

# VÄNERSBORGS KOMMUN



Personalekonomisk redovisning –  
Hälsobokslut 2014

*Omslagsbild: Årets glädjespridare 2014*

*Vinnarna är Katarina Larsson, Anna Franke, Margareta Norén från Kommunhusets Cafeteria och Benny Alfredsson, vaktmästare (Foto: ).*

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande fakta</b>	<b>3</b>		
<b>Metod</b>	<b>4</b>		
<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>		
<b>Definitioner</b>	<b>5</b>		
<b>PERSONALEKONOMISK REDOVISNING</b>	<b>6</b>	<b>HÄLSOBOKSLUT</b>	<b>16</b>
Anställda per förvaltning	7	<b>Sjukfrånvaro</b>	<b>19</b>
<b>Årsarbetare</b>	<b>7</b>	Sjukfrånvaro för kommunen i procent	19
Timavlönade	7	Sjukfrånvaro under fem dagar	20
Inhyrd personal	7	Sjukfrånvaro i procent per förvaltning	20
<b>Arbetstider</b>	<b>8</b>	Sjukfrånvaro per åldersgrupp	21
Ej övertidsberättigade	8	Sjukdagar	21
Arbetstidsmätt	8	<b>Sjukfrånvaro över 60 dagar</b>	<b>22</b>
<b>Sysselsättningsgrad</b>	<b>9</b>	Sjukfrånvaro uppdelat per kön	22
Medelsysselsättningsgrad per förvaltning	9	Sjukfrånvaro per förvaltning	22
Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad	9	<b>Kostnad för sjuklön</b>	<b>23</b>
Deltidsanställningar	9	<b>Sjukperioder – Rehabilitering</b>	<b>23</b>
<b>Övertid</b>	<b>10</b>	Fördelning av sjukfrånvaron	23
Övertid per förvaltning	10	Rehabiliteringsärenden	24
Övertid per anställd	10	Upprepad korttidsfrånvaro	24
<b>Mertid</b>	<b>11</b>	Hälsosamtal – Rehabilitering	24
Mertid per förvaltning	11	<b>Arbets skador och tillbud</b>	<b>25</b>
Mertid per anställd	11	Arbets skador per förvaltning	25
<b>Löner</b>	<b>12</b>	Tillbud per förvaltning	25
Medellön per kön och ålder	12	Arbets skador och tillbud per yrkesgrupp	25
Medianlön per kön	12	<b>Jämställdhetsuppföljning</b>	<b>26</b>
<b>Ålder</b>	<b>13</b>	Jämställdhetsindex – Jämix	26
Medelålder per förvaltning	13	<b>Lönerelaterade skulder</b>	<b>29</b>
<b>Pensionsavgångar</b>	<b>13</b>	<b>Lönerelaterade intäkter – kostnader</b>	<b>30</b>
Åldersfördelning bland anställda	13	<b>Personalresultat för respektive nämnd</b>	<b>31</b>
<b>Personalomsättning</b>	<b>14</b>	<b>Bilagor</b>	<b>42</b>
Avgångsorsaker	14	Vad kostar sjukfrånvaron?	42
Antal avslutade anställningar	14	Rekryteringsekonomi	44
Avgångar procentuellt per åldersgrupp	14		
Rekryteringar	15		

# Personalekonomisk redovisning – Hälsobokslut 2014

---

---

Personalekonomi handlar både om ett synsätt och metoder för att göra beräkningar. Bakom synsättet ligger en värdering att personalen inte bara är en kostnad utan en tillgång värd att vårda precis som andra tillgångar.

Denna personaekonomiska redovisning med hälsobokslut, som är den tjugofjärde i ordningen, kan ge en bild av vilka faktorer som påverkar kommunens totala kostnader och har som syfte att lyfta fram personalfrågorna från den traditionella årsredovisningen. Tillsammans med personalenkäten är den ett verktyg för att arbeta fram förvaltningarnas handlingsplaner för både arbetsmiljö och jämlikhet.

## Vänersborgs kommun – en attraktiv arbetsgivare

För att i framtiden kunna attrahera och rekrytera nya kompetenta medarbetare blir det allt viktigare att kunna lyfta fram det genuina med kommunen, att kommunen i något avseende är unik, syns och hörs. Vi måste visa att Vänersborgs kommun är en trygg, stabil och långsiktig arbetsgivare och leva upp till visionen ”Vänersborgs kommun – attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet”.

En attraktiv arbetsgivare bryr sig om alla medarbetare. De skall känna uppskattning, delaktighet och att det finns möjligheter till utveckling i det egna arbetet. Att erbjuda en organisationskultur med tydliga värderingar, inspirerande kollegor och rätt arbetsuppgifter är idag minst lika viktigt som lön och förmåner när man väljer arbetsgivare.

Idag och i framtiden är nätverk och social kunskap allt viktigare för att nå framgång på arbetsmarknaden. Vi behöver satsa på att använda alternativa arbetsformer som till exempel nätverk, projekt samt uppmuntra alla former av kompetensutveckling. Vi behöver visa på en mångfald och tydlighet avseende utvecklingsmöjligheter i kommunen.

I framtiden finns ett rekryteringsbehov av medarbetare. Det syns inom områden som skola, omsorg, tekniska områden samt inom ledarpositioner. Att hitta rätt ledare och att ge dem rätt förutsättningar att bedriva ett gott ledarskap och verksamhetsutveckling är viktiga framgångsfaktorer för Vänersborgs kommun i framtiden.

Behållandeperspektivet är ett viktigt fokus att ha för att inte förlora medarbetare och deras erfarenheter. Får vi medarbetare att bli stolta över sitt arbete och över oss som arbetsgivare så finns det inga bättre ambassadörer för kommunen och vi är närmare målet att bli en attraktiv arbetsgivare.

Vänersborg, April 2015

Ewa Öqvist  
Personalchef

Martina Krus  
Personalekonom

## Sammanfattande fakta

---

---

### Anställda

Vänersborgs kommun hade 3 006 anställda vid mättillfället den 1 november, vilket är en ökning med 88 personer jämfört med ifjol. 2014 bestod kommunens anställda av 81 % kvinnor och 89 % av de anställda var tillsvidareanställda.

### Årsarbeten

Antalet årsarbeten, som beräknas utifrån summerad sysselsättningsgrad upp till heltid, var 2 882. Det är en ökning med 81 årsarbeten jämfört med 2013.

Andelen nyttjade timvikarier ökade med 16 årsarbeten och uppgick till 217 totalt.

### Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden uträknad på tillsvidareanställda var 96 %. 85 % av de tillsvidareanställda hade heltid i sin grundanställning, bland kvinnorna var det 84 % och av männen var det 91 %.

### Åldersstruktur

Medelåldern för kommunens medarbetare var 46 år. Cirka 44 % av kommunens anställda var 2014 över 50 år. De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var socialsekreterare (40 år), personliga assistenter (41 år) och undersköterskor inom hemvård/habilitering (42 år). Högst medelålder med samma urval återfanns bland rektorer och dagbarnvårdare (55 år), ledning inom äldreomsorg samt specialpedagoger (54 år).

### Avgångar

Det slutade 211 personer i kommunen. Av dessa avgick bland annat 92 personer på egen begäran och 52 personer med pension. Kommande femårsperiod, till och med år 2019, beräknas 339 personer att gå i ålderspension om de inte väljer att fortsätta arbeta efter 65 år, vilket 28 personer valde att göra förra året. Den verkliga pensionsåldern 2014 var i kommunen 65 år.

### Mertid

Andelen mertidstimmar minskade med cirka 1 400 timmar och uppgick under året till 34 000 timmar. Kostnaden var cirka 4,5 Mkr, vilket innebar en marginell minskning med 0,2 Mkr jämfört med 2013.

### Övertid

Kostnaden för övertid ökade med cirka 0,4 Mkr och uppgick till 5,2 Mkr. Andelen övertidstimmar uppgick till cirka 15 300 timmar vilket är en ökning med 500 timmar sedan ifjol.

### Löneläget

Ögonblicksbilden av medellönen för tillsvidareanställd personal i kommunen var 1 november 2014 26 595 kronor. För kvinnorna låg genomsnittslönen på 26 349 kronor och för männen 27 801 kronor. Medellönen har i genomsnitt ökat med 830 kronor.

### Friska medarbetare

Under året har cirka 1014 medarbetare, vilket motsvarar 35 %, inte haft någon sjukfrånvaro alls. För kvinnorna var siffran 32 % och för männen 47 %. 763 personer har dessutom inte haft någon sjukdag alls under de senaste två åren (ca 707 personer 2013).

### Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron ökade i kommunen under året. I procent av tillgänglig arbetstid utgör ökningen 0,6 procentenheter till 6,7 % för kommunen som helhet. Kvinnornas sjukfrånvaro var 7,5 % och männens 3,7 %.

### Rehabilitering

Under året 2013 konverterades det tidigare systemet Adato över till Heromas modul ”HälsoSam”. Vid mättillfället fanns en felaktighet i systemet vilket ger osäkra fakta som därför inte kommer redovisas. Se sidan 24 för redovisning.

## Metod

---

---

Statistiken till denna ekonomiska redovisning är hämtad från personal- och lönesystemet Heroma. Vissa siffror gällande ekonomi 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 mättilfället den 1 november 2014.

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

Med månadsavlönad innebär att en person är anställd på vikariat eller på allmän visstidsanställning, AVA, där individen finns registrerad med månadsutbetalning. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre. Övrig statistik är baserad på helår.

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

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

## Förkortningar

---

---

I tabellerna är förvaltningarnas namn förkortade enligt följande:

Barn- och ungdomsförvaltningen	Bou
Byggnadsförvaltningen	BF
Kommunstyrelseförvaltningen	KS
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	Moh
Samhällsbyggnadsförvaltningen	SB
Socialförvaltningen	Soc

## Definitioner

---

---

### AID

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

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

### Medellön

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

### Mertid

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

### Okompenserad övertid och mertid

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

### Pensionsskuld

Kommunens skuld till de anställda i form av kommande pensionsutbetalningar utifrån beräkningar av Kommunernas pensionsanstalt (KPA).

### Semesterlöneskuld

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

### Sjukfrånvaro

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

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

### Timavlönade

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

### Årsarbetare

En årsarbetare består av de anställdas sammanlagda sysselsättningsgrad. Två 50 % 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.

Tidigare har det räknats årsarbeten utefter Kommunförbundets rekommendation med 1 700 närvarotimmar, ett mått som ej hanteras i Heroma.

### Övertid

Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.

# Personalekonomisk redovisning

Antalet anställda var vid mättillfället den 1 november 3 006 anställda vilket är en ökning med 88 jämfört med ifjol, se tabell 1 och 2.

Av de 3 006 medarbetare var 89 % tillsvidareanställda. Förändringen utgjordes i en ökning med 25 tillsvidareanställda och en ökning av 63 visstidsanställda.

Kommunen hade även 46 personer anställda på beredkapsavtalet (BEA) vilket är en minskning med 2 personer från året innan.

Av de beredkapsanställda var 18 kvinnor och 28 män. Antalet anhörigvårdare och personliga assistenter anställda på PAN-avtalet uppgick till 53 personer vilket är en ökning med tre personer. Av dessa var 35 kvinnor och 18 män.

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

I det nya lönesystemet kan vi inte urskilja exakt hur många dessa personer är men förvaltningarna har uppgett att det är 45 personer, vilka alla utom en återfinns inom socialförvaltningen. inom barn- och ungdomsförvaltningen.

Tabell 1. Personalnyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt	Diff.2013
<b>Procentuell fördelning kvinnor/män</b>	81%	19%	100%	
<b>Antal tillsvidare- och visstidsanställda</b>	2 445	561	3 006	+ 88
Antal tillsvidareanställda	2 235	455	2 690	+ 25
Antal visstidsanställda	210	106	316	+ 63
<b>Antal årsarbeten</b> , uträknat av summerad ssg	2 339	543	2 882	+ 81
<b>Antal heltidstjänster</b> , tillsvidareanställda	1 879	415	2 294	+ 44
<b>Genomsnittlig sysselsättningsgrad</b>	96%	98%	96%	Oför.
<b>Övertid</b> , genomsnitt per månadsanställd	3,7	11,2	5,1 tim	Oför.
<b>Mertid</b> , genomsnitt per månadsanställd	11,7	9,4	11,3 tim	- 0,8
<b>Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid</b>	7,5%	3,7%	6,7%	+ 0,6
<b>Anställda med 0-5 sjukdagar</b>	56%	76%	60%	Oför.
<b>Långtidsfrånvaro</b> , frånvaro över 60 dagar	58,2	44,0	56,5	+ 4,7
<b>Sjuklönekostnad</b>	16,7	2,8	19,5 Mkr	- 0,1
<b>Medellön</b> , tillsvidareanställda	26 349	27 801	26 595 kr	+ 830
<b>Medelålder</b> , månadsanställda	47	46	46 år	Oför.
<b>Antal tillsvidare och visstidsanställda per 1000 invånare</b>			79	+1



## Anställda per förvaltning

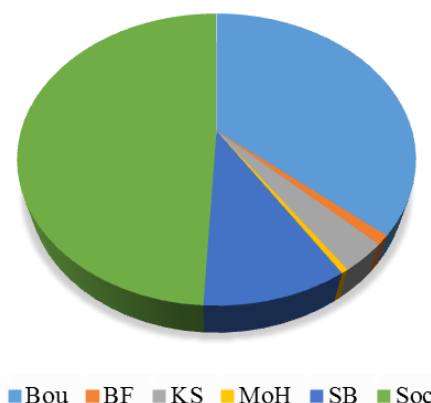
Tabell 2 visar antalet anställda uppdelat per förvaltning. Siffrorna är uppdelade på tillsvidare- och visstidsanställda. Tabellen visar att antalet anställda ökat marginellt i samtliga förvaltningar. Procentuellt har samhällsbyggnadsförvaltningen ökat mest med 9% och ser man på personer har barn- och ungdomsförvaltningen ökat mest med 56 personer.

