


# Vänersborg

2021 Personalekonomisk redovisning

# Innehåll


| | |
|---|---|
| Förord | 3 |
| Om redovisningen | 4 |
| Resultat för övergripande nyckeltal | 5 |
| Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS) | 7 |
| Hållbart medarbetarengagemang (HME) | 11 |
| Attraktivt arbetsgivarindex (AVI) | 16 |
| Nyckeltalet tillsvidareanställda | 24 |
| Nyckeltalet medianlön | 30 |
| Nyckeltalet lika chefskarriär | 32 |
| Nyckeltalet sjukfrånvaro | 34 |
| Nyckeltalet personalansvar | 40 |
| Nyckeltalet avgångar | 42 |
| Nyckeltalet personalrörlighet nyanställda | 45 |
| Kompletterande nyckeltalet övertid | 47 |
| Ekonomirelaterat | 50 |
| Arbetsmiljö | 52 |
| Kompetensförsörjning | 58 |
| Arbetsgivarfrågor i stort | 61 |
| Barn- och utbildningsförvaltningen | 62 |
| Kommunstyrelseförvaltningen | 66 |
| Kultur- och fritidsförvaltningen | 69 |
| Miljö- och byggnadsförvaltningen | 72 |
| Samhällsbyggnadsförvaltningen | 75 |
| Socialförvaltningen | 78 |
| Bilaga: Personalen i siffror | 82 |
| Bilaga: Förvaltningarnas sammanställningar av årlig uppföljning | 83 |

# Förord

Vilka fantastiska medarbetare vi har i Vänersborgs kommun! Trots ytterligare ett besvärligt år med pandemin så levererar verksamheterna kvalité till vänersborgarna.

Sjukfrånvaron och kompetensförsörjningen är våra stora utmaningar. Ett pågående arbete för att möta utmaningarna har lagt en bra grund för den fortsatta utvecklingen. När pandemin släpper sitt grepp kan äntligen mer tid ägnas åt utvecklingsfrågor, som ytterligare stärker Vänersborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare.

Medarbetarundersökningen som genomfördes under november 2021 visade att medarbetarna värderar ledarskapet allt högre. Undersökningen visade också att väldigt många starkt rekommenderar sin arbetsplats för andra vilket tyder på en utbredd stolthet.

2017 antog personal- och förhandlingsutskottet en handlingsplan för heltid som norm. Vid utgången av 2021 uppnåddes målsättningen om att öka andelen heltidsanställningar med tio procent. Målet kunde nås genom att anpassa organisationen för heltidsanställningar, att endast heltid gäller vid nyanställningar (förutom vissa undantag) och att deltidsanställda erbjuds en heltidsanställning. Den nationella jämförelsen om andel heltidsanställningar visar att Vänersborgs kommun kommit långt, med en nivå en bra bit över rikssnitt.

När vi nu lämnat 2021 för att ta oss an 2022 ändras inte bara årtalet. För Kommunen har även det grafiska uttrycket ändrats i och med ett nytt platsvarumärke. Som en följd av detta förstärks också organisationsvarumärket. Alla arbetsplatser kommer därför att engageras i utvecklingen av den goda organisationskulturen.

Vänersborg, maj 2022

Kenneth Borgmalm
**Ordförande PFU**

Anna Johannesson
**Personalchef**

# Om redovisningen

2021 är andra året med en ny struktur för den personalekonomiska redovisningen efter beslut i personal- och förhandlingsutskottet den 10 mars 2021 §7. Syftet med förändringen var att få en starkare koppling till förväntade resultat i kommunens styrmodell utifrån medarbetarperspektivet. Redovisningen har i år kompletterats med sammanställningar om årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningarna.

De uppgifter som ligger till grund för redovisningen kommer från olika källor. Jämförelsedata har hämtats från Kolada (en öppen databas för uppföljning av kommuner och regioner). Ytterligare jämförelsedata har inhämtats från kommunerna i Trestad och från leverantören av det verktyg som använts till kommunens medarbetarundersökning. Lokalt har uppgifter hämtats från kommunens gemensamma medarbetarundersökning som genomförs årligen. Därutöver har uppgifter hämtats från kommunens personalsystem Heroma. Statistik från personalsystemet bygger dels på uppgifter från mätdag 1 november, dels på uppgifter som ackumulerats över hela kalenderåret till exempel sjukfrånvaro.

I redovisningen ska det finnas förklaringar till de akronymer som används. I tabeller och diagram används förkortningar på förvaltningsbenämningar i syfte att minimera utrymmet.

Dessa är: Bou (barn- och utbildningsförvaltningen), Ks (kommunstyrelseförvaltningen), Kof (kultur- och fritidsförvaltningen), Mob (miljö- och byggnadsförvaltningen), Sb (samhällsbyggnadsförvaltningen) och Soc (socialförvaltningen).
Den personalekonomiska redovisningen kompletterar kommunens årsredovisning med en fördjupad beskrivning om personalstrukturen och faktorer som påverkar kommunens totala personalkostnader. Redovisningen ska ses som ett övergripande dokument utan anspråk på att ge en heltäckande beskrivning. Målet med själva redovisningen är att den kan vara en utgångspunkt i dialog om personalpolitiken och vara ett bidrag åt förvaltningarna i frågor som arbetsmiljö och jämställdhet.

Den personalekonomiska redovisningen lyfter fram medarbetarperspektivet. Med det menas att medarbetarna är värdeskapare. Medarbetarna är förutsättningen för att kommunen som organisation ska kunna leverera de värden som kommuninvånarna förväntar sig. En viktig del i personalpolitiken är därför frågan om en hållbar arbetsmiljö för att vårda och vidareutveckla den resurs som förverkligar värdeskapandet det vill säga medarbetarna.



# Resultat för övergripande nyckeltal

I kommunens styrmodell ingår att följa utvecklingen även inom medarbetarområdet. Där finns förväntade resultat när det gäller nyckeltalet sjukfrånvaro. Ytterligare mått ingår och dessa följs via kommunens årliga medarbetarundersökning. Det ena måttet är andelen ambassadörer, som mäts via en standardiserad fråga om att rekommendera sin arbetsplats (internationellt benämnd som employee Net Promoter Score, eNPS). Andelen ambassadörer utgörs av de som besvarat frågan med de två högsta svarsalternativen. Det andra måttet är Hållbart medarbetarengagemang (HME) som mäts via nio standardiserade frågor vilka handlar om motivation, ledarskap och styrning. Måttet HME är ett indexvärde från 0 till 100. Därutöver följs årligen kommunövergripande personalnyckeltal som rapporteras in till Nyckeltalsinstitutet, som tillsammans bildar ett årligt Attraktivt arbetsgivarindex (AVI) där möjliga poäng är 9 till 180. Respektive nyckeltal får en djupare förklaring under egna textdelar i den personalekonomiska redovisningen.

**Nyckeltal i jämförelse med andra över tid**
Sjukfrånvaron minskade till 10,0 procent 2021 jämfört 10,6 procent 2020. När sjukfrånvaron såg ut att avta under 2021 i förhållande till 2020 så drev ytterligare en mutation av coronaviruset upp sjukfrånvaron.

Förväntat resultat om att bibehålla den positiva nivån på andel ambassadörer som uppmättes 2020 är i stort infriad då andelen blev 49 procent 2021 jämfört med 50 procent 2020.

Förväntningen om att öka resultatet för HME infriades då resultatet för 2021 ökade till 78,4 från 78,2. Dock är resultatet fortsatt något under medel för andra kommuners resultat enligt den nationella databasen Kolada.

En förändring som Nyckeltalsinstitutet gjorde under 2021 av nyckeltalen som ligger till grund för AVI gör att det inte är möjligt att rakt av se om resultatet för AVI ökat som förväntat. Ett befintligt nyckeltal togs bort och ett nytt nyckeltal lades till i indexet. Därmed blir årets 93 poäng för AVI utgångsläget för kommande års jämförelse. Medianresultatet för medverkande kommuner i AVI var också 93 poäng för 2021.

**Nyckeltal jämfört med andra**

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sjukfrånvaro | Vänersborg kommun | 7,9 | 8,5 | 8,2 | 10,2 | **10** |
| | Jämförelse omvärld | 6,7 | 6,6 | 8,2 | 8,1 | **7,7** |
| Andel ambassadörer (eNPS) | Vänersborg kommun | 39 | - | - | 50 | **49** |
| | Jämf. | 36 | - | - | 34 | **34** |
| Hållbart medarbetarengagemang (HME) | Vänersborg kommun | 78 | - | - | 78,2 | **78,4** |
| | Jämf. | 79 | - | - | 79,4 | **79,7** |
| Attraktik arbetsgivarindex (AVI) | Vänersborg kommun | 92 | 93 | 99 | 93 | **93** |
| | Jämf. | 93 | 93 | 96 | 93 | **93** |

## Kompletterade nyckeltal över tid

Som komplement visas nedan några utvalda nyckeltal som följs internt över tid. Här framgår att personalkostnader ökat med 2,4 procent. Ökningen kan främst härledas till årets löneöversyn och att antalet anställda ökade under 2021. Tidigare års minskning av antal årsarbetare sett till anställningens sysselsättningsgrad i genomsnitt (brutto) vände upp under 2021. Även antalet årsarbetare beräknat på utförd arbetstid (netto) ökade under 2021. Dock inte lika mycket som årsarbetare brutto. Orsaken kan främst härledas till anställningar som gjordes under sista kvartalet 2021, till stor del utifrån förändrade konverteringsregler i Lagen om anställningsskydd. Även riktade statsbidrag inom pedagogisk verksamhet bidrog till fler anställningar, i detta fall visstidsanställningar. Ytterligare förklaringar var en förvärrad coronapandemi under hösten där även de nyanställd påverkades, samt att fler semesterdagar togs ut under 2021 jämfört med 2020. Kostnaden per arbetad timme ökade med 1,2 procent 2021 jämfört med 2020, från 372 kronor per timme till 377.

**Kompletterande nyckeltal**

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Personalkostnad (mkr) | 1709,5 | 1773,85 | 1832,5 | 1834 | **1878,1** |
| *Procentuell förändring mot fg. år* | | 3,8% | 3,3% | 0,1% | **2,4%** |
| Årsarbetare brutto | 3 444 | 3 528 | 3 456 | 3 423 | **3 531** |
| | | 2,4% | -2,0% | -1,0% | **3,2%** |
| Årsarbetare netto | 3 067 | 3 104 | 2 990 | 2 863 | **2 897** |
| | | 1,2% | -3,7% | -4,2% | **1,2%** |
| Personalkostnad per arbetad timme | 328 | 336 | 355 | 372 | **377** |
| | | 2,5% | 5,7% | 4,8% | **1,2%** |



# Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)

**Andelen ambassadörer följs som ett övergripande nyckeltal och finns tillsammans med andra i den personalekonomiska redovisningens inledande del - Resultat för övergripande nyckeltal.**

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Andel ambassadörer (eNPS) | Vbg | 39 | - | - | 50 | **49** |
| | Jämf. | 36 | - | - | 34 | **34** |

Efter den starka ökningen av andel ambassadörer mellan åren 2017 och 2020 så var förväntan för 2021 att det positiva resultatet från 2020 hade bibehållits. Efter genomförd medarbetarundersökning i november konstaterades att andelen ambassadörer 2021 blev 49 procent (50% 2020). Skillnaden mellan åren framstår som mindre utan avrundning till heltal (49,4% 2021 jämfört med 49,6% 2020). Andelen ambassadörer räknas fram med hjälp av en vedertagen fråga om att rekommendera sin arbetsplats, vilket förklaras mer om i den efterföljande texten.

**Det här är eNPS**

Nyckeltalet eNPS står för employee Net Promoter Score. Mätningen består av frågan ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en kollega eller vän?”. Svarsskalan sträcker sig från noll (inte alls sannolikt) till tio (mycket sannolikt). Beroende på vilken siffra som kryssas för så grupperas den svarande som negativ (svarsalternativ 0-6), passiv (7-8) eller ambassadör (9-10). Måttet finns inte som jämförelsemått i kommun- och landstingsdatabasen Kolada. För denna jämförelse används med enkätverktygsleverantören Netigates årliga undersökningar inom olika branscher. Vänersborgs kommun har valt att fokusera sin årliga uppföljning specifikt på andelen ambassadörer.

Det vedertagna sättet att beräkna och jämföra eNPS är annars att titta på nettoresultatet det vill säga summan av andelen ambassadörer minus andelen negativa. Därav det engelska ordet ”Net” (i namnet employee Net Promoter Score, eNPS). Som ett exempel blir resultatet för eNPS 0 (noll) om 30 procent av svaren kategoriseras som ambassadörer och 30 procent som negativa; de tar ut varandra. Med det vedertagna beräkningssättet kan resultatet för eNPS vara mellan minus 100 till plus 100. Att fokusera enbart på andelen ambassadörer är då egentligen ”Gross” (brutto).
I genomgången som följer har andelen ambassadörer kompletterats med en redovisning av andelen negativa. Anledningen är att det kan finnas ett värde i att se förändringar även för gruppen negativa mellan mättillfällena, men även för möjligheten att beräkna eNPS på det vedertagna sättet som nämndes ovan.

### Varför eNPS

Om man trivs med sitt arbete och är stolt över det arbetsplatsen uträttar är det troligt att man gärna rekommenderar sin arbetsplats. Med trivsel och stolthet följer goda förutsättningar för välmående och engagemang på arbetsplatsen, och är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare.

### Vänersborgs kommun i jämförelse med omvärlden

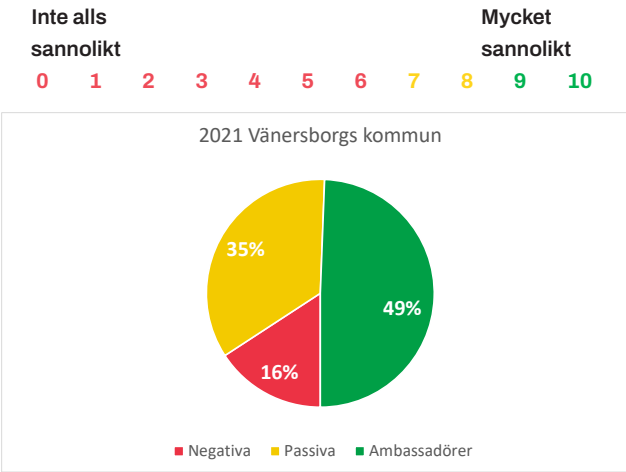
I följande tabell, om andelen ambassadörer, framgår att hälften av kommunens medarbetare som besvarade medarbetarundersökningen kryssat för svarsalternativen 9 eller 10, på frågans 10-gradiga skala (49% ambassadörer 2021 jämfört med 50% ambassadörer 2020). Med en decimal i uträkningen så var det i stort sett oförändrat resultat mellan åren (49,4% 2021 jämfört med 49,6% 2020). Även 2017 ansågs resultatet för andelen ambassadörer vara positivt eftersom andelen ambassadörer var högre jämfört med andra även då.

| Andelen Ambassadörer | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Vänersborgs kommun | 39 | 50 | 49 |
| Jämf. omvärld | 36 | 34 | 34 |

Förutom att följa andelen ambassadörer är det intressant att se fördelningen sett till andelen negativa. I ett läge där andelen ambassadörer ökar så kan även andelen negativa öka, vilket inte är positivt.
I följande tabell, om andelen negativa, framgår att andelen medarbetare i Vänersborgs kommun som kryssat för svarsalternativen 0-6 är oförändrad mellan åren 2020 och 2021 det vill säga 16 procent. Detta samtidigt som andelen negativa ökat något i jämförelseresultatet (från 34% till 36%

| Andelen Negativa | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Vänersborgs kommun | 30 | 16 | 16 |
| Jämf. omvärld | 34 | 34 | 36 |

Sammantaget visar mätningen ett starkt positivt resultat för Vänersborgs kommun även 2021, sett till både andelen ambassadörer och andelen negativa.




### Jämförelser inom Vänersborgs kommun

I följande tabell, om andelen ambassadörer med jämförelse mellan förvaltningarna, framgår att nivån efter den stora ökningen 2020 i stort har hållit i sig med viss variation. Inom socialförvaltningen har andelen fortsatt att öka vilket gör att de två största förvaltningarna nu har en andel på 50 procent ambassadörer. Större rörelser av andelen går att finna dels inom kultur- och fritidsförvaltningen där den stora ökningen 2020 föll tillbaka 2021 till nivå som uppmättes 2017, dels inom miljö- och byggnadsförvaltningen där andelen ökade från 46 procent 2020 till 61 procent 2021.

| Andelen Ambassadörer | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Bou | 40 | 51 | 50 |
| Ks | 35 | 50 | 46 |
| Kof | 35 | 51 | 33 |
| Mob | - | 46 | 61 |
| Sb | 43 | 52 | 47 |
| Soc | 39 | 48 | 50 |

I följande tabell, om andelen negativa med jämförelse mellan förvaltningarna, framgår att andelen negativa fortsätter att minska 2021 inom de två största förvaltningarna, med en procentenhet vardera. De största förändringarna mellan åren fanns inom samhällsbyggnadsförvaltningen som gått från 11 procent till 16 procent negativa och inom kommunstyrelseförvaltningen som gått från 17 procent till 22 procent negativa.

| Andelen negativa | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Bou | 26 | 15 | 14 |
| Ks | 36 | 17 | 22 |
| Kof | 38 | 17 | 17 |
| Mob | - | 21 | 20 |
| Sb | 28 | 11 | 16 |
| Soc | 32 | 17 | 16 |

### Jämförelse mellan olika kategorier

För att ytterligare belysa resultatet av andel ambassadörer och negativa är nästa steg i redovisningen att bryta ner resultatet på följande kategorier.

### Kön

Andelen ambassadörer är i det närmaste oförändrad mellan 2020 och 2021 sett till kön. Andel ambassadörer minskade dock med en procentenhet men var fortsatt högre bland kvinnor jämfört med män. Andelen negativa var oförändrad bland kvinnor men ökade en procentenhet bland män.

| Andelen Ambassadörer | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Kvinna | 41 | 51 | 50 |
| Man | 33 | 46 | 46 |

| Andelen negativa | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Kvinna | 29 | 16 | 16 |
| Man | 34 | 16 | 17 |

### Åldersgrupp

I följande tabell framgår att andelen ambassadörer fortsatte att öka i den yngsta åldersgruppen även under 2021 vilket innebär att nivåerna mellan alla grupper blev mer lika jämfört med 2020. Andelen ambassadörer blev oförändrad inom åldersgruppen 30-49 år medan andelen minskade med en procentenhet i den äldsta åldersgruppen. Även sett till andelen negativa fortsatte resultatet att förbättras för den yngsta åldersgruppen vilket även här innebär att nivåerna mellan åldersgrupperna jämnat ut sig. Endast i den äldsta åldersgruppen ökade andelen negativa, från 13 procent till 15 procent, som dock fortsatt är den lägsta andelen negativa bland åldersgrupperna.

| Andelen Ambassadörer | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Under 30 | 35 | 44 | 48 |
| 30-49 år | 39 | 48 | 48 |
| 50 och över | 41 | 53 | 52 |

| Andelen negativa | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Under 30 | 31 | 22 | 17 |
| 30-49 år | 29 | 17 | 16 |
| 50 och över | 31 | 13 | 15 |

### Anställningstid

I följande tabell framgår att andelen ambassadörer ökade rejält i gruppen med anställningstid upp till ett år, med tio procentenheter. I övrigt bibehölls de ökade andelarna efter de stora ökningarna som var mellan 2017 och 2020, men med en nedgång på tre procentenheter inom gruppen 5 till 10 års anställningstid. Observera markeringen för värdena 2017 vid de två grupperna med längst anställningstid. 2017 var dessa två grupper inte separerade varför det noterade värdet var gruppens gemensamma resultat 2017.

I följande tabell framgår även att andelen negativa ligger kvar på den lägre nivån men att andelen negativa minskade ytterligare inom gruppen med anställning upp till ett år, från 19 procent till 14 procent vilket gör att andelen är lägst i jämförelse med de övriga grupperna.

| Andelen Ambassadörer | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Kortare än 1 år | 43 | 48 | 58 |
| 1-5 år | 40 | 49 | 48 |
| 5 till 10 år | *38 | 48 | 45 |
| Längre än 10 år | *38 | 50 | 50 |

*=Sammanslagna grupper 2017

| Andelen negativa | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Kortare än 1 år | 24 | 19 | 14 |
| 1-5 år | 30 | 16 | 16 |
| 5 till 10 år | *31 | 17 | 17 |
| Längre än 10 år | *31 | 15 | 15 |

*=Sammanslagna grupper 2017

Resultatet för eNPS sett till både anställningstid och åldersgrupp visar att yngre med kortare anställningstid, det vill säga en stor del av unga nyanställda, rekommenderar sin arbetsplats i än högre grad 2021 jämfört med tidigare.

### Chef och ej chef

I denna nedbrytning undersöks resultatet för eNPS sett till om man är chef med underställd chef, chef utan underställd chef eller om man inte är chef.
I följande tabell framgår att ökningen av andelen ambassadörer mellan 2017 och 2020 ligger kvar på samma nivå 2021 för de som inte är chefer. När det gäller första linjens chefer så blev resultatet 2021 en fortsatt förbättring medan andelen ambassadörer

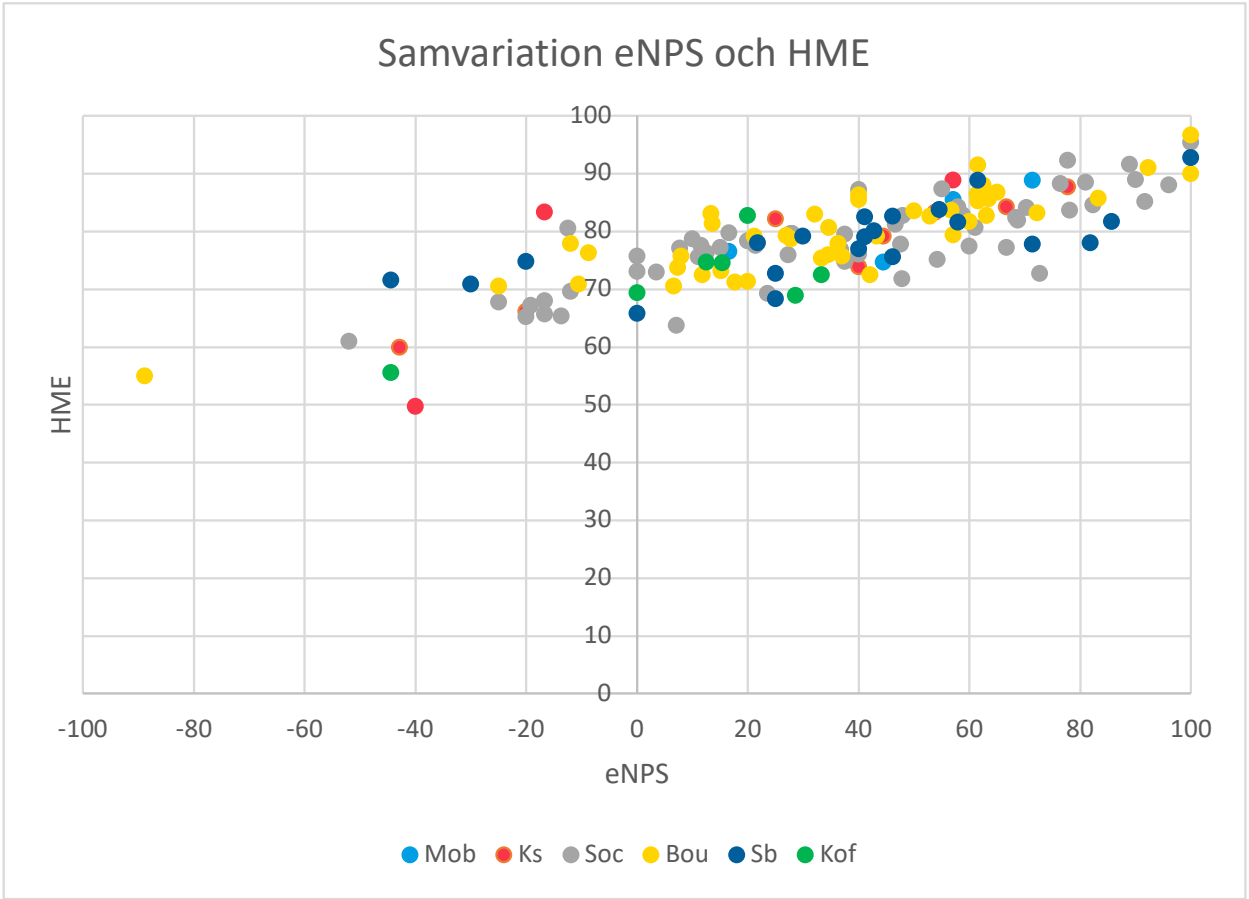
minskade från 90 procent till 79 procent när det gäller chefer med underställda chefer. Resultatet för andelen negativa var ungefär som det positiva resultatet från 2020. Chefsgrupperna består av förhållandevis få personer vilket gör att enskilda får stor påverkan på resultatet.

| Andelen Ambassadörer | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Chef med underställd chef | 45 | 90 | 79 |
| Chef utan underställd chef | 46 | 66 | 67 |
| Ej chef | 39 | 48 | 48 |

| Andelen negativa | 2017 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Chef med underställd chef | 21 | 0 | 3 |
| Chef utan underställd chef | 25 | 5 | 7 |
| Ej chef | 30 | 16 | 16 |

### Samvariation mellan eNPS och Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Som en övergång till efterföljande del som handlar om nyckeltalet Hållbart medarbetarengagemang (HME), visas i följande diagram om det finns ett samband mellan eNPS och HME.
HME används av många av Sveriges kommuner som ett sätt att mäta organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang utifrån frågor som handlar om motivation, ledarskap och styrning. Sveriges kommuner och Regioner (SKR) står bakom initiativet till insamling av HME-resultat från de kommuner och regioner i Sverige som använder sig av frågorna i sina medarbetarundersökningar och har utifrån publicerad forskning visat att hållbart medarbetaengagemang har betydelse för både arbetsmiljön och verksamheters resultat.
Efter genomförd medarbetarundersökning i Vänersborgs kommun testades om det fanns en samvariation mellan eNPS och HME.
I följande diagram framgår att det fanns en stark samvariation år 2021 med en korrelation på 0.81 (även år 2020 med en korrelation på 0,87), där 1 och -1 är starkast uppmätt samvariation och 0 ingen uppmätt samvariation. Den starka samvariationen visar att höga värden för eNPS hänger samman med höga värden för HME, och tvärt om.
I diagrammet syns varje chefsområdesansvar som en punkt med en specifik färg för den förvaltning chefsansvaret hör hemma. Även då förvaltningarna beräknades var och en så var den uppmätta korrelationen likvärdig, dvs kring 0,8. Observera att det inte är andelen ambassadörer som representerar värdet för eNPS i diagrammet, utan det vanligare måttet med nettoandelen ambassadörer det vill säga andelen ambassadörer minus andelen negativa. Med denna nettouträkning kan måttet för eNPS bli allt från minus 100 till plus 100.





# Hållbart medarbetar-engagemang (HME)

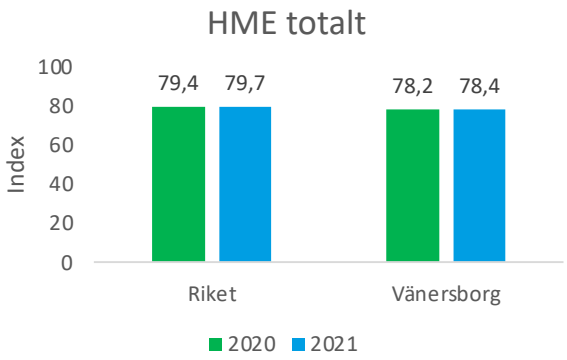
I kommunens uppföljning av medarbetarområdet ingår att årligen följa utvecklingen av hållbart medarbetarengagemang (HME). För 2021 var förväntningarna att måttet för HME skulle öka. I den personalekonomiska redovisningens inledande avsnitt om övergripande nyckeltal visades att resultatet för HME förbättrades 2021 jämfört med 2020, från 78,2 till 78,4.

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Hållbart medarbetarengagemang (HME) | Vbg | 78 | - | - | 78,2 | 78,4 |
| | Riket | 79 | 79 | 79 | 79,4 | 79,7 |

**Nationell jämförelse**
Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) i samarbete med Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) erbjuder kommuner och regioner att använda ett frågeformulär som mäter organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang. Formuläret består av totalt nio frågor uppdelade på tre delområden: motivation, ledarskap och styrning. Resultatet från svaren på den femgradiga svarsskalan räknas om till indexvärde mellan 0 till 100. SKR har visat med stöd av forskning att HME har betydelse både för organisationers arbetsmiljö och produktivitet. I tjänsten Kolada (en öppen internetportal för uppföljning av olika sorters statistik om kommuner och regioner) finns de resultat för HME som kommuner och regioner lämnar in. De senaste åren har cirka 100 kommuner per år rapporterat in sina resultat.

### Vänersborgs kommun i förhållande till alla kommuner i Kolada

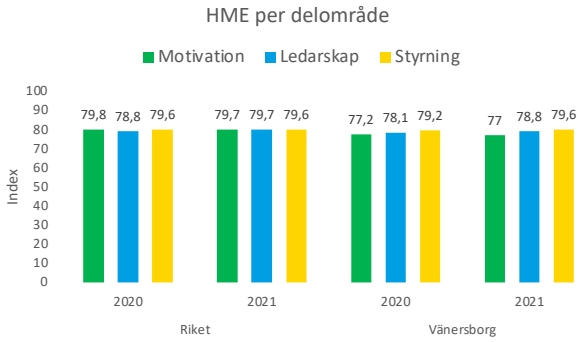
I diagrammet framgår att resultatet mellan åren 2020 och 2021 förbättrades något, både för Vänersborgs kommun och jämförda kommuner i Kolada. För Vänersborgs del ökade HME från 78,2 till 78,4. Resultatet för Vänersborg ligger fortsatt på en lägre nivå då rikets resultat för år 2021 var 79,7.

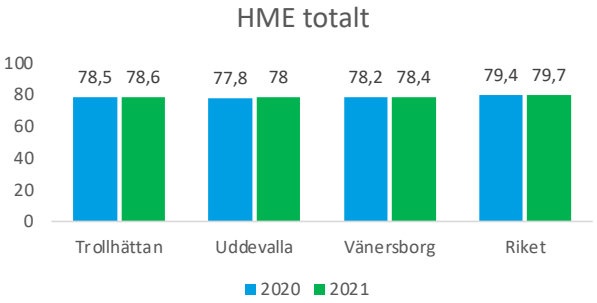



Även resultaten för delområdena motivation, ledarskap och styrning förändrades mellan åren. Delområdet ledarskap förbättrades både för Vänersborg (från 78,1 till 78,8) och riket (från 78,8 till 79,7). Även styrning förbättrades för Vänersborg (från 79,2 till 79,6) men för riket så blev resultatet oförändrat 79,6 vilket gjorde att Vänersborg och riket hamnade på samma poäng. När det gäller motivation så försämrades resultatet för både Vänersborg (från 77,2 till 77) och riket (från 79,8 till 79,7) men avståndet mellan Vänersborg och riket är fortsatt stort vad gäller motivation, till rikets fördel (en skillnad på 2,7 poäng).

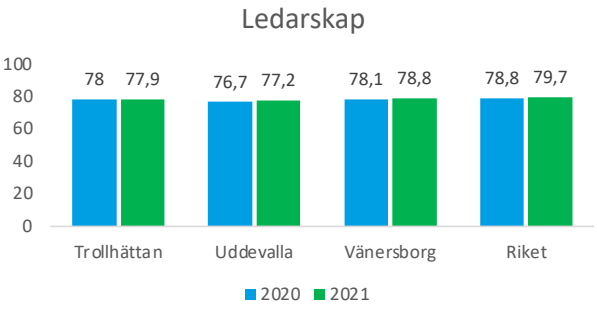
### Jämförelse även inom Trestad

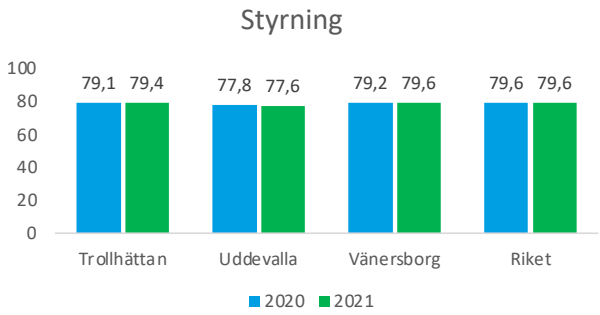
Här görs en utökad jämförelse de två senaste åren där kommuner i närområdet ingår det vill säga Trestad. I följande diagram framgår att variationen mellan kommunerna i Trestad var små båda åren. Skillnaden mellan kommunerna i Trestad med riket var likvärdiga. Inom Trestad så var det totala poängspannet 0,6 poäng för HME totalt år 2021. Resultatmässigt placerade sig Vänersborg i mitten av Trestad.

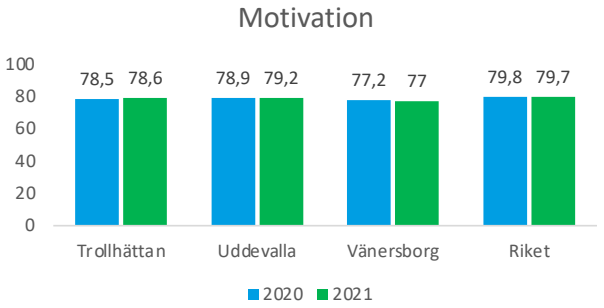



I följande diagram framgår att Vänersborg hade lägst resultat inom Trestad när det gäller delområdet motivation år 2021 (1,6 och 2,2 poäng lägre än grannkommunerna). Däremot hade Vänersborg högst poäng både för ledarskap år 2021 (0,9 och 1,6 poäng högre) och styrning (0,2 och 2,0 poäng högre).

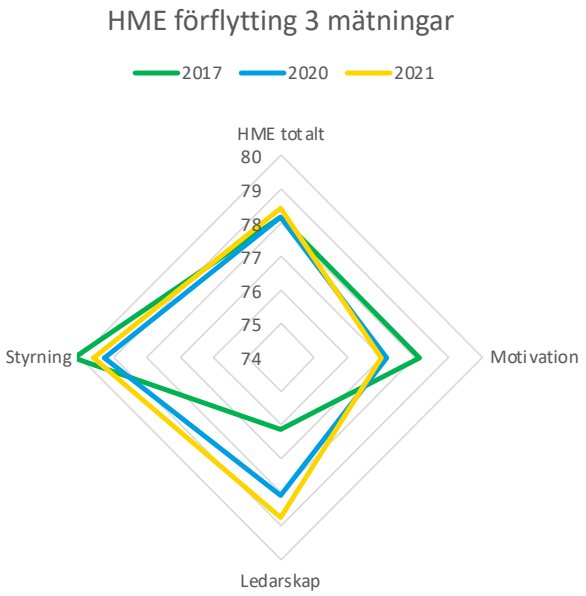


**Kommunens förflyttning inom HME över tre mättillfällen**

Över åren har det skett en viss positiv förflyttning av resultatet för HME totalt medan HME per delområde haft både negativa och positiva förflyttningar. I följande diagram framgår att både motivation och styrning var högre 2017 än senare år, där motivation haft en pågående negativ trend medan styrning backade som mest 2020 men ökade något igen 2021. När det gäller ledarskap så har resultatet ökat för varje år en mätning gjorts.



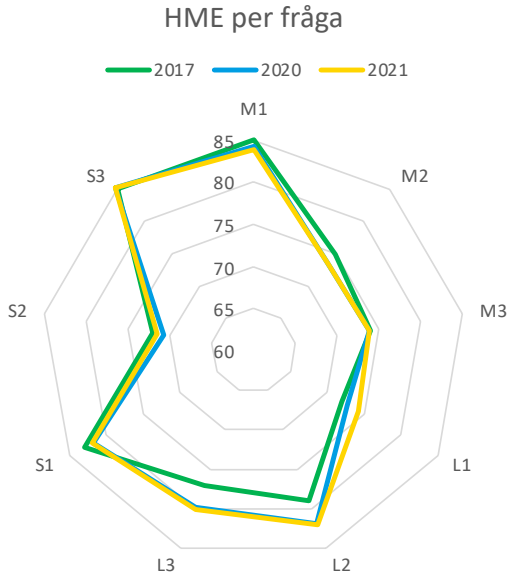

En förflyttning har även skett mellan åren sett till varje enskild fråga inom HME. I följande diagram används förkortningar för frågorna med hjälp av bokstäverna M, L och S vilka representerar de tre delområdena i HME. Med hjälp av tilläggssiffran kan läsaren härleda respektive axel i diagrammet till den fråga förkortningen representerar.

Motivation:
M1=Mitt arbete känns meningsfullt; M2=Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete; M3=Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Ledarskap:
L1=Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser; L2=Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare; L3=Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Styrning:
S1=Jag är insatt i min arbetsplats mål; S2=Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt; S3=Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.

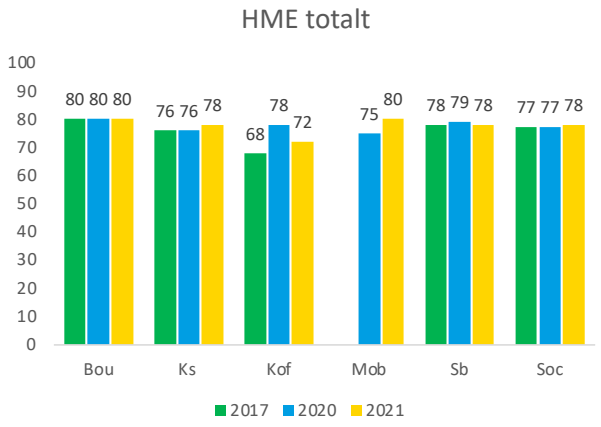
I diagrammet framgår att resultatet varit positivt över samtliga år när det gäller frågan om att arbetet känns meningsfullt (M1). Däremot är resultatet markant lägre för frågorna om att lära nytt och utvecklas (M2) samt att se fram emot att gå till arbetet (M3). När det gäller området ledarskap (L1-L3) så har varje fråga fått ett högre resultat vid varje år. Inom området ledarskap så var resultatet lägst för frågan om närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete (L1). När det gäller styrning så var de högsta resultaten för frågorna om att vara insatt i arbetsplatsens mål (S1) och att veta vad som förväntas av mig i mitt arbete (S3). Inom området styrning så noteras ett lägre resultat för frågan om arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt (S2) vilket är ett vanligt resultat även hos andra kommuner som gör mätningar av HME.




