2020 Personalekonomisk redovisning



Vänersborgs kommun

Innehåll

Förord	3
Resultat för övergripande nyckeltal	4
Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)	5
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	8
Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)	11
Nyckeltalet tillsvidareanställda	17
Nyckeltalet medianlön	21
Nyckeltalet lika chefskarriär	24
Nyckeltalet övertid	26
Nyckeltalet sjukfrånvaro	28
Nyckeltalet personalansvar	33
Nyckeltalet avgångar	34
Ekonomirelaterat	37
Arbetsmiljö	40
Kompetensförsörjning	43
Arbetsgivarfrågor	46
Barn- och utbildningsförvaltningen	47
Kommunstyrelseförvaltningen	50
Kultur- och fritidsförvaltningen	54
Miljö- och byggnadsförvaltningen	56
Samhällsbyggnadsförvaltningen	59
Socialförvaltningen	62
Bilaga: personalen i siffror	65

Redovisningens struktur

För året 2020 tas ett första steg i att förändra kommunens personalekonomiska redovisning. Efter beslut i personal- och förhandlingsutskottet den 10 mars 2021 §7 ska redovisningens struktur och innehåll utgå från uppföljningsmått och förväntade resultat inom medarbetarperspektivet i kommunens styrmodell.

De uppgifter som ligger till grund för redovisningen kommer från olika källor. Jämförelsedata har hämtats från KOLADA (databasen för kommuner och regioner). Ytterligare jämförelsedata har inhämtats från kommunerna i Trestad och från leverantören av verktyget som använts till kommunens personalenkät. Lokalt har uppgifter hämtats från resultatet av den personalenkät som genomfördes under hösten 2020. Enkäten kommer framöver genomföras årligen vilket gör att det blir möjligt att regelbundet följa upp mått på ett annat sätt än tidigare. Därutöver har uppgifter hämtats från kommunens personalsystem.
Dessa uppgifter bygger dels på mätdag 1 november, dels på helår då händelser över hela året behöver beräknas till exempel sjukfrånvaro.

I redovisningen ska det finnas förklaringar om förekommande akronymer. Men genomgående har förkortningar på förvaltningarnas benämning använts i tabeller och diagram med 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).

Förord

Vilket år det varit! Pandemin har verkligen satt oss på prov. Det har varit många utmaningar med till exempel sjukfrånvaro, bemanning, skyddsutrustning, nya rutiner, nya direktiv med mera. Men mitt i alla utmaningar ökar samarbetet och medarbetarna tycker att de kunnat genomföra sitt arbete på ett bra sätt trots allt och de upplever att de levererar kvalité till vänersborgarna!

Förra året blev det ingen vanlig personalekonomisk redovisning på grund av pandemin. Men nu är det dags igen och denna gång passar vi på att ta ett första steg i att förändra redovisningen. Den kommer framöver spegla kommunens styrmodell med mått och förväntade resultat inom medarbetarområdet.

Vänersborg, maj 2021

Kenneth Borgmalm
Ordförande PFU

Anna Johannesson
Personalchef



Resultat för övergripande nyckeltal

I kommunens styrmodell ingår att följa utvecklingen även inom medarbetarområdet. Där finns förväntade resultat när det gäller sjukfrånvarons utveckling. Där finns även andra nyckeltal som följs med olika typer av mått. Attraktivt arbetsgivarindex (AVI) följs årligen kommunövergripande. Måttet kan vara från 0 till 180 poäng. Nyckeltalen Andel ambassadörer (eNPS) och Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäts i samband med genomförd personalenkät och följs även förvaltningsvis. Måttet för eNPS kan vara från 0 till 100 procent. Måttet HME är ett indexvärde och kan vara från 0 till 100. Respektive nyckeltal får en djupare förklaring under egna textdelar i föreliggande redovisning.

Nyckeltal i jämförelse med andra över tid

Förväntat resultat om sänkt sjukfrånvaro nåddes inte 2020. Coronapandemin drev upp nivån, med fortsatt avstånd sett till jämförelsen med medel för kommuner i Sverige. Förväntat resultat om ökad andel ambassadörer överträffades med råge. Jämförelsen av eNPS görs med en blandning av organisationer, närmare bestämt 721 st. Förväntat resultat om förbättrat HME blev en oförändrad nivå, fortsatt snäppet under jämförelsen, i detta fall kommuner som lämnat sina resultat för HME till SKR (Sveriges kommuner och regioner).

		2017	2018	2019	2020
Sjukfrånvaro	Vänersborgs kommun	7,9	8,5	8,2	10,6
	Jämförelse omvärld	6,7	6,6	6,5	8,1
Andel ambassadörer (eNPS)	Vänersborgs kommun	39	-	-	50
	Jämf.	36	-	26	34
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	Vänersborgs kommun	78	-	-	78
	Jämf.	79	79	79	79
Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)	Vänersborgs kommun	92	93	99	93
	Jämf.	93	93	96	93

Förväntat resultat om förbättrat AVI blev en försämring enbart på grund av sjukfrånvarons utveckling men där andra nyckeltal inom AVI förbättrades 2020. AVI jämförs med Nyckeltalsinstitutets insamlade resultat från svenska kommuner.

Kompletterade nyckeltal över tid

Som komplement visas nedan några utvalda nyckeltal som följs internt över tid. Här framgår att personalkostnaden inte haft samma ökning 2020 som tidigare år. Tidigare års minskning av antal årsarbetare sett till anställningens sysselsättningsgrad i genomsnitt (brutto) var inte lika stor 2020. Det uträknade antalet årsarbetare sett till utförd arbetstid (netto) visar att antalet årsarbetare har minskat. Ett nyckeltal på prov där personalkostnaden fördelas per arbetad timme visar att ökningen av kostnad per timme var något lägre procentuell 2020 men fortfarande högre än mellan åren 2018 och 2019.

	2017	2018	2019	2020
Personalkostnad	1 709,5	1 773,9	1 832,5	1 834,0
Procentuell förändring mot fg. år		3,8%	3,3%	0,1%
Årsarbetare brutto	3 444	3 528	3 456	3 423
Procentuell förändring mot fg. år		2,4%	-2,0%	-1,0%
Årsarbetare netto	3 067	3 104	2 990	2 863
Procentuell förändring mot fg. år		1,2%	-3,7%	-4,2%
Personalkostnad per arbetad timme	328	336	355	372
Procentuell förändring mot fg. år		2,5%	5,7%	4,8%



Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)

I kommunens styrmodell låg en förväntan om att förbättra resultatet för andelen medarbetare som rekommenderar sin arbetsplats. Frågan om att vilja rekommendera sin arbetsplats (eNPS) följdes upp via personalenkäten 2020. I avsnittet Resultat för övergripande nyckeltal framgår att det förväntade resultatet om en ökning av andelen ambassadörer överträffades med råge. Andelen medarbetare som i mätningen 2020 kategoriserades som ambassadörer ökade från 34 procent till 50 procent. I följande del förklaras mer om måttet eNPS om resultat sett till olika jämförelser.

		2017	2018	2019	2020
Andel ambassadörer (eNPS)	Vbg	39	-	-	50
	Jämf	36	-	-	34

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 anges i svaret grupperas den som svarat som negativ (svarsalternativ 0-6), passiv (7-8) eller ambassadör (9-10). Måttet finns inte som jämförelsemått i Kolada utan den jämförelse som görs mellan Vänersborgs kommun och omvärlden är med enkätverktygs- leverantören Netigates insamlade uppgifter bland kundföretag, vilket 2020 bestod av 781 organisationer från privat och offentlig sektor.

Vänersborgs kommun följer måttet eNPS via personalenkäten. Den senaste var 2020 och gången före det var 2017. Det vedertagna sättet att jämföra resultatet för eNPS är med ett värde som kan vara mellan minus 100 till plus 100. Värdet uppstår utifrån förhållandet mellan andelen ambassadörer och andelen negativa (eller kritiker, som det ibland kallas), till exempel om 30 procent av svaren kategoriseras som ambassadörer och 30 procent som negativa så blir värdet 0 (noll); de tar ut varandra. Eller, om 50 procent kategoriseras som ambassadörer och 30 procent som negativa så blir värdet +20 osv. (därav ”Net Promoter”). I kommunens styrmodell är valet på uppföljning ett annat mått för eNPS. Kommunen fokuserar istället på andelen ambassadörer som uppföljningsmått.

I genomgången nedan har andelen ambassadörer kompletterats med 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 räkna fram det vanligare jämförelsetalet för eNPS 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

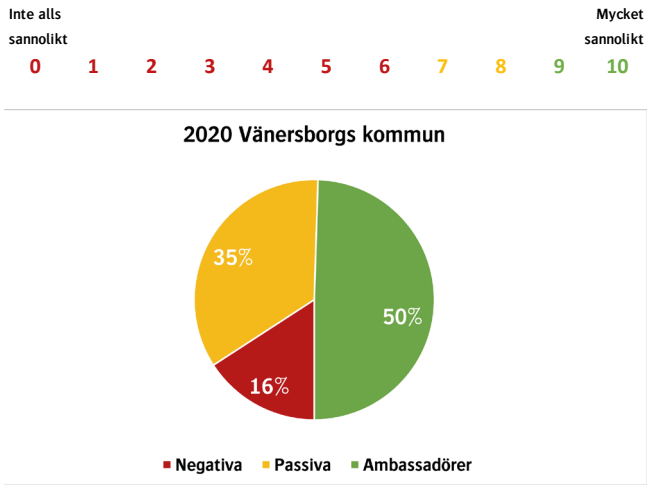
I tabellen om andelen ambassadörer nedan framgår att hälften av kommunens medarbetare (75 procent svarsfrekvens i personalenkäten) kryssat för svarsalternativen 9 eller 10 på frågans 10-gradiga skala. Det är en ökning med hela 11 procentenheter jämfört med mätningen 2017. Redan 2017 sågs resultatet som positivt och var högre än jämförda organisationer.

Andelen Ambassadörer	2017	2020
Vänersborgs kommun	39	50
Jämf. omvärld	36	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 tabellen om andelen negativa nedan framgår att andelen medarbetare som kryssat för svarsalternativen 0-6 minskat med hela 14 procentenheter, från 30 procent till 16 procent. I jämförelsegruppen var andelen negativa 2020 oförändrad jämfört med 2017.

Andelen negativa	2017	2020
Vänersborgs kommun	30	16
Jämf. omvärld	34	34

Sammantaget visar mätningen ett starkt positivt resultat för Vänersborgs kommun 2020, sett till både andelen ambassadörer och andelen negativa.



Jämförelser inom Vänersborgs kommun

I tabellen nedan med jämförelser mellan förvaltningarna framgår att samtliga haft en stor ökning av andelen ambassadörer. Miljö- och byggnadsförvaltningen fanns inte som gemensam förvaltning 2017 och har därför inga jämförelsesiffror från det året. Ökningarna inom förvaltningarna ligger mellan 9 och 16 procentenheter.

Andelen ambassadörer	2017	2020
Bou	40	51
Ks	35	50
Kof	35	51
Mob	-	46
Sb	43	52
Soc	39	48

I tabellen nedan med andelen negativa framgår att det var en minskning av andelen inom samtliga förvaltningar. Minskningen av andelen negativa var mellan 11 och 21 procentenheter. Totalt sett visar resultatet per förvaltning att förbättringen för kommunens totala resultat drevs av förbättringar inom hela organisationen.

Andelen negativa	2017	2020
Bou	26	15
Ks	36	17
Kof	38	17
Mob	-	21
Sb	28	11
Soc	32	17

Jämförelse mellan olika kategorier

Förbättringen av eNPS var genomgående i kommunen sett till de olika förvaltningarnas resultat. Nästa steg i redovisningen är att bryta resultatet ytterligare för att se utvecklingen sett till dessa kategorier.

Kön

Andelen ambassadörer ökade både bland kvinnor och män. Den procentuella ökningen var större bland män. Dock är andelen fortsatt högst bland kvinnor. Andelen negativa minskade både bland kvinnor och män. Minskningen var större bland män, där nu båda grupperna har en andel på 16 procent negativa.

Andelen ambassadörer	2017	2020
Kvinna	41	51
Man	33	46

Andelen negativa	2017	2020
Kvinna	29	16
Man	34	16

Åldersgrupp

Andelen ambassadörer ökade inom alla tre åldersgrupper. Andelen ambassadörer ökar med ålder, vilket var fallet både 2017 och 2020. Störst andel återfinns i gruppen 50 år och äldre. Andelen negativa minskade i samtliga åldersgrupper. 2017 var det ungefär samma andel negativa per åldersgrupp (kring 30 procent). Även om minskningen var stor i samtliga tre åldersgrupper 2020 så var minskningen särskilt stor i gruppen 50 år och äldre. Den äldsta gruppen hade alltså både störst ökning av andelen ambassadörer och störts minskning av andelen negativa.

Andelen ambassadörer	2017	2020
Under 30	35	44
30-49 år	39	48
50 och över	41	53

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

Anställningstid

Även sett till anställningstid ökade andelen ambassadörer i samtliga grupper. Ökningen var störst inom gruppen med anställning längre än 5 år. Andelen negativa minskade i samtliga grupper men minskningen var lägst i gruppen med kortast anställningstid. Det finns en skillnad mellan 2017 och 2020. I mätningen 2017 minskade andelen positiva med allt längre anställningstid samtidigt som andelen negativa ökade med anställningstiden. 2020 var det tvärt om det vill säga andelen negativa var högst i gruppen med kortast anställningstid samtidigt som andelen ambassadörer var lägst för samma grupp. Med det sagt ska ändå poängteras att det var mycket positiva resultat för eNPS oavsett anställningstid 2020.

Andelen ambassadörer	2017	2020
Kortare än 1 år	43	48
1-5 år	40	49
Längre än 5 år	38	50

Andelen negativa	2017	2020
Kortare än 1 år	24	19
1-5 år	30	16
Längre än 5 år	31	16

Chef/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. Även sett till denna uppdelning framkommer genomgående förbättringar av resultatet för eNPS. Störst ökning av andelen ambassadörer ses i chefsgrupperna med underställd chef, en ökning från 45 procent till 90 procent ambassadörer. Störst minskning av andelen negativa ses i båda chefsgrupperna där förändringen i procentenheter var ungefär densamma.

Andelen ambassadörer	2017	2020
Chef med underställd chef	45	90
Chef utan underställd chef	46	66
Ej chef	39	48

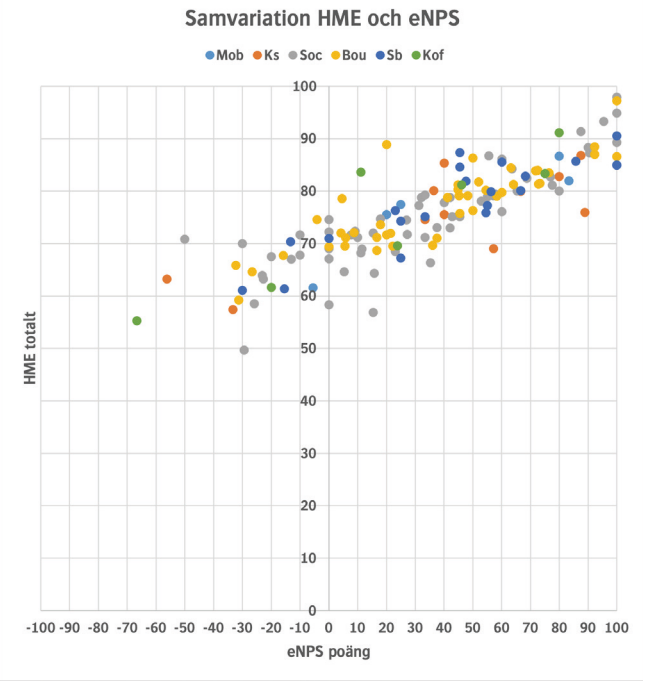
Andelen negativa	2017	2020
Chef med underställd chef	21	0
Chef utan underställd chef	25	5
Ej chef	30	16

Samvariation mellan eNPS och Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Som en övergång till efterföljande del som handlar om nyckeltalet HME görs här en undersökning av sambandet mellan eNPS och HME. HME används av många av Sveriges kommuner som ett sätt att mäta organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang utifrån frågor om motivation, ledarskap och styrning.

När en korrelationsmätning görs mellan eNPS och HME per chefsansvarsområde framkommer ett positivt samband med ett korrelationsmått på 0,85. Det starka sambandet visar att höga värden för eNPS hänger samman med höga värden för HME, och tvärt om.

I diagrammet nedan visas samvariationen mellan eNPS och HME där varje punkt är ett chefsområdesansvar. Punktens färg visar förvaltningstillhörigheten. Samvariationen är likvärdig även sett till förvaltningarna var och en. Observera att det inte är andelen ambassadörer som representerar värdet för eNPS i diagrammet, utan det vanligare måttet med förhållandet mellan andelen ambassadörer och andelen negativa som kan bli allt från minus 100 till plus 100.





Hållbart medarbetaren-gagemang (HME)

I kommunens styrmodell för 2020 var inriktningsmålet att Vänersborgs kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Ett av måtten som har använts kopplat till detta mål är indexvärdet för hållbart medarbetarengagemang (HME), med förväntan att värdet skulle öka. I avsnittet Resultat för övergripande nyckeltal framgår att värdet blev oförändrat 2020 jämfört med 2017. HME består av tre delområden. HME totalt blev oförändrat eftersom indexvärdet minskade för motivation och styrning samtidigt som värdet ökade för ledarskap.

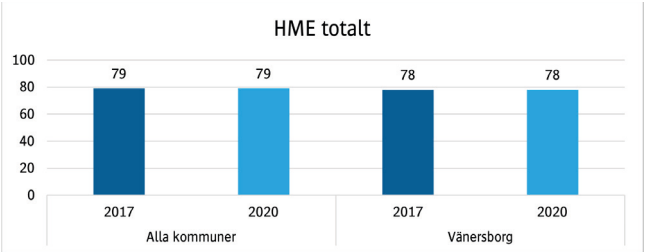
		2017	2018	2019	2020
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	Vbg	78	-	-	78
Indexvärde från 0 till 100	Jämf	79	79	79	79

Detta är HME

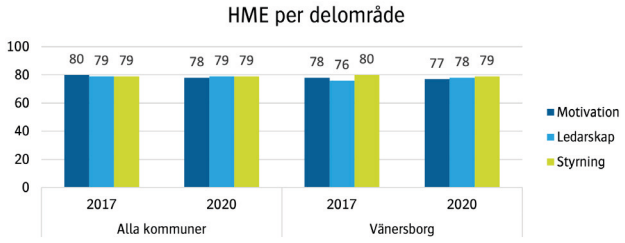
Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) erbjuder i samarbete med Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) kommuner och regioner att använda ett frågeformulär som mäter organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang. Formuläret består av totalt nio frågor uppdelade på tre delområden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

Vänersborgs kommun i förhållande till alla kommuner i Kolada

I diagrammet framgår att resultatet mellan åren 2017 och 2020 är oförändrat både för Vänersborg och jämförda kommuner i Kolada. Resultatet för Vänersborg ligger 1 poäng lägre dvs. 78 jämfört med 79 för alla kommuner.

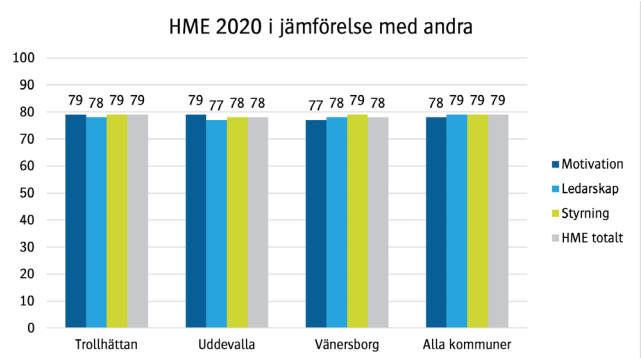


Det finns förändringar i resultatet för delområden i HME mellan åren, både för Vänersborg och jämförda kommuner. För Vänersborg har poängen minskat för motivation (från 78 till 77) och styrning (från 80 till 79) medan poängen ökat för ledarskap (från 76 till 78). För alla kommuner har poängen minskat med 2 poäng för motivation men är oförändrad inom ledarskap och styrning.



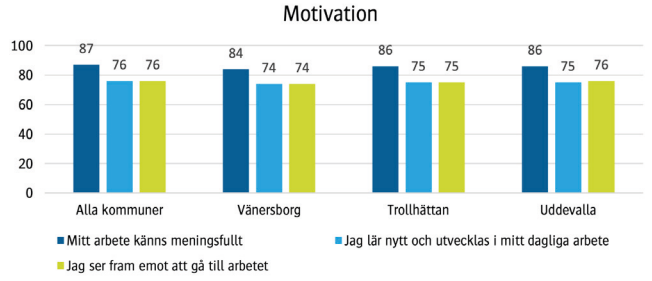
Jämförelse även med Trestad

I en utökad jämförelse där kommuner i närområdet ingår det vill säga. Trestad framgår att variationen mellan kommunerna inte är stora. Observera att staplarna som heter Alla kommuner är medelvärdet för jämförelsekommunerna i Kolada som ovan. Minst variation i poäng finns inom området styrning. Det som ändå sticker ut är den lägre poängen för Vänersborg när det gäller området motivation, där poängen på 77 ligger under både övriga kommuner i Trestad och medel för alla kommuner i Kolada.

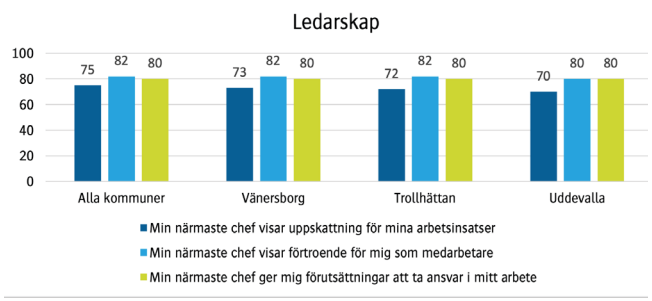


Jämförelse sett till frågorna inom varje delområde i HME

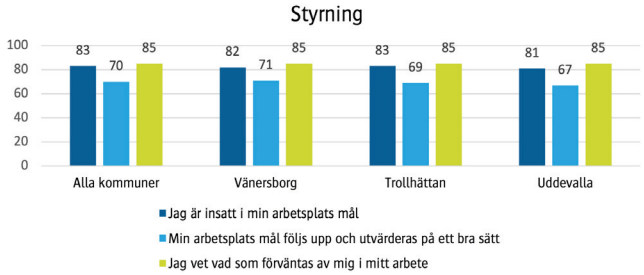
Som framgick ovan hade Vänersborg något lägre resultat för HME sett till området motivation. I diagrammet med respektive fråga om motivation framgår att resultatet är något lägre för Vänersborg i alla tre frågor. För alla jämförelsegrupper kan dock konstateras att den totala poängen för området motivation hålls uppe tack vare höga poäng från frågan om arbetet känns meningsfullt samtidigt som lägre poäng noteras om att lära nytt och utvecklas på arbetet samt att se fram emot att gå till arbetet.



När det gäller området ledaskap är poängen högst för frågan om att närmsta chef visar förtroende för mig som medarbetare; där hela Trestad ligger högre än medel för alla kommuner i Kolada. Den fråga med lägst poäng för alla jämförelsegrupper är den om närmsta chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser; här är poängen inom Trestad högst i Vänersborg.



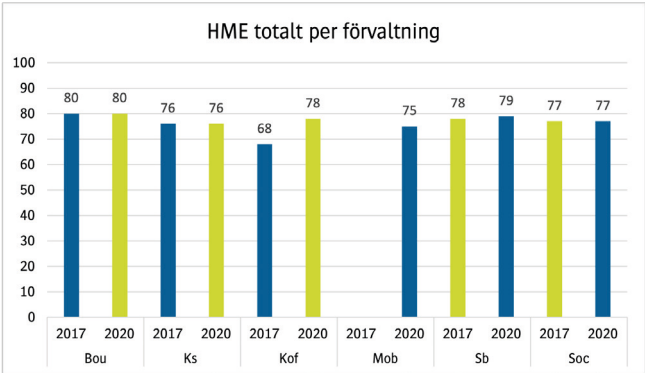
Inom området styrning framgår att poängen är höga för frågan om att vara insatt i arbetsplatsens mål och om vad som förväntas av mig i mitt arbete. Samma mönster återfinns hos alla jämförelsegrupper. Vad som ska göras tycks vara styrkan i området styrning. Däremot är poängen genomgående låga för frågan om att följa upp och utvärdera, dvs. hur det gick med det som skulle göras; trots den låga poängen är Vänersborgs 71 poäng ändå högst jämfört med övriga grupper.



Sammantaget för Vänersborgs kommun, sett till poängen för frågorna i HME, framgår både styrkor och utmaningar. Styrkorna är att arbetet upplevs som meningsfullt där närmsta chef visar förtroende samt där man har bra koll på vad som ska utföras på arbetsplatsen och den egna arbetsinsatsen i detta. Utmaningarna är att i större grad uppleva det positivt att gå till arbetet, att lära nytt och utvecklas på arbetsplatsen, där närmsta chef mer visar uppskattning för ens arbetsinsatser och att föra en gemensam dialog på arbetsplatsen om hur verksamheten fortlöper, även sett till uppsatta mål.

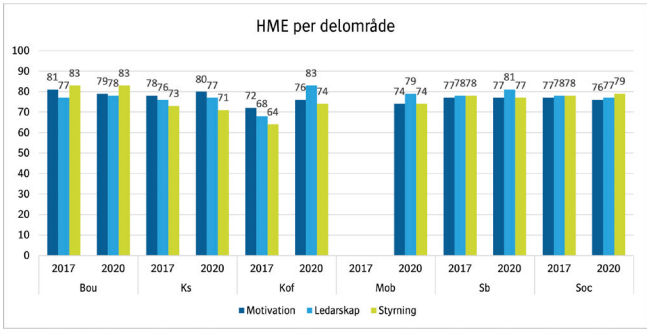
Jämförelse inom Vänersborgs kommun

Mellan åren är det främst inom kultur- och fritidsförvaltningen där det skett en stor ökning mellan åren, från 68 till 78 poäng. Miljö- och byggförvaltningen fanns inte som egen förvaltning 2017 och har därför inga värden för det året att jämföra med. Högst poäng 2020 har barn- och utbildningsförvaltningen på 80 poäng.



