuklön samt förstärkning av karenstid. Den lägsta nivån sjukfrånvaro nåddes under 2012 och sedan började sjukfrånvarosiffrorna vända uppåt igen.

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 – nuvarande Martina Krus



VÄNERSBORGS KOMMUN

Personalekonomisk

redovisning

1991



Detta är den första framtagna personalekonomiska redovisningen för Vänersborgs kommun.

1991 var sista året som den gamla förvaltningsorganisationen fungerade. Intressant för de kommande åren är att kunna göra jämförelser om och hur den nya organisationen har påverkat verksamheten.

I fortsättningen skall varje nämndområde ta fram underlag för kommunens gemensamma personalekonomiska redovisning.

Redovisningen kommer att presenteras samtidigt med den ekonomiska årsredovisningen.

För frågor och synpunkter kring materialet hänvisas till Personal och organisationsstaben tel 71150 eller Konsult & Service tel 71484

PERSONALEKONOMISK REDOVISNING 1991

PERSONALEKONOMISK REDOVISNING

I kunskapsföretaget är det människan som är den värdefullaste resursen. I kommunen, som till största delen är ett kunskapsföretag, finns det all anledning att lyfta fram personalen och dess värdefulla insatser.

Det som skiljer kunskapsföretaget från produktionsföretaget är att produktion och konsumtion oftast sker samtidigt i kunskapsföretaget. Ett exempel är barnomsorgen, där personalens insatser och deltagande inte kan lagras utan kräver ett direkt engagemang. Organisationen blir vad personalen utför och står för.

Nytt synsätt

Den personalekonomiska redovisningen försöker få till stånd en rättvis bild av kommunens kostnader samt intäkter. Traditionell redovisning har endast sett personalen som en kostnad. Det är viktigt att se personalens insatser som en intäkt. Sjukfrånvaron kan inte ses som en kostnadsminskning i budgeten då personalens insatser är av avgörande betydelse för verksamhetens resultat. På detta sätt ges en mer komplett kostnadsbild. Dagens ekonomisystem ser sjukfrånvaro och vakanser som intäkter medan utbildning och personal- sociala insatser blir kostnader. Det behövs ett annat synsätt som gör att de satsningar som sker för personalen ses som investeringar i framtiden. Traditionell redovisning är inte bra på att mäta effekterna av utvecklingsinsatser

Personalekonomi är hushållning med mänskliga resurser.

PERSONALSTRUKTUR

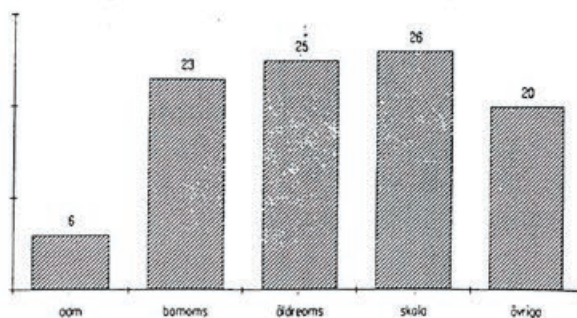
Kommunens engagemang i många olika verksamheter medför att det krävs olika kunskaper och kompetens för att på lämpligt sätt utföra sina arbetsuppgifter. Personalens sammansättning är en viktig faktor inför framtida utveckling. Personalstrukturen ser naturligtvis olika ut för varje särskild verksamhet. Vissa verksamheter har ett större inslag av timanställda.

Totalt antal anställda, inkl timanställda

1989	1990	1991
3718	3862	3581

Omräknat motsvarar detta 2 204 årsarbetare för 1991. Motsvarande antal årsarbetare för 1990 var 2 307 vilket innebär en minskning med ca 110 årsarbetare. Underlaget är beräknat efter närvaro- och frånvarotimmar.

Procentuell fördelning av tillsvidareanställd personal inom olika verksamhetsområden



PERSONALKOSTNADER

Utbetalda löner och arvoden inkl sociala avgifter uppgick 1991 till 513 Mkr, en ökning med 4 % jämfört med 1990 (ökningen mellan 1989 och 1990 var 14,7 %).

