

Vänersborg

2022 Personalekonomisk redovisning

Innehåll

Förord	3
Om redovisningen	4
Resultat för övergripande nyckeltal	5
Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)	7
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	11
Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)	16
Nyckeltalet tillsvidareanställda	21
Nyckeltalet medianlön	26
Nyckeltalet lika chefskarriär	28
Nyckeltalet sjukfrånvaro	30
Nyckeltalet personalansvar	35
Nyckeltalet avgångar och personalrörlighet nyanställda	37
Kompletterande nyckeltalet övertid	41
Ekonomirelaterat	44
Arbetsmiljö	46
Kompetensförsörjning	53
Arbetsgivarfrågor	56
Barn- och utbildningsförvaltningen	58
Kommunstyrelseförvaltningen	65
Kultur- och fritidsförvaltningen	69
Miljö- och byggnadsförvaltningen	72
Samhällsbyggnadsförvaltningen	75
Socialförvaltningen	79
Bilaga: Personalen i siffror	84
Bilaga: Förvaltningarnas sammanställning av årlig uppföljning	86

Förord

När året 2022 summeras har Vänersborgs kommuns fantastiska medarbetare hanterat ännu ett pandemiår. Året inleddes med en smittspridning och frånvaro som aldrig tidigare skådats i kommunen. Tack vare medarbetarnas stora engagemang har verksamheterna ändå kunnat fortsätta leverera den kvalitet som Vänersborgarna förväntat sig.

Tre år med pandemi har krävt stor uthållighet hos alla i kommunens verksamheter. Trots den långvariga påfrestningen visade medarbetarundersökningen att frågor om arbetsmiljön fick ett högre resultat jämfört med året innan. Förbättringen ger en positiv signal om verksamheternas arbetsmiljöarbete under året.

Sjukfrånvaron är fortsatt hög även i jämförelse med andra kommuner. Sjukfrånvaron är en utmaning som kommunen arbetat med på bred front under flera år. Ett exempel på detta arbete under året var en särskild politisk satsning där en utbildning om psykisk hälsa genomfördes för alla chefer och skyddsombud.

Även kompetensförsörjningen är en utmaning för kommunen. Från att tidigare ha varit svårt att rekrytera inom vissa yrkesgrupper har rekryteringen blivit svårare inom allt fler yrkesgrupper. Detta är en trend även hos andra arbetsgivare. Utvecklingen ställer allt högre krav på arbetsgivare att värna om befintliga medarbetare och vara ett attraktivt val för kommande medarbetare.

En del i att vara en attraktiv arbetsgivare är att ha stolta medarbetare. Resultatet från medarbetarundersökningen visade återigen att andelen medarbetare som vill rekommendera sin arbetsplats till andra är mycket hög, närmare bestämt 16 procentandelar högre än medel för offentlig sektor. Det visar på en utbredd stolthet!

Vänersborg, maj 2023

Kenneth Borgmalm
Ordförande PFU

Anna Johannesson
Personalchef



Om redovisningen

2022 är tredje året med en ny struktur för den personalekonomiska redovisningen efter beslut i personal- och förhandlingsutskottet den 10 mars 2021 §7. Syftet med förändringen var att låta redovisningen utgå från nyckeltal inom medarbetarområdet som följs upp årligen och därmed ge innehållet en tydligare struktur.

De uppgifter som ligger till grund för redovisningen kommer från olika källor. Jämförelsedata har hämtats från Kolada, en öppen databas för offentlig statistik som sköts av Rådet för kommunala analyser (RKA) i samarbete med Sveriges kommuner och regioner (SKR). Ytterligare jämförelsedata har inhämtats från kommunerna i Trestad och från leverantören av det verktyg som använts till kommunens medarbetarundersökning. Lokalt har uppgifter hämtats från kommunens gemensamma medarbetarundersökning som genomförs årligen. Därutöver har uppgifter hämtats från kommunens personalsystem Heroma. Statistik från personalsystemet bygger dels på uppgifter från mätdag 1 november, dels på uppgifter som ackumulerats över hela kalenderåret, till exempel sjukfrånvaro. Statistik har också hämtats från kommunens rehabiliteringssystem Adato och ekonomisystemet Raindance.

I redovisningen ska det finnas förklaringar till de akronymer som används. I tabeller och diagram används förkortningar på förvaltningsbenämningar i syfte att minimera utrymmet. Dessa är: Bou (barn- och utbildningsförvaltningen), Ks (kommunstyrelseförvaltningen), Kof (kultur- och fritidsförvaltningen), Mob (miljö- och byggnadsförvaltningen), Sb (samhällsbyggnadsförvaltningen) och Soc (socialförvaltningen).

Den personalekonomiska redovisningen kompletterar kommunens årsredovisning med en fördjupad beskrivning om personalstrukturen och faktorer som påverkar kommunens totala personalkostnader. Redovisningen ska ses som ett övergripande dokument utan anspråk på att ge en heltäckande beskrivning. Målet med själva redovisningen är att kunna vara en utgångspunkt i dialog om personalpolitik och organisationskultur samt vara ett bidrag åt förvaltningarna i frågor som arbetsmiljö och jämställdhet.

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



Resultat för övergripande nyckeltal

I kommunens styrmodell ingår att följa nyckeltal inom medarbetarområdet. Det handlar om sjukfrånvaro och Hållbart medarbetarengagemang (HME). För dessa mått finns förväntade resultat om att minska sjukfrånvaron och öka resultatet för HME. Båda måtten jämförs med andra kommuner i den nationella databasen Kolada som drivs av Rådet för kommunala analyser (RKA) tillsammans med Sveriges kommuner och Regioner (SKR). Jämförelser görs även mellan kommunerna i Trestad. Kommunen följer även upp andelen medarbetare som kategoriseras som ambassadörer för sin arbetsplats via en enkätfråga (eNPS, employer Net Promotor Score) i kommunens medarbetarundersökning. Därutöver följs även nyckeltal som rapporteras in till Nyckeltalsinstitutet, på en kommunövergripande nivå. Nyckeltalen bildar tillsammans Attraktivt arbetsgivarindex (AVI). I den personalekonomiska redovisningen beskrivs ovan nämnda mått och nyckeltal mer ingående under egna kapitel.

Nyckeltal i jämförelse med andra över tid
Förväntningarna på 2022 var att sjukfrånvaron skulle minska. I stället ökade sjukfrånvaron till 10,5 procent från 10,0. Anledningen till ökningen jämfört med föregående år var den mycket höga frånvaron under januari månad, orsakad av ännu en smittspridning tillsammans med myndigheternas restriktioner (vilka strax därefter ändrades). Det var den högsta nivån på sjukfrånvaro som uppmätts sedan coronapandemin var ett faktum. Resterande månader vad dock sjukfrånvaron i nivå med och strax under jämfört med motsvarande månader föregående år.

Förväntat resultat om att bibehålla den positiva nivån på andel ambassadörer som uppmättes 2021 infriades då andelen var 49 procent även 2022.

Förväntningen om att höja resultatet för HME infriades inte då resultatet för 2022 minskade från 78,4 till 78,3.

När det gäller Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) så minskade poängresultatet 2022. Minskningen kan till största del härledas till två av nyckeltalen. Ett av dessa två nyckeltal, tid för kompetensutveckling, lämnar kommunen inte in underlag till beroende på praktiska orsaker. Här tilldelas kommunen samma poäng som medianvärdet för de kommuner som lämnar uppgifter, vilket alltså är något kommunen inte kan påverka. Det andra av dessa två nyckeltal är andelen avgångar, vilket var väntat då andelen avgångar under pandemin varit mycket låg. Poängen för AVI blev därmed 86 för 2022 jämfört med 93 poäng 2021. Detta kan jämföras med medi-ankommunens resultat i AVI där poängen minskade till 89 från 93.

		2018	2019	2020	2021	2022
Sjukfrånvaro (%)	Vänersborg kommun Jämförelse omvärld	8,5 6,6	8,2 8,2	10,2 8,1	10 7,7	10,5 8,1
Andel ambassadörer (eNPS) (%)	Vänersborg kommun Jämf.	- -	- -	50 34	49 34	49 33
Hållbart medarbetarengagemang, HME (Indexvärde 1-100)	Vänersborg kommun Jämf.	- 79	- 79	78,2 79,4	78,4 79,5	78,3 79,6
Attraktik arbetsgivarindex (AVI) (Poäng 9-180)	Vänersborg kommun Jämf.	93 93	99 96	93 93	93 93	86 89

Kompletterade nyckeltal över tid

Som komplement visas nedan några utvalda nyckeltal som följs internt över tid. Här framgår att personalkostnader ökat med 4 procent. Ökningen kan främst härledas till årets löneöversyn och att antalet anställda har ökat. Antalet årsarbetare sett till anställningens sysselsättningsgrad i genomsnitt (brutto) ökade med 139. Om årsarbetare i stället beräknas på den utförda arbetstiden (netto) så ökade antalet årsarbetare med 79. Skillnaden bör ses utifrån att coronapandemin påverkat även anställda som tillkommit samt att semesteruttaget fortsätter att öka. Kostnaden per arbetad timme ökade med 1,1 procent 2022 jämfört med 2021, från 377 kronor per timme till 381.

	2018	2019	2020	2021	2022
Personalkostnad (mkr)	1773,85	1832,5	1834	1878,1	1 953,1
Procentuell förändring mot fg. år	3,8%	3,3%	0,1%	2,4%	4,0%
Årsarbetare brutto	3 528	3 456	3 423	3 531	3 670
	2,4%	-2,0%	-1,0%	3,2%	3,9%
Årsarbetare netto	3 104	2 990	2 863	2 897	2 976
	1,2%	-3,7%	-4,2%	1,2%	2,7%
Personalkostnad per arbetad timme	336	355	372	377	381
	2,5%	5,7%	4,8%	1,2%	1,1%



Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)

Andelen ambassadörer följs som ett kommunövergripande nyckeltal. Detta kapitel beskriver vad nyckeltalet är och de resultat som uppmätts.
Följande tabell visar resultatet för kommunens resultat i jämförelse med omvärlden och är ett utsnitt från den personalekonomiska redovisningens inledande del - Resultat för övergripande nyckeltal.

Andelen ambassadörer (eNPS)	2018	2019	2020	2021	2022
Vänerborgs kommun	-	-	50	49	49
Offentlig sektor	-	-	34	34	33

Ingen medarbetarundersökning genomfördes 2018 och 2019, därav inget värde de åren för andelen ambassadörer.

Efter den starka ökningen av andel ambassadörer mellan åren 2017 och 2020 så sågs det som mycket positivt att den höga nivån bibehölls 2021. Förväntningen på 2022 var att kunna bibehålla den höga nivån, vilket också visades sig vara fallet efter den senast genomförda medarbetarundersökningen. Andelen ambassadörer räknas fram med hjälp av en vedertagen fråga om att rekommendera sin arbetsplats, vilket förklaras mer om i den efterföljande texten.

Det här är eNPS

Nyckeltalet eNPS står för employee Net Promoter Score. Mätningen består av frågan ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en kollega eller vän?”. Svarsskalan sträcker sig från noll (inte alls sannolikt) till tio (mycket sannolikt). Beroende på vilken siffra som kryssas för så grupperas den svarande som negativ (0-6), passiv (7-8) eller ambassadör (9-10). Mätningen är vedertagen och internationell.

Trots att eNPS används internationellt så finns kritik mot undersökningen, vilket är vanligt när det gäller undersökningsmetoder. En invändning, utifrån ett internationellt perspektiv, handlar om kulturella skillnader när det gäller benägenheten att sätta ett kryssa närmare svarskalans mitt eller ytterligheter. Invändningen bygger på att undersökningsmetoden är utvecklad och anpassad för anglosaxiska förhållanden.

Samma invändning menar att till exempel svenskar är mer benägna att kryssa 7 eller 8 i stället för 9 eller 10, vilket i motsvarande situation någon från USA mer troligen skulle gjort, så försvåras internationella jämförelser. Ett resultat för eNPS i Sverige där en stor andel har kryssat 9 eller 10 innebär, sett i ljuset av ovan kritik, att resultatet speglar ett starkt ställningstagande att rekommendera sin arbetsplats för andra.

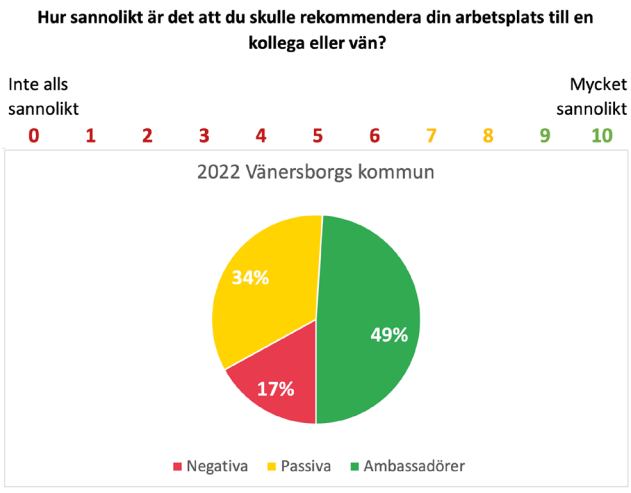
eNPS finns inte som jämförelsemått i den nationella databasen Kolada. Till jämförelse används i stället enkätverktygsleverantören Netigates årliga undersökningar inom olika branscher. Jämförelsen görs vanligtvis med ett värde mellan -100 och +100, där uträkningen görs genom att dividera alla som svarat 9 eller 10 med de som svarat 0–6. Vänersborgs kommun har valt att i stället följa andelen som svarat 9 eller 10 det vill säga andelen ambassadörer i den årliga uppföljningen.

Anledningen till att följa resultatet för eNPS

Om medarbetaren trivs med sitt arbete och är stolt över det arbetsplatsen uträttar är det troligt att medarbetaren 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.

Resultatet för eNPS

I följande diagram framgår att 49 procent av medarbetarna kryssat 9 eller 10 på frågan om att rekommendera sin arbetsplats. Det är ett mycket bra resultat med tanke på kritiken mot undersökningsmetoden som nämndes ovan det vill säga att till skillnad från en person från en anglosaxisk kultur så skulle en person i Sverige vara mer benägen att kryssa 7 eller 8 i stället för 9 eller 10 – för det finns ju alltid utrymme till förbättring. Med en sådan tolkning av resultatet har 83 procent uttryckt sig positivt om sin arbetsplats. Skillnaden mot resultatet 2021 är att andelen passiva, enligt skalans definition, minskat med en procentenhet och att andelen negativa ökat med en procentenhet.



I följande tabell visas andelen ambassadörer och andelen negativa de tre senaste åren, med en jämförelse mellan Vänersborgs kommun och offentlig sektor. I jämförelsen framgår att skillnaden har legat stabilt över åren. Andelen ambassadörer är 16 procentenheter högre hos Vänersborgs kommun samtidigt som Vänersborg har 18 procentenheter lägre andel negativa.

Andelen Ambassadörer	2020	2021	2022
Vänersborgs kommun	50	49	49
Jämf. omvärld	34	34	33
Andelen negativa	2021	2021	2022
Vänersborgs kommun	16	16	17
Jämf. omvärld	34	32	35

Jämförelser inom Vänersborgs kommun

Den stora ökningen av andelen ambassadörer mellan 2020 och 2021 inom miljö- och byggnadsförvaltningen fortsatte öka något även under 2022. De två största förvaltningarna ligger kring 50 procent över de redovisade åren med en minskning av någon procentenhet mellan 2021 och 2022. Ökningarna av andelen ambassadörer inom de övriga förvaltningarna bidrog till att kommunen totala andel ambassadörer höll sig kvar på 49 procent 2022.

När det gäller andelen negativa så visar tabellen i stort att denna andel ökade 2022 där förvaltningens andel ambassadörer minskade, och vice versa. Undantagen är kultur- och fritidsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen där både ambassadörer och negativa ökade mellan åren.

Andelen Ambassadörer	2020	2021	2022
Bou	51	50	48
Ks	50	46	58
Kof	51	33	43
Mob	46	61	65
Sb	52	47	48
Soc	48	50	49
Andelen negativa	2020	2021	2022
Bou	15	14	17
Ks	17	22	13
Kof	17	17	20
Mob	21	20	2
Sb	11	16	22
Soc	17	16	17

Jämförelse mellan olika kategorier

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

Kön

Andelen ambassadörer och negativa har legat relativt stabilt över åren sett till uppdelningen på kvinnor och män. Andelen ambassadörer är högre bland kvinnor jämfört med män de senaste tre åren. Däremot är andelen negativa nästan densamma oavsett kön. Det innebär att andelen passiva, sett till måttets svarsskala, är större bland män samtliga år.

Andelen Ambassadörer	2020	2021	2022
Kvinna	51	50	50
Man	46	46	46
Andelen negativa	**2020**	**2021**	**2022**
Kvinna	16	16	17
Man	16	17	18

Åldersgrupp

I följande tabell framgår att de två äldre åldersgrupperna legat relativt stabilt med sina andelar samtliga tre år. Den äldsta åldersgruppen har både en större andel ambassadörer och en lägre andel negativa. I den yngsta åldersgruppen finns färre antal personer vilket kan vara en orsak till upp och nedgång mellan åren då enskilda personer har en större statistisk påverkan.

Andelen Ambassadörer	2020	2021	2022
Under 30	44	48	43
30-49 år	48	48	48
50 och över	53	52	52
Andelen negativa	**2020**	**2021**	**2022**
Under 30	22	17	23
30-49 år	17	16	18
50 och över	13	15	16

Anställningstid

När det gäller gruppen med kortast anställningstid minskade andelen ambassadörer samtidigt som andelen negativa ökade. Precis som för den yngsta åldersgruppen i tidigare tabell så är det färre antal personer med kortast anställningstid jämfört med de andra grupperna. Även här kan alltså det färre antalet ligga bakom de större förändringarna mellan åren.

Andelen Ambassadörer	2020	2021	2022
Kortare än 1 år	48	58	49
1-5 år	49	48	51
5 till 10 år	48	45	51
Längre än 10 år	50	50	47
Andelen negativa	**2020**	**2021**	**2022**
Kortare än 1 år	19	14	17
1-5 år	16	16	16
5 till 10 år	17	17	15
Längre än 10 år	15	15	19

Chef och ej chef

I denna nedbrytning undersöks resultatet för eNPS sett till om man är chef med underställd chef, chef utan underställd chef eller om man inte är chef.

I följande tabell framgår att andelen ambassadörer och negativa bland de som inte är chef ligger relativt stabilt över åren, vilket kanske inte är så konstigt då dessa utgör den stora majoriteten sett till antal personer. När det gäller chef utan underställd chef det vill säga första linjens chef har resultatet förbättrats succesivt för respektive år, där andelen ambassadörer gått från 66 procent till 70 procent samtidigt som andelen negativa minskat från 5 procent till 4 procent. När det gäller chef med underställd chef har resultatet istället rört sig åt andra hållet, det vill säga andelen ambassadörer har gått från 90 procent till 71 procent samtidigt som andelen negativa gått från 0 procent till 9 procent. Med det sagt är resultatet högt sett till att vara positivt trots den negativa förflyttningen av resultatet. Även här kan sägas att antal personer i chefsgrupperna är långt färre än gruppen som inte är chef vilket gör att enskilda personer påverkar statistiken mer i chefsgrupperna.

Andelen Ambassadörer	2020	2021	2022
Chef med underställd chef	90	79	71
Chef utan underställd chef	66	67	70
Ej chef	48	48	48
Andelen negativa	**2020**	**2021**	**2022**
Chef med underställd chef	0	3	9
Chef utan underställd chef	5	7	4
Ej chef	16	16	18

Samvariation mellan eNPS och Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Som en övergång till efterföljande del, som handlar om nyckeltalet Hållbart medarbetarengagemang (HME), visas följande diagram. Här undersöks om det finns ett samband mellan eNPS och HME.

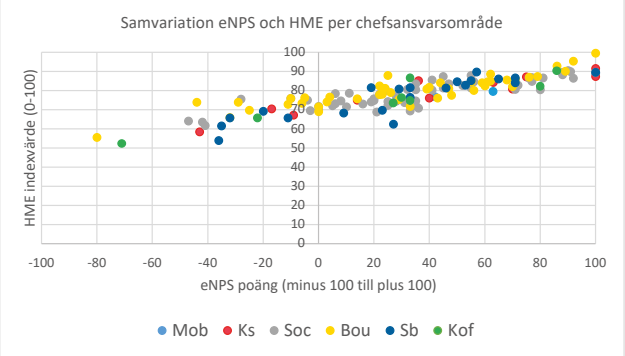
HME används av många av Sveriges kommuner som ett sätt att mäta organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang. Mer om just HME beskrivs i kapitlet Hållbart medarbetarindex. Kort kan sägas att HME, utifrån publicerad forskning, visat att hållbart medarbetaengagemang hänger samman med både verksamhetens resultat och arbetsmiljö.

Utifrån resultatet för medarbetarundersökning i Vänersborgs kommun testas om HME även hänger samman med resultatet för eNPS.

För att lättare ta till sig det som visas i följande diagram är det bra att veta att:

- Varje punkt representerar ett enskilt organisatoriskt chefsansvarsområde.
- Färgen på punkten representerar den förvaltning chefsansvarsområdet tillhör.
- Den lodräta axeln utgörs av indexvärdet för HME som chefsansvarsområdet fick i medarbetarundersökningen (ju högre desto bättre).
- Den vågräta axeln utgörs av det eNPS-poäng chefsansvarsområdet fick i medarbetarundersökningen. Poängen har räknats fram genom att subtrahera andelen negativa från andel ambassadörer. Till exempel om andelen ambassadörer är 50 procent och andelen negativa är 10 procent så blir poängen 40 (50 - 10 = 40). Poängen kan även ha ett minusvärde till exempel om andelen ambassadörer är 10 procent och andelen negativa är 40 procent så blir poängen -40 (10 - 40 = -40).

Diagrammet visar en stark positiv korrelation mellan eNPS och HME. Korrelationskoefficienten 2022 var 0,87 (0,81 för 2021). Det visar att höga värden för eNPS hänger samman med höga värden för HME, och tvärt om.



Uppdelat per förvaltning framgår att den starka samvariationen mellan eNPS och HME förekommer oavsett förvaltning. Tabellen visar också att korrelationskoefficienten blev än starkare för 2022, både totalt och per förvaltning.

	2021	2022
Bou	0,86	0,89
Ks	0,82	0,94
Kof	0,77	0,93
Mob	0,81	0,94
Sb	0,72	0,88
Soc	0,82	0,85
Kommunen	0,81	0,87



Hållbart medarbetarengagemang (HME)

I kommunens uppföljning av medarbetarområdet ingår att årligen följa utvecklingen av hållbart medarbetarengagemang (HME). För 2022 var förväntningarna att måttet för HME skulle öka. I redovisningens inledande avsnitt om övergripande nyckeltal visades att resultatet för HME minskade något 2022 från 78,4 till 78,3.

	2019	2020	2021
Vänersborgs kommun	78,2	78,4	78,3
Medel Sveriges kommuner	79,4	79,5	79,6

Det här är Hållbart medarbetarengagemang (HME)
Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) i samarbete med Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) erbjuder kommuner och regioner att använda ett frågeformulär som mäter organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang. Formuläret består av totalt nio frågor uppdelade på tre delområden: motivation, ledarskap och styrning. Resultatet från svaren på den femgradiga svarsskalan räknas om till indexvärde mellan 0 och 100.

Frågorna lyder:

Motivation
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap
- Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Styrning
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

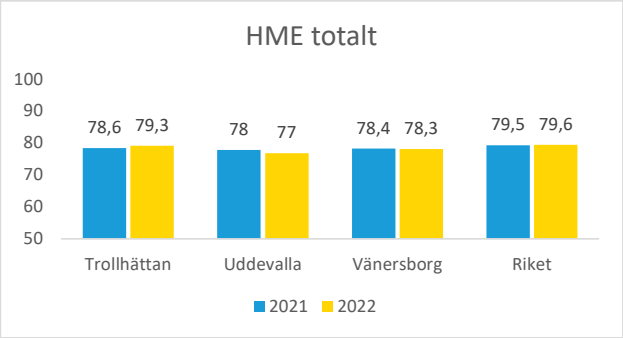
SKR har visat med stöd av forskning att resultatet för HME hänger samman med organisationers arbetsmiljö och produktivitet.

I tjänsten Kolada (en öppen databas för uppföljning av olika sorters statistik om kommuner och regioner) finns de resultat för HME som kommuner och regioner lämnar in. De senaste åren har cirka 100 kommuner per år rapporterat in sina resultat.

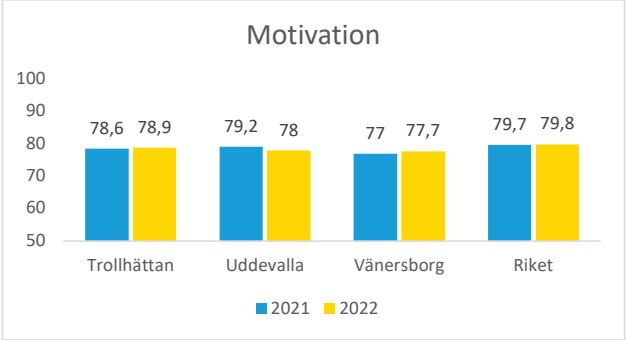
Jämförelse med omvärlden

I följande diagram visas resultatet för HME som jämförelse mellan kommunerna i Trestad och med det oviktade medelvärdet för kommuner i Sverige som lämnat i sina resultat till Kolada (kallad riket i diagrammen). Både Trollhättan och Uddevalla finns med i Koladas statistik för HME.

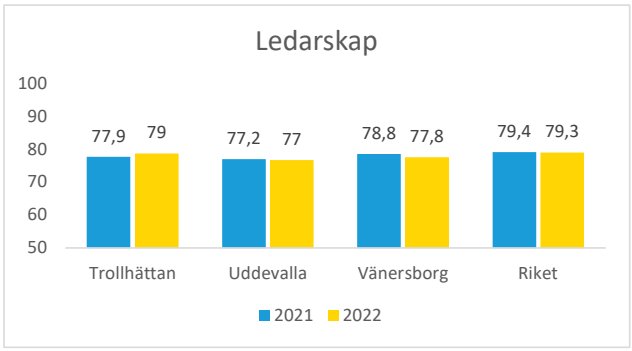
Resultatet för riket fortsätter att vara högre än för kommunerna i Trestad även för 2022. Dock har Trollhättan ökat sitt resultat med 0,7 vilket gör att de närmat sig nivån för riket. När det gäller Vänersborg så blev resultatet i det närmaste oförändrat. Det gör att Vänersborg fortsätter att ligga i mitten inom Trestad. Uddevalla fick ett minskat resultat för 2022. De hade dock inte möjligheten att få fram resultatet med en decimal vilket gör att minskningen kan vara mindre än den ser ut på grund av avrundningseffekten.



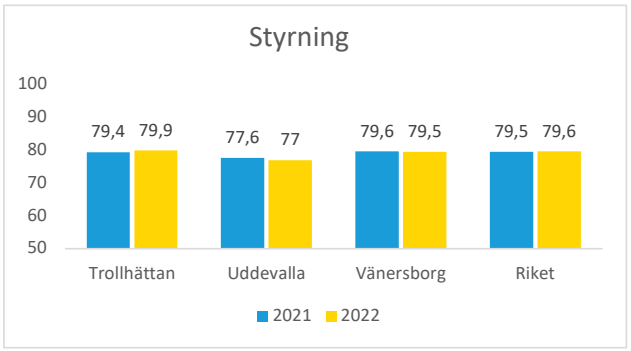
I följande diagram visas resultatet för HME per delområde det vill säga motivation, ledarskap och styrning. Samtliga jämförelsegrupper utom Uddevalla ökade resultatet för motivation 2022. Det är delområdet motivation där rikets resultat skiljer sig mest från Trestad. Trots ökningen med 0,7 för Vänersborg så är resultatet fortsatt lägst bland jämförelsegrupperna.



För delområdet ledarskap har riket fortsatt högst resultat. För Trollhättans del så är det resultatförbättringen för ledarskap som till största del ligger bakom ökningen för HME totalt. Resultatet för Vänersborg minskade 2022 vilket innebar att resultatet som var högst inom Trestad 2021 blev ett mittenresultat 2022.

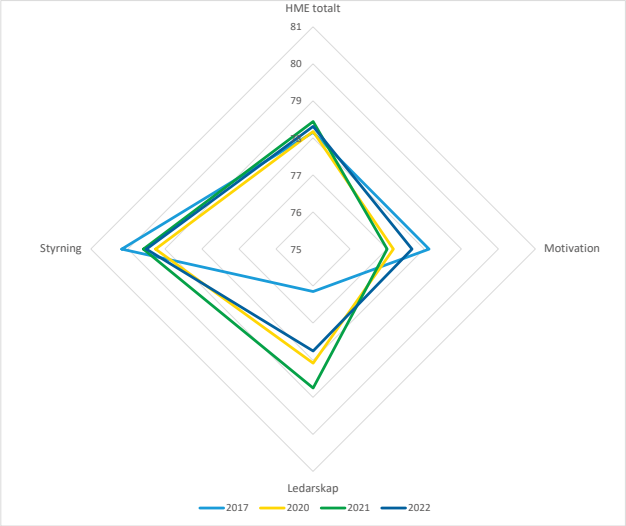


För delområdet styrning ligger Trestadkommunerna Trollhättan och Vänersborg i nivå med riket. Vänersborg hade högst resultat 2021 men ökningen inom Trollhättan 2022 gjorde att deras resultat blev högst bland alla jämförelsegrupper 2022. Resultatet för Vänersborg var i det närmaste oförändrat med en minskning på 0,1.



Jämförelser inom Vänersborgs kommun

Resultatet för HME har varierat över åren. Resultat fattas för åren 2018 och 2019 eftersom ingen medarbetarundersökning genomfördes då. I följande diagram framgår att HME totalt har rört sig med relativt små förändringar. Däremot har dess olika delområden fått olika resultat över åren. Resultatet för ledarskap ökade kontinuerligt fram till 2021 men föll tillbaka 2022 till att vara något lägre än resultatet för 2020. Däremot har resultatet för motivation gått i motsatt riktning. Från att ha minskat kontinuerligt fram till 2021 för att sedan vända upp till att närma sig nivån 2017. När det gäller resultatet för styrning syns en annan typ av utveckling över åren. Här minskade resultatet påtagligt mellan 2017 och 2020 för att sedan, 2021 och 2022, ligga på en nivå mellan högsta (2017) och lägsta (2020).



Resultatförändringar per fråga mellan åren
Till följande diagram har förkortningar använts till varje fråga för att kunna göra diagrammet läsbart. Förkortningen syns före frågan, M1 och så vidare.

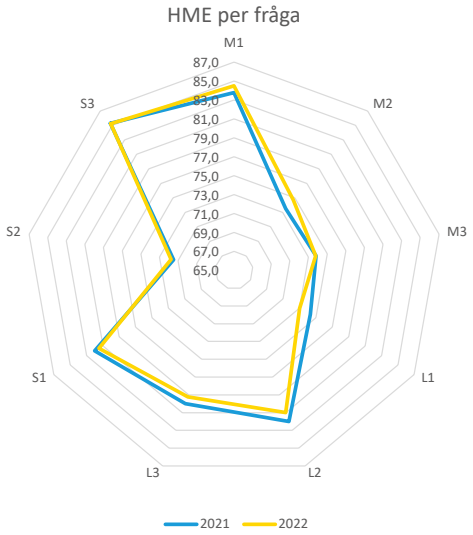
Motivation
M1=Mitt arbete känns meningsfullt
M2=Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
M3=Jag ser fram emot att gå till arbetet

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

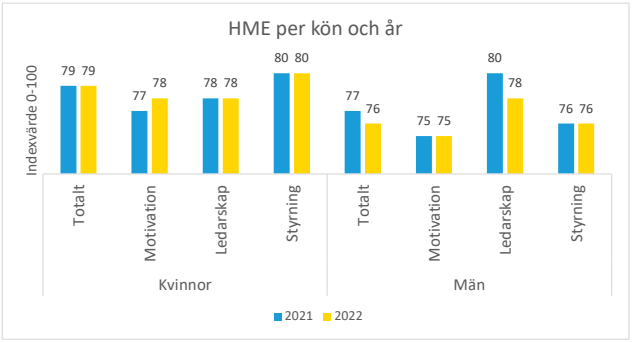
Styrning
S1=Jag är insatt i min arbetsplats mål
S2=Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
S3=Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Skillnaden mellan 2021 och 2022 är som störst för fem av de nio varav två finns inom motivation (M1 med +0,7 och M2 med +1,2) och tre inom ledarskap (L1 med -1,3 och L2 med -1,0 samt L3 med -0,7). Det innebär att den största förändringen i negativ riktning var frågan ”Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser”. Den största förändringen i positiv riktning var frågan ”Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete”.

Ett av de förbättringsområden som togs fram efter föregående års medarbetarundersökning, som ett uppdrag till varje förvaltning, var att prata om kompetensutveckling på arbetsplatserna. Syftet var att synliggöra vad kompetensutveckling kan vara mer än att gå en formell kurs eller utbildning till exempel att medverka i ett projekt eller annat samarbete, ta del av ett relevant webbseminarium på internet eller utföra andra arbetsuppgifter med mera. Om just detta ligger bakom resultatförbättring går inte att säga men heller inte att bortse från. Oavsett är det positivt att se en resultatförflyttning i positiv riktning inom ett utpekat förbättringsområde.

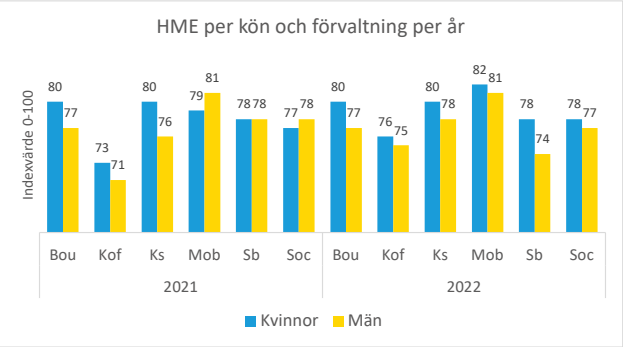


Resultat för HME uppdelat på kön
Kvinnor ökade resultatet för delområde motivation samtidigt som män uppgav ett oförändrat resultat, vilket innebär att det är kvinnornas ökning som ligger bakom kommunens ökning på HME motivation. I diagrammet kan också noteras att männen minskade resultatet för delområde ledarskap samtidigt som kvinnorna uppgav ett oförändrat resultat, vilket innebär att det är männens minskning som ligger bakom kommunens minskning på HME ledarskap.



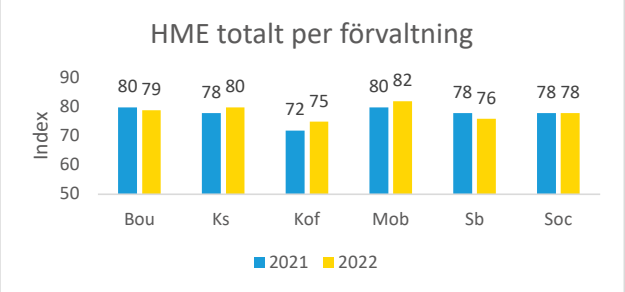
I tidigare diagram gick att utläsa, att skillnaden mellan män och kvinnor ökade 2022 jämfört med 2021, från 79 (kvinnor) och 77 (män) till 79 (kvinnor) och 76 (män). I följande diagram kan noteras, att män gav ett lägre resultat för HME inom alla förvaltningar 2022 från att tidigare ha varit varit lägre i hälften av dem 2021, detta trots att männen gav ett högre resultat för HME inom kultur- och fritidsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen 2022.

(Tabell på nästa sida.)

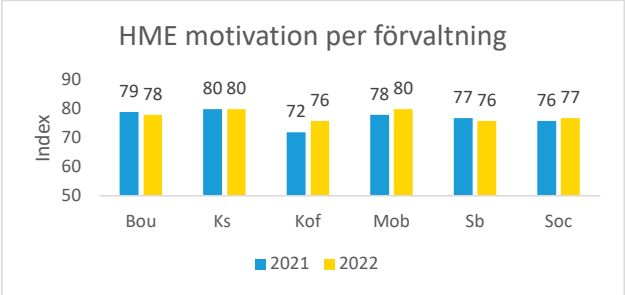


Jämförelse av HME mellan förvaltningarna

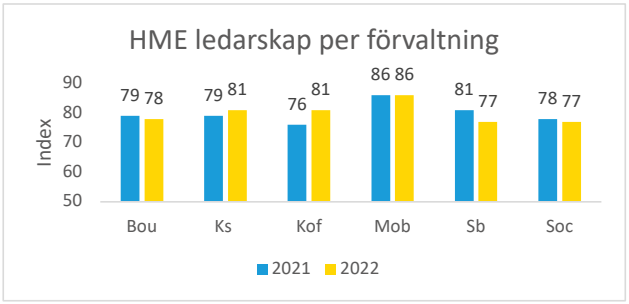
I följande diagram visas resultatet för HME per förvaltning. De två största förvaltningarna har relativt oförändrat resultat mellan åren där en minskning med ett indexsteg återfinns på barn- och utbildningsförvaltningen. I de mindre förvaltningarna är förändringarna större. Uppgångar i indexvärde finns i kommunstyrelseförvaltningen, kultur och fritidsförvaltningen samt miljö- och byggnadsförvaltningen. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen minskade indexvärdet 2022 jämfört med 2021.



