

Personalekonomisk redovisning 2007

Trelleborgs kommun



Innehållsförteckning

Personalekonomisk redovisning 2007	3
Personalredovisning	4
Antal anställda	4
Tillsvidareanställda	4
Visstidsanställda	5
Timavlönade	5
Årsarbeten	5
Särskilda visstidsförordnanden	7
Ålder	7
Åldersstruktur	7
Åldersstruktur per befattningsgrupp	8
Personalavgångar	9
Personalomsättning	10
Arbetstider	11
Arbetstidsgrader	11
Övertidsarbete	11
Pensionsavgångar	11
Friskvård	13
Lönerörelse	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	22
Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader	23

Sammanställt av Mats Åstrand

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

© Trelleborgs kommun, april 2008

Personalekonomisk redovisning 2007

Den personalekonomiska redovisningen syftar till att belysa användningen av de personella resurserna. Då kommunens verksamhet är mycket tjänsteintensiv utgör personalen kommunens största resurs och därmed också dess 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.

I Trelleborgs kommun arbetar 3 067 tillsvidareanställda, drygt 450 visstidsanställda och cirka 400 timavlönade. Under 2007 arbetade de anställda sammanlagt nära 5 miljoner timmar vilket motsvarar 2 916 årsarbeten.

Av kommunens anställda är cirka 80 procent kvinnor. Kvinnorna arbetar i mycket högre grad deltid än männen. En långsam ökning mot högre andel heltidsarbetande kvinnor har skett mellan 2002 och 2006 då andelen ökade från 55 till 61 procent. Under 2007 minskade dock andelen heltidsarbetande kvinnor till 60 procent.

Kommunens anställda har en medelålder på nästan 47 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.

Personalomsättningen har ökat något till sju procent. Under året avslutade 213 medarbetade sin tillsvidareanställning i Trelleborgs kommun av dessa gick 68 i pension. Personalomsättningen är låg i kommunen men det är ändå viktigt att Trelleborgs kommun även fortsättningsvis är en attraktiv arbetsgivare för att kunna göra bra ersättningsrekryteringar.

Sjukfrånvaron minskade från 8,2 % 2006 till 7,9 % 2007. Kostnaden för sjukfrånvaron var 24,7 miljoner kronor vilket motsvarar 2,14 procent av personalutgifterna. Sjukfrånvaron är betydligt högre för kvinnor än för män och ålder har också stor betydelse för sjukfrånvaronivån. Ambitionen är att sänka sjukfrånvaron till fem procent, främst genom det arbete som bedrivs i projektet Ett ännu friskare Trelleborg.

Lönerevisionen 2007 innebar löneökningar på i genomsnitt 2,95 procent. Kommunens lönepolitik har haft utgångspunkten "lika lön för lika och likvärdiga arbeten", utifrån arbetsvärdering enligt Bas. Genom att formulera en önskvärd lönestruktur har fortsatta satsningar skett på eftersatta yrkesgrupper inom kommunens verksamhet.

Trelleborg den 3 april 2008

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.

Antal anställda

Antal anställda redovisas efter anställningsform: tillsvidareanställda, visstidsanställda och timavlönade. Skolnämnden och Vård- och omsorgsnämnden är de dominerande verksamheterna där Skolnämnden står för 39 % av antalet tillsvidareanställda och Vård- och omsorgsnämnden för 32 %.

Tillsvidareanställda

Totala antalet tillsvidareanställda uppgick den 1 november 2007 till 3 067, vilket är i stort sett samma antal som både 2006 och 2005. Skolnämnden har minskat antalet tillsvidareanställda med 10 vilket ungefär motsvarar etableringen av Kunskapsskolan. Fastighetsnämnden har minskat med fem anställda. Räddningsnämnden har ökat med 4 anställda jämfört med 2006 och är återigen på samma nivå som 2005. Kommunstyrelsen ökar stadigt då nyanställda förvaltningschefer sedan 2004 anställs på Kommunstyrelsen, utöver detta har Ungdomsenheten fler tillsvidareanställda 2007. Andel kvinnor av antalet tillsvidareanställda var 79,6 %, samma andel som de senaste åren.

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

	2007	2006	2005
Kommunstyrelse	80	76	76
Fritidsnämnd	36	37	34
Kulturnämnd	56	55	52
Miljönämnd	14	14	13
Räddningsnämnd	73	69	72
Byggnadsnämnd	6	5	6
Fastighetsnämnd	111	116	119
Teknisk nämnd	156	154	147
Skolnämnd	1 211	1 221	1 219
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	241	240	233
Vård- och omsorgsnämnd	975	974	1 010
Individ- och familjeomsorgsnämnd	108	107	86
Totalt	3 067	3 068	3 067

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

Visstidsanställda

Antalet visstidsanställda har minskat med drygt 100 anställda, från 568 till 462, mellan den 1 november 2006 och den 1 november 2007. Antalet plusmedarbetare har under samma tid minskat med 11 anställda. Minskningar har skett inom Vård- och omsorgsnämnden, 39, Skolnämnden, 31, Individ- och familjeomsorgsnämnden, 21, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, 14, och Tekniska nämnden med sju färre anställda. Minskningarna beror på färre plusmedarbetare, sparbetning inom Vård- och omsorgsnämnden, minskat elevunderlag i grundskolan respektive minskat behov av sjukvikarier på gymnasieskolan.

Kvinnorna utgjorde den 1 november 2007 67,2 % av antalet visstidsanställda, vilket är en minskning med 3,5 procentenheter jämfört med 2006.

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

	2007	2006	2005	Varav plusmedarbetare	
				2007	2006
Kommunstyrelse	15	15	10	4	4
Fritidsnämnd	2	3	4		
Kulturnämnd	15	14	10	4	5
Miljönämnd	2	1	1		
Räddningsnämnd	8	4	5		
Byggnadsnämnd	1	1	1		
Fastighetsnämnd	6	5	8		
Teknisk nämnd	37	44	31	13	16
Skolnämnd	141	172	132	18	19
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	47	61	37	3	6
Vård- och omsorgsnämnd	141	180	142		
Individ- och familjeomsorgsnämnd	47	68	19	25	28
Totalt	462	568	400	67	78

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

Timavlönade

Timavlönade används i de flesta av kommunens verksamheter för kortare jobb. Under en månad arbetar cirka 400 timavlönade någon gång. Under 2007 producerade timavlönade cirka 358 000 timmar, 211 årsarbeten, till en kostnad av 37,3 miljoner kronor. De timavlönade finns främst inom Vård- och omsorgsnämnden, drygt 60 procent, och inom Skolnämnden, cirka 25 procent.

Årsarbeten

Antalet producerade timmar omräknat till årsarbeten visar att det totalt producerades 2 916 årsarbeten under 2007, eller nästan 5 miljoner arbetstimmar. Av dessa producerades 67 årsarbeten av plusmedarbetare. Oräknat plusmedarbetare är det en minskning jämfört med 2006 med 21 årsarbeten. Vid jämförelse med 2005 ska hänsyn tas till att skolåret 2005-2006 försköts genom att sommarlovet 2005 förlängdes med en vecka. Denna vecka 2005 innebar en minskning med cirka 15 årsarbeten inom grundskolan och gymnasieskolan. Det innebär att nettoökningen mellan 2005 och 2006 uppgick till 25 årsarbeten.

Totalt ökar årsarbeten producerade av tillsvidareanställda med 13, visstidsanställda, exklusive plusmedarbetare, minskar med 40 och timavlönade ökar med 7 årsarbeten. Av det totala antalet årsarbeten utgörs 2 270 av tillsvidareanställda, vilket är 78 procent av totala antalet årsarbeten, 436

årsarbeten av visstidsanställda, 15 procent, och 211 årsarbeten producerades av timavlönade, vilket är sju procent av totalen.

Kvinnorna står för 75,8 procent av antalet årsarbeten, marginellt lägre än 2006.

