

Personalekonomisk redovisning 2009

Trelleborgs kommun



Innehållsförteckning

Personalekonomisk redovisning 2009	3
Personalredovisning	4
Antal anställda	4
Tillsvidareanställda	4
Visstidsanställda	5
Timavlönade	5
Årsarbeten	5
Ålder	7
Åldersstruktur	7
Åldersstruktur per befattningsgrupp	8
Personalavgångar	9
Personalomsättning	10
Arbetstider	10
Arbetstidsgrader	10
Övertidsarbete	11
Pensionsavgångar	11
Friskvård	12
Lönerörelse	13
Utbildning	13
Medarbetarundersökningen	13
Jämställdhet och Mångfald	13
Hälsobokslut	14
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat	14
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå	15
Nyckeltal sjukfrånvaro	17
Sjukfrånvarodagar per nämnd	17
Sjukfrånvarodagar per befattning	18
Nyckeltal hälsobokslut	20
Långtidsfriska	21
Slutsatser om sjukfrånvaron	22
Personalekonomiska nyckeltal	22
Löneförändring	22
Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader	23

Sammanställt av Mats Åstrand

Omslagsfoto av Mats Åstrand

Personerna på fotot är endast en illustration och har inget samband med texterna

© Trelleborgs kommun, mars 2010

Personalekonomisk redovisning 2009

Trelleborgs kommun producerar välfärdstjänster inom ett brett område. Gemensamt för verksamheten är att den är personalintensiv. Personalen är kommunens största resurs och därmed också dess största kostnad. För att följa upp hur personalresurserna använts tar vi varje år fram en personalekonomisk redovisning. Ambitionen är att denna redovisning ska utgöra en grund för analys och utveckling samt strategiska bedömningar avseende olika frågor och förhållanden som rör personalen.

Lågkonjunkturen under 2009 syns på flera sätt i den personalekonomiska redovisningen. Antalet tillsvidareanställda har ökat något men gällande visstidsanställningar och timavlönade har betydande minskningar skett. Detta har lett till att antalet producerade timmar sjunkit med två procent jämfört med 2008. Totalt producerade kommunens anställda 2 834 årsarbeten 2009, drygt 4,8 miljoner arbetstimmar.

Personalomsättningen minskade från 7,7 procent 2008 till 5,6 procent 2009 och kostnaderna för personalomsättningen halverades 2009 jämfört med 2008. Utbildningskostnaderna av personalen minskade med 20 procent 2009.

Den genomsnittliga lönenivån för kommunens tillsvidare- och visstidsanställda ökade med 4,1 procent 2009 vilket var mindre än 2008 då lönenivån ökade med 4,9 procent.

Sjukfrånvaron har fortsatt minska under 2009 och slutade för helåret på 5,4 procent, en minskning med en procentenhet jämfört med 2008. Hela minskningen berodde på förbättringar inom rehabiliteringsarbetet. Den korta sjukfrånvaron, upp till 14 sjukdagar, har däremot inte minskat utan tvärtom ökat något. Då minskningen i sin helhet låg på längre sjukfrånvaro har sjukfrånvarokostnaderna varit oförändrade jämfört med 2008, strax under 24 miljoner kronor.

Kommunens arbetsplatser är starkt kvinnodominerade och detta stärktes under 2009 så att närmare 81 procent av de tillsvidareanställda var kvinnor och drygt 78 procent av arbetstimmarerna var utförda av kvinnor. Kvinnor arbetade i betydligt högre utsträckning deltid än männen. Totalt arbetade 66 procent av kommunens anställda heltid, för kvinnor var andelen 60 procent och för män 89 procent.

En marginell föryngring skedde av kommunens anställda under 2009 då medelåldern sjönk med 0,2 år jämfört med 2008 till 46,1 år. Kvinnorna hade en medelålder på 45,8 år och männen på 47,4 år.

Trelleborg den 25 februari 2010

Agneta Sjölund
T f Kommundirektör

Magnus Dahlberg
Personalchef

Personalredovisning

Personalredovisningen består av personalstatistik med analys och kommentarer. Uppgifterna är hämtade från kommunens personalsystem. En del statistik avser hela året, annan statistik beskriver en specifik tidpunkt, 1 november eller 31 december, detta anges i varje tabellrubrik.

Antal anställda

Antal anställda redovisas efter anställningsform: tillsvidareanställda, visstidsanställda och timavlönade. Skolnämnden och vård- och omsorgsnämnden är de dominerande verksamheterna där skolnämnden står för 40 procent av antalet tillsvidareanställda och vård- och omsorgsnämnden för 33 procent.

Tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda har ökat med 12 anställda mellan den 1 november 2008 och den 1 november 2009 och uppgick då till 3 098 anställda. Ökningar har skett inom kulturnämnden, skolnämnden, vård- och omsorgsnämnden och individ- och familjeomsorgsnämnden. Minskningar har skett inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, fastighetsnämnden och tekniska nämnden. En verksamhetsöverföring skedde den 1 juli när ungdomsenheten övergick från kommunstyrelsen till fritidsnämnden, vilket förklarar skillnaderna mellan 2008 och 2009 för dessa nämnder.

Andel kvinnor av antalet tillsvidareanställda var 80,8 procent, en liten ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2008.

Tabell 1. Antal anställda; tillsvidareanställda den 1 november respektive år

	2009	2008	2007
Kommunstyrelse	69	83	86
Överförmyndarnämnd	1	1	1
Fritidsnämnd	52	37	37
Kulturnämnd	65	60	56
Miljönämnd	14	13	14
Räddningsnämnd	71	70	71
Byggnadsnämnd	7	7	6
Fastighetsnämnd	99	104	111
Teknisk nämnd	146	149	156
Skolnämnd	1 232	1 223	1 227
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	212	225	227
Vård- och omsorgsnämnd	1 024	1 016	975
Individ- och familjeomsorgsnämnd	106	98	97
Totalt	3 098	3 086	3 064

Visstidsanställda

Antalet visstidsanställda har fortsatt att minska, främst beroende på besparingar och minskad sjukfrånvaro.

Kvinnorna utgjorde 2009 79,2 procent av antalet visstidsanställda, vilket är en ökning med 5,6 procentenheter jämfört med 2008.

Tabell 2. Antal anställda; visstidsanställda den 1 november respektive år

	2009	2008	2007	Varav plus- medarbetare 2007
Kommunstyrelse	17	23	25	4
Överförmyndarnämnd	1	1	1	
Fritidsnämnd	2	2	2	
Kulturnämnd	10	8	15	4
Miljönämnd	4	1	2	
Räddningsnämnd	1	4	8	
Byggnadsnämnd	2	2	1	
Fastighetsnämnd	2	7	6	
Teknisk nämnd	8	19	37	13
Skolnämnd	78	96	142	18
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	53	45	46	3
Vård- och omsorgsnämnd	22	51	141	
Individ- och familjeomsorgsnämnd	15	17	36	25
Totalt	215	276	462	67

Timavlönade

Timavlönade används i de flesta av kommunens verksamheter för kortare jobb. Under en månad arbetar cirka 400 timavlönade någon gång. Under 2009 producerade timavlönade cirka 245 000 timmar, 144 årsarbeten, till en kostnad av cirka 40 miljoner kronor. De timavlönade finns främst inom vård- och omsorgsnämnden, 56 procent, och inom skolnämnden, 31 procent.

Årsarbeten

Antalet producerade timmar omräknat till årsarbeten visar att det totalt producerades drygt 2 834 årsarbeten under 2009, eller drygt 4,8 miljoner arbetstimmar. Det var en minskning med 56 årsarbeten jämfört med 2008. Minskningen berodde på att arbetsmarknadsåtgärden med plusmedarbetare upphörde den 31 oktober 2008, vilket förklarar 32 årsarbeten, timavlönade har minskat med 33 årsarbeten, visstidsanställda har minskat med sex årsarbeten och tillsvidareanställda har ökat med 15 årsarbeten.

Kvinnorna stod för 78,1 procent av antalet årsarbeten, en ökning med 1,4 procentenheter jämfört med 2008.