Frånvaro

Frånvaro och ledighet står normalt för ca 1/3 av all frånvaro i en kommun. Ett nytt sjukförsäkringssystem genomfördes fr o m 910301. Det är svårt att för 1991 dra några slutsatser av det nya systemet.

FRÅNVARO PER FÖRVALTNING

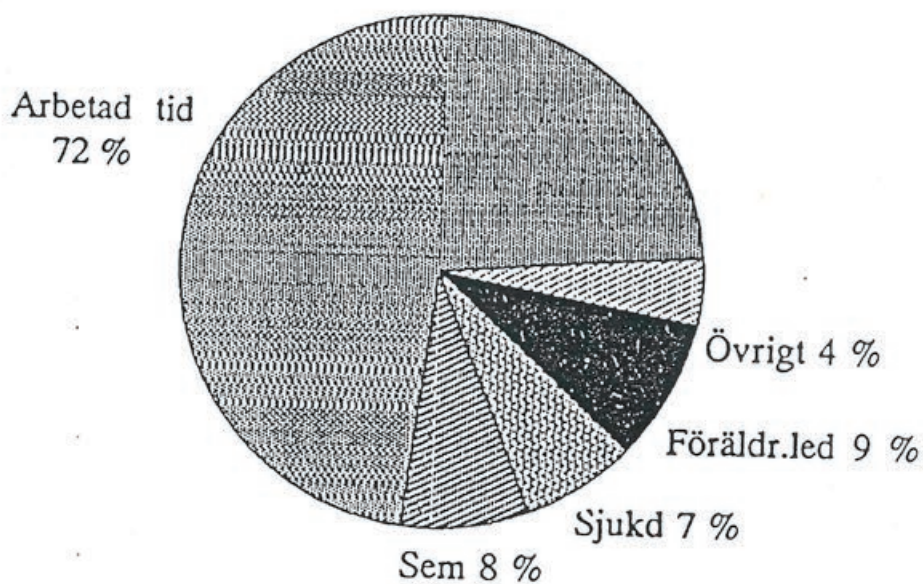
FÖRVALTNING	ANTAL PERS.	ANTAL ÅRSARB	ALL FRÅNVARO	SJUKDOM	FRÅNV I % AV ANTAL ÅRSARB	SJUKDOM I % AV ANTAL ÅRSARB
Kommunledningskont	28	26,06	4,35	0,84	16,7	3,2
Servicekontor	45	40,19	7,5	1,63	18,7	4,1
Räddningstjänst	38	38,25	6,08	1,26	15,9	3,3
Fastighetskontor adm	22	22,53		1,46	19,5	6,5
Fastighetskontor städ	99	59,35	12,61	6,58	11,10	21,3
Byggnadskansli	12	11,7	1,56	0,38	14,1	3,4
Stadsingenjörskont	21	20,45	4,13	0,65	20,20	3,20
Gatukontor	125	120,44	25,94	10,75	21,5	8,9
Fritid	26	23,65	3,71	0,75	15,7	3,2
Kultur	21	18,29	3,3	1,15	18,0	6,3
Skola	198	155,77	24,65	6,88	16,0	4,0
Socialkontor	78	73,41	22,06	4,5	30,0	6,1
Barnomsorg	447	447,03	152,52	24,83	34,2	5,60
Äldreomsorg	601	453,97	122,19	40,46	26,9	8,90
Miljö o Hälsa	7	7,92	1,66	0,06	21,0	0,80
SUMMA	1768	1518,52	414,59	102,28	-	-

I tabellen ingår samtliga tillsvidareanställda exkl lärarpersonal.

