

Personalbokslut 2020



Vetlanda

Innehåll

1. SAMMANFATTNING	4
2. INLEDNING	5
3. PERSONALSTRUKTUR	5
Antal anställningar	5
Åldersfördelning.....	6
4. TIDSANVÄNDNING	7
Arbetad tid, frånvaro och kostnader	7
Sammanställning övertid och mertid.....	8
5. REKRYTERING OCH BEMANNING	9
Personalomsättning	9
Pension.....	10
6. LIKABEHANDLING.....	10
Anställningsform	10
Sysselsättningsgrad	12
Löneutveckling	15
Löneskillnad per kön och BAS-poäng.....	15
Yrkesgrupper	16
Ledning.....	16
Antal medarbetare per c-chef.....	17
Antal chefer per medarbetarintervall	17
Föräldraledighet.....	18
7. HÄLSA	19
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	19
Långtidsfriska	22
Sjukfrånvaro	22
Andel sjukfrånvaro	23
Frånvarodag 1-14, 15-59 och 60 dagar eller mer.....	24
Genomsnittligt antal dagar per sjukfall.....	25
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp.....	26
Sjukfrånvaro för heltids- och deltidsarbetande	26

Åldersindelad sjukfrånvaro	27
Sjuklönekostnader.....	27
Företagshälsovård	28
Tillbud och arbetsskador	29
8. LÖN OCH FÖRMÅNER	31
Lönespridning.....	31
Percentillöner	31
10. GEMENSAMMA NYCKELTAL HÖGLANDSKOMMUNERNA	33

Personalbokslut 2020 version 1.1

1. SAMMANFATTNING

- Antal månadsavlönade årsarbetare minskade med 3,2 procent till totalt 2 419 årsarbetare.
- Övertiden minskade med 5,5 procent år 2020, vilket fortsätter trenden med minskande övertid
- Den totala sjukfrånvaron är 8,1 procent, vilket är en ökning med 1,7 procentenheter jämfört med 2019 då den var 6,4 procent.
- Korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har ökat markant, men däremot har långtidssjukfrånvaron minskat. 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) minskade. Av kvinnorna var det endast 41 procent jämfört med 54 procent 2019, som var långtidsfriska 2020 och för männen 54 procent jämfört med 70 procent förra året.

Större personalrelaterade händelser under året

- Covid-19 pandemin har påverkat många personalgrupper som har fått tänka nytt och ställa om till helt nya förutsättningar till exempel distansundervisning på gymnasiet, förskolor samlokaliseras. Andra verksamheter har helt eller delvist stängt till exempel biblioteket, Bad & Gyms verksamheter samt restauranger och aktivering på äldreboenden.
- Pandemin har även haft en stor påverkan på det ökande sjukskrivningstalet under 2020, efter flera år med en nedåtgående trend.
- Den digitala utvecklingen i kommunen har påskyndats på grund av pandemin. Fysiska möten har blivit digitala i stället och resor har ställts in helt. De som kunnat arbetat hemifrån har gjort det i så stor utsträckning som möjligt.
- Kompetensutveckling som i vanliga fall sker genom utbildningar har genomförts digitalt eller helt ställts in.
- Den första processen, anställningsavtal, som roboten RUT ska hantera är genomförd.
- Medarbetarundersökningen har genomförts under hösten och hade en fortsatt ökad svarsfrekvens och högre trivselindex (totalt medelvärde), än tidigare år. Det indikerar att kommunen har nöjda medarbetare som trivs på sin arbetsplats.
- Delar av den årliga löneöversynen blev kraftigt försenad då avtalsrörelsen stannad av på grund av pandemin.

// HR-kontoret

2. INLEDNING

Personalbokslutet är en sammanställning av struktur och kostnader för kommunens medarbetare. 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 åt storleksmässigt, och därför ger jämförelser mellan förvaltningarna inte en rättvisande bild. I en liten förvaltning utgör en enskild 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 2 165 tillsvidareanställningar år 2020. Det är en minskning med 5 tillsvidareanställningar jämfört med föregående år. Antalet månadsavlönade med allmän visstidsanställning (AVA) minskade med 77 anställningar, även antalet vikariat minskade med 7. Totalt för alla månadsavlönade anställningsformer innebär det en minskning med 79,4 årsarbetare under 2020.

Tabell 1 Antal anställningar

		Antal anställningar		Antal årsarbetare	
		2020	2019	2020	2019
Månadsavlönade	Alla anställningsformer	2 647	2 750	2 419,3	2 498,7
	Tillsvidare*	2 165	2 170	2 001,7	1 998,3
	Vikarier	152	159	125,2	128,8
	Allmän visstid	324	401	288,8	358,4
	Övriga**	6	20	3,6	13,2
Timavlönade	Alla anställningsformer	958	1 077	0	0
	Vikarier	696	751	0	0
	Allmän visstid	211	221	0	0
	Övriga**	51	105	0	0
Vilande	Alla anställningsformer	294	105	85,8	99,0
	Tillsvidare	92	105	85,8	99,0
	Vikarier		0	0	0

* Inklusive 3,1 kommunalråd och oppositionsråd

** I övriga ingår visstidsanställda fyllda 67 år, provanställningar

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

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

Tabell 2 Antal anställningar per förvaltning

	Antal anställningar				Antal årsarbetare			
	Tillsvidare- anställning		Visstids- anställning		Tillsvidare- anställning		Visstids- anställning	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	810	800	309	362	774,0	762,9	276,3	323,6
Kultur- och fritidsförvaltningen	40	40	3	8	38,5	37,5	2,6	7,2
Tekniska kontoret	161	158	3	9	158,9	156,1	3,0	8,5
Socialförvaltningen	81	87	6	12	80,0	85,2	4,9	11,6
Kommunledningsförvaltningen	211	213	25	30	195,0	195,9	21,8	26,2
Miljö- och bygg förvaltningen	19	19	0	0	19,0	19,0	0	0,0
Vård- och omsorgsförvaltningen	843	853	136	159	736,3	741,7	109,0	123,3
Totalt	2165	2 170	482	580	2001,7	1 998,3	417,6	500,4

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	
	2020	2019	2020	2019
Kvinnor	46,1	46,1	1 798	1 808
Män	46,2	46,5	367	362
Totalt	46,2	46,2	2 165	2 170

Tabell 4 Medelålder per förvaltning

	Tillsvidareanställning		Visstidsanställning	
	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	46,6	46,5	42,2	40,1
Kultur- och fritidsförvaltningen	47,5	46,8	37,6	41,1
Tekniska kontoret	45,7	46,0	41,8	39,3
Socialförvaltningen	46,3	46,5	50,1	50,7
Kommunledningsförvaltningen	44,7	45,7	44,0	42,1
Miljö- och bygg förvaltningen	46,2	45,0	-	-
Vård- och omsorgsförvaltningen	45,9	45,9	34,6	42,7

Tabell 5 Åldersfördelning tillsvidare- och visstidsanställda

Åldersgrupp	Tillsvidareanställning				Visstidsanställning			
	2020		2019		2020		2019	
	Antal med-arbetare	% av totalt antal	Antal med-arbetare	% av totalt antal	Antal med-arbetare	% av totalt antal	Antal med-arbetare	% av totalt antal
-29	226	10%	217	10%	134	27%	170	29%
30-39	425	20%	427	20%	105	21%	125	22%
40-49	582	27%	579	26%	118	24%	128	22%
50-55	401	18%	407	19%	66	13%	74	13%
56-	531	25%	540	25%	66	13%	83	14%

4. TIDSANVÄNDNING

Arbetad tid, frånvaro och kostnader

Total arbetade timmar år 2020 minskade med 4 procent och kostnaderna för arbetad tid minskade med 1 procent jämfört med föregående år.

