



Personal- och hälsobokslut 2018

En bilaga till årsredovisningen



VARBERGS
KOMMUN

Innehållsförteckning

Personalredovisning

- 4 Antal anställda
- 4 Anställda per förvaltning
- 5 Anställda kvinnor och män
- 5 Åldersfördelning
- 5 Sysselsättningsgrad
- 7 Timavlönade
- 7 Mertid och overtid
- 8 Arbetade timmar
- 8 Medellöner
- 9 Personalkostnader
- 9 Pensionsavgångar
- 10 Personalomsättning

Hälsobokslut

- 12 Sjukfrånvaro
- 16 Hållbart arbetsliv
- 18 Arbetsskador och tillbud
- 18 Medarbetarundersökning 2018
- 19 Jämställdhet och mångfald
- 22 Utmärkelser till kommunens medarbetare

Omslagsfoto: Hidvi Group

På bilden syns Jimmy Johansson som är projektledare på hamn- och gatuförvaltningen.

Ett växande Varberg



Med det strategiska läget, den vackra naturen och de inbjudande livsmiljöerna har Varberg under lång tid varit en attraktiv kommun att leva, bo och verka i. Lägg därtill det expansiva näringslivet, det rika föreningslivet och den goda kommunala servicen, så är det inte konstigt att Varberg under mer än 60 år haft en positiv befolkningstillväxt. 2018 ökade befolkningen med 836 nya medborgare.

Att kommunen växer innebär naturligtvis att den kommunala organisationen också växer för att kunna leverera alla de tjänster som förväntas av medborgarna. Varbergs kommun är kommunens största arbetsgivare och den 31 december 2018 hade vi 4 865 personer månadsanställda, vilket innebär en utökning med 70 medarbetare. Tillsammans är det denna personal som bär upp all vår verksamhet och ser till att allting fungerar som det ska, dag för dag året runt.

Varberg står samtidigt inför flera stora utmaningar på personalsidan under kommande år. För det första behöver vi fortsätta och intensifiera arbetet för ett hållbart arbetsliv, som innebär lägre sjukskrivningstal, högre frisknärvaro och mer ork även när arbetsdagen är slut. För det andra behöver vi sätta fingret på jämställdhetsfrågan i syfte att skapa likvärdiga villkor och förutsättningar för män och kvinnor att arbeta inom kommunens olika områden. För det tredje behöver vi ligga i framkant kring kompetensförsörjning och digitalisering för att möta framtidens behov inom våra verksamheter.

Dessa utmaningar behöver kommunen arbeta aktivt med under kommande år för att vi även fortsättningsvis ska vara en attraktiv arbetsgivare med nöjda medarbetare och bra leverans, som uppfyller de förväntningar som medborgarna har rätt att ställa på oss.

Christofer Bergenblock (C)
Ordförande Personaltutskottet
Kommunstyrelsen



Varbergs kommun som attraktiv arbetsgivare

Under 2018 har kommunen åter tilldelats en rad fina utmärkelser, bland annat BästAttBo av tidskriften Fokus och Årets superkommun av tidningen Dagens Samhälle. Priserna omfattar till exempel ranking och värdering av det arbete som utförs varje dag i våra verksamheter, där vi möter invånare i livets alla skeden - från förskola till äldreboende. Det händer mycket under en dag; till exempel lär sig 763 förstaklassare att läsa, 11 000 portioner mat serveras och en yta som motsvarar 39 fotbollsplaner städas. Detta arbete och mycket mer, bidrar till Varberg som en attraktiv plats att leva och bo på.

Medarbetarnas engagemang, kompetens och bemötande är avgörande för kvaliteten i verksamheten. För att fortsätta hålla en bra kvalitet behövs både kunniga medarbetare men också ett modigt ledarskap som visar vägen. Det har under det senaste året blivit allt mer tydligt att vi kommer att behöva vässa våra ledarförmågor ytterligare. Utvecklingen inom teknik och digitalisering går oerhört fort, och bara det senaste halvåret har hastigheten utvecklats betydligt. Det innebär att vi har stora utmaningar framför oss i att se, förstå och hänga med i den takt som omvärlden förväntar sig.

Rustar oss för framtiden

Vi vet att det de närmaste fem till tio åren kommer att saknas arbetskraft inom många av våra yrkesgrupper. En tryggad kompetensförsörjning kräver ett nära samarbete över förvaltnings- och bolagsgränser och med andra aktörer i samhället. En bred kompetensutveckling och ett förändringsledarskap med en god portion nytänkande kommer därför vara ännu viktigare framöver. Andra avgörande framgångsfaktorer kommer vara att arbeta med att ta tillvara erfarenheter, talanger och kunskaper hos befintlig personal men också vara så attraktiva att nya medarbetare vill söka sig till och arbeta i Varbergs kommun. Vi behöver också sträva efter att erbjuda ett hållbart arbetsliv och en god arbetsmiljö med en hög grad av jämställdhet och mångfald.

Att möta framtidens utmaningar kräver mod, framåtanda och uthållighet. Vi vet att det är möjligt för vi har en bra grund att utgå från. Grunden är våra 4 800 medarbetare som varje dag arbetar för att förenkla människors vardag och inspirerar dem att uppnå sina drömmar. I det här dokumentet, som är en bilaga till årsredovisningen, kan du läsa mer om motorn i kommunens verksamheter - medarbetarna.

Kristina Taremark
Personaldirektör

Antal anställda

Varbergs kommun är den största arbetsgivaren i Varberg. Kommunens verksamheter tillgodoser invånarnas behov av service genom hela livet, och många av uppdragen är personaltäta.

Kommunen hade 4 865 månadsanställda den 31 december 2018. Detta är en ökning med 70 personer jämfört med 2017. Antalet tillsvidareanställda är 4 352¹ och antalet visstidsanställda är 530. Under året ökade antalet tillsvidareanställda med 90 personer, och antalet visstidsanställda minskade med 20 personer. Av alla tillsvidareanställda är 77,5 % heltidsanställda och 22,5 % deltidsanställda.

Varbergs kommun har haft en positiv befolkningstillväxt under hela 2000-talet, vilket

speglar ökningen av antalet tillsvidareanställda i kommunen under de senaste åren. Enligt prognos ska kommunen gå från en tillväxt på cirka 1 procent om året till cirka 1,6 procent om året i slutet av prognostiden, vilket skulle innebära att Varberg kan vara närmare 80 000 invånare år 2030. En stark tillväxt över lång tid innebär utmaningar för organisationen, till exempel utveckla den kommunala servicen och rekrytera och behålla befintliga medarbetare. En högre efterfrågan och förväntan på välfärdstjänster samt en ökad ambitionsnivå inom organisationen kopplat till ökad kunskap påverkar behovet av antal anställda. För att möta alla dessa utmaningar är det viktigt att kommunen är och förblir en attraktiv arbetsgivare i framkant.

Tabellen visar fördelningen av månadsanställda den 31 december uppdelat på tillsvidareanställda och visstidsanställda under åren 2016–2018.

| Sysselsättningsgrupp | Anställningsform | Anställda 2018 | Anställda 2017 | Anställda 2016 |
|----------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Månadsanställda | Alla anställningsformer | 4 865 | 4 795 | 4 788 |
| Månadsanställda | Tillsvidare | 4 352 | 4 262 | 4 181 |
| Månadsanställda | Visstidsanställda | 530 | 550 | 623 |

Tabellen visar hur många av de tillsvidareanställda som är heltidsanställda respektive deltidsanställda under åren 2016 – 2018.

| Sysselsättningsgrupp | Anställningsform | Anställda 2018 | Anställda 2017 | Anställda 2016 |
|----------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| Månadsanställda | Tillsvidare | 4 352 | 4 262 | 4 181 |
| Deltid | Tillsvidare | 953 | 1 002 | 1 040 |
| Heltid | Tillsvidare | 3 399 | 3 260 | 3 141 |

¹7 personer av de tillsvidareanställda är tjänstlediga och visstidsanställda samtidigt.

Anställda per förvaltning

Tabellen visar fördelningen av månadsanställda per förvaltning den 31 december under åren 2016–2018.

| Förvaltning | Anställda 2018 | Anställda 2017 | Anställda 2016 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Barn- och utbildningsförvaltning | 2 099 | 2 118 | 2 134 |
| Stadsbyggnadskontoret | 80 | 76 | 62 |
| Hamn- och gatuförvaltning | 117 | 114 | 103 |
| Kommunstyrelsens förvaltning | 180 | 170 | 173 |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 168 | 181 | 169 |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | 28 | 28 | 26 |
| Serviceförvaltning | 416 | 415 | 391 |
| Socialförvaltning | 1 772 | 1 693 | 1 728 |
| Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltning | 3 | | |
| Överförmyndarens organisation | 7 | 5 | 6 |
| Varbergs kommun | 4 865 | 4 795 | 4 788 |

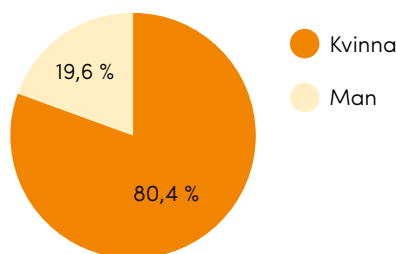
Personalstyrkan vid kultur- och fritidsförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen har minskat i antal under året. Kultur- och fritidsförvaltningen har minskat med 13 anställda, vilket framförallt beror på färre badpersonal och något färre fritidsledare jämfört med 2017. Barn- och utbildningsförvaltningens personalstyrka har minskat med totalt 19 anställda.

Personalstyrkan vid kommunstyrelsens förvaltning, stadsbyggnadskontoret och socialförvaltningen har ökat procentuellt mest under

året i förhållande till antalet anställda föregående år. Inom stadsbyggnadskontoret beror ökningen på ökad efterfrågan av tjänster kopplat till att Varberg växer. Inom kommunstyrelsens förvaltning har satsningar gjorts bland annat inom kommunikationsavdelningen och personalkontoret. Socialförvaltningens ökade personalstyrka beror bland annat på att förvaltningen fick ta över ett privat boende under året, samt ökad efterfrågan av personal i längre bemanningsuppdrag.

Anställda kvinnor och män

Cirkeldiagrammet visar fördelningen av månadsanställda kvinnor och män i procent den 31 december 2018.



