

# Personalekonomisk redovisning 2010

# Trelleborgs kommun



# Innehållsförteckning

Personalekonomisk redovisning 2010	3
Personalredovisning	4
Antal anställda	4
Tillsvidareanställda	4
Visstidsanställda	5
Timavlönade	5
Årsarbeten	5
Ålder	6
Åldersstruktur	7
Åldersstruktur per befattningsgrupp	8
Personalavgångar	8
Personalomsättning	9
Pensionsavgångar	10
Jämställdhet	11
Andel anställda och chefer	11
Lön	12
Arbetstidsgrad	13
Uppföljning av jämställdhetsplan	13
Mångfald	14
Medarbetarundersökningen	15
Friskvård – Hälsöfrämjande åtgärder	15
Lönerörelse	15
Utbildning	16
Hälsobokslut	16
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat	16
Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat, nämndsnivå	17
Sjukfrånvarodagar per nämnd	19
Sjukfrånvarodagar per befattning	19
Nyckeltal hälsobokslut	20
Långtidsfriska	22
Slutsatser om sjukfrånvaron	22
Personalekonomiska nyckeltal	23
Löneförändring	23
Nyckeltal för sjukfrånvaro-, utbildnings- och personalomsättningskostnader	24

Sammanställt av Mats Åstrand

Omslagsfoto Mats Åstrand

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

© Trelleborgs kommun, mars 2011

# Personalekonomisk redovisning 2010

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

Antalet anställda har minskat under 2010, främst beroende på att en del av kommunens verksamhet lagts ut på privata entreprenörer. Inom kommunen har en del omorganisation skett där den samlade måltidsorganisationen berörde flest anställda. Antalet producerade timmar under året var på samma nivå som 2009. Totalt producerade kommunens anställda 2 836 årsarbeten 2010, drygt 4,8 miljoner arbetstimmar.

Personalomsättningen ökade från 5,6 procent 2009 till 7,8 procent 2010 och kostnaderna för personalomsättningen mer än fördubblades 2010 jämfört med 2009. Utbildningskostnaderna av personalen låg på samma nivå som 2009.

Den genomsnittliga lönenivån för kommunens tillsvidare- och visstidsanställda ökade med 1,4 procent 2010 vilket är en avsevärd minskning jämfört med 2009 då lönenivån ökade med 4,1 procent.

Sjukfrånvaron har fortsatt minska under 2010 och slutade för helåret på 5,0 procent, en minskning med 0,4 procentenheter jämfört med 2009. Det innebär att det mål som sattes upp i projektet Ett ännu friskare Trelleborg nu är uppfyllt. Den minskade sjukfrånvaron har främst skett genom minskning av den längre sjukfrånvaron. Den korta sjukfrånvaron, upp till 14 sjukdagar, utgjorde 2,1 procentenheter av den totala sjukfrånvaron. Detta var en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med 2009. Kostnaden för sjukfrånvaron uppgick 2010 till 22,9 miljoner kronor, en minskning jämfört med 2009 med 0,9 miljoner kronor.

Kommunens arbetsplatser är starkt kvinnodominerade, drygt 80 procent av de tillsvidareanställda var kvinnor och närmare 78 procent av arbetstimmarna under 2010 utfördes av kvinnor. Kvinnor arbetade i betydligt högre utsträckning deltid än männen. Totalt arbetade 65 procent av kommunens anställda heltid, för kvinnor var andelen 60 procent och för män 86 procent.

Medelåldern för kommunens anställda ökade något under 2010 då medelåldern ökade med 0,3 år jämfört med 2009 till 46,4 år. Kvinnorna hade en medelålder på 46,2 år och männen på 47,6 år.

Trelleborg den 16 februari 2010

Christer Fredriksson

Kommundirektör

Magnus Dahlberg

Personalchef

# Personalredovisning

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

## Antal anställda

Antal anställda redovisas efter anställningsform; tillsvidareanställda, visstidsanställda och timavlönade. Skolnämnden och vård- och omsorgsnämnden är de dominerande verksamheterna. Inom skolnämnden arbetar 37 procent och inom vård- och omsorgsnämnden arbetar 31 procent av kommunens anställda.

## Tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda har minskat med 46 anställda mellan den 1 november 2009 och den 1 november 2010 och uppgick då till 3 052 anställda. Minskningen beror på att en del av kommunens verksamhet har lagts ut på privata entreprenörer. Drygt 30 anställda av dessa beror på personal som följde med när Täppans äldreboende lades ut på entreprenad.

Förändringar av antalet anställda på enskilda nämnder beror i övrigt på organisationsförändringar under året. Mät- kart- och GIS-verksamheten övergick från tekniska nämnden till byggnadsnämnden den 1 januari och berörde nio tillsvidareanställda. Måltidspersonal som tidigare var anställda inom skolnämnden och vård- och omsorgsnämnden övergick den 1 april till en samlad måltidsorganisation under fastighetsnämnden. En centralisering till kommunstyrelsen av vissa personalfunktioner skedde den 1 april.

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

	2010	2009	2008
Kommunstyrelse	88	69	83
Överförmyndarnämnd	2	1	1
Fritidsnämnd	44	52	37
Kulturnämnd	64	65	60
Miljönämnd	16	14	13
Räddningsnämnd	72	71	70
Byggnadsnämnd	15	7	7
Fastighetsnämnd	219	99	104
Teknisk nämnd	134	146	149
Skolnämnd	1 139	1 232	1 223
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	202	212	225
Vård- och omsorgsnämnd	949	1 024	1 016
Individ- och familjeomsorgsnämnd	108	106	98
<b>Totalt</b>	<b>3 052</b>	<b>3 098</b>	<b>3 086</b>

## Visstidsanställda

Antalet visstidsanställda låg den 1 november 2010 på ungefär samma nivå som 2009.

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

	2010	2009	2008
Kommunstyrelse	11	17	23
Överförmyndarnämnd	1	1	1
Fritidsnämnd	1	2	2
Kulturnämnd	8	10	8
Miljönämnd	3	4	1
Räddningsnämnd	1	1	4
Byggnadsnämnd	0	2	2
Fastighetsnämnd	6	2	7
Teknisk nämnd	7	8	19
Skolnämnd	96	78	96
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	48	53	45
Vård- och omsorgsnämnd	22	22	51
Individ- och familjeomsorgsnämnd	7	15	17
Totalt	211	215	276

## Timavlönade

Timavlönade används i de flesta av kommunens verksamheter för kortare jobb. Under en månad arbetar cirka 450 timavlönade någon gång. Under 2010 producerade timavlönade cirka 277 000 timmar, 163 årsarbeten, till en kostnad av cirka 42 miljoner kronor. Timavlönade finns främst inom vård- och omsorgsnämnden, 66 procent, och skolnämnden, 19 procent.

## Årsarbeten

Antalet producerade timmar omräknat till årsarbeten visar att det totalt producerades drygt 2 836 årsarbeten under 2010, eller drygt 4,8 miljoner arbetstimmar. Detta var samma nivå som 2009. Årsarbeten producerade av tillsvidareanställda var i stort sett oförändrat mellan 2009 och 2010. Visstidsanställda hade en minskning med 17 årsarbeten och timavlönade ökade med 18 årsarbeten.

Andel årsarbeten producerade av kvinnor uppgick till 77,8 procent, en minskning med 0,3 procentenheter jämfört med 2009.

De verksamhetsövergångar som skett under året har även påverkat fördelningen av producerade årsarbeten. Under fastighetsnämnden har måltidsorganisationen producerat 75 årsarbeten från den 1 april. Uppskattningsvis producerades 60 av dessa inom skolnämnden och 15 inom vård- och omsorgsnämnden under 2009. För vård- och omsorgsnämnden medförde övergången till entreprenad av Tappans äldreboende en minskning med cirka 30 årsarbeten.