Tabell 2: Anställda per förvaltning

Förv.	Tillsv.anst.		Visstidsanst.		Totalt	Diff.
	Kv.	Män	Kv.	Män		
Bou	813	122	100	56	1091	+56
BF	16	11	0	3	30	-4
KS	53	35	3	6	97	+5
Moh	11	3	1	0	15	-2
SB	147	123	11	15	296	+30
Soc	1290	187	95	26	1477	+3
<b>Totalt</b>	<b>2 235</b>	<b>455</b>	<b>210</b>	<b>106</b>	<b>3 006</b>	<b>+88</b>

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

Anställda per förvaltning



## Årsarbetare

Antalet årsarbetare baseras på summerad sysselsättningsgrad, se definition sidan 5. Det totala antalet årsarbetare i kommunen uppgick till 2 882, vilket är en ökning med 81 årsarbetare

Jämför man förvaltningarna på årsbasis så var det barn- och ungdomsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen som ökat i antal årsarbetare, 45 respektive 28. Ökade gjorde även socialförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen. Byggnadsförvaltningen samt miljö- och hälsoskyddsförvaltningen minskade marginellt, se tabell 3 nedan.

Tabell 3: Antal årsarbeten per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Årsarb.	Diff.
Bou	878	168	1 046	+45
BF	16	14	30	-4
KS	55	40	95	+3
MoH	11	3	14	-1
SB	144	136	280	+28
Soc	1 234	182	1 417	+11
<b>Totalt</b>	<b>2 339</b>	<b>543</b>	<b>2 882</b>	<b>+81</b>

### Timavlönade

Utöver de ordinarie anställda så har kommunen timanställd personal. Totalt anlätades timvikarier motsvarande dryga 430 000 timmar. Vid omräkning till årsarbeten nyttjades timvikarier motsvarande 217 årsarbeten, vilket är en ökning med 16 årsarbeten eller cirka 31 700 timmar.

Socialförvaltningen och barn- och ungdomsförvaltningen är de förvaltningar som nyttjar timvikarier mest med 150 respektive 47 årsarbeten. Flitigast användes yrkeskategorierna undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, barnskötare samt måltidspersonal. Till stor del är det kvinnor som gör timanställningar. Ett undantag är undersköterskor inom habiliteringsomsorgen. Där är timtiden jämnt fördelad på kvinnor och män.

### Inhyrd personal

Kostnaden för bemanningsföretag och andra aktörer, ökade under 2014 till cirka 1,7 Mkr att jämföra med ca 115 Tkr år 2013. Socialförvaltningen stod för 1,6 Mkr av denna kostnad.

# Årsarbetstider

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

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

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

I samband med införandet av nytt personal- och lönesystem introducerade kommunen tidredovisningsmodulen ”Kom och gå” som finns i Heroma. Arbetet att koppla samtliga yrkeskategorier är slutförts, 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 personer som tidigare haft oreglerad arbetstid att övergå till flexitidsavtalet. Individerna har fortfarande bortskrivna övertidsrätt men arbetstiden registreras och individerna har rätt att få ut eventuell plustid.

Den 1 november 2014 var det 157 personer som hade bortskrivna övertid, 7 fler än föregående år. Flest personer återfanns inom socialförvaltningen (49 pers.) följt av barn- och ungdomsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen 48 respektive 35 personer.

## 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
40,0	1 368	Administrativ personal
38,25	113	Sjuksköterskor
37,0	17	Boende, sjukhem
36,75	752	Hemvård, Hemsjukvård
36,33	11	Nattjänst
33,33	298	Nattjänst, kommunal
1 360*	299	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 det.

Andelen tillsvidareanställda som innehar en heltidsanställning som grundanställning var 85% för kommunen som helhet, se tabell 5. Detta är en ökning med 1 procentenhet mot 2013. Det var både kvinnor och män som ökade med denna procentenhet till 84% respektive 91%.

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

	2013	2014	Diff.
<b>Kvinnor</b>			
Heltid	83	84	+1
75 – 99 %	11	11	Oför.
Under 75 %	6	5	-1
<b>Män</b>			
Heltid	90	91	+1
75 – 99 %	7	6	-1
Under 75 %	3	3	Oför.
<b>Totalt</b>			
Heltid	85	85	Oför.
75 – 99 %	10	10	Oför.
Under 75 %	6	5	-1

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda inom kommunen var oförändrat 96%. Både kvinnorna och män står oförändrat kvar på 96% respektive 98% i genomsnitt. Motsvarande siffra för visstidsanställda var 88%, och även den siffran var oförändrad 2014.

### Medelsysselsättningsgrad per förvaltning

Tabell 6 redovisar medelsysselsättningsgraden per förvaltning. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden (ssg) har ökat med en procentenhet inom samhällsbyggnadsförvaltningen samt kommunstyrelseförvaltningen, medan övriga förvaltningar är oförändrade.

**Tabell 6:** Genomsnittlig ssg per förvaltning

Förv.	Bou	BF	KS	MoH	SB	Soc
Ssg	96%	100%	100%	100%	94%	96%

### Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabell 7 visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning. År 2014 ser man generellt en positiv utveckling av heltidsmättet. Störst positiv förändring hittar man hos män på socialförvaltningen. De ökade fyra procentenheter, samt hos samhällsbyggnadsförvaltningens kvinnor som ökade med tre procentenheter.

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

Förv.	Kvinnor			Män		
	100	75-99	-74	100	75-99	-74
Bou	87	10	3	89	5	7
BF	100	0	0	100	0	0
KS	100	0	0	100	0	0
MoH	100	0	0	100	0	0
SB	65	24	12	95	3	2
Soc	84	10	7	88	9	4
<b>Total</b>	<b>84%</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>91%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>

De yrkeskategorier med lägst genomsnittlig sysselsättningsgrad, om man bortser från nattarbetande personal, finns inom socialförvaltningen, samhällsbyggnadsförvaltningen och barn- och ungdomsförvaltningen. Lägst sysselsättningsgrad hade hemspråklärare med 76 %, följt av fritidsassistent/fritidsledare 78 % samt servicevärdinna/måltidspersonal 85 % i genomsnitt.

### Deltidsanställningar

Totalt arbetar 541 personer av de tillsvidareanställda deltid vilket motsvarar cirka 18 %. 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 15 300 övertidstimmar, vilket är en ökning med drygt 500 timmar. Kostnaden ökade under 2014 med 0,4 Mkr och uppgick till cirka 5,2 Mkr under året.

### Övertid per förvaltning

Övertiden per förvaltning är baserad på totalt antal timmar övertid för tillsvidare- och visstidsanställda. Två förvaltningar minskade sin övertid under 2014 och det var barn- och ungdomsförvaltningen samt socialförvaltningen. De fyra övriga förvaltningar ökade sin övertid. Samhällsbyggnadsförvaltningen samt kommundirektörförvaltningen ökade mest i jämförelse med 2013.

Barn och ungdomsförvaltningen är den förvaltning som minskade sin övertid mest med cirka 470 timmar. Socialförvaltningen minskade marginellt. Samhällsbyggnadsförvaltningen ökade mest med cirka 507 timmar, följt av kommundirektörförvaltningen med en ökning på cirka 420 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

Förv.	Övertid timmar	Diff.	Ers. Tkr	Årsarb.
Bou	1 417	-464	432	0,7
BF	167	+124	80	0,1
KS	646	+419	366	0,3
MoH	55	+15	30	0
SB	4 566	+507	1 609	2,3
Soc	8 479	-54	2 659	4,3
<b>Totalt</b>	<b>15 331</b>	<b>+547</b>	<b>5 176</b>	<b>7,7</b>

De tre mest övertidsarbetande yrkesgrupperna, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd 2014 var undersköterskor inom äldre-, habiliteringsomsorg och hemsjukvård, anläggningsarbetare/VA-tekniker samt sjuksköterskor inom habiliterings-, och äldreomsorg.

### Övertid per anställd

En medarbetare i kommunen arbetar i genomsnitt 5,1 övertidstimmar, se tabell 9. Det är dock skillnad mellan kvinnor och män i statistiken. Delar man upp det per kön så arbetar mannen i snitt 11,2 timmar och kvinnan 3,7 timmar övertid.

Den största skillnaden i antal utförda timmar per anställd var inom byggnadsförvaltningen och kommundirektörförvaltningen där det ökade med cirka 4,2 timmar per anställd. Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen minskade med 0,9 procentenheter.

För övriga förvaltningar varierade det mellan -0,5 till +0,1 timmar det vill säga marginella förändringar.

**Tabell 9:** Övertidstimmar per anställd

Förvaltning	Tim./ Anst.	Diff 2013
Bou	1,3	-0,5
BF	5,6	+4,3
KS	6,7	+4,2
MoH	1,5	-0,9
SB	15,4	+0,1
Soc	5,7	-0,1
<b>Totalt</b>	<b>5,1</b>	<b>Oför.</b>

## Mertid

Andelen mertidstimmar minskade i kommunen under 2014. Från föregående år så blev minskningen cirka 3 700 timmar och uppgick totalt till cirka 34 000 timmar. Kostnaden för mertid var drygt 4,5 Mkr vilket är en minskning med 0,2 Mkr jämfört med 2013.

### Mertid per förvaltning

Mertiden minskade i alla förvaltningar utom samhällsbyggnadsförvaltningen där mertiden ökade. Barn och ungdomsförvaltningen minskade mest med 1 040 timmar och socialförvaltningen minskade med 733 timmar. Byggnadsförvaltningen samt miljö- och hälsoskyddförvaltningen hade ingen mertid rapporterad.

Samhällsbyggnadsförvaltningen ökade antalet mertidstimmar med 443 timmar

**Tabell 10:** Mertidstimmar per förvaltning.

Förv.	Antal tim.	Diff 2013	Ers. Tkr	Årsarbete
Bou	10 068	-1040	1 026	5,1
BF	0	0	0	0
KS	17	-56	6	0
Moh	0	0	3	0
SB	1 935	+443	196	1
Soc	21 976	-733	3 265	11,1
<b>Totalt</b>	<b>33 995</b>	<b>-3 697</b>	<b>4 496</b>	<b>17,2</b>

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 11,3 timmar per anställd vilket är en minskning med 0,8 timmar mot föregående år. Kvinnorna arbetar i genomsnitt 11,7 timmar och männen 9,4 timmar mertid per anställd, vilket är en sänkning med 1,1 timmar för kvinnorna och en ökning med 2,7 timmar för männen.

Flest antal mertidstimmar per anställd görs i socialförvaltningen med 14,9 timmar per anställd följt av barn- och ungdomsförvaltningen med 9,2 timmar. Kommunstyrelsen stod för den största minskningen av mertidstimmar per anställd med -2,0 timmar per anställd, därefter kom barn och ungdomsförvaltningen med -1,5 timmar per anställd. Samhällsbyggnadsförvaltningen stod för den enda ökningen av mertidstimmar med +0,9 timmar per anställd. Två förvaltningar hade oförändrat resultat mot 2013 och det var byggnadsförvaltningen samt miljö- och hälsoskyddförvaltningen.

**Tabell 11:** Mertidstimmar per anställd

Förvaltning	Tim/Anst.	Diff 2013
Bou	9,2	-1,5
BF	0	Oför.
KS	0,2	-2,0
Moh	0	Oför.
SB	6,5	+0,9
Soc	14,9	-0,5
<b>Totalt</b>	<b>11,3</b>	<b>-0,8</b>

De mest mertidsarbetande yrkesgrupperna, med fler än fem anställda, sett till timmar per anställd 2014 var undersköterskor inom äldre-, habiliteringsomsorg och hemsjukvård, förskollärare samt barnskötare.

## 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 26 595 kr i månaden vilket var en höjning med 830 kr, se tabell 12.

Kvinnorna ökade sin medellön med 836 kr till i genomsnitt 26 349 kronor per månad.

Männens medellön var 27 801 kronor per månad vilket innebar en ökning med 757 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.

Drygt hälften, 49 % av kommunens anställda hade en lön mellan 20 000 – 25 000 kronor och 27 % återfanns inom löneintervallet 25 000 – 30 000 kronor.

**Tabell 12:** Medellön uppdelat på kön och ålder

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	22 411	21 641	22 231
30 – 39 år	25 041	25 098	25 050
40 – 49 år	26 671	27 311	26 771
50 – 59 år	27 012	29 558	27 418
60 år –	27 529	31 001	28 228
<b>Totalt</b>	<b>26 349</b>	<b>27 801</b>	<b>26 595</b>

En del av förklaringen till att kvinnor i kommunen generellt sett har en lägre lön än männen, 732 kronor lägre i snitt, är att de flesta kvinnor är verksamma i yrkeskategorier för vilka löneläget är lägre. Kommunen utför regelbundet en lönekartläggning vars syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Se resultatet av åtgärderna under rubriken ”Ersättning – lika lön” i jämställdhetsuppföljningen på sidan 25.

### Medianlön per kön

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

**Tabell 13:** Medianlön per kön

Kön	10:e perc.	Median	90:e perc.
<b>Kvinnor</b>	21 450	24 630	32 915
<b>Män</b>	20 964	25 785	35 738
<b>Totalt</b>	<b>21 375</b>	<b>24 850</b>	<b>33 300</b>

## Ålder

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen för månadsanställda är oförändrat 46 år. Medelåldern för kommunens timavlönade ökade med 2 år till 36 år under 2014.

### Medelålder per förvaltning

Tabell 14 visar medelåldern i respektive förvaltning. Byggnadsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen har sänkt sin medelålder med ett år totalt. Byggnadsförvaltningen innehar 2014 den lägsta medelåldern med 44 år i genomsnitt och miljö- och hälsoskyddsförvaltningen tillsammans med samhällsbyggnadsförvaltningen har den högsta medelåldern med 49 år i snitt.

Tabell 14: Medelålder per förvaltning

Förv.	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	48	46	48
BF	42	46	44
KS	48	48	48
MoH	47	56	49
SB	49	49	49
Soc	45	43	45
<b>Totalt</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

## 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 2013). Medelåldern för de som slutat på grund av varaktig sjukersättning var oförändrat 55 år.

Inom kommande femårsperiod, 2015 – 2019, förväntas 339 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Under 2014 var det 28 personer som arbetade kvar efter fyllda 65 år samt ytterligare 29 personer som valt att gå i pension som då varit mellan 66 – 68 år.