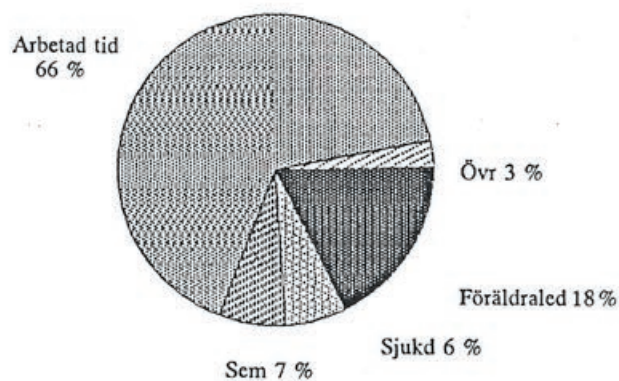
På kommunledningskontoret arbetar 28 personer, vilket motsvarar 26,06 årsarbetare. Av dessa är i genomsnitt 4,35 årsarbetare frånvarande varje dag. Därav är 0,84 årsarbetare borta på grund av sjukdom. Motsvarande siffror i % ger en frånvaro på 16,7, varav sjukfrånvaron står för 3,2 % av den totala frånvaron.

6

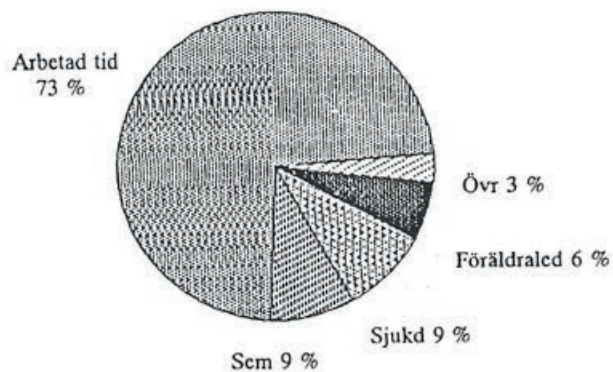
FRÅNVARO TOTALT I KOMMUNEN



BARNOMSORG



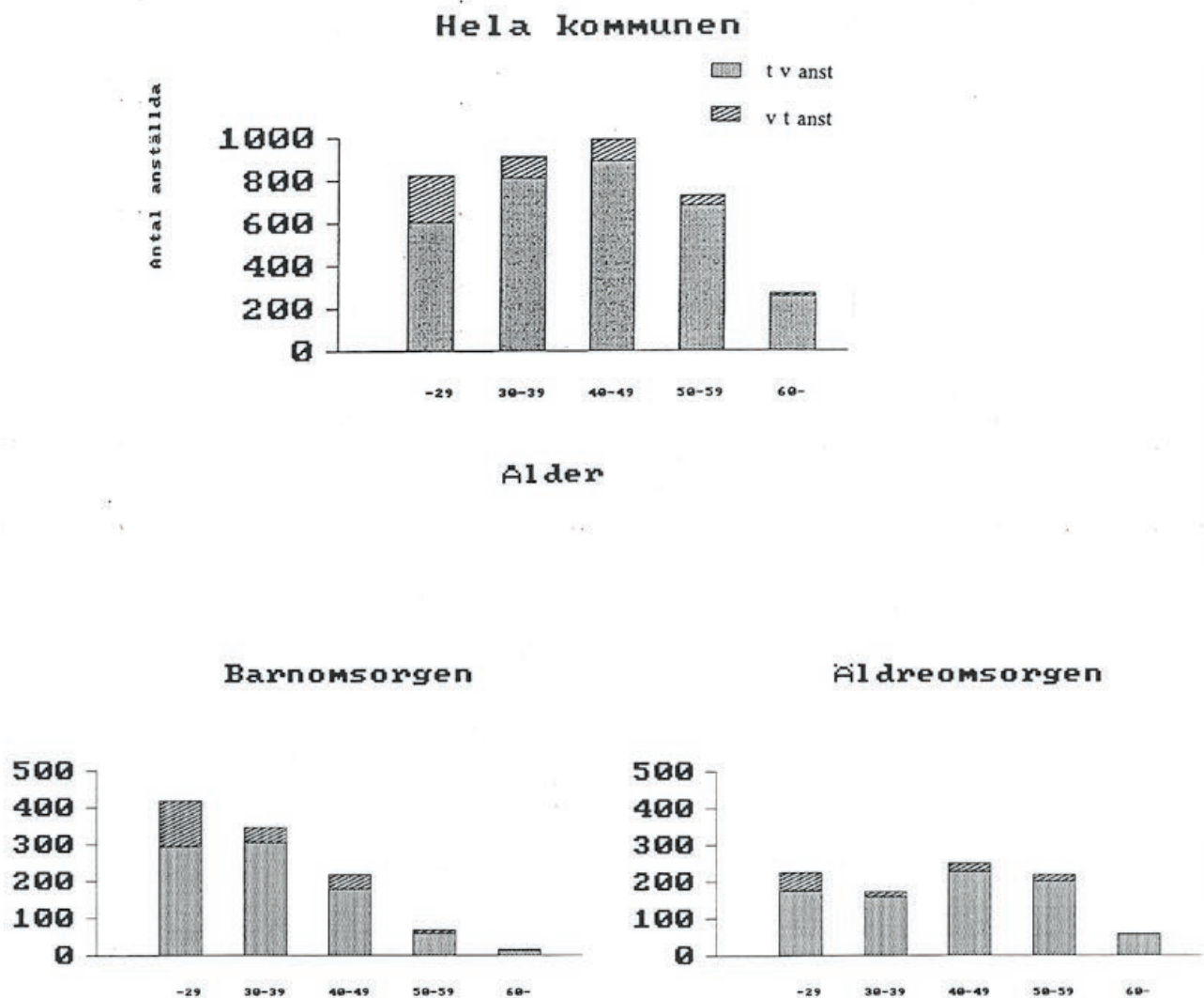
ÄLDREOMSORG



ÅLDERSSTRUKTUR

Kommunen har ett relativt stort antal anställda i de högre åldrarna. Ålderssammansättningen kommer om några år att medföra ett stort antal pensionsavgångar. Det behövs därför genomföras en behovsinventering av framtida rekryteringsbehov.

Under året har 67 personer avgått med ålderspension. Kommunen erbjöd även anställda som fyllt 60 år att avgå med s k avtalspension. Detta erbjudande antogs av 25 personer.



PERSONALOMSÄTTNING

Personalomsättningen 1991 var 12 % (11 %) vilket innebar att 431 (312) personer slutade under året.

Personalrörligheten var 6 % (7 %). Detta innebar att 222 (212) personer bytte tjänster inom kommunen under 1991.

