

Personalekonomisk redovisning 2004

Trelleborgs kommun



Innehållsförteckning

Förord	3
Personalredovisning	4
Antal anställda	4
Tillsvidareanställda	4
Visstidsanställda	5
Timavlönade	6
Årsarbetare	6
Särskilda visstidsförordnanden	7
Ålder	8
Åldersstruktur	8
Åldersstruktur per befattningsgrupp	8
Personalavgångar	10
Arbetstider	10
Arbetstidsgrader	10
Övertidsarbete	10
Pensionsavgångar	10
Friskvård	11
Jämställdhet	12
Lönepolitik	12
Hälsobokslut	13
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat	14
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå	14
Andel av sjukfrånvaron som avser sammanhängande frånvaro under 60 dagar eller mer	16
Nyckeltal sjukfrånvaro	16
Sjukfrånvarodagar per nämnd	16
Sjukfrånvarodagar per befattning	16
Nyckeltal hälsobokslut	17
Långtidsfriska	18
Slutsatser om sjukfrånvaron	19
Personalekonomiska nyckeltal	19
Löneförändring	20
Nyckeltal för sjukfrånvarokostnader	21
Nyckeltal för utbildningskostnader	21
Nyckeltal för personalomsättningskostnader	22



Sammanställt av Mats Åstrand
 Foto: Ingrid Wall och Susanne Nilsson
 Personerna på fotona är endast en illustration
 och har inget samband med texterna
 © Trelleborgs kommun, mars 2005

Personalekonomisk redovisning 2004

För första gången presenteras en mer omfattande personalekonomisk redovisning för Trelleborgs kommun.

Eftersom kommunens verksamhet är mycket tjänsteintensiv utgör personalen kommunens största resurs. Detta medför också att personalkostnaderna sammantaget utgör kommunens i särklass största kostnad. Personalredovisningen uppgift är att i vissa delar spegla dessa förhållanden.

I personalredovisningen redogörs bl a för antal anställda, åldersstruktur, arbetstid, jämställdhetsarbetet, hälsa – sjukfrånvaro och ett antal nyckeltal.

Tanken är att personalredovisningen ska vara ett instrument för jämförelser och uppföljning. Den kan därmed också ligga som underlag för planering och kommande beslut – både kommunövergripande och förvaltningsvis.

Trelleborg den 6 april 2005

Rutger Persson
kommundirektör

Magnus Dahlberg
förhandlingssekreterare

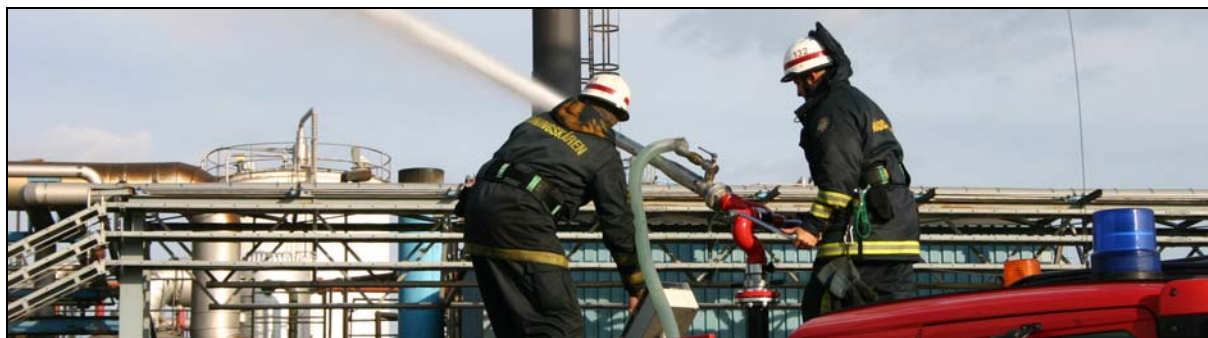


Personalredovisning

Personalredovisningen består av personalstatistik med analys och kommentarer. Uppgifterna är hämtade från kommunens personalsystem och i några fall justerade med hänsyn till ekonomisk fördelning av gemensamma resurser mellan Skolnämnden och Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, detta anges vid varje fall. En del statistik avser hela året, annan statistik beskriver en specifik tidpunkt, 1 november eller 31 december, detta anges i varje tabellrubrik.

Under förra mandatperioden 1999-2002 gällde en annan nämndsorganisation i Trelleborgs kommun. Fritid och kultur fanns då i en gemensam nämnd, Upplevelsenämnden, varför uppgifterna för 2002 gäller för de sammanslagna verksamheterna inom dagens Fritidsnämnd och Kulturnämnd. Tekniska nämnden och Fastighetsnämnden utgjorde också en gemensam nämnd fram till 2002 men personaluppgifterna särredovisades även under denna tid. Skolnämnden delades från 2003 i två nämnder men de gemensamma resurserna inom central förvaltning, AV-verksamhet och skolmältider fanns kvar under Skolnämnden. Utifrån den ekonomiska fördelningen av dessa resurser har personalen fördelats på Skolnämnden respektive Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden avseende antal anställda och årsarbetare. Socialnämnden delades också 2003 men här kvarstår de gemensamma resurserna i personalstatistiken under Vård- och omsorgsnämnden på verksamhetens egen begäran.

Procentsatser används flitigt i personalredovisningen. I de fall procentandelar för olika år jämförs uttrycks förändringen i procent, exempelvis om sjukfrånvaron ökar från 7,8 till 8,0 % uttrycks förändringen som 0,2 %, detta ska då uttydas procentenheter. I de fall reella siffror jämförs, exempelvis att antalet anställda ökat från 10 till 12, uttrycks förändringen som 20 % och skall också uttydas som procent.



Antal anställda

Antal anställda redovisas efter anställningsform: tillsvidareanställda och visstidsanställda. Timavlönade kommenteras kort men redovisas inte då det råder osäkerhet kring antalet för 2002 och 2003 vilket gör det svårt att göra jämförelser. Skolnämnden och Vård- och omsorgsnämnden är de dominerande verksamheterna där Skolnämnden står för 39 % av antalet tillsvidareanställda och Vård- och omsorgsnämnden för 37 %.

Tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda har ökat mellan 1 november 2003 och 1 november 2004 från 3 059 till 3 075, en ökning med 0,5 %. Kommunstyrelsen ökar med sex anställda varav hälften av dessa beror på att nyanställda förvaltningschefer från och med den 1 januari 2004 anställs på Kommunstyrelsen oavsett vilken förvaltning de arbetar på.

Skolnämndens minskning och Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ökning beror till stor del på gymnasiesärskolans överflyttning från Skolnämnden till Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden den 1 januari 2004 då 18 tillsvidareanställda fördes över. Den 1 november 2004 var man 20 tillsvidareanställda inom gymnasiesärskolan. Vidare har Skolnämndens minskning sin förklaring i den omorganisation av ledningsstrukturen som genomfördes under våren 2004.

Vård- och omsorgsnämndens ökning består i vikarier som fått sina tjänster omvandlade till tillsvidareanställningar.

Kvinnornas andel av antalet tillsvidareanställda var den 1 november 2004 79,2 %.

Tabell 1. Antal anställda; tillsvidareanställda 1 november respektive år

	2004	2003	2002
Kommunstyrelsen	78	72	70
Fritidsnämnden	34	35	
Kulturnämnden	48	51	
Upplevelsenämnden			83
Miljönämnden	11	9	10
Räddningsnämnden	93	93	96
Byggnadsnämnden	6	5	5
Tekniska nämnden	145	145	148
Fastighetsnämnden	123	126	135
Skolnämnden	1 201	1 232	
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	243	218	
Skolnämnden t o m 2002			1 392
Vård- och omsorgsnämnden	1 009	991	
Individ- och familje- omsorgsnämnden	84	76	
Socialnämnden			1 050
Totalt	3 075	3 059	2 989

För Skolnämnden och Gymnasie- och utbildningsnämnden har de gemensamma centrala funktionerna fördelats enligt den ekonomiska fördelningen

Visstidsanställda

En minskning av antalet visstidsanställda från 567 till 498 har skett mellan den 1 november 2003 och den 1 november 2004, en minskning med 12 %. Tekniska nämnden hade fler visstidsanställda 1 november 2004 än motsvarande tidpunkt 2003 medan Fastighetsnämnden, Skolnämnden och Vård- och omsorgsnämnden visar ett minskat antal visstidsanställda.