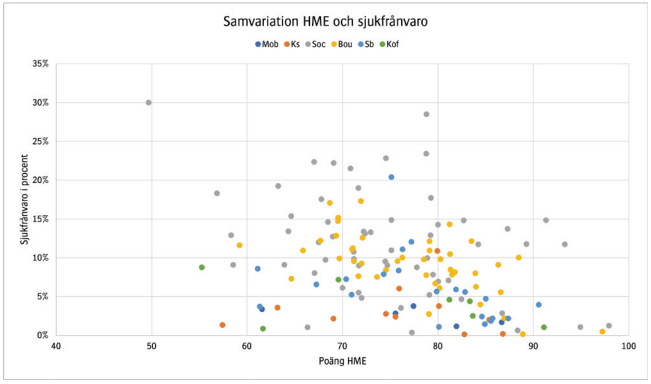
Sett per delområde i HME ser förändringarna olika ut för förvaltningarna mellan åren:

- För området motivation har det skett en ökning av poäng för kommunstyrelseförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen. För barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen blev det en minskning.
- För området ledarskap har det skett en ökning av poäng inom samtliga förvaltningar utom för socialförvaltningen där det blev en minskning.
- För området styrning har det skett en ökning av poäng för kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen. Däremot blev det en minskning för kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.



HME och sjukfrånvaro

Som avslutning på redovisningen om HME görs en övergång till efterföljande kapitel som handlar om kommunens resultat 2020 inom det som benämns Attraktiv arbetsgivarindex (AVI), närmare bestämt till de två nyckeltal om sjukfrånvaro inom AVI. Efter senast genomförd personalenkät uppmättes ett samband mellan HME och sjukfrånvaro. Även om sambandet var svagt negativt (-0,37) så fanns där ändå ett samband det vill säga sjukfrånvaron minskade med högre poäng för HME (förklaring: Vid 0 finns inget samband och vid 1 eller -1 finns fullständigt samband). När förvaltningarna beräknades var för sig så stärktes sambandet ytterligare för miljö- och byggnadsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen, med ett korrelationsmått på mellan -0,52 till -0,66. Att arbeta med resultatet från HME kan alltså vara en av vägarna till minskad sjukfrånvaro.
I diagrammet framgår resultatet för HME och sjukfrånvaro per chefsansvarsområde. Varje punkt är ett chefsansvar och de olika färgerna visar förvaltningstillhörigheten.





Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)

För kommunens inriktningsmål 2020 om att Vänersborgs kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, fanns ett förväntat resultat om att måttet attraktivt arbetsgivarindex (AVI) skulle öka. I avsnittet Resultat för övergripande nyckeltal framgår att resultatet för 2020 blev lägre än för 2019. I huvudsak var orsaken den ökade sjukfrånvaron.

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

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 en attraktiv arbetsgivare. Nyckeltassamlingen heter därför Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Relevansen av nyckeltalen för detta index har växt fram under drygt 20 år som Nyckeltalsinstitutet arbetat gentemot svenskt arbetsliv.

Nyckeltalsinstitutet menar att erfarenheter som samlats över åren visar att nyckeltalen i sig ger en god vägledning för de styrkor organisationen har och vad som bör utvecklas. Förenklat, att högre värden för AVI är bättre än lägre värden. Lika förenklat, 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” sett till det som är registrerat i personalsystemet. Mätningen av AVI ger kommunen en överblick på arbetsvillkor, vilket kan följas över tid och jämföras med andra kommuner via Nyckeltalsinstitutet. I Vänersborgs kommun används AVI för jämförelse på en kommunövergripande nivå. 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, där även resultat exempelvis från personalenkäten kan bidra med underlag.

Jämförelse med närområdet

Sedan ett år tillbaka pågår ett samarbete inom Trestad med jämförelse av de nyckeltal som ingår i AVI. Här jämförs alltså enbart nyckeltalens värden, inte som indexpoäng enligt AVI. Under 2021 startas ett arbete upp inom Fyrbodal om möjligheten för fler kommuner att jämföra nyckeltal.

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 poängsätts i nivå med de organisationer i samma bransch som lämnar in uppgifter, det vill säga enligt branschens medianvärde. En bred uppfattning är dock, både från på Nyckeltalsinstitutet och bland kommunerna, att det pågår kompetenshöjande aktiviteter inom

organisationerna men som inte synliggörs.
De nio nyckeltalen i AVI är:

- Andel tillsvidareanställda
- Medianlön (månadsavlönade)
- Lika chefskarriär (andelen kvinnor/män bland chefer motsvarar andelen kvinnor/män bland alla anställda)
- Övertid (andel av arbetad tid)
- Tid för kompetensutveckling (endast värdet för branschmedian)
- Korttidssjukfrånvaro (sjuktimmar i förhållande till arbetad tid)
- Långtidssjukfrånvaro (sjuktimmar i förhållande till arbetad tid)
- Personalansvar (antal anställda per chef)
- Avgångar (andel av de tillsvidareanställda som slutat)

Resultat i form av poäng

Möjliga poäng för ett nyckeltal är från 1 som lägst till 20 som högst. Maxpoäng är 180 för samtliga nyckeltal. Poäng för nyckeltal fastställs utifrån en tabellmatris som tagits fram av Nyckeltalsinstitutet där nyckeltalen poängsätts utifrån var det bakomliggande värdet hamnar i matrisens olika värdeintervaller.

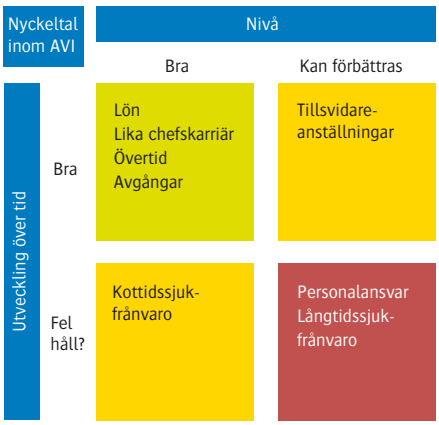
Nyckeltalsinstitutets kommentar om det nationella resultatet för AVI 2020

Året före 2020, innan coronapandemin, visade 2019 de högsta poängen för AVI som någonsin uppmätts sedan start. Framförallt att andelen tillsvidareanställda var stigande och att jämställdheten ökade sett till lika karriärmöjligheter för en chefsroll. Även sjukfrånvaron hade förbättrats en del sedan tidigare år. Sedan kom coronapandemin. Enligt Nyckeltalsinstitutet har coronapandemin påverkat branscher på olika sätt ”För vissa branscher katastroflägen, för vissa kanske bara någon krusning och för vissa blev det nya möjligheter med nya arbetsvillkor”. En tydlig vattendelare under pandemin var sjukfrånvaron. Inom kommuner och regioner blev sjukfrånvaron markant högre 2020 medan andra branscher haft en låg ökning eller till och med minskad sjukfrånvaro.

Nyckeltalsinstitutets analys av resultatet 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 återges i den röda rutan där nyckeltalen personalansvar och långtidssjukfrånvaro placerats. Nyckeltalsinstitutet menar att det finns ett samband mellan antal medarbetare per chef och långtidssjukfrånvaro vilket kan ses även i resultatet för Vänersborgs kommun. I de gula rutorna finns nyckeltalen kortidssjukfrånvaro och andel tillsvidareanställda. Kortidssjukfrånvaron i Vänersborgs kommun har legat något under medianen för kommunbranschen men påverkades mycket av coronapandemin år 2020. Andel tillsvidareanställda har en positiv utveckling på en relativ hög nivå men rekommendationen är att om möjligt öka denna andel då en tillsvidareanställning är viktig i att uppfatta arbetsgivaren som attraktiv. De nyckeltal där kommunen ligger bra till är medianlön, lika chefskarriär, övertid och avgångar.

Nyckeltalsinstitutets analys av 2020 års resultat för Vänersborgs kommun



De Vänersborgs kommun jämförs med

I Nyckeltalsinstitutets databas finns resultat för AVI från olika typer av branscher. I denna redovisning jämförs Vänersborgs kommun med medianresultatet för kommuner.

Resultat AVI

Coronapandemin under 2020 har på ett tydligt sätt påverkat resultatet för AVI. Uppgången i poäng sedan 2017 vände ned 2020. Poängresultatet totalt har minskat med 6 mot föregående år dvs. från 99 till 93. Även för jämförda kommuner framgår en liknande förändring mot föregående år.

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

Den bakomliggande orsaken är den höga sjukfrånvaron som kom i kölvattnet av pandemin. Poängresultatet för sjukfrånvaro har minskat från 8 till 1 när det gäller sjukfrånvarodag 1-14, och från 4 till 1 poäng när det gäller sjukfrånvarodag 15 och längre. Pandemin fortsätter in på 2021 vilket kommer påverka resultatet även nästa år. Jämfört med medianen för alla kommuner i AVI framgår att även de hade en ökad korttidssjukfrånvaro som minskade poängen till 1 (från 7). Däremot försämrades inte deras medianvärde lika mycket för långtidssjukfrånvaron.

Som en viss motvikt till den ökade sjukfrånvaro var det färre medarbetare som slutade sin anställning under 2020 jämfört med tidigare. Här ökade poängen från 11 till 14 jämfört med föregående år. Vänersborg hade även en lägre andel som slutade jämfört med medianen för kommuner.

Nyckeltal som ligger högt i poäng är andelen tillsvidareanställda, lika chefskarriär och andel övertid.

Nyckeltal som poängmässigt placerar sig i mitten på skalan handlar om lön och personalansvar det vill säga antal medarbetarbetare per chef. Poängen för jämförda kommuner ligger snäppet över Vänersborg när det gäller lön men i nivå med Vänersborg när det gäller personalansvar. Just för nyckeltalet personalansvar så har kommunbranschen som helhet lägre poäng jämfört med andra branscher. Detta, menar

Nyckeltalsinstitutet, korrelerar med kommunernas högre sjukfrånvaro.

Nyckeltal som har minst poäng, utöver sjukfrånvaron, är för kompetensutveckling. Men detta nyckeltal kan bortses från. Anledningen förklarades under rubriken Nyckeltalen tidigare i avsnittet om AVI.

		2017	2018	2019	2020
Tillsvidareanställda	Vänersborgs kommun	14	14	16	16
	Median för kommuner	14	14	15	15
Medianlön	Vänersborgs kommun	7	9	10	11
	Median för kommuner	10	10	11	12
Lika chefskarriär	Vänersborgs kommun	18	19	18	19
	Median för kommuner	18	18	18	18
Tid för kompetensutveckling	Vänersborgs kommun	2	2	2	1
	Median för kommuner	2	2	2	1
Övertid	Vänersborgs kommun	19	19	19	19
	Median för kommuner	18	18	18	18
Korttidssjukfrånvaro	Vänersborgs kommun	9	8	8	1
	Median för kommuner	7	7	7	1
Långtidssjukfrånvaro	Vänersborgs kommun	3	2	4	1
	Median för kommuner	6	7	7	6
Personalansvar	Vänersborgs kommun	10	11	11	11
	Median för kommuner	12	11	12	11
Avgångar	Vänersborgs kommun	10	9	11	14
	Median för kommuner	8	9	9	12

Bakomliggande värden

I efterföljande tabell visas de bakomliggande värdena till nyckeltalen. Här framgår att andelen tillsvidareanställda ökar sedan 2018 och är nu 90,9 procent för 2020, vilket är 2,5 procentenheter högre i Vänersborgs kommun jämfört med medianen för kommuner.

Lönenivåerna sett till medianlön har ökat över åren men ligger på en lägre nivå i en jämförelse för Vänersborgs kommun.

För lika chefskarriär dvs. att andel chefer per kön motsvarar andel anställda per kön, hamnade kvotvärdet på 0,94 dvs. nära i balans som är 1. För att uppnå kvotvärde 1 (här definierat som en helt jämställd organisation för chefskapet) skulle det behövas åtta fler kvinnliga chefer. För kommunbranschen är kvotvärdet i nivå med Vänersborgs kommun.

Andelen övertid ligger konstant på 0,4 procent av den utförda arbetstiden. Överlag är andelen övertid i kommuner lägre än andra branscher.

Antal medarbetare per chef i genomsnitt har minskat sedan 2017 men ökade med 0,1 person 2020 jämfört med 2019. Vänersborg har något högre tal än jämförda kommuner (0,8 personer fler 2020).

Andel avgångar har minskat sedan 2018, från 11,9 procent till 7 procent. Andel avgångar har minskat även för jämförda kommuner men inte till den lägre nivån som Vänersborgs kommun hade 2020.

		2017	2018	2019	2020
Tillsvidareanställda	Vänersborgs kommun	88%	86,4%	90,5%	90,9%
	Median för kommuner	87,1%	87,5%	88,3%	88,4%
Medianlön	Vänersborgs kommun	25 050 kr	27 445 kr	28 456 kr	29 020 kr
	Median för kommuner	28 121 kr	28 360 kr	29 300 kr	30 000 kr
Lika chefskarriär	Vänersborgs kommun	0,9	0,93	0,92	0,94
	Median för kommuner	0,91	0,92	0,92	0,94
Tid för kompetensutveckling	Vänersborgs kommun	-	-	-	-
	Median för kommuner	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%
Övertid	Vänersborgs kommun	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	Median för kommuner	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%
Korttidssjukfrånvaro*	Vänersborgs kommun	3,1%	3,4%	3,4%	5,2%
	Median för kommuner	3,5%	3,7%	3,6%	5,6%
Långtidssjukfrånvaro*	Vänersborgs kommun	6,5%	6,9%	6%	7,4%
	Median för kommuner	4,5%	4,4%	4,3%	4,9%
Personalansvar	Vänersborgs kommun	22,5	21,2	20,8	20,9
	Median för kommuner	19,8	20,5	19,9	20,1
Avgångar	Vänersborgs kommun	10,5%	11,9%	9,7%	7%
	Median för kommuner	12,9%	12,0%	11,0%	8,4%

*Observera att procenttalet för sjukfrånvaron är högre i ovan jämförelse än i alla andra tabeller och sammanhang. Anledningen är att Nyckeltalsinstitutets uträkningsmodell dividerar sjuktimmar med arbetade timmar. I alla andra sammanhang, när nyckeltalen jämförs med riket i KOLADA, inom Trestad och inom Vänersborgs kommun 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 den sjukfrånvaro som redovisas i KOLADA (den öppna databasen för uppföljning av kommuner och regioner).

Jämförelse Trestad

I jämförelse med Trestad framgår att Vänersborgs kommun totalt sett ligger någonstans mellan Trollhättan och Uddevalla.

Alla tre kommuner har haft en ökad sjukfrånvaro mellan åren. Skillnader är dock att Trollhättan ligger högst i korttidssjukfrånvaro och Vänersborg högst i långtidssjukfrånvaro. Det är också tydligt att 2020 var ett år då färre slutade sin anställning, där andelen avgångar minskade mest för Vänersborgs kommun. Medianlönen, där Vänersborg låg lägre jämfört med medianen för kommuner i AVI, var ganska lika mellan kommunerna i Trestad både 2019 och 2020 men där ökningen 2020 var störst för Uddevalla kommun.

För övriga nyckeltal är förändringarna mellan åren inte lika stora och/eller går åt olika håll för kommunerna. Andelen tillsvidareanställda ökade både för Trollhättan och Vänersborg men minskade i Uddevalla. Måttet för lika chefskarriär minskade i Trollhättan men ökade i Vänersborg och Uddevalla. Övertiden ökade både i Trollhättan och Uddevalla men var oförändrad i Vänersborg. Antal medarbetare per chef (personalansvar) minskade något i Trollhättan 2020 men ökade något i Vänersborg och Uddevalla; men i absoluta tal var det fler medarbetare per chef i Trollhättan båda åren.

Summering av antal nyckeltal som rörde sig i positiv riktning: 4 för Trollhättan, 4 för Vänersborg och 3 för Uddevalla. Nyckeltal som rörde sig i oförändrad riktning: 1 för Vänersborg och 0 förde andra kommunerna. Nyckeltal som rörde sig i negativ riktning: 4 för Trollhättan, 3 för Vänersborg och 5 för Uddevalla.

	Trollhättan		Vänersborg		Uddevalla	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Tillsvidareanställda (%)	90,6	91,2	90,5	90,9	89	84,5
Medianlön (kr.)	28 000	28 742	28 456	29 020	28 300	29 200
Lika chefskarriär (kvot)	0,93	0,91	0,92	0,94	0,91	0,96
Övertid (%)	0,3	0,5	0,4	0,4	0,6	0,7
Kortidssjukfrånvaro (%)	3,8	5,4	3	4,4	2,8	4,1
Långtidssjukfrånvaro (%)	4,2	4,8	5,2	6,2	5,6	5,9
Personalansvar (antal)	22,2	22	20,8	20,9	20,5	20,6
Avgångar (%)	10,4	9,9	9,7	7	8,5	7,2

Observera att procenttalet för sjukfrånvaron i jämförelsen Trestad bygger på uträkningsmodellen som definierats av SKR (sjuktimmar i förhållande till tillgängliga ordinarie timmar). Procenttalen är därför lägre i ovan tabellen än i tidigare tabell där Vänersborgs kommun jämförs med medianen för kommuner i AVI (sjuktimmar i förhållande till arbetade timmar).

Jämförelse mellan förvaltningarna

För kommunens jämförelse med omvärlden (median alla kommuner i AVI och kommuner i Trestad) räknas totalvärdet ut för hela Vänersborgs kommun. Det innebär att de stora förvaltningarna ger störst påverkan på kommunens jämförelsetal.

Kommunen har inte tidigare särredovisat förvaltningarna för att göra en jämförelse dem emellan. I en sådan jämförelse är det viktigt att tänka på att de jämförda värdena är mer föränderliga i de mindre förvaltningarna eftersom varje person har en större statistisk påverkan.

Förvaltningsjämförelse med poäng

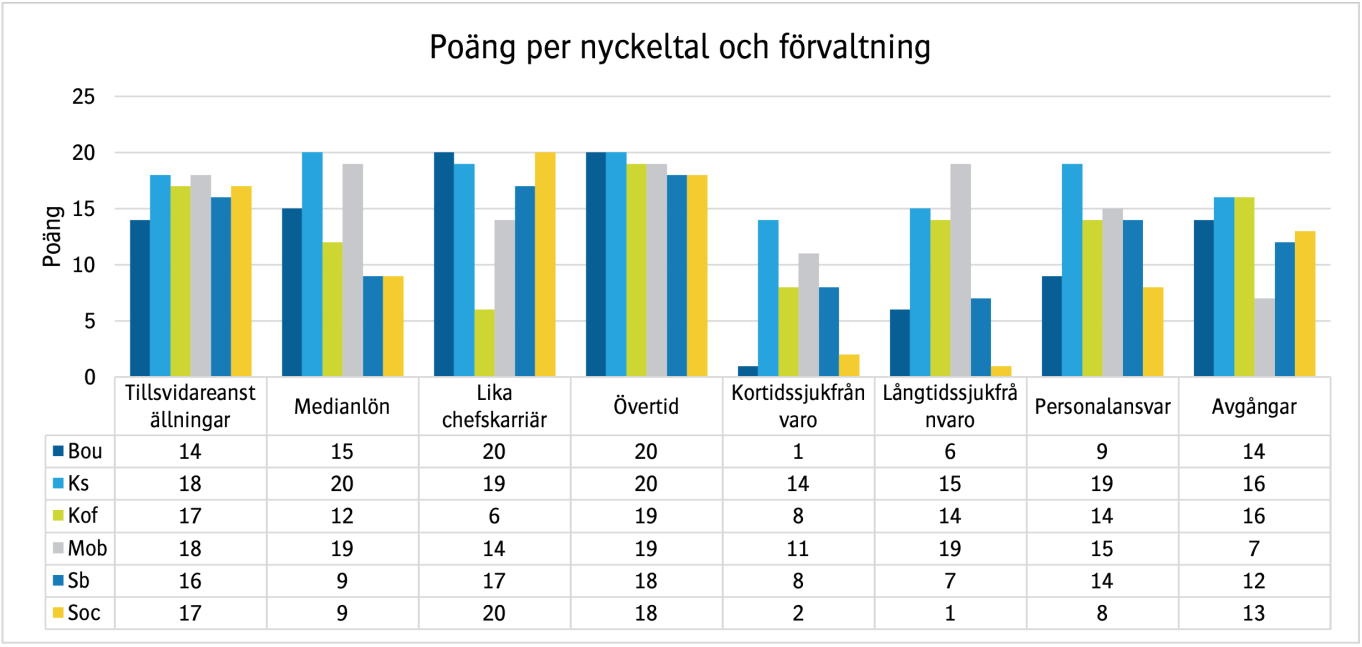
Nyckeltalen jämförs mellan förvaltningarna med hjälp av samma poänguträkning som använts för kommunens jämförelse med kommuner i AVI. Syftet är att underlätta jämförelsen.
Observera att poängen ska tolkas som att högt är bättre än lågt.

I jämförelsen framgår att faktorn antal medarbetare per chef hänger samman med sjukfrånvaro, precis så som Nyckeltalsinstitutet påpekat om nyckeltalet och dess koppling till sjukfrånvaro. Nu ska dock sägas att coronapandemin haft störst påverkan på verksamheter där man arbetar i kontaktyrken och inte haft möjlighet till distansarbete. Men oaktat pandemiåret 2020 så menar Nyckeltasinstitutet att de utifrån deras studier kan påvisa att arbetsgruppens storlek förklarar ca 30 procent av sjukfrånvaron.

I övriga jämförelser framgår att andelen övertid gav höga poäng genomgående. Även för andelen tillsvidareanställningar, men där krav för en tillsvidareanställning i legitimationsyrken bidrog till den lägre poängen för barn- och utbildningsförvaltningen. Poängen för medianlön blev högre för kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggförvaltningen. Poängen för lika chefskarriär är högre i de större förvaltningarna, men som nämndes ovan, här kan en enstaka förändring på personnivå få stor påverkan på poängen.

Sammantaget om poängfördelning mellan förvaltningarna

Utifrån uppdelningen per förvaltning framgår att det framförallt är sjukfrånvaron och antal medarbetare per chef inom de stora förvaltningarna som har störst potential att ge en positiv förflyttning av kommunens totala poäng. Men med det sagt så bidrar såklart alla förvaltningar till helhetens resultat. Sedan finns all anledning att tillvarata kommunens förbättrade poäng när det gäller andel avgångar. Detta kan exempelvis göras via perspektiven: introduktion av nyanställda, kompetensutveckling (att kunna utvecklas i arbetet) och annat för att behålla befintliga medarbetare.



	Tillsvidareanställningar	Medianlön	Lika chefskarriär	Övertid	Kortidssjukfrånvaro	Långtidssjukfrånvaro	Personalansvar	Avgångar
Bou	14	15	20	20	1	6	9	14
Ks	18	20	19	20	14	15	19	16
Kof	17	12	6	19	8	14	14	16
Mob	18	19	14	19	11	19	15	7
Sb	16	9	17	18	8	7	14	12
Soc	17	9	20	18	2	1	8	13

Förvaltningsjämförelse med värden

I tabellen efter texten nedan redovisas de faktiska värdena som resulterat i ovan poäng.

Andel tillsvidareanställningar är lägre inom barn- och utbildningsförvaltningen vilket kan förklaras av de krav som finns kopplade till legitimationsyrken för en tillsvidareanställning. Övriga förvaltningar ligger på en andel mellan 93 och 94,4 procents tillsvidareanställningar.

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

Inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen är kvotvärdet för lika chefskarriär i balans respektive väldigt nära balans (som är 1) vilket indikerar jämställda förvaltningar sett till chefskapet det vill säga det finns en balans mellan andel chefer per kön och andelen anställda per kön. Att kvotvärdet är högre än 1 inom kultur- och fritidsförvaltningen beror på en underbalans av manliga chefer.

Andel övertid är låg inom samtliga förvaltningar. Med det sagt är övertiden något högre inom samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen.

Sjukfrånvaron, både långtids- och korttidssjukfrånvaron är högre inom de större förvaltningarna. Det är också här förekomsten av yrken där man jobbar nära andra människor dominerar, vilket också påverkat särskilt under 2020 med den pågående coronapandemin. I andra verksamheter och där det funnits möjligheter att jobba på distans märks inte effekterna av pandemin på samma sätt; inom kommunstyrelseförvaltningen var sjukfrånvaron något lägre 2020 jämfört med 2019.

När det gäller den betydelsefulla faktorn antal medarbetare per chef framgår att det är ca. tio fler per chef i genomsnitt inom de två största förvaltningarna, barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. Inom samma förvaltningar är dock kvotvärdet för lika chefskarriär i balans respektive väldigt nära balans.

Andel avgångar var totalt sett (7 procent) lägre 2020 jämfört med 2019. För respektive förvaltning så var andelen avgångar inom socialförvaltningen i linje med kommunmedel, barn- och utbildningsförvaltningen strax under och samhällsbyggnadsförvaltningen något över. Bland de mindre förvaltningarna kan andelen avgångar variera mycket beroende på det färre antalet anställda. För 2020 var andelen avgångar högst inom miljö- och byggnadsförvaltningen. Lägst var andelen avgångar inom kommunstyrelseförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen.

	Bou	Ks	Kof	Mob	Sb	Soc
Tillsvidareanställningar (%)	87,3	94,0	93,0	94,4	90,6	93,1
Medianlön (kr.)	33 319	38 463	30 888	37 156	27 820	27 440
Lika chefskarriär (kvot)	1,00	0,93	1,40	0,82	0,88	0,98
Övertid (%)	0,1	0,1	0,4	0,3	0,7	0,6
Kortidssjukfrånvaro (%)	5,04	1,77	3,23	2,42	3,15	4,55
Långtidssjukfrånvaro (%)	4,97	1,56	1,94	0,56	4,13	8,33
Personalansvar (antal)	24,3	5,7	15,1	12,8	15,6	26,3
Avgångar (%)	6,3	4,7	4,7	13,5	8,6	7,2

*Observera att procenttalet för sjukfrånvaron i jämförelsen mellan förvaltningarna bygger på uträkningsmodellen som definierats av SKR (sjuktimmar i förhållande till tillgänglig ordinarie tid). Procenttalen är därför lägre än om uträkningsmodellen för AVI använts (sjuktimmar i förhållande till arbetade timmar), där Vänersborgs kommun jämförs med alla kommuner i AVI.



Nyckeltalet tillsvidare-anställda

I redovisningen av AVI framgick att nyckeltalet om andel tillsvidareanställda ökat den senaste tre åren. Jämfört med medianen för kommuner så låg Vänersborgs kommun högre sedan 2019. I jämförelse inom Trestad ligger Vänersborg något under Trollhättan.

