

Personalbokslut 2019



Vetlanda

Innehåll

1. SAMMANFATTNING	3
2. INLEDNING	4
3. PERSONALSTRUKTUR.....	4
Antal anställningar	4
Åldersfördelning	5
4. MEDARBETARSKAP, LEDARSKAP OCH ORGANISATION.....	6
5. TIDSANVÄNDNING.....	7
Arbetad tid, frånvaro och kostnader.....	7
Sammanställning övertid och mertid	8
6. REKRYTERING OCH BEMANNING.....	9
Personalomsättning.....	10
Pension	10
7. LIKABEHANDLING	11
Anställningsform.....	11
Syssetsättningsgrad.....	13
Löneutveckling.....	15
Löneskillnad per kön och BAS-poäng	16
Yrkesgrupper.....	17
Ledning	17
Föräldraledighet	19
8. HÄLSA	19
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	20
Långtidsfriska.....	24
Sjukfrånvaro.....	24
Sjuklönekostnader.....	29
Företagshälsovård	30
Tillbud och arbetsskador	31
9. LÖN OCH FÖRMÅNER	32
Lönespridning	32
Percentillöner	33
10. GEMENSAMMA NYCKELTAL HÖGLANDSKOMMUNERNA.....	35

1. SAMMANFATTNING

- Antal månadsavlönade årsarbetare minskade med 2,8 procent till totalt 2 499 årsarbetare.
- Övertiden minskade med hela 29 procent år 2019, vilket fortsätter trenden med minskande övertid. Denna minskning fick till följd att övertidskostnaden år 2019 är mer än två miljoner lägre än föregående år.
- Den totala sjukfrånvaron är 6,4 procent, vilket förstärker trenden med sjunkande sjukfrånvaro de tre senaste åren.
- Korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat något, men däremot har långtidssjukfrånvaron ökat med två procentenheter. Vid både kort- och långtidssjukfrånvaro har kvinnor högre sjukfrånvaro än män.
- Antalet långtidsfriska medarbetare (det vill säga medarbetare med ingen registrerad sjukfrånvaro eller endast ett tillfälle med max fem sjukdagar) ökar. Av kvinnorna är det 54 procent som är långtidsfriska och för männen 70 procent.

Större personalrelaterade händelser under året

- Medarbetarundersökningen har genomförts under hösten och hade en ökad svarsfrekvens och högre trivselindex (totalt medelvärde), än tidigare år. Det indikerar att kommunen har nöjda medarbetare som trivs på sin arbetsplats.
- Socialförvaltningens enhet för ensamkommande unga har fortsatt att minska till följd av färre antal inskrivna ungdomar. Detta har lett till avveckling av samtliga boenden och därmed en minskning i antalet årsarbetare.
- Under året påbörjades arbetet med att ta fram en robot för att automatisera flera av processerna vid anställning och lönehantering. Roboten kallas RUT och den första processen som RUT ska hantera är att göra anställningsavtal.
- I maj infördes en samlad funktion för att hantera vissa frågor som är kommunövergripande i koppling till Lagen om anställningsskydd (LAS). Det är frågor som rör företrädesrätt, omplacering och hur många LAS-dagar en individ har. Till detta har e-tjänster utvecklats för en effektiv hantering.
- Lagändring gällande karensregler vid sjukdom innebar att karensdagen och ersattes med ett karensavdrag som uppgår till 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning i form av sjuklön. Syftet är att ersättningsnivåerna ska bli mer rättvisa till exempel för de som har oregelbundna arbetstider och skulle ha jobbat ett långt pass när de blev sjuka.

// HR-kontoret

2. INLEDNING

Personalbokslutet är en sammanställning av struktur och kostnader för kommunens medarbetare, men även en uppföljning av det strategiska HR-arbetet under året som gått. Syftet med personalbokslutet är att ge en aktuell kostnadsbild och beskrivning av vad som hänt inom dessa områden under året. De nyckeltal som redovisas utgör underlag för planering och analys av verksamhets- och personalfrågor.

Rapporterna som utgör underlagen till nyckeltalen hämtas från olika stödsystem. Det gör att informationen kan skilja sig marginellt åt, eftersom rapporterna kan innehålla olika parametrar.

Notera även att förvaltningarna skiljer sig markant åt storleksmässigt, och därför ger jämförelser mellan förvaltningarna inte en rättvisande bild. I en liten förvaltning utgör en enstaka person en stor andel, vilket kan ha stor inverkan på det totala resultatet. I en större förvaltning utgör inte enskilda personer samma stora andel och har därför inte heller lika stor inverkan på resultatet.

3. PERSONALSTRUKTUR

Antal anställningar

Vetlanda kommun hade 2 170 tillsvidareanställningar år 2019. Det är en minskning med 52 tillsvidareanställningar jämfört med föregående år. Antalet månadsavlönade med allmän visstidsanställning (Ava) minskade med 57 anställningar, medan antal vikariat ökade 32 stycken. Totalt för alla månadsavlönade anställningsformer innebär det en minskning med 71,1 årsarbetare under 2019.

Tabell 1 Antal anställningar

		Antal anställningar		Antal årsarbetare	
		2019	2018	2019	2018
Månadsavlönade	Alla anställningsformer	2 750	2 826	2 498,7	2 569,8
	Tillsvidare*	2 170	2 222	1 998,30	2 043,00
	Vikarier	159	127	128,8	103,3
	Allmän visstid	401	458	358,4	410,1
	Övriga**	20	19	13,2	13,2
Timavlönade	Alla anställningsformer	1 077	1 102	0	0
	Vikarier	751	709	0	0
	Allmän visstid	221	277	0	0
	Övriga**	105	106	0	0
Vilande	Alla anställningsformer	105	77	99,0	74,8
	Tillsvidare	105	77	0	0
	Vikarier	0	0	0	0

* Inklusive 3,0 kommunalråd

** I övriga ingår visstidsanställda fylla 67 år, provanställningar och legitimationsgrundande anställningar

Tabellen redovisar antal anställningar fördelat på månads- och timavlönade samt vilande anställningar.

De förvaltningar som står för minskningen av antal årsarbetare är främst Vård- och omsorgsförvaltningen, Socialförvaltningen och Kommunledningsförvaltningen.

Tabell 2 Antal anställningar per förvaltning

	Antal anställningar				Antal årsarbetare			
	Tillsvidare- anställning		Visstids- anställning		Tillsvidare- anställning		Visstids- anställning	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	800	799	362	421	762,9	762,0	323,6	376,7
Kultur- och fritidsförvaltningen	40	41	8	4	37,5	38,6	7,2	2,7
Tekniska kontoret	158	158	9	11	156,1	156,1	8,5	10,0
Socialförvaltningen	87	95	12	8	85,2	93,1	11,6	6,6
Kommunledningsförvaltningen	213	220	30	22	195,9	202,8	26,2	19,3
Miljö- och bygg förvaltningen	19	18	0	1	19,0	18,0	0,0	1,0
Vård- och omsorgsförvaltningen	853	891	159	137	741,7	772,4	123,3	110,6
Totalt	2 170	2 222	580	604	1 998,3	2 043,0	500,4	526,9

Åldersfördelning

Medelåldern bland kommunens tillsvidareanställda medarbetare är 46,2 år. Medelåldern har varit i princip oförändrad de senaste åren. Tabellerna 3-5 ger en bredare bild av medelåldern fördelat per kön, förvaltning och anställningsform.

Tabell 3 Medelålder per kön

	Medelålder		Antal personer	
	2019	2018	2019	2018
Kvinnor	46,1	45,9	1808	1 864
Män	46,5	46,8	362	357
Totalt	46,2	46,1	2170	2 221

Tabell 4 Medelålder per förvaltning

	Tillsvidareanställning		Visstidsanställning	
	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	46,5	46,5	40,1	39,8
Kultur- och fritidsförvaltningen	46,8	47,0	41,1	28,5
Tekniska kontoret	46,0	46,4	39,3	35,1
Socialförvaltningen	46,5	47,2	50,7	56,9
Kommunledningsförvaltningen	45,7	45,5	42,1	39,6
Miljö- och bygg förvaltningen	45,0	45,2	-	25,5
Vård- och omsorgsförvaltningen	45,9	45,4	42,7	37,9

Tabell 5 Åldersfördelning tillsvidare- och visstidsanställda

Åldersgrupp	Tillsvidareanställning				Visstidsanställning			
	2019		2018		2019		2018	
	Antal medarbetare	% av totalt antal	Antal medarbetare	% av totalt antal	Antal medarbetare	% av totalt antal	Antal medarbetare	% av totalt antal
-29	217	10%	250	11%	170	29%	191	32%
30-39	427	20%	417	19%	125	22%	127	21%
40-49	579	26%	600	27%	128	22%	140	23%
50-55	407	19%	399	18%	74	13%	69	11%
56-	540	25%	555	25%	83	14%	72	13%

4. MEDARBETARSKAP, LEDARSKAP OCH ORGANISATION

Medarbetarskap och chefskap - Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

Varje chef ska ha ett helhetsperspektiv och utveckla sitt chefskap/ledarskap för att nå ett framgångsrikt medarbetarskap. Vetlanda kommuns personalpolicy ska vara stödjande, vägledande och efterföljd.

Utförda åtgärder under 2019

- Chefs- och ledarskapsprogrammet löper på enligt plan, och utvärderingar sker löpande efter varje avslutad utbildning.
- Introduktionsutbildning för nyanställda med fokus på Vetlanda kommuns personalpolicy ges cirka sex gånger per år med HR-kontoret som utbildare.
- För att ta tillvara på den kunskap och intresse för utveckling som finns i verksamheten, startades projektet "Intern karriär". Under hösten 2019 genomfördes den första utbildningen (Din utveckling i fokus) i det projektet, med nöjda deltagare enligt utvärderingen.

Samverkan - Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

Alla medarbetare ska ges möjlighet att vara delaktiga i verksamhetens utveckling. Medlemmar i samtliga samverkansgrupper ska ha god insikt i samverkansavtalet.

Utförda åtgärder 2019

- Fortsatt implementering av arbetsplatshjulet, ett metodstöd för arbetsplatsträffar, har pågått under 2019. Syftet med arbetsplatsträffarna är att skapa forum för dialog så att alla medarbetare är med och deltar i utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området.

- Ett nytt utbildningsmaterial har tagit fram kring samverkansavtalet och utbildningstillfällen är genomförda för samtliga samverkansgrupper under 2019.
- Ett större utvecklingsarbete om skyddsorganisationen är genomförd under 2019. Utbildningsinsatser för samtliga chefer och skyddsombud är planerad till 2020.
- Vård- och omsorgsförvaltningen har infört samverkansgrupper i samtliga funktioner.