Kvinnorna utgjorde den 1 november 2004 68,3 % av antalet visstidsanställda.

Tabell 2. Antal anställda; visstidsanställda 1 november respektive år

	2004	2003	2002
Kommunstyrelsen	8	8	10
Fritidsnämnden	3	5	
Kulturnämnden	8	9	
Upplevelsenämnden			6
Miljönämnden	3	1	1
Räddningsnämnden	7	9	5
Byggnadsnämnden	1	3	2
Tekniska nämnden	23	14	4
Fastighetsnämnden	6	12	10
Skolnämnden	109	167	
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	34	35	
Skolnämnden t o m 2002			220
Vård- och omsorgsnämnden	266	291	
Individ- och familje- omsorgsnämnden	13	13	
Socialnämnden			313
Totalt	498	567	571

För Skolnämnden och Gymnasie- och utbildningsnämnden har de gemensamma centrala funktionerna fördelats enligt den ekonomiska fördelningen

Timavlönade

Cirka 500 kontrakterade timavlönade fanns inom kommunen den 1 november 2004. Kontrakterade timavlönade betyder att de vid en specifik tidpunkt inte behöver ha arbete i kommunen men finns registrerade som timavlönade i händelse av att ett kortare jobb dyker upp. Flest timavlönade finns inom Vård- och omsorgsnämnden och Skolnämnden.

Årsarbetare

Antal årsarbetare minskade marginellt mellan 2003 och 2004, från 2 850 till 2 846. Det går att se en klar trend om man delar upp årsarbetare i tillsvidareanställda och visstidsanställda. Antal årsarbetare som genererades av tillsvidareanställda ökade från 2 239 till 2 283, en ökning med 2,0 %. Visstidsanställda genererade däremot färre årsarbetare 2004 än 2003, 378 jämfört med 425, en minskning med 11,1 %. De timavlönades andel av antalet årsarbetare förändrades inte mellan åren utan ligger på cirka 185 årsarbetare.

Antalet årsarbetare följer i stort utvecklingen av antalet tillsvidareanställda med undantag av att hela Tekniska nämndens ökning beror på visstidsanställda och Skolnämndens hela minskning beror på färre årsarbetare genererade av visstidsanställda. För Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beror hela ökningen på överflyttningen av gymnasiesärskolan som berördes tidigare.

Kvinnorna står för 75,8 % av antalet årsarbetare.

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

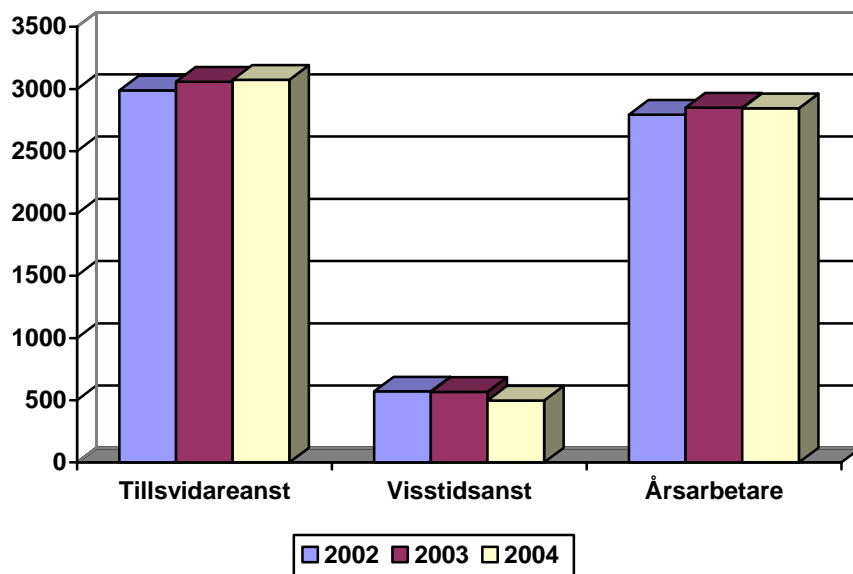
	2004	2003	2002
Kommunstyrelsen	82,7	75,6	76,7
Fritidsnämnden	39,4	42,4	
Kulturnämnden	43,4	43,1	
Upplevelsenämnden			83,7
Miljönämnden	11,0	9,3	8,3
Räddningsnämnden	76,6	77,9	79,5
Byggnadsnämnden	7,6	6,6	6,5
Tekniska nämnden	167,3	159,8	159,8
Fastighetsnämnden	114,2	118,9	117,1
Skolnämnden	1 088,2	1 130,7	
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	224,8	212,0	
Skolnämnden t o m 2002			1 300,3
Vård- och omsorgsnämnden	911,8	904,5	
Individ- och familje- omsorgsnämnden	79,3	69,3	
Socialnämnden			961,9
Totalt	2 846,3	2 850,1	2 793,9

För Skolnämnden och Gymnasie- och utbildningsnämnden har de gemensamma centrala funktionerna fördelats enligt den ekonomiska fördelningen

I ett samlat stapeldiagram bekräftas bilden av en trend mot en mindre ökning av tillsvidareanställda, en minskning av visstidsanställda och oförändrat antal årsarbetare.



Diagram 1: Antal anställda och årsarbetare 2002-2004



Särskilda visstidsförordnanden

I kommunen finns fem befattningar med särskilda visstidsförordnanden. Dessa följer villkoren i det kommunala pensionsavtalet vilket innebär full pension vid avgång efter tolv år. Visstidspension utgår om arbetsgivaren löser den anställde från sitt kontrakt innan tolvårsperioden gått till ända. Om innehavaren på eget initiativ vill lämna sin anställning före utgången av två sexårsperioder utgår inte visstidspension. Under 2004 har ingen befattningshavare lämnat sin anställning efter två sexårsperioder. Under 2005 kommer en innehavare av särskilt visstidsförordnande att ha fullgjort två sexårsperioder.



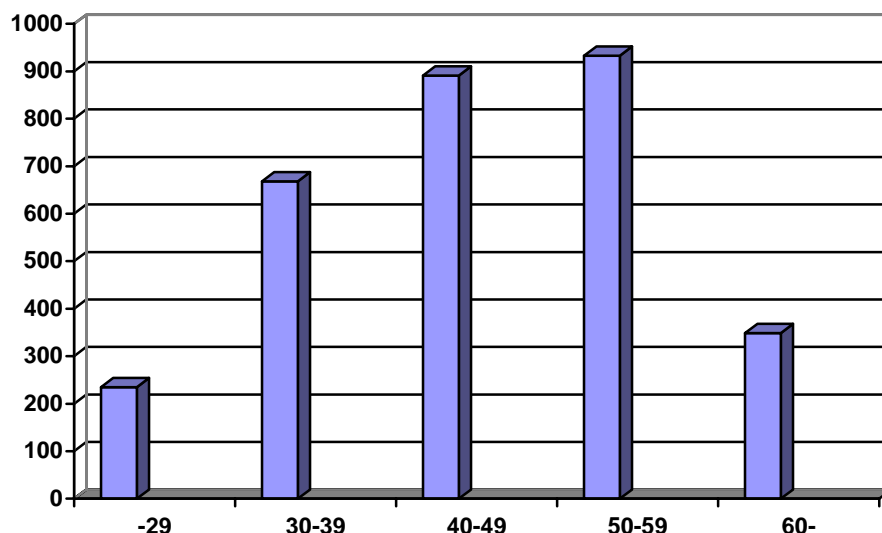
Ålder

Medelåldern bland tillsvidareanställda sjönk 2004 jämfört med 2003 och är nu 46,1 år, en minskning med 0,6 år. Kvinnornas medelålder har minskat med 0,5 år till 45,8 år och männens medelålder har minskat med 0,7 år till 47,2 år.

Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda inom Trelleborgs kommun visar en högre andel anställda inom de äldre åldersgrupperna och att flest tillsvidareanställda finns i åldersgruppen 50-59 år.

Diagram 2: Åldersstruktur tillsvidareanställda 2004-12-31



För de enskilda nämnderna är åldersstrukturen jämn för de mindre nämnderna med färre än 100 tillsvidareanställda. Kommunstyrelsen undantagen där 43 % är 50 år eller äldre. De större nämnderna har samtliga något minskat andelen 50 år eller äldre jämfört med 2003. För Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden är andelen 67 %, Fastighetsnämnden 58 %, Tekniska nämnden 56 %, Skolnämnden 40 % och Vård- och omsorgsnämnden 37 %.

Tabell 4: Åldersstruktur per nämnd, tillsvidareanställda 2004-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Kommunstyrelsen	6	16	23	26	8	79
Fritidsnämnden	6	7	6	10	5	34
Kulturnämnden	5	14	12	13	5	49
Miljönämnden	2	1	5	3	0	11
Räddningsnämnden	9	27	34	23	1	94
Byggnadsnämnden	1	1	1	1	2	6
Tekniska nämnden	8	12	44	53	28	145
Fastighetsnämnden	3	19	30	43	28	123
Skolnämnden	98	318	318	356	124	1 214
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	8	27	39	103	50	227
Vård- och omsorgsnämnden	82	203	355	280	90	1 010
Individ- och familje- omsorgsnämnden	7	23	24	22	8	84
Totalt	235	668	891	933	349	3 076

Åldersstruktur per befattningsgrupp

I åldersstruktur per befattningsgrupp ingår befattningar med minst 10 tillsvidareanställda eller där snarlika befattningar tillsammans blir minst 10 tillsvidareanställda. I statistiken framgår att flera av befattningarna där mer än hälften är 50 år eller äldre återfinns inom Skolnämnden och Gymnasie- och

vuxenutbildningsnämnden. Speciellt hög andel äldre anställda finns bland lärare i särskolan, specialpedagoger och gymnasielärare i yrkesinriktade ämnen. Inom dessa befattningsgrupper är det kommande behovet av ersättningsrekryteringar betydande.

De dominerande befattningarna inom Fastighetsnämnden, fastighetsskötare och lokalvårdare, finns med bland de befattningar med fler än hälften över 50 år. Tekniska nämnden har också stor andel över 50 år men de flesta befattningar har färre än 10 tillsvidareanställda och är inte medtagna i denna statistik. För att den kommande ökade personalomsättningen ska fungera smidigt för verksamheten har Tekniska nämnden investerat i ett verksamhetssystem som skall stödja överföringen av kunskap mellan medarbetare.

Tabell 5: Åldersstruktur per befattningsgrupp utvalda befattningar, tillsvidareanställda 2004-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Assistent/skolassistent	0	4	13	33	12	62
Barnskötare	5	31	50	48	7	141
Brandman	7	11	18	14	1	51
Ekonomibiträde	0	6	13	19	8	46
Elevassistent	6	15	14	20	1	56
Enhetschef (soc)	0	6	11	14	1	32
Fastighetsskötare	0	4	5	7	4	20
Fritidsledare	4	4	4	0	1	13
Fritidspedagog	15	39	12	5	2	73
Förskollärare	14	68	87	74	15	258
Hemvårdare	57	132	244	176	55	664
Kock/kokerska	2	9	9	13	8	41
Lokalvårdare/skolstäd	3	11	18	31	22	85
Lärare; Adjunkt grundskolan	0	8	8	20	9	45
Adjunkt gymnasiet			2	25	14	41
Grundskola	52	116	68	94	34	364
Gy teoretiska	6	12	5	6	3	32
Gy yrkesinriktade	0	2	11	27	7	47
Idrott	1	3	2	4	1	11
Specialpedagog	0	3	7	29	14	53
Särskola	0	1	3	11	5	20
Modersmål	0	1	6	5	2	14
Musiklärare (kulturnämnden)	2	3	4	5	2	16
Parkarbetare	0	4	7	4	3	18
Personlig assistent	7	7	9	3	2	28
Rektor	0	5	10	15	2	32
Sjuksköterska	0	11	17	17	4	49
Skolmåltidsbiträde	0	11	11	9	8	39
Socialsekreterare/socionom	5	15	14	6	4	44
Vårdare	14	25	34	14	5	92

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



Personalavgångar

Personalavgångar beroende på egen begäran har minskat under både 2003 och 2004. Genom den minskning som skett av visstidsanställda har också antalet som slutat på grund av att vikariatet upphört minskat under 2004. Annan orsak som avgångsanledning är också mindre 2004 än 2003.

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

	2004	2003	2002
Egen begäran	96	118	159
Pension	61	50	67
Vikariat upphört	475	604	520
Annan orsak	296	352	308
Totalt	928	1124	1054

Arbetstider

Arbetstidsgrader

Av kommunens anställda arbetar 65 % heltid och 35 % deltid vilket gällande heltidsarbetande är en liten höjning med 0,5 % jämfört med 2003 och 2 % mer än 2002. Bland annat har Vård- och omsorgsnämnden rapporterat en ökning av antalet anställda som ökat sin sysselsättningsgrad.

Andelen kvinnor som arbetar heltid är 58 % vilket är en ökning med 0,5 % från 2003 och 2,5 % jämfört med 2002. Av männen arbetar 92 % heltid vilket är ungefär som tidigare år.

Av de som arbetar deltid är 95 % kvinnor.

Tabell 7: Antal anställda fördelade på arbetstidsgrad och kön, alla anställda, 1 november respektive år

Procent av heltid	2004		2003		2002	
	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %
100	1537/ 58	653/ 92	1549/ 57	659/ 93	1460/ 55	645/ 93
75-99	813/ 30	27/ 4	828/ 31	19/ 3	836/ 32	23/ 3
50-74	275/ 10	21/ 3	295/ 11	25/ 3	318/ 12	20/ 3
0-49	41/ 2	7/ 1	38/ 1	6/ 1	32/ 1	9/ 1
Totalt	2666/100	708/100	2710/100	709/100	2646/100	697/100

Övertidsarbete

Under 2004 uppgick antalet mertids- och övertidstimmar till 63 707 vilket motsvarar 37,5 årsarbetare. Det är en minskning med 4,4 årsarbetare eller 10 527 timmar jämfört med 2003. Mellan 2002 och 2003 ökade mertids- och övertidsarbetet med 1,8 årsarbetare.

Pensionsavgångar

Pensionsavgångarna för tillsvidareanställd personal ligger under den närmaste 10-års perioden på mellan 70 och 90 anställda per år. Sammanlagt innebär det att 729 tillsvidareanställda kommer att gå i pension fram till 2014, 24 % av dagens tillsvidareanställda. För 2005 och 2006 redovisas ett lägre antal än 2007-2009 vilket beror på att relativt många går i pension innan man uppnår pensionsåldern. Kommunen har också sju anställda som uppnått pensionsålder men valt att fortsätta arbeta, dessa finns med bland de förväntade pensionsavgångarna 2005.