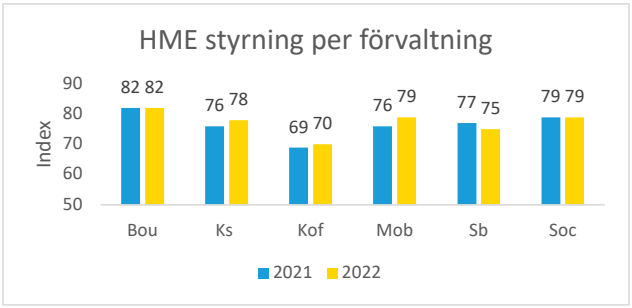
I följande diagram visas resultatet för varje delområde inom HME för respektive förvaltning. Tidigare i redovisningen framkom att kommunen ökat sitt resultat för delområdet motivation. Resultatet uppdelat på förvaltning visar att socialförvaltningen, med flest antal medarbetare, var drivande i den förflyttningen tillsammans med kultur- och fritidsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. Däremot minskade resultatet för barn- och utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.



Delområdet ledarskap, där kommunen som helhet fick ett lägre resultat 2022, minskade hos de tre största förvaltningarna. För de tre mindre förvaltningarna ökade resultatet för kommunstyrelseförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen. Miljö- och byggnadsförvaltingens resultat var oförändrat på en hög nivå.



När det gäller delområde styrning, där kommunen som helhet har sitt högsta resultat inom HME, blev resultatet för de två största förvaltningarna oförändrat 2022. Resultatet förbättrades för de tre minsta förvaltningarna men i och med att resultatet minskade på samhällsbyggnadsförvaltningen innebar det att resultatet för kommunen som helhet blev i det närmaste oförändrat.



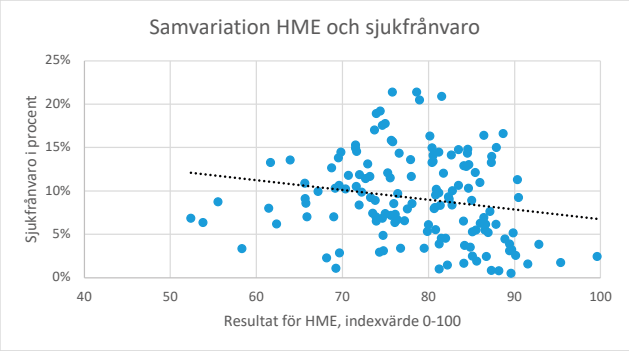
HME och sjukfrånvaro

I efterföljande del, som handlar om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI), redovisas bland annat nyckeltalet sjukfrånvaro. Där görs ett test om det finns ett samband mellan resultatet på HME och nivån på sjukfrånvaron. En uppmätt korrelation är som starkast om värdet är 1 eller -1. Vid värde 0 finns ingen samvariation.

År 2020 gjordes det första korrelationstestet mellan HME och sjukfrånvaro. Då uppmättes korrelationen till -0,37. Året efter minskade sambandet till en nivå likt den uppmätta för 2022. Det är oklart om och i så fall hur coronapandemin har dolt eller förstärk ett samband under dessa år.

	2020	2021	2022
Korrelation HME och sjukfrånvaro	-0,37	-0,17	-0,19

I följande diagram visas samvariationen mellan HME och sjukfrånvaro för år 2022. I diagrammet har trendlinjen lagts in med ett svart streck. Den negativa lutningen visar en trend där ett ökat indexvärde för HME hänger samman med en lägre nivå på sjukfrånvaron, dock som en svag samvariation. Mer om detta samband redovisas under nyckeltalet sjukfrånvaro.



Oavsett hur pandemin kan ha påverkat korrelationsmåttet, finns ändå goda skäl att arbeta med hållbart medarbetarengagemang som en av vägarna till minskad sjukfrånvaro. Tack vare att medarbetarundersökningen innehåller både HME-frågorna och frågorna för kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (där även friskfaktorer finns med) kan detta hanteras samtidigt och årligen i en och samma handlingsplan.



Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)

Som en del i kommunens uppföljning av medarbetarperspektivet mäts årligen ett antal nyckeltal som tillsammans bildar Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). I den personalekonomiska redovisningens inledande del, om resultat för övergripande nyckeltal, framgick att poängresultatet för 2022 minskade till 86 från 93.

	2019	2020	2021	2022
Vänersborgs kommun	99	93	93	86
Median för kommuner	96	93	93	89

Inför årets resultat fanns ett antagande om att poängnivån föregående års skulle bli svår att överträffa. En orsak var ökningen av andel avgångar under 2022. Detta var något som var märkbar inom hela kommunsektorn och sågs som en effekt av den begränsade andelen avgångar under tidigare ”pandemiår”. AVI 2022 visade mycket riktigt ett minskat resultat där just ökningen av andel avgångar var en av huvudorsakerna. Den andra, stora orsaken till resultatförsämringen låg i nyckeltalet ”tid för kompetensutveckling”. Här är det minskningen av tid för kommunbranschen i stort som påverkat resultatet negativt. Vänersborgs kommun lämnar inte uppgifter till detta nyckeltal utan tilldelas medianvärdet för kommunbranschen, vilket även flera andra organisationer får. Mer om själva resultatet redovisas efter följande beskrivning av AVI och dess nyckeltal.

Förändringar i förra årets AVI
Föregående år gjordes förändringar i AVI där ett nyckeltal togs bort (andel övertid) och ett nytt nyckeltal togs in (rörlighet nyanställda). Förändringarna innebar att 2021 ses som startår för kommande års jämförelser av totalpoängen i AVI.

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

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

Nyckeltalen

Vänersborgs kommun levererar underlag till åtta av de nio nyckeltal som ingår i AVI. Av praktiska skäl kan inte uppgifter för nyckeltalet ”tid för kompetensutveckling” tas fram, ett problem för många organisationer. I sådana fall tilldelas organisationen det poäng som branschmedianen har. Det finns dock en utbredd uppfattning om att det pågår en hög grad av kompetenshöjande aktiviteter inom organisationerna som inte är synliggjorda.

De nio nyckeltalen i AVI:

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

(*) Observera att beräkningen av sjukfrånvaron till AVI skiljer sig åt från den beräkning som annars används tillexempel den sjukfrånvaro som redovisas i den nationella databasen Kolada (som är det beräkningssätt som kommunen har som standard). I AVI divideras sjuktimmar med arbetad tid. I Kolada divideras sjuktimmar med ordinarie tid. Det gör att procenttalet i AVI blir högre.

AVI redovisas som poäng

Beroende på resultatet för nyckeltalets bakomliggande värde till exempel andelen tillsvidareanställningar så tilldelas poäng utifrån en bedömningsmatris som Nyckeltalsinstitutet tagit fram. Möjliga poäng för ett nyckeltal är 1 till 20. Maxpoäng är 180 för samtliga 9 nyckeltal.

Nyckeltalsinstitutets kommentar om utvecklingen inom arbetslivet

Följande är en förkortad återgivning om innehållet i Nyckeltasinstitutets årsrapport.

Nyckeltalsinstitutet har sett att åren med pandemi har förstärkt behovet av trygghet i arbetslivet och gett ökat fokus åt arbetsvillkoren. En tillsvidareanställning är en del av denna trygghet. Under 2022 visar deras data, att en hög andel av tillsvidareanställningar hänger samman med bättre arbetsvillkor och högre attraktivitet som arbetsgivare.

Men det finns en skillnad mellan olika verksamheter inom svenskt arbetsliv, om de är mans- eller kvinnodominerade. Nyckeltalsinstitutet har noterat att kvinnodominerade verksamheter har sämre arbetsmiljö, lägre medianlön och sämre förutsättningar för gott ledarskap jämfört med mansdominerade. Konsekvenserna syns inom sjukfrånvaron och ökad risk för sjukskrivning. De ser att dessa faktorer har en koppling till hur verksamheterna är organiserade såsom arbetsgruppernas storlek. Inom kvinnodominerade verksamheter är arbetsgrupperna i genomsnitt dubbelt så stora som i mansdominerade verksamheter.

Efter sommaren 2022 gjorde Nyckeltalsinstitutet en nulägesanalys om personalrörligheten. Anledningen var att de såg en ökad rörlighet på arbetsmarknaden på en nivå som liknade den som var före pandemin. Deras prognos för andelen avgångar bland kommunerna sattes då till 10 procent. Utfallet för 2022 blev 11,4 procent. En förklaring är att pandemins dämpande effekt på personalrörligheten har släppt taget.

Under 2022 ökade andelen korttidssjukfrånvaro på arbetsmarknaden. Även inom verksamheter som hade lägre sjukfrånvaro under pandemin, vilka till största del var verksamheter där distansarbete förekom. Nyckeltalsinstitutet menar att det kan ha funnits en underrapportering av korttidssjukfrånvaro vid distansarbete dels om medarbetaren fortsatte att arbeta som vanligt med förkylningssymtom, som tidigare hade lett till sjukfrånvaro, dels om medarbetaren undvek att sjukskriva sig trots att de inte kunde arbeta fullt ut. Den ökade korttidssjukfrånvaron 2022 kan möjligen delvis förklaras av att distansarbetare kommit tillbaka i högre grad och åter blivit påplatsarbetare. En annan möjlig förklaring är att tröskeln för sjukskrivning har sänkts rent allmänt under pandemin. Före pandemin gick medarbetare till jobbet även med snuva och halsont. Efter pandemin är det betydligt färre som gör det.

En Styrka inom svenskt arbetsliv, som Nyckeltalsinstitutet lyfter fram, är utvecklingen mot ökad jämställdhet i chefskollektivet. Här har kommunerna kommit långt vid en jämförelse av olika branscher.

Nyckeltalsinstitutets analyser visar fortsatt att chefstätheten, det vill säga antal medarbetare per chef, kan förklara nästan 30 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaron. En brytgräns har konstaterats där fler än 15 medarbetare per chef riskerar öka långtidssjukfrånvaron, men att ytterligare faktorer också påverkar. Över åren har Nyckeltalsinstitutet noterat att strukturen för verksamheters organisering är låsta och trögföränderliga, trots konsekvenserna från detta. Det gör att Nyckeltalsinstitutet inte ser någon egentlig förändring i närtid, att situationen troligen ser likadan ut även 2025.

Nyckeltalsinstitutet konstaterar att de senaste åren med pandemi medfört stora utmaningar både för arbetsgivare och medarbetare. De ser att det även fortsättningsvis kommer utmaningar för arbetsgivarna men också möjligheter. En utmaning handlar om att kunna attrahera efterfrågad kompetens och talang. Nyckeltalsinstitutet menar då att cirkulär ekonomi även kommer omfatta arbetsgivarnas syn på HR-ekonomi, att tillvarata befintliga medarbetares kompetens bland annat med möjlighet till interna karriärvägar. En framgångsfaktor blir medarbetarnas utveckling över deras tid som anställd, där deras värdeskapande överstiger personalkostnaden.

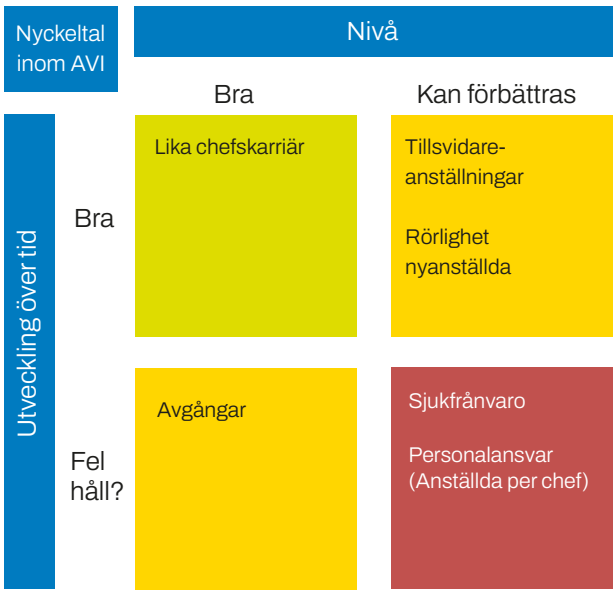
Nyckeltalsinstitutet ser också att det ekonomiska läget blir ansträngt framöver. Med det följer utmaningar för arbetsgivare även ur ett ekonomiskt perspektiv. Nyckeltalsinstitutet ser dock att det kan finnas möjligheter i utmaningen, att det kan uppstå än starkare incitament för att på ett klokt sätt nyttja organisationens humankapital. Detta kopplar tillbaka till påståendet om att den cirkulära ekonomin hamnar alltmer i fokus även vad gäller den mänskliga resursen inom organisationen.

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

I följande bild har Nyckeltalsinstitutet illustrerat Vänersborgs kommuns styrkor och utmaningar. Nyckeltal där förbättring rekommenderas är placerade i den röda rutan. Nyckeltal i de gula rutorna har förbättringspotential där uppmärksamhet framför allt bör ges åt rutan som indikerar en rörelse i fel riktning. Nyckeltal som placeras i grön ruta ses ligga på en bra nivå.

Nyckeltalsinstitutet menar att Vänersborgs kommun ligger bra till när det gäller lika chefskarriär, att det finns en jämställd chefsorganisation sett till att könsfördelningen bland cheferna återspeglar könsfördelningen bland alla anställda. Andelen tillsvidareanställda ses inte som låg men att en större andel bidrar mer till attraktivitet som arbetsgivare. Andelen avgångar noteras som att gå åt fel håll (den var placerad i grön ruta föregående år) men att kommunen följer trenden i stort inom kommunbranschen, som en effekt av ett par års mycket låga nivåer under pandemin. En liknande trend med ökad personalrörlighet återfinns också bland nyanställda. Liksom föregående år placeras sjukfrånvaro och personalansvar (antal medarbetare per chef) i den röda rutan. Nyckeltasinstitutet upprepar att insamlad data över åren visar att antal anställda per chef har betydelse för nivån på sjukfrånvaron framför allt i de verksamheter där snittet överstiger 20 anställda per chef.

Nyckeltalsinstitutets analys av årets resultat för Vänersborgs kommun



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

I följande tabell visas de underliggande värdena för respektive nyckeltal som ligger till grund för hur de poängsätts i AVI. Tabellen visar förändringar mellan de senaste två åren. Vänersborgs kommun saknar redovisad tid för kompetensutveckling men att kommunbranschen redovisar en mindre andel tid jämfört med föregående år. Eftersom Vänersborg tilldelas kommunbranschens medel i poängsättningen så får detta en stor negativ påverkan på tilldelade poäng. Stor påverkan på poängsättningen kommer också från den ökade andelen avgångar men här har Vänersborgs kommun fortsatt en lägre andel avgångar än medel för kommunbranschen. För sjukfrånvaron noteras en försämring för både Vänersborg och kommunbranschen. När det gäller långtidssjukfrånvaro så förbättrades nivån för branschen samtidigt som den högre nivån för Vänersborg blev oförändrad. Kvotvärdet för lika chefskarriär ligger fortsatt på en hög nivå, även om den backat marginellt. Andel medarbetare per chef i genomsnitt blev något högre för Vänersborg, vilket gjorde att skillnaden jämfört med kommunbranschen blev något större eftersom det genomsnittliga värdet minskade något där.

		2021	2022
Tillsvidareanställda (andel)	Vbg	91,5%	89,3%
	Jämf	88,3%	90,0%
Medianlön (kr. motsvarande heltidslön)	Vbg	29 627	30 130
	Jämf	30 670	31 623
Lika chefskarriär (kvotvärde)	Vbg	0,96	0,94
	Jämf	0,92	0,96
Tid för kompetensutveckling (andel)	Vbg	-	-
	Jämf	2,1%	1,4%
Korttidssjukfrånvaro	Vbg	5,0%	5,7%
	Jämf	4,8%	5,2%
Långtidssjukfrånvaro	Vbg	6,9%	6,9%
	Jämf	5,1%	4,4%
Personalansvar	Vbg	20,3	20,6
(antal/chef i genomsnitt)	Jämf	19,5	19,3
Avgångar (andel lämnar)	Vbg	8,0%	10,9%
	Jämf	9,2%	11,4%
Personalrörlighet nyanställda	Vbg	83,2%	84,6%
(andel kvar)	Jämf	85,6%	80,9%

Nyckeltal (poäng)		2018	2019	2020	2021	2022
Tillsvidareanställda	Vbg	14	16	16	16	15
	Jämf	14	15	15	15	15
Medianlön	Vbg	9	10	11	5	6
	Jämf	10	11	12	6	7
Lika chefskarriär	Vbg	19	18	19	20	19
	Jämf	18	18	18	19	20
Tid för kompetens-	Vbg	2	2	1	9	6
utveckling	Jämf	2	2	1	9	6
Korttidssjukfrånvaro	Vbg	8	8	1	1	1
	Jämf	7	7	1	2	1
Långtidssjukfrånvaro	Vbg	2	4	1	2	2
	Jämf	7	7	6	5	7
Personalansvar	Vbg	11	11	11	11	11
	Jämf	11	12	11	12	12
Avgångar	Vbg	9	11	14	13	10
	Jämf	9	9	12	11	9
Personalrörlighet	Vbg	-	-	-	16	16
nyanställda	Jämf	-	-	-	16	16

Från underliggande värden till poäng

I följande tabell redovisas den poängsättning som respektive nyckeltal fått utifrån Nyckeltalsinstitutets bedömningsmatris. I jämförelse över tid framgår att Vänersborgs kommun följer medianvärdet för kommunbranschen förutom när det gäller två av dem. Den ena är att långtidssjukfrånvaron där Vänersborg haft färre poäng över tid. Den andra är avgångar där poängen varit högre för Vänersborg från och med 2019. Den stora minskningen av poäng för nyckeltalet medianlön mellan år 2020 och 2021 berodde på en förändring i Nyckeltalsinstitutets poängsättningsmatris och ska därför inte ses som en kraftig försämring.

Jämförelse inom Trestad

Efter jämförelsen med kommunbranschen via Nyckeltalsinstitutet, så går redovisningen vidare med en jämförelse inom Trestad. Totalt sett var Uddevalla kommuns resultat högst inom Trestad år 2022. Dock saknar Uddevalla statistik för nyckeltalet personalrörlighet nyanställda på grund av praktiska orsaker. För Vänersborg blev resultatet en försämring jämfört med 2021 eftersom Vänersborg då låg högst inom Trestad totalt sett. De nyckeltal där Vänersborg ”tappade mark” mellan åren var framför allt andelen tillsvidareanställda och andelen avgångar. Medianlönen ligger fortsatt på en högre nivå hos Uddevalla kommun i jämförelse med Trollhättan och Vänersborg. Sjukfrånvaron totalt sett ligger fortsatt hög i hela Trestad och andelen avgångar har ökat för samtliga kommuner. Andelen övertid är fortsatt låg; vilket också var anledningen till att Nyckeltalsinstitutet ersatte detta nyckeltal med rörlighet nyanställda.

Observera att sjukfrånvaro i följande tabell redovisas enligt den beräkningsmodell som gäller för den nationella databasen Kolada, det vill säga sjuktimmar dividerad med ordinarie tid i stället för sjuktimmar dividerad med arbetad tid som gäller för AVI.

	Trollhättan		Uddevalla		Vänersborg	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Tillsvidare-anställda (%)	91,1	89,4	89,5	90,5	91,5	89,3
Medianlön (kr.)	29 526	30 080	30 800	31 300	29 627	30 130
Lika chefskarriär (kvot)	0,91	0,92	0,96	1,00	0,96	0,94
Korttidssjuk-frånvaro (%)	4,7	5	3,7	4,2	4,2	4,7
Långtidssjuk-frånvaro (%)	4,8	4,6	5,5	5,8	5,8	5,8
Personalansvar (antal)	20,6	20,5	22,1	22,6	20,3	20,6
Avgångar (%)	9,5	10,9	8,0	9,9	8,0	10,9
Personalrörlighet nyanställda (%)	87,1	85,2	76,6	-	83,2	84,6
Övertid (%)	0,6	0,7	0,8	0,6	0,5	0,6

Jämförelse mellan förvaltningarna

För en jämförelse mellan förvaltningarna visas nyckeltalens bakomliggande värden i följande tabell. Nyckeltalet övertid fortsätter att följa med i förvaltningsjämförelsen trots att det inte längre ingår i AVI.

Andelen tillsvidareanställda har minskat på flera förvaltningar med ökat med 1,4 procentenheter på barn- och utbildningsförvaltningen. Skillnaden mellan högsta och lägsta medianlön var 11 760 kronor, jämfört med en skillnad på 10 120 kronor året innan.

Kvoten för lika chefskarriär är hög totalt sett för kommunen där resultaten för de största förvaltningarna har stor påverkan. I de mindre förvaltningarna kan variationen mellan åren vara stora även om det enbart är ett fåtal förändringar på chefsposterna.

För de två största förvaltningarna var det totalt sett en marginell ökning av sjukfrånvaron vilket då handlade om den korta sjukfrånvaron. Med det sagt är ändå nivån på långtidssjukfrånvaron fortsatt hög vilket har stor påverkan på kommunens totala sjukfrånvaronivå. För övriga förvaltningar så ökade sjukfrånvaron mellan åren utom för miljö- och byggnadsförvaltningen där minskningen kom från en redan låg nivå.

De större förvaltningarna har fler medarbetare per chef i genomsnitt, något som även ökade något mellan åren. Om nyckeltalet ska kunna förbättras har antalet medarbetare per chef på de stora förvaltningar störst inverkan.

Andelen avgångar ökade på samtliga förvaltningar utom på kommunstyrelseförvaltningen, där andelen avgångar minskade något från en hög nivå. Även för detta nyckeltal är det viktigt att ta hänsyn till förvaltningens storlek då enstaka förändringar mellan åren påverkar statistiken mer där färre personer är anställda.

Det nya nyckeltalet om rörlighet nyanställda, det vill säga hur stor andel av de som anställdes året innan är kvar i anställning sista dagen för redovisningsåret, försämrades något totalt sett för kommunen. Sett per förvaltning kan denna försämring härledas till kommunstyrelseförvaltningen, samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen där det var färre kvar i anställning jämfört med föregående år. I positiv riktning visade barn- och utbildningsförvaltningen att en större andel nyanställda var kvar i anställningen jämfört med föregående år. Ingen data finns om nyanställningar inom två förvaltningar därav ett streck istället för en siffra.

Nyckeltal	Bou		Ks		Kof		Mob		Sb		Soc	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Tillsvidareanställningar (%)	87,3	88,7	91,5	89,3	97,1	90,7	93,2	93,2	92,6	88,0	94,1	89,8
Medianlön (kr.)	34 000	34 760	38 000	40 050	32 628	34 377	37 875	39 600	28 160	28 525	27 880	28 290
Lika chefskarriär (kvot)	0,96	0,93	0,98	0,87	1,26	1,20	0,83	0,81	0,90	0,92	1,06	1,04
Kortidssjukfrånvaro (%)	5,0	5,4	1,1	2,2	2,9	3,1	1,6	2,2	3,5	3,7	4,2	4,9
Långtidssjukfrånvaro (%)	5,0	4,6	2,6	3,1	1,6	4,0	2,1	0,8	3,2	4,6	7,8	7,3
Personalansvar (antal/chef)	24,0	24,2	5,4	6,1	9,9	9,8	13,8	13,8	15,9	15,7	26,1	26,2
Avgångar (%)	6,6	9,8	17,6	14,7	7,0	13,2	11,3	12,7	7,9	8,4	8,1	11,7
Rörlighet nyanställda (%)	75	92	73	73	100	67	100	89	83	74	85	84
Övertid (%) - Ej del av AVI	0,10	0,06	0,10	0,13	0,30	0,31	0,30	0,32	0,90	0,89	0,80	0,76



Nyckeltalet tillsvidare-anställda

Nyckeltalet tillsvidareanställda

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

Observera att procentandelen som redovisas under AVI i följande tabell skiljer sig på decimalen från annan redovisning av andel tillsvidareanställda, eftersom AVI mäts 31 december. All annan redovisning utgår från mätdatum 1 november.

I tabellen framgår att andelen tillsvidareanställda minskade för både Vänersborg och Trollhättan. Det gör att Vänersborg har lägst andel för 2022 från att ha haft högst andel året innan. Medianen för kommuner i AVI har succesivt ökat under åren, vilket även har varit fallet för Vänersborg fram till 2021.

Andel tillsvidareanställda	2019	2020	2021	2022
Median för kommuner i AVI	88,3%	88,4%	88,5%	90,0%
Trollhättan	90,6%	91,2%	91,1%	89,4%
Uddevalla	89,0%	84,5%	89,5%	90,5%
Vänersborgs kommun	90,5%	90,9%	91,5%	89,3%

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

Andel tillsvidareanställda totalt

I tabellen framgår att både tillsvidareanställda och visstidsanställda ökat i antal jämfört med föregående år. Ökningen var näst intill lika för båda anställningsformerna där ökningen av antalet visstidsanställda fick andelen tillsvidareanställda att minska.

		2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Tillsvidareanställda	Kvinnor	2599	2578	2635	2692	57
	Män	609	627	674	689	15
	Totalt	3208	3205	3309	3381	72
Visstidsanställda	Kvinnor	240	204	219	255	36
	Män	147	117	103	138	35
	Totalt	387	321	322	393	71
Andel tillsv. anställda	Kvinnor	91,5%	92,7%	92,3%	91,3%	-1,00
	Män	80,6%	84,3%	86,7%	83,3%	-3,40
	Totalt	89,2%	90,9%	91,1%	89,6%	-1,50

Andel tillsvidareanställda per förvaltning

Per förvaltning framgår att den minskade andelen tillsvidareanställda till största del drevs av den minskade andelen inom socialförvaltningen. Även inom samhällsbyggnadsförvaltningen, kommunstyrelseförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen fanns en minskning av andelen som bidrog till minskningen totalt sett. Däremot ökade andelen tillsvidareanställda inom barn- och utbildningsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.

		2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	Kvinnor	87,7%	89,8%	88,7%	89,6%	0,9
	Män	64,6%	71,9%	74,3%	77,4%	3,1
	Totalt	83,9%	87,0%	86,4%	87,6%	1,2
Ks	Kvinnor	92,5%	92,0%	94,4%	90,9%	-3,5
	Män	93,0%	97,6%	93,3%	83,0%	-10,3
	Totalt	92,7%	94,0%	94,0%	87,9%	-6,1
Kof	Kvinnor	91,1%	96,4%	98,0%	90,7%	-7,3
	Män	94,7%	91,2%	96,3%	94,2%	-2,1
	Totalt	92,9%	93,8%	97,1%	92,5%	-4,6
Mob	Kvinnor	91,4%	97,0%	85,7%	91,9%	6,2
	Män	91,3%	100,0%	100,0%	95,5%	-4,5
	Totalt	91,4%	98,1%	91,1%	93,2%	2,1
Sb	Kvinnor	91,0%	94,5%	94,6%	93,8%	-0,8
	Män	88,7%	85,4%	89,4%	81,1%	-8,3
	Totalt	89,9%	90,5%	92,5%	88,5%	-4,0
Soc	Kvinnor	94,4%	94,3%	94,5%	92,3%	-2,2
	Män	82,5%	87,6%	90,5%	85,5%	-5,0
	Totalt	92,5%	93,2%	93,8%	91,0%	-2,8

Antal tillsvidareanställda per förvaltning

Socialförvaltningen stod för den största ökningen av tillsvidareanställda räknat i antal med 54 personer. Men en påtaglig ökning, både i antal och procentuellt sett till förvaltningens storlek, kan även noteras för samhällsbyggnadsförvaltningen där antalet ökade med 20 personer.

	2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	1 060	1 065	1 102	1 107	5
Ks	102	110	110	109	0
Kof	105	106	100	98	-6
Mob	53	52	51	55	-1
Sb	304	324	344	363	20
Soc	1 584	1 548	1 602	1 649	54

Antal visstidsanställda per förvaltning

I följande tabell framgår att socialförvaltningen även hade den största ökningen av antal visstidsanställda, en ökning med 58 personer. Precis som för tillsvidareanställda noteras en större ökning av antal visstidsanställda inom samhällsbyggnadsförvaltningen med 19 personer, men även inom kommunstyrelseförvaltningen sett till förvaltningens storlek. Den större delen av ökningen på kommunstyrelseförvaltningen handlar om vikariat för vakanser och för lagstadgade ledigheter vid mättillfället. Barn- och utbildningsförvaltningen hade en minskning av antalet visstidsanställda med 18 personer, till den nivå som var 2020.

	2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	204	159	174	156	-18
Ks	8	7	7	15	8
Kof	8	7	3	8	5
Mob	5	1	5	4	-1
Sb	34	34	28	47	19
Soc	128	113	105	163	58

Ökningarna av antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda inom socialförvaltningen förklaras av rekryteringsbehov till verksamheterna Vård, stöd och utredning, Vård- och omsorg särskilt boende och Arbete, sysselsättning och integration. Därutöver startades verksamheten Kvalité och utveckling under 2022. För samhällsbyggnadsförvaltningens del nämns nyrekryteringar på grund av omorganisation på Gatuenheten samt Fastighet och service. Förvaltningen har också tagit emot omplaceringar från socialförvaltningen.

Anställda enligt bestämmelser för arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA)

Av de visstidsanställda finns medarbetare anställda enligt bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA). I tabellen framgår att antalet totalt sett ökade med 2 personer. Den minskning med 8 personer inom barn- och utbildningsförvaltningen vägdes upp med den ökning av 8 personer som var inom samhällsbyggnadsförvaltningen.

	2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	15	27	24	16	-8
Ks	0	0	0	1	1
Kof	0	1	0	0	0
Mob	0	0	0	0	0
Sb	18	19	16	24	8
Soc	32	31	34	35	1
Totalt	65	78	74	76	2

Årsarbetare

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

	2019	2020	2021	2022
Årsarbetare brutto	3 456	3 423	3 531	3 670
Proc förändr mot fg år	-2,0%	-1,0%	3,2%	3,9%
Årsarbetare netto	2 990	2 863	2 897	2 976
Proc förändr mot fg år	-3,7%	-4,2%	1,2%	2,7%

Två sätt att redovisa årsarbetare

Ett sätt att redovisa årsarbetare är att utgå från anställningens sysselsättningsgrad. Den summerade sysselsättningsgraden divideras med 100 (heltid). För att ge ett exempel: om två anställda har var sin anställning på 50 procent av heltid blir den summerade sysselsättningsgraden 100. Detta värde divideras sedan med 100 vilket ger 1 (där 1 står för en motsvarande heltid på 100%, vilket är detsamma som 1 årsarbetare). Eller med andra ord, två anställningar på 50 procent vardera blir tillsammans 1 årsarbetare. Beräkningen görs alltså på anställningar vid en given tidpunkt, vilket i detta fall är 1 november. Förenklat kallas detta fortsättningsvis som årsarbetare brutto (dock ingen vedertagen benämning).

Ett annat sätt att redovisa årsarbetare är att utgå från utförd arbetstid. Fördelen är att beräkningen tar hänsyn till eventuella förändringar av antalet anställda under året, som kan variera en hel del. Det blir heller ingen ”dubbelräkning” om en redan anställd har någon typ av ledighet och ersätts av en visstidsanställd, eftersom det är det totala antalet utförda timmar som beräknas. Dessutom har inte timanställda en registrerad sysselsättningsgrad, så genom att utgå från de utförda timmarna fångas även timanställda upp. Beräkningen görs genom att dividera utförda timmar med 1 700, vilket är en vanligt förekommande schablon för en heltidsanställning. För de timanställda har i stället timmarna dividerats med 1 980. Anledningen är att 165 timmar per månad (1 980 för ett år) brukar användas som grund för beräkning av timmar per månad för timanställda. Förenklat kallas beräkningen av årsarbetare på utförd tid fortsättningsvis som årsarbetare netto (dock är inte heller detta en vedertagen benämning).

Årsarbetare brutto

I följande tabell framgår att antalet årsarbetare ökade 2022. Till antal noteras ökningen för socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Utfallet 2022 följer tidigare tabeller som visade förändringar av antalet tillsvidare- och visstidsanställningar.

	2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	1 219	1 198	1 248	1 237	-11
Ks	108	114	116	120	4
Kof	105	105	96	102	6
Mob	57	53	56	59	3
Sb	327	349	363	400	37
Soc	1 640	1 604	1 653	1 751	98
Totalt	3 456	3 423	3 532	3 670	138

Årsarbetare netto

Sett till utförda timmar omräknat till årsarbetare kan första tanken vara att dessa ska öka med motsvarande antal som ökningen av personer. Men utfallet påverkas av en mängd faktorer såsom nivån på sjukfrånvaron, uttaget av semester, andra lagstadgade ledigheter, när på året ökningen av antalet personer inträffade (en person som anställs under hösten räknas in bland anställda den 1 nov men har inte kunnat utföra timmar som beräknas över helåret) med mera.

I tabellen framgår att antalet årsarbetare beräknad på utförda timmar ökade med 86. Ökningen återfinns inom socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen, som en effekt av det ökade antalet anställda. Men i tabellen framgår också att antalet årsarbetare utifrån utförda timmar ökade inom barn- och utbildningsförvaltningen, som hade färre antal årsarbetare räknat på sysselsättningsgraden i anställningen. För barn- och utbildningsförvaltningen är det troligen så, att minskningen av visstidsanställda under 2022 varit drivande i minskningen av årsarbetare sett till anställningen. Att däremot antal årsarbetare beräknat på utförd tid ökat bero troligen på det ökade antalet tillsvidareanställda under 2022.

	2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	966	933	928	940	12
Ks	93	103	102	110	8
Kof	97	90	83	85	2
Mob	47	48	49	54	5
Sb	301	319	345	351	6
Soc	1 483	1 372	1 383	1 433	50
Totalt	2 990	2 863	2 890	2 976	86

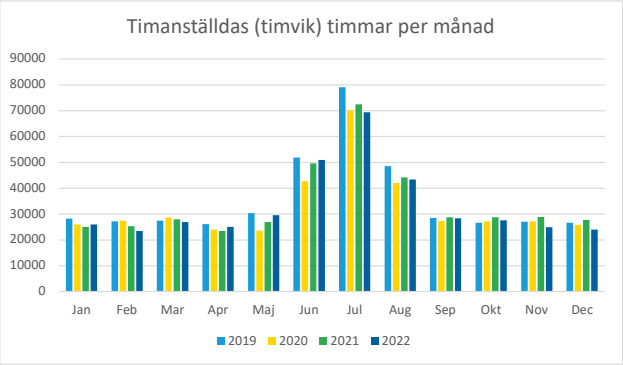
Timvikariers tid omräknat till årsarbetare

I tidigare tabell med årsarbetare netto så ingår även de timanställda som i vardagligt tal ofta benämns timvikarier. Under denna del visas statistik enbart för timvikarier.

I följande tabell framgår att antalet årsarbetare från timvikariers tid minskat med 5. Störst minskning i antal noteras för socialförvaltningen, en minskning med 7,8 årsarbetare.

	2019	2020	2021	2022	Diff fg år
Bou	36,7	31,9	37	37,6	1
Ks	1,4	0,2	1,3	2,7	1,4
Kof	4,7	3,7	1,5	1,6	0,1
Mob	0,2	1,3	0,2	0,1	-0,1
Sb	14,5	10,8	11,3	12,4	1,1
Soc	158,6	149,8	155,3	147,5	-7,8
Totalt	216	198	207	202	-5

När timvikariers utförda timmar fördelas över årets månader framgår att januari, april, maj och juni var de månader där timanställda utförde fler timmar än föregående år. För övriga årets månader utfördes fler timmar under 2021. 71,8 procent av alla timmar utfördes under semestermånaderna (71,5 % 2021). För de redovisade åren innehåller 2019 flest timmar utförda av timvikarier, en skillnad på motsvarande 14 årsarbetare mellan 2019 och 2022.



