



Personal- och hälsobokslut 2020



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
- 10 Pensionsavgångar
- 11 Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder i Varbergs kommun
- 12 Personal- och kompetensförsörjning
- 12 Framtida personalbehov
- 16 Introduktion
- 16 Personalomsättning

Hälsobokslut

- 19 Sjukfrånvaro
- 22 Hållbart arbetsliv
- 23 Användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård
- 23 Medarbetarnas engagemang
- 24 Samverkan, rehabilitering och nya vägar tillbaka från sjukskrivning
- 25 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- 25 Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- 25 Arbetsskador och tillbud
- 27 Jämställdhet och mångfald
- 29 Allas lika rättigheter och möjligheter
- 29 Universellt utformade arbetsplatser
- 29 Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier
- 29 Våld i nära relationer
- 30 Utmärkelser till kommunens medarbetare

Ett år som skiljer sig från mängden

2020 kommer gå till historien som ett år som skiljer sig ifrån mängden. Alla delar av samhället och inte minst alla delar av kommunen har varit starkt påverkade av den pågående pandemin. Fantastiska insatser har gjorts under året trots svåra förhållanden i många delar av våra verksamheter, inte minst inom äldreomsorg, förskola och skola. Medarbetare har visat stort prov på ansvarstagande, flexibilitet och engagemang för att lösa många av de svåra situationer som pandemin har orsakat.

Pandemin har inte bara påverkat kommunens verksamheter utan har även påverkat många medarbetare på ett negativt sätt. En del av det som tidigare var på rätt väg har nu gått bakåt och nya tag kommer därför behöva tas. Under 2019 och i inledningen av 2020 var sjukskrivningstalen på väg ned i kommunen, men därefter har de ökat ordentligt och landade på 8,2 procent (+1,7) för helåret 2020. Tyvärr har även skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ökat under åren, vilket sannolikt beror på att fler kvinnor arbetar inom kontaktyrkena som varit mer exponerade för coronasmittan.

Positivt är dock att kommunen för första gången passerade 5 000 månadsanställda medarbetare under året och att vi alltjämt har en oerhört låg andel timavlönad personal. Till det positiva hör också att lönegapet mellan kvinnor och män fortsatt att minska under året och att andelen kvinnliga chefer har ökat. Det är också glädjande att fler medarbetare än tidigare har utnyttjat kommunens friskvårdsbidrag.

Efter pandemins härjningar kommer kommunen behöva arbeta ytterligare med förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv. Sjukfrånvaron, jämställdhetsfrågorna och kompetensförsörjningen hör till de stora utmaningar som kommunen behöver fokusera på under kommande år. Vidare behöver det pågående förändringsarbetet med nya arbetsmetoder, ny teknik och digitalisering fortgå för att vi ska bli den kommun vi strävar efter med ”en organisation som utmärks av utveckling och förnyelse”.



*Christofer Bergenblock (C)
Ordförande
Kommunstyrelsens personalutskott*

Varbergs kommun som attraktiv arbetsgivare

Förra året, när 2019 års inledningstext till personal- och hälsobokslutet skrevs, var vi i början av en pandemi. Då trodde vi att pandemin skulle pågå i 100 dagar, för så hade pandemier utvecklats tidigare. Nu har det gått drygt 400 dagar sedan det första konstaterade fallet med covid-19 upptäcktes i Varberg. Då trodde vi att vi skulle vara igenom puckeln lagom till midsommar. Nu vet vi att vi inte vet när pandemin har klingat av så mycket så att vi kan återgå till arbetsformer som mera liknar det arbetsliv vi hade förut. Var, när och hur vi arbetar kommer för några att vara förändrat för alltid, och för andra kommer skillnaderna vara mindre. Vi behöver nu ta vara på de goda erfarenheter och tekniksprång som många medarbetare tagit under det senaste året, som bidragit till bättre balans i livspusslet för vissa, medan andra har upplevt svårigheter med hemarbete och känsla av ensamhet och isolering. En levande dialog om förutsättningarna för morgondagens arbete är därför en av våra viktigaste frågor för långsiktigt hållbart arbetsliv och kompetensförsörjning.

För sällan har så många upplevt så mycket osäkerhet och så mycket förändringar på så kort tid. Och trots de ständigt ändrade förutsättningarna att ge omsorg, utbildning, vård, biblioteks-, besökar- och annan kommunal service, konstupplevelser, bygglov, måltider, städade parker och gator, inspekterade och säkra miljöer och mycket mer, så har kommunens medarbetare funnits för våra invånare, näringsidkare och besökare varje dag, hela året. Kreativa, modiga, kunniga och framåtsträvande har varit levande begrepp i vår vardag, egenskaper och förhållningssätt som varit nödvändiga för att klara av de nya utmaningar som många ställts inför varje dag. Sjukfrånvaron har på många håll

varit högre, utvecklingsuppdrag har fått skjutas på framtiden och många har slitit hårt. Därför ger läsningen av årets personal- och hälsobokslut en extra stolthet och värme. Medarbetarengagemanget har stärkts ytterligare och ledarskapet får bättre omdöme än tidigare i årets medarbetarundersökning. God bemanningsplanering har inte medfört fler timavlönade eller högre övertidsuttag, vilket på sikt kan vara påfrestande för personalen. Vi har blivit mer digitala och samarbetet mellan förvaltnings- och bolagsgränser har stärkts och utökats. Vi fortsätter jobba för att förenkla människors vardag och inspirera dem att uppnå sina drömmar. Tillsammans kommer vi fortsätta vara utomordentligt starka.



Kristina Taremark
Personaldirektör

Antal anställda

Varbergs kommun är den största arbetsgivaren i Varberg. Tillsammans med de kommunala bolagen tillgodoser kommunen invånarnas behov av service genom hela livet, och många av uppdragen är personaltäta. Medarbetarnas betydelse för ett fungerande samhälle har varit särskilt tydligt under det gångna året. Den största delen av kommunens medarbetare har trots pandemi varit på plats för att ge vård, omsorg, skolgång, barnomsorg, och annan samhällsviktig service till kommunens invånare. Ett heroiskt arbete som har krävt stora omställningar och anpassningar. För många har det också inneburit extraordinära ansträngningar och påfrestningar, vars långsiktiga konsekvenser är svåröverskådliga.

Varbergs kommun har haft en positiv befolkningstillväxt under hela 2000-talet, vilket speglar ökningen av antalet tillsvidareanställda i kommunen under de senaste åren. Enligt aktuella befolkningsprognoser kommer kommunen ha närmare 80 000 invånare år

2030. En stark tillväxt över lång tid innebär utmaningar för organisationen, till exempel i att utveckla den kommunala servicen och rekrytera och behålla befintliga medarbetare. En högre efterfrågan och förväntan på välfärdstjänster, och 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 och hållbar arbetsgivare i framkant.

I december 2020 hade kommunen 5 154 månadsanställda, vilket var 234 fler medarbetare än 2019. Av dessa var 4 568 tillsvidareanställda och 597 visstidsanställda¹. Under året ökade antalet tillsvidareanställda med 180 personer, och antalet visstidsanställda ökade med 54 personer. Det var något vanligare med en tillsvidareanställning bland månadsanställda kvinnor jämfört med män (89,7 procent jämfört med 84,2 procent). Av alla tillsvidareanställda hade 77,7 procent en heltidsanställning, vilket var något färre än föregående år.

Tabellen visar fördelningen av månadsanställda i december uppdelat på tillsvidareanställda och visstidsanställda under åren 2018–2020.

Sysselsättningsgrupp	Anställningsform	Antal 2020	Andel 2020	Antal 2019	Andel 2019	Antal 2018	Andel 2018
Månadsanställda	Alla	5 154		4 920		4 865	
- kvinnor		4 113	79,8 %	3 946	80,2 %	3 911	80,4 %
- män		1 041	20,2 %	974	19,8 %	954	19,6 %
Månadsanställda	Tillsvidare	4 568		4 388		4 352	
- kvinnor		3 691	80,8 %	3 548	80,9 %	3 539	81,3 %
- män		877	19,2 %	840	19,1 %	813	18,7 %
Månadsanställda	Visstid	597		543		530	
- kvinnor		432	72,4 %	408	75,1 %	387	73,0 %
- män		165	27,6 %	135	24,9 %	143	27,0 %

¹Elva medarbetare hade en visstidsanställning samtidigt med en tillsvidareanställning.



Fotograf: Natalie Greppi

Anställda per förvaltning

Tabellen visar fördelningen av månadsanställda (tillsvidareanställda och tidsbegränsade) per förvaltning i december under åren 2018–2020, samt könsfördelning i december 2020.

Förvaltning	Antal anställda			Fördelning kön 2020	
	2020	2019	2018	Kvinnor	Män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	1 957	1 884	-	85 %	15 %
Hamn- och gatuförvaltningen	130	129	117	39 %	61 %
Kommunstyrelsens förvaltning	166	157	180	72 %	28 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	170	172	168	65 %	35 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	28	30	28	71 %	29 %
Serviceförvaltningen	445	433	416	74 %	26 %
Socialförvaltningen	1 799	1 723	1 772	85 %	15 %
Stadsbyggnadskontoret	81	76	80	63 %	37 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	375	313	3	60 %	40 %
Överförmyndarens förvaltning	6	6	7	83 %	17 %
Varbergs kommun	5 154	4 920	4 865	80 %	20 %

Under året har viss skötsel flyttats från kultur- och fritidsförvaltningen till serviceförvaltningen. Beslut har även fattats om att badverksamheten ska drivas på entreprenad, något som får genomslag i personalstyrkan först i januari 2021.

Ålder och anställningstid

Medelåldern för alla månadsanställda var 45,4 år, vilket var något lägre än 2019. Den lägre medelåldern ses framförallt bland män. Det förklaras av en ökad andel män som är yngre än 30 år.

Tabellen visar medelålder bland månadsanställda i december 2016–2020.

	2020	2019	2018	2017	2016
Alla	45,4	45,7	45,6	45,7	45,6
- kvinnor	45,8	45,9	45,8	45,8	45,5
- män	44,0	45,0	44,9	45,4	45,8

Tabellen visar åldersfördelning bland månadsanställda i december 2018–2020.

Ålder	2020			2019			2018		
	Antal	Andel kvinnor	Andel män	Antal	Andel kvinnor	Andel män	Antal	Andel kvinnor	Andel män
- 29	585	70,4 %	29,6 %	544	74,1 %	25,9 %	554	72,9 %	27,1 %
30 - 39	1 093	80,8 %	19,2 %	1 001	80,8 %	19,2 %	1 002	81,3 %	18,7 %
40 - 49	1 335	80,9 %	19,1 %	1 322	80,6 %	19,4 %	1 283	80,7 %	19,3 %
50 - 59	1 456	82,1 %	17,9 %	1 379	83,0 %	17,0 %	1 372	84,0 %	16,0 %
60 - 67	680	79,0 %	21,0 %	667	77,5 %	22,5 %	646	77,1 %	22,9 %
68 -	5	100 %	-	7	71,4 %	28,6 %	8	62,5 %	37,5 %

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare var i december 13 år. År 2013 var den genomsnittliga anställningstiden 15,9 år och har sedan dess sjunkit för varje år.

Tabellen visar genomsnittlig anställningstid för tillsvidareanställda i december 2016–2020.