Av samtliga månadsanställda var 80,4 % kvinnor och 19,6 % män. Kommunen strävar efter en jämn könsfördelning. Riktade insatser i samband med mässor och arbetsmarknadsdagar, traineeplatser och ferieanställningar är några exempel på hur kommunen under året har arbetat för att främja en jämnare könsfördelning. Vid tillsättning av trainee och ferieanställning har kommunen försökt ge kvinnor placering i traditionellt mansdominerade yrken, och män placering i traditionellt kvinno-dominerade yrken. Grunden är alltid att attrahera sökande med rätt kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Åldersfördelning

Medelåldern för alla månadsanställda är 45,6 år, vilket är något lägre än tidigare år. Tabellen visar åldersfördelning bland månadsanställda den 31 december 2018.

| Ålder | Kön | Anställda 2018 | Medelålder 2018 | Medelålder 2017 | Medelålder 2016 | Medelålder 2015 |
|-------------|--------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Alla åldrar | Alla | 4 865 | 45,6 | 45,7 | 45,6 | 46,1 |
| Alla åldrar | Kvinna | 3 910 | 45,8 | 45,8 | 45,5 | 46,1 |
| Alla åldrar | Man | 955 | 44,9 | 45,4 | 45,8 | 46,4 |
| - 29 | Alla | 554 | 25,7 | 25,5 | 25,1 | 25,3 |
| 30 - 39 | Alla | 1 002 | 34,8 | 34,7 | 34,8 | 34,9 |
| 40 - 49 | Alla | 1 283 | 44,8 | 44,7 | 44,7 | 44,6 |
| 50 - 59 | Alla | 1 372 | 54,5 | 54,5 | 54,5 | 54,6 |
| 60 - 67 | Alla | 646 | 62,2 | 62,2 | 62,1 | 62,2 |
| 68 - | Alla | 8 | 70,1 | 70,0 | 70,1 | 69,4 |

Sysselsättningsgrad

Enligt 2018 års rekryteringsprognos från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) behöver den svenska välfärden rekrytera cirka en halv miljon nya medarbetare fram till år 2026 om inga förändringar görs i organisation, arbetssätt och bemanning. Det beror på att många medarbetare uppnår pensionsålder, samtidigt som befolkningen växer och andelen barn och äldre i befolkningen ökar.

Ett sätt att klara framtida rekryteringsutmaningar är att fler arbetar mer. Runt om i landet pågår ett målmedvetet arbete med olika insatser för att fler medarbetare ska erbjudas heltidsanställningar. Samtidigt räcker det inte att medarbetare är anställda på heltid så länge många ändå väljer att gå ner i arbetstid. Det är 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. Männerna ökar istället sin arbetstid något under samma period i livet.

Heltidsfrågan är dock komplex. Det kan vara en utmaning att matcha exempelvis brukares behov av service dygnet runt, med medarbetarnas önskemål om arbetstidsförläggning.

Under perioden 2008–2014 beslutade många kommuner att införa ”rätt till heltid” eller ”önskad sysselsättningsgrad” för alla medarbetare, eller för medarbetare i vissa verksamheter.

Under 2012 tog Varbergs kommun ett politiskt beslut om att alla medarbetare ska erbjudas ”önskad (ökad) sysselsättningsgrad”. Detta har medfört att de medarbetare som önskat öka sin

sysselsättningsgrad till heltid eller högre deltid har fått sina önskemål tillgodosedda. För att tillmötesgå även de medarbetare som önskar minska sin sysselsättningsgrad, har ett politiskt beslut fattats om att anställda från och med 2018 också ska kunna önska sänkt sysselsättningsgrad. De medarbetare som under 2018 har önskat en annan sysselsättningsgrad har erbjudits detta.

Inom kommunen har andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning ökat. Vid årets slut uppgick dessa till 77,5 %, att jämföra med 76 % år 2017. Andelen heltidsanställningar ökade med 1,5 procentenheter både bland kvinnor och män. Under 2018 var det färre som hade en sysselsättningsgrad under 75 % jämfört med föregående år.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad (ssgr) den 31 december under åren 2016–2018.

| Kön | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------|--------|--------|--------|
| Kvinnor | | | |
| Heltid | 74,4 % | 72,9 % | 71,5 % |
| 75–99 % ssgr | 20,2 % | 21,5 % | 22,4 % |
| Under 75 % ssgr | 5,4 % | 5,6 % | 6,1 % |
| Män | | | |
| Heltid | 91,1 % | 89,6 % | 89,8 % |
| 75–99 % ssgr | 5,0 % | 6,4 % | 5,5 % |
| Under 75 % ssgr | 3,9 % | 4,0 % | 4,7 % |
| Totalt | | | |
| Heltid | 77,5 % | 76,0 % | 74,9 % |
| 75–99 % ssgr | 17,4 % | 18,7 % | 19,3 % |
| Under 75 % ssgr | 5,1 % | 5,3 % | 5,8 % |

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda har fortsatt att öka och uppgick vid årsskiftet till 94,7 %, att jämföra med 94,4 % 2017. Bland kvinnor ökade den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 93,9 % till 94,2 %, och bland männen från 96,6 % till 97,1 %. Det är framförallt den större andelen heltidsanställda som har medfört att den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Det varierar mellan förvaltningarna om den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland tillsvidareanställda har ökat eller minskat under året jämfört med 2017.

Tabellen visar genomsnittlig sysselsättningsgrad i procent för tillsvidareanställda per förvaltning² den 31 december 2018.

| År | BUF | SBK | HOG | KS | KOF | MOH | SER | SOC |
|------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 2018 | 95,4 % | 100 % | 99,3 % | 96,7 % | 89,1 % | 100 % | 93,4 % | 93,9 % |
| 2017 | 94,9 % | 100 % | 97,6 % | 96,2 % | 89,5 % | 100 % | 92,6 % | 94,1 % |

²Barn- och utbildningsförvaltning (BUF), stadsbyggnadskontoret (SBK), hamn- och gatuförvaltning (HOG), kommunstyrelsens förvaltning (KS), kultur- och fritidsförvaltning (KOF), miljö- och hälsoskyddsförvaltning (MOH), serviceförvaltning (SER) och socialförvaltning (SOC).

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabellen visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning den 31 december 2018.

| Förvaltning | Kvinnor | | | Män | | |
|---------------|------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|
| | -74 % ssgr | 75-99 % ssgr | 100 % ssgr | -74 % ssgr | 75-99 % ssgr | 100 % ssgr |
| BUF | 4,7 | 15,5 | 79,8 | 3,5 | 2,8 | 93,7 |
| SBK | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 100 |
| HOG | 0 | 2,3 | 97,7 | 1,5 | 1,5 | 97 |
| KS | 3,5 | 6,3 | 90,2 | 8,2 | 2,0 | 89,8 |
| KOF | 12,5 | 14,6 | 72,9 | 18,3 | 11,7 | 70,0 |
| MOH | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 100 |
| SER | 6,5 | 36,2 | 57,3 | 1,0 | 8,3 | 90,7 |
| SOC | 6,0 | 24,9 | 69,1 | 2,0 | 7,6 | 90,4 |
| Totalt | 5,4 | 20,2 | 74,4 | 3,9 | 5,0 | 91,1 |

Timavlönade

För att få kontinuitet i verksamheterna och erbjuda bättre arbetsvillkor för medarbetarna har kommunen som mål att minska antalet timmar som utförs av timavlönad personal. Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att minska behovet av timanställda. Exempel på insatser 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 är att fortsatt arbeta för en hållbar grundbemanning och rätt nivå på vikariepoolerna.

Även om kommunens mål är att minska antalet timanställda så finns det ibland behov av timanställda, till exempel vid tillfälliga arbetstoppar, vakanser och i samband med val eller vid större evenemang.

I december 2018 hade kommunen 886 timanställda medarbetare. Andelen timmar som utförts av timavlönade medarbetare utgjorde totalt 4,1 % av samtliga arbetade timmar vilket är en ökning jämfört med 2017. I de flesta förvaltningarna är skillnaden jämfört med 2017 marginell. De procentuellt största

rörelserna finns inom serviceförvaltningen där timavlönad tid minskat från 3,1 % till 2 %, och inom hamn- och gatuförvaltningen där timavlönad tid har ökat från 1,2 % till 1,7 %. Lägst andel timavlönad tid fanns inom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen (0,1 %), och högst andel inom socialförvaltningen (7 %).

Bland de timanställda finns medarbetare som har PAN-anställning. PAN-anställningen innebär att medarbetaren arbetar som personlig assistent, ledsagare eller avlösare på anmodan av enskild funktionsnedsatt. Den anställde är i dessa fall timavlönad. Eftersom PAN-anställdas timavlönade tid inte avses i kommunens övergripande 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 respektive år under åren 2014–2018.

| År | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Med PAN | 4,1 % | 3,9 % | 3,9 % | 4,2 % | 6,3 % |
| Utan PAN | 3,8 % | 3,5 % | 3,6 % | 3,8 % | 5,8 % |

Mertid och övertid

Under året har medarbetarna arbetat totalt 68 895 timmar i mer³ - och övertid, vilket motsvarar 34,8 heltidsarbetare. Det är 3 191 fler timmar än föregående år. Ökningen av den totala mer- och övertiden motsvarar 1,7 heltidsarbetare.

Sett till totalt producerad tid har uttaget av mer- och övertid ökat något för varje år under de senaste åren. Under 2018 utgjorde mer- och övertid cirka 1 % av all producerad tid.

Framförallt förklaras det ökade uttaget av mer- och övertid av ett ökat behov inom kultur- och fritidsförvaltningen, och inom socialförvaltningen.

I några förvaltningar har uttaget av mer- och övertid minskat jämfört med 2017. Inom hamn- och gatuförvaltningen minskade uttaget med knappt 1 000 timmar, vilket motsvarar 0,5 heltidsarbetare.

Den största ökningen i jämförelse med 2017 syns inom socialförvaltningen (1,4 årsarbetare). Det beror på en personalmässig ansträngd sommar där kommunen bland annat hade svårt att rekrytera sjuksköterskor, och samtidigt tillfälligt fick ta över driften av ett privat boende. När det gäller variationen av mer- och övertid inom kultur- och fritidsförvaltningen kan det, i likhet med variation i andel timavlönad tid, förklaras av hur evenemangsåret har sett ut.

Tabellen visar antalet arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda under 2018, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt uttryckt som andel av producerad tid.

| Mer- och övertid | Timmar 2018 | Heltidsarbetare 2018 | Andel av arbetad tid |
|------------------|---------------|----------------------|----------------------|
| Mertid | 32 580 | 16,5 | 0,49 % |
| Övertid | 36 315 | 18,3 | 0,55 % |
| Totalt | 68 895 | 34,8 | 1,04 % |

Tabellen visar antalet arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda under 2017, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt uttryckt som andel av producerad tid.

| Mer- och övertid | Timmar 2017 | Heltidsarbetare 2017 | Andel av arbetad tid |
|------------------|---------------|----------------------|----------------------|
| Mertid | 31 559 | 15,9 | 0,49 % |
| Övertid | 34 145 | 17,2 | 0,52 % |
| Totalt | 65 704 | 33,1 | 1,01 % |

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

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under 2018 och uppgick totalt till 6 922 000. Ökningen på 77 000 timmar består framför allt av timmar utförda av månadsavlönad personal.