En meningsfull arbetsplats - Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

HR-kontoret ska arbeta för att uppnå en organisationskultur i hela kommunkoncernen som baseras på vårt gemensamma uppdrag för en meningsfull arbetsplats där medarbetare och chef samarbetar för att nå gemensamma uppsatta mål.

Varje medarbetare ska utvecklas till att ta fullt ansvar för att hantera sin relation till arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och arbetskamraterna.

Utförda åtgärder under 2019

- Antalet arbetsplatsträffar inom Vård- och omsorgsförvaltningen har ökat som en del i att medarbetarna ska kunna mer aktivt delta i förvaltningens utvecklingsarbete.

5. TIDSANVÄNDNING

Arbetad tid, frånvaro och kostnader

Total arbetad tid år 2019 är i princip oförändrad de senaste två åren. Frånvaron för samma period minskade med drygt 2,5 procent mot år 2018.

Kostnaden för arbetad tid och frånvaro år 2019 ökade med ca två procent vardera jämfört med föregående år. Personalomkostnader (PO) är exempelvis kostnader för arbetsgivaravgifter, pensioner och försäkringar. Dessa kostnader är inte med i redovisningen nedan.

Tabell 6 Arbetad tid

	Antal timmar		Kostnad exkl PO	
	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	1 635 372	1 672 230	336 012 058	333 556 924
Kommunledningsförvaltningen	360 658	350 143	73 733 785	67 576 920
Kultur- och fritidsförvaltningen	62 520	63 413	11 624 485	11 175 741
Miljö- och bygg förvaltningen	28 159	27 689	6 181 747	5 862 778
Socialförvaltningen	145 775	167 993	31 598 481	34 143 635
Tekniska kontoret	269 046	273 490	48 721 655	48 564 260
Vård- och omsorgsförvaltningen	1 400 738	1 388 391	269 120 637	262 854 566
Total	3 902 268	3 943 349	776 992 848	763 734 824

Tabellen redovisar antal arbetade timmar samt lönekostnader exklusive personalomkostnader för samtliga anställningar. I arbetad tid inkluderas bland annat månadslön, timlön, mertid, övertid och ob-ersättning.

Tabell 7 Frånvaro

	Antal timmar		Kostnad exkl PO	
	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	554 393	584 902	70 087 048	69 070 332
Kommunledningsförvaltningen	103 966	106 115	12 597 516	11 937 641
Kultur- och fritidsförvaltningen	24 060	20 523	2 362 404	2 165 090
Miljö- och bygg förvaltningen	9 666	10 650	1 084 998	1 012 518
Socialförvaltningen	56 000	71 617	6 046 857	6 886 269
Tekniska kontoret	82 792	78 507	9 191 907	8 911 493
Vård- och omsorgsförvaltningen	485 960	478 517	46 749 471	45 595 404
Total	1 316 837	1 350 831	148 120 201	145 578 747

Tabellen redovisar antal frånvarotimmar samt lönekostnader exklusive personalomkostnader för samtliga anställningar. I frånvarotid inkluderas semester, sjukdom och föräldraledighet, vård av sjukt barn samt övrig frånvaro.

Sammanställning övertid och mertid

När deltidsanställda medarbetare arbetar extra timmar utöver ordinarie arbetstidsmätt, kallas denna mertid och ersätts som timlön. Detta kan jämföras med övertid som utgår när heltidsanställda arbetar extra timmar utöver ordinarie arbetstidsmätt. Övertid ersätts med ett högre belopp än timlönen, vilket innebär att övertiden kostar mer för arbetsgivaren än mertid.

Övertiden minskade med hela 29 procent år 2019, vilket fortsätter trenden med minskande övertid. Året dessförinnan minskade nämligen övertiden med 13,3 procent jämfört med 2017. Minskningen har skett på i princip alla förvaltningar. Denna minskning fick till följd att övertidskostnaden år 2019 är mer än två miljoner lägre än föregående år.

Mertiden minskade med 3 procent år 2019 mot år 2018.

Tabell 8 Övertid

	Antal timmar		Kostnader exkl. PO	
	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	4 361	5 238	847 067	997 581
Kommunledningsförvaltningen	683	779	183 886	262 747
Kultur- och fritidsförvaltningen	859	882	129 698	164 115
Miljö- och bygg förvaltningen	11	5	1 575	1 027
Socialförvaltningen	279	888	89 193	155 210
Tekniska kontoret	2 773	3 900	699 224	941 183
Vård- och omsorgsförvaltningen	7 258	11 130	2 346 538	3 773 355
Total	16 224	22 822	4 297 181	6 295 218

Tabell 9 Mertid

	Antal timmar		Kostnader exkl. PO	
	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	17 162	16 399	1 242 662	1 326 705
Kommunledningsförvaltningen	487	1 129	109 904	208 695
Kultur- och fritidsförvaltningen	280	225	48 193	26 967
Miljö- och bygg förvaltningen	6	13	81	92
Socialförvaltningen	123	817	26 545	143 810
Tekniska kontoret	482	397	41 903	40 401
Vård- och omsorgsförvaltningen	9 379	9 894	1 594 296	1 748 524
Total	27 919	28 874	3 063 584	3 495 194

6. REKRYTERING OCH BEMANNING

Mål

Attrahera nya medarbetare genom att vända sig till nya målgrupper och nätverk i samhället.

Vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för minskad personalomsättning.

Skapa förutsättningar för att effektivisera rekryterings- och bemanningsprocessen.

År 2020 ska all Vetlanda kommuns korttidsrekrytering gå via bemanningsenheten.

Utförda aktiviteter 2019

- Upphandling av ett nytt rekryteringsverktyg pågår. Detta har inneburit att en utvärdering av nuvarande rekryteringssystem Visma recruit (Offentliga jobb) är gjord och att vi har tittat på andra rekryteringssystem, bland annat Varbi och Reachmee, för att få ett bra underlag till kravspecifikationen.
- Implementeringen av CV-databasen som vi har i Offentliga jobb pågår.
- Utbildning i Kompetensbaserad rekrytering genomfördes i mars månad för att säkerställa att vi gör urval och rekryterar kompetensbaserat. Då vi anser att rekrytering är en viktig del i chefskapet kommer den utbildningen att genomföras årligen. En utbildning gällande hur vi på bästa sätt arbetar i Offentliga jobb och hur vi bemöter våra sökande har planerats under senhösten 2019, för att genomföras i början av 2020.
- Rekryteringsenheten möter kontinuerligt nya målgrupper genom event, arrangemang och rekryteringsträffar. Vid dessa träffar har man även erfarenhetsutbyten med andra aktörer.
- Projekt "Aktiv matchning" avslutades hösten 2019. Projektet innebar att nyanlända sökte till annonsen "Ny i Sverige", skickade in sitt CV och personligt brev. Samtliga som sökte kallades till intervju, vilket visade sig vara en framgångsfaktor då alla fick möjlighet att träna på att bli intervjuad men även erhålla feedback och råd inför framtiden. Kandidaterna matchades mot verksamheterna och anställningsprocessen blev effektiv då Rekryteringsenheten var en länk mellan kandidaten och chefen. 187 personer anställdes i olika anställningar inom verksamheten.

- Projekt "Jobbresan" är ett samarbete mellan Vetlanda, Sävsjö och Uppvidinge kommuner som syftar till att underlätta för nyanlända kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Genom utbildningar, informationsträffar, coaching och praktikplatser ges deltagarna möjlighet att komma in i arbete eller till vidare studier. Projektet genomförs i omgångar där varje omgång är inriktad mot ett specifikt arbetsområde som vård, städ och skola/förskola. Deltagarna i projektet anvisas av Arbetsförmedlingen. Jobbresan är ett projekt som drivs med hjälp av medel från Europeiska socialfonden, ESF. Projektet startade 2018 och pågår under tre år.
- Projektansökan "Gemensam arbetsmarknadsregion" är beviljad och en förstudie pågick 1 feb till 31 juli.
- Kommunövergripande stöd i frågor om lagen om anställningsskydd, LAS infördes i maj.

Personalomsättning

År 2019 bröts trenden med en stigande personalomsättning. Den sjönk med tre procentenheter till tio procent, vilket är lägre än de senaste fyra åren. Personalomsättningen varierar stort mellan olika befattningar. Exempelvis var personalomsättningen 7,1 procent för socialsekreterare biståndsbedömare jämfört med 19,3 procent för lärare senare år 7-9. Se tabell 41 för detaljerad personalomsättning för vissa tjänster och även jämförelse med höglandskommunerna.

Även personalomsättningen för första linjens chefer sjönk, och var 11,5 procent år 2019 jämfört med 19,5 procent året innan. Liksom personalomsättningen för övriga befattningar, så var variationerna stora inom olika områden. Inom skola och förskola hade cheferna en personalomsättning på 6,1 procent medan personalomsättningen för chefer inom omsorg och socialt arbete var hela 17,6 procent. Läs vidare i tabell 42 för en jämförelse med övriga höglandskommuner.

Tabell 10 Personalomsättning

	2019	2018	2017	2016	2015
Avgång tillsvidareanställda	221	285	282	286	225
Nyanställda tillsvidareanställda	167	223	219	304	315
Personalomsättning	10%	13%	12%	13%	11%
Genomsnittligt antal anställda ackumulerat	2 246	2 275	2 295	2 202	2 117

Pension

Prognos pensionsavgångar för tillsvidareanställda per förvaltning 2020-2027

Uppgifterna baseras på ett antagande om uttag av pension vid 65 års ålder. Som anställd har du rätt att gå i pension mellan 62 år och 68 år. Under år 2020 är det 42 medarbetare som fyller 65 år. Under kommande sju år beräknas i snitt 60 medarbetare gå i pension per år.

Tabell 11 Prognos av pensionsavgångar vid 65 år per förvaltning

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Barn- och utbildningsförvaltningen	12	20	16	20	18	19	26	18
Kultur- och fritidsförvaltningen	-	1	-	1	2	1	1	1
Tekniska kontoret	3	-	6	5	4	5	3	6
Socialförvaltningen	4	5	1	1	4	2	1	3
Kommunledningsförvaltningen	2	4	5	5	7	5	12	2
Miljö- och bygg förvaltningen	-	-	-	1	-	-	1	-
Vård- och omsorgsförvaltningen	21	19	24	30	25	22	28	28
Totalt	42	46	52	69	60	54	72	58

7. LIKABEHANDLING

Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

Vetlanda kommun ska arbeta för att våra medarbetare har trygga och jämställda anställningsvillkor som är förenligt med ett hållbart arbetsliv, oavsett vem du är och vart i livet du befinner dig.