Tekniska nämnden har minskat med drygt 28 årsarbeten beroende på allmän neddragning av personalstyrkan, framför allt av säsongs- och extrapersonal inom parkavdelningen. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har minskat med åtta årsarbeten genom effektiviseringar beroende på

Personalekonomisk redovisning

minskat elevantal. Skolnämnden har också minskat med åtta årsarbeten och fastighetsnämnden har minskat med drygt fem årsarbeten. Verksamhetsövergången av ungdomsenheten den 1 juli från kommunstyrelsen till fritidsnämnden innebar 7,5 årsarbeten. Fritidsnämnden minskade därmed i övrigt med cirka fem årsarbeten varav merparten berodde på att Dalabadets camping lades ut på entreprenad.

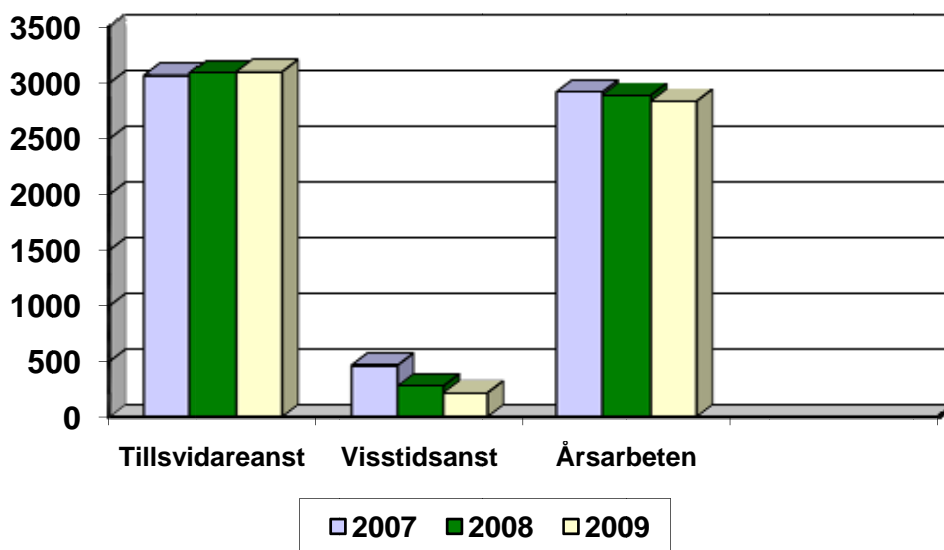
Som jämförelse läggs antalet tjänster omräknat till heltidstjänster in som gällde den 1 november 2009. I tjänsterna ingår tillsvidareanställda och visstidsförordnade tjänster (tre förvaltningschefer). Med detta menas att antalet heltidstjänster är lika med den grundbemanning som bör finnas varför antalet årsarbeten bör utgöras av antalet heltidstjänster plus semestervikarier.

Tabell 3. Antal årsarbeten respektive år baserat på årsarbetstid om 1 700 timmar

	2009	2008	2007	Varav plusmedarb		Heltidstjänster 1 nov		
				2008	2007	2009	2008	2007
Kommunstyrelse	92,4	97,6	99,9	2,5	4,2	67,7	81,5	81,9
Överförmyndarn.	1,8	1,7	1,5			1,0	1,0	1,0
Fritidsnämnd	41,6	39,4	41,0			49,0	34,2	33,7
Kulturnämnd	50,2	52,5	57,9	2,2	4,3	48,9	46,0	44,5
Miljönämnd	14,7	14,4	14,0			13,8	12,8	13,1
Räddningsnämnd	39,7	41,4	42,2			36,5	36,5	35,0
Byggnadsnämnd	8,5	7,6	7,7			7,5	8,1	6,5
Fastighetsnämnd	94,2	99,6	103,2			88,4	91,4	95,9
Teknisk nämnd	154,0	182,7	193,9	5,8	14,1	142,5	146,6	154,2
Skolnämnd	1 111,2	1 119,7	1 126,3	9,1	16,6	1 153,8	1 150,7	1 153,3
Gymnasie- och vuxenutbildningsn.	213,2	221,2	226,1	1,5	4,5	197,4	210,4	217,1
Vård- och omsorgsnämnd	907,1	907,7	878,6			869,7	867,4	839,7
Individ- och familjeomsorgsn.	105,8	103,1	122,6	11,0	23,0	102,1	96,1	95,7
Totalt	2 834,4	2 888,6	2 914,9	32,2	66,7	2 778,3	2 781,7	2 772,9

För Räddningsnämnden är deltidbrandmän inte inräknade.

Diagram 1: Antal anställda och årsarbeten 2007-2009



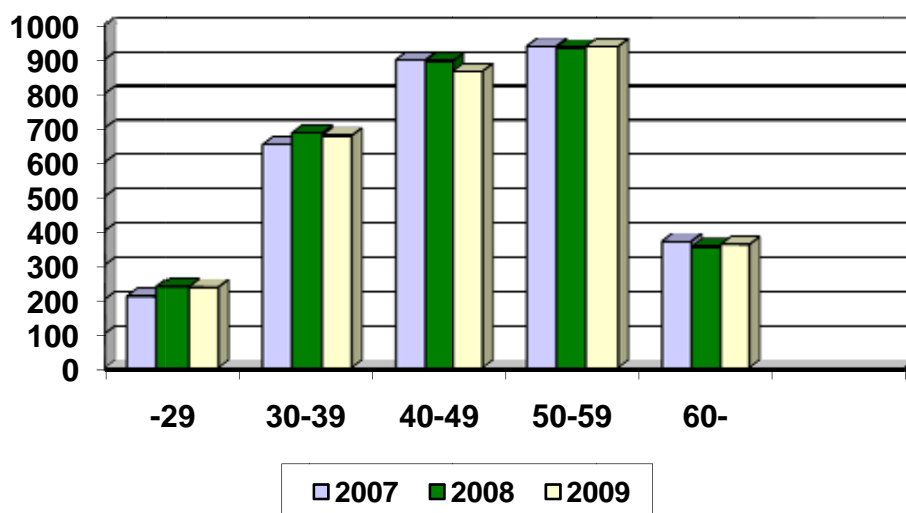
Ålder

Medelåldern bland tillsvidareanställda minskade med 0,2 år 2009 jämfört med 2008 till 46,1 år. Kvinnornas medelålder har minskat till 45,8 år och männens medelålder har minskat till 47,4 år.

Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda inom Trelleborgs kommun är i stort sett oförändrad jämfört med 2008. Flest tillsvidareanställda finns i åldersgrupperna 40-49 år och 50-59 år.

Diagram 2: Åldersstruktur tillsvidareanställda 2007-2009 per den 31/12



Störst andel 50 år och äldre hade tekniska nämnden med 67 procent, fastighetsnämnden med 65 procent och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden med 57 procent. Den lägsta åldersfördelningen hade kulturnämnden med 48 procent under 40 år, individ- och familjeomsorgsnämnden hade 37 procent och fritidsnämnden och räddningsnämnden hade 35 procent som var under 40 år.

Tabell 4: Åldersstruktur per nämnd, tillsvidareanställda 2009-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Kommunstyrelse	4	18	22	23	4	71
Fritidsnämnd	11	7	13	13	7	51
Kulturnämnd	5	26	14	13	6	64
Miljönämnd	2	2	4	3	3	14
Räddningsnämnd	4	9	11	12	1	37
Byggnadsnämnd	2		3		2	7
Fastighetsnämnd	1	14	19	44	20	98
Teknisk nämnd	15	16	27	59	27	144
Skolnämnd	68	321	358	359	133	1 239
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	11	38	43	72	48	212
Vård- och omsorgsnämnd	105	194	323	306	102	1 030
Individ- och familjeomsorgsnämnd	7	32	28	33	6	106
Totalt	235	677	865	937	359	3 073

Åldersstruktur per befattningsgrupp

I åldersstruktur per befattningsgrupp ingår befattningar med minst tio tillsvidareanställda eller där snarlika befattningar tillsammans blir minst tio tillsvidareanställda. Åldersstrukturen från nämnderna känns igen i befattningar gällande fastighetsskötare och lokalvårdare inom fastighetsnämnden och lärare inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Tekniska nämnden syns i statistiken endast gällande parkarbetare beroende på att de flesta befattningar inom nämnden har färre än tio tillsvidareanställda och därför inte redovisas.