I jämförelse både över tid och med resultatet för riket framkommer både styrkor och utmaningar. Positivt är att resultatet för HME totalt förbättras över åren dock med en fortsatt nivåskillnad jämfört med riket. Särskilt positivt är de kontinuerliga förbättringarna när det gäller området ledarskap. Det är området styrning som Vänersborg ligger i nivå med riket men utmaningen ligger resultatmässigt inom området motivation; även inom Trestad utmärker sig motivation som en utmaning för Vänersborg.
Sett till respektive fråga framgår att styrkan i resultatet ligger i att arbetet upplevs som meningsfullt, att närmsta chef visar förtroende, att man har bra koll på vad som ska utföras på arbetsplatsen och vad den egna arbetsinsatsen förväntas vara i detta. Utmaningarna ligger i att i högre grad kunna uppleva det positivt att gå till arbetet, att lära nytt och utvecklas på arbetsplatsen, att närmaste chef visar mer uppskattning för arbetsinsatser samt att föra en gemensam dialog på arbetsplatsen om hur verksamheten fortlöper, även sett till uppsatta mål.

### Jämförelse inom Vänersborgs kommun

Utvecklingen av HME över åren skiljer sig åt mellan förvaltningarna. I de två största förvaltningarna, barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen, påverkar resultaten mest det kommunövergripande resultatet. För dessa förvaltningar noteras att nivån varit stabil över åren där barn- och utbildningsförvaltningen fått 80 poäng respektive år medan socialförvaltningen ökade från 77 till 78 år 2021. Även i den tredje största förvaltningen, samhällsbyggnadsförvaltningen, har resultatet legat relativt stabilt med en minskning av 1 poäng år 2021, från 78 till 77. I de mindre förvaltningarna ökade resultatet för kommunstyrelseförvaltningen från 76 till 78, och i miljö- och byggnadsförvaltningen ökade resultatet från 75 till 80. Störst variation över åren har det varit inom kultur- och fritidsförvaltningen där resultatet ökade mycket mellan 2017 och 2020, från 68 till 78, men minskade 2021 till 72.v

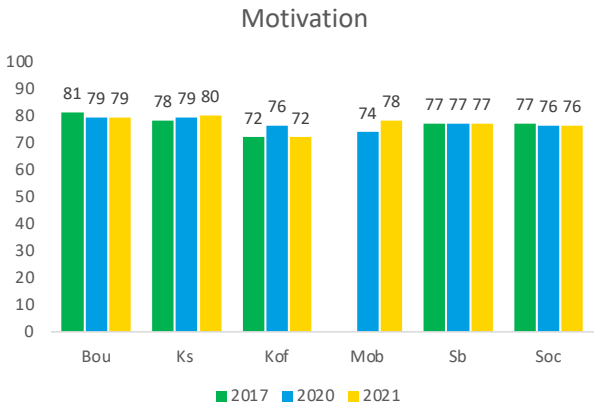


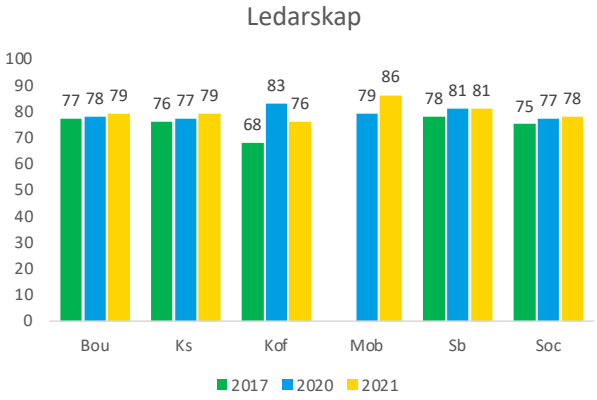

Sett per delområde för HME ser förändringarna olika ut för förvaltningarna mellan åren:

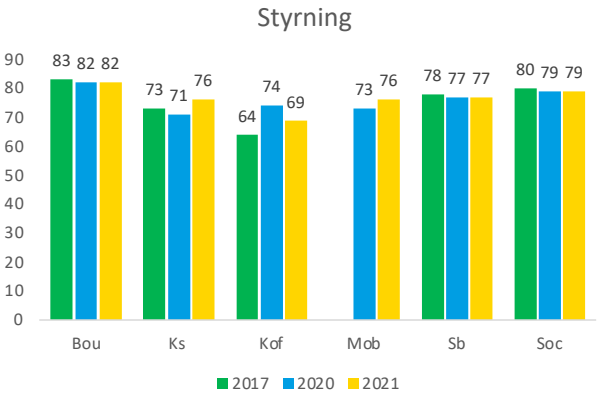
- För området motivation ökade resultatet för kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. För kultur- och fritidsförvaltningen minskade resultatet. I övrigt var det ett oförändrat resultat.

- För området ledarskap ökade resultatet för barn- och utbildningsförvaltningen, kommunstyrelseförvaltningen, miljö- och byggnadsförvaltningen samt socialförvaltningen. För kultur- och fritidsförvaltningen minskade resultatet. I övrigt var det ett oförändrat resultat.

- För området styrning ökade resultatet för kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. För kultur- och fritidsförvaltningen minskade resultatet. I övrigt var det ett oförändrat resultat.




### HME och sjukfrånvaro

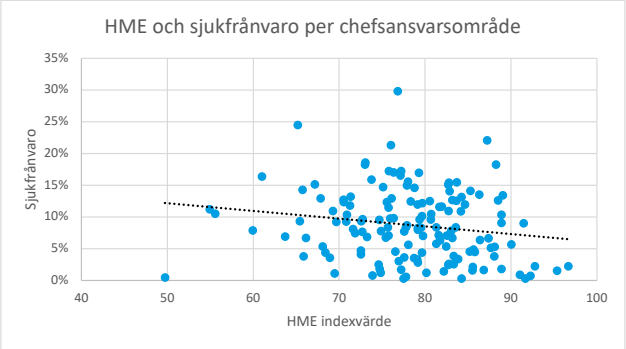
Som avslutning på redovisningen om HME görs en test av samvariation mellan HME och sjukfrånvaro, som en övergång till nästa kapitel om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) där sjukfrånvaro ingår som nyckeltal i nämnda index.

Efter genomförd medarbetarundersökning föregående år det vill säga i november 2020 uppmättes en ganska svag samvariation mellan HME och sjukfrånvaro, med en negativ korrelation på -0,37. En uppmätt korrelation är som starkast om värdet är 1 eller -1. Vid värde 0 finns ingen samvariation uppmätt.

Coronapandemin med tillhörande restriktioner antogs ha påverkat sjukfrånvaron så pass mycket i sig att en samvariation som speglar ”normalläge” knappast lät sig göras.

I en upprepad mätning av samvariationen efter genomförd medarbetarundersökning 2021 så konstaterades ett något svagare negativt samband, med en negativ korrelation på -0,17. När korrelationen beräknades för respektive förvaltning stärktes samvariationen sett till de tre största förvaltningarna, där den var som starkast för barn- och utbildningsförvaltningen (-0,41).

I följande diagram framgår varje chefsansvarsområde som en punkt. I diagrammet har trendlinjen lagts in där den negativa lutningen syns som ett svart streck det vill säga högre nivå av sjukfrånvaro hänger samman med lägre poäng för HME, dock som en svag samvariation.




Oavsett om coronapandemin ”döljer” en starkare samvariation mellan HME och sjukfrånvaro under ett ”normalår” så finns ändå goda skäl att arbeta med det hållbara medarbetarengagemanget, som en av vägarna till minskad sjukfrånvaro. Tack vare att både HME- och OSA-frågor ges plats i samma undersökning kan dessa frågeområden hanteras samtidigt och årligen i en och samma handlingsplan. Det bidrar till ett bra underlag som del i ett konstruktivt och positivt förbättringsarbete.



# Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)

Som en del i kommunens uppföljning av medarbetarperspektivet mäts årligen ett antal nyckeltal som tillsammans bildar Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). En förväntan var att årets totala poäng skulle vara högre än förra årets poäng. I den personalekonomiska redovisningens inledande del, om resultat för övergripande nyckeltal, framgick att poängresultatet för 2021 var oförändrad jämfört med föregående år (93 poäng).

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Vänersborgs kommun | 92 | 93 | 99 | 93 | 93 |
| Median för kommuner | 93 | 93 | 96 | 93 | 93 |

### Förändringar i årets AVI

Tyvärr är årets resultat inte helt jämförbar med föregående år. Nyckeltalsinstitutet, som utformar och driver Attraktiv arbetsgivarindex har ersatt nyckeltalet om övertid med ett nyckeltal om personalrörlighet för nyanställda. Dessutom har en större revidering gjorts av poängnivåerna för nyckeltalet medianlön. Årets poäng bildar därför startläge för kommande års mätningar.

### Detta är AVI

Vänersborgs kommun ingår i ett nätverk knutet till Nyckeltalsinstitutet med syfte att jämföra personalnyckeltal. De uppgifter som samlas in av Nyckeltalsinstitutet bildar nio nyckeltal som på olika sätt ringar in områden av betydelse för att vara en attraktiv arbetsgivare. Tillsammans bildar nyckeltalen Attraktiv arbetsgivarindex (AVI).

Nyckeltalens relevans för AVI har växt fram under drygt 20 år som Nyckeltalsinstitutet arbetat gentemot svenskt arbetsliv. Nyckeltalsinstitutet menar att nyckeltalen ger en god vägledning i att synliggöra organisationens styrkor och vad som bör utvecklas. Förenklat går att säga att högre värden för AVI är bättre än lägre värden, att höga värden återspeglar förutsättningar som långsiktigt kan främja engagemang och en god arbetsmiljö mer än vad låga värden gör. Med åren har Nyckeltalsinstitutet sett trender och styrkor med de olika nyckeltalen. Framförallt har det visat sig att antalet anställda per chef har betydelse för nivån på sjukfrånvaron.

Nyckeltalen i AVI visar fakta om ”hur det är” utifrån den personalstatistik som går att få fram från personalsystem och beslutsstöd. Mätningen av AVI ger organisationen en överblick när det gäller arbetsvillkor, vilket kan följas över tid och jämföras med andra i samma bransch via Nyckeltalsinstitutet. I Vänersborgs kommun används AVI på kommunövergripande nivå när resultat jämförs via Nyckeltalsinstitutet. I vardagen, på alla arbetsplatser, används andra metoder för att lyssna in ”hur det är”.

Strukturen för detta är det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet, via dialog på arbetsplatsmöten om den egna och varandras arbetsmiljö. Till stöd för detta arbete använder kommunen den årliga medarbetarundersökningen. Därutöver är även medarbetarsamtalet en betydelsefull del i arbetsmiljöarbetet.

## Nyckeltalen

Av de nio nyckeltal som ingår i AVI skickar Vänersborgs kommun in uppgifter för enbart åtta till Nyckeltalsinstitutet. För nyckeltalet ”tid för kompetensutveckling” finns idag inga praktiska möjligheter att få fram de uppgifter som behövs. Detta är ett problem som många organisationer har. Nyckeltalsinstitutets lösning är därför, att de organisationer som inte kan lämna in uppgifter tilldelas samma poäng som branschmedianen. En bred uppfattning är dock, både hos Nyckeltalsinstitutet och hos andra kommuner, att det pågår en hög grad av kompetenshöjande aktiviteter inom organisationerna men att detta inte synliggörs.

En ändring har gjorts för 2021 av Nyckeltalsinstitutet, i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Förändringen är att nyckeltalet om andelen övertid har tagits bort och ersatts av ett nyckeltal om personalrörligheten bland nyanställda.

### De nio nyckeltalen i AVI 2021 är:

- Andel tillsvidareanställda
- Medianlön (månadsavlönade)
- Lika chefskarriär (andelen kvinnor respektive män bland chefer motsvarar andelen kvinnor respektive män bland alla anställda)
- Tid för kompetensutveckling (timmar för kompetenshöjande aktiviteter)
- Korttidssjukfrånvaro (sjuktimmar i förhållande till arbetad tid, sjukdag 1-14)
- Långtidssjukfrånvaro (sjuktimmar i förhållande till arbetad tid, sjukdag 15 och längre)
- Personalansvar (antal anställda per chef)
- Avgångar (andel av de tillsvidareanställda som slutat)
- Personalrörlighet nyanställda (andel som är kvar av de som anställdes året innan)

### Resultat i form av poäng

Möjliga poäng för ett nyckeltal är 1 till 20. Maxpoäng är 180 för samtliga 9 nyckeltal. Beroende på resultatet för nyckeltalet så tilldelas en poäng utifrån värdeintervaller i en poängmatris som Nyckeltalsinstitutet tagit fram. Det kan förekomma att poängmatisen revideras, till exempel att ett högre värde för nyckeltalet behövs för att få samma poäng som året innan. Det är inte vanligt men kan förekomma. Ett sådant tillfälle var nu för 2021 då nivåerna för nyckeltalet medianlön reviderades upp vilket gjorde att poängen för medianlön blev lägre 2021 jämfört med 2020.

### Nyckeltalsinstitutets kommentar om det nationella resultatet för AVI 2021

Följande är en förkortad återgivning av kommentarer från Nyckeltasinstitutet om årets resultat och utvecklingen inom AVI från alla branscher sammantaget.

*Under 2021 fortsatte coronapandemin att prägla svenskt arbetsliv där uppdelningen mellan verksamheter med hög andel på-plats-arbete och verksamheter där distansarbete är vanligt förekommande blev än tydligare. Verksamheter där det finns möjligheter till distansarbete kännetecknas vanligen av högre utbildningsnivå, generellt högre löner och mindre arbetsgrupper; en kombination som redan innan pandemin var kopplad till lägre sjuktal och högre satsning på kompetensutveckling. Med pandemin så har skillnaden mellan dessa två typer av verksamheter blivit starkare. Däremot framkommer ingen skillnad när det gäller avgångsprocenten. Personalomsättningen är ungefär densamma, cirka 7 procent, oavsett om verksamheten har en hög andel arbete på plats eller inte.*

*Liksom tidigare år finns en stark samvariationen mellan storleken på arbetsgrupper och långtidssjukfrånvaron, en korrelation på 0,61 där en tredjedel av variationerna i långtidssjukfrånvaro kan förklaras av storlek på arbetsgrupper. Vad som blivit tydligt under coronapandemin är distansarbetets betydelse. Om storlek på arbetsgruppen kompletteras med distansarbete som faktor så förklarar dessa nästan 40 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaron.*

### Nyckeltalsinstitutets analys av resultatet för Vänersborgs kommun

Följande är en förkortad återgivning av kommentarer från Nyckeltasinstitutet om årets resultat för Vänersborgs kommun.

Analysen utgår från den samlade bilden över kommunens resultatutveckling över tid, jämförelse sett till kommunbranschen och resultat överlag inom AVI. Nyckeltal där förbättring förordas är noterade i den röda rutan. Nyckeltal noterade i de gula rutorna har förbättringspotential, där uppmärksamhet framförallt bör ges åt nyckeltal i gul ruta som indikerar en rörelse i fel riktning.

*Korttidssjukfrånvaron har fortsatt gått åt fel håll och har därmed flyttats från gul till röd ruta. Långtidssjukfrånvaron kvarstår i röd ruta då den är fortsatt hög. Även för 2021 noteras att antal anställda per chef har betydelse för att förbättra nivån på sjukfrånvaron i de verksamheter där snittet överstiger 20 anställda per chef.*

*Andel avgångar, lika chefskarriär och andel tillsvidareanställningar är placerade i grön ruta i och med att kommunen ligger bra till i jämförelse med andra i branschen. Andelen tillsvidareanställda låg i gul ruta året innan.*

*När det gäller det nya nyckeltalet rörlighet nyanställda så var resultatet på en okej nivå. Men för att kunna säga att rekryteringsprocessen och introduktionen fungerar väl så förordas att fler än 90 procent av de nyanställda stannar kvar längre i sina anställningar.*

Nyckeltalsinstitutets analys av årets resultat för Vänersborgs kommun

| Nyckeltal inom AVI | | Nivå: Bra | Nivå: Kan förbättras |
|---|---|---|---|
| Utveckling över tid | Bra | Avgångar<br>Personalomsättning<br>Lika chefskarriär<br>Tillsvidareanställningar | |
| | Fel håll? | Rörlighet nyanställda | Korttidssjukfrånvaro<br>Långtidssjukfrånvaro<br>Anställda per chef – i de verksamheter där snittet är över 20/chef |

### Jämförelser

I Nyckeltalsinstitutets databas finns resultat för AVI från olika typer av branscher. I denna redovisningsdel jämförs Vänersborgs kommun med medianresultat för branschen det vill säga andra kommuner.

Efter jämförelsen med branschen via Nyckeltalsinstitutet, så går redovisningen vidare med en jämförelse inom Trestad. Därefter redovisas jämförelser inom Vänersborgs kommun det vill säga mellan förvaltningarna.

### Resultat AVI totalt

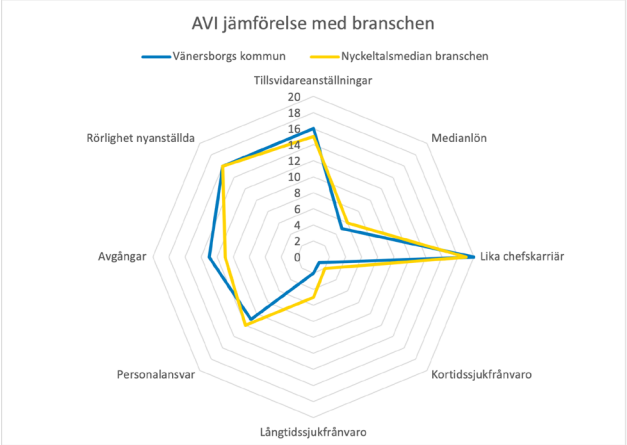
Coronapandemin påverkade resultatet för AVI även 2021 på ett tydligt sätt. Främst påverkades AVI-poängen av coronapendemins effekt på sjukfrånvaron men troligen även på andelen avgångar. Observera att poängen 2021 inte är helt jämförbar med tidigare år på grund av ändringar i bakomliggande nyckeltal. För 2021 har Vänersborgs kommun samma poängresultat som mediankommunen i branschjämförelsen det vill säga 93 poäng. Här går inte att utläsa vad mediankommunen fått för resultat på respektive nyckeltal, bara totalpoängen.

### Resultat för respektive nyckeltal inom AVI

I jämförelse av respektive nyckeltal var för sig finns en skillnad mot jämförelsen av totalpoängen för AVI. När enskilda nyckeltal jämförs så är det med nyckeltalets medianpoäng bland alla kommuner.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Vänersborgs kommun | 92 | 93 | 99 | 93 | 93 |
| Median för kommuner | 93 | 93 | 96 | 93 | 93 |

I följande diagram med poängresultat för 2021 framgår att det framförallt är nyckeltalen om sjukfrånvaro som ligger sämre till för Vänersborgs kommun. Däremot ligger Vänersborg bättre till när det gäller andel tillsvidareanställda och avgångar. När det gäller lika chefskarriär ligger poängen högt både för Vänersborgs kommun och branschen.




### Poängen för varje nyckeltal över tid

I följande tabell där utvecklingen visas för respektive nyckeltal över flera år, framgår att det framförallt är långtidssjukfrånvaron som ligger sämre till för Vänersborgs kommun, vilket även gäller branschen i stort. De sämre poängen för korttidssjukfrånvaro 2020 och 2021 kan till största del härledas till coronapandemin.

Vänersborg har över åren haft något bättre poäng än branschen när det gäller andel avgångar. Poängen för medianlön minskade 2021, men det har sin förklaring i att poängsättningsmatrisen reviderades för 2021 vilket gör att det krävs högre medianlön för att få samma poäng som föregående år. Revideringen har gjorts av Nyckeltalsinstitutet som en anpassning till högre lönenivåer överlag. Skillnaden mellan Vänersborg och branschmedianen kvarstod även 2021.

Till nyckeltalet tid för kompetensutveckling har många arbetsgivare svårt att ta fram underlag för beräkning. Om inte underlag kan tas fram, vilket även är fallet för Vänersborgs kommun, tilldelas dessa kommuner medianpoängen för sin bransch. För 2021 så förbättrades poängen från 2 till 9 vilket

kan bero på att fler organisationer internt börjat efterforska underlag som i sin tur bidragit till att revidera upp mängden tid för kompetensutveckling. Det finns en etablerad bild av att det egentligen pågår en hel del kompetensutveckling inom kommunerna men att detta är praktiskt svårt att kartlägga.

I tabellen framgår också att inga nya poäng för nyckeltalet övertid kommer finnas med i AVI framöver. Nyckeltalet finns endast med i tabellen på grund av historiken. I stället kommer nyckeltalet personalrörlighet nyanställda ingå i AVI, men utan historiska resultat i tabellen. Poängen för nyckeltalet personalrörlighet nyanställda ligger relativt bra till. Men som nämnts tidigare i detta kapitel så ser Nyckeltalsinstitutet en förbättringspotential här för att kunna säga att rekryteringsprocessen och introduktionen fungerar väl. Då behöver en något större andel än idag av de nyrekryterade stanna kvar längre i anställningen.

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tillsvidareanställda | Vänersborg | 14 | 14 | 16 | 16 | 16 |
| | Jämf. bransch | 14 | 14 | 15 | 15 | 15 |
| Medianlön | Vbg | 7 | 9 | 10 | 11 | 5 |
| | Jämf | 10 | 10 | 11 | 12 | 6 |
| Lika chefskarriär | Vbg | 18 | 19 | 18 | 19 | 20 |
| | Jämf | 18 | 18 | 18 | 18 | 19 |
| Tid för kompetensutveckling | Vbg | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 |
| | Jämf | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 |
| Korttidssjukfrånvaro | Vbg | 9 | 8 | 8 | 1 | 1 |
| | Jämf | 7 | 7 | 7 | 1 | 2 |
| Långtidssjukfrånvaro | Vbg | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| | Jämf | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| Personalansvar | Vbg | 10 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | Jämf | 12 | 11 | 12 | 11 | 12 |
| Avgångar | Vbg | 10 | 9 | 11 | 14 | 13 |
| | Jämf | 8 | 9 | 9 | 12 | 11 |
| Personalrörlighet nyanställda | Vbg | - | - | - | - | 16 |
| | Jämf | - | - | - | - | 16 |
| Övertid | Vbg | 19 | 19 | 19 | 19 | - |
| | Jämf | 18 | 18 | 18 | 18 | - |

### Bakomliggande värden över tid

I efterföljande tabell visas de bakomliggande värdena till nyckeltalen.

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tillsvidareanställda | Vänersborg | 88% | 86,4% | 90,5% | 90,9% | 91,5% |
| | Jämf. bransch | 87,1% | 87,5% | 88,3% | 88,4% | 88,5% |
| Medianlön | Vbg | 25 050 kr | 27 445 kr | 28 456 kr | 29 020 kr | 29 627 kr |
| | Jämf | 28 121 kr | 28 360 kr | 29 300 kr | 30 000 kr | 30 700 kr |
| Lika chefskarriär | Vbg | 0,9 | 0,93 | 0,92 | 0,94 | 0,96 |
| | Jämf | 0,91 | 0,92 | 0,92 | 0,94 | 0,93 |
| Tid för kompetensutveckling | Vbg | - | - | - | - | - |
| | Jämf | 0,3% | 0,3% | 0,3% | 1,3% | 2,1% |
| Korttidssjukfrånvaro | Vbg | 3,1% | 3,4% | 3,4% | 5,2% | 5,0% |
| | Jämf | 3,5% | 3,7% | 3,6% | 5,6% | 4,8% |
| Långtidssjukfrånvaro | Vbg | 6,5% | 6,9% | 6% | 7,4% | 6,9% |
| | Jämf | 4,5% | 4,4% | 4,3% | 4,9% | 5,0% |
| Personalansvar | Vbg | 22,5 | 21,2 | 20,8 | 20,9 | 20,3 |
| | Jämf | 19,8 | 20,5 | 19,9 | 20,1 | 19,8 |
| Avgångar | Vbg | 10,5% | 11,9% | 9,7% | 7% | 8% |
| | Jämf | 12,9% | 12,0% | 11,0% | 8,4% | 9,4% |
| Personalrörlighet nyanställda | Vbg | - | - | - | - | 83,2% |
| | Jämf | - | - | - | - | 84,0% |
| Övertid | Vbg | 0,4% | 0,4% | 0,4% | 0,4% | - |
| | Jämf | 0,6% | 0,7% | 0,6% | 0,5% | - |

*Observera att procenttalet för sjukfrånvaron är högre i tabellen för Attraktiv arbetsgivarindex via Nyckeltalsinstitutet än i alla andra tabeller och sammanhang. Anledningen är att Nyckeltalsinstitutets uträkningsmodell dividerar sjuktimmar med arbetade timmar. I alla andra sammanhang används den uträkningsmodell som definierats av Sveriges kommuner och Regioner (SKR). Enligt SKR:s beräkningsmodell divideras sjuktimmar med tillgänglig ordinarie tid. Det är också SKR:s uträkningsmodell som ligger till grund för sjukfrånvarostatistiken i Kolada (den öppna databasen för uppföljning av kommuner och regioner).

### Jämförelse Trestad

Sedan 2020 har kommunerna i Trestad delat sina resultat med varandra när det gäller de nyckeltal som finns i Attraktiv arbetsgivarindex. I jämförelse inom Trestad framgår att Vänersborgs kommun totalt sett ligger någonstans mellan Trollhättan och Uddevalla. Alla tre kommuner har haft en något minskad sjukfrånvaro mellan 2020 och 2021 men med en fortsatt hög nivå på grund av coronapandemin.

Långtidssjukfrånvaron var högst i Vänersborg medan korttidssjukfrånvaron låg mellan nivåerna i Trollhättan och Uddevalla.

Medianlönen, där Vänersborg låg något lägre jämfört med kommunbranschen i AVI-jämförelsen, var ganska likvärdig inom Trestad under 2020. Under 2021 har dock spridningen ökat mellan kommunerna då medianlönen ökat mer i Uddevalla än övriga Trestad.

Andelen tillsvidareanställda ökade för Uddevalla och Vänersborg under 2021. I Trollhättan minskade andelen marginellt. Skillnaden mellan kommunerna minskade 2021 jämfört med 2020 främst på grund av den ökade andelen tillsvidareanställda i Uddevalla som dock fortsatt har lägst andel tillsvidareanställda inom Trestad.

Måttet för lika chefskarriär blev oförändrad i Trollhättan och Uddevalla under 2021 men ökade i Vänersborg, vilket gör att möjligheten till lika chefskarriär beräknas vara lika hög i Vänersborg som i Uddevalla.

Antal medarbetare per chef (personalansvar) minskade 2021 i Trollhättan och Vänersborg men ökade i Uddevalla. I faktiska tal var antalet medarbetare per chef lägst i Vänersborg med 20,3 följt av Trollhättan på 20,6 och Uddevalla 22,1.

Avgångarna ökade något inom både Vänersborg och Uddevalla medan den minskade något inom Trollhättan som dock fortfarande har högst andel avgångar i Trestad.

När det gäller det nya nyckeltalet personalrörlighet nyanställda så framkommer att andelen nyanställda som är kvar i sin anställning är högst i Trollhättan med 89,6 procent (nära de 90 procent som Nyckeltalsinstitutet förordar som en nivå att hålla sig över) följt av Vänersborg på 83,2 procent och Uddevalla på 76,6 procent.

Övertiden ökade överlag inom Trestad 2021. I Vänersborg var andel övertid lägst.

Summering av antal nyckeltal som rörde sig i positiv riktning: 4 för Trollhättan, 4 för Uddevalla och 6 för Vänersborg. Nyckeltal som rörde sig i oförändrad riktning: 1 för Trollhättan, 1 för Uddevalla och 0 för Vänersborg. Nyckeltal som rörde sig i negativ riktning: 2 för Trollhättan, 3 för Uddevalla och 2 Vänersborg.

| | Trollhättan | | Uddevalla | | Vänersborg | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Tillsvidare-anställda (%) | 91,2 | 91,1 | 84,5 | 89,5 | 90,9 | 91,5 |
| Medianlön (kr.) | 28 742 | 29 526 | 29 200 | 30 800 | 29 020 | 29 627 |
| Lika chefskarriär (kvot) | 0,91 | 0,91 | 0,96 | 0,96 | 0,94 | 0,96 |
| Korttidssjuk-frånvaro (%) | 5,4 | 4,7 | 4,1 | 3,7 | 4,4 | 4,2 |
| Långtidssjuk-frånvaro (%) | 4,8 | 4,8 | 5,9 | 5,5 | 6,2 | 5,8 |
| Personalansvar (antal) | 22 | 20,6 | 20,6 | 22,1 | 20,9 | 20,3 |
| Avgångar (%) | 9,9 | 9,5 | 7,2 | 8 | 7 | 8 |
| Personalrörlighet nyanställda (%) | - | 89,6 | - | 76,6 | | 83,2 |
| Övertid (%) | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,4 | 0,5 |

Observera att tabellen med Trestad använder SKRs beräkningsmodell för sjukfrånvaron istället för Nyckeltalsinstitutets modell som används till AVI via Nyckeltalsinstitutet.

**Jämförelse mellan förvaltningarna**
När Vänersborgs kommun jämförs inom Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) med kommunbranschen, men även i jämförelse med Trestad, så är det kommunens totala resultat som jämförs. I detta resultat så är det de stora förvaltningarna som påverkar resultat mest.

I följande tabeller kommer därför kommunens resultat brytas ner på respektive förvaltning. I en sådan jämförelse är det viktigt att tänka på att resultatet kan variera mer mellan åren i de mindre förvaltningarna beroende på att varje person har en större statistisk påverkan.

**Förvaltningsjämförelse med poäng**
Nyckeltalen jämförs mellan förvaltningarna med hjälp av samma poänguträkning som använts till AVI via Nyckeltalsinstitutet. Observera att poängen ska tolkas som att högt är bättre än lågt.

Tidigare i den personalekonomiska redovisningen nämndes att Nyckeltalsinstitutet sedan länge sett ett samband mellan storlek på arbetsgrupper och nivån på sjukfrånvaron. I följande tabell framgår att lägre poäng för sjukfrånvaron också hänger samman med lägre poäng på personalansvar (antal medarbetare per chef) och tvärt om.

**Fördelning av högst poäng för varje nyckeltal:**

- Andelen tillsvidareanställningar = Kultur- och fritidsförvaltningen.
- Medianlön = Kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.
- Lika chefskarriär = Barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen,
- Korttidssjukfrånvaro = Kommunstyrelseförvaltningen.
- Långtidssjukfrånvaro = Kultur- och fritidsförvaltningen.
- Personalansvar = Kommunstyrelseförvaltningen.
- Avgångar = Barn- och utbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen.
- Rörlighet nyanställda = Kultur- och fritidsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.

Eftersom Nyckeltalsinstitutet slutat använda andelen övertid som nyckeltal från och med 2021 så finns heller inga möjligheter att sätta poäng på detta nyckeltal. Däremot kommer övertid finnas med i en efterföljande tabell där bakomliggande värden redovisas.

(Tabell på nästa sida.)

| | Bou | | Ks | | Kof | | Mob | | Sb | | Soc | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Tillsvidareanställningar | 14 | 14 | 18 | 16 | 17 | 19 | 18 | 17 | 16 | 17 | 17 | 18 |
| Medianlön | 15 | 9 | 20 | 12 | 12 | 8 | 19 | 12 | 9 | 4 | 9 | 4 |
| Lika chefskarriär | 20 | 20 | 19 | 20 | 6 | 11 | 14 | 15 | 17 | 18 | 20 | 19 |
| Kortidssjukfrånvaro | 1 | 1 | 14 | 17 | 8 | 10 | 11 | 15 | 8 | 8 | 2 | 5 |
| Långtidssjukfrånvaro | 6 | 5 | 15 | 11 | 14 | 15 | 19 | 13 | 7 | 9 | 1 | 1 |
| Personalansvar | 9 | 10 | 19 | 19 | 14 | 17 | 15 | 15 | 14 | 14 | 8 | 8 |
| Avgångar | 14 | 14 | 16 | 3 | 16 | 14 | 7 | 9 | 12 | 13 | 13 | 12 |
| Rörlighet nyanställda | 18 | 15 | 20 | 14 | 20 | 20 | 16 | 20 | 20 | 16 | 17 | 17 |
| Övertid (Ej del av AVI) | 20 | - | 20 | - | 19 | - | 19 | - | 18 | - | 18 | - |

### Sammantaget om poängfördelning mellan förvaltningarna

När kommunens totala poäng bryts ner på respektive förvaltning framgår att störst potential för en förflyttning i positiv riktning ligger i nyckeltalen sjukfrånvaron och antal medarbetare per chef inom de stora förvaltningarna. Men med det sagt så bidrar såklart alla förvaltningar till helhetens resultat. Sedan finns all anledning att överlag jobba för minskad andel avgångar i allmänhet och för nyanställda i synnerhet. Visserligen var poängen högre för nyckeltalet rörlighet nyanställda men värdet i en förbättring här ligger dels i en minskad personalekonomisk kostnad för nyrekryteringar på grund av korta anställningstider, dels i att vara en bra rekryterare och därmed förknippas som attraktiv arbetsgivare.

### Förvaltningsjämförelse med värden

I följande tabell redovisas de faktiska värdena för varje nyckeltal.

Andel tillsvidareanställningar var lägre inom barn- och utbildningsförvaltningen (87,3 %) vilket kan förklaras av de krav som finns kopplade till legitimationsyrken för en tillsvidareanställning. I övriga förvaltningar var andelen mellan 91,5 och 97,1 procent.

Medianlönen var högst på kommunstyrelseförvaltningen följt av miljö- och byggnadsförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen var kvotvärdet för lika chefskarriär nära balans (0,96 respektive 0,98). Även inom socialförvaltningen var kvotvärdet nära balans (1,06) vilket där indikerar att andelen kvinnor bland cheferna är större än andelen kvinnor bland de anställda i förvaltningen det vill säga en undervikt av manliga chefer.

Sjukfrånvaron, både långtids- och korttidssjukfrånvaron var högre inom de större förvaltningarna. Inom dessa förvaltningar finns också en hög grad av så kallade kontaktyrken vilka har påverkats mycket av coronapandemin både 2020 och 2021.

När det gäller nyckeltalet personalansvar (antal medarbetare per chef) framgår att barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har långt fler medarbetare per chef i genomsnitt jämfört med de övriga förvaltningarna. Det bör poängteras att antalet bygger på ett genomsnitt vilket innebär att det finns arbetsställen med fler medarbetare per chef samtidigt som det finns arbetsställen med färre medarbetare per chef.

För nyckeltalet avgångar låg samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen i nivå med kommunens totala resultat det vill säga kring 8 procent.

Barn- och utbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen hade en lägre andel avgångar än kommunresultatet medan andelen avgångar var högre i kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. För kommunstyrelseförvaltningen kom ökningen från en mycket låg nivå 2020. Det ska dock sägas att det kan vara stora svängningar i de mindre förvaltningarna på grund av att enskilda personer får en större statistisk påverkan.

Med det nya nyckeltalet rörlighet nyanställda framkommer att lägst andel som var kvar i organisationen året efter sin anställning återfanns inom kommunstyrelseförvaltningen. Med koppling till tidigare nämnda nyckeltal om avgångar så kan en betydande del av andelen avgångar i kommunstyrelseförvaltningen härledas till att nyanställda valde att sluta sin anställning efter kort tid. Högst andel nyanställda som var kvar i organisationen året efter sin anställning fanns inom kultur- och fritidsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen, där samtliga nyanställda fanns kvar.

Andel övertid var låg inom samtliga förvaltningar. Med det sagt var andelen övertid något högre inom samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen.

| Nyckeltal | Bou | | Ks | | Kof | | Mob | | Sb | | Soc | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Tillsvidareanställningar | 87,3 | 87,3 | 94,0 | 91,5 | 93,0 | 97,1 | 94,4 | 93,2 | 90,6 | 92,6 | 93,1 | 94,1 |
| Medianlön | 33 319 | 34 000 | 38 463 | 38 000 | 30 888 | 32 628 | 37 156 | 37 875 | 27 820 | 28 160 | 27 440 | 27880 |
| Lika chefskarriär | 1,00 | 0,96 | 0,93 | 0,98 | 1,40 | 1,26 | 0,82 | 0,83 | 0,88 | 0,90 | 0,98 | 1,06 |
| Kortidssjukfrånvaro | 5,0 | 5,0 | 1,8 | 1,1 | 3,2 | 2,9 | 2,4 | 1,6 | 3,2 | 3,5 | 4,6 | 4,2 |
| Långtidssjukfrånvaro | 5,0 | 5,0 | 1,6 | 2,6 | 1,9 | 1,6 | 0,6 | 2,1 | 4,1 | 3,2 | 8,3 | 7,8 |
| Personalansvar | 24,3 | 24,0 | 5,7 | 5,4 | 15,1 | 9,9 | 12,8 | 13,8 | 15,6 | 15,9 | 26,3 | 26,1 |
| Avgångar | 6,3 | 6,6 | 4,7 | 17,6 | 4,7 | 7,0 | 13,5 | 11,3 | 8,6 | 7,9 | 7,2 | 8,1 |
| Rörlighet nyanställda | 91 | 75 | 100 | 73 | 100 | 100 | 82 | 100 | 100 | 83 | 87 | 85 |
| Övertid (Ej del av AVI) | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,7 | 0,9 | 0,6 | 0,8 |



# Nyckeltalet tillsvidareanställda

Ett av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är andelen tillsvidareanställningar. I jämförelsen framgick att andelen tillsvidareanställningar ökat över åren och var 91,5 procent för Vänersborgs kommun under 2021. I jämförelse både inom Trestad och med kommuner som deltar i AVI var andelen tillsvidareanställningar högst i Vänersborg.

Observera att procentandelen som redovisas under AVI i följande tabell kan skilja på decimalen från annan redovisning då AVI mäts 31 december och övrigt för den personalekonomiska redovisningen mäts den 1 november.

| Andel tillsvidareanställda | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Branschmedian kommuner | 87,1% | 87,5% | 88,3% | 88,4% | 88,5% |
| Trollhättan | - | - | 90,6% | 91,2% | 91,1% |
| Uddevalla | - | - | 89,0% | 84,5% | 89,5% |
| Vänersborgs kommun | 88% | 86,4% | 90,5% | 90,9% | 91,5% |

OBS 31 dec 2021, till skillnad från i övrigt då antal mäts den 1 nov.