Utförda åtgärder

- En ny plan för att förebygga och hantera kränkningar och repressalier är beslutad.
- APT-material är framtaget för att implementera likabehandlingsplan.
- En ny handlingsplan för att motverka osakliga löneskillnader har arbetats fram under hösten 2019 och används i planeringen av löneöversyn 2020.
- Dialog material gällande normer är framtaget i samband med "Var den du är"-veckan.
- Tre workshops kring den nationella satsningen "Heltid som norm" har genomförts inom vård- och omsorgsförvaltningen där chefer och skyddsombud deltog. Workshopen hade till syfte att skapa förståelse för varför vi behöver jobba med detta, samt att titta på hinder och möjligheter för att kunna fortsätta utvecklingen framåt.

Anställningsform

Fördelningen mellan kvinnor och män totalt har förändrats med en procentenhet sedan föregående år, till 82 procent kvinnor och 18 procent män. Det är endast Tekniska kontoret som har en jämn könsfördelning där inget av könen är representerade med mer än 60 procent. Totalt har män i högre grad tidsbegränsade anställningar, där 26 procent av männen och 20 procent av kvinnorna har tidsbegränsade anställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar är oförändrad sedan föregående år.

Tabell 12 Anställningsform fördelat per kön

	Anställningsform fördelat i procent per kön					
	Totalt		Tillsvidare		Tidsbegränsad	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen			69%	65%	31%	35%
Kvinnor	79%	80%	55%	66%	30%	34%
Män	21%	20%	66%	63%	34%	37%
Kultur- och fritidsförvaltningen			83%	91%	17%	9%
Kvinnor	67%	67%	78%	87%	22%	13%
Män	33%	33%	94%	100%	6%	0%
Tekniska kontoret			95%	93%	5%	7%
Kvinnor	50%	47%	93%	95%	7%	5%
Män	50%	53%	96%	92%	4%	8%
Socialförvaltningen			88%	92%	12%	8%
Kvinnor	82%	80%	73%	95%	11%	5%
Män	18%	20%	83%	81%	17%	19%
Kommunledningsförvaltningen			88%	91%	12%	9%
Kvinnor	84%	87%	88%	90%	12%	10%
Män	16%	13%	87%	97%	13%	3%
Miljö- och bygg förvaltningen			100%	95%	0%	5%
Kvinnor	74%	74%	100%	93%	0%	7%
Män	26%	26%	100%	100%	0%	0%
Vård- och omsorgsförvaltningen			85%	87%	15%	13%
Kvinnor	93%	93%	80%	88%	14%	12%
Män	8%	7%	61%	65%	39%	35%
Totalt			79%	79%	21%	21%
Kvinnor	82%	83%	80%	80%	20%	20%
Män	18%	17%	74%	73%	26%	27%

Sysselsättningsgrad

Andelen heltidsanställda har varit oförändrad de senaste tre åren, nämligen 61 procent. Tabell 13-15 visar att det är färre kvinnor än män som arbetar heltid. De förvaltningar som ligger under genomsnittet med 61 procent heltidsanställda är Vård- och omsorgsförvaltningen där endast 31 procent arbetar heltid, samt Kommunledningsförvaltningen som har 60 procent som är heltidsanställda.

Tabell 13 Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda

	Tillsvidareanställda					
	Heltid		Deltid -74%		Deltid 75-99%	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	656	661	31	29	113	109
Kvinnor	516	521	28	26	94	95
Män	140	140	3	3	19	14
Kultur- och fritidsförvaltningen	34	34	4	3	2	4
Kvinnor	21	19	3	3	1	4
Män	13	15	1	0	1	0
Tekniska kontoret	152	151	2	2	4	5
Kvinnor	71	69	2	1	4	5
Män	81	82	0	1	0	0
Socialförvaltningen	84	91	3	3	0	1
Kvinnor	71	76	1	1	0	1
Män	13	15	2	2	0	0
Kommunledningsförvaltningen	133	129	13	13	67	78
Kvinnor	103	104	10	11	66	75
Män	30	25	3	2	1	3
Miljö- och bygg förvaltningen	34	18	0	0	0	0
Kvinnor	21	13	0	0	0	0
Män	13	5	0	0	0	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	287	294	93	109	473	488
Kvinnor	271	277	86	103	446	461
Män	16	17	7	6	27	27
Totalt	1 380	1 378	146	159	659	685
Kvinnor	1 074	1 079	130	145	611	641
Män	306	299	16	14	48	44

Tabell 14 Sysselsättningsgrad Visstidsanställda

	Visstidsanställda					
	Heltid		Deltid <-74%		Deltid 75-99%	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	245	290	43	55	74	76
Kvinnor	185	226	28	39	66	65
Män	60	64	15	16	8	11
Kultur- och fritidsförvaltningen	5	0	2	2	1	2
Kvinnor	4	0	2	2	1	2
Män	1	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	8	9	1	2	0	0
Kvinnor	5	3	1	1	0	0
Män	3	6	0	1	0	0
Socialförvaltningen	10	5	0	3	2	0
Kvinnor	7	2	0	2	2	0
Män	3	3	0	1	0	0
Kommunledningsförvaltningen	12	13	5	4	13	5
Kvinnor	10	12	5	4	10	5
Män	2	1	0	0	3	0
Miljö- och bygg förvaltningen	0	1	0	0	0	0
Kvinnor	0	1	0	0	0	0
Män	0	0	0	0	0	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	24	26	51	36	84	75
Kvinnor	19	19	41	31	67	60
Män	5	7	10	5	17	15
Totalt	304	344	102	102	174	158
Kvinnor	230	263	77	79	146	132
Män	74	81	25	23	28	26

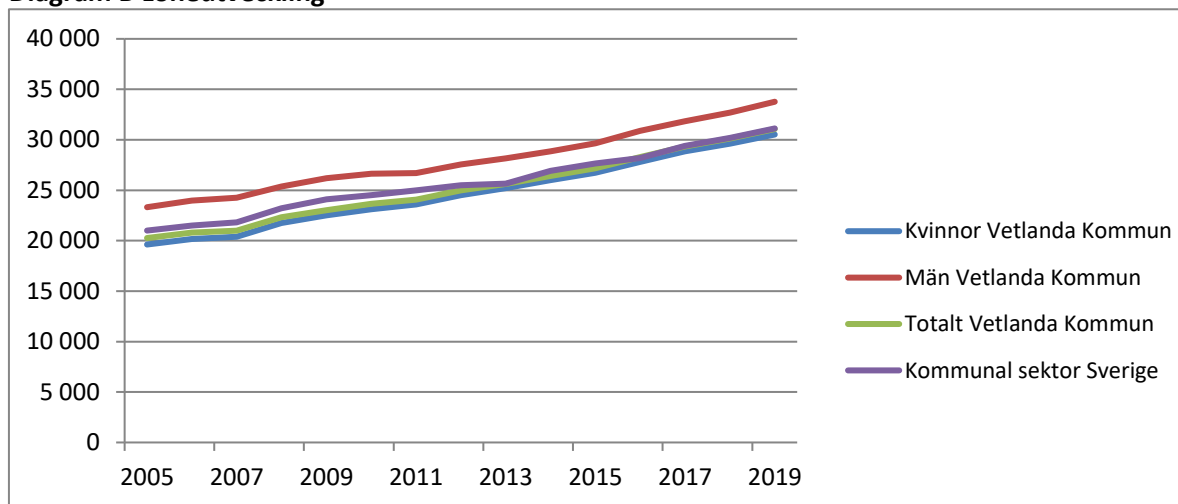
Tabell 15 Andel som arbetar heltid

	Andel som arbetar heltid av totalt antal anställda	
	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	78%	78%
Kvinnor	76%	77%
Män	82%	82%
Kultur- och fritidsförvaltningen	81%	76%
Kvinnor	78%	63%
Män	88%	100%
Tekniska kontoret	96%	95%
Kvinnor	92%	91%
Män	100%	98%
Socialförvaltningen	95%	93%
Kvinnor	96%	95%
Män	89%	86%
Kommunledningsförvaltningen	60%	59%
Kvinnor	55%	55%
Män	82%	84%
Miljö- och bygg förvaltningen	100%	100%
Kvinnor	100%	100%
Män	100%	100%
Vård- och omsorgsförvaltningen	31%	31%
Kvinnor	31%	31%
Män	26%	31%
Totalt	61%	61%
Kvinnor	57%	57%
Män	76%	78%

Löneutveckling

Sedan år 2005 har löneskillnaden mellan män och kvinnor glädjande nog minskat med sex procentenheter, vilket är resultatet av en satsning på jämlika löner. Dock har kvinnor generellt tio procentenheter lägre lön än män, vilket har att göra med yrkesgruppernas BAS-värderingar (se nästa stycke samt tabell 16). Den totala genomsnittliga medellönen år 2019 i Vetlanda kommun ligger i balans med kommunal sektor i Sverige.

Diagram B Löneutveckling



Löneskillnad per kön och BAS-poäng

BAS-värderingen är ett verktyg för att hjälpa oss att arbetsvärdera tjänster och utifrån det sätta lön. Verktöget används även för att analysera om vi har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det pågår ett ständigt arbete med att få en lönespridning med god struktur kopplad mot BAS-värdering i samband med löneöversynen.

I tabellen nedan visas tillsvidareanställda kvinnors löneskillnad jämfört med männens. När kvinnor har högre lön än män inom ett BAS-intervall visas det med ett minustecken. Endast ett (det högsta) av BAS-intervallen visar på 10 procent löneskillnad till männens fördel enligt diagrammet ovan. Det beror på att 59 procent av kvinnorna arbetar inom yrken som ligger i basintervallet 175–375 där genomsnittslönen är 26 837 kr/månad medan 50 procent av männen arbetar inom akademiska yrken som ligger i basintervall 425-775 där genomsnittslönen är 48 470 kr/månad. I BAS 775 (där det är en löneskillnad på 11 procentenheter) finns en kvinna och tre män.