Heltid och sysselsättningsgrad

Följande uppgifter för sysselsättningsgrad och andel heltid baseras på enbart tillsvidareanställda den 1 november

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden enligt anställningsavtalen har fortsatt öka under 2022, från 97,2 till 98 procent. En ökning noteras för samtliga förvaltningar där den största ökningen återfinns inom kultur- och fritidsförvaltningen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad (%)	2021	2022	Förändr.
Bou	97,7	**98,6**	0,9
KS	98,4	**99,1**	0,7
Kof	93,8	**96,7**	2,9
Mob	100	**100**	0
Sb	97,4	**97,9**	0,5
Soc	96,8	**97,9**	1,1
Kommuen totalt	97,2	**98,0**	0,8

Andel heltidsanställningar

Även andelen heltidsanställningar fortsätter att öka. Mellan 2021 och 2022 ökade andelen heltid med 1,2 procentenheter. Största ökningarna av andelen heltid noteras för kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen.

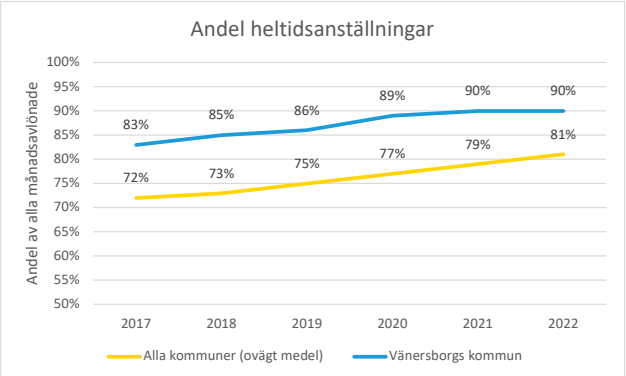
Andel heltidsanställningar (%)	2021	2022	Förändr.
Bou	94,7	**95,4**	0,7
KS	95,5	**97,2**	1,7
Kof	87,0	**91,8**	4,8
Mob	100	**100,0**	0
Sb	91,6	**92,8**	1,2
Soc	87,5	**89,6**	2,1
Kommuen totalt	90,8	**92,3**	1,5

Jämförelse med kommuner i Sverige

I den nationella databasen Kolada finns möjligheten att göra jämförelser mellan kommuner under det område som benämns Heltidsresan (Heltidsresan bygger på en central överenskommelse mellan Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och fackförbundet Kommunal om att öka andelen anställda med heltid). Statistiken på Kolada bygger på den så kallade Novemberstatistiken och inkluderar alla månadsavlönade det vill säga både tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön.

Heltidsanställning

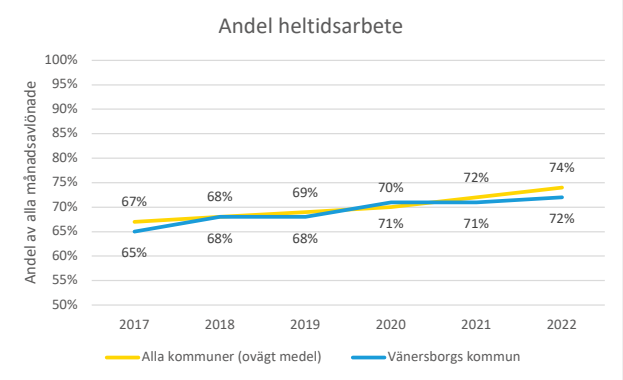
Diagrammet visar att Vänersborgs kommun har legat på en högre nivå än medelvärdet för kommuner i Sverige med att erbjuda heltidsanställningar. För Vänersborgs del har nivå planat ut de sista åren på 90 procents heltidsanställningar. Medel för kommuner har ökat kontinuerligt över åren och hamnade på 81 procent 2022.



Heltidsarbete

Fokus inom den så kallade Heltidsresan har alltmer hamnat på heltidsarbete det vill säga att inte enbart ha en heltidsanställning utan också utföra ett heltidsarbete. Syftet är till största del tudelat. Det ena utgår från frågan om utmaningar inom kompetensförsörjningen nu och framåt i tid där en dellösning handlar om att använda den kompetens som redan är anställd i högre grad via ett heltidsarbete i stället för deltidsarbete. Det andra handlar om att ett heltidsarbete bidrar till en större ekonomisk trygghet för den anställde både i att försörja sig själv och som betydelse för nivån på kommande pension.

I diagrammet noteras att andelen heltidsarbete utvecklas i ökad riktning sett över de redovisade åren. Till skillnad från andelen heltidsanställningar, där Vänersborg låg markant högre än medel för kommuner i Sverige, så är nivån likvärdig i jämförelsen när det gäller andelen heltidsarbete.





Nyckeltalet medianlön

Medianlön för anställda med månadslön
Medianlön för månadsavlönade inkluderar tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön. I delen om Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) som helhet framkom att medianlönen för medarbetare med månadsavlön ökat kontinuerligt över åren.

I följande tabell framgår att medianlönen för kommuner i AVI och Uddevalla kommun följs åt relativt väl sedan 2021, på en högre nivå jämfört med Trollhättan och Vänersborg. Denna nivåskillnad är något över 1 000 kronor både 2021 och 2022.

Medianlön månadsavl	2019	2020	2021	2022
Median kommuner, AVI	29 300	30 000	30 700	31 623
Trollhättan	28 000	28 742	29 526	30 080
Uddevalla	28 300	29 200	30 800	31 300
Vänersborg	28 456	29 020	29 627	30 130

Jämförelser inom Vänersborgs kommun
I följande tabell framkommer att kvinnors medianlön har varit högre än mäns samtliga redovisade år. För 2021 var skillnaden i medianlön 5,2 procent. För 2022 ökade skillnaden till 6,6 procent vilket motsvarar 1 885 kronor.

Per kön	2019	2020	2021	2022
Kvinnor	28 700	29 315	29 970	30 585
Män	27 705	28 191	28 500	28 700

Föregående år ökade medianlönen inom samtliga förvaltningar utom kommunstyrelseförvaltningen där det i stället var en minskning med 1,2 procent. För 2022 noteras en ökning inom varje förvaltning. Den procentuellt största ökningen noteras för kommunstyrelseförvaltningen med 5,4 procent, följt av kultur- och fritidsförvaltningen på 4,9 procent. Lägst procentuell ökning noteras för socialförvaltningen med 1,1 procent följt av samhällsbyggnadsförvaltningen med 1,4 procent.

Per förvaltning	2019	2020	2021	2022
Bou	32 500	33 319	34 000	34 796
Ks	35 975	38 463	38 000	40 050
Kof	30 250	30 888	32 628	34 236
Mob	36 110	37 156	37 875	39 600
Sb	27 587	27 820	28 160	28 545
Soc	27 032	27 440	27 880	28 180

Medianlön för tillsvidareanställda
Den procentuella ökningen för de redovisade åren var som lägst under 2020 och 2021 med 1,9 procent. Under 2022 steg den procentuella ökningen till 2,7 procent dock inte i nivå med 2019 då ökningen var 3,5 procent.

Tillsvidareanställda	2019	2020	2021	2022
Medianlön	29 000	29 560	30 120	30 925
Förändring mot fg år	3,5%	1,9%	1,9%	2,7%

Även sett till enbart tillsvidareanställda har kvinnors medianlön varit högre än mäns de redovisade åren. Mätt med lönegapskvoten, vilket är skillnaden mellan män och kvinnors medianlön, visar detta en kontinuerlig ökning av lönegapskvoten för respektive år, från 1,02 under 2019 till 1,06 under 2022.

Per kön	2019	2020	2021	2022
Kvinnor	29 075	29 720	30 428	31 359
Män	28 400	28 760	29 173	29 600
Lönegapskvot	1,02	1,03	1,04	1,06

I följande tabell visas lönespridningskvoten för kvinnors och mäns medianlön. Lönespridningskvoten beskriver avståndet mellan 10e och 90e percentilen. I tabellen framkommer att lönespridningen totalt sett ökat över åren och att lönespridningen är störst inom gruppen män.

Lönespridningskvot	2019	2020	2021	2022
Kvinnor	1,67	1,70	1,72	1,74
Män	1,78	1,79	1,82	1,83

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

I tabellen framgår att största ökningar i procent finns för undersköterska hemtjänst (8,5 %), handläggare ekonomi (7,1 %), rektor (5,2 %), stödbiträde, funktionsnedsättning (4,8 %) och behandlingsassistent/socialpedagog (4,5 %). Observera att förändringen av medianlön och procent även påverkas av avgångar och anställningar under året, där medarbetarna kan ha olika lönenivåer. Avgångar och anställningar kan få särskilt stor påverkan på medianlönen i yrken med få medarbetare.

Yrkesbenämning (enl. arbetsidentifikationskod, AID)	Antal	2020	2021	Förändr. jämf fg år
Administratör, förskola/skola/fritids/annan pedg.verks.	26	31 905	32 978	3,4
Administratör, individ- o familjeomsorg, äldreoms,	23	29 593	29 910	1,1
Administratör, personal/HR/löner	22	30 935	32 115	3,8
Anläggningsarbete	22	29 195	29 858	2,3
Barnskötare	173	27 050	27 120	0,3
Behandlingsassistent/Social-pedagog	54	33 492	35 000	4,5
Boendestödjare	52	27 600	28 350	2,7
Elevassistent	88	26 820	27 357	2,0
Fritidspedagog	35	35 467	36 031	1,6
Förskollärare	254	34 306	35 038	2,1
Handläggare, ekonomi	22	39 400	42 181	7,1
Handläggare, övergripande verksamhet	25	44 600	44 275	-0,7
Kock	67	29 275	29 950	2,3
Ledning teknik, hantverk, miljö- och samhällsbyggnad	20	49 474	51 150	3,4
Ledning, äldreomsorg	31	48 700	49 700	2,1
Lokalvårdare/städare	64	24 010	24 600	2,5
Lärarassistent	25	31 000	31 850	2,7
Lärare grundskola, åk 4-6	120	39 509	39 826	0,8
Lärare grundskola, åk 7-9	93	40 812	41 912	2,7
Lärare grundskola,åk F-3	87	37 516	38 442	2,5
Lärare, kulturskola	34	34 191	35 667	4,3
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	22	40 982	41 933	2,3
Modersmålslärare	30	29 700	30 343	2,2
Måltidspersonal	54	26 435	26 985	2,1
Personlig assistent	37	26 950	27 710	2,8
Rektor	38	52 650	55 375	5,2
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	79	37 000	37 600	1,6
Socialsekreterare barn och unga, myndighetsutövnin	33	37 670	39 025	3,6
Socialsekreterare övrigt	46	36 160	37 403	3,4
Socialsekreterare, biståndsbedömare	20	36 350	37 712	3,7
Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	25	39 280	40 525	3,2
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	261	27 516	27 995	1,7
Stödbiträde, funktions-nedsättning	22	23 200	24 310	4,8
Stödpedagog, funktionsnedsättning	26	30 275	31 225	3,1
Undersköterska	396	27 170	27 910	2,7
Undersköterska, hemtjänst	251	24 640	26 730	8,5
Vaktmästare	27	27 210	27 720	1,9
Vårdbiträde	67	22 620	23 400	3,4
Vårdbiträde, hemtjänst	67	22 227	22 970	3,3



Nyckeltalet lika chefskarriär

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

Jämförelse med omvärlden

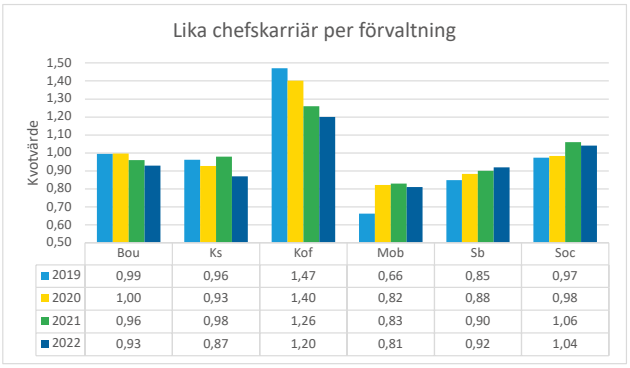
I tabellen framgår att alla jämförelsegrupper ligger nära balans det vill säga kvotvärde 1. Enligt Nyckeltasinstitutets bedömningsmatris är en organisation med kvotvärde som i tabellen en jämställd organisation sett till chefskapet. Uddevalla kommun, som inledde jämförelseåren med att ha det lägsta kvotvärdet hamnade exakt på 1 för 2022. Inom Trestad ligger Vänersborg i mitten med kvotvärde 0,94 från att året innan låg i topp med Uddevalla på 0,96.

	2019	2020	2021	2022
Median för kommuner i AVI	0,92	0,94	0,93	0,96
Trollhättan	0,93	0,91	0,91	0,92
Uddevalla	0,91	0,96	0,96	1,00
Vänersborg	0,92	0,94	0,96	**0,94**

Jämförelse per förvaltning

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

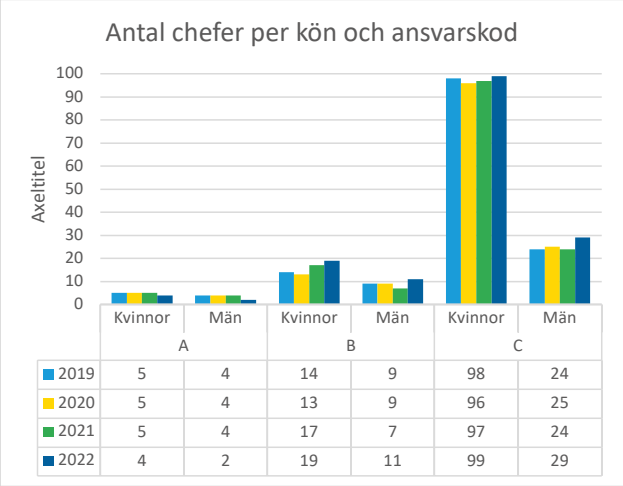
I diagrammet framgår att de flesta av de förvaltningar som 2019 låg längst från balans närmat sig kvotvärde 1 över åren. Störst förändring noteras för kultur- och fritidsförvaltningen som har gått från 1,47 (undervikt män) till 1,20.



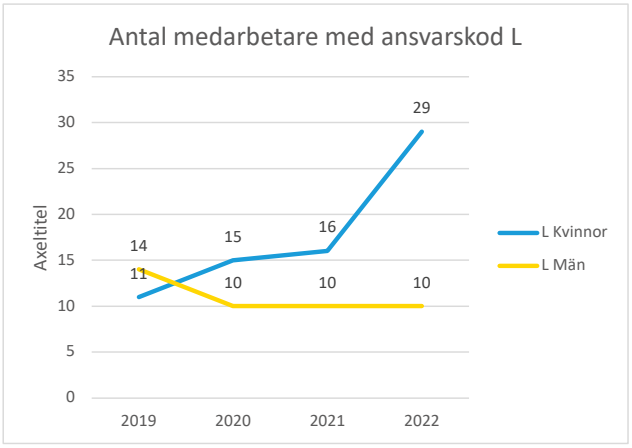
	Bou	Ks	Kof	Mob	Sb	Soc
2019	0,99	0,96	1,47	0,66	0,85	0,97
2020	1,00	0,93	1,40	0,82	0,88	0,98
2021	0,96	0,98	1,26	0,83	0,90	1,06
2022	0,93	0,87	1,20	0,81	0,92	1,04

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

I diagrammet framgår att antalet B-chefer totalt sett ökat samtidigt som A-chefer minskat. Till största del beror detta på en omkodning för några chefsroller som tidigare varit kodade med A. I diagrammet framgår också att antalet C-chefer ökat något jämfört med föregående år, från 124 till 128.



	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
	A		B		C	
2019	5	4	14	9	98	24
2020	5	4	13	9	96	25
2021	5	4	17	7	97	24
2022	4	2	19	11	99	29



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 diagrammet framgår att antalet medarbetare med ansvarskod L ökade under 2022 från 26 till 39. Ökningen beror på att ansvarskod L kopplades till yrkeskategorierna socialsekreterare 1:e och behandlingssekreterare 1:e, så i egentlig mening har ingen ny arbetsledningsfunktion inrättats under 2022 annat än en omkodning.



Nyckeltalet sjukfrånvaro

I den personalekonomiska redovisningens inledande avsnitt om resultat för övergripande nyckeltal framgick att sjukfrånvaron ökade något 2022 jämfört med 2021. Avståndet till medelvärdet för Sveriges kommuner kvarstår. Försäkringskassan har förmedlat att sjukfrånvaron ökade nationellt under 2022, framför allt korttidssjukfrånvaron. Detta var en trend som även noteras för hela Trestad och således även för Vänersborgs kommun.

Sjukfrånvaro i procent	2019	2020	2021	2022
Medel för Sveriges kommuner	6,5	8,1	7,7	8,1
Vänersborgs kommun	8,2	10,6	10	10,5

Vald beräkningsmodell av sjukfrånvaro

I Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) räknas sjukfrånvaron fram genom att dividera sjuktimmar med utförd arbetstid. Det ger en högre procentsiffra jämfört med den beräkningsmodell som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) definierat, när sjukfrånvarostatistik ska rapporteras in från kommunerna till den nationella databasen Kolada. Databasen drivs av Rådet för kommunala analyser (RKA) tillsammans med SKR. Till denna rapportering divideras sjuktimmarna med tillgänglig ordinarie tid och det är den beräkningsmodell som används i den fortsatta redovisningen.

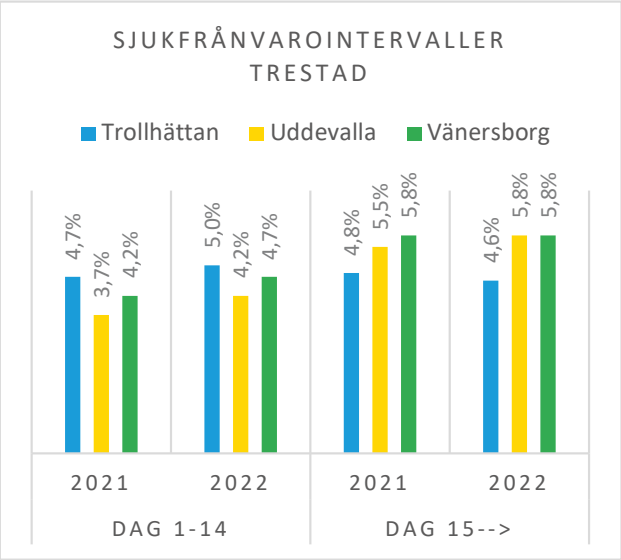
Sjukfrånvaro i procent	2019	2020	2021	2022
Medel för Sv. kommuner	6,5	8,1	7,7	8,1
Trollhättan	8,0	10,2	9,5	9,7
Uddevalla	8,4	10,0	9,2	10,0
Vänersborg	8,2	10,6	10,0	10,5

Jämförelse med riket och Trestad

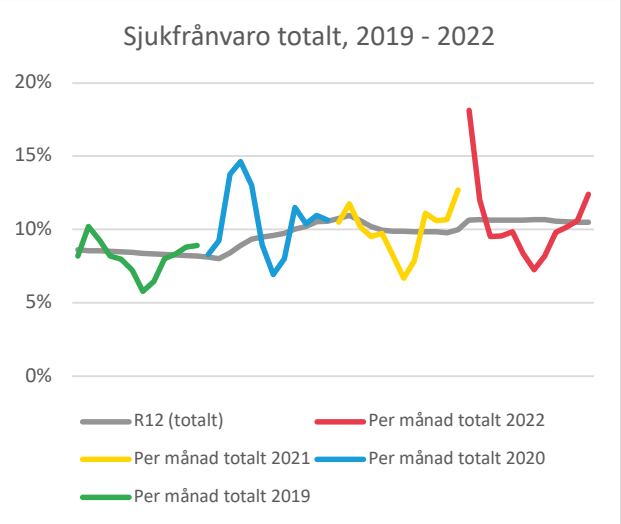
I följande tabell framkommer att sjukfrånvaron ligger på en högre nivå inom hela Trestad jämfört med medelvärdet för Sveriges kommuner. Sjukfrånvaron 2022 steg för alla jämförelsegrupper. Inom Trestad är sjukfrånvaron högre än medel för kommuner vilket även varit fallet tidigare år. Det väcker frågor huruvida det finns regionala faktorer på samhällsnivå som påverkar.

Jämförelse inom Trestad

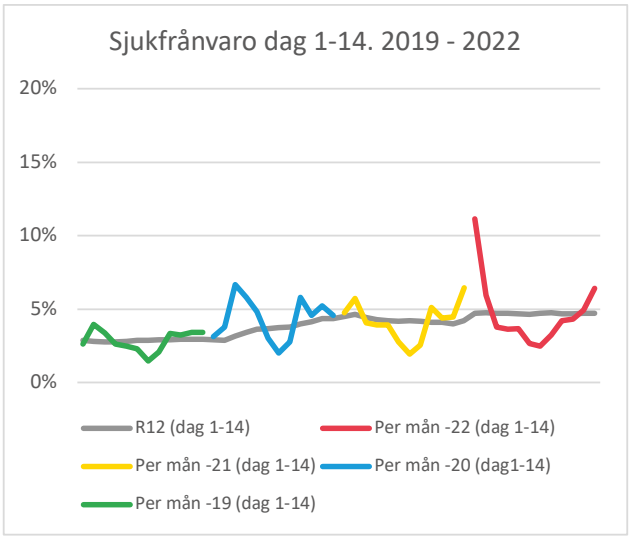
Inom Trestad har nivån på sjukfrånvaron totalt sett varit relativt likvärdig över åren. Det finns dock en skillnad mellan kommunerna som är värt att notera. Trollhättan sticker ut med att ha högst korttidssjukfrånvaro inom Trestad samtidigt som de har lägre långtidssjukfrånvaro. För Vänersborg var långtidssjukfrånvaron oförändrad mellan åren men precis som för övriga Trestad så ökade korttidssjukfrånvaron.

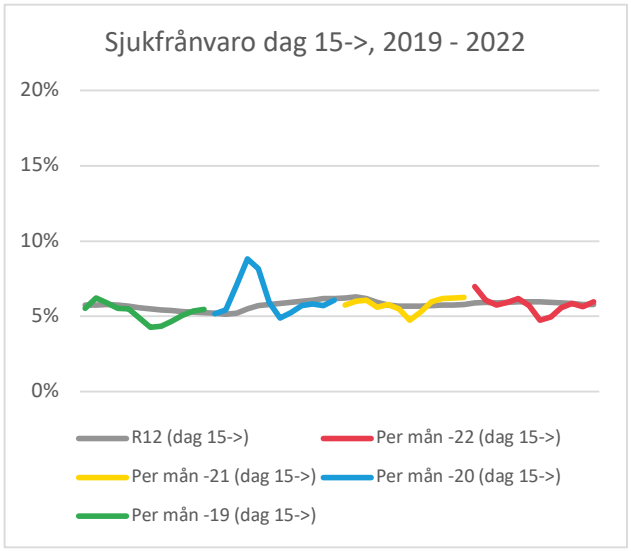


Sjukfrånvaron utveckling för Vänersborgs kommun
Sjukfrånvaron mätt med ett rullande tolvmånaders medelvärde (R12) har ökat allteftersom under åren med coronapandemin. I följande diagram syns R12 som en grå linje genom åren 2019 till och med 2022. Den gröna linjen illustrerar sjukfrånvaron månad per månad under 2019. Kurvans utseende är i stort typisk för åren före pandemin. I den blå linjen framgår utbrottet av covid19 med den omfattande sjukfrånvaro som den medförde. Under 2021, med en svart linje låg sjukfrånvaron kvar på en hög nivå. Slutligen framgår, med en röd linje, den explosionsartade frånvaron under första månaden 2022. Orsaken var ytterligare en kraftig våg av smittspridning i kombination med myndigheternas rekommendationer bland annat om familjekarantän. Under efterföljande månad avtog smittspridningen och vissa ändringar gjordes i rekommendationerna. Årets resterande månader följde i stort kurvan från föregående år.



I följande diagram visas R12 och månadsvis sjukfrånvaro över åren med en uppdelning på korttidssjukfrånvaro (sjukdag 1 – 14) och långtidssjukfrånvaro (sjukdag 15 och längre). Där framgår att den stora variationen, och ökningen, till absolut största del handlar om korttidssjukfrånvaro. Däremot har långtidssjukfrånvaron legat på en relativt stabil nivå både före och under pandemin. Det var enbart under våren 2020 då pandemin bröt ut, vilket föregicks av en influensaperiod, som även långtidsfrånvaron steg kraftigt.

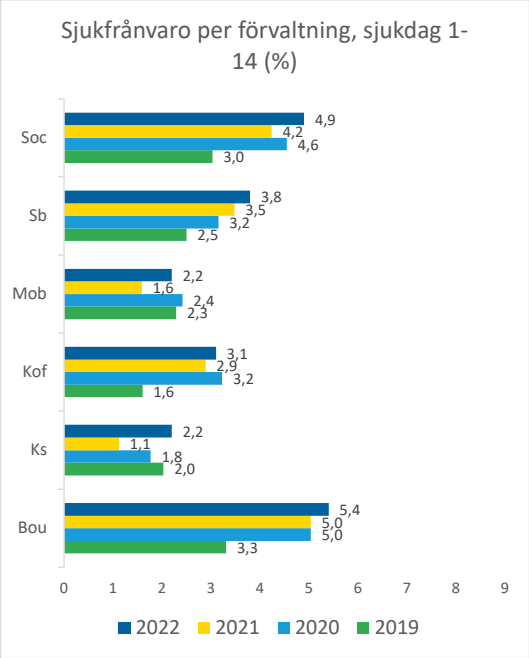


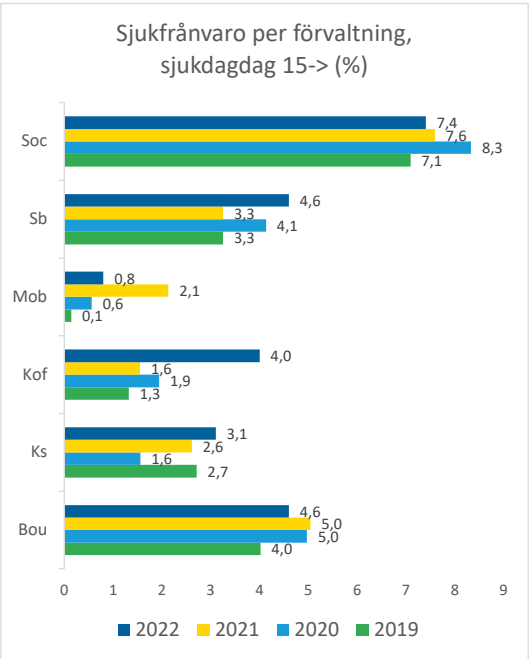


Sjukfrånvaron per förvaltning
Med 2019 som jämförelse framgår att framför allt kontaktyrkena påverkades när pandemin bröt ut samtidigt som sjukfrånvaron i de mindre förvaltningarna låg kvar på en lägre nivå och till och med minskade på kommunstyrelseförvaltningen. De två största förvaltningarna, barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen har därefter legat kvar på den högre nivån. Under 2022 kunde märkas en tydlig ökning av sjukfrånvaron i de mindre förvaltningarna vilket är i linje med den trend som förmedlats av Försäkringskassan om ökningen av sjukfrånvaron generellt på arbetsmarknaden.

	2019	2020	2021	2022
BoU	7,3	10	10,1	10,1
Ks	4,7	3,3	3,7	5,2
KoF	2,9	5,2	4,5	7
Mob	2,4	3	3,7	3
Sb	5,8	7,3	6,7	8,4
Soc	10,4	12,9	11,9	12,2

I följande diagram redovisas sjukfrånvaron uppdelat på dag 1-14 och på dag 15 och längre. Där framgår att de två största förvaltningarna fick en ökad korttidssjukfrånvaro samtidigt som långtidssjukfrånvaron minskade, vilket gjorde att den totala sjukfrånvaron hamnade på en liknande nivå som föregående år.

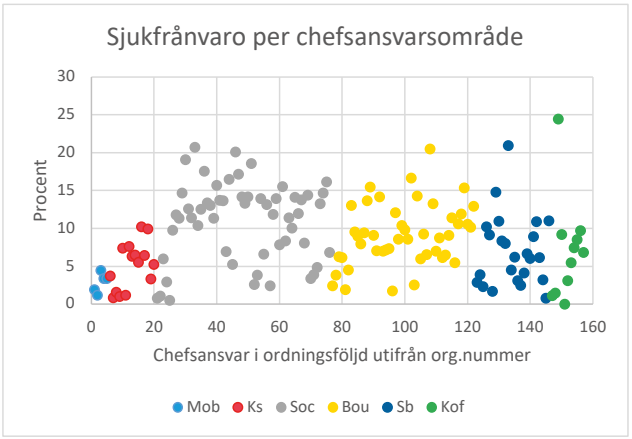




Sjukfrånvaron per chefsansvarsområde

Med hjälp av ett punktdiagram visas hur sjukfrånvaron ser ut för respektive chefsansvarsområde. Varje punkt är ett chefsansvar och färgerna representerar förvaltningstillhörigheten. Placeringen på Y-axeln beror på nivån på sjukfrånvaron. Placeringen på X-axeln beror på den ordning chefsansvaret har sett till sitt organisationsnummer.

I diagrammen framkommer att den största spridningen mellan lägre och högre nivåer av sjukfrånvaro fanns inom socialförvaltningen, men att det även var en stor spridning inom barn- och utbildningsförvaltningen. Det som skiljer sig från föregående år är en viss förtätning av punkterna in mot intervallet 5 till 15 procent.



Sjukfrånvaron per yrkeskategori

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

Tabellen utgår från hur sjukfrånvaron var föregående år (2021) och visar hur sjukfrånvaron blev 2022. I kolumnen ”Diff.” visas skillnaden mellan åren i procentenheter. De två kolumnerna längst till höger visar skillnaden för korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron. Sorteringen i tabellen är från den största minskningen av sjukfrånvaron 2022 till den största ökningen av sjukfrånvaron 2022.

I tabellen framgår att det till största del är långtidssjukfrånvaron som varit drivande till de större förändringarna i både ökande och minskande riktning. Med tanke på den allmänna ökningen av framför allt korttidsjukfrånvaron som Försäkringskassan förmedlat så är det möjligt att det i stället är korttidssjukfrånvaron som varit drivande inom yrken med ett fåtal anställda.

Yrkeskategori	Ant.	2021	2022	Diff.	Varav: dag 1-14	Varav: dag 15->
Leg Fritidspedagog	23	13,5	8,1	-5,4	-0,1	-5,3
Anläggningsarbetare	21	6,3	4,6	-1,7	1,3	-3,0
Undersköterska	635	18,6	17,3	-1,3	0,8	-2,0
Barnskötare	191	12,9	11,9	-1,1	0,6	-1,6
Resursperson	105	9,2	8,5	-0,7	-0,8	0,1
Verksamhetsledare	39	10,4	9,7	-0,7	0,4	-1,1
Utvecklingsledare	20	2,8	2,2	-0,6	0,3	-0,9
Gruppledare	35	4,2	3,7	-0,6	-0,4	-0,1
Lärare obehörig	37	9,7	9,4	-0,3	-0,6	0,3
Vårdbiträde	206	11,7	11,4	-0,3	0,2	-0,5
Personlig assistent	37	12,4	12,2	-0,2	-0,3	0,1
Verksamhetschef	20	1,0	1,3	0,3	0,3	0,0
Leg förskollärare	256	12,9	13,2	0,3	0,3	0,1
Förskollärare obeh.	36	12,3	12,6	0,3	-0,1	0,5
Modersmålslärare	33	5,7	6,0	0,4	0,1	0,3
Lokalvårdare	69	9,7	10,1	0,4	-0,7	1,1
Leg lärare	278	9,2	9,6	0,4	0,6	-0,2
Resurspedagog	21	12,6	13,1	0,5	-0,7	1,2
Stödassistent outb.	23	7,7	8,2	0,5	0,8	-0,3
Socialsekreterare	68	9,1	9,8	0,6	0,4	0,2
Förstelärare	53	5,8	7,0	1,2	0,4	0,8
Enhetschef	78	2,2	3,6	1,4	0,8	0,7
Rektor	38	1,4	3,0	1,6	0,7	0,9
Vaktmästare	28	5,4	7,0	1,6	-0,7	2,2
Specialpedagog	20	7,8	9,4	1,6	2,0	-0,4
Administratör	73	6,5	8,2	1,7	0,5	1,1
Stödassistent	271	10,1	12,2	2,1	0,5	1,6
Sjuksköterska	81	5,6	7,9	2,3	0,3	2,0
Boendestödjare	52	7,1	9,5	2,4	1,1	1,3
Måltidsbiträde	56	11,4	14,2	2,8	-0,2	3,0
Kock	60	9,3	13,6	4,2	0,1	4,2
Extraresurs	61	6,0	11,2	5,2	0,0	5,2
Stödpedagog	26	4,6	12,6	8,0	2,1	5,9

Rehabiliteringsärenden

Adato är ett redskap för kommunens chefer att arbeta med rehabiliteringsärenden enligt en upprättad plan men även med ärenden som registreras på grund av tidiga signaler på ohälsa. Registrerade ärenden för tidiga signaler behöver inte leda till en rehabiliteringsåtgärd. Systemet används också till dokumentation om så kallade omtankesamtal, som även medarbetare kan ta initiativ till. Inför kommande år det vill säga 2023 har kommunens rutin för rehabiliteringsutredning förändrats där en rehabiliteringsutredning med plan för återgång i arbete ska göras redan vid dag 14.

I följande tabell visas ingående och utgående rehabiliteringsärenden mellan åren. Där framgår att antalet utgående ärenden 2022 var färre jämfört med föregående år vilket berodde på att fler ärenden avslutades. I tabellen därefter framgår att återgång i arbetet ökade med 7,1 procentenheter under 2022.

Rehabrelaterade ärenden	2019	2020	2021	2022
Ingående (pågående) ärenden	350	343	384	416
Nya	816	1 089	1 021	1 074
Avslutade	823	1 048	989	1 120
Utgående (pågående) ärenden	343	384	416	379

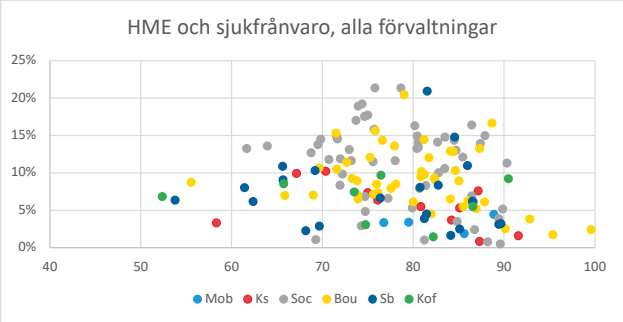
Andel avslutade ärenden	71%	73%	70%	75%
Varav orsak:				
Åter i ordinarie arbete	59,2%	65,4%	63,1%	70,2%
Åter i omplacerat arbete	0,8%	1,1%	0,6%	1,0%
Avslutad anställning	9,1%	4,7%	4,4%	6,6%
Övrigt (i huvudsak tjänstledig)	1,5%	2,0%	2,3%	1,9%

Sett till de sjukdomstyper som registrerats i samband med rehabiliteringsärendena så framgår att antalet ärenden som kategoriserats som psykisk ohälsa har ökat. Denna sjukdomstyp minskade stadigt under de två första åren med pandemin men ökade under 2022 till att närma sig den nivå som var 2019. Även kategorin övriga fysiska sjukdomar har ökat där bland annat rehabilitering efter operation ingår. I övrigt noteras att belastningssjukdomar minskat 2022 jämfört med 2021.

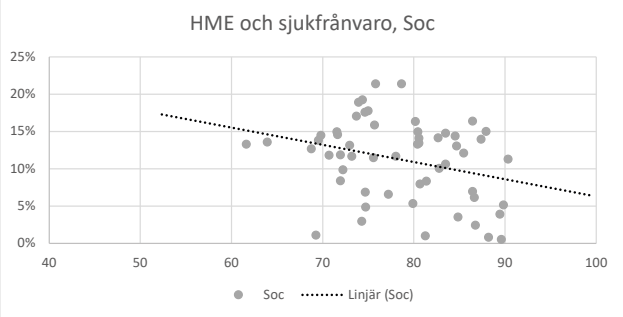
Sjukdomstyp reg. i Adato	2019	2020	2021	2022
Infektion/förkylning	196	514	502	492
Belastningssjukdomar	53	37	49	33
Drogrelaterat	-	2	5	3
Hjärt-/kärlsjukdomar	15	11	10	11
Kroniska sjukdomar	34	24	19	21
Mag-/och tarmsjukdomar	25	22	28	26
Psykisk ohälsa	219	174	156	190
Sjukskrivning vid graviditet	33	27	18	16
Tumörsjukdomar	10	15	7	11
Övriga fysiska sjukdomar	244	279	227	271
Totalt antal sjukdomstyper	**829**	**1105**	**1021**	**1074**

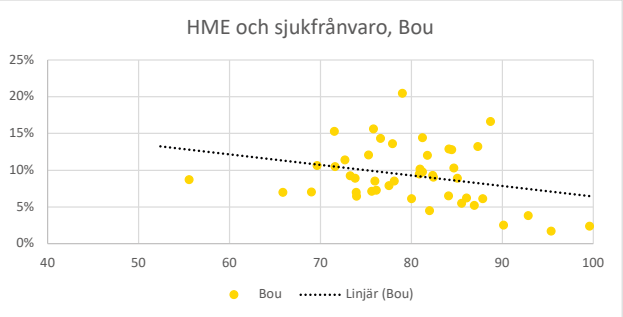
Sjukfrånvaro och Hållbart medarbetarengagemang
Samvariationen mellan sjukfrånvaron och hållbart medarbetarengagemang (HME) för 2022 låg på en liknande nivå som föregående år det vill säga -0,19 jämfört med -0,17 (2021). Värdet för korrelationen är svagt men visar på ett visst negativt samband där ett högre resultat för HME hänger ihop med en lägre nivå på sjukfrånvaron. Det är oklart om och i så fall hur coronapandemin döljer eller förstärker ett samband mellan sjukfrånvaro och HME. Första året med pandemin (2020) var korrelationsvärdet -0,37.

