



Publicerad maj 2022

Personal- och hälsobokslut 2021



VARBERGS
KOMMUN

Innehållsförteckning

Personalredovisning

- 4 Antal anställda
- 5 Anställda per förvaltning
- 5 Ålder och anställningstid
- 6 Sysselsättningsgrad
- 6 Heltids- och deltidsanställning
- 8 Timavlönade
- 8 Mer- och övertid
- 9 Arbetade timmar
- 9 Medellöner
- 10 Personalkostnader
- 11 Pensionsavgångar
- 12 Personal- och kompetensförsörjning
- 16 Personalomsättning

Hälsobokslut

- 18 Sjukfrånvaro
- 21 Kostnader för sjuklön och sjukfrånvaro
- 22 Friskvårdsbidrag
- 22 Hållbart arbetsliv
- 25 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- 25 Arbetsskador och tillbud
- 27 Jämställdhet och mångfald
- 29 Allas lika rättigheter och möjligheter
- 29 Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier
- 29 Våld i nära relationer
- 30 Utmärkelser till kommunens medarbetare

Stort engagemang under ett utmanande år

Även 2021 kom att bli ett år präglad av coronapandemin med stor påverkan på kommunens verksamheter. Likväl har ett fantastiskt arbete gjorts för att hålla skolor och förskolor öppna, för att ta hand om våra äldre i hemmen eller på särskilda boenden, för att upprätthålla kultur- och fritidsverksamheterna, för att sköta gator, parker och offentliga miljöer, och mycket, mycket annat. Tack vare engagerade och kunniga medarbetare har kommunen kunnat möta de utmaningar som året burit med sig.

Efter de mycket höga sjukskrivningstalen under 2020 har siffrorna nu börjat gå nedåt igen, men det kommer sannolikt att dröja innan vi är tillbaka på samma nivåer som innan pandemin. Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro har ökat ytterligare, vilket sannolikt förklaras av att många kvinnor arbetar inom kontaktyrkena. Positivt är däremot att fördelningen av dagar för vård av barn (VAB) har varit helt jämställd under det gångna året. Uttaget av friskvårdsbidraget fortsätter att öka från år till år och under 2021 var det minst 3 741 medarbetare som utnyttjade det.

Antalet månadsavlönade medarbetare ökade med 137 under 2021, vilket gör att kommunen vid årsskiftet hade 5 291 anställda. Den största personalökningen har skett inom socialnämndens verksamheter med nästan 100 nya medarbetare. Andelen timavlönad personal har ökat något under året, men ligger alltså på en mycket låg nivå. Kvinnor arbetar i större omfattning deltid än män och denna skillnad har ökat ytterligare under det gångna året. Däremot är det positivt att lönegapet mellan kvinnor och män fortsatt minska.

Kommunens arbete för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare fortsätter och kommer bli allt viktigare under de kommande åren. Såväl friskvårdsarbetet som jämställdhetsarbetet behöver intensifieras efter den negativa utvecklingen under pandemin. Även kompetensförsörjningen kommer bli en allt större utmaning och kommunen behöver arbeta med såväl utbildning och rekrytering, som digitalisering, ny teknik och nya arbetsmetoder för att klara uppdraget.

Ett stort tack till alla medarbetare som under året bidragit till att upprätthålla och utveckla kommunens många verksamheter!



Foto: Centerpartiet

*Christofer Bergenblock (C)
Ordförande
Kommunstyrelsens personalutskott*



Björn Linder
Personaldirektör

Tillsammans antar vi utmaningarna

I ett personal- och hälsobokslut finns mycket värdefull information för att vi som organisation ska kunna fatta beslut och göra kloka vägval för framtiden. I årets bokslut noterar vi att sjukfrånvaron är fortsatt hög men minskande. Vi har mer jämställda löner men fortfarande ett arbete att göra. Med hjälp av god personalplanering kan vi hålla andelen timavlönade på en låg nivå och därmed åstadkomma högre kontinuitet, men det finns fortfarande stora utmaningar när det gäller bemanning. Under året har insatser gjorts bland annat när det gäller chefers förutsättningar.

Vi kan konstatera att Varberg växer och kommunen som organisation växer i motsvarande takt. I bokslutet går att läsa att antalet tillsvidareanställda under året ökade med 152 personer. En av dessa var undertecknad och det har varit en inspirerande första tid för mig i koncernen. Jag har mött en organisation där hög kompetens kombineras med kreativitet och ambition.

Jag har sett en vilja att samarbeta och ett stort fokus på uppdraget och de vi är till för. Detta är egenskaper som kommer väl till pass när vi ska anta de utmaningar vi står inför.

Pandemin må ha släppt sitt fasta grepp, men även om den klingar ut så tornar andra orosmoln upp sig i vår omvärld. Vi vet inte säkert hur det kan komma att påverka oss, men det råder inga tvivel om att det kommer innebära utmaningar av olika slag. Vi kommer att behöva prioritera och fatta svåra beslut. Då är det som sagt av stor vikt att ha kunskap att luta sig emot, och fatta beslut som skapar goda förutsättningar vår största resurs, vår personal. För det är vi tillsammans som med ett gott bemötande och professionalitet varje dag ser till att åstadkomma den kvalitet som kommunens invånare, näringsidkare och besökare har rätt att förvänta sig.

Antal anställda

Varbergs kommun är den största arbetsgivaren i Varberg. Tillsammans med de kommunala bolagen ska kommunen möta invånarnas behov av service genom hela livet. Många av uppdragen är personaltäta och medarbetarna har en avgörande betydelse för att samhället ska fungera. Precis som förra året har pandemin satt sin prägel inom de flesta verksamheter. Kommunens medarbetare har varit på plats för att ge vård och omsorg, skolgång, barnomsorg, el- och vattenförsörjning och annan samhällsviktig service trots smittspridning. Samtidigt har de som inte behövt vara på plats fysiskt fortsatt upprätthålla sina verksamheter genom att ställa om till distansarbete. Sammantaget har kommunkoncernen utfört ett heroiskt arbete för kommunen och dess invånare.

Varbergs kommun är inne i en stark positiv befolkningsstillväxt, vilket ligger bakom behovet av fler tillsvidareanställda i kommunen. Enligt aktuella befolkningsprognoser kommer kommunen ha närmare 80 000 invånare år 2035. En stark tillväxt över lång tid innebär utmaningar för organisationen,

till exempel i att utveckla den kommunala servicen, rekrytera och behålla medarbetare. En hög efterfrågan och förväntan på välfärdstjänster, och en hög ambitionsnivå inom organisationen kopplat till ökad kompetens, påverkar behovet av antal anställda. För att möta alla utmaningar är det viktigt att kommunen är och förblir en attraktiv och hållbar arbetsgivare i framkant.

I december 2021 hade kommunens förvaltningar cirka 5 300 månadsavlönade medarbetare, vilket var 140 fler medarbetare än 2020. Av dessa var 4 720 tillsvidareanställda, vilket motsvarar 89,2 procent. Det är en något högre andel än 2020 (+0,6 procentenhet). Under året ökade antalet tillsvidareanställda med 152 personer, och antalet visstidsanställda minskade med 14 personer. Det var vanligare med en tillsvidareanställning bland månadsavlönade kvinnor jämfört med män (90,8 procent jämfört med 83,1 procent). Andelen tillsvidareanställda har ökat bland kvinnor (+1,1 procentenhet), men minskat bland män (-0,9 procentenhet).

Tabellen visar fördelningen av månadsavlönade i december uppdelat på tillsvidareanställda och visstidsanställda under åren 2019–2021.

Sysselsättningsgrupp	Anställningsform	Antal 2021	Andel 2021	Antal 2020	Andel 2020	Antal 2019	Andel 2019
Månadsanställda	Alla	5 291		5 154		4 920	
- kvinnor		4 194	79,3 %	4 113	79,8 %	3 946	80,2 %
- män		1 097	20,7 %	1 041	20,2 %	974	19,8 %
Månadsanställda	Tillsvidare	4 720		4 568		4 388	
- kvinnor		3 808	80,7 %	3 691	80,8 %	3 548	80,9 %
- män		912	19,3 %	877	19,2 %	840	19,1 %
Månadsanställda	Visstid	583		597		543	
- kvinnor		398	68,3 %	432	72,4 %	408	75,1 %
- män		185	31,7 %	165	27,6 %	135	24,9 %



Foto: Hidvi Group

Anställda per förvaltning

Tabellen visar fördelningen av månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsade) per förvaltning i december under åren 2019–2021, samt könsfördelning i december 2021.

Förvaltning	Antal anställda			Fördelning kön 2021	
	2021	2020	2019	Kvinnor	Män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	1 987	1 957	1 884	85 %	15 %
Hamn- och gatuförvaltningen	132	130	129	37 %	63 %
Kommunstyrelsens förvaltning	169	166	157	71 %	29 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	146	170	172	66 %	34 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	28	28	30	71 %	29 %
Serviceförvaltningen	464	445	433	74 %	26 %
Socialförvaltningen	1 892	1 799	1 723	84 %	16 %
Stadsbyggnadskontoret	88	81	76	65 %	35 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	379	375	313	58 %	42 %
Överförmyndarens förvaltning	6	6	6	83 %	17 %
Varbergs kommun	5 291	5 154	4 920	79 %	21 %

Nya boenden inom Varbergs omsorg har tagits i drift under året vilket avspeglas i behovet av mer personal inom såväl socialförvaltningen som serviceförvaltningen. Under året har verksamhetsdriften av badanläggningarna lagts ut på entreprenad, vilket lett till en minskning av personalstyrkan inom kultur- och fritidsförvaltningen.

Ålder och anställningstid

Medelåldern för alla månadsavlönade var 45,3 år, vilket var något lägre än 2020. Den lägre medelåldern ses bland män.

Tabellen visar medelålder bland månadsanställda i december 2017–2021.

	2021	2020	2019	2018	2017
Alla	45,3	45,4	45,7	45,6	45,7
- kvinnor	45,8	45,8	45,9	45,8	45,8
- män	43,8	44,0	45,0	44,9	45,4

Tabellen visar åldersfördelning bland månadsavlönade i december 2019–2021.

Ålder	2021			2020			2019		
	Antal	Andel kvinnor	Andel män	Antal	Andel kvinnor	Andel män	Antal	Andel kvinnor	Andel män
- 29	607	69,9 %	30,1 %	585	70,4 %	29,6 %	544	74,1 %	25,9 %
30 - 39	1 133	79,9 %	20,1 %	1 093	80,8 %	19,2 %	1 001	80,8 %	19,2 %
40 - 49	1 352	79,4 %	20,6 %	1 335	80,9 %	19,1 %	1 322	80,6 %	19,4 %
50 - 59	1 512	82,1 %	17,9 %	1 456	82,1 %	17,9 %	1 379	83,0 %	17,0 %
60 - 67	672	80,1 %	19,9 %	680	79,0 %	21,0 %	667	77,5 %	22,5 %
68 -	13	76,9 %	23,1 %	5	100 %	-	7	71,4 %	28,6 %

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare var i december 13 år, vilket var samma som 2020. Under åren 2013 till 2020 sjönk anställningstiden från 15,9 år till nuvarande 13 år.

Tabellen visar genomsnittlig anställningstid för tillsvidareanställda i december 2017–2021.

Genomsnittlig anställningstid	2021	2020	2019	2018	2017
Genomsnittlig anställningstid, år	13,0	13,0	13,1	13,3	13,7

Sysselsättningsgrad

Enligt den senaste rekryteringsrapporten¹ från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) behöver den svenska välfärden utökas med cirka 132 000 nya medarbetare under perioden 2019–2029 om inga förändringar görs i organisation, arbetssätt och bemanning. Under samma period förväntas 336 000 medarbetare gå i pension.

Ett sätt att klara framtida rekryteringsutmaningar är att fler arbetar mer. Runt om i landet pågår ett arbete med olika insatser för att fler medarbetare ska erbjudas heltidsanställningar. Samtidigt räcker det inte att medarbetare är anställda på heltid om många väljer att gå ner i arbetstid, till exempel genom att vara tjänstlediga på deltid. Nationellt sett är det betydligt fler kvinnor än män som arbetar deltid, vilket för kvinnornas del innebär lägre inkomst och en lägre pension. Under de år när det är vanligast att bilda familj är det framför allt kvinnorna som går ner i arbetstid. Männen ökar i stället sin arbetstid något under samma period i livet.

Heltidsfrågan är komplex. Det kan vara en utmaning att matcha medarbetarnas önskemål om förläggning av arbetstiden med verksamhetens behov, särskilt om medarbetarens önskemål gäller en specifik arbetsplats.

Sedan ett antal år erbjuds alla kommunens medarbetare önskad anställningsgrad, oavsett om det är minskning eller utökning. Det vanligaste är att medarbetare önskar en lägre anställningsgrad. Under

2021 kom det in 132 intresseanmälningar, varav två tredjedelar avsåg minskad sysselsättningsgrad. De allra flesta medarbetare som under 2021 har önskat en annan anställningsgrad har kunnat erbjudas detta.

Heltids- och deltidsanställning

Inom kommunen har andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning minskat. Vid årets slut uppgick dessa till 76,2 procent, att jämföra med 77,7 procent år 2020. Andelen heltidsanställningar minskade mer bland kvinnor än bland män.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad (ssgr) i december under åren 2019–2021.

Kön	2021	2020	2019
Kvinnor			
Heltid	73,0 %	74,9 %	75,0 %
75–99 % ssgr	21,3 %	20,0 %	20,0 %
Under 75 % ssgr	5,7 %	5,1 %	5,0 %
Män			
Heltid	89,4 %	89,5 %	91,7 %
75–99 % ssgr	5,9 %	5,8 %	4,7 %
Under 75 % ssgr	4,7 %	4,7 %	3,6 %
Totalt			
Heltid	76,2 %	77,7 %	78,1 %
75–99 % ssgr	18,3 %	17,3 %	17,1 %
Under 75 % ssgr	5,5 %	5,0 %	4,8 %

¹ Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020 (SKR), 2020-11-24

Heltids- och deltidsanställning per förvaltning

Tabellen visar andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning i december 2021.