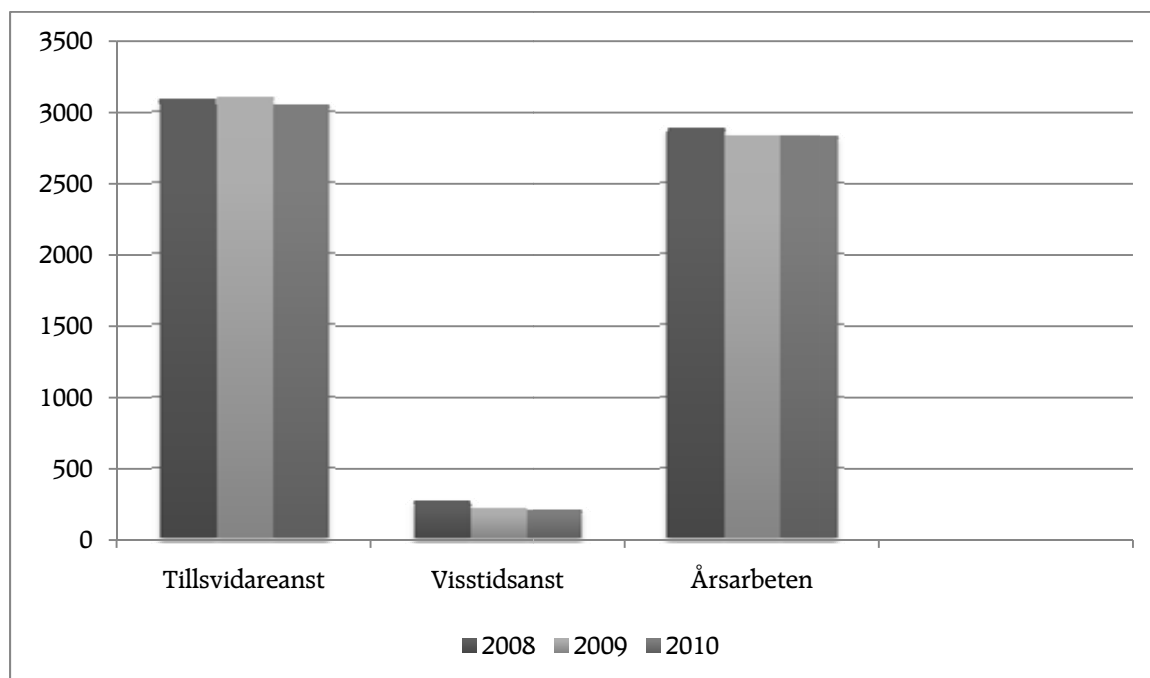
Som jämförelse läggs antalet tjänster omräknat till heltidstjänster in som gällde den 1 november 2010. I tjänsterna ingår tillsvidareanställda. Med detta menas att antalet heltidstjänster är lika med den grundbemanning som bör finnas varför antalet årsarbeten bör utgöras av antalet heltidstjänster plus semestervikarier.

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

	2010	2009	2008	Varav plusmedarb 2008	Heltidstjänster 1 nov		
					2010	2009	2008
Kommunstyrelse	98,0	92,4	97,6	2,5	86,4	67,7	81,5
Överförmyndarnämnd	2,6	1,8	1,7		1,5	1,0	1,0
Fritidsnämnd	47,0	41,6	39,4		43,0	49,0	34,2
Kulturnämnd	51,5	50,2	52,5	2,2	50,2	48,9	46,0
Miljönämnd	16,4	14,7	14,4		16,0	13,8	12,8
Räddningsnämnd	38,0	39,7	41,4		34,0	36,5	36,5
Byggnadsnämnd	14,8	8,5	7,6		14,4	7,5	8,1
Fastighetsnämnd	170,6	94,2	99,6		194,9	88,4	91,4
Teknisk nämnd	147,2	154,0	182,7	5,8	132,4	142,5	146,6
Skolnämnd	1 072,5	1 111,2	1 119,7	9,1	1 077,2	1 153,8	1 150,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	208,3	213,2	221,2	1,5	189,0	197,4	210,4
Vård- och omsorgsnämnd	863,0	907,1	907,7		803,1	869,7	867,4
Individ- och familjeomsorgsnämnd	106,3	105,8	103,1	11,0	89,8	102,1	96,1
<b>Totalt</b>	<b>2 836,2</b>	<b>2 834,4</b>	<b>2 889,7</b>	<b>32,2</b>	<b>2 731,9</b>	<b>2 778,3</b>	<b>2 781,7</b>

För räddningsnämnden är deltidbrandmän inte inräknade

**Diagram 1: Antal anställda och årsarbeten 2008-2010**



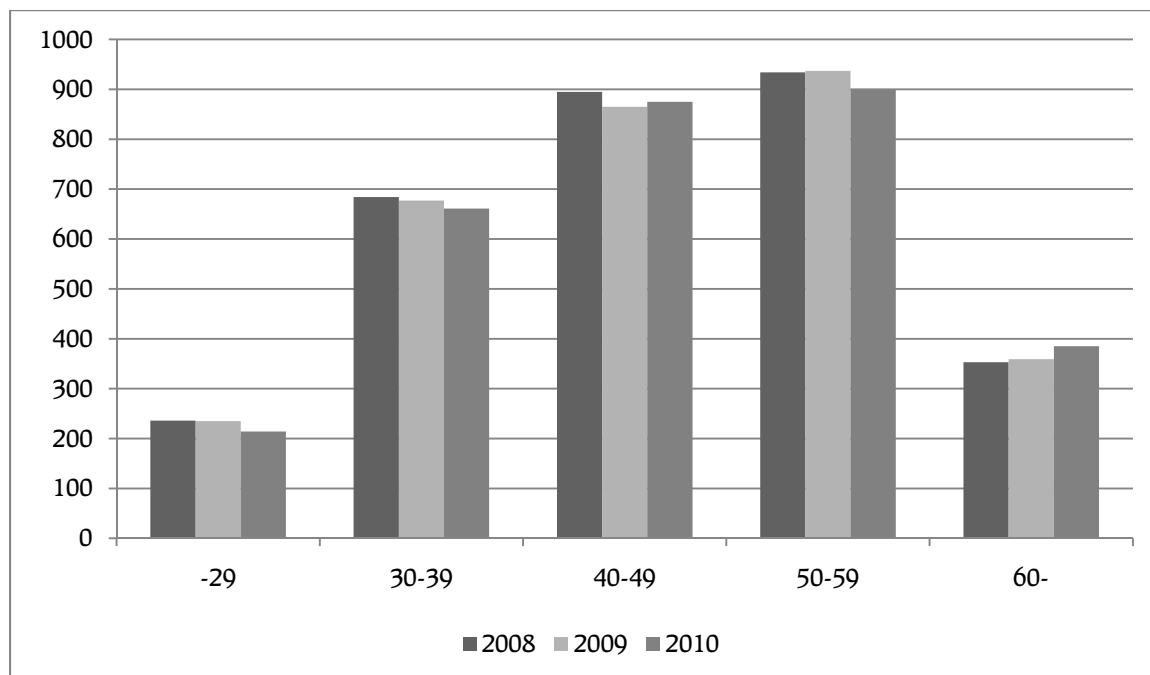
## Ålder

Medelåldern bland tillsvidareanställda ökade med 0,3 år 2010 jämfört med 2009 till 46,4 år. Kvinnornas medelålder har ökat till 46,2 år och männens medelålder har ökat till 47,6 år.

## Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda har förändrats jämfört med 2009 genom minskning i åldersgrupperna upp till 29 år, 30-39 år och 50-59 år och ökning i åldersgrupperna 40-49 år och 60 år och däröver.

**Diagram 2: Åldersstruktur tillsvidareanställda 2008-2010 per den 31/12**



Högst andel 50 år och äldre hade tekniska nämnden med 60 procent, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden med 55 procent och fastighetsnämnden med 53 procent. Högst andel anställda under 40 år hade kulturnämnden med 42 procent, fritidsnämnden 41 procent och byggnadsnämnden 40 procent.