Genomsnittlig anställningstid	2020	2019	2018	2017	2016
Genomsnittlig anställningstid, år	13,0	13,1	13,3	13,7	14,4

Sysselsättningsgrad

Enligt den senaste rekryteringsrapporten² 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 avgå i pension.

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, 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 istället sin arbetstid något under samma period i livet.

Heltidsfrågan är komplex. Det kan vara en utmaning att matcha exempelvis en kunds behov av service dygnet runt med medarbetarnas önskemål om förläggning av arbetstiden.

Sedan ett antal år erbjuds alla medarbetare önskad anställningsgrad inom kommunen, oavsett om det är minskning eller utökning. Det vanligaste är att medarbetare önskar en högre anställningsgrad.

De medarbetare som under 2020 har önskat en annan anställningsgrad har erbjudits detta.

Heltids- och deltidanställning

Inom kommunen har andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning minskat. Vid årets slut uppgick dessa till 77,7 procent, att jämföra med 78,1 procent år 2019. Andelen heltidsanställningar minskade mer bland män än bland kvinnor.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad (ssgr) i december under åren 2018–2020.

Kön	2020	2019	2018
Kvinnor			
Heltid	74,9 %	75,0 %	74,4 %
75–99 % ssgr	20,0 %	20,0 %	20,2 %
Under 75 % ssgr	5,1 %	5,0 %	5,4 %
Män			
Heltid	89,5 %	91,7 %	91,1 %
75–99 % ssgr	5,8 %	4,7 %	5,0 %
Under 75 % ssgr	4,7 %	3,6 %	3,9 %
Totalt			
Heltid	77,7 %	78,1 %	77,5 %
75–99 % ssgr	17,3 %	17,1 %	17,4 %
Under 75 % ssgr	5,0 %	4,8 %	5,1 %

² Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020 (SKR), 2020-11-24

Heltids- och deltidanställning per förvaltning

Tabellen visar andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning i december 2020.

Förvaltning ³	Kvinnor			Män		
	-74 % ssgr	75–99 % ssgr	100 % ssgr	-74 % ssgr	75–99 % ssgr	100 % ssgr
FGF	4,2	15,9	79,9	2,6	4,2	93,2
SBK	0	0	100	0	3,6	96,4
HGF	0	2,1	97,9	1,3	1,3	97,4
KS	2,8	2,8	94,4	6,7	2,2	91,1
KOF	13,5	17,3	69,2	22,5	12,2	65,3
MHF	0	0	100	12,5	0	87,5
SER	4,3	32,7	63,0	0,9	6,2	92,9
SOC	6,4	25,4	68,2	3,5	7,0	89,5
UAF	3,6	15,0	81,4	6,7	1,9	91,4
ÖFM	0	0	100	0	0	100

³ 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 94,6 procent, att jämföra med 94,9 procent 2019. Bland kvinnor minskade den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 94,4 till 94,1 procent, och bland män från 97,4 till 96,6 procent.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Sysselsättningsgraden har ökat tydligast vid serviceförvaltningen. De tydligaste minskningarna har skett vid kultur- och fritidsförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning. Flytten av viss verksamhet från kultur- och fritidsförvaltningen till serviceförvaltningen har sannolikt delvis påverkat respektive förvaltnings sysselsättningsgrad.

Tabellen visar genomsnittlig sysselsättningsgrad i procent för tillsvidareanställda per förvaltning i december 2018–2020.

År	FGF	SBK	HGF	KS	KOF	MHF	SER	SOC	UAF	ÖFM
2020	95,5 %	99,8 %	99,3%	98,1 %	88,3 %	98,5 %	94,4 %	93,5 %	93,5 %	100 %
2019	95,6 %	99,7 %	99,2%	98,7 %	90,3 %	100 %	94,1 %	93,7 %	95,5 %	100 %
2018	-	100 %	99,3 %	96,7 %	89,1%	100 %	93,4 %	93,9 %	-	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 150 årsarbetare på heltid 2020. Denna typ av lägre faktisk sysselsättningsgrad var vanligare bland kvinnor än män, vilket bekräftar den nationella bilden som beskrivits tidigare. Sett till verksamhet

påverkade tjänstledigheterna sysselsättningsgraden mest inom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen och förskole- och grundskoleförvaltningen, och minst inom serviceförvaltningen.

Jämfört med 2019 har även den faktiska sysselsättningsgraden minskat något, från 91,5 till 91,4 procent. Minskningen är något tydligare bland män än bland kvinnor. Det kan förklaras av en tydligare minskning av anställningsgraden bland män snarare än att män har varit tjänstlediga i större omfattning än tidigare.

Tabellen visar tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad med och utan partiella tjänstledigheter längre än 30 dagar per förvaltning i december 2020.

Förvaltning	Sysselsättningsgrad utifrån anställningsgrad			Sysselsättningsgrad exklusive längre tjänstledighet på deltid		
	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män
FGF	95,5 %	95,1 %	98,0 %	91,0 %	90,2 %	96,0 %
SBK	99,8 %	100 %	99,3 %	95,7 %	93,7 %	99,3 %
HGF	99,3 %	99,6 %	99,1 %	95,8 %	92,5 %	97,8 %
KS	98,1 %	98,6 %	96,9 %	95,6 %	95,4 %	96,0 %
KOF	88,3 %	89,7 %	85,4 %	85,4 %	85,7 %	84,6 %
MHF	98,5 %	100 %	95,0 %	91,2 %	89,4 %	95,0 %
SER	94,4 %	92,8 %	98,9 %	93,9 %	92,2 %	98,9 %
SOC	93,5 %	93,1 %	96,0 %	90,8 %	90,1 %	95,1 %
UAF	93,5 %	92,8 %	94,9 %	90,8 %	89,9 %	92,0 %
ÖFM	100 %	100 %	100 %	98,3 %	98,0 %	100 %
Samtliga	94,6 %	94,1 %	96,6 %	91,4 %	90,4 %	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 istället bemanna med hjälp av vikariepooler med fastanställd personal. 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 föregående år var andelen marginellt högre under 2020.

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 fortsatt 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 2020 hade kommunen 815 timanställda medarbetare. Andelen timmar som utfördes av timavlönade medarbetare utgjorde drygt fyra procent av samtliga arbetade timmar 2020, vilket är en liten ökning jämfört med 2019. Skillnaderna mot tidigare år kan sannolikt förklaras som konsekvenser av pandemin. Inom kultur- och fritidsförvaltningens verksamhet minskade behovet av timanställda i badverksamheten och i anslutning till evenemang. Behovet av timanställda ökade samtidigt något inom socialförvaltningen under framförallt våren och senhösten. Summerat för hela året ökade timavlönad tid vid socialförvaltningen från 6,3 till 7,4 procent. Vid kultur- och fritidsförvaltningen minskade andelen från 5,2 till 3,6 procent.

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 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 2017–2020.

	2020	2019	2018	2017
Med PAN	4,1 %	4,0 %	4,1 %	3,9 %
- kvinnor	3,5 %	3,7 %	3,8 %	3,6 %
- män	6,0 %	5,2 %	4,9 %	4,7 %
Utan PAN	3,8 %	3,7 %	3,8 %	3,5 %

Mer- och övertid

Uttag av mer⁴- 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 knappt 60 000 timmar i mer- och övertid, vilket motsvarar 30 heltidsarbetare. Det är drygt 1 500 fler timmar än föregående år. Ökningen av den totala mer- och overtiden motsvarar 0,8 heltidsarbetare.

Sett till totalt producerad tid ökade uttaget av mer- och övertid under flera år fram till och med 2018. Under förra året noterades en minskning, och nivån har under 2020 varit i stort densamma som 2019. Andelen har fortsatt öka något bland män, vilket har gjort att skillnaden mellan män och kvinnors uttag i stort sett är borta.



Fotograf: Natalie Greppi

⁴ 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.

Tabellen visar antalet arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda under 2019–2020, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt uttryckt som andel av producerad tid.

	2020			2019		
	Antal timmar	Heltids- arbetare	Andel av arbetad tid	Antal timmar	Heltids- arbetare	Andel av arbetad tid
Mertid	23 397	11,8	0,35 %	26 688	13,4	0,40 %
- kvinnor	19 727	10,0	0,37 %	23 453	11,8	0,45 %
- män	3 670	1,9	0,25 %	3 236	1,6	0,22 %
Övertid	36 559	18,5	0,54 %	31 768	16,1	0,47 %
- kvinnor	27 397	13,8	0,52 %	23 113	11,7	0,44 %
- män	9 162	4,6	0,61 %	8 655	4,4	0,59 %
Totalt	59 956	30,3	0,88 %	58 456	29,5	0,87 %
- kvinnor	47 124	23,8	0,89 %	46 566	23,5	0,89 %
- män	12 832	6,5	0,86 %	11 891	6,0	0,81 %

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under 2020 och uppgick totalt till 7 067 000. Ökningen på 80 000 timmar motsvarade en ökning på 1,1 procent, och förklaras framförallt av fler timmar utförda av månadsavlönad personal. Samtidigt har högre frånvaro på grund av sjukdom och vård av barn motverkat en ännu större ökning av producerade timmar.

Tabellen visar arbetade timmar (tusen timmar) åren 2018–2020.

Kategori	2020	2019	2018
Månadslön	6 717	6 647	6 572
Timlön	268	261	259
Timlön PAN-anställda	21	19	21
Mertid	24	28	33
Övertid	37	32	37
Summa	7 067	6 987	6 922

Medellöner

Den genomsnittliga månadslönen var cirka 33 000 kronor, vilket var knappt 900 kronor (2,8 procent) mer jämfört med 2019. Kvinnornas medellön har ökat med tre procent, och männens med 1,7 procent. Eftersom kvinnors medellön ökade mer än mäns medellön, minskade skillnaden mellan kvinnors och mäns lön jämfört med tidigare år. I enlighet med den arbetsvärdering som gjordes inför lönerörelsen 2020 gjordes särskilda satsningar på vissa yrkesgrupper utifrån behov av efterfrågad utbildning eller marknadsläge.

Tabellen visar medellöner för tillsvidareanställda i december 2017–2020.

År	Medellön alla	Medellön kvinna	Medellön man	Kvinnors medellön av mäns (%)
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 de aspekter som genomlystes har löneskillnaderna minskat, till kvinnors fördel. I ett fåtal av sammanlagt 100 befattningsgrupper framkom löneskillnader som inte gick att förklara med könsneutrala argument på ett tillfredställande sätt. Detta har dokumenterats i en åtgärdsplan.



Personalkostnader

Under året uppgick kostnaderna för personal till 2 546 miljoner kronor, vilket var en ökning med 115 miljoner kronor jämfört med 2019. I takt med att personalstyrkan har vuxit har kostnaderna för löner

och arbetsgivaravgifter ökat. Kostnaderna för sjuklön och pensioner har ökat markant. När det gäller sjuklönekostnader har kommunen kompenseras av staten med 28 miljoner kronor.

Tabellen visar kostnader för arbetskraft under åren 2018–2020.