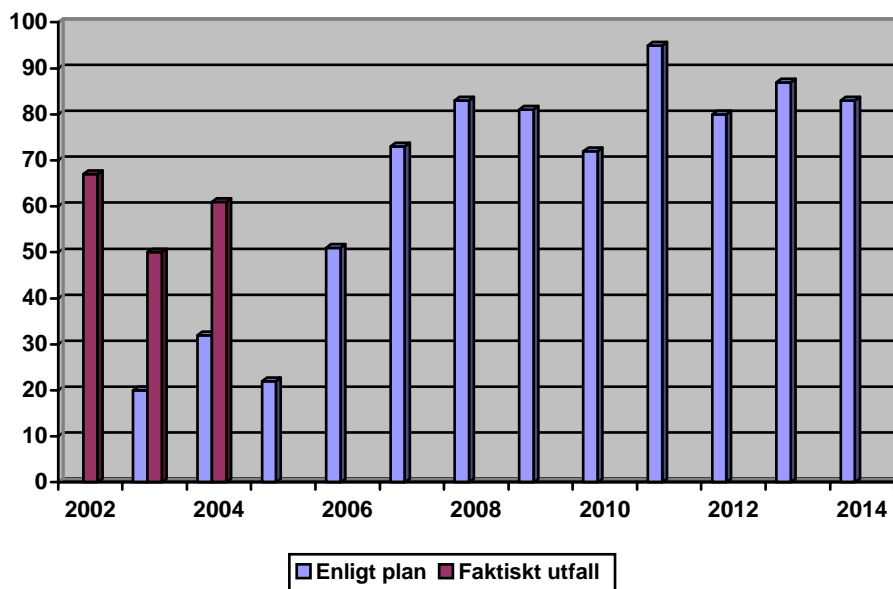
Tabell 8: Pensionsavgångar, förväntade tillsvidareanställda AB-avtalet

	2005	2006	2007	2008	2009
Kommunstyrelsen	1	1	1	1	1
Fritidsnämnden	0	2	2	1	1
Kulturnämnden	0	1	0	2	2
Miljönämnden	0	0	0	0	0
Räddningsnämnden	2	1	4	1	0
Byggnadsnämnden	0	0	0	1	1
Tekniska nämnden	3	8	3	4	8
Fastighetsnämnden	3	3	8	10	4
Skolnämnden	8	17	27	33	25
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	6	3	7	8	10
Vård- och omsorgsnämnden	6	12	21	22	26
Individ- och familje- omsorgsnämnden	0	3	0	0	3
Totalt	29	51	73	83	81

I 2002 års personalredovisning förväntades antalet pensionsavgångar under 2004 till 32 anställda. I verkligheten blev det nästan dubbelt så många, 61 anställda. Prognosen stämde till en del då 32 anställda avgick med ålders- eller avtalspension. Men utöver detta gick 29 anställda födda mellan 1940 och 1952 i förtida pension.

En jämförelse mellan förväntade och faktiska pensionsavgångar visar att betydligt fler gått i pension än vad som förväntats. Eftersom prognoserna för 2003 och 2004 gjordes i 2002 års personalredovisning är det viktigt att poängtera att den slutsats man kan dra av jämförelsen är att ett betydande antal anställda går i pension ett eller ett par år innan ålderspensionen. Den långsiktiga prognosen om 70-90 pensionsavgångar per år bör därför gälla.

Diagram 3: Pensionsavgångar, faktiska 2002-2004 och förväntade 2005-2014



Friskvård

Den huvudsakliga praktiska friskvårdsinsatsen under 2004 har varit friskvårdsmassage. Behandlingarna har varit kostnadsfria och öppna för samtliga anställda inom Trelleborgs kommun. Massagebehandlingen har varit en behandling av rygg och nacke med svensk klassisk massage. Massagebehandlingen har utförts huvudsakligen för muskelavslappande, och muskeltöjande i friskvårdande (förebyggande) syfte men även för att behandla lindrigare besvär som uppstått till följd av muskelspänningar. Vidare har målsättningen varit att öka

medvetenheten om vad som händer med våra muskler vid stress och sambandet mellan fysisk och psykisk belastning.

Under 2004 behandlades 274 personer och 474 massagebehandlingar utfördes. Intresset för friskvårdsinsatsen har varit över förväntan. Mer information om Friskvårdsmassage finns på kommunens intranät.

Ett förslag på friskvårdspolicy för Trelleborgs kommun har arbetats fram under 2004. Förslaget ska, efter diskussion i förvaltningschefsgruppen, antagas under 2005.



Jämställdhet

Som förutspåddes i förra årets årsredovisning antogs jämställdhetsplanen i sin helhet och en del av de åtgärder som står angivna i planen har vidtagits. Bland annat har beslut om positiv särbehandling fattats vilket innebär att arbetsgivaren i rekryteringssituationer då två kandidater av olika kön har samma kvalifikationer och meriter för arbetet så ska den person väljas som ökar antalet av det underrepresenterade könet på just den arbetsplatsen. Vidare har problematiken med omklädningsrummet på Räddningstjänsten åtgärdats. Flera utbildningar kring begreppet sexuella trakasserier har hållits på flera olika håll inom kommunen och åtgärdsprogrammet mot sexuella trakasserier har tryckts upp i en röd folder som tillsammans med de aktiva åtgärderna i jämställdhetsplanen spridits i kommunen.

Projektet med syfte att genom arbetsrotation av chefer bryta strukturen av manlig respektive kvinnlig dominans inom förvaltningarna Kommunal teknik och Socialförvaltningen initierades men någon rotering blev det inte. Orsakerna till det var kanske många men den största anledningen torde nog ändå kunna sägas vara att cheferna inom respektive verksamhet inte var tillräckligt intresserade. Emellertid utvecklades kontakter mellan förvaltningarna som kanske kan utmytna i fruktbara samarbetsprojekt under 2005. Det jämställda ledarskapet är ett ledarskapsprogram som kommunen satsat på under 2004. Programtiden är två år med start i november 2004 och innefattar 10 utbildningsmoduler varvat med totalt sju coachingtillfällen, utspridda under två år. Utbildningen genomsyras av det jämställda ledarskapet och förändringsledarskapet. De fem deltagarna kommer att mellan utbildningstillfällena arbeta med hemuppgifter och projektarbete kopplat till jämställdhetsfrågor. Förändringsperspektiv i kombination med genusperspektiv torde gagna arbetet med att påverka de i kommunen befintliga strukturerna, åtminstone på lång sikt.

Lönepolitik

Lönekartläggningen, som gjordes i samband med att jämställdhetsplanen upprättades, gav en övergripande tydlig bild över kommunens lönestruktur. Efter månader av hårt kartläggningsarbete tonade en tämligen spretig lönestruktur fram. I och för sig inte att förvånas över med tanke på att de jämförelser som möjliggörs i och med lönekartläggningen inte kunnat utföras tidigare. Det har till exempel inte med samma tillförlitlighet varit möjligt att som nu rangordna befattningarna inom kommunen efter de krav som ställs på bland annat kunskaper, erfarenhet och arbetsmiljöförhållanden. Därmed har heller inte alltid helt adekvata lönesatningar på eftersatta grupper kunnat göras.

Mot bakgrund av lönekartläggningens resultat togs det lönepolitiskt viktiga beslutet att insatser i och med lönerevisionen skulle göras för att komma tillrätta med den spretiga lönestrukturen. En önskvärd lönestruktur, i förhållande till den rådande, togs fram vilken även med gott resultat användes som målbild i revisionsförhandlingarna med de olika fackliga organisationerna.

Hälsobokslut

Sjukfrånvaron i Trelleborgs kommun uppgick 2004 till 8,0 % vilket är en ökning från 2003 då sjukfrånvaron var 7,8 % och en återgång till samma nivå som 2002. Sjukfrånvaronivån är i jämförelse med andra kommuner ungefär i mitten. Det är lite svårt att exakt bestämma då alla inte använder sig av samma beräkningssätt. Den beräkning som används i Trelleborgs kommun är den som Sveriges Kommuner och Landsting rekommenderar där sjukfrånvaron relateras till tillgänglig arbetstid vilken utgörs av avtalad arbetstid minskat med tjänstledighet utan lön.