### Åldersfördelning bland anställda

Kommunen har ca 10 % anställda som har en medelålder understigande 29 år. Sett till fördelningen kopplat till kön så är 72 % kvinnor och 28 % män i den yngsta gruppen, vilket inte följer kommunens könsfördelning totalt (81% kvinnor/19% män). Störst andel anställda finns i åldersgrupperna 40 – 49 år samt 50 – 59 år med 27 % respektive 28 % per åldersgrupp.

De yrkeskategorier med lägst medelålder, bland de med fler än 15 anställda, var socialsekreterare med 40 år, personliga assistenter 41 år och undersköterskor inom hemvård 42 år.

Högst medelålder med samma urval återfanns bland yrkeskategorierna rektorer 55 år och chefer inom äldreomsorg samt specialpedagog 54 år.

Årtal	2015	2016	2017	2018	2019
Antal 65-åringar	47	50	70	80	92

De yrkeskategorier där de flesta kommande pensionsavgångarna finns, fram till 2019 är undersköterskor med cirka 60 personer, lärare med olika inriktningar cirka 50 personer, förskollärare 40 personer samt cirka 30 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.

### Avgångsorsaker

Tabell 15 visar antalet tillsvidareanställda personer som slutat fördelade på avgångsorsaker. Av de 92 personer som slutat på egen begäran har bland annat 44 personer fått anställning i annan kommun, 13 personer har fått anställning inom Landstinget, 3 personer har fått en statlig tjänst och 13 personer har gått till privat verksamhet.

Utöver detta erhöll 36 medarbetare en annan anställning inom kommunen till största del genom omorganisation inom barn och ungdomsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen då lokalvårdare och vaktmästare från Arena fritid övergick till samhällsbyggnadsförvaltningen.

Tabell 15: Avgångsorsaker

Avgångsorsak	2013	2014
På egen begäran	76	92
Pension	59	52
varav avtalspension	2	0
varav sjukersättning	4	3
Annan orsak	17	31
Intern rörlighet	33	36
	<b>185</b>	<b>211</b>

### Antal avslutade anställningar

Under 2014 avslutades totalt 211 anställningar vilket var 25 fler än 2013. Största förändringen finns hos Barn- och ungdomsförvaltningen med 22 personer fler avgångar jämfört med 2013 vilket 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.

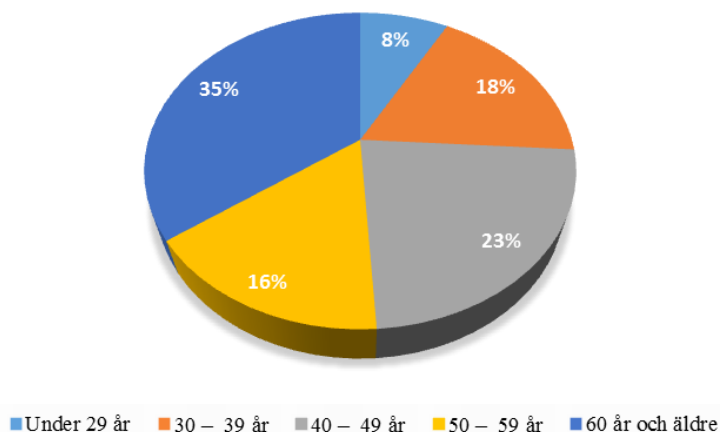
Tabell 16: Avslutade tillsvidareanställningar

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	64	10	<b>74</b>
BF	5	0	<b>5</b>
KS	4	1	<b>5</b>
MoH	0	1	<b>1</b>
SB	16	7	<b>23</b>
Soc	89	14	<b>103</b>
<b>Totalt</b>	<b>178</b>	<b>33</b>	<b>211</b>

### Avgångar procentuellt per åldersgrupp

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

Avgångar procentuellt per åldersgrupp



Flest avgångar, likt föregående år, återfanns i kategorin över 60 år och äldre med 35 %, följt av 40 – 49 år med 23 %.



## Rekryteringar

Under året nyrekryterades 94 tillsvidareanställda externt. Det är 10 personer fler än föregående år. Av dessa 94 var 23 män. I tabell 17 nedan redovisas endast antalet externt anställda personer som erhållit en tillsvidareanställning. I gruppen lärare är flera olika lärarkategorier samlade.

I det nya personal- och lönesystemet går det inte att på ett enkelt sätt urskilja hur många personer som erhållit en tillsvidareanställning genom att blivit konverterade genom lagen om anställningsskydd, LAS. Detta på grund av visstidsanställning, det vill säga vikariat eller allmän visstidsanställning (AVA) under mer än två år under en femårsperiod, eller sammanlagt tre år vikariat och AVA under en femårsperiod enligt allmänna bestämmelser (AB).

**Tabell 17:** Rekryteringar

Befattning	Nyanställda	män	Befattning	Nyanställda	män
Administratör	3		Sjuksköterska	2	1
Administratör, pers/lön	1		Socialpedagog	15	9
Administratör, skola/fritid	2		Socialsekreterare	17	1
Administratör, ekonomi	1		Speciallärare	1	
Barnskötare	3		Telefonist/reception	1	
Biståndshandläggare	1		Undersköterska	1	
Bygglövshandläggare	1		Upphandlare	1	
Byggnadsinspektör	1	1			
Chef/ledning	8	3			
Elevassistent	1				
Fritidspedagog	2	1			
Handläggare IT	1	1			
Handläggare	3				
Förskollärare	4				
Lokalvård	2	1			
Lärare	11	1			
Måltidspersonal	3				
Park/anläggningsarbetare	3	2			
Rektor	3	1			
Sjukgymnast	3	1			

Enligt förvaltningarna ska det vara 46 personer som erhållit anställning genom bestämmelsen.

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

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. En hög personalomsättning kan leda till stora omkostnader i form av ökad arbetskraftskostnad såsom upplärning och rekrytering av ny personal (se bilaga 2). Idag finns det inget samordnande i kommunen av dessa avgångssamtal.

## Hälsobokslut

---

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

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

- Förbättrad hälsa bland medarbetarna genom tidiga insatser och kvalitetsäkrade arbetsmetoder.
- Samtliga förvaltningar arbetar enligt strategin "Attraktiv arbetsgivare" för att trygga en långsiktig och god personalförsörjning.
- Kommunens chefer utövar ett medvetet och utvecklande ledarskap.

### Personalutvecklingsinsatser

Vägen att nå de personalpolitiska målen går många gånger via cheferna. För att kvalitetssäkra kunskapen bland cheferna så har ett nytt introduktionsprogram för nya chefer framtagits och implementerats. Programmet pågår på kontinuerlig basis och resulterar i en effektivare, mer samlad och tidseffektiv utbildning för nya chefer.

Tillsammans med kommundirektören har personalkontoret genomfört fyra chefsdagar där samtliga chefer deltagit. Teman för dessa dagar har bland annat handlat om ledning och styrning samt den nya visionen.

Arbete med att ta fram en långsiktig ledarutvecklingsstrategi har pågått under 2014 och intervjuer har skett med chefer, arbetsledare samt medarbetare i hela organisationen under hösten 2014. Detta underlag kommer ligga till grund för kommande ledarutvecklingsstrategi.

### Service och bemötande

Service och bemötande är något som alla medarbetare i kommunen berörs av. Det är ett av kommunens utvecklingsområden och kommunen kommer de närmsta åren att fokusera mer på dessa frågor.

Arbetet med verksamhetsmetoden Lean har under året vidareutvecklats, kortfattat handlar Lean om att få till bättre flöden med kunden i fokus. Det har genomförts fyra värdeflödeskartläggningar i olika verksamheter.

### Förenkla helt enkelt

Cirka 80 tjänstemän och förtroendevalda politiker genomförde en del av SKL:s utbildning "Förenkla helt enkelt". Det 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.



Bild: "Förenkla helt enkelt", deltagare och skådespelare.



### Utmärkelsen ”Utmärkt Service”

För att uppmärksamma, uppmuntra och belöna goda exempel på bra service och bemötande finns nu Utmärkelsen Utmärkt Service.

Förutom äran belönas personalen på den vinnande enheten med en kompetenscheck på 30 000 kronor.

Bedömningen görs utifrån kriterierna att servicen ska vara kund-/brukarorienterad, servicenivån överstiger grundläggande nivå, servicen ska ha blivit bättre över tid, i jämförelse med andra är servicen bättre, servicen ges med hänsyn till god ekonomisk hushållning och servicen ska ha bidragit till att göra kommunen känd för god service.

År 2014 tilldelades Kart/GIS på samhällsbyggnadsförvaltningen utmärkelsen.



Bild: Vinnarna av Utmärkt Service 2014 –Kart/GIS

De två övriga nominerade var Kretslopp & Vatten samt Vargöns Hemvård.

### Karriärprogram

Ett sätt att få bra ledare är att systematiskt identifiera tänkbara chefer bland våra medarbetare. I karriärprogrammet identifieras medarbetare som känner sig manade att gå vidare som chef i framtiden. Programmet innehåller bland annat utbildning i ledarroll, organisationsteorier, förändrings- och kvalitetsarbete.

Kommunen startade sitt tredje karriärprogram under 2014 med elva stycken deltagare.

### Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljöutbildningar genomfördes för nya chefer och 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 2014.

Under året har fyra frukostmöten anordnats för chefer och personalspecialister. Teman för dessa möten har varit ämnen inom arbetsmiljö, hälsa, karriärväxling och framtidens ledarskap.

### Hälsa

Kommunen har under året haft samarbete med Motionspalatset samt Friskis och svettis där medarbetare erbjudits att teckna ett förmånligt avtal gällande träningskort där kommunen subventionerat kostnaden.

För att synliggöra kommunens förmåner så genomfördes en utredning och upphandling av en förmånsportal som kommer lanseras under 2015. Resultatet förväntas bli ett förmånligare, mer överskådligt IT-stöd för medarbetarna.

Kontinuerliga grupper av livsstilsförändringsprogram, Avstampet, med syfte att motivera den enskilde att ta ökat ansvar för sin hälsa har erbjudits och genomförts.



Bild: Deltagarna i Karriärprogrammet 2014

## Hälsoinspiratörer och 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. Vänersborgs kommun satsar aktivt på hälsa och friskvård. Ett led i detta är att alla arbetsplatser har en hälsoinspiratör eller ett personalklubbsombud som engagerar och inspirerar. Som anställd har du tillgång till ett rikt utbud av förmåner och aktiviteter genom kommunens personalklubb.



Hälsoinspiratörernas arbete har positiva effekter inom organisationen. En genomlysning (2013) visade att hälsoinspiratörerna skapade en attraktiv arbetsplats och var en resurs för hälsa, trivsel, effektivitet. Kommunen har cirka 120 hälsoinspiratörer som under 2014 fick två stycken inspirationsföreläsningar. För nya hälsoinspiratörer anordnades en introduktionsutbildning.



*Bild: Hälsoinspiratörer under föreläsning med Eva Grenness.*

Personalklubben ska främja de anställdas fysiska, psykiska och sociala välbefinnande i arbetslivet och på fritiden.



*Bild: Personalklubben medarbetare Eva L Wilhelmsson och Carl Ceder*

## Företagshälsovård

Under 2014 har samarbetsformerna utvecklats vidare med kommunens externa företagshälsovård för ett effektivt nyttjande av deras tjänster för att arbeta proaktivt med hälsan. Bland annat genomförs riktade kurser inom stress-/avspänning och viktreducering kontinuerligt med deras hjälp.

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatserna har kommunen under året arbetat utifrån de obligatoriska hälsosamtalen hos företagshälsovården i samband med upprepad korttidsfrånvaro. All lång sjukfrånvaro har en gång i tiden varit kort och det är därför viktigt att fånga upp eventuell ohälsa i god tid.

Vänersborgs kommun har tyvärr uteblivna besök hos företagshälsovården som ekonomiskt uppgår till en kostnad av ca 60 000 kronor under 2014.

## 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.

De senaste åren har sjukfrånvaron sjunkit i kommunen men 2014 så gick den samma håll som under 2013, sjukfrånvaron ökade.

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatserna har kommunen haft obligatoriska hälsosamtal vid företagshälsovården i samband med upprepad korttidsfrånvaro (fyra frånvarotillfällen under ett halvår).

Samma trend finns även i övriga landet samt Norden i stort. Försäkringskassans antagande är att en del av de som tidigare blivit utförsäkrade återvänder till sjukförsäkringen, men att det sker även en ökning av nya fall. Ohälsotalet pekar uppåt nationellt.

Under året 2014 var det 1 045 medarbetare som inte hade någon sjukfrånvaro alls (969 st 2013), vilket motsvarar 35 % av de anställda. För kvinnorna var siffran 32 % och för männen 47 %.

Sammanlagt har även 763 medarbetare varit långtidsfriska, det vill säga inte haft någon sjukfrånvaro alls på två år.

Sett över hela året så var i genomsnitt 222 medarbetare frånvarande på grund av sjukdom varje dag mot 196 personer 2013. 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 18 redovisas antalet sjuktimmar för kvinnor respektive män med andelen procent sjukfrånvaro av tillgänglig ordinarie arbetstid.

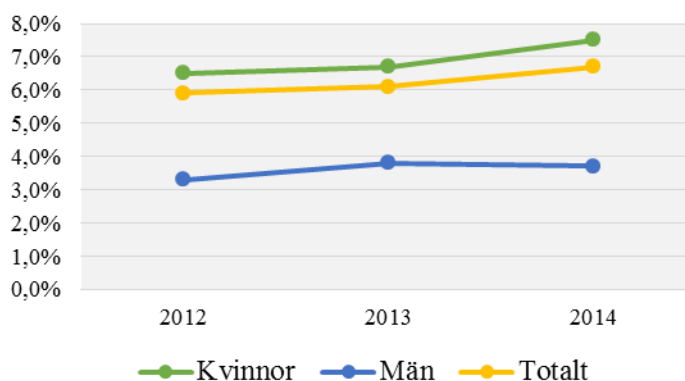
Tabellen visar att sjukfrånvaron ökat inom samtliga områden. Totalt är ökningen 0,6 procentenheter för kommunen och uppgår till 6,7 %. För kvinnorna är sjukfrånvaron 7,5 % och för männen 3,7 %. Det innebär en ökning med 0,8 respektive en minskning med 0,1 procentenheter.