Förvaltning ²	Kvinnor			Män		
	-74 % ssgr	75–99 % ssgr	100 % ssgr	-74 % ssgr	75–99 % ssgr	100 % ssgr
FGF	4,0	17,6	78,4	2,6	4,2	93,2
HGF	0	4,3	95,7	2,4	0	97,6
KS	2,8	3,8	93,4	4,3	2,2	93,5
KOF	15,6	21,1	63,3	22,2	17,8	60
MHF	0	0	100	12,5	0	87,5
SBK	1,8	7,3	90,9	0	3,6	96,4
SER	4,7	26,0	69,3	0,9	3,4	95,7
SOC	7,8	27,7	64,5	5,6	11,2	83,2
UAF	4,0	13,8	82,2	5,9	1,0	93,1
ÖFM	0	0	100	0	0	100

² Förskole- och grundskoleförvaltning (FGF), stadsbyggnadskontor (SBK), hamn- och gatuförvaltning (HGF), kommunstyrelsens förvaltning (KS), kultur- och fritidsförvaltning (KOF), miljö- och hälsoskyddsförvaltning (MHF), serviceförvaltning (SER) och socialförvaltning (SOC), utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltning (UAF), överförmyndarens förvaltning (ÖFM).

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda har minskat något och uppgick vid årsskiftet till 94,4 procent, att jämföra med 94,6 procent 2020. Bland kvinnor minskade den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 94,1 till 93,9 procent, och bland män var den i princip oförändrad.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Generellt har sysselsättningsgraden minskat något inom förvaltningarna. Undantagen är utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, och serviceförvaltningen. Bland annat har sysselsättningsgraden inom kost- och städavdelningen vid serviceförvaltningen ökat.

Tabellen visar genomsnittlig sysselsättningsgrad i procent för tillsvidareanställda per förvaltning i december 2019–2021.

År	FGF	HGF	KS	KOF	MHF	SBK	SER	SOC	UAF	ÖFM
2021	95,3 %	99,0 %	97,7 %	86,3 %	98,5 %	98,5 %	95,8 %	92,6 %	95,9 %	100 %
2020	95,5 %	99,3 %	98,1 %	88,3 %	98,5 %	99,8 %	94,4 %	93,5 %	93,5 %	100 %
2019	95,6 %	99,2 %	98,7 %	90,3 %	100 %	99,7 %	94,1 %	93,7 %	95,5 %	100 %

Faktisk sysselsättningsgrad

Den statistik som handlar om sysselsättningsgrad under de tidigare rubrikerna utgår från anställningsgraden, utan att ta hänsyn till längre tjänstledigheter på deltid. Tjänstledigheter på deltid som är längre än 30 dagar, till exempel på grund av föräldraledighet eller studier, motsvarade 120 årsarbetare på heltid 2021. Denna typ av lägre faktisk sysselsättningsgrad var vanligare bland kvinnor än män.

Jämfört med 2020 har den faktiska sysselsättningsgraden ökat något, från 91,4 till 91,8 procent. Det innebär att glappet mellan anställningsgrad och faktisk sysselsättningsgrad har minskat. Ökningen av den faktiska sysselsättningsgraden förklaras helt av att kvinnors faktiska sysselsättningsgrad har ökat (+0,6 procentenheter).

Tabellen visar tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad med och utan partiella tjänstledigheter längre än 30 dagar per förvaltning i december 2021.

Förvaltning	Sysselsättningsgrad utifrån anställningsgrad			Sysselsättningsgrad exklusive längre tjänstledighet på deltid		
	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män
FGF	95,3 %	94,9 %	97,8 %	91,4 %	90,7 %	95,8 %
SBK	98,5 %	98,4 %	98,6 %	94,5 %	93,9 %	95,7 %
HGF	99,0 %	99,2 %	98,9 %	95,7 %	93,3 %	97,1 %
KS	97,7 %	98,2 %	96,5 %	96,2 %	96,1 %	96,3 %
KOF	86,3 %	87,5 %	83,8 %	83,4 %	84,0 %	82,3 %
MHF	98,5 %	100 %	95,0 %	93,1 %	93,4 %	92,5 %
SER	95,8 %	94,5 %	99,3 %	91,8 %	91,0 %	95,3 %
SOC	92,6 %	92,1 %	95,9 %	91,0 %	90,3 %	95,3 %
UAF	96,0 %	95,8 %	96,4 %	93,2 %	92,8 %	93,8 %
ÖFM	100 %	100 %	100 %	94,2 %	93,0 %	100 %
Samtliga	94,4 %	93,9 %	96,6 %	91,8 %	91,0 %	95,3 %

Timavlönade

För att få kontinuitet i verksamheterna och erbjuda bättre arbetsvillkor för medarbetare har kommunen som förhållningssätt att minimera andelen timavlönad tid, för att i stället bemanna med hjälp av vikariepooler med fastanställd personal (ökad grundbemanning). Andelen timavlönad tid har under året utgjort en liten del av den producerade tiden. Kommunen har fortsatt haft mycket låg andel timavlönad arbetstid jämfört med övriga kommuner i Sverige. Jämfört med 2020 var andelen något högre under 2021.

Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att minska behovet av timanställningar. Exempel på insatser som har genomförts är schemaändringar som möjliggör att ordinarie personal kan ersätta kollegor vid sjukdom eller annan frånvaro, eller att erbjuda befintlig personal att gå upp i tjänstgöringsgrad då luckor uppstår i bemanningen. Andra exempel på insatser har varit att arbeta för en hållbar grundbemanning och rätt nivå på vikariepoolerna.

Även om kommunens mål har varit att minska behovet av timanställningar så finns det ibland behov av timanställda, till exempel vid tillfälliga arbetstoppar, vakanser, större evenemang och liknande.

I december 2021 hade kommunen 834 timanställda medarbetare. Andelen timmar som utfördes av timavlönade medarbetare utgjorde drygt fyra procent av årets samtliga arbetade timmar. Att det är något fler timmar jämfört med 2020 kan förklaras som konsekvenser av en något mer ansträngd rekryteringssituation under pandemins andra år. Behovet av timanställda ökade inom socialförvaltningen, vilket gjorde att andelen timavlönad tid ökade från 7,4 till 8,4 procent. Vid kultur- och fritidsförvaltningen minskade samtidigt andelen från 3,6 till knappt 1 procent, beroende på att förvaltningen inte bemannade badanläggningarna i kombination med att många restriktioner låg kvar under sommaren som påverkade möjligheten till evenemang.

Bland de timanställda finns medarbetare som har PAN-anställning. PAN står för anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare. PAN-anställningen innebär att medarbetaren arbetar som personlig assistent, ledsagare eller avlösare på anmodan av enskild funktionsnedsatt. Den anställda är i dessa fall timavlönad. Eftersom PAN-anställdas timavlönade tid inte omfattas av kommunens mål om att minska timavlönad tid redovisas här nedan timavlönad tid både inklusive och exklusive PAN-tid.

Tabellen visar andelen timmar i procent som utförts av timavlönad personal under åren 2018–2021.

	2021	2020	2019	2018
Med PAN	4,3 %	4,1 %	4,0 %	4,1 %
- kvinnor	3,8 %	3,5 %	3,7 %	3,8 %
- män	5,8 %	6,0 %	5,2 %	4,9 %
Utan PAN	3,9 %	3,8 %	3,7 %	3,8 %

Mer- och övertid

Uttag av mer-³ och övertid kan vara ett medel för att ta hand om tillfälliga arbetstoppar, men kan också indikera för stor arbetsbelastning eller underbemanning.

Under året har medarbetarna arbetat drygt 80 000 timmar i mer- och övertid, vilket motsvarar 41 heltidsarbetare. Det är drygt 20 000 fler timmar än föregående år. Ökningen av den totala mer- och övertiden motsvarar elva heltidsarbetare.

Sett till totalt producerad tid har uttaget av mer- och övertid ökat under flera år fram till och med 2018. Under 2019 minskade uttaget, och under 2020 var nivån samma som 2019. Ökningen under har 2021 varit något större bland män än bland kvinnor, vilket innebär att män har arbetat övertid i något större utsträckning än kvinnor.

³ Mertid, eller fyllnadstid som det också kallas, är arbete som en deltidsanställd utför utöver sin sysselsättningsgrad. För deltidsanställda är all tid upp till heltid mertid.



Foto: Hidvi Group

Tabellen visar antalet arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda under 2020–2021, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt uttryckt som andel av producerad tid.

	2021			2020		
	Antal timmar	Heltids- arbetare	Andel av arbetad tid	Antal timmar	Heltids- arbetare	Andel av arbetad tid
Mertid	29 513	14,9	0,41 %	23 397	11,8	0,35 %
- kvinnor	24 596	12,4	0,45 %	19 727	10,0	0,37 %
- män	4 917	2,5	0,30 %	3 670	1,9	0,25 %
Övertid	52 061	26,3	0,72 %	36 559	18,5	0,54 %
- kvinnor	36 208	18,3	0,65 %	27 397	13,8	0,52 %
- män	15 853	8,0	0,97 %	9 162	4,6	0,61 %
Totalt	81 574	41,2	1,13 %	59 956	30,3	0,88 %
- kvinnor	60 804	30,7	1,10 %	47 124	23,8	0,89 %
- män	20 770	10,5	1,27 %	12 832	6,5	0,86 %

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under 2021 och uppgick till totalt 7 512 000 timmar. Ökningen på 445 000 timmar innebar en ökning på sex procent. Den förklaras till största del av att den månadsavlönade personalstyrkan växte samtidigt som sjukfrånvaron minskade under året.

Tabellen visar arbetade timmar (tusen timmar) åren 2019–2021.

Kategori	2021	2020	2019
Månadslön	7 110	6 717	6 647
Timlön	290	268	261
Timlön PAN-anställda	30	21	19
Mertid	30	24	28
Övertid	52	37	32
Summa	7 512	7 067	6 987

Medellöner

Den genomsnittliga månadslönen var cirka 33 400 kronor, vilket var drygt 400 kronor (1,4 procent) mer jämfört med föregående år. Kvinnornas medellön har ökat med 2,1 procent, och männens med 0,6 procent. Eftersom kvinnors medellön ökade mer än mäns, minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns lön jämfört med tidigare år. I enlighet med den lönekartläggning som gjordes inför lönerörelsen 2021 gjordes särskilda satsningar på vissa yrkesgrupper utifrån behov av efterfrågad utbildning eller marknadsläge.

Tabellen visar medellöner för tillsvidareanställda i december 2017–2021.

År	Medellön alla	Medellön kvinna	Medellön man	Kvinnors medellön av mäns (%)
2021	33 419	33 021	35 082	94,15 %
2020	32 962	32 507	34 879	93,20 %
2019	32 074	31 549	34 309	91,95 %
2018	31 282	30 688	33 891	90,55 %
2017	30 337	29 743	32 956	90,25 %

Grunden för lönesättning i Varbergs kommun utgår från arbetstagarens utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar och befogenheter kopplade till befattningen. Lönen ska vara individuell och differentierad, och ska bygga på arbetstagarens arbetsinsatser och resultat utifrån uppsatta mål och aktuella lönekriterier i samband med den årliga löneöversynen.

Vid värdering av arbetsuppgifter och prestationer ska lönepolitiken motverka osakliga löneskillnader mellan likvärdiga grupper, samt mellan kvinnor och män som utför arbete som betraktas som lika eller likvärdiga.

En arbetsvärdering och lönekartläggning med jämställdhetsanalys genomfördes under hösten. Utifrån kartläggningen och analysen, så har ett antal arbeten identifierats där löneskillnaden inte kan förklaras med könsneutrala argument. Dessa har sammanförts i en sammanställning av aktiva åtgärder för mer jämställda löner som har delgivits berörda förvaltningar för justering i kommande löneöversyner. Den sammanvägda analysen av löne-

skillnader mellan män och kvinnor visar dock på en positiv utveckling ur jämställdhetssynpunkt, vilket till exempel visar sig genom att skillnaden mellan kvinnors och mäns medellön har fortsatt att minska.



Foto: Hidvi Group

Personalkostnader

Under året uppgick kostnaderna för personal till 2,7 miljarder kronor, vilket var en ökning med 178 miljoner kronor jämfört med 2020. I takt med att personalstyrkan har vuxit har kostnaderna för löner och arbetsgivaravgifter ökat. Behovet av övertid i

organisationen har gjort att kostnader för mer- och övertid ökat. En minskad sjukfrånvaro har lett till att kostnaderna för sjuklön har minskat något. När det gäller sjuklönekostnaderna har kommunen kompensats av staten med 16,5 miljoner kronor.

Tabellen visar kostnader för arbetskraft under åren 2019–2021.

Kostnader för arbetskraft (mnkr)	2021	2020	2019
Löner och ersättningar totalt	1 913	1 786	1 708
Löner m. m.	1 732	1 623	1 568
Mer- och övertid	23	15	16
Ob-ersättning	52	46	43
Beredskap och jour	21	15	12
Sjuklön ⁴	41	43	28
Förtroendevalda	13	13	15
Uppdragstagare	31	30	26
Kostnadsersättningar	2	2	3
Sociala avgifter	619	586	564
Pensionskostnader	190	173	156
Summa	2 724	2 546	2 431

⁴ Posten Sjuklön redovisas utan statlig kompensation för 2020 och 2021.

Pensionsavgångar

Under 2019 beslutade riksdagen om ny pensionsålder från och med 2020. Lägsta ålder för att ta ut allmän pension är 62 år. Samtidigt höjdes den ålder till vilken en arbetstagare har fortsatt rätt till en tillsvidareanställning (även kallad LAS-ålder) till 68 år.

Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder i Varbergs kommun

Flera medarbetare har till följd av de ändrade pensionsreglerna varit kvar i arbete längre, och valt att gå i pension under året i stället för året före. Det gör att det var klart fler medarbetare som valde att gå i pension 2021 jämfört med 2020. Den genomsnittliga pensionsåldern ökade till 64,6 år. Pensionsåldern var lägre bland kvinnor än bland män, men skillnaden var mindre än föregående år.