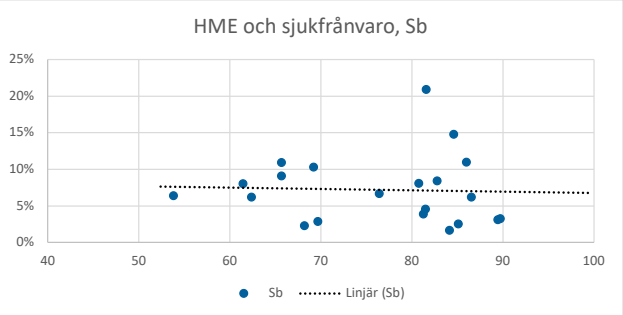
I följande diagram är varje chefsansvarsområde visualiserad med en prick utifrån dels nivån på sjukfrånvaron (lodrät axel), dels resultatet för HME (vågrät axel). Prickarnas olika färger återger vilken förvaltning chefsansvarsområdet tillhör.

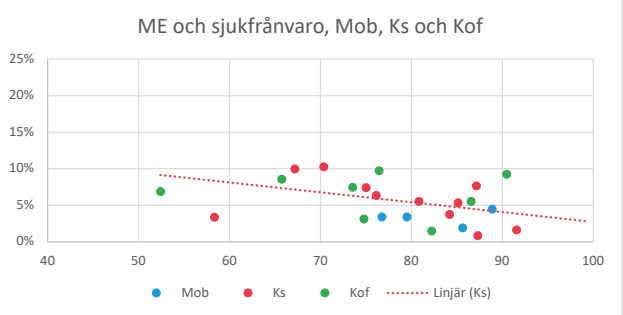


Sett per förvaltning var korrelationen mellan sjukfrånvaro och HME likvärdig för de två största förvaltningarna: barn- och utbildningsförvaltningen -0,29 (-0,41 för 2021) och socialförvaltningen -0,30 (-0,25 för 2021). Högst korrelation var det inom kommunstyrelseförvaltningen med -0,44 (0,07 för 2021). För övriga förvaltningar var samvariationen mycket låg under 2022. I följande diagram visas samvariationen för sjukfrånvaro och HME med trendlinjen för samvariationen. De större förvaltningarna visas med egna diagram.











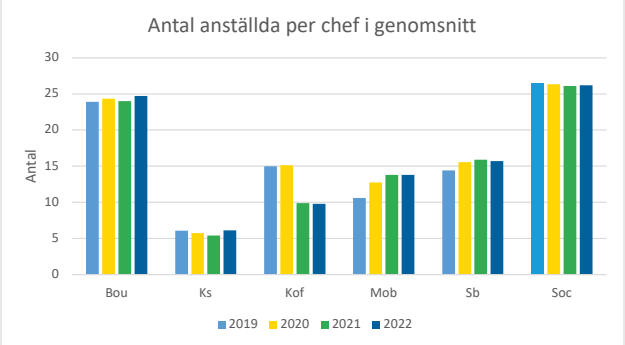
Nyckeltalet personalansvar

Jämförelse med omvärlden
I redovisningen av Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) ingår nyckeltalet personalansvar det vill säga antal medarbetare per chef i genomsnitt. Antalet avser tillsvidareanställda.

Följande tabell visar att antalet medarbetare per chef i genomsnitt har legat kring 20 samtliga år. Medianvärdet för de kommuner som ingår i AVI minskade det genomsnittliga antalet 2022, från 19,8 till 19,2. Samtidigt ökade det genomsnittliga antalet i Vänersborg från 20,3 till 20,6. Inom Trestad har Uddevalla haft en kontinuerlig ökning över de redovisade åren från 20,5 till 22,6 medan Trollhättan haft en motsatt trend från 22,2 till 20,5. Det innebär att Vänersborg och Trollhättan har en snarlik nivå på det genomsnittliga antalet medarbetare per chef medan Uddevalla har något fler.

	2019	2020	2021	2022
Median, kommuner AVI	19,9	20,1	19,8	19,2
Trollhättan	22,2	22	20,6	20,5
Uddevalla	20,5	20,6	22,1	22,6
Vänersborg	20,8	20,9	20,3	20,6

Jämförelse per förvaltning – rubrik
Följande diagram visar förändringen av antal medarbetare per chef i genomsnitt mellan åren. Inom socialförvaltningen har nivån legat relativt stabilt under de redovisade åren, från 26,5 till 26,2. Barn- och utbildningsförvaltningen har haft en viss ökning för de redovisade åren, från 23,9 till 24,7. Vad som inte tas hänsyn till i diagrammet är utmaningen med att tillsvidareanställa medarbetare inom legitimationsyrken. Det innebär att visstidsanställda som anställs när ingen behörig finns att tillgå inte kommer med i statistiken. Det genomsnittliga värdet för medarbetare per chef hade troligen ökat något om full bemanning med behöriga, och därmed tillsvidareanställda, hade varit möjligt. Samhällsbyggnadsförvaltningen har legat relativt stabilt kring 15 och övriga förvaltningar, som är mindre i storlek, har färre medarbetare per chef i genomsnitt.



Per förvaltning och chef

Att jämföra medarbetare per chef i genomsnitt har sin begränsning eftersom spridningen inte synliggörs. Följande diagram är ett sätt att visualisera spridningen av antal medarbetare per chef med hjälp av ett punktdiagram.

Diagrammet kan vara svår att tyda vid en första anblick. Så här ska diagrammet läsas:

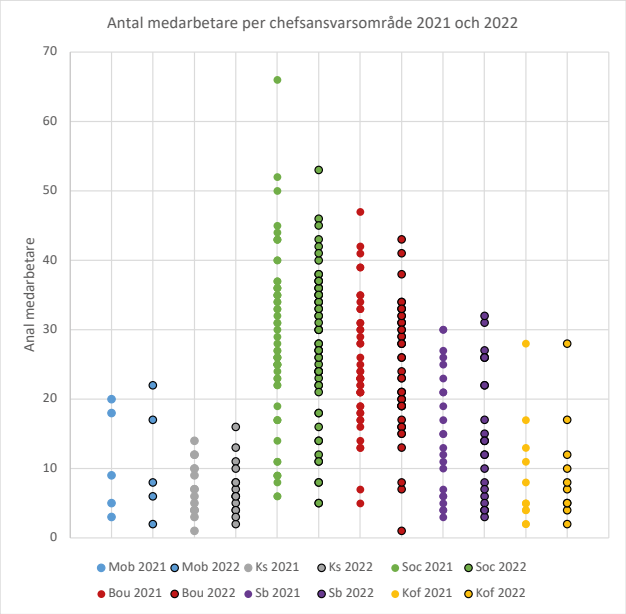
Varje förvaltning har en egen färg och är uppställd med årsjämförelse bredvid sig själv, 2021 till vänster och 2022 till höger.

Varje punkt representerar en chef (ett chefsansvarsområde).

Punktens placering i höjdled visar hur många medarbetare som ingår i chefsansvarsområdet.

Några punkter kan hamna på varandra om lika många medarbetare ingår i chefsansvarsområdena och man tillhör samma förvaltning. Antalet punkter kan därför vara något fler än de som syns.

Följande diagram visar en stor spridning av antalet medarbetare per chef framför allt inom de tre största förvaltningarna. Inom socialförvaltningen hade hälften av chefsansvarsområdena 30 eller fler medarbetare per chef under 2022. För 2021 var det något färre. Inom barn- och utbildningsförvaltningen hade en tredjedel 30 eller fler medarbetare per chef 2022. För 2021 var det något färre. Totalt sett ökade antalet chefsansvarsområden med 30 eller fler medarbetare.

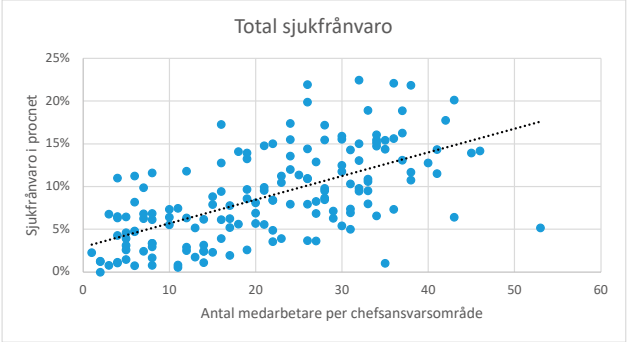


Personalansvar och sjukfrånvaro

Enligt Nyckeltalsinstitutet kan arbetsgruppens storlek förklara en tredjedel av variationen av sjukfrånvaron. Denna beräkning har utförts på insamlade uppgifter över tjugo års tid om arbetsförhållanden inom olika branscher i Sverige. Deras uppmätta korrelation mellan gruppstorlek och sjukfrånvaro var 0,61.

Den personalekonomiska redovisningen har därför tagit fasta på Nyckeltalsinstitutets slutsats och gör en motsvarande beräkning av samvariationen. Föregående år uppmättes en korrelationskoefficient på 0,66 vilket därmed visade på ett något starkare samband jämfört med Nyckeltalsinstitutets beräkning. För 2022 uppmättes korrelationskoefficient 0,61 vilket är precis i nivå med Nyckeltalsinstitutets beräkning.

I följande diagram illustreras varje chefsansvarsområde med en prick. Placeringen beror på nivån på sjukfrånvaron (lodrät axel) och antal medarbetare per chef (vågrät axel). I diagrammet syns också trendlinjen för samvariationen.





Nyckeltalet avgångar och personalrörlighet nyanställda

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

I årets utformning av den personalekonomiska redovisningen infogas även nyckeltalet personalrörlighet nyanställda under rubriken avgångar då dessa är en del av den totala personalrörligheten.

Andel avgångar i jämförelse med omvärlden
I följande tabell framgår att andelen avgångar ökat på bred front. Det var en väntad utveckling, då andelen avgångar legat på en låg nivå under coronapandemins första år. En tolkning är att pandemin skapade en situation där personer avvaktade med att byta jobb, vilket sedan tog fart lite extra när förhållandena alltmer ändrades under 2022. Jämfört med omvärlden så har Vänersborgs kommun haft en lägre andel avgångar över åren jämfört med medianvärdet för alla kommuner som ingår i Attraktiv arbetsgivarindex.

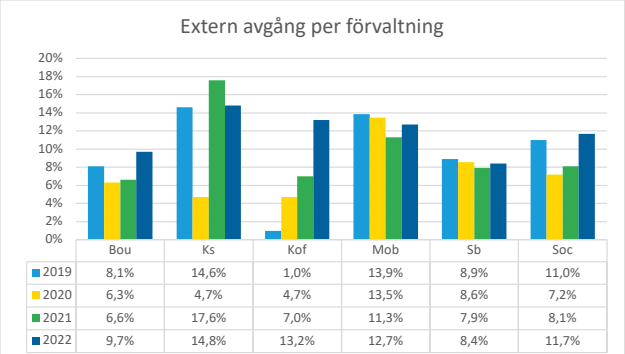
	2018	2019	2020	2021	2022
Kommuner i AVI	12,0%	11,0%	8,4%	9,4%	11,4%
Trollhättan		10,4%	9,9%	9,5%	10,9%
Uddevalla		8,5%	7,2%	8,0%	9,9%
Vänersborg	11,9%	9,7%	7,0%	8,0%	10,9%

Att Vänersborg har en förhållandevis låg andel avgångar sett till genomsnittet av kommuner framgår även i den nationella databasen Kolada. Där görs uträkningen av andel avgångar på den så kallade Novemberstatistiken (en beräkningsmodell som skiljer sig åt jämfört med AVI). Där framgår, att även sett till medel för alla kommuner i Sverige så har andelen avgångar varit lägre i Vänersborgs kommun.

Novemberstatistiken, Kolada	2019	2020	2021	2022
Alla kommuner (ovägt medel)	11,2%	10,1%	10,1%	11,8%
Vänersborg	9,6%	7,7%	8,2%	10,3%

Extern avgång per förvaltning

I tabellen framgår att särskilt de stora förvaltningarna hade en minskning av andelen avgångar under coronapandemins två första år det vill säga 2020 och 2021. Därifrån märks en tydlig uppgång av andelen avgångar till den nivå som var innan pandemin. Kommunstyrelseförvaltningen har haft högst andel avgångar under tre av de fyra senaste åren. Det är dock en förhållandevis liten förvaltning sett till totalt antal anställda med ungefär samma antal anställda som kultur- och fritidsförvaltningen. Även där har andelen avgångar ändras påtagligt under åren. Hänsyn bör dock tas till antalet anställda där enskilda personer har en större statistisk påverkan. Detsamma gäller miljö- och byggnadsförvaltningen där andelen avgångar legat på en hög men jämn nivå över åren.



	Bou	Ks	Kof	Mob	Sb	Soc
2019	8,1%	14,6%	1,0%	13,9%	8,9%	11,0%
2020	6,3%	4,7%	4,7%	13,5%	8,6%	7,2%
2021	6,6%	17,6%	7,0%	11,3%	7,9%	8,1%
2022	9,7%	14,8%	13,2%	12,7%	8,4%	11,7%

Pensionsavgångar

En del av andelen avgångar, som visades tidigare, utgörs av pensionsavgångar. I följande tabell framgår att pensionsavgångarna ökat med 0,4 procentenheter 2022 jämfört med 2021, en uppgång på 20 procent. Som tillägg kan nämnas att den interna rörligheten bland tillsvidareanställda fortsatt ligger under 1 procent.

	2019	2020	2021	2022
Extern avgång	9,7%	7,0%	8,0%	10,9%
-varav pension	2,2%	1,9%	2,0%	2,4%
Intern rörlighet	0,5%	0,4%	0,6%	0,8%

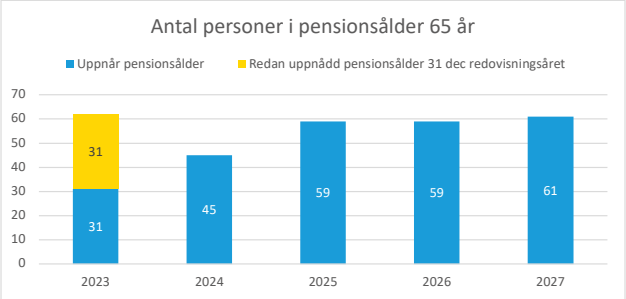
Kommande pensionsavgångar

Den 31 december 2022 var 31 medarbetare redan i eller över pensionsåldern 65 år. Under 2023 blir ytterligare 31 medarbetare 65 år. Båda dessa åldersgrupper syns i stapeln för pensionsavgångar 2023 i följande diagram. Antalet faktiska pensionsavgångar beror på dels när de som redan uppnått pensionsåldern slutar, dels när de som framöver uppnår pensionsåldern slutar.

Det går att tolka diagrammet så att antalet pensionsavgångar ligger relativt stabilt de kommande åren. Med tanke på att det troligen alltid är ett antal som fortsätter jobba efter 65 så tycks andelen pensionsavgångar ligga strax över 2 procent även framöver.

Det är dock oklart hur ändringar i pensionssystemet kan komma att påverka pensionsavgångarna framåt, särskilt med början år 2026 och 2027 då en införd riktålder på 67 år börjar tillämpas i praktiken (Källa, Pensionsmyndigheten).

Utifrån antalet tillsvidareanställda den 31 december 2022 kommer 11,8 procent redan vara i eller uppnå pensionsålder 65 år de kommande fem åren (11,6% uppmättes föregående år).



Större yrkesgrupper där pensionsålder uppnås kommande fem år

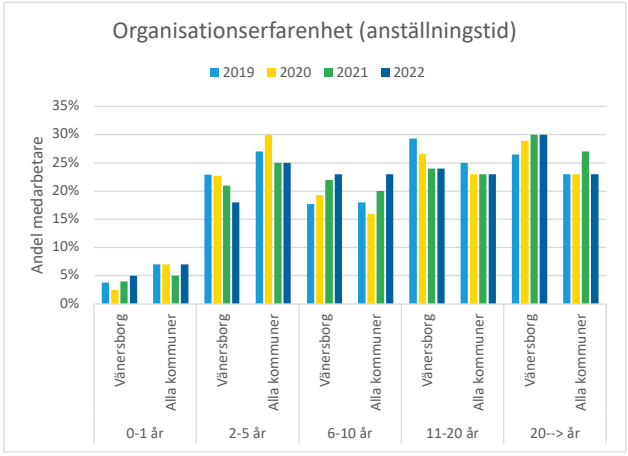
I följande tabell visas yrkesgrupper med 20 eller fler anställda. Sett till antal, så finns de flesta av kommunens pensionsavgångar inom dessa yrkesgrupper. I tabellen framgår att det i medeltal är 12 procent av medarbetarna som uppnår pensionsålder under de kommande fem åren. Tabellen är sorterad i fallande ordning utifrån den totala andelen avgångar.

Andel i pensionsålder inom 5 år och dess fördelning per år							
Befattning	Antal anställda	Total andel	2023	2024	2025	2026	2027
Verksamhetschef	20	25%	0%	0%	5%	10%	10%
Rektor	38	21%	3%	0%	5%	5%	8%
Boendestödjare	50	20%	2%	2%	12%	0%	4%
Måltidsbiträde	55	20%	4%	4%	5%	2%	5%
Förstelärare	53	17%	2%	6%	2%	6%	2%
Modersmålslärare	31	16%	6%	3%	3%	0%	3%
Enhetschef	80	15%	3%	1%	1%	4%	6%
Anläggningsarbetare	21	14%	5%	5%	0%	5%	0%
Leg Fritidspedagog	23	13%	0%	0%	4%	0%	9%
Administratör	71	11%	1%	4%	0%	1%	4%
Leg förskollärare	250	11%	2%	0%	4%	3%	1%
Kock	56	11%	2%	7%	2%	0%	0%
Barnskötare	174	10%	3%	2%	2%	1%	2%
Leg lärare	276	10%	3%	3%	2%	2%	1%
Resurspedagog	20	10%	10%	0%	0%	0%	0%
Undersköterska	612	10%	2%	1%	2%	2%	2%
Vårdbiträde	133	10%	5%	1%	2%	2%	2%
Stödassistent	263	9%	2%	3%	1%	3%	1%
Socialsekreterare	67	9%	0%	3%	0%	1%	4%
Sjuksköterska	80	9%	1%	0%	3%	1%	4%
Gruppledare	35	9%	6%	0%	0%	3%	0%
Lokalvårdare	59	8%	2%	0%	0%	2%	5%
Vaktmästare	25	8%	4%	0%	4%	0%	0%
Verksamhetsledare	39	8%	3%	3%	0%	3%	0%
Personlig assistent	34	6%	0%	3%	3%	0%	0%
Resursperson	90	6%	3%	0%	0%	0%	2%

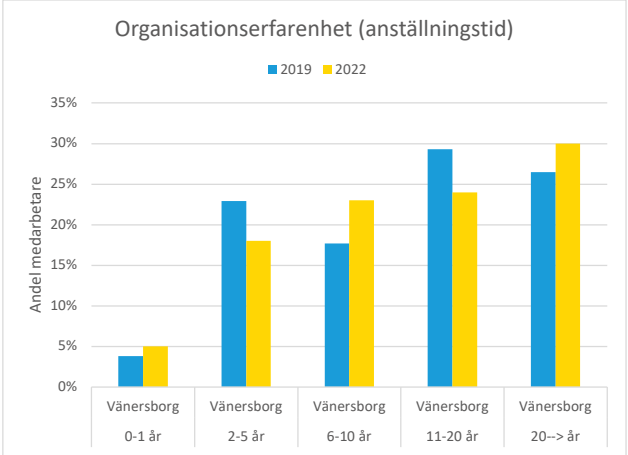
Organisationserfarenhet sett till anställningsår

Nyckeltalsinstitutet menar att det finns en koppling mellan avgångar och anställningstid. Deras insamlade data om svenskt arbetsliv har visat att organisationer där medarbetare har lång anställningstid även har en lägre andel avgångar, och tvärt om. Stämmer Nyckeltalsinstitutets antagande sett till Vänersborgs kommun?

I ovan redovisning framgick att Vänersborgs kommun har en lägre andel avgångar jämfört både med medianen för kommunbranschen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) och med medel för Sveriges kommuner i databasen Kolada. I följande diagrammet framgår vidare att Vänersborgs kommun har en större andel medarbetare med längre anställningstid jämfört med medianvärdet för kommunbranschen i AVI. Den samlade bilden styrker Nyckeltalsinstitutets antagande.



Följande diagram visar andelsfördelningen på anställningsår för medarbetare enbart i Vänersborgs kommun, i en jämförelse mellan åren 2019 och 2022. Där framgår, att från 2019 har det skett en förskjutning, totalt sett, åt fler anställningsår. En tolkning av statistiken är att medarbetare gärna stannar kvar i anställning hos Vänersborgs kommun och att detta är en förklaringsfaktor till att andelen avgångar är lägre i Vänersborgs kommun i jämförelse med genomsnittet för kommuner i Sverige.

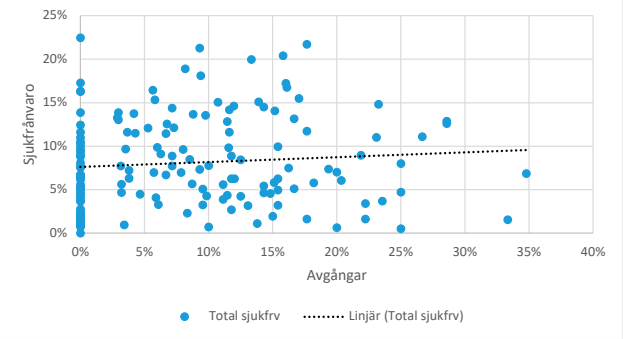


Avgångar och sjukfrånvaro

Som beskrevs tidigare i redovisningen så menar Nyckeltalsinstitutet att en organisation där en stor del av medarbetare har en lång anställningstid, vilket är fallet för Vänersborgs kommun, också har en lägre andel avgångar än en organisation med kortare anställningstider. Nyckeltalsinstitutet har försökt hitta samband mellan andel avgångar och andra personalnyckeltal utan att kunna se något tydligt samband. De menar att avgångar troligtvis drivs av andra orsaker. Nyckeltalsinstitutet lyfter fram ett exempel i sin årsrapport för 2022 som kommer från den amerikanska arbetsmarknaden där det visat sig att en osund företagskultur var tio gånger viktigare för ett beslut att avsluta sin anställning än lönenivån.

Med tanke på att sjukfrånvaron är ett prioriterat område att förbättra för Vänersborgs kommun, har årets personalekonomiska redovisning ändå gjort ett försök att se om det finns ett samband mellan avgångar och sjukfrånvaro. Eftersom år 2022 inleddes av en extrem frånvarotopp som drevs både av smittspridning och rekommendationer om familjekarantän med mera utifrån coronapandemin, har statistiken till följande diagram exkluderat årets två första månader. Diagrammet visar andel avgångar och sjukfrånvaro för perioden mars till och med december.

Varje prick i diagrammet representerar ett enskilt chefsansvarsområde. Placeringen av pricken beror på andel sjukfrånvaro i lodrät axel och andel avgångar i vågrät axel. I diagrammet framgår inget samband mellan andel avgångar och sjukfrånvaro, precis som Nyckeltalsinstitutet antytt ovan. Korrelationskoefficienten för den totala sjukfrånvaron var 0,09. Uppdelat på lång och kort sjukfrånvaro var korrelationskoefficienten 0,06 för dag 1-14 och 0,09 för dag 15 och längre. I underlaget ingår tillsvidareanställda.



Nyckeltalet personalrörlighet nyanställda

En del av den totala andelen avgångar handlar om att nyanställda avslutar sin anställning efter en kort tid. Nyckeltalet personalrörlighet nyanställda handlar inte om den andel som slutar utan om den andel som är kvar i anställning. Definitionen är: hur stor andel är kvar i anställning den sista dagen på redovisningsåret, av de som nyanställdes under året före redovisningsåret. Enligt Nyckeltalsinstitutet indikerar en hög andel att arbetsgivaren uppfattas mer attraktiv, att vilja jobba kvar, än om andelen är låg. Med en låg andel kvar i anställning följer högre kostnader för arbetsgivaren till rekrytering och introduktion.

En hög andel som stannar kvar i anställning indikerar att rätt person hamnat på rätt plats med ömsesidigt rätt ställda förväntningar om roller och uppdrag i anställningen. Sedan kan det såklart inträffa omständigheter som gör att nyligen anställda ändå väljer att sluta.

Nyckeltalsinstitutet förespråkar en nivå på 90 procent som är kvar i anställning vid mättillfället för att kunna säga att arbetsgivarens rekryteringsprocess och introduktion fungerar väl.

Jämförelse med omvärlden

I följande tabell visas andelen medarbetare som är kvar i sin anställning året efter. Uträkningen för 2021 görs så här: Av de som anställdes under 2021, hur stor andel var kvar den 31 december 2022.

I tabellen framkommer att andelen som är kvar i sin anställning ökade med två procentenheter för Vänersborgs kommun, från 83 procent till 85 procent. Det resulterade i att Vänersborg fick samma andel som Trollhättan och därmed högre jämfört med medianen för kommuner i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Andelen som var kvar i anställning ökade generellt för kommunbranschen år 2020 vilket till stor del förklarades med att personalrörligheten totalt bromsade upp av situationen med coronapandemin. Därefter har personalrörligheten rört sig mot nivåer före pandemin. Uddevalla kommun hade ingen möjligheter att kunna få fram uppgifter för 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Median för kommuner i AVI	82%	83%	90%	84%	80%
Trollhättan			-	87%	85%
Uddevalla			-	77%	
Vänersborg	83%	84%	89%	83%	85%

Jämförelse mellan förvaltningarna

Högst andel som var kvar i sin anställning noteras inom barn- och utbildningsförvaltningen med 92 procent vilket också är något högre än coronapandemins första år då personalrörligheten generellt var låg. Inom socialförvaltningen ligger nivå relativt likvärdig över åren, med 84 procent för 2022. Inom de mindre förvaltningarna får enskilda personer ett större statistiskt genomslag vilket gör att procentandelen kan varier mycket mellan åren. För dessa förvaltningar kan det vara av större vikt att se utvecklingen under flera år än för enskilda år.

	2020	2021	2022
Bou	91%	75%	92%
Ks	100%	73%	73%
Kof	100%	100%	67%
Mob	82%	100%	89%
Sb	100%	83%	74%
Soc	87%	85%	84%



Kompletterande nyckeltalet övertid

Sedan föregående år ingår inte längre nyckeltalet övertid i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Nyckeltalet kommer dock fortsätta vara med i den personalekonomiska redovisningen som komplettering till övriga nyckeltal och jämföras inom Trestad. Anledningen är att det finns ett intresse inom Trestad att fortsätta följa utvecklingen. Nyckeltalet beräknas som andelen övertid av den utförda arbetstiden.

I följande tabell framgår att andelen övertid av arbetad tid har legat lägst inom Vänersborgs kommun samtliga redovisade år, från 0,4 till 0,6 procent 2022. Övertiden ökade något inom hela Trestad 2022.

	2019	2020	2021	2022
Median, kommuner AVI	0,6%	0,5%	-	-
Trollhättan	-	0,5%	0,6%	0,7%
Uddevalla	-	0,7%	0,8%	0,9%
Vänersborg	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%

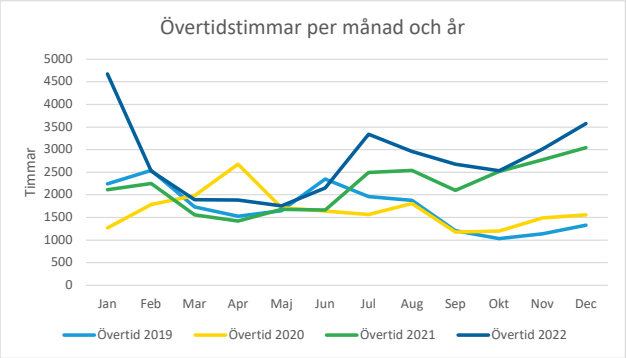
Andelen övertid inom kommunen

Andelen övertid har legat näst intill oförändrat de senaste två åren. Det är endast avrundningseffekten som gjort att andelen övertid för kommunen totalt ökade med 0,1 procentenheter. Högst andel övertid noteras för samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen med 0,9 respektive 0,8 procent.

	2019	2020	2021	2022
Bou	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Ks	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Kof	0,7%	0,4%	0,3%	0,3%
Mob	0,0%	0,3%	0,3%	0,3%
Sb	0,9%	0,7%	0,9%	0,9%
Soc	0,5%	0,6%	0,8%	0,8%

Fördelningen av övertid över året

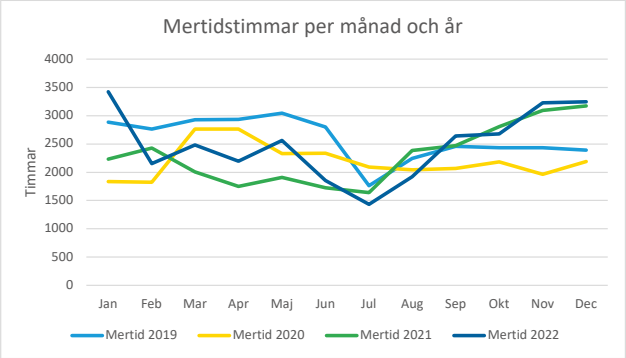
I diagrammet framgår att nivån på övertiden ökade under 2022 främst i januari månad vilket sammanfaller med att sjukfrånvaron var mycket hög just den månaden. Därefter har nivå på övertiden legat strax över 2021 års nivå. Totalt utfördes 6 823 fler övertidstimmar under 2022. I perspektiv till alla utförda arbetstimmar i kommunen så innebär ökningen endast 0,1 procentenheter för kommunen totalt.



Fördelningen av mertid över året

Förutom extra utförd tid från övertid finns även extra utförd tid från mertid. Mertid kan också benämnas som fyllnadstid då detta är tid som en deltidsanställd utför utöver sin sysselsättningsgrad upp till en heltid. Om antalet deltidsanställda minskar är det är det möjligt att även antalet mertidstimmar minskar, allt annat lika, om inte kvarvarande deltidsanställda gör ännu fler mertidstimmar i genomsnitt per person. Om inte, så ökar troligen antalet övertidstimmar i stället eftersom heltidsanställda behöver utföra denna tid.

I följande diagram visas antal mertidstimmar per månad och år. Där framgår att det totalt sett inte skiljer sig påtagligt åt mellan åren. Mertidstimmarna för de redovisade åren har motsvarat mellan 16 och 18 årsarbetare, där timmarna under 2019 och 2022 har varit i det närmaste lika.



Övertid per yrkesgrupp

I följande tabell visas övertidstimmar per yrkesgrupp (benämningen är utifrån koden i systemet för arbetsidentifikation, AID). Sorteringen är gjord på antalet övertidstimmar per person under 2022, i fallande ordning. Eftersom det finns många yrkesgrupper i kommunen bygger urvalet i tabellen på de yrken som hade 10 timmar övertid eller mer per person.

I tabellen framgår att flera av de yrkesgrupper med flest övertidstimmar finns inom samhällsbyggnadsförvaltningens verksamheter men att dessa yrkesgrupper ändå har minskat övertidstimmarna i genomsnitt per person sedan föregående år.

Förutom samhällsbyggnadsförvaltningen återfinns yrkesgrupper med ett högre antal övertidstimmar i genomsnitt per person inom socialförvaltningens verksamheter, men där har övertidstimmarna per person i stället ökat under 2022. En stor del av denna ökning kan härledas till de första månaderna 2022 då sjukfrånvaron var exceptionellt hög.

Observera att en förändring har gjorts för gruppen vårdbiträde där Vårdbiträde hemtjänst fått en egen AID-kod. Denna förändring förklarar den stora ökningen av antalet övertidstimmar mellan åren för Vårdbiträde hemtjänst.

Yrke (enl. AID)	Anst 2022	Ö.tid 2021	Ö.tid 2022	Tim/ anst	Diff/ anst
Fordonsförare	1	160	131	131	-30
Hantverkare	4	426	363	91	-16
Anläggningsarbete	22	1534	1662	76	6
Förrådsarbete	1	77	74	74	-3
Stödbiträde, funktionsnedsättning	26	1007	1585	61	22
Tekniker, drift	18	1094	954	53	-8
Distriktssköterska	10	293	336	34	4
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	82	2189	2689	33	6
Personlig assistent	41	1114	1247	30	3
Vårdbiträde	109	3376	3287	30	-1
Handläggare konsument-, medborgar- och samhällsservice	3	34	63	21	10
Renhållningsarbete	17	312	341	20	2
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	273	3921	4515	17	2
Vårdbiträde, hemtjänst	102	6	1644	16	16
Undersköterska, hemtjänst	263	10	3371	13	13
Handläggare, annan	20	9	251	13	12
Vaktmästare	31	282	386	12	3
Undersköterska	404	5312	4965	12	-1
Behandlingsassistent/Socialpedagog	55	518	641	12	2
Boendestödjare	56	577	652	12	1
Socialsekreterare barn och unga, myndighetsutövning	34	203	392	12	6
Stödpedagog, funktionsnedsättning	27	236	297	11	2
Administratör, teknik och fastighetsfrågor, Samhällsbyggnad	6	31	66	11	6
Administratör, övergripande verksamhet	8	0	81	10	10
Fältsekreterare	6	17	58	10	7

Mertid per yrkesgrupp

Som tidigare nämnts om mertid, så är den extra tid en deltidsanställd utför upp till heltid drivande för det totala antalet mertidstimmar. I tabellen framgår att det i huvudsak är verksamheter inom socialförvaltningen som yrkesgrupper med flest mertidstimmar per person kan härledas till. Totalt sett, som drivande för kommunens totala mertidstimmar, är det yrkena vårdbiträde och undersköterska där mertidstimmarna är fler och ökande.

Yrke	Anst 2021	2019	2020	2021	Tim/ anst
Vårdbiträde	109	3338	6386	59	28
Studie- och yrkesvägledare	4	0	184	46	46
Dagbarnvårdare	2	9	89	44	40
Personlig assistent	41	1406	960	23	-11
Stödbiträde, funktionsnedsättning	26	943	526	20	-16
Stödpedagog, funktionsnedsättning	27	584	518	19	-2
Undersköterska	404	4727	7170	18	6
Måltidspersonal	56	1289	950	17	-6
Fordonsförare	1	0	13	13	13
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	273	3887	3220	12	-2
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	82	1111	877	11	-3



Ekonomirelaterat

I den personalekonomiska redovisningens inledande del om resultat för övergripande nyckeltal framgick att personalkostnaden ökade med 4,0 procent mellan 2021 och 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Personalkostnad (mkr)	1 773,9	1 832,5	1 834,0	1 878,1	1953,1
Procentuell förändring mot fg. år	3,8%	3,3%	0,1%	2,4%	4,0%

Intäkter och kostnader

Personalkostnaden ökade med 75 mkr mellan 2021 och 2022, från 1 878,1 mkr till 1 953,1 mkr. Nettokostnaden ökade med 77,1 mkr, från 1 819 till 1 896,1 mkr. Ökningen var i huvudsak driven av lönekostnader. Ersättning från Försäkringskassan för sjuklönekostnader var 0,9 mkr högre jämfört med föregående år. På kostnadssidan kan noteras en lägre pensionskostnad jämfört med föregående år.

I tabelldelen där löner och arvoden specificeras med underliggande poster framkommer att löner för personal (inklusive semesterersättning) ökade med 80,2 mkr mellan åren. Ökningen påverkades dels av den årliga löneöversynen, dels fler årsarbetare (beräknad på anställningens sysselsättningsgrad). Även kostnaden för övertid ökade under 2022, från 19,1 mkr till 23,9 mkr.

När det gäller sjukfrånvaron framkommer i tabellen att utbetald sjuklön ökade med 0,7 mkr 2022. Den drivande orsaken var årets första månad där smittspridning tillsammans med Folkhälsomyndighetens restriktioner medförde en mycket hög nivå på frånvaron, den högsta nivån sedan coronapandemin startade.