Frånvarotimmarna ökade med 4 procent och kostnaderna ökade med 0,8 procent jämfört med 2019.

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	
	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	1 540 221	1 635 372	328 854 687	336 012 058
Kommunledningsförvaltningen	350 292	360 658	73 817 134	73 733 785
Kultur- och fritidsförvaltningen	63 496	62 520	12 000 742	11 624 485
Miljö- och bygg förvaltningen	28 651	28 159	6 389 078	6 181 747
Socialförvaltningen	140 369	145 775	31 040 024	31 598 481
Tekniska kontoret	261 353	269 046	49 252 605	48 721 655
Vård- och omsorgsförvaltningen	1 364 633	1 400 738	270 321 218	269 120 637
Total	3 749 015	3 902 268	771 675 488	776 992 848

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	
	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	579 649	554 393	70 024 739	70 087 048
Kommunledningsförvaltningen	102 569	103 966	13 109 225	12 597 516
Kultur- och fritidsförvaltningen	28 284	24 060	2 492 059	2 362 404
Miljö- och bygg förvaltningen	9 247	9 666	1 072 437	1 084 998
Socialförvaltningen	47 554	56 000	5 567 521	6 046 857
Tekniska kontoret	88 225	82 792	9 263 360	9 191 907
Vård- och omsorgsförvaltningen	513 391	485 960	47 766 513	46 749 471
Total	1 368 919	1 316 837	149 295 854	148 120 201

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

Övertiden minskade med 884 timmar år 2020 jämfört med 2019, vilket fortsätter trenden med minskande övertid. Minskningen har skett på i princip alla förvaltningar utom inom vård- och omsorgsförvaltningen där övertidstimmarna ökade med 1087 timmar.

Mertiden fortsatte även den att minskade jämfört med tidigare år. Totalt minskning med 13 394 timmar år 2020 jämfört med 2019. Barn- och utbildningsförvaltningen hade den största minskningen, en minskning med 10 634 timmar jämfört med 2019.

Tabell 8 Övertid

	Antal timmar		Kostnader exkl. PO	
	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	3 959	4 361	858 190	847 067
Kommunledningsförvaltningen	620	683	211 789	183 886
Kultur- och fritidsförvaltningen	326	859	81 427	129 698
Miljö- och bygg förvaltningen	27	11	11 275	1 575
Socialförvaltningen	202	279	40 159	89 193
Tekniska kontoret	1 897	2 773	468 392	699 224
Vård- och omsorgsförvaltningen	8 345	7 258	2 876 560	2 346 538
Total	15 340	16 224	4 908 792	4 297 181

Tabell 9 Mertid

	Antal timmar		Kostnader exkl. PO	
	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	12 743	17 162	947 602	1 242 662
Kommunledningsförvaltningen	626	487	141 920	109 904
Kultur- och fritidsförvaltningen	288	280	47 738	48 193
Miljö- och bygg förvaltningen	3	6	-76	81
Socialförvaltningen	114	123	11 439	26 545
Tekniska kontoret	717	482	47 375	41 903
Vård- och omsorgsförvaltningen	9 747	9 379	1 670 040	1 594 296
Total	14 525	27 919	2 866 038	3 063 584

5. REKRYTERING OCH BEMANNING

Personalomsättning

År 2019 bröts trenden med en stigande personalomsättning och i år 2020 har den minskat med ytterligare 0,5 procentenheter till 9,5 procent, vilket är det lägsta de senaste fem åren. Personalomsättningen varierar stort mellan olika befattningar. Exempelvis var personalomsättningen 19,7% procent för sjuksköterska handikapp, äldre, geriatrik jämfört med 7,1 procent för lärare senare år 7-9. Se tabell 41 för detaljerad personalomsättning för vissa tjänster och även jämförelse med höglandskommunerna.

Personalomsättningen för första linjens chefer fortsatte att sjunka, och var 6,8 procent år 2020 jämfört med 11,5 procent 2019 och 2018 var den hela 19,5 procent. Läs vidare i tabell 42 för en jämförelse med övriga höglandskommuner.

Tabell 10 Personalomsättning

	2020	2019	2018	2017	2016
Avgång tillsvidareanställda	210	221	285	282	286
Nyanställda tillsvidareanställda	136	167	223	219	304
Personalomsättning	9,5%	10%	13%	12%	13%
Genomsnittligt antal anställda ackumulerat	2217	2 246	2 275	2 295	2 202

Pension

Prognos pensionsavgångar för tillsvidareanställda per förvaltning 2021-2028

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 2021 är det 39 medarbetare som fyller 65 år.

Tabell 11 Prognos av pensionsavgångar vid 65 år per förvaltning

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Barn- och utbildningsförvaltningen	16	14	17	19	18	26	19	18
Kultur- och fritidsförvaltningen	2	-	1	2	1	1	1	2
Tekniska kontoret	-	6	5	4	5	3	6	3
Socialförvaltningen	2	-	1	3	1	-	3	2
Kommunledningsförvaltningen	3	4	4	5	5	9	2	8
Miljö- och bygg förvaltningen	-	-	1	-	-	1	-	1
Vård- och omsorgsförvaltningen	16	20	28	26	25	28	28	26
Totalt	39	20	28	26	25	28	28	26

6. LIKABEHANDLING

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 22 procent av männen och 17 procent av kvinnorna har tidsbegränsade anställningar.

Tabell 12 Anställningsform fördelat per kön

Anställningsform fördelat i procent per kön						
	Totalt		Tillsvidare		Tidsbegränsad	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen			72%	69%	28%	31%
Kvinnor	79%	79%	73%	55%	27%	30%
Män	21%	21%	70%	66%	30%	34%
Kultur- och fritidsförvaltningen			93%	83%	7%	17%
Kvinnor	65%	67%	89%	78%	11%	22%
Män	35%	33%	100%	94%	0%	6%
Tekniska kontoret			98%	95%	2%	5%
Kvinnor	49%	50%	100%	93%	0%	7%
Män	51%	50%	96%	96%	4%	4%
Socialförvaltningen			93%	88%	7%	12%
Kvinnor	86%	82%	93%	73%	7%	11%
Män	14%	18%	92%	83%	8%	17%
Kommunledningsförvaltningen			89%	88%	11%	12%
Kvinnor	83%	84%	89%	88%	11%	12%
Män	17%	16%	92%	87%	8%	13%
Miljö- och bygg förvaltningen			100%	100%	0%	0%
Kvinnor	74%	74%	100%	100%	0%	0%
Män	26%	26%	100%	100%	0%	0%
Vård- och omsorgsförvaltningen			86%	85%	14%	15%
Kvinnor	92%	93%	88%	80%	12%	14%
Män	8%	8%	69%	61%	31%	39%
Totalt			82%	79%	18%	21%
Kvinnor	82%	82%	83%	80%	17%	20%
Män	18%	18%	78%	74%	22%	26%

Sysselsättningsgrad

Andelen heltidsanställda har ökat med 1 procentenhet till 62 procent efter att ha varit oförändrad de senaste tre åren på 61 procent. Tabell 13-15 visar att det är färre kvinnor än män som arbetar heltid. De förvaltningar som ligger under genomsnittet med 62 procent heltidsanställda är Vård- och omsorgsförvaltningen där endast 33 procent arbetar heltid, samt Kommunledningsförvaltningen som har 60 procent som är heltidsanställda.