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

Andel tillsvidareanställningar totalt

Sett till nyckeltalet om andel tillsvidareanställningar så finns en ökning sedan 2017, både bland kvinnor och män. Jämfört med föregående år är ökningen 1,7 procentenheter, från 89,2 procent till 90,9 procent.

Efter redovisningen om andelen tillsvidareanställningar visas också förändringar av antal tillsvidareanställningar, visstidsanställningar, årsarbetare samt heltids- och deltidsanställningar. Kort om antal anställningar framgår i samma tabell som för andel tillsvidareanställningar nedan. Där framgår att det finns en minskning sedan 2017. Mellan 2019 och 2020 minskade antalet tillsvidareanställda med 3. Bland månadsavlönade visstidsanställda märks en stor minskning av antalet jämfört med 2018. En orsak var Arbetsförmedlingens utfasning av Extratjänster.

		2017	2018	2019	2020	Diff fg år
Tillsvidareanställda	Kvinnor	2585	2589	2599	2578	-21
	Män	578	589	609	627	18
	Totalt	3263	3178	3208	3205	-3
Visstidsanställda	Kvinnor	271	317	240	204	-36
	Män	165	184	147	117	-30
	Totalt	436	501	387	321	-66
Andel tillsv.anställda	Kvinnor	90,5%	89,1%	91,5%	92,7%	1,1%
	Män	77,8%	76,2%	80,6%	84,3%	3,7%
	Totalt	88,2%	86,4%	89,2%	90,9%	1,7%

Andel tillsvidareanställda per förvaltning

Sedan 2017 finns en genomgående ökning av andelen tillsvidare bland förvaltningarna. Den största ökning mellan 2019 och 2020 var inom miljö- och byggnadsförvaltningen. Att tänka på är att andelen kan svänga i en mindre förvaltning eftersom enstaka personer ger stor påverkan på helheten. Den största ökningen av andel tillsvidareanställda därefter finns inom barn- och utbildningsförvaltningen med 3,1 procentenheter, från 83,9 procent till 87 procent. Barn- och utbildningsförvaltningen är den förvaltning med lägst andel tillsvidareanställda. En orsak är att det krävs behörighet i legitimationsyrken för tillsvidareanställning.
I tabellen nedan framgår också att andelen tillsvidareanställningar bland män är lägre jämfört med kvinnor förutom inom kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.

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

Antal tillsvidareanställda per förvaltning

I stort visar tabellen ökningar av antalet tillsvidareanställningar bland förvaltningarna. Undantaget är socialförvaltningen där antalet anställningar minskat. Inom förvaltningen ligger minskningen inom gruppen deltidsanställda.

Tillvidareanställda per förvaltning		2017	2018	2019	2020	Diff fg år
Bou	Totalt	978	1023	1060	1065	5
Ks	Totalt	100	103	102	110	8
Kof	Totalt	75	85	105	106	1
Mob	Totalt	14	46	53	52	-1
Sb	Totalt	321	315	304	324	20
Soc	Totalt	1643	1606	1584	1548	-36

Antal visstidsanställda per förvaltning

Antal månadsavlönade visstidsanställda har minskat genomgående sedan 2017. Mellan 2019 och 2020 har antal visstidsanställda minskat mest inom barn- och utbildningsförvaltningen, från 204 till 159.

Visstidsanställda per förvaltning		2017	2018	2019	2020	Diff fg år
Bou	Totalt	200	231	204	159	-45
Ks	Totalt	13	12	8	7	-1
Kof	Totalt	13	13	8	7	-1
Mob	Totalt	1	4	5	1	-4
Sb	Totalt	52	47	34	34	0
Soc	Totalt	154	194	128	113	-15

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 bl.a. med anledning av Arbetsförmedlingens utfasning av Extratjänster.

Anställd enl BEA (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser)	2017	2018	2019	2020
Bou	45	36	15	27
Ks	2	1		
Kof	5	6		1
Mob				
Sb	29	27	18	19
Soc	77	94	32	31
Totalt	158	164	65	78

Årsarbetare

Nedan kommer två olika beräkningar av årsarbetare visas. Båda redovisas som nyckeltal under avsnittet resultat för övergripande nyckeltal.

Komplettrande nyckeltal över tid	2017	2018	2019	2020
Årsarbetare brutto	3 875	3 779	3 672	3 648
Procentuell förändring mot fg. år		-2,5%	-2,8%	-0,7%
Årsarbetare netto	3 067	3 104	3 033	2 897
Procentuell förändring mot fg. år		1,2%	-2,3%	-4,5%

Två sätt att redovisa årsarbetare

Ett sätt att redovisa årsarbetare är utifrån anställningars sysselsättningsgrad i förhållande till heltid, det vill säga om två anställda har var sin anställning på 50 procent av en heltid så slås dessa två ihop till en årsarbetare det vill säga 100 procent. Beräkningen görs alltså på anställningarna vid en given tidpunkt, vilket i detta fall är 1 november. Förenklat kallas detta nedan som årsarbetare brutto (dock ingen vedertagen benämning).

Ett annat sätt att redovisa årsarbetare är utifrån årets arbetade timmar. Fördelen är att det fångar vad som hänt under året med anställningar, men även ledigheter som påverkar den faktiska sysselsättningsgraden. Dessutom har inte timanställda en registrerad sysselsättningsgrad, så genom att utgå från arbetade timmar fångas även timanställda upp. Beräkningen görs genom att dividera arbetade timmar med 1 700, vilket är en vanligt förekommande schablon för en heltidsanställnings arbetade timmar. För de timanställda som ibland benämns timvikarier har istället 1 980 timmar använts för division med arbetade timmar. Anledningen är att den formeln använts av tradition i kommunen och att det är vanligt att utgå från 165 timmar per månad (1 980 för ett år) för just den gruppen. Möjligen kan ett enhetligt sätt att beräkna behövas framöver för att göra det mer praktiskt för redovisning av årsarbetare. Förenklat kallas beräkningen utifrån arbetad tid nedan som årsarbetare netto (dock är inte heller detta en vedertagen benämning).

Årsarbetare brutto

Mellan 2019 och 2020 har antal årsarbetare utifrån anställningens sysselsättningsgrad totalt sett minskat med 33. Minskningen finns inom barn- och utbildningsförvaltningen, miljö- och byggnadsförvaltningen och socialförvaltningen. Den största delen av minskningen härleds till färre visstidsanställda 2020. I tabellen nedan ingår inte timavlönade.

Årsabetare anställning (brutto) månavl	2019	2020
Bou	1 219	1 198
Ks	108	114
Kof	105	105
Mob	57	53
Sb	327	349
Soc	1 640	1 604
Totalt	3 456	3 423

Årsarbetare netto

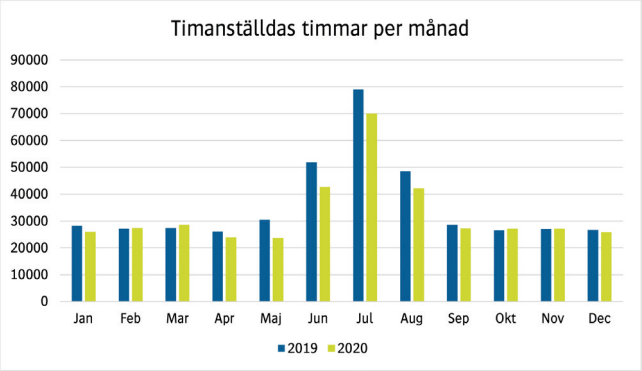
Mellan 2019 och 2020 har antal årsarbetare utifrån arbetad tid totalt sett minskat med 127. Utöver färre visstidsanställda, som nämndes under årsarbetare brutto, så kan coronapandemin haft stor påverkan på hur många timmar som utfördes under 2020. Den större delen av minskningen av antalet timmar finns inom socialförvaltningen.

Årsarbetare netto inkl timanställda	2019	2020
Bou	966	933
Ks	93	103
Kof	97	90
Mob	47	48
Sb	301	319
Soc	1 483	1 372
Totalt	2 990	2 863

Sett till timanställdas del i förändringen av årsarbetare netto mellan åren, så har antalet årsarbetare minskat även för dem.

Årsarb timanställd (timvik)	2019	2020
Bou	37	32
Ks	1	0
Kof	5	4
Mob	0	1
Sb	14	11
Soc	158	150
Totalt	215	198

Skillnaden mellan 2019 och 2020 är, att från april månad 2020 utfördes färre timmar av timanställda, en skillnad som blev allt större under sommarperioden. Till hösten var dock nivån likvärdig igen. Möjligen finns en koppling till situationen med coronapandemin.

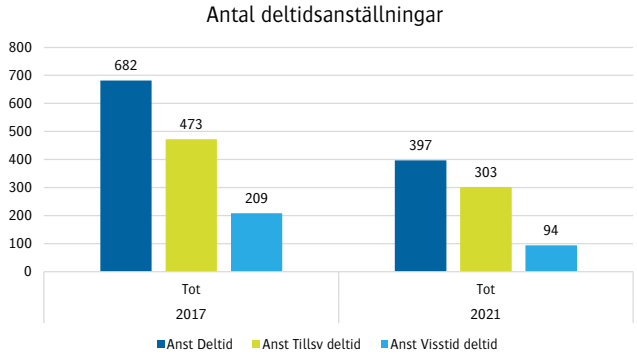


Heltid som norm

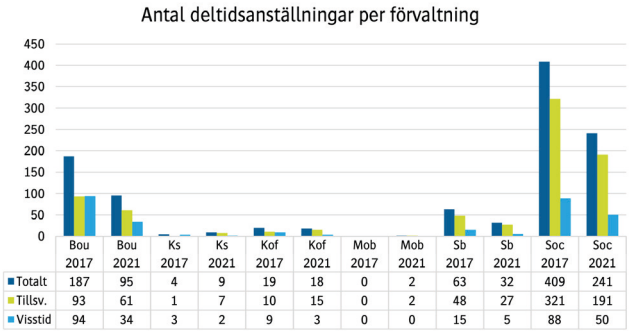
I och med huvudöverenskommelsen (HÖK16) mellan SKR och Kommunal finns en lokalt överenskommen handlingsplan i Vänersborgs kommun om heltidsanställning som norm. Handlingsplanen i Vänersborg gäller dock inte bara för Kommunals avtalsområde. I Hök16 står: ”Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid”. Handlingsplanen i Vänersborgs kommun är tidsatt till utgången av 2021 där målet är formulerat som ”…till utgången av 2021 ha ökat antal heltidsanställda med 10 procentenheter…”.

Färre deltidsanställningar

En indikator på att utvecklingen går i rätt riktning är att antalet deltidsanställningar blir färre. I diagrammet nedan, där läget i maj 2017 jämförs med januari 2021, framgår att antalet deltid totalt har minskat med 41,8 procent, från 682 till 397 deltidsanställningar. En minskning kan ses bland både tillsvidareanställda och visstidsanställda.



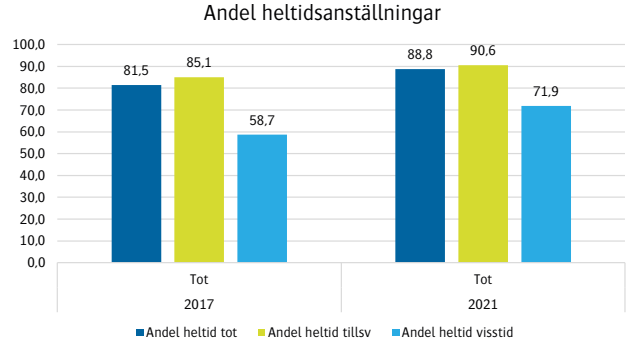
Sett till antal så finns de största förändringarna inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen, men till andel även inom samhällsbyggnadsförvaltningen.



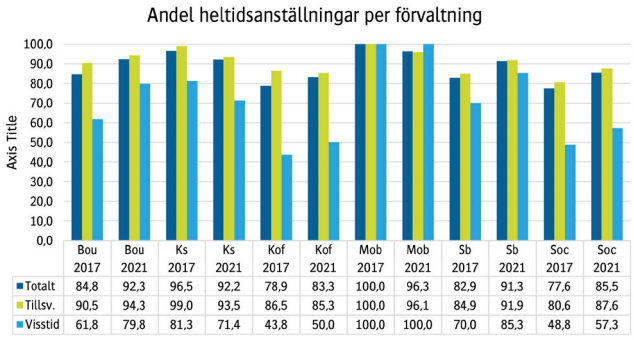
	Bou 2017	Bou 2021	Ks 2017	Ks 2021	Kof 2017	Kof 2021	Mob 2017	Mob 2021	Sb 2017	Sb 2021	Soc 2017	Soc 2021
Totalt	187	95	4	9	19	18	0	2	63	32	409	241
Tillsv.	93	61	1	7	10	15	0	2	48	27	321	191
Visstid	94	34	3	2	9	3	0	0	15	5	88	50

Ökad andel heltidsanställningar

Andelen heltidsanställningar har ökat jämfört med 2017, från 81,5 procent till 88,8 procent. Andelen heltidsanställda i Vänersborgs kommun är 12 procentenheter högre jämfört med medel för kommuner i Sverige, sett till den senaste statistiken för november 2020 i Kommun- och Regiondatabasen Kolada (som bygger på den så kallade Novemberstatistiken).
I diagrammet framgår också att andelen heltid bland tillsvidareanställda ökat från 85,1 procent till 90,6 procent. Ökningen finns även bland visstidsanställda, från 58,7 procent till 71,9 procent.



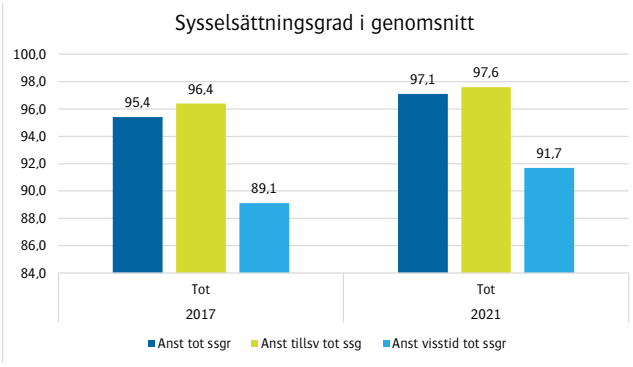
Andelen heltidsanställda har ökat inom samtliga förvaltningar utom kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.



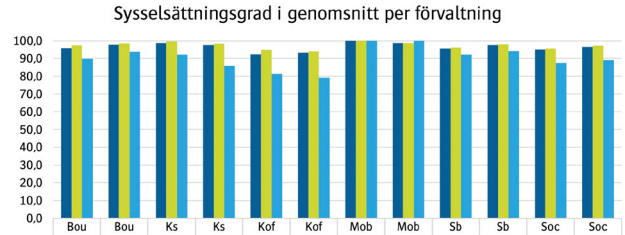
	Bou 2017	Bou 2021	Ks 2017	Ks 2021	Kof 2017	Kof 2021	Mob 2017	Mob 2021	Sb 2017	Sb 2021	Soc 2017	Soc 2021
Totalt	84,8	92,3	96,5	92,2	78,9	83,3	100,0	96,3	82,9	91,3	77,6	85,5
Tillsv.	90,5	94,3	99,0	93,5	86,5	85,3	100,0	96,1	84,9	91,9	80,6	87,6
Visstid	61,8	79,8	81,3	71,4	43,8	50,0	100,0	100,0	70,0	85,3	48,8	57,3

Ökad sysselsättningsgrad

Som komplement till andelen heltidsanställningar kan man med fördel även ta hänsyn till hur det ser ut med den genomsnittliga sysselsättningsgraden. I diagrammet framgår att sysselsättningsgraden totalt sett ökat från 95,4 procent till 97,6 procent. Ökningen finns bland både tillsvidareanställda och visstidsanställda.



Per förvaltning visar diagrammet att sysselsättningsgraden totalt ökat på samtliga förvaltningar utom kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. Inom de tre största förvaltningarna var ökningen mellan januari 2021 och maj 2017 nästan 2 procentenheter, där barn- och utbildningsförvaltningen ligger högst med 97,8 procent för den genomsnittliga sysselsättningsgraden. Högst sysselsättningsgrad bland förvaltningarna har miljö- och byggnadsförvaltningen med 98,7 procent.



	Bou 2017	Bou 2021	Ks 2017	Ks 2021	Kof 2017	Kof 2021	Mob 2017	Mob 2021	Sb 2017	Sb 2021	Soc 2017	Soc 2021
Totalt	95,9	97,8	98,7	97,6	92,4	93,2	100,0	98,7	95,7	97,6	94,9	96,6
Tillsv.	97,4	98,4	99,7	98,3	94,8	94,0	100,0	98,6	96,2	97,9	95,7	97,2
Visstid	89,7	93,8	92,2	85,7	81,2	79,2	100,0	100,0	92,2	94,1	87,5	89,0

Efter utgången av 2021 ska genomförandet utifrån Vänersborgs kommuns ”Plan för heltid som norm” utvärderas.



Nyckeltalet medianlön

Medianlön för anställda med månadslön

I delen om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) totalt framkom att medianlönen för medarbetare med månadsavlön ökat kontinuerligt över åren. I jämförelse med medianvärdet för alla kommuner som ingår i Nyckeltalsinstitutets databas om AVI så har medianlönen legat något under i Vänersborg. Jämfört inom Trestad ligger Vänersborg i mitten.

Jämförelse av medianlön, månadsavlönade	2017	2018	2019	2020
Vänersborg	25 050	27 445	28 456	29 020
Median för kommuner i AVI	28 121	28 360	29 300	30 000
Trollhättan			28 000	28 742
Uddevalla			28 300	29 200

Medianlönen i Vänersborgs kommun per kön visar att kvinnor som grupp ligger högre än män som grupp. Differensen har ökat från 995 till 1 124 kr.

Månadsavlönade Vänersborg	2019	2020
Kvinnor	28 700	29 315
Män	27 705	28 191

Medianlönen per förvaltning visar en ökning mellan 2019 och 2020 i alla förvaltningar. Ökningarna skiljer sig åt där ökningen i Bou var 2,5 procent, KS 6,9 procent, Kof 2,1 procent, Mob 2,9 procent, Sb 0,8 procent och Soc 1,5 procent.

Medianlön per förvaltning	2019	2020
Bou	32 500	33 319
Ks	35 975	38 463
Kof	30 250	30 888
Mob	36 110	37 156
Sb	27 587	27 820
Soc	27 032	27 440

Medianlön för tillsvidareanställningar

När det gäller medianlönen för enbart tillsvidareanställningar redovisas nedan medianlönen över åren tillsammans med lönegapskvot och lönespridningskvot. Lönegapskvot är skillnaden mellan män och kvinnors medianlön. Lönespridningskvot är till för att beskriva avståndet (spridningen) mellan medianen för den tiondel av medarbetarna som har de lägsta lönerna med den tiondel av medarbetarna som har de högsta lönerna.

Medianlönen har ökat kontinuerligt över åren. Den procentuella ökningen mellan 2019 och 2020 var lägre jämfört med ökningarna tidigare år.

	2017	2018	2019	2020
Totalt	27 053	28 030	29 000	29 560
Förändring mot fg år		3,6%	3,5%	1,9%

I tabellen för medianlön per kön visar genomgående ökningar men att medianlönen för kvinnor har legat högre än för män sedan 2018. Lönegapskvoten har ökat från 1 till 1,03.

	2017	2018	2019	2020
Kvinnor	27050	28100	29075	29720
Män	27055	27805	28400	28760
Lönegapskvot	1,00	1,01	1,02	1,03

Med hjälp av lönespridningskvoten framgår att lönespridningen, sett till skillnad i medianlön bland tiondelen lägsta löner med tiondelen högsta löner, var störst bland män. Lönespridningen har totalt sett ökat något över åren. Bland kvinnor minskade lönespridningen något mellan 2018 och 2019 men ökade igen därefter.

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

Sett till yrkesgrupper (enligt benämning i personalsystemet) redovisas nedan förändringar i medianlön mellan 2019 och 2020. På grund av att det finns väldigt många yrken där ett stort antal består av få medarbetare har ett urval gjorts. Härefter visas yrkesgrupper med 20 eller fler medarbetare. Längst till höger i tabellen har förändringen i procent mellan åren noterats. Största ökningar i procent återfinns bland ledning äldreomsorg, sjuksköterska, socialsekreterare och elevassistent. Observera att förändringen av medianlön och procent även påverkas av avgångar och anställningar, där medarbetarna har olika lönenivåer.

Benämning	Antal	2019	2020	Förändring i %
Ledning, äldreomsorg	30	45 300	46 638	3,0%
Rektor	38	51 000	51 250	0,5%
Handläggare, övergripande verksamhe	25	40 020	40 692	1,7%
Handläggare, ekonomi	23	37 445	37 720	0,7%
Handläggare, annan	21	37 640	36 285	-3,6%
Administratör, personal/HR/löner	25	29 420	30 094	2,3%
Administratör, förskola/skola/fritids/annan pedg.v	25	29 750	30 494	2,5%
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsor	64	35 400	36 554	3,3%
Undersköterska	650	26 300	26 685	1,5%
Vårdbiträde	89	21 800	22 400	2,8%
Socialsekreterare barn och unga, myndighetsutövnin	40	36 500	37 682	3,2%
Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	23	36 850	38 271	3,9%
Socialsekreterare övrigt	27	35 850	37 259	3,9%
Behandlingsassistent/Socialpedagog	78	31 400	31 775	1,2%
Stödpedagog, funktionsnedsättning	20	28 913	29 660	2,6%
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	249	26 378	26 895	2,0%
Boendestödjare	49	26 575	27 100	2,0%
Personlig assistent	38	25 620	26 290	2,6%
Lärare grundskola,åk F-3	83	35 750	36 592	2,4%
Lärare grundskola årskurs 4-6	129	37 870	38 714	2,2%
Lärare grundskola, årskurs 7-9	90	39 200	39 635	1,1%
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	38	38 170	38 820	1,7%
Specialpedagog	22	41 695	42 430	1,8%
Modersmålslärare	30	28 115	28 444	1,2%
Förskollärare	249	32 800	33 569	2,3%
Fritidspedagog	31	33 860	34 706	2,5%
Barnskötare	153	26 565	26 670	0,4%
Lärarassistent	20	31 750	32 152	1,3%
Elevassistent	79	25 488	26 320	3,3%
Anläggningsarbete	20	28 100	28 608	1,8%
Vaktmästare	23	26 125	26 670	2,1%
Kock	66	28 000	28 558	2,0%
Måltidspersonal	52	25 613	25 745	0,5%
Lokalvårdare/städare	48	24 275	24 510	1,0%



Nyckeltalet lika chefs-karriär

I redovisningen för AVI övergripande ingår nyckeltalet Lika chefskarriär. Syftet med nyckeltalet är att mäta i vilken grad andelen chefer per kön motsvarar andelen anställda per kön. Uträkningen ger ett kvotvärde. Om andelarna är lika finns en balans och kvotvärdet blir 1. Om kvotvärdet ligger under 1 är kvinnor underrepresenterade och om kvotvärdet ligger över 1 är män underrepresenterade. Enligt nyckeltalet är kvotvärdet 1 definierat som en helt jämställd organisation sett till chefskapet.

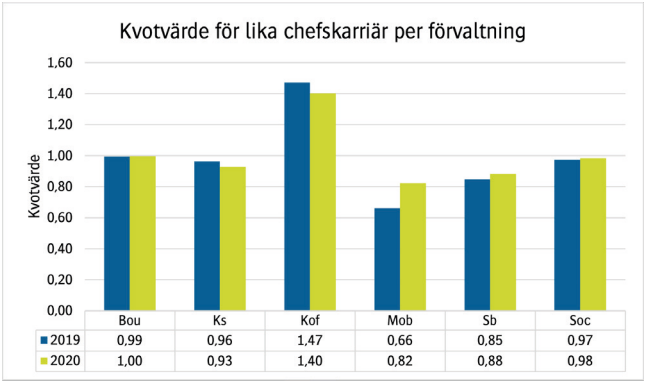
Jämförelse med omvärlden

I jämförelse med andra visar tabellen att Vänersborgs kommun legat på en liknande nivå som medianen för alla kommuner som ingår i Nyckeltalsinstitutets underlag för AVI. Mellan åren 2019 och 2020 ökade kvotvärdet från 0,92 till 0,94. Enligt Nyckeltalsinstitutet följer utvecklingen den som pågår inom svenskt arbetsliv, att chefskapet blir allt mer jämställt. Inom Trestad hade Uddevalla högst kvotvärde 2020 med en stor ökning från 2019, från 0,91 till 0,96 och passerade därmed Vänersborg.

	2017	2018	2019	2020
Vänersborg	0,9	0,93	0,92	0,94
Median för kommuner i AVI	0,91	0,92	0,92	0,94
Trollhättan			0,93	0,91
Uddevalla			0,91	0,96

Jämförelse per förvaltning

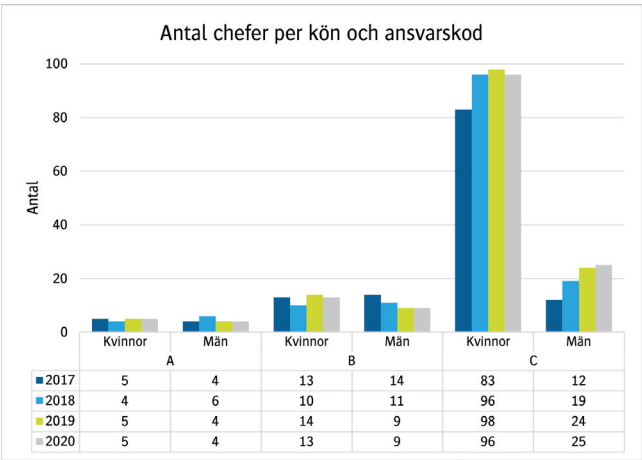
Sett per förvaltning visar diagrammet nedan att det skiljer sig åt med kvotvärdet. Värt att tänka på är, att i förvaltningar med färre antal anställda kan det variera mer med kvotvärdet eftersom enskilda personer får en större påverkan på helheten. Inom barn- och utbildningsförvaltningen var det 2020 ett kvotvärde på 1, vilket enligt nyckeltalets definition innebär en helt jämställd förvaltning sett till chefskapet. Mycket nära balans var även socialförvaltningen med kvotvärde 0,98. I övriga förvaltningar fanns båda åren en underrepresentation sett till kvotvärdet men där utvecklingen gått i riktning mot balans mellan åren, även om det är en bit kvar.