Tabellen visar arbetade timmar (tusen timmar) per den 31 december åren 2016–2018.

| Kategori | 2018 | 2017 | 2016 |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| Månadslön | 6 572 | 6 515 | 6 425 |
| Timlön | 259 | 241 | 244 |
| Timlön PAN-anställda | 21 | 22 | 21 |
| Mertid | 33 | 33 | 34 |
| Övertid | 37 | 34 | 33 |
| Summa | 6 922 | 6 845 | 6 757 |

Medellöner

Den genomsnittliga lönen var 31 282 kronor i månaden vilket var en höjning med 945 kronor (3,12 %) i jämförelse med 2017. Kvinnorna ökade sin medellön med 945 kronor per månad (3,18 %) och männen ökade sin medellön med 935 kronor per månad (2,84 %).

Kvinnors medellön i % av mäns medellön var 90,55 % år 2018, jämfört med 90,25 % år 2017 och 90,05 % året dessförinnan.

Tabellen visar medellöner för tillsvidareanställda 31 december 2018 och 2017.

| År | Medellön alla | Medellön kvinna | Medellön man |
|------|---------------|-----------------|--------------|
| 2018 | 31 282 | 30 688 | 33 891 |
| 2017 | 30 337 | 29 743 | 32 956 |

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

byggas 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. Detta gäller i enlighet med diskrimineringslagen.

En arbetsvärdering och lönekartläggning med jämställdhetsanalys genomfördes i Varbergs kommun under föregående år. I arbetsvärderingen och lönekartläggningen identifierades prioriterade befattningsgrupper inför löneöversynen 2018. Dessa prioriteringar har tagits fram genom jämförelse av löneläge med likvärdiga befattningsgrupper i kommunen och med övriga kommuner i Halland. Rådande rekryteringssituation och framtida rekryteringsbehov har också bidragit till prioriteringarna. Jämställdhetsanalysen resulterade i en handlingsplan för jämställda löner inför löneöversynen. Utfallet av lönerörelsen 2018 bedöms vara lyckat utifrån de grupper som identifierats som prioriterade, både utifrån kön och yrke.

Personalkostnader

Under året uppgick kostnaderna för personal till 2 355 miljoner kronor, vilket var en ökning med 125 miljoner kronor jämfört med 2017. Såväl löner för arbetad tid som sjuklön, arbetsgivaravgifter och kostnader för pensioner har ökat. Cirka 56 % av verksamhetens kostnader utgjordes av personalkostnader.

Tabellen visar kostnader för arbetskraft under åren 2016–2018.

| Kostnader för arbetskraft (mnkr) | 2018 | 2017 | 2016 |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Löner och ersättningar totalt | 1 649 | 1 559 | 1 492 |
| Löner m. m. | 1508 | 1 421 | 1 360 |
| Mer- och övertid | 18 | 19 | 17 |
| Ob-ersättning | 43 | 42 | 41 |
| Beredskap och jour | 13 | 9 | 8 |
| Sjuklön | 30 | 27 | 27 |
| Förtroendemän | 12 | 12 | 11 |
| Uppdragstagare | 25 | 29 | 28 |
| Kostnadsersättningar | 3 | 4 | 4 |
| Sociala avgifter | 544 | 519 | 492 |
| Pensionskostnader | 161 | 148 | 141 |
| Summa | 2 357 | 2 230 | 2 128 |

Pensionsavgångar

Pensionsåldern är idag rörlig mellan 61 och 67 år. Medelåldern för anställda som slutat till följd av pensionsavgång var 64,5 år under 2018. Medelåldern för pensionsavgång har ökat marginellt jämfört med 2017.

Kommande pensionsavgångar

Inom kommande femårsperiod 2019–2023, förväntas cirka 550 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de fyller 65 år. Flest anställda förväntas gå i pension inom skol- och barnomsorgsarbete (199 anställda), följt av vård- och omsorgsarbete (100 anställda), och socialt och kurativt arbete (74 anställda).

Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder

Tabellen visar antal pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder under åren 2013 – 2018.

| Pensionsavgångar | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Antal pensionsavgångar | 130 | 110 | 141 | 136 | 113 | 128 |
| Genomsnittlig pensionsålder | 64,5 | 64,4 | 64,3 | 64,6 | 64,8 | 64,9 |

Tabellen visar kommande pensionsavgångar för tillsvidareanställda i Varbergs kommun år 2019–2023.

| Befattningar | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Totalt avgångar |
|-------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------------|
| Skol- och barnomsorgsarbete | 40 | 17 | 42 | 49 | 51 | 199 |
| Vård- och omsorgsarbete | 20 | 11 | 24 | 21 | 24 | 100 |
| Socialt och kurativt arbete | 16 | 9 | 17 | 19 | 13 | 74 |
| Handläggare och administratör | 20 | 7 | 7 | 12 | 22 | 68 |
| Ledningsarbete | 5 | 4 | 3 | 5 | 11 | 28 |
| Teknikarbete | 5 | 3 | 9 | 6 | 3 | 26 |
| Köks- och måltidsarbete | 3 | 2 | 4 | 4 | 7 | 20 |
| Övriga | 9 | 7 | 7 | 5 | 7 | 35 |
| Alla befattningar | 118 | 60 | 113 | 121 | 138 | 550 |

Personalomsättning

Personalomsättning kan bidra till att både organisationen och individen utvecklas. Intern rörlighet ger personalen 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 kan vara höga kostnader såsom rekryteringskostnader och kostnader för upplärning och introduktion. För stor omsättning av chefer kan också bidra till en försämrad arbetsmiljö och sämre kontinuitet för medarbetare.

För att bättre kunna prognosticera framtida personalbehov inom de största personalgrupperna har personalkontoret under året upphandlat en modell för att beräkna framtida personalbehov. I modellen tas hänsyn till pensionsavgångar, personalrörlighet och hur befolkningen förväntas växa i olika åldersgrupper fram till 2030. Modellen kan bidra till en mer precis personalplanering.

Rekryteringar och kompetensförsörjning

Många av kommunens verksamheter har under året märkt av en tuffare konkurrens när nya medarbetare ska rekryteras. För att trygga personalförsörjningen har förvaltningarna på olika sätt arbetat med att målgruppsanpassa annonsering av nya tjänster, och på andra sätt effektivisera rekryteringsprocessen.

Under året rekryterades 375 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 88 män och 287 kvinnor. Enligt en rapport från SKL är det vanligast att nyanställda i kommunerna rekryteras från den privata sektorn. De vanligaste branscherna att rekrytera från är bland annat privat vård och omsorg samt utbildningsbranschen.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som rekryterades 2018 externt per åldersgrupp.

| Åldersgrupp | Extern rekryteringsväg |
|---------------|------------------------|
| 20 - 29 år | 62 |
| 30 - 39 år | 103 |
| 40 - 49 år | 103 |
| 50 - 59 år | 83 |
| 60 - 69 år | 24 |
| Totalt | 375 |

Av 375 externa rekryteringar har kommunen anställt flest i åldersgrupperna 30-39 och 40-49 år, men även många i åldern 50-59 år. För att

säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen är det viktigt att attrahera medarbetare i alla åldersgrupper. SKL pekar i en ekonomirapport (december 2018) på att arbetslivet behöver förlängas i form av senarelagd pension. Samtidigt utmärker sig Sverige i att ny arbetskraft etablerar sig sent på arbetsmarknaden sett till ålder jämfört med andra länder. Kommunen har en fortsatt utmaning i att kompetensförsörja även från yngre åldersgrupper, och därmed samtidigt vara en viktig samhällsaktör som gör det möjligt för tidigare inträde i arbetslivet.

För att säkerställa personalbehovet i framtiden har kommunen bland annat ett samarbete med Campus Varberg, vilket har lett till att förskolläraryt utbildning åter finns i Varberg under 2019. För att attrahera ungdomar till vård- och omsorgsyren har praktik och traineejobb erbjudits. Det har även utvecklats ett samarbete mellan kommunen och grundskolan för att marknadsföra kommunen och på så sätt öka attraktiviteten till yrken inom vård och omsorg. Kommunen har deltagit i vård- och omsorgscollege, som är en samverkansform på regional och lokal nivå mellan utbildningsmyndigheter och arbetsliv inom vård och omsorg. Under året har socialförvaltningen startat ett kompetensutvecklingsprogram där vårdbiträden med arbetsgivarens stöd erbjuds utbilda sig till undersköterskor. Ytterligare sätt har varit att som inom hamn- och gatuförvaltningen erbjuda lärlingsutbildningar för parkarbetare. Inom serviceförvaltningens köks- och måltidsarbete har förvaltningen arbetat aktivt med gymnasieskolan för att kunna rekrytera nya medarbetare. Kommunen har under året även deltagit i Trainee Halland. Det är ett samverkansprojekt mellan de halländska kommunerna (Kungsbacka kommun deltar inte) och Region Halland i syfte att attrahera unga akademiker att utvecklas inom den offentliga sektorn.

Genomsnittlig anställningstid

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare är 13,3 år. År 2013 var den genomsnittliga anställningstiden 15,9 år och har sedan sjunkit årligen till 2018. En allt rörligare arbetsmarknad är en trend som kan ses i hela samhället.

Tabellen visar genomsnittlig anställningstid för tillsvidareanställda den 31 december 2014–2018.

| Genomsnittlig anställningstid | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|
| Genomsnittlig anställningstid, år | 13,3 | 13,7 | 14,4 | 14,9 | 15,5 |

Avslutade anställningar

Under 2018 har totalt 537 medarbetare avslutat sin anställning i kommunen. Av dessa har 92 medarbetare fått anställning inom offentlig verksamhet, 64 inom privat sektor, 131 har fått sjukersättning eller gått i pension, och sex medarbetare har avlidit. Övriga 244 medarbetare har inte uppgett vad de avser att göra efter avslutad anställning.

Av totalt 799 avslutade anställningar har 262 medarbetare fått annan anställning inom kommunen.