**Tabell 4: Åldersstruktur per nämnd, tillsvidareanställda 2010-12-31**

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Kommunstyrelse	5	21	28	27	7	88
Fritidsnämnd	11	7	9	11	6	44
Kulturnämnd	4	23	18	13	6	64
Miljönämnd	1	5	3	4	3	16
Räddningsnämnd	4	8	9	13	0	34
Byggnadsnämnd	2	4	2	2	5	15
Fastighetsnämnd	6	29	69	79	36	219
Teknisk nämnd	8	18	27	56	24	133
Skolnämnd	75	292	344	313	131	1 155
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	4	42	46	58	53	203
Vård- och omsorgsnämnd	88	181	294	287	104	954
Individ- och familjeomsorgsnämnd	6	31	26	36	10	109
Totalt	214	661	875	899	385	3 034

## Åldersstruktur per befattningsgrupp

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

**Tabell 5: Åldersstruktur per befattningsgrupp, utvalda befattningar, tillsvidareanställda 2010-12-31**

	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
<b>Assistent/skolassistent</b>		5	7	16	8	36
Barnskötare	10	25	51	55	16	157
Brandman (heltid)	4	6	1	8		19
Ekonomibiträde	1	9	17	15	10	52
Elevassistent	1	15	22	16	5	59
<b>Enhetschef (soc)</b>		9	9	15	6	39
<b>Fastighetsskötare</b>		1	2	6	5	14
Fritidsledare	4	5	3	2		14
Fritidspedagog	5	34	21	13	2	75
Förskollärare	48	112	89	88	19	356
Hemvårdare	53	105	212	189	64	623
Kock/kokerska	2	4	17	12	2	37
<b>Lokalvårdare/skolstäd</b>	1	5	14	23	10	53
Lärare Grundskola	12	97	100	65	38	312
<b>Gy teoretiska</b>	1	15	12	16	18	62
<b>Gy yrkesinriktade</b>		4	9	12	7	32
Gy Program utv/Sektors utv		5	5	4	4	18
Idrott	3	3	3	2	2	13
<b>Specialpedagog</b>		4	9	15	14	42
<b>Särskola</b>		3	6	7	10	26
<b>Modersmål</b>		2	9	7	5	23
Musiklärare (kulturnämnden)	2	5	6	2	3	18
<b>Parkarbetare</b>			4	8	4	16
Personlig assistent	14	15	15	14	2	60
<b>Rektor</b>		3	14	13	7	37
<b>Sjuksköterska</b>	1	4	9	17	8	39
Skolmålbitsbiträde	2	6	19	12	6	45
Socialsekreterare/socionom	4	22	14	8	5	53
Vårdare	17	30	30	30	6	113

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

## Personalavgångar

Personalavgång av annan orsak ökade 2010 men berodde på att 38 anställda inom hemtjänsten bytte arbetsgivare i samband med att verksamhet lades ut på entreprenad.

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

	2010	2009	2008
Egen begäran	98	120	100
Pension	60	71	68
Förordnande/vikariat upphört	1	1	1
Arbetsbrist	7	2	1
Uppsägning		5	4
Sjukersättning		15	26
Annan orsak	51	23	13
Totalt	217	237	213

## Personalomsättning

Personalomsättning mäts som antal tillsvidareanställda som slutat i kommunen under året med antal tillsvidareanställda den 1 november 2010. Anställda som fått nytt arbete inom kommunen finns inte med bland dem som slutat. För mindre nämnder får enstaka avgångar stor betydelse för statistiken, en viss försiktighet i tolkningen av personalomsättningen bör därför göras.

Personalomsättningen ökade mellan 2009 och 2010 och var åter på samma nivå som 2008. Vård- och omsorgsnämndens ökning berodde på att anställda bytte arbetsgivare i samband med att verksamhet lades ut på entreprenad.

Pensionsavgångar utgjorde 60 av de 237 tillsvidareanställda som slutade under 2010. Oräknat pensionsavgångar var den totala personalomsättningen för 2010 5,8 procent, en ökning jämfört med 2009 med 2,2 procentenheter. För nämnder med hög medelålder har pensionsavgångar större betydelse för personalomsättningen. Av de som slutade under 2010 berodde hälften på pensionsavgångar gällande fastighetsnämnden. För tekniska nämnden var fyra av tolv avgångar med pension och för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden berodde nio avgångar av 25 på pensionsavgångar.

**Tabell 7: Personalomsättning**

	Antal tillsvidareanst som slutat under 2010	Antal tillsvidareanst 1 november 2010	Personalomsättning i procent		
			2010	2009	2008
Kommunstyrelse	8	90	8,9	8,6	6,0
Fritidsnämnd	6	44	13,6	7,7	8,1
Kulturnämnd	6	64	9,4	6,2	8,3
Miljönämnd	0	16	0	0	23,1
Räddningsnämnd	2	67	3,0	1,4	5,7
Byggnadsnämnd	2	15	13,3	14,3	14,3
Fastighetsnämnd	12	219	5,5	10,1	14,4
Teknisk nämnd	12	134	9,0	9,6	8,7
Skolnämnd	67	1 139	5,9	4,5	7,4
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	25	202	12,4	9,9	8,4
Vård- och omsorgsnämnd	89	949	9,4	5,1	7,4
Individ- och familjeomsorgsnämnd	8	108	7,4	3,8	5,1
Totalt	237	3 047	7,8	5,6	7,7

## Pensionsavgångar

Pensionsavgångarna för tillsvidareanställd personal under de närmaste tio åren beräknas ligga på mellan 70 och 100 anställda per år. Sammanlagt innebär det att närmare 800 anställda kommer att gå i pension fram till 2020, 26 procent av dagens tillsvidareanställda. För de närmaste två åren, 2011 och 2012, redovisas ett lägre antal än följande år vilket beror på att en del går i pension innan man uppnår 65 år, under 2010 gick 24 anställda i förtida pension. Kommunen har också 18 anställda som uppnått 65 års ålder men som valt att fortsätta arbeta.

**Tabell 8: Pensionsavgångar, förväntade tillsvidareanställda AB-avtalet**

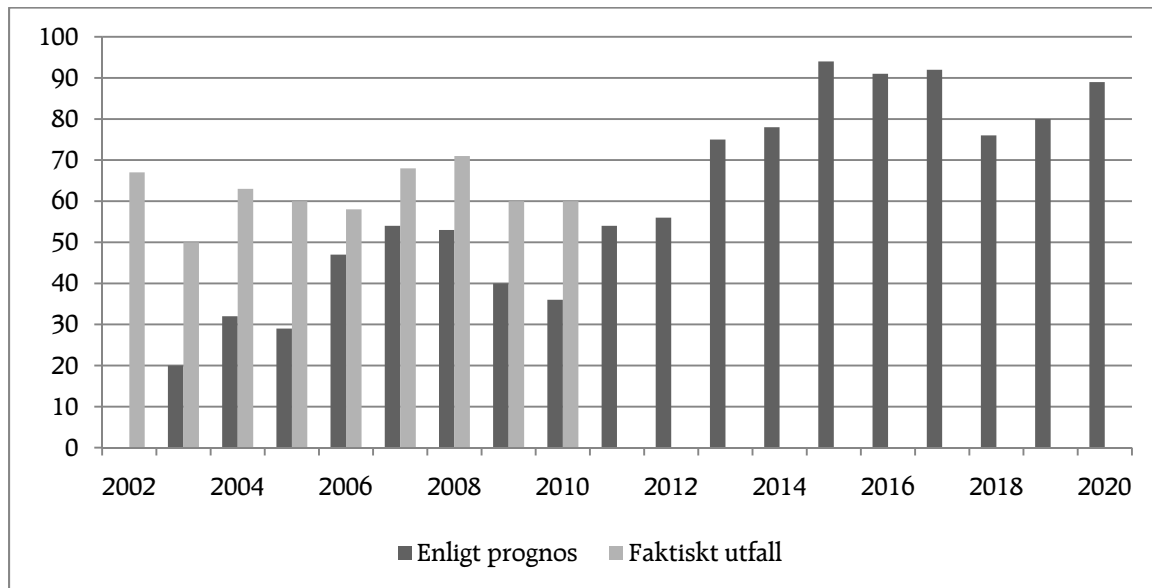
	2011	2012	2013	2014	2015	*
Kommunstyrelse	1	1	1	1	0	1
Fritidsnämnd	2	1	1	0	2	
Kulturnämnd	1	2	0	1	1	
Miljönämnd	1	2	0	1	1	
Räddningsnämnd	0	0	1	2	1	
Byggnadsnämnd	1	1	0	3	0	
Fastighetsnämnd	6	5	12	6	4	1
Teknisk nämnd	3	5	5	4	5	1
Skolnämnd	24	15	19	26	39	6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	5	11	14	4	14	3
Vård- och omsorgsnämnd	10	12	21	27	23	5
Individ- och familjeomsorgsnämnd	0	0	1	3	5	1
Totalt	54	55	75	78	95	18

\*tillsvidareanställda som fortsatt jobba 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 2010 är de som redovisades i den personalekonomiska redovisningen för 2009. I den prognosen förväntades 36 tillsvidareanställda avgå med pension 2009. Det verkliga utfallet blev 60 där 24 utgjordes av förtida pensionsavgångar. På samma sätt gäller redovisningen för förväntade pensionsavgångar för 2003-2009, 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 65 års ålder. Detta påverkar i mindre grad den långsiktiga prognosen om 70-100 pensionsavgångar per år.

De 18 som valt att fortsätta arbeta efter uppnådda 65 år finns inte med bland de förväntade pensionsavgångarna för 2011 och framåt i diagrammet.