För utbetald sjuklön under de fjorton första dagarna finns motsvarande timmar med sjukavdrag på lönen, men med den skillnaden att medarbetarens värdeskapande insats uteblir. En typisk personalekonomisk schablonkostnad för en sjukdag (för korttidsjukfrånvaro) motsvarar en tiondel av en heltidsmånadslön. Det finns därmed ett stort värde i att förebygga ohälsa och återrehabilitera men även att se till det långsiktiga arbetet med kompetensutveckling, delaktighet och engagemang där möjligheten finns att även öka värdeskapandet.

I följande tabell med övriga personalrelaterade kostnader framgår att kostnaden för företagshälsovård ökade 0,3 mkr under 2022. Det framgår också att verksamheterna alltmer lämnat coronapandemin bakom sig sett till de externt kopplade kostnaderna för kurser och konferenser vilka tillsammans ökade med 4,0 mkr under 2022.

Intäkter och kostnader	2019	2020	2021	2022	Diff mot fg år
Försäkringskassan (LSS)	23,5	20	18,1	18,2	0,1
Försäkringskassan (Ersättning för sjuklönekostnader)		30	16,7	17,6	0,9
Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen	31	23,3	24,3	21,2	-3,1
Summa intäkter	**54,5**	**73,3**	**59,1**	**57**	**-2,1**
Löner och arvoden, inkl PO	1681	1682	1714,4	1799,9	85,5
Pensionskostnader inkl PO	151,5	152	163,7	153,2	-10,5
Summa kostnader	**1832,5**	**1834**	**1878,1**	**1953,1**	**75**
Nettokostnader	1778	1760,7	1819	1896,1	77,1

Specifiserat om löner och arvoden enligt nedan	2019	2020	2021	2022	Diff mot fg år
Personal, löner inkl. semesterersättning	1530,5	1545,8	1571,1	1651,3	80,2
I löner oven ingår sjuklön minus karensavdrag med:	*36,6*	*56,4*	*53,2*	*57,4*	*4,2*
Övertid och fyllnadstid	16,3	16	19,1	23,9	4,8
Ob, jour och beredskap	72,7	70,5	70	71,3	1,3
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	28,7	19,1	20,3	19,3	-1
Förtroendevalda	10,5	9,6	11,4	11,1	-0,3
Uppdragstagare, arvoden och anhörigvård	21,5	20,4	21,9	22,1	0,2
Egen bil i tjänsten	0,8	0,6	0,6	0,9	0,3
Summa	**1681**	**1682**	**1714,4**	**1799,9**	**85,5**
Varav PO	**495,2**	**506,2**	**494,9**	**506**	**11,1**

Intäkter och kostnader	2019	2020	2021	2022	Diff mot fg år
Företagshälsovård	1,6	1,4	1,1	1,4	0,3
Kurser och konferenser, interna	0,7	0,4	0,8	1,3	0,5
"- externa	3,6	2	3,9	6,5	2,6
"- hotell och logi	1,5	0,4	0,3	1,7	1,4
Bilpool, serviceenhetens och socialförvaltn. bilar	10	8,7	9,9	11,7	1,8

Lönerelaterade skulder

I följande tabell framgår att semesterlöneskulden minskade med 3 mkr under 2022, detta efter en stadig ökning under de tidigare ”pandemiåren”. Minskningen beror på att de sparade semesterdagarna minskade med 1 882. I tabellen framgår även att okompenserad övertid och mertid i det närmaste var oförändrad 2022 jämfört med 2021.

Semesterlöneskuldens förändring	2019	2020	2021	2022	Diff mot fg. år
Sparade semesterdagar vid årets början	36 201	33 965	39 393	39 949	556
Kostnad (Mkr inkl PO)	73,3	71	84,4	89	5
Sparade semesterdagar vid årets slut	33 965	39 393	39 949	38 067	-1 882
Kostnad (Mkr inkl PO)	71	84,4	89	86	-3
Semesterlöneskuld vikarier	0,9	0,4	0,3	0,2	-0,1
Ferie- och uppehållslöneskuld	20,9	20	21,4	20,9	-0,5

Okompenserad övertid och mertid	2019	2020	2021	2022	Diff mot fg. år
Okomp. övertid och mertid vid årets början	15 251	14 570	12 835	12 361	-474
Kostnad (Mkr inkl PO)	4,3	4,3	3,9	3,9	0
Okomp. övertid och mertid vid årets slut	14 578	12 835	12 361	12 346	-15
Kostnad (Mkr inkl PO)	4,3	3,9	3,9	3,9	0
Total skuld i semester och okomp tid.	**97,1**	**108,7**	**114,6**	**111,0**	**-3,6**



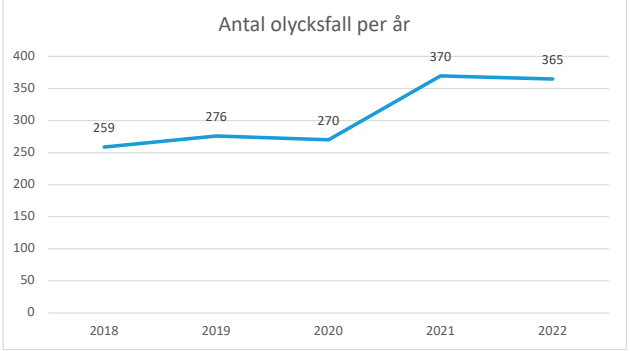
Arbetsmiljö

Företagshälsovård

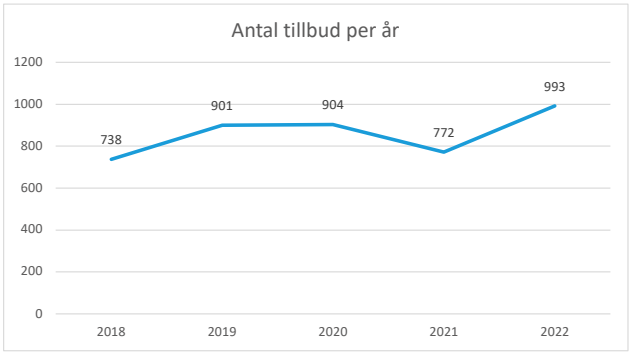
Vänersborgs kommun har under 2022 upparbetat hela sin budget: 2 190 792 kronor av totalt 2 000 000 kronor för företagshälsovårdstjänster. De största posterna av köpta företagshälsovårdstjänster är behandling, stöd och rådgivning, hälsoutveckling och aktiv livsstil, kartläggning och stöd i arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården presenterade respektive förvaltnings framgångsfaktorer på centrala samverkansgruppens (CSG) möte i oktober 2022. De gav även förslag på förebyggande aktiviteter och insatser för respektive förvaltning.

Arbetsskador och tillbud

Olycksfallen låg på en fortsatt hög nivå under 2022. De vanligaste orsakerna till skada var fallskador, skada som orsakats av en annan person samt hot och våld. Olyckorna sker vanligast i klassrum, på allmän plats, hos brukare (både särskilt boende och enskilt hem), på väg till och från något samt inom kök.

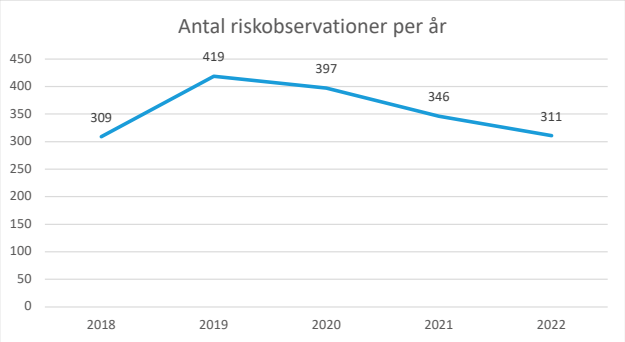


Antalet tillbud ökade under 2022 till en nivå som är högre än den som var under 2019 och 2020. Tillbudens vanligaste orsaker är hot och våld, ohälsosam arbetsbelastning, risk att bli skadad av person, orsakerna har varit de samma tidigare år och sker vanligast i klassrum, hos brukare (särskilt boende) och allmän plats.



Antalet riskobservationer minskade under 2022 jämfört med 2021 men ses ändå som en fortsatt hög nivå. Ett högt antal riskobservationer behöver inte innebära en dålig arbetsmiljö. Många riskobservationer kan även innebära att medarbetare är observanta och arbetar aktivt förebyggande med arbetsmiljön, vilket uppmuntras.

Riskobservationernas vanligaste orsaker är ohälsosam arbetsbelastning, hot och våld samt psykisk överbelastning. Vilket har sett likadant ut de senaste åren med undantag under pandemin då risk för smitta var en vanlig orsak till riskobservationer.



Grundutbildning i arbetsmiljö

Den partsgemensam grundutbildning i arbetsmiljö för nya chefer och skyddsombud hålls årligen och är en del av utbildningspaketet till chefer och skyddsombud. Materialet för grundutbildningen bygger på materialet för tredagarsutbildningen från Sunt arbetsliv (partsgemensam kunskapsplattform).

Kommunens arbetsmiljödagar

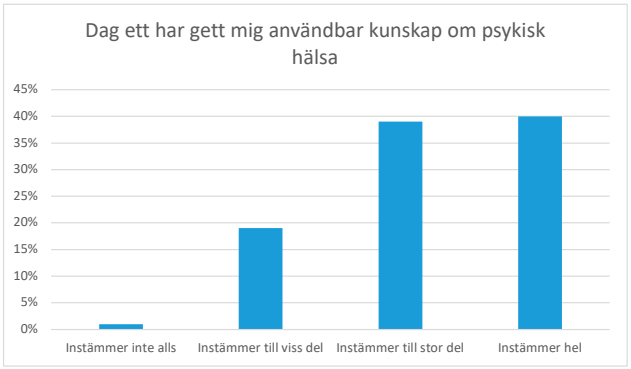
Arbetsmiljödagarna (SAM-dagarna) för chefer och skyddsombud genomförs årligen på uppdrag av den centrala samverkansgruppen (CSG). Tack vare en särskild politisk satsning med 500 tkr för att minska sjukfrånvaron kunde en stor utbildningssatsning göras kopplat till SAM-dagarna. Vänersborgs kommun har under en lång tid haft hög sjukfrånvaro som till stor del beror på psykisk ohälsa. Målet med utbildningen på SAM-dagarna var därför att öka kunskapen om psykisk hälsa och ohälsa samt göra chefer tryggare i att möta människor som mår dåligt och genomföra samtal om svåra saker.

Tillsammans med centrala samverkansgruppen genomfördes ett koncept där externa utbildare höjer kompetensen hos chefer och skyddsombud genom föreläsning och gestaltning. Utbildarna Lena Stenvall, med bakgrund inom psykiatrin, och Matilda Kjell, skådespelare, varvade rena fakta med att iscensätta olika situationer för att öka förståelsen av psykisk hälsa samt kring våld i nära relation. Var femte kvinna har någon gång varit utsatt för våld av en person som hon har eller haft en nära relation med. Att leva i en destruktiv relation tar mycket kraft och energi från den som är utsatt – vilket har en arbetspåverkan. Att som arbetsgivare och arbetstagare ha kunskap om våld och våldets konsekvenser är ett sätt att förebygga ohälsa.

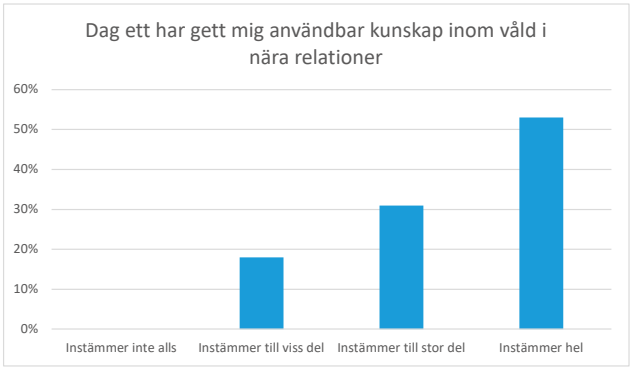
Upplägget på insatsen var en heldag för kommunens alla chefer och skyddsombud tillsammans (uppdelat på flera tillfällen) samt en efterföljande dag för enbart chefer för att få mer verktyg i själva samtalet (även här uppdelat på flera tillfällen).

Utvärdering av den kompetenshöjande insatsen

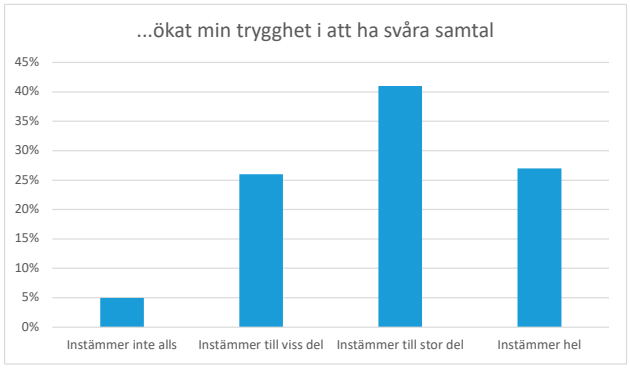
Efter genomförda utbildningsdagar har insatsen utvärderats och resultatet redovisas i följande diagram. Resultatet visar att 79 procent svarade en trea eller fyra på en fyrgradig skala gällande om utbildningsdag ett gett användbar kunskap om psykisk hälsa/ohälsa.



84% svarade en 3a eller en 4a om de fått användbar kunskap inom våld i nära relation.



68% svarade en 3a eller 4a om de upplevt en ökad trygghet att ta det svåra samtalet.



Utvärderingen av hela insatsen visade att cheferna var mycket nöjda, de upplevde ämnet som mycket viktigt och såg behov av att fortsätta prata om ämnet. Gärna vid forum där cheferna lär av varandra.

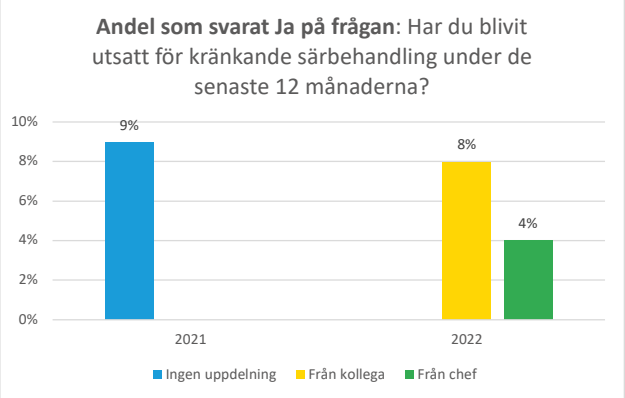
Efter en mycket lyckad insats har den centrala samverkansgruppen landat i att även under 2023 bygga vidare på insatsen.

Medarbetarundersökningen
Den årliga medarbetarundersökningen består av två delar. Den första delen som innehåller 9 frågor om Hållbart medarbetarengagemang (HME) och 1 fråga om att rekommendera sin arbetsplats (eNPS, employee Net Promoter Score). Den andra delen består av 24 frågor till kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA).

Resultatet för HME och eNPS redovisades i ett tidigare kapitel i den personalekonomiska redovisningen. Läsaren hänvisas dit för dessa delar. I följande del redovisas resultatet för OSA-frågorna.

Kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)
De 24 frågorna fördelar sig på olika frågeområden: kränkande särbehandling, arbetstider, arbetsbelastning, kommunikation och samarbete, ledarskap och lärande samt delaktighet och påverkan. Frågebatteriet riktar sig därmed till både risk- och friskfaktorer.

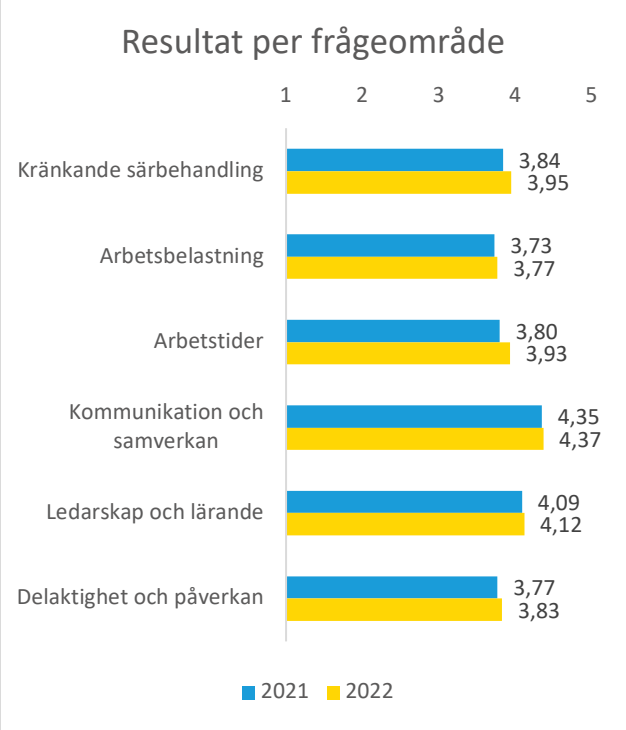
Den första OSA-frågan lyder ”Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling under de senaste 12 månaderna?” I föregående års undersökning var frågan ställd som den var utan uppdelning. I senaste undersökningen fanns ett tillägg, om den kränkande särbehandlingen kom från kollega eller chef, vilket gör att resultatet inte går att jämföra mellan åren. Med en uppdelning av frågan framkom att 8 procent av medarbetarna svarade att de varit utsatt för kränkande särbehandling från någon kollega under de senaste 12 månaderna. 4 procent svarade att de varit utsatt för kränkande särbehandling från chef.



Resterande OSA-frågor har en femgradig svarsskala där:

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

Undersökningen visade att resultatet för samtliga frågeområden förbättrades jämfört med föregående år.

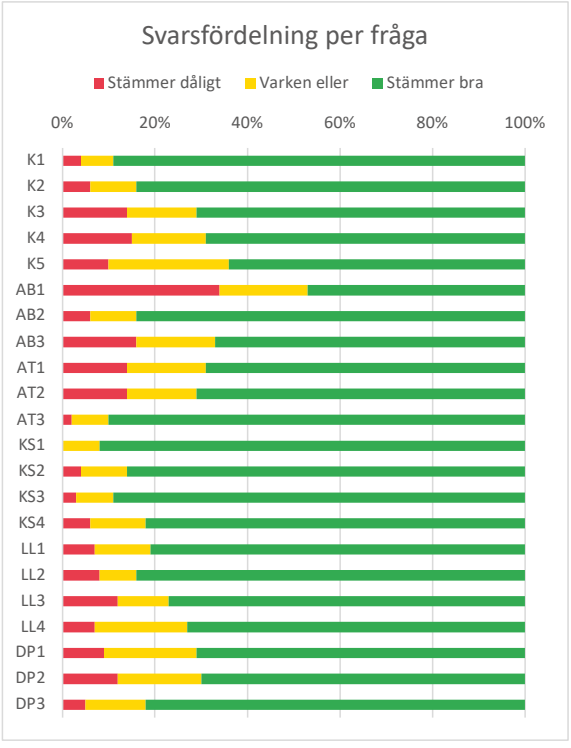


Inom varje frågegrupp finns flera frågor. I följande tabell visas respektive fråga med resultat från senaste och föregående medarbetarundersökning. I tabellen visas resultat med en decimal vilket gör att några frågors resultat ser oförändrade ut mellan åren. Men med två decimaler så visade det sig att resultatet förbättrades mellan åren för varje fråga. Medel för samtliga frågor ökade från 3,95 till 4,02. De två frågor med lägst resultat (3,6) återfinns dels i frågegruppen arbetsbelastning, dels i frågegruppen delaktighet och påverkan. Den fråga med högst resultat (4,6) återfinns i frågegruppen kommunikation och samverkan, där resultatet för samtliga frågor har ett medelvärde över 4.

	2021	2022
Kränkande särbehandling		
K1. Jag upplever att min arbetsgivare talat om att arbetsplatsen ska vara fri från kränkande särbehandling	4,3	4,3
K 2. Jag känner till vem som tar emot information om det förekommer kränkande särbehandling	4,1	4,2
K 3. Jag vet vad som händer med informationen när arbetsgivaren fått veta att det inträffat en kränkande särbehandling	3,6	3,7
K 4. Jag känner till hur och var de som är utsatta för kränkade särbehandling snabbt kan få hjälp	3,5	3,7
K 5. Jag tycker min arbetsplats arbetar förebyggande för att motverka kränkande särbehandling	3,8	3,9
Arbetsbelastning		
AB1. Jag kan släppa tankarna på arbetet när jag är ledig	3,3	3,3
AB2. Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras	4,1	4,2
AB3. Jag har de resurser (t.ex. tid, kunskap, erfarenhet) jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter på det sätt som förväntas av mig i mitt arbete	3,8	3,8
Arbetstider		
AT1. Jag har möjlighet till återhämtning i mitt arbete (pauser, enklare uppgifter)	3,5	3,6
AT2. Det finns inga förväntningar på mig att vara nåbar utanför arbetstid (mobil, mejl osv.)	3,9	4,2
AT3. Mitt arbetsschema fungerar bra för mig i min livssituation	4,0	4,1
Kommunikation och samverkan		
KS1. Jag blir bemött på ett bra sätt av mina kollegor	4,5	4,6
KS2. Jag tycker vi har ett bra samarbete på min arbetsplats	4,2	4,2
KS3. Jag får stöd i arbetet av mina kollegor när jag behöver det	4,4	4,4
KS4. Jag får tydlig och relevant information av mina kollegor om det som berör mitt arbete	4,2	4,2
Ledarskap och lärande		
LL1. Min närmaste chef/arbetsledare och jag har en bra dialog	4,2	4,2
LL2. Jag får stöd i arbetet av min närmaste chef/arbetsledare när jag behöver det	4,2	4,2
LL3. Jag får tydlig och relevant information av min närmaste chef/arbetsledare om det som berör mitt arbete	4,1	4,2
LL4. Min närmaste chef/arbetsledare ger mig möjligheter till kompetensutveckling (lära nytt i arbetet)	3,8	3,9
Delaktighet och påverkan		
DP1. Jag kan påverka min arbetssituation	3,6	3,6
DP2. Jag tycker våra arbetsplatsmöten - APM (tidigare APT) skapar delaktighet	3,8	3,9
DP3. Min kompetens tas tillvara på ett bra sätt	3,9	4,0

Som komplement till att redovisa resultatet på frågorna som medelvärde är det också av värde att se svarsfördelningen per fråga. I följande diagram har svarsalternativ 1 och 2 slagits ihop till ”Stämmer dåligt” (rött), svarsalternativ 3 bildar ”Varken eller” (gult) och svarsalternativ 4 och 5 har slagits ihop till ”Stämmer bra” (grönt). Diagrammet visar en markant övervikt för ”Stämmer bra”. Frågornas förkortningar finns med som referens i tidigare tabell om resultat sett till medelvärden.

(Tabell till höger.)



Förbättringsarbete 2023 utifrån medarbetarundersökningens resultat

Efter dialog i den centrala samverkansgruppen (CSG) om medarbetarundersökningens resultat och efterföljande arbete gav kommundirektörens ledningsgrupp (KDL) förvaltningarna i uppdrag att utifrån sina förutsättningar arbeta för en ökad svarsfrekvens i kommande medarbetarundersökning. Därutöver fortsätta det arbete som påbörjades föregående år om att ha en dialog på arbetsplatserna om mål och uppföljning. Dessutom föra en dialog på arbetsplatserna om återhämtning i arbetet, att ha tillräckliga resurser för arbetsuppgiften och att kunna släppa jobbet på ledig tid – vad detta innebär för olika roller och uppdrag. Men även prata om delaktighet och om innehållet på arbetsplatsmöten (APM).

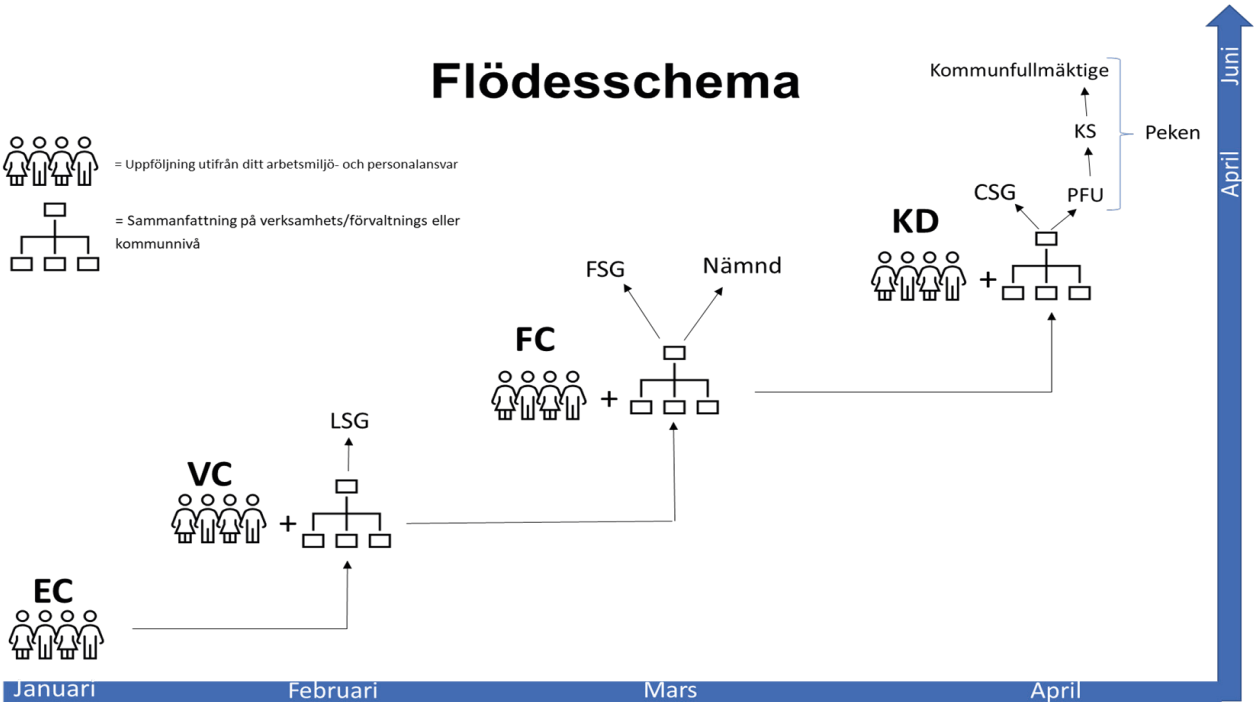
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Medarbetarundersökningens resultat är en del av underlaget för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Det kan även finnas annan information om arbetsmiljö och arbetsförhållanden som verksamheterna använder i detta arbete.

Den personalekonomiska redovisningen har getts uppdraget att inkludera den årliga uppföljningen av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. För att underlätta läsningen av den personalekonomiska redovisningen har förvaltningarnas olika sammanställningar lagts som bilaga.

I följande bild illustreras arbetsgången för årlig uppföljning, där sammanställningar om arbetsmiljöfrågor följs upp och samverkas på olika ansvarsnivåer i organisationen.

Förkortningar i bilden: EC=enhetschef, VC=verksamhetschef, FC=förvaltningschef, KD=kommundirektör, LSG=lokal samverkansgrupp, FSG=förvaltningssamverkansgrupp, CSG=central samverkansgrupp, Peken=personalekonomisk redovisning.



Sammanfattning av årlig uppföljning

Förvaltningarnas arbetsmiljöfokus under året

Ett stort fokus för förvaltningarna har varit att skapa goda förutsättningar för arbetsmiljön, bland annat genom samarbete, samverkan och goda dialoger mellan medarbetare och chef.

Förvaltningarna har under året arbetat både främjande och förebyggande med arbetsmiljöområdet för ett hållbart arbetsliv och i vissa fall särskilt fokuserat på arbetet med friskfaktorer. En del av det arbetet har varit att öka medvetenheten och kunskapen kring friskfaktorer och vilka positiva effekter de har för verksamheterna.

Förvaltningarnas arbetsmiljöprioriteringar kommande år

En del av prioriteringarna handlar om att arbeta för att skapa en balans mellan krav och resurser samt förväntningar och förutsättningar. Vidare handlar det även om att säkerställa att tiden prioriteras på rätt saker samt att aktivt arbeta med den organisatoriska arbetsmiljön. En annan del av prioriteringarna fokuserar på att arbeta både främjande och förebyggande för ett hållbart arbetsliv. Vilket innefattas av att arbeta för att förebygga psykisk ohälsa, att på ledig tid kunna släppa tankarna på arbetet, att aktivt arbeta för att öka friskfaktorerna och att säkerställa att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden. En tredje del handlar om att arbeta med att förmedla information och kunskap kring rutiner för kränkande särbehandling och trakasserier. En fjärde del av prioriteringarna består av ett fortsatt fokus på tydligt, nära, engagerat och tillitsfullt chefs- och ledarskap och vikten av att arbeta med bemötande och kommunikation.

Samverkan

I början av 2022 fortsatte den partsgemensamma samverkansutbildningen i det nya samverkansavtalet. Arbetsgivarrepresentant från personalkontoret och förtroendevald facklig representant träffade och utbildade chefer, skyddsombud och fackliga ombud i det nya samverkansavtalet och diskuterade de olika rollerna och fokuset på arbetsmiljö, öppen och respektfull kommunikation samt vad avtalet fokuserar på. Nästa steg blir att chefer och skyddsombud ska utbilda medarbetarna på sina arbetsplatsmöten (APM, tidigare benämnd APT). För att invänta kommunens arbete med Bojorten (kommunens nya koncept för ledning, styrning och utveckling av organisationskultur) pausades framtagandet av stödmaterial. Men i slutet av året hade ett förslag på stödmaterial tagits fram, med planen om att samverka materialet i början av 2023 och därefter tillgängliggöras för utbildning på APM.

Hälsa

Personalklubben

En del i kommunens arbete med hälsa är den mycket uppskattade personalklubben. Alla anställda är med automatik medlemmar. Personalklubbens mål är främja gemenskap och samhörighet i organisationen, bidra till att skapa en värdefull fritid för medarbetarna, fungera som ett dragplåster vid nyrekrytering och bidra till att Vänersborgs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Enligt personalklubbens beräkningar har en medarbetare personalförmåner för drygt 7 000 kronor om samtliga av personalklubbens erbjudande och aktiviteter nyttjas. Att personalklubben fått pris över åren som Sveriges bästa personalklubb understryker hur uppskattad klubben är!

Under pandemin fanns hinder i form av restriktioner och risk för smittspridning som medförde att delar av personalklubbens verksamhet låg nere. Pandemin till trots så genomfördes ändå flera aktiviteter till exempel ”gående julkalender”, medlemskvällar och olika tävlingar. Möjligheten till förmånscyklar fanns också kvar under denna tid. Från och med sommaren 2022 tog arbetet fart med att återuppbygga och vidareutveckla personalklubbens verksamhet. En mängd aktiviteter står redo att erbjudas till medarbetarna under 2023, och än fler lär dyka upp i utbudet.

Kommunens hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratörernas uppdrag bygger på frivillighet och drivs av ett engagemang för friskvårdsfrågor för sin arbetsplats. Under 2022 fanns det totalt 133 medlemmar i gruppen. Sedan coronapandemin har det varit färre insatser och aktiviteter för hälsoinspiratörerna och vissa delar av arbetet med hälsoinspiratörerna har även varit pausad. Under året har medlemmarna arbetat med idéer och initiativ för att motivera den egna arbetsgruppen till att på olika sätt engagera sig för den egna hälsan. Planen är att framöver stärka hälsoinspiratörernas roll ytterligare.

Inspektion från Arbetsmiljöverket

I februari 2022 gjorde Arbetsmiljöverket (AV) en uppföljande inspektion. Tidigare hade AV genomfört en inspektion av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Denna gång skedde stickprov på tre enheter i organisationen. Inspektionen resulterade i ett inspektionsmeddelande med krav på central nivå som handlade främst om den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, att riktlinjen för arbetsmiljö görs känd, medarbetares kunskaper om rutiner, undersökningar och riskbedömningar i arbetsmiljön.

De åtgärder som vidtagits låg till viss del i ett redan pågående utvecklingsarbete med att digitalisera arbetsmiljöarbetet som i skrivande stund fortfarande pågår. Arbetsmiljöverket uppfattade handlingsplanen med åtgärder som tillfredsställande vilket ledde till att inspektionen avslutades.

Utmaningar inom området arbetsmiljö
Sjukfrånvaron fortsätter att vara en utmaning för kommunen vilket påverkar arbetsmiljön på olika sätt. Det kan handla om produktionsstörningar, minskad kontinuitet i brukarkontakter, medarbetare som täcker upp för varandra med ökad arbetsbelastning som följd samt att ordinarie personal stöttar upp vid inskolning av vikarier och nyanställda.

Att utforma en arbetsmiljö som är hållbar har stor betydelse för att motverka ohälsa både i närtid och på sikt. Ett arbete i sig kan ses som en friskfaktor; att vara en del av ett sammanhang. En hållbar arbetsmiljö kan då spela roll för om denna friskfaktor närs eller tärs utifrån den balans som finns mellan krav, kontroll och socialt stöd samt graden av upplevd meningsfullhet.

Ohälsa är dock inte enbart en arbetsgivarfråga. Den ohälsa som mäts via omfattningen av sjukfrånvaro från arbetet kan även vara påverkad av den rådande folkhälsan och privata omständigheter. En utmaning är därför att hantera ohälsa och sjukfrånvaro utifrån människans hela livssituation. Hur ser roller och ansvar ut kring hälsa och ohälsa med ett sådant förhållningssätt, sett ur ett arbetsgivarperspektiv? Kommunen har därför gjort en förändring i rehabiliteringsprocessen där en ny rutin har införts. Vid 14 dagars sjukfrånvaro ska en rehabiliteringsutredning med plan för återgång i arbete göras och i denna utredning ställs även frågor om medarbetarens livssituation det vill säga sociala förhållanden, hälsovanor och om alkohol, droger och läkemedel.

När det gäller arbetsmiljö som utvecklingsområde så arbetas det vidare med att övergripande förfina processen för arbetsmiljöarbetet, att det är lätt att göra rätt, uppfylla lagkraven och är värdeskapande. Arbetet fortsätter också med att utveckla och implementera en arbetsmiljömodul i Stratsys (namnet på kommunens digitala planerings- och uppföljningssystem) som möjliggör att verksamheten får ett systemstöd med ett samlat underlag.

I det vardagliga arbetsmiljöarbetet så fortsätter arbetsplatserna med bland annat de handlingsplaner som gjorts utifrån årets medarbetarundersökning. I denna del tillkommer de förbättringsområden som kommundirektörens ledningsgrupp (KDL) pekat ut efter dialog i den centrala samverkansgruppen (CSG). Dessa gavs som uppdrag åt förvaltningarna att ta sig an utifrån sina förutsättningar.

De frågor som låg till grund för föregående års utpekade förbättringsområden visade sig få ett förbättrat resultat i årets medarbetarundersökning. Ambitionen framåt är en fortsätt positiv förflyttning.



Kompetensförsörjning

Kommunstyrelseförvaltningen arbetar kommunövergripande med kompetensförsörjningsfrågan. Ett angeläget område framöver är att vidareutveckla former för att planera, undersöka, genomföra och följa upp kommunens arbete för att möta den kompetensutmaning Sveriges kommuner och regioner står inför.

Som ett led i att flytta fram positionerna i arbetet med kompetensförsörjningen har Kommunstyrelseförvaltningen lyft fram behovet av en kommungemensam kompetensförsörjningsstrategi. En sådan kompetensförsörjningsstrategi kan med fördel utgå från den plattform av nio olika strategier som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) hänvisar till som relevanta för området. De handlar bland annat om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya organisatoriska lösningar och att utforma ett hållbart arbetsliv.

Inför år 2023 beslutade politiken att ett förslag på en kommungemensam kompetensförsörjningsstrategi ska tas fram under 2023, som ett uppdrag till personalkontoret.

Kompetensförsörjningscykeln ARUBA

I Vänersborgs kommun finns ett pågående arbete utifrån en vedertagen modell för kompetensförsörjningscykeln, ARUBA. ARUBA består av delarna Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. I följande text beskrivs aktiviteter under år 2022 som är kopplade till kompetensförsörjning.

Attrahera

Filmade berättelser

För att på olika sätt marknadsföra hur det är att jobba i Vänersborgs kommun har det regelbundet filmats nya berättelser. Under 2022 spelades det in nio ”karriärfilmer” där olika medarbetare fått berätta om deras olika roller i kommunen för att visa på möjliga karriärvägar. Utöver detta har ytterligare två yrkesfilmer spelats in: personlig assistent och fritidspedagog. Tanken är att fortsätta med filmer även kommande år där yrken som socialpedagog och LSS redan är inplanerade. Samtliga filmer, de nya och de som tidigare spelats in används i kommunikationen med arbetssökanden via hemsida, sociala kanaler, annonsering, rekrytering, föreläsningar med mera.