Jämförelse av antal chefer per ansvarskod

För att få en bild över förändringen av antal chefer över året visas nedan diagram. I diagrammet åskådliggörs antal chefer per kön inom respektive ansvarskod. Ansvarskoderna ingår i systemet för arbetsidentifikation (AID-kod). Definitionen hämtad från handboken om AID-koder säger: 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.

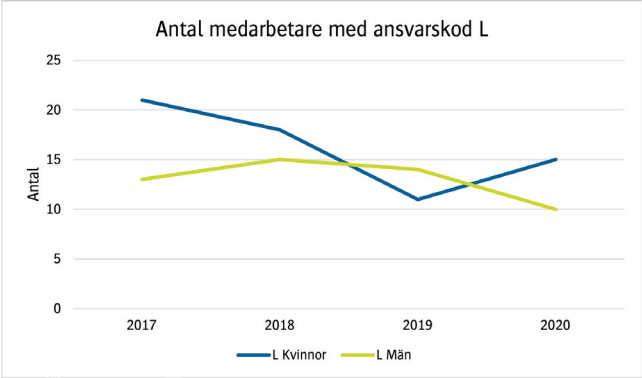
I tabellen framgår att antalet chefer totalt sett har ökat sedan 2017. Ökningen härleds till ansvarskod C, både för kvinnliga och manliga chefer. Mellan 2019 och 2020 avstannade ökningen, med en minskning med 2 chefer totalt sett.



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 har minskat sedan 2018. Mellan 2019 och 2020 ökade dock antalet kvinnor med ansvarskod L, men fortsatt på en nivå under 2018.





Nyckeltalet övertid

I redovisningen om AVI övergripande ingick övertid som ett av nyckeltalen som jämfördes. Nyckeltalet övertid utgörs av utförda övertidstimmar dividerad med utförda timmar totalt. Vänersborgs kommun har likt kommuner i stort en låg andel övertidstimmar jämfört med andra branscher. I en jämförelse med medianvärdet för alla kommuner som ingår i AVI har Vänersborg en något lägre andel övertid, 0,4 procent jämfört med 0,5 procent av arbetade timmar. I en jämförelse inom Trestad så har Vänersborg lägst andel övertid.

Övertidens andel av arbetad tid	2017	2018	2019	2020
Vänersborg	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Median för kommuner i AVI	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%
Trollhättan			0,3%	0,5%
Uddevalla			0,6%	0,7%

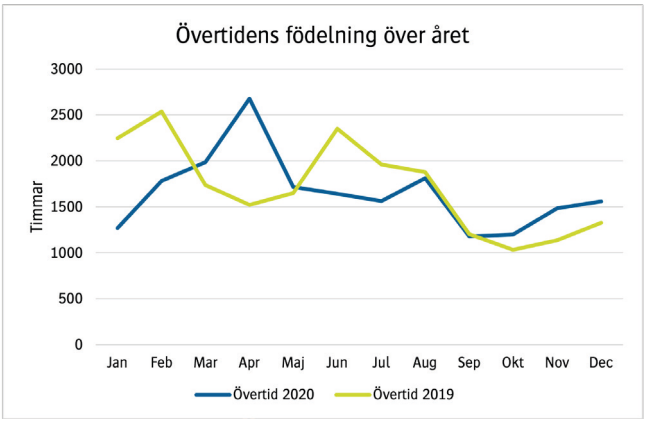
Jämförelse mellan förvaltningarna

Andelen övertid inom samtliga förvaltningar var låg både 2019 och 2020 sett till alla branscher i AVI. Högst andel övertid fanns inom samhällsbyggnadsförvaltningen båda åren, men med en minskning från 0,9 procent till 0,7 procent 2020. Lägst andel övertid båda åren fanns inom barn- och utbildningsförvaltningen med 0,1 procent.

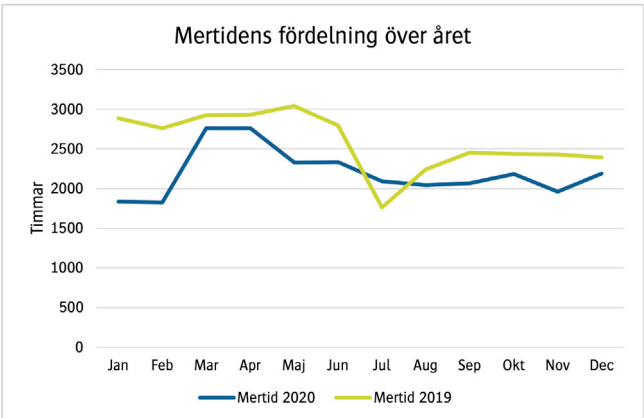
Övertid av arbetad tid	2019	2020
Bou	0,1%	0,1%
Ks	0,2%	0,1%
Kof	0,7%	0,4%
Mob	0,0%	0,3%
Sb	0,9%	0,7%
Soc	0,5%	0,6%

Övertid och mertid

Förutom övertid finns ytterligare former för att utföra tid utöver ordinarie tid. Därför redovisas nedan både övertid och mertid. Diagrammen visar timmarnas fördelning över året, med 2019 och 2020 som jämförelse.
2020 inleddes med färre övertidstimmar jämfört med 2019. Sedan märks en ökning av övertiden som sammanfaller med coronapandemin. Under sommarperioden sjönk övertiden tillbaka och var lägre än för samma period 2019. Under hösten var övertidstimmarna åter fler 2020, även då i fas med den ökade smittspridningen.



Även mertidstimmar var lägre vid starten 2020 jämfört med 2019. Trots ökningen av mertid under våren kom timmarna inte upp i nivå med 2019. Den enda månad det inträffade var under juli.



Övertid per yrkesgrupp

I tabellen nedan visas övertidstimmar per yrkesgrupp (benämningen är utifrån AID-koden), med skillnaden mellan 2019 och 2020. Eftersom det finns många yrkesgrupper kommunen har ett urval använts för att begränsa antalet i tabellen. Yrken som visas hade i genomsnitt 10 timmar övertid eller mer per person. I tabellen framgår att de större ökningarna i övertidstimmar per person var för stödbiträde/funktionsnedsättning (ökade med 33 timmar per anställd) och miljö- och hälsoskyddsinspektör (ökade med 16 timmar per person).
I flera av de yrken där mycket av den totala mängden övertidstimmar ligger finns både en viss ökning och en viss minskning av övertidstimmarna. Högst antal övertidstimmar per person var för hantverkare, med 91 timmar.

Yrkeskategori	Antal	2019	2020	Diff tim	Tim per anst	Diff tim per anst
Distriktssköterska	10	157	193	35	19	4
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	64	1918	1814	-104	28	-2
Vårdbiträde	89	1486	1766	280	20	3
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	249	899	2875	1976	12	8
Stödbiträde, funktionsnedsättning	12	324	715	391	60	33
Personlig assistent	38	506	426	-80	11	-2
Lärare grundskola, årskurs 7-9	90	763	957	194	11	2
Instruktör/Handledare	7	25	78	53	11	8
Badpersonal	3	327	194	-133	65	-44
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	14	11	237	227	17	16
Tekniker, drift	17	1304	1085	-219	64	-13
Anläggningsarbete	20	1351	1199	-152	60	-8
Hantverkare	5	412	454	41	91	8
Fordonsförare	2	149	94	-55	47	-27
Kontorsvaktmästare	4	53	44	-9	11	-2
Park-/trädgårdsarbete	14	271	249	-22	18	-2
Renhållningsarbete	16	395	385	-11	24	-1
Förrådsarbete	1	40	28	-12	28	-12

Mertid per yrkesgrupp

I tabellen nedan visas mertidstimmar per yrkesgrupp (benämningen är utifrån AID-koden), med skillnaden mellan 2019 och 2020. Eftersom det finns många yrkesgrupper kommunen har ett urval använts för att begränsa antalet i tabellen. Yrken som visas hade i genomsnitt 10 timmar mertid eller mer per person. I tabellen framgår När det gäller mertid framgår att den största ökningen per person är för handläggare, miljöfrågor (ökat med 82 timmar, från 0 föregående år), stödbiträde, funktionsnedsättning (ökning med 47 timmar) och Lärar-, förskollärararbete, annat (ökning med 28 timmar). Inom de yrken där flest mertidstimmar fanns för båda åren fanns en viss ökning. Flest mertidstimmar per person 2020 fanns för stödbiträde, funktionsbiträde, med 113 timmar.

Yrkeskategori	Antal	2019	2020	Diff tim	Tim per anst	Diff tim per anst
Handläggare, miljöfrågor	2	0	164	164	82	82
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsor	64	917	941	24	15	0
Undersköterska	650	6910	7792	881	12	1
Vårdbiträde	89	4435	5134	699	58	8
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	249	1600	3434	1834	14	7
Stödbiträde, funktionsnedsättning	12	792	1361	569	113	47
Personlig assistent	38	778	851	72	22	2
Lärar-, förskollärararbete, annat	1	25	53	28	53	28
Instruktör/Handledare	7	30	78	48	11	7
Badpersonal	3	293	55	-238	18	-79
Måltidspersonal	52	1258	738	-521	14	-10
Renhållningsarbete	16	79	158	79	10	5

Flextid

Inom vissa grupper används flextid där medarbetaren inom givna ramar själv sköter arbetstidens förläggning. För uppgifterna i tabellen nedan har flexsaldo tagits fram i november månad. Flextimmar totalt för årets period (fram till november) var 5 880 färre 2020 jämfört med 2019. Det var färre uttagna flextimmarna 2020 (8 360 timmar färre) samtidigt som innestående flextimmar var fler 2020 (2 480 timmar fler). Med fler innestående flextimmar blev flexskulden 928 074 kr högre i november 2020 jämfört med november 2019.

	2019	2020
Uttagna flextimmar	83 317	74 957
Innestående flextimmar	29 244	31 724
Flextimmar totalt perioden	112 561	106 681
Flexskuld i kr.	6 951 939	7 880 013



Nyckeltalet sjukfrånvaro

I avsnittet Resultat för övergripande nyckeltal framgick att det förväntade resultatet i kommunens styrmodell, om minskad sjukfrånvaro, inte uppnåddes.

		2017	2018	2019	2020
Sjukfrånvaro	Vbg	7,9	8,5	8,2	10,6
	jämf	6,7	6,6	6,5	8,1

Sjukfrånvaro ingår också som nyckeltal i avsnittet Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) som: korttidssjukfrånvaro (sjukdag 1-14) och långtidssjukfrånvaro (sjukdag 15 och längre).
I kommunens styrmodell för 2019 så fanns även förväntad förbättring av AVI som helhet, vilket dock blev en försämring på grund av att den ökade sjukfrånvaron.

Beskrivningen av sjukfrånvarons utveckling totalt och för nyckeltalen kort- och långtidssjukfrånvaro återges under samma kapitel.

Observera att redovisningen om sjukfrånvaron fortsättningsvis bygger på den modell för uträkning som definierats av SKR dvs. sjuktimmar dividerat med tillgänglig ordinarie tid. Det innebär ett lägre procenttal jämfört med Nyckeltalsinstitutets definition som är sjuktimmar dividerat med arbetade timmar. Det är förståeligt att detta kan förvirra men det enda stället Nyckeltalsinstitutets definition används är i avsnittet om AVI, i den tabell där Vänersborgs kommun jämförs med medianen för alla kommuner i AVI.

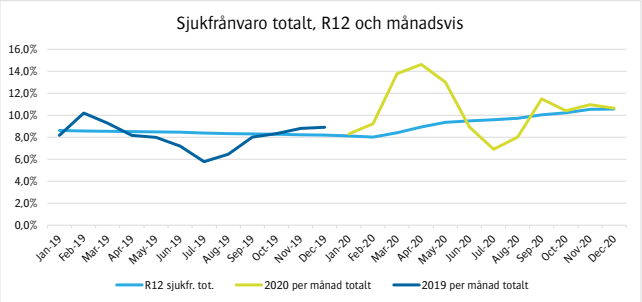
Jämförelse med omvärlden

Mellan 2019 och 2020 har det skett en kraftig ökning av sjukfrånvaron. En likvärdig ökning mellan åren kan noteras för kommuner i Sverige såväl som för Trestadskommunerna. Det finns dock en skillnad. Ökningen mellan åren var från olika nivåer där medianen för kommuner i Sverige var cirka 2 procentenheter lägre båda åren. Skillnaden mellan Trestadskommunerna var små både 2019 och 2020.

	2019	2020
Trollhättan	8,0%	10,2%
Vänersborg	8,2%	10,6%
Uddevalla	8,4%	10,0%
Median Sverige	6,5%	8,1%

Sjukfrånvarons utveckling för Vänersborgs kommun

I efterföljande diagram redovisas 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 av sjukfrånvaron för de senaste 12 månaderna. Syftet är att se trenden trots en stor säsongsvariation. Under 2019 visade R12 att sjukfrånvaron var stadigt sjunkande, ända fram till mars månad 2020 då coronapandemin slog till på bred front. Detta syns också i diagrammets linjer som symboliserar månad för månad. Under 2019 kan noteras en ganska typisk månadsvariation över året. Under våren 2020 var ökningen av sjukfrånvaron kraftig, sjönk under sommarperioden och ökade sedan mycket under hösten.

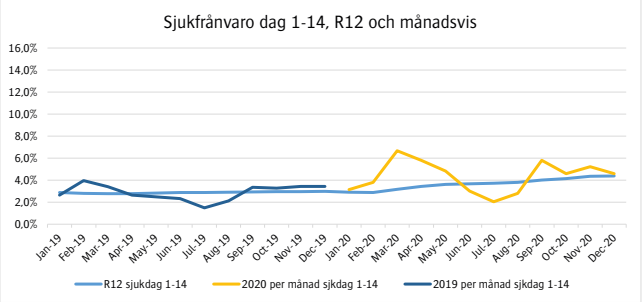


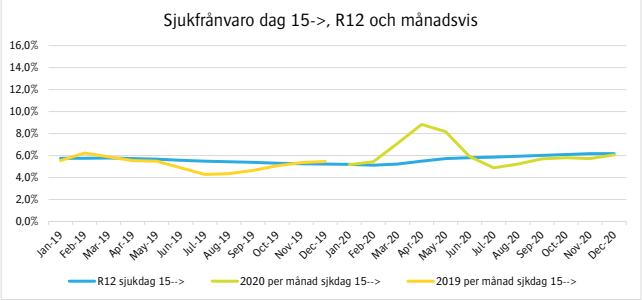
Kort- och långtidssjukfrånvaro

Nedan diagram redovisar sjukfrånvaron uppdelat på två intervall, sjukdag 1-14 (korttidssjukfrånvaro) och sjukdag 15 och längre (långtidssjukfrånvaro). Samma typ av redovisning görs som för sjukfrånvaro totalt ovan. När det gäller korttidssjukfrånvaro var trenden 2019 relativt stabil. Sedan var trenden ökande från och med mars 2020. Precis som kurvan för den totala sjukfrånvaron så ökade nivån kraftigt under våren, och när pandemin fick fart igen under hösten så steg nivån nästan upp till toppnoteringen från våren.

För långtidssjukfrånvaron var det även här en kraftig ökning på våren 2020 men steg inte på samma kraftiga sätt under hösten.

En möjlig delförklaring till hur sjukfrånvaron utvecklades under hösten kan vara att rekommendationer kopplade till pandemin skärptes allteftersom, vilket kan ha påverkat frånvaron till exempel genom att provsvar efter testning för smitta skulle inväntas innan tillbakagång i arbete.

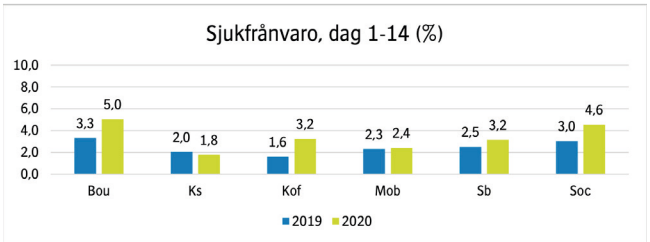


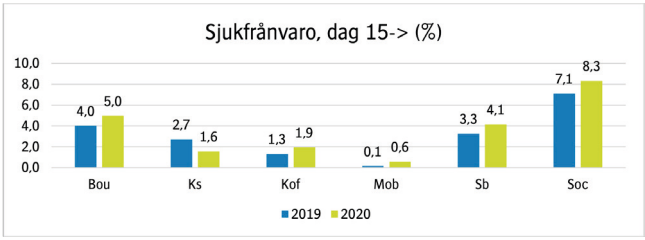


Sjukfrånvaron per förvaltning

Sjukfrånvaron ser olika ut per förvaltning. Diagrammen ska läsas som så att det är andelen sjukfrånvaro inom sin förvaltning. Andelen korttidssjukfrånvaro har ökat markant inom alla förvaltningar utom för kommunstyrelseförvaltningen där sjukfrånvaron tvärtom minskat 2020 jämfört med 2019.

Diagrammet visar också att skillnaderna mellan förvaltningarna ökat under pandemin. En del av förklaringen kan vara hur verksamheter skiljer sig åt när det gäller i vilken grad man arbetar i kontaktyrken och vilka möjligheter som finns i verksamheten att arbeta på distans. Även för långtidssjukfrånvaro var mönstret mellan åren likvärdigt med utvecklingen för korttidssjukfrånvaron.

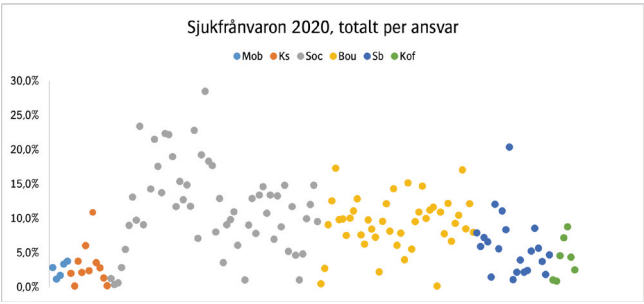




Sjukfrånvaron 2020 per chefsansvarsområde

Nedan illustreras med hjälp av punktdiagram hur sjukfrånvaron ser ut för respektive chefsansvarsområde. Varje punkt är ett chefsansvar och färgerna representerar förvaltningstillhörigheten.

I diagrammen framkommer att den största spridningen mellan lägre och högre nivåer av sjukfrånvaro finns inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. Man ser också att genomsnittet ligger högre inom de två förvaltningarna.



Sjukfrånvarons förändring mellan 2019 och 2020 per yrkeskategori

För att ytterligare bryta ner sjukfrånvaron illustreras denna i förhållande till yrkeskategorier. En avgränsning har gjorts på grund av. att det finns nästan 300 yrken, vilket betyder att det finns få personer inom många yrken. I urvalet som visas är minst 10 personer anställda inom yrket.

Diagrammen är uppbyggda så att det första visar yrkeskategorier som 2019 hade en sjukfrånvaro som låg på kommunens medelvärde (8,2 procent) eller däröver. I diagrammet visas också hur sjukfrånvaron förändrades under 2020 för respektive yrkeskategori. Förändring i procentenhet finns till höger i diagrammet. I diagrammet därefter visas motsvarande för yrkeskategorier som hade lägre sjukfrånvaro än medel för kommunen 2019.

Yrken med sjukfrånvaro högre än medel 2019

I diagrammet framgår att flertalet av de yrkeskategorier som hade de högsta värdena för sjukfrånvaro 2019 ligger högst även 2020. Även om dessa yrkesgrupper fortsatt har de högre nivåerna av sjukfrånvaro så har inte alla har haft en ökad sjukfrånvaro under 2020. De största ökningarna i sjukfrånvaron återfinns bland behandlingssekreterare följt av grupperna fritidspedagog, undersköterska, förskollärare och kock.
De största minskningarna av sjukfrånvaron återfinns bland renhållningsarbetare följt av grupperna arbetsledare, fysioterapeut och lönespecialist.

Yrkeskategori	Tot månavl	Sjkfrv tot 2019	Sjkfrv tot 2020	Förändring i procentenheter
3084 Behandlingssekreterare	16	16,7%	23,5%	6,8%
1650 Undersköterska	625	16,0%	20,6%	4,6%
3304 Skolkurator	11	19,5%	18,2%	-1,3%
9306 Assistent	13	13,7%	15,5%	1,8%
3646 Resurspedagog	21	16,2%	15,3%	-0,9%
1436 Fysioterapeut	10	18,0%	15,2%	-2,9%
3399 Personlig assistent	40	13,5%	15,0%	1,6%
H783 Leg Fritidspedagog	24	10,0%	14,9%	4,9%
1984 Vårdbiträde	119	12,8%	14,8%	2,0%
2716 Verksamhetsledare	47	9,4%	13,2%	3,8%
8463 Måltidsbiträde	55	9,9%	12,3%	2,4%
E088 Leg förskollärare	247	8,3%	12,3%	4,0%
6779 Stödpedagog	20	9,1%	12,3%	3,2%
8135 Kock	55	8,2%	12,1%	4,0%
3518 Stödassistent	248	9,3%	11,7%	2,4%
3680 Barnskötare	175	9,6%	11,6%	2,0%
6157 Lönespecialist	10	14,3%	11,5%	-2,8%
6420 Arbetsledare	17	11,4%	7,4%	-4,0%
6181 Extraresurs	32	8,5%	6,9%	-1,6%
D460 Renhållningsarbetare	16	8,4%	3,9%	-4,5%

Yrken med sjukfrånvaro lägre än medel 2019

I diagrammet med den lägre sjukfrånvaron 2019 framkommer i stort att yrkesgrupper med lägst sjukfrånvaro haft mindre ökningar eller minskad sjukfrånvaro under 2020. Här återfinns grupper som utvecklingsledare följt av verksamhetschef, ekonom och utredare. De finns dock yrkesgrupper i detta diagram som haft en stor ökning av sjukfrånvaron 2020. Störst ökning har skett för studiehandledare följt av grupperna specialpedagog, förskollärare obehörig, distriktssköterska, vaktmästare och stödassisten även om de senare av dessa fortsatt har en lägre sjukfrånvaro än medel för kommunen totalt.

Yrkeskategori	Tot månavl	Sjkfrv tot 2019	Sjkfrv tot 2020	Förändring i procentenheter
3112 Specialpedagog	23	5,8%	13,3%	7,6%
5989 Förskollärare obehörig	21	7,1%	13,0%	5,9%
2706 Studiehandledare	10	4,8%	12,9%	8,1%
2792 Resursperson	105	6,9%	10,6%	3,8%
3094 Socialsekreterare	67	7,8%	9,9%	2,1%
E671 Stödassistent outbildad	16	5,1%	9,5%	4,4%
E087 Leg lärare	278	5,9%	9,0%	3,1%
1137 Sjuksköterska	69	5,8%	8,3%	2,5%
1373 Arbetsterapeut	15	4,2%	8,2%	4,0%
5988 Lärare obehörig	38	5,5%	8,0%	2,5%
4408 Modersmålslärare	32	7,3%	7,5%	0,2%
1151 Distriktssköterska	10	2,1%	7,2%	5,1%
F714 Extratjänst	31	5,9%	7,2%	1,2%
9917 Lokalvårdare	46	5,9%	6,9%	1,0%
3182 Gruppledare	35	5,7%	6,9%	1,2%
3358 Arbetskonsulent	14	7,5%	6,8%	-0,6%
7634 Parkarbetare	13	6,2%	6,7%	0,5%
9840 Vaktmästare	24	1,8%	6,4%	4,6%
3779 Boendestödjare	50	7,2%	6,4%	-0,8%
7065 Naturvårdare	18	4,8%	6,0%	1,2%
2531 Administratör	67	7,6%	5,5%	-2,0%
3158 Biståndshandläggare	14	6,3%	5,1%	-1,1%
7594 Anläggningsarbetare	19	3,7%	4,7%	1,0%
E032 Förstelärare	51	3,3%	4,5%	1,2%
2176 Musiklärare	14	1,7%	4,2%	2,4%
3066 Socialsekreterare 1:e	13	2,2%	3,8%	1,6%
3388 Familjebehandlare	11	2,1%	3,1%	1,0%
2230 Bibliotekarie	10	1,2%	2,9%	1,7%
1152 Skolsköterska	12	2,7%	2,4%	-0,3%
2070 Rektor	37	1,3%	1,7%	0,4%
2433 Enhetschef	71	3,2%	1,5%	-1,7%
6314 Driftstekniker	13	2,3%	1,4%	-0,9%
0421 Utredare	10	1,3%	1,3%	0,0%
9124 Ekonom	15	2,1%	1,2%	-0,9%
1806 Verksamhetschef	13	0,8%	1,1%	0,3%
0704 Utvecklingsledare	15	1,9%	0,9%	-1,0%

Orsaker till sjukfrånvaro

Vid sidan av kommunens personalsystem Heroma, där medarbetares alla sjukfrånvarotimmar registreras, arbetar kommunen aktivt med rehabrelaterade ärenden i systemet Adato. Eftersom Adato innehåller ärenden som registrerats då en sjukfrånvaroperiod passerar 14 dagar eller efter upprepad sjukfrånvaro (4 gånger under en sexmånadsperiod) skiljer sig statistiken åt från 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 bra att veta, att antal ärenden i Adato inte är lika med antal personer. Flera ärenden kan vara kopplade till en person.

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

Ärenden 2020 jämfört med föregående år

I tabellen framgår att det skett en betydande ökning av nya registrerade ärenden 2020. Ökningen var inte oväntad med tanke på coronapandemin 2020. Det framgår också att fler ärenden avslutats jämfört med föregående år vilket kan hänga samman med medarbetare återgår i arbete i takt med att det är möjligt utifrån pandemin. Andelen avslutade ärenden under året är större 2020 där också en större andel återgår i ordinarie arbete, vilket också kan förmodas bero på händelserna under pandemin. Det man kan notera är att antalet ingående och utgående ärenden är 355, 343 och 377. vilket kan vara en indikation på mängden ärenden som utmynnar i den större delen av kommunens långtidssjukfrånvaro.