Tabell 18: Sjukfrånvaro i procent per kön

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2013
<b>Kv.</b>	4 211 198	289 830	1 422	7,5%	+0,8
<b>Män</b>	1 114 317	41 273	238	3,7%	-0,1
<b>Totalt</b>	<b>5 325 515</b>	<b>354 653</b>	<b>1 660</b>	<b>6,7%</b>	<b>+0,6</b>

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

Sjukfrånvarons utveckling 2012-2014



## Sjuknärvaro

Ett bekymmer med redovisning av sjukfrånvaro är att all sjukfrånvaro inte registreras. Detta då det finns medarbetare som tar ut semester alternativt komplédigt i stället för att sjukskriva sig eller jobbar fast de är sjuka, så kallad sjuknärvaro. Dessa siffror döljs i begreppet frisk. Sjuknärvaron och den dolda sjukfrånvaron beräknas i den senaste mätningen från SCB, 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 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 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 60 % av kommunens anställda hade en sjukfrånvaro understigande fem dagar. Det är samma summa kommunen nått de senaste tre åren. Man kan se att kommunstyrelseförvaltningen ökat statistiken totalt. Även miljö- och hälsoskyddsförvaltningen går åt det positiva hållet. Det är dock två mindre förvaltningar med till antalet få anställda vilket gör att en liten förändring syns direkt i den totala statistiken.

Det är många små marginella förändringar i statistiken för 2014, både åt det positiva och det negativa hållet.

Endast samhällsbyggnadsförvaltningen gör ett negativt resultat på alla tre parametrar; kvinnor, män och totalen, jämfört med 2013. De går från 74% år 2013 till 60% år 2014.

**Tabell 19:** Max fem dagar sjukfrånvaro

Förv.	Kvinnor	Män	Totalt
Bou	58%	75%	61%
BF	100%	64%	97%
KS	77%	88%	81%
MoH	83%	100%	93%
SB	52%	70%	60%
Soc	55%	70%	57%
<b>Totalt</b>	<b>56%</b>	<b>75%</b>	<b>60%</b>

## Sjukfrånvaro i procent per förvaltning

Utvecklingen av sjukfrånvaron bland kommunens förvaltningar varierar. Nästa diagram visar och jämför sjukfrånvaron mellan åren 2012-2014 per förvaltning. Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen ökade sin sjukfrånvaro med 2,6 procentenheter. Då det är få anställda på förvaltningen märks ett sjuktillfälle direkt i statistiken.

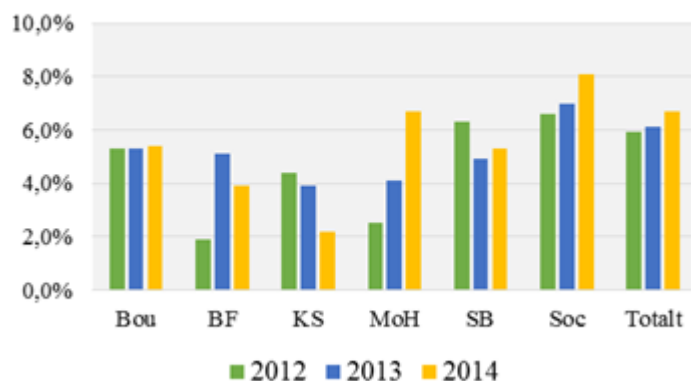
Socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen ökade sin sjukfrånvaro med 1,1 respektive 0,4 procentenheter. Två förvaltningar hade en positiv utveckling av sjukfrånvaron och det var byggnadsförvaltningen med -1,2 procentenheter samt kommunstyrelseförvaltningen med -1,7 procentenheter. Barn-, och ungdomsförvaltningen är marginellt förändrad jämfört med 2013.

**Tabell 20:** Sjukfrånvaro per förvaltning

Förv.	Bou	BF	KS	MoH	SB*	SoC
<b>Sjuk</b>	5,4%	3,9%	2,2%	6,7%	5,3%	8,1%

\* Exkl. anställda enligt beredskapsavtalet, BEA

### Sjukfrånvaro per förvaltning



### Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaron redovisas också per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar; under 29 år, 30–49 år samt över 50 år, se tabell 19. Antalet sjuktimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid ökade i samtliga ålderskategorier men mest ökade ålderskategorin 50 år och äldre.

Avseende sjuk- och aktivitetsersättningen så svängde den uppåt under 2013–2014. I ålderskategorin 30–49 år ökade sjukersättningen mest, 1 422 timmar. I gruppen under 29 år var sjukersättningen oförändrad på inga timmar alls för båda åren, men i åldersgruppen 30–49 år så ökade timmarna. Även i kategorin 50 år är representerad med samma problem.

**Tabell 21:** Sjukfrånvaro i procent per åldersgrupp

Ålder	Ord. arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.	Diff. 2013
– 29 år	783 264	29 736	0	3,8%	+0,8
30 – 49	2 321 482	156 961	1 422	6,8%	+0,3
50 år –	2 220 769	167 956	238	7,6%	+1,1

### Sjukdagar

Genom att dividera antalet sjuktimmar med åtta timmar (normal arbetsdag) får man fram att varje medarbetare var frånvarande i snitt 15 dagar, kvinnorna 16 dagar och männen 9 dagar under 2014. Det är en ökning med en dag för det totala och för kvinnorna, medan männen minskar 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 270 kommuner var 6,3 % för den totala frånvaron, 6,9 % för kvinnorna och 4,0 % för männen.

I jämförelse med övriga kommuner så ligger Vänersborgs kommun 0,4 procentenheter över medelvärdet vad gäller den totala frånvaron, 0,6 procentenheter över medelvärdet bland kvinnorna och 0,3 procentenheter lägre än medelvärde 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.

### Sjukfrånvaro uppdelat per kön

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar ökade med 4,7 procentenheter till totalt 56,5 %, se tabell 22. Kvinnorna ökade 4,6 procentenheter till 58,2 % och männen ökade med 4,1 procentenheter till 44,0 %. Som skrivet i tidigare avsnitt så har kommunen ett högt medelvärde på nyckeltalet sjukfrånvaron över 60 dagar jämfört med andra kommuner.

**Tabell 22:** Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per kön

Kön	Tillg.ord arb.tid	Sjuk timmar	Sjuk ers.	Sjuk proc.
Kv.	4 186 430	181 914	1 660	58,2%
Män	1 104 372	18 082	0	44,0%
<b>Totalt</b>	<b>5 290 802</b>	<b>199 996</b>	<b>1 660</b>	<b>56,5%</b>

Det kan vara svårt att göra en helt korrekt jämförelse då många kommuner lägger ut viss verksamhet till exempel lokalvård på entreprenad, vilket innebär att kommunernas hela verksamhet inte finns redovisade i statistiken.

I en jämförelse med de tvingande nyckeltalen ser man att kommunen ligger över snittet för sjukfrånvaron i kategorierna: totalt, kvinnor, gruppen 30 – 49 år samt gruppen 50 år -. Lägre än medelvärdet hamnar gruppen under 29 år samt männen. Dock ligger kommunen kraftigt över snittet med 9,4 procentenheter gällande sjukfrånvaro över 60 dagar. En ökning har sedan 2013 skett med 2 procentenheter. Här vet vi att det är kvinnor som finns bakom siffrorna. Varför Vänersborgs Kommun ligger så kraftig över medelvärdet i Sverige bör undersökas och genomlysas.

### Sjukfrånvaro per förvaltning

I tabell 23 syns förändringen av långtidssjukskrivna per förvaltning. Kommunstyrelseförvaltningen stod för den största minskningen i och minskade sin långtidssjukfrånvaro med 13,9 procentenheter. Byggnadsförvaltningen minskade med 7,5 procentenheter och barn- och ungdomsförvaltningen minskade med 5,3 procentenheter.

Störst negativ förändring stod miljö- och hälsoskyddsförvaltningen med en ökning med 22,4 procentenheter samt samhällsbyggnadsförvaltningen med en ökning på 8,5 procentenheter. Socialförvaltningen ökade med 8,3 procentenheter jämfört med 2013. Även här är det viktigt att tänka på att i de förvaltningar med mindre antal anställda förändras statistiken stort vid en enskild sjukfrånvaro.

Över lag är det framför allt kvinnorna som har de höga sjukfrånvarotalen förutom i två förvaltningar där det är nästan jämställt mellan könen, socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. På kommunstyrelseförvaltningen är det männen som har de höga sjukfrånvarotalen.

**Tabell 23:** Sjukfrånvaro 60 dagar eller längre per förvaltning

Förv.	Antal sjuktim.	Antal lång- tidssjuka	Långtids- sjuka i %	Diff. 2013
Bou	90 430	36 878	40,8%	-5,3
BF	2 142	1 170	54,6%	-7,5
KS	4 007	1 216	30,4%	-13,9
Moh	1 732	1458	84,2%	+22,4
SB	29 992	16 880	56,3%	+8,5
Soc	225 446	142 317	63,1%	+8,3



## 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 2014 med ca 0,05 Mkr till drygt 19,5 Mkr, se tabell 24. 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 medellönen i kommunen (26 595 kr plus PO-pålägg med mera).

Barn- och ungdomsförvaltningen stod för den största kostnadsökningen med drygt 0,8 Mkr mer än föregående år. Alla övriga förvaltningar minskade sina sjuklönekostnader. Mest minskade socialförvaltningen med drygt 0,6 Mkr, dock ökade de mest i sjuklönekostnad under 2013. Samhällsbyggnadsförvaltningen fortsätter att minska även under 2014 med 0,7 Mkr (2013 -0,2 Mkr) och minskar gör även kommunstyrelseförvaltningen med cirka 0,2 Mkr.

Jämfört med förra året, 2013, så har kategorierna karensdagen, dag 15 - 90, dag 91 - ökat. Mest ökade dag över 91. En kategori minskar och det är dag 2 – 14, vilken till ekonomin sedd, är den dyraste kategorin av sjukfrånvaro.

**Tabell 24:** Kostnad för sjuklön per förvaltning

Förv.	Sjuklön kr	Diff. 2013	Årsarbeten
Bou	6 743 000	+830 000	13,6
BF	95 000	-41 000	0,2
KS	364 000	-198 000	0,8
MoH	64 000	-26 000	0,1
SB	1 506 000	-73 000	3,1
Soc	10 707 000	-539 000	21,6
<b>Totalt</b>	<b>19 479 000</b>	<b>-47 000</b>	<b>39,4</b>

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

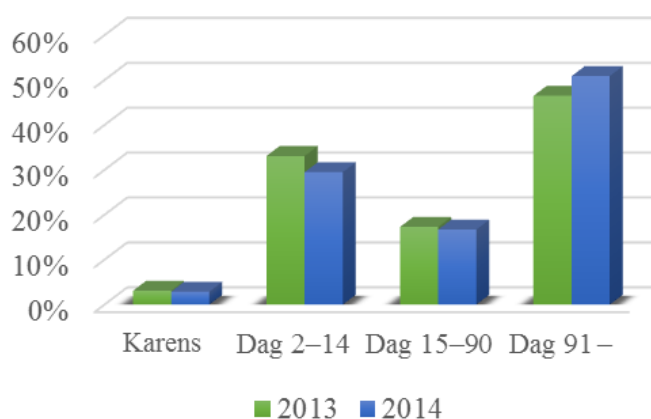
### Fördelning av sjukfrånvaron

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.

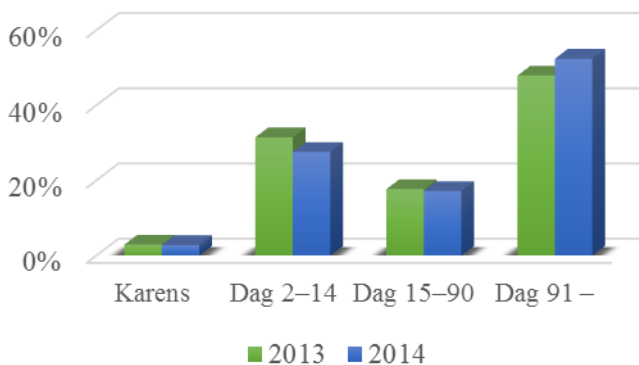
Under 2014 ökar alla kategorier utom kategorin dag 2-14. Det är kvinnor i ålderskategorin 50–99 år som ökar mest men även för kvinnor inom ålderskategorin 0-29 år och 30-49 år sker en ökning av sjukfrånvarotimmarna.

Fördelningen av sjukfrånvaroperioderna bland könen följer också den kommunövergripande strukturen.

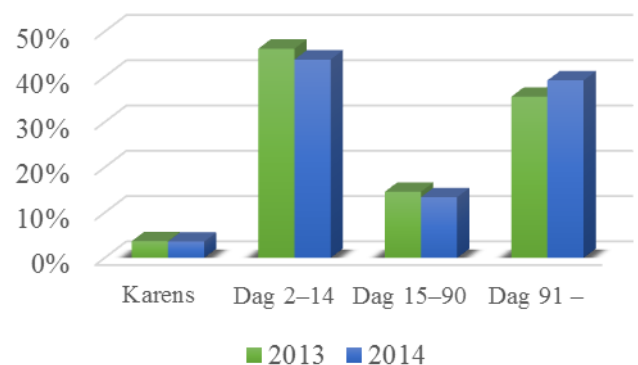
**Fördelning av sjukperioder i kommunen**



Fördelning sjukperioder bland kvinnor



Fördelning sjukperioder bland män



### Rehabiliteringsärenden

Under året 2013 konverterades det tidigare systemet Adato över till Heromas modul ”HälsoSam”. Denna modul har producerats och utvecklats under 2014 och en viss osäkerhet påverkar siffrorna då systemet inte varit helt funktionellt.

Vid mättillfället fanns en stor otydlighet i statistiken och på grund av denna osäkerhet kommer därför inte denna statistik redovisas.

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 i Heroma – HälsoSam, som underlättar hanteringen.