### Andel tillsvidareanställningar totalt

Med 1 november som ordinarie mätdag till följande tabell så framkommer, som nämndes ovan, en skillnad på decimalen. Storleksordningen i utvecklingen är ändå liknande. Den sammanlagda ökningen mellan 2017 och 2021 var 2,9 procentenheter.
Jämfört med föregående år ökade andelen tillsvidareanställda med 0,2 procentenheter. Sett till antal så var det 26,1 procent färre visstidsanställa samtidigt som det var 1,4 procent fler tillsvidareanställda år 2021 jämfört 2017.

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tillsvidare- | Kvinnor | 2585 | 2589 | 2599 | 2578 | 2635 | 57 |
| anställda | Män | 578 | 589 | 609 | 627 | 674 | 47 |
| | **Totalt** | 3263 | 3178 | 3208 | 3205 | 3309 | 104 |
| Visstids- | Kvinnor | 271 | 317 | 240 | 204 | 219 | 15 |
| anställda | Män | 165 | 184 | 147 | 117 | 103 | -14 |
| | **Totalt** | 436 | 501 | 387 | 321 | 322 | 1 |
| Andel tillsv. | Kvinnor | 90,5% | 89,1% | 91,5% | 92,7% | 92,3% | -0,4% |
| anställda | Män | 77,8% | 76,2% | 80,6% | 84,3% | 86,7% | 2,4% |
| | **Totalt** | 88,2% | 86,4% | 89,2% | 90,9% | 91,1% | 0,2% |

### Andel tillsvidareanställda per förvaltning

Jämfört med 2017 så märks en genomgående ökning av andelen tillsvidare bland förvaltningarna men jämfört med föregående år var det både högre och lägre andelar. Det var en viss minskning inom barn- och utbildningsförvaltningen (-0,6%) och en större minskning inom miljö- och byggnadsförvaltningen (-7%). Det är dock viktigt att tänka på att enstaka personer får stor påverkan procentuellt i mindre förvaltningar. Inom kommunstyrelseförvaltningen blev andelen oförändrad 2021 medan det blev en ökning inom kultur- och fritidsförvaltningen (3,3%), samhällsbyggnadsförvaltningen (2%) och socialför-

valtningen (0,6%). I tabellen framkommer också att andelen tillsvidareanställda är lägst bland män, förutom på miljö- och byggnadsförvaltningen, men det är inom gruppen män som andelen tillsvidareanställningar ökat mest det senaste året.

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bou | Kvinnor | 87,5% | 85,7% | 87,7% | 89,8% | 88,7% | 2,1% |
| | Män | 61,4% | 61,6% | 64,6% | 71,9% | 74,3% | 7,3% |
| | Totalt | 83,0% | 81,6% | 83,9% | 87,0% | 86,4% | -0,6% |
| Ks | Kvinnor | 89,6% | 88,7% | 92,5% | 92,0% | 94,4% | 2,4% |
| | Män | 87,0% | 90,9% | 93,0% | 97,6% | 93,3% | -4,3% |
| | Totalt | 88,5% | 89,6% | 92,7% | 94,0% | 94,0% | 0,0% |
| Kof | Kvinnor | 88,9% | 92,0% | 91,1% | 96,4% | 98,0% | 1,6% |
| | Män | 81,4% | 81,3% | 94,7% | 91,2% | 96,3% | 5,1% |
| | Totalt | 85,2% | 86,7% | 92,9% | 93,8% | 97,1% | 3,3% |
| Mob | Kvinnor | 100,0% | 93,8% | 91,4% | 97,0% | 85,7% | -11,3% |
| | Män | 75,0% | 88,9% | 91,3% | 100,0% | 100,0% | 0,0% |
| | Totalt | 93,3% | 92,0% | 91,4% | 98,1% | 91,1% | -7,0% |
| Sb | Kvinnor | 88,3% | 88,1% | 91,0% | 94,5% | 94,6% | 0,1% |
| | Män | 83,0% | 85,7% | 88,7% | 85,4% | 89,4% | 4,0% |
| | Totalt | 86,1% | 87,0% | 89,9% | 90,5% | 92,5% | 2,0% |
| Soc | Kvinnor | 92,7% | 91,3% | 94,4% | 94,3% | 94,5% | 0,2% |
| | Män | 84,1% | 78,0% | 82,5% | 87,6% | 90,5% | 2,9% |
| | Totalt | 91,4% | 89,2% | 92,5% | 93,2% | 93,8% | 0,6% |

### Antal tillsvidareanställda per förvaltning

Mellan 2020 och 2021 har antalet tillsvidareanställda ökat totalt sett, från 3 205 till 3 309. Ökningarna var inom de tre största förvaltningarna. Inom barn- och utbildningsförvaltningen har antalet ökat något för varje år. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen var antalet som lägst år 2019 men ökade sedan efter en organisatorisk förändring rörande kostverksamheten, till att år 2021 vara fler i antal än år 2017. Socialförvaltningen minskade i antal fram till 2020 och har därefter ökat till 2018 års nivå.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bou | 978 | 1 023 | 1 060 | 1 065 | 1 102 | 37 |
| Ks | 100 | 103 | 102 | 110 | 110 | 0 |
| Kof | 75 | 85 | 105 | 106 | 100 | -6 |
| Mob | 14 | 46 | 53 | 52 | 51 | -1 |
| Sb | 321 | 315 | 304 | 324 | 344 | 20 |
| Soc | 1 643 | 1 606 | 1 584 | 1 548 | 1 602 | 54 |

### Antal visstidsanställda per förvaltning

Antal månadsavlönade visstidsanställda har minskat genomgående de senare åren, framförallt mellan 2018 och 2020. Under 2021 fortsatte minskningarna utom inom barn- och utbildningsförvaltningen där de istället ökade. En av anledningarna till ökningen var riktade statsbidrag till verksamheten som genererat fler visstidsanställningar med löptider på ett bidragsår i taget.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bou | 200 | 231 | 204 | 159 | 174 | 15 |
| Ks | 13 | 12 | 8 | 7 | 7 | 0 |
| Kof | 13 | 13 | 8 | 7 | 3 | -4 |
| Mob | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| Sb | 52 | 47 | 34 | 34 | 28 | -6 |
| Soc | 154 | 194 | 128 | 113 | 105 | -8 |

Av de visstidsanställda finns medarbetare anställda enligt bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA). I tabellen framgår att antalet minskade mycket mellan 2018 och 2019. En av anledningarna var Arbetsförmedlingens utfasning av Extratjänster. Under 2021 var antalet i nivå med föregående år det vill säga 74 jämfört med 78.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Bou | 45 | 36 | 15 | 27 | 24 |
| Ks | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Kof | 5 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| Mob | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sb | 29 | 27 | 18 | 19 | 16 |
| Soc | 77 | 94 | 32 | 31 | 34 |
| Totalt | 158 | 164 | 65 | 78 | 74 |

### Årsarbetare

Nedan kommer två olika beräkningar av årsarbetare visas. Båda redovisas som nyckeltal i den personalekonomiska redovisningens kapitel Resultat för övergripande nyckeltal.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Årsarbetare brutto | 3 444 | 3 528 | 3 456 | 3 423 | 3 531 |
| Proc förändr mot fg år | | 2,4% | -2,0% | -1,0% | 3,2% |
| Årsarbetare netto | 3 067 | 3 104 | 2 990 | 2 863 | 2 897 |
| Proc förändr mot fg år | | 1,2% | -3,7% | -4,2% | 1,2% |

### Två sätt att redovisa årsarbetare

Ett sätt att redovisa årsarbetare är att utgå från den sysselsättningsgrad som ligger i anställningen. Den summerade sysselsättningsgraden ställs sedan i förhållande till den summerade sysselsättningsgraden om alla vore anställda på heltid. För att ge ett exempel: om två anställda har var sin anställning på 50 procent av heltid så ställs dessa 50+50 i förhållande till 100+100 (100 % är detsamma som

1 årsarbetare) där 100 är hälften av 200 vilket då blir en sysselsättningsgrad i genomsnitt på 50 procent. Eller med andra ord, två anställningar på 50 procent vardera blir tillsammans 1 årsarbetare. Beräkningen görs alltså på anställningar vid en given tidpunkt, vilket i detta fall är 1 november. Förenklat kallas detta fortsättningsvis som årsarbetare brutto (dock ingen vedertagen benämning).

Ett annat sätt att redovisa årsarbetare är att utgå från utförd arbetstid. Fördelen är att beräkningen tar hänsyn till vad som hänt under året med antal anställningar, men även ledigheter som påverkar den faktiska sysselsättningsgraden. Dessutom har inte timanställda en registrerad sysselsättningsgrad, så genom att utgå från de utförda timmarna fångas även timanställda upp. Beräkningen görs genom att dividera utförda timmar med 1 700, vilket är en vanligt förekommande schablon för en heltidsanställning. För de timanställda, som i vardagligt tal benämns timvikarier, har istället 1 980 timmar dividerats utförda timmar. Anledningen är att det av tradition använda 165 timmar per månad (1 980 för ett år) som grund för årsarbetare för timanställda. Möjligen kan det av praktiska skäl behövas ett enhetligt sätt att beräkna framöver. Förenklat kallas beräkningen av årsarbetare på utförd tid fortsättningsvis som årsarbetare netto (dock är inte heller detta en vedertagen benämning).

### Årsarbetare brutto

Mellan 2020 och 2021 ökade antal årsarbetare utifrån anställningens sysselsättningsgrad totalt sett med 109. Ökningen sett till antal var störst inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen, men även inom samhällsbyggnadsförvaltningen procentuellt sett.

| Årsarbetare brutto | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|
| Bou | 1 219 | 1 198 | 1 248 | 50 |
| Ks | 108 | 114 | 116 | 2 |
| Kof | 105 | 105 | 96 | -9 |
| Mob | 57 | 53 | 56 | 3 |
| Sb | 327 | 349 | 363 | 14 |
| Soc | 1 640 | 1 604 | 1 653 | 49 |
| Totalt | 3 456 | 3 423 | 3 532 | 109 |

Kommunen räknar antal anställda och årsarbetare den 1 november varje år. Det överensstämmer tidsmässigt med den period då statistik samlas in från offentlig sektor till Kolada (nationell databas för statistik och uppföljning som drivs i samarbete mellan Sveriges Kommuner och Regioner samt Rådet för främjande av kommunala analyser). En återkommande mätdag i november förenklar uppföljningen och ger samtidigt en bild av organisationens storlek inför kommande år. Antalet kan dock variera under redovisningsåret vilket gör att det genomsnittliga antalet skiljer sig från mätdagens antal.

I följande tabell visas antal årsarbetare brutto per månad uppdelad på anställningsform. I tabellen framgår att antalet tillsvidareanställda årsarbetare var 68 fler på mätdagen 1 november än årets genomsnitt. Ökningen märks under årets sista kvartal, som sammanfaller i tid med en förändring i Lagen om anställningsskydd (LAS) den 1 oktober 2021. Ändringen innebar att tiden för konvertering till en tillsvidareanställning kortades från 2 år till 18 månader. Därutöver har även annat påverkat variationen av bemanningen under året såsom statsbidrag och organisatoriska förändringar. De största skillnaderna i antal mellan mätdagen och genomsnittet var inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen.

| 2021 | | jan | feb | mar | apr | maj | jun | jul | aug | sep | okt | nov | dec | Snitt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bou | Tillsvidare | 1 050,6 | 1 050,0 | 1 057,0 | 1 059,4 | 1 059,4 | 1 061,0 | 1 056,9 | 1 051,6 | 1 063,2 | 1 077,5 | 1 084,9 | 1 085,9 | 1 063,1 |
| | Visstid | 135,2 | 160,6 | 165,4 | 166,0 | 168,4 | 165,1 | 116,9 | 102,5 | 166,1 | 159,4 | 163,3 | 169,3 | 153,2 |
| Ks | Tillsvidare | 106,2 | 106,2 | 105,4 | 106,4 | 107,4 | 106,4 | 104,4 | 104,4 | 106,4 | 106,9 | 108,9 | 105,9 | 106,2 |
| | Visstid | 6,0 | 5,9 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 6,4 | 7,4 | 7,4 | 7,4 | 7,4 | 7,2 | 8,2 | 6,6 |
| Kof | Tillsvidare | 94,9 | 95,9 | 95,9 | 95,9 | 95,9 | 94,9 | 94,1 | 92,9 | 93,8 | 95,0 | 95,1 | 95,1 | 95,0 |
| | Visstid | 5,1 | 4,0 | 5,2 | 5,5 | 5,0 | 5,5 | 10,3 | 8,5 | 3,0 | 2,5 | 1,5 | 2,0 | 4,8 |
| Mob | Tillsvidare | 50,3 | 50,3 | 50,3 | 49,3 | 48,8 | 50,8 | 49,8 | 49,8 | 48,8 | 50,7 | 51,0 | 54,0 | 50,3 |
| | Visstid | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 7,4 | 7,4 | 6,4 | 9,0 | 9,0 | 9,0 | 6,0 | 5,0 | 4,0 | 6,1 |
| Sb | Tillsvidare | 322,9 | 325,0 | 327,5 | 328,0 | 327,2 | 330,7 | 329,9 | 332,1 | 329,3 | 333,7 | 335,2 | 335,9 | 329,8 |
| | Visstid | 30,2 | 32,0 | 32,1 | 36,3 | 41,5 | 41,0 | 50,2 | 48,2 | 39,6 | 28,2 | 27,2 | 23,5 | 35,8 |
| Soc | Tillsvidare | 1 505,9 | 1 502,3 | 1 512,5 | 1 514,2 | 1 505,5 | 1 508,8 | 1 506,8 | 1 508,2 | 1 522,4 | 1 549,4 | 1 559,4 | 1 567,7 | 1 521,9 |
| | Visstid | 98,4 | 104,2 | 99,2 | 91,1 | 90,2 | 85,8 | 115,3 | 103,4 | 85,6 | 85,2 | 93,9 | 97,9 | 95,9 |
| Kommunen | Tillsvidare | 3 130,9 | 3 129,8 | 3 148,6 | 3 153,2 | 3 144,3 | 3 152,5 | 3 141,9 | 3 139,1 | 3 164,0 | 3 213,2 | 3 234,5 | 3 244,6 | 3 166,4 |
| | Visstid | 277,9 | 309,6 | 311,4 | 311,7 | 317,8 | 310,2 | 309,1 | 279,0 | 310,6 | 288,7 | 298,1 | 304,9 | 302,4 |

### Årsarbetare netto

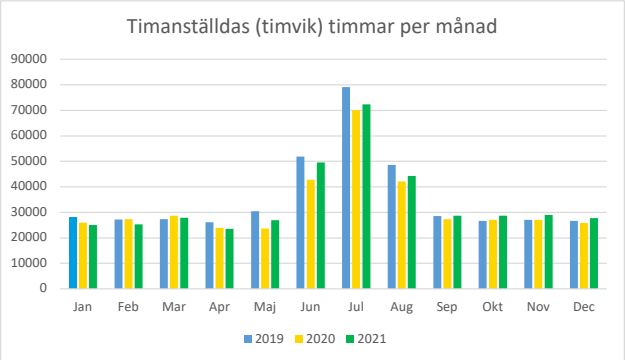
Mellan 2020 och 2021 har antal årsarbetare utifrån arbetad tid totalt sett ökat med 27. Ökningen är lägre jämfört med den öknings som var för årsarbetare utifrån anställningens sysselsättningsgrad. Ett par förklaringar är att coronapandemin fortsätter att påverka utfallet av utförda timmar samtidigt som antalet anställda ökade märkbart först under årets sista kvartal.

| Årsarbetare netto | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|
| Bou | 966 | 933 | 928 | -5 |
| Ks | 93 | 103 | 102 | -1 |
| Kof | 97 | 90 | 83 | -7 |
| Mob | 47 | 48 | 49 | 1 |
| Sb | 301 | 319 | 345 | 26 |
| Soc | 1 483 | 1 372 | 1 383 | 11 |
| Totalt | 2 990 | 2 863 | 2 890 | 27 |

I tidigare tabell med årsarbetare netto så ingår även timanställdas (timvikariers) tid. Räknat endast för timvikarier så ökade antal årsarbetare med 9 under 2021 jämfört med 2020. Ökningen var ungefär lika stor, sett till antal, inom barn- och utbildningsförvaltningen som i socialförvaltningen.

| Årsarbetare timanställn. | 2019 | 2020 | 2021 | Diff fg år |
|---|---|---|---|---|
| Bou | 36,7 | 31,9 | 37 | 5,1 |
| Ks | 1,4 | 0,2 | 1,3 | 1,1 |
| Kof | 4,7 | 3,7 | 1,5 | -2,2 |
| Mob | 0,2 | 1,3 | 0,2 | -1,1 |
| Sb | 14,5 | 10,8 | 11,3 | 0,5 |
| Soc | 158,6 | 149,8 | 155,3 | 5,5 |
| Totalt | 216 | 198 | 207 | 9 |

I följande diagram framgår att 2021 inleddes med mindre utförd tid av timanställda jämfört med 2020 men att maj månad och därefter innehöll mer tid under 2021. Under hösten var timuttaget till och med något högre än året före coronapandemin det vill säga 2019. Den större delen av timmarna utförs under sommarmånaderna juni till och med augusti. Under 2019 utfördes 70,1 procent av timmarna under sommaren. Under 2020 och 2021 var andelen 71,3 respektive 71,5 procent.




### Heltid som norm

Den 31 december 2017 antog personal- och förhandlingsutskottet (PFU) en plan för heltid som norm. Planen var en del av huvudöverenskommelsen HÖK16 med fackförbundet Kommunal, men initiativet till en plan om heltid som norm kom också från en motion som bifölls av kommunfullmäktige (KF) år 2013. I fullmäktiges beslut låg att heltid som norm, inom befintlig budgetram, skulle följa det långsiktiga målet i kommunens jämställdhetsplan; att arbetet ska organiseras så att det i huvudsak bygger på heltidsanställningar. Båda utgångspunkterna sammanföll vilket innebar att den handlingsplan som PFU antog kom att omfatta samtliga avtalsområden.

### Mål i handlingsplanen

Målsättningen i handlingsplanen var att öka andelen heltidsanställningar med 10 procent till utgången av 2021.

Handlingsplanen pekade på att en attraktiv arbetsgivare hörsammar medarbetares önskemål om sysselsättningsgrad och då är inte ett mål om 100 procent heltid realistiskt. I samband med personalenkäten 2017 uppgav hälften av de som hade en deltidsanställning att de inte vill arbeta heltid. Handlingsplanens olika etapper var att anpassa organisationen för heltidsanställningar (2018), endast heltid vid nyanställningar, förutom undantag i vissa fall (2019) och att deltidsanställda erbjuds heltidsanställning (2020).

### Utformning och uppföljning

Handlingsplanen för heltid som norm togs fram i samarbete mellan kommunens personalkontor och fackförbundet Kommunal. Information gavs löpande till den centrala samverkansgruppen (CSG). Utvecklingen av antalet heltids- och deltidsanställningar har årligen följts upp i PFU och CSG där även förvaltningarna redovisat hur de arbetat med heltid som norm.

## Resultat

Till utgången av 2021 skulle resultatet av arbetet med heltid som norm slutredovisas.

I följande tabell framgår att andel heltidsanställningar ökade med 9,8 procent för månadsavlönade. I samband med slutredovisningen konstaterades att målsättningen om 10 procent var nådd och att ingen ytterligare handlingsplan behövde upprättas för ett fortsatt arbete med heltid. Förvaltningarna gick igenom hur de fortsätter att arbeta efter inriktningen heltid som norm. Exempel på detta var att fortsätta söka lösningar för heltidsanställningar där det idag finns organisatoriska hinder samt att fortsätta ha dialog med medarbetarna om att gå från deltid till heltid.

| Totalt månadsavlönade | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 84,7% | **92,9%** | 9,7% |
| Ks | 96,5% | **93,2%** | -3,4% |
| Kof | 78,9% | **84,5%** | 7,1% |
| Mob | 100,0% | **100,0%** | 0,0% |
| Sb | 82,9% | **91,7%** | 10,6% |
| Soc | 77,6% | **85,8%** | 10,6% |
| Kommunen totalt | 81,4% | **89,4%** | 9,8% |

I följande tabell visas förändringen av andel heltidsanställningar enbart sett till tillsvidareanställda. Ökningen var 6,7 procent för kommunen totalt.

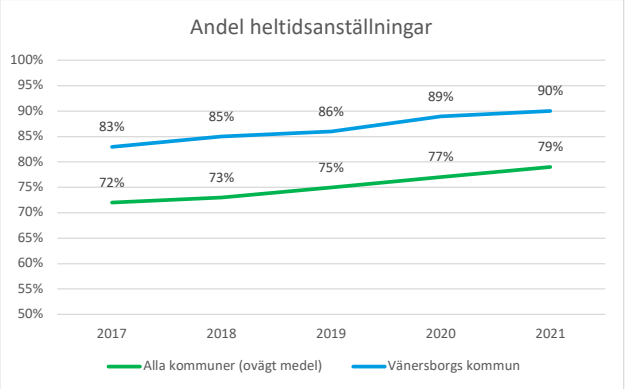
| Tillsvidareanställda | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 90,5% | **94,7%** | 4,6% |
| Ks | 99,0% | **95,5%** | -3,6% |
| Kof | 86,5% | **87,0%** | 0,6% |
| Mob | 100,0% | **100,0%** | 0,0% |
| Sb | 84,9% | **91,6%** | 7,8% |
| Soc | 80,6% | **87,5%** | 8,6% |
| Kommunen totalt | 85,1% | **90,8%** | 6,7% |

Enbart sett till visstidsanställda så ökade andelen heltidsanställningar. Ökningen var 27,4 procent. För kultur- och fritidsförvaltningen noteras minus 100 procent. Utfallet innebär att inga visstidsanställda har en heltidsanställning 2021, men med det sagt så var det färre anställda på visstid i maj 2017 jämfört med november 2021 (från 16 till 3). Utfallet är också i linje med kommunens handlingsplan för heltid som norm, där undantag gjordes för vissa yrkesgrupper.

| Visstidsanställda | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 61,5% | **81,6%** | 32,6% |
| Ks | 81,3% | **75,0%** | -7,7% |
| Kof | 43,8% | **0,0%** | -100,0% |
| Mob | 100,0% | **100,0%** | 0,0% |
| Sb | 70,0% | **92,9%** | 32,7% |
| Soc | 48,8% | **59,0%** | 20,9% |
| Kommunen totalt | 58,6% | **74,6%** | 27,4% |

### Andel heltidsanställningar jämfört med medelvärdet för kommuner

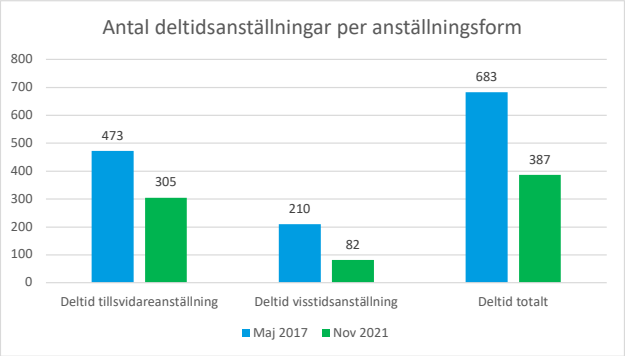
Via statistikdatabasen Kolada redovisas utvecklingen över åren för Sveriges kommuner när det gäller andel heltidsanställningar. Underlaget bygger på den novemberstatistik som samlas in från kommunerna varje år. Procenttalen kan därför skilja något från ett specifikt datum för mätning. I följande diagram framgår att både Vänersborgs kommun och medel för alla kommuner har ökat andelen heltidsanställningar sedan 2017. Vänersborgs kommun har haft 11 till 12 procent högre andel samtliga år.




En tolkning av det visade utfallet i diagrammet är att Vänersborgs kommun erbjudit heltidsanställningar i en högre grad än andra och samtidigt möjliggjort för medarbetare att kunna arbeta på deltid, vilket också var intentionen i kommunens handlingsplan för heltid som norm; att som attraktiv arbetsgivare även tillgodose önskemål från de medarbetare som av olika anledningar inte vill eller har behov av att arbeta heltid.

### Färre deltidsanställningar

Ett annat sätt att följa utvecklingen av heltid som norm är att mäta hur antalet deltidsanställningar förändras över åren. I följande diagram framgår att det totala antalet deltider har minskat från 683 till 387. Diagrammet visar också förändringen av antalet för respektive anställningsform.




I följande tabell framgår att antalet deltider nästan halverats för månadsavlönade. Den procentuellt största nedgången är inom barn- och utbildningsförvaltningen följt av samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen. I faktiska tal är minskningen störst inom socialförvaltningen. Inom kommunstyrelseförvaltningen noteras en ökning under 2021 med den ska ses utifrån ett fåtal anställda på deltid.

| Totalt månadsavlönade | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 188 | **90** | -52,1% |
| Ks | 4 | **7** | 75,0% |
| Kof | 19 | **16** | -15,8% |
| Mob | 0 | **0** | 0% |
| Sb | 63 | **31** | -50,8% |
| Soc | 409 | **243** | -40,6% |
| Kommunen totalt | 683 | **387** | -43,3% |

I följande tabeller visas förändringen av antal deltid för tillsvidareanställda och därefter för visstidsanställda.

| Tillsvidareanställda | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 93 | **58** | -37,6% |
| Ks | 1 | **5** | 400% |
| Kof | 10 | **13** | 30,0% |
| Mob | 0 | **0** | 0% |
| Sb | 48 | **29** | -39,6% |
| Soc | 321 | **200** | -37,7% |
| Kommunen totalt | 473 | **305** | -35,5% |

| Visstidsanställda | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 95 | **32** | -66,3% |
| Ks | 3 | **2** | -33,3% |
| Kof | 9 | **3** | -66,7% |
| Mob | 0 | **0** | 0% |
| Sb | 15 | **2** | -86,7% |
| Soc | 88 | **43** | -51,1% |
| Kommunen totalt | 210 | **82** | -61,0% |

## Ökad sysselsättningsgrad

Som komplement till att beräkna andelen heltidsanställningar kan det med fördel tas hänsyn till hur det ser ut med den genomsnittliga sysselsättningsgraden. I följande tabell framgår att sysselsättningsgraden ökade med 1,9 procent mellan maj 2017 och november 2021, från 95,4 procent till 97,2 procent. Ökningen över åren innebär att sysselsättningsgraden är höga nittioprocentsvärden för samtliga förvaltningar. Att den genomsnittliga sysselsättningsgraden är något lägre på kultur- och fritidsförvaltningen beror på att viss verksamhet har anställda som delar sin tjänst med annan förvaltning i kommunen.

| | Maj 2017 | Nov 2021 | Proc. förändring |
|---|---|---|---|
| Bou | 95,8% | **97,8%** | 2,1% |
| Ks | 98,7% | **98,4%** | -0,3% |
| Kof | 92,4% | **93,8%** | 1,5% |
| Mob | 100% | **100%** | 0,0% |
| Sb | 95,7% | **97,4%** | 1,8% |
| Soc | 94,9% | **96,8%** | 2,0% |
| Kommunen totalt | 95,4% | **97,2%** | 1,9% |




# Nyckeltalet medianlön

**Medianlön för anställda med månadslön**
I delen om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) som helhet framkom att medianlönen för medarbetare med månadsavlön ökat kontinuerligt över åren. I jämförelse med branschen (alla kommuner som ingår i AVI) så har medianlönen för Vänersborgs kommun legat något lägre. I en jämförelse inom Trestad var medianlönen något högre i Vänersborg jämfört med Trollhättan men lägre jämfört med Uddevalla. Tidigare år har hela Trestad legat under branschen i en jämförelse, men under det senaste året ökade medianlönen i Uddevallas till att vara högre än medianlönen för branschen.

| Medianlön månadsavl | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Median kommuner, AVI | 28 121 | 28 360 | 29 300 | 30 000 | 30 700 |
| Trollhättan | | | 28 000 | 28 742 | 29 526 |
| Uddevalla | | | 28 300 | 29 200 | 30 800 |
| Vänersborg | 25 050 | 27 445 | 28 456 | 29 020 | 29 627 |

I följande tabell framkommer att kvinnors medianlön var högre än mäns under 2021 vilket även var fallet tidigare år i tabellen. Skillnaden var 1 124 kronor under 2020. Under 2021 blev skillnaden 1 470 kronor. Procentuellt ökade skillnaden med 1,2 procentenheter mellan åren, från 4 till 5,2 procent.

| Per kön | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Kvinnor | 28 700 | 29 315 | 29 970 |
| Män | 27 705 | 28 191 | 28 500 |

Per förvaltning ökade medianlönen mellan 2020 och 2021 i alla förvaltningar utom kommunstyrelseförvaltningen där medianlönen istället minskade med 1,2 procent. Den största ökningen noteras inom kultur- och fritidsförvaltningen med 5,6 procent följt av barn- och utbildningsförvaltningen med 2 procent. Inom miljö- och byggnadsförvaltningen var ökningen 1,9 procent, socialförvaltningen 1,6 procent och samhällsbyggnadsförvaltningen 1,2 procent. Högst medianlön sett till krontal noteras inom kommunstyrelseförvaltningen följt av miljö- och byggnadsförvaltningen.

| Per förvaltning | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Bou | 32 500 | 33 319 | 34 000 |
| Ks | 35 975 | 38 463 | 38 000 |
| Kof | 30 250 | 30 888 | 32 628 |
| Mob | 36 110 | 37 156 | 37 875 |
| Sb | 27 587 | 27 820 | 28 160 |
| Soc | 27 032 | 27 440 | 27 880 |

**Medianlön för tillsvidareanställda**
Enbart sett till tillsvidareanställda så har medianlönen ökat kontinuerligt över åren. Åren 2017 och 2018 var ökningen större jämfört med de två senaste åren. 2021 var ökningen 1,9 procent.

| Tillsvidareanställda | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Medianlön | 27 053 | 28 030 | 29 000 | 29 560 | 30 120 |
| Förändring mot fg år | | 3,6% | 3,5% | 1,9% | 1,9% |

I följande tabell visas medianlönen uppdelad på kön tillsammans med lönegapskvoten. Lönegapskvoten är skillnaden mellan män och kvinnors medianlön. Samtliga år i tabellen ligger kvinnors medianlön högre än mäns medianlön. I tabellen framkommer också att skillnaden mellan kvinnors och mäns medianlön ökat kontinuerligt över åren, från en kvot på 1,00 för 2017 till 1,04 för 2021.

| Per kön | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kvinnor | 27 050 | 28 100 | 29 075 | 29 720 | 30427,5 |
| Män | 27 055 | 27 805 | 28 400 | 28 760 | 29172,5 |
| Lönegapskvot | 1,00 | 1,01 | 1,02 | 1,03 | 1,04 |

I följande tabell visas lönespridningskvoten för kvinnors och mäns medianlön. Lönespridningskvoten beskriver avståndet mellan 10e och 90e percentilen, det vill säga avståndet mellan de tio procent som har lägst lön med de nittio procent som har högst lön. I tabellen framkommer att lönespridningen totalt sett ökat över åren och att lönespridningen är störst inom gruppen män.

| Lönespridningskvot | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kvinnor | 1,62 | 1,69 | 1,67 | 1,70 | 1,72 |
| Män | 1,72 | 1,76 | 1,78 | 1,79 | 1,82 |

I följande tabell visas medianlönen för tillsvidareanställda uppdelat på yrkesgrupper. Yrkesgrupperna bygger på den gruppering som är standard inom det system som heter arbetsidentifikation (AID-kod), som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) använder till stöd för att jämföra löner. Tabellen visar ett urval av kommunens alla yrken, yrkesgrupper med 20 och fler medarbetare.

I tabellen framkommer att största ökningar i procent återfinns bland handläggare övergripande verksamhet (7,9 %), behandlingsassistent/socialpedagog (4,5 %), modersmålslärare (4,5 %) och ledning äldreomsorg (4,4 %), Observera att förändringen av medianlön och procent även påverkas av avgångar och anställningar under året, där medarbetarna har olika lönenivåer. Avgångar och anställningar kan få särskilt stor påverkan på medianlönen i yrken med få medarbetare.

| Yrkesbenämning (enl. arbetsidentifikationskod, AID) | Antal | 2019 | 2020 | 2021 | Förändr. jämf fg år |
|---|---|---|---|---|---|
| Ledning, äldreomsorg | 32 | 45 300 | 46 638 | 48 700 | 4,4% |
| Rektor | 39 | 51 000 | 51 250 | 52 650 | 2,7% |
| Handläggare, övergripande verksamhet | 22 | 40 020 | 40 692 | 43 888 | 7,9% |
| Handläggare, ekonomi | 23 | 37 445 | 37 720 | 38 800 | 2,9% |
| Administratör, personal/ HR/löner | 22 | 29 420 | 30 094 | 30 935 | 2,8% |
| Administratör, förskola/ skola/fritids/annan pedg.v | 23 | 29 750 | 30 494 | 31 407 | 3,0% |
| Administratör, annan | 20 | 29 550 | 28 771 | 29 505 | 2,6% |
| Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg | 67 | 35 400 | 36 554 | 37 000 | 1,2% |
| Undersköterska | 647 | 26 300 | 26 685 | 27 170 | 1,8% |
| Vårdbiträde | 127 | 21 800 | 22 400 | 22 620 | 1,0% |
| Socialsekreterare barn och unga, myndighetsutövning | 39 | 36 500 | 37 682 | 37 900 | 0,6% |
| Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd | 22 | 36 850 | 38 271 | 39 280 | 2,6% |
| Socialsekreterare övrigt | 29 | 35 850 | 37 259 | 37 400 | 0,4% |
| Behandlingsassistent/Socialpedagog | 70 | 31 400 | 31 775 | 33 206 | 4,5% |
| Stödpedagog, funktionsnedsättning | 20 | 28 913 | 29 660 | 30 275 | 2,1% |
| Stödassistent/Vårdare, gruppboende | 250 | 26 378 | 26 895 | 27 500 | 2,2% |
| Boendestödjare | 48 | 26 575 | 27 100 | 27 600 | 1,8% |
| Personlig assistent | 39 | 25 620 | 26 290 | 26 950 | 2,5% |
| Lärare grundskola,åk F-3 | 81 | 35 750 | 36 592 | 37 542 | 2,6% |
| Lärare grundskola årskurs 4-6 | 128 | 37 870 | 38 714 | 38 892 | 0,5% |
| Lärare grundskola, årskurs 7-9 | 93 | 39 200 | 39 635 | 40 810 | 3,0% |
| Lärare, praktiska/estetiska ämnen | 38 | 38 170 | 38 820 | 39 762 | 2,4% |
| Specialpedagog | 22 | 41 695 | 42 430 | 43 495 | 2,5% |
| Modersmålslärare | 27 | 28 115 | 28 444 | 29 710 | 4,5% |
| Förskollärare | 257 | 32 800 | 33 569 | 34 306 | 2,2% |
| Fritidspedagog/Lärare i fritidshem | 30 | 33 860 | 34 706 | 35 467 | 2,2% |
| Barnskötare | 167 | 26 565 | 26 670 | 27 050 | 1,4% |
| Lärarassistent | 23 | 31 750 | 32 152 | 31 000 | -3,6% |
| Elevassistent | 94 | 25 488 | 26 320 | 26 857 | 2,0% |
| Anläggningsarbete | 21 | 28 100 | 28 608 | 29 195 | 2,1% |
| Vaktmästare | 24 | 26 125 | 26 670 | 27 210 | 2,0% |
| Kock | 65 | 28 000 | 28 558 | 29 275 | 2,5% |
| Måltidspersonal | 54 | 25 613 | 25 745 | 26 435 | 2,7% |
| Lokalvårdare/städare | 58 | 24 275 | 24 510 | 24 010 | -2,0% |



# Nyckeltalet lika chefskarriär

I redovisningen för Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) övergripande ingår nyckeltalet Lika chefskarriär. Syftet med nyckeltalet är att mäta i vilken grad organisationen är jämställd sett till chefskapet. I uträkningen divideras andelen kvinnor bland cheferna med andelen kvinnor bland alla anställda. Om andelarna är lika finns en balans och kvotvärdet blir då 1. Om kvotvärdet ligger under 1 är kvinnor underrepresenterade och om kvotvärdet ligger över 1 är män underrepresenterade.

### Jämförelse med omvärlden

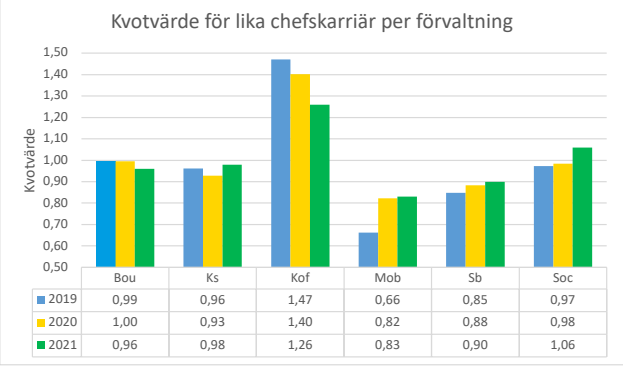
I jämförelse med andra visar tabellen att Vänersborgs kommun haft en stigande trend över tid, att det blir allt mer jämställt i chefskapet, från 0,90 år 2017 till 0,96 år 2021. Tidigare år låg Vänersborg i nivå med branschen det vill säga de kommuner som ingår i mätningen för Attraktiv arbetsgivare (AVI). Under 2021 ökade kvotvärdet för Vänersborgs kommun samtidigt som det minskade något för branschen. I jämförelse inom Trestad så innebar ökningen 2021 att Vänersborg kom upp i nivå med Uddevalla.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Median för kommuner i AVI | 0,91 | 0,92 | 0,92 | 0,94 | 0,93 |
| Trollhättan | | | 0,93 | 0,91 | 0,91 |
| Uddevalla | | | 0,91 | 0,96 | 0,96 |
| Vänersborg | 0,90 | 0,93 | 0,92 | 0,94 | 0,96 |

### Jämförelse per förvaltning

I följande diagram visas kvotvärdets utveckling över åren för varje förvaltning. I de mindre förvaltningarna kan kvotvärdet variera mer på grund av enskilda personers statistiska påverkan.