Skolnämnden ökar med fem årsarbeten producerade av tillsvidareanställda men minskar gällande visstidsanställda med 11 och timavlönade med fem årsarbeten. Vård- och omsorgsnämnden minskar gällande tillsvidareanställda med drygt nio årsarbeten och visstidsanställda minskar med drygt 22 årsarbeten. Timavlönade ökar med cirka nio årsarbeten. Tekniska nämnden ökar marginellt men ökningen för plusmedarbetare är högre än för den totala ökningen. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ökning beror i stort sett på ökade årsarbeten av tillsvidareanställda. Individ- och familjeomsorgsnämnden ökade med cirka 21 årsarbeten, av dessa utgörs drygt fem av tillsvidareanställda, 14 av visstidsanställda och nästan två årsarbeten av timavlönade. För Kommunstyrelsen och Kulturnämnden beror en del av ökningen på årsarbeten producerad av anställda för 750 årsfirandet.

Som jämförelse läggs antalet tjänster omräknat till heltidstjänster in som gällde den 1 november 2007. I tjänsterna ingår tillsvidareanställda och visstidsförordnade tjänster (tre förvaltningschefer). Med detta menas att antalet heltidstjänster är lika med den grundbemanning som bör finnas varför antalet årsarbeten bör utgöras av antalet heltidstjänster plus semestervikarier.

En reflektion som kan göras är att antalet heltidstjänster minskat mellan 2006 och 2007 samtidigt som antalet tillsvidareanställda var konstant. Det tyder på att andelen deltidstjänster ökat mellan åren.

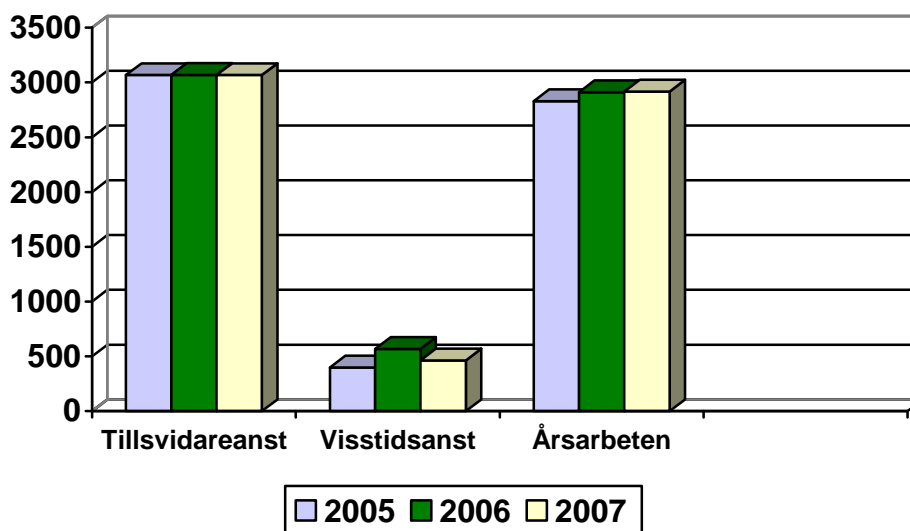
Tabell 3. Antal årsarbeten respektive år baserat på årsarbetstid om 1 700 timmar

	2007	Varav plusarb	2006	Varav plusarb	2005	Heltidstjänster 1 nov resp år		
						2007	2006	2005
Kommunstyrelse	90,3	4,2	84,6	3,3	78,6	78,2	72,2	74,2
Fritidsnämnd	39,9		39,2		37,7	32,7	35,0	32,5
Kulturnämnd	57,9	4,3	51,3	2,5	46,2	44,5	45,1	43,6
Miljönämnd	14,0		12,7		11,8	13,1	14,0	11,8
Räddningsnämnd	42,2		43,5		45,2	34,0	35,5	36,0
Byggnadsnämnd	7,7		6,5		7,3	6,5	5,5	6,5
Fastighetsnämnd	103,2		106,4		109,1	95,9	99,4	104,4
Teknisk nämnd	192,8	14,1	191,9	9,1	182,8	153,2	152,2	145,8
Skolnämnd	1 113,1	16,6	1 125,5	8,7	1 082,0	1 139,5	1 150,3	1 144,1
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	237,1	4,5	229,7	3,9	213,5	228,9	227,8	221,8
Vård- och omsorgsnämnd	878,6		901,3		932,1	839,7	846,8	879,1
Individ- och familjeomsorgsnämnd	139,1	23,0	118,4	13,0	82,7	106,7	103,5	81,0
Totalt	2 916,1	66,7	2 910,8	40,5	2 829,0	2 772,9	2 787,3	2 783,6

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

För Räddningsnämnden är deltidbrandmän inte inräknade.

Diagram 1: Antal anställda och årsarbeten 2005-2007



Särskilda visstidsförordnanden

I kommunen finns 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 anställda 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 2007 har en befattningshavare lämnat sin tjänst efter två sexårsperioder. Av de tre återstående fullgjorde en befattningshavare två sexårsperioder 2007 men valde att förlänga förordnandet med två år. Övriga två uppnår två sexårsperioder 2010 respektive 2011.

Numera används inte särskilda visstidsförordnanden som anställningsform.

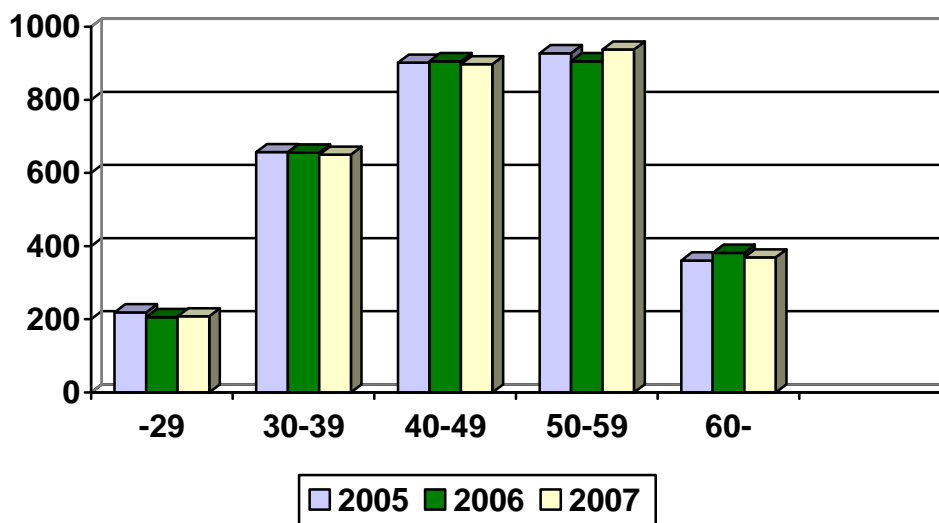
Ålder

Medelåldern bland tillsvidareanställda ökade något 2007 jämfört med 2006 och är nu 46,7 år. Medelåldern har ökat med 0,6 år sedan 2004. Kvinnornas medelålder har ökat till 46,3 år och männens medelålder har ökat till 48,2 år.

Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda inom Trelleborgs kommun visar en högre andel anställda inom de äldre åldersgrupperna och att flest tillsvidareanställda finns i åldersgrupperna 40-49 år och 50-59 år. Andelen 50 år och äldre är 43 % av det totala antalet tillsvidareanställda. Totalt har en marginell förskjutning skett uppåt i åldersgrupperna jämfört med 2006, vilket också medelåldern på kommunens anställda visar.

Diagram 2: Åldersstruktur tillsvidareanställda 2005-2007 per den 31/12



Störst andel 50 år och äldre har Tekniska nämnden med 62 procent, Fastighetsnämnden med 61 procent, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden med 60 procent och Miljönämnden med 57 procent. Den lägsta åldersfördelningen har Kulturnämnden med 45 procent under 40 år, Fritidsnämnden och Individ- och familjeomsorgsnämnden har 36 procent, Byggnadsnämnden har 33 procent och Räddningsnämnden har 31 procent som är under 40 år.

