



Trelleborgs kommun 2005

## Innehållsförteckning

Personalekonomisk redovisning 2005	3
Personalredovisning	4
Antal anställda	4
Tillsvidareanställda	4
Visstidsanställda	5
Timavlönade	5
Årsarbeten	6
Särskilda visstidsförordnanden	7
Ålder	7
Åldersstruktur	7
Åldersstruktur per befattningsgrupp	8
Personalavgångar	9
Personalomsättning	10
Arbetstider	10
Arbetstidsgrader	10
Övertidsarbete	11
Pensionsavgångar	11
Friskvård	12
Jämställdhet	12
Mångfald	13
Lönerörelse	13
Utbildningar	13
Hälsobokslut	13
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat	14
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå	15
Nyckeltal sjukfrånvaro	17
Sjukfrånvarodagar per nämnd	17
Sjukfrånvarodagar per befattning	17
Nyckeltal hälsobokslut	19
Långtidsfriska	20
Slutsatser om sjukfrånvaron	21
Personalekonomiska nyckeltal	21
Löneförändring	21
Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader	22



Sammanställt av Mats Åstrand  
Personerna på fotona är endast en illustration och har inget samband med texterna  
© Trelleborgs kommun, april 2006

## Personalekonomisk redovisning 2005

För andra året presenteras en 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. Ambitionen med den personalekonomiska redovisningen är att den skall utgöra en grund för analys och utveckling samt strategiska bedömningar avseende olika frågor och förhållanden som rör personalen.

Trelleborgs kommun hade den 1 november 2005 3 067 tillsvidareanställda, nästan 500 visstidsanställda och ett par hundra timavlönade. De anställda arbetade ihop drygt 4,8 miljoner timmar 2005 vilket motsvarar 2 829 årsarbeten.

Av kommunens anställda är cirka 80 procent kvinnor. Kvinnorna arbetar i mycket högre grad deltid än männen. Dock har en långsam ökning skett under de senaste åren mot högre andel heltidsarbetande. Under 2005 arbetade 59 procent av de anställda kvinnorna heltid vilket är en ökning med fyra procentenheter sedan 2002.

Kommunens anställda har en medelålder på drygt 46 år. De flesta anställda finns i åldrarna 40 till 59 år. Åldersstrukturen får följder gällande kommande pensionsavgångar som inom den närmaste tioårsperioden beräknas ligga på 70-100 pensionsavgångar per år.

Utöver pensionsavgångar väljer cirka 100 tillsvidareanställda årligen att avsluta sin anställning i Trelleborgs kommun vilket innebär en ganska måttlig personalomsättning på 5,8 procent. Det är viktigt att Trelleborgs kommun är en attraktiv arbetsgivare för att kunna göra bra ersättningsrekryteringar.

Sjukfrånvaron under 2005 var 8,1 procent, i stort sett samma nivå som 2004. Kostnaderna för sjukfrånvaron var 26,2 miljoner kronor vilket är 2,5 procent av de totala personalutgifterna. Kvinnorna har högre sjukfrånvaro än männen, 8,8 mot 5,6 procent. Även ålder har stor betydelse för sjukfrånvaronivån.

Ambitionen de närmaste åren är att sänka sjukfrånvaron. Åtgärder har vidtagits på både central nivå och på förvaltningsnivå men mer behöver göras för att nå en sänkning av sjukfrånvaron.

Lönerevisionen 2005 innebar löneökningar på i genomsnitt 2,8 procent. Kommunens lönepolitik har utgångspunkten "lika lön för lika och likvärdiga arbeten". Genom att formulera en önskvärd lönestruktur har satsningar skett på eftersatta yrkesgrupper inom kommunens verksamhet.

Trelleborg den 6 april 2006

Rutger Persson  
kommundirektör

Magnus Dahlberg  
personalchef

## 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.

Skolnämnden delades från 2003 i två nämnder men vissa gemensamma resurser inom central förvaltning, AV-verksamhet och skolmältider finns 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 8,0 till 8,1 % uttrycks förändringen som 0,1 %, 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.

Några små förändringar har skett i personalredovisningen jämfört med föregående år. Vid redovisningen av årsarbetare har en jämförelse med heltidstjänster lagts in, detta för att kunna jämföra planerad grundbemanning med faktiskt utfört arbete. Personalavgångar anger numera endast tillsvidareanställda för att därmed få säkrare jämförelsetal. En ny redovisning har också lagts till gällande personalomsättning. Denna mäter antalet tillsvidareanställda som slutat i kommunen under året jämfört med antal tillsvidareanställda den 1 november.



### Antal anställda

Antal anställda redovisas efter anställningsform: tillsvidareanställda och visstidsanställda.

Timavlönade kommenteras kort men redovisas inte då det råder osäkerhet kring antalet som arbetar aktivt som timavlönade vilket gör det svårt att göra jämförelser.

Skolnämnden och Vård- och omsorgsnämnden är de dominerande verksamheterna där

Skolnämnden står för 40 % av antalet tillsvidareanställda och Vård- och omsorgsnämnden för 33 %.

### Tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda har minskat från 3 075 till 3 067 mellan den 1 november 2004 och den 1 november 2005. Den större förändringen är ambulansverksamhetens övergång till Region Skåne den 1 januari 2005. Antalet tillsvidareanställda inom Räddningsnämnden har därför sjunkit markant från 93 till 72. Oräknat Räddningsnämnden finns en ökning för övriga nämnder mellan 2004 och 2005 med 13 tillsvidareanställda. Skolnämnden har ökat antalet tillsvidareanställda inom förskolan, Kulturnämnden har nya verksamheter i Parken och Skegrie skolbibliotek och Fastighetsnämnden har minskat genom att vakanser ej återbesatts beroende på minskad efterfrågan på lokalvård.

Andel kvinnor av antalet tillsvidareanställda var 79,2 %, samma andel som 2004.

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

	2005	2004	2003
Kommunstyrelsen	76	78	72
Fritidsnämnden	34	34	35
Kulturnämnden	52	48	51
Miljönämnden	13	11	9
Räddningsnämnden	72	93	93
Byggnadsnämnden	6	6	5
Tekniska nämnden	147	145	145
Fastighetsnämnden	119	123	126
Skolnämnden	1 219	1 201	1 232
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	233	243	218
Vård- och omsorgsnämnden	1 010	1 009	991
Individ- och familjeomsorgsnämnden	86	84	76
Totalt	3 067	3 075	3 059

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

## Visstidsanställda

En minskning av antalet visstidsanställda från 498 till 477 har skett mellan den 1 november 2004 och den 1 november 2005. Minskningen beror till stor del på Vård- och omsorgsnämndens minskning. Tekniska nämnden och Skolnämnden har ökat antalet visstidsanställda.

Kvinnorna utgjorde den 1 november 2005 70,2 % av antalet visstidsanställda, vilket är en ökning med två procentenheter jämfört med 2004.

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

	2005	2004	2003
Kommunstyrelsen	10	8	8
Fritidsnämnden	4	3	5
Kulturnämnden	10	8	9
Miljönämnden	1	3	1
Räddningsnämnden	5	7	9
Byggnadsnämnden	1	1	3
Tekniska nämnden	31	23	14
Fastighetsnämnden	8	6	12
Skolnämnden	130	109	167
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	36	34	35
Vård- och omsorgsnämnden	222	266	291
Individ- och familjeomsorgsnämnden	19	13	13
Totalt	477	498	567

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

## Timavlönade

Cirka 600 kontrakterade timavlönade fanns inom kommunen den 1 november 2005. 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.