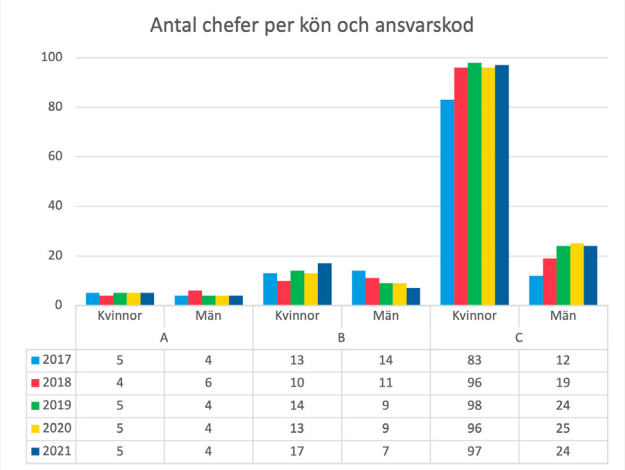
I diagrammet framkommer att kvotvärdet var närmast balans för kommunstyrelseförvaltningen (0,98) följt av barn- och utbildningsförvaltningen (0.96). Sett över tid har kvotvärdet legat nära balans inom dessa förvaltningar. Även inom socialförvaltningen har kvotvärdet varit nära balans över åren. Det som hände 2021 var att en liten undervikt av kvinnliga chefer ändrades till en viss undervikt av manliga chefer. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen har kvotvärdet ökat över åren och blev 0,90 för 2021. För kultur- och fritidsförvaltningen har kvotvärdet rört sig i riktning mot balans över åren då kvotvärdet minskat från 1,47 till 1,26. För miljö- och byggnadsförvaltningen har kvotvärdet legat strax över 0,8 de senaste två åren.



### Jämförelse av antal chefer per ansvarskod

Följande diagram visar förändringen av antal chefer över åren uppdelat på ansvarskod. Ansvarskoderna ingår i systemet för arbetsidentifikation (AID-kod). Definitionen för respektive ansvarskod är: A = Chef direkt underställd alternativt ansvarig inför politisk styrelse eller nämnd. B = Mellanchef som har både över- och underställda chefer. Kan vara ansvarig inför politisk nämnd. C = Första linjens chef. Bär det direkta personalansvaret gentemot medarbetare.

I tabellen framgår att antalet chefer totalt sett har ökat sedan 2017, från 131 år 2017 till 154 år 2021. Ökningen härleds till ansvarskod C, både för kvinnliga och manliga chefer. Antalet har dock legat på en liknande nivå de senaste tre åren det vill säga mellan 122 till 123 C-chefer. När det gäller ansvarskod B så har antalet manliga chefer minskat över åren, från 13 år 2017 till 7 år 2021. Antalet kvinnliga chefer med ansvarskod B har pendlat mellan 10 och 14 tidigare år men ökade till 17 under 2021. Könsfördelningen sett till A-chefer har varit liknande över åren.

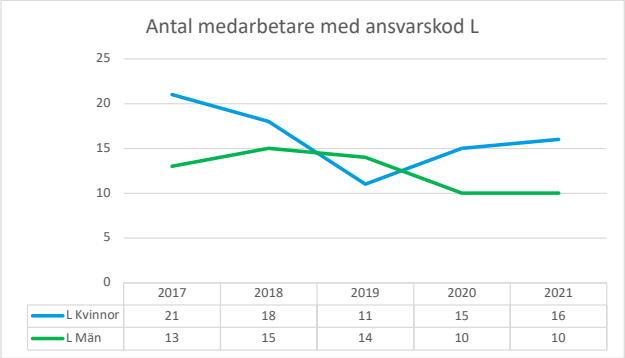



| | A | | B | | C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| 2017 | 5 | 4 | 13 | 14 | 83 | 12 |
| 2018 | 4 | 6 | 10 | 11 | 96 | 19 |
| 2019 | 5 | 4 | 14 | 9 | 98 | 24 |
| 2020 | 5 | 4 | 13 | 9 | 96 | 25 |
| 2021 | 5 | 4 | 17 | 7 | 97 | 24 |

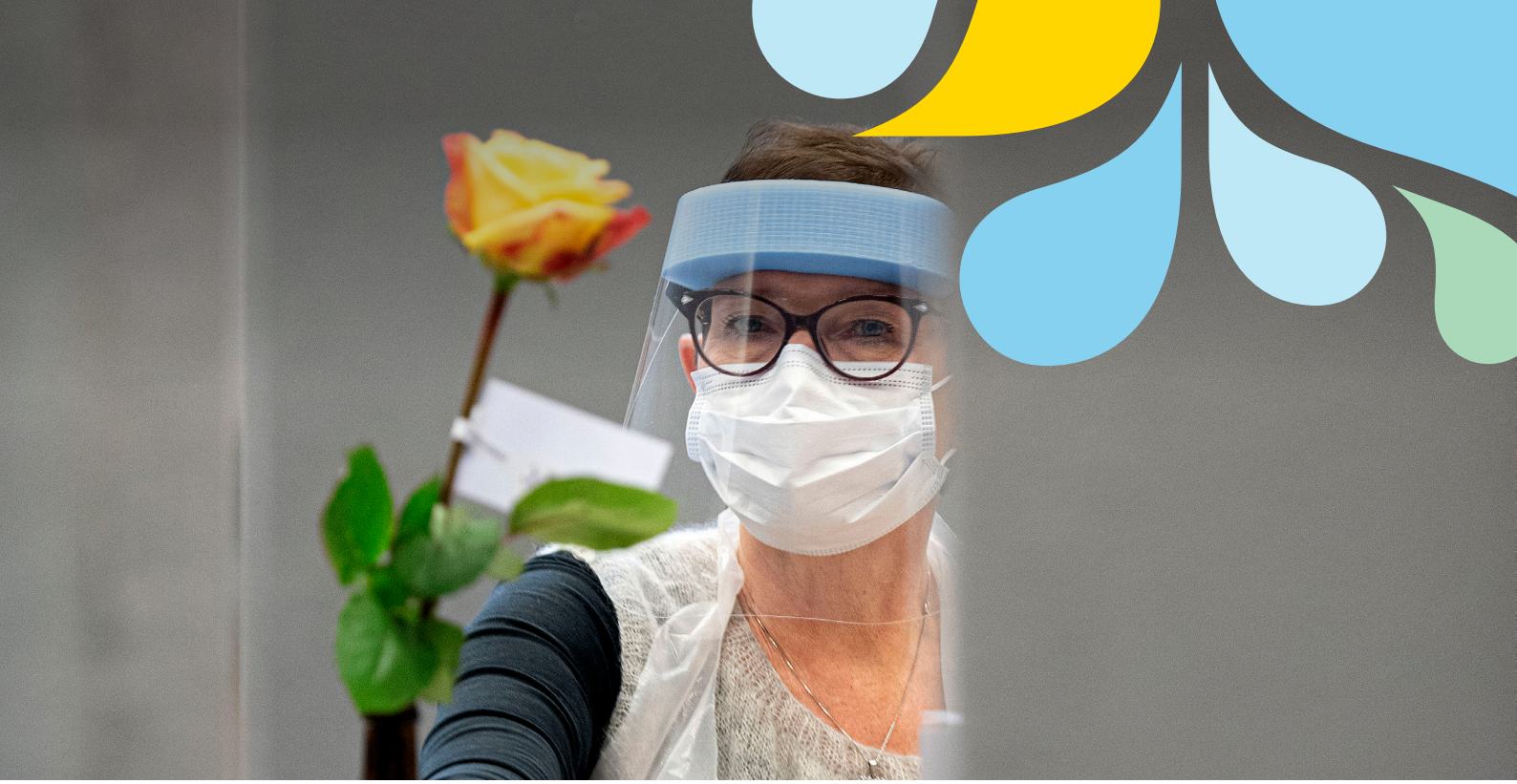
### Medarbetare med ansvarskod L

Utöver chefer med ansvarskod A, B och C finns medarbetare som har ett specifikt ansvarsområde inom ledning. Enligt systemet för arbetsidentifikation har dessa medarbetare ansvarskod L. Enligt handboken för AID definieras ansvarskod L som: Har formellt ansvar för ett eller två av de tre ansvarsområdena verksamhet, ekonomi och personal.

I tabellen nedan framgår att antalet medarbetare med ansvarskod L minskade mellan 2018 och 2019, från 32 till 25. Därefter har antalet varit 25 år 2020 och 26 år 2021.




| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| L Kvinnor | 21 | 18 | 11 | 15 | 16 |
| L Män | 13 | 15 | 14 | 10 | 10 |



# Nyckeltalet sjukfrånvaro

I den personalekonomiska redovisningens inledande avsnitt om resultat för övergripande nyckeltal framgick sjukfrånvaron blev något lägre 2021 jämfört med 2020. Även om sjukfrånvaron sjönk så är ligger nivån fortsatt på ett liknande avstånd till rikssnittet bland kommuner i Sverige.

| Sjukfrånvaro i procent | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Medel för riket | 6,7 | 6,6 | 6,5 | 8,1 | 7,7 |
| Vänersborgs kommun | 7,9 | 8,5 | 8,2 | 10,6 | 10 |

### Nyckeltalen sjukfrånvaro i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)

Som redovisades i kapitlet om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) övergripande ingick nyckeltalen om korttids- och långtidssjukfrånvaro. När dessa nyckeltal redovisas inom ramen för AVI, via Nyckeltalsinstitutet, beräknas sjukfrånvaron på ett annat sätt än den görs med beräkningsmodellen som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) definierat. Procenttalen för sjukfrånvaro blir därför något olika. I följande kapitel kommer därför inget ytterligare skrivas om sjukfrånvaron i förhållande till branschjämförelsen i AVI. I den följande texten kommer därför enbart redovisas statistik och jämförelser som bygger på beräkningsmodellen från SKR.

### Jämförelse med riket och Trestad

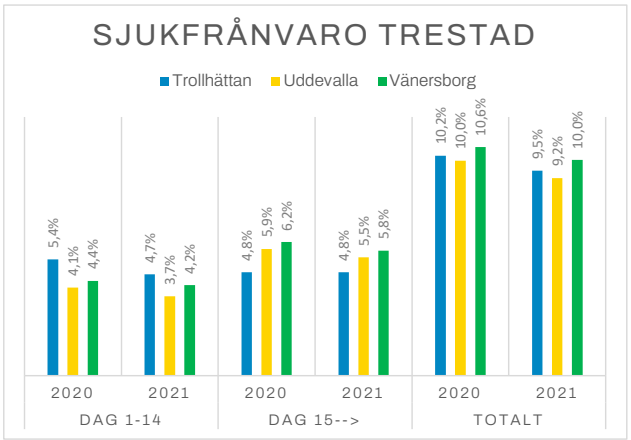
I följande tabell framkommer att sjukfrånvaron ligger på en högre nivå inom hela Trestad jämfört med det viktade medelvärdet för riket. Sjukfrånvaron 2021 var något högre i Vänersborgs kommun inom Trestad vilket även var fallet under 2020.

Utfallet för Trestad som helhet i relation till rikssnitt väcker frågan om det finns regionala orsaker till den högre nivån av sjukfrånvaro.

| Verksamhet | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Medel för riket | 6,5 | 8,1 | 7,7 |
| Trollhättan | 8,0 | 10,2 | 9,5 |
| Uddevalla | 8,4 | 10,0 | 9,2 |
| Vänersborg | 8,2 | 10,6 | 10,0 |

### Jämförelse inom Trestad

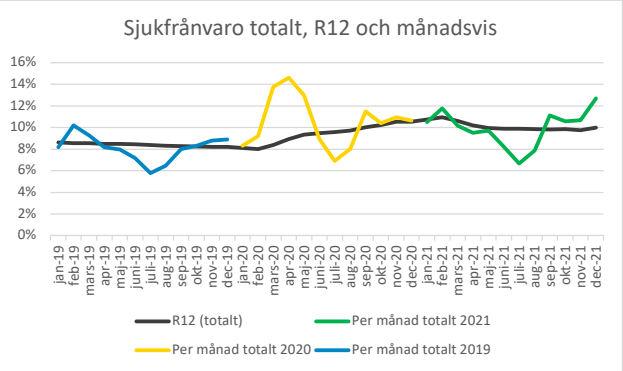
Inom Trestad har nivån på sjukfrånvaron varit relativt likvärdig över åren, med en spridning på 0,4 procentenheter år 2020 och 0,8 procentenheter år 2021. Den totala sjukfrånvaron var något högre i Vänersborgs kommun både 2020 och 2021. Sett till korttidssjukfrånvaron var den lägre jämfört med Trollhättan men högre jämfört med Uddevalla. Långtidssjukfrånvaron var högst i Vänersborg.



### Sjukfrånvaron utveckling för Vänersborgs kommun

I efterföljande diagram visas den totala sjukfrånvaron både som ett rullande 12-månaders medelvärde och värdet månad för månad. Ett rullande 12-månaders medelvärde (R12) betyder att varje mätpunkt innehåller en ackumulerad beräkning för de senaste 12 månaderna. Syftet är att se trenden oberoende av säsongsvariationer.

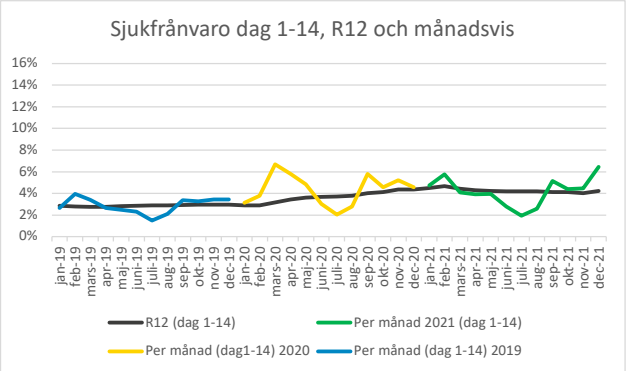
Under 2019 visade R12 att sjukfrånvaron var stadigt sjunkande, ända fram till mars månad 2020 då coronapandemin slog till på bred front. Under 2021 har trenden varit något sjunkande men ökade igen i slutet av året. Detta syns också i diagrammets linjer som symboliserar månad för månad. Under 2019 kan noteras en ganska typisk årscykel. Med pandemin 2020 så ökade sjukfrånvaron kraftigt under våren och sjönk under sommarperioden. Skillnaden 2021 var att året startade med en högre nivå jämfört med 2020. Sedan steg nivån i december 2021 och, vad som är känt i skrivande stund, fortsatte öka in på 2022 med en topp i januari som var högre än vad som uppmättes i april 2020.

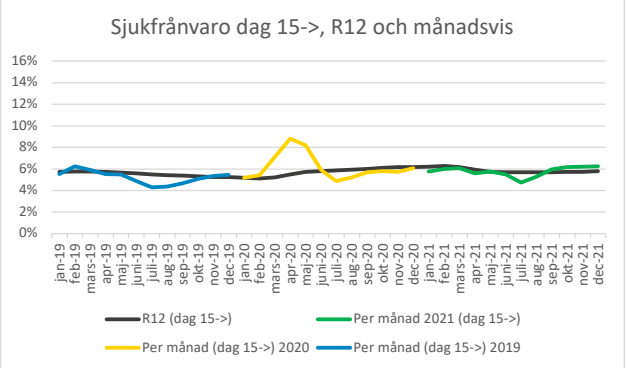



### Kort- och långtidssjukfrånvaro

Följande diagram visar sjukfrånvaron uppdelat på två intervall, sjukdag 1-14 (korttidssjukfrånvaro) och sjukdag 15 och längre (långtidssjukfrånvaro). Samma typ av redovisning som tidigare gjordes för sjukfrånvaro totalt.

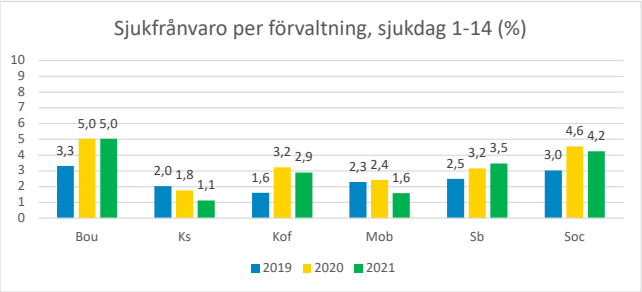
I diagrammen framgår att trenden med minskad sjukfrånvaro 2019 drevs av en minskning av långtidssjukfrånvaron. Under 2020 påverkade coronapandemin trenden i ökad riktning både för korttids- och långtidssjukfrånvaro. Under 2021 var trenden något minskande för både korttids- och långtidssjukfrånvaron men där trenden för korttidssjukfrånvaron vände upp igen i slutet av året. Mycket av ökningen förklaras med skärpta rekommendationer om testning och att invänta provsvar, i kombination med ökad smittspridning på grund av ytterligare en mutation av coronaviruset.



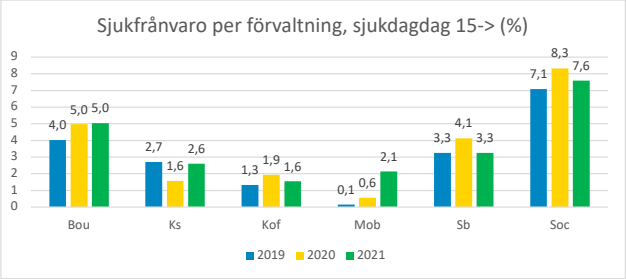




### Sjukfrånvaro per förvaltning

Mellan 2019 och 2020 ökade andelen korttidssjukfrånvaro markant inom alla förvaltningar utom för kommunstyrelseförvaltningen där sjukfrånvaron tvärtom minskade. Under 2021 minskade korttidssjukfrånvaron inom samtliga av de mindre förvaltningarna. Inom de större förvaltningarna gick sjukfrånvaron åt olika håll. Inom barn- och utbildningsförvaltningen blev nivån oförändrad. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen blev det en ökning medan nivån minskade inom socialförvaltningen. Coronapandemin tycks ha ökat skillnaderna mellan förvaltningarna på så sätt att graden av på-plats-arbete och möjligheten till distansarbete påverkat nivån på sjukfrånvaron.



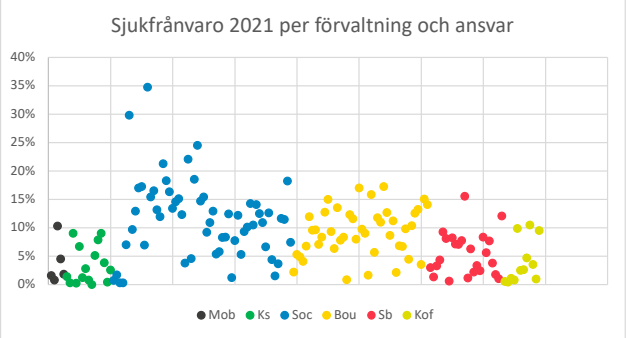

När det gäller långtidssjukfrånvaron är det svårare att se en tydlig påverkan från coronapandemin inom de mindre förvaltningarna, då nivåerna pendlar kring en relativ låg nivå över åren. Inom de större förvaltningarna är ökningen av långtidssjukfrånvaron tydlig mellan 2019 och 2020. För 2021 så var nivån oförändrad inom barn- och utbildningsförvaltningen, men minskade inom samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen.




### Sjukfrånvaron per chefsansvarsområde

Med hjälp av punktdiagram visas hur sjukfrånvaron ser ut för respektive chefsansvarsområde. Varje punkt är ett chefsansvar och färgerna representerar förvaltningstillhörigheten. Placeringen på Y-axeln beror på nivån på sjukfrånvaron. Placeringen på X-axeln beror på det organisationsnummer respektive chefsansvarsområde har i organisationsträdet.

I diagrammen framkommer att den största spridningen mellan lägre och högre nivåer av sjukfrånvaro fanns inom socialförvaltningen, men att det även var en stor spridning inom barn- och utbildningsförvaltningen.




### Sjukfrånvarons förändring per yrkeskategori

För att ytterligare bryta ner sjukfrånvaron redovisas sjukfrånvaron i förhållande till yrkeskategorier. En avgränsning har gjorts på grund av att det finns nästan 300 yrken, och att inom många yrken finns det få personer. I urvalet som visas är minst 20 personer anställda inom yrket den 1 november det senaste redovisningsåret.

I följande tabell har yrken sorterats i fallande ordning utifrån nivån på sjukfrånvaron under 2021. Ett streck är inlagd i tabellen vid den nivå som var hela kommunens sjukfrånvaro 2019 som då var 8,2 procent. Anledningen till att strecket utgår från nivån 2019 är att ha detta som normalår i förhållande till följande år med coronapandemi.

I tabellen framgår att yrken som hade högst sjukfrånvaro 2021, de över strecket, i stort sett även var de yrken som redan hade högst sjukfrånvaro 2019 eller som påverkades påtagligt av coronapandemin. I tabellen framgår också att det skett en minskning av sjukfrånvaron i de flesta av dessa yrkesgrupper under 2021 med undantag för barnskötare, förskollärare, lokalvårdare och lärare.

| Yrkeskategori | Antal 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | Förändring i proc.enhet senaste året |
|---|---|---|---|---|---|
| Undersköterska | 631 | 16,0% | 20,6% | 19,3% | -1,3% |
| Leg Fritidspedagog | 23 | 10,0% | 14,9% | 13,5% | -1,4% |
| Barnskötare | 189 | 9,6% | 11,6% | 13,0% | 1,4% |
| Leg förskollärare | 254 | 8,3% | 12,3% | 12,9% | 0,6% |
| Vårdbiträde | 154 | 12,8% | 14,8% | 12,9% | -1,9% |
| Personlig assistent | 38 | 13,5% | 15,0% | 12,4% | -2,7% |
| Stödassistent | 251 | 9,3% | 11,7% | 11,4% | -0,3% |
| Måltidsbiträde | 55 | 9,9% | 12,3% | 11,2% | -1,1% |
| Förskollärare obehörig | 36 | 7,1% | 13,0% | 11,0% | -2,0% |
| Verksamhetsledare | 39 | 9,4% | 13,2% | 10,7% | -2,5% |
| Lokalvårdare | 57 | 5,9% | 6,9% | 9,5% | 2,6% |
| Resursperson | 107 | 6,9% | 10,6% | 9,3% | -1,4% |
| Leg lärare | 279 | 5,9% | 9,0% | 9,2% | 0,2% |
| Kock | 54 | 8,2% | 12,1% | 9,1% | -3,0% |
| Socialsekreterare | 68 | 7,8% | 9,9% | 9,1% | -0,8% |
| Extratjänst | 28 | 5,9% | 7,2% | 8,2% | 1,0% |
| Specialpedagog | 23 | 5,8% | 13,3% | 7,8% | -5,6% |
| Boendestödjare | 49 | 7,2% | 6,4% | 7,2% | 0,8% |
| Stödassistent outbildad | 23 | 5,1% | 9,5% | 6,9% | -2,6% |
| Administratör | 74 | 7,6% | 5,5% | 6,6% | 1,0% |
| Lärare obehörig | 45 | 5,5% | 8,0% | 6,4% | -1,6% |
| Anläggningsarbetare | 20 | 3,7% | 4,7% | 6,3% | 1,6% |
| Extraresurs | 31 | 8,5% | 6,9% | 6,0% | -0,9% |
| Förstelärare | 52 | 3,3% | 4,5% | 5,8% | 1,3% |
| Sjuksköterska | 71 | 5,8% | 8,3% | 5,6% | -2,7% |
| Modersmålslärare | 32 | 7,3% | 7,5% | 5,6% | -2,0% |
| Vaktmästare | 22 | 1,8% | 6,4% | 5,4% | -1,0% |
| Gruppledare | 36 | 5,7% | 6,9% | 4,2% | -2,7% |
| Enhetschef | 75 | 3,2% | 1,5% | 2,2% | 0,6% |
| Rektor | 39 | 1,3% | 1,7% | 1,5% | -0,2% |

### Rehabiliteringsärenden

Vid sidan av kommunens personalsystem Heroma, där medarbetares alla sjukfrånvarotimmar registreras, så arbetar cheferna med registrerade rehabiliteringsärenden i systemet Adato. Eftersom Adato innehåller ärenden som registrerats först då en sjukfrånvaroperiod passerat 14 dagar eller efter upprepad sjukfrånvaro (4 tillfällen under en sexmånadsperiod) så skiljer sig statistiken åt mellan de båda systemen. Dessutom registreras ärenden i Adato då en chef sett anledning att ha ett samtal med sin medarbetare utifrån en hälsomässig omtanke. Även medarbetaren själv kan initiera ett sådant samtal. Det är också så att antal ärenden i Adato inte är detsamma som antal personer. Flera ärenden kan vara kopplade till en och samma person.

Adato är ett redskap för kommunens chefer att arbeta aktivt med rehabiliteringsärenden enligt en upprättad plan men även med ärenden som registreras på grund av tidiga signaler på ohälsa. Registrerade ärenden för tidiga signaler behöver inte leda till en rehabiliteringsåtgärd. Ibland registreras endast att ett omtankesamtal har hållits. Med denna logik finns en parallell till kommunens arbete med arbetsskador och tillbud, där tillbud fångas upp med syfte att förebygga risk för arbetsskada.

### Flödet av rehabiliteringsärenden

I tabellen framgår att ökningen var stor mellan 2019 och 2020 men att antalet nya rehabiliteringsärenden minskade något under 2021. Dock avslutades något färre under 2021 jämfört med 2020 vilket gjorde att det blev en ökning av utgående rehabiliteringsärenden in i 2022. Det var 70 procent av ärendena som avslutades under 2021, tre procentenheter lägre jämfört med föregående år. 63,1 procent återgick i ordinarie arbete vilket även här var något lägre jämfört med 2020.

| Rehabrelaterade ärenden | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Ingående ärenden från föregående år | 350 | 343 | 384 |
| Nya | 816 | 1 089 | 1 021 |
| Avslutade | 823 | 1 048 | 989 |
| Utgående ärenen in i kommande år | 343 | 384 | 416 |

| Andel ärenden som avslutades under året | 71% | 73% | 70% |
|---|---|---|---|
| Varav orsak: | | | |
| Åter i ordinarie arbete | 59,2% | 65,4% | 63,1% |
| Åter i omplacerat arbete | 0,8% | 1,1% | 0,6% |
| Avslutad anställning | 9,1% | 4,7% | 4,4% |
| Övrigt (i huvudsak tjänstledig) | 1,5% | 2,0% | 2,3% |

### Registrerad sjukdomstyp

Vilka sjukdomstyper har då registrerats under det senaste året? Tabellen ska läsas som så att antal registrerade sjukdomstyper inte är samma sak som antal personer. Flera registrerade sjukdomstyper kan vara kopplade till en och samma person. Observera att det i tabellen finns en kolumn med rubriken *Fel. Kolumnen finns där på grund av ett fel under 2019 där ett antal registreringar inte hade någon koppling till en förvaltning. Felet går inte att åtgärda i efterhand.

I tabellen framgår att det var sjukdomstypen infektion/förkylning som stod för den stora ökningen mellan 2019 och 2020. Denna sjukdomstyp var fortsatt hög under 2021. Den drivande orsaken var ärenden kopplade till coronapandemin vilka kategoriserades under den sjukdomstypen.

Noterbart är även minskningen över åren när det gäller rehabiliteringsärenden med sjukdomstypen psykisk ohälsa. På kommuntotalen är minskningen 29 procent mellan åren 2019 och 2021.

Sammantaget minskade antalet registrerade rehabiliteringsärenden något under 2021 jämfört med 2020, från 1 105 till 1 021.

(Tabell på nästa sida.)

| Sjukdomstyp | Bou | | | Ks | | | Kof | | | Kof | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | **2021** | 2019 | 2020 | **2021** | 2019 | 2020 | **2021** | 2019 | 2020 | **2021** |
| Infektion/förkylning | 104 | 226 | **190** | 3 | 2 | **3** | 2 | 7 | **9** | 3 | 2 | **1** |
| Belastningssjukdomar | 8 | 11 | **11** | 1 | 1 | **1** | 0 | 0 | **1** | 0 | 0 | **0** |
| Drogrelaterat | - | 1 | **1** | - | 0 | **0** | - | 0 | **0** | - | 0 | **0** |
| Hjärt-/kärlsjukdomar | 5 | 3 | **3** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Kroniska sjukdomar | 13 | 12 | **6** | 1 | 0 | **1** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Mag-/och tarmsjukdomar | 9 | 4 | **11** | 1 | 2 | **0** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Psykisk ohälsa | 68 | 63 | **47** | 1 | 1 | **2** | 0 | 3 | **2** | 0 | 0 | **1** |
| Sjukskrivning vid graviditet | 13 | 10 | **6** | 2 | 1 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Tumörsjukdomar | 6 | 4 | **4** | 1 | 0 | **0** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Övriga fysiska sjukdomar | 62 | 70 | **42** | 9 | 4 | **3** | 3 | 4 | **3** | 1 | 0 | **0** |
| **Totalt per förvaltning** | 288 | 404 | **321** | 19 | 11 | **11** | 7 | 17 | **15** | 4 | 2 | **2** |

| Sjukdomstyp | Sb | | | Soc | | | *Fel | Totalt per typ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | **2021** | 2019 | 2020 | **2021** | 2019 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Infektion/förkylning | 7 | 27 | **23** | 73 | 250 | **276** | 4 | 196 | 514 | 502 |
| Belastningssjukdomar | 2 | 2 | **7** | 37 | 23 | **29** | | | | |
| Drogrelaterat | - | 0 | **1** | - | 1 | **3** | - | - | 2 | 5 |
| Hjärt-/kärlsjukdomar | 3 | 2 | **3** | 6 | 6 | **4** | 1 | 15 | 11 | 10 |
| Kroniska sjukdomar | 1 | 1 | **1** | 14 | 10 | **11** | 4 | 34 | 24 | 19 |
| Mag-/och tarmsjukdomar | 0 | 4 | **2** | 14 | 12 | **15** | 0 | 25 | 22 | 28 |
| Psykisk ohälsa | 5 | 11 | **10** | 137 | 96 | **94** | 8 | 219 | 174 | 156 |
| Sjukskrivning vid graviditet | 0 | 2 | **1** | 15 | 13 | **10** | 3 | 33 | 27 | 18 |
| Tumörsjukdomar | 0 | 1 | **0** | 3 | 9 | **3** | 0 | 10 | 15 | 7 |
| Övriga fysiska sjukdomar | 22 | 33 | **30** | 139 | 168 | **149** | 8 | 244 | 279 | 227 |
| **Totalt per förvaltning** | 40 | 83 | **78** | 438 | 588 | **594** | 33 | 829 | 1 105 | 1 021 |

*Ingen förvaltning registrerad

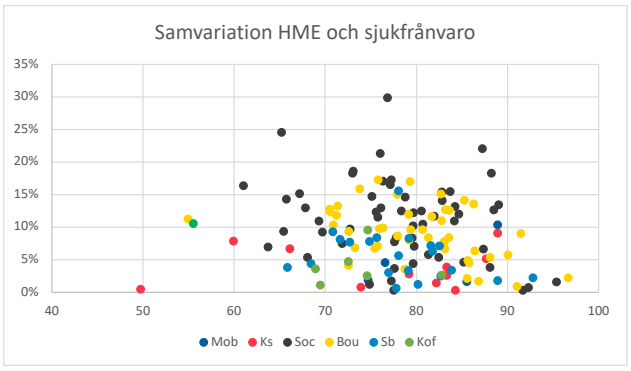
## Sjukfrånvaro och HME

I tidigare kapitel om Hållbart medarbetarengagemang (HME) avslutades redovisningen med att illustrera samvariationen mellan sjukfrånvaro och HME. Samvariationen var mätt som korrelation. Ett minusvärde visar att lägre resultat för HME hänger samman med högre nivå på sjukfrånvaro.

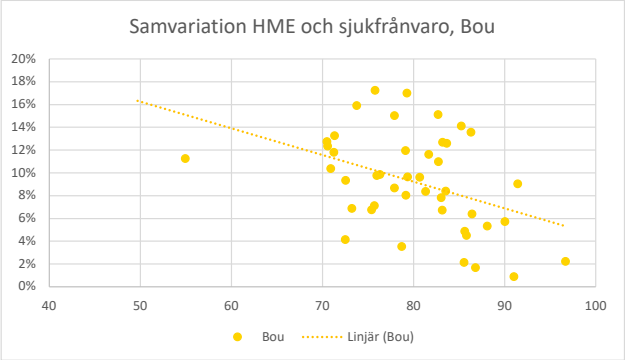
Diagrammen som följer ska läsas som att det finns en tänkt linje i centrum av punkterna. Linjen kan ha mer eller mindre lutning beroende på hur punkterna placerar sig som en formation. Ju tätare punkterna samlas mot den tänkta linjen i kombination med vinkeln på linjens lutning desto starkare är sambandet.

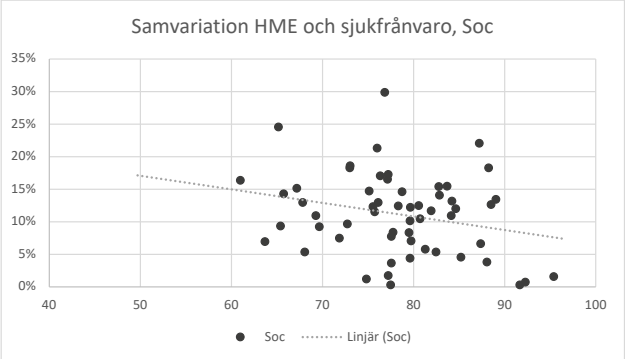
Samvariationen mellan sjukfrånvaro och HME för kommunen som helhet var lägre under 2021 jämfört med 2020, från -0,37 till -0,17. Samvariationen var dock något starkare då förvaltningarna beräknades var för sig. Med tanke på coronapandemin så är det oklart hur samvariationen mellan frånvaro och medarbetarnas bedömning av hållbart medarbetarengagemang påverkats.

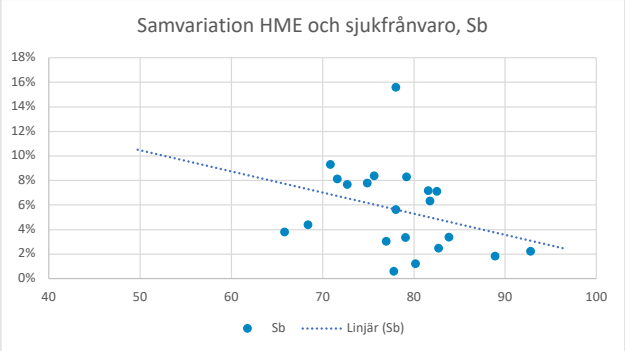
Följande diagram visar resultatet för respektive förvaltning. Varje punkt är ett chefsansvarsområde och de olika färgerna visar förvaltningstillhörigheten. I det sista diagrammet finns de tre mindre förvaltningarna samlade.

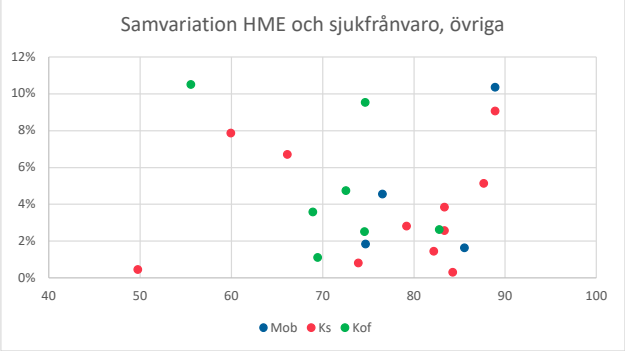



Starkast samvariation uppmättes för barn- och utbildningsförvaltningen där korrelationen var -0,41 under 2021 (2020 var det -0,60). Därefter hade samhällsbyggnadsförvaltningen -0,31 (-0,66) och socialförvaltningen -0,25 (-0,38).


Samvariation HME och sjukfrånvaro, Bou
20%
18%
16%
14%
12%
10%
8%
6%
4%
2%
0%
40
50
60
70
80
90
100
Bou
Linjär (Bou)


Samvariation HME och sjukfrånvaro, Soc
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
40
50
60
70
80
90
100
Soc
Linjär (Soc)


Samvariation HME och sjukfrånvaro, Sb
18%
16%
14%
12%
10%
8%
6%
4%
2%
0%
40
50
60
70
80
90
100
Sb
Linjär (Sb)


Samvariation HME och sjukfrånvaro, övriga
12%
10%
8%
6%
4%
2%
0%
40
50
60
70
80
90
100
Mob
Ks
Kof



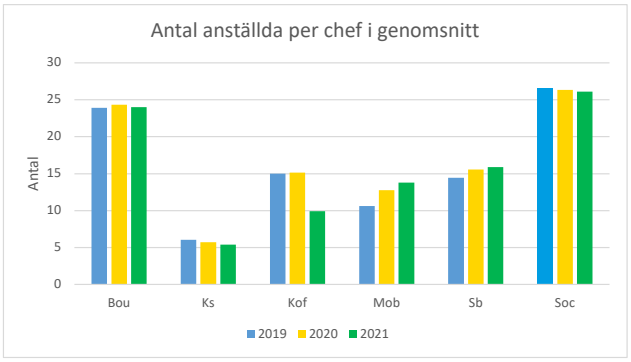
# Nyckeltalet personalansvar

**Jämförelse med omvärlden**
I redovisningen av Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) ingår nyckeltalet personalansvar det vill säga antal medarbetare per chef i genomsnitt. Antalet avser tillsvidareanställda. I AVI framgick att antalet medarbetare per chef har minskat sedan 2017. Mellan 2019 och 2020 avstannade minskningen för att sedan minska ytterligare under 2021, från 20,9 till 20,3 medarbetare per chef. I jämförelse med branschen, det vill säga medianvärdet för kommuner som ingår i AVI, har Vänersborg över tid haft något fler medarbetare per chef i genomsnitt. I jämförelse inom Trestad hade Vänersborg färre medarbetare per chef under 2021.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Median för kommuner i AVI | 19,8 | 20,5 | 19,9 | 20,1 | 19,8 |
| Trollhättan | | | 22,2 | 22 | 20,6 |
| Uddevalla | | | 20,5 | 20,6 | 22,1 |
| Vänersborg | 22,5 | 21,2 | 20,8 | 20,9 | 20,3 |

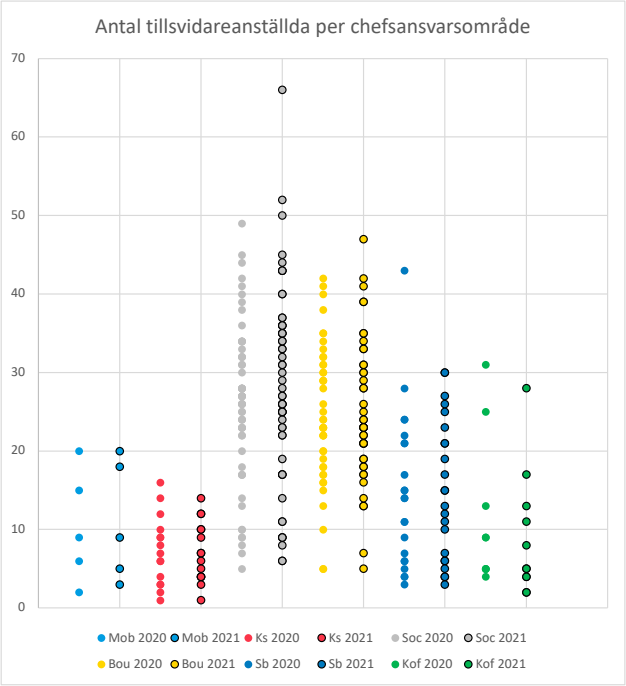
I följande diagram visas antal medarbetare per chefsansvarsområde i genomsnitt, uppdelat på förvaltning. Observera att nyckeltalet beräknas på tillsvidareanställda vilket gör att nyckeltalet kan påverkats i ökad riktning om visstidsanställda räknas in.