Tabell 4: Åldersstruktur per nämnd, tillsvidareanställda 2007-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Kommunstyrelse	7	12	23	27	12	81
Fritidsnämnd	6	7	8	11	4	36
Kulturnämnd	4	21	11	10	9	55
Miljönämnd	1	1	4	5	3	14
Räddningsnämnd	7	15	30	17	2	71
Byggnadsnämnd	1	1	2	1	1	6
Fastighetsnämnd	3	14	26	43	25	111
Teknisk nämnd	14	16	29	64	32	155
Skolnämnd	64	313	362	354	130	1 223
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	12	38	41	86	49	226
Vård- och omsorgsnämnd	79	183	332	292	92	978
Individ- och familjeomsorgsnämnd	10	29	30	28	10	107
Totalt	208	650	898	938	369	3 063

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 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

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.

Tabell 5: Åldersstruktur per befattningsgrupp utvalda befattningar, tillsvidareanställda 2007-12-31

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Assistent/skolassistent	3	5	11	16	17	52
Barnskötare	7	27	59	56	12	161
Brandman (heltid)	5	2	6	9		22
Ekonomibitråde		7	13	15	9	44
Elevassistent	4	17	20			41
Enhetschef (soc)	1	9	9	13	4	36
Fastighetsskötare		2	3	7	3	15
Fritidsledare	4	3	3	2		12
Fritidspedagog	8	33	20	10	1	72
Förskollärare	26	83	83	86	10	288
Hemvårdare	49	117	235	186	62	649
Kock/kokerska	2	3	16	10	4	35
Lokalvårdare/skolstäd	3	9	19	28	17	76
Lärare Grundskola	19	121	77	81	40	338
Gy teoretiska	3	10	10	20	16	59
Gy yrkesinriktade		2	7	20	9	38
Gy programutv/Sektorsutv	1	3	3	5	5	17
Idrott	1	3	3	4	1	12
Specialpedagog		3	10	21	12	46
Särskola		6	3	16	9	34
Modersmål		1	8	4	4	17
Musiklärare (kultur nämnden)	2	6	3	2	4	17
Parkarbetare		1	8	8	2	19
Personlig assistent	6	6	10	4	3	29
Rektor		2	11	11	7	31
Sjuksköterska		5	14	17	7	43
Skolmålbitsbiträde	1	6	18	9	6	40
Socialekreterare/socionom	8	17	14	6	3	48
Vårdare	19	29	36	25	3	112

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

Personalavgångar

Den tydligaste skillnaden över åren är att personalavgångar beroende på egen begäran ökade 2006 och ligger kvar på samma nivå 2007 samt att sjukersättningar ökat som avgångsorsak.

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

	2007	2006	2005
Egen begäran	100	106	69
Pension	68	58	60
Förordnande/vikariat upphört	1	3	4
Arbetsbrist	1		2
Uppsägning	4	3	3
Sjukersättning	26	14	5
Annan orsak	13	13	15
Totalt	213	197	158

Personalomsättning

Personalomsättningen i denna statistik mäts som antalet tillsvidareanställda som slutat i kommunen under året med antalet tillsvidareanställda per den 1 november 2007. 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.

Totalt visar jämförelsen på en liten ökning av personalomsättningen över åren 2005-2007. De flesta nämnder visar små förändringar över åren. Skolnämnden ökar från 53 anställda som slutade 2005 till 72 2006 och 81 anställda som slutade under 2007.

Pensionsavgångarna utgjorde 68 av de 213 tillsvidareanställda som slutade under 2007. Oräknat pensionsavgångar är den totala personalomsättningen för 2007 4,7 %.

Tabell 7: Personalomsättning 2007

	Antal tillsvidareanst som slutat under 2007	Antal tillsvidareanst 1 november, 2007	Personalomsättning i %		
			2007	2006	2005
Kommunstyrelse	1	80	1,2	2,6	5,3
Fritidsnämnd	6	36	16,7	10,8	5,9
Kulturnämnd	6	56	10,7	3,6	3,8
Miljönämnd	1	14	7,1		7,7
Räddningsnämnd	6	73	8,2	10,1	9,7
Byggnadsnämnd	2	6	33,3	20,0	16,7
Fastighetsnämnd	6	111	5,4	8,6	9,2
Teknisk nämnd	12	156	7,7	9,7	7,5
Skolnämnd	81	1 226	6,6	5,9	4,3
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	23	226	10,2	8,8	9,0
Vård- och omsorgsnämnd	60	975	6,2	5,6	5,7
Individ- och familje- omsorgsnämnd	9	108	8,3	9,3	7,0
Totalt	213	3 067	7,0	6,5	5,8

Arbetstider

Arbetstidsgrader

Av kommunens anställda arbetade 2007 66,3 % heltid och 33,7 % deltid vilket gällande heltidsarbetande är en minskning med 1,2 procentenhet jämfört med 2006 och därmed nästan tillbaka på samma nivå som 2005. Andelen kvinnor som arbetar heltid är 60 % vilket är en minskning med 1 procentenhet från 2006 och den stadiga ökning från 2003 då andelen var 57 % har därmed brutits. Även andelen män som arbetar heltid har minskat, från 92 till 90 % jämfört med 2006. Av dem som arbetar deltid är 94 % kvinnor, samma nivå som 2006.

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

Procent av heltid	2007		2006		2005	
	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %	Kvinnor Antal / %	Män Antal / %
100	1620/ 60	650/ 90	1700/ 61	667/ 92	1590/ 59	632/ 91
75-99	782/ 29	39/ 5	781/ 28	36/ 5	780/ 29	35/ 5
50-74	251/ 9	24/ 3	263/ 10	18/ 2	266/ 10	23/ 3
0-49	48/ 2	11/ 2	36/ 2	8/ 1	41/ 2	7/ 1
Totalt	2701/100	724/100	2780/100	729/100	2677/100	697/100

Övertidsarbete

Under 2007 uppgick antalet mertids- och övertidstimmar till 61 524 vilket motsvarar drygt 36 årsarbeten. Det är en minskning med 4,7 årsarbeten eller 7 910 timmar jämfört med 2006. Antalet mertids- och övertidstimmar är därmed nästan tillbaka på samma nivå som 2005.

Pensionsavgångar

Pensionsavgångarna för tillsvidareanställd personal ligger under den närmaste 10-årsperioden på mellan 70 och 100 anställda per år. Sammanlagt innebär det att 827 tillsvidareanställda kommer att gå i pension fram till 2017, 27 % av dagens tillsvidareanställda. För de närmaste åren, 2008-2010, redovisas ett lägre antal än följande år vilket beror på att relativt många går i pension innan man uppnår pensionsåldern, under 2007 gick 25 anställda i förtida pension. Kommunen har också 19 anställda som uppnått pensionsålder men valt att fortsätta arbeta, detta är en klar ökning jämfört med för ett år sedan då det fanns 10 anställda som valt att fortsätta arbeta efter fyllda 65 år.