Tabell 13 Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda

	Tillsvidareanställda					
	Heltid		Deltid -74%		Deltid 75-99%	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	669	656	29	31	112	113
Kvinnor	527	516	25	28	94	94
Män	142	140	4	3	18	19
Kultur- och fritidsförvaltningen	36	34	2	4	2	2
Kvinnor	21	21	2	3	2	1
Män	15	13	0	1	0	1
Tekniska kontoret	154	152	2	2	5	4
Kvinnor	74	71	1	2	5	4
Män	80	81	1	0	0	0
Socialförvaltningen	77	84	1	3	3	0
Kvinnor	66	71	1	1	3	0
Män	11	13	0	2	0	0
Kommunledningsförvaltningen	130	133	13	13	68	67
Kvinnor	100	103	11	10	64	66
Män	30	30	2	3	4	1
Miljö- och bygg förvaltningen	19	19	0	0	0	0
Kvinnor	14	14	0	0	0	0
Män	5	5	0	0	0	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	299	287	84	93	460	473
Kvinnor	276	271	79	86	433	446
Män	23	16	5	7	27	27
Totalt	1384	1 380	131	146	650	659
Kvinnor	1078	1 074	119	130	601	611
Män	306	306	12	16	49	48

Tabell 14 Sysselsättningsgrad Visstidsanställda

	Visstidsanställda					
	Heltid		Deltid <-74%		Deltid 75-99%	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	219	245	39	43	69	74
Kvinnor	165	185	28	28	58	66
Män	54	60	11	15	11	8
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	5	1	2	1	1
Kvinnor	1	4	1	2	1	1
Män	0	1	0	0	0	0
Tekniska kontoret	4	8	0	1	0	0
Kvinnor	0	5	0	1	0	0
Män	4	3	0	0	0	0
Socialförvaltningen	6	10	4	0	1	2
Kvinnor	2	7	2	0	1	2
Män	4	3	2	0	0	0
Kommunledningsförvaltningen	13	12	3	5	12	13
Kvinnor	12	10	3	5	10	10
Män	1	2	0	0	2	3
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	0	0	0	0
Kvinnor	0	0	0	0	0	0
Män	0	0	0	0	0	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	32	24	40	51	79	84
Kvinnor	26	19	36	41	61	67
Män	6	5	4	10	18	17
Totalt	275	304	87	102	162	174
Kvinnor	206	230	70	77	131	146
Män	69	74	17	25	31	28

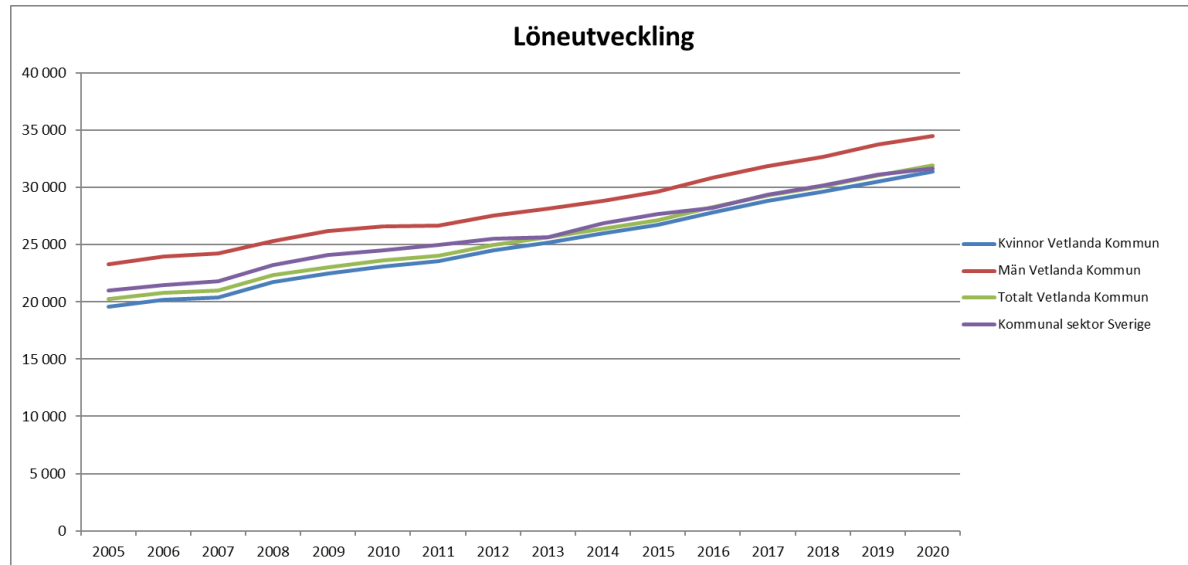
Tabell 15 Andel som arbetar heltid

	Andel som arbetar heltid av totalt antal anställda	
	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	78%	78%
Kvinnor	77%	76%
Män	82%	82%
Kultur- och fritidsförvaltningen	86%	81%
Kvinnor	79%	78%
Män	100%	88%
Tekniska kontoret	96%	96%
Kvinnor	93%	92%
Män	99%	100%
Socialförvaltningen	90%	95%
Kvinnor	91%	96%
Män	88%	89%
Kommunledningsförvaltningen	60%	60%
Kvinnor	56%	55%
Män	79%	82%
Miljö- och bygg förvaltningen	100%	100%
Kvinnor	100%	100%
Män	100%	100%
Vård- och omsorgsförvaltningen	33%	31%
Kvinnor	33%	31%
Män	35%	26%
Totalt	62%	61%
Kvinnor	58%	57%
Män	77%	76%

Löneutveckling

Sedan år 2005 har löneskillnaden mellan män och kvinnor glädjande nog minskat med sju procentenheter, vilket är resultatet av en satsning på jämlika löner. Dock har kvinnor generellt nio procentenheter lägre lön än män, vilket har att göra med yrkesgruppernas BAS-värderingar (se nästa stycke samt tabell 16). Den totala genomsnittliga medellönen år 2020 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 nio procent löneskillnad till männens fördel enligt diagrammet ovan. Det beror på att 58 procent av kvinnorna arbetar inom yrken som ligger i basintervallet 175–375 där genomsnittslönen är 27 399 kr/månad medan 49 procent av männen arbetar inom akademiska yrken som ligger i basintervall 425-775 där genomsnittslönen är 50 448 kr/månad.

Tabell 16 Löneskillnad per kön och BAS-poäng

BAS	2020	2019	2018	2017	2016	2015
175	-4%	-5%	-8%	-13%	-10%	2%
225	1%	1%	4%	2%	5%	6%
275	-3%	-3%	-3%	-3%	-1%	-1%
325	2%	1%	2%	2%	1%	1%
375	-2%	-2%	-1%	0%	1%	-2%
425	2%	3%	4%	4%	4%	6%
475	3%	2%	2%	2%	3%	5%
525	6%	0%	-1%	0%	-4%	-5%
575	0%	-5%	3%	0%	-1%	-7%
625	2%	1%	-1%	0%	-2%	0%
675	-9%	2%	1%	1%	6%	-3%
725	-4%	-4%	1%	1%	-1%	-16%
775	12%	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 15 procent av yrkesgrupperna som har en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Det är endast 13 av de 88 yrkesgrupperna, som har två eller fler medarbetare, där båda könen är jämnt representerade.

Tabell 43 Könsfördelning yrkesgrupper

	2020	2019	2018	2017	2016
Totalt antal	13	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 mellanchefsnivå 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 82 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

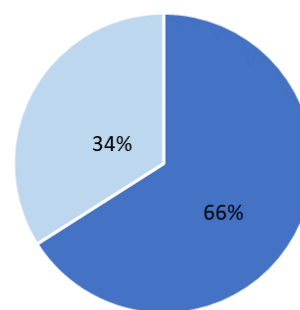
Ansvar	Kvinnor		Män		Andel kvinnor	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
A	3	2	6	6	33%	25%
B	10	10	7	9	59%	53%
C	75	73	32	28	70%	72%
L	0	1	8	12	0%	8%

Antal medarbetare per c-chef

Av kommunens medarbetare arbetar ca fem procent, i en chefsbefattning. Andelen kvinnliga chefer är 66 procent.