Tabellen visar antalet tillsvidareanställda som slutat under 2018 uppdelat på avgångsväg.

| Avgångsväg | Antal |
|------------------------------|------------|
| Intern rörlighet | |
| Annan befattning i kommunen | 218 |
| Annan förvaltning i kommunen | 44 |
| Externa avgångar | |
| Offentlig verksamhet | 92 |
| Privat verksamhet | 64 |
| Anställning upphör | 244 |
| Pension | 130 |
| Sjukersättning | 1 |
| Avliden | 6 |
| Totalt avgångna | 799 |

Personalomsättning per förvaltning

Den största procentuella personalomsättningen (intern och extern) finns inom socialförvaltningen och inom serviceförvaltningen.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som har gått till annan befattning eller annan förvaltning i kommunen eller valt att avsluta sin anställning i kommunen per förvaltning under 2018.

| Förvaltning | Antal tillsvidareanställda | Totalt avgångar internt och externt |
|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Barn- och utbildningsförvaltning | 1 870 | 324 |
| Stadsbyggnadskontoret | 66 | 3 |
| Hamn- och gatuförvaltning | 106 | 14 |
| Kommunstyrelsens förvaltning | 149 | 24 |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 146 | 11 |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | 24 | 4 |
| Serviceförvaltning | 379 | 81 |
| Socialförvaltning | 1 517 | 338 |
| Överförmyndarförvaltning | 5 | 0 |
| Varbergs kommun | 4 262 | 799 |

Avgångssamtal och avgångsenkät

Det är viktigt att genomföra avgångssamtal i samband med att en medarbetare avslutar sin anställning, vilket är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett viktigt komplement till avgångssamtalen är att ge medarbetaren möjlighet att besvara en avgångsenkät anonymt.

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 och ta tillvara på medarbetarens erfarenheter och upplevelser av verksamheten samt att följa upp anledningen till att medarbetaren slutar. Målet är att dessa erfarenheter ska bidra till att utveckla och förbättra arbetsplatsen, verksamheten och ledarskapet.

Svårigheten med avgångsenkäten har varit att få in tillräckligt många svar. Därför har kommunen under 2018 utvecklat arbetssättet med enkäterna. Avgående medarbetare som har varit anställda mer än 12 månader får automatiskt ett mail med en länk till avgångsenkäten. Detta har gjort stor skillnad i svarsfrekvensen. Om medarbetaren önskar kan hen besvara enkäten i pappersform istället för via länk. Avgångsenkäten har också förfinats, för att få fram så relevanta svar som möjligt.



Lina Bergman är arbetsterapeut och Josefin Sundén är sjuksköterska på socialförvaltningen.

Sjukfrånvaro

Hög sjukfrånvaro⁴ är ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. Sverige utmärker sig genom att sjukfrånvaron svänger kraftigt över tid. Den relativt måttliga uppgång i sjukfrånvaron som skedde efter 2010 föregicks av en kraftig nedgång mellan ungefär 2002 och 2010. Förklaringarna till dessa svängningar är många. Det handlar om faktorer som förändrade attityder i samhället, förändrade sjukskrivningsrutiner samt konjunkturläget. Starkast förklaringsfaktor har dock troligen förändringar av både regler och tillämpning av sjukförsäkringen över tid. Motsvarande kraftiga svängningar i hälsa och arbetsmiljö, som skulle kunna förklara svängningarna i sjukfrånvaro, går inte att utläsa av statistik eller forskning.

Kommuner och landsting är de sektorer och arbetsgivare som har högst sjukfrånvaro i Sverige och de är också stora arbetsgivare. Ungefär 40 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden arbetar i en kommun, landsting eller region vilket ger att hela 80 procent av de anställda i sektorerna är kvinnor. Kvinnor har en betydligt högre sjukfrånvaro än män, oavsett sektor.

Sjukfrånvaron i kommuner, landsting och regioner följer samma cykler som på arbetsmarknaden i stort, vilket innebär att mönstren är desamma på hela arbetsmarknaden. När sjukfrånvaron svänger så gör den det i samtliga sektorer.

Precis som riket i stort uppvisade kommuner, landsting och regioner en extrem topp i sjukfrånvaron år 2002–2003, innan utvecklingen vände nedåt mellan åren 2003 och 2010. Efter 2010 skedde, i takt med hela arbetsmarknaden, en ökning av sjukfrånvaron igen, vilken varade i ungefär sex år. Bland de anställda i kommuner var sjukfrånvaronivån densamma i slutet av 2015 som i slutet av 2016. Detta indikerade att toppen på ökningen i kommunerna sedan 2010 var nådd och att sjukfrånvaron borde minska. Motsvarande mätning under 2017 visade att sjukfrånvaron har minskat inom kommuner, landsting och regioner. Under 2018 har den nationella minskningen av sjukfrånvaron stannat upp, vilket framförallt blev tydligt från halvårsskiftet och framåt. När 2018 har summerats framträder därför en spretig bild över hur sjukfrånvaroläget ser ut. I flera kommuner har sjukfrånvaron ökat, samtidigt som sjukfrånvaron i många andra kommuner har minskat. Sjukfrånvaron för Sveriges kommuner har totalt sett minskat med 0,1 procentenhet. Bland Hallands kommuner har sjukfrånvaron dock ökat med 0,2 procentenheter.

Varbergs kommun hade både 2011 och 2012 en oförändrat låg sjukfrånvaro på 4,6 %. Under

2013–2016 steg sjukfrånvaron och uppgick till 6,7 % år 2016. Under 2017 minskade den totala sjukfrånvaron till 6,4 %, men har under 2018 ökat till 6,8 %.

I tabellerna nedan finns grupper med relativt få individer. Observera att en enskild förändring i en grupp med få individer får ett större statistiskt genomslag än i en grupp med många individer.

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda under åren 2012–2018.

| 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 6,8 % | 6,4 % | 6,7 % | 6,3 % | 5,7 % | 4,2 % | 4,6 % |

I december 2018 var sjukfrånvaron för kvinnor 7,4 % och för män 4,6 %, vilket är en ökning jämfört med 2017. Sjukfrånvaron ökade under året mest bland medarbetare i åldern 30–39 år, framförallt bland kvinnor. När det gäller sjukfrånvaro bland män ökade frånvaron mest i det yngsta åldersspannet. Sjukfrånvaron har dock inte ökat i alla åldrar. Den tydligaste minskningen i sjukfrånvaro var bland kvinnor i åldern 29 år och yngre, vilket är en trend som har hållit i sig sedan 2016. Även bland män i åldern 50–59 år har sjukfrånvaron fortsatt att minska jämfört med tidigare år.

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda uppdelad på kön och åldersgrupp under åren 2016–2018..

| Kön/Åldersgrupp | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Kvinnor | | | |
| 29 år eller yngre | 6,5 % | 7,3 % | 7,5 % |
| 30–39 år | 7,7 % | 6,8 % | 6,7 % |
| 40–49 år | 6,8 % | 6,4 % | 6,8 % |
| 50–59 år | 7,7 % | 7,3 % | 7,3 % |
| 60–67 år | 7,6 % | 7,4 % | 8,3 % |
| Totalt kvinnor | 7,4 % | 7 % | 7,2 % |
| Män | | | |
| 29 år eller yngre | 4,6 % | 3,7 % | 4,6 % |
| 30–39 år | 4,5 % | 4,4 % | 3,1 % |
| 40–49 år | 3,6 % | 3,1 % | 3,6 % |
| 50–59 år | 5,6 % | 5,8 % | 7,2 % |
| 60–67 år | 5 % | 5 % | 4,9 % |
| Totalt män | 4,6 % | 4,4 % | 4,8 % |
| Samtliga anställda | | | |
| 29 år eller yngre | 6,5 % | 6,3 % | 6,7 % |
| 30–39 år | 7 % | 6,3 % | 6,0 % |
| 40–49 år | 6,1 % | 5,8 % | 6,2 % |
| 50–59 år | 7,3 % | 7 % | 7,3 % |
| 60–67 år | 7 % | 6,8 % | 7,4 % |
| Totalt | 6,8 % | 6,4 % | 6,7 % |

⁴Notering om ny beräkning av sjukfrånvaro.

På grund av intern felaktig beräkning av lärares totala tillgängliga arbetstid har sjukfrånvarostatistiken rättats bakåt i tiden i detta bokslut. Jämförelsesiffrorna för 2016 och 2017 stämmer därför inte med de sjukfrånvarosiffror som anges i tidigare årsredovisningar för 2016 och 2017.

Kort sjukfrånvaro

Den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagars frånvaro, har ökat oavsett kön eller åldersgrupp, och utgjorde 3,1 % av den tillgängliga arbetstiden 2018. Bland kvinnor är kort sjukfrånvaro något vanligare än bland män, men ökningen från föregående år är procentuellt sett marginellt kraftigare bland män än bland kvinnor. Korttidssjukfrånvaro är vanligast bland medarbetare som är yngre än 30 år.



Sofia Mattsson är bibliotekarie på kultur- och fritidsförvaltningen.

Lång sjukfrånvaro

Den del av sjukfrånvaron som är längre än 60 dagar har minskat under 2018. Mellan 2013 och 2015 ökade andelen från cirka 30 till 40 % av all sjukfrånvaro. Den uppåtgående trenden vände under 2016 och långtidssjukfrånvaron sjönk till 38,2 %. Under 2018 har andelen långtidssjukfrånvaro fortsatt minska till 37,4 %. Det är framförallt i yngre och äldre åldrar som långtidssjukfrånvaron har minskat. I åldrarna 30 till 49 år har andelen ökat.

Andelen lång sjukfrånvaro av tillgänglig tid har dock inte minskat. Den långa sjukfrånvaron är i nivå med föregående år (2,5 %), vilket framgår under nästa rubriks tabell.

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda under åren 2012–2018.

| Andel långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (mer än 60 dagar) | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|--------|--------|--------|
| | 37,4 % | 38,1 % | 38,2 % |

Kort, mellanlång, och lång sjukfrånvaro

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 2016–2018.

| | 2018 | | | 2017 | | | 2016 | | |
|------------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Dag 1–14 | 3,3 % | 2,6 % | 3,1 % | 3,1 % | 2,3 % | 2,9 % | 3,2 % | 2,5 % | 3 % |
| Dag 15–59 | 1,2 % | 0,7 % | 1,1 % | 1,2 % | 0,7 % | 1,1 % | 1,2 % | 0,7 % | 1,1 % |
| Dag 60 eller mer | 2,9 % | 1,3 % | 2,5 % | 2,7 % | 1,4 % | 2,5 % | 2,8 % | 1,7 % | 2,6 % |
| Totalt | 7,4 % | 4,6 % | 6,8 % | 7 % | 4,4 % | 6,4 % | 7,2 % | 4,8 % | 6,7 % |

Sjukfrånvaro är på många sätt en utmaning för såväl enskilda individer som för samhället och arbetsgivare. Den påverkar både den interna och externa attraktiviteten för arbetsgivare och därför är det viktigt att beakta kopplingen mellan sjukfrånvaro och personal- och kompetensförsörjning. Sjukfrånvaro innebär en förlust av personal och kompetens som kraftigt försämrar organisationers förutsättningar att klara sina uppdrag.