## Årsarbeten

Antalet årsarbeten minskade mellan 2004 och 2005 med 17,3 vilket beror på ambulansverksamhetens övergång till Region Skåne. Oräknat Räddningsnämnden ökade antalet årsarbeten för övriga nämnder med 14,1. Tekniska nämnden ökar med 15 årsarbeten, av dessa utgörs 6 av tillsvidareanställda och 9 av visstidsanställda. Fastighetsnämnden har minskat med 5 årsarbeten där 4 utgörs av tillsvidareanställda. Skolnämnden minskar med drygt 5 årsarbeten, tillsvidareanställda minskar med 18, visstidsanställda minskar med 2 och timavlönade ökar med 13 årsarbeten. Gymnasienämnden minskar med 11 årsarbeten varav tillsvidareanställda utgör 8 av dessa. Skolnämndens minskning beror på ökad föräldraledighet, friårsledighet och ökad sjukfrånvaro bland de tillsvidareanställda men också på en senareläggning av skolstarten höstterminen 2005. Effekten av den senarelagda skolstarten 2005, ett något längre sommarlov, innebar en minskning i storleksordningen 12 årsarbeten för Skolnämnden och cirka 3,5 för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Jämfört med 2004 skulle antalet årsarbeten, utan en förändring av tidpunkten för skolstarten, beräknats öka med närmare 7 årsarbeten för Skolnämnden.



Inom Vård- och omsorgsnämnden ökar tillsvidareanställda med hela 63 årsarbeten, visstidsanställda minskar med 54 och timavlönade ökar med 13 årsarbeten. Denna kraftiga förändring beror till stor del på en administrativ förändring vid de tillfällen tillsvidareanställda vikarierar på en annan tjänst.

Totalt ökar antalet årsarbeten för tillsvidareanställda med 12, visstidsanställda minskar med 52 och timavlönade ökar med 21 årsarbeten. Av det totala antalet årsarbeten utgörs 81,3 % av tillsvidareanställda, 11,4 % av visstidsanställda och 7,3 % av timavlönade. Motsvarande andelar 2004 var 80,4, 13,1 och 6,5 %. Kvinnorna står för 76,4 % av antalet årsarbeten vilket är en marginell ökning med 0,6 procentenheter.

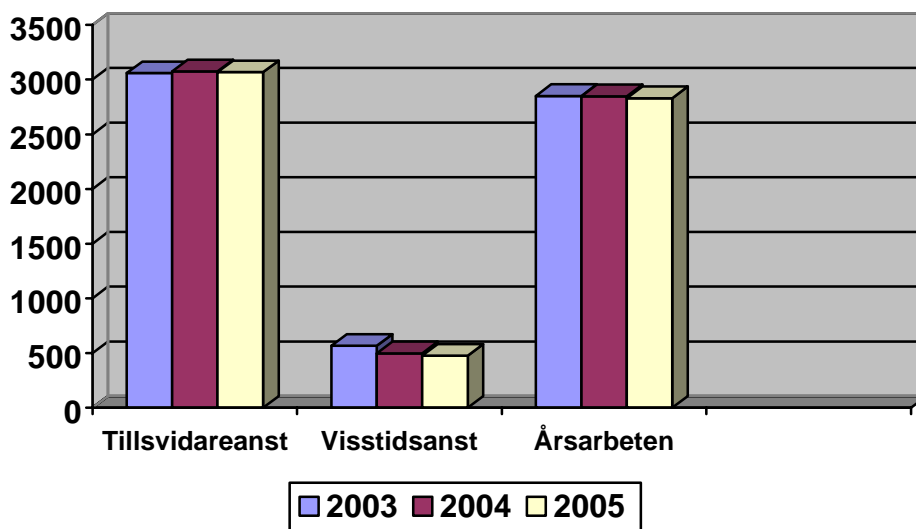
Som jämförelse läggs antalet tjänster omräknat till heltidstjänster in som gällde den 1 november 2005. I tjänsterna ingår tillsvidareanställda och visstidsförordnade tjänster (vissa förvaltningschefer). Med detta menas att antalet heltidstjänster är lika med den grundbemanning som bör finnas varför antalet årsarbeten bör utgöras av antalet heltidstjänster plus semestervikarier. Detta resonemang verkar rimligt för alla nämnder utom Skolnämnden och Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden där antalet årsarbeten understiger antalet heltidstjänster. Detta beror troligen på att man har låg andel semestervikarier och att vikarier oftast inte sätts in vid kortare frånvaro då det finns vissa resurser inom arbetslagen för att kunna ersätta vid kortare frånvaro.

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

	2005	2004	2003	Heltidstjänster 051101
Kommunstyrelsen	78,6	82,7	75,6	74,2
Fritidsnämnden	37,7	39,4	42,4	32,5
Kulturnämnden	46,2	43,4	43,1	43,6
Miljönämnden	11,8	11,0	9,3	11,8
Räddningsnämnden	45,2	76,6	77,9	36,0 (ej deltids)
Byggnadsnämnden	7,3	7,6	6,6	6,5
Tekniska nämnden	182,0	167,3	159,8	145,8
Fastighetsnämnden	109,1	114,2	118,9	104,4
Skolnämnden	1 082,8	1 088,2	1 130,7	1 144,1
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	213,5	224,8	212,0	221,8
Vård- och omsorgsnämnden	932,1	911,8	904,5	879,1
Individ- och familjeomsorgsnämnden	82,7	79,3	69,3	81,0
Totalt	2 829,0	2 846,3	2 850,1	2 783,6

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

Diagram 1: Antal anställda och årsarbeten 2003-2005



### 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 2005 har en befattningshavare genomfört två sexårsperioder men valt att förlänga visstidsförordnandet med ytterligare ett år så att det går ut i november 2006. Tidigare har två befattningshavare fullgjort två sexårsperioder och valt att förlänga sina förordnanden. I övrigt kommer ingen visstidsförordnad att ha fullgjort två sexårsperioder under 2006.

### Ålder

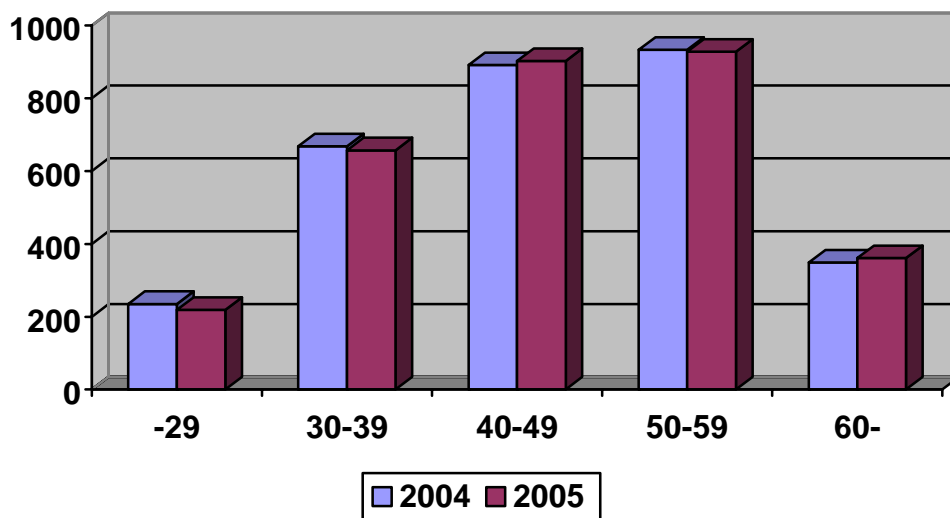
Medelåldern bland tillsvidareanställda ökade med 0,3 år 2005 jämfört med 2004 och var 2005 46,4 år. Kvinnornas medelålder har ökat med 0,2 år till 46,0 år och männens medelålder har ökat med 0,6 år till 47,8 år.