**Diagram 3: Pensionsavgångar, faktiska 2002-2010 och förväntade 2003-2020**



## Jämställdhet

Jämställdhetsredovisningen har utökats väsentligt i 2010 års personalekonomiska redovisning jämfört med tidigare år. Redovisningen består av personalstatistik gällande könsfördelning av anställda och chefer, lönenivåer och arbetstidsgrad samt uppföljning av mål i jämställdhetsplanen.

### Andel anställda och chefer

Av kommunens anställda var 80,3 procent kvinnor den 1 november 2010. Det är i stort sett samma könsfördelning som de senaste åren. Andelen kvinnor har legat på 79-80 procent sedan 2003. Högst andel kvinnor fanns inom vård- och omsorgsnämnden med 94 procent och lägst andel fanns inom räddningsnämnden. Räddningsnämndens verksamhet fick dock i början av 2011 en något jämnare könsfördelning då två kvinnor påbörjade sin anställning i januari.

Andelen kvinnliga chefer var betydligt lägre än andelen anställda kvinnor. Drygt hälften, 58 procent, av cheferna var kvinnor.

**Tabell 9. Andel tillsvidareanställda kvinnor och andel kvinnliga chefer 1 november 2010**

	Andel tillsvidareanst kvinnor (procent)	Andel kvinnliga chefer (procent)
Kommunstyrelse	66,7	46,2
Fritidsnämnd	31,8	14,3
Kulturnämnd	64,1	62,5
Miljönämnd	68,8	100,0
Räddningsnämnd	2,9	0
Byggnadsnämnd	40,0	0
Fastighetsnämnd	86,3	60,0
Teknisk nämnd	13,4	16,7
Skolnämnd	87,6	67,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	62,9	33,3
Vård- och omsorgsnämnd	94,0	80,6
Individ- och familjeomsorgsnämnd	80,6	71,4
Totalt	80,3	57,5

## Lön

Medianlönen för kvinnor låg den 31 december 2010 på 23 000 kronor. Medianlönen för män var 25 500 kronor, en skillnad mellan kvinnor och män på närmare 11 procent. Skillnaden i medellön mellan könen var något större, 13 procent. Minst skillnad gällande medianlönen fanns på tekniska nämnden med 0,5 procent.

**Tabell 10. Medellön och medianlön, kvinnor - män, tillsvidareanställda 31 december 2010**

		Antal	Medianlön	Medellön
Kommunstyrelse	K	55	26 400	28 705
	M	28	31 200	35 668
Fritidsnämnd	K	15	20 757	21 877
	M	28	22 140	25 089
Kulturnämnd	K	40	25 200	25 261
	M	24	24 250	25 364
Miljönämnd	K	11	28 300	29 127
	M	5	29 000	30 000
Räddningsnämnd	K	1		
	M	33	22 704	25 916
Byggnadsnämnd	K	6	27 550	26 700
	M	9	30 200	29 367
Fastighetsnämnd	K	185	20 400	21 206
	M	32	21 900	25 183
Teknisk nämnd	K	24	23 797	24 881
	M	109	23 810	26 347
Skolnämnd	K	1 010	24 500	25 001
	M	146	26 650	27 819
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	K	126	27 750	28 009
	M	77	28 700	29 297
Vård- och omsorgsnämnd	K	888	21 574	22 219
	M	60	22 076	23 978
Individ- och familjeomsorgsnämnd	K	94	25 225	26 424
	M	23	24 500	26 551
Totalt	K	2 457	23 000	24 006
	M	575	25 500	27 172

## Arbetstidsgrad

Av kommunens anställda arbetade 65,2 procent heltid och 34,8 procent deltid vilket gällande heltidsarbetande var en minskning med 0,6 procentenheter jämfört med 2009. Andelen kvinnor som arbetade heltid var oförändrad jämfört med 2009, 60 procent. Andelen män som arbetade heltid sjönk från 89 procent 2009 till 86 procent 2010.

**Tabell 11: Andel anställda fördelade på arbetstidsgrad och kön, alla anställda, 1 november respektive år**

Procent av heltid	2010		2009		2008	
	Kvinnor procent	Män procent	Kvinnor procent	Män procent	Kvinnor procent	Män procent
100	60	86	60	89	58	87
75-99	29	7	29	5	30	6
50-74	9	5	9	4	10	5
0-49	2	2	2	2	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100

## Uppföljning av jämställdhetsplan

I denna del redovisas de mål i jämställdhetsplanen som är möjliga att mäta genom personalstatistik. Trelleborgs kommuns jämställdhetsplan antogs av kommunfullmäktige våren 2010 och denna kommer att revideras vart tredje år.

### Uttag av föräldradagar

Mål enligt jämställdhetsplanen: Ska öka bland män med 15 procent

Männens andel av uttag av föräldraledighet bland kommunens anställda har ökat från 4,0 procent 2008 till 5,1 procent 2009 och 7,1 procent 2010. Det betyder att männens relativa andel av föräldraledigheten ökat med 28 procent 2009 och 39 procent 2010. Sett till uttagen föräldraledighet i timmar har männen ökat uttaget med 38 procent 2009 och med 47 procent 2010.

Målet uppfyllt med råge.

**Tabell 12: Uttag av föräldraledighet i timmar**

	2008	2009	2010
Kvinnor	207 502	223 747	231 128
Män	8 745	12 086	17 757
Totalt	216 247	235 833	248 885

## Sjukfrånvaro

Mål enligt jämställdhetsplanen: Sjukfrånvaron ska totalt inte överstiga fem procent och sjukfrånvaron för kvinnor ska inte ligga högre än för män.

Den totala sjukfrånvaron har minskat till fem procent 2010. Sjukfrånvaron för både kvinnor och män har minskat. Skillnaden mellan män och kvinnor gällande sjukfrånvaron har minskat 2008 och 2009 medan skillnaden ökat 2010.

Målet för totala sjukfrånvaron uppfyllt. Målet att minska skillnaden mellan könen är inte uppfyllt.

**Tabell 13: Sjukfrånvaro i procent för kvinnor, män och totalt**

	2008	2009	2010
Kvinnor	7,0	5,8	5,5
Män	4,3	4,1	3,4
Totalt	6,4	5,4	5,0

### Rekrytering av underrepresenterat kön

Mål enligt jämställdhetsplanen: Öka antalet anställda av underrepresenterat kön. Målet är att öka underrepresenterat kön med två procent.

Totalt ökade andelen anställda av underrepresenterat kön, män, med 0,5 procentenheter mellan 2009 och 2010. Jämfört med 2008 har dock andelen män minskat med 0,2 procentenheter. Mellan 2009 och 2010 ökade andelen anställda av underrepresenterat kön inom skolnämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Ökningen var knappt en procentenhet. Även inom Byggnadsnämnden skedde en ökning men då beroende på organisationsförändring. Inom övriga nämnder minskade andelen anställda av underrepresenterat kön.

Byggnadsnämnden är den enda nämnd i kommunen med jämn könsfördelning, där båda könen ligger inom 40-60 procent.

Målet är inte uppfyllt.

**Tabell 14: Könsfördelning i procent, tillsvidareanställda 1 november respektive år**

	2008		2009		2010	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Kommunstyrelse	41,7	58,3	38,2	61,8	33,3	66,7
Fritidsnämnd	62,2	37,8	61,5	38,5	68,2	31,8
Kulturnämnd	36,7	63,3	36,9	63,1	35,9	64,1
Miljönämnd	38,5	61,5	35,7	64,3	31,2	68,8
Räddningsnämnd	94,6	5,4	94,6	5,4	97,1	2,9
Byggnadsnämnd	37,5	62,5	37,5	62,5	60,0	40,0
Fastighetsnämnd	29,2	70,8	28,7	71,3	13,7	86,3
Teknisk nämnd	82,6	17,4	82,2	17,8	86,6	13,4
Skolnämnd	11,3	88,7	11,5	88,5	12,4	87,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	36,9	63,1	36,3	63,7	37,1	62,9
Vård- och omsorgsnämnd	6,2	93,8	6,3	93,7	6,0	94,0
Individ- och familjeomsorgsnämnd	19,4	80,6	20,0	80,0	19,4	80,6
Totalt	19,9	80,1	19,2	80,8	19,7	80,3

## Mångfald

Den 1 juli 2009 beviljades Trelleborgs kommun drygt 7,2 miljoner från Europeiska Socialfonden för kompetensutveckling inom området likabehandling. Utbildningen bestod av dels en obligatorisk heldagsutbildning med storföreläsning och valbara seminarier dels en halvdag med reflektionsseminarier. Den sista heldagsutbildningen ägde rum i oktober 2010 och då hade 89 procent av medarbetarna deltagit enligt medarbetarundersökningen. Reflektionsseminarierna, som är en halvdag vid ett senare tillfälle, kommer fortlöpa fram till juni 2011. Målsättningen är att antalet deltagare minst skall uppnå samma nivå som för heldagsutbildningen.