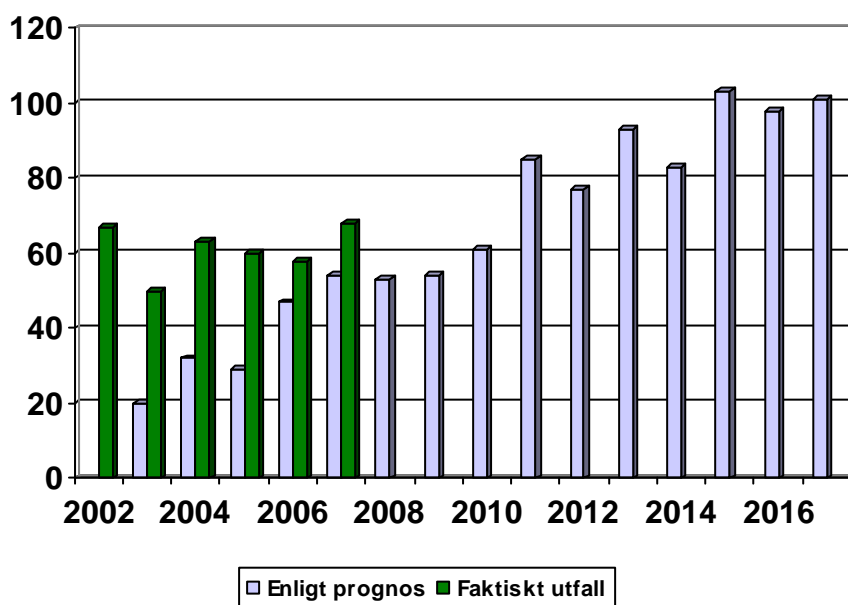
Tabell 9: Pensionsavgångar, förväntade tillsvidareanställda AB-avtalet

	2008	2009	2010	2011	2012	*
Kommunstyrelse	1	1	2	3	3	3
Fritidsnämnd	0	0	0	2	1	
Kulturnämnd	3	2	1	1	1	
Miljönämnd	0	0	0	1	2	
Räddningsnämnd	1	0	1	1	0	
Byggnadsnämnd	1	0	0	0	0	
Fastighetsnämnd	9	2	2	7	4	1
Teknisk nämnd	4	6	6	6	7	3
Skolnämnd	23	18	19	36	20	6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	5	8	12	9	13	1
Vård- och omsorgsnämnd	7	14	16	18	25	4
Individ- och familjeomsorgsnämnd	0	3	2	0	1	1
Totalt	53	54	61	85	77	19

*Tillsvidareanställda som har fortsatt arbeta efter fyllda 65 år

I diagrammet nedan gällande faktiska och förväntade pensionsavgångar redovisas förväntade pensionsavgångar enligt de prognoser som togs fram året innan gällande de som under närmaste året kommer att uppnå pensionsåldern, förväntade pensionsavgångar för 2007 är de som redovisades i den personalekonomiska redovisningen för 2006. I den prognosen förväntades 54 tillsvidareanställda avgå med pension 2007. Det verkliga utfallet blev 68 där 25 utgjordes av förtida pensionsavgångar medan 14 anställda fortsatte arbeta efter uppnådd pensionsålder. På samma sätt gäller redovisningen för förväntade pensionsavgångar för 2003-2006, det är den prognos som togs fram inför det aktuella året som redovisas. Den slutsats man kan dra av jämförelsen är att ett betydande antal anställda går i pension ett eller ett par år innan ålderspensionen. Detta påverkar i mindre grad den långsiktiga prognosen om 70-100 pensionsavgångar per år. De 19 som valt att fortsätta arbeta efter uppnådda 65 år finns inte med bland de förväntade pensionsavgångarna för 2008 och framåt i diagrammet.

Diagram 3: Pensionsavgångar, faktiska 2002-2007 och förväntade 2003-2017



Friskvård – Hälsöfrämjande åtgärder

Syftet med friskvård är att stimulera individer till egna aktiva insatser i hälsofrämjande syfte för att öka välbefinnandet. Detta för att påverka individen till att göra bättre livsstilsval och öka intresset för den egna hälsan samt inspirera till ett större ansvarstagande för eget och andras välmående. En god hälsa leder ofta till ökad livskvalitet på så sätt att vi lättare kan klara av livets olika situationer, både på fritiden och i arbetslivet. En god hälsa kan uppnås på olika sätt. Att motion och rätt kosthållning leder till förbättrat fysiskt och psykiskt välbefinnande är bevisat. Varje person är ytterst ansvarig för sin egen hälsa.

Trelleborgs kommun har därför verkat för och bidragit under 2007 till att dess medarbetare stimuleras att bibehålla och/eller förbättra sin hälsa genom att alla kommunens anställda erbjudits:

- kostnadsfri friskvårdsmassage.
- kostnadsfri kommundympa.
- kostnadsfritt deltagande i Trelleborgsloppet.
- kostnadsfritt deltagande JOBBING – som är ett folkhälsokoncept framtaget för att stimulera och motivera till motion och bättre hälsa på Sveriges arbetsplatser.
- Samt att medarbetare inom Trelleborgs kommun som köper friskvårdsinsatser av enklare slag lämnar arbetsgivaren en skattefri friskvårdsförmån på upp till 500 kr per år.

Lönerörelse

Lönerevisionerna under 2007 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. Detta medförde att särskilda satsningar gjordes på följande yrkesgrupper: fritidsledare, brandmästare, fritidspedagoger, förskollärare, skolsköterskor, musiklärare inom Kulturförvaltningen, arbetsterapeuter, enhetschefer inom Socialförvaltningen och socialsekreterare.

Hälsobokslut

Efter ett antal år av långsam men stadig ökning av sjukfrånvaronivån, från 7,8 % 2003 till 8,2 % 2006, bröts den negativa trenden 2007 då sjukfrånvaron sjönk till 7,9 %.

Den största satsningen för att sänka sjukfrånvaron har under året varit Projektet Ett ännu friskare Trelleborg som drivs i samarbete med Previa vilket har fortsatt med full kraft under 2007. Samtliga delprojekt, effektiv rehabilitering, klart ledarskap, sjuk- och friskanmälan och hälsopromotion, har fortsatt eller startats upp under året. Syftet med projektet är att sänka sjukfrånvaron till 5 % genom att i en bred satsning arbeta för att få ner såväl den korta som den långa sjukfrånvaron samt uppnå ett Nöjd medarbetarindex, NMI, uppgående till 80 %.

Arbete med sjukfrånvaron bedrivs också inom de enskilda nämnderna och förvaltningarna. Tekniska förvaltningen arbetar sedan flera år med satsningar på friskvård och personalsociala aktiviteter. Räddningstjänsten satsar också på friskvård och följer upp de anställdas hälsa och arbetssituation i samband med sina hälsoundersökningar. Inom Socialförvaltningen arbetar man med insatser gällande upprepade korttidssjukfrånvaro och med rehabiliterings-, anpassnings- och omplaceringsarbete gällande långtidssjukfrånvaro. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden arbetar med rehabiliteringsinsatser. Samtliga dessa nämnder har nått framgångar i arbetet med

sjukfrånvaron. Tekniska nämnden har en relativt låg sjukfrånvaro, som ytterligare sänkts 2007. Räddningsnämnden har ökat sjukfrånvaron till 2 procent men är fortfarande på en låg nivå. Vård- och omsorgsnämnden har sedan hösten 2005 lyckats sänka sjukfrånvaron. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden hade en kraftigt ökad sjukfrånvaro under 2005 men har under 2006 och 2007 lyckats sänka denna igen.

Kostnaden för sjukfrånvaron uppgick 2007 till 24,7 miljoner kronor. I detta ingår sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter. För 2006 var sjukfrånvarokostnaden 27,5 miljoner kronor men då ingick även den särskilda sjukförsäkringsavgiften i sjukfrånvarokostnaderna. Denna upphörde den 31 oktober. Sjukfrånvarokostanden för 2006 exklusive den särskilda sjukförsäkringsavgiften kostade 24,7 miljoner, samma kostnad som för 2007.