Både den korta och långa sjukfrånvaron har stor inverkan på personalförsörjningen. Verksamheter i kommuner, landsting och regioner består i hög grad av kontaktyrken (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.

Det är viktigt att personal- och kompetensförsörjningsarbetet tar sikte på att attrahera och rekrytera nya medarbetare men det är också av allra största vikt att befintlig personal är i arbete och inte sjukfrånvarande. Att vara i arbete är en friskfaktor

i sig – det är vetskap som är viktig att ha med sig. Kommunen behöver skapa förutsättningar för att hålla människor friska och i arbete.

Trots den totala sjukfrånvaronivåns kraftiga variation över tid, finns det mönster i sjukfrånvaron som inte varierar särskilt mycket. Kvinnors sjukfrånvaro har till exempel sedan länge varit högre än mäns, och vissa yrken och verksamheter har kontinuerligt högre sjukfrånvaro än andra. Kontaktyrken påverkar, och där är sjukfrånvaron generellt hög.

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 är bristande jämställdhet i samhället i stort, där kvinnor exempelvis utför en större del av hemarbete.

Dessa mönster består 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.

Sjukfrånvaro inom förvaltningarna

Sjukfrånvaron inom förvaltningarna varierade under 2018 från 3,2 % (stadsbyggnadskontoret) till 8,2 % (socialförvaltningen). Skillnaderna mellan förvaltningarnas sjukfrånvaro kan till stora delar förklaras av karaktären på arbetet, till exempel i vilken utsträckning medarbetare arbetar människonära. 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. Ytterligare viktiga aspekter som påverkar nivån på sjukfrånvaro är i vilken omfattning arbetsplatsen aktivt arbetar för att förebygga sjukfrånvaro, och förkorta sjukfrånvaro genom effektiv rehabilitering.

Två förvaltningar har avvikit positivt från trenden med ökande sjukfrånvaro. Inom både serviceförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har sjukfrånvaron minskat jämfört med 2017. Övriga förvaltningars sjukfrånvaro har ökat.

| Förvaltning/åldersgrupp | 2018 | 2017 | 2016 | Förvaltning/åldersgrupp | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--|--------------|--------------|--------------|
| Barn- o utbildningsförvaltning | | | | Kultur- och fritidsförvaltning | | | |
| 29 år eller yngre | 6,6 % | 5,5 % | 6,5 % | 29 år eller yngre | 3,4 % | 2,2 % | 2,6 % |
| 30–39 år | 5,9 % | 6,1 % | 5,8 % | 30–39 år | 3,8 % | 3,9 % | 2,6 % |
| 40–49 år | 5,1 % | 4,5 % | 4,9 % | 40–49 år | 6,3 % | 3,2 % | 7,0 % |
| 50–59 år | 6,9 % | 6,2 % | 5,3 % | 50–59 år | 4,5 % | 8,1 % | 11,4 % |
| 60–67 år | 7,3 % | 7,6 % | 8,3 % | 60–67 år | 4,1 % | 5,1 % | 7,0 % |
| Totalt | 6,2 % | 5,8 % | 5,8 % | Totalt | 4,6 % | 5,0 % | 7,0 % |
| Stadsbyggnadskontoret | | | | Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | | | |
| 29 år eller yngre | 2,0 % | 1,4 % | 2,6 % | 29 år eller yngre | 1,6 % | 1,7 % | 1,5 % |
| 30–39 år | 3,4 % | 2,9 % | 6,9 % | 30–39 år | 10,5 % | 4,2 % | 6,6 % |
| 40–49 år | 3,4 % | 3,0 % | 3,2 % | 40–49 år | 2,1 % | 9,9 % | 1,9 % |
| 50–59 år | 3,8 % | 0,4 % | 0,9 % | 50–59 år | 1,2 % | 4,6 % | 0,6 % |
| 60–67 år | 3,5 % | 5,0 % | 2,7 % | 60–67 år | 6,1 % | 3,0 % | 3,6 % |
| Totalt | 3,2 % | 2,4 % | 3,7 % | Totalt | 5,6 % | 4,6 % | 3,4 % |
| Hamn- och gatuförvaltning | | | | Serviceförvaltning | | | |
| 29 år eller yngre | 6,3 % | 3,8 % | 3,2 % | 29 år eller yngre | 2,8 % | 5,2 % | 3,9 % |
| 30–39 år | 5,7 % | 3,8 % | 3,8 % | 30–39 år | 4,6 % | 5,4 % | 5,9 % |
| 40–49 år | 5,9 % | 7,4 % | 5,4 % | 40–49 år | 6,4 % | 7,4 % | 8,9 % |
| 50–59 år | 6,7 % | 4,3 % | 7,0 % | 50–59 år | 9,1 % | 8,8 % | 9,8 % |
| 60–67 år | 5,0 % | 5,9 % | 6,1 % | 60–67 år | 7,5 % | 7,3 % | 8,3 % |
| Totalt | 6,0 % | 5,3 % | 5,5 % | Totalt | 6,6 % | 7,2 % | 7,9 % |
| Kommunstyrelsens förvaltning | | | | Socialförvaltning | | | |
| 29 år eller yngre | 3,5 % | 1,2 % | 1,2 % | 29 år eller yngre | 7,6 % | 8,0 % | 8,3 % |
| 30–39 år | 6,9 % | 2,6 % | 3,5 % | 30–39 år | 9,5 % | 7,9 % | 7,0 % |
| 40–49 år | 1,9 % | 1,2 % | 3,6 % | 40–49 år | 8,4 % | 8,4 % | 8,0 % |
| 50–59 år | 5,2 % | 5,9 % | 7,1 % | 50–59 år | 8,1 % | 8,0 % | 8,8 % |
| 60–67 år | 3,2 % | 3,9 % | 3,8 % | 60–67 år | 7,4 % | 6,5 % | 6,9 % |
| Totalt | 4,1 % | 3,1 % | 4,2 % | Totalt | 8,2 % | 7,8 % | 8,0 % |
| | | | | Totalt för kommunen | 6,8 % | 6,4 % | 6,7 % |

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda per förvaltning och kön under 2018.

| Förvaltning/kön | Kvinnor | Män | Totalt |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Barn- och utbildningsförvaltning | 6,6 % | 4,2 % | 6,2 % |
| Stadsbyggnadskontoret | 4,3 % | 1,6 % | 3,2 % |
| Hamn- och gatuförvaltning | 6,8 % | 5,5 % | 6,0 % |
| Kommunstyrelsens förvaltning | 5,1 % | 1,8 % | 4,1 % |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 5,2 % | 3,7 % | 4,6 % |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | 6,7 % | 3,5 % | 5,6 % |
| Serviceförvaltning | 7,1 % | 5,1 % | 6,6 % |
| Socialförvaltning | 8,6 % | 5,9 % | 8,2 % |
| Total sjukfrånvaro | 7,4 % | 4,6 % | 6,8 % |

Kostnad för sjuklön

Arbetsgivaren betalar sjuklön under dag 2–14 av sjukperioden, motsvarande 80 % av lönen. Under dag 15–90 betalar arbetsgivaren 10 % av lönen. Utöver sjuklön betalar arbetsgivaren sedvanliga arbetsgivaravgifter och pensionsinbetalningar, vilket motsvarar ett påslag på ungefär 37 procent.

Enbart kostnaden för sjuklön har ökat med 2 526 000 kronor jämfört med 2017. När arbetsgivaravgifter räknas med var ökningen cirka 3 500 000 kronor.

Tabellen visar kostnad (kronor) för sjuklön samt sjuklön inklusive övriga direkta arbetsgivaravgifter per förvaltning under 2018

| Förvaltning | Sjuklön | Inkl sociala avgifter |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------|
| Barn- och utbildningsförvaltning | 12 799 200 | 17 534 900 |
| Stadsbyggnadskontoret | 417 000 | 571 300 |
| Hamn- och gatuförvaltning | 758 000 | 1 038 500 |
| Kommunstyrelsens förvaltning | 1 091 800 | 1 495 800 |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 704 900 | 965 700 |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | 213 400 | 292 400 |
| Serviceförvaltning | 2 463 500 | 3 375 000 |
| Socialförvaltning | 11 195 300 | 15 337 600 |
| Totalt | 29 712 000 | 40 705 400 |

Andel anställda utan sjukfrånvaro

Andelen medarbetare som under året inte har haft någon registrerad sjukfrånvaro har minskat något. Minskningen är generell och kan ses i alla förvaltningar. Det innebär att den totala sjukfrånvaron har omfattat en större del av personalstyrkan jämfört med 2017.

Tabellen visar frisknärvaro i procent för samtliga anställda per förvaltning den 31 december under åren 2016–2018.

| Förvaltning | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Barn- och utbildningsförvaltning | 31,6 % | 32,6 % | 32,5 % |
| Stadsbyggnadskontoret | 40,2 % | 48,3 % | 31,0 % |
| Hamn- och gatuförvaltning | 27,9 % | 28,5 % | 30,5 % |
| Kommunstyrelsens förvaltning | 44,7 % | 48,0 % | 45,2 % |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 37,3 % | 41,9 % | 40,1 % |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | 26,5 % | 30,0 % | 33,3 % |
| Serviceförvaltning | 28,4 % | 33,0 % | 31,0 % |
| Socialförvaltning | 30,1 % | 33,1 % | 31,8 % |
| Totalt | 31,0 % | 33,4 % | 32,4 % |

Hållbart arbetsliv

Som ett led i arbetet med färre sjukskrivna presenterade SKL i augusti 2016, tillsammans med arbetsmarknadens parter, en avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner. I avsiktsförklaringen presenterades åtgärder inom åtta olika områden.

Dessa områden var:

- styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
- stödpaket till lokal nivå
- stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
- bättre användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård
- ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
- stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
- nya vägar tillbaka från sjukskrivning och
- specifika insatser för olika verksamheter.