Tabell 5: Åldersstruktur per befattningsgrupp utvalda befattningar, tillsvidareanställda 2009-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Assistent/skolassistent		4	6	18	7	35
Barnskötare	7	33	47	57	15	159
Brandman (heltid)	4	6	2	7	1	20
Ekonomibitråde		10	14	14	11	49
Eleveassistent	3	17	23	15	5	63
Enhetschef (soc)		8	8	14	5	35
Fastighetsskötare		1	1	8	3	13
Fritidsledare	4	4	4	3		15
Fritidspedagog	3	38	17	13	4	75
Förskollärare	37	88	91	89	16	321
Hemvårdare	72	122	236	188	63	681
Kock/kokerska	3	3	16	13	4	39
Lokalvårdare/skolstäd		8	15	28	12	65
Lärare Grundskola	12	103	83	75	37	310
Gy teoretiska	2	6	13	27	18	66
Gy yrkesinriktade		4	9	11	6	30
Gy programutv/Sektorsutv		7	3	4	4	18
Idrott	4	2	3	3	1	13
Specialpedagog		2	8	23	10	43
Särskola		3	7	11	8	29
Modersmål		2	8	7	5	22
Musiklärare (kulturnämnden)	2	7	4	2	4	19
Parkarbetare			4	9	3	16
Personlig assistent	13	13	13	9	3	51
Rektor		4	11	12	8	35
Sjuksköterska		3	9	19	7	38
Skolmältidsbiträde	2	5	19	11	5	42
Socialsekreterare/socionom	5	23	15	7	5	55
Vårdare	15	23	35	28	5	106

Fet stil markerar att minst hälften av befattningshavarna är 50 år eller äldre.

Personalavgångar

Under 2009 har personalavgångar beroende på egen begäran minskat markant.

Tabell 6: Antal tillsvidareanställda som slutat arbeta i kommunen fördelade på avgångsorsaker

	2009	2008	2007
Egen begäran	81	120	100
Pension	60	71	68
Förordnande/vikariat upphört	2	1	1
Arbetsbrist	2	2	1
Uppsägning	5	5	4
Sjukersättning	14	15	26
Annan orsak	8	23	13
Totalt	172	237	213

Personalomsättning

Personalomsättningen i denna statistik mäts som antalet tillsvidareanställda som slutat i kommunen under året med antalet tillsvidareanställda per den 1 november 2009. Anställda som fått nytt arbete inom kommunen finns inte med bland dem som slutat. För mindre nämnder får enstaka avgångar stor betydelse för statistiken, en viss försiktighet i tolkningen av personalomsättningen bör därför göras.

Personalomsättningen totalt minskade 2009 efter att ha ökat under 2006-2008. Minskningen var tydlig inom kommunens största verksamhet, skolnämnden, som minskat från 7,4 till 4,5 procent mellan 2008 och 2009.

Pensionsavgångarna utgjorde 60 av de 172 tillsvidareanställda som slutade under 2009. Oräknat pensionsavgångar var den totala personalomsättningen för 2009 3,6 procent, en minskning från 5,4 procent 2008. För nämnder med hög medelålder var personalomsättningen betydligt lägre om pensionsavgångar räknas bort. Fastighetsnämnden får då 7,1 procent, tekniska nämnden 3,4 procent och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 5,7 procent.

Tabell 7: Personalomsättning 2009

	Antal tillsvidareanst som slutat under 2009	Antal tillsvidare- anst.1 november 2009	Personalomsättning i procent		
			2009	2008	2007
Kommunstyrelse	6	70	8,6	6,0	1,2
Fritidsnämnd	4	52	7,7	8,1	16,7
Kulturnämnd	4	65	6,2	8,3	10,7
Miljönämnd	0	14	0	23,1	7,1
Räddningsnämnd	1	71	1,4	5,7	8,2
Byggnadsnämnd	1	7	14,3	14,3	33,3
Fastighetsnämnd	10	99	10,1	14,4	5,4
Teknisk nämnd	14	146	9,6	8,7	7,7
Skolnämnd	55	1 232	4,5	7,4	6,6
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	21	212	9,9	8,4	10,2
Vård- och omsorgsnämnd	52	1 024	5,1	7,4	6,2
Individ- och familje- omsorgsnämnd	4	106	3,8	5,1	8,3
Totalt	172	3 098	5,6	7,7	7,0

Arbetstider

Arbetstidsgrader

Av kommunens anställda arbetade 65,8 procent heltid och 34,2 procent deltid vilket gällande heltidsarbetande var en ökning med 1,9 procentenheter jämfört med 2008 men 0,5 procentenheter lägre än 2007. Andelen kvinnor som arbetade heltid var 60 procent vilket var en ökning med två procentenheter jämfört med 2008 och därmed tillbaka på samma nivå som 2007. Även andelen män som arbetade heltid ökade, från 87 till 89 procent jämfört med 2008. Av dem som arbetade deltid var 94 procent kvinnor, en något större andel än 2008.

Tabell 8: Antal anställda fördelade på arbetstidsgrad och kön, alla anställda, 1 november respektive år

Procent av heltid	2009		2008		2007	
	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %
100	1602/ 60	534/ 89	1575/ 58	578/ 87	1620/ 60	650/ 90
75-99	770/ 29	32/ 5	820/ 30	38/ 6	782/ 29	39/ 5
50-74	228/ 9	24/ 4	264/ 10	30/ 5	251/ 9	24/ 3
0-49	43/ 2	12/ 2	47/ 2	15/ 2	48/ 2	11/ 2
Totalt	2643/100	602/100	2706/100	661/100	2701/100	724/100

Övertidsarbete

Under 2009 uppgick antalet mertids- och övertidstimmar till 74 117 vilket motsvarar drygt 43 årsarbeten. Det var i stort sett oförändrad nivå jämfört med 2008.

Pensionsavgångar

Pensionsavgångarna för tillsvidareanställd personal ligger under den närmaste 10-årsperioden på mellan 70 och 100 anställda per år. Sammanlagt innebär det att 792 tillsvidareanställda kommer att gå i pension fram till 2019, 26 procent av dagens tillsvidareanställda. För de närmaste åren, 2010-2011, redovisas ett lägre antal än följande år vilket beror på att relativt många går i pension innan man uppnår pensionsåldern, under 2009 gick 20 anställda i förtida pension. Kommunen har också 19 anställda som uppnått pensionsålder men valt att fortsätta arbeta, detta är en liten ökning jämfört med för ett år sedan då det fanns 15 anställda som valt att fortsätta arbeta efter fyllda 65 år.

Tabell 9: Pensionsavgångar, förväntade tillsvidareanställda AB-avtalet

	2010	2011	2012	2013	2014	*
Kommunstyrelse	1	1		1	1	
Fritidsnämnd		2	1	1	2	
Kulturnämnd	1	1	1		1	2
Miljönämnd		1	2			
Räddningsnämnd	3		1	2	2	
Byggnadsnämnd					1	1
Fastighetsnämnd	1	5	4	7	2	
Teknisk nämnd	2	6	6	6	6	1
Skolnämnd	12	29	23	32	29	8
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	8	6	12	15	6	1
Vård- och omsorgsnämnd	10	14	19	25	32	4
Individ- och familjeomsorgsnämnd			2		3	2
Totalt	36	65	70	88	85	19

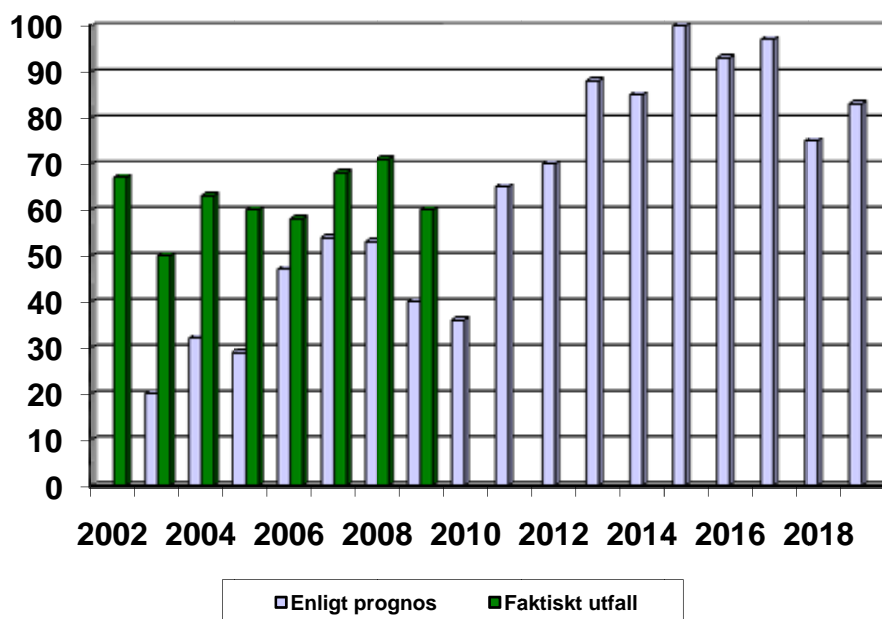
*Tillsvidareanställda som har fortsatt arbeta efter fyllda 65 år