Kostnaden för sjukfrånvaron uppgick 2004 till 22,8 miljoner kronor. I detta ingår sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter. Från den 1 januari 2005 ändrades ansvaret för sjuklön så att arbetsgivaren numera betalar sjuklön för sjukdag 2-14 och står för 15 % av sjukersättningen från sjukdag 15. För Trelleborgs kommun beräknas förändringen kosta 4,3 miljoner kronor årligen, 1,3 miljoner kronor kommer att kompenseras genom sänkta arbetsgivaravgifter. Nettokostnadsökningen beräknas därför bli cirka 3 miljoner kronor årligen.

Att få ner långtidssjukfrånvaron och effektivisera rehabiliteringsarbetet är viktiga inslag i arbetet med sjukfrånvaron. För att få en bra tillämpning av de riktlinjer för rehabilitering som tidigare tagits fram har ett arbete påbörjats under andra halvan av 2004 med att sätta ihop ett utbildningspaket inom rehabilitering och arbetsanpassning. Innehållet är anpassat åt chefer på mellannivå, såväl nyblivna som gamla, och syftet är att ytterligare spetsa till redan befintliga kunskaper för dem som redan har och ge baskunskaper för vilka rehabilitering är nytt. Det är viktigt att man som chef har verktygen för att kunna ta hand om de som insjuknar och snabbt få dem tillbaka i arbete igen.

En annan viktig del i arbetet med sjukfrånvaro är att minska korttidssjukfrånvaron. En analys av sjukfrånvaron i Trelleborgs kommun har genomförts under 2004 som utmynnat i tio förslag på fördjupade analyser som under 2005 ska resultera i konkreta förslag.

Arbete med sjukfrånvaron bedrivs också inom de enskilda nämnderna och förvaltningarna. Kommunal Teknik arbetar med satsningar på friskvård och personalsociala aktiviteter. Räddningstjänsten satsar också på friskvård och har under året färdigställt ett nytt gym, vidare följer man upp de anställdas hälsa och arbetssituation i samband med sina hälsoundersökningar. Inom vård och omsorg har man under 2004 utvecklat rutiner och effektiviserat rehabiliterings- och omplaceringsarbetet. Man har inlett ett omfattande kartläggningsarbete kring korttidsfrånvaro och man har rutiner för att anställda med upprepad korttidsfrånvaro på ett tidigt stadium ska kopplas till företagshälsovården för ytterligare utredning. En partssammansatt grupp har också bildats med uppgift att följa upp gruppen långtidssjukskrivna med syftet att bryta den isolering från arbetsplatsen många långtidssjukskrivna upplever.

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

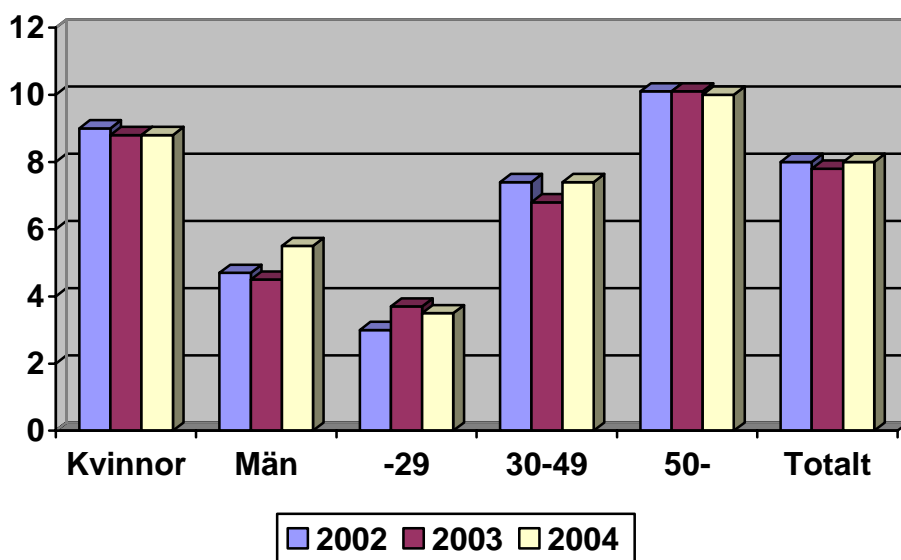


Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat

Sjukfrånvaron för kvinnor ligger 2004 på samma nivå som 2003, 8,8 %. För män ökar sjukfrånvaron med en procentenhet mellan 2003 och 2004, från 4,5 till 5,5 %. Den tydliga skillnaden mellan män och kvinnor finns således kvar men skillnaden i sjukfrånvaro har minskat.

Den åldersfördelade sjukfrånvaron har samma skillnader mellan åldersgrupperna som tidigare år där åldersgruppen -29 år ligger runt 3,5 %, 30-49 år drygt 7 % och 50- år cirka 10 %. Åldersgruppen 50- år ligger i stort sett konstant över åren medan variationer på runt 0,5 % förekommer i de andra åldersgrupperna.

Diagram 4: Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid 2002-2004



Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå

Kommunstyrelsen har en tämligen låg sjukfrånvaro som är lika hög för kvinnor som för män. Man har en, relativt sett, väldigt låg sjukfrånvaro för åldersgruppen 50- år, 1,5 %. Den goda fysiska arbetsmiljön inom Kommunstyrelsens verksamheter är sannolikt en stor anledning till den låga sjukfrånvaron.

Fritidsnämnden har en hög sjukfrånvaro för kvinnor, 11,8 %, och för åldersgrupperna -29 år och 30-49 år, 7,2 respektive 9,7 %.

Kulturnämnden har en kraftigt ökad sjukfrånvaro 2004 jämfört med 2003, 7,3 mot 5,1 %. De stora ökningarna ligger bland män, som ökat till 12,8 % 2004, och i åldersgruppen 50- år, med hela 16,7 % sjukfrånvaro 2004. Miljönämnden och Byggnadsnämnden är de klart minsta nämnderna, båda har haft en god utveckling och ligger på 0,9 % sjukfrånvaro.

Räddningsnämnden ligger kvar på samma sjukfrånvaronivå som förra året, 4,5 %.

Tekniska nämnden ligger på en relativt låg nivå men ökade sjukfrånvaron med 0,6 % under 2004 till 4,6 %. Sjukfrånvaron sjönk kraftigt bland kvinnor medan männen har en tydlig ökning med 1,4 % till 4,8 %.

Fastighetsnämnden har en ökad sjukfrånvaro 2004 och ligger nu över kommunens totalsiffror. Ökningar har skett bland både kvinnor och män och i alla åldersgrupper.

Skolnämnden ligger kvar på samma nivå som 2003, 8,0 %. Man har en liten minskning bland kvinnor och en ökning på 0,8 % bland män. För åldersgrupperna ökar sjukfrånvaron för 30-49 år med 0,7 % medan 50- år minskar med 1,0 %.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ligger också kvar på samma nivå som 2003, 8,3 %. Kvinnorna har minskat sin sjukfrånvaro från 11,2 till 10,3 % medan männen ökat sin sjukfrånvaro från 4,1 till 5,2 %. Trots minskade skillnader mellan könen har kvinnorna dubbelt så hög sjukfrånvaro som männen. Bland

åldersgrupperna är nivån konstant med undantag för -29 år som ökat kraftigt till 4,9 %, det rör sig dock om små siffror i reella tal.

Vård- och omsorgsnämnden har en liten ökning av sjukfrånvaron till 9,8 %. En ökning har skett både bland kvinnor och män och i åldersgrupperna 30-49 år och 50- år. I den senare ökar sjukfrånvaron med 1,0 % och ligger 2004 på 12,7 %. I den yngsta åldersgruppen, -29 år, minskar sjukfrånvaron.

Individ- och familjeomsorgsnämnden har minskat sjukfrånvaron från 5,5 till 5,0 %. Kvinnorna har tydligt minskat sin sjukfrånvaro med 1,7 % till 4,8 % medan männen ökat sjukfrånvaron med 2,0 % till 5,5 %. Åldersgruppen 50- år har minskat från 7,8 till 6,6 %.