Rehabrelaterade ärenden	2019	2020
Ärenden kvar från föregående år	355	343
Nya	829	1105
Avslutade	841	1071
Ärenden kvar in i kommande år	343	377
Andel ärenden som avslutats under året	71,0%	74,0%
Varav orsak:		
Åter i ordinarie arbete	59,5%	66,2%
Åter i omplacerat arbete	0,8%	1,0%
Avslutad anställning	9,1%	4,8%
Övrigt (i huvudsak tjänstledig)	1,6%	2,0%

Registrerad sjukdomstyp

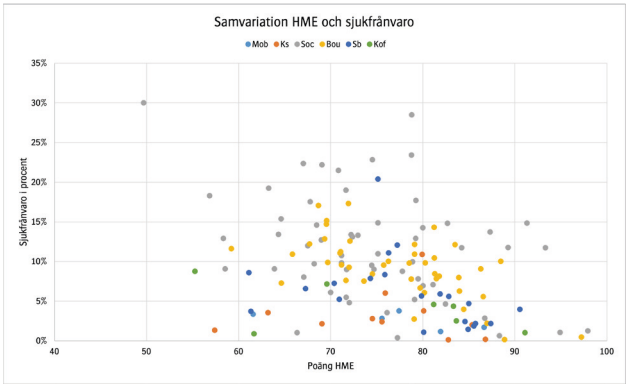
Vilka sjukdomstyper har då registrerats under 2020? Tabellen ska läsas som så att antal registrerade sjukdomstyper inte är samma som antal personer. Flera registrerade sjukdomstyper kan vara kopplade till en enskild person.
I tabellen framgår att det är sjukdomstypen infektion/förkylning som står för den stora ökningen under 2020. En anledning är att ärenden kopplade till coronapandemin har blivit kategoriserad under den sjukdomstypen. Ökning återfinns i samtliga förvaltningar utom inom kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggförvaltningen. Det framgår också en betydande minskning i antal fall när det gäller psykisk ohälsa, en minskning som återfinns inom socialförvaltningen. Även när det gäller belastningssjukdomar så har det totala antalet minskat på grund av minskningen inom socialförvaltningen.
Sammantaget har registrerade ärenden ökat 2020 jämfört med 2019, från 829 till 1 105. Observera att det i tabellen finns en kolumn med rubriken Ej reg. Fv. Kolumnen återger registrerade ärenden som inte har fått en koppling till någon förvaltning. Felet går inte att åtgärda för 2019 i efterhand men kopplingen till förvaltning fungerade korrekt för 2020

	Bou		Ks		Kof		Mob		Sb		Soc		Ej reg. fv		Tot per typ	
Sjukdomstyp	2109	2020	2109	2020	2109	2020	2109	2020	2109	2020	2109	2020	2109	2020	2109	2020
Infektion/förkylning	104	226	3	2	2	7	3	2	7	27	73	250	4	0	196	514
Belastningssjukdomar	8	11	1	1	0	0	0	0	2	2	37	23	5	0	53	37
Drogrelaterat	-	1	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	-	0	-	2
Hjärt-/kärlsjukdomar	5	3	0	0	0	0	0	0	3	2	6	6	1	0	15	11
Kroniska sjukdomar	13	12	1	0	1	1	0	0	1	1	14	10	4	0	34	24
Mag-/och tarmsjukdomar	9	4	1	2	1	0	0	0	0	4	14	12	0	0	25	22
Psykisk ohälsa	68	63	1	1	0	3	0	0	5	11	137	96	8	0	219	174
Sjukskrivning vid graviditet	13	10	2	1	0	1	0	0	0	2	15	13	3	0	33	27
Tumörsjukdomar	6	4	1	0	0	1	0	0	0	1	3	9	0	0	10	15
Övriga fysiska sjukdomar	62	70	9	4	3	4	1	0	22	33	139	168	8	0	244	279
Tot antal per förvaltning	288	404	19	11	7	17	4	2	40	83	438	588	33	0	829	1105

Sjukfrånvaro och HME

HME och sjukfrånvaro

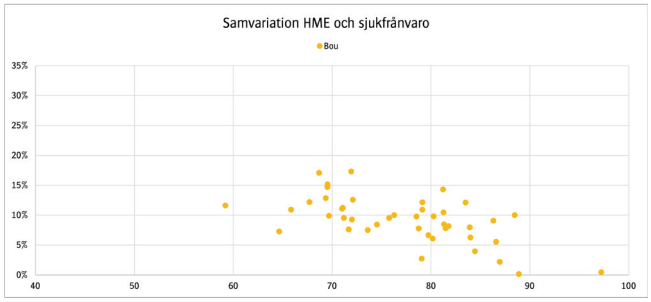
I tidigare textdel om Hållbart medarbetarengagemang (HME) avslutades redovisningen med att det fanns ett negativ samband mellan sjukfrånvaro och HME dvs. sjukfrånvaron minskade med högre poäng för HME.

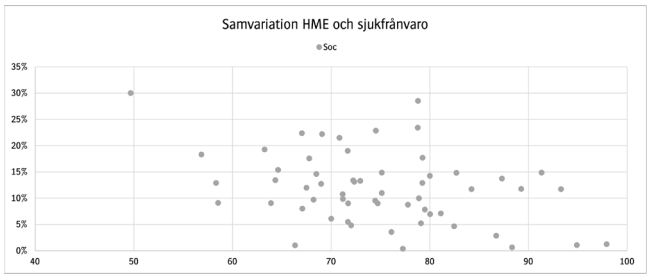


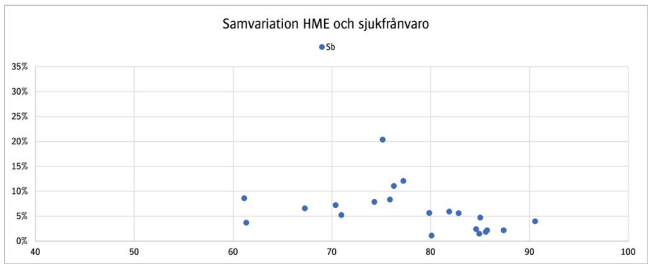
Även om sambandet var svagt negativt (-0,37) för kommunen som helhet visade det sig att sambandet stärktes för några förvaltningar när korrelationstestet genomfördes för var och en. Starkas korrelation återfanns inom miljö- och byggnadsförvaltningen (-0,66), barn- och utbildningsförvaltningen (-0,6) och kultur- och fritidsförvaltningen (-0,52).

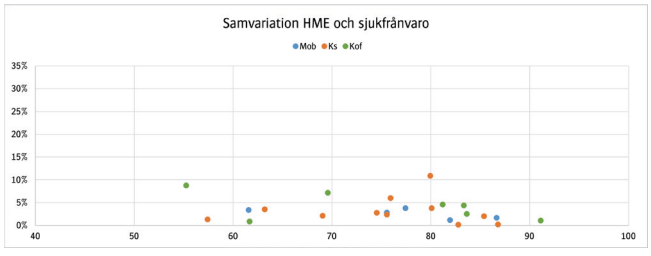
Efterföljande diagram visar kombinationen av resultatet för sjukfrånvaro och HME för respektive förvaltning. Varje punkt är ett chefsansvarsområde och de olika färgerna visar förvaltningstillhörigheten. I det sista diagrammet finns de tre mindre förvaltningarna.

Diagrammen ska läsas som att det finns en tänkt linje i centrum av punkterna som har mer eller mindre lutning. Samt om avståndet är stort eller litet för punkterna till den tänkta linjen. Ju smalare bandet av punkter är desto starkare samband.











Nyckeltalet personalansvar

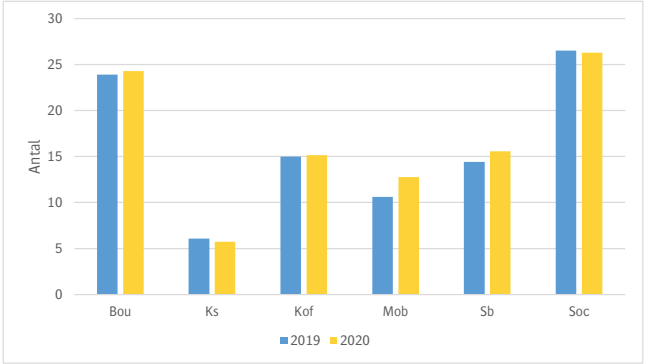
Jämförelse med omvärlden

I redovisningen av AVI framgick att nyckeltalet om personalansvar dvs. antalet medarbetare per chef i genomsnitt, har minskat sedan 2017. I nyckeltalet ingår tillsvidareanställda. Mellan 2019 och 2020 avstannade minskningen, med en ökning på 0,1 i antal. Utgångspunkten för nyckeltalet i AVI är att det generellt är bättre med färre medarbetare per chef än fler. I jämförelse med medianvärdet för kommuner som ingår i AVI ligger Vänersborg något högre. I jämförelse inom Trestad har Uddevalla lägst med 20,6 medarbetare per chef i genomsnitt, tätt följt av Vänersborg på 20,9.

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

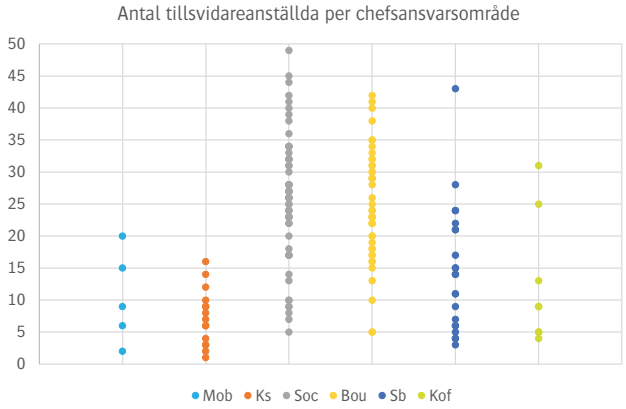
Jämförelse mellan förvaltningarna

När resultatet visas för antal medarbetare per chef per förvaltning framkommer att det ser olika ut. Observera att nyckeltalet beräknas på tillsvidareanställda vilket gör att nyckeltalet hade påverkats i ökad riktning om visstidsanställda räknades in. Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen ligger högst på 26,3 respektive 24,3 medarbetare per chef.



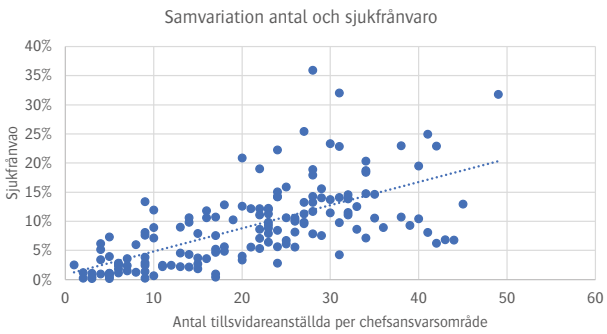
Jämförelse mellan förvaltningarna per chefsansvarsområde

Att jämföra genomsnittsvärden tydliggör skillnader. Men för att visualisera hur antal medarbetare per chef fördelar under ett genomsnittsvärde används punktdiagrammet nedan.
I diagrammet framkommer att 33-34 procent av chefsansvarsområdena inom barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har 30 eller fler medarbetare per chef.



Antal medarbetare per chef och sjukfrånvaro

Enligt Nyckeltalsinstitutets insamlade uppgifter över tjugo års tid, om arbetsförhållanden inom olika branscher i Sverige, menar man att nyckeltalet personalansvar väger tungt som faktor för utfallet för sjukfrånvaron. Samvariationen mellan antal medarbetare per chef och sjukfrånvaro framkommer även inom Vänersborgs kommun vid en korrelationsmätning för 2020, med ett värde på 0,65. I diagrammet nedan representerar varje punkt ett chefsansvarsområde.





Nyckeltalet avgångar

I redovisningen av AVI övergripande ingick nyckeltalet externa avgångar. Externa avgångar är alla som avslutar sin anställning i Vänersborgs kommun. Underlaget beräknas på tillsvidareanställda.

Jämförelse med omvärlden

Andelen avgångar är lägre för Vänersborg samtliga år, både i jämförelse med medianvärdet för alla kommuner som ingår i AVI och övriga Trestadskommuner.

Avgångar	2017	2018	2019	2020
Vänersborg	10,5%	11,9%	9,7%	7,0%
Median för kommuner	12,9%	12,0%	11,0%	8,4%
Trollhättan			10,4%	9,9%
Uddevalla			8,5%	7,2%

Nyanställda som finns kvar i anställning efter ett år

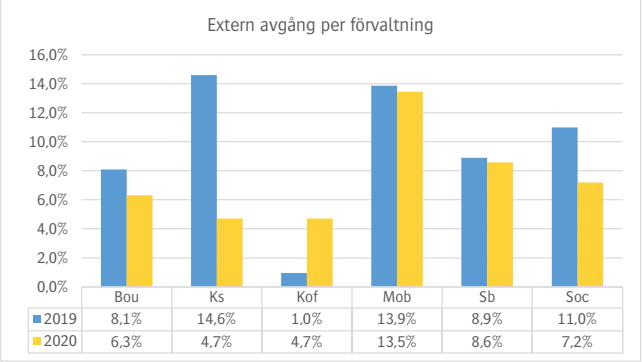
Utöver ordinarie nyckeltal i AVI finns också några ytterligare nyckeltal av intresse. Ett sådan är hur många nyanställda som finns kvar i organisationen efter det första året. En positiv utveckling för detta nyckeltal är av betydelse sett till att vara en attraktiv arbetsgivare, att en nyanställd vill vara kvar i organisationen och inte lämna den efter en kort tid.
En rekrytering är kostsam både vad gäller anställningsprocessen innan anställningen görs och den introduktion som sker därefter med fler eller färre månader av att komma in i arbetet, ibland även år.

I tabellen framgår att fler stannade kvar i sin anställning jämfört med tidigare år, från 84 procent till 89 procent. Motsvarande utveckling märks i medianvärdet för alla kommuner i AVI. Som attraktiv arbetsgivare är det positivt att allt färre slutar sin anställning inom det första året.

	2017	2018	2019	2020
Vänersborgs kommun	84%	83%	84%	89%
Median för alla kommuner i AVI	84%	82%	82%	89%

Extern avgång per förvaltning

I en jämförelse mellan förvaltningarna när det gäller extern avgång visar att det skett en minskning inom samtliga förvaltningar utom kultur- och fritidsförvaltningen. Men ökningen inom kultur- och fritidsförvaltningen var från en mycket låg nivå till en annan låg nivå. Nyckeltalsinstitutet menar att andelen avgångar har ökat i Sverige inom vård- och omsorgsverksamhet, utifrån de uppgifter som samlats in till AVI för 2020. I ljuset av detta konstaterande av Nyckeltalsinstitutet är minskningen från 11 procent till 7,2 procent inom socialförvaltningen betydande.

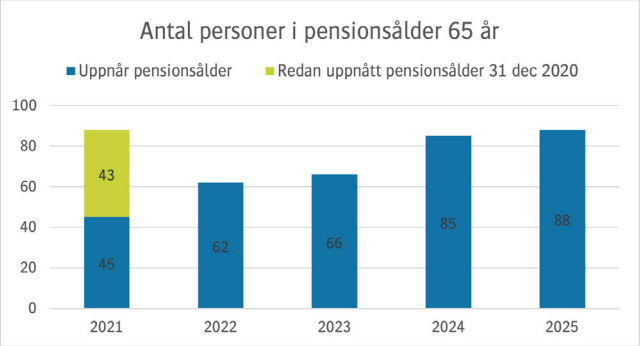


Pensionsavgångar

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

	2019	2020
Extern avgång	9,7%	7,0%
Varav pension	2,2%	1,9%
Intern rörlighet	0,5%	0,4%

Den 31 december 2020 var 43 medarbetare redan i och över pensionsåldern 65 år. Under 2021 blir ytterligare 45 medarbetare 65 år. Antalet faktiska pensionsavgångar beror på när de som redan uppnått pensionsålder slutar och när de som framöver uppnår pensionsåldern slutar. Utifrån antalet medarbetare i och nära pensionsålder finns indikationer på att andelen pensionsavgångar kan komma att öka igen i med ett par tiondelars procentenheter. En ytterligare ökning kan skönjas från och med 2024 men beroende på vad som händer bl.a. med pensionssystemet så kan detta påverkas. Pensionsmyndigheten har meddelat att det finns ett förslag om att göra ändringar redan 2023 så att rådande pensionsålder på 65 år justeras upp till 66 år, tre år före det att riktålder på 67 år införs.



Utifrån antalet tillsvidareanställda den 31 december 2020 kommer 12 procent (388 personer) redan vara i eller uppnå pensionsålder mellan åren 2021 och 2025.

I tabellen nedan visas yrkesgrupper där mer än 50 procent av de anställda uppnår pensionsålder 5 år fram i tiden. Inom de yrken som berörs är det genomgående få personer anställda.

Yrken där 50 procent och fler uppnår pensionsåldern

Befattning	Antal anställda	Andel i pensionsålder inom perioden	Procentandelarnas fördelning över åren				
			2021	2022	2023	2025	2026
Biträdande Elevhälsochef	1	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Elevhälsochef	1	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Färdtjänsthandläggare	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%
Förhandlingschef bitr	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Förvaltningsassistent	2	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Granskningstekniker	1	100%	0%	0%	0%	100%	0%
Institutionstekniker	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Kostchef	1	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Laboratorieingenjör	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Lärare hush ämn	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Lärare specped	1	100%	0%	0%	0%	100%	0%
Maskinförare	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Naturvårdare	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Personalassistent	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Psykiatrisjuksköterska	1	100%	0%	0%	0%	100%	0%
Skötare	2	100%	50%	0%	50%	0%	0%
Utredningschef	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Förskollärare	4	75%	25%	0%	25%	25%	0%
Kontorsvaktmästare	4	75%	50%	25%	0%	0%	0%
Anhörigsamordnare	2	50%	50%	0%	0%	0%	0%
Dagbarnvårdare	8	50%	13%	0%	13%	25%	0%
Elektriker	2	50%	0%	50%	0%	0%	0%
Famrådgivare	2	50%	50%	0%	0%	0%	0%
Grupphandledare	4	50%	0%	0%	25%	0%	25%
Miljöstrateg	2	50%	0%	50%	0%	0%	0%
Tekniker	4	50%	0%	25%	0%	0%	25%
Trafikingenjör	2	50%	50%	0%	0%	0%	0%

I tabellen nedan visas yrkesgrupper där fler än 20 är anställda. Sett till antal personer så finns det stora antalet pensionsavgångar i dessa yrkesgrupper. I tabellen framgår att det i medeltal är 12 procent av medarbetarna som uppnår pensionsålder 5 år framåt i tid.

Större yrkesgrupper där pensionsålder uppnås

Befattning	Antal anställda	Andel i pensionsålder inom perioden	Procentandelarnas fördelning över åren				
			2021	2022	2023	2025	2026
Specialpedagog	22	32%	14%	0%	5%	9%	5%
Rektor	38	24%	8%	5%	5%	0%	5%
Boendestödjare	48	21%	2%	4%	2%	2%	10%
Kock	54	17%	0%	4%	2%	9%	2%
Modersmålslärare	31	16%	6%	0%	3%	3%	3%
Administratör	64	14%	0%	5%	3%	6%	0%
Måltidsbiträde	51	14%	0%	2%	4%	4%	4%
Leg förskollärare	242	13%	2%	1%	4%	2%	4%
Sjuksköterska	64	13%	3%	3%	2%	2%	3%
Leg lärare	277	12%	3%	2%	1%	4%	2%
Barnskötare	153	12%	2%	1%	3%	3%	3%
Enhetschef	71	11%	4%	3%	1%	1%	1%
Stödassistent	243	11%	2%	2%	2%	3%	2%
Undersköterska	614	11%	3%	2%	2%	2%	3%
Förstelärare	51	10%	0%	2%	2%	4%	2%
Vårdbiträde	86	8%	1%	0%	2%	1%	3%
Personlig assistent	38	8%	3%	0%	0%	3%	3%
Verksamhetsledare	47	6%	0%	4%	0%	2%	0%
Resursperson	79	6%	0%	4%	1%	0%	1%
Gruppledare	37	5%	3%	0%	3%	0%	0%
Socialsekreterare	66	5%	2%	0%	0%	3%	0%
Leg Fritidspedagog	24	4%	0%	0%	0%	0%	4%
Lokalvårdare	50	4%	0%	4%	0%	0%	0%

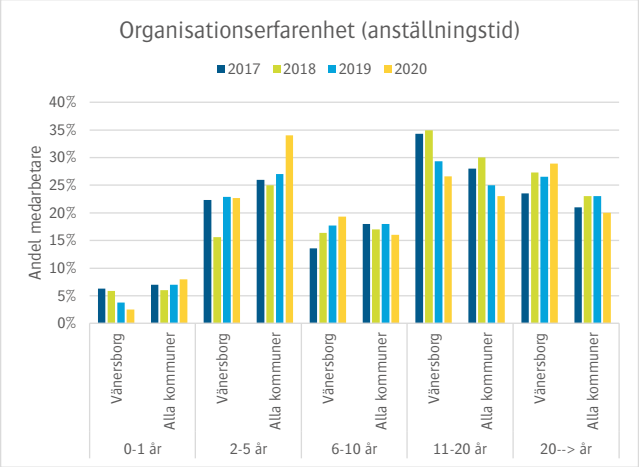
I tabellen nedan visas yrkesgrupper som lyfts fram som bristkompetenser dvs. yrken där det kan vara svårare att rekrytera i dagsläget och framöver. I tabellen framgår att ca 12 procent uppnår pensionsålder inom perioden i de större yrkesgrupperna, och att yrkesgrupper med få anställda har en högre andel pensionsavgångar redan tidigt i perioden.

Bristkompetenser där pensionsålder uppnås

Befattning	Antal anställda	Andel i pensionsålder inom perioden	Procentandelarnas fördelning över åren				
			2021	2022	2023	2025	2026
Laboratorieingenjör	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Trafikingenjör	2	50%	50%	0%	0%	0%	0%
Planeringsingenjör	3	33%	0%	33%	0%	0%	0%
Leg förskollärare	242	13%	2%	1%	4%	2%	4%
Sjuksköterska	64	13%	3%	3%	2%	2%	3%
Leg lärare	277	12%	3%	2%	1%	4%	2%
IT-systemspecialist	9	11%	0%	0%	0%	11%	0%
Undersköterska	614	11%	3%	2%	2%	2%	3%
Socialsekreterare 1:e	12	8%	0%	0%	8%	0%	0%
Socialsekreterare	66	5%	2%	0%	0%	3%	0%
Skolsköterska	12	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Organisationserfarenhet

Som tillägg till nyckeltalet för avgångar kan sägas, att Nyckeltalsinstitutet pekar på en koppling mellan anställningstid och avgångar. Kopplingen består i att organisationer där medarbetare har lång anställningstid också har en lägre andel avgångar jämfört med organisationer som har medarbetare med kort anställningstid. I tabellen framgår att strukturen för anställningstid skiljer sig åt mellan Vänersborgs kommun och medianen för alla kommuner som ingår i AVI. Totalt sett har medarbetare i Vänersborgs kommun längre anställningstid, där andelen med 20 och fler år i anställning ökar. Det innebär att en stor samlad yrkeserfarenhet försvinner från organisationen genom kommande avgångar. I tabellen framgår också att utvecklingen sett till nyanställningar de senaste åren ligger i en något sjunkande trend.





Ekonomirelaterat

I avsnittet Resultat för övergripande nyckeltal framgick att personalkostnaden ökade med 0,1 procent mellan 2019 och 2020.

	2017	2018	2019	2020
Personalkostnad	1 709,5	1 773,9	1 832,5	1 834,0
Procentuell förändring mot fg. år		3,8%	3,3%	0,1%

Intäkter och kostnader

Personalkostnaden ökade med 1,5 mkr mellan 2019 och 2020, från 1832,5 mkr till 1834 mkr. Nettokostnaden blev dock 17,3 mkr lägre 2020 än 2019, till största del beroende på ersättning från staten för sjuklönekostnader på grund av coronapandemin med 30 mkr.

I tabelldelen där löner och arvoden specificeras med underliggande poster framkommer att löner för personal (inkl. semesterersättning) ökade med 15,3 mkr mellan åren. Om antal årsarbetare 2020 hade varit oförändrat jämfört med 2019 skulle ökningen vara större. Det färre antalet årsarbetare 2020 påverkade kostnaden i minskad riktning. I ökad riktning påverkade nya löner för 2020, uppjusterad procentsats för PO-pålägg (personalomkostnadspålägget) och den ökade sjukfrånvaron. När det gäller sjukfrånvaron framkommer i tabellen att utbetald sjuklön ökat med 19,8 mkr från 2019 till 2020. För utbetald sjuklön finns motsvarande timmar med sjukavdrag för medarbetaren, för de dagar arbetsgivaren betalar sjuklön. Det betyder att nettokostnaden från sjukfrånvaro till stor del drivs av kostnaden för vikarier. Det som är svårare att fånga med hjälp av kostnadstabellen, men som sjuklönen kan ge en indikation om, är det värdebortfall som uppstår till följd av sjukfrånvaron det vill säga påverkan på produktivitet och kvalitet. Men även sett till sjukfrånvarons långsiktiga påverkan på hälsa och engagemang.

I tabellen framgår att det var en ökning med 11 mkr för PO-pålägg mellan åren. Ökningen drevs av en uppjustering av procentsatsen för 2020. Anledningen var en ändring av avsättning till avtalsförsäkring och pensioner vilket innebar att procentsatsen för PO-pålägget ändrades från 39,15 procent till 40,15 procent.

I tabellen framgår också att övriga personalrelaterade kostnader minskade 2020 jämfört med 2019, det vill säga kostnader för företagshälsovård, kurser och konferenser samt tjänstebilar.

Intäkter och kostnader	2018	2019	2020	Diff mot fg år
Försäkringskassan (LSS)	24,9	23,5	20	-3,5
Försäkringskassan (Ersättning för sjuklönekostnader pga. pandemin)			30	30
Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen	46,3	31	23,3	-7,7
Summa intäkter	**71,2**	**54,5**	**73,3**	**18,8**
Löner och arvoden, inkl. PO	1 625,8	1 681	1 682	1
Pensionskostnader inkl. PO	148,1	151,5	152	0,5
Summa kostnader	**1 773,9**	**1 832,5**	**1 834**	**1,5**
Nettokostnader	**1 702,7**	**1 778**	**1 760,7**	**-17,3**

Specificerat om löner och arvoden enligt nedan	2018	2019	2020	Diff mot fg år
Personal, löner inkl. semesterersättning	1 452,6	1 530,5	1 545,8	15,3
I löner ovan ingår sjuklön minus karensavdrag med:	36,3	36,6	56,4	19,8
Övertid och fyllnadstid	17,3	16,3	16	-0,3
Ob, jour och beredskap	75,3	72,7	70,5	-2,2
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	45,8	28,7	19,1	-9,6
Förtroendevalda	9,6	10,5	9,6	-0,9
Uppdragstagare, arvoden och anhörigvård	24,3	21,5	20,4	-1,1
Egen bil i tjänsten	0,9	0,8	0,6	-0,2
Summa	**1 625,8**	**1 681**	**1 682**	**1**
Varav PO	492,1	495,2	506,2	11

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

Lönerelaterade skulder

I tabellen framgår att semesterlöneskulden ökade med 13,4 mkr 2020. Antal sparade semesterdagar ökade med 5 428. Däremot minskade timmar för okompenserad övertid och mertid med 1 743 timmar. Sammantaget ökade därför den totala skulden för semester och okompenserad tid med 11,6 mkr. Med anledning av det minskade uttaget av semestertimmar 2020 kan nämnas att uttagna semestertimmar var markant lägre under våren 2020 jämfört med 2019. Tidpunkten för minskningen sammanfaller med att coronapandemins intåg.