Projektet med likabehandling har gett resultat då drygt 60 procent uppger i medarbetarundersökningen att de har fått en ökad medvetenhet om sin egen roll samt sina värderingar i frågor om likabehandling.

Trelleborgs kommun kommer ha fortsatt fokus på frågor kring jämställdhet och mångfald och planer för vidare satsning pågår.

## Medarbetarundersökningen 2010

Samtliga anställda inom Trelleborgs kommun fick under sep-okt 2010 svara på ett 40-tal frågor kring det egna arbetet, den egna arbetsplatsen och Trelleborgs kommun som arbetsgivare. Medarbetarundersökningen, som var den tredje och sista i en serie, syftar till att kartlägga medarbetarnas attityd och inställning till arbetet och arbetssituationen. Undersökningen skedde i samverkan mellan Trelleborgs kommun och Markör Marknad och Kommunikation AB.

Totalt besvarade 2443 medarbetare enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 82 procent och en hög tillförlitlighet i resultatet. Det är en ökning med två procentenheter jämfört med föregående år vilket indikerar en positiv trend.

Resultatet visar en bibehållen medarbetartrivsel i Trelleborgs kommun och ligger kvar på vårt mål - ett NöjdMedarbetarIndex\*, NMI, på 80 procent.

De flesta förvaltningar har fått lika eller högre NMI jämfört med föregående år vilket styrker helhetsintrycket av att Trelleborgs kommun har nöjda medarbetare.

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

## Friskvård - Hälsöfrämjande åtgärder

För att öka intresset för den egna hälsan och för att uppmuntra till bra livsstilsval har de anställda under 2010 kostnadsfritt erbjudits deltagande i olika friskvårdsinsatser såsom Jobbing, Skånetrampar, kungsgymnastiken och Trelleborgsloppet.

Kostnadsfria ProvaPå-pass, för att uppmuntra till att börja med fysisk aktivitet, har erbjudits vid ett tiotal tillfällen under året. Exempel på aktiviteter har varit yoga, vattengympa, linedance, core och indoorwalking.

Genom kommunens hälsoinspiratörer har arbetstagarna på arbetsplatsnivå haft möjlighet att låta sig inspireras till en hälsosam livsstil genom t.ex. föreläsningar och aktiviteter som uppmuntrat till god hälsa.

Kommunen har också erbjudit de anställda en friskvårdsförmån på upp till 500 kronor per år att utnyttja för köp av friskvårdsinsatser av enklare slag.

## Lönerörelse

Löneöversyn 2010 inleddes med lönepolitiska överläggningar med de 18 arbetstagarorganisationer som har medlemmar i Trelleborgs kommun. Vid dessa tillfällen redogjorde arbetsgivaren för hur lönestrukturen såg ut samt hur en önskvärd lönestruktur skulle se ut i enlighet med kommunens lönepolitik för vilken utgångspunkten har varit "lika lön för lika och likvärdiga arbeten". Arbetsvärdering och lönekartläggning har medfört att arbetsgivaren har mer adekvata argument

för satsningar eller omfördelningar till lönemässigt eftersatta yrkesgrupper inom kommunens verksamheter.

Omfördelning av löneöversynsmedel har av naturliga skäl varit svårt att göra under 2010, eftersom löneöversynen i sin helhet har betraktas som ett sparbetning uppgående till två procent av lönesumman på respektive nämnds verksamhetsområde.

Trots detta har, även om i mycket ringa omfattning, justeringar gjorts mellan en del yrkesgrupper inom respektive facklig organisation på respektive förvaltning.

Detta medförde att vissa satsningar och omfördelningar gjordes till följande yrkesgrupper: antikvarier på kulturförvaltningen, socialsekreterare och vårdare på gruppboende på socialförvaltningen och fritidsledare på fritidsförvaltningen.

## Utbildning

Under året har personalavdelningen genomfört utbildningar i arbetsrätt och avtal för chefer och arbetsledare. Åtta personer deltog i denna utbildning. Tre utbildningar om arbetstidsregler har genomförts för totalt 34 deltagare. En utbildning har getts i lönesättning. Vid detta tillfälle deltog 19 chefer.

Kurserna ingår i ett paket med grundkunskaper i personalfrågor som chefer behöver i sin befattning. Kurserna har hittills varit frivilliga.

## Hälsobokslut

Sjukfrånvaron för 2010 hamnade på 5,0 procent, det mål som sattes upp i projektet Ett ännu friskare Trelleborg när detta gick igång 2007. Alla nämnder minskade sjukfrånvaron eller låg på en oförändrad nivå 2010 jämfört med 2009. Fritidsnämnden hade den största minskningen, från 4,7 till 1,7 procent. Kommunens största verksamheter, skolnämnden och vård- och omsorgsnämnden minskade med 0,2 respektive 0,5 procentenheter. Båda dessa nämnder låg dock kvar på en sjukfrånvaro över fem procent även om det gällande skolnämnden var marginellt, 5,1 procent. Övriga verksamheter som fortfarande låg över fem procent var gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och fastighetsnämnden.

Den minskade sjukfrånvaron har främst skett genom minskning av den längre sjukfrånvaron. Korttidssjukfrånvaron, upp till 14 sjukdagar, utgjorde 2010 2,1 procentenheter av den totala sjukfrånvaron. Detta var en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med 2009.

Kostnaden för sjukfrånvaron uppgick 2010 till 22,9 miljoner kronor, en minskning jämfört med 2009 med 0,9 miljoner kronor. I detta ingår sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter.

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

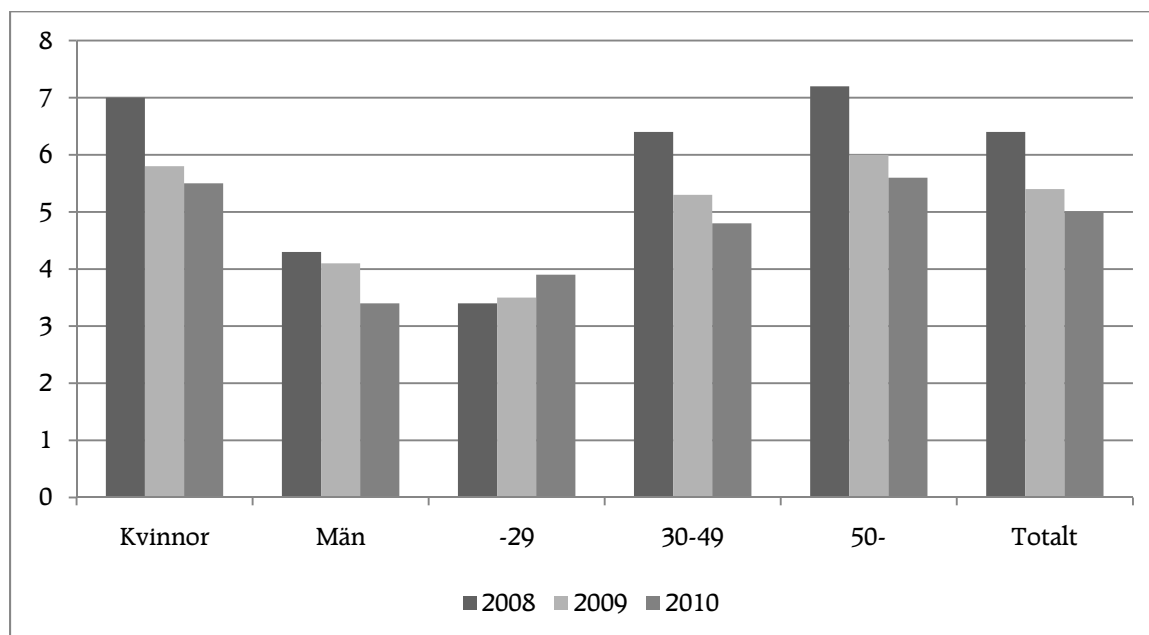
### **Sjukfrånvaro totalt, köns- och åldersfördelat**

Sjukfrånvaron för kvinnor minskade 2010 till 5,5 procent, en minskning med 0,3 procentenheter jämfört med 2009. För män minskade sjukfrånvaron 2010 med 0,7 procentenheter till 3,4 procent.