Varbergs kommun har tidigare tagit fram en handlingsplan med aktiviteter inom samtliga åtta områden. Bland åtgärderna fanns bland annat att ta fram nya verktyg, utbildningsinsatser, att sprida kunskap om forskning, fördjupade studier och specifika insatser inom olika verksamhetsområden. De aktiviteter som kommunen initierade i samband med avsiktsförklaringen präglar fortfarande många av de olika sätt kommunen under året har arbetat inom hälsa och arbetsmiljöområdet.

Organisation och ledarskap

Ett hållbart arbetsliv kräver en effektiv och kreativ organisation, där förvaltningarna fortsätter att utveckla sina verksamheter med exempelvis stöd av digital teknik. Flera verksamheter har under året sett över och har börjat prova automatiserade eller digitaliserade lösningar, till exempel vid schemaläggning. Utvecklandet av e-tjänster är ett annat exempel på hur effektivisering har skett med stöd av teknik.

Flera förvaltningar har sett över styrningen av sina verksamheter. I flera verksamheter har stödet till chefer stärkts för att renodla chefs- och ledarskapsrollen. Inom några verksamheter har fler chefer anställts för att minska antal medarbetare per chef, genom att skapa nya enheter eller tillsätta biträdande chefer och rektorer. Ett exempel är barn- och utbildningsförvaltningen där ökat stöd och biträdande chefsfunktioner ska leda till att förskolechefernas och rektorernas möjlighet att utöva sitt pedagogiska ledarskap renodlas.

För att ytterligare stödja nya chefer i kommunen ansvarar personalkontoret för ett gemensamt chefsprogram under första anställningsåret som ny chef. I detta program ingår obligatoriska utbildningar inom bland annat arbetsmiljö, systemstöd och rehabilitering. Under 2018 deltog 50 chefer i hela eller delar av detta program. Utöver detta arrangeras med jämna mellanrum chefsforum och frukostar för

alla chefer inom kommunkoncernen. Mer än 90 % av alla chefer har deltagit i dessa chefsforum. Utöver de kommungemensamma chefsinsatserna har flera av förvaltningarna genomfört chefsutvecklingsinsatser i egen regi.

Sjukfrånvaro

Omvärldsbevakning och trendspaning med rapporter till både politiker och förvaltningar har fortsatt under 2018. Rapporterna har bland annat omfattat regeringens och Försäkringskassans fokus på att sänka sjukfrånvaron i landet, till exempel genom tydligare uppföljning av tidsgränserna i sjukförsäkringen. Utvecklingen av, och vad som påverkar, sjukfrånvaro är som tidigare nämnts komplext. Under året har stödet för att följa den interna sjukfrånvarons rörelser förfinats, vilket är en av förutsättningarna i det viktiga arbetet att se och följa trender inom området.

Eftersom förvaltningarnas uppdrag ser olika ut, varierar det vilken typ av insatser som är adekvata för att öka hälsan och minska sjukfrånvaron. Inom serviceförvaltningen har man arbetat framgångsrikt med ökad grundbemanning, samt tidigare och tätare uppföljningar vid korttidsfrånvaro. Andra åtgärder i kommunen har innefattat allt från att undvika smitta i förskolan till att hitta nya tekniska lösningar för att underlätta den fysiska arbetsmiljön inom vård och omsorg. Det har även gjorts arbeten kring att hitta bättre förutsättningar för chefer att upptäcka signaler på ohälsosam arbetsbelastning bland sina medarbetare.

En viktig kommungemensam resurs är Kommunhälsan som under året har levererat såväl främjande som förebyggande och rehabiliterande tjänster. De personalvårdsrönder som Kommunhälsan har gjort tillsammans med chefer har varit ett viktigt stöd i verksamheten.

Effektiv och tidig rehabilitering

Arbetet med att levandegöra riktlinjerna för rehabilitering har fortsatt på förvaltningarna under året. Syftet med riktlinjerna är främst att förtydliga och förenkla rehabiliteringsprocessen för både chefer och medarbetare. Samarbetet med sjukskrivande instans via i första hand vårdcentralernas rehabiliteringskoordinatorer har fortsatt. Syftet med samarbetet har varit att säkerställa tidig och effektiv rehabilitering, och att stärka samarbetet mellan arbetsgivare och sjukvård. Jämfört med tidigare år har Kommunhälsans råd och stöd till enskilda medarbetare ökat, liksom antalet rehabiliterande insatser.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Gemensamt för alla verksamheter är att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt. Under hösten gjordes en kommungemensam uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet visade på både styrkor och utvecklingsområden när det gäller hur arbetsmiljön undersöks, riskbedöms, åtgärdas och följs upp. Uppföljningen har hanterats och samverkats centralt, och i respektive förvaltning.



Jens Bengtsson är landskapsarkitekt på hamn- och gatuförvaltningen.

Förvaltningarna har under året på olika sätt arbetat med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp verksamheten för att uppnå en god arbetsmiljö. Fysiska och psykosociala arbetsmiljöeronder har genomförts och handlingsplaner har upprättats. Åtgärder är planerade, påbörjade eller slutförda. Det handlar bland annat om mätning av inomhusmiljö och utemiljö, ergonomisk översyn av arbetsplatser. Medarbetarundersökningen under hösten har varit ett viktigt verktyg för att undersöka och planera åtgärder för arbetsmiljön.

HR-avdelningen och Kommunhälsan har arbetat konsultativt genom stöd till chefer, medarbetare och grupper. Detta har resulterat i olika utvecklingsinsatser, fokusgrupper, stöd vid systematiskt arbetsmiljöarbete, samtalsprocesser och en rad grupputvecklingsinsatser. Under året har Kommunhälsan tillsammans med några verksamheter prövat arbetsmiljöverktyget Kraftkartan, ett verktyg som ska stödja processen att arbeta med arbetsmiljön i en arbetsgrupp. Arbetet med Kraftkartan planeras att följas upp under 2019.

Kommunhälsan har under året vid ett antal tillfällen genomfört den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen som riktar sig till chefer och skyddsombud. Utbildningen utgår från Sunarbetslivs partsgemensamma utbildning som är speciellt utformad för kommuner och landsting.

En annan utbildningsinsats som har påbörjats under 2018 handlar om universellt utformade arbetsplatser (UUA). Utbildningsprojektet om UUA finansieras av Europeiska Socialfonden, och leds av Akademikerförbundet SSR. I korthet innebär UUA ett synsätt där arbetsplatsen är inkluderande och tillgänglig för alla. Synsättet påverkar hur en arbetsgivare planerar den fysiska såväl som organisatoriska och sociala arbetsmiljön, men även synen på ledarskap och hur kompetensförsörjning kan bli mer inkluderande. Tjänstepersoner som arbetar med personalfrågor såväl som fastighetsfrågor har deltagit i utbildningen. Satsningen kommer att fortsätta under kommande år, med både introduktions- och fördjupningsutbildningar.

Andra åtgärder som påverkar arbetsmiljön handlar som tidigare nämnts om översyn av organisation och grundbemanning, att tydliggöra roller och ansvar i verksamheten, hitta rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter samt verka för påverkansmöjligheter och delaktighet för medarbetarna. Flera verksamheter har arbetat med kompetenshöjande insatser för chefer inom både arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet.

En del av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att samverkansavtalet efterlevs. Under året har det nya samverkansavtalet implementerats, och utbildningar i avtalet har genomförts. En viktig del i samverkan är det enskilda medarbetarsamtalet och arbetsplatsträffen (APT). För att stödja medarbetardialogen såväl som möjligheten till individuell kompetensutveckling har en ny samtalsguide och utvecklingsplan tagits fram och prövats med gott resultat.

Ett område som förväntas bli allt viktigare att undersöka systematiskt är den digitala arbetsmiljön. Den digitala arbetsmiljön rymmer såväl frågor om hur tekniken samspelar och underlättar i arbetet, som frågor om hur medarbetare förväntas vara tillgängliga, och inte minst frågor om hur medarbetare exponeras i till exempel sociala medier. Under året har Kommunhälsan kompetensutvecklats inom området, och inom några verksamheter har man försökt kartlägga den digitala arbetsmiljön.

Friskvårdsbidrag

Genom att erbjuda friskvårdsbidrag vill kommunen uppmuntra alla anställda att motionera och på andra sätt vårda sin hälsa. Friskvårdsbidraget är på 1 500 kronor per år och anställd. I september införde personalkontoret e-Passi för att underlätta för medarbetare att använda friskvårdsbidraget, och för att effektivisera den administrativa hanteringen av bidraget. Detta innebär att medarbetaren via en applikation i sin smartphone kan använda bidraget som betalmedel i direkt anslutning till friskvården. Under året har uttaget av friskvårdsbidraget ökat med 30 procent jämfört med 2017, från cirka 3,4 miljoner till 4,4 miljoner kronor.

Arbets-skador och tillbud

Arbetsgivaren är skyldig att utreda orsaker till olyckor, sjukdomar och tillbud. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka och analysera vilka arbets-skador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur man arbetar förbyggande inom området.

Tabellen visar antal anmälda tillbud och arbets-skador under åren 2016–2018. Anmälda arbets-skador visar också fördelningen av nollskador (skada som inte har lett till sjukfrånvaro) och skada med sjukfrånvaro.

| Typ av skada | Antal 2018 | Antal 2017 | Antal 2016 | Antal 2015 |
|---|-------------|------------|------------|------------|
| Tillbud | 833 | 647 | 587 | 646 |
| Arbets-skador | 335 | 252 | 251 | 187 |
| - varav nollskador | 245 | 182 | 172 | 124 |
| - varav skada med sjukfrånvaro | 90 | 70 | 79 | 63 |
| Arbets-skador och tillbud totalt | 1168 | 899 | 838 | 833 |

Antalet anmälda tillbud ökade med 186 anmälningar jämfört med 2017 och antalet anmälda arbets-skador ökade med 83 anmälningar samma period. Antalet anmälda tillbud och arbets-skador har sammantaget årligen ökat sedan 2015. Det finns en viss fördröjning när det gäller rapportering av tillbud och arbets-skador vilket till viss del kan påverka statistiken mellan

åren. Antalet tillbuds-anmälningar ökade mest inom barn- och utbildningsförvaltningen och service-förvaltningen. När det gäller anmälningar av arbets-skador ökade dessa mest inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen.

De vanligaste tillbudena är tillbud med annan person (till exempel fasthållning, klösning, nyp, och liknande), hot, självförvållade tillbud, och psykisk påfrestning. När det gäller arbets-skadeanmälningar är de vanligaste orsakerna fallskador, skador av annan person (framförallt inom vård och skola) och fysisk överbelastning som ofta har resulterat i sår-skador och mjukdelsskador.