178 nyanställningar (exkl timanställningar) har skett under året, främst inom skola- och barnomsorg samt äldreomsorg.

Av dessa utgör 112 tillsvidareanställning.

*) Siffrorna inom parentes avser 1990.

Rekryteringskostnader

Personalrekrytering innebär en stor kostnad för kommunen. Annonskostnaden är den enda kostnaden som är synlig i den traditionella redovisningen. Nedanstående schablon är ett sätt att åskådliggöra ytterligare kostnader.

Exempel på schablonberäknad kostnad

Annonskostnad	20 000
Förberedelsetid	1 000
Meritsammanställn	300
Urval	650
Intervju	4 000
Referenser	600
Sammanställning	600
Introduktion	25 000
Inskolning	43 500

Summa totalt 95 tkr

Introduktionen sköts av närmaste chef och kostnaden står för dennes förlorade arbetsinsats.

Inskolningen står för den tid det åtgår för den nyanställda skall kunna uppnå en arbetsinsats på 100 %. Kostnaden har i schablonen beräknats till 30 % av årskostnaden.

Rekryteringskostnaderna för kommunen kan för 1991 uppskattas till ca 17 milj om ovanstående schablon på 95 tkr används och 178 personer externrekryteras.

Kostnadsschablonen varierar beroende på vilka personalkategorier som rekryteras. T ex kan inskolningstiden variera på grund av tjänstens svårighetsgrad från några veckor upp till mer än ett år.