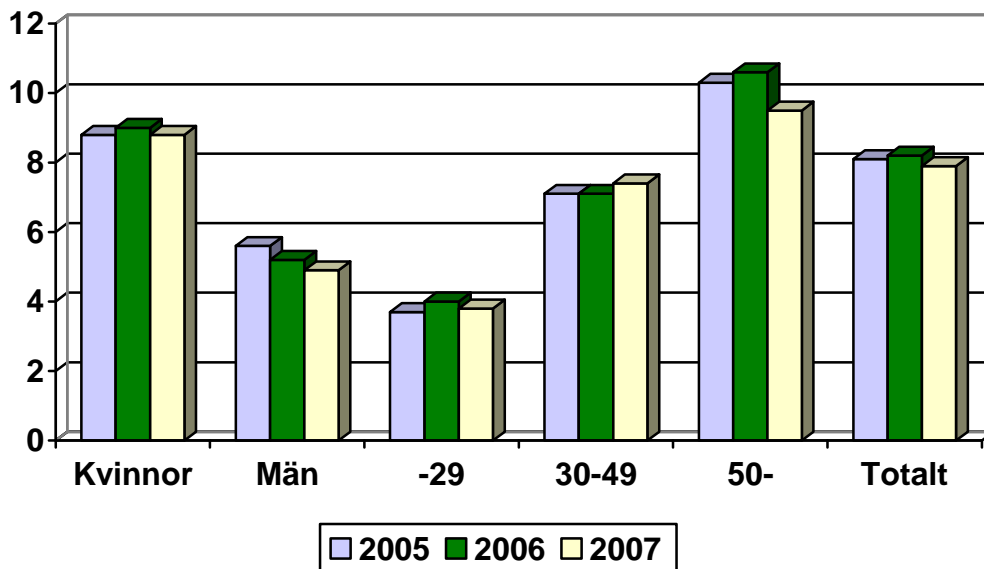
I hälsobokslutet redovisas sjukfrånvaro uppdelat på kön och ålder, andel sjukfrånvaro längre än 60 dagar, sjukfrånvarodagar, sjukfrånvaro per befattning, nyckeltal och långtidsfriska.

Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat

Sjukfrånvaron för kvinnor har 2007 minskat med 0,2 procentenheter till 8,8 procent jämfört med 2006 och nivån är nu tillbaka på samma som under 2003-2005. För män minskar sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter till 4,9 procent och har minskat med 0,7 procentenheter sedan 2005 men ligger fortfarande högre än 2003 då männens sjukfrånvaro låg på 4,5 procent

Den åldersfördelade sjukfrånvaron har samma mönster mellan åldersgrupperna som tidigare år. Sjukfrånvaron i åldersgruppen upp till 29 år har minskat med 0,2 procentenheter till 3,8 procent, ungefär samma nivå som 2005 men fortfarande 0,3 procentenheter över 2004 års nivå. För 30-49 år har sjukfrånvaron ökat med 0,3 procentenheter till 7,4 % jämfört med 2006 och 2005, vilket är samma nivå som 2004. Åldersgruppen 50 år och uppåt har minskat med 1,1 procentenheter till 9,5 % vilket även är lägre än 2004.

Diagram 4: Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid 2005-2007



Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå

De stora nämnderna, Skolnämnden och Vård- och omsorgsnämnden, har ökat respektive minskat med 0,2 procentenheter. Större sänkningar av sjukfrånvaron har skett inom främst Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och Fastighetsnämnden men även Tekniska nämnden har en klar minskning från en redan låg nivå. Kulturnämnden har också en klar sänkning av sjukfrånvaronivån. Räddningsnämnden och Byggnadsnämnden hade 2006 en marginell sjukfrånvaro men har 2007 vardera 2 % sjukfrånvaro, men fortfarande är detta en låg nivå.

Skolnämnden har en fortsatt negativ trend även 2007 och har ökat sjukfrånvaron med 0,2 procentenheter till 9,0 procent. Det är bland män som ökningen varit störst samt inom den yngsta åldersgruppen.

Vård- och omsorgsnämnden har fortsatt minska sjuktalet med 0,2 procentenheter till 9,1 procent. Kvinnorna minskade med 0,3 procentenheter medan männen ökade med 0,4 procentenheter. I åldersgruppen upp till 29 år sjönk sjuktalet, för 30-49-åringar ökade det med en procentenhet och för åldersgruppen 50 år och däröver minskade sjukfrånvaron med två procentenheter.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har minskat sjuktalet stort under 2007 med 2,2 procentenheter till sju procent. Man hade en kraftig ökning 2005 till tio procent men lyckades vända den negativa utvecklingen 2006 och har 2007 fortsatt utvecklas positivt. Stora minskningar finns bland både män och kvinnor medan minskningar uppdelat på åldersgrupper bara sker för de som är 50 år och uppåt. Åldersgruppen 30-49 år ligger på samma nivå som 2006 medan åldersgruppen upp till 29 år ökar. Dock ska noteras att den yngsta åldersgruppen ligger på kommungenomsnittet och 30-49-åringarna ligger två procentenheter under kommungenomsnittet.

Tekniska nämnden låg redan 2006 på en låg nivå, 4,3 procent, men har under 2007 sänkt sjuktalet med en halv procentenhet till 3,8 procent. Kvinnorna ligger på en oförändrat låg nivå på 1,8 procent och männen har minskat till 4,1 procent. Samtliga åldersgrupper har minskade sjuktal.

Fastighetsnämnden brukar ligga runt åtta procent men har 2007 minskat till 6,6 procent. Både män och kvinnor har minskat markant. Männen har minskat från sex till 2,2 procent mellan 2005 och 2007. Uppdelat på åldersgrupper är det stora sänkningar för 30-49 år och 50 år och däröver medan den yngsta åldersgruppen har den klart högsta sjukfrånvaronivån bland kommunens verksamheter med ett sjuktal på 11,6 procent.

Individ- och familjeomsorgsnämnden har en ökad sjukfrånvaro med 0,7 procentenheter till 7,6 procent. Både bland män och kvinnor finns en ökad sjukfrånvaro. Uppdelat på åldersgrupper har anställda upp till 29 år halverat sjuktalet, 30-49-åringar ökat markant och 50 år och äldre ligger kvar på samma nivå som 2006.

Kommunstyrelsen visar en klar sänkning av sjukfrånvaron till två procent, minskning sker bland kvinnor medan män ligger på oförändrad nivå. Samtliga åldersgrupper har minskat sjuktal.

Fritidsnämnden har minskat med 0,2 procentenheter till fyra procent. Kulturnämnden har minskat sjukfrånvaron med 0,8 procentenheter till 6,5 procent. Byggnadsnämnden och Räddningsnämnden har en ökad sjukfrånvaro men till en låg nivå på två procent.

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

	Kvinnor			Män			Totalt		
	2007	2006	2005	2007	2006	2005	2007	2006	2005
Kommunstyrelse	2,4	4,0	4,8	1,6	1,6	1,9	2,0	2,9	3,6
Fritidsnämnd	0,9	1,5	4,5	5,6	5,5	4,7	4,0	4,2	4,6
Kulturnämnd	6,1	3,8	3,5	7,0	12,5	15,3	6,5	7,3	8,3
Miljönämnd	0,9	1,0	0,5				0,6	0,9	0,4
Räddningsnämnd				2,2	0,2	0,6	2,0	0,2	0,6
Byggnadsnämnd							2,1	0,1	1,1
Fastighetsnämnd	8,7	10,2	8,6	2,2	4,1	6,0	6,6	8,1	7,6
Teknisk nämnd	1,8	1,8	1,8	4,1	4,7	4,6	3,8	4,3	4,2
Skolnämnd	9,5	9,4	8,4	5,7	5,0	5,0	9,0	8,8	7,9
Gymnasie- och vuxen- Utbildningsnämnd	8,2	10,1	11,5	5,2	7,9	7,7	7,0	9,2	10,0
Vård- och omsorgsnämnd	9,3	9,6	9,8	5,9	5,5	7,4	9,1	9,3	9,6
Individ- och familje- omsorgsnämnd	7,0	6,2	6,2	9,4	9,2	9,8	7,6	6,9	7,2
Totalt kommunen	8,8	9,0	8,8	4,9	5,2	5,6	7,9	8,2	8,1