I ett rehabiliteringsärende ska chefen definiera frånvarorsaken utefter kategorierna rörelseorgan, cancerdiagnos, hjärt- och kärlsjukdomar, psykisk ohälsa och övrigt.

### Upprepad korttidsfrånvaro

Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex frånvarotillfällen eller mer under en 12-månadersperiod. Det är viktigt att fortsätta arbetet med korttidsfrånvaron då all lång sjukfrånvaro en gång har varit kort, och den långa sjukfrånvaron ger en hög risk för utslagning och lång kostsam rehabilitering.

### Hälsosamtal – Rehabilitering

I syfte att tidigarelägga rehabiliteringsinsatser, stärka medarbetarens hälsa och kvalitetssäkra arbetet vad gäller rehabilitering infördes 2012 ”Hälsosamtal – Rehabilitering”.

Det innebär att en person ska gå på obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården när personen varit frånvarande fyra sjukfrånvaroperioder under sex månader. Under 2014 genomfördes 70 stycken hälsosamtal jämfört med 181 stycken under 2013. En minskning med 111 stycken.

För att se sjukfrånvarofördelningen och analys för respektive förvaltning, läs mer under personalresultatet fördelat på förvaltningsområden från sidan 29.

## Arbets-skador och tillbud

Arbetsgivaren är skyldig att utreda orsakerna till olyckor, sjukdomar och allvarliga tillbud i arbetet. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka vilka arbets-skador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur man förebygger att andra personer inte drabbas.

Under hösten 2014 infördes ett nytt rapporteringssystem för arbets-skador, tillbud och riskobservationer.

Systemet heter KIA (Kommuners informationssystem om arbetsmiljö) och är digitalt. KIA ersätter det tidigare blankettsystemet. Detta har succesivt införts via utbildningsinsatser och var i drift 2015.

Antalet arbets-skador minskade med tjugofem anmälningar och uppgick totalt till 189 stycken. Tillbudsanmälningarna ökade och uppgick till 626 anmälningar (449 st 2013). Se fördelningen i tabell 25 och 26.

Tillbudsanmälningar som var relaterade till situationer med hot och våld ökade och uppgick till 213 anmälningar jämfört med 185 året innan.

### Arbets-skador per förvaltning

Under året inkom 189 anmälningar om arbets-skador, vilket är 25 mindre än föregående år, se tabell 24. Socialförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbets-skador och står för 65 % av anmälningarna. Den vanligaste orsaken till anmälningen av arbets-skada var i samband med lyft/förflyttning samt oro/aggressivitet hos klienter/vårdtagare.

Av de 189 anmälningarna om arbets-skada ledde 8 % till sjukskrivning vid anmälningstillfället, vilket är en minskning sedan förra året (18 % 2013).

**Tabell 25:** Antal anmälda arbets-skador

Förv.	2012	2013	2014
Bou	25	27	41
BF	1	0	0
KS	0	4	0
Moh	1	0	0
SB	24	27	24
Soc	152	156	124
<b>Totalt</b>	<b>203</b>	<b>214</b>	<b>189</b>

### Tillbud per förvaltning

Antalet anmälda tillbud har ökat i kommunen. Under året inkom 626 anmälningar vilket är en ökning med 177 stycken. Socialförvaltningen stod för 54 % av anmälningarna. Den förvaltning som ökade sina anmälningar var barn- och ungdomsförvaltningen som 2014 står för 42 % av anmälningarna. I övrigt var det marginella förändringar, se tabell 26 nedan.

**Tabell 26:** Antal anmälda tillbud

Förv.	2012	2013	2014
Bou	48	62	265
BF	1	0	0
KS	0	0	1
Moh	0	0	1
SB	10	13	22
Soc	254	374	337
<b>Totalt</b>	<b>313</b>	<b>449</b>	<b>626</b>

### 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 vi ser även en stor del komma från skolverksamhet.

# Jämställdhetsuppföljning

## Jämställdhetsindex – Jämix

För att ta reda på hur kommunen ligger till inom jämställdhetsområdet, dels i jämförelse med oss själva men också i jämförelse med andra kommuner så har kommunen ingått i Nyckeltalsinstitutet jämställdhetsindex, Jämix. Meningen är att vi ska kunna se åt vilken riktning jämställdhetsarbetet utvecklas samt att det ger oss en möjlighet att utvärdera inom vilka område som vi behöver satsa ytterligare för att kunna bli en mer jämställd organisation. I underlaget för jämförelsen deltar ett 30-tal kommuner med 90 uppdelningar som har valt att också studera Jämix. Totalt omfattar undersökningen drygt 203 företag och organisationer med över 648 000 medarbetare. Indexet mäter nio nyckeltal; yrken, ledning, karriärmöjlighet, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet och jämställdhetsplan.

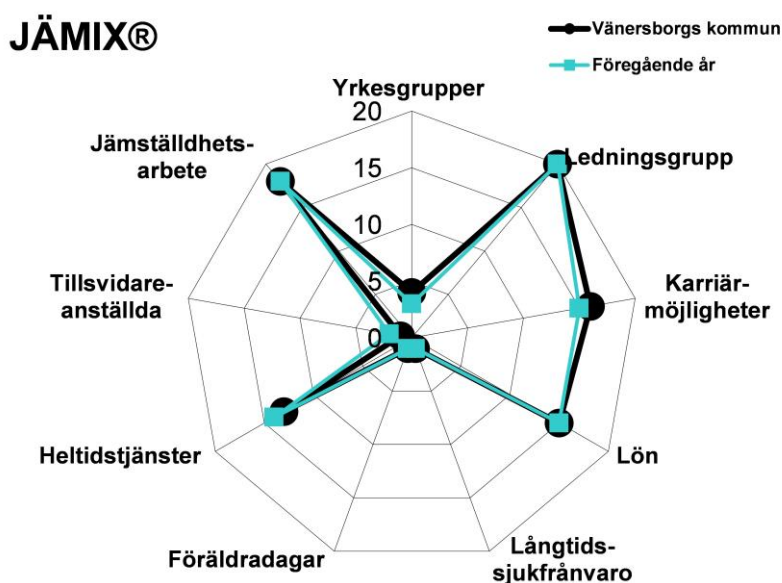
## Yrken – Könsfördelning (40/60)

Könsfördelningen i kommunen är 81 % kvinnor och 19 % män med stor skillnad mellan förvaltningarna, se tabell 27. Av kommunens cirka 120 yrkesgrupper hade 15 % en könsfördelning om 40/60. I Jämix jämförelse med andra kommuner så ligger vi två procentenheter under än de kommuner som rapporterat in. Yrkesgrupperna har vi definierat genom att titta på AID-koderna (se definition sid 5). För att uppnå en jämnare könsfördelning inom kommunens yrkesgrupper står det i jämlikhetsplanen att ”vid rekrytering ska, när allt annat är likvärdigt, tillhörigheten till det underrepresenterade könet vara meriterande”.

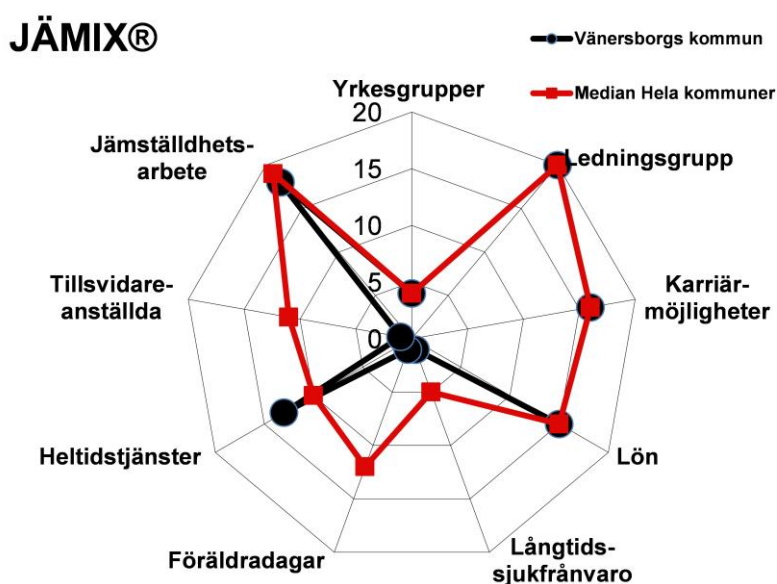
**Tabell 27:** Procentuell könsfördelning.

Förvaltning	Kvinnor	Män
Bou	87%	13%
BF	59%	41%
KS	62%	38%
MoH	80%	20%
SB	45%	55%
Soc	88%	12%
<b>Totalt</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>

## Vänernsberg i jämförelse 2013 – 2014



## Vänernsberg i jämförelse med andra inrapporterande kommuner



### **Ledning – Könsfördelning (40/60)**

Jämix har valt att titta på könsfördelningen i kommunens ledningsgrupp (AID Etikett A), vilket i år var jämställda 54 %. Det är högre än övriga inrapporterande kommuner som hade en median på 49 % och mycket högre än de privata företagen som låg på 32 %.

I kommunens jämlikhetsplan finns ett långsiktigt mål att könsfördelningen fram till år 2015 ska uppgå till 40/60 inom gruppen områdes-/ förvaltnings- /avdelningschefer vilket blir de med AID etikett A och B. Målet uppnåddes inte 2014 då andelen kvinnliga chefer i gruppen var 57 % (64 % 2013). Kommunen ökar i medarbetare och det är viktigt att beakta balansen 40/60.

Av kommunens totala antal chefer (etikett A-C) utgör kvinnorna 73 % (70 % 2013).

Utöver cheferna har kommunen 25 personer med arbetsledarfunktion. Då dessa räknas in i statistiken med kommunens övriga chefer så utgör kvinnorna 70 %.



### **Karriärmöjlighet – Chefsmöjlighet**

Jämix undersöker andelen chefer i förhållande till antalet anställda. Ett värde under 1,0 anger att andelen kvinnliga chefer är underrepresenterade i förhållande till andel anställda kvinnor. Ett värde över 1,0 är motsvarande för männen. Kommunens värde är 0,86 vilket innebär att antalet kvinnliga chefer inte speglar antalet anställda kvinnor. Andra kommuner hade samma värde på 0,86 vilket visar att de också har en underrepresentation på kvinnliga chefer i jämförelse med antalet anställda kvinnor.

### **Ersättning – Lika lön**

Jämix undersöker skillnaden i lön oberoende av arbetsuppgifter. Om lönerna är lika stora för båda könen så ska värdet vara noll. Ju mer minus desto lägre lön har kvinnor i genomsnitt i förhållande till männen.

Kvinnorna hade en genomsnittslön på 26 349 kronor och männen 27 801 kronor (mer statistik på sidan 12). Det innebär ett Jämixvärde på -5 %. I skillnaden i lönen är resultatet oberoende av arbetsuppgifter.

I jämförelse med andra kommuner hade Vänersborg samma löneskillnad då även de hade -5 % skillnad mellan könen. Samtliga organisationer hade en skillnad på 6 %.

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.

Vid senaste lönekartläggningen (2014) fann man inga löneskillnader som föranleder krav på åtgärder eller särskilda lönesatsningar. Däremot påvisades i Jämix en skillnad i lön i yrken med krav på akademisk utbildning. För att kommunen ska närma sig målet jämställda löner valde man att i löneöversynen 2014 satsa på kvinnliga akademiska yrkesgrupper.

### **Ohälsa – Långtidssjukfrånvaro**

I Jämix index mäts andel sjukfrånvaro över 15 dagar. Målet innebär att det inte ska vara någon skillnad mellan könen avseende andelen sjukfrånvaro. Vänersborgs kommun hade totalt 3,9 % i långtidssjukfrånvaro över 15 dagar. Kvinnornas värde blev 6,2 % och männens värde 2,3 %.

Skillnaden är stor i jämförelse med andra kommuner som fått det totala värdet 2,3 % (kvinnor 3,9 %, män 1,9 %). Det betyder att Vänersborgs kvinnliga medarbetare är långtidssjukfrånvarande mer än generellt. För att veta anledningen till att vi skiljer oss i jämförelsen behöver en djupare analys göras.

### **Föräldraskap – Manligt uttag**

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

Snittet i Vänersborg var 59 dagar per man och 190 dagar per kvinna. I Jämix mäts skillnaden i uttaget mellan könen. Där hade samtliga kommuner ett medelvärde på 47 och Vänersborg ett medelvärde på 130. Om värdet är högre än 0 så visar det att kvinnor i större del tar ut föräldraledigheten. Här ligger Vänersborg på ett högt värde jämfört med andra kommuner.

### **Arbetstid – Heltidsanställning**

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 84 % och av männen 91 %. I Jämix mäts skillnaden mellan andelen tillsvidareanställda kvinnor och män som har heltid, då det borde vara jämställt. Skillnaden var 7 % mellan könen. I jämförelsekommunerna var skillnaden 2 % i genomsnitt. Här är Vänersborgs kommun oförändrad i resultatet jämfört med 2013, dock ligger kommunen fortfarande högt i jämförelse med övriga kommuner (2 %).

### **Trygghet – Tillsvidareanställning**

Tryggheten i Jämix mäts i andelen tillsvidareanställningar och om det är någon skillnad mellan könen. I kommunen så hade 91 % av kvinnorna en tillsvidareanställning och bland männen var det 81 %, vilket är det en skillnad på tio procentenheter. I detta värde skiljer sig Vänersborgs kommun mot övriga kommuner då de endast hade en differens på ca 4 %. Orsaken till varför det skiljer sig åt bland könen är något som behöver analyseras.

### **Jämställdhetsplan – Aktivt arbete**

För att få en verksamhetsnära kartläggning med möjlighet till enhetsspecifika åtgärder infördes det en separat del om jämställdhet och diskriminering i personalenkäten. Syftet var att 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 och så gjorde även den privata sidan. Meningen med Jämix-analysen är att kommunen ska ta ytterligare kliv till att bli en mer jämställd organisation.



### **Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier**

Riktlinjerna för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ingår nu i den nya riktlinjen till personalpolicyn – Jämlikhetsplan.

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.

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.

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.

Målsättningen är alltid att det ska vara nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. 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 260 dagar. Ökning skedde även på semesterskulden med 2,3 Mkr.