Semesterlöneskuldens förändring	2018	2019	2020	Diff mot fg. år
Sparade semesterdagar vid årets början	35 628	36 201	33 965	-2 236
Kostnad (mkr inkl. PO)	69,4	73,3	71	-2,3
Sparade semesterdagar vid årets slut	36 201	33 965	39 393	5 428
Kostnad (mkr inkl. PO)	73,3	71	84,4	13,4
Semesterlöneskuld vikarier	1,2	0,9	0,4	-0,5
Ferie- och uppehållslöneskuld	20,6	20,9	20	-0,9

Okompenserad övertid och mertid	2018	2019	2020	Diff mot fg. år
Okomp. övertid och mertid vid årets början	15 934	15 251	14 570	-681
Kostnad (mkr inkl. PO)	4,4	4,3	4,3	0
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	15 251	14 578	12 835	-1 743
Kostnad (mkr inkl. PO)	4,3	4,3	3,9	-0,4
Total skuld i semester och okomp tid.	**99,4**	**97,1**	**108,7**	**11,6**



Arbetsmiljö

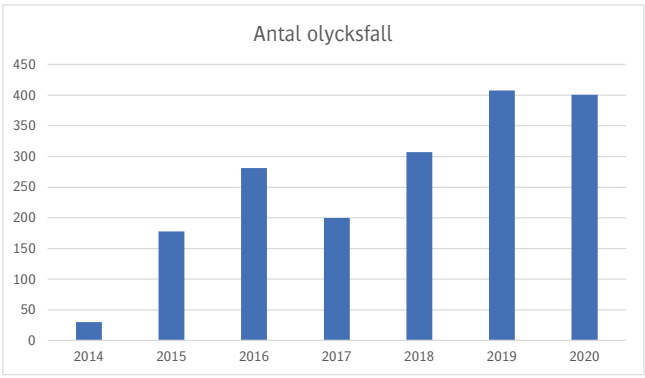
Företagshälsovård

Vänersborgs kommun har under 2020 använt sig till stor del av sin budget för företagshälsovårdstjänster via Avonova. De 5 största posterna av köpta företagshälsovårdstjänster var samtalsstöd, kundspecifikt stöd i arbetsmiljöarbetet, arbetsförmågebedömningar, OSA-Kartläggningar (organisatorisk och social arbetsmiljö) och förflyttningsutbildningar.
På centrala samverkansgruppens möte i oktober presenterade företagshälsovården framgångsfaktorer, på respektive förvaltning, samt förslag på förebyggande aktiviteter och insatser. Arbetet pågår vidare med att varje förvaltning planerar för förebyggande insatser 2021.

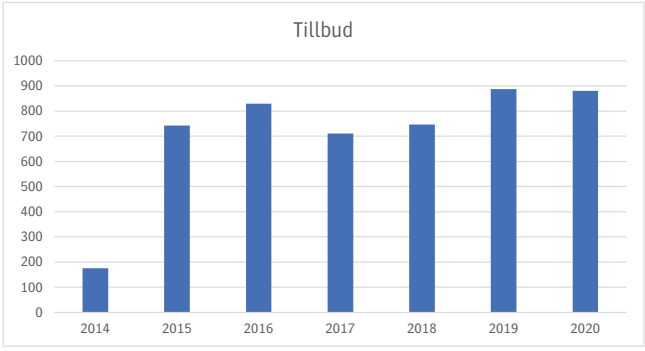
Arbetsskador och tillbud

Året 2020 har det registrerats fler arbetsskador och tillbud än föregående år där antalet olycksfall tidigare minskat. Det beror till stor del på coronapandemin och att chefer och medarbetare följer arbetsmiljöverkets krav och anmäler allvarligt tillbud samt olycksfall där en koppling kan finnas till corona.

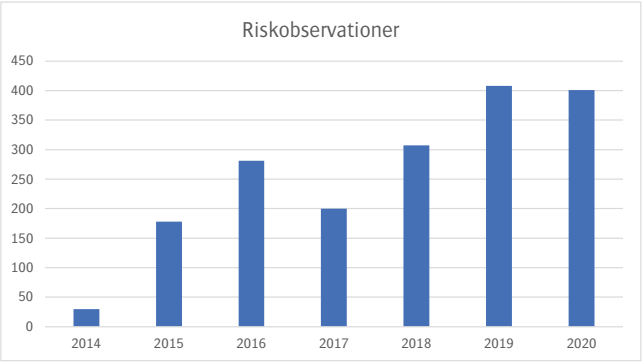
Tidigare minskade antalet olycksfall. En trolig orsak är att det beror på en ökad medvetenhet kring arbetsmiljöfrågor och ett aktivt arbetsmiljöarbete av chefer och skyddsombud. Olycksfallens vanligaste orsaker till skadan är hot och våld, psykisk överbelastning, skador av person, fallskador och coronasmitta. Olyckorna sker vanligast i klassrum, på allmän plats, hos brukare både särskilt boende och enskilt hem.



Antalet tillbud ligger jämt med nivån från tidigare år sedan 2015 med en markant ökning under 2019 och 2020.



Antalet riskobservationer har minskat under 2020 men ligger på en fortsatt högre nivå som föregående år. Ett högt antal riskobservationer behöver inte innebära en dålig arbetsmiljö utan att medarbetare är observanta och arbetar aktivt förebyggande med arbetsmiljön.



Partsgemensam grundutbildning i arbetsmiljö

Våren 2020 hölls partsgemensam (representanter från arbetsgivaren och fackförbunden tillsammans) grundutbildning i arbetsmiljö för nya chef och skyddsombud, materialet för grundutbildningen bygger på materialet för tredagarsutbildningen från Sunt arbetsliv (en partsgemensam kunskapsplattform). Tredagarsutbildningen hålls två gånger om året, en gång på våren och en gång på hösten. Höstens utbildning 2020 blev inställd på grund av coronapandemin men kommer åter våren 2021 i digitalt format över Microsoft Teams.

Personalenkäten

2020 genomfördes personalenkäten. Senast innan var 2017. Kommunen har beslutat att framöver genomföra personalenkäten varje år.

Tidigare har handlingsplaner behövt göras både efter personalenkätens genomförande och i samband det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet, med innehåll som överlappade varandra. Ambitionen med personalenkäten 2020 var att undvika dubbelarbete. Tidigare personalenkäter har också inneburit en del administration för cheferna med att fördela inloggningsuppgifter till enkäten åt medarbetarna i sin arbetsgrupp. Det har också varit många frågor som ställts i personalenkäten.

Lösningen inför genomförandet 2020 var att tydliggöra fokus för personalenkäten i förhållande till det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebar att personalenkäten 2020 skulle utgå från kommunens styrmodell och de uppföljningsmått som finns där, det vill säga: Hållbart medarbetarengagemang (HME) och om man rekommenderar sin arbetsplats (eNPS). Med denna utgångspunkt blir frågorna endast tio stycken. Det innebär att enkäten går mycket snabbt att fylla i. Kravet på att upprätta en handlingsplan utifrån personalenkätens resultat togs bort. Cheferna har arbetsgivarens förtroende att tillsammans med sina medarbetare hantera sitt resultat på det sätt de finner lämpligast. Däremot kommer alla chefsansvarsområden följas upp, på samma mått, årligen via kommunens ledningssystem. Med detta upplägg går det att undvika dubbelarbete med flera handlingsplaner. Handlingsplaner görs istället i samband med det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet.

En ytterligare förändring inför genomförandet 2020 var att skicka personalenkäten till medarbetarna direkt med e-post. Glädjande så fungerade den lösningen bra eftersom svarsfrekvensen blev 75 procent. Bakgrundsfrågor behövde inte ställas i enkäten eftersom de kunde tas direkt från personalsystemet. Färre frågor att besvara och utskick via e-post underlättade för både medarbetare och chefer.

Eftersom 2020 var ett annorlunda och utmanande år med en coronapandemin togs ett beslut om att komplettera personalenkäten med ett antal frågor om hur coronapandemin påverkat på olika sätt. Då personalenkäten krympt i omfattning fanns utrymme för detta. Upplägget för personalenkäten framöver blir därför en återkommande del med ”basenkäten” och en behovsstyrd del för någon kommunövergripande fråga om det behövs.

HME och eNPS

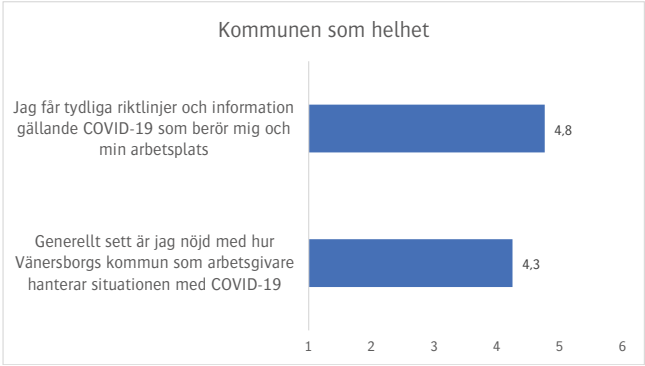
Personalenkätens resultat om HME och eNPS har tagits upp tidigare i redovisningen. Läsaren hänvisas därför till avsnitten med HME och eNPS.

Frågor utifrån coronapandemin

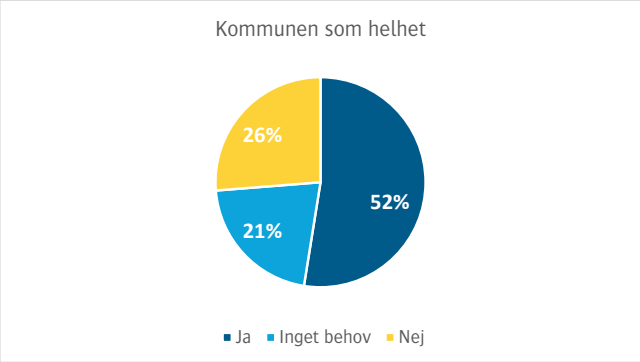
Arbetsmiljöarbetet har präglats mycket av coronapandemin och för att underlätta för chefer och medarbetare vad som gäller med krav och rekommendationer från myndigheter så finns utvalt information som ständigt uppdateras på intranätet under rubriken “Så jobbar vi med anledning av coronaviruset”. Sidan har varit uppskattad av både chefer och medarbetare.

I personalenkäten framkom att medarbetarna var ganska nöjda med kommunens hantering, framförallt med riktlinjer och information om covid-19 som berörde en själv och sin arbetsplats.

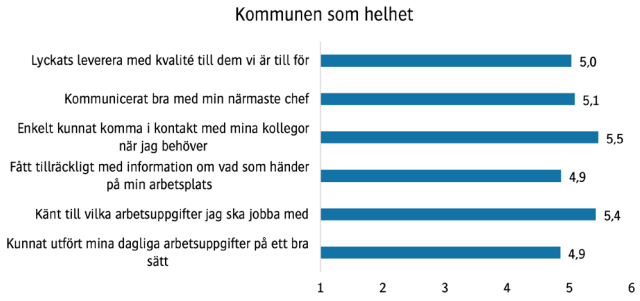
I frågor/påståenden med en 6-gradig svarsskala är 1 ”Instämmer inte alls” och 6 ”Instämmer helt”.



Frågan om skyddsutrustning och -material relaterat till covid-19 fördes kontinuerligt i dialog både internt i organisationen och externt med berörda myndigheter. När frågan ställdes i personalenkäten i november uppgav 26 procent av medarbetarna att de inte upplevde sig ha det sskyddsutrustning och -material mot covid-19 som behövdes i sitt arbete.



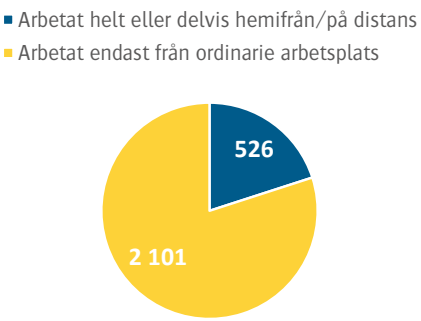
Alla medarbetare fick också några frågor om hur arbetet fungerat under coronapandemin. Här visar resultatet att det fungerat bra, trots den belastning på verksamheter och medarbetare som pandemin fört med sig. Resultatet ser likvärdigt ut i samtliga förvaltningar.



Distansarbete

Under den pågående coronapandemin märktes ett förändrat arbetssätt i verksamheter där arbetets art gjorde det möjligt att arbeta hemifrån för att minska risken för smittspridning. För arbete på distans gäller samma krav på arbetsmiljöansvar som vid ordinarie arbetsplats och därför är det viktigt att arbetsgivaren undersöker arbetsmiljön även vid hemarbete.

I personalenkäten besvarades man på frågor om sin upplevelse av distansarbetet. 20 procent av medarbetarna som svarade på enkäten hade i någon omfattning arbetat på distans. I genomsnitt utfördes 1,8 dagar per vecka på distans.



Resultatet i personalenkäten visade också att arbetet på distans har fungerat bra. Resultatet såg likvärdigt ut för samtliga förvaltningar. I den 6-gradig svarsskala är 1 ”Instämmer inte alls” och 6 ”Instämmer helt”.



Framåtblick

Hälsa

Det är viktigt att prioritera och ytterligare intensifiera det pågående arbetet gällande hälsofrämjande insatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunen. Det är viktigt att fortsätta arbeta för att stärka friskfaktorer. Kommunen bedriver ett gott rehabiliteringsarbete men behöver också vara mer aktiva när det gäller de som är sjuka genom att hålla mer kontakt, kräva mer av sjukvård och Försäkringskassan (FK) och bedriva ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete. Ett projekt startades under 2020 i samarbete med Försäkringskassan om tidigare kontakter vid sjukfall. Under året som gått uppmärksammades att det i risk- och konsekvensanalyser även var viktigt att belysa friskfaktorer. En kommungemensam mall för handlingsplan i det systematiska i arbetsmiljöarbetet uppdaterades med en matris för friskfaktorer utöver riskerna.

Framtid

När det gäller arbetsmiljö tecknades ett avtal i slutet av året om ett digitalt stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Syftet är att underlätta för systematiken i det systematiska arbetsmiljöarbetet och hålla arbetet aktivt. Det kommer att ge en tydlig gemensam struktur och gemensamt arbetssätt och ska också ge en tydlig överblick för att bidra till att säkerställa en effektiv process där lagstiftningen följs. Det ska också möjliggöra att verksamheten genom systemstödet får tillgång till ett samlat underlag för uppföljning med fakta och analys för framtida förebyggande insatser.

Under året har ett nytt avtal om samverkan lett fram till en överenskommelse mellan parterna, där arbetsmiljö är en central del. Ett partsgemensamt arbete har påbörjats om utbildning och implementering av avtalet.

Distansarbete som arbetssätt har varit en av de centrala frågorna under coronapandemin och som diskuteras även på samhällsnivå. Där lyfts fram, att detta arbetssätt fört med sig förväntningar om att distansarbete är en del i det “nya normala” efter pandemin. Här finns också möjligheter att hitta lösningar för att förena yrkesliv och privatliv.



Kompetensförsörjning

Personalarbete med anledning av coronapandemi 2020

I ett tidigt skede förstod kommunledningen att pandemin skulle påverka verksamheterna på olika sätt, bland annat genom ökad frånvaro. En kompetensinventering genomfördes för att identifiera vilka kompetenser som fanns i organisationen. Kompetensinventeringen innebar att alla kommunens anställda fick svara på ett antal frågor. Frågorna syftade till att identifiera anställdas kompetenser och utbildningsnivåer om det eventuellt skulle uppstå behov att flytta personal för att klara bemanningen av samhällsviktig verksamhet. Berörda medarbetare kontaktades via sin chef för att säkerställa kompetensen samt stämma av om verksamheten tillät att medarbetaren eventuellt flyttades inom kommunen för en kortare tid. Medarbetaren själv fick svara på om hen, vid behov, kunde tänka sig att stötta upp i annan verksamhet eller inte. Ingen medarbetare behövd dock flyttas utifrån kompetensinventeringen.

För att få en kommungemensam överblick på frånvaron upparbetades en organisation för daglig frånvarorapportering. Lägesbilden redovisades från första linjens chef till kommunövergripande. Omställningar och anpassningar utifrån pandemin innebar också ett behov av att se över styrande dokument. Några omarbetades, andra togs fram specifikt för pandemin. Exempel på sådana dokument handlade om vad som gäller om arbetsgivaren behöver flytta personal, semester och om prioriteringsordning vid bemanning.

Personalkontoret ledde en kommungemensam bemanningsgrupp som bildades med representanter från socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, samhällsbyggnadsförvaltningen, näringslivsavdelningen, utvecklingsledare inom området social inkludering. Gruppen identifierade interna behov och resurser, undersökte utbildningsmöjligheter, inventerade extern arbetskraft och såg över rutiner och administrativt stöd. Bemanningsgruppen genomförde även en gemensam annonsering av arbetskraft.

Sommargåva

På grund av det ansträngda läget under våren beslutade kommunfullmäktige att visa sin uppskattning till medarbetarna genom att köpa in presentkort. Detta var också ett sätt att stötta centrumhandeln som drabbats hårt av pandemin. Personalkontoret ansvarade för all hantering kring presentkorten från framtagning av personallistor, administration, packning och utdelning.

Utvecklingsarbete

Pandemin till trots har personalkontoret ändå kunnat fortsätta med att vidareutveckla kommunens HR-processer.

Attrahera

Filmade berättelser

I början av året pågick ett stort arbete med att spela in medarbetarberättelser. Sammanlagt har 18 medarbetare intervjuats där de svarat på frågor som när de känner yrkesstolthet och varför de väljer Vänersborgs kommun som arbetsgivare. Samtliga förvaltningar är representerade i de filmer som finns. Syftet är att både kollegor men framförallt personer utanför kommunens organisation ska få lära känna medarbetarna och varför de väljer att jobba hos kommunen. Det interna intresset blev stort och förvaltningarna efterfrågar nu fler filmer. Det finns också enskilda medarbetare som uttryckt intresse att vara med på film.

Därefter har även yrkesberättelser spelats in. Syftet med de filmerna är att öka medvetenheten om alla de cirka 300 olika yrken som finns i kommunen och hur medarbetarna har hamnat där de är idag. Tre filmer hann spelas in innan de

förändrade restriktionerna med anledning av pandemin satte stopp för filmandet: kart- och mätningsingenjör, projektledare samt kock och dietkock. Det finns en efterfrågan från verksamheterna att även spela in fler yrkesberättelser.

Tanken är att samtliga filmer ska användas i kommunikationen med arbetssökanden via hemsida, sociala kanaler, annonsering, rekrytering, mässor, föreläsningar osv. Extra roligt att nyttan uppmärksammats internt och därmed även använt filmerna för att förstärka budskap i till exempel presentationer i olika sammanhang.

Varumärkesarbete

Det pågår ett arbete med att ta fram Vänersborgs kommuns varumärke. En tvärfunktionell arbetsgrupp är utsedd och har 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 att utgå från i det fortsätta arbetet med att hålla kommunens vision levande och att stärka Vänersborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare. Analysarbetet, framtagning av ny grafisk profil, beslut och plan för implementering kommer genomföras 2021.

Rekrytera

Under våren tog kommunen hjälp av intervjuroboten Tengai i att utföra en del av urvalsprocessen i två rekryteringar. Roboten var ett pilotprojekt i rekryteringen av personalspecialist till samhällsbyggnadsförvaltningen och kommunsekreterare till kommunstyrelseförvaltningen. Syftet var att nå mer objektiva och fördomsfria rekryteringar.



Tengai hyrdes in i ett andra urval och var en del i bedömningen av vilka som skulle kallas på intervju. Både de arbetssökande som fick träffa Tengai och de rekryterande cheferna tyckte det var spännande att få träffa Tengai. De arbetssökande upplevde urvalsprocessen som mer fördomsfri och uppfattade kommunen som en attraktiv arbetsgivare som är modig och vågar tänka nytt. Däremot saknade de interaktionen som blir i dialogen med en människa. Samtliga inblandade lämnade värdefull feedback till leverantören om hur Tengai skulle kunna utvecklas ytterligare. Utifrån feedback från kommunen till företaget som tagit fram Tengai har de utvecklat och omarbetat sin produkt. De har också skapat en ny tjänst tack vare att de fick testa konceptet hos Vänersborgs kommun.

Det finns i dagsläget ingen plan för att på ett regelbundet sätt ta hjälp av Tengai i rekryteringssammanhang. Tjänsten kommer inte köpas in på kommunövergripande nivå utan det är upp till respektive verksamhet att besluta vilka urvalsmetoder som bäst lämpar sig utifrån specifik rekrytering och verksamhetens budget.

Sammanfattningsvis var det intressant och lärorikt att få testa Tengai som en del i urvalsprocessen och personalkontoret är stolta att kommunen fått vara med och utveckla ny teknik! Personalkontoret ser tekniken som ett komplement för kommunen att bli mer objektiva, fördomsfria och effektiva för att öka upplevelsen hos dem som söker sig till kommunen samtidigt som tid frigörs för våra rekryterande chefer. Syftet är inte, och har heller inte varit, att ersätta det mänskliga mötet. Projektet väckte en hel del uppmärksamhet både internt och extern vilket skapade en dialog och större medvetenhet om ämnet samtidigt som kommunen lyftes fram medialt. Det gav ringar på vattnet då kommunen uppmärksammats positivt i flera sammanhang på grund av detta.

Digitalisering

En undersökning om att automatisera delar av anställningsprocessen påbörjades men avbröts på grund av pandemin. I viss utsträckning återupptogs arbetet under hösten men kommer fortsätta under 2021. Även möjligheten med digital signering via e-legitimation, som påbörjades 2020, kommer fortsätta arbetas med under 2021.

Rekryteringssystem

Under året upphandlades ett nytt rekryteringssystem som är både billigare och mer användarvänligt än tidigare system.

Kandidatupplevelse

I november började kommunen också följa upp hur de som söker jobb hos kommunen upplevde rekryteringen. Vid tre olika tillfällen; vid inkommen ansökan, efter intervju och efter avslut skickas en enkät ut till samtliga berörda sökanden. Syftet är att stärka det i rekryteringsprocessen som fungerar bra, kvalitetssäkra rekryteringen och säkerställa att rätt insatser görs för att vidareutveckla rekryteringen i kommunen.

Jakten på kompetensen

Jakten på kompetensen är ett arbetssätt som använts på två av kommunens förvaltningar: barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. Arbetssättet upparbetades utifrån att kommunen behöver vidta åtgärder för att kunna möta framtidens utmaningar sett till kompetensförsörjning vad gäller arbetsmarknadsläget. I form av workshops har förvaltningarnas olika ledningsgrupper fått fundera kring delarna hur kommunen attraherar, rekryterar, utvecklar, behåller och avvecklar medarbetare. Utifrån detta har verksamheterna och personalkontoret tillsammans identifierat vad som redan görs inom kompetensförsörjning på de båda förvaltningarna men också tagit fram nya aktiviteter för att utveckla arbetet.

Personalkontoret har ett uppföljningsansvar av Jakten på kompetensen och har under året haft uppföljning med barn- och utbildningsförvaltningen. På socialförvaltningen har uppföljningen påbörjats men på grund av prioriteringar med anledning av pandemin har den uppföljningen skjutits fram flertalet tillfällen. Den planeras att genomföras under 2021.

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 2021 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, strategisk kompetensförsörjning och reglerar också det stöd de medarbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist kan få.

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 aktivitet är ett internt mentorprogram för nya chefer. Ett annat mentorprogram, för mer erfarna chefer, genomförs tillsammans med offentliga myndigheter i Västra Götaland.

Karriärprogrammet

En annan utvecklingsmöjlighet är Karriärprogrammet.
De medarbetare som har en ambition om att bli chef kan ansöka till Karriärprogrammet. Intresset kan komma från medarbetaren själv eller så väcks det av organisationen som uppmärksammat en potential hos medarbetaren.
Varje programomgång föregås av en rekryteringsprocess och själva programmet pågår under 1,5 år tid. Deltagarna får utbildning inom personalansvarets olika delar samtidigt som det också sker en utvecklingsprocess både individuellt och i deltagargruppen.

Pandemin har bromsat starten av karriärprogrammet som nu flyttats fram till hösten 2021.

Chefsdagar

Även de årliga chefsdagarna har påverkats på så sätt att färre kunnat genomföras varav en av två genomfördes digitalt. Chefsdagarna är kompetensutveckling för ledarna i organisationen. Temat för 2020 var kommunikation. Utvärdering som genomfördes om chefsdagen visade att deltagarna i genomsnitt svarade fyra på en femgradig skala (där 1 = mycket låg och 5 = mycket hög) att chefsdagen gav kraft och energi till ledarskapet och att dagen bidrog till att stärka relationerna mellan förvaltningarna, och svarade tre om att dagen bidragit till en större förståelse för helheten. Deltagarnas känsla om hur de kände sig just då i förhållande till ledarkriterierna hållbar, kommunikativ och modig var i genomsnitt fyra på den femgradiga skalan.

Medarbetarsamtal

I alla förvaltningar genomförs medarbetarsamtal där individuella utvecklingsplaner tas fram. Varje förvaltning erbjuder sedan specifik kompetensutveckling utifrån de behov som identifieras. Pandemin har dock påverkat möjligheten att genomföra alla medarbetarsamtal under planerad tid. Det påbörjades ett arbete att undersöka möjligheten att hantera processen för medarbetarsamtal digitalt. En ny mall för medarbetarsamtalet kommer att implementeras i samverkan mellan parterna under 2021.

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.