### 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. Totalt har en liten förskjutning skett uppåt i åldersgrupperna jämfört med 2004, vilket också medelåldern på kommunens anställda visar.



Diagram 2: Åldersstruktur tillsvidareanställda 2005-12-31



Totalt är 42 % 50 år eller äldre. Störst andel 50 år och äldre har Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden med 66 %, Fastighetsnämnden med 57 % och Tekniska nämnden med 56 %. Övriga nämnder ligger runt 40 %.

Tabell 4: Åldersstruktur per nämnd, tillsvidareanställda 2005-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Kommunstyrelsen	6	16	24	21	9	76
Fritidsnämnden	6	6	7	11	5	35
Kulturnämnden	4	16	13	11	5	49
Miljönämnden	1	1	5	6		13
Räddningsnämnden	7	15	27	22	1	72
Byggnadsnämnden	2		1	1	2	6
Tekniska nämnden	8	16	43	55	29	151
Fastighetsnämnden	2	16	32	43	24	117
Skolnämnden	92	323	329	354	125	1 223
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	7	30	41	97	55	230
Vård- och omsorgsnämnden	77	197	356	287	94	1 011
Individ- och familjeomsorgsnämnden	7	21	24	20	12	84
Totalt	219	657	902	928	361	3 067

## Åldersstruktur per befattningsgrupp

I åldersstruktur per befattningsgrupp ingår befattningar med minst tio tillsvidareanställda eller där snarlika befattningar tillsammans blir minst tio 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. 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 tio 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 2005-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
<b>Assistent/skolassistent</b>	1	2	10	20	17	50
Barnskötare	5	26	58	49	10	148
<b>Ekonomibitråde</b>		5	10	15	9	39
Elevassistent	5	15	16	18	1	55
Enhetschef (soc)	1	6	9	14	1	31
<b>Fastighetsskötare</b>		3	4	9	1	17
Fritidsledare	4	3	4		1	12
Fritidspedagog	12	34	19	7	1	73
Förskollärare	26	79	85	81	13	284
Hemvårdare	53	119	240	181	59	652
Kock/kokerska	2	7	11	11	8	39
<b>Lokalvårdare/skolstäd</b>	1	11	19	22	13	66
Lärare; <b>Adjunkt grundskolan</b>		7	4	10	7	28
<b>Adjunkt gymnasiet</b>			1	1	1	3
Grundskola	39	123	69	87	23	341
<b>Gy teoretiska</b>	5	8	7	28	23	71
<b>Gy yrkesinriktade</b>		2	10	17	4	33
Idrott	1	3	2	4	1	11
<b>Specialpedagog</b>		3	3	28	13	47
<b>Särskola</b>		1	1	4	4	10
Modersmål		2	7	4	2	15
Musiklärare (kulturnämnden)	1	4	3	3	3	14
<b>Parkarbetare</b>		1	6	6	2	15
Personlig assistent	6	9	9	2	2	28
<b>Rektor</b>		2	14	15	1	32
Sjuksköterska		8	17	19	4	48
Skolmältidsbiträde		10	13	8	8	39
Socialsekreterare/socionom	5	14	16	6	4	45
Vårdare	14	30	38	17	6	105

Under 2005 har de flesta lärare på Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden som tidigare hade befattningen adjunkt fått detta ändrat till lärare.

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

## Personalavgångar

Statistiken över personalavgångar är ändrad jämfört med 2004, numera ingår endast tillsvidareanställda i redovisningen.

Den tydligaste skillnaden över åren är att personalavgångar beroende på egen begäran har minskat.

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

	2005	2004	2003
Egen begäran	59	76	86
Pension	60	63	50
Förordnande/vikariat upphört	4	1	1
Arbetsbrist	2	4	
Uppsägning	3		
Sjukersättning	5		
Annan orsak	15	17	20

Under 2004 och 2003 registrerades uppsägning och sjukersättning som annan orsak

## Personalomsättning

Personalomsättningen i denna statistik mäts som antalet tillsvidareanställda som slutat i kommunen under året med antalet tillsvidareanställda per den 1 november 2005. 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.

En jämförelse med 2003 och 2004 visar att Skolnämnden ligger väldigt konstant med 52 som slutat både 2003 och 2004, att Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ökat från 12 som slutat 2003, till 16 under 2004 och 21 under 2005, att Vård- och omsorgsnämnden ökat från 44 avgångar 2003, till 52 under 2004 och 58 under 2005 och att totalt har en mindre ökning skett från 160 till 164 mellan 2003 och 2004 och till 177 avgångar under 2005.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ökning kan till viss del förklaras med den höga medelåldern bland de anställda som innebär att pensionsavgångar får större betydelse, dessa har ökat under 2004 och 2005.

Tabell 7: Personalomsättning 2005

	Antal tillsvidareanställda som slutat under 2005	Antal tillsvidareanställda 1 november, 2005	Personalomsättning i %
Kommunstyrelsen	4	76	5,3
Fritidsnämnden	2	34	5,9
Kulturnämnden	2	52	3,8
Miljönämnden	1	13	7,7
Räddningsnämnden	7	72	9,7
Byggnadsnämnden	1	6	16,7
Tekniska nämnden	11	147	7,5
Fastighetsnämnden	11	119	9,2
Skolnämnden	53	1 219	4,3
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	21	233	9,0
Vård- och omsorgsnämnden	58	1 010	5,7
Individ- och familjeomsorgsnämnden	6	86	7,0
Totalt	177	3 067	5,8

## Arbetstider

### Arbetstidsgrader

Av kommunens anställda arbetar 66 % heltid och 34 % deltid vilket gällande heltidsarbetande är en ökning med 1 % jämfört med 2004 och 1,5 % mer än 2003. Andelen kvinnor som arbetar heltid är 59 % vilket är en ökning med 1 % från 2004 och 1,5 % jämfört med 2003. Av männen arbetar 91 % heltid vilket är en minskning med 1 % jämfört med 2004.

Av dem som arbetar deltid är 94 % kvinnor.

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

Procent av heltid	2005		2004		2003	
	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %
100	1590/ 59	632/ 91	1537/ 58	653/ 92	1549/ 57	659/ 93
75-99	780/ 29	35/ 5	813/ 30	27/ 4	828/ 31	19/ 3
50-74	266/ 10	23/ 3	275/ 10	21/ 3	295/ 11	25/ 3
0-49	41/ 2	7/ 1	41/ 2	7/ 1	38/ 1	6/ 1
Totalt	2677/100	697/100	2666/100	708/100	2710/100	709/100



## Övertidsarbete

Under 2005 uppgick antalet mertids- och övertidstimmar till 60 295 vilket motsvarar 35,5 årsarbeten. Det är en minskning med 2,0 årsarbeten eller 3 412 timmar jämfört med 2004. Mellan 2003 och 2004 minskade mertids- och övertidsarbetet med 4,4 årsarbeten.

## Pensionsavgångar

Pensionsavgångarna för tillsvidareanställd personal ligger under den närmaste tioårsperioden på mellan 70 och 100 anställda per år. Sammanlagt innebär det att 814 tillsvidareanställda kommer att gå i pension fram till 2015, 27 % av dagens tillsvidareanställda. För 2006 redovisas ett lägre antal än följande år vilket beror på att relativt många går i pension innan pensionsåldern uppnås, under 2005 gick 28 anställda i förtida pension. Kommunen har också fyra anställda som uppnått pensionsålder men valt att fortsätta arbeta, dessa finns med bland de förväntade pensionsavgångarna 2006.