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-		
	2007	2006	2005	2007	2006	2005	2007	2006	2005
Kommunstyrelse	1,4	4,0	2,3	1,6	2,3	3,5	2,6	3,3	4,1
Fritidsnämnd	1,0	1,4	4,8	7,9	10,6	8,5	2,7	0,8	1,4
Kulturnämnd	0,2		1,1	3,7	3,0	2,4	12,7	15,2	20,8
Miljönämnd							0,6		
Räddningsnämnd	0,1			0,4	0,2	0,7	5,2	0,2	0,5
Byggnadsnämnd									
Fastighetsnämnd	11,6			4,6	7,2	6,1	7,4	9,3	9,3
Teknisk nämnd	1,9	2,1	1,3	2,4	3,2	2,9	4,8	5,3	5,5
Skolnämnd	4,6	4,2	5,1	7,6	7,5	7,0	11,6	11,6	9,9
Gymnasie- och vuxen- Utbildningsnämnd	3,9	2,7	5,7	5,3	5,3	6,6	8,5	12,0	11,8
Vård- och omsorgsnämnd	4,0	4,4	3,2	9,6	8,6	8,9	10,4	12,4	13,3
Individ- och familje- omsorgsnämnd	4,7	9,0	3,9	6,1	4,3	5,9	10,2	10,2	9,9
Totalt kommunen	3,8	4,0	3,7	7,4	7,1	7,1	9,5	10,6	10,3

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 72 procent sammanhängande sjukfrånvaro under 60 dagar eller mer av den totala sjukfrånvaron. Bland nämnderna ligger andelen på 70-85 procent, Fastighetsnämnden och Tekniska nämnden ligger runt 50 procent, Kommunstyrelsen på 25 procent och Miljönämnden och Byggnadsnämnden har inte någon längre sjukfrånvaro under 2007.

Nyckeltal sjukfrånvaro

Total sjukfrånvarotid / Sammanlagd tillgänglig arbetstid (timmar) = $463\,491 / 5\,873\,758 = 7,9\%$
 Summa tid långtidssjukfrånvaro (>60 dagar) / Total sjukfrånvarotid (timmar) = $332\,968 / 463\,491 = 71,6\%$

Summa sjukfrånvarotid för kvinnor / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för kvinnor (timmar) = $395\,608 / 4\,486\,000 = 8,8\%$

Summa sjukfrånvarotid för män / Sammanlagd tillgänglig arbetstid för män (timmar) = $67\,883 / 1\,387\,758 = 4,9\%$

Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år och yngre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 29 år och yngre (timmar) = $23\,927 / 622\,007 = 3,8\%$

Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 30-49 år (timmar) = $203\,478 / 2\,765\,771 = 7,4\%$

Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år och äldre / Sammanlagd tillgänglig arbetstid i åldersgruppen 50 år och äldre (timmar) = $236\,086 / 2\,485\,981 = 9,5\%$

Sjukfrånvarodagar per nämnd

Det totala antalet sjukfrånvarodagar för Trelleborgs kommun har minskat med 2,6 procent, från 72 500 till 69 700, mellan 2006 och 2007. De skillnader i sjukfrånvaron som tidigare konstaterats får också utslag i antalet sjukfrånvarodagar vilket ger ökning för Skolnämnden och Individ- och familjeomsorgsnämnden och sänkning för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, Vård- och omsorgsnämnden, Fastighetsnämnden och Tekniska nämnden.

Tabell 12: Sjukfrånvarodagar per nämnd

	2007	2006	2005
Kommunstyrelse	483	706	762
Fritidsnämnd	411	417	452
Kulturnämnd	1 339	1 208	1 407
Miljönämnd	21	28	12
Räddningsnämnd	209	20	56
Byggnadsnämnd	39	2	21
Fastighetsnämnd	2 060	2 837	2 595
Tekniska nämnd	1 806	2 013	1 883
Skolnämnd	28 916	28 562	24 574
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	4 585	5 764	6 108
Vård- och omsorgsnämnd	26 688	28 274	29 967
Individ- och familjeomsorgsnämnd	3 144	2 579	1 673
Totalt	69 701	72 482	69 510

Inkl uppdelning av centrala funktioner inom Skolnämnden och Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Sjukfrånvaro per befattning

I sjukfrånvarostatistiken uppdelat på befattningar ingår befattningar med tio eller fler tillsvidareanställda under 2007. 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 20,6 sjukdagar per anställd. Jämfört med 2006 har två befattningar, studie-/ yrkesvägledare, syofunktionär och kock/kokerska, som då låg på över 40 sjukdagar per anställd minskat under 2007 till drygt 33 dagar per anställd. Stora ökning, mellan fem och tio dagar, finns för dagbarnvårdare, arbetsterapeut,

boendestödjare, lärare särskola, lärare grundskola och brandmän. Stora minskningar, mellan fem och tio dagar, finns för sjuksköterska, lokalvårdare/skolstäd, lärare gymnasiet teoretiska ämnen, enhetschef och fastighetsskötare.

Vård- och omsorgsnämndens dominerande befattningar, hemvårdare och vårdare, ligger på 27 respektive 20 sjukdagar per anställd, en liten ökning för hemvårdare och en liten minskning för vårdare jämfört med 2006. Personal inom förskolan, barnskötare och förskollärare, ligger på 33 respektive 21 sjukdagar per anställd, en liten minskning för förskollärare. Fastighetsnämndens båda större befattningar, fastighetsskötare och lokalvårdare, har båda minskat och ligger på 7 respektive 22 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 ekonomibiträde, lärare gymnasiet teoretiska ämnen, sjuksköterska och lokalvårdare.

Fastighetsskötare, lärare gymnasiet yrkesinriktade ämnen, parkarbetare och rektor har trots hög andel äldre anställda relativt låg sjukfrånvaro.

Tabell 13: Sjukfrånvaro per befattning, befattningar med tio eller fler anställda, tillsvidareanställda under 2007

Befattning	Antal anställda	Sjukdagar totalt	Sjukdagar/anställd
Barnskötare	165	5 551	33,6
Studie/yrkesvägledare, Syofunktionär	15	496	33,1
Kock/kokerska	44	1 400	31,8
Hemvårdare	660	17 920	27,2
Dagbarnvårdare	21	524	25,0
Musiklärare (Kultur)	17	416	24,5
Ekonomibiträde	48	1 135	23,6
Vaktmästare/Skolvaktmästare	14	330	23,6
Sjuksköterska	47	1 066	22,9
Arbetsterapeut	13	297	22,8
Lokalvårdare, skolstäd	81	1 811	22,4
Lärare gymnasiet teoretiska ämnen	75	1 646	21,9
Förskollärare	309	6 619	21,4
Boendestödjare	22	468	21,3
Badvård	13	275	21,2
Aktivitetsledare	28	550	19,6
Vårdare	116	2 278	19,6
Assistent, skolassistent	61	1 078	17,7
Skolsköterska	13	218	16,8
Modersmåls lärare	16	267	16,7
Lärare specialpedagog	51	838	16,4
Lärare särskola	34	556	16,4
Socialsekreterare, socionom	48	780	16,2
Personlig assistent	32	494	15,4
Programutvecklare/Sektorsutvecklare	18	272	15,1
Elevassistent	66	968	14,7
Lärare grundskola	378	5 564	14,7
Skolmältidsbiträde	50	715	14,3
Fritidspedagog	73	954	13,1
Lärare gymnasiet yrkesinriktade	37	424	11,5
Elektriker/Elmontör	14	156	11,1
Enhetschef	35	287	8,2
Rektor	33	259	7,8
Brandman	23	179	7,8

Personalekonomisk redovisning

Parkarbetare	20	145	7,2
Fastighetsskötare	16	112	7,0
Lärare idrott	14	85	6,1
Fritidsledare	15	83	5,5
Bibliotekarie	13	64	5,0
Bilförare	10	44	4,4
IT-Tekniker/Nätverkstekniker	10	42	4,2
Ekonom/Controller	13	28	2,2
Kurator/Skolkurator	11	18	1,6
Totalt i urvalet	2 792	57 412	20,6

Nyckeltal hälsobokslut

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

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

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

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

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

Totalt för kommunen har sjuktalet minskat sedan 2006, från 8,2 till 7,9 procent, medan nyckeltalet för sjukfall ligger kvar på samma nivå, 8,0. Det betyder att korttidssjukfrånvaron fortfarande är lika hög som tidigare och att dess betydelse för sjukfrånvaron relativt sett har ökat.