Ökningen i anmälningar bedöms vara kraftig, och beror på flera olika saker. Till viss del förklarar ökningen av en högre medvetenhet om att anmäla. Det kan dels bero på verksamheternas fokus på att anmäla, men även kommunens fokus på arbetsmiljö och systemstödet för anmälan i introduktionerna för nya chefer. Allt förklarar dock inte av en högre medvetenhet om att anmäla. Det är sannolikt även så att medarbetare i större utsträckning anmäler tillbud, till exempel när det inte finns korttidsvikarier på plats. Brist på personal kan medföra risker i arbetet som ska utföras, och en högre arbetsbelastning. Om så är fallet kan denna typ av anmälningar vara en oroväckande indikation på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i vissa verksamheter. Osäkerheten i denna analys gör att kommunen under 2019 kommer att behöva utveckla hur arbets-skador och tillbud följs upp och analyseras på ett bättre sätt.

Medarbetarundersökning 2018

I september 2018 genomfördes den kommungemensamma medarbetarenkäten och totalt 71 % av kommunens anställda deltog genom att svara på enkäten. Enkäten har genomförts vartannat år sedan 2010, och föregående tillfälle var 2016. Undersökningen riktar sig till alla medarbetare och syftar till att ge alla anställda möjlighet att lämna synpunkter och påverka sin arbetssituation och sin arbetsmiljö.

Medarbetarundersökningen omfattar sju olika frågeområden samt specifika frågor som riktar sig enbart till chefer. Frågeområdena är trivsel, ledarskap, medarbetarskap, arbetsmiljö, arbetsplats-utveckling, kompetensutveckling och mobbning/trakasserier.

Nytt för 2018 års undersökning är att ett antal frågor ligger till grund för ett visionsindex och för ett hälsoindex. I undersökningen finns även en fördjupning jämfört med tidigare undersökningar i fråga om trivsel, stolthet och i vilken omfattning man rekommenderar kommunen som arbetsgivare.

Sammanfattningsvis visade undersökningen ett positivt resultat med något bättre värden än den senaste mätningen 2016. Medarbetarna har uppgett höga värden när det gäller trivsel, meningsfullhet, och nöjdhet. De övergripande områdena medarbetarskap och arbetsplatsutveckling har fått bäst värden.

Resultatet av medarbetarundersökningen har brutits ned på respektive chefsnivå, där chef tillsammans med sina medarbetare ska formulera en handlingsplan. Arbetet med handlingsplaner inleddes under vintern 2018 och pågår fram till och med april 2019. Det går därmed inte att i detta bokslut beskriva vilka åtgärder och aktiviteter som planeras genomföras med anledning av resultatet. Parallellt med arbetet i alla arbetsgrupper har personalkontoret bearbetat och analyserat det kommunövergripande resultatet. Analysen är dock avhängig vad som framkommer i verksamheternas olika handlingsplaner.

Området trivsel fick ett högt värde i undersökningen, 4,0 på en femgradig skala. Trivsel med arbetskamrater och arbetsuppgifter får högst värden, och är också de två områden som medarbetarna uppger som viktigast inom området. Frågan som får lägst värde är om medarbetaren gärna rekommenderar andra att söka arbete inom kommunen.

Resultatet för området ledarskap är i princip oförändrat sedan 2016. Liksom tidigare uppger medarbetarna att närmaste chefen visar förtroende, men att det finns förbättringspotential kring återkoppling på arbetet. Även frågor om tydlighet kring förväntningar och mål har fått ett lägre värde inom området (dock i nivå med värdena 2016).

Området medarbetarskap hade det högsta

medelvärde, och är identiskt med resultatet 2016. Medarbetare upplever en hög grad av meningsfullhet i sitt arbete, att man bidrar till att uppfylla målen för verksamheten, och att man är nöjd med den egna insatsen i arbetet. Medarbetare anger att de aktivt söker relevant information för sitt arbete och att de bidrar till ett bra medarbetarsamtal med sin chef. Det lägsta värdet har frågan kring stolthet över att arbeta inom kommunen fått (3,85 i en femgradig skala). I undersökningen har 89 % av medarbetarna svarat att de har haft ett medarbetarsamtal under senaste året. Det är en ökning jämfört med 2016 (79 %), och det högsta värdet sedan undersökningarna började genomföras.

Resultatet för området arbetsmiljö var något bättre än 2016. Av de områden som samtliga medarbetare svarar på är arbetsmiljö det område som har fått lägst resultat, men som har tydligast förbättring. Frågor som rör kollegialt bemötande och arbetsklimat har fått höga värden, men även frågan om medarbetaren vet hur hen ska prioritera vid tidsbrist. Däremot uppger många medarbetare att de inte har ork och energi kvar efter jobbet, att de inte hinner utföra arbetsuppgifterna inom normal arbetstid, och att arbetslokalerna inte uppfyller kraven för en god arbetsplats. Frågorna om ork och att hinna med arbetet är två av de tre viktigaste frågorna när medarbetarna har fått uppskatta hur viktiga de är. Denna fråga kommer behöva särskilt fokus under 2019.

Området arbetsplatsutveckling hade ett högt medelvärde, med i praktiken identiska värden som 2016. Medarbetarna anser att de gör ett gott jobb, bemöter alla på ett bra och välkomnande sätt, och att de arbetar utifrån arbetsplatsens gemensamma värderingar. Lite drygt en fjärdedel av medarbetarna upplever att lönekriterierna som styr lönesättningen är otydliga. Det är en marginell förbättring mot 2016, men är fortsatt frågan med klart lägst värde. Personalkontoret har sedan förra undersökningen tagit fram ett utbildningsmaterial och har under året utbildat chefer i löneprocessen. Syftet är att göra sambandet mellan kriterier och lön mer tydligt.

Resultatet för området kompetensutveckling var i nivå med undersökningen 2016. En stor del av medarbetarna känner att de har tillräcklig kompetens

för de krav som ställs i det egna arbetet och många upplever också att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete. Medarbetarna upplever även hög grad av uppskattning från arbetskamrater, och från brukare/klienter/elever. Ett fortsatt utvecklingsområde är i vilken omfattning medarbetare upplever sig ha möjligheter till karriärutveckling. Knappt 30 % har svarat nekande på att det finns möjligheter till karriärutveckling inom kommunen. Var femte medarbetare har svarat nekande på att det finns en tydlig plan för arbetet och medarbetarens utveckling. Stödmaterial för kompetensutvecklingsplan har arbetats fram under året, och kommer att spridas under 2019.

I kommunen råder nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Resultatet i medarbetarundersökningen visar att 9 % av medarbetarna upplever att sig ha blivit utsatta för detta av en arbetskamrat, 4 % av en chef och 8 % av elever, brukare eller kunder. Detta är visserligen ett bättre resultat än vid undersökningen 2016, men långt ifrån den nolltolerans kommunen står för. Av de svarande har 26 % uppgett att de inte vet vart de ska vända sig om de blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier eller diskriminering av arbetskamrat eller chef, och 19 % om det gäller elever, brukare eller kunder. Sammantaget är det fortsatt prioriterat för kommunen att förebygga att medarbetare utsätts. Ett viktigt informationsarbete krävs så att alla vet vart de ska vända sig.

Chefernas egna svar i medarbetarundersökningen gav ett något högre värde 2018 än 2016. Framförallt var värdet högre i området som avser arbetsmiljö. Precis som föregående undersökning var det många chefer som inte upplever sig hinna utföra sina arbetsuppgifter inom normal arbetstid (värde 2,89 på 5-gradig skala). När det gäller de chefspecifika frågorna var resultatet i nivå med 2016. Viss förbättring har upplevts när det gäller specialiststöd (HR, ekonomi, utveckling, kommunikation) och administrativt stöd.

De två nya index som sammanställdes 2018 var visionsindex (frågor som knyter an till Varbergs vision 2025) och hälsoindex (hälsorelaterade frågor). På en 100-gradig skala var 2018 års visionsindex 74 och hälsoindex 77, vilket kan ses som goda resultat.

Jämställdhet och mångfald

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

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

Majoriteten av cheferna i kommuner, landsting 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, landsting

och regioner speglar alltså i någon mån förhållandet att en majoritet av medarbetarna är kvinnor. Andelen kvinnor som är chefer har också ökat relativt kraftigt sedan år 2000. Däremot är majoriteten av de högsta cheferna fortfarande män.

Rålönegapet⁵ mellan kvinnor och män är 5 % i kommunerna och 22 % i landstingen och regionerna. Vid en standardvägning, en jämförelse som även tar hänsyn till kvinnors och mäns olika utbildning, yrken, ålder och arbetstid, är skillnaden mindre: 0,4 % i kommunerna och 4 % i landstingen och regionerna. Vid en standardvägd jämförelse för hela arbetsmarknaden är löneskillnaden 5 %. Det går alltså att hävda

⁵En jämförelse mellan kvinnors och mäns genomsnittliga timlön.

att kommunerna har Sveriges mest jämställda löner.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat markant under senare år men det är fortfarande en betydligt större andel kvinnor än män som jobbar deltid. Man kan inte sätta likhetstecken mellan heltidsanställning och heltidsarbete. Även om kvinnor har heltidsanställning så innebär det inte att de arbetar heltid.

Totalt sett har kvinnor i kommuner, landsting och regioner nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Sjukfrånvaron ökar med åldern och skillnaderna mellan könen är som störst i de yngre åldersgrupperna.

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

Jämställdhet och mångfald i Varbergs kommun

Av kommunens samtliga 5 638 anställda var 4 505 kvinnor (80 %) och 1 133 män (20 %). Inom kommunens två största förvaltningar var uppdelningen tydligast med barn- och utbildningsförvaltningens 1 940 kvinnor (81,8 %) och 431 män (18,2 %) och socialförvaltningens 1 835 kvinnor (83,9 %) och 352 män (16,1 %). Av kommunens samtliga chefer var 61,8 % kvinnor och 38,2 % män. Det innebär att kvinnliga chefer var underrepresenterade i förhållande till andelen anställda kvinnor. Underrepresentationen motsvarade 40 kvinnliga chefer. Kvinnliga chefer var underrepresenterade i samtliga förvaltningar utom i kultur- och fritidsförvaltningen. Kommunen behöver säkerställa att kvinnor och män har samma möjlighet till karriär- och chefsutveckling.