En chef i kommunen har i genomsnitt 21,9 underställda medarbetare. Det är stor skillnad mellan förvaltningarna gällande detta. Även vad som ligger i chefernas uppdrag samt tillgång till stödresurser ser olika ut.

Diagram C Könsfördelning chefer



■ Kvinnliga chefer ■ Manliga chefer

Tabell 18 Antal medarbetare i snitt per chef

	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	27,1	30,0
Kultur- och fritidsförvaltningen	8,4	9,6
Tekniska kontoret	12,6	11,8
Socialförvaltningen	11,0	10,1
Kommunledningsförvaltningen	14,9	15,0
Miljö- och bygg förvaltningen	18,0	18,0
Vård- och omsorgsförvaltningen	26,9	30,9
Totalt	21,9	23,5

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 59 procent av de kvinnliga cheferna har 21 eller fler medarbetare. Endast 36 procent av de manliga cheferna har 21 eller fler medarbetare.

Tabell 19 Antal chefer per merarbetarintervall

	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	3	4	9	2	7	6	5	2
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	0	7	1	1	1	3	0	0	0	0
Socialförvaltningen	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0
Kommunledningsförvaltningen	5	4	2	2	0	0	2	1	0	1
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	3	1	7	1	11	0	9	0	5	1
Totalt	14	19	19	9	21	5	18	7	10	4

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 men trenden de senaste åren visar en procentuell minskning för kvinnorna och är positivt ur ett likabehandlingsperspektiv.

Tabell 20 Genomsnittligt antal dagar föräldraledighet

	2020		2019		2018	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	136	81	128	70	133	64
Kommunledningsförvaltningen	94	22	104	60	121	18
Kultur- och fritidsförvaltningen	87	12	115	84	208	15
Miljö- och bygg förvaltningen	162	237	188	179	238	159
Socialförvaltningen	159	149	167	118	176	114
Tekniska kontoret	114	62	139	59	135	55
Vård- och omsorgsförvaltningen	128	59	125	51	141	83
Totalt	125	88	138	89	165	73
Andel uttagna dagar per kön	59%	41%	61%	39%	69%	31%

7. HÄLSA

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I januari 2021 genomfördes en årlig uppföljning av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete för 2020 och svarsfrekvensen på denna enkät var 98 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	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är blankett/erna för "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter" korrekt ifyllda och reviderade vid behov?	70%	30%	*	73%	27%	*
Har du undersökt om du kan fördela arbetsmiljöuppgifter till medarbetare som arbetsleder andra medarbetare eller elever?	37%	14%	49%	35%	19%	46%
Har du, och eventuellt de medarbetare du fördelat arbetsmiljöuppgifterna till, tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för att kunna bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete?	73%	27%	*	81%	19%	*
Har statistik gällande arbetsskador, tillbud, sjukfrånvaro analyserats?	70%	30%	*	72%	28%	*
Har du planerat kommande organisations- och/eller verksamhetsförändringar?	50%	22%	28%	55%	14%	31%
Har du planerat och avropat de lagstadgade undersökningarna från Företagshälsovården?	33%	22%	45%	41%	16%	43%
Har du gått igenom föregående års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	66%	34%	*	66%	34%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Det är viktigt att blanketterna gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter är korrekt ifyllda och det anger 70 procent att dessa blanketter är, detta är en minskning med tre procentenheter jämfört med 2019. 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 73 procent att de har, en minskning med 8 procentenheter jämfört med 2019. När det gäller avrop av de lagstadgade undersökningarna från Företagshälsovården anger 22 procent av cheferna att detta inte är genomfört. Orsaken till detta är att bland annat att det pågår eller att vissa chefer saknar kunskap om vad som omfattas i detta.

Skyddsronnd

Skyddsronnd	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är skyddsronnd/skyddsronnder genomförda inom hela ditt ansvarsområde?	74%	26%	*	81%	19%	*
Är handlingsplan efter skyddsronnd upprättad för de risker som inte kunnat åtgärdas omedelbart?	72%	28%	*	76%	24%	*
Har handlingsplanen efter skyddsronnd hanterats i samverkanssystemet?	59%	41%	*	52%	48%	*
Är alla åtgärder från skyddsronndsprotokoll och handlingsplan genomförda?	38%	62%	*	35%	65%	*
Har du undersökt om det uppstått nya risker i samband med åtgärderna utifrån skyddsronndsprotokoll och handlingsplan?	55%	45%	*	53%	47%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Skyddsronder ska genomföras minst en gång per år. Under 2020 anger 74 procent av cheferna att skyddsronder har genomförts inom verksamheterna, anledningar till att skyddsronderna inte har genomförts beror bland annat på covid-19 samt planerad kontorsförändringar. För de risker som inte kan åtgärdas direkt ska en handlingsplan upprättas. Cheferna svarar att 38 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	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Har resultat för 2019 års medarbetarundersökningen samt gällande handlingsplan analyserats?	81%	19%	*	85%	15%	*
Har resultatet från 2019 års medarbetarundersökning använts i det fortsatta arbetsmiljöarbetet?	84%	16%	*	85%	15%	*

* 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 84 procent att resultatet av medarbetarundersökningen har använts i det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Flera av cheferna framför att detta arbete pågår.

Kartlägga utbildningsbehov skyddsombud/chef

Kartlägga utbildningsbehov skyddsombud/chef	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	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?	70%	30%	*	64%	36%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Av kommunens chefer svarar 70 procent att detta är genomfört, en ökning med sex procentenheter jämfört med 2019. Flera chefer svarar att detta ska undersökas.

Introduktion av arbetsplatsrisker

Introduktion av arbetsplatsrisker	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är medarbetarnas kunskaper om arbetet och dess risker tillräckliga?	91%	9%	*	92%	8%	*
Finns det skriftliga instruktioner för allvarliga risker?	81%	19%	*	84%	16%	*
Använder medarbetarna hjälpmedel och den personliga skyddsutrustningen som behövs i arbetet?	95%	5%	*	89%	11%	*

* 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 91 procent av cheferna att medarbetarna gör. Av cheferna svarar 95% att medarbetarna använder de hjälpmedel och personlig utrustning som behövs i arbetet, en ökning med sex procentenheter jämfört med 2019.

Riskbedömningar

Riskbedömningar	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	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%	*	92%	8%	*
Görs riskbedömningar inför förändring av verksamhet?	95%	5%	*	97%	3%	*
Dokumenteras riskbedömningarna skriftligt?	95%	5%	*	95%	5%	*

* 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 95 procent svarar att dessa utförs inför förändring av verksamhet.

Tillbud/arbetskadorna

Tillbud och arbetskadorna	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Rapporteras det i Stella när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller tillbud som inträffar i arbetet?	97%	3%	*	97%	3%	*
Görs utredningar när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller allvarliga tillbud som inträffat i arbetet?	98%	2%	*	95%	5%	*
Har allvarliga olycksfall eller tillbud anmälts till Arbetsmiljöverket?	22%	12%	66%	25%	10%	65%

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

När arbetskadorna och tillbud inträffar ska detta rapporteras i systemet Stella och 97 procent av cheferna svarar att detta anmäls av medarbetarna. Trots detta kan det finnas ett mörkertal gällande anmälda tillbud. Det är även viktigt att utredningar genomförs i samband med dessa anmälningar för att riskerna ska kunna förebyggas och 98 procent anger att utredningar genomförs när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller tillbud.