PERSONALUTVECKLING

I varje organisation finns det normalt ett glapp mellan de krav som ställs och personalens kompetens. Glappet kan även kallas utvecklingsbehov. Behoven kan bestå av baskompetens, kompetensunderhåll eller kompetensutveckling. För att det ska fungera krävs att behoven av utvecklingsåtgärder inventeras. Planeringssamtal, kontinuerligt återkommande, kan vara ett sätt för arbetstagare och chef att göra en "behovsinventering". I dialogen kan bedömningar göras om uttrycket "rätt person på rätt plats" stämmer. Kanske visar det sig finnas dolda talanger som på sikt kan utvecklas till andra befattningar och därigenom underlätta framtida rekryteringar.

Detta kostar naturligtvis pengar kortsiktigt men ger effekter på längre sikt i form av kompetensförbättringar och minskade kostnader för bland annat rekrytering.

Vänersborgs kommun som införde 1992 omorganiserats till beställare och utförare (se avsnitt om projekt) har på grund av de nya förutsättningarna behov av utbildnings- och utvecklingsinsatser för att bättre kunna möta de möjligheter samt förändrade krav som kommer att ställas på personalen.

De utbildningsinsatser som genomfördes under året (1991) var tidigare planerade personalutvecklings- och utbildningsprogram:

Därav kan bland annat nämnas:

* Chefsutveckling - som har haft tyngdpunkten lagd till information och diskussion om den nya organisationen

* Utbildningsdagar inför Ädelreformen - Ädelreformen innebär att kommunen fr o m 1992 svarar för den samlade äldreomsorgen genom att bli överta sjukhemmen och hem-sjukvården från landstinget

- * erbjudande om avtalspension
- * erbjudande om utbildning för att underlätta för den som vill gå över till annan anställning
- * uppsägning på grund av arbetsbrist väljes som sista utväg när alla andra möjligheter har prövats.

JÄMSTÄLLDHET

I kommunen finns en jämställdhetskommitté som består av tre representanter från facket och två från arbetsgivaren.

Kommittén har tagit fram förslag till mål och riktlinjer för jämställdhetsarbetet i kommunen. JÄMO har yttrat sig positivt över förslaget.

För att nå resultat med jämställdhetsarbetet krävs ett medvetet arbete med mål och uppföljning, liksom att resurser avsätts i budget.

Könsfördelningen i kommunen fördelar sig på ca 75 % kvinnor och 25 % män.

Trots detta finns ett fåtal kvinnliga chefer.

I kommunen finns ca 35 chefer, från distriktchefer och uppåt, varav sex är kvinnor.

PERSONALSOCIALT

Kommunfesten

Den årliga kommunfesten gick som vanligt av stapeln i december. Ca 400 personer kunde till ett subventionerat pris njuta av god mat och sedan dansa till levande musik.

Personaltidning

Kommunen ger ut en tidning internt som heter "Kommunsvärthan". Tidningen har kommit ut med 7 nummer under året.

Förutom redaktionens bidrag är alla anställda välkomna med förslag till artiklar.

FRAMTIDEN

Att utveckla våra arbetsplatser och den enskilde medarbetaren kommer att vara en av kommunens viktigaste arbetsuppgifter.

Arbetsplats- och individutvecklingen kommer i fortsättningen att ligga inom ramen för följande modell:

- * En radikal **decentralisering** som verkligen lägger ansvar och befogenheter långt ut i organisationen
- * Ett tydligt **ledarskap** som framförallt syftar till att utveckla den anställda samt
- * Ett **samverkanssystem** på arbetsplatsnivån, där de anställda får möjlighet att påverka i direkt dialog med sin ledning.