Tabell 16 Löneskillnad per kön och BAS-poäng

BAS	2019	2018	2017	2016	2015
175	-5%	-8%	-13%	-10%	2%
225	1%	4%	2%	5%	6%
275	-3%	-3%	-3%	-1%	-1%
325	1%	2%	2%	1%	1%
375	-2%	-1%	0%	1%	-2%
425	3%	4%	4%	4%	6%
475	2%	2%	2%	3%	5%
525	0%	-1%	0%	-4%	-5%
575	-5%	3%	0%	-1%	-7%
625	1%	-1%	0%	-2%	0%
675	2%	1%	1%	6%	-3%
725	-4%	1%	1%	-1%	-16%
775	11%	7%	7%		5%

Yrkesgrupper

Arbetsidentifikation (AID) är ett system som används av kommuner och regioner för att gruppera yrken baserat på dess arbetsuppgifter. För att få en bild av hur många av våra yrkesgrupper som har en jämn könsfördelning har vi gjort en analys av varje AID-kod som har två eller fler medarbetare. Med jämn representation menas att inget kön representeras med mindre än 40 procent.

Denna analys visar att det endast är 16 av de 101 yrkesgrupperna som har två eller fler medarbetare där båda könen är jämnt representerade. Det innebär att 16 procent av yrkesgrupperna har en jämn fördelning mellan kvinnor och män.

Tabell 43 Könsfördelning yrkesgrupper

	2019	2018	2017	2016
Totalt	16	21	15	11

Ledning

Enligt systemet för arbetsidentifikation indelas chefer i fyra olika nivåer: A, B, C eller L. För att klassificeras som chef krävs verksamhets-, ekonomi- och personalansvar. Chefensnivåerna kallas då A, B eller C. Saknar individen ett eller två av dessa klassificeras individen som ledningspersonal och kodas med L i tabellen nedan.

Kod	Beskrivning
A	Chef direkt underställd kommundirektör alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse. Har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.
B	Chef på mellancheftsnivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar över sitt verksamhetsområde (är i regel direkt underställd förvaltningschef).
C	Första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde.
L	Arbetstagare med lednings- och samordningsansvar med begränsat ansvar enligt ovan.

Ingen av chefsnivåerna speglar andelen anställda kvinnor i kommunen som är 83 procent enligt tabellen tidigare i bokslutet. Chefsnivå B räknas som jämställda i förhållande till kön då inget kön representeras med mindre än 40 procent. Övriga chefsnivåer är inte jämställda i förhållande till kön.

Tabell 17 Könsfördelning chefer

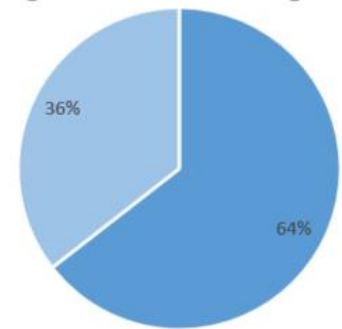
Ansvar	Kvinnor		Män		Andel kvinnor	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
A	2	3	6	6	25%	33%
B	10	8	9	8	53%	50%
C	73	75	28	29	72%	72%
L	1	2	12	10	8%	17%

Antal medarbetare per c-chef

Av kommunens medarbetare arbetar 121 stycken, ca fyra procent, i en chefsbefattning. Andelen kvinnliga chefer är 64 procent.

En chef i kommunen har i genomsnitt 23,5 underställda medarbetare. Det är stor skillnad mellan förvaltningarna gällande detta. Även vad som ligger i chefernas uppdrag samt tillgång till stödresurser (exempelvis administratörer) ser olika ut.

Diagram C Könsfördelning chefer



■ Kvinnliga chefer ■ Manliga chefer

Tabell 18 Antal medarbetare per chef

	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	30,0	33,5
Kultur- och fritidsförvaltningen	9,6	8,8
Tekniska kontoret	11,8	11,2
Socialförvaltningen	10,1	10,5
Kommunledningsförvaltningen	15,0	14,8
Miljö- och bygg förvaltningen	18,0	18,0
Vård- och omsorgsförvaltningen	30,9	27,9
Totalt	23,5	22,9

Antal chefer per medarbetarintervall

Diagrammet visar antal medarbetare per chef. Skillnaderna här är stora mellan förvaltningarna, flest medarbetare har cheferna inom Vård- och omsorgsförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen. Noterbart är att 62 procent av de kvinnliga cheferna har 21 eller fler medarbetare. Endast 40 procent av de manliga cheferna har 21 eller fler medarbetare.

Tabell 19 Antal chefer per medarbetarintervall

	1-10 medarbetare		11-20 medarbetare		21-30 medarbetare		31-40 medarbetare		Fler än 41 medarbetare	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Barn- och utbildningsförvaltningen	2	4	2	2	10	2	5	4	5	5
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	0	7	1	2	1	3	0	0	0	0
Socialförvaltningen	5	0	4	1	0	0	0	0	0	0
Kommunledningsförvaltningen	4	4	2	3	0	0	2	1	0	1
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	3	0	3	1	8	0	9	1	8	0
Totalt	15	17	15	9	19	5	16	6	13	6

K=Kvinnlig chef och M=Manlig chef

Föräldraledighet

Tabellen visar genomsnittligt antal dagar föräldraledighet fördelat på kvinnor och män. Siffrorna baseras på genomsnittligt antal anställda för respektive förvaltning. Varje frånvarodag redovisas som en hel kalenderdag även om uttaget gäller del av dag. I statistiken ingår även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn. Kvinnor tar i genomsnitt ut fler dagar föräldraledighet i jämförelse med män. Av tabellen framgår att kvinnorna står för nästan två tredjedelar av uttagna föräldradagar, vilket är en minskning mot föregående år och positivt ur likabehandlings perspektiv.

Tabell 20 Genomsnittligt antal dagar föräldraledighet

	2019		2018		2017	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	128	70	133	64	126	74
Kommunledningsförvaltningen	104	60	121	18	134	30
Kultur- och fritidsförvaltningen	115	84	208	15	236	52
Miljö- och bygg förvaltningen	188	179	238	159	244	6
Socialförvaltningen	167	118	176	114	165	108
Tekniska kontoret	139	59	135	55	141	48
Vård- och omsorgsförvaltningen	125	51	141	83	137	76
Totalt	138	89	165	73	169	56
Andel uttagna dagar per kön	61%	39%	69%	31%	75%	25%

8. HÄLSA

Arbetsmiljö

Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

Stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet för att skapa arbetsplatser där alla medarbetare aktivt medvekar för att främja en god arbetsmiljö.

Utförda åtgärder under 2019

- En årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts. Den presenteras här i personalbokslutet samt till förvaltningarna och respektive nämnd.
- Representanter från arbetsgivaren samt de fackliga organisationerna har tillsammans gjort en översyn av kommunens skyddsombud och skyddsområden.
- Arbetsgivaren har tillsammans med de fackliga organisationerna arbetat fram en gemensam process vid förändring av verksamhet.
- Under 2019 har en fördjupningsutbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering tagits fram samt genomförts. Målgruppen är chefer med över 5 års erfarenhet av ledarskap.

- Grundutbildningen i arbetsmiljö, BAM, har genomförts två gånger under året och cirka 50 medarbetare har deltagit fördelat på chefer och skyddsombud.

Rehabilitering

Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

En väl fungerande rehabiliteringsprocess som bidrar till att våra medarbetare får en snabbare och mer hållbar återgång i arbetet samt aktivt arbeta för att sänka den totala sjukfrånvaron fram till och med 2021.

Utförda åtgärder under 2019

- Det systematiskt samarbete med försäkringskassan, primärvård och företagshälsovård har genomförts genom halvårsavstämningar för en effektivare rehabiliteringsprocess.
- Sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud har följts upp i förvaltningsövergripande samverkansgrupper (FÖS).
- En ny rutin för aktivt arbete med medarbetares korttidsjukfrånvaro har tagits fram. Syftet är att arbetsgivaren tidigt ska kunna stötta medarbetaren och vid behov göra de anpassningar som är möjliga utifrån verksamheten.

Friskvård

Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

Arbetsgivaren ska bidra till att skapa förutsättningar för att medarbetarna själva ska kunna ta ett aktivt ansvar för sin fysiska och psykiska hälsa.

Utförda åtgärder 2019

- Det har tagits fram en fortsättningsutbildning för hälsoguiderna, ”Styrka och yoga i vardagen”.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I januari 2020 genomfördes en årlig uppföljning av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete för 2019 och svarsfrekvensen på denna enkät var 93 procent. Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka och säkerställa att arbetsmiljöarbetet i Vetlanda kommun bedrivs enligt kommunens arbetsmiljöprocess samt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts inom nio olika områden.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Analys av arbetsmiljöarbetet	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är blankett/erna för "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter" korrekt ifyllda och reviderade vid behov?	73%	27%	*	78%	22%	*
Har du undersökt om du kan fördela arbetsmiljöuppgifter till medarbetare som arbetsleder andra medarbetare eller elever?	35%	19%	46%	50%	50%	*
Har du, och eventuellt de medarbetare du fördelat arbetsmiljöuppgifterna till, tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för att kunna bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete?	81%	19%	*	77%	23%	*
Har statistik gällande arbetsskador, tillbud, sjukfrånvaro analyserats?	72%	28%	*	75%	25%	*
Har du planerat kommande organisations- och/eller verksamhetsförändringar?	55%	14%	31%	55%	13%	32%
Har du planerat och avropat de lagstadgade undersökningarna från Företagshälsovården?	41%	16%	43%	49%	15%	36%
Har du gått igenom föregående års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	66%	34%	*	63%	37%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Det är viktigt att blanketterna gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter är korrekt ifyllda och det anger 73 procent att dessa blanketter är, detta är en minskning med fem procentenheter jämfört med 2018. För att kunna bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är det viktigt att de medarbetare som har fått fördelade arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för detta. Det svarar 81 procent att de har.

Skyddsron

Skyddsron	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är skyddsron/skyddsroner genomförda inom hela ditt ansvarsområde?	81%	19%	*	82%	18%	*
Är handlingsplan efter skyddsron upprättad för de risker som inte kunnat åtgärdas omedelbart?	76%	24%	*	75%	25%	*
Har handlingsplanen efter skyddsron hanterats i samverkanssystemet?	52%	48%	*	58%	42%	*
Är alla åtgärder från skyddsronsprotokoll och handlingsplan genomförda?	35%	65%	*	31%	69%	*
Har du undersökt om det uppstått nya risker i samband med åtgärderna utifrån skyddsronsprotokoll och handlingsplan?	53%	47%	*	49%	51%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Skyddsron ska genomföras minst en gång per år. Under 2019 anger 81 procent av cheferna att skyddsroner har genomförts inom verksamheterna. För de risker som inte kan åtgärdas direkt ska en handlingsplan upprättas. Cheferna svarade att 35 procent av alla åtgärder från handlingsplanen är genomförda. Orsaker till att övriga åtgärder ännu inte har slutförts kan vara att dessa fortfarande är pågående eller att samarbete med andra aktörer dragit ut på tiden.