I diagrammet nedan gällande faktiska och förväntade pensionsavgångar redovisas förväntade pensionsavgångar enligt de prognoser som togs fram året innan gällande de som under närmaste året kommer att uppnå pensionsåldern, förväntade pensionsavgångar för 2009 är de som redovisades i den personalekonomiska redovisningen för 2008. I den prognosen förväntades 40 tillsvidareanställda avgå med pension 2009. Det verkliga utfallet blev 60 där 20 utgjordes av förtida

pensionsavgångar. På samma sätt gäller redovisningen för förväntade pensionsavgångar för 2003-2008, det är den prognos som togs fram inför det aktuella året som redovisas. Den slutsats man kan dra av jämförelsen är att ett betydande antal anställda går i pension ett eller ett par år innan ålderspensionen. Detta påverkar i mindre grad den långsiktiga prognosen om 70-100 pensionsavgångar per år.

De 19 som valt att fortsätta arbeta efter uppnådda 65 år finns inte med bland de förväntade pensionsavgångarna för 2010 och framåt i diagrammet.

Diagram 3: Pensionsavgångar, faktiska 2002-2009 och förväntade 2003-2019



Friskvård – Hälsofrämjande åtgärder

Under 2009 har personalavdelningen i samarbete med Previa genomfört hälsoinspiratörsutbildningar för sammanlagt sex utbildningsgrupper. Totalt har 89 personer utbildats. Hälsoinspiratörernas huvudsakliga uppgift är att på arbetsplatsnivå inspirera och motivera sina arbetskamrater inom området hälsa.

Friskvårdsinsatser har skett genom att de anställda kostnadsfritt erbjudits deltagande i olika friskvårdsinsatser under året såsom Jobbing och Skånetrampar, Korpens satsning på fysisk aktivitet, samt friskvårdsmassage, gympa och deltagande i Trelleborgsloppet. En friskvårdsförmån på upp till 500 kronor per år har erbjudits de anställda.

Lönerörelse

Löneöversyn 2009 inleddes med lönepolitiska överläggningar med de 16 arbetstagarorganisationer som har medlemmar i Trelleborgs kommun. Vid dessa tillfällen redogjorde arbetsgivaren för hur lönestrukturen såg ut samt hur en önskvärd lönestruktur skulle se ut i enlighet med kommunens lönepolitik för vilken utgångspunkten har varit "lika lön för lika och likvärdiga arbeten". Arbetsvärdering och lönekartläggning har medfört att arbetsgivaren har mer adekvata argument för satsningar eller omfördelningar till lönemässigt eftersatta yrkesgrupper inom kommunens verksamheter.

Detta medförde att satsningar och omfördelningar gjordes till följande yrkesgrupper: fritidsledare, fritidspedagoger, förskollärare, sjuksköterskor, grundskollärare, musiklärare på Kulturskolan, enhetschefer inom socialförvaltningen, socialsekreterare, vårdare i gruppboenden, personliga assistenter, bibliotekarier och antikvarier.

Utbildning

Under året har Personalavdelningen genomfört två utbildningar i grundkunskaper i arbetsrätt och avtal för chefer och arbetsledare. Drygt 60 personer deltog i utbildningarna. Två utbildningar i lönesättning har genomförts, för cirka 60 deltagare. Kurserna ingår i ett paket med grundkunskaper i personalfrågor som chefer behöver i sin befattning.

Medarbetarundersökningen

I mars 2009 genomfördes kommunens medarbetarundersökning i samarbete med Markör Marknad och Kommunikation AB. Medarbetarundersökningen, som var den andra i en serie av tre, syftar till att kartlägga medarbetarnas attityd och inställning till arbetet och arbetssituationen. Totalt 2602 medarbetare besvarade enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 80 % och en hög tillförlitlighet i resultatet. Det är positivt att se en stor ökning i antal svarande medarbetare jämfört med föregående år då svarsfrekvensen var 57,5 %.

Resultatet visar på en ökad medarbetartrivsel i Trelleborgs kommun jämfört med föregående år och vi når upp till vårt mål - ett NMI (NöjdMedarbetarIndex) på 80. När undersökningen genomfördes 07/08 låg vårt NMI på 73. Samtliga förvaltningar har fått lika högt eller högre NMI jämfört med föregående år vilket styrker helhetsintrycket av att Trelleborgs kommun har nöjda medarbetare.

* NöjdMedarbetarIndex: Ett indextal, som är ett beräknat medelvärde av de faktorer som ingår i den totala medarbetarundersökningen (exklusive övriga frågor).

Jämställdhet och Mångfald

Med utgångspunkt i den förprojektering som Arbete och Försörjning genomförde under hösten 2008 inom området Likabehandling och utifrån resultatet av medarbetarundersökningen 07/08, arbetades en projektplan fram för hur man kan arbeta aktivt för att motverka diskriminering och främja likabehandling kommunen. En ansökan skickades in till Europeiska Socialfonden och i juli

2009 beviljades Trelleborgs kommun 7 236 953 kronor för kompetensutveckling inom området likabehandling.

Kompetensutvecklingsinsatsen pågår från 1 september 2009 till 31 augusti 2011. Satsningen inleds med en heldagsutbildning för samtliga anställda i kommunen och där tre av tjugofem tillfällen genomfördes under hösten 2009. Heldagsutbildningen består av en storföreläsning inom området kulturkompetens och de sex olika valbara seminarierna; Funktionshinder, Genus, Islam- vad är det? Rekrytering, Kulturkrockar och Tänk om ingen vill förstå vad du säger. Efter genomförd heldagsutbildning ges det tid för reflektion och uppföljning i form av reflektionsseminarier. Dessa seminarier är halvdagsutbildningar som kommer att genomföras i mindre grupper mellan april 2010 och juni 2011.

Syftet med insatsen är att arbeta aktivt för att motverka all slags diskriminering och främja likabehandling i Trelleborgs kommun.

Hälsobokslut

Under 2009 fortsatte sjukfrånvaron att sjunka och blev för helåret 5,4 procent, en nedgång med 1,0 procentenheter. Skolnämnden minskade med 1,7 procentenheter, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden med 0,7, vård- och omsorgsnämnden med 0,7, individ- och familjeomsorgsnämnden med 3,5, räddningsnämnden med 0,7 och byggnadsnämnden med 4,5 procentenheter. Några nämnder hade ökad sjukfrånvaro 2009. Fritidsnämnden ökade med 0,5 procentenheter, miljönämnden med 2,9 och tekniska nämnden med 1,1 procentenheter.

Minskningen av sjukfrånvaron har skett gällande långtidssjukfrånvaro där det förbättrade rehabiliteringsarbetet gett resultat. Korttidssjukfrånvaron, 1-14 sjukdagar, har däremot ökat något jämfört med 2008. Fastighetsnämnden, tekniska nämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt individ- och familjeomsorgsnämnden har minskad korttidssjukfrånvaro. Däremot har skolnämnden och vård- och omsorgsnämnden haft en ökad korttidssjukfrånvaro 2009 jämfört med 2008.

Kostnaden för sjukfrånvaron uppgick 2009 till 23,8 miljoner kronor. I detta ingår sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter. Det är en kostnadsökning med 100 000 kronor jämfört med 2008 och 900 000 kronor lägre än 2007. Det är tydligt att den minskade sjukfrånvaron bara marginellt påverkat sjukfrånvarokostnaderna. Detta beror på att den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagar, bara hade en mindre minskning 2008 och ökade något under 2009.