Karriärsida

Kommunen har tagit fram en mer attraktiv karriärsida på sin hemsida. Den nya sidan har gjort det ännu tydligare att ta del av hur det är att jobba i Vänersborgs kommun och olika vägar in.

Ambassadörsträffar

Under våren 2022 inledde kommunen tillsammans med Sotenäs kommun, Kommunakademin Väst och Studentkåren på Högskolan Väst ett samarbete för att marknadsföra olika yrken inom kommunal verksamhet samtidigt som kommunen som arbetsgivare också får möjlighet att möta framtidens medarbetare. Under våren genomfördes tre pilotprojekt för att testa konceptet. Vänersborgs kommun tillsammans med Sotenäs kommun träffade då

lärarprogrammet, lantmäteriprogrammet och sjuksköterskeprogrammet. Trots lågt deltagarantal gav utvärderingen mycket positivt resultat både bland studenter och arbetsgivarrepresentanter, därav planerades tre nya träffar in under hösten.
Vid höstens träffar mötte de båda kommunerna gemensamt lantmäteriprogrammet och programmet för socialpsykiatrisk vård. Träffen med förskollärarprogrammet fick ställas in på grund av för långt antal anmälda studenter. Trots att syftet var gott och upplevelsen mycket positiv hos de inblandade behöver träffarna utvärderas framåt då Studentkåren haft utmaningar i att nå ut till och fånga studenternas intresse.

Varumärkesarbete

Vänersborgs kommuns nya Varumärkesplattform lanserades under våren 2022. Extern lansering och intern implementering har genomförts. Varumärkesplattformen består av två delar: kommunens platsvarumärke och organisationsvarumärke. Arbetet med att ta fram en extern och intern manual för grafisk profil har pågått under året samt att bland annat ta fram nya mallar, profilartiklar och besluta om hur bildekaler, arbetskläder och skyltar ska se ut för en enhetlighet i kommunens olika verksamheter.

Rekrytera

Utbildning i rekrytering

Under året har 21 olika utbildningsfilmer inom rekryteringsprocessen producerats och lanserats på kommunens intranät. Filmerna fungerar som ett stöd för chefer och administratörer som arbetar med rekrytering men också till medarbetare, fackliga och förtroendevalda som är involverade i rekrytering.

Digital referenstagning

För att effektivisera och kvalitetssäkra kommunens rekrytering har socialförvaltningen tillgängliggjort möjligheten för digital referenstagning i samtliga verksamheter. Samtliga av förvaltningens chefer har fått utbildning i verktyget och utöver bemanningen har ytterligare två verksamheter hunnit testa digital referenstagning med mycket positiv utfall.

Introduktion

Välkommenträffen för nyanställda har nu genomförts fysiskt igen efter att under pandemin fått ersättas med digitala filmer. Utvärderingen av träffarna har varit mycket positiv. Framåt planeras bland annat ännu längre busstur för att också få med tätorterna och fler goda exempel på samarbeten förvaltningarna emellan.

Jakten på kompetensen

Jakten på kompetensen är ett arbetssätt för att kunna möta framtidens utmaningar med kompetensförsörjningen. Personalkontoret har ett uppföljningsansvar av Jakten på kompetensen, vilket pausades under coronapandemin. Jakten på kompetensen kommer föreslås vara en del av en kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategin under 2023. Jakten på kompetensen kommer också inkluderas i det påbörjade samverkansarbetet med KOM-KR, läs mer nedan.

Under 2022 har dock frågan om kompetensförsörjning varit något som ständigt arbetats med i förvaltningarna. Till exempel har barn- och utbildningsförvaltningen ett pågående arbete med kompetensförsörjning inom ramen för det centrala avtalet HÖK 21 (Huvudöverenskommelse). Mer om detta går att läsa under förvaltningens egna kapitel.

Utveckla och motivera

KOM-KR

KOM-KR avtalet mellan SKR och fackliga organisationerna har funnits i flera år men under 2022 har det utvecklats stort utifrån samhällets fokus på att klara kompetensförsörjningen och omställningen på arbetsmarknaden. Det nya avtalet gäller från och med oktober 2022 och omfattar stora möjligheter för både kommunen som arbetsgivare och för medarbetare utifrån deras individuella behov.

En informations- och kommunikationsplan togs fram av den partsammansatta gruppen som den centrala samverkansgruppen (CSG) utsåg. Obligatoriska informationsträffar för chefer och fackligt förtroendevalda påbörjades under slutet av året och planeras att fortsätta en bit in på 2023. Ett nära samarbete med Omställningsfonden följer hela arbetet och kommer så också göra framöver.

Ett material för chefer att informera vidare ut till alla medarbetare på exempelvis arbetsplatsmöten (APM) togs fram samt särskilt riktat informationsmaterial till kommunens timavlönade medarbetare i syfte att lättare kunna ta del av KOM-KR avtalet.

Den partsammansatta gruppens arbete kommer fortsätta under 2023 med löpande dialog kring förslag om insatser med KOM-KR medel samt att ta fram förslag till en handlingsplan utifrån nya avtalet.

Mentorprogram

Kommunstyrelseförvaltningen initierar flertalet aktiviteter för att stärka medledarskap och engagemang som en del i att stödja och utveckla medarbetarnas delaktighet, innovationskraft och kompetens. En av dessa aktiviteter är ett internt mentorprogram för chefer. Under året har ett fåtal förfrågningar från adepter inkommit och matchats.

Ett annat mentorprogram, för mer erfarna chefer, som genomförs tillsammans med offentliga myndigheter i Västra Götaland har varit verksamt under året. En av kommunens förvaltningschefer är mentor i programmet. Denna omgång har ingen adept från kommunen deltagit.

Karriärprogrammet

En annan utvecklingsmöjlighet är Karriärprogrammet. De medarbetare som har en ambition om att bli chef kan ansöka till Karriärprogrammet. Programmet är processbasserat och pågår under ett och ett halvt års tid. Deltagarna får utbildning inom arbetsgivaransvarets olika delar samtidigt som det också sker en utvecklingsprocess både individuellt och i deltagargruppen. Pågående omgång innefattar några nya moment så som att deltagarna skuggar en enhetschef under två perioder samt att de ingår i mindre coachgrupper som stöd för individens egen ledarutveckling. Under programmets gång har redan 5 av deltagarna fått chefstjänster.

Chefsforum

Chefsforum är ett obligatoriskt forum för kompetensutveckling för alla chefer i organisationen. Syftet är att ge inspiration och skapa förutsättningar för ett kommunikativt, hållbart och modigt ledarskap.

Fokus under året har varit på tillitsbaserad ledning och styrning, professionellt omdöme, självledarskap, politiskt styr organisation, det personliga ledarskapet och på att möta framtidens krav och framtidens medborgare.

Varje tillfälle byggs upp utifrån strukturen: Inspiration, Workshop, Dialogmaterial som går ut via navigationsinstrumentet i Bojorten till medarbetarna. Detta för att få en röd tråd i vad som sker på chefsforum och att det når ut i hela organisationen.

Medarbetarsamtal

Under året har ett utvecklingsarbete kring att skapa en digital plattform för medarbetarsamtalet genomförts. Ett system har upphandlats och implementering har skett under hösten där en pilotgrupp av chefer och medarbetare testade plattformen innan det gavs ut i november. Information och utbildning har skett genom presentation för alla chefer på utbildningen kring målrelaterad lönesättning samt genom instruktionsvideos som finns tillgängliga på intranätet. En fortsättning på arbetet kommer att ske under nästa år samt byggas på med kurs- och kompetensmoduler i syfte att stärka, kvalitetssäkra och förenkla kompetensförsörjningsarbetet.

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. Under 2022 har referensgruppen träffats en gång med fokus på medarbetarsamtalet.

Digitalisering

Rekryteringshandlingar

För att minska administrationen för chef och administratör samt säkerställa att vi bevarar de handlingar vi är skyldiga till enligt arkivlagen har en animation byggts med syfte att föra över rekryteringshandlingar in i diariet. I ett samarbete mellan personalkontoret, kansli och IT-kontoret (som byggt själva animation) sköter nu en robot vid namn Dave all administration. Dave plockar ut samtliga handlingar från rekryteringssystemet som ska diarieföras och för över uppgifterna till lön samt lägger in dem på diarienummer direkt in i Evolution.

En uträkning har visat att tidsbesparingen är 20 till 30 minuter per ärende. Till samma beräkning framkom att det var totalt 800 ärenden under 2021 och 2022. Det innebär en kostnadsbesparing på ungefär 200 000 kronor per år.

Systemstöd för kompetensförsörjning

För att underlätta kursadministration, kompetenskartläggning för att kunna följa upp befintliga kompetenser och kompetensgap, licenser och certifikat samt göra individuella kompetensutvecklingsplaner i samband med medarbetarsamtal har kommunen upphandlat ett systemstöd för samtliga delar. Systemet kommer att implementeras och byggas upp under 2023 och är ett avgörande stöd i att möta kompetensförsörjningsutmaningen.



Arbetsgivarfrågor

Ett samlat grepp om medarbetarsamtal och kompetensutveckling

Medarbetarsamtalet är betydelsefullt för både arbetsgivaren och medarbetaren för dialog om målsättning, kompetensutvecklingsbehov och prestation, vilket också uttrycks i det nya samverkansavtal som infördes under året. Till stöd för medarbetarsamtalet upphandlades ett digitalt system där struktur och samtalsmall både ger vägledning för samtalen och möjliggör för en enhetlig process i hela organisationen. I samband med att mallen för medarbetarsamtal utvecklades satsades det på en utbildning för cheferna med fokus på lönesättning, prestation och samsyn i dessa frågor.

Som så många andra arbetsgivare står Vänersborgs kommun inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjning de kommande åren. För att kartlägga nuvarande kompetens upphandlades ett digitalt systemstöd även för denna del. Syftet med det digitala systemstödet är att kunna överblicka kommunens samlade kompetens. Systemstödet är kompatibelt med den digitala medarbetarsamtalsplattformen vilket gör att verksamheternas kompetensbrist går att koppla samman med medarbetares kompetensutvecklingsbehov. Tillsammans möjliggör detta en kartläggning och planering för att bättre kunna möta verksamheternas kommande kompetensbehov.

1 oktober kom ett nytt kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR, vilket ytterligare stödjer kommunen i detta arbete. Avtalet innebär stora möjligheter för medarbetare, oavsett anställningsform, till kompetensutveckling såväl under som efter anställning. Från samma datum har CSN ett nytt omställningsstudiestöd som för vissa medarbetare innebär en utökad bidragsdel i förhållande till lånedelen.

Löneöversyn

Året inleddes med avtalsförhandlingar mellan Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och Vårdförbundet centralt. Utmaningarna i förhandlingen grundade sig på demografiska förändringar med betydligt fler äldre och färre i arbetsför ålder i kombination med höga förväntningar från medlemmar utifrån hårt pressade verksamheter orsakade av pandemin. Ytterligare aspekt är den stora mängd lokala kollektivavtal och extra satsningar inom hälso- och sjukvården vad gäller arbetstidsförkortningar, ersättningar för extrapass, lönesatsningar etcetera.

Löneavtalet landade sifferlöst vilket innebär fortsatt sifferlösa avtal för samtliga förbund undantaget Kommunal.

Förändringar inom arbetsrätten

Den 29 juni 2022 trädde ett nytt EU-direktiv i kraft, Arbetsvillkorsdirektivet. Syftet med direktivet är att tydliggöra för medarbetare vilka förutsättningar som är förenade med anställningen, exempelvis gällande arbetstid, ersättningar, uppsägningstid etcetera. För Sveriges, och Vänersborgs kommuns del, så innebar direktivet smärre justeringar i nya anställningsavtal. Kommunen har sedan tidigare försett medarbetare med relevant information.

Under 2021 fick lagen om anställningsskydd (LAS) stor medial uppmärksamhet utifrån debatten om en reformerad arbetsrätt. Under 2022 beslutade Riksdagen att lagstifta om de föreslagna ändringarna i LAS.

Förändringen i LAS innebar bland annat att anställningsformen allmän visstidsanställningen ersattes av särskild visstidsanställning med något förändrade villkor. Som skyddslagstiftning är syftet med förändringen att försvåra för arbetsgivare att tillämpa tidsbegränsade anställningar. Det innebär att såväl företrädesrätt som konvertering inträder snabbare än tidigare för denna anställningsform. Till en följd av förändringarna i LAS skedde även förändringar i det kommunala kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB). Upphandling av nytt digitalt systemstöd för administration av LAS-hantering inleddes.

En annan viktigare förändring gäller uppsägning av personliga skäl. Det tidigare begreppet saklig grund har ersatts med sakliga skäl. I praktiken innebär det att medarbetarens framtidsprognos vid bedömningen av misskötsamheten saknar betydelse. Det som avgör är om händelsen i sig är tillräcklig, om den är skäl nog att anses vara ett brott mot anställningsavtalet.

Vidare har LAS utökats med ett antal paragrafer gällande flexibla arbetsformer för föräldrar med barn under åtta år. Förändringen innebär ett större krav på kommunen att undersöka möjligheterna till andra arbetsformer och arbetstider då föräldrar av omsorgsskäl har detta behov.



Barn- och utbildnings-förvaltningen

Personalnyckeltal 2022	2021	2022	Diff. år
Total personalkostnad, Mkr	622	637	15

Barn- och utbildningsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Totalt antal månadsanställningar	1 nov	1064	199	1263	-13
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	953	154	1 017	5
Varav visstidsanställningar	1 nov	111	45	156	-18
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	1 046	191	1 237	-11
Månadsavlönade per verksamhetsområde:					
Nämndadministration	1 nov	3	0	3	oför
Förskola och pedagogisk omsorg	1 nov	450	19	469	1
Elevhälsan*	1 nov	30	2	32	oför
Förskoleklass	1 nov	35	1	36	-8
Grundskola	1 nov	456	146	602	-7
Fritidshem	1 nov	49	19	68	oför
Grundsärskola	1 nov	41	12	53	oför
Timavlönade	1 nov	175	64	239	-1

(Tabellen fortsätter på nästa sida)

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

Barn- och utbildningsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	755	145	900	12
Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			40	oför
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	99	98	99	1
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	96	94	95	oför
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	36 374	35 375	36 235	814
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	46	42	45	-1
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	35	35	35	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	10,5	7,5	10,1	oför
Övertidstimmar	Helår	842	175	1 017	133
Mertidstimmar	Helår	4 404	453	4 857	3
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			10,6	3,4

Personalen i siffror

Antal anställda

Totalt sett har antalet månadsanställningar minskat 1 november 2022 jämfört med 1 november 2021 och det är fullt ut visstidsanställningar som blivit färre. Antalet tillsvidareanställningar har däremot ökat men inte i samma utsträckning som visstidsanställningarna har minskat. Den största procentuella minskningen av antalet månadsanställningar har skett inom förskoleklass och detta kopplas samman med en mindre årskull som startade förskoleklass hösten 2022 jämfört med hösten 2021.

Antalet anställningar varierar under året och största förändringarna sker vanligtvis i samband med att ett nytt läsår inleds. Dessa skiftningar kan bero på flera olika saker men till stor del handlar det om vilket barn- och elevunderlag som finns och hur organisationen utifrån det behöver se ut under kommande läsår. Utöver detta är medarbetarnas frånvaro av olika slag något som innebär skiftningar löpande under året. Föräldraledigheter och tjänstledigheter men även längre sjukskrivningsperioder gör att månadsanställningar på visstid ibland behöver göras för att skapa förutsättningar för en välfungerande verksamhet.

Arbetad tid

Antal årsarbeten utifrån arbetad tid har ökat med 12 årsarbeten jämfört med 2021 men ligger i linje med arbetad tid under 2020. Övertid och mertid har ökat under 2022 jämfört med 2021 men inte i sådan utsträckning att det förklarar hela ökningen som snarare beror på flera olika faktorer. Pandemin har sannolikt påverkat resultatet då det under 2021 var ett mindre behov av att ersätta medarbetare som av olika skäl var frånvarande, eftersom även barn och elever var frånvarande i större utsträckning utifrån då rådande restriktioner.

Viktigt att notera är att antal årsarbeten utifrån arbetad tid redovisas för hela kalenderåret och därmed inte kan ställas i relation till antalet anställningar som redovisas per den 1 november i tabellen ovan.

Personalrörlighet

Inom barn- och utbildningsförvaltningen syns en större ökning gällande personalrörlighet under 2022 jämfört med tidigare år. Den interna rörligheten avser såväl byte av arbetsplats som ändring i uppdrag som genererar ett byte av titel. Den interna rörligheten är i sammanhanget en liten del av den totala rörligheten, den stora andelen är externa avgångar där det skett en ökning av såväl pensionsavgångar som avgångar utifrån byte av arbetsgivare.

	2020	2021	2022
Personalrörlighet i %	6,9	7,1	10,6
- Varav intern rörlighet	0,6	0,5	0,9
- Varav externa avgångar	6,6	6,4	9,7
Andel pensionsavgångar av externa avgångar	1,9	2,3	2,7

Bland de externa avgångarna har merparten lämnat för att arbeta i annan kommun, det finns dock ingen åldersgrupp eller yrkeskategori som utmärker sig. Utifrån rådande lågkonjunktur finns tendens att individer i större utsträckning söker sig till sin hemkommun för att arbeta vilket skulle kunna vara en bidragande orsak till den ökade rörligheten.

Gällande pensionsavgångar har dessa ökat i antal men det har även skett en förändring avseende vid vilken ålder merparten väljer att gå i pension. Sedan 2019 har det varit året medarbetaren fyller 64 eller 65 år som flest valt att gå i pension. Under 2022 har det varit medarbetare som under året fyllt 63 eller 64 år som varit överrepresenterade. Ändring av pensionsålder för när allmän pension kan tas ut ändras från 1 januari 2023 och det framtida införandet av riktålder kan vara en bidragande faktor till tidigare pensionsavgångar på så vis att individen önskar gå i pension innan ändringar träder i kraft. Det ökade antalet pensionsavgångar samt tidigare pensionsavgångar kan även hänga samman med en högre arbetsbelastning än tidigare vilket bland annat framkommer i 2022 års medarbetarundersökning. Gällande pensionsavgångar finns utmaningar framåt och framför allt gällande legitimerade förskollärare där drygt 12 procent är 61 år eller äldre.

Heltid som norm

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland tillsvidareanställda ökat från 98 procent till 99 procent mellan 2021 och 2022. 1 november 2022 var 95 procent av alla tillsvidareanställningar heltidsanställningar. Inför varje rekrytering som ska göras är alla chefer i första hand ålagda att se över intresset och möjligheten att höja sysselsättningsgraden hos befintliga medarbetare. Om detta inte är aktuellt och rekrytering behöver göras är det heltidsanställningar som eftersträvas oavsett anställningsform och uppdrag. Detta aktiva arbete från barn- och utbildningsförvaltningens chefer möjliggör att en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad samt en hög andel heltidsanställningar kan bibehållas.

Barn- och utbildningsförvaltningens målsättning är att kunna möjliggöra heltidsarbete för alla medarbetare som önskar detta. Att eftersträva enbart heltidstjänster är dock inte en rimlig målsättning då det finns medarbetare som inte vill eller kan arbeta heltid.

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen består av två delar. Den första delen innehåller frågor om hållbart medarbetarengagemang (HME) och om att rekommendera sin arbetsplats (eNPS). Den andra delen av undersökningen består av frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA).

Uppmätt värde på en femgradig skala	2021	2022
Arbetstider (OSA)	3,71	3,80
Kränkande särbehandling (OSA)	3,81	3,86
Styrning (HME)	4,28	4,29
Kommunikation och samarbete	4,37	4,38
Delaktighet och påverkan (OSA)	3,74	3,75
Motivation (HME)	4,14	4,14
Arbetsbelastning (OSA)	3,46	3,46
Ledarskap och lärande (OSA)	4,07	4,05
Ledarskap (HME)	4,16	4,11

Vid 2022 års medarbetarundersökningar fick barn och utbildningsförvaltningen ett genomgående bra resultat och svarsfrekvensen på 74 procent låg 2 procentenheter högre än kommunen i stort.

I medarbetarundersökningen grupperas frågorna i 9 olika områden, 3 kopplade till hållbart medarbetarengagemang och 6 kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Skillnaderna mellan 2021 och 2022 är relativt små men i merparten av dessa 9 områden har det skett en positiv utveckling. Barn- och utbildningsförvaltningens främsta styrkor är liksom tidigare år kommunikation och delaktighet samt styrning. Området där den största utvecklingen skett är kopplat till arbetstider. Detta område avser möjlighet till återhämtning i arbetet, att arbetsscheman fungerar väl utifrån livssituation och upplevelsen av att kunna vara ledig efter arbetstid. Kränkande särbehandling är även det ett område där medarbetarna i större utsträckning än tidigare upplever att arbetsgivaren uppmärksammar och bedriver ett aktivt förebyggande arbete samt att de vet vart de ska vända sig om någon skulle bli utsatt. Av de svarande uppger 7 procent att de under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkande särbehandling i sitt arbete av en kollega och 3 procent upplever att de blivit utsatta av en chef.

De områden som har fått ett något svagare resultat jämfört med 2021 är kopplade till ledarskap och lärande vilket innefattar upplevelsen av stöd, givna förutsättningar och förtroende från sin närmsta chef. Skillnaderna är små och detta är områden där barn- och utbildningsförvaltningen fortsatt har ett relativt högt resultat som ligger i linje med övriga förvaltningar inom kommunen.

Gällande i vilken utsträckning barn- och utbildningsförvaltningens medarbetare rekommenderar sin arbetsplats får förvaltningen liksom vid 2021 års undersökning ett resultat som värderas som mycket bra enligt nationellt standardiserade nivåer. Bland de medarbetare som svarat uppger 48 % att de gärna rekommenderar sin arbetsplats och benämns som ambassadörer.

Sjukfrånvaro

	2019	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro för förvaltningen	7,3%	10%	10,1%	10,1%
Varav korttidssjukfrånvaro (dag 1–14)	3,3%	5%	5,1%	5,4%
Varav långtidssjukfrånvaro (dag 15-)	4%	5%	5%	10,5%
Total sjukfrånvaro Vänersborgs komm.	8,5%	10,8%	10%	10,5%

Korttidssjukfrånvaron har ökat jämfört med föregående år samtidigt som långtidssjukskrivningarna har minskat. Sedan pandemins start har restriktioner och rekommendationer ändrats flertalet gånger vilket skulle kunna ha haft effekt på sjukfrånvaron. I januari 2022 låg den totala sjukfrånvaron på förvaltningsnivå på 20 procent utifrån en stor smittspridning, och utmärker sig då frånvaron denna månad var dubbelt så hög som resterande månader.

Gemensamt för samtliga verksamheter inom barn- och utbildningsförvaltningen är att korttidssjukfrånvaron ökat under 2022 jämfört med 2021, med januari månads stora sjukfrånvaro som en bidragande orsak till detta. Den totala sjukfrånvaron samt långtidssjukskrivningar har däremot minskat förutom inom förskolan. Förskolan har över tid legat på högre sjuktal än grundskolan. Detta gäller även grundsärskolan men det ger inte utslag på samma vis i statistiken eftersom sjuktal för grundsärskolans relativt lilla verksamhet redovisas tillsammans med grundskola. Anledningen till detta är till stor del att infektioner och smittspridning är svårare att undvika eftersom barn och elever i förskola och grundsärskola kräver en fysisk nära omvårdnad i stor utsträckning.

Efter pandemin har beteendet gällande när man sjukskriver sig från arbetet förändrats. Medarbetare är i större utsträckning än tidigare hemma vid symtom utifrån rekommendationer från Folkhälsomyndigheten. Det finns dock inga restriktioner längre gällande hur länge en person ska vara hemma efter det att symtom upphört vilket sannolikt har förkortat sjukperioderna och påverkat sjuktalen.

Gällande långtidssjukskrivningar är psykisk ohälsa, fysiska diagnoser och kombinationer av dessa de mest förekommande orsakerna till sjukskrivning. I stor utsträckning är detta tillstånd inte arbetsrelaterade och som arbetsgivare är det därför svårt att påverka.

Arbetsskador och tillbud

Ökningen av rapporterade fall gällande arbetssjukdom inom förskola och pedagogisk omsorg handlar enbart om inomhusmiljö på Skördegatans förskola. Gällande tillbud och olycksfall inom grundskola och grundsärskola årskurs 7–9 handlar ökningen till största delen om hot och våld inom grundsärskolan. Under 2022 har det inom hela barn- och utbildningsförvaltningen inkommit totalt 297 rapporter där hot och våld uppgetts som skaderisk. 91 av dessa rapporter är kopplade till grundsärskolans verksamhet.

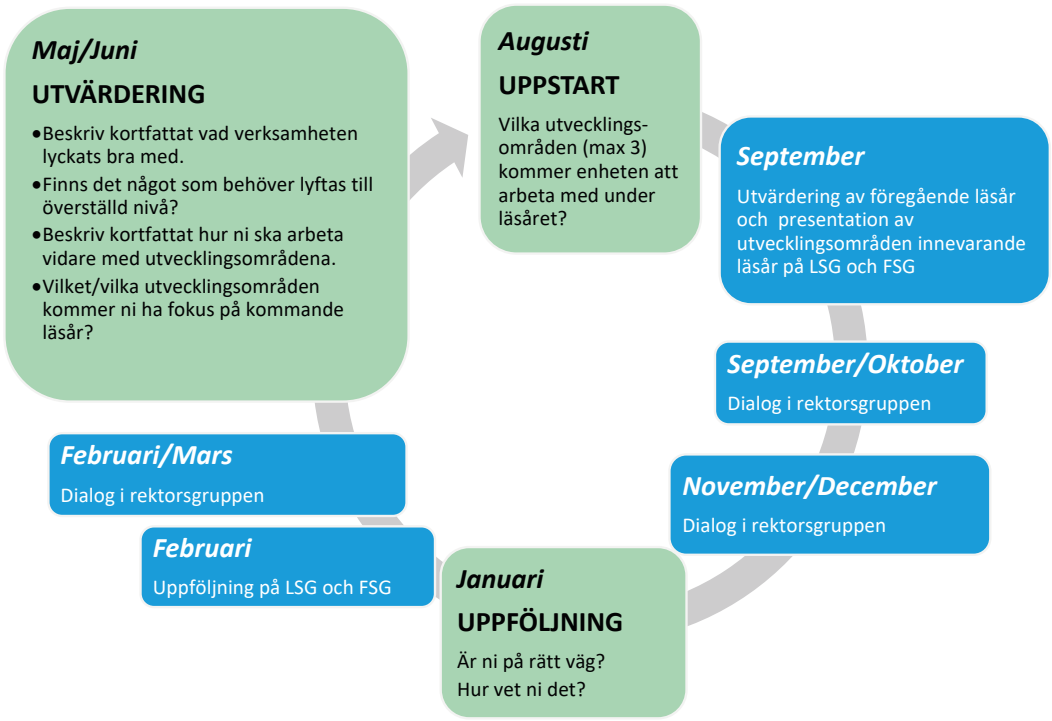
	2020	2021	2022
Förskola och pedagogisk omsorg			
Riskobservationer	69	34	32
Tillbud	89	55	75
Olycka	47	46	48
Arbetssjukdom	2	11	13
Grundskola och Grundsärskola F-6			
Riskobservationer	59	32	21
Tillbud	325	244	319
Olycka	42	76	59
Arbetssjukdom	2	5	9
Grundskola och Grundsärskola 7-9			
Riskobservationer	20	22	22
Tillbud	85	55	130
Olycka	9	2	31
Arbetssjukdom	3	1	1

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Varje år anordnas kommungemensam kompetensutveckling inom arbetsmiljö för alla chefer och skyddsombud där också HR-partners fått möjlighet att delta. Årets tema var psykisk hälsa och svåra samtal. Utifrån ett politiskt beslut att avsätta medel för att sänka sjukfrånvaron fanns möjlighet att erbjuda chefer och HR-partners ett fördjupningstillfälle i ämnet. Föreläsare för båda tillfällena var Lena Stenvall och Matilda Kjellmor.

Första tillfället inleddes med en teaterakt om våldets normaliseringsprocess som de kallade ”Jag skulle då gå vid första slaget”. Efter det hölls en föreläsning om våld och dess konsekvenser, hjärnan, affekter och vad psykisk hälsa är. Andra tillfället var chefer och HR-partners inbjuda till en fördjupningsdag inom området psykisk hälsa och svåra samtal. Dagen innehöll bland annat workshop där det fanns tillfälle att praktiskt öva på att hålla svåra samtal med stöd av konkreta verktyg.

Psykisk ohälsa är ett utbrett problem i samhället och en vanlig orsak till sjukskrivning. Att stå bredvid kan vara svårt och som chef finns det en utmaning i hur psykisk ohälsa kan förebyggas och att möta medarbetare som drabbas. Denna insats upplevdes värdefull för barn- och utbildningsförvaltningens chefer och dagarna ledde till en ökad förståelse för hur utsatta individer kan uppmärksammas och bemötas.



Strategisk kompetensförsörjningsplan

Utifrån det avtal som Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sobona slöt tillsammans med lärarförbunden, har barn- och utbildningsförvaltningen tagit fram en strategisk kompetensförsörjningsplan som antogs 5 april 2022 i förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Planen innefattar 15 utvecklingsområden inom arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation samt lönebildning som syftar till att uppnå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare. För att värna enhetsspecifika behov är kompetensförsörjningsplanen utformad så att chef och medarbetare på respektive enhet identifierar och väljer ut det eller de utvecklingsområden som de önskar arbeta med under innevarande läsår.
I kompetensförsörjningsplanen ligger fokus på att tydliggöra processen för uppstart, uppföljning och utvärdering av arbetet på enhet. Se figur ovan.

Under läsår 2022/2023 har merparten av enheterna inom både förskola och grundskola F-9 valt att arbeta med balans mellan förväntningar och krav samt förutsättningar och resurser samt att få arbetsuppgifterna att rymmas inom arbetstiden. Att det finns ett behov av att arbeta med dessa områden är något som resultatet från medarbetarundersökningen styrker. Inom grundskola årskurs 7-9 har merparten av enheterna även valt att arbeta med samverkan mellan olika aktörer såväl internt som externt.

Vid uppföljning beskriver rektorerna att arbetet är i gång på samtliga enheter men har kommit olika långt i arbetet. Några enheter har under hösten 2022 arbetat med att skapa samsyn kring enhetens utvecklingsområden och vilka insatser som behöver göras.

Andra enheter har kommit längre och arbetar med konkreta insatser och aktiviteter som är kopplade till de utvecklingsområden som valts ut. På samtliga enheter är medarbetarna delaktiga och från flera lyfts att medarbetarna uppskattar det arbete som pågår.

Företagshälsovård

Under 2022 har nyttjandegraden ökat jämfört med 2020 och 2021, dock nyttjas företagshälsovården fortsatt i låg utsträckning utifrån den budget som tilldelats barn- och utbildningsförvaltningen. De insatser som mestadels köps in är kopplade till ohälsa medan främjande samt förebyggande åtgärder är något som beställs i liten utsträckning. Utifrån detta har företagshälsovården under året varit i samtliga chefsgrupper inom barn- och utbildningsförvaltningen samt i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) och informerat om utbudet samt vilka professioner som finns att tillgå. Detta gjordes i syfte att göra barn- och utbildningsförvaltningens chefer mer upplysta kring hur företagshälsovården kan nyttjas i större utsträckning och i fler syften än tidigare.

	2020	2021	2022
Tilldelad budget	594 000	594 000	594 000
Nyttjat	351 000	312 333	401 934
Nyttjandegrad	59%	53%	68%

Personalronder

I november 2022 träffade HR-partner alla chefer för den årliga personalrond som genomförs kommunövergripande. Vid dessa möten får chef stöd från HR-partner i aktuella rehabiliteringsärenden, kring arbetsmiljöhändelser och att se över möjliga insatser framåt. Stort fokus låg även på att

tillsammans tillse att dokumentation skett i samtliga ärenden och att avsluta de som är färdiga. Detta i syfte att ge cheferna bättre förutsättningar att kunna lägga fokus på rätt ärenden och insatser utifrån nuläget.

Kompetensförsörjning

Legitimerad personal

För att få undervisa i förskola, grundskola och fritidshem är det enligt skollagen krav på legitimation samt behörighet i de ämnen man undervisar i.
I brist på legitimerade lärare, förskollärare och fritidspedagoger eller om det finns annat särskilt skäl med hänsyn till barnen och eleverna får huvudmannen anställa obehöriga under högst ett år i taget.

Den 1 november 2022 var andel legitimerade förskollärare, lärare och fritidspedagoger enligt tabellen nedan. Observera att kartläggningen enbart påvisar andel som innehar legitimation, dock är det inte givet att samtliga inom grundskolan och grundsärskolan har rätt behörighet för samtliga ämnen och årskurser de undervisar i.

	Andel legitimerade		Antal anst.	Antal leg.
	2021	2022	2022 (2021)	2022 (2021)
Förskola				
Förskollärare	85%	87%	256 (251)	222 (214)
Skola F-6; Förskoleklass, grundskola, grundsärskola och fritidshem				
Förskollärare	93%	95%	37 (40)	35 (37)
Lärare	94%	92%	243 (236)	224 (221)
Fritidspedagog	64%	59%	39 (33)	23 (21)
Skola årskurs 7-9; grundskola och grundsärskola				
Lärare	74%	79%	123 (130)	97 (96)

Antalet fritidspedagoger har ökat 1 november 2022 jämfört med samma datum 2021 men vid rekrytering har tjänsterna inte kunnat tillsättas med legitimerad person vilket påverkat andel legitimerade negativt. Detsamma gäller för lärare inom skola F-6, även här har en utökning skett i antalet anställda lärare men dessa har inte kunnat tillsättas med legitimerade i full utsträckning.

Bristkompetenser

Det råder fortsatt brist på legitimerad personal inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter. Inom grundskola och grundsärskola årskurs 7-9 är det fortsatt brist på framförallt behöriga lärare i matematik, naturorienterande ämnen och teknik men även spanska, slöjd, musik och behörighet inom grundsärskolan saknas. I grundskola och grundsärskola F-6 finns största bristen på behöriga lärare inom slöjd, hem- och konsumentkunskap, svenska och musik. Här finns dessutom behov av legitimerad personal i fritidshem, utökad behörighet för förskollärare inom förskoleklass samt speciallärare med specialisering inom utvecklingsstörning. Inom förskolan har det uppmärksammats att legitimerade förskollärare är mer svårrekryterade än tidigare då det under framför allt hösten 2022 funnits få kvalificerade sökande vid de rekryteringar som gjorts. Bland de nu anställda legitimerade förskollärarna är drygt 12 procent 61 år eller äldre vilket med stor sannolikhet gör att rekryteringsbehovet fortsatt kommer vara stort utifrån pensionsavgångar.

Övergripande för samtliga verksamheter är bristen på utbildade specialpedagoger vilket gör att obehörig personal i form av legitimerade lärare i vissa fall får axla detta uppdrag.

Kompetensutveckling

Rektorsprogrammet

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

Systematiskt kvalitetsarbete

Kompetensutvecklingsinsatsen syftar till att stärka det systematiska kvalitetsarbetet, främja det kollegiala lärandet och skapa erfarenhetsutbyte inom och mellan förskolor och grundskolor och omfattar cirka 140 deltagare som representerar samtliga verksamheter och enheter inom barn- och utbildningsförvaltningen. Insatsen syftar till att stödja enheternas arbete med att zooma in praktiken och förbättra grunden för utveckling. Arbetet grundar sig i teorier om medledarskap, kollegialt lärande och aktionsforskning. Som stöd för den professionella utvecklingen används exempelvis bearbetning av litteratur, lärande samtal i lärgrupper samt externa och interna inspel. Inspelen består av praktiska exempel och förväntas bidra till att öka kunskapen och förståelsen för hur de olika områdena, som ringas in genom forskningen, kan tillämpas i praktiken.

Samarbetet med skolsamordnare Anna Borg, Karolinska Institutets avdelning KIND, har fortsatt även år 2022. KIND är en förkortning av Center of Neurodevelopmental Disorders. Elevhälsoteamen har haft möjlighet att få konsultation under bokningsbara tider. Fokus i arbetet är att skapa strategier för framgångsrika lärmiljöer som gynnar alla elever, inte minst elever med funktionsvariationer. Arbetet berör individ-, grupp- och organisationsnivå.

Samverkan och samarbeten

Ökad skolnärvaro

Arbetssättet Sedd och saknad är etablerat på högstadieskolorna och uppföljningen av närvaron sker nogsamt. Skolfrånvaron analyseras kontinuerligt inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet och arbetssättet utvecklas. Revidering sker av rutiner och rutinföljsamheten mäts. Högstadieskolorna har under åren 2020–2022 deltagit i projektet Fullföljda studier i samarbete med kommunalförbundet Fyrbodal.