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökning	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Har föregående resultat av medarbetarundersökningen samt gällande handlingsplan analyserats?	85%	15%	*	83%	17%	*
Har resultatet från föregående medarbetarundersökning använts i det fortsatta arbetsmiljöarbetet?	85%	15%	*	81%	19%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Resultatet av medarbetarundersökningen ligger till grund för det fortsatta arbetsmiljöarbetet, då förbättringsområden och styrkor kartläggs och handlingsplan skrivs. Av kommunens chefer anger 85 procent att resultatet av medarbetarundersökningen och gällande handlingsplan har analyserats samt att resultatet har använts i det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Flera av cheferna framför att detta arbete pågår.

Kartlägga utbildningsbehov skyddsombud/chef

Kartlägga utbildningsbehov skyddsombud/chef	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Har undersökning gjorts för behovet av grundutbildning, vidareutbildning samt verksamhetsspecifika utbildningar i arbetsmiljö för skyddsombud och chefer?	64%	36%	*	64%	36%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Av kommunens chefer svarar 64 procent att detta är genomfört, samma resultat som angavs 2018. Flera chefer svarar att detta ska undersökas.

Introduktion av arbetsplatsrisker

Introduktion av arbetsplatsrisker	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är medarbetarnas kunskaper om arbetet och dess risker tillräckliga?	92%	8%	*	94%	6%	*
Finns det skriftliga instruktioner för allvarliga risker?	84%	16%	*	81%	19%	*
Använder medarbetarna hjälpmedel och den personliga skyddsutrustningen som behövs i arbetet?	89%	11%	*	90%	10%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

För att minska risken för olycksfall i arbetet är det viktigt att samtliga medarbetare känner till de risker som finns på arbetsplatsen och det anser 92 procent av cheferna att medarbetarna har, detta är en minskning med två procentenheter mot föregående år. Skriftliga instruktioner för allvarliga risker har ökat med tre procentenheter jämfört med 2018.

Riskbedömningar

Riskbedömningar	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Görs riskbedömningar med regelbundenhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet, ex, vid skyddsronder eller vid undersökningar/händelser i det dagliga arbetet?	92%	8%	*	94%	6%	*
Görs riskbedömningar inför förändring av verksamhet?	97%	3%	*	87%	13%	*
Dokumenteras riskbedömningarna skriftligt?	95%	5%	*	89%	11%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka arbetsmiljön för att upptäcka och bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. När det gäller riskbedömningar anger 92 procent att dessa genomförs i det dagliga arbetet och 97 procent svarar att dessa utförs inför förändring av verksamhet, en ökning med 10 procentenheter jämfört med 2018.

Tillbud/arbetskadorna

Tillbud och arbetskadorna	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Rapporteras det i Lisa när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller allvarliga tillbud som inträffar i arbetet?	97%	3%	*	94%	6%	*
Görs utredningar när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller allvarliga tillbud som inträffat i arbetet?	95%	5%	*	93%	7%	*
Har allvarliga olycksfall eller tillbud anmälts till Arbetsmiljöverket?	25%	10%	65%	47%	53%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

När arbetskadorna och tillbud inträffar ska detta rapporteras i systemet LISA och 97 procent av cheferna svarar att detta anmäls av medarbetarna vilket är en ökning med 3 procentenheter jämfört med 2018. Trots ökningen kan det finnas ett mörkertal gällande anmälda tillbud. Det är viktigt att utredningar genomförs i samband med dessa anmälningar för att riskerna ska kunna förebyggas och 95 procent anger att utredningar genomförs när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller tillbud.

Rehabilitering och arbetsanpassning

Rehabilitering och arbetsanpassning	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Hanteras rehabilitering och arbetsanpassning i ett tidigt skede, enligt rehabiliteringsprocessen?	95%	5%	*	90%	10%	*
Har du de befogenheter, resurser, kunskaper och den kompetens som behövs för att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning?	73%	27%	*	68%	32%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Rehabilitering och arbetsanpassning på arbetsplatsen är arbetsgivarens ansvar och det är viktigt att detta arbete påbörjas tidigt för att öka medarbetarens möjligheter att återgå i arbete. Av kommunens chefer svarar 95 procent att detta arbete påbörjas tidigt enligt kommunens rehabiliteringsprocess. Däremot anser 27 procent att de behöver mer befogenheter, resurser och kompetens för att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning, detta är dock en minskning jämfört med 2018.

Företagshälsövård

Företagshälsövård	2019	2019	2019	2018	2018	2018
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Anlitas företagshälsövården vid behov i arbetsmiljöärenden?	93%	7%	*	92%	8%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Vetlanda kommun har avtal med Gotahälsan som är kommunens expertresurs inom arbetsmiljöområdet. Av kommunens chefer svarar 93 procent att Gotahälsan anlitas vid behov av arbetsmiljöåtgärder.

Långtidsfriska

Med termen "långtidsfrisk" avses medarbetare som det senaste året inte har något eller max ett sjukfall om högst fem dagars frånvaro. Mätningen visar en ökning av andelen långtidsfriska. Det är en markant skillnad mellan könen när det gäller detta. Bland kvinnor är drygt hälften långtidsfriska, medan det är mer än två tredjedelar av männen som räknas till denna kategori.

Tabell 21 Andel långtidsfriska per kön

	2019		2018	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	57%	75%	44%	58%
Kommunledningsförvaltningen	62%	76%	48%	71%
Kultur- och fritidsförvaltningen	60%	65%	44%	53%
Miljö- och bygg förvaltningen	57%	80%	53%	50%
Socialförvaltningen	50%	63%	44%	63%
Tekniska kontoret	57%	58%	47%	52%
Vård- och omsorgsförvaltningen	51%	69%	46%	59%
Totalt	54%	70%	46%	58%

Tabellen visar antalet långtidsfriska månadsavlönade gällande samtliga anställningsformer.

Sjukfrånvaro

Den 1 januari 2019 ändrades Sjuklönelagens karensregler vid sjukdom. Det innebar att karensdagen försvann och ersattes med ett karensavdrag, som uppgår till 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning i form av sjuklön. Syftet är att ersättningsnivåerna ska bli mer rättvisa för exempelvis de som har oregelbundna arbetstider och skulle ha jobbat ett långt pass när de blev sjuka.

Den totala sjukfrånvaron för Vetlanda kommun har sjunkit de senaste tre åren, men är trots detta 1,1 procentenheter högre än år 2013. Trenden de senaste sju åren är dock att Vetlandas genomsnittliga andel sjukfrånvaro ligger lägre än rikets, se tabell 22.

Tabell 22 Total sjukfrånvaro

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Totalt riket enligt SKR	6,7	6,9	7	7,2	7	6,3	5,9
Totalt kommunen	6,4	6,5	6,6	6,9	6,4	5,9	5,3

Tabellen visar andel total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid, och redovisas enligt de direktiv som Sveriges kommuner och regioner (SKR) anger.

Andel sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för kvinnor har ökat marginellt mot föregående år. Männen sjukfrånvaro fortsätter att minska, och har minskat med 0,7 procentenheter jämfört med föregående år. För så väl män som kvinnor ligger sjukfrånvaron under rikets genomsnitt.

För en jämförelse med sjuktalet för övriga höglandskommuner, se tabell 38.

Tabell 23 Sjukfrånvaro per förvaltning

	2019			2018		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	4,8	5,4	2,2	5	5,6	2,9
Kommunledningsförvaltningen	5,5	6,3	1,3	6,8	7,6	2
Kultur- och fritidsförvaltningen	9,2	11,9	3,9	9,1	12,1	3,1
Miljö- och bygg förvaltningen	4,1	3,7	5,1	2,4	3	1
Socialförvaltningen*	8,8	10,2	2,9	7,6	8,6	4,6
Tekniska kontoret	4,5	5,6	3,4	4,8	5,8	4
Vård och omsorgsförvaltningen	8,7	9,3	4	8,4	8,8	4,7
Totalt riket enligt SKR	6,7	7,4	4,4	6,9	7,5	4,4
Totalt kommunen	6,4	7,3	2,8	6,5	7,2	3,5

*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Tabellen visar andel sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid och redovisas i procent.

Andel långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron redovisas här på två sätt:

- Andel av ordinarie arbetstid (timmar) och det är denna som även redovisas i SKR:s statistik (se tabell 24 Långtidssjukfrånvaro).
- Antal sjukfrånvarodagar, vilket beräknas på antalet dagar sjukfallet medför oberoende av arbetsdagens längd. En sjukfrånvarodag kan därför vara fyra timmar likväl som tio timmar (se tabell 25 Antal sjukfrånvarodagar)

Långtidssjukfrånvaron var 46,6 procent för kommunen och 44,1 procent för hela riket. Långtidssjukfrånvaron på kommunnivå har ökat med 2,3 procentenheter år 2019. För två år sedan skiljde det endast 3,4 procentenheter mellan långtidssjukfrånvaron för kvinnor och män. Därefter har skillnaden ökat markant. År 2019 det hela 21,1 procentenheters skillnad. Liksom för korttidssjukfrånvaron, är det kvinnorna som har högst sjuktal.

Tabell 24 Långtidssjukfrånvaro per förvaltning

	2019			2018		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Kommunledningsförvaltningen	43,2	43,4	41,7	40,9	41,6	35,3
Miljö- och bygg förvaltningen	49,0	50,8	0,0	50,1	51,8	12,2
Tekniska kontoret	62,5	68,8	24,1	55,0	61,3	5,6
Kultur- och fritidsförvaltningen	40,1	53,3	15,0	0,0	0,0	0,0
Barn- och utbildningsförvaltningen	59,9	64,0	0,0	57,1	61,3	32,5
Vård- och omsorgsförvaltningen	30,0	34,8	22,8	30,6	36,5	23,3
Socialförvaltningen*	48,0	49,4	19,9	45,5	45,5	46,2
Totalt riket enligt SKL	44,1	-	-	44,1	-	-
Totalt kommunen	46,6	48,4	27,3	44,3	45,5	33,2

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Tabellen anger sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, och redovisas enligt direktiv från SKR.