Arbetsgivarfrågor

Löneöversynsprocessen 2020 påverkades stort av pandemin. Centrala parter beslutade att skjuta upp avtalsförhandlingarna till hösten och i de fall gällande avtal skulle löpa ut innan dess så förlängdes gällande avtalsperiod. Under hösten kunde Vänersborgs kommun fatta beslut i samverkan med de fackliga organisationerna om att lägga ett generellt påslag för 2020. För Kommunals avtalsområde innebar detta en löneökning med 520 kr från och med 1 november 2020 plus ett extra utrymme om 0,3 procent för satsning på yrkesutbildade. Dessutom gav Kommunals avtal ett engångsbelopp på 5 500 kr med hänsyn taget till anställningstid och sysselsättningsgrad. För övriga avtalsområden utbetalades ett generellt påslag motsvarande 2,5 procent med retroaktivitet från 1 april 2020.

Övrigt inom avtalsrörelsen

Avtalsrörelsen 2020 har till stora delar handlat om villkorsfrågor såväl som arbetstidsfrågor. I Kollektivavtalet HÖK 20 (huvudöverenskommelse) för Kommunal och AKV (Allmän kommunal verksamhet, där fackförbunden Vision, SSR, Ledarna och Scen & Film finns samlade) har det tillförts några skrivningar som berör centrala parter allena och andra som berör centrala och lokala parter och därmed förpliktigar Vänersborgs kommun. På central nivå förlängs den så kallade Heltidsresan till 31 december 2024 (att heltidsarbete ska vara norm) och ett partsgemensamt arbete avseende arbetstid och friskare arbetsplatser kommer att inledas. SKR (Sveriges kommuner och regioner) och AKV har på central nivå enats om att se över stöd och råd avseende distansarbete och kommer även att ta fram ett nytt välfärdsavtal inom ramen för Agenda 2030.

Avseende kollektivavtalet AB (Allmänna bestämmelser) har nya konverteringsregler tillförts som gäller från och med 1 oktober 2021 och innebär att vikariat eller allmän visstidsanställning som varat längre än 18 månader automatiskt övergår i en tillsvidareanställning. En ny anställningsform så kallad ”projektanställning” om 4 år tillförs också.

Nytt samverkansavtal

Ett lokalt kollektivavtal har tecknats vilket hanterar Vänersborgs kommuns samverkan. Arbetet påbörjades under år 2020 och nytt avtal gäller från och med 1 mars 2021. Lokala avtalet utgår från SAM 17, centralt kollektivavtal. De lokala skillnaderna handlar om att APT byts ut till APM dvs. arbetsplatsträff blir arbetsplatsmöte, där också verksamhetsmöte ingår, och att APM ska utföras minst nio gånger per år. Avtalet innebär också att skyddsombudens roll blir tydligare och även arbetet att aktivt jobba förebyggande mot diskriminering klargörs. Syftet med samverkan är fortsatt detsamma: skapa dialog, delaktighet och inflytande.



Barn- och utbildningsförvaltningen

Personalnyckeltal 2020		2019	2020	Diff. år
	Total personalkostnad, Mkr	602,9	613	10,1

Barn- och utbildningsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2019
Totalt antal månadsavlönade	01-nov	1 032	192	1 224	-40
Varav tillsvidareanställningar	01-nov	927	138	1 065	5
Varav visstidsanställningar	01-nov	105	54	159	-45
Timavlönade	01-nov	199	38	237	-17
Antal årsarbeten totalt, månadsavlönade	01-nov	1 011	187	1 198	-21
Varav timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	01-jan--31-dec			33	-4
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst.	01-nov	98	98	98	0
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.	01-nov	94	92	94	2
Medellön, tillsvidareanst.	01-nov	34 838	33 918	34 714	701
Medelålder, tillsvidareanst.	01-nov	46	43	46	0
Medelålder, visstidsanst.	01-nov	36	33	35	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	01-jan--31-dec	10,1	9,4	10	2,7
Övertidstimmar	01-jan--31-dec			1 643	346
Mertidstimmar	01-jan--31-dec			3 747	-1 299
Personalrörlighet (extern och intern) i procent	01-jan--31-dec			6,9	-1,5

Barn- och utbildnings-förvaltningens personal

Anställda samt övertid/mertid

Antalet anställda inom barn- och utbildningsförvaltningen har under 2020 minskat med 40 personer. Det är främst antalet visstidsanställda som har minskat. En anledning till antalet visstidsanställda, ca 13 procent av antalet anställda, är förutom bristen på behörig personal att alla nyexaminerade lärare, fritidspedagoger och förskollärare enligt lag måste uppvisa legitimation för att kunna tillsvidareanställas. Av de 159 visstidsanställda är 38 procent förskollärare, fritidspedagoger och lärare som saknar legitimation och anställs som obehöriga enligt skollagen. Under året har årsarbeten utförd av timavlönad personal minskat med motsvarande fyra årsarbetare. Totalt sett har övertidstimmar och mertidstimmar minskat med 953 timmar sedan 2019.

Arbetsmiljö

Personalenkät

November månad 2020 genomfördes en personalenkät för alla kommunens medarbetare. Inom barn- och utbildningsförvaltningen var svarsfrekvensen 81 procent vilket motsvarar 986 svarande. Resultatet för förvaltningen är i samtliga delar kring motivation, ledarskap och styrning bättre än föregående enkät från 2017. Förvaltningens resultat är i samtliga delar i nivå med kommunens resultat eller bättre. Fler medarbetare skulle idag rekommendera arbetsgivaren till andra än 2017.

Personalronder

Varje år träffas personalspecialist och alla chefer individuellt för genomgång dels av hälsoläget på respektive enhet samt aktuella personalfrågor. Under hösten 2020 var innehållet för dessa möten: sjukskrivningar och risk för sjukskrivningar, genomgång av rehabärenden, arbetsskador, tillbud, friskfaktorer och ny rutin för att planera det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Anmälningar om arbetsskador och rapporter om tillbud

Anmälningarna om arbetsskador 2020 är fördelat mellan alla verksamheter. Av de 107 anmälningarna är 97 olycksfall, 3 färdolycksfall och 7 arbetssjukdom.

De flesta olyckorna sker på skolgårdar och lekhall under pågående undervisning.

Anmälningar om arbetsskador			
År	2018	2019	2020
Totalt	107	93	107

Rapporter om tillbud

De flesta tillbuden sker i klassrum under undervisning. Hot och våld från elev eller barn är den vanligaste anmälda händelsen.

Rapporter om tillbud			
År	2018	2019	2020
Totalt	294	417	487

Riskobservationer

De flesta riskobservationerna sker i klassrum under undervisning. Vanligast förekommande är psykisk överbelastning där elev eller barn är inblandat.

Riskobservationer			
År	2018	2019	2020
Totalt	106	182	153

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron har ökat från 7,3 procent 2019 till 10,0 procent 2020. En stor del beror på coronapandemin. Korttidssjukfrånvaro, dag 1-14, har ökat från 3,3 procent till 5,0 och långtidssjukskrivningarna har ökat från 4,0 procent 2019 till 5,0 procent 2020. Orsaken till långtidssjukskrivningarna domineras av fysisk ohälsa där infektion är vanligast.

Personalspecialisterna började med en ny rutin under 2020 för att uppmärksamma medarbetare med hög korttidssjukfrånvaro. Rutinen innebär att vid andra tillfället en medarbetare hamnar på bevakningslistan (8 sjuktillfällen på 12 månader) kallar chef och personalspecialist till möte med medarbetaren. Trots coronapandemin har 198 medarbetare inte haft någon sjukfrånvaro under hela 2020. 169 av medarbetarna har inte varit sjukskrivna på två år.

Företagshälsovård

Under året förbrukades 59 procent (78 procent 2019) av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för 2020 var 594 tkr och vi förbrukade 351 tkr. Den största kostnaden är för samtalsstöd till enskilda medarbetare 41 procent (58 procent 2019).

Kompetensförsörjning

En kompetensförsörjningsplan är framtagen för barn- och utbildningsförvaltningen för hur förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Den kan sammanfattas utifrån hur förvaltningen attraherar, rekryterar, behåller och utvecklar medarbetare.

Via olika utbildningsanordnare finns möjlighet för legitimerade lärare och fritidspedagoger att bredda sin behörighet. Dessutom finns möjligheter till validering, AIL-utbildning (Arbetsintegrerat lärande) via Högskolan Väst med mera.

Rekrytering

Utmaningen för barn- och utbildningsförvaltningen är att rekrytera behörig och kompetent personal till våra verksamheter. Förvaltningen har ökat behörigheten inom samtliga yrkesgrupper men bristen på legitimerad personal inom verksamheterna kvarstår. Personalomsättningen har glädjande nog minskat från 8 procent 2019 till 6 procent 2020.

Lärarlegitimationer

För att få undervisa i förskola, skola och fritidshem är det enligt skollagen krav på legitimation samt behörighet i undervisningsämnen. I brist på legitimerade lärare eller om det finns annat särskilt skäl med hänsyn till barnen och eleverna får huvudmannen anställa obehöriga lärare under högst ett år i taget. I november 2020 var andelen legitimerad personal 87 procent inom förvaltningen.

Pensionärer

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då hen fyller 68 år. År 2020 har 68 tillsvidareanställda medarbetare slutat, varav 20 har gått i pension.

Framtid

Med anledning av åldersstrukturen i personalgruppen är det av stor vikt att fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare för att locka nya medarbetare. Under coronapandemin har medarbetarnas digitala kompetens ökat då användningen av digitala redskap blivit än mer centralt i verksamheterna. Detta är något förvaltningen behöver ta tillvara och utveckla ytterligare inför framtiden. En annan effekt av coronapandemin är att sjukfrånvaron varit högre under 2020 vilket både påverkat kvaliteten i verksamheterna och belastningen på de medarbetare som varit på arbetsplatsen. Målsättningen under 2021 är att återigen arbeta aktivt med friskfaktorer vid fysiska träffar på arbetsplatsen för att få ny kraft i utvecklingsarbetet och stärka känslan av gemenskap och sammanhang.



Kommunstyrelseförvaltningen

Personalnyckeltal 2020		2019	2020	Diff. år
	Total personalkostnad, Mkr	68	74,7	6,7

Kommunstyrelseförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2019
Totalt antal månadsavlönade	01-nov	75	42	117	7
Varav tillsvidareanställningar	01-nov	69	41	110	8
Varav visstidsanställningar	01-nov	6	1	7	-1
Antal årsarbeten totalt	01-nov	74	41	114	6
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	01-jan--31-dec			0	-1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst.	01-nov	99	98	98	-1
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.	01-nov	96	90	94	0
Medellön, tillsvidareanst.	01-nov	39 974	41 619	40 587	1 432
Medelålder, tillsvidareanst.	01-nov	46	46	46	0
Medelålder, visstidsanst.	01-nov	39	30	38	-8
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	01-jan--31-dec	3,7	2,7	3,3	-1,4
Övertidstimmar	01-jan--31-dec			117	-235
Mertidstimmar	01-jan--31-dec			421	149
Personalrörlighet (extern och intern) i procent	01-jan--31-dec			6,6	-8,9

Kommunstyrelse-förvaltningens personal

Anställda
Kommunstyrelseförvaltningen består av kommundirektörens verksamhet, ekonomikontoret, kommunkontoret, personalkontoret och IT kontoret. Kommundirektören ansvarar för övergripande ledningsfunktion.

Under 2020 påbörjades en organisationsförändring inom förvaltningen som rörde dåvarande kommunkontoret. Denna organisationsförändring trädde i kraft 1 januari 2021.

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

Löneskillnader
Förvaltningscheferna fick av kommundirektören ett särskilt uppdrag att beakta löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv under 2018. Detta arbete fortsatte även under 2019. Vid lönerevision 2020 tillämpades löneökning med procentpåslag då avtalsrörelsen drog ut på tiden. På förvaltningen framkom inga löneskillnader som beror på kön vid lönekartläggningen för 2019.

Sjukfrånvaro
Förvaltningen har överlag en låg sjukfrånvaro, vilken minskat något mot tidigare år.

Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit moderat. 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.

De långtidssjukskrivningar som varit är inte arbetsrelaterade och plan för återgång i arbete har gjort där det ska göras.

Övertid och mertid
Kostnaden för mertid beror till stor del på att personalkontoret betalar för kostnaden för den fackliga tiden för hela kommunen. Minskningen av övertid under 2020 mot 2019 beror till största del på arbetet med EU-valet gjordes under 2019 som under det året hade en högre grad av övertid.

Mertidstimmarna har till största del ökat på Avdelningen för hållbar utveckling och beror på att behovet av kommunikation och miljöarbetet påverkats av coronapandemin.

Personalrörlighet
Förvaltningen hade 2019 en ovanligt hög personalrörlighet, vilket gör att den i år minskat med 8,9 procentenheter, från 15,5 till 6,6 procent.

Arbetsmiljö

Personalenkät
Under hösten 2020 genomfördes kommunens personalenkät. Resultatet för kommunstyrelseförvaltningen var positivt när det gäller andelen medarbetare som rekommenderar sin arbetsplats (eNPS) dvs. andelen ambassadörer. Sedan mätningen 2017 ökade andelen ambassadörer från 35 procent till 50 procent. När det gäller resultatet för hållbart medarbetarengagemang (HME) var indexvärdet totalt sett oförändrat på 76 2020 jämfört med 2017. Inom HME förbättrades dock områdena motivation (från 78 till 80) och ledarskap (från 76 till 77) men området styrning backade från 73 till 71.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och OSA
De mallar som tagits fram för OSA-arbetat (Organisatorisk och social arbetsmiljö) har använts på de olika kontoren, och handlingsplaner har gjorts eller planeras att göras. 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 man inte tappar frågorna. De flesta kontor genomförde OSA-kartläggningen via enkät i verktyget Netigate vars resultat sedan diskuterades på APT (arbetsplatsträff).

På samtliga kontor har det systematiskt arbetsmiljöarbete genomförts enligt riktlinjer. Ett ökat fokus på dialog kring styrdokument vid arbetsplatsträffar har påbörjats. Skyddsronder genomfördes och de problem som då fördes fram har åtgärdats senare under året.

Personalronder
Personalronder har genomförts på så gott som alla avdelningar inom kontoren under året. På dessa ronder görs en genomgång av sjukfrånvaro, arbetsskador, tillbud med mera. Anmälningar i KIA (verktyg för inrapportering av arbetsskador och tillbud) gås igenom samt hur registreringar i Adato (verktyg för rehabärenden och tidiga signaler om ohälsa) ska göras. En sammanställning av dessa ronder görs sedan för att rapporteras till FSG (förvaltningens samverkansgrupp).

Arbetsskador och tillbud
Under 2020 inkom 15 anmälningar till KIA på Kommunstyrelseförvaltningen, 12 anmälning på grund av arbetssjukdom, varav 11 på grund av inomhusklimat (där IT-kontoret finns lokaliserad). En anmälan om egendom/säkerhet. Två anmälningar om kränkande särbehandling inkom också under året.

Med anledning av de anmälningarna om inomhusklimatet som gjorts har företagsläkare kopplats in, i övrigt hanteras alla anmälningar i KIA.

Företagshälsovård
Under året förbrukade kommunstyrelseförvaltningen 29 procent av avsatt budget för företagshälsovård. Den totala budgeten för kommunstyrelseförvaltningen för 2020 var 43 000 kr och 12 544 kr av dessa förbrukades. Fördelat på vilka tjänster som använts så är det samtalsstöd och vaccinationer som har använts mest.

Det finns också en kommunövergripande budget för företagshälsovård på 210 000 kr. av vilka 59 394 använts, vilket motsvarar 28 procent; samma som föregående år. Dessa pengar har till största del gått till grupputveckling, medarbetare i balans, chefssupport samt företagsläkarkonsultation gällande inomhusklimatet på IT-kontoret.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Fortbildningen har under 2020 hållits digitalt i största möjliga utsträckning. Kommunstyrelseförvaltningens kontor har arbetat med kompetensutveckling enligt följande:

Ekonomikontoret: Under året har den kompetensutveckling som genomförts skett på distans. Akut behov av fördjupade kunskaper i att hantera digitala redskap för möten och samarbete.

IT -kontoret: Har inte genomfört externa utbildningar på grund av coronapandemin. Det som genomförts är Digital utbildning/kursverksamhet, Digitala mässor (Ignita) mm.

Personalkontoret: Under år 2020 inriktade kontoret mycket av verksamheten till att agera efter utvecklingen av coronapandemin och vilka behov som fanns för dagen i organisationen, på många sätt ett så kallat agilt arbetssätt. Att tillämpa ett agilt HR-arbete praktiken blev därmed en kompetensutveckling i sig. I övrigt så handlade kompetensutvecklingen om att öka kunskapen om digitala möten och utbildningar. Beroende på kontorets olika expertområden så utnyttjades också möjligheter till deltagande på olika webinar.

På kommunkontorets avdelningar har kompetensutveckling skett genom kurser och olika utbildningar utifrån behov i respektive verksamhetsuppdrag såsom:

-Agenda 2030 – Glokala Sverige för politiker, chefstjänstemän och nyckelfunktioner på kommunstyrelseförvaltningen.

-Styra och leda med Agenda 2030 samt utbildning i Kolada (databas för uppföljning av kommuner och regioner) för politiker och nyckelfunktioner.

- Utbildning i mänskliga rättigheter. Ett rättighetsbaserat arbetssätt i praktiken för nyckelfunktioner på kommunstyrelseförvaltningen.

- Wallgrens nyhetsutbildning, för tjänstemän på överförmyndarnämndens kansli.

Rekryteringar och avgångar

Ekonomikontoret har haft en pensionsavgång under året. Återbesättning av en Controller skedde efter översyn och omläggning av arbetsuppgifter. Efter den omorganisation som genomfördes av kommundirektören under 2020 har funktionen som lokalsamordnare flyttats över till ekonomikontoret.

IT kontoret har haft tre avgångar. En ekonom och driftchef rekryterades under året.

Personalkontoret har under året rekryterat en ny förhandlingschef.

En ny tjänst inrättades på kommunkontoret som informationssäkerhetsspecialist.

Ersättningsrekrytering av en budget- och skuldrådgivare skedde under året.

Tidigare kommunsekreterare fick annan intern tjänst på annan förvaltning. Vid efterföljande rekrytering formades uppdraget om och tidigare förvaltningssekreterare fick tjänst som kommunsekreterare och i politiska forum från kommunstyrelsens arbetsutskott till kommunstyrelsen. Ny rekrytering av jurist samt tillika kommunsekreterare med uppdrag i politiskt forum kommunfullmäktige.

Extern samverkan och samarbete

Kommunstyrelseförvaltningens olika verksamhetsområden samverkar i hög grad med externa aktörer och ingår i olika nätverk för samarbete och utbyte av erfarenheter. För förvaltningen är detta betydelsefullt för att kunna ligga i framkant inom olika områden. Exempel på externa samverkans- och samarbetsparter är andra kommuner, regionen, gymnasieskola och högskola.

Framtid

Demografi

Den kommunala framtida utmaningen ligger i att allt färre ska försörja allt fler. Kommunen behöver bli effektivare i användandet av resurser och för att våra Vänersborgare ska få bästa kommunala service. Det innebär att kompetensutveckling i nya arbetssätt och med hjälp av teknik och digitalisering. Komplexiteten i många ärenden ökar genom att organisationer samarbetar. Kommer att ställa högre krav på handläggning och utredarkompetenser inom många områden.

Teknik

IT kontoret ser att den tekniska utvecklingen i närtid och över lång tid kommer att påverka verksamheterna och krav på ökad kompetens och ständig vidareutbildning. Ett skifte pågår från ”Know it all” till ”Learn it all”.

I rekryteringsprocessen prövades, i ett pilotprojekt, en robot i att utföra en anställningsintervju med några kandidater, vilket visade sig fungera bra enligt den utvärdering som gjordes.

Den tekniska utvecklingen går snabbt och för att bedriva effektiv administration måste den tekniken användas. Teknisk beställarkompetens behövs för att införskaffa rätt tekniska system, rätt kompetens och utbildning krävs för att använda systemen – fullt ut – och inte bara en del av systemen. Integrationer mellan system och funktioner, gör att administrationsled minskas och enklare administrativa arbetsuppgifter ersätts med automatiserade dito. Mötestekniska lösningar, inte minst till följd av pandemin, har både förkovrat organisationen och skapat framtida förväntningar på kommunen som arbetsgivare.

Information numera (inte minst efter pandemi) presenteras mer och mer i rörligt material och det kan komma att bli ett område att kompetensutvecklas inom. Det mer eller mindre ”förväntas” att det digitala är rörligt eller interaktivt på något sätt. Kan även gälla informationen som kommunen kommunicerar genom webben.

Hälsa

Det är viktigt att prioritera och ytterligare intensifiera det pågående arbetet gällande hälsofrämjande insatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet på kontoren där de framforskade friskfaktorerna har en stor betydelse. Kommunen behöver också vara mer aktiv när det gäller de som är sjuka genom att hålla kontakt, kräva mer av sjukvård och Försäkringskassan (FK) och bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete. ett projekt startades under året i samarbete med Försäkringskassan om tidigare kontakter vid sjukfall.

Personalenkäten ska nu genomföras årligen och den är ett utmärkt instrument som underlag för motivationsfaktorer. Under året som gått uppmärksammades att det i risk- och konsekvensanalyser även var viktigt att belysa friskfaktorer.

Förväntningar

Det kan bli så att en ökad digitalisering ute i verksamheterna ökar förväntningarna på IT-kontoret. För att möta eventuella förväntningar kan IT-kontoret behöva öka sin kompetens med utbildningsinsatser, eller rekrytera fler medarbetare.

Den pågående digitaliseringen ställer krav på att digital kompetens krävs vid nyrekryteringar samt att befintlig personal får fortlöpande kompetensutveckling inom området.
En fortgående förändring av kompetensbehov och arbetsuppgifter pågår till följd av ökad digitalisering och ökade krav på information från såväl användare som från lagstiftare.

En viktig del i detta blir att kontinuerligt arbeta med SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete), OSA (Organisatorisk och social arbetsmiljö) och medarbetarsamtalet; de är våra forum där frågan om förväntningar och utveckling ska tas upp.
På IT kontoret ser man, inte minst utifrån pandemin, att arbete på distans är det nya normala. Här finns möjlighet att möta medarbetarna i att förena arbetsliv med privatliv och samtidigt spara in hyror om kontorsytor kan minska. Även sett till en minskad miljöbelastning. Kommunen kommer att bli mer attraktiv som arbetsgivare om möjligheten till distansarbete erbjuds. Kompetenser som är svåra att rekrytera till Vänersborg skulle troligtvis se detta som mycket positivt.

Den yngre generationen vill enligt Ungdomsbarometern arbeta i organisationer som bryr sig om medborgare och samhälle, sina anställda, miljö och klimat. Det här är något som kommunen borde kunna konkurrera om. De vill också ha flexibilitet i sitt arbete och meningsfulla arbetsuppgifter.
Mot bakgrund av organisationens behov att snabbare möta förändringar, så kan unga medarbetare vara en del av lösningen till ökad flexibilitet.



Kultur- och fritidsförvaltningen

Personalnyckeltal 2020		2019	2020	Diff. år
	Total personalkostnad, Mkr	58,6	57,1	-1,5

Kultur- och fritidsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2019
Totalt antal månadsavlönade	01-nov	56	57	113	0
Varav tillsvidareanställningar	01-nov	54	52	106	1
Varav visstidsanställningar	01-nov	2	5	7	-1
Antal årsarbeten totalt	01-nov	53	52	105	0
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	01-jan--31-dec			4	-1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst.	01-nov	96	93	94	0
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.	01-nov	89	83	86	0
Medellön, tillsvidareanst.	01-nov	34 066	31 232	32 676	663
Medelålder, tillsvidareanst.	01-nov	47	48	47	-1
Medelålder, visstidsanst.	01-nov	40	40	40	3
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	01-jan--31-dec	4,7	5,6	5,2	2,3
Övertidstimmar	01-jan--31-dec			643	-518
Mertidstimmar	01-jan--31-dec			143	-374
Personalrörlighet (extern och intern) i procent	01-jan--31-dec			4,7	3,7

Förvaltningens personal

Anställda
Antalet tillsvidareanställda är näst intill oförändrat 2020 jämfört med 2019. Tre visstidsanställda har blivit tillsvidareanställda genom konverteringsregeln i LAS (Lagen om anställningsskydd).

Övertid
Antalet övertidstimmar och mertidstimmar är lägre 2020 än 2019. Det beror på en extrem situation under 2019 med bland annat genomförandet av Bandy VM.

Arbetsmiljö

Personalenkät
Förvaltningen har genomfört en egen personalenkät 2018 och 2019 för att följa upp resultatet 2017. Under november 2020 genomfördes en personalenkät för hela kommunen. Resultatet för förvaltningen är mycket bra. Enheterna arbetar med uppföljning av resultaten.

Systematiskt arbetsmiljöarbete
Cheferna har arbetat med det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån förvaltningens årsplan, som också fungerat som en checklista. Från och med 1 januari 2021 finns ett dokument för planering och årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som ska användas av alla förvaltningar i kommunen.

Sjukfrånvaro
Sjukfrånvaron har varit mycket låg i flera år. Ökningen under 2020 beror på coronapandemin. Förvaltningen har följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer att stanna hemma vid symtom på covid-19. Detta har gjort att korttidsfrånvaron har varit högre 2020. Tidigare har det varit vanligt att medarbetare arbetat vid lindriga symptom på förkylning. Få av förvaltningens medarbetare har arbetsuppgifter som går att utföra hemifrån vid lindriga symptom.

75 procent av de längre sjukskrivningsperioderna under året (30 dagar eller mer) är på grund av fysisk eller medicinsk ohälsa och 25 procent på grund av psykisk ohälsa.

Arbetsskador, tillbud och riskobservationer
Antalet anmälningar om arbetsskada varierar något år från år, men är i genomsnitt lågt.

Det gjordes tre anmälningar under 2020. Antalet anmälningar om tillbud och riskobservationer har ökat, vilket ligger i linje med hur vi ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet att kartlägga risker i arbetsmiljön. Det gjordes 28 anmälningar om tillbud och 23 riskobservationer under 2020.

Företagshälsovård
Förvaltningens totala budget för 2020 var 42 000kr och det förbrukades 52 032kr.

Tjänsterna är i huvudsak fördelade på stöd till chef och arbetsgrupper med arbetsmiljöarbetet.

Personalronder
Personalronder har genomförts under februari och oktober 2020. Dessa är ett verktyg för att fånga upp sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor. Förvaltningens årsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat.

Kompetensförsörjning

Rekryteringar och avgångar
Förvaltningen har låg personalrörlighet. Under 2020 har fem av de tillsvidareanställda avslutat sin anställning inom förvaltningen, varav två är pensionsavgångar. Ett avslut berodde på övertalighet i förvaltningen. Förvaltningen har haft tre konverteringar enligt LAS, och gjort en intern rekrytering under året.