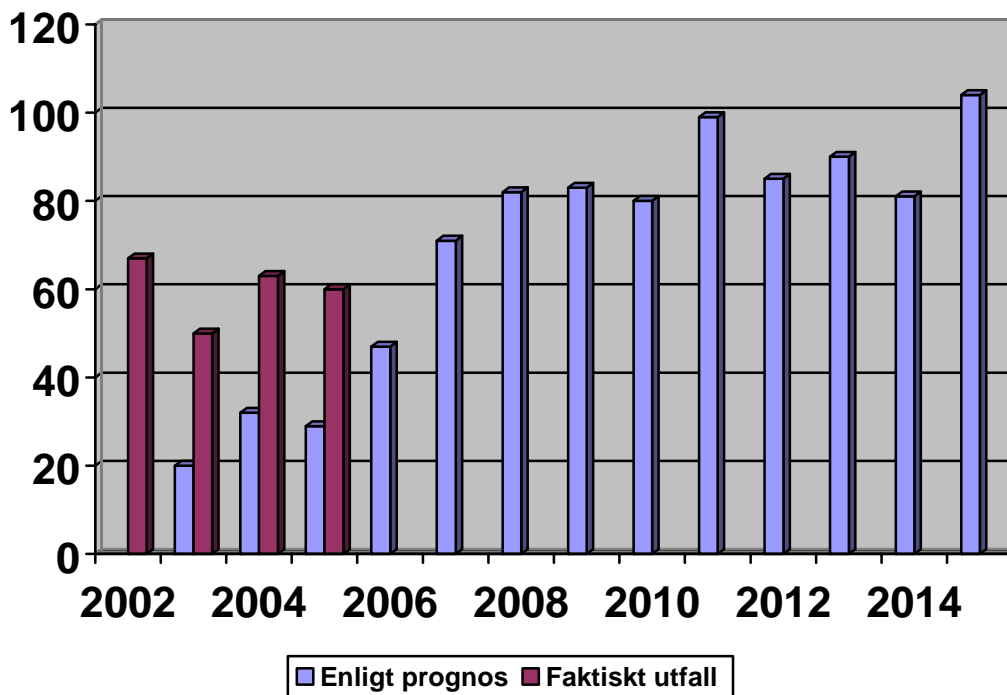
Tabell 9: Pensionsavgångar, förväntade tillsvidareanställda AB-avtalet

	2006	2007	2008	2009	2010
Kommunstyrelsen	3	1	1	1	3
Fritidsnämnden	1	2	1	1	0
Kulturnämnden	1	0	3	2	2
Miljönämnden	0	0	0	0	0
Räddningsnämnden	3	4	0	0	3
Byggnadsnämnden	0	0	1	1	0
Tekniska nämnden	6	3	6	7	8
Fastighetsnämnden	2	5	10	3	3
Skolnämnden	11	27	32	26	24
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	7	9	10	14	14
Vård- och omsorgsnämnden	11	20	17	24	19
Individ- och familjeomsorgsnämnden	2	0	1	4	4
Totalt	47	71	82	83	80

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 2005 är de som redovisades i den personalekonomiska redovisningen för 2004. I den prognosen förväntades 29 tillsvidareanställda avgå med pension 2005. Det verkliga utfallet blev 60 där 28 utgjordes av förtida pensionsavgångar. På samma sätt gäller redovisningen för förväntade pensionsavgångar för 2003 och 2002, 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.



Diagram 3: Pensionsavgångar, faktiska 2002-2005 och förväntade 2006-2015



## Friskvård

Den huvudsakliga friskvårdsinsatsen under 2005 har, liksom föregående år, varit friskvårdsmassage. Av verksamhetsårets 52 veckor har det utförts massagebehandlingar under 41 veckor. Under dessa 41 veckor har det blivit 991 genomförda massagebehandlingar.

Massagebehandlingarna har varit kostnadsfria och öppna för samtliga anställda inom Trelleborgs kommun. Massagebehandlingen har varit en behandling av rygg och nacke med svensk klasisk massage och har utförts huvudsakligen för muskeltöjande och muskelavslappnande i friskvårdande (förebyggande) syfte men även för att behandla lindrigare besvär som uppstått till följd av muskelspänningar.

Sedan denna friskvårdstjänst inrättades den 1 januari 2003 har 491 anställda lämnat intresseanmälan och fått minst en massagebehandling.

## Jämställdhet

Kommunens deltagare i ledarskapsprogrammet Det jämställda ledarskapet har under året på uppdrag av personalutskottet påbörjat ett jämställdhetsprojekt som rör Socialförvaltningens vård- och omsorgssektor samt Räddningstjänsten. Syftet med projektet är att med hjälp av intervjuer av medarbetare inom respektive förvaltning försöka identifiera variabler som kan tänkas bidra till att upprätthålla snedfördelningen av män och kvinnor inom respektive förvaltning och som i princip omöjliggör en jämn könsfördelning på arbetsplatserna. Gruppen, som består av tre medarbetare från Trelleborgs kommun och som leds av en projektledare, med anställning i Vellinge kommun, beräknas vara klara med sitt arbete och redovisa det för bland andra Trelleborgs kommunledning i november 2006.



## Mångfald

Diskrimineringskommitténs slutbetänkande lämnades först den 24 februari 2006. Förändringar kom dock inom diskrimineringslagstiftningen i juli 2005 men de innebar i sig inte att några förändrade krav på organisationers och kommuners planarbete ställdes. Således har ännu ingen vägledning för hur kommunen ska kartlägga förhållanden inom mångfaldsområdet, i likhet med vad som finns i Jämställdhetslagen, givits. Således får kommunen själv bestämma sig för hur ett sådant kartläggningsarbete under 2006 ska företas med ledning av det slutbetänkande som lämnades nu i februari.

## Lönerörelse

Lönerevisionerna under 2005 inleddes med centrala lönepolitiska överläggningar med de fackliga organisationerna. 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 är "lika lön för lika och likvärdiga arbeten". Arbetsvärdering och lönekartläggning har medfört att arbetsgivaren har mer adekvata argument för satsningar på eftersatta yrkesgrupper inom kommunens verksamheter. Sammantaget kan sägas att arbetsgivarens lönepolitik och lönerörelsen i och med detta har blivit tydligare.

## Utbildningar

Under 2005 har vid några tillfällen utbildningar kring kommunens riktlinjer för rehabilitering och anpassning hållits. Långt ifrån alla chefer har erhållit utbildning varför ett stort arbete kvarstår. Personalavdelningen har även, i samarbete med ett stort antal förvaltningar, genomfört intern utbildning i arbetsrätt och avtal för chefer och annan personal i arbetsledande befattningar. Med insatsen under 2005 har utbildning genomförts med drygt 90 % av chefer och arbetsledare i kommunen.

## Hälsobokslut

Sjukfrånvaron har ökat marginellt till 8,1 % jämfört med 8,0 % 2004. Karensdagarna har ökat med 8 % medan både den övriga korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron är i stort sett oförändrad. 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 2005 till 26,2 miljoner kronor. I detta ingår sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter. Även den särskilda sjukförsäkringsavgiften ingår i sjukfrånvarokostnaderna. Denna infördes den 1 januari 2005 då ansvaret för sjuklön ändrades så att arbetsgivaren numera betalar sjuklön för sjukdag 2-14 och står för 15 % av sjukersättningen från sjukdag 15. Den särskilda sjukförsäkringsavgiften kostade under 2005 Trelleborgs kommun 3,2 miljoner kronor. Som kompensation sänktes arbetsgivaravgiften med 0,24 procentenheter vilket gav 1,9 miljoner kronor.