Tabell 9:Sjukfrånvaro i procent, kvinnor / män, respektive år, beräknat på tillgänglig ordinarie arbetstid.

	kvinnor			män			totalt		
	2004	2003	2002	2004	2003	2002	2004	2003	2002
Kommunstyrelsen	3,3	4,0	3,0	3,3	1,9	0,8	3,3	3,1	2,1
Upplevelsenämnden			4,9			7,4			6,2
Fritidsnämnden	11,8	13,0		5,4	4,5		7,6	7,2	
Kulturnämnden	3,0	3,4		12,8	7,6		7,3	5,1	
Miljönämnden							0,9	3,9	12,2
Räddningsnämnden				3,6	4,4	3,6	4,5	4,5	4,2
Byggnadsnämnden							0,9	2,9	3,7
Tekniska nämnden	3,3	9,3	7,9	4,8	3,4	2,4	4,6	4,0	3,1
Fastighetsnämnden	7,8	6,1	7,1	9,3	7,7	9,9	8,4	6,7	8,0
Skolnämnden	8,3	8,5	8,7	5,9	5,1	6,4	8,0	8,0	8,3
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	10,3	11,2	11,5	5,2	4,1	3,1	8,3	8,3	8,0
Vård- och omsorgsnämnden	10,1	9,6	9,4	5,7	5,3	5,6	9,8	9,3	9,1
Individ- och familje- omsorgs nämnden	4,8	6,5	12,0	5,5	3,5	4,6	5,0	5,5	9,6
Totalt kommunen	8,8	8,8	9,0	5,5	4,5	4,7	8,0	7,8	8,0

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

Tabell 10:Sjukfrånvaro i procent, per åldersgrupp, respektive år, beräknat på tillgänglig ordinarie arbetstid

	-29			30-49			50-		
	2004	2003	2002	2004	2003	2002	2004	2003	2002
Kommunstyrelsen	0,8	2,0	0,1	5,6	3,4	2,1	1,5	3,1	2,5
Upplevelsenämnden			0,7			8,0			7,3
Fritidsnämnden	7,2	4,7		9,7	8,6		5,8	7,4	
Kulturnämnden				2,0	2,6		16,7	9,2	
Miljönämnden									
Räddningsnämnden	0,1	1,0	0,8	4,4	2,8	4,2	6,6	9,8	5,4
Byggnadsnämnden									
Tekniska nämnden	1,7	1,8	1,5	2,9	2,4	3,4	6,1	5,5	3,2
Fastighetsnämnden				4,7	3,7	6,8	11,3	9,2	9,0
Skolnämnden	3,6	3,5	3,2	7,2	6,5	7,4	10,0	11,0	11,0
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	4,9	1,6	1,5	6,4	6,7	8,2	9,4	9,3	8,2
Vård- och omsorgsnämnden	3,4	4,2	3,4	9,6	9,1	8,5	12,7	11,7	12,8
Individ- och familje- omsorgsnämnden	7,6			3,4	3,1	8,1	6,6	7,8	12,5
Totalt kommunen	3,5	3,7	3,0	7,4	6,8	7,4	10,0	10,1	10,1

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 80,6 % sammanhängande sjukfrånvaro under 60 dagar eller mer av den totala sjukfrånvaron. Bland nämnderna ligger andelen på 70-90 %, undantaget Miljönämnden och Byggnadsnämnden som inte har någon längre sjukfrånvaro under 2004.

Nyckeltal sjukfrånvaro

1. Total sjukfrånvarotid / Sammanlagd tillgänglig arbetstid (timmar) = $460\ 179 / 5\ 727\ 926 = 8,0\ %$
2. Summa tid långtidssjukfrånvaro (>60 dagar) / Total sjukfrånvarotid = $111\ 920 / 138\ 933 = 80,6\ %$
3. Summa sjukfrånvarotid för kvinnor / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för kvinnor (timmar) = $385\ 547 / 4\ 368\ 180 = 8,8\ %$
4. Summa sjukfrånvarotid för män / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för män (timmar) = $74\ 632 / 1\ 359\ 746 = 5,5\ %$
5. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år och yngre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 29 år och yngre (timmar) = $21\ 976 / 623\ 444 = 3,5\ %$
6. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 30-49 år (timmar) = $204\ 212 / 2\ 773\ 355 = 7,4\ %$
7. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år och äldre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 50 år och äldre (timmar) = $233\ 992 / 2\ 331\ 127 = 10,0\ %$

Sjukfrånvarodagar per nämnd

Det totala antalet sjukfrånvarodagar för Trelleborgs kommun har ökat 2004 jämfört med 2003 och 2002 då det låg på en konstant nivå. Det har skett ökning i de flesta nämnder dock är det viktigt att observera att förändringar i personalantalet påverkar underlaget för sjukfrånvarodagar och att antalet sjukfrånvarodagar inte relateras till något annat. Kulturnämndens, Fastighetsnämndens och Vård- och omsorgsnämndens ökning är likväl tydliga liksom att Individ- och familjeomsorgsnämnden minskar trots att man klart ökat antalet anställda.

Tabell 11: Sjukfrånvarodagar per nämnd

	2004	2003	2002
Kommunstyrelsen	698	608	391
Upplevelsenämnden			1 336
Fritidsnämnden	780	800	
Kulturnämnden	1 005	622	
Miljönämnden	24	91	277
Räddningsnämnden	822	847	767
Byggnadsnämnden	19	46	58
Tekniska nämnden	1 891	1 544	1 204
Fastighetsnämnden	2 996	2 584	3 042
Skolnämnden t o m 2002			30 496
Skolnämnden	24 760	25 055	
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	5 190	4 869	
Socialnämnden			28 263
Vård- och omsorgsnämnden	30 492	27 467	
Individ- och familjeomsorgsnämnden	1 214	1 222	
Totalt	69 892	65 755	65 834
Inkl uppdelning av centrala funktioner inom Skolförvaltningen			

Sjukfrånvaro per befattning

I sjukfrånvarostatistiken uppdelat på befattningar ingår befattningar med 10 eller fler tillsvidareanställda under 2004. 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 ligger på 21,2 sjukdagar per anställd. Vård- och omsorgsnämndens dominerande befattningar, hemvårdare och vårdare, ligger båda på drygt 26 sjukdagar per anställd. Personal inom förskolan, barnskötare och förskollärare, ligger på 29 respektive drygt 25 sjukdagar per anställd. Fastighetsnämndens båda större befattningar, fastighetsskötare och lokalvårdare, ligger på nästan 42 respektive nästan 23 sjukdagar per anställd.

Vid jämförelse med åldersstrukturen per befattningsgrupp som finns redovisat tidigare kan kopplingen hög andel äldre anställda och högt antal sjukdagar per anställd göras för fastighetsskötare och ekonomibiträden. Även för kock/kokerska, lokalvårdare och för lärarekategorierna adjunkt, gymnasiet yrkesinriktade, särskola och modersmål kan en viss koppling konstateras. Däremot har specialpedagoger och rektorer trots hög andel äldre anställda relativt låg sjukfrånvaro.

Tabell 12: Sjukfrånvaro per befattning, befattningar med 10 eller fler anställda, tillsvidareanställda under 2004

Befattning	Antal anställda	Sjukdagar totalt	Sjukdagar/anställd
Badvärd	10	507	50,6
Studie/yrkesvägledare, Syofunktionär	15	628	41,9
Fastighetsskötare	23	961	41,8
Dagbarnvårdare	28	886	31,6
Sjuksköterska	50	1 545	30,9
Aktivitetsledare	25	760	30,4
Parkarbetare	18	543	30,2
Ekonomibiträde	51	1 518	29,8
Barnskötare	145	4 208	29,0
Hemvårdare	661	17 561	26,5
Vårdare	96	2 522	26,3
Förskollärare	267	6 717	25,2
Modersmåls lärare	13	318	24,4
Lokalvårdare, skolstäd	88	2 004	22,8
Personlig assistent	29	634	21,9
Lärare särskola	20	431	21,6
Lärare gymnasiet yrkesinriktade	45	955	21,2
Kock/kokerska	45	924	20,5
Musiklärare (Kultur)	18	367	20,4
Adjunkt	92	1 752	19,0
Lärare gymnasiet teoretiska ämnen	36	671	18,6
Assistent, skolassistent	75	1 314	17,5
Elevassistent	60	981	16,4
Fritidspedagog	77	1 261	16,4
Skolmåltidsbiträde	45	717	15,9
Boendestödjare	18	285	15,8
Arbetssterapeut	16	234	14,6
Socialsekreterare, socionom	46	587	12,8
Rektor, biträdande rektor	60	735	12,2
Lärare grundskola	381	4 616	12,1
Lärare specialpedagog	56	602	10,8
Brandman	58	548	9,4
Elmontör	10	88	8,8
Enhetschef	39	270	6,9
Bilförare	17	72	4,2
Lärare idrott	11	22	2,0
Fritidsledare	16	25	1,6
Bibliotekarie	12	11	0,9
Totalt befattningar	2 772	58 780	21,2

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 9. 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.