Tabellen visar procentuell fördelning av tillsvidareanställda kvinnor och män och procentuell fördelning av tillsvidareanställda kvinnliga och manliga chefer per förvaltning den 31 december 2018.

| Förvaltning | Andel kvinnor i % | Andel kvinnliga chefer i % | Andel män i % | Andel manliga chefer i % |
|---|-------------------|----------------------------|---------------|--------------------------|
| Barn- och utbildningsförvaltning | 83,2 % | 70,4 % | 16,8 % | 29,6 % |
| Stadsbyggnadskontoret | 62,7 % | 20,0 % | 37,3 % | 80,0 % |
| Hamn- och gatuförvaltning | 38,7 % | 22,2 % | 61,3 % | 77,8 % |
| Kommunstyrelsens förvaltning ⁶ | 69,6 % | 42,4 % | 30,4 % | 57,6 % |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 61,9 % | 63,6 % | 38,1 % | 36,4 % |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning | 68,0 % | - % | 32,0 % | - % |
| Serviceförvaltning | 75,0 % | 50,0 % | 25,0 % | 50,0 % |
| Socialförvaltning | 87,9 % | 76,8 % | 12,1 % | 23,2 % |
| Överförmyndarförvaltning | 80,0 % | - % | 20,0 % | - % |

Störst skillnad mellan andel anställda kvinnor och kvinnliga chefer finns inom stadsbyggnadskontoret, hamn- och gatuförvaltningen, kommunstyrelsens förvaltning, och serviceförvaltningen.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga 1:a linjens chef⁷ den 31 december 2018.

| Förvaltning | Högst | | Medel | | Lägst | |
|--|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Kvinna | Man | Kvinna | Man | Kvinna | Man |
| Barn- och utbildningsförvaltning ⁸ | 57 | 52 | 30 | 26 | 6 | 11 |
| Stadsbyggnadskontoret | 18 | 15 | 18 | 14 | 18 | 5 |
| Hamn- och gatuförvaltning | 10 | 14 | 10 | 10 | 10 | 7 |
| Kommunstyrelsens förvaltning | 11 | 13 | 6 | 8 | 2 | 3 |
| Kultur- och fritidsförvaltning | 33 | 15 | 16 | 15 | 2 | 15 |
| Miljö- och hälsoskyddsförvaltning ⁹ | | | | 25 | | |
| Serviceförvaltning | 37 | 37 | 26 | 20 | 9 | 8 |
| Socialförvaltning ¹⁰ | 75 | 59 | 31 | 30 | 6 | 8 |

⁶Inklusive samtliga förvaltningschefer.

⁷Chef för den nivå inom en linjeorganisation där den löpande driften bedrivs.

⁸Inom förvaltningen finns exempel på arbetsgrupp med delat eller biträdande chefskap inom de större arbetsgrupperna. I ovan tabell tas inte hänsyn till det.

⁹Förvaltningschef.

¹⁰Se not 8.

Under 2018 har kvinnorna i genomsnitt tagit ut 81 föräldradagar, och männen 32 dagar. Jämfört med 2017 har kvinnor tagit ut något färre föräldradagar, och männen något fler. När det gäller vård av sjukt barn har kvinnorna i genomsnitt tagit ut 8,5 dagar,

vilket är en ökning med 0,4 dagar jämfört med 2017. Motsvarande siffror för männen är en ökning med en dag till 7,1 dagar.

Tabellen visar genomsnittlig skillnad i antal dagar som kvinnor och män har tagit ut i föräldradagighet under 2018.

| Föräldradagighet (föräldrapenning) | Kvinnor | Män |
|------------------------------------|---------|-------|
| Antal personer | 670 | 143 |
| Antal dagar | 54 271 | 4 569 |
| Genomsnittligt antal dagar | 81 | 32 |

Tabellen visar genomsnittlig skillnad i antal dagar som kvinnor och män tagit ut för vård av sjukt barn under 2018.

| Vård av sjukt barn (VAB) | Kvinnor | Män |
|----------------------------|---------|-------|
| Antal personer | 1 066 | 195 |
| Antal dagar | 9 050 | 1 376 |
| Genomsnittligt antal dagar | 8,5 | 7,1 |

Diskrimineringslagen

Den 1 januari 2017 kom en ny diskrimineringslag som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. I samband med den nya lagen arbetades det fram en ny policy och riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet som beslutade under 2017. Implementering av styrdokumentet påbörjades under 2017 och har fortsatt under 2018.

Aktiva åtgärder

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. Arbetsgivare ska ha tydliga riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Under 2017 togs beslut om en ny riktlinje och handlingsplan för kommunen gällande kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Under hösten 2017 och våren 2018 utbildades alla chefer och skyddsombud i den nya handlingsplanen. Sedan hösten 2018 är utbildningen obligatorisk för samtliga nya chefer i kommunen inom ramen för chef och ledarutvecklingsprogrammet. Handlingsplanen ska ge chefer och medarbetare stöd i att förhindra kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier samt rutiner för hur man arbetar med frågan när det sker.

Inom Varbergs kommun råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Medarbetarundersökningen som genomfördes i september 2018 visade att det fortfarande finns anledning att prioritera området för att förebygga att medarbetare drabbas av trakasserier av olika slag.

Under 2018 har ett stödmaterial för aktiva åtgärder arbetats fram för kommunens chefer i samarbete med representanter från förvaltningarna. Materialet ska ge vägledning och stöd i arbetet med aktiva åtgärder samt underlätta dokumentation av arbetet. Arbetet har skett i samverkan med fackliga organisationer.

Kommunens deltagande i projektet om universellt

utformade arbetsplatser (UUA) har varit ett sätt under året att möta och utbilda i diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. Projektet syftar till att ge kunskap, metoder och verktyg kring hur inkluderande arbetsplatser kan utformas där alla människors olikheter och kompetens tas tillvara för ett hållbart arbetsliv.

Målsättningen är att 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 oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. På kommunens arbetsplatser ska det råda nolltolerans mot alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Förvaltningarna har under året arbetat med olika aktiva åtgärder i syfte att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet.

Inför rekrytering har kravprofiler arbetats fram, och annonserna har utformats så att det finns förutsättningar för kvinnor och män, oavsett diskrimineringsgrund, att söka utlysta tjänster. Rekryterande chefer i verksamheten är ansvariga, och det sker en kontinuerlig dialog samt en kvalitetssäkring av rekryteringsannonser med stöd från HR-avdelningen. Vid rekrytering har det eftersträvat att vid likvärdig kompetens rekrytera det underrepresenterade könet i syfte att främja jämn könsfördelning. Vid extern annonsering har det om möjligt valts bilder som speglar mångfald, både vad avser kön, ålder och etnisk identitet. Mediekanal har valts utifrån en målgruppsanalys vid varje rekryteringstillfälle. Vid rekrytering har förvaltningarna strävat efter att erbjuda heltidsarbete, och samtlig personal som har önskat heltidstjänst har detta i sin grundanställning.

Förvaltningarna arbetar fortlöpande med att undersöka och följa upp att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare. Chefer är skyldiga att följa de riktlinjer som

finns vad gäller kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Då arbetsgivaren får kännedom om att medarbetare upplever sig utsatt vidtas åtgärder.

Lönekartläggning görs centralt av personalkontoret och redovisas för förvaltningen årligen. Lönekartläggningen innefattar lönekartläggning, analys samt handlingsplaner för jämställda löner. Kontinuerligt arbete genomförs tillsammans med

chefer för att vidareutveckla lönebildningsprocessen, där ett av målen är att motverka osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Årets arbete i lönerörelsen med prioriterade yrkesgrupper och jämställdhetsåtgärder gav goda resultat och de allra flesta obalanser i identifierade osakliga löneskillnader har jämnats ut.

Utmärkelser till kommunens medarbetare

Varbergs kommun arbetar med värdskap utifrån kommunens vision, verksamhetsidé och förhållnings-sätt. Det innebär att kommunen kontinuerligt arbetar med att utveckla god service och ett gott bemötande till kunder och kollegor. Det ska i sin tur skapa mervärde i arbetet och bidra till framgång i verksamheten och gagna kommunens invånare. Kommunens arbete med värdskap innebär att ge kunskap och påverka attityder i organisationen. Detta görs genom utbildningar och utvecklingsinsatser för chefer och medarbetare.

Kommunen uppmärksammar goda exempel på medarbetare som har uppvisat ett gott värdskap, som har utvecklat sin verksamhet i riktning mot kommunens vision, och som har verkat för en mer jämställd verksamhet. Detta görs i form av tre utmärkelser till medarbetare inom kommunkoncernen. Två utmärkelser har delats ut årligen sedan 2014, "årets kreativa medarbetare" och "årets värdskapare". Nytt för 2018 var att dela ut den tredje utmärkelsen, "årets jämställare". Ett 100-tal medarbetare blev nominerade till årets medarbetarpriser. Under hösten presenterades samtliga nominerade medarbetare på kommunens Instagramkonto.



På bilden syns Roger Johansson, Fredrik Karlsson, Thomas Carlsson, Karin Pettersson, Kim Nilson, Göran Frankeståhl och Jan-Inge Svensson.

Årets kreativa medarbetare

Årets kreativa medarbetare 2018 blev gruppen **belysning, Varberg Energi** (Fredrik Karlsson, Göran Frankeståhl, Jan-Inge Svensson, Roger Johansson och Tomas Carlson).

Juryns motivering: "Gruppen belysning har i sitt uppdrag hittat vägar till nya arbetssätt. Deras idéer har bidragit till miljövinster och förbättrad cirkulär ekonomi, med minskad materialanvändning och tidsbesparing i arbetsmoment."

Årets värdskapare

Årets värdskapare 2018 blev **Karin Pettersson, Varbergs stadsbibliotek**

Juryns motivering: "Karin Pettersson bemöter alla med oförtröttlig energi och hjälpsamhet. Hon försöker genom samarbete hitta lösningar, tar sig tid att lyssna på alla och är vänlig även då tiden är knapp."

Årets jämställare

Årets jämställare 2018 blev **Kim Nilson, Tvååkers ungdomsgård**.

Juryns motivering: "Kim Nilson har skapat möjligheter för flickor att växa genom ungdomsproducerad verksamhet som tidigare dominerats av pojkar. Andelen flickor på ungdomsgårdarna har ökat och engagemanget för att förändra pojkars attityder har bidragit till en samsyn hos de unga."

Cecilia Frederiksen, avdelnings-
chef på hamn- och gatuförvalt-
ningen på invigningen av den
renoverade Brunnsparken i juni.





**VARBERGS
KOMMUN**

BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSGATAN 15, & ÖSTRA VALLGATAN 12

POSTADRESS: VARBERGS KOMMUN, 432 80 VARBERG

TELEFONVÄXEL: 0340-880 00 **E-POST:** KS@VARBERG.SE

WEBBPLATS: WWW.VARBERG.SE