Tabellen visar antal pensionsavgångar bland tillsvidareanställda och genomsnittlig pensionsålder under åren 2018–2021.

Pensionsavgångar	2021	2020	2019	2018
Antal pensionsavgångar	141	94	119	130
- kvinnor	118	77	95	100
- män	23	17	24	30
Genomsnittlig pensionsålder	64,6	64,2	64,5	64,5
- kvinnor	64,6	64,0	64,5	64,4
- män	65,0	64,8	64,5	64,6

Genomsnittlig pensionsålder per yrke

Den genomsnittliga pensionsåldern skiljer sig något mellan olika yrkesgrupper. Sett till de största befattningsgrupperna var pensionsåldern högst bland vårdbiträden och lägst bland barnskötare. Eftersom varje grupp innehåller få individer får varje individ

stort genomslag i statistiken, vilket kan förklara större skillnader mellan respektive år. Sett över några år går det att konstatera att till exempel lärare i grundskola och gymnasieskola generellt går i pension vid en högre ålder, och att personal inom förskola och måltidspersonal går i pension vid en lägre ålder.

Tabellen visar genomsnittlig pensionsålder bland tillsvidareanställda inom större yrkesgrupper under åren 2018–2021.

Yrken	2021	2020	2019	2018
Handläggare och administratörer	64,5	64,4	64,1	64,3
Undersköterskor	64,5	63,5	65,4	64,5
Sjuksköterskor	65	64,5	64,7	64,3
Vårdbiträden	66,5	64,8	63	65
Lärare i förskolan	63,6	62,8	63,3	63,6
Lärare i grundskolan	64,9	65,3	65,1	65,5
Lärare i gymnasieskolan	65,8	65,7	-	65,4
Barnskötare	63,3	63,1	63,3	63,5
Måltidspersonal	64,6	61	64	63,5
Chefer	65	63,7	64,7	64,7

Kommande pensionsavgångar

Fram till 2026 förväntas drygt 500 medarbetare gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de fyller 65 år (genomsnittsåldern för pension under 2021 var

64,6 år). Flest medarbetare förväntas gå i pension inom skol- och barnomsorgsarbete (190 medarbetare), följt av vård- och omsorgsarbete (120 medarbetare), och socialt och kurativt arbete (70 medarbetare).

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som fyller 65 år 2022–2026 per befattningsområde.

Befattningar	2022	2023	2024	2025	2026	Totalt
Skol- och barnomsorgsarbete	26	31	37	36	59	189
Vård- och omsorgsarbete	14	15	25	34	30	118
Socialt och kurativt arbete	11	10	18	15	15	69
Handläggare och administratör	2	14	13	13	6	48
Köks- och måltidsarbete	2	5	6	4	4	21
Teknikarbete	5	2	4	4	3	18
Ledningsarbete	2	6	4	2	3	17
Övriga	1	5	8	12	8	34
Alla befattningar	63	88	115	120	128	514

Anställda äldre än 67 år

I december 2021 fanns det 13 medarbetare äldre än 67 år med månadsavlönad anställning. Utöver dem var cirka 80 personer äldre än 67 år timanställda, varav de äldsta var 79 år. De äldre timanställda medarbe-

tarna arbetade framför allt inom vård och omsorg, skola och fritidshem. Ett stort antal var timanställda tentavakter vid utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens högskoleverksamhet.

Personal- och kompetensförsörjning

Framtida personalbehov

För att kunna prognosticera framtida personalbehov inom de största personalgrupperna har personalkontoret med stöd av berörda förvaltningar under året beräknat framtida personalbehov med hjälp av en kvalitetssäkrad modell från revisionsföretaget PwC. I modellen tas hänsyn till pensionsavgångar, personalrörlighet och hur befolkningen förväntas växa i olika åldersgrupper fram till 2033. Modellen beräknar personalbehovet i ett tjugotal större yrkesgrupper, vilket motsvarar cirka två tredjedelar av kommunens personal.

Den rekryteringsprognos som räknades fram 2021 redovisas i korthet här nedan. Analysen av prognosen visar att de faktorer som påverkar beräkningen till största del är personalomsättning och personaltäthet, eller servicegrad. En minskning av personalomsättningen får ett betydande genomslag i flera yrken. När det gäller personaltäthet eller servicegrad baseras prognosen på hur personalstyrkan såg ut 2020. I tabellen nedan framgår ett tänkt rekryteringsbehov om personalomsättning, åldersstruktur, och personaltäthet i uppdragen är samma som 2020. Om ambitionen är att upprätthålla exempelvis samma service i form av personaltäthet kommer det sannolikt att vara svårt att rekrytera i den omfattning som krävs. Detta understryker behovet av att aktivt arbeta kort- och långsiktigt med effektiviserande verksamhetsutveckling.

Tabellen visar en prognos för hur många tillsvidareanställda som behöver rekryteras per yrkesområde under åren 2022–2033, snitt per år, och hur stor personalstyrkan var 2020.

Yrkeskategori	2022 –27	2028 –33	Snitt per år	Per- sonal 2020
Förskollärare	240	310	45	370
Rektorer förskola	20	35	5	20
Barnskötare	160	180	30	190
Lärare grundskola	390	430	70	630
Fritidshemspersonal	140	130	25	210
Rektorer grundskola	30	35	5	35
Lärare gymnasiet	100	90	15	140
Personliga assistenter LSS	70	80	15	70
Stödassistent LSS	110	110	20	190
Undersköterskor hemtjänst	330	450	65	260
Vårdbiträden hemtjänst	50	60	10	40
Undersköterskor särskilt boende	290	390	55	260
Vårdbiträden särskilt boende	70	90	15	60
Sjuksköterskor äldreomsorg	180	220	35	90
Socialsekreterare	80	110	15	120
Måltidspersonal	130	160	25	170
Kockar	50	50	10	70
Totalt	2 440	2 930	460	2 925

Rekryteringar och kompetensförsörjning

I många verksamheter finns stora utmaningar när det gäller personal- och kompetensförsörjning. Det finns flera tecken på att kommunen i många rekryterings-situationer uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, exempelvis inom ett antal chefs-, nyckel- och bristyrken. En fortsatt låg personalomsättning under året har spelat roll för att behovet av ersättningsrekryteringar i många verksamheter inte har varit kritiskt. Samtidigt visar en fördjupning att rekryteringsläget har varit mycket ansträngt inom delar av kärnverksamheten och vissa specifika yrkesgrupper, kanske mer ansträngt än tidigare år.

Under året rekryterades 315 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 67 män och 248 kvinnor. Könsfördelningen bland externt rekryterade var på samma nivå som 2020. Det är framför allt fler medarbetare yngre än 30 år respektive äldre än 50 år som har anställts jämfört med föregående år.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som externrekryterades 2019–2021 per åldersgrupp.

Åldersgrupp	2021	2020	2019
- 29 år	52	27	51
30 - 39 år	92	91	91
40 - 49 år	76	77	65
50 - 59 år	78	52	72
60 - år	17	8	20
Totalt	315	255	299

För att säkra personal- och kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt är det viktigt att arbeta med såväl strategiska insatser som kreativa lösningar i vardagen. Under året har arbetet fortsatt med den gemensamma strategin för personal- och kompetensförsörjning, som består av ett antal inriktningar:

- Använd teknik och kompetens rätt
- Bredda rekryteringen
- Visa utvecklingsmöjligheter
- Hållbar arbetsgivare
- Skapa engagemang

Varje verksamhet har under året arbetat aktivt med personal- och kompetensförsörjning. Här följer några exempel på det arbete som utförs i kommunens olika verksamheter.

Förskole- och grundskoleförvaltningen

Kompetensförsörjningen har under året visat på god kvalitet. Utbildningsnivå och behörigheter är hög i verksamheterna, och tjänster i verksamheterna har i stor utsträckning kunnat tillsättas med behörig personal. Inför läsåret 2020/21 var andelen behöriga lärare inom grundskolan 89 procent, vilket var samma höga nivå som läsåret innan. Andelen



Foto: Hidvi Group

förskollärare i förskolan med legitimation var cirka 63 procent, och har legat på en stabil nivå. En hög andel behörig personal bedöms bidra till attraktiviteten genom de förutsättningar det skapar för hög måluppfyllelse, kvalitet i undervisningen, kollegialt utbyte och utveckling samt förutsättningar för en god arbetsmiljö.

Störst utmaningar när det gäller nyrekrytering finns i grupperna slöjdlärare, lärare i matematik och naturorienterande ämnen samt fritidspedagoger där flera tjänster fått tillsättas med obehörig personal. För att underlätta situationen har personer med relevant bakgrund uppmanats att få sina kunskaper validerade och att komplettera sina studier.

Det sker ett långsiktigt arbete med aktiva åtgärder för en fortsatt framgångsrik kompetensförsörjning. Exempel på insatser är arbetsplatsförlagt lärande för barnskötare, VFU-samarbetet (verksamhetsförlagd utbildning) med ett antal lärosäten för lärar- och förskollärarytbildningar, kompetensutvecklingsinsatser för personal och kollegialt lärande i form av ämnesdidaktiskt kollegium i grundskolan. Under året har även ett partsgemensamt arbete startats upp för att stärka arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Detta ska under våren 2022 resultera i en handlingsplan som berör arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning.

Hamn- och gatuförvaltningen

Förvaltningen har under senaste åren märkt av en allt svårare konkurrens när det gäller vissa yrkesgrupper. Det handlar till exempel om trafikplanerare, landskapsarkitekter och projektledare. Arbetet med den strategiska kompetensförsörjningsplanen har fortsatt, med olika aktiviteter inom områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla/generationsväxla.

En viktig del för att kunna attrahera framtida medarbetare är att ta emot studenter vid deras praktiktillfällen och examensarbeten. Det har varit svårare än tidigare år att ha praktikanter på plats på

grund av pandemin. En av avdelningarna har dock kunnat ha en praktikant på distans med hjälp av digitala hjälpmedel, vilket ledde till en anställning under sommaren. Utöver detta har det väl fungerande samarbetet med Munkagårdsskolan fortsatt.

Intern kompetensutveckling har uppmuntrats, och ett par medarbetare har haft möjlighet att slutföra ledarförsörjningsinsatsen Morgondagens ledare under året. Utöver detta har fler medarbetare kunnat delta vid utbildningar då många arrangörer och utbildningsanordnare har ställt om från fysiska till digitala arrangemang.

Kommunstyrelsens förvaltning inklusive överförmyndaren

Eftersom kommunstyrelsens uppdrag är att leda och samordna omfattar flera områden och aktiviteter inom kompetensförsörjningsarbetet flera eller alla förvaltningar.

Arbetet med att samordna processen kring kommunens budgetförstärkningar avseende kompetensförsörjning och digitalisering har letts och samordnats tillsammans med serviceförvaltningen. Projekten handlar om hur teknik och kompetens kan användas på ett bättre sätt, hur den digitala kompetensen och mognaden kan öka i organisationen, och hur processkartläggning kan stärkas. Flera projekt är i gång, med förväntade effekter som är långsiktiga.

Insatser för digital kompetenshöjning har skett genom upphandling av portal för digital kompetenshöjning, olika pågående projekt för att synliggöra kompetensutvecklingserbjudanden, digitalisering av vissa chefsutbildningar, och genom att stärka den digitala färdigheten och förbättra medarbetarens digitala vardag. De två sistnämnda insatserna har letts av IT-avdelningen med aktiv medverkan från kommunstyrelsens sida.

Förvaltningen har samordnat ansökningar till omställningsfonden KOM-KR som främjar karriärväxling och kompetensutveckling i välfärdssektorn. Aktiviteterna har handlat om körkort, utbildning i digitala verktyg, och omställningsinsatser i samband med ohälsa. Insatserna som har beviljats av omställningsfonden har omfattat knappt en miljon kronor under 2021.

Kultur- och fritidsförvaltningen

Det finns ett antal identifierade bristyrken inom förvaltningen, till exempel lärare på kulturskola och bibliotekarie. De rekryteringar som har genomförts under året har varit lyckade, och det har funnits goda förutsättningar att rekrytera utbildade och kompetenta medarbetare. För att arbeta långsiktigt med att möta behovet av rätt lärarkompetens på kulturskolan inleddes under hösten ett partsgemensamt arbete. Arbetet kommer att resultera i en handlingsplan under våren 2022.

För att säkerställa framtida rekrytering har förvaltningen fokus på att ha en kontinuerlig dialog med olika lärosätten där förvaltningens yrkesgrupper utbildas.

Den interna kontinuerliga kompetensutvecklingen har under året främst haft fokus på digital utveckling. Det finns dock ett behov av annan typ av kompetensutveckling när pandemin medger att kurser och utbildningar kan äga rum med fysisk närvaro. Interna mätningar har visat att engagemanget bland medarbetare är högt, vilket är viktigt för att både attrahera och behålla medarbetare.

Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen

Konkurrensen om miljö- och hälsoskyddsinspektörer är hård på arbetsmarknaden. Yrkesgruppen efterfrågas från såväl kommunal som privat och statlig sektor. Ett av nämndens mål under mandatperioden är därför att ”erbjuda god och attraktiv arbetsmiljö med målet att erhålla ett gott arbetsklimat”. Till detta har förvaltningen i flera år arbetat aktivt med tillitsbaserad styrning och ledarskap. Detta har gjort att stort fokus har lagts vid intern kompetensutveckling.

För att öka statusen som attraktiv arbetsgivare har bra introduktion prioriterats. Här inryms intern och extern utbildning, mentorskap, aktiviteter för att utveckla samhörighet och kompetensutveckling.

Förvaltningen har även upparbetade samarbeten med lärosäten, med överenskommelse om att försöka ta emot ett antal praktikanter årligen.