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

Antalet timmar okompenserad övertid och mertid minskade med cirka 775 timmar.

Kostnaden för den okompenserade övertiden, mertiden var emellertid oförändrad.

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

**Tabell 28:** Lönerelaterade skulder

Semesterlöneskuldens förändring	Antal dagar		Mkr (inkl PO)	
	2013	2014	2013	2014
Sparade semesterdagar vid årets början	32 681	31 425	55,7	55,3
Sparade semesterdagar vid årets slut	31 425	31 686	55,3	57,6
Förändring	-1 256	+261	-0,4	+2,3
Semesterlöneskuld vikarier/visstid	—	—	1,4	1,4
Ferie- och uppehållslöneskuld	—	—	12,4	12,7

Okompenserad övertid och mertid	Antal timmar		Mkr (inkl PO)	
	2013	2014	2013	2014
Okomp. övertid och mertid vid årets början	20 065	17 928	4,9	4,5
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	17 928	17 153	4,5	4,5
Förändring	-2 137	-775	-0,4	Oför.
Total skuld i semester och okomp tid.			73,6	76,2

## Lönerelaterade intäkter – kostnader

Personalkostnaderna (inklusive PO-avgifter) uppgick till 1 317,7 Mkr för 2014. Pensionskostnaderna uppgick till 105,4 Mkr.

Kostnaderna för interna kurser och konferenser minskade medan kostnader för de externa kurserna ökade.

Totalt så var minskningen för de interna 0,8 Mkr och ökningen för de externa 0,1 Mkr. Kostnaderna för hotell och logi var minskade med 0,1 Mkr och uppgick till 1,6 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 29:** Lönerelaterade intäkter - kostnader i Mkr

<b>Intäkter och kostnader</b>	<b>Utfall 2013</b>	<b>Utfall 2014</b>
Försäkringskassan (LSS)	31,6	27,5
Driftsbidrag från AMS	29,3	27,0
<b>Summa intäkter</b>	<b>60,9</b>	<b>54,5</b>
Löner, arvoden, inkl PO	1 154,9	1 212,3
Pensionskostnader	110,3	105,4
därav extra pensionsavsättning	15,0	0,0
<b>Summa kostnader</b>	<b>1 280,2</b>	<b>1 317,7</b>
Nettokostnader	1 204,3	1 263,2
<b>Löner och arvoden enligt nedan:</b>	<b>Utfall 2013</b>	<b>Utfall 2014</b>
Personal		
Löner inkl. semesterersättning	1 043,3	1 098,7
Övertid, fyllnadstid	9,5	9,7
Ob, jour, beredskap	48,7	49,6
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	19,7	19,8
Förtroendevalda	9,9	10,2
Uppdragstagare, arvoden, anhörigvård	23,8	24,3
<b>Summa</b>	<b>1 154,9</b>	<b>1 212,3</b>
PO	337,0	354,0
<b>Övriga personalkostnader</b>	<b>Utfall 2013</b>	<b>Utfall 2014</b>
Företagshälsovård	1,5*	1,5*
Kurser och konferenser, interna	1,6	0,8
"- , externa	4,2	4,5
"- , hotell och logi	1,7	1,6
<b>Tjänsteresor</b>	<b>Utfall 2013</b>	<b>Utfall 2014</b>
Egen bil i tjänsten	0,7	0,8
Bilpool, serviceenhetens och socialförv. bilar	7,4	7,8

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



# Personalresultat för respektive nämnd

## Barn- och ungdomsförvaltningen och Kulturnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2014</b>	<b>Diff.</b>
Total personalkostnad, Mkr	426,7	+15,7
Varav Kulturnämnden	7,8	+0,8

<b>Personalnyckeltal 2014</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Jfr 2013</b>
<b>Barn- och Ungdomsförvaltning</b>	<b>913</b>	<b>178</b>	<b>1091</b>	<b>+56</b>
Tillsvidareanställningar	813	122	935	-11
Visstidsanställningar	100	56	156	+67
Antal årsarbeten totalt	878	168	1 046	+45
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	96%	96%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	87%	89%	87%	+1
Medellöner	28 389	30 344	28 643	+867
Medelålder	48	46	48	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	5,9%	2,9%	5,4%	+0,1%

### Förvaltningens personal

Barn- och ungdomsförvaltningen samt kulturnämnden hade den 1 november 2014, 935 personer tillsvidareanställda. Det är en minskning med 11 personer sedan 2013. Antalet visstidsanställda har ökat med 67 personer till totalt 156. En av anledningarna till den stora ökningen är att alla nyexaminerade lärare och förskollärare enligt lag måste ha legitimation för att bli tillsvidareanställda.

### Rekryteringar och avgångar

Under 2014 har 33 tillsvidareanställda personer avslutat sin anställning inom barn- o ungdomsförvaltningen. Utav dessa 33 är hälften pensionsavgångar. Under året har det nyanställts 34 personer tillsvidare. Varav en är anställda utifrån ”2-årsregeln” i LAS. I förvaltningen arbetar 50 obehöriga lärare på visstidsanställning. Personalomsättning har ökat under 2014 för tillsvidareanställd personal från 4,3% till 7,9 en ökning med 3,6 procentenheter.

### Jämställdhet

Andelen kvinnor i förvaltningen är 84 %. Genomsnittlig sysselsättningsgrad är 96 %. Vid vakanser prövas alltid möjligheten att erbjuda deltidsanställda högre sysselsättningsgrad.

### Sjukfrånvaro

Under 2014 ökade sjukfrånvaron med 0,1 procentenhet mot 2013 till 5,4 %. Kvinnors sjukfrånvaro ökade 0,5 procentenheter till 5,9 % och män minskade med 1,5 procentenheter till 2,9 %.

I samband med upprepad korttidsfrånvaro, 4 tillfällen under 6 månader, genomförs en rehabiliteringsutredning. Därefter får medarbetaren ett hälsosamtal på företagshälsovården. Under 2014 har 25 medarbetare haft hälsosamtal på vår företagshälsovård Avonova.

Personalronder har genomförts under våren och under hösten. Innehållet för personalronderna var långtidssjukskrivna personer, personer med hög korttidsfrånvaro,

personer i riskzonen, anmälningar om arbetsskador och rapporter om tillbud, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktuella frågor.

### **Arbetsskador och tillbud**

Antalet anmälda arbetsskador har ökat i förhållande till 2013. När det gäller anmälningar om arbetsskador är det inte någon yrkesgrupp/arbetsplats som utmärker sig. Av de 41 anmälningarna om arbetsskada är 31 olycksfall, 8 färdolycksfall och 2 arbetssjukdom.

Förvaltningen har arbetat med att få fler att rapportera tillbud. Antalet rapporterade tillbud har ökat markant i förhållande till 2013. Tillbudsrapporter används för att kartlägga riskområden. Av de 265 rapporterna om tillbud handlar 57 om våld eller hot om våld. Aggressiva elever är den dominerande orsaken

### **Hälsa och företagshälsovård**

Under året förbrukades 49 % av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2014 var 617 Tkr och det förbrukades 304 Tkr.

Av insatserna handlar 93 % om förebyggande arbete. Det är samtalsstöd till enskilda och till grupper. Det är även insatser av ergonom och arbetsmiljöingenjör för att förebygga ohälsa. 39 % av insatserna handlar om arbetsmiljöutveckling, 34 % om psykosocial problematik, 11 % är insatser inom hälsa och rehabilitering, 9 % för organisationsutveckling, 4 % inom hälsoutveckling och 3 % för insatser vid fysiska och medicinska besvär.

### **Övrigt**

#### **Lärarlegitimationer**

Den 1 december 2013 infördes krav på legitimation för lärare och förskollärare. För dem som anställdes före 1 juli 2011 finns övergångsregler fram till 30 juni 2015. Från 1 juli 2015 krävs att lärare och förskollärare har legitimation samt behörighet för det ämne läraren undervisar i för att få ansvara för undervisning och sätta betyg.

I december 2014 hade 62 % av lärarna i åk 7-9, 66 % av lärarna i åk F-6 och 82 % av förskollärarna i förskolan lämnat in sin legitimation. I förvaltningen arbetar 50 obehöriga lärare.

### **Kompetensutveckling**

Vänersborgs kommun har fått 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 ungdomsförvaltningen också bidragit till satsningen genom att bevilja de lärare som läser på läraryftet 1 betald dag för studier per högskolepoäng kursen omfattar. Under 2014 deltog 17 lärare och 3 fritidspedagoger.

För förskolans personal finns "Förskolelyftet" som 19 personer deltagit i.

Under höstterminen 2014 har personal ur resursteamet fungerat som handledare för elever som genomgår lärlingsutbildning till elevassistenter.

Regeringen tycker det är viktigt att man som lärare kan göra karriär för att till exempel bli rektor, samtidigt som man ägnar sig åt elever och undervisning. Därför har regeringen infört ett särskilt statsbidrag som finansierar löneökningarna för kommunerna för att inrätta karriärtjänster för särskilt skickliga lärare - förstelärare. Vänersborgs kommun tilldelades statsbidrag motsvarande 10 stycken förstelärare och dessa anställdes från läsårstart 2013. Från höstterminen 2014 finns det 33 stycken förstelärare.

## Byggnadsnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2014</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	15,8	+1,7

<b>Personalnyckeltal 2014</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Jfr 2013</b>
<b>Byggnadsförvaltningen</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>-4</b>
Tillsvidareanställningar	16	11	27	-2
Visstidsanställningar	0	3	3	-2
Antal årsarbeten totalt	16	14	30	-4
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	Oför.
Medellön	30 608	33 541	31 803	+1 732
Medelålder	42	46	44	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	4,6%	3,3%	3,9%	-1,2%

### Förvaltningens personal

Byggnadsförvaltningen hade den 1 november 2014, 30 anställda varav 27 tillsvidareanställda. Fördelningen av de anställda var 16 kvinnor och 14 män. Antalet tillsvidareanställda är oförändrat jämfört med 2013. Medelåldern i hela personalgruppen är 44 år. Bland kvinnorna är medelåldern 42 år och bland männen 46 år. Samtliga anställda i förvaltningen innehar heltidsanställningar. Medellönen är 31 803 kronor, vilket är en ökning med 1 732 kronor.

### Rekrytering och avgångar

Under året har fem personer avslutat sina anställningar på förvaltningen. Av dessa fem är det en som slutat genom ålderspension, en har bytt tjänst inom förvaltningen och tre har slutat på egen begäran. Två av de tre som slutat på egen begäran har gått vidare till tjänst i annan kommun. Förvaltningen har under 2014 rekryterat till tre tjänster inom plan- och bygglovsenheten. Det kan konstateras att även under 2014 har det funnits problem med att få tillräckligt många kvalificerade sökanden till tjänster där krav ställts på utbildning till ingenjör och arkitekt.

### Jämställdhet

Fördelningen av antal kvinnor och män i

förvaltningen är relativt jämn. Förvaltningen har tre cheftjänster vilka innehas av två kvinnor och en man. Ingen på förvaltningen har ofrivillig deltidstjänst.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknat i procent av tillgänglig arbetstid, var totalt 3,9 %, det vill säga en minskning med 1,2 procentenheter. Kostnaden för sjukfrånvaron i form av sjuklön uppgick till cirka 76 Tkr.

Förvaltningen har nyttjat företagshälsovårdens tjänster till ett belopp av 11 540 kronor. Främst har behovet bestått i vaccinationer mot fästingburen smitta.

### Arbetsskador och tillbud

Inga rapporter om arbetsskador har inkommit under året. En tillbudsrapportering har inkommit. Denna hade sin grund i hot om våld.

### Övrigt

Förvaltningen förändrat organisationen såtillvida att planenheten förts samman med bygglovsenheten till en och samma enhet benämnd plan- och bygglovsenheten. Härigenom kan man arbeta med frågor från planering till bygglov på en och samma enhet.

## Kommunstyrelsen

<b>Personalkostnader</b>	<b>2014</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	50,2	+2,6

<b>Personalnyckeltal 2014</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2013</b>
<b>Kommunstyrelsen</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>97</b>	<b>+5</b>
Tillsvidareanställningar	53	35	88	+4
Visstidsanställningar	3	6	9	+1
Antal årsarbeten totalt	55	40	95	+4
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	+1
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	100%	100%	100%	+1
Medellön	31 721	34 539	32 842	+1 188
Medelålder	48	48	48	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	2,1%	2,4%	2,2%	-1,7%

### Förvaltningens personal

Kommunstyrelseförvaltningen hade vid ögonblicksbilden 1 november 2014 97 personer anställda vilket är en ökning med tre anställda. Av de 97 personerna var 56 kvinnor och 41 män. Av dessa var 88 anställda tillsvidare och nio 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, tre som arbetar deltid som fackligt anställda inom kommunal samt två deltidsanställda på personalklubben. Utöver det finns även en tjänst som HSO, huvudskyddsombud, som delas på tre deltider.

Medelåldern i kommunstyrelseförvaltningen var 48 år vilket är en minskning med ett år mot 2013. Både för kvinnorna och männen var medelålder 48 år.

Det slutade fem personer i förvaltningen, varav två med ålderspension, en på egen begäran, en gick till annan kommun och en till annan förvaltning.

### Jämställdhet

Förvaltningen bestod av 58 % kvinnor vilket är en minskning med två procentenheter jämfört med 2013. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökade till 100 % för kvinnor och på totalen, medan mäns sysselsättningsgrad är oförändrad 100 %.

### Sjukfrånvaro

I förvaltningen var det 43 personer av de tillsvidareanställda som inte hade någon sjukfrånvaro alls, vilket motsvarar 44 %. Av alla medarbetarna på förvaltningen så hade 81 % en frånvaro understigande fem dagar. Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen, kopplat mot arbetad tid, minskade med totalt 1,7 procentenheter till 2,2 %. Kvinnornas sjukfrånvaro minskade med 2,7 procentenheter till 2,1 % och mäns minskade med 0,3 procentenheter och uppgick till 2,4 %.

### Arbetskador och tillbud

Under 2014 inkom en anmälning om tillbud. Ingen anmälningar om arbetskada har inkommit.