Nettokostnaden blev därför 1,3 miljoner kronor. Oräknat den särskilda sjukförsäkringsavgiften uppgick sjukfrånvarokostnaderna till 23,0 miljoner kronor vilket är i stort sett detsamma som 2004, 22,8 miljoner kronor.

Att få ner långtidssjukfrånvaron och effektivisera rehabiliteringsarbetet är viktiga inslag i arbetet med sjukfrånvaron. Genom den särskilda sjukförsäkringsavgiften har ytterligare incitament tillkommit för att förbättra detta arbete. Under 2005 har vid några tillfällen utbildningar kring kommunens riktlinjer för rehabilitering och anpassning hållits. Riktlinjerna har dessutom under året reviderats och avsnitten kring arbetsanpassning har i den reviderade upplagan utvecklats. Till riktlinjerna har även knutits en bilaga tänkt att användas vid riskbedömningar inför planerade arbetsanpassningar något som väl hänger samman med det systematiska arbetsmiljöarbetet som ju innebär just riskbedömningar inför bland annat förändringar av arbetsinnehåll.

En annan viktig del i arbetet med sjukfrånvaro är att minska korttidssjukfrånvaron. Ett projekt om sjukfrånvaron avslutades, efter drygt ett års arbete, i augusti 2005 med ett antal förslag på åtgärder för att få



ner sjukfrånvaron. Ett av förslagen, en personalstödtjänst, har beslutats att införas under 2006. Det är en tjänst med specialister som kommunens anställda kostnadsfritt kan ringa till eller besöka när personliga problem uppstår som påverkar arbetsförmågan negativt. De övriga förslagen i sjukfrånvaroprojekt ska diskuteras vidare.

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 följer upp de anställdas hälsa och arbetsituation i samband med sina hälsoundersökningar. Inom Socialförvaltningen har man fortsatt arbetet som inleddes under 2004 med rehabiliterings-, anpassnings- och omplaceringsarbetet.

Kartläggningsarbetet kring korttidsfrånvaron har också fortsatt 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 arbetat 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.

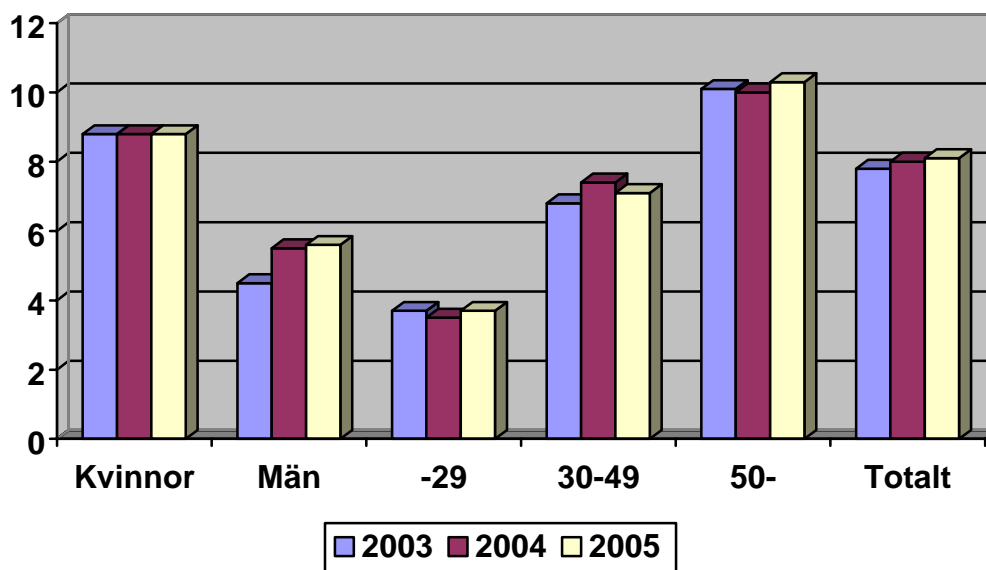
## Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat

Sjukfrånvaron för kvinnor ligger 2005 på samma nivå som 2003 och 2004, 8,8 %. För män ökar sjukfrånvaron med 0,1 procentenhet till 5,6 % och den ökning som skedde mellan 2003 och 2004 från 4,5 till 5,5 % verkar därmed att ha stabiliserats. Skillnaden i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor är tydlig även om skillnaden minskat de senaste två åren.

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 %. En ökning har skett i yngsta och äldsta åldersgrupperna medan den stora ökning som skedde inom åldersgruppen 30-49 år mellan 2003 och 2004 istället förbytts mot en minskning 2005.



Diagram 4: Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid 2003-2005



### Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå

Kommunstyrelsen hade 2004 lika hög sjukfrånvaro för män och kvinnor. Under 2005 har kvinnorna en ökad sjukfrånvaro medan männen har en sjunkande. Åldersfördelat är det ökning för 29 år och yngre och för 60 år och äldre medan åldersgruppen 30-49 år minskar sin sjukfrånvaro.

Fritidsnämnden har en kraftigt minskad sjukfrånvaro framför allt bland kvinnor och bland äldre och yngre anställda.

Kulturnämnden har en fortsatt ökande sjukfrånvaro framför allt bland män och äldre.

Miljönämnden och Byggnadsnämnden har fortsatt låg sjukfrånvaro.

Räddningsnämnden har kraftigt minskat sjukfrånvaron från 4,5 % 2004 till 0,6 % 2005. Detta beror inte på att det tidigare var ambulanspersonalen som hade högre sjukfrånvaro utan på att man inte har några långtidssjukfrånvarande 2005.

Tekniska nämnden har en låg sjukfrånvaro i jämförelse med andra nämnder och i förhållande till sin åldersstruktur. Man har minskad sjukfrånvaro 2005 inom båda könen och i alla ålderskategorier.

Fastighetsnämnden minskade sjukfrånvaron 2005 beroende på en kraftig minskning bland männen medan kvinnorna ökade sin sjukfrånvaro. Kvinnornas högre sjukfrånvaro beror på högre antal långtidssjuka. Skolnämnden ligger stabilt kring 8 procent under 2003-2005. Männen har minskad sjukfrånvaro medan kvinnorna ökar något.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ökar sjukfrånvaron kraftigt och både män och kvinnor har ökad sjukfrånvaro. Bland åldersgrupperna ökar sjukfrånvaron kraftigt för anställda över 50 år medan övriga åldersgrupper visar en liten ökning.

Vård- och omsorgsnämnden har en minskad sjukfrånvaro under 2005 där minskningen framför allt skett under andra halvåret. Dock har man en ökad sjukfrånvaro för män liksom för åldersgruppen 50 år och äldre. Individ- och familjeomsorgsnämnden ökar sjukfrånvaron kraftigt under 2005. Ökningar sker både för kvinnor och män och i åldersgrupperna 30-49 år och 50 år och däröver medan 29 år och yngre har en halverad sjukfrånvaro jämfört med 2004.