Frånvarodag 1-14, 15-59 och 60 dagar eller mer

Det totala antalet sjukfrånvarodagar är i princip oförändrad. Mellan år 2018 och 2019 ökade antalet sjukfrånvarodagar med 321 dagar vilket motsvarar en ökning på 0,4 procent.

Arbetsgivaren betalar sjuklön för de första 14 dagarna av en sjukperiod, vilket allmänt benämns korttidssjukfrånvaro. Under 2019 minskade det totala antalet dagar med korttidssjukfrånvaro med 228 dagar (cirka en procent) jämfört med föregående år. För de kvinnliga medarbetarna minskade korttidssjukfrånvaron med cirka två procent, medan de manliga medarbetarnas korttidssjukfrånvaro ökade med elva procent.

Vi ser en generell ökning för antalet sjukfrånvarodagar dag 15 och framåt för de senaste åren. I förhållande till föregående år, såg den procentuella skillnaden för antalet sjukfrånvarodagar ut så här år 2019:

- **Dag 15-59** ökade ungefär tre procent (samma fortsatta ökning som år 2018). Kvinnornas sjukfrånvarodagar ökade med fem procent medan männens minskade med 24 procent.
- **Dag 60 dagar eller mer**, ökade med en procent (samma fortsatta ökning som år 2018). Kvinnornas sjukfrånvaro dagar ökade med tre procent medan männens minskade med hela 35 procent.

För en jämförelse med sjuktalen för övriga höglandskommuner, se tabell 39.

Tabell 25 Antal sjukfrånvarodagar fördelat på perioder och kön

	Dag 1-14		Dag 15-59		Dag 60 -	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	5 612	6 255	2 914	2 434	17 360	17 929
Kultur- och fritidsförvaltningen	181	229	57	139	1 328	1 544
Tekniska kontoret	1 085	1 119	376	320	1 869	1 939
Socialförvaltningen*	554	709	317	112	3 745	3 493
Kommunledningsförvaltningen	1 189	1 098	444	709	4 351	5 516
Miljö- och bygg förvaltningen	72	99	15	83	219	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	7 838	7 070	3 493	3 616	25 592	23 697
Totalt	16 351	16 579	7 616	7 413	54 464	54 118
Kvinnor	14 323	14 450	7 105	6 742	51 996	50 332
Män	2 208	2 129	511	671	2 468	3 786

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Tabellen visar antalet sjukfrånvarodagar beräknat på det totala antalet sjukfrånvarodagar. En sjukfrånvarodag kan vara fyra arbetade timmar likväl som tio arbetade timmar.

Genomsnittligt antal dagar per sjuktilfälle

Ett sjuktilfälle varade i genomsnitt 12 dagar år 2019, vilket var samma antal dagar som föregående år. Kvinnor har i genomsnitt mer än dubbelt så många antal dagar per sjuktilfälle än vad män har.

Sjuktilfällena inom intervallet 1-14 dagar varade i genomsnitt i 3 dagar, även det samma som föregående år. Inom det intervallet ligger kvinnor och män lika.

För intervallet 15-59 dagar var genomsnittet 30 dagar vilket är två dagar högre än föregående år. Inom detta intervall hade kvinnorna ett högre genomsnitt än männen. Kvinnorna hade i genomsnitt 31 sjukdagar per sjuktilfälle medan männen har ett genomsnitt på 23 dagar.

Sjuktilfällena som varade 60 dagar eller längre, ökade i genomsnitt med nio dagar. Det genomsnittliga antalet dagar per sjuktilfälle i detta intervall var markant högre för kvinnor än för män. Kvinnornas sjuktilfällena varade i genomsnitt 175 dagar och männen sjuktilfällena varade i genomsnitt 130 dagar.

Tabell 26 Genomsnittligt antal dagar per sjuktilfälle

	Totalt		Dag 1- 14		Dag 15-59		Dag 60 -	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	11	11	3	3	34	29	159	159
Kvinnor	12	11	3	3	34	29	159	162
Män	7	8	3	3	31	25	162	133
Kultur- och fritidsförvaltningen	18	24	2	3	29	35	166	172
Kvinnor	21	26	2	4	29	28	171	184
Män	10	14	3	3	28	56	133	69
Tekniska kontoret	9	9	3	3	27	27	125	144
Kvinnor	10	10	3	3	31	28	155	136
Män	7	9	3	3	21	24	90	165
Socialförvaltningen*	22	16	3	2	29	19	234	175
Kvinnor	26	20	3	3	30	19	234	169
Män	4	6	3	3	26	15	0	275
Kommunledningsförvaltningen	13	16	3	3	34	31	167	167
Kvinnor	14	17	3	3	35	31	167	170
Män	3	7	3	3	30	24	0	90
Miljö- och bygg förvaltningen	9	6	2	3	15	28	110	0
Kvinnor	7	6	2	3	0	28	114	0
Män	14	4	2	4	15	0	105	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	12	12	3	3	28	28	182	165
Kvinnor	13	12	3	3	28	28	182	160
Män	4	8	2	2	21	31	155	359
Totalt	12	12	3	3	30	28	172	163
Kvinnor	13	12	3	3	31	28	175	163
Män	6	8	3	3	23	27	130	158

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Tabellen visar genomsnittligt antal sjukdagar per sjuktilfälle.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper. Det är framförallt medarbetare inom yrkesgruppen "Vård och omsorgsarbete" och "Individ- och familjeomsorg" som har hög sjukfrånvaro. Båda dessa yrkesgrupper har dessutom ökat sjukfrånvaron jämfört med föregående år.

Tabell 27 Sjukfrånvaro i procent per yrkesgrupp

	2019	2018
Ledningsarbete (AID 101010-109090)	2,8	2,9
Handläggare- och administratörsarbete (AID 151010-152090)	4,4	4,9
Vård och omsorgsarbete med mera (AID 201010-208090)	9,2	8,6
Rehabilitering och förebyggande arbete (AID 301010-301090)	6,0	7,9
Individ- och familjeomsorg (AID 351008-352090)	8,2	6,6
Förskole-, skol-, fritids- annan ped vht (AID 401009 -403090)	5,3	5,6
Kultur-, turism- och fritidsarbete (AID 451010-452090)	6,4	5,5
Teknikarbete (AID 501010-509090)	2,8	4,0
Hantverkare med mera (AID 521010-529090)	4,4	4,4
Köks- och måltidsarbete (AID 601010-609090)	6,4	8,4
Städ, tvätt och renhållningsarbete (AID 651010-659090)	6,1	6,5
Totalt	6,4	6,5

Tabellen visar sjukfrånvaron i procent per yrkesgrupp, indelat enligt AID-klassificeringen (läs mer om denna i avsnittet Yrkesgrupper).

Sjukfrånvaro för heltids- och deltidssarbetande

Medarbetare som arbetar deltid har en högre sjukfrånvaro än de som arbetar heltid. Sjukfrånvaron jämfört med föregående år är i princip oförändrad totalt sett, men det finns stora skillnader mellan förvaltningarna.

För en jämförelse med sjuktalen för övriga höglandskommuner, se tabell 39.

Tabell 28 Sjukfrånvaro för hel- och deltidssarbetande

	Heltidsanställda		Deltidsanställda	
	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	4,5	4,8	6,5	6,6
Kultur- och fritidsförvaltningen	4,1	5,1	8,3	10,1
Tekniska kontoret	9,5	6,9	10,6	24,9
Socialförvaltningen*	4,1	2,4	-	-
Kommunledningsförvaltningen	9,3	8,2	4,8	2,3
Miljö- och bygg förvaltningen	4,1	4,7	13,5	9,1
Vård- och omsorgsförvaltningen	7,8	7,1	10,3	10,2
Totalt	5,4	5,5	9,2	9,4

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Åldersindelad sjukfrånvaro

Totalt sett har det i åldersintervallen upp till 49 år skett en minskning av sjukfrånvaro med ungefär en halv procentenhet. Åldersintervallet 50 år och äldre har ökat med ungefär en halv procentenhet från föregående år.

I förhållande till rikets sjukfrånvaro har kommunens medarbetare en lägre sjukfrånvaro i alla åldersintervall.

Tabell 29 Åldersindelad sjukfrånvaro

	29 år eller yngre		30 till 49 år		50 år eller äldre	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	4,6	4,3	4,2	5,3	5,4	4,9
Kultur- och fritidsförvaltningen	2,1	7,6	14,3	16,1	7,0	3,6
Tekniska kontoret	3,7	5,6	2,9	3,1	5,8	5,9
Socialförvaltningen*	1,5	1,0	7,9	8,3	10,2	7,4
Kommunledningsförvaltningen	1,6	5,6	4,7	6,2	7,3	7,6
Miljö- och bygg förvaltningen	4,6	1,8	4,0	3,3	4,2	0,9
Vård- och omsorgsförvaltningen	5,9	6,0	9,4	8,5	9,2	9,3
Totalt riket enligt SKR	5,9	6,1	6,3	6,5	7,3	7,5
Totalt kommunen	4,8	5,2	6,1	6,6	7,2	6,8

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Tabellen redovisar sjukfrånvaron i procent indelat per åldersintervall.

Sjuklönekostnader

Under 2019 har det konstaterats att vissa sjuklöneposter har blivit felkonterade med konsekvensen att lönekostnaderna blivit för höga och sjuklönekostnaderna för låga. Kommunens nettokostnad är dock rätt. Detta fel har inte korrigerats i 2019 års siffror men rättas från och med 2020.