NY ORGANISATION 1992

Beställare – utförare

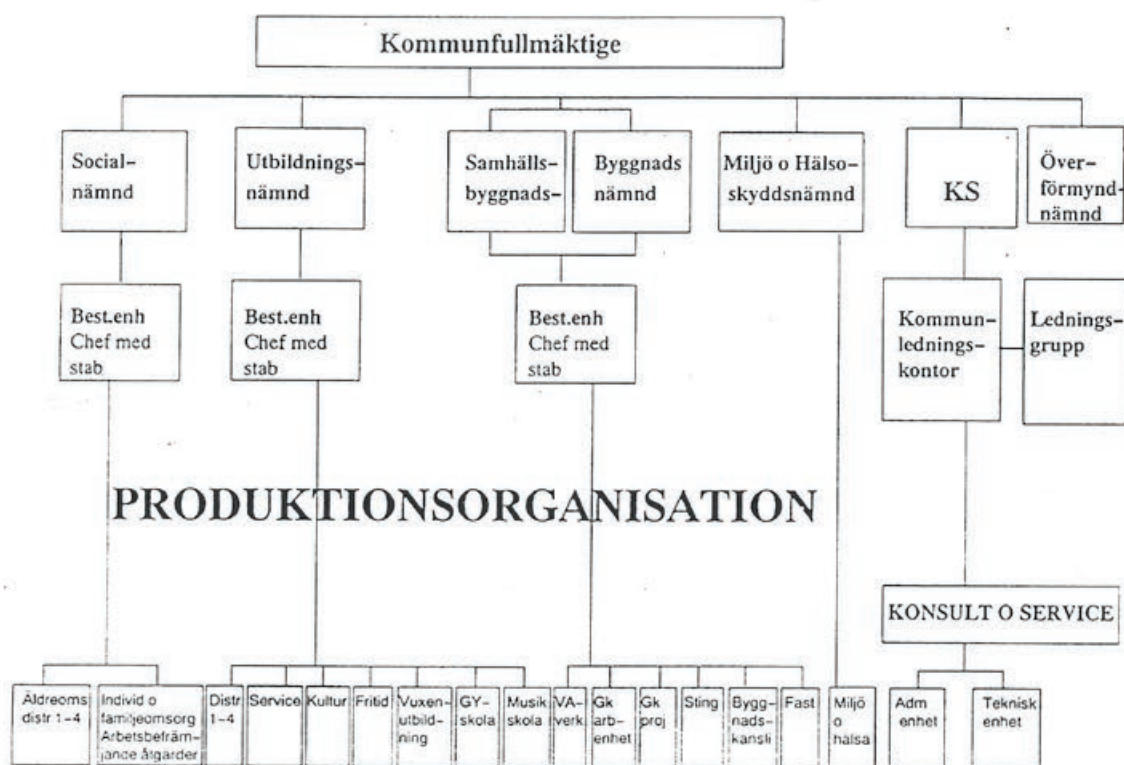
Kommunfullmäktige har tagit de långsiktiga inriktningsmålen. Kommunen skall organiseras i tre verksamhetsområden, som svarar mot kommunens primära uppgifter:

- * Utbildning dvs skola, barnomsorg, fritids, kultur
- * Omsorg dvs individ- och familjeomsorg, äldreomsorg
- * Samhällsbyggnad (dvs teknisk verksamhet)

Organisationen kommer att vara uppbyggd efter målgrupp i stället för som tidigare efter funktion. Kommunen har en parlamentariskt sammansatt Demokratiberedning som har arbetat med att ta fram principer för nya sätt att arbeta d v s kontrakt mellan "beställare och producent".

I samband med omorganisationen i kommunen som kommer att ta form under 1992 blir effekterna beroende av varje enskild individs deltagande och engagemang. Möjligheter måste ges att tillvarata nya idéer, ta ett ökat ansvar för arbetsuppgifterna, samt ge utrymme för utveckling.

Förvaltningsorganisation fr o m 92-01-01



Anm: Räddningstjänsten
sorterar tills vidare
under ks

JUBILEUM 1994

Vänersborg, residensstad i Älvsborgs län, med ca 37 000 invånare fick stadsrättigheter i febr 1644. Detta innebär att staden kommer att fira 350-årsjubileum 1994.

Kommunens jubileumskommitté arbetar för fullt med att hitta på spännande arrangemang under jubileumsåret.

Planerat: SM på cykel i juli
Glasfestival med svenska och
utländska konstnärer under maj

En jubileumsskrift om Vänersborgs historia 1944-1994 kommer att ges ut.