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

	kvinnor			män			totalt		
	2005	2004	2003	2005	2004	2003	2005	2004	2003
Kommunstyrelsen	4,8	3,3	4,0	1,9	3,3	1,9	3,6	3,3	3,1
Fritidsnämnden	4,5	11,8	13,0	4,7	5,4	4,5	4,6	7,6	7,2
Kulturnämnden	3,5	3,0	3,4	15,3	12,8	7,6	8,3	7,3	5,1
Miljönämnden	0,5						0,4	0,9	3,9
Räddningsnämnden				0,6	3,6	4,4	0,6	4,5	4,5
Byggnadsnämnden							1,1	0,9	2,9
Tekniska nämnden	1,8	3,3	9,3	4,6	4,8	3,4	4,2	4,6	4,0
Fastighetsnämnden	8,6	7,8	6,1	6,0	9,3	7,7	7,6	8,4	6,7
Skolnämnden	8,4	8,3	8,5	5,0	5,9	5,1	7,9	8,0	8,0
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	11,5	10,3	11,2	7,7	5,2	4,1	10,0	8,3	8,3
Vård- och omsorgsnämnden	9,8	10,1	9,6	7,4	5,7	5,3	9,6	9,8	9,3
Individ- och familje- omsorgsnämnden	6,3	4,8	6,5	9,6	5,5	3,5	7,3	5,0	5,5
Totalt kommunen	8,8	8,8	8,8	5,6	5,5	4,5	8,1	8,0	7,8

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-		
	2005	2004	2003	2005	2004	2003	2005	2004	2003
Kommunstyrelsen	2,3	0,8	2,0	3,5	5,6	3,4	4,1	1,5	3,1
Fritidsnämnden	4,8	7,2	4,7	8,5	9,7	8,6	1,4	5,8	7,4
Kulturnämnden	1,1			2,4	2,0	2,6	20,8	16,7	9,2
Miljönämnden									
Räddningsnämnden		0,1	1,0	0,7	4,4	2,8	0,5	6,6	9,8
Byggnadsnämnden									
Tekniska nämnden	1,3	1,7	1,8	2,9	2,9	2,4	5,5	6,1	5,5
Fastighetsnämnden				6,1	4,7	3,7	9,3	11,3	9,2
Skolnämnden	5,1	3,6	3,5	7,0	7,2	6,5	9,9	10,0	11,0
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	5,7	4,9	1,6	6,6	6,4	6,7	11,8	9,4	9,3
Vård- och omsorgsnämnden	3,2	3,4	4,2	8,9	9,6	9,1	13,3	12,7	11,7
Individ- och familje- omsorgsnämnden	3,9	7,6		6,4	3,4	3,1	9,4	6,6	7,8
Totalt kommunen	3,7	3,5	3,7	7,1	7,4	6,8	10,3	10,0	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 79,2 % 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 2005 och Räddningsnämnden som ligger på 24,8 %.

## Nyckeltal sjukfrånvaro

Total sjukfrånvarotid / Sammanlagd tillgänglig arbetstid (timmar) =  $460\,741 / 5\,715\,335 = 8,1\%$   
 Summa tid långtidssjukfrånvaro (>60 dagar) / Total sjukfrånvarotid =  $115\,326 / 145\,679 = 79,2\%$   
 Summa sjukfrånvarotid för kvinnor / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för kvinnor (timmar) =  $386\,664 / 4\,384\,940 = 8,8\%$   
 Summa sjukfrånvarotid för män / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för män (timmar) =  $74\,077 / 1\,330\,395 = 5,6\%$   
 Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år och yngre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 29 år och yngre (timmar) =  $22\,826 / 614\,122 = 3,7\%$   
 Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 30-49 år (timmar) =  $196\,780 / 2\,760\,251 = 7,1\%$   
 Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år och äldre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 50 år och äldre (timmar) =  $241\,134 / 2\,340\,963 = 10,3\%$

## Sjukfrånvarodagar per nämnd

Det totala antalet sjukfrånvarodagar för Trelleborgs kommun har minskat något 2005 jämfört med 2004. I denna statistik är det viktigt att observera att förändringar i personalantalet påverkar underlaget för sjukfrånvarodagar och att antalet sjukfrånvarodagar inte relateras till något annat. Då både antalet anställda och årsarbetare minskat 2005 ger det ändå en ökad sjukfrånvaronivå, vilket tidigare konstaterats.

På nämnds nivå har inte några större förändringar av antalet anställda och årsarbetare skett under 2005 varför de skillnader i sjukfrånvaron som tidigare konstaterats också får utslag i antalet sjukfrånvarodagar. Undantaget är Räddningsnämnden med betydligt färre anställda 2005 men även Tekniska nämnden och Vård- och omsorgsnämnden bör noteras som ökat antalet årsarbetare men samtidigt minskat antalet sjukfrånvarodagar.

Sjukfrånvaron uppdelad på karensdag och sjukdag 2-14, 15-90 respektive över 90 sjukdagar visar i stort sett samma fördelning som 2004 undantaget är karensdagarna som ökat 2005. De nämnder som ökar eller minskar sjukfrånvaron gör detta generellt både gällande kortare som längre sjukfrånvaro.

Tabell 12: Sjukfrånvarodagar per nämnd

	2003	2004	2005
Kommunstyrelsen	608	698	762
Fritidsnämnden	800	780	452
Kulturnämnden	622	1 005	1 407
Miljönämnden	91	24	12
Räddningsnämnden	847	822	56
Byggnadsnämnden	46	19	21
Tekniska nämnden	1 544	1 891	1 883
Fastighetsnämnden	2 584	2 996	2 595
Skolnämnden	25 055	24 760	24 574
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	4 869	5 190	6 108
Vård- och omsorgsnämnden	27 467	30 492	29 967
Individ- och familjeomsorgsnämnden	1 222	1 214	1 673
Totalt	65 755	69 892	69 510
Inkl uppdelning av centrala funktioner inom Skol- och Socialförvaltningen			

## Sjukfrånvaro per befattning

I sjukfrånvarostatistiken uppdelat på befattningar ingår befattningar med tio eller fler tillsvidareanställda under 2005. 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 20,4 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 28 respektive drygt 22 sjukdagar per anställd. Fastighetsnämndens båda större befattningar, fastighetsskötare och lokalvårdare, ligger på nästan 25 respektive nästan 24 sjukdagar per anställd.

Vid jämförelse med åldersstrukturen per befattningsgrupp som finns redovisat tidigare kan en viss koppling göras gällande hög andel äldre anställda och högt antal sjukdagar per anställd för assistent/skolassistent, fastighetsskötare och lokalvårdare. Kopplingen är klart svagare än vad som gällde för 2004. Specialpedagoger och lärare särskola har trots hög andel äldre anställda relativt låg sjukfrånvaro.

**Tabell 13: Sjukfrånvaro per befattning, befattningar med tio eller fler anställda, tillsvidareanställda under 2005**

Befattning	Antal anställda	Sjukdagar totalt	Sjukdagar/anställd
Studie/yrkesvägledare, Syofunktionär	17	735	43,2
Sjuksköterska	50	1 771	35,4
Aktivitetsledare	24	777	32,4
Badvård	11	345	31,3
Musiklärare (Kultur)	16	494	30,9
Personlig assistent	29	888	30,6
Assistent, skolassistent	67	1 904	28,4
Barnskötare	152	4 293	28,2
Renhållningsarbetare	10	279	27,9
Adjunkt	86	2 364	27,5
Vårdare	108	2 835	26,2
Hemvårdare	685	17 884	26,1
Skolmältidsbiträde	40	999	25,0
Fastighetsskötare	22	543	24,7
Boendestödjare	23	566	24,6
Lokalvårdare, skolstäd	87	2 140	24,6
Kock/kokerska	41	972	23,7
Förskollärare	297	6 670	22,5
Modersmålslärare	14	292	20,9
Ekonomibiträde	49	942	19,2
Lärare gymnasiet teoretiska ämnen	88	1 668	19,0
Dagbarnvårdare	25	459	18,4
Fritidspedagog	77	1 257	16,3
Lärare gymnasiet yrkesinriktade	51	756	14,8
Elevassistent	60	844	14,1
Rektor, biträdande rektor	37	515	13,9
Parkarbetare	19	258	13,6
Socialsekreterare, socionom	47	572	12,2
Elmontör	10	121	12,1
Lärare grundskola	391	4 021	10,3
Lärare särskola	20	154	7,7
Lärare specialpedagog	55	379	6,9
Enhetschef	36	227	6,3
Fritidsledare	14	68	4,9
Bilförare	10	47	4,7
Arbetssterapeut	13	41	3,2
Lärare musik	11	28	2,5
Lärare idrott	13	12	0,9
Bibliotekarie	12	9	0,8
Brandman	52	32	0,6
Totalt i urvalet	2 783	56 797	20,4