Lönekartläggning

I augusti 2022 inleddes på initiativ av förvaltningschef ett partsgemensamt arbete i syfte att uppmärksamma oönskad lönespridning inom och mellan barn- och utbildningsförvaltningens största yrkesgrupper. Till detta arbeta utsågs en arbetsgrupp bestående av förvaltningschef, verksamhetschef för grundskola F-6, administrativ chef, HR-partners samt fackliga representanter från Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund samt Kommunal. Arbetsgruppen träffades vid två tillfällen, första tillfället var fokus på lönenivå och lönestruktur internt inom barn- och utbildningsförvaltningen och vid andra tillfället gjordes jämförelser med Trollhättan, Uddevalla och Skövde. Då detta arbetssätt uppskattades kommer det vara en återkommande aktivitet varje höst som förarbete inför löneöversyn.

Samarbete kring barn och unga i förskole- och skolåldern

Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har sedan många år ett samarbete när det gäller kommunens barn och unga. Under 2022 tog förvaltningarna ett gemensamt omtag kring vissa delar som rör samarbetet. De delar som behövde utvecklas handlade om hur vi kan stärka det främjande och förebyggande arbetet, hur vi kan arbeta tillsammans med de barn och unga som bedöms vara i riskgrupp samt med barn och unga som placeras både inom och utanför kommunen. Syftet är att stärka samarbetet än mer mellan barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen för att gemensamt uppnå att barn och unga har ett stabilare mående, en hållbar hemsituation och kan fullfölja sin förskole- och skolgång.

En kartläggning har under året genomförts och utifrån den har två fokusområden identifierats:

- Främjande arbete på hemmaplan
- Samverkan vid externa placeringar

Samarbetet fortlöper även under 2023.



Kommunstyrelseförvaltningen

Personalnyckeltal 2022	2021	2022	Diff. år
Total personalkostnad, Mkr	78	83	5

Kommunstyrelseförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	77	47	124	7
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	70	39	109	-1
Varav visstidsanställningar	1 nov	7	8	15	8
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	75	45	120	4
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	67	40	107	6
Varav timavlönad tid omräknat årsarbeten	Helår			3	2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	99	99	99	0
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst.	1 nov	97	97	97	2
Medellön, tillsvidareanst. (%)	1 nov	42 768	45 694	43 815	1 774
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	47	48	47	0
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	48	33	40	13
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	5	5,6	5,3	1,6
Övertidstimmar	Helår	300	78	378	128
Mertidstimmar	Helår	78	94	172	-204
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			15,7	-1,9

Kommunstyrelseförvaltningen innefattar verksamheterna ekonomikontoret, personalkontoret och IT-kontoret samt avdelningarna kansli, juridik och säkerhet, näringsliv och hållbar utveckling. Kommundirektören är förvaltningschef för kommunstyrelseförvaltningen.

I kommunstyrelseförvaltningens uppdrag ingår att tillhandahålla stödfunktioner till kommunstyrelsen, nämnder, förvaltningar och bolag. Kommunstyrelseförvaltningens ledningsgrupp samordnar såväl ledningsprocesser som stödprocesser.

Personalen i siffror

Kommunstyrelse förvaltningen (Ks) har ökat antalet visstidsanställda under 2022 jämfört med 2021. Ökningen av antalet visstidsanställda förklaras av extrapersonal vid införande av Microsoft 365 och riksdagsvalet samt ett par ersättare vid längre ledigheter.

Arbetet som utförts av timavlönad personal har ökat. Under 2022 har förvaltningen haft tre expertkompetenser anställda på timavlönad basis. Men de stora topparna i utförd tid ligger i juni samt i augusti och september vilket stämmer väl överens med tiden för evenemanget Aqua Blå och Riksdagsvalet. Samma fördelning gäller för den arbetade övertiden.

Mertiden har minskat vilket beror på att arbetsinnehållet anpassats till anställningsgraden för en specifik medarbetare. Men eftersom förvaltningen är så liten får det stort utfall i statistiken.

Förvaltningen har mycket låg korttidsfrånvaro men har under året haft ett antal medarbetare som drabbats av annan sjukdom som orsakat längre frånvaro. Alla är i dag i arbete men flera av dem på deltid. Under årets första månader gällde en Covidrestriktioner vilket kan ha påverkan.

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökning

Förvaltningen har generellt mycket höga resultat i den medarbetarundersökning som genomfördes i november, med en svarsfrekvens på 94 procent. Ett par avdelningar har något lägre resultat men har ändå bättre resultat än förra året. Detta förklaras bäst med att cheferna haft ett fokus på den av ledningsgruppen beslutade handlingsplanen, inkluderande nära ledarskap och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Av de frågor i medarbetarundersökningen som handlar om hållbart medarbetarengagemang (HME) med delområdena motivation, ledarskap och styrning, har förvaltningen sammantaget ökat sitt resultat jämfört med föregående år. Delområde motivation fick ett indexvärde på 80 (av 100 möjliga) vilket är samma resultat som föregående år. Bevarandefaktorer som framkommer är det sociala klimatet och stödet från kollegor inom förvaltningen. Index för ledaskap har höjts från 79 till 81 och index för styrning har höjts från 76 till 78.

På frågan ”hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats?” har 58 procent har svarat nio eller tio på en tiogradig skala och endast 13 procent har svarat inom spannet noll till sex. Det innebär att 58 procent av medarbetarna på förvaltningen kategoriseras som ambassadörer för sin arbetsplats, vilket är mycket högt enligt detta sätt att mäta.

En ökning av resultatet mellan åren gäller även för de 24 frågor i medarbetarundersökningen som ingår i kartläggningen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De områdena med lägst resultat är arbetsbelastning och möjlighet att påverka.

Under året har även en kartläggning av chefers förutsättningar genomförts på samtliga förvaltningar. Kartläggningen, som initierades av centrala samverkansgruppen, bygger på sju forskningsbaserade parametrar. Utmärkande för kommunstyrelseförvaltningen var att antalet kontaktytor och nätverk var extremt högt och en stressfaktor som behöver en översyn för att möjliggöra bättre förutsättningar utvecklande ledarskap.

Sjukfrånvaro

Förvaltningens sjukfrånvaro har ökat från 3,7 procent till 5,2 procent under 2022. De bakomliggande faktorerna är en hög sjukfrånvaro under årets första månader på grund av covid. Under resten av året har förvaltningen haft en handfull personer med icke arbetsrelaterad sjukdom, som varit sjukrivna under längre tid, på hel eller deltid, vilket får stort utslag på siffrorna.

Korttidsfrånvaron är väldigt låg vilket kan förklaras med de goda arbetsförhållanden som också speglas i medarbetarundersökningen. Möjligheten till distansarbete och tillgång till flextidsavtal lyfts fram som positiva faktorer, men den främsta faktorn är det nära ledarskapet där cheferna har ett rimligt antal medarbetare som i stort sett vistas inom samma lokaler. Det innebär att chefen träffar sina medarbetare ofta. Tidiga signaler på ohälsa kan därför snabbt avhjälpas genom till exempel omprioritering eller översyn av ärenden med mera. På detta sätt har längre sjukrivningar kunnat undvikas.

Arbetsskador och tillbud

Under 2022 har två arbetsskador och fyra tillbud rapporterats i kommunens digitala system för sådana ärenden (Kia). Två av dem handlar om den fysiska arbetsmiljön i arkivet som är lokaliserad i kommunhusets källare och en handlar om arbetsrelaterad

stress, en är en återrapportering kring ett pågående ärende och två är olycksfall som utretts. Underlagen ger ingen indikation på ohälsa som behöver hanteras på övergripande nivå utöver miljön i arkivet. Under 2022 har en undersökning av den fysiska arbetsmiljön i arkivet genomförts vilket lett till omfattande insatser för att åtgärda detta.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Förvaltningen har för första året gjort den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i ett gemensamt digitalt systemstöd (Stratsys) Här svarar cheferna på 21 frågor kring de delar som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Underlagen visar en önskan om mer utbildning inom arbetsmiljöområdet samt fler skyddsombud.

Flera avdelningar har haft stort fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö under hösten och två av avdelningarna har ägnat sina planeringsdagar åt det. Samtliga avdelningar har också haft genomgång på arbetsplatsmöten (APM) kring kränkande särbehandling efter förra årets indikationer om att det behovet funnits.

Företagshälsovård

Av förvaltningens budget för företagshälsovård på 43 000 kronor har 245 542 kronor använts, det vill säga 571 procent av budget. Två av avdelningarna har under 2022 haft stora insatser på grupp och individnivå. En fördjupad undersökning kring den social och organisatorisk arbetsmiljön har genomförts och en avdelning har haft mycket nära och aktivt stöd kopplat till utredningar och hantering av tidigare tillbudsrapporteringar.

I övrigt enstaka insatser på individnivå. Några medarbetare har deltagit i företagshälsovårdens program ” medarbetare i balans”.

Framtida utmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet

Generellt för förvaltningen, för både chefer och medarbetare, uttrycks ett behov av att arbeta med den organisatoriska arbetsmiljön med fokus på arbetsbelastning, krav, resurser och gränslöst arbete samt delaktighet och innehåll på arbetsplatsmöten. Men också att arbeta kring den fråga i medarbetarundersökningen som lyder “min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på bra sätt”. Flera enheter består av många olika befattningar och där endast en eller ett fåtal medarbetare har samma eller liknande arbetsuppgifter, detta kan ha påverkan på hur det behöver arbetas kring roller, ansvar och mål.

Kommunstyrelseförvaltningens arbetsmiljöarbete behöver fortsätta värna om att så många rekommenderar sin arbetsplats.

De stora insatser som genomförts på två av avdelningarna visar båda på vikten av kommunikation, tydlighet kring roller och ansvar kopplat till förväntningar.

Även vikten av chefernas aktiva arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att ta om hand om frågetecken och signaler direkt ger snabbt positiva resultat.

Kompetensförsörjning

Bristkompetenser

Enstaka kompetenser som till exempel arkivarie är svårrekryterade. Även en del specialistkompetenser inom till exempel överförmyndarverksamheten och IT.

Personalrörlighet

Alla som slutar inom kommunstyrelseförvaltningen erbjuds avgångssamtal. Förvaltningen fångar på så sätt upp orsakerna till avgången men också förslag på förbättringar och vad som varit positivt.

Fem av dem som slutat söker sig från kommunen som arbetsgivare medan övriga söker sig till något annat. Ett par tidsbegränsade anställningar upphör och ett par medarbetare går i pension.

De som slutat har lämnat en del rekommendationer men endast en av varje sorts rekommendation. Det handlar om allt från friskvårdspeng till mer tillåtande ledarskap och bättre strukturer.

Majoriteten av dem som slutar kommer att rekommendera Vänersborgs kommun som arbetsgivare och samtliga lyfter kollegiet och samarbetet med andra som det positiva att ta med sig.

Kompetensutveckling

Kommunstyrelseförvaltningen har flera avdelningar som är bemannade med olika befattningar. Det betyder att det kan vara en eller två medarbetare har samma eller liknande arbetsuppgifter, konsekvenser är att kompetensutvecklingen behöver identifieras på individnivå.

På kommunens gemensamma arbetsmiljödagar (SAM-dagar) fick samtliga chefer och skyddsombud en kompetenshöjande insats kring hantering av psykisk ohälsa och våld i nära relation och hur de kan uppmärksamma det. Dagarna var mycket uppskattade då de innehöll både fakta, upplevelse genom teater och workshop.

Samverkan och samarbeten externt och kommuninternt

Många arbetar i nätverk med externa aktörer hos andra kommuner, inom näringslivet och i samverkansorganisationer utifrån sin yrkesroll. Arbetet i nätverk kan se olika ut beroende på uppdrag till exempel de som arbetar inom områdena Hållbar utveckling och Näringsliv eller kansli och IT. Flera avdelningar har haft praktikanter från högskola.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjningen

Det är generellt utmanande att hålla kompetens uppdaterad inom IT-området, så avdelningen behöver arbeta strategiskt med att stärka medarbetarnas kompetens inom ramen för anställningen. Detta gäller även andra områden inom kommunstyrelseförvaltningen eftersom de ska vara stöd till övriga förvaltningar. Vikten av att medarbetare kan hålla sig uppdaterad inom sitt område och kompetensutveckla sig är centralt för kommunstyrelseförvaltningens verksamheter.

Flera av förvaltningens avdelningar konkurrerar om tillgången på kompetens med näringslivet vilket ställer krav på att kunna lyfta fram de fördelar och styrkor som kommunen som arbetsgivare har.

Kommunstyrelseförvaltningens uppdrag är att vara stöd till hela kommunen i lednings- och stödprocesser. Därför är förvaltningen till stora delar bemannad med specialister. Tillgången på kompetenser och konkurrenssituationen på arbetsmarknaden påverkar sårbarheten och det innebär att det är särskilt viktigt att förvaltningen arbetar med successionsplanering och kompetensutveckling.



Kultur- och fritids-förvaltningen

Personalnyckeltal 2022	2021	2022	Diff. år
Total personalkostnad, Mkr	55	57	2

Kultur- och fritidsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	54	52	106	3
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	49	49	98	-2
Varav visstidsanställningar	1 nov	5	3	8	5
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	53	49	102	6
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	41,2	41,4	82,6	1
Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			2	1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	98	95	97	2
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	94	90	92	5
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	37 018	34 022	35 520	1380
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	47	48	48	0
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	35	46	39	3
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	6,8	7,3	7	2,6
Övertidstimmar	Helår	37	239	276	-170
Mertidstimmar	Helår	21	604	625	536
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			13,2	6,2

Anställda

Antalet tillsvidareanställda har minskat lite 2022 jämfört med 2021. Vid datumet för statistikuttaget pågick rekryteringar till tjänster som påverkar statistiken. Två visstidsanställda har blivit tillsvidareanställda genom konverteringsregel i LAS (Lagen om anställningsskydd).

Övertid

Antalet övertidstimmar fortsätter att minska. Mertidstimmarna har ökat då deltidsanställda täckt upp för frånvaro och tillfälliga vakanser.

Sjukfrånvaro

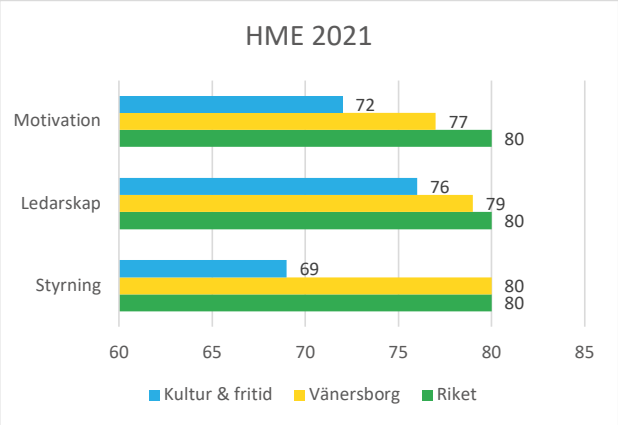
Sjukfrånvaron under 2022 var 7,0 procent. Det är en rejäl ökning jämfört med tidigare år. Ökningen beror delvis på en stor smittspridning i början av 2022. Sjukfrånvaron beror främst på korttidsfrånvaro till följd av förkylningar, covid-19, influensa och liknande. Förvaltningens medarbetare har fortsatt att följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer att stanna hemma vid symtom på covid-19 eller förkylning. Detta har gjort att korttidsfrånvaron varit hög. Få av förvaltningens medarbetare har arbetsuppgifter som går att utföra hemifrån vid lindriga symptom.

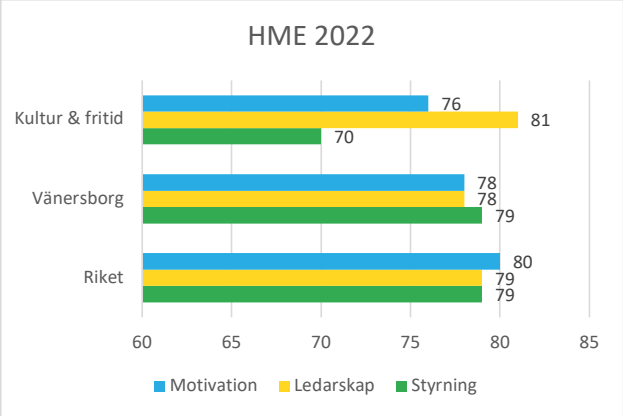
Sjukfrånvaro	2019	2020	2021	2022
Kultur- och fritidsförvaltningen	2,9%	5,2%	4,4%	7,0%
Vänersborgs kommun, totalt	8,5%	10,6%	10,2%	10,5%

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen för 2022 visar överlag ett bättre resultat än föregående år. Förvaltningen fortsätter arbetet med medarbetarnas upplevelse av sin arbetsplats.

I följande diagram presenteras medelvärdena för samtliga frågor inom respektive frågeområde för att skapa en övergripande bild av utfallet mellan 2021 och 2022. De redovisade delarna ligger till grund för det som kommunen mäter, ett index kallat HME (hållbart medarbetarengagemang), och som följs upp av kommunfullmäktige årligen.





Medarbetarundersökningen innehåller dock en mängd fler frågor än de som redovisas här.

Kommunen hade ett övergripande uppdrag att 2022 förstärka kommunikationen kring diskriminering, kränkande särbehandling och andra kommunövergripande rutiner och anvisningar. Arbetet med det inom förvaltningen försvårades av vakanser och nytillsättning av flera nya chefer under året.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Cheferna har tillsammans med skyddsombud och medarbetare arbetat med aktiviteter utifrån respektive enhets planering av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Varje enhet är unik och behovet av vad som behöver göras utgår från enhetens egna behov. Dokumentation för planering och uppföljning gjordes från och med 2022 i det digitala verktyget Stratsys.

Personalronder har genomförts under februari och oktober 2022. Dessa är ett verktyg för att fånga upp sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor.

Arbetsskador, tillbud och riskobservationer

Antalet anmälningar om arbetsskada har ökat jämfört med 2021. Det gjordes 9 anmälningar under 2022. Orsakerna är mycket varierande. Det finns ingen gemensam riskfaktor. Antalet rapporter om tillbud och riskobservationer är i samma omfattning som 2021. Det gjordes 15 rapporter om tillbud och 7 riskobservationer under 2022.

Företagshälsovård

Förvaltningens totala budget för 2022 var 42 000 kr och det förbrukades 136 887 kr. Den totala kostnaden för kommunen rymdes inom befintlig budget. Tjänsterna är i huvudsak fördelade till kartläggning av arbetsmiljön, organisatorisk och social arbetsmiljö, och stöd till arbetsgruppen i arbetet med detta. Kostnaderna var främst koncentrerade till ett par av förvaltningens enheter.

Rekryteringar och avgångar

Förvaltningen har haft högre personalrörlighet 2022 än under tidigare år. Under året har tolv av de tillsvidareanställda slutat varav sex av dessa har gått i pension, en medarbetare har gått till annan tjänst inom kommunen och fem har slutat för att byta arbetsgivare.

Två visstidsanställda har blivit tillsvidareanställda genom konverteringsregel i LAS (Lagen om anställningsskydd).

Samverkan och samarbeten – externt och kommuninternt

Förvaltningen har representation i många olika arbetsgrupper och forum. Detta är viktigt för att samarbetet i olika frågor ska fungera bra. Men, det är ett arbetsmiljöbekymmer med många och långa möten överlag i kommunen. Det var också den enda punkt i kommunens genomgång av chefers förutsättningar som blev rödmarkerad i alla förvaltningar.



Miljö- och byggnads-förvaltningen

Personalnyckeltal 2022	2021	2022	Diff. år
Total personalkostnad, Mkr	34	37	3

Miljö- och byggnadsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	37	22	59	3
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	34	21	55	4
Varav visstidsanställningar	1 nov	3	1	4	-1
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	37	22	59	3
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	32	22	54	5
Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			0	0
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	100	100	100	0
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	100	100	100	0
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	40 600	39 568	40 206	1 619
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	42	40	41	0
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	40	33	38	5
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	3,6	2	3	-0,7
Övertidstimmar	Helår	34	165	199	-90
Mertidstimmar	Helår	0	0	0	-9
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			12,7	1,4

Beskrivning av miljö- och byggnadsförvaltningen

Förvaltningen består av verksamheterna Miljö och hälsa, Plan och bygglov, Lantmäterimyndigheten och Kart- och geodata. Förvaltningen arbetar med miljöfrågor, detaljplaner, bygglov, lantmäteri, kartor, geografisk information och mätning, samt bistår kommunstyrelsen i arbetet med översiktlig fysisk planering. Att ge råd och vägledning är en annan viktig del av verksamheten.

Förvaltningen styrs av Byggnadsnämnden och Miljö- och hälsoskyddsnämnden. Förvaltningen tar fram underlag till de förtroendevalda att fatta beslut utifrån och som förvaltningen sedan genomför.

Personalen i siffror

Personalkostnaderna visade vid årets slut på ett överskott. Överskottet beror främst på vakanser i samband med föräldraledigheter och vid avslut av anställningar som inte hunnit ersättas fullt ut under året. Under 2022 utökades personalen med en årsarbetskraft, då nämnden tilldelats medel för att utöka arbetet med tillsyn av förorenade områden. Visstidsanställningarna har varit vikariat för tillsvidareanställda som varit föräldralediga.

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökning

Miljö och byggnadsnämnden har mycket goda resultat i den medarbetarundersökning som genomfördes i november. Resultatet för hållbart medarbetarindex (HME) ligger kvar på höga 82 (av 100 möjliga).

På frågan ”hur sannolikt är det att du skulle rekommendera di arbetsplats” har 65 procent svarat nio eller tio på en tiogradig skala, vilket kategoriseras som ambassadörer. Inga medarbetare har svarat inom spannet noll till sex.

De frågor som fått ett något lägre resultat är kopplade till arbetsbelastning.

Sjukfrånvaro

Förvaltningens sjukfrånvaro minskade 2022 jämfört med 2021, från 3,7 procent till 3,0 procent.

Korttidsfrånvaron är väldigt låg vilket kan förklaras med de goda arbetsförhållanden som också speglas i medarbetarundersökningen. Den främsta faktorn är det nära ledarskapet där cheferna har ett rimligt antal medarbetare som i stort sett är inom samma lokaler. Det innebär att chefen träffar sina medarbetare ofta och tidiga signaler på ohälsa kan snabbt avhjälpas till exempel genom omprioritering eller översyn av ärenden med mera. På detta sätt har längre sjukrivningar kunnat undvikas.

Arbetsskador och Tillbud

Under 2022 har 18 rapporteringar gjort i kommunens digitala systemstöd för dessa frågor, KIA. 15 av dem, som fem rapportörer står bakom, handlar om hög arbetsbelastning inom verksamheten Miljö och hälsa. En medarbetare har blivit hotad i samband med sin tjänsteutövning.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Förvaltningen har för första året gjort den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet i ett gemensamt digitalt systemstöd (Stratsys) Här svarar cheferna på 21 frågor kring de delar som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningen har ett mycket väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där dialog om arbetssituation och arbetsmiljö är en naturlig del i verksamheten.

Samtliga enheter arbetar med ”trafikljusmodellen”. Den innebär att medarbetare regelbundet värderar sin arbetsbelastning ”hög=röd, bra=grön och något förhöjd=gul”. I samband med att ”trafikljusen” fylls i har chefen och medarbetaren en dialog kring åtgärder. Om medarbetaren signalerat rött under ett förutbestämt antal gånger gör medarbetaren en rapportering i KIA. De 15 rapporteringarna kring arbetsbelastning inom enheten Miljö och hälsa är sådana ”trafikljus”-rapporteringar. Viss del av arbetsbelastningen kan härröras till en specifik yrkesgrupp där det inte går att få in extra personal vid arbetsanhopning, och det finns inte ekonomiska resurser att utöka bemanningen.

Arbetsmiljöverket har undersökt Vänersborgs kommuns centrala rutiner för arbetsmiljöarbetet och i samband med det gjordes ett stickprov på en avdelning inom Miljö och bygg. Återkopplingen har skett på central nivå och redovisas i avsnittet om det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovård

Förvaltningen har köpt företagshälsovård för 51 600 kronor under 2022. Förvaltningens budget för företagshälsovård var 22 000 kronor. Det är främst tre olika insatser: vaccination, ergonomi och stödsamtal men även en större insats för hela arbetsgruppen inom Miljö och hälsa.

Personalronder

Varje år träffas HR-partner och alla chefer individuellt, för en fördjupad genomgång av medarbetarnas mående på respektive enhet samt aktuella personalfrågor som till exempel systematiskt arbete, lön och kompetensförsörjning med mera. Under dessa ronder har det även förts samtal kring chefernas behov av stöd. Det som framkommit utgör underlag i övriga rubriker och redovisas inte separat under

denna rubrik.

Framtida utmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet

Utifrån förvaltningens goda resultat i medarbetarundersökningen och det systematiska arbetssätt som genomsyrar förvaltningen behöver fokus vara att identifiera framgångsfaktorerna och arbeta för att bevara dem. Arbetet kring arbetsbelastning pågår och mot bakgrund av de specialistroller som bemannar den särskilt belastade enheten är det troligt att insatserna kommuniceras och hanteras på personnivå.

Det är viktigt att arbeta aktivt med att bibehålla den stora andel ambassadörskap bland medarbetarna och anledningen till att så många rekommenderar sin arbetsplats.

Kompetensförsörjning

Bristkompetenser

Enstaka kompetenser som till exempel ekologer är svårrekryterade. Förvaltningen har många olika specialistkompetenser vilket utgör en sårbarhet. Enheternas goda rykte är en stor fördel vid rekrytering.

Personalrörlighet

I de fyra avgångssamtal som sammanställts under året framgår att samtliga skulle rekommendera andra att arbeta inom kommunen. Avgångsorsakerna har varit långa pendlingsavstånd och pension.

De fördelar som lyfts fram från alla är det kollegiala.

Kompetensutveckling

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

Samverkan och samarbeten externt och kommuninternt

Enheten Kart- och Geodata hade utvecklingssamarbeten under 2022 tillsammans med andra kommuner. Samarbete med Högskolan Västs om utbildning till lantmäteriingenjör är återupptaget efter coronapandemin där förvaltningen bland annat bistår med lärare vid mätkurser. Miljö och Hälsa ingår i flera nätverk, bland annat Miljösamverkan Västra Götaland samt andra mindre formella nätverk inom Fyrbodal.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjningen

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.

Att vara en attraktiv arbetsgivare måste alltid vara högprioriterat för att säkra kompetensförsörjningen. Digitaliseringen måste öka för att möta medborgarnas behov, men på grund av resursbrist går utvecklingen sakta.

En fortgående förändring av kompetensbehov och arbetsuppgifter pågår hela tiden till följd av den ökade digitaliseringen inom kommunen och i samhället över lag.

De senaste årens händelser i omvärlden, med pandemi, krig och den ekonomiska situation som nu råder har stor påverkan på flera delar av verksamheten. Under pandemin var det stor efterfrågan på tjänster inom nybygge medan det ekonomiska läget som nu råder leder till en stor återhållsamhet. Eftersom personalantalet inte kan anpassas i samma takt behöver förvaltningen ha en strategi och en ekonomi som tar avstamp i denna omständighet.



Samhällsbyggnads-förvaltningen

Personalnyckeltal 2022	2021	2022	Diff. år
Total personalkostnad, Mkr	184	190	6

Samhällsbyggnadsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	241	169	410	38
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	226	137	363	19
Varav visstidsanställningar	1 nov	15	32	47	19
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	234	167	400	37
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	189	149	339	6
Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			12	1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	97	100	98	1
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)*	1 nov	89	99	93	1
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	30 055	31 342	30 541	587
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	46	46	46	0
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	38	42	41	1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	10,5	5,6	8,4	1,7
Övertidstimmar	Helår	800	4 075	4 875	-485
Mertidstimmar	Helår	2 043	664	2 707	1 286
Personalrörlighet,extern och intern (%)	Helår			9,8	1,3

Förvaltningens personal

Anställda

Förvaltningen hade den 1 november 2022 totalt 410 månadsavlönade personer vilket är en ökning med 38 personer. Medellönen i förvaltningen är 30 541 kr och kvinnornas medellön är 1 287 kr lägre än männens. Samhällsbyggnadsförvaltningen har ett bra samarbete med Arbetsförmedlingen och har 16 naturvårdare anställda på kollektivavtalet BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) på Skog och natur, Gatuenheten. På Parkenheten arbetar flera extraresurser via ett samarbete med Arbetsmarknadsenheten i kommunen.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i förvaltningen är 98 procent. 93 procent av de tillsvidareanställda har en heltidstjänst. Sysselsättningsgraden har ökat med 1 procentenhet, även heltidstjänsterna har ökat med 1 procentenhet jämfört med 2021.

Övertid och mertid

Övertidstimmarna har minskat med 9 procent jämfört med 2021 och mertiden har ökat med 90,5 procent. På Samhällsbyggnadsförvaltningen är det beredskapsavtalet som står för uttag av övertid. Beredskap finns inom Fastighet och service, Gatuenheten, Kretslopp & vatten samt Tekniska. På grund av hög sjukfrånvaro under året har mertiden på Kostenheten ökat. Det är de deltidsanställda som har arbetat extra timmar utöver sitt ordinarie arbetstidsmått. 65 procent av ökningen härrör till Kostenheten.

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

80 procent av medarbetarna på Samhällsbyggnadsförvaltningen har besvarat medarbetarundersökningen, vilket är samma som året innan. Resultatet för HME-frågorna (hållbart medarbetarengagemang) har ett indexsnitt på 76 av 100. 2021 var det 78. I kartläggningen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) framkom det att medarbetarna i stor utsträckning anser att de blir bra bemötta och får ett bra stöd av sina kollegor samt att deras arbetsschema fungerar bra. De upplever också att arbetsgivaren talat om att arbetsplatsen ska vara fri från kränkande särbehandling.

Medarbetarna tycker dock fortfarande att arbetsplatsen kan bli bättre på att utvärdera och följa upp målen, hur de som är utsatta för kränkande särbehandling snabbt kan få hjälp och vad som händer med informationen när arbetsgivaren fått veta att det inträffat en kränkande särbehandling.

Ytterligare utvecklingspotential att jobba med är att arbetstagarna kan släppa tankarna på arbetet när de är lediga samt var och när de kan påverka sin arbetssituation.

Resultatet för eNPS, som innebär i vilken grad medarbetaren rekommenderar sin arbetsplats, har sjunkit till 26 från att ha haft ett värde 2021 på 30. Det beror på att andelen kritiker ökat. Dock har andelen ambassadörerna ökat också, från 47 procent till 48 procent, men ökningen är mindre än ökningen för kritiker. Måttet eNPS beräknas genom att ta andelen procent för ambassadörer minus andelen procent för kritiker.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I några enheter har chefernas arbete med arbetsmiljöfrågor haft stort fokus på att tillsammans med medarbetarna hantera förändringar och omorganisationer under året. Efter medarbetarundersökningen och de verksamhetsspecifika skyddsronderna görs handlingsplaner för att säkerställa en god arbetsmiljö. Uppföljning sker på varje enhets arbetsplatsmöten (APM) och lokala samverkansgrupp (LSG) samt även i förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Personalrond

Under hösten 2022 var fokus på rehabiliterings- och sjukprocessen samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). Hälsoläget skiljer sig stort inom förvaltningens enheter. Vissa verksamheter har låg sjukfrånvaro och andra har hög. Många frågor gäller rehabilitering och det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). De flesta chefer frågade efter tips och verktyg för att strukturera upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett årshjul gällande SAM togs fram och distribuerades till alla chefer samt att workshops erbjöds vid införandet av SAM-modulen i programmet Stratsys där avstämning, planering och uppföljning nu ska göras.

Arbetsskador och tillbud

Totalt 135 rapporter har skrivits under 2022. Av dessa har 39 handlat om tillbud, 42 olycksfall och 33 om riskobservationer, 10 egendom och säkerhet, 5 gällde arbetssjukdom och 4 färdolycksfall. Under 2021 gjordes totalt 103 rapporter. Rapporteringen av riskobservationer och tillbud har ökat under två års tid medan rapporter om olycksfall minskat. Olycksfallen sker främst inom köksarbete, lokalvård och parkarbete. Vanligast förekommande är: ohälsosam arbetsbelastning samt psykisk överbelastning, lågt fall samt ergonomiska faktorer så som statiskt och repetitivt arbete. Medarbetare uppmanas att anmäla risker de ser och upplever. Att kartlägga risker är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sjukfrånvaro
Totalt för hela året 2022 är sjukfrånvaron 8,4 procent på förvaltningen vilket är en ökning från 2021 med 1,7 procentenheter. Främst ses en ökning mellan sjukfrånvarodag 91–180, som har fördubblats. Största delen av sjukfrånvaron beror på övriga fysiska sjukdomar (benbrott, ryggskott, diskbråck eller operation), psykisk ohälsa samt infektioner och förkylningar. Året både började och slutade med en hög sjukfrånvaro där covid och övriga virussjukdomar hade en stor påverkan.

Antal rehabiliteringsärenden gällande övriga fysiska sjukdomar har ökat från 29 ärenden (2021) till 43 ärenden (2022). Till viss del härrör det från sjukskrivningar som är en följd av planerade operationer som under pandemin ställts in, men som nu genomförs. Det har i de flesta fall inneburit rehabiliteringstider på två till fyra månader. Infektioner och förkylningar har ökat från 22 ärenden (2021) till 42 ärenden (2022).

Fokus under året att minska sjukfrånvaron i vissa personalgrupper, var av största vikt då friska medarbetare bidrar till en mer hållbar arbetsmiljö och ekonomi. Företagshälsovården nyttjades mer för kontakt gällande friskfaktorer som ska skapa trygghet och framåtdriv. Ett projekt för bemanningspoolen på Kostenheten innehållande OSA, friskfaktorer och yrkesstolthet utfördes under vintern 2021 fram till och med våren 2022. Det utmynnade i positiva ord av deltagarna; ”Vi har blivit sedda och hörda, utvecklats, lärt nytt, haft kul och stärkt varandra genom feedback”. Projektidén lever vidare via företagshälsovården och Odenköket har nu påbörjat träffar med samma koncept.

Kontakt med regionens rehabkoordinatorer har etablerats för att involvera vården tidigt i medarbetarens rehabiliteringsplan för återgång i arbete. Kompetensutveckling för chefer har genomförts under hösten 2022 inom området psykisk hälsa och våld i nära relationer med både föreläsning samt en fördjupningsdag där cheferna fått öva på svåra samtal och fått verktyg att använda i svåra samtal gällande psykisk ohälsa.

För att kunna ge förutsättningar att skapa ett hållbart arbetsliv har omplacering av medarbetare skett inom förvaltningen och flera omplaceringar har tagits emot från socialförvaltningen under året.

Företagshälsovård
Förvaltningens totala budget var på 171 000 kr och 166 787 kr (97,5%) nyttjades. Kontaktorsakerna har till 35 procent (60% under 2021) handlat om ohälsa där direkt stöd till medarbetare sätts in samt en efterhjälpande fas. 45 procent (29% under 2021) berör hälsorisker där kunskap och risker hanteras och undanröjs inom både den fysiska och sociala arbetsmiljön. 20 procent (11% under 2021) av kontakterna har handlat om hälsa där fokus har varit på friskfaktorerna som ska skapa trygghet och framåtdriv.

Framtida utmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet
För att våra medarbetare ska kunna ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv behöver vi fortsätta att jobba med ett tryggt ledarskap och uppmuntra till delaktighet och samverkan. Detta lägger grunden till en god arbetsmiljö och också att vara en attraktiv arbetsgivare.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling
Kostenhetens bemanningspool för förskoleköken har deltagit i utbildning innehållande OSA, friskfaktorer och yrkesstolthet. Utbildningen togs fram och utfördes i samarbete med företagshälsovården. Hela Kostenheten har också haft en ergonom som föreläste och gav tips på övningar för samtliga medarbetare en eftermiddag.

I verksamheten Fastighet och service har lokalvården implementerat en rutin där nyanställda får en branschspecifik utbildning. Utbildningen har finansierats av Omställningsfonden genom Kompetens och omställningsavtalet (KOM-KR). Medarbetare inom växel och telefoni har utfört kompetenshöjande insatser i praktikform som ett led i ett omställningsarbete. Bostadsanpassningshandläggare har gått en vidareutbildning i bostadsanpassningsfrågor.

Samtliga medarbetare på administrativa enheten har gått en utbildning i HLR (hjärt- och lungräddning) och digital utbildning kring GDPR. En av ekonomerna har gått en Excelutbildning som därefter ska läras ut till övriga i ekonomgruppen. Ny nämndsekreterare har gått omfattande utbildning gällande rollen som nämndsekreterare. Nämndsekreterare och registrator har gått digital utbildning gällande registrering, allmänna handlingar och sekretess. Nämndsekreterare, registrator och administrativ chef har gått digital utbildning kring delegering.