I diagrammet framgår att antalet var högst inom socialförvaltningen med 26,1 (26,3 2020) följt av barn- och utbildningsförvaltningen med 24 (24,3 2020).



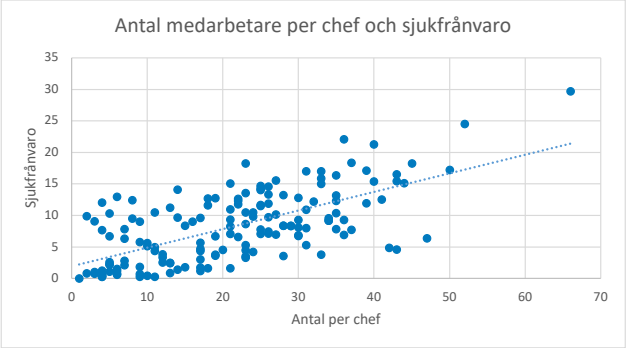

**Jämförelse mellan förvaltningarna per chefsansvarsområde**
Att jämföra medelvärde har sin begränsning eftersom spridningen inte synliggörs. I följande diagram visualiseras därför antal medarbetare per chefsansvarsområde med hjälp av ett punktdiagram. I diagrammet visas antal medarbetare per chef dels för redovisningsåret, dels för föregående år. Varje förvaltning visas med en egen färg där redovisningsårets punkter omges av en svart kant och föregående år utan svart kant.

I diagrammet framkommer, att även om medelvärdet för antal medarbetare per chef minskat något både inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen så har spridningen ökat under 2021. En stor del av chefsansvarsområden inom dessa förvaltningar består av 30 och fler medarbetare per chef, vilket kan ställas i relation till det antal om 20 och fler där Nyckeltalsinstitutet ser en särskilt stark samvariation med sjukfrånvaron.




**Antal medarbetare per chef och sjukfrånvaro**

Enligt Nyckeltalsinstitutet, utifrån deras insamlade uppgifter över tjugo års tid om arbetsförhållanden inom olika branscher i Sverige, kan arbetsgruppens storlek förklara en tredjedel av variationen av sjukfrånvaron. Deras uppmätta korrelation mellan gruppstorlek och långtidssjukfrånvaro var 0,61. Motsvarande samvariation uppmättes för Vänersborgs kommun 2020 i samband med att den personalekonomiska redovisningen sammanställdes det vill säga en korrelation på 0,65. För 2021 ökade den uppmätta korrelationen till 0,66. I diagrammet visas varje chefsansvarsområde som en punkt. I diagrammet visas även trendlinjen.





# Nyckeltalet avgångar

I redovisningen av Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) övergripande ingick nyckeltalet externa avgångar. Externa avgångar är alla som avslutat sin anställning i Vänersborgs kommun under redovisningsåret. Underlaget beräknas på tillsvidareanställda.

### Jämförelse med omvärlden

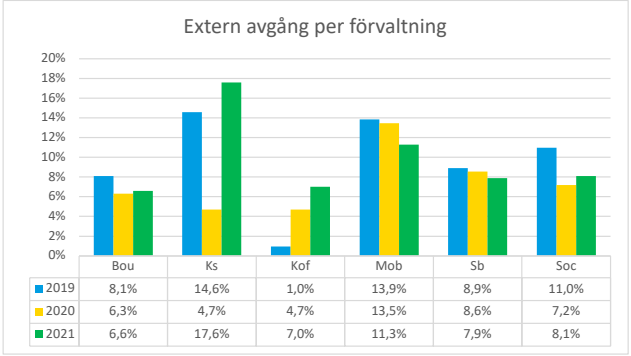
I tabellen framkommer att andelen avgångar varit lägre i Vänersborgs kommun samtliga redovisade år jämfört med branschen (alla kommuner som ingår i AVI).

Coronapandemin 2020 medförde genomgående minskningar av andelen avgångar. Under 2021 ökade dock andelen igen. För Vänersborg innebar det att andelen ökade från 7 till 8 procent. Vänersborgs kommun hade samma andel avgångar som Uddevalla, vilket var 1,5 procentandelar lägre än Trollhättans 9,5 procent.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Median för kommuner i AVI | 12,9% | 12,0% | 11,0% | 8,4% | 9,4% |
| Trollhättan | | | 10,4% | 9,9% | 9,5% |
| Uddevalla | | | 8,5% | 7,2% | 8,0% |
| Vänersborg | 10,5% | 11,9% | 9,7% | 7,0% | 8,0% |

### Extern avgång per förvaltning

I följande diagram jämförs andelen externa avgångar mellan förvaltningarna. I diagrammet framkommer att andelen avgångar ökat något inom de två största förvaltningarna men håller sig fortsatt på relativt låga nivåer. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen fortsätter andelen att minska vilket gjort att nivån nått medelvärdet för kommunen. Även för miljö- och byggnadsförvaltningen fortsätter andelen att minska dock på en högre nivå. Inom kultur- och fritidsförvaltningen har andelen ökat över åren från en mycket låg nivå och närmar sig medelvärdet för kommunen 2021. Störst ökning mellan de senaste två åren var inom kommunstyrelseförvaltningen vilket gjorde att andelen avgångar blev högst inom kommunen, till en nivå högre än den för 2019. Det ska dock sägas att enskilda personer har en större statistisk påverkan i en liten förvaltning jämfört med en stor, vilket gör att uppmätta andelar kan variera mer mellan åren.




| | Bou | Ks | Kof | Mob | Sb | Soc |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2019 | 8,1% | 14,6% | 1,0% | 13,9% | 8,9% | 11,0% |
| 2020 | 6,3% | 4,7% | 4,7% | 13,5% | 8,6% | 7,2% |
| 2021 | 6,6% | 17,6% | 7,0% | 11,3% | 7,9% | 8,1% |

### Pensionsavgångar

En del av den externa avgången utgörs av pensionsavgångar. I tabellen nedan, där även den interna rörligheten noterats framgår att pensionsavgångarna ligger runt 2 procent per år.

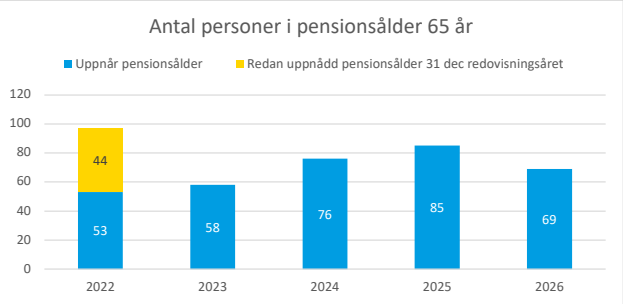
När det gäller den interna rörligheten så framkommer att den är en mindre del av personalrörligheten och ligger runt 0,5 procent per år. Mellan 2020 och 2021 ökade andelen med 0,1 procentenheter från 0,5 till 0,6 procent.

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Extern avgång | 9,7% | 7,0% | 8,0% |
| Varav pension | 2,2% | 1,9% | 2,0% |
| Intern rörlighet | 0,5% | 0,4% | 0,6% |

Den 31 december 2021 var 44 medarbetare redan i och över pensionsåldern 65 år. Under 2022 blir ytterligare 53 medarbetare 65 år.

Antalet faktiska pensionsavgångar beror på dels när de som redan uppnått pensionsåldern slutar, dels när de som framöver uppnår pensionsåldern slutar. Det går att tolka diagrammet så att antalet pensionsavgångar ökar de närmaste fyra åren, vilket kan påverka andelen med ett par tiondelars procentenheter. Det är dock oklart hur ändringar i pensionssystemet kan komma att påverka pensionsavgångarna framöver, framförallt framåt i tid med början år 2026 och 2027 då en införd riktålder på 67 år börjar tillämpas i praktiken (Källa, Pensionsmyndigheten).

Utifrån antalet tillsvidareanställda den 31 december 2021 kommer 11,6 procent uppnå pensionsåldern 65 år under kommande fem år.




### Större yrkesgrupper där pensionsålder uppnås kommande fem år

I följande tabell visas yrkesgrupper med fler än 20 anställda. Sett till antal, så finns de flesta av kommunens pensionsavgångar inom dessa yrkesgrupper. I tabellen framgår att det i medeltal är 12 procent av medarbetarna som uppnår pensionsålder under de kommande fem åren.

| Befattning | Antal anställda | Andel i pensionsålder inom perioden | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Specialpedagog | 22 | 27% | 9% | 5% | 9% | 5% | 0% |
| Boendestödjare | 47 | 23% | 4% | 2% | 2% | 13% | 2% |
| Rektor | 40 | 18% | 8% | 3% | 0% | 5% | 3% |
| Kock | 54 | 15% | 4% | 2% | 7% | 2% | 0% |
| Anläggningsarbetare | 21 | 14% | 0% | 5% | 5% | 0% | 5% |
| Modersmålslärare | 29 | 14% | 3% | 3% | 3% | 3% | 0% |
| Leg lärare | 271 | 14% | 3% | 2% | 4% | 2% | 2% |
| Förstelärare | 52 | 13% | 2% | 0% | 4% | 2% | 6% |
| Leg förskollärare | 253 | 13% | 1% | 3% | 1% | 4% | 4% |
| Enhetschef | 76 | 12% | 4% | 1% | 1% | 1% | 4% |
| Administratör | 69 | 12% | 4% | 1% | 4% | 0% | 1% |
| Stödassistent | 246 | 11% | 2% | 1% | 3% | 2% | 3% |
| Barnskötare | 167 | 11% | 2% | 2% | 3% | 2% | 1% |
| Måltidsbiträde | 55 | 11% | 0% | 4% | 4% | 4% | 0% |
| Sjuksköterska | 66 | 11% | 3% | 2% | 0% | 3% | 3% |
| Undersköterska | 626 | 10% | 2% | 1% | 1% | 3% | 2% |
| Vårdbiträde | 130 | 8% | 2% | 2% | 1% | 2% | 2% |
| Personlig assistent | 38 | 8% | 3% | 0% | 3% | 3% | 0% |
| Verksamhetsledare | 38 | 8% | 3% | 0% | 3% | 0% | 3% |
| Gruppledare | 35 | 6% | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% |
| Resursperson | 91 | 5% | 3% | 1% | 0% | 1% | 0% |
| Socialsekreterare | 66 | 5% | 0% | 0% | 3% | 0% | 2% |
| Leg Fritidspedagog | 24 | 4% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% |
| Lokalvårdare | 56 | 4% | 4% | 0% | 0% | 0% | 0% |

### Bristkompetenser där pensionsålder uppnås kommande fem år

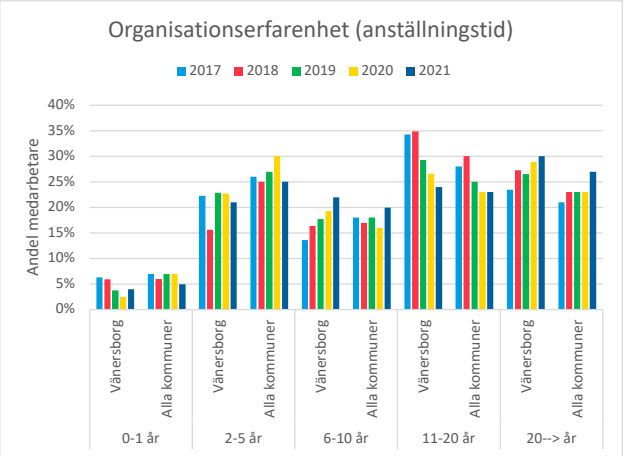
I följande tabell visas yrkesgrupper som lyfts fram som bristkompetenser, det vill säga det är yrken där det kan vara svårare att rekrytera i dagsläget och vad som är känt även framöver. I tabellen framgår att cirka 12 procent, i genomsnitt, uppnår pensionsålder inom de kommande fem åren i de större yrkesgrupperna.

| Befattning | Antal anställda | Andel i pensionsålder inom perioden | Procentandelarnas fördelning över åren | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Planeringsingenjör | 3 | 33% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Leg lärare | 271 | 14% | 3% | 2% | 4% | 2% | 2% |
| Leg förskollärare | 253 | 13% | 1% | 3% | 1% | 4% | 4% |
| Sjuksköterska | 66 | 11% | 3% | 2% | 0% | 3% | 3% |
| Undersköterska | 626 | 10% | 2% | 1% | 1% | 3% | 2% |
| IT-systemspecialist | 11 | 9% | 0% | 0% | 9% | 0% | 0% |
| Socialsekreterare 1:e | 11 | 9% | 0% | 9% | 0% | 0% | 0% |
| Skolsköterska | 12 | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% |
| Socialsekreterare | 66 | 5% | 0% | 0% | 3% | 0% | 2% |
| Leg Fritidspedagog | 24 | 4% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% |

### Organisationserfarenhet

Nyckeltalsinstitutet menar att det finns en koppling mellan avgångar och anställningstid. Deras insamlade data om svenskt arbetsliv har visat att organisationer där medarbetare har lång anställningstid även är organisationer som har en lägre andel avgångar, och tvärt om.

I diagrammet framkommer att Vänersborgs kommun har en högre andel medarbetare med 20 och fler anställningsår jämfört med medianen för kommunerna som ingår i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). I gruppen 10 till 20 års anställningstid är andelen ungefär lika.





# Nyckeltalet personal-rörlighet nyanställda

Som nämnts i avsnittet om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) så har nyckeltalet övertid tagits bort till förmån för nyckeltalet rörlighet nyanställda. Anledningen är att detta nyckeltal säger mer om att vara en attraktiv arbetsgivare jämfört med andelen övertid, framförallt eftersom andelen övertid visat sig vara på en låg nivå över tid. Att en hög andel nyanställda väljer att vara kvar i organisationen under en längre tid kan tyda dels på att medarbetaren trivs och vill vara kvar i sin anställning, dels på att arbetsgivaren har processer för rekrytering och introduktion som fungerar bra. Sammantaget, att rätt person hamnar på rätt plats med ömsesidigt rätt ställda förväntningar angående roller och uppdrag. Sedan kan såklart omständigheter inträffa som gör att nyligen anställda ändå väljer att sluta sin anställning.

### Jämförelse med omvärlden

I följande tabell visas andelen medarbetare som är kvar i sin anställning året efter. Uträkningen för 2021 görs så här: Av de som anställdes under 2020, hur stor andel var kvar den 31 december 2021. Uträkningen för 2020 utgår från anställningar under 2019, och så vidare.

I tabellen framkommer att andelen som är kvar i sin anställning är i nivå med branschen, det vill säga medianen för de kommuner som ingår i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Andelen ökade både för Vänersborgs kommun och för branschen år 2020 vilket till stor del kopplats samman med corona-pandemin; en situation som bromsade upp personalrörligheten generellt. Under 2021 märktes att nyanställdas personalrörlighet återigen kom i nivå med åren före pandemin det vill säga från 89,3 år 2020 till 83,2 procent år 2021.

Till uppföljningen 2021 gavs möjligheten att även jämföra inom Trestad. I den jämförelsen framkom att andelen för Vänersborg (83,3 %) ligger mellan Trollhättan (89,6 %) och Uddevalla (76,6 %). Resultaten kan ställas i relation till att Nyckeltalsinstitutet förespråkar 90 procent för att kunna säga att rekryteringsprocess och introduktion fungerar väl.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kommuner i AVI | 83,9% | 82,2% | 82,6% | 90,4% | 84,0% |
| Trollhättan | | | | - | 89,6% |
| Uddevalla | | | | - | 76,6% |
| Vänersborg | 84,4% | 83,0% | 83,8% | 89,3% | 83,2% |

### Jämförelse mellan förvaltningarna

Högst andel som var kvar i sin anställning noteras hos kultur- och fritidsförvaltningen samt miljö- och byggnadsförvaltningen, 100 procent vardera år 2021. Kommunstyrelseförvaltningen hade lägst andel inom kommunen år 2021 med 73 procent,

en minskning från 2020 då andelen var 100 procent. Precis som för övriga nyckeltal så kan det bli större svängningar i de mindre förvaltningarna mellan åren eftersom enskilda personer har en större statistisk påverkan där. Inom de större förvaltningarna noterades lägre andelar under 2021 jämfört med året innan.

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Bou | 91% | 75% |
| Ks | 100% | 73% |
| Kof | 100% | 100% |
| Mob | 82% | 100% |
| Sb | 100% | 83% |
| Soc | 87% | 85% |

### Jämförelse mellan åren sett till yrken

I följande tabell visas befattningen för de nyanställda som lämnade organisationen. För att underlätta jämförelsen läggs befattningen på samma rad de båda jämförelseåren, därför blir det ett tomrum på vissa rader då ingen nyanställd med samma befattning hade slutat året innan eller efter.

Det är svårt att dra några slutsatser utifrån resultatet som framkommer i tabellen då antalet personer är relativt få. Det kan dock noteras en ökning för lärare inom barn- och utbildningsförvaltningen samt den sammanlagda ökningen inom kommunstyrelseförvaltningen. Inom socialförvaltningen kan noteras att antal nyanställda som slutat inom grupperna undersköterska och sjuksköterska.

| | Anställdes under 2019. Ej kvar 31 dec 2020 | Antal | Anställdes under 2020. Ej kvar 31 dec 2021 | Antal |
|---|---|---|---|---|
| Bou | Barnskötare | 1 | Barnskötare | 2 |
| | - | - | Skolläkare | 1 |
| | Leg lärare | 2 | Leg lärare | 4 |
| | Leg förskollärare | 1 | Leg förskollärare | 2 |
| | Leg Fritidspedagog | 1 | - | - |
| | Logoped | 1 | - | - |
| | Studiehandledare | 1 | - | - |
| Ks | - | - | Kommunsekreterare | 1 |
| | - | - | Jurist | 1 |
| | - | - | Förhandlingschef | 1 |
| Kof | - | - | - | - |
| Mob | Miljö och Hälsoskydd | 1 | - | - |
| | Byggnadsinspektör | 1 | - | - |
| Sb | - | - | Lokalvårdare | 3 |
| | - | - | Kock | 1 |
| Soc | - | | Stödassistent | 1 |
| | Undersköterska | 7 | Undersköterska | 3 |
| | Vårdbiträde | 1 | Vårdbiträde | 1 |
| | Sjuksköterska | 3 | Sjuksköterska | 1 |
| | - | | Boendehandledare | 1 |
| | - | | Boendestödjare | 1 |
| | Distriktssköterska | 1 | - | - |
| | Socialsekreterare | 1 | - | - |



# Kompletterande nyckeltalet övertid

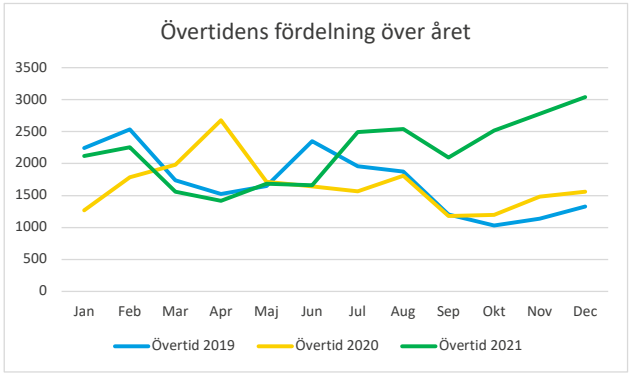
Som tidigare beskrivits om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) så ingår inte längre nyckeltalet om övertid i AVI. Nyckeltalet kommer dock fortsätta vara med i den personalekonomiska redovisningen som komplettering till övriga nyckeltal. Anledningen är att det finns ett internt intresse i kommunen av att följa nyckeltalet och att nyckeltalet fortsatt kommer jämföras inom Trestad.

I följande tabell framgår att andelen övertid av arbetad tid har legat lägst inom Vänersborgs kommun samtliga redovisade år, från 0,4 till 0,5 procent 2021. I tabellen framgår även att övertiden ökade med 0,1 procentenhet för samtliga kommuner i Trestad under 2021.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kommuner AVI | 0,6% | 0,7% | 0,6% | 0,5% | - |
| Trollhättan | - | - | - | 0,5% | 0,6% |
| Uddevalla | - | - | - | 0,7% | 0,8% |
| Vänersborg | 0,4% | 0,4% | 0,4% | 0,4% | 0,5% |

### Övertiden inom kommunen

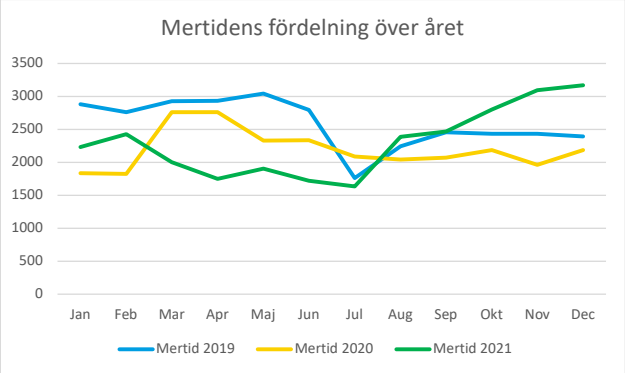
I följande diagram visas antalet övertidstimmar per månad och år. Här framgår att övertiden ökade markant i samband med att coronapandemin fick fäste under våren 2020 men föll sedan tillbaka. Under 2021 följde antalet övertidstimmar den kurva som var 2019, vilket i pandemins perspektiv skulle kunna ses som ett normalår för hur det brukar se ut. Under hösten 2021 ökade antalet övertidstimmar igen vilket även denna gång kan kopplas samman med coronapandemin som då tog ny fart med tillhörande restriktioner i samhället. Året avslutades med en topp som var högre än den som bildades våren 2020. För 2021 motsvarade mängden övertid 15 årsarbetare vilket kan jämföras med 12 årsarbetare för 2020.




### Mertiden inom kommunen

I följande diagram visas antal mertidstimmar per månad och år. Mertid kan också benämnas som fyllnadstid då detta är tid som en deltidsanställd utför utöver sin sysselsättningsgrad upp till en heltid. Om antalet deltidsanställda minskar, allt annat lika, är det också troligt att antalet mertidstimmar minskar.

I diagrammet framgår att även mertid ökade när coronapandemin fick fäste våren 2020. Och på samma sätt som för övertid så ökade mertiden under hösten 2021. För 2021 motsvarade mängden mertid 16 årsarbetare vilket var oförändrat antal årsarbetare jämfört med 2020.




### Jämförelse av övertid mellan förvaltningarna

Andelen övertid har legat på en låg nivå inom samtliga förvaltningar över tid. Med det sagt har kultur- och fritidsförvaltningen haft en minskande trend till att nu ligga under medel för kommunen. Barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen hade lägst andel övertid i kommunen med 0,1 procent. Socialförvaltningen har haft en ökande trend och hade därmed näst högst andel övertid i kommunen under 2021. Samhällsbyggnadsförvaltningen har haft högst andel övertid samtliga redovisade år, 2021 var andelen 0,9 procent.

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Bou | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Ks | 0,2% | 0,1% | 0,1% |
| Kof | 0,7% | 0,4% | 0,3% |
| Mob | 0,0% | 0,3% | 0,3% |
| Sb | 0,9% | 0,7% | 0,9% |
| Soc | 0,5% | 0,6% | 0,8% |

### Övertid per yrkesgrupp

I följande tabell visas övertidstimmar per yrkesgrupp (benämningen är utifrån koden i systemet för arbetsidentifikation, AID). Sorteringen är gjord på det antal övertidstimmar det var per person i yrkesgruppen under 2021, i fallande ordning. Eftersom det finns många yrkesgrupper i kommunen bygger urvalet i tabellen på de yrken som hade 10 timmar övertid eller mer per person under 2021.

I tabellen framgår att flest övertidstimmar per person finns inom tekniska yrken såsom hantverkare, fordonsförare, förrådsarbete, anläggningsarbete och drifttekniker. Bland de nämnda märks en minskning av övertid mellan de senaste åren endast för hantverkare. Inom vård och omsorgsverksamheter finns stora yrkesgrupper som tillsammans utför en stor del av övertidstimmarna i faktiska tal. Även här finns en viss ökning av övertid mellan de senaste åren.

| Yrke | Anst 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | Tim/ anst | Diff/ anst |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Hantverkare | 5 | 412 | 454 | 426 | 85 | -6 |
| Fordonsförare | 2 | 149 | 94 | 160 | 80 | 33 |
| Förrådsarbete | 1 | 40 | 28 | 77 | 77 | 50 |
| Anläggningsarbete | 21 | 1 351 | 1 199 | 1 534 | 73 | 16 |
| Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) | 1 | 0 | 19 | 72 | 72 | 53 |
| Tekniker, drift | 18 | 1 304 | 1 085 | 1 094 | 61 | 0 |
| Stödbiträde, funktionsnedsättning | 22 | 324 | 715 | 873 | 40 | 7 |
| Sjuksköterska, funktionsneds. och äldreomsorg | 71 | 1 918 | 1 814 | 2 189 | 31 | 5 |
| Distriktssköterska | 11 | 157 | 193 | 293 | 27 | 9 |
| Personlig assistent | 43 | 506 | 426 | 1 114 | 26 | 16 |
| Vårdbiträde | 161 | 1 486 | 1 766 | 3 382 | 21 | 10 |
| Renhållningsarbete | 17 | 395 | 385 | 312 | 18 | -4 |
| Miljö- och hälsoskyddsinspektör | 16 | 11 | 237 | 277 | 17 | 2 |
| Handläggare information/ kommunikation | 6 | 0 | 43 | 99 | 16 | 9 |
| Stödassistent/Vårdare, gruppboende | 258 | 899 | 2 875 | 4 055 | 16 | 5 |
| Stödpedagog, funktionsnedsättning | 20 | 32 | 162 | 236 | 12 | 4 |
| Park-/trädgårdsarbete | 32 | 271 | 249 | 372 | 12 | 4 |
| Handläggare konsument-, medborgar- och samhällsservice | 3 | 0 | 5 | 34 | 11 | 10 |
| Boendestödjare | 51 | 150 | 413 | 577 | 11 | 3 |
| Badpersonal | 3 | 327 | 194 | 33 | 11 | -54 |
| Vaktmästare | 26 | 581 | 204 | 282 | 11 | 3 |
| Lokalvårdare/städare | 61 | 193 | 223 | 641 | 11 | 7 |
| Kontorsvaktmästare | 4 | 53 | 44 | 41 | 10 | -1 |

### Mertid per yrkesgrupp

I följande tabell visas mertidtimmar per yrkesgrupp (benämningen är utifrån koden i systemet för arbetsidentifikation, AID). Med mertid menas den tid som en deltidsanställd utför upp till 100 procent av en heltid. Sorteringen är gjord på det antal mertidstimmar det var per person i yrkesgruppen under 2021, i fallande ordning. Eftersom det finns många yrkesgrupper i kommunen bygger urvalet i tabellen på de yrken som hade 10 timmar mertid eller mer per person under 2021.

I tabellen framgår att mertid per person var högst för handläggare, miljöfrågor. Yrkesgruppen låg höst även föregående år och antalet mertid har ökat per person sedan dess. Inom vård- och omsorgsverksamhet finns yrkesgrupper som tillsammans producerar den större mängden mertid i kommunen. I tabellen framgår att flera av dessa yrken gjorde något mindre mertid 2021 jämfört med 2020. Däremot gjorde den näst största yrkesgruppen i tabellen, vårdbiträden, fler mertidstimmar 2021 jämfört med 2020.

| Yrke | Anst 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | Tim/ anst | Diff/ anst |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Handläggare, miljöfrågor | 2 | 0 | 164 | 241 | 121 | 39 |
| Studie- och yrkesvägledare | 4 | 0 | 0 | 184 | 46 | 46 |
| Vårdbiträde | 161 | 4 435 | 5 134 | 6 386 | 40 | 8 |
| Stödpedagog, funktionsnedsättning | 20 | 45 | 49 | 518 | 26 | 23 |
| Stödbiträde, funktionsnedsättning | 22 | 792 | 1 361 | 523 | 24 | -38 |
| Personlig assistent | 43 | 778 | 851 | 960 | 22 | 3 |
| Dagbarnvårdare | 4 | 0 | 0 | 89 | 22 | 22 |
| Måltidspersonal | 55 | 1 258 | 738 | 950 | 17 | 4 |
| Stödassistent/Vårdare, gruppboende | 258 | 1 600 | 3 434 | 3 222 | 12 | -1 |
| Sjuksköterska, funktionsneds. och äldreomsorg | 71 | 917 | 941 | 877 | 12 | -1 |
| Undersköterska | 661 | 6 910 | 7 792 | 7 266 | 11 | -1 |
| Fritidsledare | 7 | 316 | 42 | 70 | 10 | 4 |

## Flextid

Inom vissa grupper används flextid där medarbetaren, inom givna ramar, själv sköter arbetstidens förläggning. I följande tabell visas dels timmar för flextid som tagits ut under året, dels timmar för flextid som finns outtagna som flextidssaldo. Beräkningen är gjord på saldot i november och uttagna timmar januari till och med november.

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Uttagna flextimmar | 43 347 | 33 773 | 33 878 |
| Innestående flextimmar | 29 244 | 31 724 | 36 878 |
| Flextimmar totalt perioden | 72 591 | 65 497 | 70 756 |
| | | | |
| Flexskuld i kr. | 7 682 843 | 8 573 464 | 10 147 080 |

I tabellen framgår att uttagna timmar för flextid var något högre 2021 jämfört med 2020 men fortfarande en bra bit under 2019. De innestående timmarna för flextid fortsätter att öka. Mellan 2020 och 2021 ökade flextidssaldot med 5 154 timmar. Det innebar att flextidsskulden ökade från 8,6 mkr till 10,1 mkr. Observera att ökningens storlek även påverkas av en högre medellön 2021.

Under coronapandemin togs taket bort för plustimmar då det har varit svårt att ta ut denna tid.



# Ekonomirelaterat

I den personalekonomiska redovisningens inledande del om resultat för övergripande nyckeltal framgick att personalkostnaden ökade med 2,4 procent mellan 2020 och 2021.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| Personalkostnad (mkr) | 1 709,5 | 1 773,9 | 1 832,5 | 1 834,0 | 1 878,1 |
| Procentuell förändring mot fg. år | | 3,8% | 3,3% | 0,1% | 2,4% |

## Intäkter och kostnader

Personalkostnaden ökade med 44,1 mkr mellan 2020 och 2021, från 1 840 mkr till 1 878,1 mkr. Nettokostnaden ökade med 58,3 mkr, från 1 760,7 till 1 818 mkr. En av orsakerna till ökningen av nettokostnaden var lägre ersättning från Försäkringskassan för sjuklönekostnader på grund av coronapandemin, en minskning från 30 mkr till 16,7 mkr för 2021.

I tabelldelen där löner och arvoden specificeras med underliggande poster framkommer att löner för personal (inkl. semesterersättning) ökade med 25,3 mkr mellan åren. Ökningen påverkades av dels den årliga löneöversynen, dels fler årsarbetare (beräknad på anställningens sysselsättningsgrad) 2021. Även kostnaden för övertid var något högre under 2021. Till viss del vägdes ökade kostnader upp av minskade kostnader för PO-pålägg (personalomkostnadspålägg) med 11,3 mkr. Den minskade kostnaden för PO-pålägg beror på en tillfällig nedsättning av arbetsgivaravgiften för ersättningar upp till 25 000 kronor per månad för anställda som är mellan 19 och 23 år. Den tillfälliga nedsättningen gäller för perioden 1 januari 2021 till 31 mars 2023 och innebär att arbetsgivaravgiften sänks från 31,42 procent till 25,45 procent.

När det gäller sjukfrånvaron framkommer i tabellen att utbetald sjuklön minskade med 3,2 mkr 2021. För utbetald sjuklön finns motsvarande timmar med sjukavdrag för medarbetaren de dagar arbetsgivaren betalar sjuklön. Under de fjorton första sjukdagarna med sjuklön har medarbetaren motsvarande timmar sjukavdrag på ordinarie lön. Det betyder att kostnaden för sjuklön balanseras med sjukavdrag, men att den värdeskapande insatsen från medarbetaren uteblir. Med ett värdeperspektiv på sjukfrånvaron är det högst troligt att värdebortfallet blir högre än sjuklönekostnaden på grund av att produktivitet och kvalitet påverkas, även sett till den långsiktiga påverkan på hälsa och engagemang.

I tabellen med övriga personalrelaterade kostnader framgår att kostnaden för företagshälsovård har minskat sedan 2019, även kostnaden för hotell och logi i samband med kurser och konferenser. Däremot har kostnaden börjat vända upp i övrigt för kurser och konferenser, vilket påverkades mycket av coronapandemins under 2020, även om nivån fortfarande ligger under den för 2019.

| Intäkter och kostnader | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff mot fg år |
|---|---|---|---|---|---|
| Försäkringskassan (LSS) | 24,9 | 23,5 | 20 | 18,1 | -1,9 |
| Försäkringskassan (Ersättning för sjuklönekostnader pga Corona) | | | 30 | 16,7 | -13,3 |
| Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen | 46,3 | 31 | 23,3 | 24,3 | 1 |
| **Summa intäkter** | **71,2** | **54,5** | **73,3** | **59,1** | **-14,2** |
| Löner och arvoden, inkl PO | 1625,75 | 1681 | 1682 | 1714,4 | 32,4 |
| Pensionskostnader inkl PO | 148,1 | 151,5 | 152 | 163,7 | 11,7 |
| **Summa kostnader** | **1773,85** | **1832,5** | **1834** | **1878,1** | **44,1** |
| **Nettokostnader** | 1702,65 | 1778 | 1760,7 | 1819 | 58,3 |

| Specificerat om löner och arvoden enligt nedan | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff mot fg år |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal, löner inkl. semesterersättning | 1452,55 | 1530,5 | 1545,8 | 1571,1 | 25,3 |
| *I löner oven ingår sjuklön minus karensavdrag med:* | 36,3 | 36,6 | 56,4 | 53,2 | -3,2 |
| Övertid och fyllnadstid | 17,3 | 16,3 | 16 | 19,1 | 3,1 |
| Ob, jour och beredskap | 75,3 | 72,7 | 70,5 | 70 | -0,5 |
| Arbetsmarknadspolitiska åtgärder | 45,8 | 28,7 | 19,1 | 20,3 | 1,2 |
| Förtroendevalda | 9,6 | 10,5 | 9,6 | 11,4 | 1,8 |
| Uppdragstagare, arvoden och anhörigvård | 24,3 | 21,5 | 20,4 | 21,9 | 1,5 |
| Egen bil i tjänsten | 0,9 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 0 |
| **Summa** | **1625,75** | **1681** | **1682** | **1714,4** | **32,4** |
| **Varav PO** | **492,1** | **495,2** | **506,2** | **494,9** | **-11,3** |

| Övriga personalrelaterade kostnader | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff mot fg år |
|---|---|---|---|---|---|
| Företagshälsovård | 1,5 | 1,6 | 1,4 | 1,1 | -0,3 |
| Kurser och konferenser, interna | 1,3 | 0,7 | 0,4 | 0,8 | 0,4 |
| "- externa | 6,3 | 3,6 | 2 | 3,9 | 1,9 |
| "- hotell och logi | 2,8 | 1,5 | 0,4 | 0,3 | -0,1 |
| Bilpool, serviceenhetens och socialförvaltn. bilar | 9,8 | 10 | 8,7 | 9,9 | 1,2 |

## Lönerelaterade skulder

I tabellen framgår att semesterlöneskulden ökade med 4,6 mkr under 2021 jämfört med 2020. Sett till sparade semesterdagar så ökade dessa med 1,4 procent 2021, det vill säga en ökning med 556 dagar. Under 2020 var ökningen av sparade semesterdagar 16 procent vilket till stor del berodde på omständigheter kring coronapandemin. Även under 2021 har coronapandemin påverkat men medarbetarna har i större grad tagit ut sin semester. I tabellen framgår även att okompenserad övertid och mertid har minskat med 1 735 timmar under 2021. Sammantaget ökade den totala skulden för semester och okompenserad tid med 5,9 mkr, från 108,7 mkr till 114,6 mkr.

| Semesterlöneskuldens förändring | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff mot fg. år |
|---|---|---|---|---|---|
| Sparade semesterdagar vid årets början | 35 628 | 36 201 | 33 965 | 39 393 | 5 428 |
| Kostnad (Mkr inkl PO) | 69,4 | 73,3 | 71 | 84,4 | 13,4 |
| Sparade semesterdagar vid årets slut | 36 201 | 33 965 | 39 393 | 39 949 | 556 |
| Kostnad (Mkr inkl PO) | 73,3 | 71 | 84,4 | 89 | 4,6 |
| Semesterlöneskuld vikarier | 1,2 | 0,9 | 0,4 | 0,3 | -0,1 |
| Ferie- och uppehållslöneskuld | 20,6 | 20,9 | 20 | 21,4 | 1,4 |

| Okompenserad övertid och mertid | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Diff mot fg. år |
|---|---|---|---|---|---|
| Okomp. övertid och mertid vid årets början | 15 934 | 15 251 | 14 570 | 12 835 | -1 735 |
| Kostnad (Mkr inkl PO) | 4,4 | 4,3 | 4,3 | 3,9 | -0,4 |
| Okomp. övertid och mertid vid årets slut | 15 251 | 14 578 | 12 835 | 12 361 | -474 |
| Kostnad (Mkr inkl PO) | 4,3 | 4,3 | 3,9 | 3,9 | 0 |
| **Total skuld i semester och okomp tid.** | **99,4** | **97,1** | **108,7** | **114,6** | **5,9** |



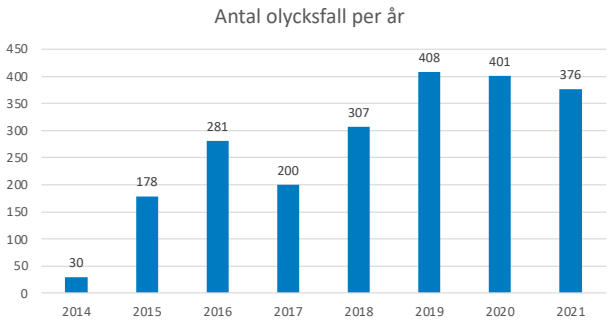
# Arbetsmiljö

**Företagshälsovård**
Vänersborgs kommun har under 2021 upparbetat drygt hälften av sin budget det vill säga 1 197 893 kronor av 2 000 000 kronor för företagshälsovårdstjänster. De största posterna av köpta företagshälsovårdstjänster är behandling, stöd och rådgivning, hälsoutveckling och aktiv livsstil, stöd i arbetsmiljöarbetet och arbetsförmågebedömning.