Rehabilitering och arbetsanpassning

Rehabilitering och arbetsanpassning	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Hanteras rehabilitering och arbetsanpassning i ett tidigt skede, enligt rehabiliteringsprocessen?	96%	4%	*	95%	5%	*
Har du de befogenheter, resurser, kunskaper och den kompetens som behövs för att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning?	74%	26%	*	73%	27%	*

* 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 96 procent att detta arbete påbörjas tidigt enligt kommunens rehabiliteringsprocess. Däremot anser 26 procent att de behöver mer befogenheter, resurser och kompetens för att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning.

Företagshälsovård

Företagshälsovård	2020	2020	2020	2019	2019	2019
	Ja	Nej	Ej Aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Anlitas företagshälsovården vid behov i arbetsmiljöärenden?	93%	7%	*	93%	7%	*

* 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 minskning av andelen långtidsfriska. Det är en markant skillnad mellan könen när det gäller detta.

Tabell 21 Andel långtidsfriska per kön

	2020		2019	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	40%	53%	57%	75%
Kommunledningsförvaltningen	46%	61%	62%	76%
Kultur- och fritidsförvaltningen	39%	56%	60%	65%
Miljö- och bygg förvaltningen	50%	40%	57%	80%
Socialförvaltningen	48%	50%	50%	63%
Tekniska kontoret	41%	50%	57%	58%
Vård- och omsorgsförvaltningen	41%	57%	51%	69%
Totalt	41%	54%	54%	70%

Tabellen visar antalet långtidsfriska månadsavlönade gällande samtliga anställningsformer.

Sjukfrånvaro

Trenden med en nedgående sjukfrånvaro har efter tre år brutits då större delen av året har präglats av Corona pandemin. Den totala sjukfrånvaron för Vetlanda kommun har ökat med 1,7 procentenheter i år jämför med föregående år. Trenden de senaste åtta åren är dock att Vetlandas genomsnittliga andel sjukfrånvaro ligger lägre än rikets, se tabell 22.

Tabell 22 Total sjukfrånvaro

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Totalt riket enligt SKR	8,3	6,7	6,9	7	7,2	7	6,3	5,9
Totalt kommunen	8,1	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 med 1,5 procentenheter. Männens sjukfrånvaro ligger fortfarande betydligt lägre än kvinnornas även om männens sjukfrånvaro ökade med 2,3 procentenheter mot föregående år. För så väl män som kvinnor ligger sjukfrånvaron under rikets genomsnitt.

För en jämförelse med sjuktalen för övriga högländskommuner, se tabell 38.

Tabell 23 Sjukfrånvaro per förvaltning

	2020			2019		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	6,4	6,9	4,5	4,8	5,4	2,2
Kommunledningsförvaltningen	6,3	7,0	2,4	5,5	6,3	1,3
Kultur- och fritidsförvaltningen	9,5	12,4	4,3	9,2	11,9	3,9
Miljö- och bygg förvaltningen	3,3	3,5	2,8	4,1	3,7	5,1
Socialförvaltningen*	7,5	7,7	6,6	8,8	10,2	2,9
Tekniska kontoret	7,6	9,5	5,8	4,5	5,6	3,4
Vård och omsorgsförvaltningen	10,9	11,4	6,9	8,7	9,3	4
Totalt riket enligt SKR	8,3	9,1	5,7	6,7	7,4	4,4
Totalt kommunen	8,1	8,9	5,1	6,4	7,3	2,8

*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

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

Långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron

Långtidssjukfrånvaron redovisas här på två sätt:

- Andel av den totala sjukfrånvaron av tillgänglig 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 35,0 procent för kommunen och 35,8 procent för hela riket. Långtidssjukfrånvaron på kommunnivå har minskat med 11,6 procentenheter år 2020. Liksom för korttidssjukfrånvaron, är det kvinnorna som har högst sjuktal.

Tabell 24 Långtidssjukfrånvaro per förvaltning

	2020			2019		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	30,6	31,4	26,1	43,2	43,4	41,6
Kommunledningsförvaltningen	34,8	37,2	0,0	49,0	50,8	0,0
Kultur- och fritidsförvaltningen	48,3	56,2	5,9	62,5	68,8	24,1
Miljö- och bygg förvaltningen	40,2	53,1	0,0	40,1	53,3	15,0
Socialförvaltningen*	55,3	64,5	10,8	59,9	64,0	0,0
Tekniska kontoret	26,6	28,2	24,1	30,0	34,8	22,8
Vård- och omsorgsförvaltningen	37,3	38,8	18,3	48,0	49,4	19,9
Totalt riket enligt SKL	35,8	-	-	44,1	-	
Totalt kommunen	35,0	37,0	21,3	46,6	48,3	27,2

*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

Mellan år 2019 och 2020 ökade antalet sjukfrånvarodagar med 11 344 dagar vilket motsvarar en ökning med 14,5 procent.

Arbetsgivaren betalar sjuklön för de första 14 dagarna av en sjukperiod, vilket allmänt benämns korttidssjukfrånvaro. Under 2020 var det korttidssjukfrånvaron som ökade mest en ökning med 11 221 dagar jämfört med föregående år. Dag 15-59 ökade med 3 003 dagar medan frånvarodagar 60 eller mer minskade med 2 880 dagar.

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

Tabell 25 Antal sjukfrånvarodagar fördelat på perioder och kön

	Dag 1-14		Dag 15-59		Dag 60 -	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	10 244	5 612	3 243	2 914	16 623	17 360
Kommunledningsförvaltningen	1 821	1 189	924	444	3 356	4 351
Kultur- och fritidsförvaltningen	367	181	271	57	1 075	1 328
Miljö- och bygg förvaltningen	106	72	0	15	366	219
Socialförvaltningen*	752	554	165	317	2 313	3 745
Tekniska kontoret	1 766	1 085	726	376	2 689	1 869
Vård- och omsorgsförvaltningen	12 516	7 838	5 290	3 493	25 162	25 592
Totalt	27 572	16 351	10 619	7 616	51 584	54 464
Kvinnor	24 634	14 323	9 346	7 105	47 576	51 996
Män	2 938	2 208	1 273	511	4 008	2 468

*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 sjukfall

Ett sjukfall varade i genomsnitt 10 dagar år 2020, vilket är en sänkning med 2 dagar jämfört med föregående år. Kvinnor har i genomsnitt fler dagar per sjukfall än vad män har.

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

För intervallet 15-59 dagar var genomsnittet 26 dagar vilket är en sänkning med fyra dagar jämfört med 2019. Inom detta intervall hade kvinnorna ett högre genomsnitt än männen. Kvinnorna hade i genomsnitt 26 sjukdagar per sjukfall medan männen har ett genomsnitt på 23 dagar.

Sjukfallen som varade 60 dagar eller längre, minskade i genomsnitt med 20 dagar. Det genomsnittliga antalet dagar per sjukfall i detta intervall högre för kvinnor än för män. Kvinnornas sjukfall varade i genomsnitt 155 dagar och männen sjukfall varade i genomsnitt 125 dagar.