Kostnader för arbetskraft (mnkr)	2020	2019	2018
Löner och ersättningar totalt	1 786	1 708	1 649
Löner m. m.	1 623	1 568	1 508
Mer- och övertid	15	16	18
Ob-ersättning	46	43	43
Beredskap och jour	15	12	13
Sjuklön	43	28	30
Förtroendevalda	13	15	12
Uppdragstagare	30	26	25
Kostnadsersättningar	2	3	3
Sociala avgifter	586	564	544
Pensionskostnader	173	156	161
Summa	2 546	2 431	2 357

Pensionsavgångar

Under 2019 beslutade riksdagen om ny pensionsålder från och med januari 2020. Ny 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

Medelåldern för anställda som slutat till följd av pensionsavgång var 64,2 år under 2020, vilket var lägre än 2019. Detta beror till stor del på att fler medarbetare har väntat med sin pensionsavgång. I december 2020 var det 87 medarbetare som var i åldern 65 till 67 år, varav 15 var 67 år. Det kan jämföras med 67 medarbetare 2019, varav en var 67 år. Detta indikerar att pensionsåldern kommer att öka under 2021. Den genomsnittliga pensionsåldern var lägre bland kvinnor än bland män.

Tabellen visar antal pensionsavgångar bland tillsvidareanställda och genomsnittlig pensionsålder under åren 2017–2020.

Pensionsavgångar	2020	2019	2018	2017
Antal pensionsavgångar	94	119	130	110
- kvinnor	77	95	100	91
- män	17	24	30	19
Genomsnittlig pensionsålder	64,2	64,5	64,5	64,4
- kvinnor	64,0	64,5	64,4	64,3
- män	64,8	64,5	64,6	65,3

Genomsnittlig pensionsålder per yrke

Den genomsnittliga pensionsåldern skiljer sig något mellan olika yrkesgrupper. Sett till de största befattningsgrupperna var pensionsåldern högst bland lärare i gymnasieskolan och lägst bland måltidspersonal. Eftersom varje grupp innehåller relativt 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 grundskolelärare generellt går i pension vid en högre ålder, och att barnskötare och måltidspersonal går i pension vid en lägre ålder.

Tabellen visar genomsnittlig pensionsålder bland tillsvidareanställda inom större yrkesgrupper under åren 2017–2020.

Yrken	2020	2019	2018	2017
Handläggare och administratörer	64,4	64,1	64,3	64,3
Undersköterskor	63,5	65,4	64,5	64,8
Sjuksköterskor	64,5	64,7	64,3	63,3
Vårdbiträden	64,8	63	65	64,7
Lärare i förskolan	62,8	63,3	63,6	64
Lärare i grundskolan	65,3	65,1	65,5	65,2
Lärare i gymnasieskolan	65,7	-	65,4	64,8
Barnskötare	63,1	63,3	63,5	63,2
Måltidspersonal	61	64	63,5	64,2
Chefer	63,7	64,7	64,7	64,9

Kommande pensionsavgångar

Inom de närmaste åren fram till 2025 förväntas cirka 530 medarbetare 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

(192 anställda), följt av vård- och omsorgsarbete (113 anställda), och socialt och kurativt arbete (68 anställda). Med tanke på den nya pensionsåldern och LAS-åldern från och med 2020 kan avgångarna komma att förskjutas.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som fyller 65 år 2021–2025 per befattningsområde.

Befattningar	2021	2022	2023	2024	2025	Totalt
Skol- och barnomsorgsarbete	35	33	42	45	37	192
Vård- och omsorgsarbete	17	16	19	24	37	113
Socialt och kurativt arbete	9	13	12	18	16	68
Handläggare och administratör	5	8	18	15	14	60
Köks- och måltidsarbete	3	3	5	9	4	24
Teknikarbete	5	5	3	6	4	23
Ledningsarbete	2	3	10	3	2	20
Övriga	0	2	6	10	8	26
Alla befattningar	81	83	115	130	122	531

Anställda äldre än 67 år

Inom kommunen fanns i december 2020 fem medarbetare äldre än 67 år med månadsavlönad visstidsanställning. Utöver dem var cirka 70 personer äldre än 67 år timanställda, varav den äldste var 79

år. De äldre timanställda medarbetarna arbetade framförallt inom vård och omsorg, skola och fritidshem. Ett stort antal var timanställda som tentavakter vid utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens högskoleverksamhet.

Personal- och kompetensförsörjning

Framtida personalbehov

För att kunna prognosticera framtida personalbehov inom de största personalgrupperna har personalkontoret 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 2032. Modellen beräknar personalbehovet i ett tjugotal större yrkesgrupper, vilket motsvarar cirka två tredjedelar av kommunens personal.

Den rekryteringsprognos som räknades fram 2020 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 2019. I tabellen nedan framgår ett tänkt rekryteringsbehov om personalomsättning, pensionsavgångar, och personaltäthet i uppdragen är samma som 2019. 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, exempelvis med stöd av digital teknik.

Tabellen visar en prognos för hur många tillsvidareanställda som behöver rekryteras per yrkesområde under åren 2021–2032, utslaget per år, samt hur stor personalstyrkan var 2019.

Yrkeskategori	2021–26	2027–32	Snitt per år	Personal 2019
Förskollärare	245	290	45	360
Rektorer förskola	25	30	5	20
Barnskötare	130	125	21	180
Lärare grundskola	460	500	80	615
Fritidshemspersonal	120	130	21	150
Rektorer grundskola	25	25	4	35
Lärare gymnasiet	105	100	17	135
Rektorer gymnasiet	10	5	1	7
Personliga assistenter LSS	60	70	11	75
Vårdare LSS	95	110	17	170
Undersköterskor hemtjänst	260	335	50	205
Vårdbiträden hemtjänst	30	45	6	30
Undersköterskor särskilt boende	260	340	50	230
Vårdbiträden särskilt boende	40	55	8	40
Sjuksköterskor äldreomsorg	125	150	23	80
Socialsekreterare	110	135	20	100
Måltidspersonal	115	145	22	170
Kockar	55	60	10	65
Totalt	2 440	2 855	441	2 667

Rekryteringar och kompetensförsörjning

Särskola, miljö- och hälsoskydd, fritidshem, hälso- och sjukvård – i många verksamheter finns stora utmaningar när det gäller personal- och kompetensförsörjning. En klart lägre personalomsättning under året har spelat roll för att behovet av ersättningsrekryteringar i de flesta verksamheter inte har varit kritiskt, även om det har funnits undantag. Samtidigt finns det tydliga tecken på att kommunen i många fall uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, och har stått sig väl på den regionala arbetsmarknaden.

Under året rekryterades 255 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 54 män och 201 kvinnor. Andelen externt rekryterade män var något lägre 2020 (21 procent) jämfört med 2019 (27 procent). En något större andel medarbetare yngre än 50 år har anställts jämfört med tidigare år.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som externrekryterades 2019–2020 per åldersgrupp.

Åldersgrupp	2020	2019
- 29 år	27	51
30 - 39 år	91	91
40 - 49 år	77	65
50 - 59 år	52	72
60 - år	8	20
Totalt	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 en gemensam strategi 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 få exempel på det breda 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. Under läsåret 2019/20 var andelen behöriga lärare inom grundskolan 89 procent vilket var något högre än läsåret innan. Andelen förskollärare i förskolan med legitimation var cirka 65 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 uppmuntrats 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.

Hamn- och gatuförvaltningen

Under året har en kompetensförsörjningsplan tagits fram. Syftet med planen är att trygga kompetensförsörjningen på kort och lång sikt genom att identifiera förbättringsområden och behov av åtgärder. Med hjälp av en kontinuerlig kompetensanalys ska framtida behov av kompetens identifieras. Planen planeras implementeras under 2021.

En viktig del för att kunna attrahera framtida medarbetare är att ta emot studenter vid deras praktiktillfällen och examensarbeten. Under året har det funnits samarbete med en YH-utbildning som är inriktad mot trafikteknik, och ett nära och väl fungerande samarbete med Munkagårdsskolan. Förvaltningen har även haft feriearbetare i gymnasieåldern.

Ett stort fokus har legat på att få starta upp och genomföra aktiviteter med syfte att effektivisera olika arbetsmoment genom ny teknik eller digitalisering, och bland annat ersätta visst manuellt

arbete i utemiljön. Totalt har det under året pågått ett tjugotal aktiviteter, där resultat redan har setts på flera håll. Detta inbegriper bland annat ny teknik som drönare, GoPro-kamera, smarta soptunnor, nytt beslutsstödsystem och nya e-tjänster.

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. Formandet av en kammungemensam ansökningsprocess har pågått under våren, och resulterade i 21 prioriterade utvecklingsprocesser beslutade av kommundirektör efter samråd med förvaltningschefgruppen. Projekten handlade 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 långsiktiga.

För att kvalitetssäkra nyrekrytering till cheftjänster har arbetet med det regionala samarbetet Morgondagens ledare fortsatt, med högt söktryck. Medel har även tilldelats för chefsrekryterare, vilket bedöms viktigt för att säkra svårrekryterade högre cheftjänster.

Förvaltningen har samordnat ansökningar till omställningsfonden KOM-KR. Bland de aktiviteter som genomförts eller planeras för dessa medel finns riktade insatser för att stärka kompetensen hos enskilda individer såväl som större personalgrupper i olika förvaltningar. Exempel är körkortsutbildning, utbildning till gatuprojektör, och utbildning inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Insatserna omfattar drygt en miljon kronor som beviljats av omställningsfonden.

Kultur- och fritidsförvaltningen

Den framtida kompetensförsörjningen är utmanande när det gäller bibliotekarier och lärare till kulturskola. Detta beror på en stor efterfrågan i dessa yrkeskategorier i kombination med förväntade pensionsavgångar. Under året har omsättningen på personal varit låg, och förvaltningen har varit framgångsrik i att rekrytera kompetenta medarbetare.

För att säkerställa rekryteringen av bibliotekarier samarbetar förvaltningen med högskolan i Borås, där biblioteksstudenter har möjlighet att göra verksamhetsförlagd praktik inom förvaltningen. Praktiksamarbetet gör att studenterna får en bra bild av kommunen som framtida arbetsgivare, samtidigt som förvaltningen får möjlighet att pröva potentiella medarbetare. När det gäller rekryteringen av lärare till kulturskola har ett samarbete startats upp med Göteborgs universitet. Inom ramen för Kulturskoleklivet arrangeras en utbildning till kulturskolepedagog.

Utöver detta har året inneburit ett stort omställningsarbete med anledning av pandemin. Det har varit ett stort fokus på att snabbt kompetensutveckla i såväl arbetssätt som ny teknik för att göra verksamheten möjlig.

Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen

Det har under senare år varit svårt att rekrytera nya medarbetare som har erfarenhet inom inspektörsyrket. Detta har lett till ett samarbete med lärosäten om praktikplatser. Flera av de senast rekryterade medarbetarna har varit relativt nytexaminerade. För att öka attraktiviteten som arbetsgivare har stort fokus lagts vid en väl strukturerad introduktion av såväl nyanställda, vikarier som praktikanter. I detta inryms intern och extern utbildning, mentorskap och aktiviteter för att utveckla samhörighet och kompetensutveckling.

Ett sätt att behålla kompetenta medarbetare handlar om att organisera förvaltningen på ett attraktivt sätt. Under flera år har tillit och delaktighet varit ledord för verksamheten, där medarbetarna har stort inflytande över hur arbetet planeras och organiseras.