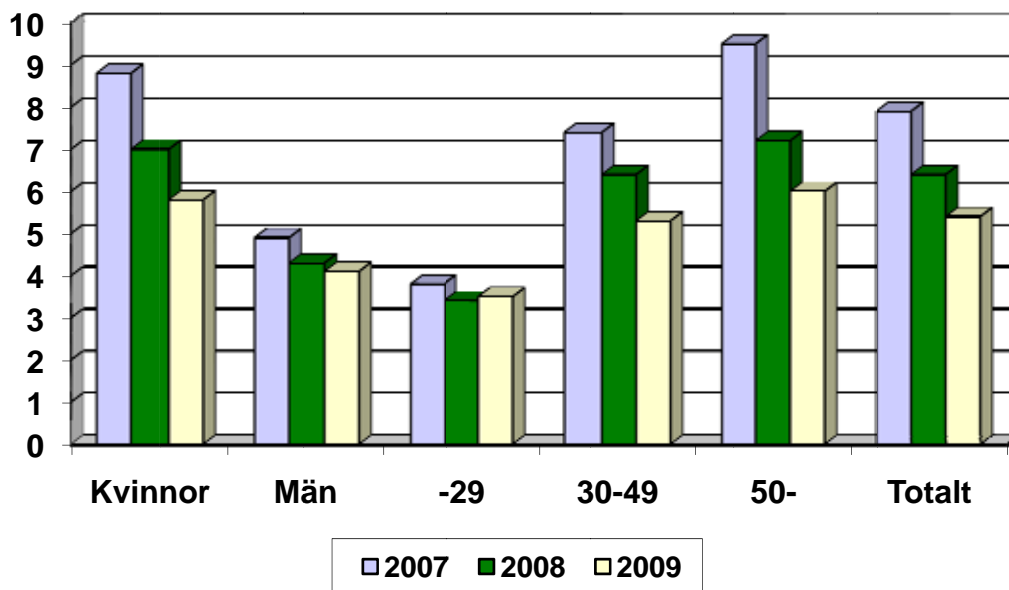
I hälsobokslutet redovisas sjukfrånvaro uppdelat på kön och ålder, andel sjukfrånvaro längre än 60 dagar, sjukfrånvarodagar, sjukfrånvaro per befattning, nyckeltal och långtidsfriska.

Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat

Sjukfrånvaron för kvinnor har 2009 minskat med 1,2 procentenheter till 5,8 procent och för män sjönk sjukfrånvaron med 0,2 procentenheter till 4,1 procent.

För den åldersfördelade sjukfrånvaron har störst minskning skett i den högsta åldersgruppen, 50 år och däröver, som minskat med 1,2 procentenheter till 6,0 procent. Åldersgruppen 30-49 år har minskat med 1,1 procentenheter medan den yngsta åldersgruppen, upp till 29 år, låg på samma nivå 2009 som 2008.

Diagram 4: Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid 2007-2009



Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå

Skolnämnden minskade sjukfrånvaron med 1,7 procentenheter, från 7,0 till 5,3 procent, och har därmed på två år minskat från 9,0 till 5,3 procent. Män och kvinnor minskade med ungefär lika mycket, 1,8 respektive 1,7 procentenheter, till 3,7 respektive 5,5 procent. Minskning var störst i den äldsta åldersgruppen, 50 år och däröver, där sjukfrånvaron minskade från 8,3 till 5,5 procent. Åldersgruppen 30-49 år minskade från 6,3 till 5,3 procent medan minskningen blev 0,1 procentenheter i den yngsta åldersgruppen, upp till 29 år, från 4,3 till 4,2 procent.

Vård- och omsorgsnämnden minskade med 0,7 procentenheter, från 6,9 till 6,2 procent. Kvinnor minskade med 0,7 procentenheter till 6,5 och män minskade från 3,5 till 3,3 procent. Uppdelat på åldersgrupper var den största minskningen för 30-49 åringar från 7,7 till 6,3 procent, den äldsta åldersgruppen minskade med 0,3 procentenheter till 7,1 procent och den yngsta åldersgruppen ökade med 0,1 procentenheter till 3,3 procent.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden fortsatte också den positiva trenden och minskade sjukfrånvaron med 0,7 procentenheter till 5,9 procent. Både kvinnor och män hade minskad sjukfrånvaro. Uppdelat på åldersgrupp var det bara den äldsta åldersgruppen som minskade sjukfrånvaron medan övriga åldersgrupper hade en ökad sjukfrånvaro 2009.

Tekniska nämnden hade en ökad sjukfrånvaro 2009, från 4,2 till 5,3 procent. Det var män som hade ökad sjukfrånvaro medan kvinnor hade en marginell minskning. Sjukfrånvaron ökade kraftigt för åldersgruppen upp till 29 år. Även åldersgruppen 50 år och däröver ökade medan åldersgruppen 30-49 år minskade sjukfrånvaron.

Den ökade sjukfrånvaron har skett gällande längre sjukfrånvaro. Den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagar, har minskat inom tekniska nämnden.

Fastighetsnämnden har minskat sjukfrånvaron under både 2007 och 2008 men ökade något 2009. Män dubblerade sin sjukfrånvaro medan kvinnor minskade. Ökningen av sjukfrånvaron skedde i den äldsta åldersgruppen medan 30-49 åringar hade en minskad sjukfrånvaro. Positivt är att korttidssjukfrånvaron minskade.

Personalekonomisk redovisning

Individ- och familjeomsorgsnämnden hade, efter några års ökad sjukfrånvaro, en kraftig minskning 2009, från 8,2 till 4,7 procent. Både den längre och den kortare sjukfrånvaron minskade. Båda könen och de tre åldersgrupperna hade minskad sjukfrånvaro 2009.

Kommunstyrelsen var kvar på en oförändrad låg nivå på två procent.

Räddningsnämnden har fortsatt minskat sjukfrånvaron till låga 0,7 procent.

Kulturnämnden har en minskning 2009 med 0,3 procentenheter till 4,4 procent. Män hade en ökad sjukfrånvaro och kvinnor en minskning.

Fritidsnämnden ökade med en halv procentenhet till 4,6 procent, Miljönämnden ökade till 4,3 procent medan Byggnadsnämnden minskade sjukfrånvaron till 3,3 procent.

Tabell 10: Sjukfrånvaro i procent, kvinnor / män och totalt, respektive år, beräknat på tillgänglig ordinarie arbetstid

	Kvinnor			Män			Totalt		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Kommunstyrelse	1,4	2,3	2,4	3,0	1,8	1,6	2,1	2,1	2,0
Fritidsnämnd	4,0	1,6	0,9	4,9	5,2	5,6	4,6	4,1	4,0
Kulturnämnd	3,1	5,0	6,1	6,7	4,1	7,0	4,4	4,7	6,5
Miljönämnd	5,2	1,8	0,9	2,8			4,3	1,4	0,6
Räddningsnämnd				0,6	1,3	2,2	0,7	1,3	2,0
Byggnadsnämnd							3,3	7,8	2,1
Fastighetsnämnd	6,1	6,9	8,7	4,9	2,4	2,2	5,7	5,4	6,6
Teknisk nämnd	3,5	3,6	1,8	5,7	4,3	4,1	5,3	4,2	3,8
Skolnämnd	5,5	7,2	9,5	3,7	5,5	5,7	5,3	7,0	9,0
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	7,6	8,5	8,2	3,4	3,7	5,2	5,9	6,6	7,0
Vård- och omsorgsnämnd	6,5	7,2	9,3	3,3	3,5	5,9	6,2	6,9	9,1
Individ- och familje- omsorgsnämnd	4,1	7,5	7,0	6,5	10,4	9,4	4,7	8,2	7,6
Totalt kommunen	5,8	7,0	8,8	4,1	4,3	4,9	5,4	6,4	7,9

Tomma rutor innebär att urvalet är för litet för att undvika identifiering av enskilda

Tabell 11: Sjukfrånvaro i procent, per åldersgrupp, respektive år, beräknat på tillgänglig ordinarie arbetstid

	-29			30-49			50-		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Kommunstyrelse	0,7	1,1	1,4	3,3	2,6	1,6	1,1	1,7	2,6
Fritidsnämnd	1,4	1,1	1,0	9,2	7,1	7,9	2,6	2,9	2,7
Kulturnämnd				3,4	4,9	3,7	6,9	5,6	12,7
Miljönämnd				2,5			6,2	1,6	0,6
Räddningsnämnd		0,0	0,1	0,1	0,3	0,4	1,5	3,6	5,2
Byggnadsnämnd									
Fastighetsnämnd				3,2	4,3	4,6	7,1	5,8	7,4
Teknisk nämnd	8,7	1,9	1,9	2,2	3,8	2,4	6,2	4,7	4,8
Skolnämnd	4,2	4,3	4,6	5,3	6,3	7,6	5,5	8,3	11,6
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	3,2	2,7	3,9	6,6	5,6	5,3	5,6	7,9	8,5
Vård- och omsorgsnämnd	3,3	3,2	4,0	6,3	7,7	9,6	7,1	7,4	10,4
Individ- och familje- omsorgsnämnd	1,4	7,4	4,7	2,5	6,9	6,1	7,8	10,2	10,2
Totalt kommunen	3,5	3,4	3,8	5,3	6,4	7,4	6,0	7,2	9,5

Tomma rutor innebär att urvalet är för litet för att undvika identifiering av enskilda.