Tabell 26 Genomsnittligt antal dagar per sjukfall

	Totalt		Dag 1- 14		Dag 15-59		Dag 60 -	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	9	11	3	3	26	34	141	159
Kvinnor	10	12	3	3	27	34	144	159
Män	8	7	3	3	22	31	122	162
Kommunledningsförvaltningen	11	13	4	3	26	34	134	167
Kvinnor	12	14	4	3	26	35	134	167
Män	4	3	3	3	26	30	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	14	18	4	2	27	29	179	166
Kvinnor	17	21	3	2	23	29	209	171
Män	8	10	4	3	43	28	31	133
Miljö- och bygg förvaltningen	12	9	3	2	0	15	366	110
Kvinnor	15	7	2	2	0	0	366	114
Män	4	14	4	2	0	15	0	105
Socialförvaltningen*	13	22	3	3	24	29	231	234
Kvinnor	14	26	3	3	27	30	245	234
Män	6	4	4	3	19	26	0	0
Tekniska kontoret	10	9	4	3	29	27	158	125
Kvinnor	11	10	4	3	32	31	168	155
Män	8	7	4	3	17	21	144	90
Vård- och omsorgsförvaltningen	11	12	3	3	25	28	154	182
Kvinnor	11	13	3	3	25	28	156	182
Män	6	4	3	2	23	21	129	155
Totalt	10	12	3	3	26	30	152	172
Kvinnor	11	13	3	3	26	31	155	175
Män	7	6	3	3	23	23	125	130

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd Tabellen visar genomsnittligt antal sjukdagar per sjukfall.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper. Samtliga grupper utom "Handläggare- och administratörsarbete" har ökat sjukfrånvaron jämfört med föregående år.

Det är framförallt medarbetare inom yrkesgruppen "Vård och omsorgsarbete" och "Individ- och familjeomsorg" samt "Städ, tvätt och renhållningsarbete" som har hög sjukfrånvaro.

Tabell 27 Sjukfrånvaro i procent per yrkesgrupp

	2020	2019
Ledningsarbete (AID 101010-109090)	3,8	2,8
Handläggare- och administratörsarbete (AID 151010-152090)	3,7	4,4
Vård och omsorgsarbete med mera (AID 201010-208090)	11,5	9,2
Rehabilitering och förebyggande arbete (AID 301010-301090)	7,1	6,0
Individ- och familjeomsorg (AID 351008-352090)	10,1	8,2
Förskole-, skol-, fritids- annan ped vht (AID 401009 -403090)	6,9	5,3
Kultur-, turism- och fritidsarbete (AID 451010-452090)	7,7	6,4
Teknikarbete (AID 501010-509090)	2,9	2,8
Hantverkare med mera (AID 521010-529090)	8,0	4,4
Köks- och måltidsarbete (AID 601010-609090)	8,6	6,4
Städ, tvätt och renhållningsarbete (AID 651010-659090)	10,7	6,1
Totalt	8,1	6,4

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

Sjukfrånvaro för heltids- och deltidsarbetande

Medarbetare som arbetar deltid har en högre sjukfrånvaro än de som arbetar heltid, det skiljer 5,1 procentenheter.

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

Tabell 28 Sjukfrånvaro för hel- och deltidsarbetande

	Heltidsanställda		Deltidsanställda	
	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	6,1	4,5	8,5	6,5
Kommunledningsförvaltningen	5,2	4,1	8,7	8,3
Kultur- och fritidsförvaltningen	10,4	9,5	7,2	10,6
Miljö- och bygg förvaltningen	3,3	4,1	-	-
Socialförvaltningen*	7,8	6,2	6,2	4,8
Tekniska kontoret	7,5	4,1	15,7	13,5
Vård- och omsorgsförvaltningen	8,7	7,8	13,6	10,3
Totalt	6,8	5,4	11,9	9,2

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Åldersindelad sjukfrånvaro

Det har skett en ökning i samtliga i åldersintervallen. Åldersintervallet 50 år och äldre har den högsta frånvaron och är den gruppen som har den största ökningen med 2,0 procentenheter.

I förhållande till rikets sjukfrånvaro har kommunens medarbetare en lägre sjukfrånvaro i åldersintervallerna 29 år eller yngre och 30-49 år medans 50 år eller äldre har en högre sjukfrånvaro.

Tabell 29 Åldersindelad sjukfrånvaro

	29 år eller yngre		30 till 49 år		50 år eller äldre	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	7,1	4,6	5,7	4,2	7,0	5,4
Kommunledningsförvaltningen	2,9	1,6	5,9	4,7	7,6	7,3
Kultur- och fritidsförvaltningen	5,7	2,1	15,9	14,3	6,0	7,0
Miljö- och bygg förvaltningen	3,9	4,6	4,1	4,0	2,3	4,2
Socialförvaltningen*	1,8	1,5	6,7	7,9	9,0	10,2
Tekniska kontoret	4,7	3,7	5,3	2,9	10,0	5,8
Vård- och omsorgsförvaltningen	7,5	5,9	10,8	9,4	12,3	9,2
Totalt riket enligt SKR	7,7	5,9	7,9	6,3	8,9	7,3
Totalt kommunen	6,7	4,8	7,6	6,1	9,2	7,2

*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 har rättats från och med 2020.

Tabell 30 Sjuklönekostnader

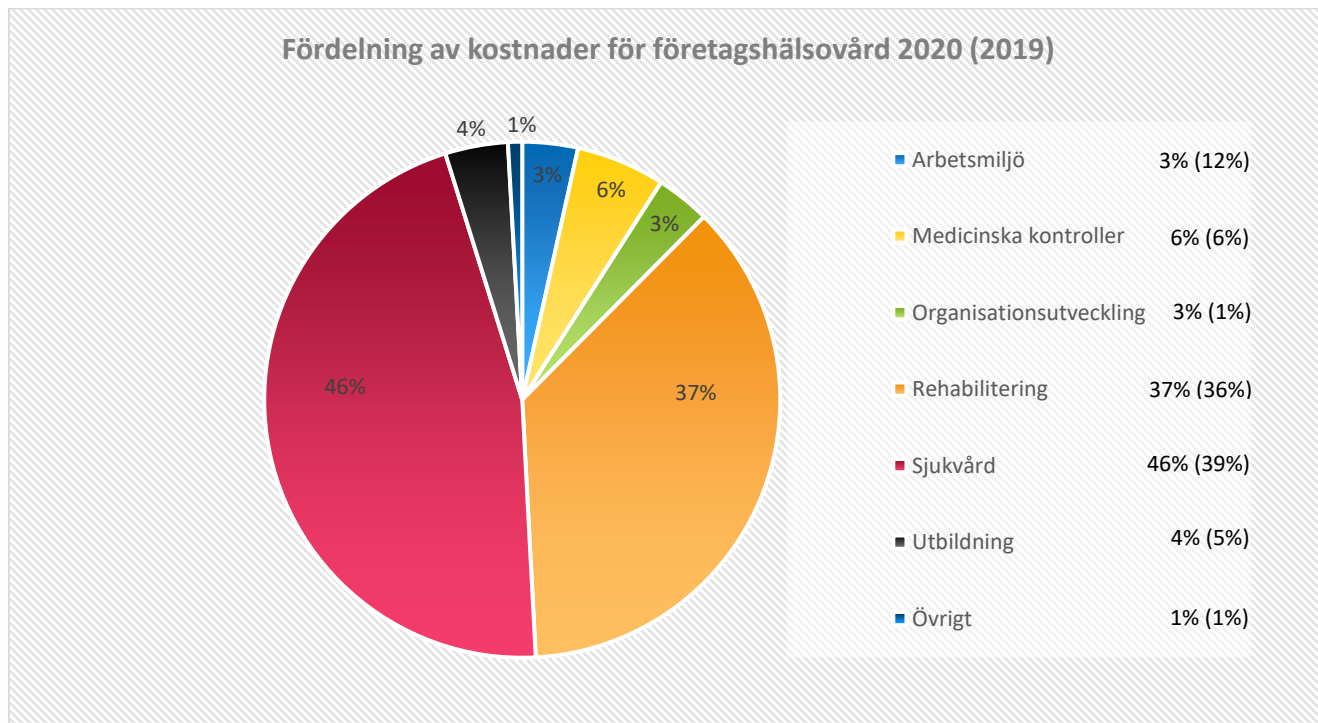
	2020	2019	2018	2017
Barn- och utbildningsförvaltningen	8 951 230	5 363 392	5 953 531	5 301 609
Kommunledningsförvaltningen	1 691 993	1 058 153	1 070 884	1 201 957
Kultur- och fritidsförvaltningen	367 337	196 255	246 559	185 424
Miljö- och byggförvaltningen	71 409	87 506	77 849	97 599
Socialförvaltningen*	718 530	786 608	888 217	893 303
Tekniska kontoret	1 434 342	861 524	906 392	854 010
Vård- och omsorgsförvaltningen	11 168 170	7 164 219	6 394 647	6 649 217
Totalt	24 403 012	15 517 657	15 538 080	15 183 119