Inför stundande pensionsavgångar har samtal inletts för att locka äldre medarbetare att fortsätta arbeta inom förvaltningen. Bland annat har reducerad arbetstid och förändrat arbetsinnehåll diskuterats.



Fotograf: Hidvi Group AB

Serviceförvaltningen

I takt med att kommunen växer byggs det fler förskolor, skolor och boenden vilket ökar behovet att rekrytera medarbetare till kost- och städavdelningen. För att ligga steget före har ekonomibiträden validerats till kockar under året, med målsättningen att kunna erbjuda kocktjänster när nya tillagningskök öppnar under 2021.

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 grundbemannning med 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 yrkes-högskola). Fastighets- och IT-avdelningens ambition är att ta emot minst en trainee per avdelning och år. Kost- och städavdelningen har tagit emot språkpraktikanter, prova på-anställningar och individer i olika former av arbetsmarknadsåtgärder. Under sommaren tog förvaltningen emot extra många feriearbetare eftersom det på grund av pandemin var svårt att erbjuda feriearbete inom exempelvis vård och omsorg. Flera ungdomar erbjöds arbete fram till jul.

Socialförvaltningen

Under året har fokus varit att klara av personal- och kompetensförsörjning framförallt på kort sikt, även om ett arbete har påbörjats kring en kompetensförsörjningsplan med längre perspektiv. Omflyttning av personal, bred rekrytering via telefon, stöd av andra förvaltningar, och bra introduktion och utbildning ledde till att förvaltningen till största delen klarade av personalförsörjningen. Det har dock varit fortsatt utmanande att rekrytera sjuksköterskor.

Förvaltningen har under året satsat på vidareutbildning. Satsningen Äldreomsorgslyftet, som handlar om att utbilda vårdbiträden till undersköterskor, har varit framgångsrik. Insatsen Yrkesresan som fokuserar på kompetens och stabilitet bland personal i den sociala barn- och ungdomsvården har fortsatt. En annan typ av vidareutbildning har varit intern utveckling genom fokusgrupper och planering för kollegialt lärande inom hälso- och sjukvård.

Välfärdsteknik är ett område som förväntas spela en allt viktigare roll för hur arbetet utförs och organiseras. Förvaltningen har i projektform provat ett antal olika produkter och tjänster på flera boenden och enheter, med goda erfarenheter och resultat. Undersköterska med specialistkunskap inom välfärdsteknik kommer att finnas som en sammanhållen länk för att kunna arbeta vidare med detta. Genom olika digitala produkter och tjänster har medarbetare på boenden arbetat för att kunderna ska bli mer självständiga i sin vardag, stimulerat kunder till aktivitet, ökat kundernas delaktighet i sin vård och omsorg samt fått kunder att sova gott om natten. Dessutom har anhöriga blivit tryggare i sin omsorg om sina närstående.

Stadsbyggnadskontoret

Konkurrensen om medarbetare inom stads- och samhällsplanering är hård, vilket särskilt märks i den expansiva regionala omvärld Varberg finns i. 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 brukar även delta i olika branschnätverk och arbetsmarknadsmässor, vilket inte har kunnat genomföras på samma sätt under pandemin. Förvaltningen har däremot 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, ökar förståelsens för varandras jobb och möjliggör utbyte av erfarenheter.

Förvaltningen har sökt och fått bidrag av omställningsfonden KOM-KR till en kompetensutvecklingsinsats i samband med förändrade roller till följd av en omorganisation. Insatsen avsåg en utbildning i plan- och bygglov.



Fotograf: Natalie Greppi

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

Det råder brist på gymnasielärare i Sverige. Peder Skrivares gymnasieskola har trots det haft ett bra söktryck på samtliga tjänster. Andelen legitimerade lärare med behörighet i minst ett ämne var högre än genomsnittet för riket, 90,3 procent jämfört med 84,9 procent nationellt. Ett aktivt arbete med arbetsmiljön, stabil arbetsledning, god facklig samverkan och systematiskt kollegialt lärande har samverkat till en välfungerande attraktiv arbetsplats med gott rykte. Skolan har rankats bland de 25 procent bästa gymnasieskolorna i Sverige.

Praktik och verksamhetsförlagd utbildning är en viktig rekryteringsväg. Förvaltningen har bland annat tagit emot lärarstudenter med fokus på bra, strukturerad handledning.

Utöver den egna kompetensförsörjningen innebär stora delar av förvaltningens verksamhet att indirekt kompetensförsörja andra verksamheter genom utbildningar på Campus Varberg, vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheten. I samarbete med flera högskolor och universitet har utbildningar genomförts till sjuksköterska, förskollärare, lärare inom grundskola och fritidshem, drifttekniker, bygglovshandläggare med mera.

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.

Under 2020 har arbetet med att förtydliga, utveckla och effektivisera kommunens introduktionsprocess fortsatt kopplat till den externa och interna rörligheten. Arbetet har handlat om att se över alla delar i introduktionsprocessen, från att ett anställningsavtal undertecknas till att medarbetaren är på plats i organisationen. Utvecklingsarbetet har bland annat bestått i att ta fram ett välkomstmejl för nya chefer och medarbetare, och en kommungemensam webbaserad introduktion på den externa webben. Arbetet har även bestått i att utveckla den kommungemensamma välkomstdagen för nyanställda medarbetare samt en översyn av checklista för nyanställda medarbetare. Det nya arbetssättet med introduktion av nya medarbetare implementerades under hösten.

Avslutade anställningar

Under 2020 har totalt 368 medarbetare avslutat sin tillsvidareanställning i kommunen. Av dessa har 66 medarbetare fått anställning inom offentlig verksamhet, 57 inom privat sektor, 98 har gått i pension eller fått sjukersättning, och fem medarbetare har avlidit. För övriga 142 medarbetare saknas närmare uppgift utöver att anställningen har upphört.

Av totalt 576 avslutade anställningar har 208 medarbetare fått annan anställning inom kommunen.

Tabellen visar antalet tillsvidareanställda som slutat under 2020 uppdelat på avgångsväg.

Avgångsväg	Antal
Interna avgångar	
Annan befattning i kommunen	175
Annan förvaltning i kommunen	33
Externa avgångar	
Offentlig verksamhet	66
Privat verksamhet	57
Anställning upphör	142
Pension	94
Sjukersättning	4
Avliden	5
Totalt avgångna	576

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 kan vara höga kostnader såsom rekryteringskostnader och kostnader för upplärning och introduktion. För stor omsättning av chefer kan också leda till en försämrad arbetsmiljö och sämre kontinuitet för medarbetare.

Personalomsättningen har varit lägre under året jämfört med föregående år, vilket sannolikt kan förklaras av en trögrörligare arbetsmarknad under pandemin. Det innebär att kommunen har tappat färre medarbetare externt. Totalt sett har personalrörligheten varit något högre bland män än bland kvinnor, särskilt den externa rörligheten. Vid en jämförelse med Sveriges övriga kommuner har Varberg en relativt låg personalrörlighet. Genomsnittet för kommunerna var elva procent 2019.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda som har bytt anställning (intern rörelse) eller lämnat organisationen helt (extern rörelse, exklusive pension, sjukersättning, avliden) under åren 2017–2020.

Personalrörlighet	2020	2019	2018	2017
Extern personalrörlighet	6,0 %	7,1 %	9,4 %	7,7 %
- kvinnor	5,7 %	6,7 %	9,3 %	7,2 %
- män	7,4 %	8,8 %	9,8 %	9,9 %
Extern och intern personalrörlighet	10,8 %	12,5 %	15,6 %	15,7 %
- kvinnor	10,8 %	12,3 %	15,6 %	15,7 %
- män	10,5 %	13,0 %	15,4 %	16,1 %

Personalomsättning per förvaltning

Bland de större förvaltningarna var den största totala procentuella personalomsättningen (intern och extern) inom kultur- och fritidsförvaltningen, vilket i första hand var relaterat till att badverksamheten privatiserades. Övriga förvaltningars externa personalrörlighet bedöms generellt ha varit låg under 2020.

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 2020 i förhållande till personalstyrkan i december 2019.

Förvaltning	Avgångar externt	Avgångar internt och externt	Personalomsättning extern	Personalomsättning intern och extern
FGF	96	177	5,7 %	10,6 %
SBK	4	4	5,4 %	5,4 %
HGF	5	6	4,0 %	4,8 %
KS	8	13	5,7 %	9,2 %
KOF	21	24	13,3 %	15,2 %
MHF	0	0	0 %	0 %
SER	16	27	4,1 %	6,9 %
SOC	105	201	6,9 %	13,1 %
UAF	10	19	3,8 %	7,2 %
ÖFM	0	1	0 %	20 %
Samtliga	265	472	6,0 %	10,8 %

Extern personalomsättning per yrkesområde

I flera yrkesområden har den externa personalomsättningen minskat jämfört med föregående års i flera fall redan låga nivå. Men det finns skillnader i hur omfattande omsättningen är mellan olika yrken. Bortsett från effekterna av privatiseringen av badverksamheten var omsättningen störst inom vård- och omsorgsarbete, och lägst inom köks- och måltidsarbete.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda som har avslutat sin anställning i kommunen (exklusive pension, sjukersättning, avliden) per befattningsområde under 2018–2020 i förhållande till personalstyrkan i december föregående år.

Befattningsområde (AID)	2020	2019	2018
Skol- och barnomsorgsarbete	5,5 %	6,6 %	6,9 %
Vård- och omsorgsarbete	7,7 %	10,4 %	12,8 %
Socialt och kurativt arbete	5,1 %	6,4 %	14,4 %
Handläggare och administratör	6,7 %	5,1 %	7,7 %
Ledningsarbete	6,5 %	9,7 %	11,8 %
Teknikarbete	4,0 %	8,3 %	11,3 %
Köks- och måltidsarbete	3,9 %	7,6 %	9,7 %
Kultur-, turism- och friluftsbete	14,2 %	0,8 %	3,4 %
Hantverkararbete	4,7 %	2,1 %	5,2 %
Samtliga befattningar	6,0 %	7,1 %	9,4 %

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 tillvara på medarbetarens erfarenheter och upplevelser av

verksamheten, och att följa upp anledningen till att medarbetaren slutar. Målet är att dessa erfarenheter 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.

Under 2020 redovisades resultatet av avgångsenkäten på både kommun- och förvaltningsövergripande nivå. Detta i syfte att på ett tydligare sätt identifiera de förbättringsområden som finns inom respektive förvaltning, men även det som medarbetare har uppgett fungerar mycket bra. Redovisningarna till förvaltningarna har gjort det möjligt för förvaltningarna att göra egna analyser för sin verksamhet, och planera åtgärder utifrån resultatet.

Områden i avgångsenkäten som medarbetare lyfter har fungerat mycket bra är att arbetet har känts meningsfullt, att kunskaper och erfarenheter har tagits tillvara, och att arbetet har stämt överens med medarbetarens förväntningar. Andra saker som har lyfts är bra bemötande från kollegor, bra arbetsklimat på arbetsplatsen, och att det har funnits möjligheter att påverka och vara delaktig i arbetet. Områden där det finns utvecklingsmöjligheter handlar om återkoppling på utfört arbete från närmaste chef, att arbetsledning inte har fungerat bra, kvaliteten på lönesamtal, och att medarbetaren inte har erbjudits något avslutningssamtal av närmaste chef. Andra områden som behöver arbetas vidare med och fortsatt utveckla är introduktion på arbetsplatsen, kompetensutveckling i arbetet samt kvaliteten på medarbetarsamtal.