Tabell 30 Sjuklönekostnader

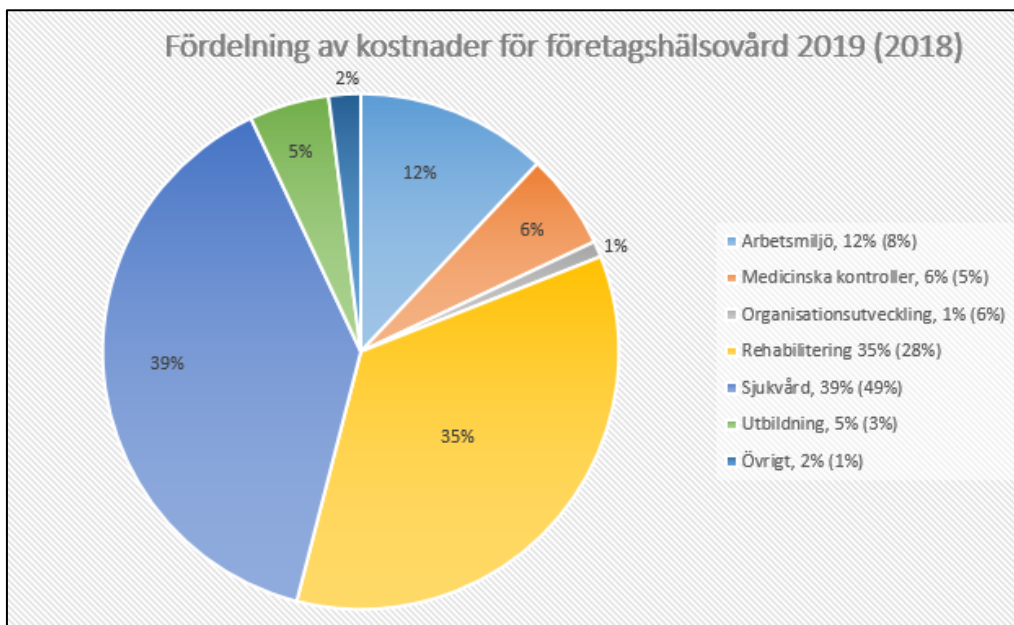
	2019	2018	2017	2016
Barn- och utbildningsförvaltningen	5 363 392	5 953 531	5 301 609	4 653 453
Kommunledningsförvaltningen	1 058 153	1 070 884	1 201 957	1 083 459
Kultur- och fritidsförvaltningen	196 255	246 559	185 424	118 479
Miljö- och byggförvaltningen	87 506	77 849	97 599	47 396
Socialförvaltningen*	786 608	888 217	893 303	926 535
Tekniska kontoret	861 524	906 392	854 010	861 274
Vård- och omsorgsförvaltningen	7 164 219	6 394 647	6 649 217	6 285 537
Totalt	15 517 657	15 538 080	15 183 119	13 976 132

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Tabellen visar sjuklönekostnader, exklusive personalomkostnader och vikariekostnader, för samtliga anställningar.

Företagshälsovård

Till följd av minskad budget för företagshälsovården 2019 togs beslut om att behålla den mer restriktiva hållning om ett stödsamtal som infördes under hösten 2018. Detta tillsammans med införandet av omtankesamtal som chefen själv genomför vid upprepad korttidssjukfrånvaro, istället för hälsosamtal via företagshälsovården har lett till en kraftig kostnadsminskning under året. Även antalet läkarbesök har minskats kraftigt. Under 2019 har kommunen lagt ca 813 000kr på företagshälsovården jämfört med 1 787 000kr under 2018. Det bör tilläggas att det under 2019 inte genomfördes så många medicinska kontroller, vilket också bidragit till en lägre kostnad. I och med att de medicinska kontrollerna ska genomföras med olika intervall är detta inte konstigt utan dessa kostnader kan variera i stor utsträckning mellan olika år.



Siffran inom parentes utgör 2018 års fördelning av kostnader.

De tjänster som avropats från företagshälsovården under 2019 fördelar sig kostnadsmässigt enligt diagrammet ovan. Sjukvårdsinsatserna är den dominerande kostnaden följt av rehabiliteringsinsatser. En bidragande orsak till att sjukvårdskostnaderna utgör 39 procent av kostnaderna är att de stödsamtal som avropas i kommunen finns kategoriserade där. Stödsamtalen utgör 50 procent av sjukvårdskostnaden. De rehabiliteringsinsatser som avropats utgör 35 procent av den totala kostnaden för företagshälsovård under året. Det handlar framförallt om korttidssjukfrånvaroundersökningar (som genomförts innan införandet av omtankesamtal) och arbetsförmågebedömningar som utgör 40 procent respektive 52 procent av rehabiliteringsposten.

Under 2019 har vi sökt bidrag hos Försäkringskassan för utförda insatser hos företagshälsovården via arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd. Ansökningar för insatser värda 400 000 kronor har gjorts, av vilka 200 000 kronor har återbetalats i bidrag. Utredningen innebär insatser för att förebygga och förkorta sjukskrivning bland medarbetare. Bidraget täcker halva kostnaden upp till 10 000 kronor per arbetstagare och år, men högst med 200 000 kronor per arbetsgivare och år.

Tillbud och arbetsskador

Att anmäla tillbud och arbetsskador är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett tillbud är en händelse som skulle kunna leda till en arbetsskada eller ohälsa. En arbetsskada är en skada som uppstår i arbetet eller på väg till eller från arbetet. Tillbud och arbetsskador ska anmälas via anmälningssystemet Lisa för vidare åtgärd. Allvarliga tillbud och arbetsskador ska även anmälas till Arbetsmiljöverket.

Med tanke på de typer av verksamhet som bedrivs inom kommunen, har vi ett förhållandevis lågt antal anmälda tillbud och arbetsskador. Det finns risk för ett stort mörkertal. Det är viktigt att alla tillbud och arbetsskador anmäls så att vi kan fortsätta arbetet med en förbättrad arbetsmiljö.

Tabell 31 Antal anmälda arbetsskador totalt

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Totalt	331	238	180	172	147	149	126	71	56	88	57

Anmälda arbetsskador per förvaltning

Av de anmälda arbetsskadorna år 2019 klassificerades 3 procent som mycket allvarliga och var två tredjedelar av arbetsskadorna som allvarliga. Var fjärde anmäld arbetsskada har medfört frånvaro. Detta är en ökning mot de två föregående åren, men fortfarande under nivån för anmälda arbetsskador med frånvaro år 2015 då nästan var tredje anmäld arbetsskada orsakade frånvaro.

Tabell 32 Anmälda arbetsskador

	Anmälda arbetsskador			Arbetsskador med frånvaro		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Kommunledningsförvaltningen	13	9	14	3	3	6
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	11	13	18	3	8	4
Kultur- och fritidsförvaltningen	3	1	1	1	0	1
Barn- och utbildningsförvaltningen	60	107	61	15	15	14
Vård- och omsorgsförvaltningen	92	103	82	27	32	13
Socialförvaltningen*	2	3	4	0	2	2
Totalt	181	236	180	49	60	40

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Antal anmälda tillbud

Tillbudsanmälningarna har fördubblats sedan år 2016. Detta kan bero på en ökad medvetenhet om vikten av att rapportera tillbud för att undvika skador. Trots ökningen av anmälda tillbud, kan det finnas ett mörkertal. Av de rapporterade tillbuden bedöms 2 procent som mycket allvarliga. Andelen allvarliga tillbud har ökat de senaste fyra åren: från att utgöra 28 procent till 53 procent.

Tabell 33 Anmälda tillbud

	2019	2018	2017	2016
Kommunledningsförvaltningen	9	9	9	17
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	0	0
Tekniska kontoret	6	10	4	10
Kultur- och fritidsförvaltningen	4	4	2	4
Barn- och utbildningsförvaltningen	132	150	109	86
Vård- och omsorgsförvaltningen	172	109	95	42
Socialförvaltningen*	8	8	11	10
Totalt	331	290	230	169

9. LÖN OCH FÖRMÅNER

Mål 2017-2020 i HR-strategiska programmet

Vetlanda kommun erbjuder konkurrensförmåga löner och goda anställningsvillkor.

Vetlanda kommun har jämställda löner i varje basintervall år 2020.

Vetlanda kommun erbjuder förmåner som bidrar till ett jämställt arbetsliv.

Vetlanda kommuns medelsysselsättningsgrad ska öka med minst 5 procentenheter till år 2021.

Utförda åtgärder under 2019

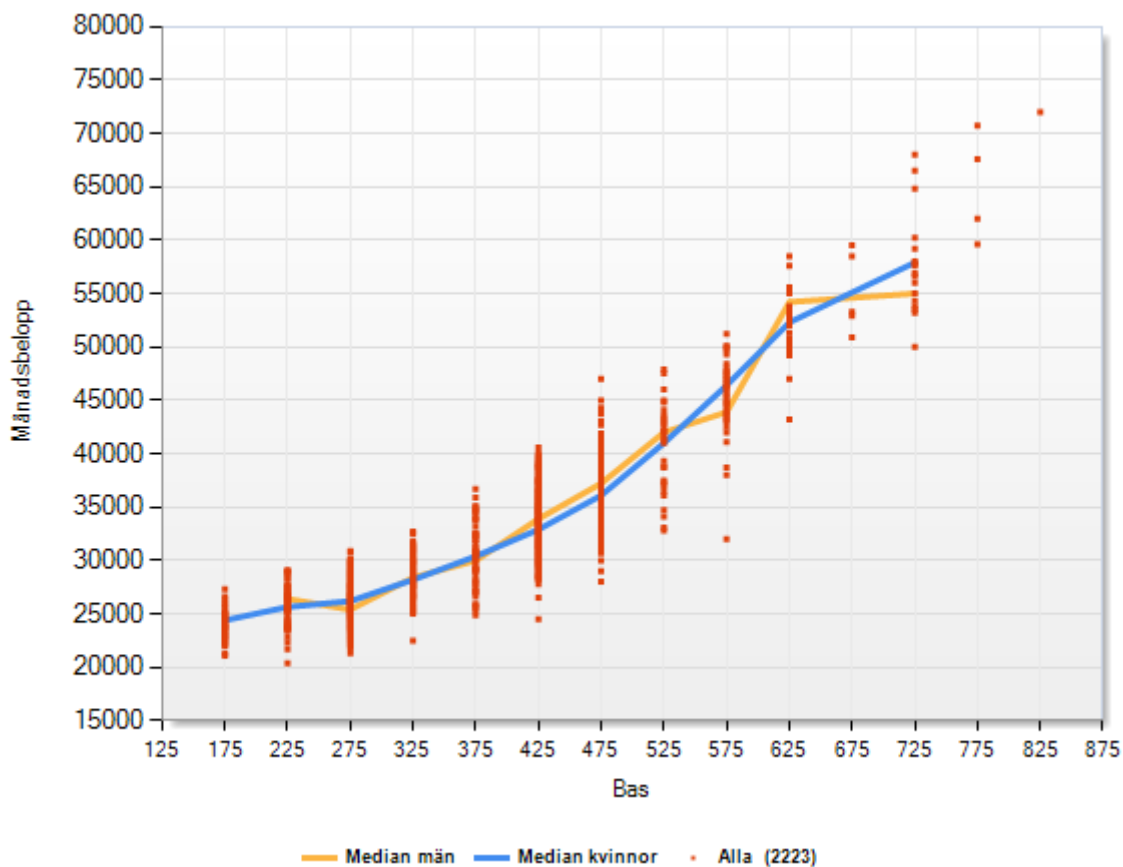
- Under hösten har jämförelser genomförts gällande lönerna i Vetlanda kommun mot övriga kommuner. I första hand länet men också andra angränsande kommuner. Detta är en viktig del i omvärldsanalysen gällande våra anställningsvillkor.
- Under året har vi gemensamt med andra högladskommuner beslutat att från nästa år använda oss av Sveriges kommuner och regioner (SKR) lönestatistik Lönelänken.
- Arbetet med jämställda löner har gett resultat då lönekartläggningen för året visar på färre osakliga löneskillnader.
- Arbetet med heltid som norm har fortsatt enligt handlingsplanen. Vi ser ingen ökning av medelsysselsättningsgraden utan en minskning med 5,7 procentenheter från 2017 då vi började mäta. 2019 är den 83,8 procent.
- Ny rutin har tagits fram för lönesättning av nya talanger vid nyanställning.