## 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.

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. Sjuktalet har ökat marginellt jämfört med 2004 medan nyckeltalet för sjukfall ökat från 7,0 till 7,6. Det betyder att den korta sjukfrånvaron ökat i betydelse och även att det negativt kan påverka ambitionen att sänka sjukfrånvaron i kommunen.

För nämnderna visar Vård- och omsorgsnämnden höga nyckeltal för både sjuktal och sjukfall men även Fastighetsnämnden och Skolnämnden har relativt höga nyckeltal. Inom dessa tre nämnder har korttidssjukfrånvaron relativt stor betydelse för sjukfrånvaron. Fastighetsnämnden har minskat båda nyckeltalen jämfört med 2004 medan Vård- och omsorgsnämnden och Skolnämnden ökat nyckeltalet för sjukfall men minskat sjuktalet. För Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden men även för Kulturnämnden är nyckeltalet för sjuktal relativt högt medan däremot nyckeltalet för sjukfall är relativt lågt, det är samma förhållande som 2004 men på högre nivåer 2005. Den längre sjukfrånvaron har större betydelse för sjukfrånvaronivån än korttidssjukfrånvaron inom dessa båda nämnder. Möjligen kan en försiktig optimism uttryckas att den relativt lägre korttidssjukfrånvaron på sikt kan innebära lägre sjukfrånvaronivåer. Individ- och familjeomsorgsnämnden har ökat sjuktalet men minskat nyckeltalet för sjukfall, här har således den längre sjukfrånvaron ökat i betydelse för sjukfrånvaronivån. Även här kan en viss optimism uttryckas om att det minskade nyckeltalet för sjukfall ska ge genomslag i en lägre sjukfrånvaronivå under 2006. För övriga nämnder visar jämförelsen för nyckeltalen förutsättningar för fortsatt låg sjukfrånvaro.

Nyckeltalet för rehab inflöde ligger, relaterat till ett uppskattat riksgenomsnitt på 0,5-0,6, på en ganska bra nivå. En nämnd ligger på 0,7, en ligger på 0,6 och totalt för kommunen är nyckeltalet 0,5, samma som 2004.

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 2005, är Fritidsnämnden och Kommunstyrelsen. Även här är nyckeltalet totalt det samma som 2004.



Tabell 14: Nyckeltal hälsobokslut

	sjuktal	sjukfall	nya rehabfall	rehab inflöde	återgångar	rehab återgångar
Kommunstyrelsen	3,6	3,7	1	0,1	2	2,0
Fritidsnämnden	4,6	4,8	3	0,4	3	1,0
Kulturnämnden	8,3	6,1	4	0,4	2	0,5
Miljönämnden	0,4	1,5	0	0,0	0	0,0
Räddningsnämnden	0,6	1,0	0	0,0	2	
Byggnadsnämnden	1,1	4,9	0	0,0	0	0,0
Tekniska nämnden	4,2	4,7	11	0,3	10	0,9
Fastighetsnämnden	7,6	7,2	11	0,5	6	0,5
Skolnämnden	7,9	7,2	93	0,4	65	0,7
Gymn- och vuxenutbildn.	10,0	5,3	26	0,7	17	0,7
Vård- och omsorgsnämnden	9,6	10,2	119	0,6	95	0,8
Individ- och familjeomsorg.	7,3	3,5	9	0,5	7	0,8
Totalt	8,1	7,6	277	0,5	209	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.

Andel långtidsfriska totalt för kommunen ligger på samma nivå som 2004, 55 %. De två nämnder som ligger högst, Kommunstyrelsen och Räddningsnämnden, låg också högst 2004 men då med högre andel långtidsfriska, 74 respektive 89 %. Tekniska nämnden har ökat andelen långtidsfriska från 53 till 67 %.

Skolnämnden har ökat från 55 till 61 % medan Fastighetsnämnden minskat från 46 till 41 %. Övriga nämnder har skillnader på högst två procentenheter jämfört med 2004.

För de flesta nämnder finns ett förhållande mellan högt nyckeltal för sjukfall och låg andel långtidsfriska och tvärtom. Två nämnder bryter mönstret, Skolnämnden med relativt högt nyckeltal för sjukfall men också relativt hög andel långtidsfriska och Individ- och familjeomsorgsnämnden med relativt lågt nyckeltal för sjukfall men relativt sett en något låg andel långtidsfriska. För Skolnämnden betyder det att man har stor andel upprepade korttidssjukfrånvaro, att man relativt sett, har ett lägre antal anställda men med fler kortare sjukfrånvaroperioder än övriga nämnder. För Individ- och familjeomsorgsnämnden kan det bero på att fler anställda har färre tillfällen korttidssjukfrånvaro men att man är sjukfrånvarande fler dagar per sjukfall än övriga nämnder.

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 i % långtidsfriska
Kommunstyrelsen	43	30	69,8
Fritidsnämnden	29	20	69,0
Kulturnämnden	35	23	65,7
Miljönämnden	För få anställda		
Räddningsnämnden	22	17	77,3
Byggnadsnämnden	För få anställda		
Tekniska nämnden	110	74	67,3
Fastighetsnämnden	105	43	41,0
Skolnämnden	576	349	60,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	107	67	62,6
Vård- och omsorgsnämnden	517	228	44,1
Individ- och familjeomsorgsnämnden	47	29	61,7
Totalt	1 591	880	55,3

## 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. Men ambitionen är att sänka sjukfrånvaron till 5 % 2008. Årets redovisning visar dock inte totalt på att det finns indikationer på detta, sjukfrånvaron ligger ganska stilla och antalet sjuktillfällen har ökat något. Det finns däremot nämnder som visar att det går att sänka sjukfrånvaron. Tekniska nämnden visar att hög åldersstruktur inte behöver innebära hög sjukfrånvaro om man vidtar åtgärder med kompetensutveckling och utveckling av arbetsuppgifterna. Vård- och omsorgsnämndens arbete med korttids- och långtidssjukfrånvaro kanske äntligen gett resultat med den sjunkande sjukfrånvaro som noterats under andra halvåret 2005. Fastighetsnämndens fleråriga arbete med förändrade städmetoder och ergonomisk utrustning kanske också börjar få utslag nu.

Mycket mer görs ute i verksamheterna men som konstaterades i sjukfrånvaroprojektet, som lämnade sina förslag i början av hösten, det är inte enkelt att sänka sjukfrånvaron och det krävs stora investeringar men det är investeringar som har möjlighet att bli lönsamma.

Arbetet med att förbättra rehabiliteringsarbetet och korta rehabiliteringstiden behöver fortsätta. De framtagna riktlinjerna och utbildningen av chefer är viktiga beståndsdelar i detta arbete.