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 avslutningssenkäten har uppgett att de kan rekommendera andra att arbeta i Varbergs kommun, och att de kan tänka sig att arbeta inom Varbergs kommun igen.

Sjukfrånvaro

Hög sjukfrånvaro är i regel ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. I Sverige har sjukfrånvaron historiskt sett svängt kraftigt över tid, svängningar som inte har motsvarats i mätningar av folkhälsa eller arbetsmiljö. Nivån på sjukfrånvaro verkar istället ofta kunna 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 2020 är ett tecken på att de nationella åtgärderna fick avsedd effekt – att människor stannade hemma istället för att komma till arbetet med förkylningssymtom.

Trots den totala sjukfrånvaronivåns variation över tid finns det mönster som inte varierar särskilt 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 hög. Dessa mönster har förstärkts under årets ökade sjukfrånvaro.

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

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda under åren 2014–2020.

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
8,2 %	6,5 %	6,8 %	6,4 %	6,7 %	6,3 %	5,7 %

Den totala sjukfrånvaron ökade under året med 1,7 procentenheter till en nivå som ligger väl i linje med den nationella och regionala utvecklingen. Årets första månader inleddes med en tendens till minskande sjukfrånvaro, vilket innebär att ökningen sedan pandemiutbrottet i mars egentligen har varit ännu kraftigare. Myndigheternas rekommendationer om att stanna hemma vid minsta symtom bedöms vara den enskilt viktigaste faktorn bakom ökningen. Detta bekräftas av att nästan hela ökningen beror på sjukfrånvaro upp till 14 dagar. Mot slutet av året fanns dock tecken på att även längre sjukfrånvaro hade börjat öka något.

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 klart kvinnodominerade arbetsplatser har sjukfrånvaron drabbat kvinnor i högre grad än män. I åldrarna 40–59 år har sjukfrånvaron varit dubbelt så hög bland kvinnor som bland män.

Observera att det i flera tabeller som i det följande handlar om sjukfrånvaro finns grupper med relativt få individer. En enskild förändring i en grupp med få individer får ett större statistiskt genomslag än i en grupp med många individer.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda uppdelad på kön och åldersgrupp under åren 2018–2020.

Kön/åldersgrupp	2020	2019	2018
Kvinnor			
29 år eller yngre	7,6 %	7,3 %	6,5 %
30–39 år	8,7 %	6,9 %	7,7 %
40–49 år	8,2 %	6,2 %	6,8 %
50–59 år	10,1 %	7,5 %	7,7 %
60–67 år	9,3 %	7,2 %	7,6 %
Totalt kvinnor	8,9 %	6,9 %	7,4 %
Män			
29 år eller yngre	5,7 %	3,5 %	4,6 %
30–39 år	5,4 %	5,0 %	4,5 %
40–49 år	4,5 %	3,7 %	3,6 %
50–59 år	4,9 %	5,6 %	5,6 %
60–67 år	9,5 %	5,7 %	5 %
Totalt män	5,7 %	4,7 %	4,6 %
Samtliga anställda			
29 år eller yngre	7,0 %	6,1 %	6,5 %
30–39 år	8,0 %	6,5 %	7 %
40–49 år	7,4 %	5,7 %	6,1 %
50–59 år	9,1 %	7,2 %	7,3 %
60–67 år	9,4 %	6,9 %	7 %
Totalt	8,2 %	6,5 %	6,8 %

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, ökat bland både kvinnor och män. Bland män har den långa sjukfrånvaron minskat något.

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 2018–2020.

Intervall	2020			2019			2018		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1–14	4,6 %	3,4 %	4,4 %	3,1 %	2,3 %	2,9 %	3,3 %	2,6 %	3,1 %
Dag 15–59	1,4 %	0,7 %	1,2 %	1,1 %	0,7 %	1,0 %	1,2 %	0,7 %	1,1 %
Dag 60 eller mer	2,9 %	1,6 %	2,6 %	2,7 %	1,7 %	2,5 %	2,9 %	1,3 %	2,5 %
Totalt	8,9 %	5,7 %	8,2 %	6,9 %	4,7 %	6,5 %	7,4 %	4,6 %	6,8 %

Den del av sjukfrånvaron som är längre än 60 dagar har minskat under 2020. Sett till den faktiska andelen i förhållande till tillgänglig tid har den långa sjukfrånvaron dock ökat. Anledningen till att andelen har minskat är en statistisk effekt av att det framförallt är korttidsfrånvaron som har ökat.

Tabellen visar andel långtidssjukfrånvaro i procent av total sjukfrånvaro för samtliga anställda under åren 2018–2020.

	2020	2019	2018
Andel sjukfrånvaro > 60 dagar	31,7 %	38,6 %	37,4 %
<i>Kvinnor</i>	32,5 %	38,9 %	38,9 %
<i>Män</i>	27,2 %	36,3 %	28,7 %

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 är inte enbart en direkt ekonomisk fråga för arbetsgivaren, utan framförallt en förlust av personal och kompetens som kraftigt försämrar organisationens förutsättningar att klara sina uppdrag.

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 för de allra flesta en friskfaktor i sig. Kommunen behöver ständigt skapa förutsättningar för att hålla människor friska och i arbete.

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 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.

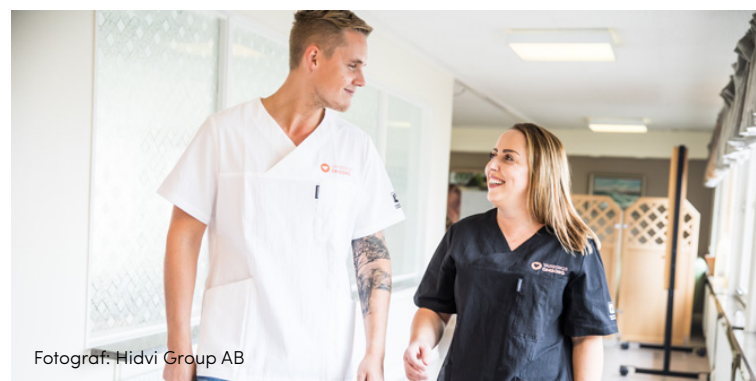
Andel anställda utan sjukfrånvaro

Andelen medarbetare som under året inte har haft någon sjukfrånvaro har minskat. Detta har framförallt syntts i verksamheter med människonära arbeten där arbete inte har kunnat utföras på distans. I vissa verksamheter har frisknärvaron snarare ökat, vilket kan förklaras av att verksamhetens arbete i större utsträckning har kunnat genomföras på annan plats.

Tabellen visar andel anställda i procent med månadslön utan sjukfrånvaro per förvaltning under åren 2018–2020.

Förvaltning	2020	2019	2018
FGF	19,0 %	30,7 %	-
SBK	37,2 %	40,7 %	40,2 %
HGF	28,9 %	27,9 %	27,9 %
KS	52,0 %	47,5 %	44,7 %
KOF	35,9 %	35,5 %	37,3 %
MHF	31,0 %	9,7 %	26,5 %
SER	27,2 %	27,4 %	28,4 %
SOC	26,2 %	29,4 %	30,1 %
UAF	40,9 %	50,1 %	-
ÖFM ⁵	-	-	-
Totalt	25,7 %	31,4 %	31,0 %
<i>Kvinnor</i>	23,3 %	28,8 %	28,1 %
<i>Män</i>	34,5 %	41,0 %	42,0 %

⁵ För få anställda för att redovisa uppgifter.



Fotograf: Hidvi Group AB

Sjukfrånvaro per förvaltning och yrke

Sjukfrånvaronivåerna skiljer sig mellan förvaltningarna, från kommunstyrelsens förvaltning med lägst (4,2 procent) till socialförvaltningen med högst (10,1 procent). Skillnaderna mellan förvaltningarnas sjukfrånvaro kan till stora delar förklaras av karaktären på arbetet, till exempel i vilken utsträckning medarbetare arbetar människonära. Pandemins påverkan har varit särskilt stor för utvecklingen av sjukfrånvaronivåerna i just människonära yrken, även om sjukfrånvaron har ökat i princip alla förvaltningar. 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 2018–2020.

Förvaltning/åldersgrupp	2020	2019	2018	Förvaltning/åldersgrupp	2020	2019	2018
Förskole- och grundskoleförvaltningen				Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen			
29 år eller yngre	7,6 %	6,8 %	6,6 %	29 år eller yngre	8,4 %	3,0 %	1,6 %
30–39 år	7,7 %	5,3 %	5,9 %	30–39 år	5,0 %	2,9 %	10,5 %
40–49 år	7,7 %	5,4 %	5,1 %	40–49 år	2,8 %	1,8 %	2,1 %
50–59 år	8,6 %	6,8 %	6,9 %	50–59 år	0,6 %	2,1 %	1,2 %
60–67 år	8,8 %	6,0 %	7,3 %	60–67 år	10,8 %	7,0 %	6,1 %
Totalt	8,1 %	5,9 %	6,2 %	Totalt	5,7 %	3,4 %	5,6 %
Stadsbyggnadskontoret				Serviceförvaltningen			
29 år eller yngre	1,6 %	2,1 %	2,0 %	29 år eller yngre	4,1 %	3,2 %	2,8 %
30–39 år	2,9 %	1,7 %	3,4 %	30–39 år	6,5 %	4,8 %	4,6 %
40–49 år	5,0 %	1,4 %	3,4 %	40–49 år	6,8 %	5,0 %	6,4 %
50–59 år	4,7 %	3,2 %	3,8 %	50–59 år	8,8 %	9,0 %	9,1 %
60–67 år	12,4 %	5,6 %	3,5 %	60–67 år	8,3 %	7,3 %	7,5 %
Totalt	4,9 %	2,5 %	3,2 %	Totalt	7,3 %	6,3 %	6,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen				Socialförvaltningen			
29 år eller yngre	8,5 %	6,0 %	6,3 %	29 år eller yngre	8,0 %	7,3 %	7,6 %
30–39 år	4,4 %	3,3 %	5,7 %	30–39 år	10,7 %	9,3 %	9,5 %
40–49 år	7,6 %	5,1 %	5,9 %	40–49 år	9,4 %	7,8 %	8,4 %
50–59 år	2,9 %	4,7 %	6,7 %	50–59 år	11,5 %	8,5 %	8,1 %
60–67 år	8,7 %	6,9 %	5,0 %	60–67 år	9,9 %	7,8 %	7,4 %
Totalt	5,5 %	5,0 %	6,0 %	Totalt	10,1 %	8,2 %	8,2 %
Kommunstyrelsens förvaltning				Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen			
29 år eller yngre	1,2 %	1,8 %	3,5 %	29 år eller yngre	4,0 %	1,5 %	-
30–39 år	1,7 %	3,4 %	6,9 %	30–39 år	4,6 %	4,1 %	-
40–49 år	2,9 %	1,9 %	1,9 %	40–49 år	2,7 %	2,9 %	-
50–59 år	6,7 %	4,7 %	5,2 %	50–59 år	5,0 %	4,5 %	-
60–67 år	5,7 %	3,4 %	3,2 %	60–67 år	12,5 %	9,0 %	-
Totalt	4,2 %	3,2 %	4,1 %	Totalt	5,6 %	4,7 %	-
Kultur- och fritidsförvaltningen				Överförmyndarens förvaltning⁶			
29 år eller yngre	4,0 %	2,5 %	3,4 %	Totalt	8,9 %	11,5 %	12,0 %
30–39 år	7,0 %	8,7 %	3,8 %				
40–49 år	4,6 %	5,2 %	6,3 %				
50–59 år	8,4 %	4,8 %	4,5 %				
60–67 år	5,8 %	4,0 %	4,1 %				
Totalt	6,2 %	5,3 %	4,6 %	Totalt för kommunen	8,2 %	6,5 %	6,8 %

⁶ För få anställda för att särredovisa uppgifter.