Foto: Hidvi Group

Serviceförvaltningen

I takt med att kommunen växer byggs det fler förskolor, skolor och boenden. Under pandemin har även digitalisering fått större genomslag än tidigare. Sammantaget har detta gjort att behovet av att rekrytera medarbetare under året har funnits i all typ av verksamhet – kost och städ, IT, fastighet. En stark konkurrens från privata sektorn har gjort att det har varit svårt att rekrytera kompetent och erfaren personal inom IT- och fastighetsområdet. Ett sätt att

arbete med detta inom IT har varit att satsa på att tillgodose befintliga medarbetares utvecklingsbehov. Det har lett till ett minskat behov av konsulter under året.

Under flera år har förvaltningen arbetat för att minska andelen timanställda och öka grundbemanningen, inte minst för att skapa trygga och attraktiva anställningar. Resultatet är en god grundbemanningsgrad, ökad genomsnittlig anställningsgrad, och ett mycket litet behov av timanställningar.

En viktig del i personalförsörjningen handlar om att attrahera genom en generös hållning när det gäller olika former av praktik och trainee. Under året har praktikanter kommit från högskole-, gymnasie-, grundskolenivå och LIA (lärande i arbete från yrkeshögskola). Kost- och städavdelningen har tagit emot språkpraktikanter, prova på-anställningar och individer i olika former av arbetsmarknadsåtgärder.

Socialförvaltningen

Det märks tydligt att det blivit allt svårare att rekrytera både medarbetare och chefer med rätt kompetens. Det är färre i antal och färre med rätt erfarenhet och kompetens som söker utannonserade tjänster. Konkurrenssituationen gör att arbetsmarknaden för flera yrkesgrupper är mycket god vilket påverkar personalomsättningen i hög grad.

Förvaltningen har arbetat på flera plan för att säkerställa tillgången på personal med rätt kompetens och för att minska personalomsättningen. Vårdbiträden erbjuds att utbilda sig till undersköterska genom den statliga satsningen äldreomsorgslyftet. De medarbetare som på förvaltningens initiativ utbildat sig till specialistundersköterska inom psykiatri eller demens har under våren tagit examen. Satsningen på "Yrkesresan" som fokuserar på kompetens och stabilitet bland personal i den sociala barn- och ungdomsvården har fortsatt. Förvaltningen har även startat ett traineeprogram/basår där nytexaminerade sjuksköterskor anställs som får möjlighet till kontinuerlig handledning av erfarna sjuksköterskor. Detta för att möjliggöra en trygg och säker introduktion i yrket.

För att klara förvaltningens rekryteringsbehov krävs ett strategiskt arbete för att på kort och lång sikt säkerställa tillgång till medarbetare med rätt kompetens. Det finns ett stort behov av att utveckla strategier för att vara en attraktiv arbetsgivare, att erbjuda kompetenshöjande insatser samt att utveckla introduktionen för ny personal. Arbetsgrupper har under hösten arbetat med dessa områden, och resultatet av arbetet kommer att sjasättas under 2022.

Stadsbyggnadskontoret

Utifrån den expansiva fas Varberg är i finns en hög förväntan på förvaltningens leveransförmåga, både i omfattning och tid. Samtidigt är den närmaste omgivningen i Halland och Göteborgsregionen expansiv, och flera yrken inom stads- och samhällsplanering är bristyrken. För att attrahera nya medarbetare har förvaltningen sedan tidigare ett upparbetat

samarbete med gymnasieskolan i Varberg och med de tekniska högskolorna i Karlskrona och Lund. Förvaltningen har haft feriearbetande ungdomar och sommararbetare under året.

Som ett led i att förbättra introduktionen för nyanställda har förvaltningen fokuserat på en modell för jobbskuggning. Modellen ska bidra till att medarbetarna lär känna verksamheten, får öka förståelse för varandras jobb, och kan ha ett utbyte av erfarenheter.

För att behålla medarbetare har förvaltningen arbetat med att skapa hälsosamma arbetsplatser med god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat. Under våren och sommaren genomfördes en gemensam insats med fokus på uppskattning och återkoppling. Denna insats var en direkt åtgärd utifrån identifierade förbättringsområden från medarbetarundersökning och avgångssamtal.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

Sverige står inför brist på lärare och sjuksköterskor framöver. Det förväntas innebära svårigheter att rekrytera främst naturkunskapslärare, matematiklärare, yrkeslärare, speciallärare och skolsköterskor till förvaltningen. Förvaltningen har arbetat aktivt med åtgärder för en framgångsrik kompetensförsörjning. Några exempel är VFU-samarbetet (verksamhetsförlagd utbildning) med lärosäten för lärarutbildningar, kompetensutvecklingsinsatser för personal och kollegialt lärande. Andra insatser utgörs av ett partsammansatt arbete genom kollektivavtalet HÖK 21 för att förbättra personalens förutsättningar bland annat med fokus på arbetsmiljön och insatser för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro inom skolan.

I delar av förvaltningen har det lagts ner mer tid på att internutbilda, handleda och metodstödja medarbetare. Det har också genomförts olika utbildningsinsatser inom bland annat neuropsykiatriska diagnoserna, hot och våld, alkohol och droger, IT och kränkande särbehandling.

Utöver den egna kompetensförsörjningen innebär stora delar av förvaltningens verksamhet att indirekt kompetensförsörja andra verksamheter genom utbildningar på Campus Varberg, vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheten. Exempelvis har förvaltningen startat en yrkeslärarutbildning tillsammans med Malmö universitet.

Introduktion

En väl genomförd introduktion är viktig av flera olika skäl. Hur man blir mottagen som nyanställd på arbetsplatsen påverkar den fortsatta relationen till arbetsgivaren. En bra introduktion kan lägga en tidig grund för tillit, delaktighet, engagemang och vilja att stanna kvar. Den kan också korta ned startsträckan och underlätta för en nyanställd att snabbare komma in i sitt arbete. En väl genomförd introduktion blir på så vis en vinst för alla på arbetsplatsen. Introduktionen har stor påverkan på kommunens arbetsgivarvarumärke.

Sedan hösten 2020 har kommunen en gemensam introduktionsprocess, som inkluderar tiden från att ett anställningsavtal undertecknas till att medarbetaren är på plats i organisationen. Inom ramen för detta finns en gemensam webbaserad introduktion på den externa webben. Förvaltningarna utgår från den gemensamma introduktionen, och kompletterar med arbetsplatspecifika insatser. Under året har arbetet med att utveckla, effektivisera och digitalisera moment i anställningsprocessen fortsatt, vilket förväntas pågå även under 2022.

Avslutade anställningar

Under 2021 har totalt 426 medarbetare avslutat sin tillsvidareanställning i kommunen. Av dessa har 78 medarbetare fått anställning inom offentlig verksamhet, 47 inom privat sektor, 143 har gått i pension eller fått sjukersättning, och sju medarbetare har avlidit. För övriga medarbetare saknas närmare uppgift utöver att anställningen har upphört.

Av totalt 681 avslutade anställningar har 255 medarbetare fått annan anställning inom kommunen.

Tabellen visar antalet tillsvidareanställda som slutat under 2021 uppdelat på avgångsväg.

Avgångsväg	Antal
Interna avgångar	
Annan befattning i kommunen	227
Annan förvaltning i kommunen	28
Externa avgångar	
Offentlig verksamhet	78
Privat verksamhet	47
Anställning upphör (uppgift saknas)	151
Pension	141
Sjukersättning	2
Avliden	7
Totalt avgångna	681

Personalomsättning

Med personalomsättning/-rörlighet menas i detta sammanhang hur många medarbetare som byter anställning, antingen inom kommunen eller som helt lämnar organisationen, i förhållande till befintlig personalstyrka. Personalrörlighet i sig kan bidra till att både organisationen och individen utvecklas. Intern rörlighet kan ge medarbetare möjlighet att få nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter. Men en hög personalomsättning kan också leda till försämrad kontinuitet i verksamheter samt att man tappar kompetens. En annan konsekvens är höga kostnader för rekrytering, introduktion, och inskolning (tiden som leder till full prestation/produktion). För stor omsättning av chefer kan leda till en sämre arbetsmiljö och sämre kontinuitet för medarbetare.

Åren med pandemi har karaktäriserats av mindre rörlighet på arbetsmarknaden vilket har avspeglats i att färre medarbetare än vanligt har valt att avsluta sin anställning inom kommunen för annat arbete. Under 2021 har personalrörligheten varit på samma låga nivå som föregående år. Vid en jämförelse med Sveriges övriga kommuner har Varberg en låg extern personalrörlighet. Genomsnittet för kommunerna var nio procent 2020, med en spridning mellan sex och 18 procent. Den externa personalrörligheten har varit något högre bland män än bland kvinnor, men skillnaderna har minskat.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda som har bytt anställning (intern rörelse) eller lämnat organisationen helt (extern rörelse, exklusive pension, sjukersättning, avliden) under åren 2018–2021.

Personalrörlighet	2021	2020	2019	2018
Extern personalrörlighet	6,0 %	6,0 %	7,1 %	9,4 %
- kvinnor	5,9 %	5,7 %	6,7 %	9,3 %
- män	6,7 %	7,4 %	8,8 %	9,8 %
Extern och intern personalrörlighet	11,6 %	10,8 %	12,5 %	15,6 %
- kvinnor	11,6 %	10,8 %	12,3 %	15,6 %
- män	11,5 %	10,5 %	13,0 %	15,4 %

Personalomsättning per förvaltning

Bland de större förvaltningarna var den största totala procentuella personalomsättningen (intern och extern) inom socialförvaltningen och serviceförvaltningen. Sett till enbart extern personalomsättning är det dock kommunstyrelsens förvaltning som har haft en högre omsättning jämfört med övriga förvaltningar.

Tabellen visar tillsvidareanställda som har gått till annan befattning eller annan förvaltning i kommunen, eller avslutat sin anställning (exklusive pension, sjukersättning, avliden) i kommunen per förvaltning under 2021 i förhållande till personalstyrkan i december 2020.

Förvaltning	Avgångar externt	Avgångar internt och externt	Personalomsättning extern	Personalomsättning intern och extern
FGF	76	157	4,4 %	9,1 %
SBK	5	6	6,4 %	7,7 %
HGF	6	7	4,8 %	5,6 %
KS	16	18	10,5 %	11,8 %
KOF	9	11	5,9 %	7,2 %
MHF	1	1	3,8 %	3,8 %
SER	27	50	6,5 %	12,1 %
SOC	124	257	7,6 %	15,8 %
UAF	11	23	4,0 %	8,5 %
ÖFM	1	1	16,7 %	16,7 %
Samtliga	276	531	6,0 %	11,6 %

Extern personalomsättning per yrkesområde

Trenden inom olika yrkesområden är blandad när det gäller extern personalomsättning. Inom skol- och barnomsorgsarbete och bland handläggare och administratörer har omsättningen varit lägre än tidigare år. Inom vård och omsorg, teknikarbete och bland chefer har omsättningen varit högre än förra året. Ingen av befattningsgrupperna har haft en hög personalomsättning på aggregerad nivå.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda som har avslutat sin anställning i kommunen (exklusive pension, sjukersättning, avliden) per befattningsområde under 2019–2021 i förhållande till personalstyrkan i december föregående år.

Befattningsområde (AID)	2021	2020	2019
Skol- och barnomsorgsarbete	4,2 %	5,5 %	6,6 %
Vård- och omsorgsarbete	8,9 %	7,7 %	10,4 %
Socialt och kurativt arbete	5,7 %	5,1 %	6,4 %
Handläggare och administratör	5,0 %	6,7 %	5,1 %
Ledningsarbete	10,0 %	6,5 %	9,7 %
Teknikarbete	7,9 %	4,0 %	8,3 %
Köks- och måltidsarbete	6,6 %	3,9 %	7,6 %
Kultur-, turism- och friluftsbete	5,0 %	14,2 %	0,8 %
Hantverkararbete	3,7 %	4,7 %	2,1 %
Samtliga befattningar	6,0 %	6,0 %	7,1 %

Avgångssamtal och avgångsenkät

Kommunen har rutiner för avgångssamtal och avgångsenkät. Ett avgångssamtal ska hållas mellan chef och medarbetare när en tillsvidareanställd eller visstidsanställd som varit anställd mer än tolv månader slutar. Syftet med samtalet är att avsluta anställningen på ett bra sätt, att ta till vara på medarbetarens erfarenheter och upplevelser av verksamheten, och

att följa upp anledningen till att medarbetaren slutar. Erfarenheterna ska bidra till att utveckla och förbättra arbetsplatsen, verksamheten och ledarskapet. Avgångsenkäten och avgångssamtalet är ett viktigt redskap i framtida personal- och kompetensförsörjning och i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Avgångsenkäten samordnas och sammanställs centralt. Förvaltningarna har dock möjlighet att ta del av förvaltningsspecifika resultat. Detta gör att förvaltningarna kan göra egna analyser för sin verksamhet, och planera åtgärder utifrån resultatet.

Knappt 40 procent av de tillsvidareanställda som avslutade sin tjänst under 2021 svarade på avgångsenkäten. Resultatet är likt resultatet för 2020. Avgående medarbetare har lyft att t arbetet har känts meningsfullt, att kunskaper och erfarenheter har tagits till vara, och att arbetet har stämt överens med medarbetarens förväntningar. Andra saker som har lyfts är bra bemötande från kollegor, och bra arbetsklimat på arbetsplatsen. Ett område som har fått ett sämre resultat än tidigare är upplevelsen av möjligheter att påverka och vara delaktig i arbetet. Ytterligare områden där det finns utvecklingsmöjligheter handlar om återkoppling på utfört arbete från närmaste chef, att arbetsledning inte har fungerat bra, och kvaliteten på lönesamtal. Även introduktion på arbetsplatsen, kompetensutveckling i arbetet och kvaliteten på medarbetarsamtal upplevs ha förbättringspotential bland de som har svarat.

De medarbetare som har svarat på enkäten har uppgett att den främsta orsaken till att de har avslutat sin anställning beror på pension, annat arbete, arbetsrelationer med chefer, arbetsbelastning/stress och lön. Majoriteten av de som har svarat på avslutningsenkäten har uppgett att de kan rekommendera andra att arbeta i Varbergs kommun, och att de kan tänka sig att arbeta inom kommunen igen.