Andel av sjukfrånvaron som avser sammanhängande frånvaro under 60 dagar eller mer

För Trelleborgs kommun totalt utgör 54 procent sammanhängande sjukfrånvaro under 60 dagar eller mer av den totala sjukfrånvaron.

Nyckeltal sjukfrånvaro

Total sjukfrånvarotid / Sammanlagd tillgänglig arbetstid (timmar) = $302\,571 / 5\,592\,716 = 5,4\%$
 Summa tid långtidssjukfrånvaro (>60 dagar) / Total sjukfrånvarotid (timmar) = $163\,783 / 302\,571 = 54,1\%$

Summa sjukfrånvarotid för kvinnor / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för kvinnor (timmar) = $253\,036 / 4\,374\,591 = 5,8\%$

Summa sjukfrånvarotid för män / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för män (timmar) = $49\,535 / 1\,218\,125 = 4,1\%$

Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år och yngre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 29 år och yngre (timmar) = $18\,732 / 538\,655 = 3,5\%$

Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 30-49 år (timmar) = $133\,966 / 2\,539\,654 = 5,3\%$

Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år och äldre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 50 år och äldre (timmar) = $149\,874 / 2\,514\,407 = 6,0\%$

Sjukfrånvarodagar per nämnd

Det totala antalet sjukfrånvarodagar har minskat med 17 procent, från 57 940 till 47 906, mellan 2008 och 2009. De skillnader i sjukfrånvaron som tidigare konstaterats får också utslag i antalet sjukfrånvarodagar vilket ger en kraftig minskning för skolnämnden och minskningar inom de flesta nämnder.

Tabell 12: Sjukfrånvarodagar per nämnd

	2009	2008	2007
Kommunstyrelse	478	540	483
Fritidsnämnd	542	404	411
Kulturnämnd	830	933	1 339
Miljönämnd	157	48	21
Räddningsnämnd	135	193	209
Byggnadsnämnd	89	231	39
Fastighetsnämnd	1 538	1 663	2 060
Tekniska nämnd	2 137	2 075	1 806
Skolnämnd	17 544	22 670	28 916
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	3 533	4 321	4 585
Vård- och omsorgsnämnd	18 442	20 956	26 688
Individ- och familjeomsorgsnämnd	2 458	3 906	3 144
Totalt	47 906	57 940	69 701

Sjukfrånvaro per befattning

I sjukfrånvarostatistiken uppdelat på befattningar ingår befattningar med tio eller fler tillsvidareanställda under 2009. Naturligtvis påverkar enstaka längre sjukfrånvaro mer på befattningar med få anställda varför en viss försiktighet måste gälla i tolkning och analys av statistiken.

Den genomsnittliga sjukfrånvaron för de ingående befattningarna låg på 14,4 sjukdagar per anställd. Hemvårdare har minskat från 20,1 till 17,8 sjukdagar per anställd. Förskollärare har minskat från 15,0 till 14,8, grundskollärare låg på oförändrat 11,3 och barnskötare har minskat från 23,6 till 16,6 sjukdagar per anställd

Tabell 13: Sjukfrånvaro per befattning, befattningar med tio eller fler anställda, tillsvidareanställda under 2009

Befattning	Antal anställda	Sjukdagar totalt	Sjukdagar/anställd
Badvärd	13	385	29,6
Musiklärare (kulturn)	19	508	26,7
Fastighetsskötare	13	310	23,9
Elektriker/Elmontör	10	195	19,5
Bilförare, skol- och bokbussförare	12	230	19,2
Fritidspedagog	75	1 428	19,0
Boendestödjare	24	436	18,2
Hemvårdare	681	12 148	17,8
Programutvecklare/Sektorsutvecklare	18	321	17,8
Lokalvårdare, skolstäd	65	1 132	17,4
Barnskötare	159	2 636	16,6
Kock/kokerska	39	610	15,6
Studie/yrkesvägledare, Syofunktionär	21	327	15,6
Ekonomibitråde	48	751	15,3
Lärare gymnasiet teoretiska ämnen	66	984	14,9
Elevassistent	63	936	14,9
Förskollärare	321	4 746	14,8
Lärare specialpedagog	43	636	14,8
Vårdare	106	1 507	14,2
Aktivitetsledare	28	383	14,0
Kurator/Skolkurator	11	145	13,2
Lärare särskola	29	372	12,8
Sjuksköterska	38	474	12,5
Skolmåltidsbiträde	42	517	12,3
Lärare grundskola	310	3 501	11,3
Vaktmästare/Skolvaktmästare	14	151	10,8
Personlig assistent	51	545	10,7
Skolsköterska	10	106	10,6
Socialsekreterare, socionom	55	531	9,6
Dagbarnvårdare	11	104	9,4
Arbetsterapeut	12	110	9,1
Enhetschef (soc)	35	309	8,8
Assistent, skolassistent, förv assistent	36	292	8,1
Modersmåls lärare	22	165	7,5
Brandman	20	107	5,4
Parkarbetare	16	83	5,2
Rektor	35	166	4,7
Servicearbetare	12	47	3,9
Lärare gymnasiet yrkesinriktade	35	122	3,5
Bibliotekarie	12	30	2,5
Fritidsledare	15	32	2,1
Lärare idrott	13	22	1,7
Ekonom/Controller	16	24	1,5
Totalt i urvalet	2 674	38 564	14,4

Nyckeltal hälsobokslut

Nyckeltalen för hälsobokslut syftar till att vidga analysen av sjukfrånvaron genom att förutom att se på andelen sjukfrånvaro, i nyckeltalen benämnt sjuktal, även ta med korttidssjukfrånvaro, sjukfall, och två nyckeltal för rehabilitering, inflöde och återgångar.

Sjuktal är sjukfrånvaron uttryckt i procent och är samma värde som tidigare redovisats i tabell 10. Sjukfall är ett relationstal som bygger på antal påbörjade sjukfall oavsett längd eller omfattning. I analysen kombineras nyckeltalen för sjuktal och sjukfall.

Rehab inflöde är också ett relationstal som grundar sig på påbörjade sjukfall under mätperioden som varar längre än 28 dagar.

Rehab återgångar är antalet återgångar efter att sjukdag 29 påbörjats relaterat till antal sjukfall som påbörjar sjukdag 29.

Antalet nya respektive återgångna rehabfall är inga nyckeltal utan tas med för att öka informationen och förståelsen.

Totalt för kommunen har sjuktalet minskat sedan 2008, från 6,4 till 5,4 procent, medan nyckeltalet för sjukfall har ökat, från 7,9 till 8,7. Det betyder att korttidssjukfrånvaron ökat under samma tid som den totala sjukfrånvaron minskat.

Flera nämnder hade klart högre nyckeltal för sjukfall än för sjuktal. Korttidssjukfrånvaron hade inom dessa nämnder relativt stor betydelse för sjukfrånvaron. För de nämnder som har sjuktal på 2-3 är ett något högre nyckeltal för sjukfall svårt att undvika. Men för de nämnder som har ett nyckeltal för sjukfall på 6 och däröver finns en risk att upprepad korttidssjukfrånvaro kan ge ökad längre sjukfrånvaro på sikt. I synnerhet gäller det nämnder med markant högre nyckeltal för sjukfall än för sjuktal. Vård- och omsorgsnämnden har den största differensen mellan nyckeltalen men skolnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, individ- och familjeomsorgsnämnden och fastighetsnämnden har relativt högt nyckeltal för sjukfall och klart högre än sjuktalet.

Tekniska nämnden hade ett lägre nyckeltal för sjukfall än för sjuktal, sjuktalet berodde därför i relativt högre grad på längre sjukfrånvaro. Möjligheten att sänka sjukfrånvaron borde därför vara ganska gynnsam.