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

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

Företagshälsovård

De tjänster som avropats från företagshälsovården under 2020 fördelar sig kostnadsmässigt enligt diagrammet nedan. Sjukvårdsinsatserna är den dominerande kostnaden följt av rehabiliteringsinsatser. En bidragande orsak till sjukvårdskostnaderna är att stödsamtalen som avropas i kommunen finns kategoriserade där och utgör 50 procent av sjukvårdskostnaden. Inom området rehabilitering ingår kostnader för arbetsförmågebedömningar som utgör 90 procent av kostnaderna inom området en kostnad som ökat med 18 procent jämfört med 2019.



Siffran inom parentes utgör 2019 års fördelning av kostnader.

Kostnaderna för företagshälsovården har minskat med 20 procent jämfört med 2019 och den största minskningen är inom området arbetsmiljö. Minskningen beror på att avrop för arbetsmiljörådgivning, ergonomirond och kartläggningar av arbetsmiljön minskade under 2020.

Andra områden med minskade kostnader är rehabilitering och sjukvård. Inom området sjukvård beror minskningen framförallt på minskat antal läkarbesök. Inom området rehabilitering beror minskningen på att korttidsjukfrånvaroundersökningar inte längre avropas efter införandet av omtankesamtal. Lagstadgade medicinska kontrollerna genomförs med olika intervall så kostnaden varierar i stor utsträckning mellan olika år.

Under 2020 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 anmälningsystemet Stella 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

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Totalt	241	331	238	180	172	147	149	126	71	56	88	57

Anmälda arbetsskador per förvaltning

Av de anmälda arbetsskadorna år 2020 klassificerades 2 procent som allvarlig händelse och 81 procent som mindre allvarlig händelse resterande 17 procent klassificerades som obetydlig händelse. Det har skett en kraftig ökning av arbetsskador som har medfört frånvaro inom vård- och omsorg detta beror på Covid-19 pandemin. Totalt är det 48 procent av totalt anmälda arbetsskador 2020 jämfört med 27 procent 2019 som medfört frånvaro.

Tabell 32 Anmälda arbetsskador

	Anmälda arbetsskador			Arbetsskador med frånvaro		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Kommunledningsförvaltningen	14	13	9	5	3	3
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	26	11	13	9	3	8
Kultur- och fritidsförvaltningen	2	3	1	0	1	0
Barn- och utbildningsförvaltningen	48	60	107	7	15	15
Vård- och omsorgsförvaltningen	156	92	103	99	27	32
Socialförvaltningen*	4	2	3	0	0	2
Totalt	250	181	236	120	49	60

*Inklusive anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Antal anmälda tillbud

Av de rapporterade tillbuden bedöms 3 procent som mycket allvarliga och 31 procent som allvarlig händelse. Den största delen, 66 procent, bedöms som mindre allvarliga eller obetydliga.

Tabell 33 Anmälda tillbud

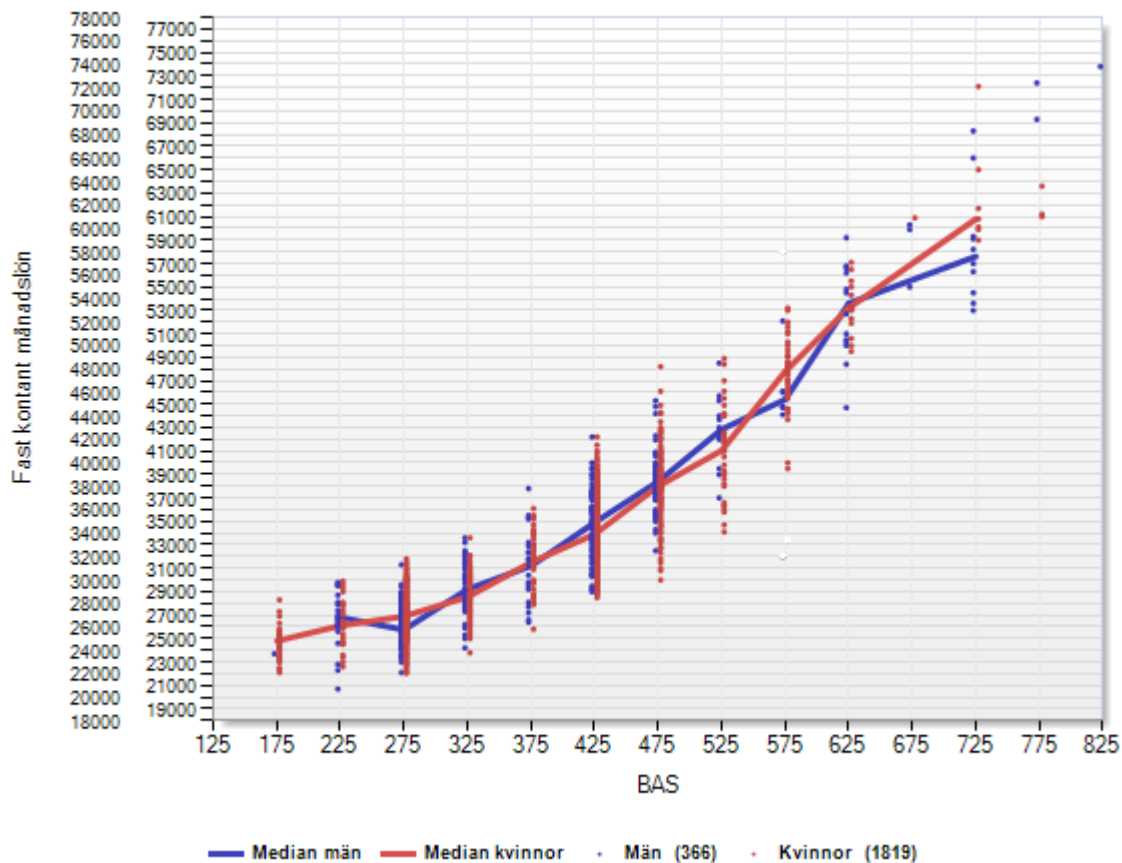
	2020	2019	2018	2017
Kommunledningsförvaltningen	4	9	9	9
Miljö- och bygg förvaltningen	0	0	0	0
Tekniska kontoret	11	6	10	4
Kultur- och fritidsförvaltningen	0	4	4	2
Barn- och utbildningsförvaltningen	97	132	150	109
Vård- och omsorgsförvaltningen	110	172	109	95
Socialförvaltningen*	9	8	8	11
Totalt	231	331	290	230

8. LÖN OCH FÖRMÅNER

Lönespridning

Nedan ser vi hur lönespridningen ser ut inom respektive BAS-värderingsintervall år 2020. BAS-värderingen hjälper oss att värdera arbetet och utifrån det sätta lön. Verktøget 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 2020