Sjukfrånvaro

Hög sjukfrånvaro är i regel ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. I Sverige har sjukfrånvaron historiskt sett svängt över tid, på ett sätt som inte har motsvarats i mätningar av folkhälsa eller arbetsmiljö. Nivån på sjukfrånvaro kan i stället ofta förklaras av faktorer som förändrade attityder i samhället, förändringar i sjukförsäkringssystemet och konjunkturläget. Under våren 2020 och framåt blev attityders och regelsystemens betydelse för nivån på sjukfrånvaron särskilt tydlig. De nationella rekommendationerna om att stanna hemma vid lindriga förkylningssymtom i kombination med lättnader i sjukförsäkringssystemet (borttag av karensavdrag, senareläggning av kravet på läkarintyg) bedöms till stor del ha påverkat nivån på sjukfrånvaron. I detta sammanhang är det viktigt att komma ihåg att den högre sjukfrånvaron under både 2020 och 2021 är ett tecken på att de nationella åtgärderna fick avsedd effekt – att människor stannade hemma i stället för att komma till arbetet med förkylningssymtom.

Trots den totala sjukfrånvaronivåns variation över tid finns det mönster som inte varierar mycket. Kvinnors sjukfrånvaro har sedan länge varit högre än mäns, och vissa yrken och verksamheter har kontinuerligt högre sjukfrånvaro än andra. I människonära yrken är sjukfrånvaron oftast generellt högre. Dessa mönster har förstärkts under pandemin.

Sjukfrånvaron i Sveriges kommuner minskade under året från 8,3 till 7,7 procent. Bland kommunerna i Halland har sjukfrånvaron minskat från 7,9 till 7,7 procent, med en spridning mellan 6,8 (Falkenberg) och 8,4 procent (Halmstad).

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda Varbergs kommun under åren 2015–2021.

2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
7,7 %	8,2 %	6,5 %	6,8 %	6,4 %	6,7 %	6,3 %

Den totala sjukfrånvaron minskade under året med 0,5 procentenheter, och är kvar på den genomsnittliga nationella och regionala nivån. Sjukfrånvaron har minskat hos både kvinnor och män, men mer bland män. Nivån på sjukfrånvaron bland kvinnor är på samma nivå som genomsnittet för Sveriges kommuner, och bland män är nivån något under genomsnittet.

Under pandemin har det framför allt varit den korta sjukfrånvaron (1–14 dagar) som har påverkats. Det beror på myndigheternas rekommendationer om att stanna hemma vid minsta symtom, att sjukdomen för de allra flesta har varit övergående, och i viss mån borttaget av karensavdrag och läkarintyg under sjuklöneperioden. Eftersom avsevärt färre smittades under perioden april till oktober minskade korttidsfrånvaro under samma period. Under senare delen av hösten försämrade smittläget på nytt, vilket ledde fram till den hittills kraftigaste vågen av smitta med en topp i februari 2022.

I verksamheter där distansarbete har varit möjligt har sjukfrånvaron inte påverkats på samma sätt

av rekommendationerna om att stanna hemma vid symtom. De största kommunala verksamheterna är sådana som inte har gått att utföra på distans eller hemifrån, exempelvis förskola, stora delar av grundskolan, vård- och omsorgsarbete, och kost- och städarbete. Eftersom detta är kvinnodominerade arbetsplatser har sjukfrånvaron drabbat kvinnor i högre grad än män. Sjukfrånvaron har som tidigare konstaterats minskat bland både kvinnor och män, men skillnaden i nivå har tyvärr ökat mellan könen.

Notera att i flera av tabellerna om sjukfrånvaro finns grupper med relativt få individer. En liten förändring i en grupp med få individer kan få ett stort statistiskt genomslag.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda uppdelad på kön och åldersgrupp under åren 2019–2021.

Kön/Åldersgrupp	2021	2020	2019
Kvinnor			
29 år eller yngre	7,7 %	7,6 %	7,3 %
30–39 år	8,3 %	8,7 %	6,9 %
40–49 år	7,6 %	8,2 %	6,2 %
50–59 år	9,3 %	10,1 %	7,5 %
60–67 år	9,0 %	9,3 %	7,2 %
Totalt kvinnor	8,4 %	8,9 %	6,9 %
Män			
29 år eller yngre	6,4 %	5,7 %	3,5 %
30–39 år	4,3 %	5,4 %	5,0 %
40–49 år	4,0 %	4,5 %	3,7 %
50–59 år	3,4 %	4,9 %	5,6 %
60–67 år	8,4 %	9,5 %	5,7 %
Totalt män	4,9 %	5,7 %	4,7 %
Samtliga anställda			
29 år eller yngre	7,2 %	7,0 %	6,1 %
30–39 år	7,4 %	8,0 %	6,5 %
40–49 år	6,8 %	7,4 %	5,7 %
50–59 år	8,2 %	9,1 %	7,2 %
60–67 år	8,9 %	9,4 %	6,9 %
Totalt	7,7 %	8,2 %	6,5 %

Kort-, mellanlång-, och lång sjukfrånvaro

Både den korta och långa sjukfrånvaron har inverkan på personalförsörjningen. Stora delar av kommunens verksamheter består av yrken där människor arbetar med människor, vilket medför att korttidsfrånvaro oftare måste ersättas än i verksamheter där personal inte i samma utsträckning arbetar med människor.

Under året har den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagars frånvaro, minskat bland både kvinnor och män. Bland män har även den långa sjukfrånvaron minskat, samtidigt som den ökat något bland kvinnor. Sammantaget gör detta att sjukfrånvaron minskat mer bland män, vilket innebär att skillnaden ökat mellan könen.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda uppdelad på 1–14 dagar, 15–59 dagar och 60 dagar eller mer under åren 2019–2021.

Intervall	2021			2020			2019		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1–14	4,2 %	3,0 %	3,9 %	4,6 %	3,4 %	4,4 %	3,1 %	2,3 %	2,9 %
Dag 15–59	1,3 %	0,6 %	1,1 %	1,4 %	0,7 %	1,2 %	1,1 %	0,7 %	1,0 %
Dag 60 eller mer	3,0 %	1,3 %	2,6 %	2,9 %	1,6 %	2,6 %	2,7 %	1,7 %	2,5 %
Totalt	8,4 %	4,9 %	7,7 %	8,9 %	5,7 %	8,2 %	6,9 %	4,7 %	6,5 %

Ett annat sätt som lång sjukfrånvaro följs på är hur stor andel den utgör av den totala sjukfrånvaron. Om den långa sjukfrånvaron utgör en stor andel av sjukfrånvaron kan det vara ett tecken på att arbetet med att rehabilitering och arbetsanpassning fungerar dåligt. Andelen lång sjukfrånvaro har ökat under 2021. Anledningen till ökningen är dock en statistisk effekt av att korttidsfrånvaron samtidigt har minskat.

Tabellen visar andel långtidssjukfrånvaro i procent av total sjukfrånvaro för samtliga anställda under åren 2019–2021.

	2021	2020	2019
Andel sjukfrånvaro > 60 dagar	34,1 %	31,7 %	38,6 %
<i>Kvinnor</i>	35,3 %	32,5 %	38,9 %
<i>Män</i>	24,6 %	27,2 %	36,3 %

Sjukfrånvaro är på många sätt en utmaning för såväl enskilda individer som för arbetsgivaren och samhället i stort. En aspekt är att den påverkar både den interna och externa bilden av arbetsgivaren. Det är därför viktigt att beakta kopplingen mellan sjukfrånvaro och personal- och kompetensförsörjning. En annan aspekt är att sjukfrånvaro innebär en förlust av personal och kompetens som försämrar organisationens förutsättningar att klara sina uppdrag. Ur individens perspektiv kan en lång sjukfrånvaro få negativa ekonomiska, sociala och psykiska konsekvenser.

Det är viktigt att personal- och kompetensförsörjningsarbetet tar sikte på att attrahera nya medarbetare, men det är också av allra största vikt att befintlig personal är i arbete och inte behöver vara sjukfrånvarande. Att vara i arbete är för de allra flesta en friskfaktor i sig. Kommunen behöver ständigt skapa förutsättningar för den goda arbetsplatsen genom att främja hälsa och ett hållbart arbetsliv. Det innebär också att arbeta tidigt och aktivt med medarbetare som riskerar längre sjukskrivning.

Traditionellt har kvinnor i större utsträckning än män sjukskrivits för psykiska diagnoser och belastningsskador. Det är ett problem för jämställdheten och en del av dessa orsaker härrör från arbetslivet. Andra orsaker till kvinnors högre sjukfrånvaro kan vara bristande jämställdhet i samhället i stort.

Dessa mönster har hittills bestått oavsett den totala nivån på sjukfrånvaron, och det är viktigt att följa upp och bedriva ett kontinuerligt arbete över tid för att motverka kvinnors högre sjukfrånvaro.

Andel anställda utan sjukfrånvaro

Andelen medarbetare som under året inte har haft någon sjukfrånvaro har totalt sett minskat något. I de flesta verksamheter har dock frisknärvaron snarare ökat. De förvaltningar där frisknärvaron har minskat eller legat kvar på en låg nivå jämfört med före pandemin präglas av att stora delar av arbetet har utförts på ordinarie fysisk arbetsplats.

Tabellen visar andel anställda i procent med månadslön utan sjukfrånvaro per förvaltning under åren 2019–2021.

Förvaltning	2021	2020	2019
FGF	19,4 %	19,0 %	30,7 %
SBK	46,8 %	37,2 %	40,7 %
HGF	31,3 %	28,9 %	27,9 %
KS	54,4 %	52,0 %	47,5 %
KOF	38,7 %	35,9 %	35,5 %
MHF	40,0 %	31,0 %	9,7 %
SER	25,2 %	27,2 %	27,4 %
SOC	24,2 %	26,2 %	29,4 %
UAF	42,5 %	40,9 %	50,1 %
ÖFM	-	-	-
Totalt	25,5 %	25,7 %	31,4 %
<i>Kvinnor</i>	22,3 %	23,3 %	28,8 %
<i>Män</i>	36,6 %	34,5 %	41,0 %

⁵ För få anställda för att redovisa uppgifter.

Sjukfrånvaro per förvaltning och yrke

Sjukfrånvaronivåerna skiljer sig mellan förvaltningarna, från miljö- och hälsoskyddsförvaltningen med lägst (2,7 procent) till socialförvaltningen med högst (9,1 procent). Skillnaderna mellan förvaltningarnas sjukfrånvaro kan till stora delar förklaras av karaktären på arbetet, till exempel i vilken utsträckning medarbetare arbetar människonära. Hur pandemin har påverkat sjukfrånvaron har ett samband med i vilken utsträckning arbetet är människonära, och om arbetet har kunnat utföras på distans. Sjukfrånvaron har i takt med intensiteten i pandemin påverkats negativt i arbeten som måste utföras fysiskt på plats i kontakt med andra människor (exempelvis förskola, vård och omsorg). I yrken där arbete under samma perioder har kunnat utföras på distans är konsekvensen oftare motsatt, att sjukfrånvaron har minskat (exempelvis gymnasieskola vid fjärrundervisning). Olika nivåer kan även förklaras av skillnader i verksamheterna avseende personalens ålder, sammansättning, hur verksamheten är organiserad och leds, och vilka förutsättningar medarbetare upplever sig ha för att utföra förväntat arbete.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda per förvaltning och åldersgrupp under åren 2019–2021.

Förvaltning/åldersgrupp	2021	2020	2019	Förvaltning/åldersgrupp	2021	2020	2019
Förskole- och grundskoleförvaltningen				Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen			
29 år eller yngre	8,6 %	7,6 %	6,8 %	29 år eller yngre	1,2 %	8,4 %	3,0 %
30–39 år	7,4 %	7,7 %	5,3 %	30–39 år	1,7 %	5,0 %	2,9 %
40–49 år	6,7 %	7,7 %	5,4 %	40–49 år	1,2 %	2,8 %	1,8 %
50–59 år	8,6 %	8,6 %	6,8 %	50–59 år	2,3 %	0,6 %	2,1 %
60–67 år	8,9 %	8,8 %	6,0 %	60–67 år	10,3 %	10,8 %	7,0 %
Totalt	7,8 %	8,1 %	5,9 %	Totalt	2,7 %	5,7 %	3,4 %
Stadsbyggnadskontoret				Serviceförvaltningen			
29 år eller yngre	1,6 %	1,6 %	2,1 %	29 år eller yngre	5,7 %	4,1 %	3,2 %
30–39 år	1,3 %	2,9 %	1,7 %	30–39 år	5,4 %	6,5 %	4,8 %
40–49 år	1,5 %	5,0 %	1,4 %	40–49 år	7,3 %	6,8 %	5,0 %
50–59 år	4,5 %	4,7 %	3,2 %	50–59 år	8,4 %	8,8 %	9,0 %
60–67 år	19,7 %	12,4 %	5,6 %	60–67 år	9,8 %	8,3 %	7,3 %
Totalt	4,6 %	4,9 %	2,5 %	Totalt	7,4 %	7,3 %	6,3 %
Hamn- och gatuförvaltningen				Socialförvaltningen			
29 år eller yngre	6,5 %	8,5 %	6,0 %	29 år eller yngre	7,4 %	8,0 %	7,3 %
30–39 år	4,1 %	4,4 %	3,3 %	30–39 år	10,0 %	10,7 %	9,3 %
40–49 år	7,2 %	7,6 %	5,1 %	40–49 år	9,5 %	9,4 %	7,8 %
50–59 år	4,1 %	2,9 %	4,7 %	50–59 år	9,6 %	11,5 %	8,5 %
60–67 år	10,1 %	8,7 %	6,9 %	60–67 år	8,8 %	9,9 %	7,8 %
Totalt	5,7 %	5,5 %	5,0 %	Totalt	9,1 %	10,1 %	8,2 %
Kommunstyrelsens förvaltning				Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen			
29 år eller yngre	1,1 %	1,2 %	1,8 %	29 år eller yngre	5,6 %	4,0 %	1,5 %
30–39 år	4,8 %	1,7 %	3,4 %	30–39 år	4,2 %	4,6 %	4,1 %
40–49 år	1,5 %	2,9 %	1,9 %	40–49 år	3,1 %	2,7 %	2,9 %
50–59 år	6,6 %	6,7 %	4,7 %	50–59 år	4,1 %	5,0 %	4,5 %
60–67 år	6,6 %	5,7 %	3,4 %	60–67 år	9,0 %	12,5 %	9,0 %
Totalt	4,5 %	4,2 %	3,2 %	Totalt	4,7 %	5,6 %	4,7 %
Kultur- och fritidsförvaltningen				Överförmyndarens förvaltning⁵			
29 år eller yngre	2,2 %	4,0 %	2,5 %	Totalt	3,8 %	8,9 %	11,5 %
30–39 år	2,8 %	7,0 %	8,7 %				
40–49 år	3,4 %	4,6 %	5,2 %				
50–59 år	4,0 %	8,4 %	4,8 %				
60–67 år	4,4 %	5,8 %	4,0 %				
Totalt	3,6 %	6,2 %	5,3 %	Totalt för kommunen	7,7 %	8,2 %	6,5 %

⁵ För få anställda för att särredovisa uppgifter.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda per förvaltning och kön under 2021.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
FGF	8,3 %	5,4 %	7,8 %
SBK	4,9 %	3,9 %	4,6 %
HGF	6,6 %	5,2 %	5,7 %
KS	5,7 %	1,8 %	4,5 %
KOF	3,3 %	4,2 %	3,6 %
MHF	1,5 %	5,4 %	2,7 %
SER	8,8 %	3,8 %	7,4 %
SOC	9,8 %	5,6 %	9,1 %
UAF	4,8 %	4,5 %	4,7 %
ÖFM	-	-	3,8 %
Total sjukfrånvaro	8,4 %	4,9 %	7,7 %

⁷ För få anställda för att särredovisa uppgifter.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda inom ett urval av större yrkesgrupper åren 2019–2021.