Nyckeltalet för rehab inflöde låg på samma nivå 2009 som 2008 men antalet faktiska rehabfall har minskat från 254 till 241. Något högt låg vård- och omsorgsnämnden och fastighetsnämnden.

Nyckeltalet för rehab återgångar låg 2009 på 1,0, i stort sett lika många återgångar som inflöden.

Tabell 14: Nyckeltal hälsobokslut

	Sjuktal	Sjukfall	Nya rehaftfall	Rehab inflöde	Återgångar	Rehab återgångar
Kommunstyrelse	2,1	3,8	2	0,1	2	1,0
Fritidsnämnd	4,6	4,1	2	0,2	1	0,5
Kulturnämnd	4,4	5,9	5	0,5	3	0,6
Miljönämnd	4,3	7,2	2	0,7	3	1,5
Räddningsnämnd	0,7	2,3	1	0,1	0	0
Byggnadsnämnd	3,3	6,0	0	0	1	
Fastighetsnämnd	5,7	7,6	11	0,6	7	0,6
Teknisk nämnd	5,3	4,4	8	0,3	8	1,0
Skolnämnd	5,3	8,6	86	0,4	86	1,0
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd.	5,9	7,9	13	0,3	17	1,3
Vård- och omsorgsnämnd	6,2	11,1	103	0,6	101	1,0
Individ- och familjeomsorgsnämnd	4,7	7,0	8	0,3	10	1,2
Totalt	5,4	8,7	241	0,4	239	1,0

Långtidsfriska

Statistiken över långtidsfriska visar om korttidssjukfrånvaron var fördelad på flera anställda eller om enstaka anställda var sjuka vid flera tillfällen. Det är också ett sätt att visa på mer "positiv" hälsostatistik. Statistiken baserar sig på de som varit anställda under de tre senaste åren och som under de senaste två åren haft högst sex sjukfrånvarodagar.

Andel långtidsfriska totalt för kommunen har sjunkit till drygt 48 procent trots den minskade sjukfrånvaron. Även här var det den ökade korttidssjukfrånvaron som var anledningen till den negativa utvecklingen. Högst andel långtidsfriska hade räddningsnämnden med 84 procent och den största ökningen av andel långtidsfriska jämfört med 2008 hade fritidsnämnden som ökade från 60 till 70 procent.

Tabell 15: Långtidsfriska; utgår från de som varit anställda de senaste tre åren och anger hur stor andel av dessa som haft högst sex sjukfrånvarodagar de senaste två åren.

	Antal anställda	Sjuk högst 6 dagar	Andel långtidsfriska (procent)		
			2009	2008	2007
Kommunstyrelse	62	42	67,7	59,6	61,1
Fritidsnämnd	47	33	70,2	60,0	70,1
Kulturnämnd	64	47	73,4	73,3	55,9
Miljönämnd	För få anställda				
Räddningsnämnd	31	26	83,9	93,8	96,2
Byggnadsnämnd	För få anställda				
Fastighetsnämnd	93	42	45,2	40,7	44,7
Teknisk nämnd	125	70	56,0	64,4	64,1
Skolnämnd	1 185	581	49,0	51,6	52,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	219	119	54,3	53,1	48,3
Vård- och omsorgsnämnd	911	360	39,5	44,8	52,6
Individ- och familjeomsorgsnämnd	96	54	56,2	71,2	69,6
Totalt	2 833	1 374	48,5	52,2	55,1

Slutsatser om sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har fortsatt sjunka 2009 och slutade för helåret på 5,4 procent. Hela minskningen berodde på förbättringar inom rehabiliteringsprocessen. Korttidssjukfrånvaron har däremot inte minskat utan till och med ökat något.

Könsskillnaderna har fortsatt minska genom att kvinnor haft en större minskning än män av sjukfrånvaron. Även ålderskillnaderna har minskat då den äldsta åldersgruppen hade något större minskning än åldersgruppen 30-49 år och att den yngsta åldersgruppen marginellt ökade sin sjukfrånvaro.

Ett fortsatt arbete mot korttidssjukfrånvaron och framför allt upprepad korttidsfrånvaro är nödvändigt för att fortsätta den goda utvecklingen av sjukfrånvaronivån.

Personalekonomiska nyckeltal

De personalekonomiska nyckeltal som redovisas är löneförändringar, sjukfrånvarokostnader, utbildningskostnader och personalomsättningskostnader. De tre senare relateras till totala personalutgifterna och för utbildningskostnader även till antal årsarbeten.

Löneförändring

Löneförändring är egentligen tre nyckeltal; lönekostnadsförändring, lönenivåförändring och lönevolymförändring. Dessa jämförs med utfallet av lönerevisionen 2009 samt löneökningar inkluderande löneglidning under 2009. Lönekostnadsförändring visar lönekostnadens utveckling mellan 2008 och 2009 för de enskilda nämnderna och för kommunen totalt. Den beräknas genom att de sammantagna lönerna för personal med månadslön jämförs mellan 2008 och 2009. Till lönekostnaderna förs också bruttolöneavdraget för hempc de aktuella åren. Plusmedarbetare och timavlönade ingår inte i jämförelsen. Lönekostnaderna som anges är därför inte de totala utan gäller bara för månadsavlönade.

Lönenivåförändring visar hur lönenivåerna förändrats mellan de jämförda åren. Det beräknas genom att lönekostnaderna för respektive år divideras med antalet årsarbeten det aktuella året och därefter jämförs dessa kvoter med varandra. Resultatet blir en lönenivåförändring byggt på verkligt utfall och som man kan jämföra med utfallet av de årliga lönerevisionerna.

Lönevolymförändring visar på hur stor del av lönekostnadsförändringen som beror på att antalet årsarbeten har förändrats, att personalvolymen förändrats. Lönevolymförändringen beräknas genom att lönekostnadsförändringen minskas med lönenivåförändringen.

Lönerevision är den avtalade löneökningen gällande 2009 för identiska personer. I löneökning ingår dessutom andra lönehöjningar under året samt lönehöjningar för identiska personer som beror på ändrad befattning.

Den totala lönekostnadsförändringen mellan 2008 och 2009 för månadsavlönade uppgick till 4,84 procent. Lönerevision gav 4,17 procent, löneökning inklusive löneglidning blev 4,63 procent och lönenivåförändringen var 4,13 procent. Anledningen till att lönekostnadsförändringen blev högre

än lönenivåförändringen beror på att antalet årsarbeten, för månadsavlönade, ökade mellan 2008 och 2009 vilket ökar lönekostnadsförändringen med 0,72 procent.

Lönenivån och lönerrevisionen gav totalt i stort sett samma utfall men stora skillnader finns mellan kommunens olika verksamheter. I de flesta fall beror det på att nyanställda under året hamnat på en högre eller lägre lönenivå än de som slutat under året eller på att befattningssammansättningen förändrats. Om nyanställdas lönenivåer är högre eller lägre beror på verksamhetens art och möjligheten att rekrytera anställda med tillräckliga kvalifikationer.

Tekniska nämnden hade 2009 en lönenivåökning på 7,20 procent, dubbelt så mycket som lönerrevisionen. Detta beror på att man drog ner på säsongs- och extrapersonal och där kvarvarande personal låg på en högre lönenivå.

Tabell 16: Löneförändringar mellan 2008 och 2009

	Lönekostnads- förändring	Lönenivå- förändring	Lönevolym- förändring	Lönerrevision*	Löneökning
Kommunstyrelse	0,4 %	5,2 %	-4,8 %	4,3 %	4,6 %
Fritidsnämnd	20,9 %	5,3 %	15,6 %	3,9 %	4,8 %
Kulturnämnd	5,6 %	3,8 %	1,7 %	4,4 %	4,6 %
Miljönämnd	3,2 %	1,1 %	2,1 %	2,6 %	3,4 %
Räddningsnämnd	0,8 %	4,1 %	-3,3 %	3,4 %	3,5 %
Byggnadsnämnd	10,2 %	-1,4 %	11,7 %	2,8 %	3,6 %
Fastighetsnämnd	0,5 %	6,2 %	-5,6 %	4,2 %	4,7 %
Teknisk nämnd	-6,7 %	7,2 %	-13,9 %	3,5 %	4,0 %
Skolnämnd	6,0 %	4,8 %	1,2 %	4,4 %	4,9 %
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	-0,8 %	2,4 %	-3,2 %	3,4 %	3,9 %
Vård- och omsorgsnämnd	8,3 %	3,5 %	4,8 %	tot soc 4,2 %	4,6 %
Individ- och familje- omsorgsnämnd	4,3 %	2,7 %	1,5 %	tot soc 4,2 %	5,2 %
Totalt	4,8 %	4,1 %	0,7 %	4,2 %	4,6 %

*För vård- och omsorgsnämnden och individ- och familjeomsorgsnämnden redovisas socialförvaltningens utfall gällande lönerrevision. Löneökning för socialförvaltningen var totalt 4,7 %

Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader

Underliggande beräkningar

Sjukfrånvarokostnader består av sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter. I sjukfrånvarokostnader ingår vanligtvis även kostnader för administration, rekrytering av vikarie, övertidsersättningar, introduktion och inskolning av vikarie och produktionstörningar. Dessa finns inte med i beräkningen av nyckeltal utan endast de rena kostnaderna för sjukfrånvaron.