Gällande den åldersfördelade sjukfrånvaron minskade denna för åldersgrupperna 40-49 år och 50 år och däröver med 0,5 respektive 0,4 procentenheter. Den yngsta åldersgruppen, upp till 29 år,

hade ökad sjukfrånvaro 2010 med 0,4 procentenheter. Även 2009 ökade sjukfrånvaron för den yngsta åldersgruppen, dock marginellt med 0,1 procentenhet.

**Diagram 4: Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid 2008-2010**



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

Skolnämnden minskade sjukfrånvaron med 0,2 procentenheter, från 5,3 till 5,1 procent, mellan 2009 och 2010. Män och kvinnor minskade med 0,2 procentenheter vardera till 3,5 respektive 5,3 procent. Åldersgruppen 30-49 hade minskad sjukfrånvaron medan åldersgruppen upp till 29 år hade oförändrad och den äldsta åldersgruppen hade en ökad sjukfrånvaro 2010 jämfört med 2009.

Vård- och omsorgsnämnden minskade med 0,5 procentenheter till 5,7 procent. Kvinnor minskade med 0,5 procentenheter till 6,0 procent och män minskade med 0,1 procentenhet till 3,2 procent. Åldersgruppen 50 år och däröver hade den största minskningen av sjukfrånvaron, 30-49 år minskade också medan åldersgruppen upp till 29 år hade en ökad sjukfrånvaro.

Fastighetsnämnden hade oförändrad sjukfrånvaronivå, 5,7 procent. Både kvinnor och män har en minskad sjukfrånvaro i statistiken men genom avrundningstekniska skäl syns inte detta på totalen. Den äldsta åldersgruppen hade något minskad sjukfrånvaro medan åldersgruppen 30-49 år haft en ökad sjukfrånvaro 2010. Då fastighetsnämnden fördubblats personalmässigt under 2010 får analyser av sjukfrånvaronivåerna ske med försiktighet.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har minskat sin sjukfrånvaro med 0,7 procentenheter 2010 till 5,2 procent. Det fanns stora skillnader mellan kvinnor och män. Sjukfrånvaron bland män var 2,3 procent medan sjukfrånvaron för kvinnor var med än tre gånger högre, 7,4 procent. Det var under 2010 också en betydligt högre minskning av sjukfrånvaron för män än för kvinnor. Sjukfrånvaron har minskat i alla åldersgrupper under 2010.

Tekniska nämnden har åter minskat sjukfrånvaron under fem procent efter ökningen 2009. För 2010 blev sjukfrånvaron 4,9 procent. Män hade större minskning än kvinnor men kvinnor ligger på en klart lägre nivå. Uppdelat i åldersgrupper låg man lägst gällande 30-49 åringar, 50 år och däröver låg strax över fem procent medan den yngsta åldersgruppen hade en sjukfrånvaro på över tolv procent.

## Personalekonomisk redovisning

Individ- och familjeomsorgsnämnden hade 2010 en sjukfrånvaro på 3,7 procent. Detta var en minskning jämfört med 2009 med en procentenhet. Kvinnor minskade sjukfrånvaron med 0,2 procentenheter och män med 3,4 procentenheter. Gällande åldersgrupper hade man en kraftig minskning bland 50 år och äldre medan de andra åldersgrupperna hade ökad sjukfrånvaro.

Kommunstyrelsen låg kvar på samma nivå som både 2009 och 2008, 2,1 procent.

Räddningsnämnden hade en fortsatt låg sjukfrånvaro, under 2010 0,6 procent.

Kulturnämnden minskade med 1,4 procentenheter till 3,0 procent. Fritidsnämnden minskade till 1,7 procent, en minskning med 2,9 procentenheter. Byggnadsnämnden låg på samma nivå som 2009, 3,3 procent. Miljönämnden halverade sjukfrånvaron jämfört med 2009 till 2,2 procent.

**Tabell 15: Sjukfrånvaro i procent, kvinnor / män, respektive år, beräknat på tillgänglig ordinarie arbetstid**

	Kvinnor			Män			Totalt		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Kommunstyrelsen	1,4	1,4	2,3	3,2	3,0	1,8	2,1	2,1	2,1
Fritidsnämnden	1,8	4,0	1,6	1,7	4,9	5,2	1,7	4,6	4,1
Kulturnämnden	2,1	3,1	5,0	4,9	6,7	4,1	3,0	4,4	4,7
Miljönämnden	1,9	5,2	1,8	2,9	2,8		2,2	4,3	1,4
Räddningsnämnden				0,6	0,6	1,3	0,6	0,7	1,3
Byggnadsnämnden	4,1			2,7			3,3	3,3	7,8
Fastighetsnämnden	6,0	6,1	6,9	4,4	4,9	2,4	5,7	5,7	5,4
Tekniska nämnden	3,3	3,5	3,6	5,3	5,7	4,3	4,9	5,3	4,2
Skolnämnden	5,3	5,5	7,2	3,5	3,7	5,5	5,1	5,3	7,0
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	7,4	7,6	8,5	2,3	3,4	3,7	5,2	5,9	6,6
Vård- och omsorgsnämnden	6,0	6,5	7,2	3,2	3,3	3,5	5,7	6,2	6,9
Individ- och familje- omsorgsnämnden	3,9	4,1	7,5	3,1	6,5	10,4	3,7	4,7	8,2
Totalt kommunen	5,5	5,8	7,0	3,4	4,1	4,3	5,0	5,4	6,4

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

**Tabell 16: Sjukfrånvaro i procent, per åldersgrupp, respektive år, beräknat på tillgänglig ordinarie arbetstid**

	-29			30-49			50-		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Kommunstyrelsen	1,8	0,7	1,1	2,7	3,3	2,6	1,6	1,1	1,7
Fritidsnämnden	2,4	1,4	1,1	0,8	9,2	7,1	1,9	2,6	2,9
Kulturnämnden				1,5	3,4	4,9	5,6	6,9	5,6
Miljönämnden				2,2	2,5		2,1	6,2	1,6
Räddningsnämnden			0,0	0,4	0,1	0,3	1,0	1,5	3,6
Byggnadsnämnden				4,0			2,9		
Fastighetsnämnden	4,4			4,2	3,2	4,3	7,0	7,1	5,8
Tekniska nämnden	12,2	8,7	1,9	2,3	2,2	3,8	5,2	6,2	4,7
Skolnämnden	4,2	4,2	4,3	4,7	5,3	6,3	5,8	5,5	8,3
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnden	2,8	3,2	2,7	5,5	6,6	5,6	5,2	5,6	7,9
Vård- och omsorgsnämnden	3,8	3,3	3,2	6,1	6,3	7,7	6,4	7,1	7,4
Individ- och familje- omsorgsnämnden	1,6	1,4	7,4	3,9	2,5	6,9	3,8	7,8	10,2
Totalt kommunen	3,9	3,5	3,4	4,8	5,3	6,4	5,6	6,0	7,2

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 53 procent sammanhängande sjukfrånvaro under 60 dagar eller mer av den totala sjukfrånvaron.

## Sjukfrånvarodagar per nämnd

Det totala antalet sjukfrånvarodagar har minskat med 13 procent, från 47 900 till 41 500, mellan 2009 och 2010. För de enskilda nämnderna går det, i de flesta fall, inte att dra någon slutsats då det som redovisas är absoluta tal som därför påverkas av de organisationsförändringar som skett under 2010.

**Tabell 17: Sjukfrånvarodagar per nämnd**

	2010	2009	2008
Kommunstyrelsen	562	478	540
Fritidsnämnden	250	542	404
Kulturnämnden	613	830	933
Miljönämnden	87	157	48
Räddningsnämnden	57	135	193
Byggnadsnämnden	116	89	231
Fastighetsnämnden	2 987	1 538	1 663
Tekniska nämnden	1 731	2 137	2 075
Skolnämnden	14 878	17 544	22 670
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2 965	3 533	4 321
Vård- och omsorgsnämnden	16 202	18 442	20 956
Individ- och familjeomsorgsnämnden	1 046	2 458	3 906
Totalt	41 494	47 906	57 940

## Sjukfrånvarodagar per befattning

I sjukfrånvaro per befattning ingår befattningar med tio eller fler tillsvidareanställda under 2010. Naturligtvis påverkar enstaka längre sjukfrånvaro mer på befattningar med få anställda varför en viss försiktighet måste gälla i tolkning och analys av statistiken.

Den genomsnittliga sjukfrånvaron för de ingående befattningarna låg på 12,2 dagar per anställd, 2009 låg det på 14,4 dagar. Bland de befattningar med många anställda har hemvårdare minskat från 17,8 till 16,5 sjukdagar per anställd. Förskollärare har minskat från 14,8 till 13,0, lärare i grundskolan har minskat från 11,3 till 8,8 och barnskötare har minskat från 16,6 till 12,2 sjukdagar per anställd.