Befattning	2021	2020	2019
Elevassistent	11,8 %	17,3 %	12,4 %
Undersköterska	11,8 %	12,8 %	10,1 %
Barnskötare i förskola	11,5 %	11,2 %	8,9 %
Förskollärare i förskola	10,6 %	10,4 %	7,5 %
Måltidspersonal	10,0 %	10,4 %	7,3 %
Vårdbiträde	9,5 %	11,4 %	8,5 %
Personlig assistent	9,3 %	10,2 %	10,7 %
Stödassistent/vårdare	9,0 %	9,2 %	8,1 %
Kock	8,0 %	8,6 %	6,0 %
Park- och trädgårdsarbete	8,0 %	7,2 %	7,1 %
Sjuksköterska, vård och omsorg	7,7 %	6,2 %	4,5 %
Lärare, grundskola	5,4 %	6,2 %	4,3 %
Tekniker, drift	5,0 %	3,8 %	7,6 %
Administratörer, handläggare	4,6 %	4,5 %	4,0 %
Bibliotekarie	4,2 %	5,7 %	3,7 %
Chefer, rektorer	4,0 %	2,4 %	3,1 %
Lärare, gymnasiet	2,9 %	3,8 %	4,6 %
Ingenjörer	2,2 %	3,1 %	2,2 %

Kostnader för sjuklön och sjukfrånvaro

Arbetsgivaren betalar sjuklön under dag 2–14 av sjukperioden, motsvarande 80 procent av lönen. Under dag 15–90 betalar arbetsgivaren tio procent av lönen. Utöver sjuklön betalar arbetsgivaren arbetsgivaravgifter och pensionsinbetalningar, vilket motsvarar ett påslag på cirka 37 procent. Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter och gör pensionsinbetalningar även för de sjukdagar då sjuklön inte utgår. Det gör att beräkningar som utgår ifrån sjuklön, som beräkningen i tabellen nedan, i regel underskattar den totala direkta lönekostnaden för en sjukskriven medarbetare. Utöver dessa kostnader finns mer svårberäknade kostnader vid

sjukfrånvaro, exempelvis påverkan på kollegors arbets-situation, kvalitet, ledtider, ersättningsrekryteringar med mera.

Utbetalningarna av sjuklön har minskat med drygt två miljoner kronor jämfört med 2020. Minskningen beror på utvecklingen av den korta sjukfrånvaron (upp till 14 dagar). Som framgår ovan är det under detta intervall arbetsgivaren betalar störst andel sjuklön. Under pandemins två år har staten kompen-serat kommunens sjuklönekostnader för att mildra de ekonomiska effekterna av den högre sjukfrånvaron. Kompensationen utgjorde 16,5 miljoner kronor för 2021.

Tabellen visar kostnad (kronor) för sjuklön samt sjuklön inklusive övriga direkta arbetsgivaravgifter (37 procent) per förvaltning under 2021.

Förvaltning	Sjuklön 2021	Sjuklön 2020	Inkl sociala avgifter 2021	Inkl sociala avgifter 2020
FGF	17 411 000	18 274 000	23 853 000	25 035 000
SBK	541 000	665 000	742 000	912 000
HGF	1 173 000	1 081 000	1 607 000	1 481 000
KS	916 000	913 000	1 255 000	1 251 000
KOF	644 000	1 176 000	882 000	1 611 000
MHF	118 000	221 000	162 000	303 000
SER	3 573 000	3 188 000	4 895 000	4 368 000
SOC	15 383 000	16 088 000	21 075 000	22 041 000
UAF	808 000	1 147 000	1 107 000	1 571 000
Totalt	40 567 000	42 753 000	55 580 000	58 573 000
Efter statlig kompensation	24 120 000	14 753 000	39 080 000	30 573 000

Friskvårdsbidrag

Genom att erbjuda friskvårdsbidrag vill kommunen uppmuntra alla anställda att motionera och på andra sätt vårda sin hälsa. Under 2021 var friskvårdsbidraget 1 500 kronor per år och anställd. Sedan 2018 är hanteringen av bidraget digitaliserad, och sker med hjälp av friskvårdsapplikationen ePassi.

Utbetalningarna av friskvårdsbidrag har ökat med 1 000 000 kronor, vilket är mycket positivt eftersom det innebär att fler medarbetare har nyttjat möjligheten till ekonomiskt stöd för friskvård.

Tabellen visar utbetalat friskvårdsbidrag 2019–2021.

År	Belopp	Antal personer som nyttjat bidraget
2021	6 035 878 kr	4 462
2020	5 024 965 kr	3 723
2019	4 637 303 kr	3 428



Hållbart arbetsliv

Som ett led i arbetet med att få färre sjukskrivna presenterade Sveriges Kommuner och Landsting i augusti 2016 en avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner tillsammans med arbetsmarknadens parter. Varbergs kommun arbetade fram en lokal avsiktsförklaring 2018, som under våren 2020 har reviderats. Den innehåller följande områden:

- Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
- Lokalt stödpaket
- Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
- Bättre användning av företagshälsovård
- Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
- Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
- Nya vägar tillbaka från sjukskrivning
- Verksamhetsspecifika insatser

Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro

Ett av kommunfullmäktiges fyra målområden under målperioden 2020–2023 är inriktat på kommunkoncernen som organisation. Områdets ena prioriterade mål är att ”kompetensförsörjningen ska tryggas genom fokus på gott ledarskap och ett hållbart arbetsliv”. Det finns i och med detta ett starkt politiskt fokus och förväntan när de gäller frågor som rör ett hållbart arbetsliv. Samtliga nämnder och bolag förväntas styra och arbeta på ett sätt som främjar god måluppfyllelse, vilket följs upp årligen vid två tillfällen.

Kommunstyrelsens personalutskott har under året fortsatt att genomföra dialoger med nämndernas presidier. Under året har dialogerna utgått från frågor

som handlar om sjukfrånvaro, arbetsmiljö, kompetensförsörjning, digitalisering och arbetsmetoder.

Personalutskottet har under året även reviderat kommunens riktlinjer om arbetsmiljöarbete. Revideringen arbetades fram i dialog med fackliga organisationer, och har syftat till att förstärka det systematiska arbetet för god arbetsmiljö.

Chefers förutsättningar

Även 2021 har präglats av den pågående pandemin. I flera verksamheter har trycket varit hårt på chefs- och ledarskapet. Utmaningarna har varit många – att hålla i gång verksamheter på plats trots smitta och frånvarande medarbetare, hantera oklara och föränderliga besked från myndigheter, och i vissa verksamheter leda medarbetare helt på distans.

Under året har chefsträffar och chefsfrukostar till största delen genomförts digitalt. Träffarna har dels handlat om att hålla chefer uppdaterade med aktuellt läge i kommunens olika verksamheter med anledning av pandemin, dels sätta fokus på andra teman. Under året har inkludering och jämställdhet, budget och planering, det växande Varberg, hållbarhet, inköp och upphandling, samt strategiskt digitaliseringsarbete varit på agendan. Uppskattade externa inspirationsföreläsare har anlitats vid ett par tillfällen.

I november 2021 genomfördes ett chefsforum under en heldag. Temat var ”Vår kultur – så lever vi visionen”. Heldagen var startskottet för kommunkoncernens gemensamma arbete för att nå en organisationskultur som understödjer arbetet med att nå visionen. Dagen innehöll bland annat inslag om dialogens betydelse, erfarenheter från andra organisationers kulturarbete, och inte minst nätverksdialoger på temat för samtliga närvarande chefer.

Kommungemensamma chefsutbildningar har genomförts till viss del, i första hand på distans.

Utbildningar i arbetsmiljö, arbetsrätt och MBL/samverkan har prioriterats.

Arbetet med att upphandla ett nytt ledarutvecklingsprogram återupptogs under året, vilket ledde till att implementering av ett program för utvecklande ledarskap kunde planeras för 2022. Arbetet med att utveckla och digitalisera delar av chefsutbildningarna med hjälp av särskilda medel har fortsatt under året. En tjänst med utbildningsfilmer om olika ämnen som riktar sig till chefer har lanserats.

Kommunhälsan har under året varit ett stöd för ledningsgrupper som arbetat med att utveckla sin förmåga att driva förändringsarbete. Även i det individuella chefs- och ledarskapet har Kommunhälsan varit en resurs för enskilda chefer.

Utöver de gemensamma insatserna har förvaltningarna haft egna chefsinsatser. Serviceförvaltningen har arbetat med att antalet medarbetare per chef inte ska vara för högt, med ett utökat ledarstöd i form av arbetsledare som tillsätts för två år i taget. Inom förskole- och grundskoleförvaltningen har en utredning av grundskolans ledningsorganisation med utgångspunkt i rektors ansvarsområde inletts under hösten. Utredningen ska visa vilka organisatoriska förutsättningar som på ett likvärdigt sätt kan stödja rektorer i grundskolan att ha ett effektivt och hållbart ledarskap. Inom socialförvaltningen har ett omfattande utvecklingsarbete startats upp med stort fokus på styrning och ledning. Antalet medarbetare per chef är identifierat som ett område som behöver tas om hand för att lyckas med förändringsarbetet. Förutom arbetsmiljövinster bedöms utvecklingsarbetet kunna ge förutsättningar för att utveckla en ledning där chefer genom tillit och dialog kan möjliggöra för medarbetarna att utföra sina uppdrag på bästa vis.

Användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård

Kommunhälsan är kommunens inbyggda företagshälsovård som är ISO-certifierad enligt kvalitetsledningssystemet ISO 90001, och auktoriserad av branchorganisationen Sveriges företagshälsor.

Det största uppdraget under året har varit att vaccinera (covid-19) medarbetare inom omsorgsverksamheten. Syftet var att skydda de sköra men även att skapa en hållbar situation på arbetsplatserna genom att undvika sjukskrivningar med hög arbetsbelastning som konsekvens. Detta uppdrag gjordes i ett gott samarbete med skolsköterskor som var med och vaccinerade. Det gavs total cirka 3 600 doser vaccin. Uppdraget innebar även att hela Kommunhälsan fick ställa om för att företagssköterskorna skulle kunna fokusera på vaccineringen.

En annan central del av Kommunhälsans verksamhet har varit att arbeta med ledningsgruppsutveckling på olika nivåer inom förvaltningarna. Det har varit från förvaltningsledning till enhetschefsgrupper. Dessa tjänster har varit efterfrågade, och upplevelsen är att beställarna har varit nöjda.

Det hållbara arbetslivet uppstår i en god arbetsmiljö där alla medarbetare, oavsett roll och funktion,

verkar. Här har Kommunhälsan en viktig roll att fylla som oberoende expertresurs. Genom att erbjuda alla chefer hälso- och arbetsmiljögenomgång (HAG) årligen kan chefernas systematiska arbetsmiljöarbete stärkas. Under våren har vissa omprioriteringar, avhängiga av vaccineringen, gjort att Kommunhälsan erbjudit färre HAG. Vissa chefer har även avbött och bett om senare tider beroende på pandemin. Den övervägande delen av cheferna har dock fått erbjudande om HAG, och i 70 procent av fallen har detta genomförts.

Under slutet av året genomfördes en genomlysning av Kommunhälsans verksamhet och uppdrag. Fokus för genomlysningen var chefers behov av stöd i arbetet med hälsa och arbetsmiljö. I den externa rapport som sammanställdes presenterades ett antal åtgärder på vad som behöver förstärkas, förtydligas och förändras i verksamheten.

Medarbetarnas engagemang

Pandemin har under året lett till omställningar och anpassningar. Engagemanget bland medarbetare har varit stort för att hitta lösningar och utveckla arbetet. Det är chefers och medarbetares motivation och engagemang som har gjort det möjligt att trots svårigheter och påfrestningar bedriva verksamhet med god kvalitet.

Under hösten 2020 genomfördes en medarbetarundersökning inom förvaltningarna. Inom ramen för undersökningen mättes hållbart medarbetarengagemang (HME). Det totala resultatet visade på en positiv utveckling jämfört med 2018, med ett bra totalvärde för HME. Undersökningen visade att områden som motivation och arbetsglädje var starka. I frågor som rörde arbetsbelastning och åter-





Foto: Hidvi Group

hämtning fanns utvecklingsområden. De tydligaste förbättringarna jämfört med tidigare handlade om upplevelsen av ledarskapet. Fram till februari 2021 skulle resultatet från undersökningen ha hanterats i alla arbetsgrupper. Dialogerna har lett till olika aktiviteter på flera nivåer.