Lönespridning

Nedan ser vi hur lönespridningen ser ut inom respektive BAS-värderingsintervall år 2019. BAS-värderingen hjälper oss att värdera arbetet och utifrån det sätta lön. Verktöget används även för att analysera om vi har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det pågår ett ständigt arbete

med att få en lönespridning med god struktur kopplad mot BAS-värdering i samband med löneöversynerna.

Diagram D Lönespridning 2019



Percentillöner

10:e percentilen: innebär att 10 procent av individerna har högst den lönenivån och 90 procent av individerna har en högre lön än den nivån.

Median: innebär att 50 procent av individerna har högst den lönenivån och 50 procent har en högre lönenivå.

90:e percentilen: innebär att 90 procent av individerna har högst den nivån och tio procent av individerna har högre än den nivån.

Tabell 34 Percentillöner

	10:e percentilen		Median		90:e percentilen	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	26 100	25 300	32 900	31 850	40 150	38 900
Kvinnor	26 400	25 700	32 800	31 800	39 913	38 725
Män	25 500	24 500	34 388	32 400	44 250	40 450
Kommunledningsförvaltningen	25 000	24 100	28 000	27 000	44 300	40 600
Kvinnor	24 850	24 050	27 500	26 700	39 650	37 800
Män	27 250	26 550	38 000	38 700	61 650	63 900
Kultur- och fritidsförvaltningen	24 500	23 650	27 400	26 200	37 600	34 950
Kvinnor	24 215	23 250	27 662	26 400	42 400	38 950
Män	24 175	23 650	26 800	26 100	46 300	45 650
Miljö- och bygg förvaltningen	27 500	26 600	36 000	35 050	41 500	48 950
Kvinnor	27 500	26 600	35 950	34 800	48 650	47 200
Män	35 400	34 200	36 200	35 200	41 500	40 400
Socialförvaltningen*	27 700	26 400	34 200	32 850	45 450	45 200
Kvinnor	28 050	26 750	34 350	34 200	45 450	46 500
Män	22 750	22 375	32 100	30 000	56 750	55 300
Tekniska kontoret	23 100	22 850	27 750	27 300	39 500	37 900
Kvinnor	22 500	22 350	25 100	24 500	35 700	34 500
Män	26 500	25 700	30 000	29 700	42 050	40 550
Vård- och omsorgsförvaltningen	24 175	23 700	26 700	26 150	33 650	32 467
Kvinnor	24 375	23 800	26 800	26 200	33 650	32 350
Män	23 000	22 400	25 000	24 950	33 450	40 250
Totalt	24 600	24 000	28 800	28 000	39 400	38 000

Tabell 35 Total personalkostnad

	2019	2018
Skattepliktig kontant bruttolön	936 343 717	919 782 767
Lagstadgade arbetsgivaravgifter	288 800 744	285 546 836
Avtalsenliga försäkringskostnader	266 224	260 298
Avsättning till pensioner	58 182 289	55 871 997
Utbetalda pensioner	30 698 382	29 822 401
Löneskatt på pensionskostnader	21 562 451	20 789 461
Övriga pensionskostnader, ej underlag för löneskatt	2 087 646	2 058 921
Totalt	1 337 941 453	1 314 132 681

Tabellen visar den totala personalkostnaden i kronor för löner och pensioner.

10. GEMENSAMMA NYCKELTAL HÖGLANDSKOMMUNERNA

Höglandskommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda tar varje år fram gemensamma nyckeltal till personalboksluten. För en fördjupad bild kan du läsa vidare om dessa nyckeltal under Vetlandas kommuns specifika tabeller tidigare i bokslutet.

Tabell 36 Antal kommuninvånare och antal anställda

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Antal invånare	6 836	17 751	31 527	11 661	27 451
Tillsvidare - Antal personer	552	1 700	2 723	1 018	2 268
Tillsvidare - Omräknade heltider	516,0	1 565,6	2 565,5	932,9	2 092,5
Provanställning - Antal personer	1	6	7	7	4
Provanställning - Omräknade heltider	1,0	5,5	6,4	6,8	4,0
Tidsbegränsade enl Skollagen (obehöriga) antal personer	24	54	229	82	242
Tidsbegränsade enl Skollagen - omräknade heltider	20,6	46,9	206,9	68,0	198,4
Vik - Antal personer	41	31	61	40	225
Vik - Omräknade heltider	36,5	26,8	54,0	32,1	122,6
AVA - Antal personer	35	110	65	41	171
AVA - Omräknade heltider	31,0	93,7	52,6	35,3	153,9
Totalt antal anställda	653	1 901	3 086	1 185	2 746

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 1 Antal anställningar och tabell 2 Antal anställningar per förvaltning.

Tabell 37 Antal timmar och kostnad för arbetad tid och frånvaro

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Summa arbetad tid totalt timmar	961 954	2 692 052	4 602 065	1 726 933	3 892 998
Summa arbetad tid totalt belopp*	186 010 749	540 413 333	944 340 183	344 871 375	771 638 606
Summa timlön timmar	87 829	300 041	374 417	194 619	220 792
Summa timlön belopp*	12 336 998	43 149 167	57 140 312	29 040 642	33 430 155
Summa fyllnad + övertid timmar	13 037	24 075	18 312	24 683	50 448
Summa fyllnad + övertid belopp*	2 680 718	4 136 704	5 176 254	4 974 067	7 033 097
Summa frånvaro totalt timmar	343 559	949 071	1 565 533	426 987	1 313 915
Summa frånvaro totalt belopp*	31 433 057	100 143 217	160 477 276	57 383 739	146 211 352
Genomsnittlig arbetad tid per anställd	1 473	1 416	1 491	1 457	1 418

*Exklusive personalomkostnader

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 6 Arbetad tid, tabell 7 Frånvaro, tabell 8 Övertid och tabell 9 Mertid.

Tabell 38 Sjukfrånvaro

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Sjukfrånvaro % totalt	6,0%	6,3%	6,0%	5,2%	6,4%
Sjukfrånvaro % totalt män	3,0%	4,0%	3,7%	4,4%	2,8%
Sjukfrånvaro % totalt kvinnor	6,7%	7,0%	6,7%	5,4%	7,3%
Sjukfrånvaro % totalt from dag 60 %	38,5%	43,5%	44,1%	60,2%	46,6%
Sjukfrånvaro 0-29år	4,2%	4,9%	4,2%	3,2%	4,8%
Sjukfrånvaro 30-49år	5,2%	5,9%	5,9%	4,7%	6,2%
Sjukfrånvaro 50+år	7,9%	7,2%	7,8%	6,2%	7,2%

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 22 Sjukfrånvaro, tabell 23 Sjukfrånvaro per förvaltning och tabell 25 Sjukfrånvarodagar fördelat på perioder och kön.

Tabell 39 Sjukfrånvaro för hel- och deltidsarbetande

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Sjukfrånvaro % Heltidsarbetande	6,1%	5,6%	5,5%	4,7%	5,4%
Sjukfrånvaro % Deltidsarbetande	6,9%	9,3%	9,0%	7,3%	9,3%

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 28 Sjukfrånvaro för hel-och deltidsarbetande.

Tabell 40 Genomsnittlig sysselsättningsgrad

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Total sysselsättningsgrad medel	92	92	94	90	84
Sysselsättningsgrad medel kvinnor -29 år	93	91	94	92	68
Sysselsättningsgrad medel män -29 år	92	95	95	95	67
Sysselsättningsgrad medel kvinnor 30-49 år	94	92	94	91	85
Sysselsättningsgrad medel män 30-49 år	93	95	95	91	91
Sysselsättningsgrad medel kvinnor 50+ år	90	90	92	88	86
Sysselsättningsgrad medel män 50+ år	90	94	96	90	91

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 13 Sysselsättningsgrad tillsvidareanställda, tabell 14 Sysselsättningsgrad visstidsanställda och tabell 15 Andel som arbetar heltid.

Tabell 41 Personalomsättning

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
206014 - Sjuksköterska handikapp, äldre, geriatrik	22%	0%	11%	9%	13%
207009 - Undersköterska hemtjänst	11%	7%	10%	12%	0%
207011 - Undersköterska äldreomsorg	13%	11%	10%	9%	10%
351008 - Socialsekreterare barn och unga	14%	0%	14%	10%	0%
351009 - Socialsekreterare ekonomiskt bistånd	32%	0%	5%	40%	0%
351010 - Socialsekreterare övriga		9%	5%	0%	81%
351012 - Socialsekreterare biståndsbedömare	36%	26%	21%	0%	7%
401009 - Lärare tidiga år F-3	0%	7%	6%	4%	10%
401010 - Lärare tidiga år 4-6	8%	8%	10%	9%	9%
401011 - Lärare senare år 7-9	17%	5%	17%	8%	19%
401012 - Lärare gymnasium allmänna ämnen		7%	13%	10%	8%
401013 - Lärare gymnasium yrkesämnen	0%	27%	10%	0%	3%
401014 - Lärare praktiskt estetiska ämnen	10%	24%	4%	9%	14%
401016 - Speciallärare		19%	10%	0%	10%
401017 - Specialpedagog	26%	6%	18%	12%	8%
402010 - Förskollärare	13%	17%	11%	3%	8%
Totalt	14%	13%	11%	9%	10%

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 10 Personalomsättning.

Tabell 42 Personalomsättning chefer

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Ansvarskod C	17%	24%	14%	15%	12%
Chefer skola, förskola	13%	14%	17%	17%	6%
Chefer omsorg och socialt arbete	10%	19%	14%	16%	18%

För en bredare bild kan tabellen ovan jämföras med exempelvis tabell 10 Personalomsättning, tabell 18 Antal medarbetare per chef och tabell 19 Antal chefer per medarbetarintervall.