Rekrytering och avgångar
Förvaltningen har en personalrörlighet på 9,8 procent, vilket är en ökning med 1,3 procentenheter jämfört med året innan. Serviceyrken är den kategori som har högst personalomsättning. 30 personer har slutat på egen begäran varav nio gått i pension. Pensionsåldern varierade mellan 62 och 68 år.

Fyra personer har fått sina tjänster konverterade till tillsvidareanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Under 2022 har 39 annonser publicerats och alla annonser utom två har lett till anställning. Elektriker med A-auktorisation har inte kunnat rekryterats. Totalt är 66 tjänster tillsatta där vaktmästare, lokalvårdare, säsongsarbetare anställer fler än en tjänst per annons. Omorganisation på Gatuenheten samt Fastighet och service har medfört nyrekryteringar.

Extern samverkan och samarbete

Enheten Fastighet och service hade samarbete under hösten med Göteborgs universitet där en grupp studenter skrev sin B-uppsats om lokalvårdares yrkesstatus och hur den kan förbättras. Gatuenheten hade en LIA-praktikant (lärande i arbete) under hösten från transportledarutbildningen på Teknikhögskolan.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjning

Enskilda verksamheter ser den framtida personal- och kompetensförsörjningen som en utmaning. För att det ska vara lyckosamt krävs ett livslångt lärande för alla och där kommer KOM-KR avtalet främja goda förutsättningar för kompetensutveckling och omställning i arbetslivet.



Socialförvaltningen

Personalnyckeltal 2022	2021	2022	Diff. år
Total personalkostnad, Mkr	858	897	39

Socialförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2021
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	1 474	338	1 812	105
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	1 360	289	1 649	47
Varav visstidsanställningar	1 nov	114	49	163	58
Antal årsarbeten totalt	1 nov	1 425	326	1751	98
Timavlönades tid omräknat till antal årsarbeten	Helår			163	-10
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	Helår	98%	98%	98%	1
Andel heltid i procent, tillsvidareanställda	Helår	89%	92%	90%	2
Medellön, tillsvidareanställda	1 nov	30 896	28 846	30 536	668
Medelålder	1 nov	45	39	44	oför.
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	1 nov	12,9%	9,1%	12,2%	0,4
Övertidstimmar	1 nov	19 518	6 713	26 231	7 306
Mertidstimmar	Helår	18 006	3 451	21 457	597
Personalrörlighet	Helår			12,4	4,2

Inom förvaltningen finns flera verksamheter som benämns med förkortningar i texten. Dessa är Vård- och omsorg Hemtjänst (Hemtjänst) Vård- och omsorg särskilt boende (SÄBO), Vård, stöd och utredning (VSU), Personligt stöd och omsorg (PSO), Individ- och familjeomsorgen (IFO), Arbete, sysselsättning och integration (ASI) Administrativa avdelningen och Kvalitet och utveckling (ADM/KoU).

Förvaltningens personal

Den totala personalkostnaden för socialförvaltningen 2022 var 897 mnkr, vilket är en ökning med 39 mnkr jämfört med 2021.

Anställda

Antalet anställda inom Socialförvaltningen ökande med totalt 105 personer under 2022. De största ökningarna har skett inom VSU, SÄBO och ASI. Under 2021 startades verksamheten Kvalitét och utveckling (KoU). Utvecklingsledare och systemförvaltare som tidigare arbetade inom den centrala administrativa avdelningen samt inom IFO flyttades över till den nya avdelningen. Dessutom startas i slutet av 2022 en teknikenhet inom KoU. Hit flyttades medarbetare som arbetar med hjälpmedel som behövs inom äldreomsorgen. Inom förvaltningen finns även personer som är anställda inom arbetsmarknadspolitiska insatser, personliga assistenter och anhörigvårdare.

Under 2022 konverterades enligt lagen om anställningsskydd (LAS) 37 visstidsanställningar till tillsvidareanställningar. Det var framför allt outbildade undersköterskor (vårdbiträden), outbildade stödassistenter samt outbildade personliga assistenter som konverterades in. 2022 var 19,7 procent av baspersonalen outbildad, 2021 var det 16,4 procent.

Sysselsättningsgrad

Vid mättillfället 1 november 2022 hade 90 procent av de tillsvidareanställda en heltidstjänst, vilken är en ökning med 2 procentenheter. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor var 98 procent och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män var 98 procent. Totalt var den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 98 procent, vilket är en ökning med 1 procentenhet.

Övertid och mertid

Under 2022 ökade antalet övertidstimmar med 7 306 timmar. Även mertiden ökade jämfört med 2021, en ökning med 597 timmar. Ett flertal medarbetare inom förvaltningen arbetar under sin studieledighet och föräldraledighet och ersätts då med mertidsersättning för denna arbetstid. Utöver detta så kommer den mesta mer- och övertiden utifrån svårigheterna med att få vikarier vid oplanerad frånvaro samt vakanser på helgerna.

Arbetsmiljö

Förvaltningen hade nästan 67 procent svarsfrekvens i 2022 års medarbetarundersökning vilket var högre än 2021. Fokus för nästa års undersökning kommer bland annat läggas på att höja svarsfrekvensen. Det var övervägande höga resultat för hela förvaltningen i stort. Hållbart medarbetarengagemang (HME) hade samma nivå som föregående år. Resultatet för motivation höjdes, styrning hade samma resultat som tidigare år medan resultatet för ledarskap minskade något. Ja-/nej-frågan kring huruvida medarbetare utsatts för kränkande särbehandling av någon kollega eller någon chef visar på att ett antal medarbetare har utsatts för någon form av kränkande särbehandling. Utvecklingsområdena varierar mellan verksamheterna, till exempel ses de omorganisationer som genomförts under året inom de olika verksamheterna som bidragande orsak till årets något lägre HME resultat kring ledarskap. Resultatet för hur lojala och motiverade medarbetarna är (eNPS) var något lägre i år än föregående, där antalet ambassadörer minskade något och antalet kritiker ökande något.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid var 12,2 procent vilket innebar en ökning med 0,4 procentenheter jämfört med 2021. Den korta sjukfrånvaron (<14 dagar) motsvarade 4,9 procent av tillgänglig arbetstid. Sedan 2021 redovisas inte Bemanningsenheternas sjukfrånvaro. Anledningen är att personalsystemets statistikmodul inte kan beräkna sjukfrånvaron på grund av det tidbokningssystem som används för tidbokning av tim- och poolmedarbetare.

I uppföljningen av aktuella rehabiliteringsärenden framkom det att även under 2022 är den vanligaste orsaken vid långtidsjukfrånvaro psykisk ohälsa som i de flesta fallen inte kan ses som arbetsrelaterad. Den korta sjukfrånvaron hade sin orsak i framför allt förkylningar och infektioner, men även i den korta sjukfrånvaron finns psykisk ohälsa. Likt föregående år har 2022 inneburit stort fokus på uppföljning av sjukfrånvarostatistik på verksamhets- och enhetsnivå inom förvaltningen. HR-partners inom socialförvaltningen har under 2022 fått förstärkning med en kollega som har lång erfarenhet kring rehabilitering. Här får förvaltningens chefer och HR-partner extra stöttning i rehabiliteringsarbetet. I dialogen ses även att behov finns för både nya som erfarna chefer, att uppdatera sig i sjukprocessen för att bli tryggare och öka möjligheten att effektivisera rehabiliteringsarbetet.

Arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	2021	2022
Riskobservation	233	224
Tillbud	352	501
Olycksfall	192	207
Färdolycksfall	14	11
Arbetssjukdom	37	38
Egendom/Säkerhet	26	33
Totalt	**854**	**1014**

Antal rapporterade händelser var totalt 1 014 vilket var 160 fler jämfört med 2021. Rapporterade riskobservationer och färdolycksfall minskade medan rapporterade tillbud, olycksfall och arbetssjukdom samt egendom och säkerhet ökade jämfört med 2021. Totalt rapporterades 256 arbetsskador (olycksfall, arbetssjukdom, färdolycksfall) fördelat i de olika verksamheterna: SÄBO 85, Hemtjänst 57, PSO 56, VSU 31, ASI 23 och IFO 4.

Rapporterade riskbedömningar minskade något jämfört med föregående år medan rapporterade tillbud ökat. Rapporteringar på händelsetypen ”egendom/säkerhet” är till stor del felregistreringar. Vid kontroll bedöms flertalet av dessa händelser som tillbud. Från början av 2023 kommer det inte vara möjligt att registrera på den händelsetypen längre. Arbete med att tydliggöra vilken typ av arbetsmiljöhändelse som hör hemma i respektive händelsetyp pågår ute i verksamheterna genom att HR-partner informerar arbetsgrupperna på deras arbetsplatsmöten (APM). Samtidigt planerar flera chefer in genomgångar som en aktivitet under kommande år i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsskadorna (olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdom) skedde i samband med omvårdnads- och omsorgsarbete hos vårdtagare eller brukare i enskilt hem eller på särskilt boende. De vanligaste skadeorsakerna är fall från samma nivå vilket innebär att medarbetare snubblar och halkar antingen på väg till eller hemma hos vårdtagaren/brukaren eller vid andra förflyttningar under arbetsdagen. Därefter sker skador tillfogade av annan person/brukare och därefter hot och våld samt akut överansträngning.

Rapporterade arbetssjukdomar ligger i stort sett kvar på förra årets nivå. Trots att lagkravet om att anmäla exponering för covid-19 viruset togs bort 1 april 2022 så var det framför allt exponering av viruset som anmäldes men även sjukdom och eller skador som uppkommit vid nära arbete med vårdtagare, brukare och klienter.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Flertalet chefer uttrycker att det har varit ytterligare ett utmanande år. Medarbetare och chefer har nu i drygt två år arbetat med att ”hålla i och hålla ut”. Arbetet med att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet och det hälsofrämjande arbetet har varit en utmaning för flera chefer. En del misskötsamhetsärenden som påverkar arbetsmiljön i arbetsgrupperna har dykt upp. Orsakerna kan vara att det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet till viss del fått stå tillbaka då fokus har varit att arbeta med att se till att bemanning finns på plats samt skapa och uppdatera rutiner samt säkerställa processer för att få till en ökad trygghet och snabba åtgärder kring pandemiarbetet.

Företagshälsovård

Under 2022 använde förvaltningen hela det tilldelade utrymmet och fick även ett tillskott. 104 procent av den tilldelade budgeten nyttjades. Under 2021 nyttjades det tilldelade utrymmet till 72 procent. Liksom föregående år är det samtalsstöd som står för den största posten men även tjänster som innebär hälsoutveckling och aktiv livsstil. Till exempel så står utbildningen ”medarbetare i balans” för en stor del av köpta tjänster.

Personalronder

Förvaltningens chefer följer upp sina enheters sjukfrånvaro varje månad där HR-partnerna finns tillgängliga för stöd. Dessutom träffar HR-partnerna cheferna i individuellt möte, det vill säga en personalrond en gång om året. Fokus på personalronden är att följa upp medarbetarna utifrån friskfaktorer, att tidigt fånga upp medarbetare som riskerar att drabbas av ohälsa och sjukskrivning samt följa upp pågående rehabiliteringsärenden. Andra områden som berördes var bland annat delade turer, övertid och mertid samt genomgång av semester, flextid och komp. I ronden följer HR-partnerna även upp hur tillbuds- och arbetsskaderapporteringen fungerat och stöttar chef om denne behöver hjälp i hanteringen genom att bjuda in till workshops.

Framtida utmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet

Inom Socialförvaltningen ses likande utmaningar som nämns i skriften Samtida tendenser inom arbetsmiljöarbete, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) mars 2022. Flera faktorer inverkar på arbetsmiljön till exempel ökad digitalisering, svårigheter i kompetensförsörjningen, ökande sjukskrivningstal, demografiska förändringar och coronapandemins påverkan på arbetslivet. Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete är därför viktigt då brister i arbetsmiljön bland annat påverkar utveckling, kvalitet, sjukfrånvaro och personalomsättning. Arbete med att ta fram ett för förvaltningen gemensamt arbetsårshjul pågår. I årshjulet kommer även aktiviteterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet tydliggöras.

Under 2021 års personalronder framkom det att få sjukskrivningar kunde ses som arbetsrelaterade. Under 2022 års personalronder är det samma bild som presenteras. Det är många problem som är förknippade med stressymptom men det är svårt att särskilja den stress som är arbetsrelaterad från den stress som är mer relaterad till livsstil, familjesituation, fritid eller annat som belastar individen. Utmaningen framåt är att fortsätta arbeta främjande, förebyggande och rehabiliterande med arbetsanpassningar.

De åtta framforskade friskfaktorerna möjliggör det främjande hälsoarbetet:

- Rättvis och transparant organisation
- Ledarskap – närvarande, tillitsfullt och engagerat
- Delaktighet och inflytande
- Kommunikation och återkoppling
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling hela arbetslivet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Tidiga insatser och arbetsanpassning

Skyddskommittéerna har under 2022 arbetat med friskfaktorerna och fokuserat på de faktorer som ses mest prioriterade i respektive verksamhet. Verksamheterna arbetar vidare i det arbetet. I det förebyggande arbetsmiljöarbetet ses möjligheter att under år 2023 få tillgång till digitalt systemstöd för checklistor och riskbedömningar med uppföljningsmöjlighet i samma system. Verksamheterna fortsätter med att undersöka och synliggöra de risker som finns på respektive arbetsställe för att göra riskerna kända i syfte att minimera risk för att ohälsa uppstår. Utmaningen i det rehabiliterande arbetet ligger framför allt i att möjliggöra de insatser, i form av arbetsanpassningar i en relativt slimmad organisation, som krävs för att en sjuk medarbetare ska återfå sin arbetsförmåga i sitt ordinarie arbete.

Under 2022 har en plan lagts för att minska antal medarbetare per chef. Hemtjänsten utökar med tre chefer och SÄBO med en chef, med start 2023.

HR-partnerna har återigen fått tillgång till de olika ledningsgrupperna och arbetsgrupperna för att informera och tydliggöra olika styrdokument gällande arbetsmiljö, tillbudsrapportering, medarbetarskap, rökfri arbetstid, alkohol- och droger med flera. Inom Hemtjänsten har det under 2022 tagits bort delade turer och införts 11 timmars dygnsvila samt ökat grundbemanningen. För att reducera stress kring vakanta pass under helgerna har det införts så kallade ”30-tjänst” på prov. ”30-tjänst” är en tjänst som schemaläggs till ständig lördag och söndag, resterande arbetstid förläggs efter verksamhetens behov och önskemål.

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

För att behålla medarbetarna som framför allt arbetar inom de politiskt beslutade (se nedan) svårrekryterade yrkeskategorierna har IFO och Kommunrehab möjlighet till förtroendetid med syfte att sänka personalomsättningen och öka hållbarheten.

Kompetensförsörjning

Bristkompetenser

Inom socialförvaltningen är bristyrken enligt personal- och förhandlingsutskottets (PFU) beslut den 13 december 2017 socialsekreterare och de legitimerade yrkena (sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter). Förvaltningen ser även brist av utbildade undersköterskor och stödassistenter.

Personalrörlighet

Förvaltningen annonserade vid 161 tillfällen under 2022, föregående år var antal annonseringstillfällen 117. Vid flera tillfällen var det mer än en tjänst som var vakant; under 2022 var det totalt 265 tjänster som var vakanta, föregående år var det 227 (exklusive sommarvikarier). Under 2022 avslutade 202 tillsvidareanställda sin anställning i socialförvaltningen vilket var 91 fler jämfört med 2021. Av dessa gick 28 i pension, föregående år var det 27. Antalet medarbetare som avslutade sin anställning genom särskild överenskommelse var 14, vilket var 7 fler än 2021.

Kompetensutveckling

Socialförvaltningen tar del av statsbidraget Äldreomsorgslyftet, vilket finansierar kostnaderna för medarbetares utbildning till undersköterska under 2020 till 2023. Syftet med dessa utbildningar är att genom stärkt kompetens hos medarbetarna öka kvaliteten inom äldreomsorgen. Från och med 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjningen

Samtliga verksamheter inom förvaltningen ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning. Svårigheter med personalförsörjningen beror bland annat på en god arbetsmarknad för de yrkesgrupper som socialförvaltningen är beroende av, men även att det är många som behövs samtidigt. Olika strategier pågår för att möta utmaningarna till exempel så utreds nya samarbeten mellan olika verksamheter samt hur ny teknik kan användas både smart och effektivt.

Att bredda rekryteringen är en möjlighet som förvaltningen kommer börja arbeta med där yrkesroll och uppdrag ses över för att använda kompetensen rätt och renodla kärnuppdraget. Breddad rekrytering som arbetsform bedöms kunna möjliggöra en ”karriärtrappa” inom framför allt äldreomsorgen där varje steg kräver mer utbildning, erfarenhet och kompetens och där en ingång till arbete inom äldreomsorgen skulle kunna bestå av en yrkesroll som hanterar uppgifter av enklare slag det vill säga uppgifter som idag genomförs av andra yrkesroller i organisationen.

Generellt om arbete med kompetensförsörjning och lärdomar

Förvaltningen har arbetat fram en övergripande personal- och kompetensförsörjningsplan med aktiviteter som är tänkta att genomföras under de kommande fem åren.

I Hemtjänsten har medarbetare deltagit i utbildning kring bemötande, professionalitet och värdegrund. Hemtjänstens medarbetare har även genomfört en grundläggande IT- utbildning för att skapa trygghet för att hantera den för verksamheten nödvändiga digitala tekniken samtidigt utbildades de i IT-säkerhet.

Interna utbildningar har genomförts av kommunrehab i rehabiliterande arbetssätt och utvecklingssköterskorna har utbildat baspersonal i sjukdomslära och basal omvårdnad men även erbjudits handledning i specifika situationer.

Inom SÄBO har det också utbildats språkombud och på utvecklingsdagar har fokus varit kvalitet, samarbete samt implementering av förvaltningens medarbetarprinciper (medarbetarskap).

Vissa av förvaltningens chefer har genomfört utbildning ”nära vård” från SKR. Flertalet av enhetscheferna har haft regelbunden handledning under 2022.

I ett projekt har flertalet utbildningsinsatser genomförts för baspersonal i förflyttningsteknik, ergonomi och hjälpmedel. Samtidigt har en ny läkemedelsutbildning tagits fram och ges fortlöpande till både nyanställda som befintlig omvårdnadspersonal.

Ett introduktionspaket inom vård och omsorg samt PSO har tagits fram och numera genomför alla nyanställda inom ovanstående verksamheter utbildningarna som ingår i introduktionen.

Inom IFO har medarbetarna utbildats i metoder för att möta olika behov. De samt medarbetarna inom ASI har även utbildats kring ett jämlikt och jämställt bemötande.

ASI har även arbetat med medarbetarnas förhållningssätt genom att de arbetat med ett rättighetsbaserat arbetssätt men även med jämställdhetsintegrering, metodverktyg samt metodutveckling. De har även genomgått utbildning i jämställdhetsfrågor och olika neuropsykiatriska diagnoser ur ett genusperspektiv.

Inom PSO har det genomförts stora utbildningsinsatser för baspersonal avseende samsjuklighet, personlighetssyndrom, psykossjukdom och suicidprevention. Verksamhetsledarna inom PSO har genomfört utbildning i situationsanpassat ledarskap. Även utbildning i systemet Lifecare och social dokumentation har genomförts för alla medarbetare inom PSO.

Bilaga: Personalen i siffror

Syftet med följande tabell är att ge en överskådlig bild av utvald personalstatistik som även är könsuppdelad.

		2019	2020	2021	2022
Andel anställda per kön (tillsvidareanställda)	K	81	80,4	79,6	79,6
	M	19	19,6	20,4	20,4
Antal tillsvidareanställda	K	2 599	2 578	2 635	2 692
	M	609	627	674	689
	Totalt	3 208	3 205	3 309	3 381
Antal visstidsanställda	K	240	204	219	255
	M	147	117	103	138
	Totalt	387	321	322	393
Antal årsabetare utifrån anställningens sysselsättnigsgrad	K	2 728	2 699	2 777	2 870
(månadsavlönade)	M	728	724	754	800
	Totalt	3 456	3 423	3 531	3 670
Antal årsabetare utifrån arbetade timmar	K	2 290	2 189	2 209	2 283
	M	700	675	688	729
	Totalt	2 990	2 863	2 897	3 012
Varav timanställda (timvik.) omräknat till årsarbetare	K	147	134	140	160
	M	69	64	67	75
	Totalt	215	198	207	235
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (tillsvidareanställda)	K	97	97,6	97,7	98
	M	97,8	98	97,8	98,3
	Totalt	97,1	97,7	97,7	98
Övertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	7,3	7,0	9,3	12,7
	M	4,8	4,7	5,9	6,7
	Totalt	12,1	11,7	14,1	19,4
Mertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	14,7	13,3	13,7	14,4
	M	3,6	2,2	2,4	3,1
	Totalt	18,3	15,5	15,2	17,5
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid (%)	K	9	11,4	10,9	11,4
	M	5,6	7,5	7,1	7,4
	Totalt	8,2	10,6	10,0	10,4
Långtidsfrånvarons (60+ sjukdagar)	K	54,1	45,8	48,9	48,6
andel av alla sjukfånvarotimmar (%)	M	44,1	34,6	33,1	32
	Totalt	52,6	44,4	46,4	45,9
Sjuklönekostnad (mnkr)	K	30,3	46,8	43,8	46,6
	M	6,3	9,6	9,4	10,8
	Totalt	36,6	56,4	53,2	57,4
Medellön (tillsvidareanställda)	K	31 142	31 893	32 542	33 309
	M	31 198	31 507	31 815	32 450
	Totalt	31 152	31 817	32 394	33 134
Medelålder (tillsvidareanställda)	K	45,4	45,6	45,4	45,3
	M	44	43,3	42,5	42,1
	Totalt	45,2	45,1	44,8	44,6
Medelålder (visstidsanställda)	K	37,1	36,7	35,5	36,9
	M	34,1	36	34,2	36,6
	Totalt	36	36,4	35,1	36,8

Bilaga: Förvaltningarnas sammanställningar av årlig uppföljning

Barn och utbildningsförvaltningen

Fråga	Kommentar
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.	Gott samarbete och samverkan mellan rektorer och arbetsplatsombud. Fokus på att tillsammans skapa goda förutsättningar för arbetsmiljön i alla roller och ansvar. Arbetet med HÖK 21 har involverat alla medarbetare. Handlingsplaner finns på alla enheter, dialoger sker kontinuerligt och förbättringsarbetet är i gång. Goda resultat i medarbetarundersökningen inom området styrning som indikerar att medarbetare upplever att de är väl insatta i sin arbetsplats mål och att de vet vad som förväntas av dem i deras arbete. Både verksamhetschef och rektorer lyfter uppdragsdialoger som en framgångsfaktor då de ser att det är gynnsamt med samtal som har olika fokus. Uppdragsdialogen och medarbetarsamtalen har olika innehåll och kompletterar varandra. Rektorernas upplevelse är att uppdragsdialogen bidragit till mer kvalitativa dialoger mellan chef och medarbetare om kärnuppdraget och undervisningen. Rektorerna inom förskolan har haft stort fokus på att genomföra kulturanalyser. Enheterna arbetar systematiskt med handlingsplaner för att få en så hög kvalitet som möjligt via förväntningar på samtliga medarbetare att engagera sig och ta ansvar.
Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med.	• Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser. • Att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden. • Utagerande elever som utsätter medarbetare för hot och våld. • Sänka korttidssjukfrånvaron. • Lång handläggningstid för Fastighet och service att åtgärda felanmälningar gällande den fysiska arbetsmiljön i lokalerna. • Behöver öka kunskaperna om det förebyggande arbetsmiljöarbetet.
Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat.	Förvaltningen har tillsammans med lärarförbunden (numera Sveriges lärare) arbetat fram och antagit en kompetensförsörjningsplan enligt överenskommelsen i HÖK 21. Planen ska bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag. Planen innehåller insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning. För att nå bästa resultat har alla medarbetare på våra förskolor och skolor varit med och kartlagt vilka utvecklingsbehov respektive enhet har för att nå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett yrke som attraherar skickliga behöriga lärare och övrig personal. Alla förskolor och skolor har därefter utifrån kartläggningen tagit fram utvecklingsområden för sin förskola och skola som de arbetar med under året. Dessa utvecklingsområden följdes upp i januari och kommer att utvärderas i juni. Därefter tar förskolorna och skolorna fram nya utvecklingsområden att arbeta vidare med under nästa läsår. För att förebygga återkommande utagerande beteende från barn och elever har förvaltningen tagit fram ett förvaltningsövergripande metodstöd. Metodstödet är tänkt att ge stöd i arbetet med att förebygga utagerande beteende från barn och elever. Arbetet med att sänka korttidsjukfrånvaron är prioriterad och dialoger och insatser pågår på många plan; i ledningsgrupp, på rektorsmöten, på APM och i samverkans forum. När det gäller lång handläggningstid för Fastighet och service för att åtgärda felanmälningar intensifierar förvaltningen dialogen. Personalkontoret erbjuder arbetsmiljöutbildningar kontinuerligt. Vissa utbildningar är obligatoriska och andra kan genomföras utifrån enheters specifika behov.

Fråga	Kommentar
Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå	Utifrån medarbetarundersökningen är det tydligt att personal inom barn- och utbildningsförvaltningen upplever en högre arbetsbelastning än övriga kommunala verksamheter. Behov av ökad grundbemanning för att kunna möta barn och elevers behov av särskilt stöd. Den fysiska arbetsmiljön på några av våra förskolor och skolor som påverkar både barn, elever och personal negativt: • Fysiska arbetsmiljöproblem som inte blir åtgärdade trots felanmälningar • Ej ändamålsenliga lokaler • För få lokaler • Avsaknad av specialsalar
Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år.	Arbeta främjande och förbyggande för ett hållbart arbetsliv. Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser. Att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden.

Kommunstyrelseförvaltningen

Fråga	Kommentar
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.	Kommunstyrelseförvaltningens avdelningar har generellt mycket höga resultat i den medarbetarundersökning som genomfördes i november. Särskilt lyfts det sociala klimatet och stödet från kollegor inom förvaltningen. Några enheter har något lägre resultat men med bättre resultat än förra året. Detta förklaras bäst med att cheferna haft ett fokus på nära ledarskap och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med.	• Organisatorisk arbetsmiljö med fokus - arbetsbelastning, krav, resurser och gränslöst arbete • Arbete med organisatorisk arbetsmiljö - Motivation, Ledarskap och mål • Delaktighet och innehåll på arbetsplatsmöten.
Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat.	Arbetsplatsmöten, kompetensstärkande insatser och dialog mellan arbetsgivare och personalorganisationer på bland annat FSG och på arbetsmiljödagarna.
Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå	
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet	Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö, överlag goda resultat i medarbetarundersökningen, arbeta med utvecklingsområden genom arbetsplatsmöten och handlingsplan. Arbeta med att behålla det friska, friskfaktorer på arbetsplatsen.
Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år.	• Bibehålla vårt goda ambassadörskap och varför vi rekommenderar vår arbetsplats • Arbete med organisatorisk arbetsmiljö • Ledningsgruppen kommer arbeta med övergripande handlingsplan enligt HME-undersökningen

Kultur- och fritidsförvaltningen

Fråga	Kommentar
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.	Medarbetarundersökningen visar hög nöjdhet med ledarskapet och det kollegiala samarbetet inom förvaltningen. På grund av att förvaltningen är mindre, så har det möjliggjort månadsvisa avstämningar tillsammans med alla chefer. Förvaltningen har arbetat bra med riskanalyser.
Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med.	• Jag kan släppa tankarna på arbetet när jag är ledig • Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt • Hålla medarbetarna informerade om kommunens arbete mot kränkande särbehandling
Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat.	Arbetas med på APM och i enskilda samtal.
Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå	Nej.
Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år.	- Jag kan släppa tankarna på arbetet när jag är ledig - Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt - Hålla medarbetarna informerade om kommunens arbete mot kränkande särbehandling

Miljö- och byggnadsförvaltningen

Fråga	Kommentar
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.	Goda resultat på medarbetarenkäten. Låg sjukfrånvaro. Förebyggande arbete med friskvårdstimme. Bra samverkan förtroende mellan chef/medarbetare och god dialog.
Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med.	• Kränkande särbehandling (vi upplever inte att det förekommer men vi behöver prata om det mer). • Risker kring Distansarbete (Upplever att det fungerar väldigt bra men något vi har återkommande dialoger kring då vi inte vet effekterna på längre sikt). • Bli bättre på att dokumentera riskbedömningar och åtgärder. • Mycket hög arbetsbelastning på vissa medarbetare.
Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat.	Dialoger på APM och FSG samt att sätta rutiner. Se om det går att prioritera bort vissa arbetsuppgifter samt om vi kan jobba på annat sätt.
Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå	Inte i dagsläget
Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år.	Se över om det finns arbetsuppgifter vi kan prioritera bort. Se över om vi arbetar på rätt sätt. Fortsatta dialoger på APM och i den dagliga verksamheten.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Fråga	Kommentar
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.	Samhällsbyggnadsförvaltningen har löpande och systematiskt arbetsmiljöarbete genom facklig samverkan och arbetsplatsmöten. Det proaktiva arbetet med bl.a. struktur för hemarbete, friskvårdstimma, arbetsmiljötema vid APM och liknande är levande och en viktig del för förvaltningen. Uppföljning och analys av medarbetarenkät, sjuktal har varit viktigt för att sätta in rätt insatser. Medarbetarna upplever i hög grad att närmsta chef visar förtroende för medarbetaren. Verksamheterna uppmuntrar medarbetarna att rapportera tillbud och olyckor i KIA, vilket har resulterat i fler inkomna rapporter. Rapporteringarna utreds och åtgärderna återrapporteras tillbaka till enheterna på APM i syfte att öka medvetenheten och kunskapen om riskerna för att undvika händelser av liknande karaktär. Utbildningar i ergonomi
Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med.	• Förväntansbild och ambitionsnivå kontra resursnivå • Åtgärder vid kränkningar och trakasserier • Tillbudsrapportering för att förhindra olyckor • Minska sjukfrånvaron • Generellt höja kunskap om aktuell arbetsmiljölagstiftning hos medarbetare och chef
Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat.	Sbf kommer under 2023 att ha ett utökat fokus på arbetsmiljöfrågorna i våra övergripande ledningsdagar för förvaltningen. Där cheferna i sin tur får material att kunna jobba vidare i sina enheter. Förvaltningen kommer också fortsätta med det lyckade konceptet att använda ett arbetsmiljöspel.
Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå	Det som lyfts från verksamheterna är att de kan behöva hjälp och stöttning i att kunna ställa om sina verksamheter till det rådande omvärldsläget
Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år.	Arbetsbelastning och prioritering utefter förutsättningar med tid, resurser och ekonomi. Balans mellan förväntningar, krav och förutsättningar/resurser. Fokusera på de områden som fick lägst värde i verksamhetens medarbetarundersökning och genomföra insatser och åtgärder Fortsatt arbete för att förebygga psykisk ohälsa

Socialförvaltningen

Fråga	Kommentar
Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.	Medarbetarenkäten visar på att 49 procent av förvaltningens medarbetare rekommenderar sin arbetsplats och är ambassadörer. Vi ser här en liten minskning med en procentenhet sedan förra mätningen då det var 50 procent. Förvaltningen har överlag bra resultat i enkätundersökningen och flertalet av verksamhetsinriktningarna har förbättrat sitt resultat sedan förra året vilket är ett resultat av medvetet arbete med förra årets resultat. I förvaltningens totala resultat har i stort sett samtliga områden förbättrat sig. Hemtjänsten har genomfört en stor omorganisation under året har fått feedback från medarbetare att man upplevt delaktighet och fått information. Checklistan avseende arbetsmiljö i ordinärt boende är reviderad samt att en hälsoplan med aktiviteter utifrån värdeorden attraktiv, tillsammans, hållbar och levande är framtagen. Förvaltningen har ett nära, engagerat och tillitsfullt ledarskap. Motivationen hos våra medarbetare är hög, upplevelsen av ett gott bemötande kollegor emellan är bra och upplevelsen av bra dialoger på APM är bra. Varje ledningsgrupp inom förvaltningen har arbetat tillsammans med gemensamma frågor för att få en samsyn kring arbetsmiljöfrågor och planer har lagts. Inom IFO har ledningsgrupp och 1:e socialsekreterare tillsammans arbetat för att skapa känslan av att vara ett IFO och att alla tar ett ansvar för det gemensamma uppdraget. I de utvärderingar som genomförts avseende samverkansgrupperna ger ett gott resultat gällande upplevelsen av god samverkan och dialoger på LSG och FSG. Flertalet av enheterna ser en god effekt av att ha en viss övertalighet för att klara planerad frånvaro och att detta skapat ett lugn i verksamheten och att personal kan ha frånvaro utan att oroa sig för att kollegor går kort. Varje verksamhetsinriktning har arbetat medvetet med värdegrund, det goda värdskapet, personalpolicyn och förvaltningens medarbetarbetarprinciper kopplat till den, och har fortsatt lagt en fin grund för det nära arbetet med de vi finns till för. Förvaltningen ser att vi inom vissa verksamhetsområden ökat personalkontinuiteten genom att behålla medarbetare.
Ange arbetsmiljöutmaningar i punktform som verksamheten behöver arbeta med.	• Fortsatt hög sjukfrånvaro inom förvaltningen. • Rehabprocessen och sjuklön. • Friskfaktorer på enheterna med fokus på hälsa, delaktighet, bemötande och kommunikation. • Förebygga och ta hand om uppkommen psykisk ohälsa. • Hot och våld. • Stärka uppföljningsarbetet avseende arbetsmiljöarbetet inkluderat den digitala arbetsmiljön. • Introduktion av allmänna styrdokument. • Fortsätta arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare för att klara bemanningsutmaningen för att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.
Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska arbetas vidare med för att nå resultat.	- Genom att fortsätta stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med fackliga, inom enheterna samt inom ledningsgrupperna ska fortsatt utvecklas och stärkas så att flödet går i takt. Systematiska kvalitetsarbetet avseende planering, styrning och rutiner för att skapa än större förståelse och sammanhang. - Genom att arbeta för en stabilare personalrekrytering samt att behålla medarbetare genom b la aktiviteter i den framtagna övergripande personal- och kompetensplanen, samt till det kopplat plan för introduktion och utbildning. - Genom att stärka samarbetet än mer med företagshälsovården, vårdcentralerna och Försäkringskassan. - Genom att öka kunskapen om hälsoplaner inom förvaltningen genom samarbete med personalkontor, HR-partners och samverkansgrupperna. - Arbeta för att stärka känslan av delaktighet inom enheterna. - Förstärka och fördjupa arbetet med friskfaktorer i verksamheterna. I detta fokusera på bemötande, kommunikation och psykologisk trygghet inom grupperna samt öka känslan av självledarskap i arbetsuppgiften.

Fråga	Kommentar
Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå	Omhänderta frågor kopplade till den digitala arbetsmiljön och skapa förutsättningar för att möjliggöra denna arbetsform genom introduktionsprogram, digitala utbildningar och digitalt systemstöd. Till del kan förvaltningen göra detta själva, men stöd från KS-förvaltning genom exempelvis IT-kontor, informationssäkerhetssamordnare samt personalkontoret finns fortsatt behov av. Förvaltningen ser vikten av att kommunen som organisation arbetar vidare med folkhälsofrågan kopplat till psykisk ohälsa och känsla av otrygghet bland kommun-invånarna då flera av dem arbetar i våra olika förvaltningar och det kan vara en grund för att sjukfrånvaron är hög. Bemanningsfrågan utifrån det svåra rekryteringsläge som föreligger nationellt inom Individ- och familjeomsorgens verksamhet i kombination med en ökad arbetsbelastning inom området myndighetsutövning barn - och unga. Det svåra rekryteringsläget gällande undersköterskor till särskilt boende, hemtjänst samt personligt stöd och omsorg. Utmanande rekryteringsläge också gällande personal till hemsjukvården. Utmaningen att klara samtliga delar inom heltid som norm inom budgetram, vilket kommer riskera att vi behöver föreslå att pausa det hela. Svårigheter att leva upp till 11 timmars dygnsvila i detta inom budgetram.
Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år.	Minska sjukfrånvaron genom främjande systematiskt arbetsmiljöarbete för att öka friskfaktorerna på enheterna och inom förvaltningen. Schemaplanering, personal och kompetensutveckling/försörjning. Fortsatt fokus på tydligt, nära, engagerat och tillitsfullt chef- och ledarskap som skapar delaktighet och känsla av sammanhang Arbeta med nolltolerans gällande kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen. Bemötande, kommunikation och hållbarhet i svåra ekonomiska tider.