Under året startades implementeringen av det koncerngemensamma dokumentet om ledarskap, medarbetarskap och samarbetskap. Arbetet med Vår kultur – så lever vi visionen förväntas bland annat bidra till att ta vara på medarbetares engagemang. Uppstarten gjordes under hösten med koncernens samtliga chefer, och processen planeras involvera alla medarbetare under 2022.

Samverkan, rehabilitering och nya vägar tillbaka från sjukskrivning

För att stärka samverkan i sjukskrivningsprocessen, och öka förståelsen för olika parter roller, har samarbetet med Försäkringskassan fortsatt under året. Detta har bland annat lett till utbildningsinsatser tillsammans med Försäkringskassan, och en dialog kring vilka specifika verksamheter som kan behöva fördjupat stöd.

Personalutskottet har under året reviderat kommunens riktlinjer om arbetsanpassning och rehabilitering. Syftet har varit att riktlinjerna ska vara uppdaterade utifrån ändrade regelverk, men också att förtydliga delar i processerna kring arbetsanpassning och rehabilitering.

Kommunen har för åren 2021–2023 beviljats drygt tre miljoner kronor av omställningsfonden KOM-KR. En del av dessa medel har använts för insatser till enskilda individer i samband med omställning och ohälsa.

Specifika insatser i olika verksamheter

Eftersom förvaltningarnas verksamheter ser olika ut varierar det vilken typ av insatser som har varit adekvata för att försöka öka hälsan och minska sjukfrånvaron. När det gäller specifika insatser har arbetet präglats av pandemin på sätt som beskrivits tidigare. Det har varit svårt att genomföra insatser som krävt fysisk närvaro, vilket påverkat arbetet med både längre sjukskrivningar och samtal vid upprepad korttidsfrånvaro.

Eftersom smittan har varit mer utspridd i samhället jämfört med 2020 har smittskyddsåtgärder haft en effekt på sjukfrånvaro. Exempelvis fick vaccineringen av brukare och omsorgspersonal under första halvåret positiv effekt på sjukfrånvaron. I de verksamheter där distansarbete har varit möjligt har en positiv effekt på sjukfrånvaro också setts, även om det också har noterats en viss risk för sjuknärvaro.

Inom socialförvaltningen har arbetet fortsatt med att kartlägga sjukfrånvaron på individnivå och upprätta handlingsplaner på individnivå. Enhetschefer har stöttats av projektanställda rehabiliteringssamordnare i arbetet med framför allt långtidssjuka.

Flera förvaltningar, exempelvis stadsbyggnadskontoret och hamn- och gatuförvaltningen, har arbetat med att tidigt följa upp frånvaro och ha en tät kontakt med medarbetarna. Inom serviceförvaltningen har man sedan flera år en rutin där upprepad korttidsfrånvaro fångas upp vid färre tillfällen än kommunen i stort, med bra resultat.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I Varbergs kommun har varje nämnd ansvar för sin verksamhets arbetsmiljö. Personalkontoret har de senaste fyra åren stöttat nämnderna genom att samordna en gemensam årlig uppföljning bland organisationens chefer, och den senaste gjordes under hösten. Chefer har, ofta i dialog med skyddsombud eller andra medarbetare, svarat på ett antal frågor som utgår från vad som krävs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågorna har handlat om kunskap, samverkan, undersökning, riskbedömning, handlingsplan och uppföljning. Varje förvaltningsledning har i november 2021 fått återkoppling för att kunna ta ställning till åtgärder för det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattningsvis visade uppföljningen goda resultat när det gäller kunskap och samverkan/delaktighet. Även när det gäller området undersöka visade uppföljningen generellt på goda resultat. Den visade till exempel att rutinerna för att anmäla arbetsskador och tillbud nu är väl förankrade, och att risk för hot och våld har undersökts i större omfattning.

Ett område som inför 2022 kräver ytterligare fokus är genomförandet av årliga arbetsmiljöronder. När undersökningen gjordes i början av november var det något färre som uppgav att ronder hade genomförts jämfört med tidigare år. Till viss del förklaras detta av att ronder var planerade till att genomföras senare under året, eller att fullständiga ronder ännu inte var gjorda i samband med att flytt hade skett till nya arbetsplatser. Det kan finnas en viss negativ pandemieffekt när det gäller fysiska arbetsmiljöronder, eftersom medarbetare uppmanats arbeta hemifrån. I återkopplingen till förvaltningsledningarna lyftes arbetsmiljöronder som ett utvecklingsområde inför det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet har präglats kraftigt av pandemin. Så sent som månadsskiftet september/oktober 2021 lyftes Folkhälsomyndighetens rekommendation om att arbeta hemifrån, för att sedan återinföras i december. En effekt av pandemin är att arbetsmiljöfrågor har varit ständigt närvarande i de flesta verksamheter jämfört med före pandemin, vilket exempelvis har satt fokus på att göra riskbedömningar och anmäla tillbud.

Arbetsskador och tillbud

Arbetsgivaren är skyldig att utreda orsaker till olyckor, sjukdomar och tillbud som inträffar på arbetet. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka och analysera vilka arbetsskador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur verksamheterna arbetar förbyggande inom området.

Tabellen visar antal inträffade tillbud och arbetsskador under åren 2017–2021. Anmälda arbetsskador visar också fördelningen mellan skador med och utan sjukfrånvaro.

Typ av händelse	2021	2020	2019	2018	2017
Tillbud	1045	747	810	852	661
Arbetsskador	470	330	301	344	263
- varav skada utan sjukfrånvaro	391	241	246	249	189
- varav skada med sjukfrånvaro	79	89	55	95	74
Arbetsskador och tillbud totalt	1515	1 077	1 111	1 196	924

Tabellen visar anmälningar om arbetsskada fördelade på skadetyper under åren 2017–2021.

Typ av arbetsskada	2021	2020	2019	2018	2017
Olycksfall i arbetet	362	231	218	240	205
- varav skada utan sjukfrånvaro	311	182	184	176	157
- varav skada med sjukfrånvaro	51	49	34	64	48
Sjukdom/ohälsa i arbetet	78	83	59	72	28
- varav skada utan sjukfrånvaro	58	46	47	53	17
- varav skada med sjukfrånvaro	20	37	12	19	11
Färdolycksfall	30	16	24	32	30
- varav skada utan sjukfrånvaro	22	13	15	20	15
- varav skada med sjukfrånvaro	8	3	9	12	15
Arbetsskador	470	330	301	344	263

Antalet anmälda tillbud och arbetsskador har ökat från 1 077 till 1 515 händelser. Såväl anmälningar om tillbud som arbetsskador har ökat med cirka 40 procent. När det gäller anmälda arbetsskador är det skador utan sjukfrånvaro som har ökat, medan arbetsskador med sjukfrånvaro i stället har minskat. Antalet anmälningar om arbetssjukdom med sjukfrånvaro har nästan halverats. Däremot har anmälningarna om färdolycksfall ökat till samma nivå som före pandemin.

Sedan årsskiftet 2020/2021 har tillbudsrapportering kommit i fokus med anledning av att Arbetsmiljöverket ändrade sitt förhållningssätt kring rapportering av smitta på arbetsplatser. Under 2020 var Arbetsmiljöverkets inriktning att smitta på arbetsplatsen enbart skulle anmälas om det handlade om arbete där smitta uttryckligen hanterades – vårdavdelning för smittade, laboratorium, och liknande. Den ändrade inriktningen kom att innebära att smitta skulle anmälas oavsett typ av arbete. Den allmänna samhällssmittan kom därmed att hanteras som en skadlig faktor i arbetet, med många potentiella smittillfällen som följde i många av kommunens verksamheter. Detta är en central förklaring till att fler händelser har anmälts än tidigare. Det verkar dock som om detta fokus även har fått som effekt att andra händelser, som inte är smittrelaterade, har anmälts i större utsträckning än tidigare. Bedömningen är därför att den förmodade underrapporteringen sannolikt har varit mindre än tidigare år – fler har anmält den typ av mindre allvarliga händelser som tidigare inte har anmälts.

Tabellen visar hur stor andel av anmälningarna som är gjorda under 2021 inom respektive förvaltning, samt hur stor andel av kommunens producerade tid respektive förvaltning står för, som ett jämförande mått.⁶

Förvaltning	Andel totalt	Andel tillbud	Andel skada med sjukfrånvaro	Andel skada utan sjukfrånvaro	Andel producerad tid
SBK	0 %	-	-	0 %	2 %
FGF	46 %	51 %	31 %	36 %	36 %
HGF	2 %	1 %	7 %	2 %	3 %
KS	1 %	1 %	-	0 %	3 %
KOF	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %
MHF	0 %	0 %	-	0 %	1 %
SER	6 %	4 %	22 %	7 %	9 %
SOC	43 %	41 %	35 %	49 %	36 %
UAF	2 %	1 %	3 %	4 %	8 %
ÖFM	-	-	-	-	0 %

⁶ I tabellen betyder 0% att summan är avrundad nedåt, medan ett streck innebär att händelser helt saknas under året.

Sett till typ av verksamhet har de flesta anmälningar gjorts inom förskole- och grundskoleförvaltningen och socialförvaltningen. När sett till typ av verksamhet har de flesta anmälningar gjorts inom förskole- och grundskoleförvaltningen och socialförvaltningen, vilket är rimligt utifrån storleken på förvaltningarna. När hänsyn tas till storleken på förvaltningarnas verksamhet uttryckt i producerad tid har båda förvaltningarna varit något överrepresenterade sett till antal anmälningar. För förskole- och grundskoleförvaltningens del är detta särskilt tydligt när det gäller anmälda tillbud, och motsvarande för socialförvaltningen kan noteras när det gäller arbetsskador utan sjukfrånvaro. När det gäller arbetsskador med sjukfrånvaro är det i stället serviceförvaltningen och hamn- och gatuförvaltningen som har fler anmälningar i relation till producerad tid.

De vanligaste tillbudena var tillbud relaterade till covid-19. Dessa motsvarade 25 procent av alla tillbud, och har ökat kraftigt jämfört med föregående år. Näst vanligast var tillbud som handlade om fysiska situationer med tredje person (brukare, elev, klient). Ungefär tio procent av tillbudena handlade om hotfulla situationer. De allra flesta hotrelaterade tillbudena handlade om situationer som har uppstått mellan medarbetare och elev, brukare eller klient. En handfull anmälda tillbud handlade om hotfulla situationer mellan medarbetare och anhörig eller vårdnadshavare. Tillbud som handlar om hot verkar ha minskat. Knappt tio procent av tillbudena utgörs av situationer där med-

arbetare uppger sig ha upplevt psykisk överbelastning. Jämfört med tidigare år är detta en tredubbling av antal anmälningar, vilket kan bero på svårigheterna med personalförsörjning under delar av året.

Bland anmälningar som avser arbetssjukdomar avser de flesta skadlig inverkan till följd av beteenden och ageranden från andra personer, smitta, samt sociala och organisatoriska faktorer. Det är dock värt att notera att anmälda arbetssjukdomar som är relaterade till smitta är klart färre jämfört med 2020. När det gäller covid-19 har regelverket inneburit att det enbart är personal inom vård och omsorg som ska anmäla arbetsskada vid konstaterad smitta. Att färre arbetssjukdomar har anmälts talar för att arbetet med skyddsutrustning och vaccination har fallit väl ut.

När det gäller andra arbetsskador än arbetssjukdomar är den enskilt vanligaste anledningen skador som är relaterade till annan person. Även halk- och fallolyckor tillsammans med cykelolyckor står för en stor del av arbetsskadorna. Det är klart fler halk- och fallolyckor som har anmälts jämfört med 2020, oavsett om de lett till sjukfrånvaro.

Sammanfattningsvis är bedömningen att skillnaderna jämfört med tidigare år i huvudsak förklaras av anmälda smitthändelser, en ökad generell medvetenhet om att anmäla händelser, och fler händelser som handlar om upplevd psykisk överbelastning till följd av ansträngda personalsituationer.

Jämställdhet och mångfald

I kommuner och regioner är knappt fyra av fem anställda kvinnor, ett förhållande som varit relativt oförändrat under en ganska lång tid. Knappt 40 procent av landets förvärvsarbetande kvinnor finns i kommuner och regioner. Motsvarande siffra för männen är 11 procent ¹⁰.

Andelen kvinnor respektive män är ungefär densamma i vård, skola och omsorg oavsett om utföraren är privat eller offentlig.

Majoriteten av cheferna i kommuner och regioner är kvinnor, vilket skiljer ut sektorn från den övriga arbetsmarknaden där de flesta chefer är män. Andelen kvinnor som är chefer i kommuner och regioner speglar alltså i någon mån förhållandet att en majoritet av medarbetarna är kvinnor. Andelen kvinnor som är chefer har ökat relativt kraftigt sedan år 2000. Däremot är majoriteten av de högsta cheferna fortfarande män.

Trenden sedan drygt tio år är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar. Löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden är 9,8 procent ¹¹. Skillnaden mellan könen är 1,8 procent i kommunerna och 17,9 procent i regionerna.

Inom privat sektor är löneskillnaden 10,5 procent bland arbetare och 15,3 procent bland tjänstemän. Vid en standardvägning, en jämförelse som även tar hänsyn till kvinnors och mäns olika utbildning, yrken, ålder och arbetstid, är skillnaden mindre: 0,2 procent i kommunerna och 3,1 procent i regionerna. Vid en standardvägd jämförelse för hela arbetsmarknaden är löneskillnaden 4,4 procent. Generellt sett har kommunerna Sveriges mest jämställda löner.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat under senare år men det är fortfarande en betydligt större andel kvinnor än män som jobbar deltid. Det går inte att sätta likhetstecken mellan heltidsanställning och heltidsarbete. Som tidigare har nämnts är kvinnor tjänstlediga på deltid i större utsträckning än män, till exempel på grund av föräldraledighet.