Vad kostar sjukfrånvaron?

För den anställde är det naturligtvis en förlust att inte kunna arbeta på grund av fysiska, psykiska eller psykosociala orsaker inom eller utom arbetet. Inom de verksamheter där den personliga kontakten och kontinuiteten är viktig påverkas arbetslagets möjligheter att utföra arbetet med den vanliga kvaliteten.

Vid sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren sjuklön, semesterersättning, arbetsgivaravgifter och eventuella kostnader för ersättare. Dessa kostnader brukar vara synliga. Det man inte tänker på är de osynliga kostnaderna för sjukfrånvaron. I dessa kostnader ligger

bland annat sjukadministration, förlorad arbetsinsats, eventuella vikariekostnader, eventuella övertidskostnader och kvalitetsförsämringar.

Nedan ges två räkneexempel på hur mycket en anställds sjukfrånvaro kostar under 14 dagar samt per dag i form av värdet av en kvalitetsförlust, kostnad för sjukersättning samt ökad administration. Utgångspunkten är medellönen för 2015 på 27 308 kr. Naturligtvis är det en grov uppskattning men det visar ett möjligt tankesätt.

Exempel 1

Vad är det inte utförda arbetet värt i kronor? Det är minst värt den lön den anställde skulle haft. Mellanskillnaden mellan den ordinarie och vikariens arbetsinsats skulle kunna uppskattas till 25 % av en anställds lön.

En ökad belastning på de övriga medarbetarna kan ge en kvalitetsförlust motsvarande 25 % av lönen för en anställd. Under en sjukfrånvaro på 14 dagar skulle det betyda en värdeförlust på 25 % + 25 %, det vill säga 50 % av medellönen under 14 dagar. Det blir inklusive semesterersättning och sociala avgifter drygt 21 200 kr.

Om däremot en vikarie inte sätts in kan kvalitetsförlusten motsvara 50 % av en anställds medellön fördelat på det arbete som inte blir utfört och merarbetet hos medarbetarna.

Sjukfrånvaroersättning

Om en anställd med medellön är sjuk under två veckor är kostnaden för sjukfrånvaroersättningen inklusive semesterersättning och sociala avgifter, vilket även utbetalas för karensdagen, drygt 19 200 kr.

Kostnad för administration

Chefen kommer att vidta åtgärder för att undvika en långtidssjukskrivning, fördela om arbetet på övriga medarbetare och/eller kalla in en vikarie. Chefen tid värderas i det här exemplet till 800 kr.

Kalkyl

21 200 kr + 19 200 kr + 800 kr = **41 200 kr**. Det är summan av den uppskattade totala kostnaden under de första 14 dagarna för en sjukskrivning.

Exempel 2 - Kostnadskalkyl för olika lönelägen

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

Regler vid sjukfrånvaro:

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

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

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

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

Vinster med aktiv rehabilitering:

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

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

Rekryteringsekonomi

Kommuner har ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare personal 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.

Syftet med rekryteringar är att få bästa möjliga person på lång sikt till en vakant tjänst. Bra medarbetare är viktiga att hitta och behålla. Oavsett om enheten har låg eller hög personalomsättning bör chefer, arbetsledare och personalhandläggare känna till vad personalomsättning kostar.

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

I nedan räkneexempel sköts introduktion av närmaste chef eller utsedd handledare och kostnaden står för dennes förlorade arbetsinsats.

Schablon för beräkning av kostnad för rekrytering

Befattning: Undersköterska

Annons inkl förberedelse	7 000
Urvalsprocess 15 tim	12 000
Intervju, 1 dag	12 000
Introduktion 40 tim	8 000

Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet
25 % x 26 000 kr/mån
inkl PO x 3 mån

27 000

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

11 600

Totalkostnad per personalomsättning 77 600

Befattning: Handläggare

Annons inkl förberedelse	17 000
Urvalsprocess 20 tim, 5 personer	12 000
Intervju, 1 dag	12 000
Ersättningar	12 000
Introduktion 100 tim	22 000