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda per förvaltning och kön under 2020.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
FGF	8,5 %	4,7 %	8,1 %
SBK	6,0 %	3,2 %	4,9 %
HGF	6,3 %	5,0 %	5,5 %
KS	5,5 %	1,0 %	4,2 %
KOF	6,2 %	6,9 %	5,8 %
MHF	6,3 %	4,5 %	5,7 %
SER	8,4 %	4,3 %	7,3 %
SOC	10,6 %	7,3 %	10,1 %
UAF	6,4 %	4,5 %	5,6 %
ÖFM ⁷	-	-	8,9 %
Total sjukfrånvaro	8,9 %	5,7 %	8,2 %

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 2018–2020.

Befattning	2020	2019	2018
Elevassistent	17,3 %	12,4 %	10,8 %
Undersköterska	12,8 %	10,1 %	10,0 %
Vårdbiträde	11,4 %	8,5 %	8,2 %
Barnskötare i förskola	11,2 %	8,9 %	9,8 %
Förskollärare i förskola	10,4 %	7,5 %	7,5 %
Måltidspersonal	10,4 %	7,3 %	8,2 %
Personlig assistent	10,2 %	10,7 %	10,7 %
Stödassistent/vårdare	9,2 %	8,1 %	8,3 %
Kock	8,6 %	6,0 %	7,7 %
Park- och trädgårdsarbete	7,2 %	7,1 %	8,0 %
Sjuksköterska, vård och omsorg	6,2 %	4,5 %	7,0 %
Lärare, grundskola	6,2 %	4,3 %	4,8 %
Bibliotekarie	5,7 %	3,7 %	3,7 %
Administratörer, handläggare	4,5 %	4,0 %	4,5 %
Tekniker, drift	3,8 %	7,6 %	6,9 %
Lärare, gymnasiet	3,8 %	4,6 %	4,8 %
Ingenjörer	3,1 %	2,2 %	2,8 %
Chefer, rektorer	2,4 %	3,1 %	2,9 %

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 arbetssituation, kvalitet, ledtider, ersättningsrekryteringar med mera.

Utbetalningarna av sjuklön har ökat med 15 miljoner kronor jämfört med 2019. Den stora ökningen beror på en kraftigt ökad sjukfrånvaro upp till 14 dagar. Som framgår ovan är det under detta intervall arbetsgivaren betalar störst andel sjuklön. Ökningen beror på pandemin och de nationella rekommendationerna om att stanna hemma vid minsta symtom. Samtidigt har staten kompenserat kommunens sjuklönekostnader med 28 miljoner kronor för att mildra de ekonomiska effekterna av den ökade sjukfrånvaron under pandemin.

Tabellen visar kostnad (kronor) för sjuklön samt sjuklön inklusive övriga direkta arbetsgivaravgifter (37 procent) per förvaltning under 2020.

Förvaltning	Sjuklön 2020	Sjuklön 2019	Inkl sociala avgifter 2020	Inkl sociala avgifter 2019
FGF	18 274 000	11 129 000	25 035 000	15 247 000
SBK	665 000	353 000	912 000	484 000
HGF	1 081 000	763 000	1 481 000	1 045 000
KS	913 000	798 000	1 251 000	1 093 000
KOF	1 176 000	875 000	1 611 000	1 199 000
MHF	221 000	126 000	303 000	173 000
SER	3 188 000	2 102 000	4 368 000	2 880 000
SOC	16 088 000	10 713 000	22 041 000	14 677 000
UAF	1 147 000	913 000	1 571 000	1 251 000
Totalt	42 753 000	27 772 000	58 573 000	38 049 000
Efter statlig kompensation	14 753 000	27 772 000	20 212 000	38 049 000

Friskvårdsbidrag

Genom att erbjuda friskvårdsbidrag vill kommunen uppmuntra alla anställda att motionera och på andra sätt vårda sin hälsa. Friskvårdsbidraget är 1 500 kronor per år och anställd. Sedan 2018 är hanteringen av bidraget digitaliserad, och sker med hjälp av friskvårdsappen ePassi. Under hösten gjordes en utvärdering av hanteringen, där både friskvårdsleverantörer och medarbetare tillfrågades. Slutsatserna i utvärderingen var att målen för digitaliseringen hade uppnåtts – fler har nyttjat friskvårdsbidraget samtidigt som den administrativa kostnaden för kommunen har minskat.

Ökningen av det utbetalda friskvårdsbidraget var i sig mindre från 2019 till 2020, än mellan tidigare år. Det är dock viktigt att komma ihåg att många olika typer av träningsanläggningar och idrotter har varit omgärdade av restriktioner under stora delar av året. Utifrån det är det positivt att nyttjandet av friskvårdsbidraget trots pandemin har ökat. Förutom hälsoeffekten för den enskilde medarbetaren

visar ökningen av utbetalningarna även på en positiv ekonomisk effekt för de lokala friskvårdsleverantörerna under ett i övrigt svårt år.

Tabellen visar utbetald friskvårdsbidrag 2016–2020.

År	Belopp	Minsta antal personer som nyttjat bidraget ^a
2016	3 094 000 kr	2 063
2017	3 395 000 kr	2 263
2018	4 413 000 kr	2 942
2019	4 801 000 kr	3 201
2020	4 939 000 kr	3 293

^aÅrsbeloppet divideras med storleken på friskvårdsbidraget. Friskvårdsbeloppet omfattar alla anställda, men anpassas i viss mån till längden på anställningen. En kortare anställning på ett par månader ger ett lägre belopp än en längre anställning. Det innebär att det är fler personer som har utnyttjat friskvårdsbidraget än vad beräkningen visar.

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
- Verksamhets specifika insatser

Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro

Inför 2020 antog kommunfullmäktige nya målområden och prioriterade mål för perioden 2020–2023. Ett av de fyra områdena är inriktat på kommunkoncernen som organisation, där det ena prioriterade målet är att ”kompetensförsörjningen ska tryggas genom fokus på gott ledarskap och ett hållbart arbetsliv”. Det finns därmed från och med 2020 ett starkt fokus från högsta ledning på frågor som rör ett hållbart arbetsliv. Samtliga nämnder och bolag förväntas styra och arbeta på ett sätt som främjar god målpuppfyllelse, vilket följs upp årligen vid två tillfällen.

Kommunstyrelsens personalutskott har fortsatt

att genomföra dialoger med nämndernas presidier. Under hösten sammanfattades de dittills genomförda dialogerna. Genomgången visade bland annat att chefstäthet, organisationsform, samarbete, nyttjande av stödfunktioner, och chefs- och ledarskapsinsatser identifierades som möjliga framgångsfaktorer i arbetet för hälsa och mot sjukfrånvaro.

Chefers förutsättningar

I många verksamheter har chefs- och ledarskapet varit särskilt belastat. Utmaningarna har varit många – att hålla igång verksamheter på plats trots pandemi, bemöta oro i organisationen, hantera oklara och föränderliga besked från myndigheter, och i vissa verksamheter leda medarbetare helt på distans.

En del i att stärka chefers förutsättningar under året har varit att ställa om chefsträffar och chefsfrukostar till distansträffar istället för att ställa in. Under året har fokus legat på pandemins olika konsekvenser, kultur- och ledarskapsfrågor, och kommunens ekonomiska förutsättningar. En annan del har varit att löpande ta fram och uppdatera gemensam information till chefer utifrån olika frågor som har uppstått under året.

I april beslutades att ställa in alla kommungemensamma chefsutbildningar utom utbildningar i arbetsmiljö, arbetsrätt och MBL/samverkan. Dessa genomfördes med fysiskt anpassade lokaler eller på distans.

Ett nytt ledarutvecklingsprogram upphandlades under våren, men fick avbrytas med anledning av pandemin. En ny upphandling planeras under 2021 beroende på smittläget. Däremot inleddes arbetet med att utveckla och digitalisera delar av chefsutbildningarna med hjälp av särskilda medel under våren 2020. De första digitala sakutbildningarna planeras tas i drift under januari/februari 2021.

Efterfrågan på ledningsgruppsutveckling med stöd av Kommunhälsan ökade under våren. Insatserna har syftat till att stödja chefer i roll och uppdrag, där ett stabilt ledarskap är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Med stöd av Kommunhälsan har ledningsgrupper arbetat med att utveckla sin förmåga att driva förändringsarbete, och vara en resurs för det individuella chefskapet.

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 i de mest personalintensiva avdelningarna. Inom kultur- och fritidsförvaltningen har satsningen på tillitsbaserat och salutogent ledarskap fortsatt med utbildningsinsatser. Även inom förskole- och grundskoleförvaltningen har ett arbete påbörjats för att fördjupa kunskapen om tillitsbaserad styrning och ledning. Lärgrupper för rektorer har möjliggjort kontinuerligt och systematiskt erfarenhetsutbyte i ledarskapsfrågor. Socialförvaltningens externa ledarskapsutbildning har startats upp för ett par grupper, men har tillfälligt pausats med anledning av pandemin. Inom förvaltningen inrättades dessutom en enhetschef i beredskap under året för att vid behov avlasta övriga enhetschefer, särskilt under perioder med hård belastning till följd av smittspridning.

Användning av kvalitetsssäkrad företagshälsövård

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

Efterfrågan på Kommunhälsans tjänster har fortsatt varit mycket hög. De tjänster där efterfrågan ökat mest har en direkt koppling till covid-19. En stor del av arbetet har handlat om att stödja chefer i att arbeta med arbetsmiljön med hänsyn till pandemin. Det har gjorts genom ergonomistöd vid hemarbete, omfattande stöd i att riskbedöma verksamhet utifrån smittorisker, och stöd i att vidta åtgärder för att förhindra smitta genom att använda rätt skyddsutrustning. Även provtagning av medarbetare inom socialförvaltningen och Räddningstjänsten har genomförts vid 700 tillfällen. Men det är inte enbart den faktiska smittrisker och hemmaarbetet som har krävt insatser. Oro bland medarbetare har varit viktigt att adressera under året. Kommunhälsan har med anledning av detta i större omfattning erbjudit stödsamtal och avlastande reflektionssamtal, såväl enskilt som i grupp. Medarbetare som i vardagen kommer i kontakt med död, hot om död eller allvarlig skada riskerar själva att insjukna. Att bli lyssnad på och att lyssna på kollegor har varit viktigt för att hantera den svåra arbetssituationen.

Det har även genomförts avsevärt fler treparts-möten med medarbetare och chef, samt utredande samtal med individer. Ökningen hänger sannolikt samman med ett projekt för sänkt sjukfrånvaro inom socialförvaltningen, i kombination med ett allt

intensivare arbete med hälso- och arbetsmiljögenomgångar (HAG). Ungefär 80 procent av kommunens chefer deltar i en årlig HAG.