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	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	26 800	26 100	33 800	32 900	41 500	40 150
Kvinnor	26 900	26 400	33 600	32 800	40 925	39 913
Män	26 450	25 500	35 100	34 388	45 250	44 250
Kommunledningsförvaltningen	25 300	25 000	29 000	28 000	45 900	44 300
Kvinnor	25 300	24 850	28 700	27 500	41 600	39 650
Män	26 050	27 250	35 200	38 000	59 750	61 650
Kultur- och fritidsförvaltningen	26 240	24 500	28 500	27 400	38 600	37 600
Kvinnor	26 465	24 215	28 300	27 662	41 900	42 400
Män	25 400	24 175	28 650	26 800	49 400	46 300
Miljö- och bygg förvaltningen	28 300	27 500	37 000	36 000	42 300	41 500
Kvinnor	28 300	27 500	36 950	35 950	49 900	48 650
Män	36 300	35 400	37 200	36 200	42 300	41 500
Socialförvaltningen*	30 300	27 700	36 600	34 200	45 600	45 450
Kvinnor	30 100	28 050	36 800	34 350	45 600	45 450
Män	31 000	22 750	33 900	32 100	58 200	56 750
Tekniska kontoret	23 600	23 100	28 500	27 750	40 484	39 500
Kvinnor	23 050	22 500	25 750	25 100	36 650	35 700
Män	27 100	26 500	31 000	30 000	43 850	42 050
Vård- och omsorgsförvaltningen	24 500	24 175	27 300	26 700	35 700	33 650
Kvinnor	24 700	24 375	27 400	26 800	36 000	33 650
Män	23 400	23 000	25 500	25 000	34 200	33 450
Totalt	25 100	24 600	29 600	28 800	40 675	39 400

Tabell 35 Total personalkostnad

	2020	2019
Skattepliktig kontant bruttolön	933 105 782	936 343 717
Lagstadgade arbetsgivaravgifter	286 515 848	288 800 744
Avtalsenliga försäkringskostnader	266 215	266 224
Avsättning till pensioner	61 614 137	58 182 289
Utbetalda pensioner	32 141 464	30 698 382
Löneskatt på pensionskostnader	22 745 109	21 562 451
Övriga pensionskostnader, ej underlag för löneskatt	1 969 806	2 087 646
Totalt	1 338 335 488	1 337 941 453

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	6 789	17 809	31 540	11 677	27 502
Tillsvidare - Antal personer	552	1652	2725	1023	2246
Tillsvidare - Omräknade heltider	518	1528,4	2567,8	937,5	2081,1
Provanställning - Antal personer	0	2	7	12	1
Provanställning - Omräknade heltider	0	1,7	6,4	10,6	1,0
Tidsbegränsade enl Skollagen (obehöriga) antal personer	36	74	216	84	201
Tidsbegränsade enl Skollagen - omräknade heltider	30	63,8	196,8	67,6	165
Vik - Antal personer	37	39	59	51	197
Vik - Omräknade heltider	33,6	33,3	52,4	41,9	118,2
AVA - Antal personer	45	113	51	42	96
AVA - Omräknade heltider	43	99,4	42,6	36,4	77,3
Totalt antal anställda	670	1880	3058	1212	2741

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	940 680	2 657 216	4 397 819	1 441 631	3 749 297
Summa arbetad tid totalt belopp*	186 243 459	544 589 632	923 799 188	290 058 872	763 762 309
Summa timlön timmar	94 643	305 439	350 354	190 194	216 973
Summa timlön belopp*	13 298 585	43 854 649	51 486 458	27 677 530	32 353 643
Summa fyllnad + övertid timmar	10 779	28 112	20 435	18 883	46 087
Summa fyllnad + övertid belopp*	2 318 489	6 111 029	6 089 301	4 136 031	7 762 316
Summa frånvaro totalt timmar	379 212	1 005 941	1 644 817	497 959	1 374 199
Summa frånvaro totalt belopp*	30 923 947	107 462 307	165 761 605	56 151 740	148 602 617
Genomsnittlig arbetad tid per anställd	1 404	1413	1438	1189	1368

*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	7,1%	7,9%	7,9%	6,7%	8,1%
Sjukfrånvaro % totalt män	3,6%	5,3%	4,7%	5,2%	5,1%
Sjukfrånvaro % totalt kvinnor	7,9%	8,7%	8,8%	7,0%	8,9%
Sjukfrånvaro % totalt from dag 60 %	29,0%	36,0%	35,5%	51,4%	35,0%
Sjukfrånvaro 0-29år	6,8%	6,4%	6,7%	4,3%	6,7%
Sjukfrånvaro 30-49år	5,5%	7,6%	7,5%	6,3%	7,6%
Sjukfrånvaro 50+år	9,4%	8,7%	8,7%	7,6%	9,2%

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	7,0%	7,4%	7,3%	9,3%	6,8%
Sjukfrånvaro % Deltidsarbetande	8,8%	11,7%	11,4%	5,9%	11,9%

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	93,0	92,0	93,7	90,0	85,1
Sysselsättningsgrad medel kvinnor -29 år	95,0	92,0	93,8	90,2	68,0
Sysselsättningsgrad medel män -29 år	90,0	92,0	95,1	89,0	77,4
Sysselsättningsgrad medel kvinnor 30-49 år	94,0	92,2	94,3	91,2	86,9
Sysselsättningsgrad medel män 30-49 år	95,5	97,4	95,8	94,0	90,0
Sysselsättningsgrad medel kvinnor 50+ år	90,0	89,7	91,7	87,7	86,8
Sysselsättningsgrad medel män 50+ år	90,6	93,6	95,8	91,8	91,9

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	6,9%	0%	20,7%	29,6%	19,7%
207009 - Undersköterska hemtjänst	15,1%	17,0%	8,2%	8,6%	5,6%
207011 - Undersköterska äldreomsorg	9,7%	10,5%	8,4%	13,5%	11,8%
351008 - Socialsekreterare barn och unga	22,2%	0%	4,7%	0%	8,3%
351009 - Socialsekreterare ekonomiskt bistånd	13,0%	18,2%	15,3%	23,6%	0%
351010 - Socialsekreterare övriga	0,0%	27,1%	0%	52,4%	24,5%
351012 - Socialsekreterare biståndsbedömare	17,9%	15,4%	14,5%	23,4%	5,9%
401009 - Lärare tidiga år F-3	12,7%	16,9%	7,3%	3,5%	6,6%
401010 - Lärare tidiga år 4-6	18,8%	7,9%	3,2%	3,0%	8,8%
401011 - Lärare senare år 7-9	0%	13,5%	12,3%	8,3%	7,1%
401012 - Lärare gymnasium allmänna ämnen	0%	7,2%	4,2%	9,8%	12,5%
401013 - Lärare gymnasium yrkesämnen	0%	24%	8,7%	0%	8,4%
401014 - Lärare praktiskt estetiska ämnen	0%	16,2%	0%	9,4%	0%
401016 - Speciallärare	0%	10%	0%	25%	0%
401017 - Specialpedagog	15,4%	12,9%	8,6%	0%	11,7%
402010 - Förskollärare	12,7%	9,1%	11,1%	4,5%	6,9%
Totalt	-	12,7%	9,2%	9,7%	9,5%

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

Tabell 42 Personalomsättning chefer

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Ansvarskod C	-	25,6%	10,9%	8,1%	6,8%
Chefer skola, förskola	-	18,6%	9,2%	7,9%	5,7%
Chefer omsorg och socialt arbete	-	36,4%	6,9%	13,2%	5,7%

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.