## Miljö- och hälsoskyddsnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2014</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	6,9	+0,2

<b>Personalnyckeltal 2014</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2013</b>
<b>Miljö och Hälsoskyddsförvaltning</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>-2</b>
Tillsvidareanställningar	11	3	14	-1
Visstidsanställningar	1	0	1	-1
Antal årsarbeten totalt	12	3	15	-2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100%	100%	100%	Oför.
Andel heltid i procent	100%	100%	100%	Oför.
Medellön	29 211	35 225	30 500	+547
Medelålder	47	56	49	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	8,8%	0,0%	6,7%	+2,6%

### Förvaltningens personal

Antalet anställda 2014 var vid ögonblicksbilden 1 november 15 personer. Det är en minskning med två anställda sedan föregående år. Det innebär att förvaltningen nu har samma antal anställda som året dess för innan.

Medelåldern ökade med ett år till 49 år i genomsnitt. Medelåldern skiljer sig för kvinnorna och männen där kvinnorna har en betydligt lägre medelålder på 47 år i jämförelse med männens 56 år.

### Jämställdhet

Samtliga anställda i förvaltningen har heltid som grund i anställningen. Andelen kvinnor på förvaltningen ökade med fyra procentenheter under året, vilket innebär att förvaltningen nu består av 80 % kvinnor.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ökade med 2,6 procentenheter till 6,7 %. Männerna hade inga sjukfrånvarotillfällen alls under 2014 och minskade därmed från 0,3 % i sjukfrånvaro till 0 %. Kvinnornas sjukfrånvaro ökade med 3,3 procentenheter och var totalt 8,8 % i sjukfrånvaro.

Eftersom det bara finns 15 personer i förvaltningen så bör det tilläggas att varje dags sjukskrivning visar på ett stort utfall i statistiken.

### Arbetsskador och tillbud

Ingen anmälan om arbetskada eller tillbud har inkommit under året.

## Samhällsbyggnadsnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2014</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	102,7	+9,9

<b>Personalnyckeltal 2014</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2013</b>
<b>Samhällbyggnadsförvaltningen</b>	<b>158</b>	<b>138</b>	<b>296</b>	<b>+30</b>
Tillsvidareanställningar *	147	123	270	+30
Visstidsanställningar *	11	15	26	Oför.
Antal årsarbeten totalt	144	136	280	+28
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	91%	99%	94%	+1%
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	65%	95%	79%	+4%
Medellön	25 209	26 638	25 856	+572
Medelålder	49	49	49	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	7,0%	3,5%	5,3%	+0,4%

### Förvaltningens personal

Vid datumet för mätningen, den 1 november, hade förvaltningen 296 anställda varav 270 personer var tillsvidareanställda. Fördelningen anställda var 158 kvinnor och 138 män. De visstidsanställda var 26 i antal, fördelat på 11 kvinnor och 15 män. Förvaltningen har använt sig av timavlönade anställda motsvarande 17,7 årsarbetare.

Samhällsbyggnadsförvaltningens personal ökade med 30 personer under 2014. Anledningen till det är främst övergången av personal från barn- och ungdomsförvaltningen till samhällsbyggnadsförvaltningen, då lokalvårdare och vaktmästare inom Arena Fritid tillfördes förvaltningen.

Antalet verksamhets- och enhetschefer uppgick till 21. Medelåldern i förvaltningen har ökat och är numera 49 år. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökade med 1 % till 94 % och medellönen ökade med 572 kronor till 25 856 kronor.

Den genomsnittliga kvinnan i förvaltningen var 49 år. Hon innehade en anställning omfattande ca 91 % och en lön på 25 209 kronor, baserat på heltidsarbete.

Den genomsnittlige mannen i förvaltningen var också 49 år. Han innehade en anställning omfattande 99 % och en lön på 26 638 kronor, baserat på heltidsarbete. omfattande 99 % och en lön på 26 638 kronor, baserat på heltidsarbete.

### Rekrytering och avgångar

Totalt har 23 anställda avslutat sina tjänster vilket inkluderar alla förändringar som påverkar såsom byte av titel, förändringar av organisation med mera. Avseende de avgångar där personal slutat för att börja arbeta hos annan extern arbetsgivare alternativt slutat på grund av till exempel pension, så konstateras att personalomsättningen varit mycket låg. 8 kvinnor och 2 män är berörda av detta. 3 anställda har slutat på egen begäran för att gå vidare till tjänst i annan kommun, 1 anställd har fått sjukersättning, 4 har slutat på grund av ålderspension och 2 har slutat genom överenskommelse om avslut av tjänst.

13 anställda har rekryterats under året. Två rekryteringar har skett genom byte av befattning inom förvaltningen och en har anställts genom konvertering av tjänst utifrån regelverket i lagen om anställningsskydd, LAS. Trots låg personalomsättning så finns

det inom förvaltningen viss oro avseende eventuellt kommande rekryteringsbehov av ingenjörer och tekniker inom VA då dessa grupper bedöms särskilt svårrekryterade. Beslut i PFU ger dock förvaltningen möjligheten att använda värvningspremie och flyttbidrag som ett stöd för att underlätta rekrytering av personal inom dessa yrkeskategorier.

### **Jämställdhet**

64 % av de tillsvidareanställda kvinnorna arbetade heltid den 1 november vilket var en ökning med 2 procentenheter. 24 % av kvinnorna hade en sysselsättningsgrad mellan 75 – 99 % och 12 % hade en sysselsättningsgrad understigande 75 %. Kvinnornas genomsnittliga sysselsättningsgrad var 91 %. Kvinnors sjukfrånvaro beräknat i procent av tillgänglig arbetstid var 7 % vilket är en marginell ökning med cirka 0,1 %. Främst är det inom intervallet dag 15 - 90 som en ökning av antalet sjuktimmar har kunnat ses bland kvinnorna.

Ofrivilliga deltidsanställningar förekommer bland lokalvårdare och måltidspersonal, trots att arbetsledningen inom båda service- och kostenheterna sedan flera år tillbaka arbetat aktivt med att höja tjänstgöringsfaktorerna. Statistiken visar att 65 % av kvinnorna arbetar heltid vilket är en ökning med ca 21 % jämfört med år 2008.

Arbetet med att skapa heltidstjänster går långsamt framåt. Det sker vanligtvis i samband med att någon slutar sin tjänst eller är frånvarande under längre tid. Den anställdes tjänstgöringsfaktorer fördelas då på de av den kvarvarande personalen som uttryckt att de vill öka sin arbetstid. Det faktiska behovet av en viss mängd personer i verksamheten, som bygger på att måltiderna serveras vid specifika tider och kundernas krav på att lokalvård måste ske vid vissa tider, gör dock att det finns en gräns för hur länge det går att använda denna metod för att höja tjänstgöringsfaktorerna.

Även skapandet av kombinationstjänster har varit en väg att gå för att kunna erbjuda heltidsanställningar. Idag finns både inom förvaltningen som mellan förvaltningar (BoU, Sb) cirka 15 kombinationstjänster inom lokalvård och kost. Att erbjuda personal heltidstjänster där arbete sker i kombination med arbete i annan profession har vissa begränsningar. Det krävs ofta att medarbetaren innehar specifik kompetens alternativt att arbetsgivaren erbjuder nödvändig kompetensutveckling.

Ytterligare en insats som gjorts under året, positivt ur jämställdhetsaspekt då det gett en direkt ökning av lön, är den organisatoriska förändring som serviceenheten gjort där 6 uppehållstjänster istället konverterats till lika många semestertjänster.

För att få veta mera om de faktiska önskemålen kring omfattning av tjänst så genomfördes en enkätundersökning under våren 2014 bland förvaltningens tillsvidareanställda inom kost- och serviceenheterna. Enkäten innehöll bland annat frågor om önskad sysselsättningsgrad samt om den anställde kunde tänka sig att utföra arbete på annat arbetsställe än det ordinarie för att möjliggöra den önskade sysselsättningsgraden. 155 enkäter fördelades ut och svarsfrekvensen var 90 %. Många visade sig vara nöjda med sin sysselsättningsgrad, två stycken kunde tänka sig att sänka sin arbetstid tillfälligtvis och därutöver var det många av de svaranden som önskade heltid men endast om det erbjöds på ordinarie arbetsställe. Det visade sig i enkäten att det var drygt 35 tillsvidareanställda som gav uttryck för att de önskade högre tjänstgöringsfaktorer. Önskemålen motsvarade cirka 7-8 heltidstjänster.

Kost- och serviceenheterna säljer sina tjänster internt till andra förvaltningar. Att erbjuda högre tjänstgöringsfaktorer till den personal som så önskar innebär att förvaltningen måste ha full kostnadstäckning från sina kunder, som finns på annan förvaltning. Idag säljer kost- och serviceenheterna väl avgränsade tjänster vilket parterna avtalat om. Kraven från kunderna på att effektivisera dessa tjänster för att hålla nere kostnaderna är mycket höga.

Förvaltningen kommer att genom verksamhetseffektiviseringar försöka arbeta vidare med att höja tjänstgöringsfaktorerna för den personal som önskar, främst genom att försöka minska behovet av timavlönade. Dock kan det vara svårt inom befintlig kostnadsram, att kunna erbjuda förvaltningens samtliga tillsvidareanställda med deltidstjänst, heltidstjänster under år 2015.

### **Sjukfrånvaro**

Förvaltningens har under ett antal år påvisat stadigt sjunkande ohälsotal. Sjukfrånvaron, beräknat i procent av tillgänglig arbetstid, var för år 2014 totalt 5,2 % vilket var en liten ökning med 0,3 procentenheter jämfört med år 2013. Det är sjukfrånvaron bland män som till största delen föranlett ökningen även om ökningen skett från relativt låg nivå. Inom intervallet dag 15 - 90 har frånvaron ökat med 0,4 procentenheter. En viss ökning har också kunnat ses i intervallet dag 91 – och däröver, nämligen plus 0,2 procentenheter. Förvaltningen har haft 29 ärenden med frånvaro överstigande 28 dagar samt 13 anställda med upprepade korttidsfrånvaro.

### **Arbetsskador och tillbud**

Under året har sammantaget 22 rapporter om tillbud inrapporterats, 24 rapporter om arbetsskador samt 5 riskobservationer. Främst inkommer rapporterna från förvaltningens måltidspersonal och de gäller i första hand förflyttningsskador och sårskador.

### **Hälsa och företagshälsovård**

Förvaltningen har nyttjat 85 % av de 165 000 kronor som öronmärkts för företagshälsovård. Främst har insatserna bestått av vaccinationer av personal som i sitt arbete riskerar drabbas av fästingburen smitta, analyskostnader för avföringsprover vid misstänkt smitta hos kostpersonal, samtalsstöd hos beteendevetare, behandling hos sjukgymnast och hörselundersökningar. Kostnaden för de obligatoriska hälsosamtalen hamnade på drygt 7 000 kronor.

### **Övrigt**

Under året har förvaltningen arbetat med att tydliggöra roller och ansvar inom gatuenheten, teknik- och trafiknheten, renhållningsnheten och VA-verket. Detta har resulterat i en organisatorisk förändring där gatuenheten och VA-verket fått en tydlig beställarfunktion gentemot trafik- och teknikenheten som har att projektera och anlägga förvaltningens internt utförda investeringsprojekt.

Driften av gator, parker, VA-rörnät med mera, har förlagts till gatuenheten respektive VA-verket. Trafikingenjörerna har tillförts gatuenheten i egenskap av varande väghållare. Renhållningsnheten har förts till VA-verket och därigenom har en gemensam kundtjänst bildats för de båda taxefinansierade enheterna som numera gemensamt benämns ”Vänersborgs kretslopp och vatten”. Även ”Teknik- och trafiknheten” har fått ny benämning och heter numera ”Tekniska”.



## Socialnämnden

<b>Personalkostnader</b>	<b>2014</b>	<b>Diff</b>
Total personalkostnad, Mkr	616,9	-50,0

<b>Personalnyckeltal 2014</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>	<b>Jfr 2013</b>
<b>Socialförvaltningen</b>	<b>1290</b>	<b>187</b>	<b>1477</b>	<b>+3</b>
Tillsvidareanställda	1195	161	1356	+5
Visstidsanställda	95	26	121	-2
Antal årsarbeten totalt	1 234	182	1417	+11
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	96%	97%	96%	Oför.
Andel heltid i procent, tillsvidareanst.	84%	88%	84%	+1
Medellön	24 778	24 788	24 779	+852
Medelålder	45	43	45	Oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	8,7%	4,7%	8,1%	+1,1%

### Förvaltningens personal

Förvaltningen hade 1 november 2014 totalt 1 477 anställda med månadslön, vilket var en ökning med tre personer jämfört med 2013. Av dessa var 1 356 tillsvidareanställda och 121 visstidsanställda. Antalet tillsvidareanställda ökade med fem personer och de visstidsanställda minskade med två personer jämfört med 2013.

Av de 1 477 anställda var 1 290 kvinnor och 187 män, vilket är en ökning av antalet män med nio personer. Under 2014 konverterades 44 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), vilket var sex fler än 2013. Förvaltningen har utöver detta även anställda på bland annat BEA och PAN samt timavlönade vikarier.

Förvaltningen sammanställde månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2014 ökade antalet övertidstimmar med 130 timmar och antalet mertidstimmar minskade med 89 timmar jämfört med föregående år.

### Rekrytering och avgångar

Under 2014 slutade 101 tillsvidareanställda personer sina anställning i förvaltningen.

Av dessa slutade 53 personer sin anställning på egen begäran, 23 personer gick i pension, sex personer fick varaktig sjukersättning, 15 personer slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning, fyra av annan orsak.

### Jämställdhet

I den förvaltningsgemensamma handlingsplanen för jämställdhet betonas vikten av heltidstjänster. Under år 2014 hade 84 % av de tillsvidareanställda kvinnorna heltidstjänster, vilket är en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2013. Motsvarande andel heltidstjänster för män var 88 %, vilket är en ökning med 2,9 procentenheter jämfört med 2013. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 96 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män är 97 %. Totalt är den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 96 %, vilket är oförändrat jämfört med föregående år.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 8,1 % år 2014 vilket är en ökning med 1,1 % jämfört med 2013. Inom avdelning individ och familjeomsorg

ökade sjukfrånvaron 2014 med 0,3 procentenheter jämfört med 2013.