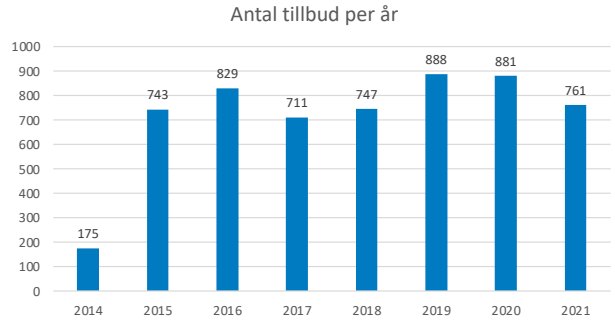
Företags-hälsovården presenterade respektive förvaltnings framgångsfaktorer på centrala samverkansgruppens (CSG) möte i oktober 2020. De gav även förslag på förebyggande aktiviteter och insatser. Förvaltningarna arbetade vidare med frågan och planerade förebyggande insatser vilka presenterades under våren 2021. Under 2021 ökade antal beställningar inom det hälsofrämjande och förebyggande istället för efterhjälpande. Ett positivt besked som visar att förvaltningarna har ställt om och arbetar mer förebyggande.

**Arbetsskador och tillbud**
Olycksfallen 2021 ligger på en fortsatt hög nivå trots en minskning från 2020. De vanligaste orsakerna till skada var fallskador, hot och våld samt skada som orsakats av en annan person. Det var också en liten ökning av ohälsosam arbetsbelastning.

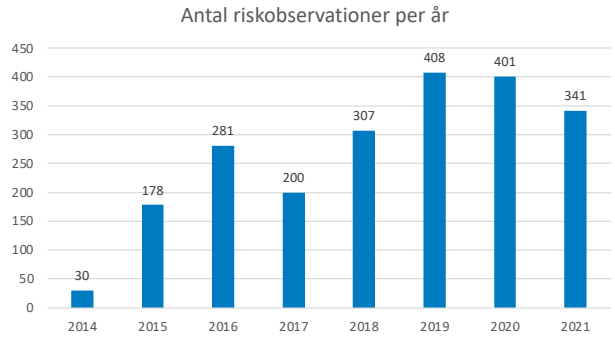
Olyckorna sker vanligast i klassrum, på allmän plats, hos brukare (både särskilt boende och enskilt hem) samt inom kök.




Antalet tillbud ligger jämt med nivån från tidigare år sedan 2015 med en ökning under 2019 och 2020 för att 2021 var nere på samma nivå som 2017 och 2018. Tillbudens vanligaste orsaker är hot och våld, ohälsosam arbetsbelastning, psykisk överbelastning och sker vanligast i klassrum, hos brukare (både särskilt boende och enskilt hem) och inom kontor.




Antalet riskobservationer minskade under 2021 jämfört med 2020 men ligger på en fortsatt hög nivå. Ett högt antal riskobservationer behöver inte innebära en dålig arbetsmiljö. Många riskobservationer kan även innebära att medarbetare är observanta och arbetar aktivt förebyggande med arbetsmiljön, vilket uppmuntras.




### Partsgemensam grundutbildning i arbetsmiljö

2021 hölls partsgemensam grundutbildning i arbetsmiljö för nya chefer och skyddsombud, materialet för grundutbildningen bygger på materialet för tredagarsutbildningen från Sunt arbetsliv (partsgemensam kunskapsplattform). Tredagarsutbildningen hålls årligen, en gång på våren och en gång på hösten. Vårens utbildning skedde digitalt på grund av coronapandemin medans höstens utbildning kunde ske fysiskt.

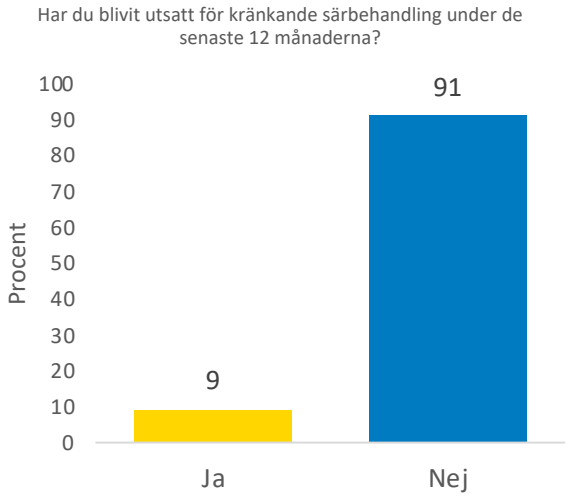
### Medarbetarundersöknigen

2021 genomfördes den årliga personalenkäten som numera benämns medarbetarundersökning. Medarbetarundersökningen består av 9 frågor om Hållbart medarbetarengagemang (HME) och 1 fråga om att rekommendera sin arbetsplats (eNPS, employee Net Promoter Score). Nytt för 2021 var att kommundirektörens ledningsgrupp beslutade infoga frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA-kartläggning), bestående av 23 frågor. Syftet var att förhindra dubbelarbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet på så sätt att frågor om arbetsmiljön besvaras vid ett och samma tillfälle. De så kallade OSA-frågorna hämtades från befintliga mallar på kommunens intranät och anpassades i utformning för att motsvara stilen på frågor ställda om hållbart medarbetarengagemang (HME). OSA-frågor om kränkande särbehandling, arbetstider och arbetsbelastning är kompletterad med frågor om friskfaktorer det vill säga kommunikation, samarbete, ledarskap, lärande, delaktighet och påverkan. Resultatet för HME och eNPS (medarbetarundersökningens första tio frågor) redovisades i ett tidigare kapitel i den personalekonomiska redovisningen. Läsaren hänvisas dit för dessa delar. I följande del redovisas resultatet för OSA-frågorna.

### Kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Eftersom år 2021 var första året som de så kallade OSA-frågorna användes i den kommungemensamma undersökningen med möjlighet att slå ihop arbetsplatsernas resultat till ett kommunresultat innehåller inte följande redovisning någon jämförelse med ett tidigare år.

Den första OSA-frågan var om man blivit utsatt för kränkande särbehandling under de senaste 12 månaderna. I följande diagram framgår att 9 procent av medarbetarna svarade ja på frågan.




Efter genomförd undersökning har behovet att göra frågan uppdelad diskuterats. Det kan vara av värde att skilja på om man blivit utsatt i arbetet från någon anställd eller inte anställd i organisationen.

I följande tabell redovisas medelvärdet för varje fråga i OSA-kartläggningen. Frågorna har en femgradig svarsskala där:

1 = Stämmer mycket dåligt
2 = Stämmer ganska dåligt
3 = Stämmer varken bra eller dåligt
4 = Stämmer ganska bra
5 = Stämmer mycket bra

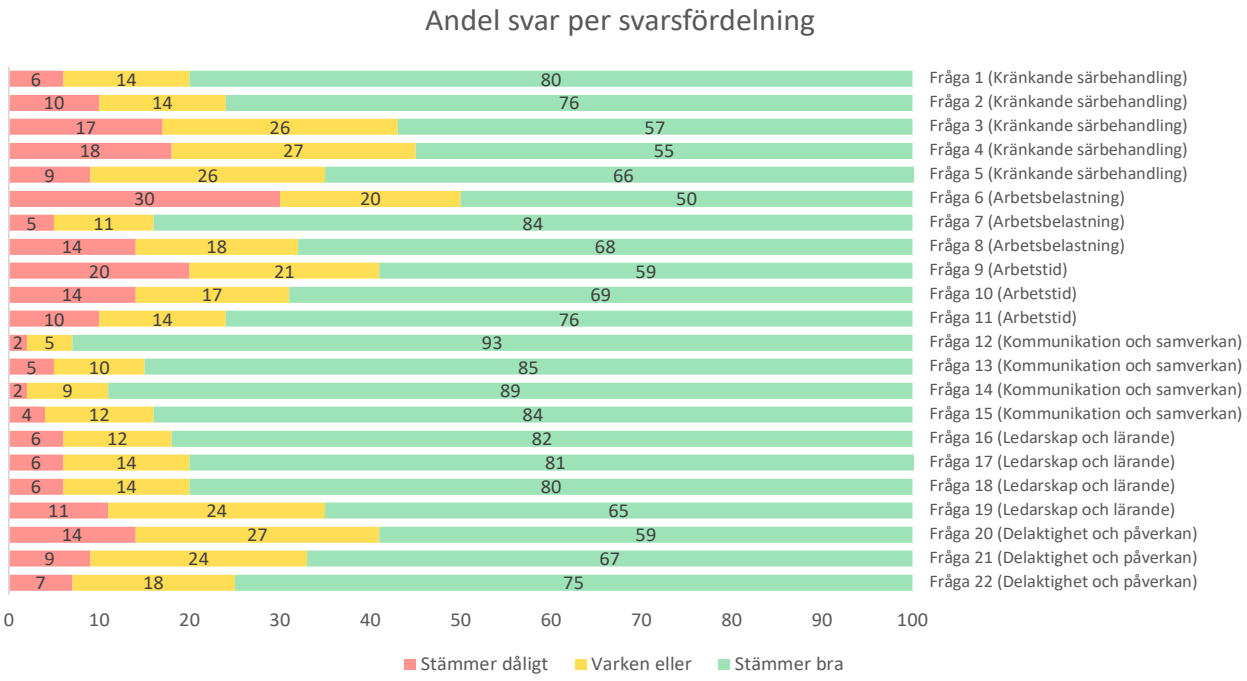
I tabellen framgår att resultatet i genomsnitt höll sig kring svarsalternativ 4 det vill säga ”stämmer ganska

bra”, mer exakt 3,9 i genomsnitt för samtliga frågor. Frågan där det var lägst resultat var medelvärdet 3,3. I frågegruppen Kränkande särbehandling handlar de lägre medelvärdena (3,6 och 3,5) om kännedom och information relaterad till innehållet i kommunens styrande dokument Åtgärder vid kränkningar, trakasserier samt sexuella trakasserier. I frågegruppen Arbetsbelastning var resultatet lägst för frågan att kunna släppa tankarna på arbetet när man är ledig (3,3). I frågegruppen Arbetstider var resultatet lägst för att ha möjlighet till pauser i arbetet (3,5). Frågeområdena kränkande särbehandling, arbetsbelastning och arbetstider har kompletterats med ytterligare frågeområden med koppling till så kallade friskfaktorer. Här framgår att kommunikation och samverkan överlag har höga medelvärden vilket toppas av att bli bemött på ett bra sätt (4,5).

I frågegruppen ledarskap och lärande delas de högsta resultaten mellan dels om en bra dialog mellan medarbetare och chef eller arbetsledare, dels om att få stöd av sin chef eller arbetsledare när det behövs (4,2). I frågegruppen delaktighet och påverkan var det högst resultat för att kompetens tas tillvara på ett bra sätt (3,9).

| | Medel 2021 |
|---|---|
| **Kränkande särbehandling** | |
| Fråga 1. Jag upplever att min arbetrsgivare talat om att arbetsplatsen ska vara fri från kränkande särbehandling | 4,3 |
| Fråga 2. Jag känner till vem som tar emot information om det förekommer kränkande särbehandling | 4,1 |
| Fråga 3. Jag vet vad som händer med informationen när arbetsgivaren fått veta att det inträffat en kränkande särbehandling | 3,6 |
| Fråga 4. Jag känner till hur och var de som är utsatta för kränkade särbehandling snabbt kan få hjälp | 3,5 |
| Fråga 5. Jag tycker min arbetsplats arbetar förebyggande för att motverka kränkande särbehandling | 3,8 |
| **Arbetsbelastning** | |
| Fråga 6. Jag kan släppa tankarna på arbetet när jag är ledig | 3,3 |
| Fråga 7. Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras | 4,1 |
| Fråga 8. Jag har de resurser (t.ex. tid, kunskap, erfarenhet) jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter på det sätt som förväntas av mig i mitt arbete | 3,8 |
| **Arbetstider** | |
| Fråga 9. Jag har möjlighet till återhämtning i mitt arbete (pauser, enklare uppgifter) | 3,5 |
| Fråga 10. Det finns inga förväntningar på mig att vara nåbar utanför arbetstid (mobil, mejl osv.) | 3,9 |
| Fråga 11. Mitt arbetsschema fungerar bra för mig i min livssituation | 4,0 |
| **Kommunikation och samverkan** | |
| Fråga 12. Jag blir bemött på ett bra sätt av mina kollegor | 4,5 |
| Fråga 13. Jag tycker vi har ett bra samarbete på min arbetsplats | 4,2 |
| Fråga 14. Jag får stöd i arbetet av mina kollegor när jag behöver det | 4,4 |
| Fråga 15. Jag får tydlig och relevant information av mina kollegor om det som berör mitt arbete | 4,2 |
| **Ledarskap och lärande** | |
| Fråga 16. Min närmaste chef/arbetsledare och jag har en bra dialog | 4,2 |
| Fråga 17. Jag får stöd i arbetet av min närmaste chef/arbetsledare när jag behöver det | 4,2 |
| Fråga 18. Jag får tydlig och relevant information av min närmaste chef/arbetsledare om det som berör mitt arbete | 4,1 |
| Fråga 19. Min närmaste chef/arbetsledare ger mig möjligheter till kompetensutveckling (lära nytt i arbetet) | 3,8 |
| **Delaktighet och påverkan** | |
| Fråga 20. Jag kan påverka min arbetssituation | 3,6 |
| Fråga 21. Jag tycker våra arbetsplatsmöten - APM (tidigare APT) skapar delaktighet | 3,8 |
| Fråga 22. Min kompetens tas tillvara på ett bra sätt | 3,9 |

För att ge ytterligare information om resultaten på frågorna redovisas svarsfördelningen i form av procentandel. En gruppering av den femgradiga svarsskalan har gjort så att svarsalternativ 1 och 2 slås ihop till ”Stämmer dåligt”, 3 är ”Varken eller” samt 4 och 5 slås ihop till ”Stämmer bra”.
Till höger i diagrammet finns referensen till den specifika frågeställning i tidigare tabell, via det frågenummer som står där.
I diagrammet framgår att svarsalternativ 4 och 5 dominerar bland svaren. Framförallt märks detta inom frågeområdena kommunikation och samverkan samt ledarskap och lärande där andelen svarsalternativ 4 och 5 är 80 procent och högre.
Den enda fråga där andelen svarsalternativ 1 och 2 är över 20 procent var på fråga 6 (Jag kan släppa tankarna på arbetet när jag är ledig) där andelen blev 30 procent.

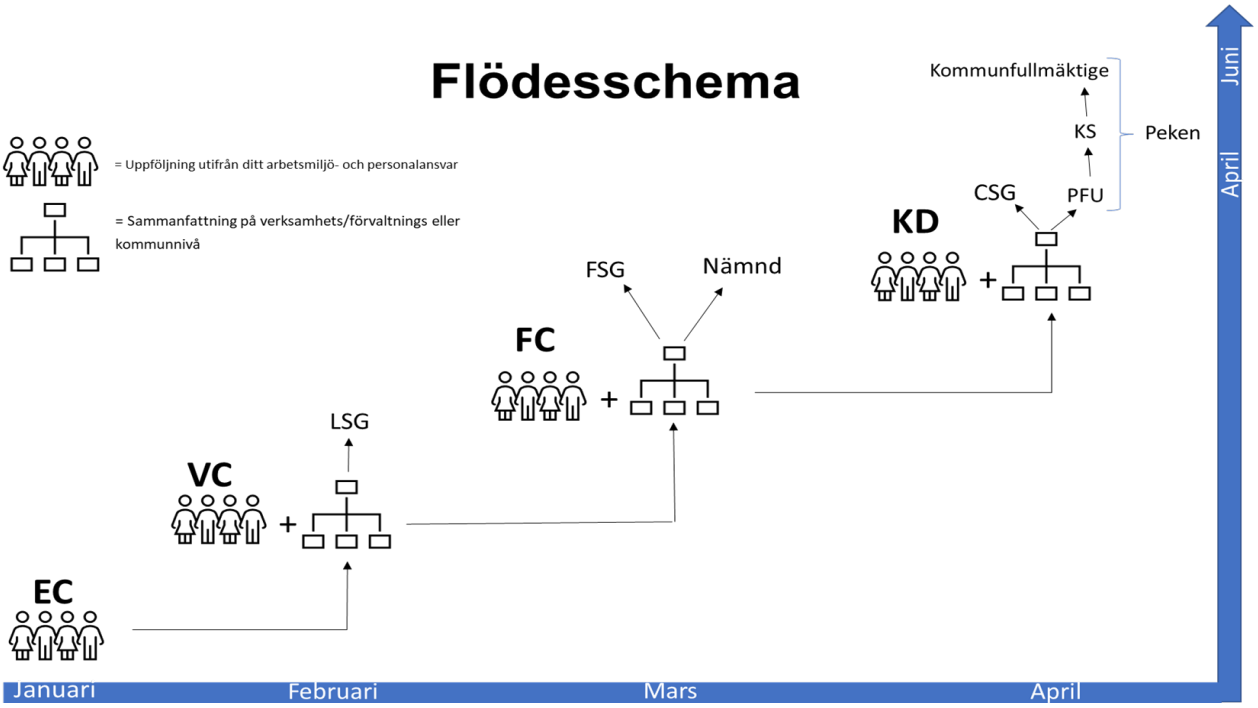



### Uttalade förbättringsområden från kommundirektörens ledningsgrupp

Efter att medarbetarundersökningens resultat blev tillgänglig för kommundirektörens ledningsgrupp (KDL) tog de fram några förbättringsområden vad gäller kränkande särbehandling, styrning, delaktighet och påverkan i en övergripande handlingsplan, som alla förvaltningar ska arbeta med under 2022. Respektive förvaltning och dess verksamheter arbetar med sina resultat i den samverkansstruktur som kommunen har med samverksgrupper och arbetsplatsmöten. Åtgärderna skrivs ner i handlingsplaner för det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Medarbetarundersökningens resultat är en del av underlaget för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Det kan, såklart, även finnas annan information om arbetsmiljö och arbetsförhållanden som verksamheterna använder i detta arbete. I följande bild illustreras arbetsgången för årlig uppföljning, där sammanställningar om arbetsmiljöfrågor följs upp och samverkas på olika ansvarsnivåer i organisationen.
Förkortningar i följande bild: EC=enhetschef, VC=verksamhetschef, FC=förvaltningschef, KD=kommundirektör, LSG=lokal samverkansgrupp, FSG=förvaltningssamverkansgrupp, CSG=central samverkansgrupp, Peken=personalekonomisk redovisning.




**Förvaltningarnas årliga uppföljningar som bilaga-**
Till den översta uppföljningsnivån, som framgår i bilden ovan, har förvaltningarnas årliga uppföljning av arbetsmiljön sammanställts var och en. Årets personalekonomiska redovisning har getts uppdraget att införliva förvaltningarnas sammanställningar i syfte att förmedlas till kommunfullmäktige, i linje med arbetsgången för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. För att underlätta läsningen av den personalekonomiska redovisningen läggs förvaltningarnas sammanställningar som bilaga.

## Sammanfattning av årlig uppföljning

**Förvaltningarnas arbetsmiljöfokus under året**
En stor arbetsmiljöfråga har fortsatt varit coronapandemin, där det har handlat om att förhålla sig till restriktioner, arbetsmiljön vid distansarbete och omfallsplanera i händelse av stort personalbortfall. I några delar av kommunen har det förekommit omorganisationer som syftar till att skapa en organisation med bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö. Det har också genererat behov av att fokusera på att stärka gemenskapen och samarbetet i de nya arbetsgrupperna. Förvaltningarna har arbetat främjande och förebyggande för ett hållbart arbetsliv och i vissa fall särskilt fokuserat på arbetet med friskfaktorer.
Det är viktigt att nya medarbetare får en god introduktion på arbetsplatsen, därför har förvaltningarna på flera håll arbetat för att förbättra introduktionen. Under året har fokus varit att se till att medarbetarna känner till och använder kommunens system för rapportering av olycksfall, tillbud och riskobservationer (KIA) samt att arbeta med analys och åtgärder kopplat till det som rapporterats.

**Förvaltningarnas arbetsmiljöprioriteringar kommande år**
En del av prioriteringarna handlar om att tidigt fånga upp risker via anmälningar av tillbud och riskobservationer med stöd av kommunens digitala system KIA. Men även att förbättra dokumenteringar när det gäller riskbedömningar och åtgärder.
En annan prioriteringsdel handlar om arbetsförhållanden, att främja och förebygga för ett hållbart arbetsliv; skapa balans mellan krav och resurser; hållbara scheman; kompetensutveckling och personalförsörjning; kunskap om psykisk hälsa; och ett bra bemötande.

En tredje del handlar om att arbeta mot kränkande särbehandling och skapa rutiner kring hot och våld.
En fjärde del handlar om ett fortsatt fokus på tydligt, nära, engagerat och tillitsfullt chefs- och ledarskap. Det handlar även om att arbeta mer med kännedom om policys och rutiner som ska följas i kommunen.

**Samverkan**
Under 2021 genomfördes partsgemensam samverkansutbildning i det nya samverkansavtalet. Arbetsgivarrepresentant från personalkontoret och förtroendevald facklig representant träffade och utbildade så gott som samtliga chefer, skyddsombud och fackliga ombud i det nya samverkansavtalet och diskuterade de olika rollerna och fokuset på arbetsmiljö, öppen och respektfull kommunikation samt vad avtalet fokuserar på. Nästa steg blir att chefer och skyddsombud ska utbilda sin personal och medarbetare på arbetsplatsmötet (APM, tidigare benämnd APT).

### Hälsa

Under coronapandemin så har det varit färre föreläsningar för kommunens hälsoinspiratörer men aktiviteterna har varit mer riktade utomhusaktiviteter som till exempel Active Quiz (frågesport) via personalklubben. Frågor om hemarbetet och distansarbetets påverkan på arbetsmiljön har diskuterats flitigt i ledningsgrupper och samverkansnivåer i kommunen. Kunskap om hur arbetsmiljön påverkas av distansarbete hämtas från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsmiljöverket (AV) och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak). Distansarbetet är här för att stanna och kommer med flera utmaningar. Hur arbetsmiljön påverkas på längre sikt går idag inte att fullt ut veta. Det fördjupade samarbetet med Försäkringskassan som startade förra året har fortsatt att utvecklas och täcker nu över samtliga förvaltningar. Personalkontoret har också bjudit in Vänersborgs primärvårds rehabkoordinatorer till ett förstärkt samarbete och skapa större förståelse för varandras verksamheter, som på sikt ska leda till högre kvalité på gemensamma möten med våra medarbetare.

### Inspektion från Arbetsmiljöverket

I februari 2021 återkopplade Arbetsmiljöverket (AV) efter deras tidigare inspektion av förskoleverksamheterna, där inspektionen resulterade i ett inspektionsmeddelande med krav på central nivå om framförallt på den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och att kommunen skulle ta fram en arbetsmiljöpolicy.
De åtgärder som vidtagits låg till viss del i ett redan pågående utvecklingsarbete med att bygga in det årliga arbetsmiljöarbetet i ett nytt digitalt system. För att underlätta för cheferna så valdes att i det nya digitala systemet införa den årliga uppföljningen och vänta med övriga delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den andra åtgärden gällde det styrande dokumentet för arbetsmiljö. En ny riktlinje för arbetsmiljö tillika arbetsmiljöpolicy togs fram och antogs av personal- och förhandlingsutskottet. Arbetsmiljödagarna (SAM-dagarna) för chefer och skyddsombud genomfördes digitalt med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Framtid

När det gäller arbetsmiljö som utvecklingsområde så arbetas det vidare med att övergripande förfina processen för arbetsmiljöarbetet, att det är lätt att göra rätt, uppfylla lagkraven och är värdeskapande. Arbetet fortsätter också med att utveckla och implementera Stratsys (namnet på det digitala systemet) arbetsmiljömodul som möjliggör att verksamheten får ett systemstöd med samlat underlag. Därutöver ska den nya riktlinjen för arbetsmiljö göras känd i verksamheterna. Arbetet med handlingsplanen efter medarbetarundersökningen fortsätter med riktande insatser och nytt utbildningsmaterial för att säkerställa att medarbetarna känner till anvisningen om åtgärder vid kränkningar, trakasserier samt sexuella trakasserier.



# Kompetensförsörjning

## Personalarbete med anledning av corona-pandemi 2021

Den kompetensinventering som genomfördes 2020, som syftade till att identifiera vilka kompetenser som fanns i organisationen i händelse av stort personalbortfall (då pga. coronapandemin), har varit en av utgångspunkterna i det fortsatta arbetet även in på 2021 men ingen har behövt göra förflyttningar mellan förvaltningar på grund av pandemin. Några få medarbetare har helt eller delvis fått nya eller andra arbetsuppgifter så som hantering av lager, vaccinationer samt utkörning av tester.

Den särskilt framtagna sidan Frågor och svar på Intranätet har kontinuerligt uppdaterats, med värdefull information kring pandemin, när så varit aktuellt.

### Julgåva

På grund av det ansträngda läget under året beslutade kommunfullmäktige att visa sin uppskattning till medarbetarna genom att köpa in presentkort att använda inför och under julhandeln. Detta var också ett sätt att stötta centrumhandeln som drabbats hårt av pandemin. Personalkontoret tillsammans med kommunhusets reception ansvarade för hanteringen och utlämningen av presentkorten både direkt till timavlönade medarbetare och till chefer som i sin tur ansvarade för utdelningen i sin arbetsgrupp.

### Utvecklingsarbete

Coronapandemin och låg bemanning till trots kunde ändå vidareutvecklingen av kommunens HR-processer fortsätta.

## Attrahera

### Filmade berättelser

På grund av pandemin har inspelning av nya filmer pausats tills nästa år. De yrkesberättelser och medarbetarberättelser som tidigare spelats in har använts i kommunikationen med arbetssökanden via hemsida, sociala kanaler, annonsering, rekrytering, föreläsningar med mera.

Under sommaren genomförde två feriepraktikanter en undersökning, både digitalt och genom fysiska intervjuer ute i kommunen på flera platser så som på affärsgatorna och vid andra platser där människor rörde sig. De samlade in information om vad olika målgrupper har för uppfattning om kommunens digitala kanaler, informationen om kommunen som arbetsgivare och möjligheter till praktik hos kommunen, lediga jobb med mera. För att lyfta fram något som de kom fram till i undersökningen var att merparten uppskattar framför allt det inspelade materialet men även skriftliga medarbetarintervjuer. Det kom också fram önskemål om att tydliggöra karriärvägar, vilket är en planerad aktivitet att göra under 2022. Materialet är ett bra underlag för utvecklingsarbete kring rekrytering och kompetensförsörjningsarbetet även i framtiden.

### Varumärkesarbete

Arbetet med att ta fram Vänersborgs kommuns varumärke fortsatte under året. Genom den tvärfunktionella arbetsgrupp som utsetts har de via webbenkät, workshops och djupintervjuer samlat in hur allmänheten ser på Vänersborgs kommun som plats och organisation. I det insamlade materialet finns ett omfattande underlag som arbetas vidare med i syfte att hålla kommunens vision levande och att stärka Vänersborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare. Implementering förväntas ske under våren 2022.

## Rekrytera

Det är viktigt att de som söker arbete i Vänersborgs kommun ska känna sig sedda och väl bemötta. Även om de inte får den tjänsten de sökt så ska de vilja söka sig till kommunen även vid ett annat tillfälle. Därför har arbete med uppföljning av kandidatupplevelsen varit viktigt under året och kommer fördjupas ytterligare under nästa år. För att effektivisera och kvalitetssäkra kommunens rekrytering har bemanningsenheten på socialförvaltningen genomfört ett pilotprojekt med digital referenstagning. Piloten visade goda resultat och socialförvaltningen har nu integrerat det i sin ordinarie verksamhet. Utbildningar för övriga verksamheter på socialförvaltningen kommer ske under våren 2022.

Under coronapandemin kunde inte välkommenträffar för nyanställda genomföras fysiskt under våren. Därför spelades filmer in och lades tillgängliga på intranätet, som ersättning till dess att träffarna kunde genomföras på plats igen. Men till mångas stora glädje var det möjligt att genomföra en fysisk välkommenträff under hösten. Av samma anledning har kommunen inte deltagit i några externa jobbmässor.

Utbildningsfilmer inom rekryteringsprocessen har producerats under senhösten och kommer lanseras på intranätet under början av 2022 som stöd för chefer och administratörer som arbetar med rekrytering. Filmerna riktar sig även till medarbetare, fackliga och förtroendevalda som är involverade i rekrytering.

### Digitalisering

Planering om att automatisera moment inom anställningsprocessen påbörjades 2020 men avbröts på grund av coronapandemin. I viss utsträckning återupptogs arbetet 2020 som fortsatte under 2021. Även ett arbete med att möjliggöra för digital signering via e-legitimation, som påbörjades 2020, fortsatte under 2021.

För att kvalitetssäkra administrationen kring diarieföring i samband med rekrytering så påbörjades ett arbete om digitalisering av registerutdrag under året, vilket kommer fortsätta under 2022.

### Jakten på kompetensen

Jakten på kompetensen är ett arbetssätt för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen. Där ingår att ta fram aktiviteter för att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare utifrån verksamheternas olika förutsättningar och behov, för att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga och potentiella medarbetare. Inom två förvaltningar pågår utvecklingsarbeten med Jakten på kompetensen som framöver ska utvärderas i kommundirektörens ledningsgrupp innan arbetssättet eventuellt rullas ut på bred front.

Personalkontoret har ett uppföljningsansvar av Jakten på kompetensen. Arbetet pausades under coronapandemin men kommer återupptas under 2022. Tanken är att lära av de olika tillvägagångssätten på de båda förvaltningarna för att ta arbetssättet vidare till övriga förvaltningar. Jakten på kompetensen kommer också inkluderas i det påbörjade samverkansarbetet med KOM-KR under 2022 för att få ett helhetsgrepp om samtliga delar i kompetensförsörjningen. KOM-KR är det kollektivavtal som styr arbetet med förebyggande insatser både för individ och organisation. Avtalet reglerar också det stöd som medarbetare kan få som sägs upp på grund av arbetsbrist.

## Utveckla och motivera

### Mentorprogram

Kommunstyrelseförvaltningen initierar flertalet aktiviteter för att stärka medledarskap och engagemang som en del i att stödja och utveckla medarbetarnas delaktighet, innovationskraft och kompetens.

En av dessa aktiviteter är ett internt mentorprogram för chefer. Under året har ett fåtal förfrågningar från adepter inkommit. På grund av pandemin och den arbetssituation som varit har det inte heller funnits mentorer som kunnat ta sig an ett mentorskap under året. En nystart kommer initieras under våren 2022. Ett annat mentorprogram, för mer erfarna chefer, som genomförs tillsammans med offentliga myndigheter i Västra Götaland, har varit verksamt under året. Uppstart av nytt program sköts på framtiden på grund av pandemin men förväntas starta under 2022.

### Karriärprogrammet

En annan utvecklingsmöjlighet är Karriärprogrammet. De medarbetare som har en ambition om att bli chef kan ansöka till Karriärprogrammet. Programmet är processbasserat och pågår under ett och ett halvt års tid. Deltagarna får utbildning inom arbetsgivaransvarets olika delar samtidigt som det också sker en utvecklingsprocess både individuellt och i deltagargruppen. Från och med årets programstart ingår några nya moment så som att deltagarna följer en enhetschef under två perioder samt att de ingår i mindre coachgrupper som stöd för individens egna ledarutveckling.

Pandemin gjorde att kursstart flyttades fram från 2020 till 2021. Det innebar att några deltagare inte längre var aktuella då de redan fått chefstjänster i organisationen och någon hade slutat sin tjänst i kommunen vilket gjorde att en tilläggsrekrytering genomfördes under sommaren. Programmet startade upp i november med ett engagerat gäng på 16 medarbetare.

### Chefsdagar

Chefsdagarna är obligatorisk kompetensutveckling och möte över förvaltningsgränser för alla chefer i organisationen. Chefsdagen i februari och oktober kunde genomföras fysiskt medan den i maj och den i december blev digitala på grund av coronapandemin.

Chefsdagarna efterföljs alltid av en utvärdering, och under året har ett utvecklingsarbete med hur chefsdagarna ska kunna vara än mer effektiva, meningsfulla och motiverande för cheferna gjorts. I december presenterades ett något justerat koncept för kommande år. Det innebär att chefsdagarna från och med 2022 kommer kallas chefsforum. Varje tillfälle byggs upp utifrån strukturen: Inspiration, Workshop, Dialogmaterial till medarbetarna. Detta för att få en röd tråd i vad som sker på chefsforum och att det når ut i hela organisationen.

Fokus under året kom att läggas vid tillitsbaserat arbetssätt och detta arbete kommer fortsätta under 2022 och vävas samman med platsvarumärkesarbetet när det ska implementeras.

### Medarbetarsamtal

I alla förvaltningar genomförs medarbetarsamtal där individuella utvecklingsplaner tas fram. Varje förvaltning erbjuder sedan specifik kompetensutveckling utifrån de behov som identifieras. Det påbörjades ett arbete redan 2020 med att undersöka möjligheten att hantera processen för medarbetarsamtal digitalt. I säkerhetsanalysen gällande hur personuppgifter hanteras hos den tilltänkta leverantören av systemet blev processen så utdragen att medarbetarsamtalet inte kunde digitaliseras som planerat. Arbetet fortsätter under 2022.

### Referensgrupp

När det gäller delaktighet i utvecklingen av kommunens HR-processer fyller en referensgrupp, bestående av chefer från verksamheterna, en viktig funktion i att skapa delaktighet och förankring. Med stöd av referensgruppen säkerställs att personalkontoret driver utveckling av HR-processer med hög relevans för verksamheten. På grund av coronapandemin har det inte genomförts lika många träffar under 2021 som tidigare.



# Arbetsgivarfrågor i stort

**Löneöversyn**
Löneöversynsprocessen har trots utmaningar med hög frånvaro och ökad andel distansarbete flutit på enligt avtal och individuell och differentierad lönesättning har varit möjlig, till skillnad från 2020 då en generell ökning tillämpades. Löneavtalen för samtliga arbetstagarorganisationer är fortsatt sifferlösa, med undantag för Kommunal. Kommunal har även en fortsatt särskild satsning om 0,3 procent* på yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg med syfte att öka lönespridningen inom de respektive grupperna (* Utrymmet om 0,3% beräknas på varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön).

**Förändringar inom arbetsrätten, omställnings- och kompetensstöd**
Det har varit stor debatt och medial uppmärksamhet kring Lagen om anställningsskydd (LAS) under året. Bakgrunden är tre departementspromemorior som berör: grundläggande omställnings- och kompetensstöd, en reformerad arbetsrätt samt omställningsstudiestöd. En grundläggande tanke bakom reformerna är att arbetsgivare ska få ökad flexibilitet och bättre möjlighet att anpassa kompetensen efter verksamhetens behov, och en förutsägbarhet i olika steg i en uppsägningsprocess.

Samtidigt ska medarbetare få ökad förutsägbarhet om olika anställningsvillkor som arbetstidsmått och anställningsformer. Riksdagen förväntas fatta beslut och lagstifta under 2022.

Oberoende pågående utredning har vissa förändringar redan skett i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) kopplat till reglerna i LAS. Från och med 1 oktober 2021 infördes nya konverteringsregler som innebär att vikariat eller allmän visstidsanställning som varat längre än 18 månader automatiskt övergår i en tillsvidareanställning.

**HÖK 21**
Sveriges kommuner och regioner (SKR) träffade en Huvudöverenskommelse, HÖK 21, med Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet, som är ett treårigt avtal. Avtalsperioden sträcker sig från 1 april 2021 till 31 mars 2024. I avtalet pekar de centrala parterna på vikten av ett fortsatt arbete för att säkra kompetensförsörjningen inom skolan både på kort och lång sikt. Barn- och utbildningsförvaltningen har inlett ett gediget arbete med att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan med fokus på arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning. Planen är framtagen i dialog med de fackliga organisationerna.



# Barn- och utbildnings-förvaltningen

| Personalnyckeltal 2021 | | | | 2020 | 2021 | Diff. år |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Total personalkostnad, Mkr | | | | 613 | 622 | 9 |
| | | | | | | |
| **Barn- och utbildningsförvaltningen** | | **Kvinnor** | **Män** | **Totalt** | **Jfr 2020** | |
| Totalt antal månadsavlönade | 1 nov | 1 066 | 210 | 1 276 | 52 | |
| Varav tillsvidareanställningar | 1 nov | 946 | 156 | 1 102 | 37 | |
| Varav visstidsanställningar | 1 nov | 120 | 54 | 174 | 15 | |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning | 1 nov | 1 044 | 204 | 1 248 | 50 | |
| Månadsavlönade per verksamhetsområde: | | | | | | |
| Administration* | 1 nov | 3 | 0 | 3 | oför | |
| Förskola/dagbarnvårdare | 1 nov | 449 | 15 | 468 | 35 | |
| Elevhälsa** | 1 nov | 29 | 3 | 32 | 2 | |
| Förskoleklass | 1 nov | 41 | 1 | 42 | 1 | |
| Grundskola | 1 nov | 451 | 158 | 609 | 17 | |
| Fritidshem | 1 nov | 46 | 22 | 68 | -11 | |
| Grundsärskola | 1 nov | 42 | 11 | 53 | 8 | |
| Timavlönade | 1 nov | 191 | 49 | 240 | 3 | |

* Totalt i förvaltningen arbetar, utöver de tre som redovisas under nämndsadministration, 38 personer med administration centralt eller på enhet. Dessa fördelas i bokföringen på de olika verksamheterna de arbetar inom.