Medarbetarnas engagemang

Under hösten genomfördes en medarbetarundersökning inom nämndernas förvaltningar. Syftet med undersökningen var att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, och samtidigt mäta 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 är starka. I frågor som rör arbetsbelastning och återhämtning finns fortsatta utmaningar, vilket är kännat igen från tidigare undersökningar. De tydligaste förbättringarna jämfört med undersökningen 2018 handlar om upplevelsen av ledarskapet, vilket indikerar att flera satsningar som har gjorts på ledarskapsfrågor sedan dess har gett ett gott resultat.

Samtliga arbetsgrupper ska tillsammans med sin chef ha gått igenom gruppens resultat senast i februari 2021. Utifrån dialogen i arbetsgruppen ska åtgärder planeras och vidtas för en bättre arbetsmiljö.

Under året har det genomförts ett arbete med att ta fram ett samlat och kommungemensamt dokument för ledarskap, medarbetarskap och samarbetskap. ”Vår kultur – så lever vi visionen” är ett komplement till styrmodellen och gäller för hela koncernen. Syftet är lägga en grund för en organisationskultur som främjar ambitionerna i visionen. Arbetet bedöms vara ett viktigt steg för att stärka den gemensamma kulturen och möjliggöra gemensam förflyttning för hela koncernen. Till följd av pandemin har implementeringen skjutits upp till senare delen av 2021.



Fotograf: Hidvi Group AB



Samverkan, rehabilitering och nya vägar tillbaka från sjukskrivning

Kommunhälsan startade under året upp två nya insatser för att förebygga behov av sjukskrivning. Den första var en tvärprofessionell stresshantlingskurs, med samarbete mellan företagskötterska, företagsläkare och psykolog. Kursen var godkänd som förebyggande behandling av Försäkringskassan vilket möjliggjorde ansökan om förebyggande sjukpenning för deltagare. En utvärdering visade på nöjda deltagare som kände sig stärkta i sin situation, och som hade fått verktyg för att bättre hantera vardagens krav. Den andra insatsen var sömnskola, en insats som har efterfrågats länge. Även den insatsen genomfördes med gott resultat.

För att stärka samverkan i sjukskrivningsprocessen, och öka förståelsen för olika parter roller, har utbildningsinsatser genomförts tillsammans med Försäkringskassan.

Under slutet av 2019 och början av 2020 genomförde personalkontoret utbildningar för samtliga chefer i kommunens systemstöd för rehabilitering. Utöver den tekniska kunskapen lyftes framgångsfaktorer för att lyckas med rehabilitering fram.

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 starkt av pandemin på sätt som beskrivits tidigare. Här följer några exempel på insatser som trots allt genomförts under året.

Inom socialförvaltningen har arbetet fortsatt med att kartlägga sjukfrånvaron på individnivå och upprätta handlingsplaner på individnivå. Enhetscheferna har försökt att arbeta proaktivt när det har tenderat att bli ansträngt psykiskt eller fysiskt i arbetsgrupper eller för en individ. Flera har fått hjälp av rehabiliteringssamordnare i arbetet med framförallt långtidssjuka. I arbetet har även följsamheten till beslutade rehabiliteringsprocesser blivit synliga,

vilket har möjliggjort förbättring. Rehabiliteringssamordnarna är en del av det tvååriga projektet "Ökad hälsa, minskad ohälsa". Samordnarna har startat upp sitt arbete ute i verksamheterna och har gett stöd både till enhetschefer och medarbetare. Enhetscheferna uppger att de fått ny kunskap inom arbetslivsinriktad rehabilitering, att stödet minskat oro och stress, gett ökad kvalitet och besparat tid. I projektet har ett samarbete med Kommunhälsan ingått, där både stresshantlingskurs och sömnskola har varit viktiga delar. Delrapporten i projektet har visat att långtidssjukskrivningarna har minskat inom Varbergs omsorg.

Redan under 2019 inledde förskole- och grundskoleförvaltningen ett arbete med att identifiera utvecklingsområden avseende sjukfrånvaroarbetet. Syftet var att kunna sätta in behovsanpassade insatser där det behövs som mest och gör största nytta, för att på längre sikt kunna öka hälsa och minska sjukfrånvaro. Arbetet har genomförts på övergripande förvaltningsnivå med att analysera mönster i sjukfrånvaron, kartlägga befintliga insatser och identifiera gap mellan behov och insatser. Utifrån underlaget valdes fyra förskolor och skolor ut för att ingå i ett pilotprojekt med start under våren 2020. Tidsplanen för projektet har dock påverkats av pandemin och pilotprojektet kommer att startas upp när läget medger detta.

Flera förvaltningar, exempelvis stadsbyggnadskontoret och serviceförvaltningen, 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. Stadsbyggnadskontoret genomförde under året en utbildningsinsats för både chefer och medarbetare om sjukdom och rehabilitering. Syftet var att öka kunskapen och bidra till dialog i arbetsgruppen om rutiner för bland annat sjukanmälan och "omtänkessamtal" samt framgångsfaktorer vid återgång i arbetet efter en tids sjukdom.



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I Varbergs kommun har varje nämnd ansvar för sin verksamhets arbetsmiljö. Personalkontoret har de senaste tre åren stöttat nämnderna genom att samordna en gemensam årlig uppföljning bland organisationens chefer, och den senaste gjordes under slutet av året. Chefer har, 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 januari 2021 fått återkoppling för att kunna ta ställning till åtgärder för det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattningsvis visade uppföljningen en större följsamhet mot vad som förväntas i det systematiska arbetsmiljöarbetet jämfört med 2018 och 2019. De större positiva skillnaderna gällde ökad kunskap om arbetsmiljö- och hälsopolicyn, ett ökat genomslag för att undersöka om medarbetare har psykiskt starkt påfrestande arbetsuppgifter, och att undersökning av den fysiska arbetsmiljön har gjorts i större utsträckning.

Ett område som visade på utvecklingsbehov var

det systematiska arbetet med att förebygga kränkande särbehandling, mobbing och trakasserier. Trots att kunskapen finns om gällande styrdokument verkar det vara svårt att omsätta detta i praktiskt förebyggande arbete där sociala faktorer riskbedöms. Höstens medarbetarundersökning visade samtidigt att det under året var färre medarbetare som upplevde sig ha blivit utsatta jämfört med för två år sedan. Det pekar på att arbetet inom området har gått i rätt riktning.

En anledning till att följsamheten har varit större under året kan vara pandemin. Under året har i princip alla verksamheter varit tvungna att identifiera och bedöma risker för att förebygga smitta av covid-19. Eftersom denna typ av moment är centrala delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet är det sannolikt så att följsamheten totalt sett har påverkats positivt genom det fokus som har varit på frågorna.

När det gäller kommungemensamma åtgärder som kan stärka arbetsmiljöarbetet kommer personalkontoret arbeta vidare med dessa. I detta ingår bland annat att stärka utbildningsutbudet för chefer när det gäller arbetsmiljöfrågor. Detta görs med stöd av digitala utbildningar som tas i drift i januari/februari 2021.

Arbetskador och tillbud

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

Tabellen visar antal inträffade tillbud och arbetskadorna under åren 2016–2020. Anmälda arbetskadorna visar också fördelningen mellan skador med och utan sjukfrånvaro.

Typ av händelse	2020	2019	2018	2017	2016
Tillbud	747	810	852	661	587
Arbetskadorna	330	301	344	263	251
- varav skada utan sjukfrånvaro	241	246	249	189	172
- varav skada med sjukfrånvaro	89	55	95	74	79
Arbetskadorna och tillbud totalt	1 077	1 111	1 196	924	838

Tabellen visar anmälningar om arbetskada fördelade på skadetyp under åren 2016–2020.

Typ av arbetskada	2020	2019	2018	2017	2016
Olycksfall i arbetet	231	218	240	205	199
- varav skada utan sjukfrånvaro	182	184	176	157	141
- varav skada med sjukfrånvaro	49	34	64	48	58
Sjukdom/ohälsa i arbetet	83	59	72	28	20
- varav skada utan sjukfrånvaro	46	47	53	17	11
- varav skada med sjukfrånvaro	37	12	19	11	9
Färdolycksfall	16	24	32	30	32
- varav skada utan sjukfrånvaro	13	15	20	15	20
- varav skada med sjukfrånvaro	3	9	12	15	12
Arbetskadorna	330	301	344	263	251

Totalt sett har något färre antal händelser anmälts jämfört med föregående år. Klart färre tillbud har anmälts, samtidigt som fler arbetsskador har anmälts. Det är framförallt skador med sjukfrånvaro som har ökat, vilket är bekymmersamt. Den tydligaste ökningen ses bland arbetssjukdomar, medan färdolycksfall med sjukfrånvaro blivit färre. Enligt modellen Heinrichs triangel antas det finnas ett förhållande mellan tillbud och arbetsskador, där 300 händelser resulterar i en allvarlig arbetsskada, 29 lindrigare arbetsskador och 270 tillbud. Det här resonemanget talar för att tillbud underrapporteras, särskilt när skador med frånvaro har ökat samtidigt som tillbudsrapporteringen har minskat.

Sedan slutet av december har tillbudsrapportering kommit i fokus med anledning av Arbetsmiljöverkets ändrade förhållningssätt kring rapportering av smitta på arbetsplatser. Det förväntas därför en uppgång i tillbudsrapporteringen under 2021.

Tabellen visar hur stor andel av anmälningarna som är gjorda under 2020 inom respektive förvaltning, samt hur stor andel av kommunens producerade tid respektive förvaltning står för, som ett jämförande mått.⁹

Förvaltning	Andel totalt	Andel tillbud	Andel skada med sjukfrånvaro	Andel skada utan sjukfrånvaro	Andel producerad tid
SBK	1 %	0 %	-	2 %	1,6 %
FGF	41 %	42 %	20 %	43 %	37,1 %
HGF	2 %	1 %	8 %	4 %	2,8 %
KS	0 %	1 %	1 %	-	3,5 %
KOF	0 %	0 %	-	1 %	3,4 %
MHF	-	-	-	-	0,6 %
SER	4 %	2 %	3 %	7 %	8,6 %
SOC	52 %	52 %	66 %	43 %	35,0 %
UAF	1 %	1 %	2 %	1 %	7,2 %
ÖFM	-	-	-	-	0,1 %

⁹ 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 hänsyn tas till storleken på förvaltningarnas verksamhet uttryckt i producerad tid har socialförvaltningen varit något överrepresenterad sett till antal anmälningar. Detta är särskilt tydligt när det gäller skador med sjukfrånvaro. I några förvaltningar, exempelvis utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, har en betydande del av arbetet genomförts med hjälp av distanslösningar. Det kan till viss del förklara en låg händelserapportering från verksamheterna.

De vanligaste tillbudena var tillbud med annan person (till exempel fasthållning, klösning, nyp, och liknande). Även olika typer av hot (verbala, fysiska) var relativt vanliga. En mindre andel tillbud var relaterade till covid-19 (knappt fem procent). Ungefär sex procent av tillbudena handlade om psykisk påfrestning (utom hot) eller stress.