Inom vård och omsorg ökade den med 1,2 % och inom avdelning omsorg om funktionshindrade med 1,3 %.

Inom arbetsmarknadsavdelningen var sjukfrånvaron 4,2 % 2014, vilket var en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med 2013. Kommunens totala sjukfrånvaro var 6,7 % 2014, motsvarande siffra för 2013 var 6,1 %.

I arbetet med att minska korttidssjukfrånvaron tillämpades under 2014 obligatoriska hälsosamtal hos företagshälsovården för de personer som har upprepad sjukfrånvaro, dvs 4 sjukfall under 6 månader.

### **Arbetskador och tillbud**

Antalet anmälda arbetskadorna 2014 var 124 jämfört med 140 år 2013, av dessa resulterade 12 i sjukfrånvaro i samband med händelsen. Av de 124 anmälda arbetskadorna var det 35 inom vård och omsorg, 85 inom omsorg om funktionshindrade, två inom individ- och familjeomsorg samt två inom arbetsmarknadsavdelningen. Inom omsorg om funktionshindrade minskade antalet anmälda arbetskadorna med 14 och inom vård och omsorg ökade de med två.

De anmälda arbetskadorna inom vård och omsorg handlade till största del 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 dålig inomhusmiljö (luft), framförallt inom en verksamhet.

Antalet rapporterade tillbud var 337 under 2014 vilket är en minskning med 34 jämfört med 2013. Inom vård och omsorg var antalet rapporterade tillbud 78, vilket är en minskning med 44 jämfört med föregående år och inom omsorg om funktionshindrade rapporterades 196 tillbud, vilket är en minskning med 18 jämfört med 2013. Inom individ- och familjeomsorg ökade däremot antalet rapporterade tillbud från 31 till 56 under 2014.

Den övervägande delen av anmälda tillbud handlade om oroliga och/eller utåtagerande

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

Omsorg om funktionshindrade fortsatte under 2014 att arbeta med avdelningens uppdrag och åtgärder för att bemöta personer i problemskapande situationer. Det handlar bland annat om förhållningssätt och metodutveckling samt att ha verksamhetspedagoger och verksamhetsledare i samtliga verksamheter. Material för evidensbaserade metoder för professionellt bemötande vid problemskapande situationer finns framarbetat. Vidare finns en grupp för intern handledning till verksamheter och utbildning för personal i Körkort för Kognitivt Stöd (KKS).

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

### **Hälsa och företagshälsovård**

I syfte att förbättra hälsotalet fortsatte förvaltningen under 2014 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. Förvaltningens hälsoinspiratörer och/eller personalklubbombud har hjälpt till att marknadsföra personalklubbens utbud samt arbetet med att hålla friskvårdsfrågorna i fokus i den egna arbetsgruppen.

Det förebyggande arbetet fortsatte under 2014, bland annat genom det systematiska arbetsmiljöarbetet, möjlighet för personal att delta i Avstampet på Motionspalatset, att köpa träningskort till reducerat pris, viktminskningskurs samt kurs i stresshantering.

I förebyggande syfte analyserade arbetsgivaren systematiskt sjukfrånvaron, anmälda arbetsskador och rapporterade tillbud samt nyttjande av företagshälsovårdens tjänster i skyddskommittéerna.

Förvaltningen har vid behov använt sig av företagshälsovården Avonova Hälsa AB. Framförallt är det samtalsstöd, handledning i grupp, lagstadgad undersökning av nattpersonal och som står för den största andelen köpta tjänster. Debitering för uteblivet besök utgör även en stor kostnad.

### **Övrigt – Kompetensutveckling**

Under 2014 fick nyanställda inom förvaltningen grundutbildning i brandskydd. Vidare genomfördes utbildning av nya brandskyddsombud och nya brandskyddsansvariga.

Även repetitionsutbildningar har genomförts för brandskyddsombud /brandskyddsansvariga. Ett flertal arbetsgrupper fick utbildning eller repetitionsutbildning i hjärt- och lungräddning.

Inom avdelning omsorg om funktionshindrade genomfördes utbildning i problemskapande situationer för 25 nyanställda under två dagar. Andra utbildningar som genomfördes var kognitivt körkort kort runt lagstiftning samt utbildning i social dokumentation.

Cirka 30 medarbetare gick en teckenutbildning, åtta medarbetare en personlig assistansutbildning samt två medarbetare en utbildning under en vecka runt autism.

Utöver detta har internutbildningar genomförts i att förebygga problemskapande situationer, körkort i kognitivt stöd samt utbildning för kommunikationsombud. Några arbetsplatser har under året fått utbildning i ergonomi.

Inom vård och omsorg fortsatte utbildningarna av aktivitets-, hygien-, kost-, dokumentations- och rehabombud.

Medarbetare som arbetar med personlyftar fick utbildningen ”Körkort för personlyftar.

I syfte att utveckla och säkerställa kompetens utifrån ett evidensbaserat arbetssätt har ett antal sjuksköterskor genomfört en utbildning i handledning på högskolenivå. Medarbetare inom förebyggande verksamhet har fått kompetensutveckling inom sitt verksamhetsområde genom bland annat nätverksträffar och konferenser.

För att utveckla och säkerställa kompetens utifrån ett evidensbaserat arbetssätt har arbetsterapeuter och fysioterapeuter fått utbildning inom området enligt en fastställd utbildningsplan. Arbetet med värdegrund och salutogent arbetssätt inom avdelningen fortsatte även under året.

Inom individ- och familjeomsorg genomfördes ett antal utbildningar enligt fastställd plan för kunskapsutveckling inom avdelningen. Krav på kompetens- och evidensbaserad verksamhet ökar, vilket innebär ett behov av fortbildning och metodutveckling.

I missbruksarbetet bedrivs ett evidensbaserat arbete från screening via kartläggning/utredning till insats.

Sektionen för försörjningsstöd är en pilotkommun i socialstyrelsens införande av ny utredningsmodell, förutsättning inför arbete (FIA).

I arbetet med barn och unga används utredningsdokumentet BBIC (Barns behov i centrum). Vid insatser till barn och familjer på hemmaplan används evidensbaserade metoder när det gäller familjestödsprogram till exempel Komet, PyC och vid multisystemisk terapi (MST).

Inom arbetsmarknadsavdelningen har bland annat en arbetsmiljöutbildning genomförts för arbetsledare inom de praktiska verksamheten inom Knutpunkten.

## Vad kostar sjukfrånvaron?

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

Vid sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren sjuklön, semesterersättning, arbetsgivaravgifter och eventuella kostnader för ersättare. Dessa kostnader brukar vara synliga. Det man inte tänker på är de osynliga kostnaderna för sjukfrånvaron. I dessa kostnader ligger bland annat sjukadministration, förlorad arbetsinsats, eventuella vikariekostnader, eventuella övertidskostnader och kvalitetsförsämringar.

Nedan 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 2014 på 26 595 kr. Naturligtvis är det en grov uppskattning men det visar ett möjligt tankesätt.

### Exempel 1

Vad är det inte utförda arbetet värt i kronor? Det är minst värt den lön den anställda skulle haft. Mellanskillnaden mellan den ordinaries och vikariens arbetsinsats skulle kunna uppskattas till 25 % 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 20 600 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 18 600 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 600 kr.

### Kalkyl

$20\,600\text{ kr} + 18\,600\text{ kr} + 600\text{ kr} = \mathbf{39\,800\text{ kr}}$ .

Det är summan av den uppskattade totala kostnaden under de första 14 dagarna för en sjukskrivning.

# Kostnadskalkyl för olika lönelägen

forts bilaga 1

## Exempel 2

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

### Regler vid sjukfrånvaro:

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

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

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

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

### Vinster med aktiv rehabilitering:

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

## Exempel:

<b>Månadslön:</b>	<b>22 000 kr</b>	<b>26 000 kr</b>	<b>30 000 kr</b>	<b>34 000 kr</b>
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
<b>Månadslön:</b>	<b>22 000 kr</b>	<b>26 000 kr</b>	<b>30 000 kr</b>	<b>34 000 kr</b>
Vid sjukfrånvaro dag 2 – 14				
Dagskostnad:	1 360 kr	1 600 kr	1 840 kr	2 080 kr
Ersättare med fyllnadstid: (lön * 1,4 (PO) * 1,2 (fyllnad)) /165 * 8 = dagskostnad	1 800 kr	2 100 kr	2 400 kr	2 800 kr
Ersättare med kval övertid: (lön * 1,4 (PO) * 2,4 (kval)) /165 * 8 = dagskostnad	3 600 kr	4 200 kr	4 900 kr	5 500 kr

Syftet med rekryteringar är att få bästa möjliga person på lång sikt till en vakant tjänst. Oavsett om enheten har låg eller hög personalomsättning bör arbetsledare, personalhandläggare känna till vad en personalomsättning kostar. Annonskostnaden är den enda kostnaden som är synlig i den traditionella redovisningen.

Introduktion sköts av närmaste chef eller utsedd handledare och kostnaden står för dennes förlorade arbetsinsats.

## Schablon för beräkning av kostnad för rekrytering

### Befattning: Undersköterska

Annons inkl förberedelse	5 000
Urvalsprocess 15 tim	10 000
Intervju, 1 dag	10 000
Introduktion 40 tim	6 000

Inskolning, produktions- bortfall (anställd) vid tillträdet 25 % x 24 000 kr/mån inkl PO x 3 mån	25 000
---	--------

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

---

<b>Totalkostnad per personalomsättning</b>	<b>66 000</b>
--	---------------

### Befattning: Handläggare

Annons inkl förberedelse	15 000
Urvalsprocess 20 tim, 5 personer	10 000
Intervju, 1 dag	15 000
Ersättningar	10 000
Introduktion 100 tim	20 000

Nedtrappning under uppsägning	40 000
----------------------------------	--------

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

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

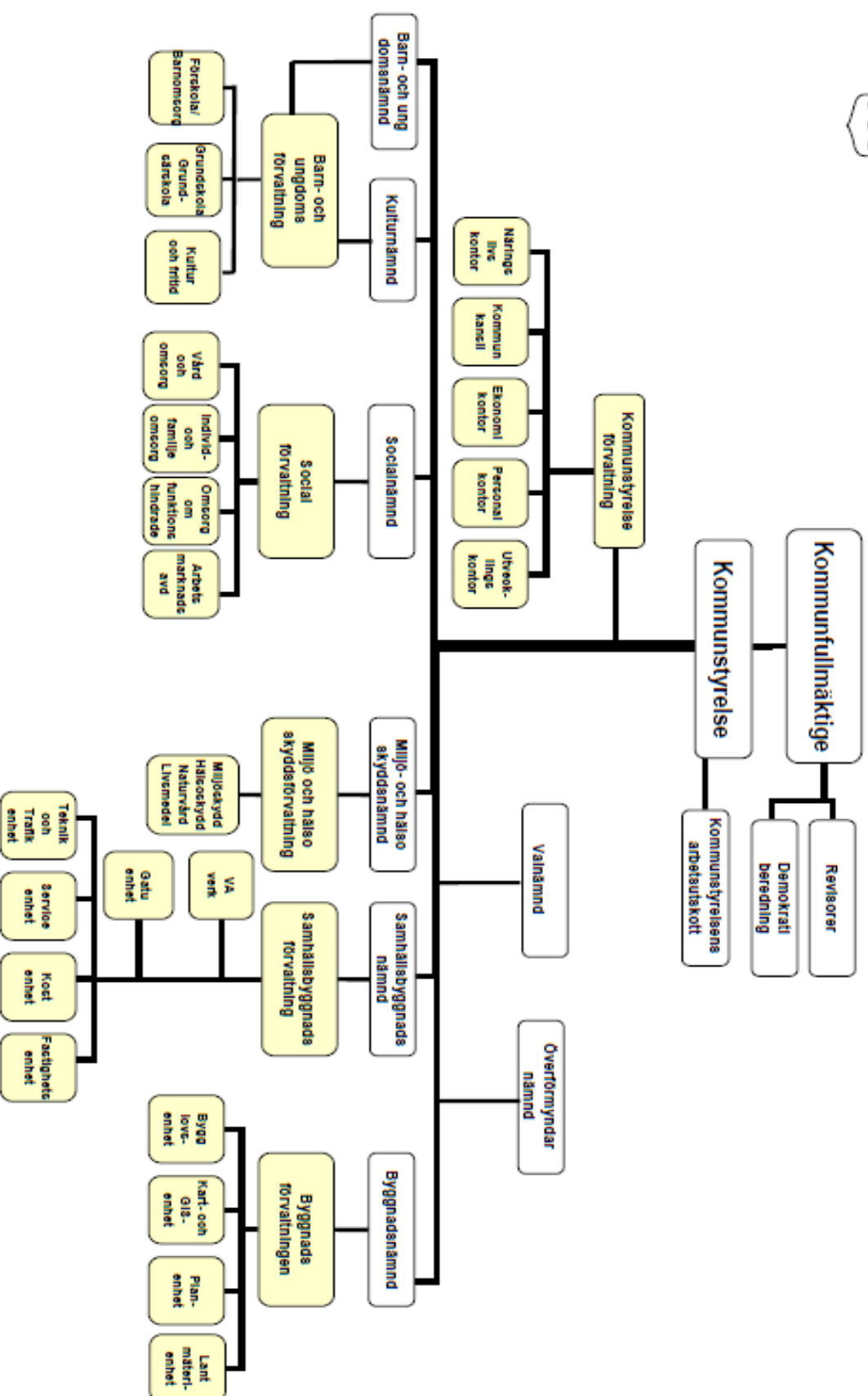
---

<b>Totalkostnad per Personalomsättning</b>	<b>170 000</b>
--	----------------



Vänersborgs kommun

# Förvaltningsorganisation





**Vänerns kommun**

Attraktiv och hållbar i alla delar, hela livet

**Personalkontoret**

Tfn: 0521-72 10 14 eller 72 11 50

[www.vanersborg.se](http://www.vanersborg.se)