Totalt sett har kvinnor i kommuner nästan 70 procent högre sjukfrånvaro än män.

Män som arbetar inom kommunal sektor tenderar att ta ut fler föräldradagar än män som arbetar i privat sektor. Fortfarande tar dock kvinnor som arbetar inom kommuner och regioner ut fler föräldradagar än män i samma sektor.

¹⁰SCB: Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 3:e kvartalet 2021.

¹¹Senast tillgängliga bearbetade lönestrukturst statistik från Medlingsinstitutet, vilket avser år 2020.



Foto: Nathalie Greppi

Jämställdhet och mångfald i Varbergs kommun

Den svenska arbetsmarknaden är internationellt sett kraftigt könssegregerad vilket återspeglas i hur könsfördelningen ser ut i Varbergs kommun. Av kommunens samtliga anställda med månadslön var 79 procent kvinnor och 21 procent män. I personalbokslutet framgår hur könsfördelningen såg ut mellan förvaltningarna 2021. Socialförvaltningen och förskole- och grundskoleförvaltningen hade en klar majoritet kvinnor som medarbetare, medan hamn- och gatuförvaltningen som enda förvaltning hade flest män som medarbetare.

Under de år som detta bokslut har tagit fram har det gått att bekräfta att de inledningsvis beskrivna nationella strukturerna finns lokalt. När det gäller exempelvis heltidsanställning, tjänstledighet på deltid, sjukfrånvaro, ovägd medellön, och föräldraledighet så finns det skillnader mellan könen till nackdel för

kvinnor. Att förändra strukturer är svårt, och kräver ett långsiktigt ihärdigt arbete. En av pandemins effekter har varit att den har förstärkt vissa strukturella skillnader, till exempel nivån mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro. Detta är en jämställdhetsaspekt som under året har försämrats. Men det finns aspekter som har utvecklats åt rätt håll. Exempel är att de ovägd löneskillnaderna har minskat, och att uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning har blivit mer jämnt.

Av kommunens chefer var 66 procent kvinnor och 34 procent män, vilket i detta sammanhang ska jämföras med 81 procent kvinnor och 19 procent män bland tillsvidareanställda medarbetare. Könsfördelningen bland cheferna var därmed lika som föregående år, vilket innebär att kvinnliga chefer var underrepresenterade i förhållande till andelen anställda kvinnor.

Tabellen visar procentuell fördelning av tillsvidareanställda månadsavlönade kvinnor och män, samt procentuell fördelning av tillsvidareanställda kvinnliga och manliga chefer, per förvaltning i december 2021.

Förvaltning	Andel kvinnor i %	Andel kvinnliga chefer i %	Andel män i %	Andel manliga chefer i %
FGF	87 %	76 %	13 %	24 %
SBK	66 %	20 %	34 %	80 %
HGF	36 %	20 %	64 %	80 %
KS ⁷	70 %	56 %	30 %	44 %
KOF	67 %	88 %	33 %	12 %
MHF	70 %	- %	30 %	- %
SER	73 %	65 %	27 %	35 %
SOC	86 %	72 %	14 %	28 %
UAF	63 %	50 %	37 %	50 %
ÖFM	83 %	- %	17 %	- %
Samtliga	81 %	66 %	19 %	34 %

⁷Inklusive samtliga förvaltningschefer.

En jämställdhetsfråga som har lyfts av till exempel Arbetsmiljöverket är att chefer inom kvinnokodade yrken i regel har fler medarbetare än chefer i manskodade yrken. Det går att se dessa skillnader även i Varberg vid en jämförelse mellan förvaltningar. Frågan om medarbetare per chef är komplex, och behöver ses som en del av chefers förutsättningar. Andra delar i chefers förutsättningar är till exempel tillgång till olika former av stöd i form av HR-kompetens, juridisk kompetens, administrativ kompetens med mera.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda medarbetare hos första linjens⁸ chefer, per kön, i december 2021.

Förvaltning	Högst		Medel		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
FGF ⁹	60	48	32	25	12	4
SBK	21	18	21	14	21	10
HGF	11	6	11	14	11	28
KS	12	13	8	9	2	5
KOF	21	17	18	14	12	10
MHF ¹⁰	-	26	-	26	-	26
SER	55	30	27	20	8	6
SOC ¹¹	76	49	29	33	6	6
UAF	23	52	12	34	3	14
ÖFM ¹²	6	-	6	-	6	-

⁸Chef för den nivå inom en linjeorganisation där den löpande driften bedrivs. ⁹Inom förvaltningen finns exempel på arbetsgrupp med delat eller biträdande chefskap inom de större arbetsgrupperna. I ovan tabell tas inte hänsyn till det.

¹⁰Förvaltningschef. ¹¹Se not 9. ¹²Se not 9.

Under 2021 har kvinnor i genomsnitt tagit ut 84 föräldradagar och män 42 dagar. Jämfört med 2020 har kvinnor tagit ut färre dagar, och män något fler dagar. Det gör att skillnaden mellan könen fortfarande är stor, men har minskat. När det gäller vård av

sjukt barn (VAB) har både kvinnor och män tagit fler dagar jämfört med föregående år. Män har ökat sitt uttag i större omfattning, vilket har gjort att uttaget har varit i princip helt jämställt.

Tabellen visar antal dagar som kvinnor och män har tagit ut i föräldradedighet under 2020–2021.

Föräldradedighet (föräldrapenning)	Kvinnor 2021	Män 2021	Kvinnor 2020	Män 2020
Antal personer	875	164	866	189
Antal dagar	73 864	6 918	82 604	7 582
Genomsnittligt antal dagar	84	42	95	40

Tabellen visar antal dagar som kvinnor och män tagit ut för vård av sjukt barn under 2020–2021.

Vård av sjukt barn (VAB)	Kvinnor 2021	Män 2021	Kvinnor 2020	Män 2020
Antal personer	1 112	233	1 062	222
Antal dagar	11 909	2 525	8 552	1 642
Genomsnittligt antal dagar	10,7	10,8	8,1	7,4

Allas lika rättigheter och möjligheter

Varbergs kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska motverka diskriminering och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Detta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Syftet är inte minst att bidra till att säkra kommunens personal- och kompetensförsörjning.

De nationella jämställdhetspolitiska målen och regeringens mål för mänskliga rättigheter och icke-diskriminering är vägledande för kommunens jämställdhet- och mångfaldsarbete. Diskrimineringslagen anger att arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder, ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Aktiva åtgärder ska ske inom samtliga sju diskrimineringsgrunder och inom fem områden. För att styra och stödja arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering har en kommungemensam anvisning beslutats under året, där implementeringen har inletts under 2022. Ett stort stöd för chefer har tagits fram i anslutning till detta.

Under året har arbetet med att konkretisera den politiskt beslutade strategin för jämställda och jämlika arbetsplatser fortsatt. Strategin innehåller åtta inriktningar: jämn fördelning av makt och inflytande, goda arbetsförhållanden, inga osakliga löneskillnader, rekryteringar fria från diskriminering, möjlighet till kompetensutveckling på ett likvärdigt sätt, jämställt föräldraskap, nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling och alla former av trakasserier samt främja en jämn könsfördelning i kommunens verksamheter. Arbetsgrupper med representanter från HR, verksamhetsföreträdare och fackliga representanter har arbetat med att analysera nuläge inom respektive insatsområde och formulera tänkbara åtgärder. Vissa aktiviteter har genomförts under året.

Förvaltningarna har även lokalt arbetat med strategin genom olika insatser. Det har bland annat handlat om kompetensutbildningsinsatser, dialoger i ledningsgrupper och arbetsgrupper, antagande av mångfaldsplan, genomlysning av hur annonsering och rekrytering av nya medarbetare genomförs, och tydligare könsperspektiv vid uppföljning.

Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier

På kommunens arbetsplatser ska det råda nolltolerans mot alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Under 2020 utvärderades kommunens handlingsplan mot kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier samt stödmaterial i samarbete med kommunens förvaltningar och i samverkan med fackliga representanter. Detta ledde till att den kommungemensamma handlingsplanen under 2021 ersattes av gemensamma anvisningar. Dessa ska ge chefer och medarbetare vägledning och stöd i att förebygga och förhindra kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Anvisningarna har även gjort det tydligare i frågor om hur man arbetar med frågan om något sker.

Våld i nära relationer

Ett av de nationella delmålen för jämställdhetspolitiken är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Socialförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning har tagit fram en kommungemensam anvisning som handlar om våld i nära relationer. Anvisningen har beslutats under året, och ett aktivt implementeringsarbete har genomförts. Detta har inkluderat stödmaterial på kommunens intranät, och lärarledda grundläggande utbildningar riktade till chefer, medarbetare, fackliga representanter och politiker. Utbildningen ges återkommande även fortsättningsvis, och kommer att kompletteras med en obligatorisk fördjupningsutbildning för berörda personalgrupper. En viktig utgångspunkt i arbetet har varit att utöver enskilda verksamheters ansvar ta ett tydligt arbetsgivaransvar för att motverka våld i nära relationer.

Utmärkelser till kommunens medarbetare

Varje år delar kommunen ut priser till medarbetare som inspirerar och visar vägen mot visionen, Varberg – Västkustens kreativa mittpunkt. Alla medarbetare har möjlighet att lämna in en eller flera nomineringar för att lyfta fram någon som i visionens anda har visat prov på exempelvis nytänkande, framåtanda, kunskap, mod och ett inkluderande förhållningssätt. Bland de nomi-

neringar som kommit in har pristagare utsetts i tre kategorier: årets kreativa medarbetare, årets värdskapare, och årets jämställare. Närmare 100 medarbetare blev nominerade under året. Alla nominerade har presenterades på kommunens intranät, och vid en nomineringslunch presenterades vinnarna.



Årets kreativa medarbetare

Årets kreativa medarbetare blev Anna-Karin Kvarnemar, samhällsutvecklingskontoret, Helena Wallin och Jenny Wennerström, Varbergs fastighets AB, Emelie Birgersson och Mia Svedjeblad, kultur- och fritidsförvaltningen

Juryns motivering: "Under flera år har arbetsgruppen jobbat med att Varbergs nya mötesplats för motion, hälsa och lek, Pingvinen, ska bli verklighet. Ni har formgivit skyltar, tagit fram förstudier, arrangerat namntävling, skrivit underlag till budgetbeslut, löpande hållit press, politik och invånare informerade och även beställt möbler

till hela anläggningen. Det mesta utom att handgripligen snickra ihop simbassängen.

Under en så lång process är det många förutsättningar som ändras och många parter som ska komma överens med varandra. Då krävs både kreativitet, nytänkande och flexibilitet! Dessutom är det viktigt att inte tappa slutmålet ur sikte - att skapa en så bra badanläggning som möjligt för Varbergs invånare - när någon del av processen kört fast. Med sin känsla för både helhet och detaljer är ni väl värda priset årets kreativa medarbetare."



Årets jämställare

Årets jämställare Årets jämställare blev Jana Rodvik, Nanna Gullström och Regina Lindahl, socialförvaltningen, och Suzanna Klang, kommunstyrelsens förvaltning:

Juryns motivering: "De nominerade har utifrån sina olika roller bidragit med att synliggöra det utbredda samhälls- och folkhälsoproblemet "våld i nära relationer". Våld i nära relationer förekommer i alla typer av relationer och i alla åldrar. Den som utsätts drabbas oftast på ett långsiktigt plan vilket påverkar livet som helhet och därmed såväl arbetslivet som livet i övrigt.

Att öka medvetenheten och kunskapen i frågan hos såväl oss som kommunala tjänstpersoner, chefer, arbetskamrater och fackliga företrädare bidrar till en hållbar jämställdhet mellan kvinnor och män i vår organisation men också i vårt samhälle. Det är ett arbete som påverkar frågorna på ett långsiktigt plan och som ställer krav på nytänkande.

De nominerade har arbetat fram anvisningar och stöd för hur frågan kan uppmärksammas på våra arbetsplatser och hur chefer och medarbetare kan föra dialog om den. Med gedigen kompetens och erfarenhet om frågan och dess utmaningar och dilemman har de nominerade genomfört utbildningar riktade till alla medarbetare. Dessa har varit välbesökta, bidragit med inspiration och öppnat upp för samtal och förhållningssätt i frågan. Även fördjupningsutbildningar till medarbetargrupper som förväntas arbeta mer aktivt med frågan har genomförts.

Arbetet med våld i nära relationer har satt Varbergs kommun på kartan som en kommun som visar nytänkande och framåtanda genom att lyfta in frågan som en del i kommunens arbetsgivaransvar och personalpolitik. Ett kreativt sätt att synliggöra Varbergs arbetsgivarmärke och som ställt krav på uthållighet och engagemang hos de nominerade."

Årets värdskapare

Årets värdskapare blev Odeh Abughariqane

Juryns motivering: "Med stort hjärta och värme ger Odeh alla han möter en känsla av att bli sedd. Han har förstått hur viktigt humor blandat med respekt och allvar är för den som är beroende av alla och han har förmågan att ge en trygg och professionell omvårdnad i sitt arbete som undersköterska, med kompetens och reflektion. Han är en varm och omtänksam människa, som gör sitt yttersta för att de äldre ska känna meningsfullhet och glädje även i den sena tiden i livet.

För Limagården är Odeh värdskaparens ansikte, han är det 100% i alla situationer. Med värme, engagemang och kärlek öppnar han upp för inkludering, välkomnande och professionalitet. Kombon med att se alla, vågar möta alla, välkomna, sprida glädje och vara mycket kompetent i sitt arbete gör han till en värdskapare hos oss varje dag. Han möter alla på samma sätt, kunder, anhörig, sjuksköterskor, kollegor, tandläkaren, elever, lokalvård, serviceförvaltning, lca-hajen och så vidare. Odeh gör skillnad varje dag, ser möjligheter, gör det lilla extra, hjälper kollegor och ställer upp för sin verksamhet."