Utbildningskostnaderna beräknas genom en modell för schablonuppskattning.

Beräkningsmodellen fungerar så att schablonuppskattning av övriga utbildningskostnader förutom kursavgifter relateras till det kontoslag där kursavgifter bokförs. Övriga utbildningskostnader är arbetstid, resor, kost och logi etc. För varje nämnd har en faktor beräknats gällande dessa övriga utbildningskostnader. Exempelvis har tekniska nämndens övriga utbildningskostnader beräknats till 1,3 x kursavgifter. Avgifter för kurser uppgick 2009 till 852 754 kronor. Sammantagen utbildningskostnad blir då 2,3 x 852 754 = 1 961 334 kronor för tekniska nämnden.

Personalomsättningskostnaderna schablonberäknas genom en ganska komplicerad modell där hänsyn tas till varifrån man rekryterats, på vilket sätt rekryteringen skett, vilken anställningsform rekryteringen skett till och vilken befattning det gäller. Rekryteringskostnad har uppskattats för varje befattning där kostnader ingår från beslut om rekrytering till att den anställde är "självgående" i sitt arbete, när introduktion och inskolning är färdig. Denna rekryteringskostnad multipliceras för varje rekrytering med en faktor mellan 0 och 1 som beror på kombinationen av rekryteringssätt, rekryteringsväg och anställningsform. De sammantagna rekryteringskostnaderna för varje nämnd under året utgör personalomsättningskostnaden.

Personalutgifterna, som sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnaderna relateras till, utgörs av löner, ersättningar, kurskostnader, företagshälsovård, friskvård, personalrepresentation och övriga personalkostnader. Löner och ersättningar till förtroendevalda ingår ej utan det är utgifter som är relaterade till de anställda som är berörda av kostnaderna för sjukfrånvaro, utbildning och personalomsättning.

Tabell 17: Underliggande beräkningar för personalekonomiska nyckeltal 2009

	Personalutgifter	Sjukfrånvaro kostnader	Utbildnings kostnader	Personalomsättningskostnader
Kommunstyrelse	44 522 797	344 027	1 829 000	208 000
Fritidsnämnd	16 674 912	251 059	144 400	13 000
Kulturnämnd	21 396 570	326 821	575 300	269 000
Miljönämnd	7 586 161	134 312	295 500	100 000
Räddningsnämnd	23 076 523	88 289	293 000	148 000
Byggnadsnämnd	4 872 866	71 498	115 400	49 000
Fastighetsnämnd	34 856 941	603 252	790 600	48 000
Teknisk nämnd	70 595 631	1 031 891	1 961 400	227 000
Skolnämnd	460 762 167	8 525 907	10 069 500	2 600 000
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	104 421 818	1 674 988	2 294 600	564 000
Vård- och omsorgsnämnd	375 396 889	9 823 794	2 765 000	1 887 000
Individ- och familje- omsorgsnämnd	63 947 827	948 194	1 427 100	255 000
Totalt	1 228 111 102	23 824 032	22 560 800	6 398 000

Nyckeltal för sjukfrånvarokostnader

Sjukfrånvarokostnaden för Trelleborgs kommun 2009 uppgick till drygt 23,8 miljoner kronor vilket är 1,94 procent av personalutgifterna. För 2008 var kostnaden 23,7 miljoner kronor, 1,95 procent av personalutgifterna och 2007 var sjukfrånvarokostnaden 24,7 miljoner kronor, 2,14 procent av personalutgifterna. Som tidigare konstaterats har inte den minskade sjukfrånvaron fått utslag gällande sjukfrånvarokostnaderna. Korttidssjukfrånvaron, där kommunens kostnader främst ligger, har inte minskat utan tvärtom ökat, om än marginellt.

För de enskilda nämnderna syns betydelsen av fördelningen mellan korttids- och långtidssjukfrånvaro för sjukfrånvarokostnaden. Tydligast syns detta gällande vård- och omsorgsnämnden som tidigare konstaterats hade ett högt nyckeltal gällande sjukfall. Skolnämnden hade också relativt högt nyckeltal för sjukfall liksom sjukfrånvarokostnadernas andel av totala personalutgifterna. Även för fastighetsnämnden och miljönämnden finns denna koppling.

Nyckeltal för utbildningskostnader

Utbildningskostnaderna relaterat till personalutgifter och årsarbeten har minskat de tre senaste åren, 2007-2009. Nyckeltalen är högst inom kommunstyrelsen vilket beror på att man har hög

andel specialistfunktioner och även en central roll. Liknande förhållande gällande specialistfunktioner eller många yrkesgrupper förklarar tekniska nämndens, byggnadsnämndens, miljönämndens och individ- och familjeomsorgsnämndens relativt höga nyckeltal. Skolnämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ligger också relativt högt beroende på lärares avtalsrätt till utbildningsdagar. Nämnder med relativt låga nyckeltal för utbildning beror främst på att man har få yrkesgrupper med flera anställda vilket gör det möjligt att i egen regi anordna utbildning till en lägre kostnad. Skillnader i nyckeltalen för utbildningskostnader beror givetvis också på i vilken mån nämnderna prioriterar utbildning.

Nyckeltal för personalomsättningskostnader

Nyckeltalet för personalomsättningskostnader skiljer en del mellan nämnderna. För de mindre nämnderna kan enstaka rekryteringar få stort utslag. För 2009 var skillnaderna mellan nämnderna mindre än tidigare år. Tidigare i redovisningen har konstaterats att personalomsättningen minskade 2009. Detta ger också utslag gällande personalomsättningskostnaderna som halverats jämfört med 2008.

Tabell 18: Personalekonomiska nyckeltal

	Sjukfrånvaro kostnader / personalutgifter		Utbildnings kostnader / personalutgifter		Utbildnings kostnader / årsarbeten		Personalomsätt- ningskostnader / personalutgifter	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Kommunstyrelse	0,77 %	0,90 %	4,11 %	4,22 %	22 300	21 300	0,47 %	1,27 %
Fritidsnämnd	1,51 %	0,98 %	0,87 %	1,18 %	3 500	5 100	0,08 %	1,18 %
Kulturnämnd	1,53 %	1,35 %	2,69 %	1,58 %	11 500	6 400	1,26 %	3,32 %
Miljönämnd	1,77 %	0,76 %	3,90 %	5,33 %	20 100	25 200	1,32 %	0,42 %
Räddningsnämnd	0,38 %	0,39 %	1,27 %	2,35 %	7 400	13 400	0,64 %	0,45 %
Byggnadsnämnd	1,47 %	2,96 %	2,37 %	3,55 %	13 600	20 400	1,01 %	3,69 %
Fastighetsnämnd	1,73 %	2,05 %	2,27 %	1,83 %	8 400	6 300	0,14 %	2,00 %
Teknisk nämnd	1,46 %	1,44 %	2,78 %	3,50 %	12 700	15 500	0,32 %	0,45 %
Skolnämnd	1,85 %	1,93 %	2,19 %	2,70 %	9 100	10 700	0,56 %	1,40 %
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	1,60 %	1,58 %	2,20 %	3,34 %	10 800	16 400	0,54 %	1,32 %
Vård- och omsorgsnämnd	2,62 %	2,52 %	0,74 %	1,16 %	3 000	4 700	0,50 %	0,89 %
Individ- och familje- omsorgsnämnd	1,48 %	1,91 %	2,23 %	3,20 %	12 100	18 100	0,40 %	0,67 %
Totalt	1,94 %	1,95 %	1,84 %	2,37 %	8 000	10 000	0,52 %	1,16 %