Vård- och omsorgsnämnden har sänkt sjuktalet men man har ett högt nyckeltal för sjukfall vilket indikerar svårigheter att kunna sänka sjukfrånvaron då ett inflöde av upprepad korttidssjukfrånvaro riskerar att omvandlas till längre sjukfrånvaro.

Skolnämnden har ökat sjuktalet men har oförändrat lägre nivå för sjukfall. För Skolnämnden beror sjuktalet därför i högre grad på längre sjukfrånvaro. Möjligheten att sänka sjukfrånvaron borde därför vara ganska gynnsam.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har kraftigt minskat sjuktalet medan nyckeltalet för sjukfall är oförändrat. Den stora sänkningen av sjuktalet ser därför ut att bero på minskad längre sjukfrånvaro.

Kulturnämnden har en större sänkning av nyckeltalet för sjukfall än för sjuktal. Den sänkta sjukfrånvaronivån har tydligtvis även skett genom sänkt korttidssjukfrånvaro vilket indikerar ytterligare möjligheter till sänkt sjukfrånvaronivå.

Fastighetsnämnden har en positiv utveckling för sjuktalet medan nyckeltalet för sjukfall går åt andra hållet. Man kan därför få svårt att behålla den goda utvecklingen om man inte arbetar med både längre och kortare sjukfrånvaro.

Tekniska nämnden har sänkt båda nyckeltalen och har goda förutsättningar att även fortsättningsvis ligga på en låg sjukfrånvaronivå.

Kommunstyrelsen har ett mycket lågt sjuktal med en liten andel längre sjukfrånvaro.

Nyckeltalet för rehab inflöde är något högt inom Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden men även inom Vård- och omsorgsnämnden. Övriga nämnder ligger på eller under kommunens totalvärde på 0,5, samma som 2006.

Nyckeltalet för rehab återgångar ligger för hela kommunen på 0,9 vilket är något högre än 2006 vilket kan bero på förbättrade rehabiliteringsinsatser.

Tabell 14: Nyckeltal hälsobokslut

	Sjuktal	Sjukfall	Nya rehabfall	Rehab inflöde	Återgångar	Rehab återgångar
Kommunstyrelse	2,0	5,2	4	0,2	3	0,8
Fritidsnämnd	4,0	2,9	1	0,1	0	0
Kulturnämnd	6,5	4,9	2	0,2	2	1,0
Miljönämnd	0,6	3,7	0	0	0	0
Räddningsnämnd	2,0	2,1	1	0,1	0	0
Byggnadsnämnd	2,1	2,0	1	0,7	0	0
Fastighetsnämnd	6,6	8,5	9	0,5	9	1,0
Teknisk nämnd	3,8	4,7	11	0,3	9	0,8
Skolnämnd	9,0	7,9	113	0,5	106	0,9
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd.	7,0	6,3	38	0,9	37	1,0
Vård- och omsorgsnämnd	9,1	10,1	121	0,7	119	1,0
Individ- och familjeomsorgsnämnd	7,6	7,6	13	0,4	9	0,7
Totalt	7,9	8,0	314	0,5	294	0,9

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 2004-2006, 55 %. Högst andel långtidsfriska har Räddningsnämnden som trots en mycket hög andel 2006 ändå lyckats höja denna till 96,2 procent 2007. I övrigt finns ökad andel långtidsfriska inom Kommunstyrelsen, Fritidsnämnden, Tekniska nämnden och Vård- och omsorgsnämnden

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

	Antal anställda	Sjuk högst 6 dagar	Andel långtidsfriska (procent)	
			2007	2006
Kommunstyrelse	54	33	61,1	58,7
Fritidsnämnd	24	17	70,1	67,9
Kulturnämnd	34	19	55,9	60,0
Miljönämnd	För få anställda			
Räddningsnämnd	52	50	96,2	94,4
Byggnadsnämnd	För få anställda			
Fastighetsnämnd	94	42	44,7	48,5
Teknisk nämnd	103	66	64,1	59,4
Skolnämnd	869	458	52,7	56,3
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	145	70	48,3	51,7
Vård- och omsorgsnämnd	704	370	52,6	47,5
Individ- och familjeomsorgsnämnd	102	71	69,6	76,4
Totalt	2 194	1 209	55,1	55,5

Slutsatser om sjukfrånvaron

Efter flera år av långsam uppgång sjönk sjukfrånvaron i Trelleborgs kommun 2007 till under åtta procent. Det är en lång bit till målsättningen fem procent men är ändå ett trenderbrott. Anledningen är en sänkning av den långa sjukfrånvaron medan korttidssjukfrånvaron inte ser ut att ha förändrats. Under året har alla chefer genomgått utbildning i effektiv rehabilitering genom projektet Ett ännu friskare Trelleborg vilket kan ha bidragit till den sänkta långtidssjukfrånvaron. För att projektets målsättning ska lyckas är det viktigt att även korttidssjukfrånvaron sänks, framför allt upprepad korttidssjukfrånvaro som oftast leder till längre sjukfrånvaro.

Skolförvaltningen och Socialförvaltningen är kommunens ojämförbart största verksamheter och har därför absolut störst betydelse även för sjukfrånvaron. Socialförvaltningen har en marginellt minskad sjukfrånvaro medan Skolförvaltningen har ökat sjukfrånvaron, en ljuspunkt är att vård och omsorg har en långsamt sjunkande sjukfrånvaro sedan hösten 2005. Det ser betydligt bättre ut för övriga nämnder som sammantaget ligger under fem procents sjukfrånvaro och som under 2007 markant förbättrat sjukalet.

Personalekonomiska nyckeltal

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

Löneförändring

Löneförändring är egentligen tre nyckeltal; lönekostnadsförändring, lönenivåförändring och lönevolymförändring. Dessa jämförs med utfallet av lönerevisionen 2007. Lönekostnadsförändring visar lönekostnadens utveckling mellan 2006 och 2007 för de enskilda nämnderna och för kommunen totalt. Den beräknas genom att de sammantagna lönerna för personal med månadslön jämförs mellan 2006 och 2007. Till lönekostnaderna förs också bruttolöneavdraget för hempc de aktuella åren. Plusmedarbetare ingår inte i jämförelsen.

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

Personalekonomisk redovisning

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 årsarbeten har förändrats, att personalvolymen förändrats. Lönevolymförändringen beräknas genom att lönekostnadsförändringen minskas med lönenivåförändringen.

Lönerrevision är den avtalade löneökningen från 1 april för identiska personer.

Den totala lönekostnadsförändringen mellan 2006 och 2007 uppgick till 1,95 %. Lönenivåförändringen var 3,12 %. Anledningen till att lönekostnadsförändringen blev lägre än lönenivåförändringen beror på att antalet årsarbeten, för månadsavlönade, minskade mellan 2006 och 2007 vilket minskar lönekostnadsförändringen med 1,16 %.

Lönenivån totalt ökade 0,2 procentenheter mer än lönerrevisionen men stora skillnader finns mellan kommunens olika verksamheter. I de flesta fall beror det på att nyanställda under året hamnat på en högre eller lägre lönenivå än de som slutat under året eller på att befattningssammansättningen förändrats. Om nyanställdas lönenivåer är högre eller lägre beror på verksamhetens art och möjligheten att rekrytera anställda med tillräckliga kvalifikationer. Kulturnämnden skiljer sig kraftigt från övriga nämnder genom en lönenivåminskning. Man har under året också haft en stor lönevolymökning. En starkt bidragande orsak till dessa utfall är Trelleborgs jubileumsfirande 2007 där en betydande del av de tillfälligt anställda som arbetat med firandet har varit anställda av Kulturnämnden och där lönenivåerna för dessa varit klart lägre än för ordinarie personal.