Nyckeltalen för sjuktal och sjukfall för hela kommunen visar ett något lägre nyckeltal för sjukfall än för sjuktal. Det betyder att sjukfrånvaron i något högre grad beror på längre sjukfrånvaro men att den korta sjukfrånvaron ligger på en nivå som indikerar att kommunen kan få svårigheter att sänka sjukfrånvaron. För nämnderna visar Vård- och omsorgsnämnden och Fastighetsnämnden relativt höga nyckeltal för både sjuktal och sjukfall, korttidssjukfrånvaron har relativt stor betydelse för sjukfrånvaron inom dessa båda nämnder. För Skolnämnden och i högre grad för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden är nyckeltalet för sjuktal relativt högt medan däremot nyckeltalet för sjukfall är relativt lågt. Den längre sjukfrånvaron har större betydelse för sjukfrånvaronivån än korttidssjukfrånvaron inom de båda skolnämnderna. En försiktig optimism kan uttryckas att den relativt lägre korttidssjukfrånvaron på sikt kan innebära lägre sjukfrånvaronivåer.

Nyckeltalet för rehab inflöde ligger, relaterat till ett uppskattat riksgenomsnitt på 0,5-0,6, på en ganska bra nivå. Tre av nämnderna ligger på 0,7 och totalt för kommunen är nyckeltalet 0,5.

Nyckeltalet för rehab återgångar ligger för hela kommunen på 0,8 vilket är ungefär som ett uppskattat riksgenomsnitt. De nämnder som har ett nyckeltal på 1,0 eller högre, där antalet återgångar är minst lika många som nya rehabfall under 2004, är Fritidsnämnden, Räddningsnämnden och Fastighetsnämnden.

Tabell 13: Nyckeltal hälsobokslut

	sjuktal	sjukfall	nya rehabfall	rehab inflöde	återgångar	rehab återgångar
Kommunstyrelsen	3,3	2,8	5	0,3	4	0,8
Fritidsnämnden	7,6	4,8	2	0,3	2	1,0
Kulturnämnden	7,3	5,5	6	0,7	4	0,7
Miljönämnden	0,9	3,3	0	0,0	0	0,0
Räddningsnämnden	4,5	1,7	1	0,1	3	3,0
Byggnadsnämnden	0,9	6,5	0	0,0	0	0,0
Tekniska nämnden	4,6	4,7	8	0,2	3	0,4
Fastighetsnämnden	8,4	8,3	16	0,7	17	1,1
Skolnämnden	8,0	6,3	104	0,5	81	0,8
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	8,3	4,1	14	0,3	13	0,9
Vård- och omsorgsnämnden	9,8	9,6	140	0,7	127	0,9
Individ- och familje- omsorgsnämnden	5,0	5,7	7	0,4	3	0,4
Totalt	8,0	7,0	303	0,5	257	0,8

Långtidsfriska

Statistiken över långtidsfriska visar om korttidssjukfrånvaron är fördelad på flera anställda eller om enstaka anställda är 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.

I tabellen framgår att mönstret från hälsobokslutsnyckeltalen går igen. Det är de nämnder med höga nyckeltal för sjukfall som också ligger på de lägsta nivåerna gällande långtidsfriska. Vård- och omsorgsnämnden och Fastighetsnämnden ligger lägst med 43 respektive 46 % långtidsfriska. Jämfört med nyckeltalet för sjukfall är det inbördes förhållandet detsamma. Räddningsnämnden har högst andel långtidsfriska, 89 %, följt av Kommunstyrelsen med 74 %. Dessa båda nämnder ligger också lägst i nyckeltalet för sjukfall.

Det verkar således som att korttidssjukfrånvaron fördelar sig på flera anställda. Huruvida andelen långtidsfriska är hög eller låg är svårt att dra slutsatser om då inget jämförelsematerial finns.

Tabell 14: 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 i % långtidsfriska
Kommunstyrelsen	50	37	74
Fritidsnämnden	30	20	67
Kulturnämnden ¹	36	24	67
Miljönämnden	För få	anställda	
Räddningsnämnden	57	51	89
Byggnadsnämnden	För få	anställda	
Tekniska nämnden	119	63	53
Fastighetsnämnden	97	45	46
Skolnämnden	777	430	55
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	113	73	65
Vård- och omsorgsnämnden	457	198	43
Individ- och familje- omsorgsnämnden	36	23	64
Totalt	1 782	973	55

1 avser anställda senaste två åren

Slutsatser om sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron i Trelleborgs kommun är inte hög, den står sig väl i jämförelse med andra kommuner. Vid jämförelse med privata näringslivet skulle kommunen, med samma köns- och åldersfördelning som dessa, ligga någon tiondels procentenhet över genomsnittet för det privata näringslivet. Därmed inte sagt att sjukfrånvaron ligger på en bra nivå och inte kan sänkas. Men, som konstaterats i den sjukfrånvaroanalys Personalavdelningen tagit fram, det finns inga enkla lösningar. En effektiv åtgärd för att få ner sjukfrånvaron är att förbättra rehabiliteringsarbetet och korta rehabiliteringsprocesserna med hjälp av de riktlinjer som tagits fram och den utbildning som håller på att tas fram gällande rehabilitering. Att förhindra att anställda går in i en längre sjukfrånvaro är en annan viktig åtgärd. Här kan centrala åtgärder och det arbete som bedrivs ute på förvaltningarna som redovisades tidigare ge resultat. Det handlar om ett omfattande arbete där resultatet kanske inte visar sig direkt. Vård- och omsorgsnämnden arbetar både med korttids- och långtidssjukfrånvaron, ett arbete som ännu inte fått genomslag i årets sjukfrånvarostatistik men som sannolikt ger resultat på sikt. Ett annat exempel är Fastighetsnämnden som sedan flera år förändrat städmetoder och investerat i ergonomisk utrustning men där sjukfrånvaron ökar beroende på genomslag av en tidigare dålig arbetsmiljö.

Personalekonomiska nyckeltal

Trelleborgs kommun började med personalekonomiska nyckeltal i budget 2005. De redovisade nyckeltalen i detta avsnitt kan därför inte relateras till budget 2004 men är ändå en viktig pusselbit i analysen av hur personalresurserna används.

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



Löneförändring

Löneförändring är egentligen tre nyckeltal; lönekostnadsförändring, lönenivåförändring och lönevolymförändring. Lönekostnadsförändring visar lönekostnadens utveckling mellan 2003 och 2004 för de enskilda nämnderna och för kommunen totalt. Den beräknas genom att de sammantagna lönerna för personal med månadslön jämförs mellan 2003 och 2004. Till lönekostnaderna förs också bruttolöneavdraget för hemp de aktuella åren.

Lönenivåförändring visar hur lönenivåerna förändrats mellan de jämförda åren. Det beräknas genom att lönekostnaderna för respektive år divideras med antalet årsarbetare 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 lönerrevisionerna.