** Elevhälsan omfattar totalt 44 medarbetare. Utöver de 32 som redovisas ovan fördelas övriga 12 på den verksamhet de arbetar i.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid*** | Helår | 746 | 142 | 888 | -11 |
| Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten | Helår | | | 40 | 7 |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 99 | 98 | 98 | 0 |
| Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 95 | 93 | 95 | 1 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Medellön, tillsvidareanst. | 1 nov | 35 574 | 34 493 | 35 421 | 707 |
| Medelålder, tillsvidareanst. | 1 nov | 46 | 42 | 46 | 0 |
| Medelålder, visstidsanst. | 1 nov | 35 | 34 | 35 | 0 |
| Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid | Helår | 10,5 | 7,7 | 10,1 | 0 |
| Övertidstimmar | Helår | 626 | 258 | 884 | -759 |
| Mertidstimmar | Helår | 4114 | 740 | 4 854 | 1 107 |
| Personalrörlighet, extern och intern (%) | Helår | | | 7,2 | 0 |

*** Här redovisas totalt antal utförda årsarbeten under ett helt år (inkl. timavlönade), baserad på antalet utförda timmar.
Siffran överensstämmer därför inte med antalet årsarbetare utifrån anställningens sysselsättninggrad 1 november.

## Anställda

Antalet anställda inom barn- och utbildningsförvaltningen ökade med 52 personer under 2021. Förskolan stod för den största ökningen på 35 personer som utgörs av såväl legitimerade förskollärare och barnskötare som obehöriga förskollärare. Ökningen kan härledas till olika orsaker. Riktade statsbidrag påverkade ökningen då det 2021 var fler enheter som fick ta del av bidraget jämfört med året innan vilket genererat fler anställningar. Det finns även enheter som har utökat antal barn och/eller haft ökat antal barn i behov av särskilt stöd och därmed förstärkts med bemanning.

Av samtliga anställda inom barn- och utbildningsförvaltningen utgör visstidsanställda 14 procent, vilket förutom bristen på behörig personal även beror på riktade statsbidrag som genererar flertalet visstidsanställningar som löper ett bidragsår i taget. Av de 174 personer som har en visstidsanställning är 49 procent förskollärare, fritidspedagoger eller lärare som saknar legitimation och därför anställs som obehöriga enligt skollagen. Extratjänster/extraresurser anställda på beredskapsavtalet (arbetsmarknadsåtgärd) utgör 14 procent, barnskötare utgör 12 procent och resurspersoner 12 procent.

### Heltid som norm

Vid ingången av år 2018 hade 91,4 procent av barn- och utbildningsförvaltningens 978 tillsvidareanställda en heltidsanställning. I november 2021 hade det totala antalet tillsvidareanställda ökat till 1102 där andelen heltidsanställningar ökat till 95 procent.

Av de totalt 56 deltidsanställda medarbetarna uppger 20 medarbetare att de är nöjda med sin deltidsanställning, 23 medarbetare har inte möjlighet att arbeta heltid av olika skäl (sjukersättning, omreglerad tjänst etc.) och resterande 13 har antingen en önskan om heltid (på nuvarande arbetsplats) alternativt har inte fått frågan utifrån att de inte var anställda vid senaste inventeringen av deltidsanställningar. Dock strävar barn- och utbildningsförvaltningen efter att rekryterande chef inför tillsättning av vakant tjänst ser över möjligheten att erbjuda deltidsanställda höjd sysselsättningsgrad.

### Arbetad tid

Under år 2021 minskade det totala antalet arbetade timmar inom barn- och utbildningsförvaltningen jämfört med föregående år och det var framför allt ordinarie arbetstid för månadsanställda som minskade. Detta berodde till stor del på coronapandemin då många, både medarbetare och barn/elever, behövde stanna hemma av olika skäl. Dessutom tillsattes kortare vakanser i högre utsträckning av timavlönade medarbetare i stället för månadsavlönade vilket även det påverkade utfallet.

## Arbetsmiljö

### Medarbetarundersökningen

Barn- och utbildningsförvaltningen hade 76 procents svarsfrekvens på 2021 års medarbetarundersökning vilket är något lägre än föregående års 81 procent. Det var ett övervägande gott resultat för hela förvaltningen i stort och både gällande styrning, ledarskap och motivation låg resultatet i paritet med föregående års resultat. Det som utmärkte sig som ett utvecklingsområde för hela förvaltningen var kränkande särbehandling då det i undersökningen framgick att den upplevda kunskapsnivån var något låg. Detta är något som barn- och utbildningsförvaltningen påbörjat ett arbete kring med hjälp av stödmaterial som tagits fram kommunövergripande.

### Personalronder

Varje år i november träffar förvaltningens HR-partners (tidigare personalspecialister) samtliga chefer i individuella möten där fokus ligger på att följa upp medarbetarna utifrån friskfaktorer, tidiga signaler på ohälsa, sjukskrivningar och pågående rehabiliteringsärenden. Syftet är att kartlägga och tillsammans hitta lyckosamma vägar i arbetet framåt och det är chefens behov av stöttning som är vägledande under hela mötet. Inom ramen för detta möte följer förvaltningens HR-partner även upp hur tillbudsrapporteringen sett ut på respektive enhet och stöttar chefen i de eventuella ärenden som upplevs svåra. Det är även vid detta tillfälle som den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete lämnas in för att sammanställas av respektive verksamhetschef.

### Arbetsskador och tillbud

De flesta incidenter som anmäls inom barn- och utbildningsförvaltningen sker inom grundskolan och grundsärskolan där även förskoleklass och fritidshem inkluderas.

| Verksamhet | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Grundskola/grundsärskola | 70 | 56 | 97 |
| Förskola | 21 | 49 | 64 |
| Övrig | 2 | 2 | 1 |
| **Totalt** | **93** | **107** | **162** |

### Anmälning av arbetsskador

| Verksamhet | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Grundskola/grundsärskola | 327 | 397 | 280 |
| Förskola | 90 | 90 | 53 |
| Övrig | 0 | 0 | 1 |
| **Totalt** | **417** | **487** | **334** |

### Rapporter om tillbud

Gällande rapportering av arbetsskador och tillbud har det inom barn- och utbildningsförvaltningen löpande arbetats med att tydliggöra vilka typer av händelser som hör hemma i respektive kategori. Som synes i tabellerna ovan har antalet anmälda arbetsskador ökat och tillbuden minskat jämfört med föregående år vilket till stor del är ett resultat av det arbete som görs med att tydliggöra vilka händelser som hör hemma inom vilken kategori.

Att medarbetare blivit utsatt för hot och våld från barn/elev är den typ av händelse som det gjorts flest tillbudsanmälningar kring under året. Just hot och våld har barn- och utbildningsförvaltningen haft ett särskilt fokus på då dessa anmälningar ökade mellan 2019 och 2020. Flertalet dialoger har under 2021 förts kring detta ämne på såväl förvaltningens samverkansgrupp (FSG) som på enhetsnivå. Elevhälsan har i samarbete med verksamhetscheferna tagit fram ett metodstöd för att förebygga återkommande utagerande beteenden från barn och elever, som nu finns tillgängligt att använda för samtliga enheter vid behov. Vid mätning av antal rapporterade händelser gällande hot och våld framgår att antalet anmälda händelser minskat både jämfört med 2020 och 2019.

| Verksamhet | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Total sjukfrånvaro Vänersborgs kommun | 8,5% | 10,6% | 10,0% |
| Total sjukfrånvaro barn-och utbildningsförvaltn. | 7,3% | 10,0% | 10,1% |
| *Varav korttidssjukfrånvaro (dag 1–14)* | 3,3% | 5,0% | 5,1% |
| *Varav långtidssjukfrånvaro (dag 15-)* | *4,0%* | *5,0%* | *5,0%* |

### Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för 2021 ligger på likvärdig nivå som föregående år och är därmed fortsatt högre än innan pandemin startade. Personalspecialisterna började med en ny rutin under 2020 för att uppmärksamma medarbetare med hög korttidssjukfrånvaro. Rutinen innebär att HR-partner och chef tillsammans kallar till samtal när en medarbetare haft 8 sjuktillfällen på 12 månader. Syftet är att fördjupa förståelsen kring medarbetarens frånvaro och utifrån det tillsammans identifiera om det finns insatser arbetsgivaren respektive medarbetaren själv kan göra för att minska frekvensen av frånvaro. I en del fall har insatser som gjorts lett till minskad frånvaro men i och med pandemin har det varit svårt att följa fullt ut.

### Företagshälsovård

Under året förbrukades 53 procent av den budget på 594 tkr som avsatts för tjänster inom företagshälsovård. Föregående år var avsatt budget densamma men nyttjandegraden var något högre och låg då på 59 procent. Det stöd som efterfrågas mest är stödsamtal för enskilda medarbetare som stod för 44 procent av kostnaderna under 2021 och för 41 procent av kostnaderna under 2020. Efter stödsamtal är det grupputveckling och hälsoundersökningar kopplade till byggnadsrelaterad ohälsa som är de tjänster det lagts mest medel på under 2021.

## Kompetensförsörjning

Utmaningen för barn- och utbildningsförvaltningen är att rekrytera behörig personal till sina verksamheter. Bristen på legitimerad personal inom förskola, grundskola och fritidshem gör att konkurrensen mellan kommunerna kvarstår.

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Tillsvidareanställd personal som avslutat sin anställning | 85 | 68 | 77 |
| varav pensionsavgång | 23 | 20 | 25 |
| Nyanställningar tillsvidareanställd personal | 122 | 73 | 64 |
| varav konverterade enligt LAS | 7 | 10 | 20* |
| Personalomsättning, tillsvidareanställd personal (%) | 8 | 6 | 7 |

*Den 1 oktober 2021 sänktes anställningstiden för konvertering enligt 5 a § LAS från 2 år till 18 månader, vilket är anledningen till den stora ökningen i antal konverterade.

För att stärka befintliga medarbetare samt bidra till att utbilda fler behöriga lärare gör barn- och utbildningsförvaltningen flera insatser. Via Lärarlyftet finns möjlighet för legitimerade lärare och fritidspedagoger att bredda sin behörighet. Detta är en satsning från arbetsgivaren, delvis finansierad via statsbidrag, som möjliggör studier med till stor del bibehållen lön.

Via Lärarlyftet hade förvaltningen medarbetare som läste speciallärarprogrammet både med inriktning utvecklingsstörning samt språk-, skriv- och läsutveckling under 2021. Förvaltningen har även fem platser på Högskolan Västs lärarutbildning genom arbetsintegrerat lärande (AIL) där tre elever startade sin fem år långa utbildning höstterminen 2019 och två elever höstterminen 2020. Förvaltningen har dessutom medarbetare som utbildar sig till lärare via Teach for Sweden.

## Framtid

I början av april 2021 tecknade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona ett nytt läraravtal (HÖK21) tillsammans med Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund. I avtalet framgår att arbetsgivaren ska ta fram en plan för strategisk kompetensförsörjning som ett led i att uppnå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare. Planen är avsedd att innehålla insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt. Detta utifrån att skolan fortsatt står inför stora demografiska utmaningar.

I maj 2021 bildades en arbetsgrupp bestående av representanter från barn- och utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund som tillsammans inledde arbetet utifrån det nya avtalet. Under stor del av arbetet har båda förvaltningarna arbetat tillsammans, men utifrån olika förutsättningar och behov har även förvaltningarna arbeta på varsitt håll. Under resans gång har samtliga medarbetare i kärnverksamheten och alla berörda chefer inkluderats i arbetet vilket för barn- och utbildningsförvaltningen resulterat i fyra utvecklingsområden som det finns behov av att arbeta övergripande med:

- Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser
- Att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden
- Rätt lön i förhållande till utfört arbete/prestation
- Samverkan mellan olika aktörer både internt och externt

Utöver dessa fyra områden har varje enhet inom förvaltningen identifierat sina specifika utvecklingsområden som de kommer arbeta systematiskt med under ett läsår i taget med strävan att komma närmre det långsiktigt uppsatta målet gällande ökad måluppfyllelse och en god arbetsmiljö.



# Kommunstyrelseförvaltningen

| Personalnyckeltal 2021 | 2020 | 2021 | Diff. år |
|---|---|---|---|
| Total personalkostnad, Mkr | 75 | 78 | 3 |

| Kommunstyrelseförvaltningen | | Kvinnor | Män | Totalt | Jfr 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Totalt antal månadsavlönade | 1 nov | 72 | 45 | 117 | 0 |
| Varav tillsvidareanställningar | 1 nov | 68 | 42 | 110 | 0 |
| Varav visstidsanställningar | 1 nov | 4 | 3 | 7 | 0 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning | 1 nov | 72 | 44 | 116 | 2 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid | Helår | 61 | 40 | 101 | -1 |
| Varav timavlönad tid omräknat årsarbeten | Helår | | | 1 | 1 |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 99 | 98 | 99 | 1 |
| Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. | 1 nov | 97 | 93 | 95 | 1 |
| Medellön, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 41 130 | 43 516 | 42 041 | 1 454 |
| Medelålder, tillsvidareanst. | 1 nov | 48 | 47 | 47 | 1 |
| Medelålder, visstidsanst. | 1 nov | 28 | 25 | 27 | -11 |
| Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid | Helår | 4,8 | 1,9 | 3,7 | 0 |
| Övertidstimmar | Helår | 120 | 130 | 250 | 133 |
| Mertidstimmar | Helår | 333 | 43 | 376 | -45 |
| Personalrörlighet, extern och intern (%) | Helår | | | 17,6 | 11 |

## Anställda

Kommunstyrelseförvaltningen består av kommundirektörens verksamhet, ekonomikontoret, kommunkontoret, personalkontoret och IT kontoret. Kommundirektören ansvarar för övergripande ledningsfunktion. Antalet anställda är oförändrat från 2020.

### Sysselsättningsgrad

Sysselsättningsgraden i procent av heltid i förvaltningen är i stort sett den samma som tidigare år.

### Sjukfrånvaro

Förvaltningen har överlag en låg sjukfrånvaro, vilken minskat något mot tidigare år. Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit låg. Det finns ingen upprepad korttidssjukfrånvaro som kräver extra analys. Coronapandemin kan vara en bidragande orsak till den minskade sjukfrånvaron då hemarbete kunnat utföras vid milda symptom. Förekommande långtidssjukskrivningar hanteras enligt gällande process och rutin tillsammans med förvaltningens HR-partner.

### Övertid och mertid

Kostnaden för mertid beror till stor del på att personalkontoret betalar för kostnaden för den fackliga tiden för hela kommunen. Ökningen av övertid under 2021 mot 2020 beror till största del på införandet av Microsoft 365 och personalomsättning på IT-kontoret samt personalomsättning och låg bemanning på juridiska avdelningen.

### Personalrörlighet

Förvaltningen har haft en ovanligt hög personalrörlighet 2021, 17,6 procent, i jämförelse med tidigare år. 2019 var personalrörligheten nästan uppe i samma nivå, 15,6 procent. Många medarbetare har slutat på grund av att gå vidare mot nya utmaningar, olika förväntningar på tjänstens innehåll, pensionsavgång och i något fall som uttryckt för hög arbetsbelastning. Överlag var svaren i avgångsamtalen positiva men med några få undantag. Sett till att personalomsättningen föregående år inte var så hög, så är det möjligt att fler bytte anställning och antog nya utmaningar på grund av lättade pandemirestriktioner och ökad vaccinationsgrad under 2021 .

## Arbetsmiljö

### Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen genomfördes på ett annat sätt än tidigare. Undersökningen fick två delområden där den ena frågade om hållbart medarbetarengagemang (HME) och om att rekommendera sin arbetsplats (eNPS, emploee Net Promoter Score), och den andra ställde frågor utifrån OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) Förvaltningen hade överlag bra resultat i medarbetarundersökningen.

När det gäller resultatet för HME så ökade förvaltningens resultat från index 76 till 78 (av 100 möjliga). HME består av tre delområden som mäts och där förbättrades resultatet för samtliga tre det vill säga: motivation (från 79 till 80), ledarskap (från 77 till 79) och styrning (från 71 till 76). När det gäller resultatet för eNPS så minskade andelen ambassadörer (medarbetare som svarat på frågan med det två högsta svarsalternativen på en tiogradig skala) från 50 procent till 46 procent, vilket var något lägre än det kommunövergripande resultatet på 49 procent. I en jämförelse med andra i offentlig sektor, närmare bestämt organisationer som enkätverktygsleverenatören Netigate får uppgifter från om eNPS, så är både förvaltningens och kommunens resultat högt. I jämförelse har offentlig sektor 30 procent ambassadörer.

När det gäller medarbetarundersökningens andra del, med frågor till kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, så var 2021 första året där svar från samtliga delar inom kommunstyrelseförvaltningen räknades ihop till ett gemensamt förvaltningsresultat. Först nästa år ges möjligheten att göra jämförelser men i stort var resultatet för 2021 bra men att vissa arbetsområden såsom kännedom om rutin för kränkande särbehandling och hur det hanteras på arbetsplatsen kan förbättras.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Istället för att arbetsplatserna hämtade och använde frågemallar från kommunens intranät för att kartlägga den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, så var nyheten i årets medarbetarundersökning att dessa frågor nu var en del av denna undersökning. Efter erhållet resultat är det upp till varje enhet att arbeta vidare med sitt resultat utifrån en handlingsplan som tas fram gemensamt på arbetsplatsen. Lärdomar från detta arbete är att det är viktigt att kontinuerligt återkomma till planerna och till de frågor som grupperna lyft upp som viktiga så att de frågor som planeras att arbeta med inte tappas bort. Många goda resultat, och möjliga arbetsområden. Förvaltningschef tillika kommundirektör har via kommundirektörens ledningsgrupp arbetat och bestämt kommunens fokusområden och berättat om förvaltningens arbetsområden under förvaltningssamverkan (FSG). Fortsatta arbetet med handlingsplanerna pågår under 2022.

Implementeringen av den kommunövergripande arbetsmiljömodulen fortsätter och första digitala delen som verksamheterna genomfört är den lagstadgade årliga uppföljningen.

### Personalronder
Varje år träffas förvaltningens HR-partners och alla chefer individuellt, för en fördjupad genomgång av medarbetarnas mående på respektive enhet samt aktuella personalfrågor. Under hösten 2021 var innehållet för dessa möten följande: sjukskrivningar, risk för sjukskrivningar, genomgång av pågående rehabärenden, anmälningar gällande arbetsskador samt tillbud och riskobservationer.

### Arbetsskador och tillbud
Följande registrerades i kommunens hantering av arbetsskador och tillbud under 2021: arbetssjukdom (3 st.) på grund av inomhusklimat, tillbud som handlade om arbetsmiljörelaterade problem (5 st.) och om hot och våld (2 st.) samt riskobservation (4 st.) som handlade om dålig arbetsmiljö med risk för arbetssjukdom.

Med anledning av de anmälningarna om inomhusklimatet som gjorts i år och 2020 så bytte hela IT-kontoret till nya lokaler i december 2021, till Folkets hus. Med anledning av tillbudsrapportering om brister i arbetsmiljön har arbetsgivaren och berörda fackförbund träffas och enats om insats från företagshälsovården.

### Företagshälsovård
Kommunstyrelseförvaltningens budget för företagshälsovård 2021 var 43 000 kronor. Under året förbrukades 60 590 kronor det vill säga 41 procent över budget. De tjänster som använts från företagshälsovården var: Medarbetare i balans, samtalsstöd, trepartssamtal och läkarkonsultation som har använts mest.

## Kompetensförsörjning

### Kompetensutveckling
Kompetensutveckling är en del av varje medarbetarsamtal där en individuell plan görs. Det finns en hög kompetens och erfarenhet på avdelningarna. För nya medarbetare så sker riktade utbildningar utifrån behov. Utbildning för alla har handlat om digitala redskap såsom Microsoft Teams. Därutöver har kompetensutveckling skett genom medverkande i konferenser och nätverk för att hålla sig uppdaterade, vilket under coronapandemin i huvudsak skett digitalt.

Medarbetarna är välutbildade för sina uppdrag, men har som specialister ett kontinuerligt behov av kompetensutveckling för att kunna upprätthålla ett kvalificerat stöd både internt och externt. Exempel på andra utbildningar som genomförts är partsgemensam utbildning i det nya samverkansavtalet för chef och skyddsombud, lärande i egen miljö med konsulter för personal på IT-kontoret. Utbildning i mänskliga rättigheter. Ett rättighetsbaserat arbetssätt i praktiken för nyckelfunktioner på kommunstyrelseförvaltningen fortsatte under 2021 från att ha startats under sista kvartalet 2020.

### Rekrytering och avgång
Som tidigare nämnt så har det varit stor personalomsättning på kommunstyrelseförvaltningen. Under 2021 var det 15 avgångar för tillsvidareanställningar som skulle tillsättas.

### Extern samverkan och samarbete
Ekonomikontoret hade under en del av året 2021 en elev på COOP-anställning (Cooperative Education), ett samarbete mellan Högskolan Väst och förvaltningarna i kommunen där utbildningen varvas med betald arbetsperiod. Avdelningen IT-support genomförde tillsammans med gymnasieskolan APL-praktik (arbetsplatsförlagd praktik) och lönekontoret hade LIA-praktikant (lärande i arbete, Yrkeshögskolan) under två omgångar under 2021.

## Framtid

Pandemin har inneburit ett skifte i synsätt vad gäller sättet att arbeta och sättet att leda. Distansarbete och flexibla arbetsvillkor efterfrågas och med detta följer krav på välfungerande digitalt kontor och dess utmaningar med bra kommunikationsflöden i organisationen. Kommunstyrelseförvaltningens specialistfunktioner ska leda och stötta förvaltningarna vilket ställer krav på hög kompetens och gott självledarskap. I de strategiska rollerna krävs analys och förmåga att hantera komplexitet. Vi behöver hitta, motivera och kompetensutveckla rätt person på rätt plats.



# Kultur- och fritids-förvaltningen

| Personalnyckeltal 2021 | 2020 | 2021 | Diff. år |
|---|---|---|---|
| Total personalkostnad, Mkr | 57 | 55 | -2 |

| Kultur- och fritidsförvaltningen | | Kvinnor | Män | Totalt | Jfr 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Totalt antal månadsavlönade | 1 nov | 49 | 54 | 103 | -10 |
| Varav tillsvidareanställningar | 1 nov | 48 | 52 | 100 | -6 |
| Varav visstidsanställningar | 1 nov | 1 | 2 | 3 | -4 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning | 1 nov | 47 | 49 | 96 | -9 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid | Helår | 39 | 43 | 82 | -4 |
| Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten | Helår | | | 1 | -3 |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 98 | 93 | 95 | 1 |
| Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 92 | 83 | 87 | 1 |
| Medellön, tillsvidareanst. | 1 nov | 35 540 | 32 847 | 34 140 | 1 464 |
| Medelålder, tillsvidareanst. | 1 nov | 47 | 49 | 48 | 1 |
| Medelålder, visstidsanst. | 1 nov | 51 | 29 | 36 | -4 |
| Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid | Helår | 3,9 | 4,9 | 4,4 | -1 |
| Övertidstimmar | Helår | 46 | 400 | 446 | -197 |
| Mertidstimmar | Helår | 1 | 89 | 89 | -54 |
| Personalrörlighet, extern och intern (%) | Helår | | | 7 | 2 |

## Anställda

Antalet tillsvidareanställda har minskat 2021 jämfört med 2020. En omorganisation trädde i kraft 1 januari 2021 vilket innebar att lokalvården inom idrottsanläggningarna placerades under samhällsbyggnadsförvaltningen. En visstidsanställd har blivit tillsvidareanställd genom konverteringsregeln i LAS (Lagen om anställningsskydd).

### Övertid och mertid

Antalet övertidstimmar och mertidstimmar fortsatte att minska. Det berodde delvis på en minskad mängd aktiviteter under 2021 på grund av coroapandemin, där det kan vara svårt att planera för rätt bemanningen. En av orsakerna var också beslut om ekonomisk återhållsamhet under året.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron under 2021 var 4,4 procent och detta räknas som mycket låg sjukfrånvaro. Under 2020 ökade sjukfrånvaron något men har under 2021 minskat. Förvaltningen har följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer att stanna hemma vid symtom på covid-19. Detta har gjort att korttidsfrånvaron varit högre än tidigare. Få av förvaltningens medarbetare har arbetsuppgifter som går att utföra hemifrån vid lindriga symptom.

80 procent av de längre sjukskrivningsperioderna under året (30 dagar eller mer) är på grund av fysisk och/eller medicinsk ohälsa. 20 procent var på grund av psykisk ohälsa.

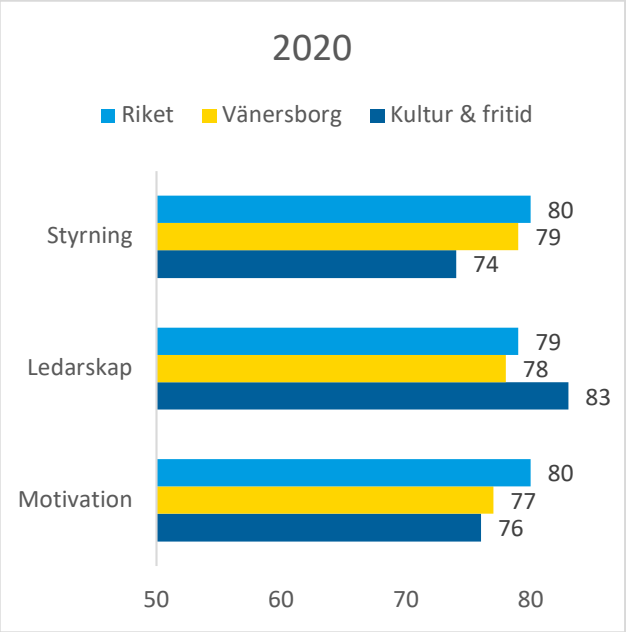
| Sjukfrånvaro | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| Kultur- och fritidsförvaltningen | 2,7% | 2,9% | 5,2% | 4,4% |
| Vänersborgs kommun, totalt | 8,4% | 8,5% | 10,6% | 10,2% |

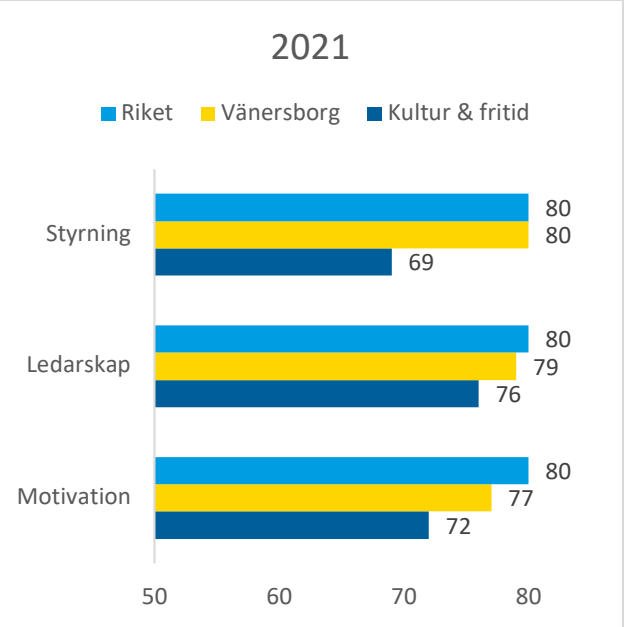
## Arbetsmiljö

### Medarbetarundersökning

Resultatet i 2021 års medarbetarundersökning visade ett lägre resultat inom flera delar, jämfört med kommunen som helhet. Förvaltningen har genomfört en första analys av resultaten och den visar inte någon enskild orsaksförklaring utan snarare en komplex bild av olika resultat inom de olika enheterna. Varje enhetschef har påbörjat samtal med medarbetarna inom varje enskild enhet för att analysera den egna arbetsgruppens svar. Arbetet kommer fortgå under 2022.

Diagrammen nedan presenterar medelvärdena för samtliga frågor inom respektive frågeområde för att skapa en övergripande bild av utfallet mellan 2020 och 2021.




### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Chefernas arbete med arbetsmiljöfrågorna har haft stort fokus på att tillsammans med medarbetarna hantera anpassning i verksamheterna till de olika restriktioner och rekommendationer som gällt under 2021 på grund av coronapandemin. En del av de återkommande uppgifterna med det systematiska arbetsmiljöarbetet har fått stå tillbaka. Även arbetet med omorganisationen har upptagit en stor del av arbetsmiljödiskussionerna under året, mer i några enheter än andra.

### Personalronder

Personalronder, där chefer träffar förvaltningens HR-partner, har genomförts under februari och oktober 2021. Dessa är ett verktyg för att fånga upp sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor.

### Arbetsskador, tillbud och riskobservationer

Antalet anmälningar om arbetsskada varierar något år från år, men är i genomsnitt lågt. Det gjordes tre anmälningar under 2021. Antalet anmälningar om tillbud och riskobservationer har minskat under 2021. Det gjordes 22 anmälningar om tillbud och 2 riskobservationer under 2021. Minskningen bör analyseras då det inte är klarlagt om de faktiska tillbuden minskat eller om benägenheten att anmäla har sjunkit.

### Företagshälsovård

Förvaltningens totala budget för 2021 var 42 000 kronor. Budgeten överskreds med 9 562 kronor. Tjänsterna var i huvudsak fördelade på stöd till chef och arbetsgrupper med arbetsmiljöarbetet.

### Rekryteringar och avgångar

Förvaltningen har låg personalrörlighet. Under 2021 avslutade fem tillsvidareanställda sin anställning inom förvaltningen. Tre av dessa tjänster var ännu inte tillsatta den 1 november. Förvaltningen har haft en konvertering till tillsvidareanställning enligt LAS. Omorganisationen har medfört nyrekrytering.



# Miljö- och byggnads-förvaltningen

| Personalnyckeltal 2021 | 2020 | 2021 | Diff. år |
|---|---|---|---|
| Total personalkostnad, Mkr | 32 | 34 | 2 |

| Miljö- och byggnadsförvaltningen | | Kvinnor | Män | Totalt | Jfr 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Totalt antal månadsavlönade | 1 nov | 35 | 21 | 56 | 3 |
| Varav tillsvidareanställningar | 1 nov | 39 | 21 | 60 | 8 |
| Varav visstidsanställningar | 1 nov | 5 | 0 | 5 | 4 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning | 1 nov | 35 | 21 | 56 | 3 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid | Helår | 28 | 21 | 49 | 2 |
| Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten | Helår | | | 0 | -1 |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 100 | 100 | 100 | 2 |
| Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 100 | 100 | 100 | 2 |
| Medellön, tillsvidareanst. | 1 nov | 38 444 | 38 792 | 38 587 | 789 |
| Medelålder, tillsvidareanst. | 1 nov | 43 | 40 | 41 | -1 |
| Medelålder, visstidsanst. | 1 nov | 33 | - | 33 | 1 |
| Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid | Helår | 4,7 | 2,3 | 3,7 | 1 |
| Övertidstimmar | Helår | 19 | 269 | 289 | 38 |
| Mertidstimmar | Helår | 0 | 9 | 9 | 4 |
| Personalrörlighet, extern och intern (%) | Helår | | | 11,3 | -2 |

## Anställda

Vid årsskiftet 2021 till 2022 fanns 21 heltidstjänster tillsatta på enheten Plan och Bygglov (utöver plan- och bygglovschefen). Lantmäterimyndigheten hade fem heltidsanställda och två visstidsanställda. På Kart- och Geodata var det inte någon personalförändring under året. Verksamheten bestod av åtta heltidsanställda samt en sommararbetare. På enheten Miljö och Hälsa fanns det 18 heltidsanställda och en visstidsanställd.

### Sjukfrånvaro

Eftersom förvaltningen har ett fåtal antal medarbetare så påverkar varje enskild person statistiken med ett stort utfall. Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit moderat. Det finns ingen upprepad korttidssjukfrånvaro som kräver extra analys. Förvaltningens chefer följer kommunens rehabiliteringsprocess och har en tidig och nära kontakt med medarbetarna.

### Övertid och mertid

Enheten Miljö och Hälsa har haft utökat uppdrag med trängseltillsyn och tobakstillsyn med anledning av coronapandemin och har därför haft ökad övertid. I samband med trängseltillsyn, som många gånger utförts på helger, har även annan tillsyn utförts där det är av vikt att tillsyn utförs på tider utanför normal kontorstid.

## Arbetsmiljö

### Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen under hösten genomfördes på ett annat sätt än tidigare. Undersökningen fick två delområden där den ena frågade om hållbart medarbetarengagemang (HME) och om att rekommendera sin arbetsplats (eNPS, employee Net Promoter Score), och den andra ställde frågor utifrån OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) Förvaltningen hade överlag mycket bra resultat i medarbetarundersökningen.

När det gäller resultatet för HME så ökade förvaltningens resultat från index 75 till 80 (av 100 möjliga). HME består av tre delområden som mäts och där förbättrades resultatet för samtliga tre det vill säga: motivation (från 74 till 78), ledarskap (från 79 till 86) och styrning (från 73 till 76).

När det gäller resultatet för eNPS så ökade andelen ambassadörer (medarbetare som svarat på frågan med det två högsta svarsalternativen på en tiogradig skala) från 46 procent till 61 procent, vilket var högre än det kommunövergripande resultatet på 49 procent. I en jämförelse med andra i offentlig sektor, närmare bestämt organisationer som enkätverktygsleverenatören Netigate får uppgifter från om eNPS, så är både förvaltningens och kommunens resultat högt. I jämförelse har offentlig sektor 30 procent ambassadörer.

När det gäller medarbetarundersökningens andra del, med frågor till kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, så var 2021 första året där svar från samtliga delar inom förvaltningen sammanställdes till ett gemensamt förvaltningsresultat. Först nästa år ges möjligheten att göra jämförelser. I stort var resultatet för 2021 bra men resultatet för kännedom om rutinen för hantering av kränkande särbehandling var lägre än övriga resultat. Förvaltningens chefer har lagt in planerade åtgärder på arbetsplatsmöten (APM) med förvaltningens HR-partner för att höja kunskapen bland medarbetarna.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete och OSA

Medarbetarna får på APM skatta hur de upplever arbetsmiljön inom olika områden. Utefter denna skattning görs handlingsplaner för att säkerställa en god arbetsmiljö. Verksamhetsspecifika skyddsronder genomförs också. Planerat inspektionsbesök av Arbetsmiljöverket kommer att ske första kvartalet 2022, ett återbesök efter tidigare inspektion hos barn- och utbildningsförvaltningen.

### Personalronder

Varje år träffas HR-partner och alla chefer individuellt, för en fördjupad genomgång av medarbetarnas mående på respektive enhet samt aktuella personalfrågor. Under hösten 2021 var innehållet för dessa möten följande: sjukskrivningar, risk för sjukskrivningar, genomgång av pågående rehabärenden, anmälningar gällande arbetsskador samt tillbud och riskobservationer.

### Arbetsskador och tillbud

Under 2021 har en anmälning gjorts i KIA, närmare bestämt en riskobservation. Riskobservationen var föranledd av dålig luft och temperatur i en av förvaltningens lokaler.

### Företagshälsovård

Miljö och byggnadsförvaltningen hade 22 000 kr i budget för företagshälsovård 2021. Förvaltningen förbrukade 13 998 kronor vilket motsvarar 64 procent av budget för företagshälsovård. De tjänster från företagshälsovården som använts mest är stöd i arbetsmiljöarbetet, samtalsstöd, trepartssamtal, vaccination samt ergonomisk arbetsplatsbedömning.

## Kompetensförsörjning

### Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en del av varje medarbetarsamtal där en individuell plan görs, se även under rubriken Extern samverkan och samarbete. Verksamheterna har stort behov av att personalen har hög kompetens inom sina respektive specialistområden. Personalen har ökat sin kompetens dels genom breddning då arbetsuppgifter omfördelas, dels genom medverkande i konferenser och nätverk för att hålla sig uppdaterade.

Medarbetarna är välutbildade för sina uppdrag, men har som specialister ett kontinuerligt behov av kompetensutveckling för att kunna upprätthålla ett kvalificerat stöd både internt och externt.

### Rekrytering och avgångar

Det har varit sju avgångar som ersättningsrekryteras. Ny förvaltningschef och chef för lantmäteri tillsattes under 2021 vilka även tidigare hade vikarierat på tjänsterna.

### Extern samverkan och samarbete

Enheten Kart- och Geodata hade utvecklingssamarbeten under 2021 tillsammans med andra kommuner. Samarbete brukar även ske med Högskolan Västs om utbildning till lantmäteriingenjör men på grund av coronapandemin har detta arbete fått stå still under året. Miljö och Hälsa har haft praktikanter från högstadiet samt ingår i flera nätverk, bland annat Miljösamverkan Västra Götaland samt andra mindre formella nätverk inom Fyrbodal.

## Framtid

Att vara en attraktiv arbetsgivare måste alltid vara högprioriterat för att säkra kompetensförsörjningen. Digitaliseringen måste öka för att möta medborgarnas behov. Vi behöver fler e-tjänster och smarta lösningar för att bli effektiva och mer kvalitetssäkra. En fortgående förändring av kompetensbehov och arbetsuppgifter pågår hela tiden till följd av den ökade digitaliseringen inom kommunen och i samhället över lag.

Verksamheten har behov av utökad personalstyrka för att kunna utföra de uppdrag som är lagstadgade och reglementsstyrda. Det är dock inte möjligt med utökning utifrån den nuvarande ekonomiska situationen.

Distansarbetet är här för att stanna och kommer med flera utmaningar bland annat då det är osäkert att veta fullt ut hur det påverkar arbetsmiljön på lång sikt. Arbetsmarknaden blir större när man kan jobba på distans och vi måste vara på topp för att behålla medarbetarna.