**Tabell 18: Sjukfrånvaro per befattning, befattningar med tio eller fler tillsvidareanställda under 2010**

Befattning	Antal anställda	Sjukdagar totalt	Sjukdagar/anställd
Studie/yrkesvägledare, Syofunktionär	10	488	48,8
Ekonomibitråde	54	1 281	23,7
Fastighetsskötare	13	303	23,3
Programutvecklare/Sektorsutvecklare	19	422	22,2
Kurator/Skolkurator	11	206	18,7
Musiklärare (Kulturn)	21	383	18,2
Lokalvårdare, skolstäd	53	901	17,0
Hemvårdare	650	10 693	16,5
Fritidspedagog	81	1 212	15,0
Aktivitetsledare	30	446	14,9
Badvärd	12	175	14,6
Skolsköterska	11	155	14,1
Lärare särskola	29	383	13,2
Förskollärare	349	4 522	13,0
Socialsekreterare, socionom	53	659	12,4
Barnskötare	164	2 005	12,2
Lärare idrott	14	168	12,0
Kock/kokerska	41	477	11,6
Personlig assistent	63	711	11,3
Lärare gymnasiet teoretiska ämnen	62	676	10,9
Skolmåltidsbiträde	51	547	10,7
Elektriker/Elmontör	11	115	10,5
Vårdare	117	1 112	9,5
Elevassistent	68	614	9,0
Lärare grundskola	338	2 978	8,8
Sjuksköterska	41	352	8,6
Boendestödjare	25	205	8,2
Lärare specialpedagog	48	378	7,9
Arbetssterapeut	14	109	7,8
Parkarbetare	11	69	6,3
Vaktmästare/Skolvaktmästare	17	103	6,1
Bilförare, skol- och bokbussförare	13	69	5,3
Fritidsledare	15	74	4,9
Ekonom/Controller	17	84	4,9
Assistent, skolassistent, förv assistent	38	174	4,6
Modersmåls lärare	24	100	4,2
Dagbarnvårdare	11	40	3,6
Servicearbetare	12	33	2,8
Enhetschef	42	100	2,4
Brandman	20	42	2,1
Lärare gymnasiet yrkesinriktade	36	74	2,1
Bibliotekarie	12	22	1,8
Rektor	39	60	1,5
<b>Totalt i urvalet</b>	<b>2 760</b>	<b>33 720</b>	<b>12,2</b>

## Nyckeltal hälsobokslut

Nyckeltalen för hälsobokslut syftar till att vidga analysen vid 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 15. Sjukfall är ett relationstal som grundar sig på 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 påbörjat 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 de senaste åren till 5,0 procent. Nyckeltalet för sjukfall ökade mellan 2008 och 2009 men har 2010 sjunkit med 0,1 vilket visar att även korttidsfrånvaron börjat sjunka även om sänkningen var liten.

Flera nämnder hade klart högre nyckeltal för sjukfall än för sjuktal. Korttidssjukfrånvaron hade inom dessa nämnder relativt stor betydelse för sjukfrånvaron. För de nämnder som har sjuktal på 2-3 är ett något högre nyckeltal för sjukfall svårt att undvika. Men för de nämnder som har ett nyckeltal på 6 och däröver finns en risk att upprepade korttidssjukfrånvaro kan ge ökad längre sjukfrånvaro på sikt. I synnerhet gäller det nämnder med markant högre nyckeltal för sjukfall än för sjuktal. Vård- och omsorgsnämnden har den största differensen mellan nyckeltalen och riskerar därmed i högre grad nya längre sjukfrånvarofall. Skolnämnden har haft en god utveckling gällande sjukfrånvaron men nyckeltalet för sjukfall är relativt högt. Även gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och fastighetsnämnden har ett relativt högt nyckeltal för sjukfall.

Nyckeltalet för rehab inflöde ökade till 0,5 2010 jämfört med 0,4 2009. Antalet faktiska rehabfall ökade från 241 till 290. Återgångarna var 297 vilket gav ett nyckeltal på 1,0, lika många kom tillbaka som de som påbörjade en längre sjukdomsperiod. Det kan vara svårt att tolka statistiken men den kan tyda på att rehabiliteringsarbetet förbättrats och snabbats upp men att en del av de som åter kommer i arbete i högre grad än tidigare år påbörjat en ny längre sjukfrånvaroperiod. Vård- och omsorgsnämnden har ett högt nyckeltal för rehab inflöde.

**Tabell 19: Nyckeltal hälsobokslut**

	Sjuktal	Sjukfall	Nya rehabfall	Rehab inflöde	Återgångar	Rehab återgångar
Kommunstyrelse	2,1	4,3	1	0,1	1	1,0
Fritidsnämnd	1,7	2,9	3	0,3	5	1,7
Kulturnämnd	3,0	5,2	1	0,1	1	1,0
Miljönämnd	2,2	7,9	0		0	
Räddningsnämnd	0,6	1,3	1	0,1	2	2,0
Byggnadsnämnd	3,3	7,4	2	0,7	2	1,0
Fastighetsnämnd	5,7	7,0	20	0,6	23	1,2
Teknisk nämnd	4,9	4,9	6	0,2	12	2,0
Skolnämnd	5,1	8,0	101	0,5	97	1,0
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	5,2	7,9	17	0,4	20	1,2
Vård- och omsorgsnämnd	5,7	12,0	130	0,7	126	1,0
Individ- och familjeomsorgsnämnd	3,7	6,4	8	0,3	8	1,0
Totalt	5,0	8,6	290	0,5	297	1,0

## Långtidsfriska

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

Andel långtidsfriska totalt för kommunen har sjunkit till 47 procent trots den minskade sjukfrånvaron. Då även den kortare sjukfrånvaron minskat kan det bero på att den korta sjukfrånvaron fördelats på något fler anställda. Högst andel långtidsfriska hade räddningsnämnden med 75 procent och den största ökningen av långtidsfriska mellan 2009 och 2010 hade tekniska nämnden som ökade från 56 till 68 procent.

**Tabell 20: 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)		
			2010	2009	2008
Kommunstyrelse	68	38	55,9	67,7	59,6
Fritidsnämnd	43	33	76,7	70,2	60,0
Kulturnämnd	58	43	74,1	73,4	73,3
Miljönämnd	12	5	41,7		
Räddningsnämnd	32	24	75,0	83,9	93,8
Byggnadsnämnd	13	7	53,8		
Fastighetsnämnd	209	100	47,8	45,2	40,7
Teknisk nämnd	115	78	67,8	56,0	64,4
Skolnämnd	1 108	507	45,8	49,0	51,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	209	122	58,4	54,3	53,1
Vård- och omsorgsnämnd	959	350	36,5	39,5	44,8
Individ- och familjeomsorgsnämnd	102	58	56,9	56,2	71,2
Totalt	2 927	1 365	46,6	48,5	52,2

Miljönämnden och Byggnadsnämnden hade för få anställda 2008 och 2009 för att tas med i statistiken

## Slutsatser om sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har fortsatt sjunka 2010 och har nu uppnått målsättningen från projektet Ett ännu friskare Trelleborg, fem procent sjukfrånvaro. De flesta verksamheter i kommunen har haft en positiv sjukfrånvaroutveckling under 2010, några hade oförändrad sjukfrånvaronivå 2010 jämfört med 2009. Minskning av långtidssjukfrånvaron var fortsatt den största andelen i minskningen av sjukfrånvaron men även den kortare sjukfrånvaron har minskat något.

Både kvinnor och män har en minskad sjukfrånvaro. Män hade en större minskning än kvinnor under 2010 varför könsskillnaden gällande sjukfrånvaro ökat under 2010. Åldersgrupperna 30-49 år och 50 år och däröver hade en minskad sjukfrånvaro under 2010 medan åldersgruppen upp till 29 år hade en ökad sjukfrånvaro.

Ett fortsatt arbete med den korta sjukfrånvaron och framför allt upprepad korttidssjukfrånvaro kommer att behövas för att fortsätta den goda utvecklingen mot minskad sjukfrånvaro. Ett speciellt fokus bör riktas på de yngre av kommunens anställda.

# 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 2010 samt löneökningar inkluderande löneglidning under 2010. Lönekostnadsförändring visar lönekostnadens utveckling mellan 2009 och 2010 för de enskilda nämnderna och för kommunen totalt. Den beräknas genom att de sammantagna lönerna för personal med månadslön jämförs mellan 2009 och 2010. Till lönekostnaderna förs också bruttolöneavdrag för hempc. Timavlönade 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 därefter jämförs dessa kvoter med varandra. Resultatet blir en lönenivåförändring byggt på verkligt utfall och som man kan jämföra med utfallet av de årliga lönerevisionerna.