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

Den totala lönekostnadsförändringen mellan 2003 och 2004 uppgår till 1,98 % medan lönenivåförändringen var 2,19 %. Anledningen till att lönekostnadsförändringen blev lägre än lönenivåförändringen beror på att antalet årsarbetare sjönk mellan 2003 och 2004 vilket minskar lönekostnadsförändringen med 0,21 %. I nämnder med procentuellt stor personalökning ser vi lägre lönenivåökningar och i tre fall lönenivå-sänkningar vilket beror på att de nyanställdas lägre lönenivåer negativt påverkar lönenivåförändringen. I övriga nämnder med färre eller ungefär lika stor personal 2003 och 2004 ligger lönenivåökningar på upp till 3 %.

Tabell 15: Löneförändringar mellan 2003 och 2004

	Lönekostnads- förändring	Lönenivå- förändring	Lönevolym- förändring
Kommunstyrelsen	5,47 %	0,28 %	5,18 %
Fritidsnämnden	-8,95 %	1,63 %	-10,58 %
Kulturnämnden	4,28 %	3,27 %	1,01 %
Miljönämnden	16,48 %	-2,58 %	19,06 %
Räddningsnämnden	2,50 %	3,22 %	-0,71 %
Byggnadsnämnden	17,71 %	-3,97 %	21,68 %
Tekniska nämnden	4,74 %	-0,95 %	5,69 %
Fastighetsnämnden	-4,56 %	2,79 %	-7,35 %
Skolnämnden	0,27 %	2,85 %	-2,58 %
Gymn o vuxenutb nämnden	1,55 %	0,24 %	1,31 %
Vård- och omsorgsnämnden	3,15 %	2,18 %	0,97 %
Ind o fam omsorgsnämnden	11,84 %	1,12 %	10,72 %
Totalt	1,98 %	2,19 %	-0,21 %

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 schablonuppskattning utifrån uppgifter i budget 2005, tidigare förfrågningar i utvecklingsarbetet med personalekonomi i Trelleborgs kommun och diskussioner med verksamheten. Beräkningsmodellen fungerar så att schablonuppskattning av övriga utbildningskostnader förutom kursavgifter relateras till det kontoslag där kursavgifter bokförs. För varje nämnd har en faktor beräknats gällande övriga utbildningskostnader. Exempelvis har Fritidsnämndens övriga utbildningskostnader

beräknats till 1,5 x kursavgifter. Avgifter för kurser uppgick 2004 till 65 196 kronor. Sammantagen utbildningskostnad blir då 2,5 x 65 196 = 162 990 kronor för Fritidsnämnden.

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 anställda 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 rekryteringsväg, 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 16: Underliggande beräkningar för personalekonomiska nyckeltal

	Personal- utgifter	Sjukfrånvaro- kostnader	Utbildnings- kostnader	Personalomsätt- ningskostnader
Kommunstyrelsen	33 256 620	283 238	1 885 000	128 880
Fritidsnämnden	13 673 114	215 349	162 990	73 110
Kulturnämnden	15 817 690	271 531	507 678	518 490
Miljönämnden	4 460 738	22 858	124 494	169 350
Räddningsnämnden	34 639 377	384 973	750 000	733 300
Byggnadsnämnden	3 675 879	14 532	90 600	47 250
Fastighetsnämnden	34 398 668	828 947	432 734	80 670
Tekniska nämnden	64 202 627	954 045	2 538 420	331 980
Skolnämnden	387 680 202	7 712 309	8 786 410	3 072 019
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	95 778 859	1 653 418	2 270 474	646 701
Vård- och omsorgsnämnden	328 635 211	9 843 767	4 561 031	1 534 140
Individ- och familje- omsorgsnämnden	36 396 165	638 983	1 235 526	656 160
Totalt	1 052 615 150	22 823 950	23 345 357	7 992 050

Nyckeltal för sjukfrånvarokostnader

Sjukfrånvarokostnaden för Trelleborgs kommun 2004 uppgick till drygt 22,8 miljoner kronor vilket är 2,17 % av personalutgifterna. Inom de enskilda nämnderna är nyckeltalet, självklart, högre för de nämnder som har högre sjukfrånvaro men förhållandet är inte linjärt utan beror på hur sjukfrånvaron är fördelad.

Fastighetsnämnden och Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har nästan lika hög sjukfrånvaro, 8,4 respektive 8,3 %. Däremot utgör sjukfrånvarokostnaden 2,41 % av personalutgifterna för Fastighetsnämnden men 1,73 % för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Anledningen framgår i nyckeltalet för sjukfall i hälsobokslutet, tabell 13, där Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har nyckeltalet 4,1 medan Fastighetsnämnden har 8,8. Fastighetsnämndens sjukfrånvaro består av en klart högre andel korttidssjukfrånvaro vilket ger högre sjukfrånvarokostnader. Den höga korttidssjukfrånvaron förklarar också att Vård- och omsorgsnämnden har högst nyckeltal för sjukfrånvarokostnader, 3,0 %, av kommunens nämnder.

Nyckeltal för utbildningskostnader

Utbildningskostnaderna relaterat till personalutgifter och årsarbetare är klart högst inom Kommunstyrelsen vilket kan bero på dess centrala funktion, flera specialistfunktioner och många yrkesgrupper. Liknande förhållande gällande specialistfunktioner och många yrkesgrupper förklarar Tekniska nämndens och Individ- och familjeomsorgsnämndens relativt höga nyckeltal. Fritidsnämnden, Fastighetsnämnden och Vård- och omsorgsnämnden har relativt låga nyckeltal för utbildning. En förklaring kan vara 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 exempelvis satsar Tekniska nämnden på kompetensutveckling på alla nivåer i organisationen.

Nyckeltal för personalomsättningskostnader

Nyckeltalet för personalomsättningskostnader skiljer mycket mellan nämnderna. Miljönämndens nyckeltal beror på att man är två tillsvidareanställda fler 2004 vilket i denna verksamhet ger stort utslag.

Kulturnämndens nyckeltal beror på relativt hög andel rekryterade visstidsanställda och timavlönade. Andra nämnder har lågt nyckeltal vilket kan bero på flera orsaker; stabil verksamhet med låg personalomsättning eller att tillsvidareanställningar i hög grad sker av redan visstidsanställda eller timavlönade.

Låga nyckeltal eller stora skillnader kan också bero på att registreringen av rekryteringsväg och rekryteringssätt inte alltid skett korrekt då dessa tidigare inte använts för denna form av redovisning och beräkningar. Även de uppskattade rekryteringskostnaderna för varje befattning kan innehålla värderingsfel och kan i framtiden behöva justeras, bedömningen är att de åtminstone inte är för högt värderade. Men en samlad bedömning av nyckeltalen är att de, relativt varandra, är rimliga och återspeglar verkligheten.

Tabell 17: Personalekonomiska nyckeltal

	Sjukfrånvarokostnader / personalutgifter	Utbildningskostnader / personalutgifter	Utbildningskostnader / årsarbetare	Personalomsättningskostnader / personalutgifter
Kommunstyrelsen	0,85 %	5,67 %	23 700	0,39 %
Fritidsnämnden	1,57 %	1,19 %	4 000	0,53 %
Kulturnämnden	1,72 %	3,21 %	11 700	3,28 %
Miljönämnden	0,51 %	2,79 %	11 300	3,80 %
Räddningsnämnden	1,11 %	2,17 %	9 800	2,12 %
Byggnadsnämnden	0,40 %	2,46 %	11 900	1,29 %
Fastighetsnämnden	2,41 %	1,26 %	3 800	0,23 %
Tekniska nämnden	1,49 %	3,95 %	15 200	0,52 %
Skolnämnden	1,99 %	2,27 %	8 100	0,79 %
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	1,73 %	2,37 %	10 100	0,68 %
Vård- och omsorgsnämnden	3,00 %	1,39 %	5 000	0,47 %
Individ- och familjeomsorgsnämnden	1,76 %	3,39 %	14 700	1,80 %
Totalt	2,17 %	2,22 %	8 200	0,76 %