# Samhällsbyggnads-förvaltningen

| Personalnyckeltal 2021 | 2020 | 2021 | Diff. år |
|---|---|---|---|
| Total personalkostnad, Mkr | 170 | 184 | 14 |

| Samhällsbyggnadsförvaltningen | | Kvinnor | Män | Totalt | Jfr 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Totalt antal månadsavlönade | 1 nov | 221 | 151 | 372 | 14 |
| Varav tillsvidareanställningar | 1 nov | 209 | 135 | 344 | 20 |
| Varav visstidsanställningar | 1 nov | 12 | 16 | 28 | -6 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning | 1 nov | 214 | 149 | 363 | 14 |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid | Helår | 187 | 146 | 333 | 26 |
| Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten | Helår | | | 11 | -1 |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 96 | 99 | 97 | -1 |
| Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)* | 1 nov | 88 | 97 | 92 | 1 |
| Medellön, tillsvidareanst. | 1 nov | 29 369 | 30 860 | 29 954 | 290 |
| Medelålder, tillsvidareanst. | 1 nov | 46 | 46 | 46 | 0 |
| Medelålder, visstidsanst. | 1 nov | 37 | 42 | 40 | -1 |
| Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid | Helår | 8,1 | 5 | 6,7 | -1 |
| Övertidstimmar | Helår | 1 261 | 4 099 | 5 360 | 1 288 |
| Mertidstimmar | Helår | 1 149 | 272 | 1 421 | 108 |
| Personalrörlighet,extern och intern (%) | Helår | | | 8,5 | 0 |

*I princip endast inom kostenheten som det finns deltidsanställningar

## Anställda

Förvaltningen hade den 1 november 2021 totalt 372 personer anställda vilket var en ökning med 20 personer jämfört med 2020. Vid samma datum var medellönen i förvaltningen 29 954 kronor. Kvinnornas medellön var 1 491 kronor lägre än männens. Samhällsbyggnadsförvaltningen har utöver ovan antal anställda även 19 personal anställda på BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) inom verksamheten Skog och natur, Gatuenheten. Verksamheten har ett bra samarbete med Arbetsförmedlingen.

### Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i förvaltningen är 97 procent. 92 procent av de tillsvidareanställda har en heltidstjänst. Sysselsättningsgraden minskade med 1 procentenhet samtidigt som andelen heltidstjänster ökade med 1 procentenhet jämfört med 2020.

### Övertid och mertid

Övertidstimmarna har ökat med 31 procent jämfört med 2020 och mertiden har ökat med 8 procent. Det är beredskapsavtalet som står för uttag av övertid. Beredskap finns inom Fastighet och service, Gatuenheten, Kretslopp och vatten samt Tekniska. På Lokalvården har övertiden ökat under 2021 på grund av hög frånvaro. Kosten har haft ett ökat övertidsuttag på grund av avveckling och flytt av två kök till det nya Odenköket.

## Arbetsmiljö

### Medarbetarundersökningen

80 procent av medarbetarna besvarade medarbetarundersökningen. Alla HME-frågorna (hållbart medarbetarengagemang) har ett indexsnitt på 78 av 100. 2020 var det 77. Utifrån undersökningens frågor framkom att medarbetarna anser i stor utsträckning att deras chef visar uppskattning, förtroende och ger dem förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete. De anser också att de till stor del är insatta i arbetsplatsens mål och vad som förväntas av dem. Medarbetaren tycker dock fortfarande att arbetsplatsen kan bli bättre på att utvärdera och följa upp målen. En ytterligare utvecklingspotential är att ge medarbetarna att få möjlighet att lära sig nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete.

### Personalrond

Under hösten 2021 hade personalronderna fokus på rehabiliterings- och sjukprocessen samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Hälsoläget skiljer sig stort inom förvaltningens enheter. Många frågor under personalronderna handlade om rehabilitering och ett önskemål som de flesta chefer frågade efter var tips och verktyg för att prata om psykisk ohälsa med medarbetarna.

### Arbetsskador och tillbud

Totalt har 103 rapporter skrivits under 2021. Av dessa har 31 handlat om tillbud, 50 om olycksfall och 18 om riskobservationer och fyra färdolycksfall. 2020 gjordes totalt 75 rapporter. Rapporteringen av riskobservationer och tillbud har ökat efter en minskning under 2020. Olycksfallen sker främst inom Kostenheten och Gatuunderhåll. Skadeorsak/risk som är vanligast förekommande är: akut överansträngning, lågt fall, ohälsosam arbetsbelastning samt psykisk överbelastning. Medarbetare uppmanas att anmäla risker de ser och upplever. Att kartlägga risker är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Sjukfrånvaro

Totalt för hela året 2021 är sjukfrånvaron 6,7 procent på samhällsbyggnadsförvaltningen vilket är en minskning jämfört med 2020 med 1 procentenhet. Under 2021 har all sjukfrånvaro mellan dag 2-180 dagar gått ned med 17,5 procent medan dag 181-365 ökat med 24,7 procent och dag 365+ minskat med 18,8 procent. Största delen av sjukfrånvaro berodde på infektioner och förkylningar samt övriga fysiska sjukdomar (benbrott, ryggskott, diskbråck eller operation). Året slutade med en högre sjukfrånvaro än 2020 där pandemin hade en avgörande roll i och med sin ”fjärde våg”.

Fokus under året var att minska sjukfrånvaron i vissa personalgrupper, vilket var av största vikt då friska medarbetare bidrar till en mer hållbar arbetsmiljö och ekonomi. I samarbete med företagshälsovården startades en pilotgrupp under hösten vars inriktning var grupputveckling, yrkesstolthet och friskfaktorer på arbetet. Arbetet fortsätter under 2022 och ska utvärderas om det kan bli en fortsättning för övriga personalgrupper.

### Företagshälsovård

Förvaltningens totala budget var på 171 000 kronor där 101 510 kr (59%) nyttjades under 2021. Beställda tjänster har till 60 procent handlat om ohälsa där direkt stöd till medarbetare sätts in samt till en efterhjälpande fas. I 29 procent var orsaken hälsorisker där kunskap och risker hanteras (för att undanröja risker) inom både den fysiska och sociala arbetsmiljön. Vid 11 procent av kontakterna med företagshälsovården har orsaken varit om hälsa med fokus på friskfaktorerna som ska skapa trygghet och framåtdriv.

## Kompetensförsörjning

### Kompetensutveckling

Yrkesgrupperna ekonom, förvaltningssekreterare, registrator och personal har genomgått olika kurser under året, bland annat diarieföring, arkivering, lönepolitik och teknikekonomi.

Sju lokalvårdare har under 2021 genomgått PRYL-utbildning vilket har finansierats av medel från KOM-KR (Kompetens- och omställningsavtal för Kommuner och Regioner) via Omställningsfonden. PRYL är en tjänstespecifik utbildning kring material och arbetssätt inom lokalvård. Kostenheten har genomfört repetition digitalt gällande brandskydds-utbildning, Hjärt- och lungräddning och första hjälpen. Kostpersonal (främst inom kök på skola och förskola) har sett filmen ”Teknikerna som vill hacka klimatet” från Vetenskapens värld som handlar om CO2-ekvivalenter.

Enheten Projekt och förvaltning har genomfört utbildning i entreprenadjuridik samt att upphandlare har gått fortsättningskurs gällande upphandling. Yrkesgrupperna projektledare, förvaltare och chefer i verksamheten Fastighet och service har haft utbildningsdag om yrkesetik, arbetsmoral och medarbetarskap. Även handledning för chefer med fokus på personal, samverkan och samsyn kring uppdrag har genomförts.

Ledningsteamet har haft genomgång om det systematiska förebyggande arbetet gällande diskriminering som därefter delges övriga enheter inom förvaltningen.

### Rekrytering och avgångar

Under 2021 hade förvaltningen en personalrörlighet på 8,5 procent, vilket var samma som året innan. Serviceyrkena är den kategori som har högst personalomsättning. 15 personer slutade på egen begäran varav tre gått i ålderspension. Pensionsåldern varierade mellan 62 till 65 år.

12 personer har haft en visstidsanställning som konverterats till en tillsvidareanställning enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). Konverteringarna gjordes på arbetstagare som arbetar som vaktmästare, renhållningsarbetare, anläggningsarbetare, kock och måltidsbiträde. Under året publicerades 38 annonser för rekryteringar och alla annonser resulterade i anställningar. Totalt blev 66 tjänster tillsatta där lokalvårdare, säsongsarbetare inom parken, gata och renhållningen var mer än en tjänst per annons. Nya kunder till lokalvårdsverksamheten under hösten 2021 och från årsskiftet 2021–2022 innebar sexton nyrekryterade lokalvårdare.

## Framtid

Samhällsbyggnadsförvaltningen har flera stora ny- och ombyggnationer av kommunens byggnader framför sig. Nya bostadsområden exploateras som på sikt kommer att förändra demografin och påverka alla verksamheter i förvaltningen. Enskilda verksamheter ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning gällande yrken så som ingenjörer med specialistkunskap och kockar.

Att vara en attraktiv arbetsgivare måste alltid vara högprioriterat för att säkra kompetensförsörjningen. Rätt förutsättningar till kompetensutveckling, gemensamt tankesätt samt verksamhetsnära lösningar behövs eftersom beteenden och arbetssätt förändras i snabb takt med stöd av eller på grund av digitaliseringen och ny teknik.



# Socialförvaltningen

| Personalnyckeltal 2021 | | | | 2020 | 2021 | Diff. år |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Total personalkostnad, Mkr | | | | 847 | 858 | 11 |
| | | | | | | |
| **Socialförvaltningen** | | **Kvinnor** | **Män** | **Totalt** | **Jfr 2020** | |
| Totalt antal månadsavlönade | 1 nov | 1 411 | 296 | 1 707 | 46 | |
| Varav tillsvidareanställningar | 1 nov | 1 334 | 268 | 1 602 | 54 | |
| Varav visstidsanställningar | 1 nov | 77 | 28 | 105 | -8 | |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning | 1 nov | 1 365 | 288 | 1 653 | 49 | |
| Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid | Helår | 986 | 223 | 1 209 | 16 | |
| Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten | Helår | | | 173 | -1 | |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 97 | 98 | 97 | -1 | |
| Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%) | 1 nov | 87 | 90 | 88 | 0 | |
| Medellön, tillsvidareanst. | 1 nov | 30 211 | 28 157 | 29 868 | 479 | |
| Medelålder, tillsvidareanst. | 1 nov | 45 | 39 | 44 | 0 | |
| Medelålder, visstidsanst. | 1 nov | 36 | 31 | 35 | -2 | |
| Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid | Helår | 12,4 | 9,4 | 11,8 | -1 | |
| Övertidstimmar | Helår | 13 920 | 5 005 | 18 925 | 5 779 | |
| Mertidstimmar | Helår | 17 823 | 3 037 | 20 860 | 471 | |
| Personalrörlighet, extern och intern (%) | Helår | | | 8,2 | 1 | |

### Förkortningar i följande text
Inom förvaltningen finns flera verksamheter som benämns med förkortningar i texten. Dessa är Vård- och omsorg (VoO), Vård, stöd och utredning (VSU), Personligt stöd och omsorg (PSO), Individ- och familjeomsorgen (IFO) och Arbete, sysselsättning och integration (ASI).

## Förvaltningens personal

Den totala personalkostnaden för socialförvaltningen 2021 var 853 mkr, vilket är en ökning med 10 mkr jämfört med 2020.

## Anställda

Förvaltningen hade den 1 november 2021 1 707 personer anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön), vilket är en ökning med 46 personer jämfört med 2020. Ökningen består av tillsvidareanställda. I början av 2021 skedde några organisationsförändringar, bland annat avvecklades boendet för ensamkommande barn och ungdomar. Förändringar inom hemsjukvården innebar att undersköterskorna ersattes med sjuksköterskor. Detta ledde till att en person blev uppsagd på grund av arbetsbrist, övriga övertaliga kunde omplaceras till lediga tjänster inom förvaltningen.

Förvaltningen har utöver detta även intermittent anställda (timavlönade) samt personal anställda på andra avtal bland annat BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) och PAN (Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare).

Införandet av den nya konverteringsregeln den 1 oktober 2021 innebar att tiden för konvertering till tillsvidareanställning enligt 5 a § Lagen om anställningsskydd (LAS) kortas från 2 år till 18 månader (548 dagar). Detta innebar att antalet tidsbegränsade anställningar som övergick till tillsvidareanställningar enligt LAS under 2021 nästan fördubblades under 2021 det vill säga 81 anställningar jämfört med 41 föregående år.

### Sysselsättningsgrad
Vid mättillfället 1 november 2021 hade 88 procent av de tillsvidareanställda en heltidstjänst, vilken var samma som 2020. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor var 97 procent och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män var 98 procent. Totalt var den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 97 procent, vilket är densamma som 2020.

### Övertid och mertid
Förvaltningen sammanställer månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2021 ökade antalet övertidstimmar med 5 779 timmar. Även mertiden ökade jämfört med 2020, med 471 timmar. Ett flertal medarbetare inom förvaltningen arbetade under sin studieledighet och föräldraledighet och fick då mertid för denna arbetstid. Utöver detta så kommer den mesta mer- och övertiden från svårigheter med att få vikarier på akuta vakanser.

## Arbetsmiljö

### Sjukfrånvaro
Bemanningsenheternas sjukfrånvaro redovisas inte i 2021 års sjukfrånvarostatistik med anledning av hanteringen av den arbetade tiden i personalsystemet, vilket resulterar i att om det skulle redovisas skulle detta generera att det blir fel i statistiken. Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 11,8 procent vilket innebär en minskning med 1,1 procentenhet jämfört med 2020. Den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar motsvarade 4,2 procent av tillgänglig arbetstid. I personalronderna (se mer om dessa nedan) framkom att den vanligaste orsaken kring den långa sjukfrånvaron inom förvaltningen är psykisk ohälsa som inte kan ses som arbetsrelaterad. Den korta sjukfrånvaron hade sin orsak i framför allt förkylningar och infektioner, men även i den korta sjukfrånvaron finns psykisk ohälsa som orsak. Likt föregående år har 2021 inneburit stort fokus på uppföljning av sjukfrånvarostatistik på verksamhets- och enhetsnivå inom förvaltningen.

### Personalronder
Förvaltningens chefer följer upp sina enheters sjukfrånvaro dels varje månad, dels genom personalronder som genomfördes under hösten/vintern 2021 av chef och HR-partners. Personalronderna fokuserade framför allt på medarbetarnas hälsa och svårigheter avseende rehabilitering. Andra områden som berördes var bland annat så kallade delade turer, övertid och mertid samt genomgång av semester, flextid och komptid. Fokus har varit på både rehabiliteringsprocessen och att identifiera personer i riskzon i syfte att försöka förebygga framtida sjukskrivningar.

### Företagshälsovård
Förvaltningen har under 2021 använt 72 procent av sin budget för företagshälsovård. För 2020 var den siffran 86 procent. Liksom föregående år är det samtalsstöd som står för den största posten av köpta tjänster.

### Arbetsskador och tillbud
Antal rapporterade händelser var totalt 865 vilket var 57 fler jämfört med 2020. Rapporterade riskobservationer och olycksfall och färdolycksfall ökade medan rapporterade tillbud, arbetssjukdom samt egendom och säkerhet var färre än under 2020. Totalt rapporterades 260 arbetsskador (olycksfall, arbetssjukdom, färdolycksfall) inom Vård och omsorg

(VoO), Hemtjänst 55 Särskilt boende 77, Vård stöd och utredning (VSU) 31, Personligt stöd och omsorg (PSO) 62, Individ och familjeomsorgen (IFO) 6, Arbete sysselsättning och integration (ASI) 29.

Antal olycksfall 2021 var 194 och det var 56 fler än föregående år, ökningen förekom i alla verksamheter. De flesta olycksfallen inom VoO och VSU skedde i samband med personlig omvårdnad hos brukare i enskilt hem eller på särskilt boende. Inom PSO och ASI (daglig verksamhet) handlade de rapporterade olycksfallen om utåtagerande och oroliga personer, ofta i samband med olika aktiviteter. Inom de praktiska verksamheterna inom ASI, skedde de flesta olycksfallen vid praktiskt arbete. Rapporteringarna inom IFO handlade främst om hot om våld.

Rapporterade arbetssjukdomar var 6 färre än 2020 det vill säga 50 stycken. Under 2021 var det flera som rapporterat att de fått reaktioner i ansiktet av munskydd av sorten ”maskne”. Även detta år har medarbetare insjuknat i covid-19 efter de utfört omvårdnad av brukare och vårdtagare som var misstänkt eller konstaterat sjuk i covid-19. Överbelastningar i samband med lyft och stöd av vårdtagare och brukare har även rapporterats. Det rapporterades 349 tillbud vilket var 4 färre än 2020. Rapporterade tillbud fördelade på verksamheterna: 56 inom VoO, SÄBO, 132 inom VoO, hemtjänst, 20 inom VSU, 113 inom Personligt stöd och omsorg, 19 inom IFO, och 9 inom ASI. Liksom rapporterade arbetsskador visade de rapporterade tillbuden att de skedde i människonära arbetssituationer, där hot och våld och psykisk överbelastning samt ohälsosam arbetsbelastning angavs som skadeorsak.

## Kompetensförsörjning

### Kompetensutveckling

De uppdragsutbildningar som påbörjats i samarbete med Kunskapsförbundet och Trollhättans Stad är en del i arbetet med personalförsörjningen med målet att få utbildade undersköterskor till förvaltningens verksamheter. Socialförvaltningen tar även del av statsbidraget Äldreomsorgslyftet, vilket finansierar kostnaderna för medarbetares utbildning till undersköterska under 2020 till 2023. Syftet med dessa utbildningar är att genom stärkt kompetens hos medarbetarna öka kvaliteten inom äldreomsorgen. I och med pågående pandemi har mycket fokus lagts på att både informera och utbilda alla medarbetare digitalt, i första hand de basala hygienrutinerna. Flera andra av de ordinarie utbildningsinsatserna erbjuds även de numera digitalt.

Från och med 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel. Under 2022 planeras inventering och kartläggning av berörda medarbetares utbildningar, för att klargöra vilka medarbetare som kommer att kunna ansöka om och erhålla yrkesbevis och vilka som behöver komplettera sin utbildning. Förändrade konverteringsregler medförde att visstidsanställda medarbetare blev ”passivt” rekryterade. Dessa saknar omvårdnadsutbildning och vissa saknar även godkända gymnasiebetyg i svenska och samhällskunskap.

### Personalförsörjning

Samtliga verksamheter inom förvaltningen ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning. Svårigheter med personalförsörjningen beror bland annat på en god arbetsmarknad för de yrkesgrupper som socialförvaltningen är beroende av, men även att det är många som behövs samtidigt. Olika strategier pågår för att möta utmaningarna. Det är svårt att rekrytera medarbetare med önskad utbildningsbakgrund och erfarenhet i flera yrkeskategorier. För att använda kompetensen rätt och renodla kärnuppdraget utreds nya samarbeten mellan olika verksamheter samt hur ny teknik kan användas både smart och effektivt.

Socialförvaltningen arbetar aktivt i det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet och hållbara scheman är en viktig del i detta arbete, dels för att medarbetarna ska kunna få en hållbar arbetstidsförläggning som innehåller regelbunden återhämtning, dels för att fler ska få möjligheter att arbeta heltid och för att skapa förutsättningar för att på bästa sätt kunna utföra vårt uppdrag till dem vi finns till för.

För att behålla medarbetarna som framför allt arbetar inom de politiskt beslutade svårrekryterade yrkeskategorierna har exempelvis IFO olika pågående aktiviteter till exempel ”kropp och själ” där medarbetarna har möjlighet till återhämtning och reflektion en timma per vecka samt kompetensutveckling. Inom VSU har en verksamhet arbetstidsförkortning och en annan har förtroendetid för att sänka personalomsättningen och öka hållbarheten.

### Rekrytering och avgångar

Förvaltningen hade 117 annonseringstillfällen av lediga vakanser, vilket nästan är en dubblering jämfört med föregående år. Under 2021 avslutade 136 tillsvidareanställda sin anställning i kommunen, vilket var 17 fler jämfört med 2021. Av dessa gick 29 i pension vilket var 6 fler än 2020 och 7 slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning, vilket var 13 färre än 2020.

## Framtid

För att klara den framtida utmaningen rörande personalförsörjningen ställs krav på att höja statusen för yrken inom vård och omsorg så att vi som arbetsgivare kan attrahera och rekrytera kompetent personal. Det handlar om att möjliggöra ett hållbart arbetsliv där personal trivs och väljer att stanna kvar. Grundläggande för ovanstående är att förvaltningen kan erbjuda chefer och övriga medarbetare moderna arbetsplatser med god arbetsmiljö, god löneutveckling och en upplevelse av meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter. Den snabba utveckling som orsakats av pandemin och som skett för administrativ personal rörande möjligheten till distansarbete kan ses som positiv framför allt då det breddar det geografiska upptagningsområdet vad gäller sökande till vissa av förvaltningens vakanser. Att digitalisera andra delar av förvaltningens verksamheter bedöms komma krävas i syfte att leda till nya arbetssätt som kan möta utmaningarna inom vård- och omsorg avseende personalförsörjning och effektiviseringsbehov. Det kommer kräva tydliga strategier, långsiktighet, personella och ekonomiska resurser och kommer behöva sättas i relation till organisationens förändringsvilja, kompetens och förmåga att möta denna förändring.

Ytterligare ett utmanande område är sjukfrånvaron som är omfattande inom förvaltningens kärnverksamheter. Självklart har de senaste åren under tider av pandemirestriktioner bidragit starkt till att ohälsotalen ökat. Det kan också antas att dessa restriktioner i någon mån förändrat vårt beteende i samband med sjukdom på så sätt att förvaltningens anställda troligen i något ökad grad kommer tillförsäkra sig om att de är fullt friska och inte riskerar smitta sina medarbetare när de är på jobbet. Som arbetsgivare kommer förvaltningen dock att behöva arbeta vidare med att säkerställa att arbetsmiljön inte är orsaken till sjukfrånvaron men också med att öka trivsel, delaktighet och inte minst känslan av sammanhang utifrån de mål som är satta för våra verksamheter.

# Bilaga: Personalen i siffror

Syftet med följande tabell är att ge en överskådlig bild av utvald personalstatistik som även är könsuppdelad. Med tiden kommer antal redovisade år utökas.

| | | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| Andel anställda per kön (tillsvidareanställda) | K | 81 | 80,4 | 79,6 |
| | M | 19 | 19,6 | 20,4 |
| Antal tillsvidareanställda | K | 2 599 | 2 578 | 2 635 |
| | M | 609 | 627 | 674 |
| | Totalt | 3 208 | 3 205 | 3 309 |
| Antal visstidsanställda | K | 240 | 204 | 219 |
| | M | 147 | 117 | 103 |
| | Totalt | 387 | 321 | 322 |
| Antal årsabetare utifrån anställningens sysselsättnigsgrad | K | 2 728 | 2 699 | 2 777 |
| (månadsavlönade) | M | 728 | 724 | 754 |
| | Totalt | 3 456 | 3 423 | 3 531 |
| Antal årsabetare utifrån arbetade timmar | K | 2 290 | 2 189 | 2 209 |
| | M | 700 | 675 | 688 |
| | Totalt | 2 990 | 2 863 | 2 897 |
| Varav timanställda (timvik.) omräknat till årsarbetare | K | 147 | 134 | 140 |
| | M | 69 | 64 | 67 |
| | Totalt | 215 | 198 | 207 |
| Genomsnittlig sysselsättningsgrad (tillsvidareanställda) | K | 97 | 97,6 | 97,7 |
| | M | 97,8 | 98 | 97,8 |
| | Totalt | 97,1 | 97,7 | 97,7 |
| Övertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda) | K | 7,3 | 7,0 | 9,3 |
| | M | 4,8 | 4,7 | 5,9 |
| | Totalt | 12,1 | 11,7 | 14,1 |
| Mertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda) | K | 14,7 | 13,3 | 13,7 |
| | M | 3,6 | 2,2 | 2,4 |
| | Totalt | 18,3 | 15,5 | 15,2 |
| Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid (%) | K | 9 | 11,4 | 10,9 |
| | M | 5,6 | 7,5 | 7,1 |
| | Totalt | 8,2 | 10,6 | 10,0 |
| Långtidsfrånvarons (60+ sjukdagar) andel av alla sjukfånvarotimmar (%) | K | 54,1 | 45,8 | 48,9 |
| | M | 44,1 | 34,6 | 33,1 |
| | Totalt | 52,6 | 44,4 | 46,4 |
| Sjuklönekostnad (mnkr) | K | 30,3 | 46,8 | 43,8 |
| | M | 6,3 | 9,6 | 9,4 |
| | Totalt | 36,6 | 56,4 | 53,2 |
| Medellön (tillsvidareanställda) | K | 31 142 | 31 893 | 32 542 |
| | M | 31 198 | 31 507 | 31 815 |
| | Totalt | 31 152 | 31 817 | 32 394 |
| Medelålder (tillsvidareanställda) | K | 45,4 | 45,6 | 45,4 |
| | M | 44 | 43,3 | 42,5 |
| | Totalt | 45,2 | 45,1 | 44,8 |
| Medelålder (visstidsanställda) | K | 37,1 | 36,7 | 35,5 |
| | M | 34,1 | 36 | 34,2 |
| | Totalt | 36 | 36,4 | 35,1 |

# Bilaga: Förvaltningarnas sammanställningar av årlig uppföljning

## Barn och utbildningsförvaltningen

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Vilket fokus inom arbetsmiljöfrågor har verksamheten haft under året? | Arbetat främjande och förebyggande för ett hållbart arbetsliv så att vi har en välutvecklad kommunikation och feedback mellan chef och medarbetare.<br><br>Arbetat med det nya avtalet HÖK 21 tillsammans med personalorganisationerna för att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning.<br><br>Arbetat med att se till att nyanställda medarbetare får en bra introduktion.<br><br>Arbetat för att se till att medarbetarna känner till och använder KIA för att rapportera olycksfall, tillbud och riskobservationer samt arbetat med analys och åtgärder kopplat till det som rapporterats.<br><br>Arbetat kontinuerligt med omfallsplaner i verksamheterna utifrån stort personalbortfall under coronapandemin. |
| Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med. | Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser.<br><br>Att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden.<br><br>Utagerande barn och elever som utsätter medarbetare för hot och våld.<br><br>Lång handläggningstid för Fasighet för att åtgärda felanmälningar kopplat till den fysiska arbetsmiljön.<br><br>Hjärt- och lungräddning.<br><br>Ergonomi.<br><br>Brandutbildning. |
| Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat. | Barn- och utbildningsförvaltningen håller tillsammans med Lärarförbunden på att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan utifrån HÖK 21 (Huvudöverenskommelse mellan SKR och Sobona med Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds Samverkansråd, 2021). Planen ska bland annat bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag. Planen ska innehålla insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning. För att nå bästa resultat har alla medarbetare på våra förskolor och skolor varit med och kartlagt vilka utvecklingsbehov respektive enhet har för att nå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett yrke som attraherar skickliga behöriga lärare och övrig personal. Planen gäller från 2022-04-01 till 2024-03-31.<br><br>För att förebygga återkommande utagerande beteende från barn och elever har vi tagit fram ett förvaltningsövergripande metodstöd. Metodstödet är tänkt att ge stöd i arbetet med att förebygga utagerande beteende från barn och elever.<br><br>Dialog med Fastighet för att åtgärda felanmälningar kopplat till den fysiska arbetsmiljön.<br><br>När det gäller hjärt- och lungräddning, brandutbildning och ergonomi kommer utbildningar och stöd att intensifieras i verksamheterna och sker i samarbete med NÄRF och företagshälsovården Avonova AB. |

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå | Behov av en ökad grundbemanning för att kunna möta barn och elever i behov av särskilt stöd.<br><br>Fysiska arbetsmiljöproblem som inte blir åtgärdade trots felanmälningar.<br><br>Avsaknad av specialsalar och grupprum. |
| Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet | Goda resultat i medarbetarundersökningen inom området styrning som indikerar att medarbetare upplever att de är väl insatta i sin arbetsplats mål och att de vet vad som förväntas av dem i deras arbete.<br><br>Medarbetare upplever också att rektor visar förtroende för dem i arbetet.<br><br>Både verksamhetschefer och rektorer lyfter uppdragsdialoger som en framgångsfaktor då de ser att det är gynnsamt med kontinuerliga samtal om uppdraget. Upplevelsen är att uppdragsdialogerna har bidragit till mer kvalitativa dialoger mellan chef och medarbetare om kärnuppdraget och undervisningen.<br><br>Gott samarbete och samverkan mellan rektorer och arbetsplatsombud. Fokus på att tillsammans skapa goda förutsättningar för arbetsmiljön i alla roller och ansvar.<br><br>Arbetet med det nya avtalet HÖK 21 har involverat alla medarbetare och dialoger har påbörjats. |
| Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år. | Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser.<br><br>Att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden.<br><br>Arbeta främjande och förebyggande för ett hållbart arbetsliv. |

## Kommunstyrelseförvaltningen

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Vilket fokus inom arbetsmiljöfrågor har verksamheten haft under året? | Kommunstyrelseförvaltningen har haft stor personalomsättning under 2021 på både medarbetare och chefsnivå, ett fokus har varit på organisatorisk- och social arbetsmiljö och arbetsbelastning. Omorganisation har ägt rum för att skapa en organisation med bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer |
| Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med. | Kunskap om att förebygga ohälsosam arbetsbelastning<br><br>Hantering i systemet för arbetsskador och tillbud, KIA<br><br>Förutsättningar för uppgiftsfördelningen, tillräckligt med tid.<br><br>Introduktion - göra risker på arbetsplatsen kända<br><br>Tydliga rutiner (lönekontoret) |
| Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat. | Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet för varje chef och dess medarbetare.<br><br>APM (arbetsplatsmöte)<br><br>FSG (förvaltningens samverkansgrupp) |
| Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå | |
| Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet | Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö, överlag goda resultat i medarbetarundersökningen, arbeta med utvecklingsområden genom arbetsplatsmöten och handlingsplan.<br><br>Arbeta med att behålla det friska, friskfaktorer på arbetsplatsen. |
| Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år. | Systemet för arbetsskador och tillbud, KIA - arbetsmiljöfrågans väg<br><br>Arbetsmiljö IT-avdelningen<br><br>Ökad arbetsbelastning på grund av vakanser |

## Kultur- och fritidsförvaltningen

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Vilket fokus inom arbetsmiljöfrågor har verksamheten haft under året? | På en av enheterna har mycket tid och kraft lagts på att diskutera förvaltningens nya organisation och oro över den. Arbete pågår för att nya personalkonstellationer ska uppleva känslan av ett gemensamt arbetslag.<br><br>Inom biblioteket har arbete med arbetsmiljöarbetet fokuserats kring organisation i samband med utflyttning från huvudbiblioteket, tillfällig ersättningsorganisering och möjlighet att avsätta tid för pågående renovering, beställningar osv för det nya huvudbiblioteket.<br><br>Förvaltningens omorganisation syftar till att förbättra arbetsmiljön överlag.<br><br>Pandemins olika restriktioner har påverkat arbetsmiljön och motivationen hos medarbetarna. |
| Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med. | Arbeta med att hitta balans mellan krav och förväntningar från politik och medborgare i relation till resurser och förutsättningar<br><br>Handlingsplaner på några enheter utifrån medarbetarenkäten<br><br>Arbeta mer med kännedom om policys och rutiner som ska följas i kommunen |
| Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat. | Arbetsplatsmöten och chefsmöten, baserat på dialog kring utmaningarna |
| Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå | Inte aktuellt |
| Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet | Musik- och kulturskolan har lyckats samla alla medarbetare i ett och samma hus efter omorganisationen som innebar en sammanslagning och viss utökning av personal.<br><br>Snabb och stor förmåga till omställning utifrån pandemirestriktioner<br><br>Omorganisationen har särskilt inom fritidsområdet gett bättre förutsättningar för god arbetsmiljö |
| Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år. | Se svar under arbetsmiljöutmaningarna |

## Miljö- och byggnadsförvaltningen

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Vilket fokus inom arbetsmiljöfrågor har verksamheten haft under året? | Större delen av 2021 har vi jobbat på distans. Fokus har varit att få detta att fungera bra. Friskvård är alltid ett fokus. I övrigt har olika verksamheter haft olika fokus utifrån kartläggning i sina grupper och tidigare resultat i medarbetarenkäten. |
| Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med. | Kränkande särbehandling<br><br>Risker kring Distansarbete<br><br>Bli bättre på att dokumentera riskbedömningar och åtgärder<br><br>Rutiner kring hot och våld<br><br>Hjärt- och lungräddning.<br><br>Ergonomi. |
| Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat. | Genomföra utbildningar, dialoger på Arbetsplatsmöten och förvaltningens samverkansgrupp samt att sätta rutiner. |
| Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå | Inte i dagsläget |

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet | Goda resultat på medarbetarenkäten.<br><br>Bra samverkan<br><br>Förebyggande arbete med friskfaktorer och sammanhållning. |
| Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år. | Jobba mer med kränkande särbehandling<br><br>Bli bättre på att dokumentera riskbedömningar och åtgärder<br><br>Rutiner kring hot och våld |

## Samhällsbyggnadsförvaltningen

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Vilket fokus inom arbetsmiljöfrågor har verksamheten haft under året? | Förvaltningen har i stor utsträckning jobbat med säker arbetsplats i den fysiska arbetsmiljön, men också psykisk ohälsa och hot och våld i nära relation. Grund till det har varit pandemin som tyvärr har skapat mycket oro och otrygghet. |
| Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med. | Bemötande<br><br>Arbetsbelastning<br><br>Psykisk ohälsa<br><br>Öka tillbudsrapporteringen |
| Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat. | Detta kommer att lyftas mer på arbetsplatsmöten i form av mer dialoger men också genom spelformer där man får sätta sig in i olika situationer. |
| Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå | Då både administrativa uppgifter och fysiska ansvarsområden växer så syns det ett tydligt behov av resurs- och ekonomiskförstärkning i förvaltningen. |
| Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet | |
| Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år. | |

## Socialförvaltningen

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Vilket fokus inom arbetsmiljöfrågor har verksamheten haft under året? | Inom socialförvaltningen har fokus varit och kommer så vara under 2022;<br><br>- Vikten av en bra introduktion på arbetsplatserna<br><br>- Hälsa på arbetsplatsen med fokus på friskfaktorer genom främjande systematiskt arbetsmiljöarbete<br><br>- Fortsatt arbete med hållbara scheman för att möjliggöra en stabil grundbemanning och planering, veckovila, minska de delade turerna än mer samt möta verksamhetens behov mer flexibelt.<br><br>- Fortsatt hantera information, rutiner och riktlinjer kopplade till Covid-19.<br><br>- Fortsatt stärka samverkan på arbetsplatsmöten, lokala samverkansgrupper och förvaltningens samverkansgrupp utifrån det nya samverkansavtalet.<br><br>- Översyn av chefers arbetsmiljö kopplat till antal medarbetare/chef samt också vilka stödjande kringresurser som finns.<br><br>- Förvaltningen arbetar vidare med att se över vilka åtgärder som krävs ytterligare för att minska såväl den korta som den långa sjukfrånvaron och här med förstärkt fokus på psykisk ohälsa.<br><br>- Förvaltningens samverkansgrupp kommer arbeta vidare med företagshälsovården (Avonova) gällande hur vi tillsammans kan stärka det främjande arbetsmiljöarbetet med bas av den gemensamma kunskap som finns. |
| Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med. | - Hög sjukfrånvaro inom förvaltningen<br><br>- Rehabprocessen<br><br>- Förebygga och ta hand om uppkommen psykisk ohälsa<br><br>- Checklista arbetsmiljörisker inom ordinärt boende<br><br>- Hot och våld<br><br>- Stärka uppföljningsarbetet avseende arbetsmiljöarbetet |
| Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat. | - Systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med fackliga, inom enheterna samt inom ledningsgrupperna ska fortsatt utvecklas och stärkas.<br><br>- Stärka arbetet med uppföljning av tillbud och arbetsskador med därtill handlingsplaner.<br><br>- Arbeta för en stabilare personalrekrytering samt att behålla medarbetare genom b la tillskapande av en övergripande personalförsörjningsplan, samt till det kopplat plan för introduktion och utbildning.<br><br>- Stärka samarbetet än mer med företagshälsovården, vårdcentralerna och försäkringskassan.<br><br>- Öka kunskapen om hälsoplaner inom förvaltningen genom samarbete med personalkontor, HR-partners och samverkansgrupperna. |
| Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå | Omhänderta frågor kopplade till den digitala arbetsmiljön och skapa förutsättningar för att möjliggöra denna arbetsform genom introduktionsprogram, digitala utbildningar och IT-stöd. Till del kan förvaltningen göra detta själva, men stöd från Kommunstyrelseförvaltningen genom exempelvis IT-kontor, informationssäkerhetssamordnare samt personalkontoret finns behov av.<br><br>Förvaltningen ser vikten av att kommunen som organisation arbetar vidare med folkhälsofrågan kopplat till psykisk ohälsa och känsla av otrygghet bland kommuninvånarna då flera av dem arbetar i våra olika förvaltningar och det kan vara en grund för att sjukfrånvaron är hög.<br><br>Rehabprocessen ser förvaltningen som mycket viktig och till del ser förvaltningen en svårighet att för egen del fullt ut arbeta i alla led med den utifrån hög arbetsbelastning hos chefer med många medarbetare. Detta kommer förvaltningen följa upp och har planer för att än mer möjliggöra arbetet för cheferna. Förvaltningen vill dock lyfta till överställd nivå att det kan finnas behov av att se över den övergripande riktlinjen gällande rehabprocessen för att om möjligt förenkla arbetet. |

| Fråga | Kommentar |
|---|---|
| Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet | Medarbetarenkäten visar på att 50 procent av förvaltnings medarbetare rekommenderar sin arbetsplats och är ambassadörer. Vi ser här en ökning sedan förra mätningen vilket är positivt. Förvaltning har överlag bra resultat i senaste enkätundersökningen.<br><br>Förvaltningen har ett nära, engagerat och tillitsfullt ledarskap.<br><br>Förvaltningen har i samverkan hanterat pandemin på ett mycket bra sätt.<br><br>Varje ledningsgrupp inom förvaltningen har arbetat tillsammans med gemensamma frågor för att få en samsyn kring arbetsmiljöfrågor och planer har lagts.<br><br>Varje verksamhetsinriktning har arbetat medvetet med värdegrund, det goda värdskapet, personalpolicyn och förvaltningens medarbetarprinciper kopplat till den, och lagt en fin grund för det nära arbetet med de vi finns till för.<br><br>Förvaltningen ser att vi inom vissa verksamhetsområden ökat personalkontinuiteten genom att behålla medarbetare. |
| Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år. | - Minska sjukfrånvaron genom främjande systematiskt arbetsmiljöarbete.<br><br>- Hållbara scheman, kompetensutveckling och personalförsörjning.<br><br>- Fortsatt fokus på tydligt, nära, engagerat och tillitsfullt chef- och ledarskap.<br><br>- Arbeta med nolltolerans gällande kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen. |