Tabell 16: Löneförändringar mellan 2006 och 2007

	Lönekostnads- förändring	Lönenivå- förändring	Lönevolym- förändring	Lönerrevision*
Kommunstyrelse	6,7 %	5,3 %	1,4 %	4,4 %
Fritidsnämnd	6,9 %	1,9 %	5,0 %	3,3 %
Kulturnämnd	6,1 %	-4,4 %	10,6 %	3,2 %
Miljönämnd	14,1 %	3,5 %	10,6 %	4,5 %
Räddningsnämnd	-2,6 %	3,3 %	-5,9 %	2,9 %
Byggnadsnämnd	18,3 %	1,4 %	16,9 %	1,8 %
Fastighetsnämnd	0,5 %	2,2 %	-1,8 %	3,3 %
Teknisk nämnd	1,4 %	4,3 %	-2,9 %	3,3 %
Skolnämnd	2,2 %	3,6 %	-1,3 %	2,7 %
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	4,2 %	1,6 %	2,5 %	2,1 %
Vård- och omsorgsnämnd	-1,4 %	2,5 %	-3,9 %	3,2 %
Individ- och familje- omsorgsnämnd	10,4 %	3,7 %	6,8 %	3,2 %
Totalt	2,0 %	3,1 %	-1,2 %	3,0 %

*I lönerrevision ingår engångsbelopp om 600 kronor per månad april-december för Kommunals avtalsområde.

För Vård- och omsorgsnämnden och Individ- och familjeomsorgsnämnden redovisas Socialförvaltningens utfall gällande lönerrevision

Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader

Underliggande beräkningar

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

Utbildningskostnaderna beräknas genom en modell för schablonuppskattning.

Beräkningsmodellen fungerar så att schablonuppskattning av övriga utbildningskostnader förutom kursavgifter relateras till det kontoslag där kursavgifter bokförs. Övriga utbildningskostnader är arbetstid, resor, kost och logi etc. För varje nämnd har en faktor beräknats gällande dessa övriga utbildningskostnader. Exempelvis har Tekniska nämndens övriga utbildningskostnader beräknats till 1,3 x kursavgifter. Avgifter för kurser uppgick 2007 till 1 509 230 kronor. Sammantagen utbildningskostnad blir då 2,3 x 1 509 230 = 3 471 229 kronor för Tekniska nämnden.

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

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

Tabell 17: Underliggande beräkningar för personalekonomiska nyckeltal 2007

	Personalutgifter	Sjukfrånvaro kostnader	Utbildnings kostnader	Personalomsätt- ningskostnader
Kommunstyrelse	39 836 402	337 551	1 846 314	242 500
Fritidsnämnd	14 867 453	141 559	24 835	75 500
Kulturnämnd	20 142 286	297 115	451 235	656 100
Miljönämnd	6 433 067	19 161	211 470	158 400
Räddningsnämnd	23 158 063	125 539	859 000	179 000
Byggnadsnämnd	4 007 440	35 419	97 125	132 000
Fastighetsnämnd	33 645 421	681 883	608 858	119 800
Teknisk nämnd	78 199 869	961 477	3 471 229	827 700
Skolnämnd	425 854 011	9 789 517	10 705 162	5 961 700
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	104 951 268	1 861 364	3 903 815	801 400
Vård- och omsorgsnämnd	343 776 023	9 247 280	4 945 434	1 949 400
Individ- och familje- omsorgsnämnd	61 049 837	1 234 973	2 671 256	1 055 600
Totalt	1 155 921 140	24 732 838	29 795 733	12 159 200

Nyckeltal för sjukfrånvarokostnader

Sjukfrånvarokostnaden för Trelleborgs kommun 2007 uppgick till drygt 24,7 miljoner kronor vilket är 2,14 % av personalutgifterna. För 2006 var kostnaden 27,4 miljoner kronor, 2,41 % av personalutgifterna, men då ingick den särskilda sjukförsäkringsavgiften. Oräknat denna skulle sjukfrånvaros kostnader som andel av personalutgifterna uppgått till 2,16 %, samma andel som 2007.

Sjukfrånvarokostnaderna följer i stort sett sjuktalet men fördelningen mellan korttids- och långtidssjukfrånvaro har betydelse för sjukfrånvarokostnaden. Tidigare konstaterades i nyckeltalen för hälsobokslut en högre andel korttidssjukfrånvaro inom Fastighetsnämnden och Vård- och omsorgsnämnden. Detta syns i sjukfrånvarokostnaderna där Fastighetsnämnden och Vård- och omsorgsnämnden har en relativt sett högre andel sjukfrånvarokostnad av personalutgifterna än övriga nämnder.

Nyckeltal för utbildningskostnader

Utbildningskostnaderna relaterat till personalutgifter och årsarbeten har minskat jämfört med 2006 och är på ungefär samma nivå som 2005. Nyckeltalen är högst inom Kommunstyrelsen vilket beror på att man har hög andel specialistfunktioner och även en central roll. Liknande förhållande gällande specialistfunktioner eller många yrkesgrupper förklarar Tekniska nämndens, Miljönämndens och Individ- och familjeomsorgsnämndens relativt höga nyckeltal. Räddningsnämndens relativt höga andel beror bland annat på räddningsdykarutbildning för nyanställda brandmän. Nämnder med relativt låga nyckeltal för utbildning beror främst på att man har få yrkesgrupper med flera anställda vilket gör det möjligt att i egen regi anordna utbildning till en lägre kostnad. Skillnader i nyckeltalen för utbildningskostnader beror givetvis också på i vilken mån nämnderna prioriterar utbildning, exempelvis satsar Tekniska nämnden på kompetensutveckling på alla nivåer i organisationen.

Jämfört med 2006 hade Vård- och omsorgsnämnden och Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden minskade utbildningskostnader 2007. För Vård- och omsorgsnämnden berodde detta på ett minskat statligt stöd för vidareutbildning och för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden berodde det på att man 2006 hade en satsning på utbildning gällande spjutspetsgymnasiet.

Nyckeltal för personalomsättningskostnader

Nyckeltalet för personalomsättningskostnader skiljer mycket mellan nämnderna. För de mindre nämnderna kan enstaka rekryteringar få stort utslag, vilket skett gällande Byggnadsnämnden för 2007. 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.

Tabell 18: Personalekonomiska nyckeltal

	Sjukfrånvaro kostnader / personalutgifter		Utbildnings kostnader / personalutgifter		Utbildnings kostnader / årsarbeten		Personalomsätt- ningskostnader / personalutgifter	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Kommunstyrelse	0,85 %	1,13 %	4,63 %	5,27 %	21 747	24 504	0,61 %	0,69 %
Fritidsnämnd	0,95 %	1,11 %	0,17 %	0,72 %	606	2 572	0,51 %	0,67 %
Kulturnämnd	1,48 %	1,93 %	2,24 %	3,71 %	7 793	13 957	3,26 %	2,52 %
Miljönämnd	0,30 %	0,59 %	3,29 %	3,24 %	15 105	14 512	2,46 %	0,79 %
Räddningsnämnd	0,54 %	0,22 %	3,71 %	3,58 %	20 355	19 080	0,77 %	1,23 %
Byggnadsnämnd	0,88 %	0,01 %	2,42 %	0,84 %	12 614	4 325	3,29 %	1,34 %
Fastighetsnämnd	2,03 %	2,49 %	1,81 %	1,44 %	5 900	4 681	0,36 %	0,14 %
Teknisk nämnd	1,23 %	1,34 %	4,44 %	4,65 %	17 902	18 727	1,06 %	1,01 %
Skolnämnd	2,30 %	2,47 %	2,51 %	2,53 %	9 505	9 387	1,40 %	1,29 %
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	1,77 %	2,21 %	3,72 %	5,44 %	17 266	25 304	0,76 %	1,79 %
Vård- och omsorgsnämnd	2,69 %	3,08 %	1,44 %	2,13 %	5 629	8 270	0,57 %	0,48 %
Individ- och familje- omsorgsnämnd	2,02 %	2,06 %	4,38 %	4,23 %	19 204	18 158	1,73 %	2,44 %
Totalt	2,14 %	2,41 %	2,58 %	2,96 %	10 222	11 604	1,05 %	1,07 %