## 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.

Ny redovisning för 2005 är att löneförändringarna även inkluderar jämförelse med utfallet av årets lönerevision och den löneökning som skett utöver lönerevisionen.

### Löneförändring

Löneförändring är egentligen tre nyckeltal: lönekostnadsförändring, lönenivåförändring och lönevolymförändring. Dessa jämförs med utfallet av lönerevisionen 2005 samt löneökningar inkluderande löneglidning under 2005. Lönekostnadsförändring visar lönekostnadens utveckling mellan 2004 och 2005 för de enskilda nämnderna och för kommunen totalt. Den beräknas genom att de sammantagna lönerna för personal med månadslön jämförs mellan 2004 och 2005. Till lönekostnaderna förs också bruttolöneavdraget för hempe de aktuella åren.

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 från 1 april för identiska personer. I löneökning ingår dessutom senare lönehöjningar under året samt lönehöjningar för identiska personer som beror på ändrad befattning. Den totala lönekostnadsförändringen mellan 2004 och 2005 uppgår till 2,24 %. Eftersom ambulansverksamheten inom Räddningsnämnden övergick till Region Skåne den 1 januari 2005 påverkar detta lönekostnadsförändringen. Om man exkluderar Räddningsnämnden i beräkningarna hamnar lönekostnadsökningen på 3,30 % vilket är ett riktigt jämförelsetal.

Lönenivåförändringen var 3,19 %. Anledningen till att lönekostnadsförändringen blev högre än lönenivåförändringen beror på att antalet årsarbeten, för månadsavlönade exklusive Räddningsnämnden, ökade mellan 2004 och 2005 vilket ökar lönekostnadsförändringen med 0,11 %.

De skillnader som finns på nämnds nivå mellan lönerevision och löneökning handlar främst om förändringar av befattningar. Skillnader mellan löneökning och lönenivåförändring beror på organisationsförändringar eller att nyanställda under 2005 hamnat på en högre eller lägre lönenivå än de med längre anställning eller med de som slutat under året.

Tabell 16: Löneförändringar mellan 2004 och 2005

	Lönekostnads- förändring	Lönenivå- förändring	Lönevolym- förändring	Lönerevision	Löneökning
Kommunstyrelsen	1,95%	5,50%	-3,55%	2,62%	3,61%
Fritidsnämnden	2,60%	5,18%	-2,57%	2,94%	4,77%
Kulturnämnden	11,74%	3,96%	7,78%	2,27%	2,31%
Miljönämnden	14,08%	6,35%	7,73%	2,48%	2,88%
Räddningsnämnden	-36,47%	2,60%	-39,06%	2,64%	3,29%
Byggnadsnämnden	-1,60%	2,44%	-4,04%	2,44%	2,56%
Tekniska nämnden	11,84%	2,90%	8,94%	3,66%	3,93%
Fastighetsnämnden	-0,47%	5,68%	-6,15%	3,17%	3,43%
Skolnämnden	2,15%	2,77%	-0,63%	2,38%	2,41%
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	-2,72%	1,00%	-3,72%	2,08%	2,16%
Vård- och omsorgsnämnden	4,87%	3,81%	1,06%	3,42%	3,41%
Individ- och familje- omsorgsnämnden	4,50%	3,02%	1,48%	3,42%	3,11%
Totalt	2,24%	3,19%	-0,95%	2,80%	3,08%
Totalt exkl Räddningsn	3,30%	3,19%	0,11%	2,80%	3,08%

## Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader

### Underliggande beräkningar

Sjukfrånvarokostnader består av sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter samt kostnader för den särskilda sjukförsäkringsavgiften. I sjukfrånvarokostnader ingår vanligtvis även kostnader för administration, rekrytering av vikarie, övertidsersättningar, introduktion och inskolning av vikarie och produktionsstörningar. 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 Fritidsnämndens övriga utbildningskostnader beräknats till 1,5 x kursavgifter. Avgifter för kurser uppgick 2005 till 83 802 kronor. Sammantagen utbildningskostnad blir då 2,5 x 83 802 = 209 505 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 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, företagshälsövård, 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

	Personalutgifter	Sjukfrånvaro kostnader	Utbildnings kostnader	Personalomsättningskostnader
Kommunstyrelsen	34 542 987	406 840	1 895 282	125 000
Fritidsnämnden	13 660 314	186 148	209 505	103 000
Kulturnämnden	16 737 961	381 443	243 519	591 000
Miljönämnden	5 134 525	11 587	300 675	43 000
Räddningsnämnden	22 147 303	71 779	550 000	212 000
Byggnadsnämnden	3 594 149	25 645	153 963	45 000
Fastighetsnämnden	34 789 084	762 190	796 771	103 000
Tekniska nämnden	70 674 555	931 469	2 639 485	543 000
Skolnämnden	401 311 156	9 285 474	9 091 572	4 779 000
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	95 209 450	2 389 443	3 056 246	870 000
Vård- och omsorgsnämnden	344 016 302	11 076 782	4 929 204	1 681 000
Individ- och familje- omsorgsnämnden	37 760 795	712 473	1 503 753	546 000
<b>Totalt</b>	<b>1 079 578 581</b>	<b>26 241 273</b>	<b>25 369 975</b>	<b>9 641 000</b>

#### Nyckeltal för sjukfrånvarokostnader

Sjukfrånvarokostnaden för Trelleborgs kommun 2005 uppgick till drygt 26,2 miljoner kronor vilket är 2,43 % 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. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och Individ- och familjeomsorgsnämnden har genom betydligt högre sjukfall en lägre sjukfrånvarokostnad i relation till sin sjukfrånvaronivå då långtidssjukfrånvaro innebär lägre kostnader än korttidssjukfrånvaro. Förhållandet är det omvända för Vård- och omsorgsnämnden där det höga nyckeltalet för sjukfall påverkar sjukfrånvarokostnaden uppåt relaterat till sjukfrånvaronivån.

#### Nyckeltal för utbildningskostnader

Utbildningskostnaderna relaterat till personalutgifter och årsarbeten är högst inom Kommunstyrelsen, Miljönämnden och Byggnadsnämnden vilket beror på att man har hög andel specialistfunktioner och för Kommunstyrelsen även en central roll. Liknande förhållande gällande specialistfunktioner eller 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. För de mindre nämnderna kan enstaka rekryteringar få 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 rekrytering-sätt inte alltid skett korrekt då användningen av dessa för denna form av redovisning och beräkningar är en relativt ny företeelse. 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 18: Personalekonomiska nyckeltal

	Sjukfrånvaro kostnader / personalutgifter	Utbildnings kostnader / personalutgifter	Utbildnings kostnader / årsarbeten	Personalomsätt- ningskostnader / personalutgifter
Kommunstyrelsen	1,18%	5,40%	24 113	0,36%
Fritidsnämnden	1,36%	1,53%	5 557	0,75%
Kulturnämnden	2,28%	1,45%	5 271	3,53%
Miljönämnden	0,23%	5,86%	25 481	0,84%
Räddningsnämnden	0,32%	2,48%	12 168	0,96%
Byggnadsnämnden	0,71%	4,28%	21 091	1,25%
Fastighetsnämnden	2,19%	2,29%	7 303	0,30%
Tekniska nämnden	1,32%	3,73%	14 503	0,77%
Skolnämnden	2,31%	2,27%	8 396	1,19%
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	2,51%	3,21%	14 315	0,91%
Vård- och omsorgsnämnden	3,22%	1,43%	5 288	0,49%
Individ- och familje- omsorgsnämnden	1,89%	3,98%	18 183	1,45%
Totalt	2,43%	2,35%	8 968	0,89%