Miljö- och byggnadsförvaltningen

Personalnyckeltal 2020		2019	2020	Diff. år
	Total personalkostnad, Mkr	31,6	32	0,4

Miljö- och byggnadsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2019
Totalt antal månadsavlönade	01-nov	33	20	53	-5
Varav tillsvidareanställningar	01-nov	32	20	52	-1
Varav visstidsanställningar	01-nov	1	0	1	-4
Antal årsarbeten totalt	01-nov	33	20	53	-4
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	01-jan--31-dec			1	1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst.	01-nov	98	98	98	0
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.	01-nov	97	100	98	-1
Medellön, tillsvidareanst.	01-nov	37 849	37 716	37 798	1 030
Medelålder, tillsvidareanst.	01-nov	44	39	42	1
Medelålder, visstidsanst.	01-nov	32		32	-4
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	01-jan--31-dec	2,7	3,4	3	0,6
Övertidstimmar	01-jan--31-dec			251	218
Mertidstimmar	01-jan--31-dec			5	-30
Personalrörlighet (extern och intern) i procent	01-jan--31-dec			13,6	-0,4

Miljö- och byggnads-förvaltningens personal

Anställda
Vid årsskiftet 2020/21 fanns på plan och bygglov (utöver plan- och bygglovschefen) 16,5 heltidstjänster tillsatta, ett vikariat på en heltidstjänst (inför kommande föräldraledighet) samt två vakanta heltidstjänster.

Lantmäterimyndigheten har sex heltidsanställda. Verksamheten hade även en sommararbetare under året.

På Kart- och Geodata har det inte varit någon personalförändring under året. Verksamheten består av åtta heltidsanställda förutom en sommararbetare.

På Miljö och Hälsa har personalläget stabiliserats efter ett tidigare turbulent år under 2019.

Sjukfrånvaro
Eftersom förvaltningen har ett fåtal antal medarbetare så påverkar varje enskild individs sjuk- eller friskskrivning statistiken med ett stort utfall. Korttidssjukfrånvaron på förvaltningen har varit moderat. Det finns ingen upprepad korttidssjukfrånvaro som kräver extra analys. Förvaltningen hade ingen långtidssjukskriven under år 2020

Övertid och mertid
Att antalet mertidstimmar minskat mot tidigare år beror på att en föräldraledig medarbetare arbetade under sin ledighet och dessa timmar bokfördes som mertid.

Miljö & Hälsa har haft utökat uppdrag med trängseltillsyn och tobakstillsyn med anledning av coronapandemin och hade därför 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

Personalenkät
Under hösten 2020 genomfördes en kommunövergripande personalenkät. Detta resultat kommer nu att analyseras för att arbeta vidare med i förvaltningen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och OSA
Medarbetarna får på APT (arbetsplatsträff) skatta hur de upplever arbetsmiljön inom olika områden. Utefter denna skattning görs handlingsplaner för att säkerställa en god arbetsmiljö.

Personalronder
Under året har personalronder ägt rum inom samtliga verksamheter. På dessa ronder har sjukfrånvaro, KIA-anmälning (system för inrapportering av arbetsskador och tillbud) samt eventuella medarbetare i riskgrupp gåtts igenom. På ronderna diskuteras även SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) och arbetet med OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö).

Arbetsskador och tillbud
Under 2020 tre anmälningar gjorts i KIA (kommunens system för inrapportering av arbetsskador och tillbud). Ett tillbud och två riskobservationer. Riskobservationerna var föranledda av hotfulla personer.

Företagshälsovård
Miljö och byggnadsförvaltningen har 2020 22 000 kr i budget för företagshälsovård.

Förvaltningen förbrukade 40 799 kr. vilket motsvarar 185 procent av budget för företagshälsovård. Det som använts mest är samtalsstöd, vaccination, gruppstöd samt ergonomisk arbetsplatsbedömning.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling
Kompetensutveckling är en del av varje medarbetarsamtal där en individuell plan görs, se även under rubriken Extern samverkan/samarbete.

Verksamheterna har stort behov av att medarbetarna har hög kompetens inom sina respektive specialistområden. Medarbetarna har ökat sin kompetens dels genom breddning då arbetsuppgifter omfördelas och 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.

Rekryteringar och avgångar
På plan och bygglov tillsattes en vakant tjänst som planarkitekt i början av 2020. Vid årsskiftet fanns två vakanta tjänster inom plan och bygglov. På Miljö & Hälsa har en nyrekrytering gjorts under 2020. På KLM (lantmäterimyndigheten) har under året två medarbetare slutat och en ny rekryterats. Verksamheten har under tidigare år haft stor ärendeobalans som nu arbetats undan och i nuläget är därför en av tjänsterna inte återbesatt.

Extern samverkan och samarbete
Inom plan och bygglov har samverkan tidigare år skett med övriga kommuner i Västra Götalands län genom deltagande i Byggsamverkan, men denna verksamhet har avslutats under 2019. Länsstyrelsen har aviserat att de avser att starta upp samverkan i annan form under 2021. Pandemin har inneburit att även samverkan med grannkommunerna Trollhättan och Uddevalla har tagit en paus under 2020.

Kart- och Geodata har samarbete i olika frågor gällande både utveckling och inköp med närliggande kommuner som Trollhättan och Uddevalla men även flera andra kommuner längre bort gällande utveckling i 3D och visualisering. Samarbete sker även med Högskolan Västs utbildning till lantmäteriingenjör men på grund av pandemin har detta arbete stått still under året.

Miljö och Hälsa 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. Fler e-tjänster och smarta lösningar behövs 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.



Samhällsbyggnadsförvaltningen

Personalnyckeltal 2020		2019	2020	Diff. år
	Total personalkostnad, Mkr	159,9	170,4	10,5

Samhällsbyggnadsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2019
Totalt antal månadsavlönade	01-nov	200	158	358	20
Varav tillsvidareanställningar	01-nov	189	135	324	20
Varav visstidsanställningar	01-nov	11	23	34	0
Antal årsarbeten totalt	01-nov	193	156	349	22
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst.	01-nov	97	100	98	1
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten*	01-jan--31-dec			12	-2
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.**	01-nov	86	97	91	3
Medellön, tillsvidareanst.	01-nov	29 213	30 294	29 664	-76
Medelålder, tillsvidareanst.	01-nov	46	47	46	-2
Medelålder, visstidsanst.	01-nov	38	42	41	2
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	01-jan--31-dec	9,5	4,8	7,3	1,5
Övertidstimmar	01-jan--31-dec			4 071	-417
Mertidstimmar	01-jan--31-dec			3 747	-1 299
Personalrörlighet (extern och intern) i procent	01-jan--31-dec			8,9	-0,7

* Kost, Renhållning och Lokalvård

** I princip endast inom Kosten som det finns deltidsanställningar.

Samhällsbyggnadsförvaltningens personal

Anställda
Förvaltningen hade den 1 november 2020 totalt 358 personer anställda vilket är en ökning med 20 personer jämfört med 2019. Medellönen i förvaltningen är 29 664 kr. och kvinnornas medellön är 1 081 kr. lägre än männens. Samhällsbyggnadsförvaltningen har utöver detta även 19 personal anställda på BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) på Gatuenheten, Skog och Natur. Enheterna har ett bra samarbete med Arbetsförmedlingen.

Sysselsättningsgrad
Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i förvaltningen är 98 procent och 91 procent av de tillsvidareanställda har en heltidstjänst. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat med en procentenhet och andelen heltidstjänster har ökat med tre procentenheter jämfört med 2019. En aktiv satsning inom Kostenheten är igång gällande ”Heltid som norm” enligt huvudöverenskommelsen med Kommunal (HÖK 16).

Övertid och mertid
På Samhällsbyggnadsförvaltningen är det beredskapsavtalet som står för uttagen övertid. Beredskap finns inom Fastighet och service, Gatuenheten, Kretslopp och vatten samt Tekniska. Kosten har aktivt arbetat med att fylla schema till heltider så att det förebygger risken för mertid. Övertidstimmarna har minskat med 10,2 procent jämfört med 2019 och mertiden har minskat med 51,8 procent.

Arbetsmiljö

Personalenkät
83 procent av medarbetarna har besvarat personalenkäten. Alla HME-frågorna (hållbart medarbetarengagemang) har ett indexsnitt på 77 av 100. 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 att arbetsplatsen kan bli bättre på att utvärdera och följa upp målen.

Personalrond
Under hösten 2020 var fokus på sjukfrånvaron, rehabilitering, arbetsmiljöfrågor samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Inom förvaltningens enheter råder stora skillnader på hälsoläget. De mindre verksamheterna har ofta små eller inga problem att ta upp till dialog. Cheferna inom dessa enheter beskriver i huvudsak en god arbetsmiljö ofta med låg sjukfrånvaro bland medarbetarna, medan i de större enheterna så har cheferna frågor gällande rehabilitering och omplacering.

Arbetsskador och tillbud
Totalt 75 rapporter har skrivits under 2020. Av dessa har 22 handlat om tillbud, 37 olycksfall och 11 om riskobservationer och fem färdolycksfall. 2019 gjordes totalt 114 rapporter.

Under mars 2020 märktes en drastisk sänkning av rapporter vilket säkerligen härrör till coronapandemin. Tjugofem av tillbuds- och olycksfallsrapporterna är från händelser i våra kök där tillbud och skador ofta har sin orsak i kläm-, halk-, bränn- och skärskador. Medarbetare uppmanas att anmäla risker de ser och upplever. Att kartlägga risker är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sjukfrånvaro
Totalt för hela året 2020 är sjukfrånvaron 7,3 procent vilket är en höjning från 2019 på 1,5 procentenhet. Under 2020 har all sjukfrånvaro mellan 1-180 dagar gått upp medan dag 181-365 minskat med 62,8 procent. Största delen av sjukfrånvaro beror på infektioner och förkylningar och det som kategoriseras som övriga fysiska sjukdomar (benbrott, ryggskott, diskbråck eller operation).

Året började med en lägre sjukfrånvaro än 2019. Därefter har sjukfrånvaron ökat markant dag 1-180. Många av förvaltningens medarbetare har inte möjlighet att arbeta hemma vid milda förkylningssymptom på grund av att de inte har arbetsuppgifter de kan utföra hemma. Slutresultatet för långtidssjukskrivna mellan 181-365 dagar har mer än halverats under 2020. Fokus att minska sjukfrånvaron i vissa personalgrupper är av största vikt då friska medarbetare bidrar till en mer hållbar arbetsmiljö och ekonomi.

Företagshälsovård
Förvaltningens totala budget var på 171 000 kr. och förbrukade 138 005 kr. (81 procent). De fem mest använda tjänsterna där flest individer utnyttjat dem är: Hälsoundersökning, vaccinationer, kartläggning organisatorisk och social arbetsmiljö, rehab koordinering och medicinsk behandling, stöd och rådgivning.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling
Fjorton lokalvårdare har under 2020 genomgått PRYL-utbildning (Professionellt yrkesbevis lokalvårdare) med medel från KOM-KR (Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal) där målet är att de ska känna sig tryggare i sin yrkesroll att de utför arbetet på ett korrekt sätt. God lokalvård bidrar till att förhindra allergi- och smittspridning, förbättra arbetsmiljön för de anställda samt till att lokalerna underhålls. Att ta tillvara och utveckla befintliga medarbetares kompetens kommer att vara avgörande framöver, liksom ett strategiskt arbete med omställning.

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. Flera chefer samt personalspecialist har under året gått utbildning via Aleforsstiftelsen. De ger kunskap om att hantera alkohol- och drogproblematik i arbetslivet.

Rekryteringar och avgångar

Ökningen av anställda inom Samhällsbyggnadsförvaltningen kan ses främst inom enheten lokalvården då nytt uppdrag inom lokalvård i reguljärt boende samt nya kunder under hösten 2020 tillkom. Femton nyrekryteringar av lokalvårdare eller omplaceringar från andra förvaltningar gjordes under hösten 2020.

Fyra tidsbegränsade anställningar konverterades till tillsvidareanställningar enligt lagen om anställningsskydd (LAS). 2019 var det inga konverteringar. Konverteringarna gjordes för renhållningsarbetare, telefonist och måltidsbiträde.

Förvaltningen har en personalrörlighet på 8,9 procent. Serviceyrkena är den kategori som har högst personalomsättning. Tolv personer har gått i ålderspension och tolv personer har slutat av personliga skäl. På Samhällsbyggnadsförvaltningen varierar pensionsåldern mellan 62 år och 66 år. Samhällsbyggnadsförvaltningen har stora pensionsavgångar i närtid och behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Enskilda verksamheter ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning gällande yrken så som stadsträdgårdsmästare, ingenjörer med specialistkunskap och kockar.

Under 2020 har 27 annonser publicerats varav 32 tjänster tillsatts (parkarbetare säsong och sommarvikarier är mer än en tjänst per annons). Alla annonser utom två har lett till anställning. Den ena rekryteringen avbröts på grund av ändrat beslut. Den andra annonsen blev det en tillfällig lösning internt. Ny rekrytering sker under 2021 igen.

Framtid

Förvaltningen har många stora projekt och processer framför sig varav en är underhåll på kommunens broar. En kompetensförsörjningsprocess behöver säkerställas så att samhällsbyggnadsförvaltningen har tillgång till rätt kompetens så att verksamhetens mål kan uppnås. Att arbeta på ett strukturerat och strategiskt sätt för att kunna rekrytera kompetent personal och behålla den personal man har kommer att vara oerhört viktigt framöver. Personalen är en viktig resurs och ska ges möjlighet att ta fram en tydlig och framåtskridande kompetensutvecklingsplan. Medarbetarsamtalet bör ses som ett motivationssamtal för detta eftersom målet är att 80 procent av medarbetarna ska känna att de lär nytt i sitt dagliga arbete.

Rätt förutsättningar, gemensamt tankesätt samt verksamhetsnära lösningar behövs då beteenden och arbetssätt förändras i snabb takt med stöd av eller på grund av ny teknik. Att förändra sitt beteende är ett slags lärande. Organisationen måste skapa en vilja och motivation till förändring och ha en stadig vision och med den informera, utbilda och följa upp för att skapa ständig förbättring. För att realisera digital utveckling behövs de grundläggande förutsättningarna att organisation, ledarskap, kultur, juridik samt finansieringsmodeller anpassas efter de nya arbetssätten.



Socialförvaltningen

Personalnyckeltal 2020		2019	2020	Diff. år
	Total personalkostnad, Mkr	865	847,1	-17,9

Socialförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2019
Totalt antal månadsavlönade	01-nov	1 386	275	1 661	-51
Varav tillsvidareanställningar	01-nov	1 307	241	1 548	-36
Varav visstidsanställningar	01-nov	79	34	113	-15
Antal årsarbeten totalt	01-nov	1 336	268	1 604	-36
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	01-jan--31-dec			174	16
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst.	01-nov	97	98	98	1
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.	01-nov	87	91	88	2
Medellön, tillsvidareanst.	01-nov	29 529	28 629	29 389	640
Medelålder, tillsvidareanst.	01-nov	45	41	44	0
Medelålder, visstidsanst.	01-nov	38	37	37	2
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	01-jan--31-dec	13,7	9,4	12,9	2,8
Övertidstimmar	01-jan--31-dec			13 146	-66
Mertidstimmar	01-jan--31-dec			20 388	-2 698
Personalrörlighet (extern och intern) i procent	01-jan--31-dec			7,5	-3,9

Socialförvaltningens personal

Anställda

Förvaltningen hade den 1 november 2020 1 660 personer anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön), vilket är en minskning med 52 personer jämfört med 2019. Den största minskningen består av tillsvidareanställd personal. Under 2020 har neddragningar skett inom förvaltningen. Fyra personer sades upp på grund av arbetsbrist i övrigt kunde övertaligheten hanteras inom förvaltningen eller genom särskild överenskommelse.

Förvaltningen har utöver detta även intermittent anställda (timvikarier) 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).

Sysselsättningsgrad

Vid mättillfället 1 november 2020 hade 88 procent av de tillsvidareanställda en heltidstjänst, jämfört med 86 procent år 2019. 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 2019.

Övertid och mertid

Förvaltningen sammanställer månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2020 minskade övertiden med 66 till 13 146 timmar. Även mertiden minskade jämfört med 2019 med 2 775 timmar till 20 311 timmar. Ett flertal medarbetare inom förvaltningen arbetar under sin studieledighet och föräldraledighet och får då mertid för denna arbetstid. Utöver detta så kommer den mesta mer- och övertiden från svårigheter med att få vikarier på akuta vakanser samt medarbetare som går på utbildningar och medarbetarsamtal får mertid för detta om det inte är schemalagt.

Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Bemanningsenheternas sjukfrånvaro redovisas inte i 2020 års sjukfrånvarostatistik med anledning av ändring i hanteringen av den arbetade tiden, vilket resulterar att det blir fel i statistiken. Detta innebär att sjukfrånvaron egentligen är lägre än den redovisade. Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 12,9 procent år 2020, vilket innebär en ökning med 2,8 procentenheter jämfört med 2019. Den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar var 4,6 procent av tillgänglig arbetstid. Under 2020 har det med anledning av coronapandemin varit svårt för förvaltningen att arbeta aktivt med att framförallt sänka den korta sjukfrånvaron som det varit mycket fokus på. Personalronderna visade att den korta sjukfrånvaron hade sin orsak i framförallt förkylningar och infektioner.

Personalronder

Förvaltningens chefer följer upp sina enheters sjukfrånvaro varje månad och genom personalronderna som genomfördes under hösten och vintern 2020 av chef och personalspecialist. Personalronderna fokuserade framförallt på medarbetarnas hälsa och svårigheter i rehabilitering. Andra områden som berördes var bland annat delade turer, övertid, mertid samt genomgång av semester, flextid och komptid. Fokus på både rehabiliteringsprocess samt att identifiera personer i riskzon, för att försöka förebygga framtida sjukskrivningar. I personalronderna framkom det att den vanligaste orsaken kring den långa sjukfrånvaron inom förvaltningen är psykisk ohälsa men under 2020 har även sjukfrånvaron som pågått över 14 dagar också dominerats av infektioner.

Företagshälsovård

Socialförvaltningen har under 2020 använt 86 procent av sin budget avseende företagshälsovård genom Avonova, motsvarande siffra 2019 var 102 procent. Liksom föregående år är det samtalsstöd som står för den största posten av köpta tjänster. Under 2020 har beställningar av arbetsförmågebedömningar och kundspecifika beställningar gällande stöd i arbetsmiljöarbetet ökat markant jämfört med 2019.

Arbetsskador och tillbud

Arbetsskador är skador eller sjukdom som har uppkommit på grund av olycksfall eller på annat sätt orsakats av arbetet eller en skada som har inträffat på väg till eller från arbetet. Totalt rapporterades 209 arbetsskador (olycksfall, arbetssjukdom, färdolycksfall). Fördelat per verksamhetsområde så rapporterade Vård och omsorg (VoO) 108, Vård, stöd och utredning (VSU) 32, Personligt stöd och omsorg (PSO) 41, Individ- och familjeomsorg (IFO) 4 och Arbete, sysselsättning och integration (ASI) 24.

Antal olycksfall 2020 var 138 och det var 7 färre än föregående år, minskningen var inom VoO, särskilda boenden för äldre (SÄBO) och VSU.

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 (gällande daglig verksamhet) handlade de rapporterade olycksfallen om utåtagerande och oroliga personer ofta i samband med olika aktiviteter. Rapporterade arbetssjukdomar var lika många 2020 som 2019, 45 stycken. Men under 2020 handlade merparten om medarbetare som insjuknat i covid-19 efter de utfört omvårdnad av brukare och vårdtagare som varit misstänkt eller konstaterat sjuk i covid-19.

2020 rapporterades 353 tillbud, vilket var 77 färre än 2019. Minskningen skedde i samtliga verksamheter men främst inom VoO, SÄBO och PSO. Det var 78 rapporterade tillbud inom VoO SÄBO, 118 inom VoO hemtjänst, 27 inom VSU, 104 inom PSO, 15 inom IFO, och 11 inom ASI. Liksom rapporterade arbetsskador visade de rapporterade tillbuden att de skedde i människonära arbetssituationer. Den övervägande delen av rapporterade tillbud är inom VoO hemtjänst samt PSO.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Under 2017 påbörjades ett samarbete med Trollhättans stad och vuxenutbildningen Kunskapsförbundet om gemensam uppdragsutbildning avseende omvårdnadsutbildning. Utbildningen finansierades med statliga medel och riktades till visstidsanställda utan godkänd omvårdnadsutbildning. Förvaltningen har valt ut lämpliga vikarierar som uppfyller de krav som ställs på förkunskaper för att vara behörig till utbildningen. En av klasserna examinerades i juni 2020.
I december 2020 startades en klass med både tillsvidareanställda och vikarier sin utbildning till undersköterska. Denna gång fanns det även möjlighet för tillsvidareanställda att gå utbildningen med anledning av Äldreomsorgslyftet som beslutades under sommaren 2020. Detta innebär att medarbetarna studerar 50 procent och arbetar 50 procent men får 100 procent lön.

I mars månad gick samtliga medarbetare i socialförvaltningen på en till föreläsning med Torkild Sköld i mod att leda sig själv.

Personalförsörjning

Samtliga verksamheter inom förvaltningen ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning. Gällande trenden med konkurrensen om arbetskraft kan en minskning ses under 2020. Svårigheter finns vid rekrytering av personer med önskad utbildningsbakgrund till vissa yrkeskategorier, exempelvis undersköterskor och stödassistenter eller vid behov av körkort. Förvaltningen ser utmaningar framöver av att ungdomar med samsjuklighet (att ha två eller flera diagnoser samtidigt) ökar och kompetenshöjning behövs inom detta område.

VSU och VoO implementerade under 2018 arbetet med ”smart bemanning” (numera hållbara scheman) och arbetet fortsatte under 2019 och 2020. Inom ramen för arbetet med hållbara scheman testade två verksamheter, en inom hemtjänst och en inom SÄBO ett projekt som innebär att medarbetare alltid har minst 11 timmars nattvila, vilket innebar att medarbetarna inte ska arbeta en kvällstur följt av en morgontur. Utvärdering gjordes under 2020 och visade på att medarbetare i högre grad än innan upplevde en högre grad av hållbarhet och en större återhämtning mellan arbetspassen. Arbetet med hållbara scheman påbörjades inom PSO i samarbete med daglig verksamhet under hösten 2019 och fortsatte under 2020.

De uppdragsutbildningar som påbörjats i samarbete med Kunskapsförbundet och Trollhättans Stad är en del i arbetet med personalförsörjningen med målet att få utbildade medarbetare till våra verksamheter. Under juni 2020 examinerades en grupp färdigutbildad omvårdnadspersonal.

För att behålla personal inom verksamheterna arbetar exempelvis IFO med ”kropp och själ” där medarbetarna har möjlighet till återhämtning och reflektion en timma per vecka, genom bland annat promenader. En verksamhet inom IFO testar ett projekt med plustid gällande återhämtning och kompetensutveckling. Inom VSU har en verksamhet arbetstidsförkortning och en annan har förtroendetid för att sänka personalomsättningen och öka hållbarheten.

Rekryteringar och avgångar

Förvaltningen hade under 2020 omkring 60 annonseringstillfällen, vilket var minskning med cirka 35 jämfört med 2019. Det har under 2019 inte varit någon annonsering i pappersmedia utan enbart i sociala medier och Arbetsförmedlingens hemsida.

Under 2020 konverterades 41 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), jämfört med 34 anställningar år 2019. 26 stycken har skett inom VoO, inom VSU konverterade fyra, en inom IFO och resterande inom PSO.

Under 2020 slutade 111 tillsvidareanställda i förvaltningen sin anställning i kommunen, vilket är en minskning med 55 personer jämfört med år 2020. Av dessa gick 23 i pension vilket är en minskning med sex personer jämfört med 2019, en person fick varaktig sjukersättning och 20 personer slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning, vilket är samma antal som 2019.

Framtid

För att uppnå goda resultat inför framtiden vill förvaltningen kvalitetssäkra utbildningsnivån inom vård- och omsorg och att medarbetarna i verksamheterna vill och har förmåga att nyttja de digitaliseringsmöjligheter som finns.

Idag ses i vissa fall utmaningar gällande språkförbristningar i våra verksamheter. För att möta framtida rekryteringsbehov ses behov av att höja kompetensen gällande språkkunskaper så att våra medarbetare uppfyller kraven för att kunna påbörja vård- och omsorgsutbildning.

Bilaga: personalen i siffror

		2019	2020
Andel anställda per kön (tillsvidareanställda)	Kvinnor	81	80,4
	Män	19	19,6
Antal tillsvidareanställda	K	2 599	2 578
	M	609	627
	Totalt	**3 208**	**3 205**
Antal visstidsanställda	K	240	204
	M	147	117
	Totalt	**387**	**321**
Antal årsabetare utifrån anställningens sysselsättnigsgrad (månadsavlönade)	K	2 728	2 699
	M	728	724
	Totalt	**3 456**	**3 423**
Antal årsabetare utifrån arbetade timmar	K	2 290	2 189
	M	700	675
	Totalt	**2 990**	**2 863**
Varav timanställda (timvik.)	K	147	134
	M	69	64
	Totalt	**215**	**198**
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (tillsvidareanställda)	K	97	97,6
	M	97,8	98
	Totalt	**97,1**	**97,7**
Övertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	7,3	7,0
	M	4,8	4,7
	Totalt	**12,1**	**11,7**
Mertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	14,7	13,3
	M	3,6	2,2
	Totalt	**18,3**	**15,5**
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid (%)	K	9	11,4
	M	5,6	7,5
	Totalt	**8,2**	**10,6**
Långtidsfrånvarons (60+ sjukdagar) andel av alla sjukfånvarotimmar (%)	K	54,1	45,8
	M	44,1	34,6
	Totalt	**52,6**	**44,4**
Sjuklönekostnad (mnkr)	K	30,3	46,8
	M	6,3	9,6
	Totalt	**36,6**	**56,4**
Medellön (tillsvidareanställda)	K	31 142	31 893
	M	31 198	31 507
	Totalt	**31 152**	**31 817**
Medelålder (tillsvidareanställda)	K	45,4	45,6
	M	44	43,3
	Totalt	**45,2**	**45,1**
Medelålder (visstidsanställda)	K	37,1	36,7
	M	34,1	36
	Totalt	**36**	**36,4**