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

Lönerevision är den avtalade löneökningen gällande 2010 för identiska personer. I löneökning ingår dessutom andra lönehöjningar under året samt lönehöjningar för identiska personer som beror på ändrad befattning.

Den totala lönekostnadsförändringen mellan 2009 och 2010 för månadsavlönade uppgick till 0,64 procent. Lönerevisionen gav 2,16 procent, löneökning inklusive löneglidning blev 2,46 procent och lönenivåförändringen var 1,41 procent. Anledningen till att lönekostnadsförändringen blev lägre än lönenivåförändringen beror på att antalet årsarbeten, för månadsavlönade, minskade mellan 2009 och 2010 vilket minskade lönekostnadsförändringen med 0,78 procent.

Totalt ökade lönenivån mindre än lönerevisions utfall. Det kan bero på olika anledningar; att nyanställda under året hamnar på en lägre lönenivå än de som slutat under året eller att befattningssammansättningen förändrats. Under 2010 har en del verksamheter lagts ut på entreprenad med följd att befattningssammansättningen ändrats vilket kan ha påverkat en del. För de enskilda nämnderna har organisationsförändringarna också påverkat löneförändringarna. Både fasighetsnämnden och byggnadsnämnden har därigenom haft lägre lönenivåer 2010 jämfört med 2009, för byggnadsnämnden en minskning med närmare 14 procent.

**Tabell 21: Löneförändringar i procent mellan 2009 och 2010**

	Lönekostnads- förändring	Lönenivå- förändring	Lönevolym- förändring	Lönerevision	Löneökning
Kommunstyrelse	10,6	2,2	8,4	1,8	2,6
Fritidsnämnd	10,8	1,6	9,2	2,2	3,6
Kulturnämnd	5,2	1,0	4,3	2,4	2,8
Miljönämnd	14,4	2,9	11,5	2,4	3,4
Räddningsnämnd	-2,8	2,6	-5,4	2,2	2,2
Byggnadsnämnd	49,6	-13,6	63,3	2,1	4,0
Fastighetsnämnd	75,9	-1,8	77,7	2,5	3,0
Teknisk nämnd	-4,5	1,4	-5,8	2,0	2,4
Skolnämnd	-1,2	1,8	-3,1	2,1	2,4
Gymnasie- och vuxen- utbildningsnämnd	-1,2	0,9	-2,1	2,1	2,3
Vård- och omsorgsnämnd	-5,9	2,1	-8,0		
Individ- och familje- omsorgsnämnd	3,0	2,0	1,0		
<i>Socialförvaltningen</i>	<i>-4,9</i>	<i>2,2</i>	<i>-7,0</i>	<i>2,3</i>	<i>2,4</i>
Totalt	0,6	1,4	-0,8	2,2	2,5

## 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 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 slag 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 2010 till 621 370 kronor. Sammantagen utbildningskostnad blir då 2,3 x 621 370 = 1 429 151 kronor för tekniska nämnden.

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

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

**Tabell 22: Underliggande beräkningar för personalekonomiska nyckeltal 2010**

	Personalutgifter	Sjukfrånvaro kostnader	Utbildnings kostnader	Personalomsättningskostnader
Kommunstyrelse	50 062 369	540 119	1 554 300	1 414 000
Fritidsnämnd	18 792 940	133 548	211 500	76 000
Kulturnämnd	21 625 880	262 719	718 800	400 000
Miljönämnd	8 009 209	112 701	375 300	133 000
Räddningsnämnd	22 417 357	91 214	133 000	240 000
Byggnadsnämnd	7 396 709	118 240	348 100	122 000
Fastighetsnämnd	63 202 773	1 270 475	753 900	288 000
Teknisk nämnd	62 431 137	911 924	1 429 200	531 000
Skolnämnd	458 070 717	8 876 747	11 104 200	6 746 000
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	108 705 688	1 506 177	3 205 100	1 301 000
Vård- och omsorgsnämnd	358 296 622	8 276 212	1 990 300	4 776 000
Individ- och familjeomsorgsnämnd	59 064 028	761 719	612 100	662 000
<b>Totalt</b>	<b>1 238 075 429</b>	<b>22 861 795</b>	<b>22 435 700</b>	<b>16 689 000</b>

**Nyckeltal för sjukfrånvarokostnader**

Sjukfrånvarokostnaden totalt uppgick 2010 till 22,9 miljoner kronor vilket motsvarade 1,85 procent av personalutgifterna. För 2009 var kostnaden 23,8 miljoner kronor, 1,94 procent av personalutgifterna och 2008 var kostnaden 23,7 miljoner kronor, 1,95 procent av personalutgifterna. Den minskade sjukfrånvaron de senaste åren har inte fått motsvarande sänkning av sjukfrånvarokostnaderna vilket beror på att det varit den längre sjukfrånvaron som minskat. Korttidssjukfrånvaron, där kommuns kostnader främst finns, har bara minskat marginellt.

För de enskilda nämnderna syns betydelsen av fördelningen mellan korttids- och långtidssjukfrånvaro för sjukfrånvarokostnaden. Tydligast syns detta gällande vård- och omsorgsnämnden som tidigare konstaterats hade ett högt nyckeltal för sjukfall. Denna koppling finns även gällande fastighetsnämnden och skolnämnden.

**Nyckeltal för utbildningskostnader**

Utbildningskostnaderna relaterat till personalutgifter och årsarbeten låg totalt på ungefär oförändrad nivå 2010 jämfört med 2009. De nämnder som låg på en relativt hög nivå gällande utbildningskostnader kännetecknas av en hög andel specialistbefattningar. De nämnder som har lärare anställda hade också relativt hög utbildningskostnad vilket beror på lärares avtalsrätt till utbildningsdagar. Nämnder med få befattningsgrupper och många anställda har större möjlighet än de nämnder med stor andel specialister att i egen regi anordna utbildningar. Utbildningskostnaden kan på detta sätt hållas nere vilket kan förklara de nämnder med relativt låga utbildningskostnader under 2010.

**Nyckeltal för personalomsättningskostnader**

Personalomsättningskostnaderna brukar ligga på strax över en procent av personalutgifterna. Under 2009 var kostnaden 0,5 procent och 2010 låg personalomsättningskostnaden på 1,35 procent.

**Tabell 23: Personalekonomiska nyckeltal**

	Sjukfrånvaro kostnader / personalutgifter		Utbildnings kostnader / personalutgifter		Utbildnings kostnader / personalutgifter		Personalomsätt- ningskostnader / personalutgifter	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Kommunstyrelse	1,08 %	0,77 %	3,10 %	4,11 %	15 500	22 300	2,82 %	0,47 %
Fritidsnämnd	0,71 %	1,51 %	1,13 %	0,87 %	4 500	3 500	0,40 %	0,08 %
Kulturnämnd	1,21 %	1,53 %	3,32 %	2,69 %	14 000	11 500	1,85 %	1,26 %
Miljönämnd	1,41 %	1,77 %	4,69 %	3,90 %	22 900	20 100	1,66 %	1,32 %
Räddningsnämnd	0,41 %	0,38 %	0,59 %	1,27 %	3 500	7 400	1,07 %	0,64 %
Byggnadsnämnd	1,60 %	1,47 %	4,71 %	2,37 %	23 500	13 600	1,65 %	1,01 %
Fastighetsnämnd	2,01 %	1,73 %	1,19 %	2,27 %	4 400	8 400	0,46 %	0,14 %
Teknisk nämnd	1,46 %	1,46 %	2,29 %	2,78 %	9 700	12 700	0,85 %	0,32 %
Skolnämnd	1,94 %	1,85 %	2,42 %	2,19 %	10 400	9 100	1,47 %	0,56 %
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	1,39 %	1,60 %	2,95 %	2,20 %	15 400	10 800	1,20 %	0,54 %
Vård- och omsorgsnämnd	2,31 %	2,62 %	0,56 %	0,74 %	2 300	3 000	1,33 %	0,50 %
Individ- och familjeomsorgsnämnd	1,29 %	1,48 %	1,04 %	2,23 %	5 800	12 100	1,12 %	0,40 %
<b>Totalt</b>	<b>1,85 %</b>	<b>1,94 %</b>	<b>1,81 %</b>	<b>1,84 %</b>	<b>7 900</b>	<b>8 000</b>	<b>1,35 %</b>	<b>0,52 %</b>