Nedtrappning under uppsägning 42 000

Inskolning, produktionsbortfall (anställd) vid tillträdet
25 % x 30 000 kr/mån
inkl PO x 6 mån 62 300

Inskolning, produktionsbortfall (handledare)
10 % x 36 000 kr/mån
inkl PO x 6 mån 29 900

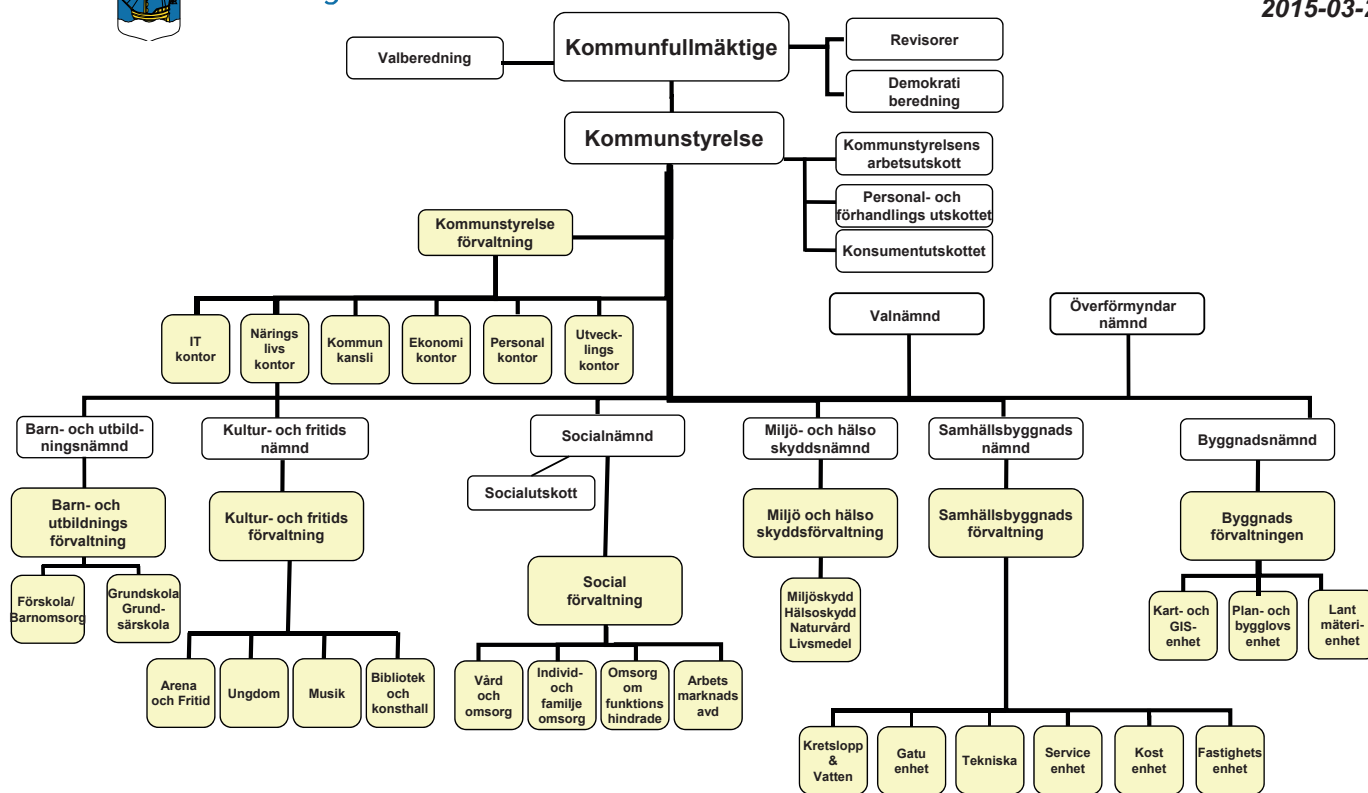
Totalkostnad per personalomsättning 209 200



Vänersborgs kommun

Förvaltningsorganisation

2015-03-24





Vänersborgs kommun

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