Det har anmälts fler arbetssjukdomar som har lett till sjukfrånvaro. Den tydligaste ökningen avser konstaterad eller misstänkt covid-19-smitta inom vård- och omsorgsarbete. Det finns tecken på arbetsplatser där flera medarbetare på kort tid har smittats, vilket talar för smittspridning på arbetsplatsen. Åtgärder har vidtagits för att stoppa spridningen, exempelvis genom genomgång av skyddsutrustning och hygienrutiner.

När det gäller andra arbetsskador än arbetssjukdomar är den enskilt vanligaste anledningen skador

som är relaterade till annan person, precis som vid tillbudena. Dessa står för en tredjedel av skadorna. Halk- och fallolyckor tillsammans med cykelolyckor utgör en dryg femtedel.

En omfattande genomlysning gjordes av anmälningssystemet under slutet av 2020, vilket ledde till flera förändringar vid årsskiftet 2020/2021. Dessa förändringar har till syfte att underlätta vid såväl anmälningstillfället som vid en övergripande uppföljning.



Fotograf: Hidvi Group AB

Jämställdhet och mångfald

I kommuner och regioner är knappt fyra av fem anställda kvinnor, ett för-hållande 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.

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 också ökat relativt kraftigt sedan år 2000. Däremot är majoriteten av de högsta cheferna fortfarande män.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden är 9,9 procent. Skillnaden mellan könen är 2,4 procent i kommunerna och 18,8 procent i regionerna. Inom privat sektor är löneskillnaden 9,7 procent bland arbetare och 15,5

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 3,3 procent i regionerna. Vid en standardvägd jämförelse för hela arbetsmarknaden är löneskillnaden 4,2 procent. Generellt sett har kommunerna 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. 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 60 procent högre sjukfrånvaro än män. 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 och regioner ut fler föräldradagar än män i samma sektor.

¹⁰ SCB: Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 4:e kvartalet 2020

¹¹ Senast tillgängliga bearbetade lönestrukturst statistik från Medlingsinstitutet, vilket avser år 2019.



Fotograf: Nathalie Greppi

Jämställdhet och mångfald i Varbergs kommun

Den svenska arbetsmarknaden är internationellt sett kraftigt könssegrerad vilket återspeglas i hur könsuppdelningen ser ut i Varbergs kommun. Av kommunens samtliga anställda (oavsett anställningsform) var 79 procent kvinnor och 21 procent män. I personalbokslutet framgår hur könsfördelningen såg ut mellan förvaltningarna 2020. Socialförvaltningen och förskole- och grundskoleförvaltningen hade en stor majoritet kvinnor som medarbetare, medan hamn- och gatuförvaltningen som enda förvaltning hade en flest män som medarbetare.

Personalbokslutet bekräftar att de inledningsvis beskrivna nationella strukturerna är närvarande lokalt. När året summeras kan det konstateras att kommunens kvinnliga medarbetare var heltidsanställda i mindre omfattning än män, var tjänstlediga på deltid i större utsträckning än män, hade högre sjukfrånvaro än män, hade lägre (ovägd) medellön

än män, och har varit föräldralediga och vårdat sjuka barn i större omfattning än män. Att förändra strukturer kan vara svårt, och kräver ett långsiktigt ihärdigt arbete. Pandemin har visat att den typen av ökad sjukfrånvaro har missgynnat kvinnor, och ökat skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro. När det gäller vård av sjukt barn är det svårare att göra slutsatser, vilket framgår nedan. Viktiga positiva förändringar under året är att andelen kvinnliga chefer har ökat, och att löneskillnaderna har fortsatt minska.

Av kommunens samtliga chefer var 66 procent kvinnor och 34 procent män, vilket i detta sammanhang ska jämföras med 81 procent kvinnor och 19 procent män bland medarbetarna. Andelen kvinnliga chefer har fortsatt att öka, men fördelningen innebar fortsatt att kvinnliga chefer var underrepresenterade i förhållande till andelen anställda kvinnor. Kvinnliga chefer var underrepresenterade i samtliga förvaltningar utom i kultur- och fritidsförvaltningen.

Tabellen visar procentuell fördelning av tillsvidareanställda månadsavlönade kvinnor och män, samt procentuell fördelning av tillsvidareanställda kvinnliga och manliga chefer, per förvaltning i december 2020.

Förvaltning	Andel kvinnor i %	Andel kvinnliga chefer i %	Andel män i %	Andel manliga chefer i %
FGF	86 %	76 %	14 %	24 %
SBK	64 %	20 %	36 %	80 %
HGF	38 %	18 %	62 %	82 %
KS ¹²	71 %	60 %	29 %	40 %
KOF	68 %	80 %	32 %	20 %
MHF	69 %	- %	31 %	- %
SER	73 %	61 %	27 %	39 %
SOC	87 %	75 %	13 %	25 %
UAF	61 %	44 %	39 %	56 %
ÖFM	83 %	- %	17 %	- %
Samtliga	81 %	66 %	19 %	34 %

¹²Inklusive 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, där förskole- och grundskoleförvaltningen och socialförvaltningens chefer generellt har fler medarbetare än chefer i övriga verksamheter.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda medarbetare hos första linjens¹³ chefer, per kön, i december 2020.

Förvaltning	Högst		Medel		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
FGF ¹⁴	52	47	30	26	12	11
SBK	20	15	20	13	20	12
HGF	11	27	11	13	11	5
KS	17	11	10	10	3	8
KOF	21	11	18	10	12	9
MHF ¹⁵	-	26	-	26	-	26
SER	33	35	26	25	7	16
SOC ¹⁶	56	76	27	34	2	5
UAF	26	52	16	33	6	7
ÖFM	6	-	6	-	6	-

¹³Chef för den nivå inom en linjeorganisation där den löpande driften bedrivs. ¹⁴Inom förvaltningen finns exempel på arbetsgrupp med delat eller biträdande chefskap inom de större arbetsgrupperna. I ovan tabell tas inte hänsyn till det.

¹⁵Förvaltningschef. ¹⁶Se not 14.

Under 2020 har kvinnor i genomsnitt tagit ut 95 föräldradagar och män 40 dagar, vilket är fler föräldradagar än föregående år oavsett kön. Ökningen har varit proportionellt lik varför skillnaden mellan könen har varit i princip den samma som föregående år. När det gäller vård av sjukt barn (VAB) har kvinnor i genomsnitt tagit ut 8,1 dagar, vilket är en liten ökning jämfört med

2019. Samtidigt har män vårdat sjuka barn vid något färre tillfällen, vilket har gjort att skillnaden mellan könen har ökat. Ett annat sätt att mäta omfattningen är att se hur många timmar av den tillgängliga tiden som VAB har stått för. Sett till tid har både mäns och kvinnors VAB ökat, men proportionellt har mäns ökning varit något högre. Det indikerar att skillnaden mellan könen snarare har minskat något.

Tabellen visar antal dagar som kvinnor och män har tagit ut i föräldraledighet under 2019–2020.

Föräldraledighet (föräldrapenning)	Kvinnor 2020	Män 2020	Kvinnor 2019	Män 2019
Antal personer	866	189	659	152
Antal dagar	82 604	7 582	55 528	5 339
Genomsnittligt antal dagar	95	40	84	35

Tabellen visar antal dagar som kvinnor och män tagit ut för vård av sjukt barn under 2019–2020.

Vård av sjukt barn (VAB)	Kvinnor 2020	Män 2020	Kvinnor 2019	Män 2019
Antal personer	1 062	222	1 073	199
Antal dagar	8 552	1 642	8 597	1 547
Genomsnittligt antal dagar	8,1	7,4	8,0	7,8

Allas lika rättigheter och möjligheter

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. 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 jämställdhets- 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.

Under 2020 har en strategi för jämställda och jämlika arbetsplatser tagits fram för att långsiktigt stärka kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete. Strategin pekar ut åtta inriktningar för detta arbete. Inriktningarna omfattar 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 bildats för att arbeta med respektive insatsområde.

Universellt utformade arbetsplatser

Kommunens deltagande i projektet Universellt Utformade Arbetsplatser (UUA) är ett sätt 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. Flera medarbetare i kommunen har genomgått grundutbildningen, men även fördjupningsutbildningar inom samtliga fyra ingående områden.

Tidigt under året genomfördes en UUA-workshop med samtliga medarbetare som hade genomgått grundutbildningen. Syftet med workshopen var att gemensamt arbeta med hur universella arbetsplatser kan skapas i kommunens olika verksamheter. Konkreta effekter av utbildningarna och workshopen har bland annat visat sig i arbetet med att planera och bygga nytt avseende fysiska arbetsmiljöer. Ett arbete med att UUA-anpassa kommunens rekryteringsprocesser har påbörjats, och även den jämställdhetsstrategi som beslutades under året är präglat av UUA.

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 har kommunens handlingsplan mot kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier samt stödmaterial utvärderats i samarbete med kommunens förvaltningar och i samverkan med fackliga representanter. Handlingsplanen, som framöver kommer vara formulerad som kommungemensamma anvisningar, ska ge chefer och medarbetare vägledning och stöd i att förebygga och förhindra kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Anvisningarna ska även att ge tydliga rutiner för 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. Revisionsbyrån KPMG fick under 2017 i uppdrag att kartlägga kommunens arbete med våld i nära relationer för att undersöka om arbetet sker på ett ändamålsenligt sätt. Revisionsrapportens sammanlagda bedömning är att arbetet mot våld i nära relationer sker på ett ändamålsenligt sätt. Däremot behöver frågan lyftas på en kommunövergripande nivå så att alla kommunens verksamheter får kunskap i ämnet och kan uppmärksamma ärenden där våld/hot förekommer. Socialförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning har påbörjat ett arbete med att ta fram en kommungemensam anvisning för våld i nära relationer, vilken kommer att implementeras tillsammans med utbildningar under 2021.

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 nomineringar som kommer in utses pristagare i tre kategorier: årets kreativa medarbetare, årets värdskapare, och

årets jämställare. Ett 60-tal medarbetare blev nominerade till årets medarbetarpriser. Under oktober presenterades samtliga nominerade medarbetare på kommunens instagramkonto.

Utöver de tre medarbetarpriser som sedan tidigare har delats ut valde juryn att även göra ett hedersomnämmande. Med hedersomnämmandet har juryn velat lyfta fram insatser som belyser de allvarliga förhållanden som socialförvaltningen haft att hantera under det första halvåret av pandemin.

Årets kreativa medarbetare

Årets kreativa medarbetare blev Albin Glasell från Kulturskolan, Angelina Sahlgren Söder och Marcus Friman från Centralen, och Peter Lönqvist från Aktiv senior.

Juryns motivering: Som en följd av corona-pandemin blev många av kultur- och fritidsförvaltningens aktiviteter omöjliga att genomföra. Då tog en handfull medarbetare från olika

delar av organisationen initiativ till att bilda ett "videoteam" som med stor kreativitet och kunskap hjälpte sina kollegor att ställa om till en corona-anpassad, digital verksamhet. De vågade tänka nytt och jobbade hårt med kommuninvånarna i fokus. Videoteamets arbete var en förutsättning för att förvaltningen skulle kunna skapa ljusglimtar, andrum och gemenskap för Varberg kommuninvånare i en tid präglad av osäkerhet.



Årets värdskapare

Årets värdskapare 2019 blev Sandra Larsson, Ingela Lindström, Liridon Haxhimustafa och Josefin Linjer från stadsbyggnadskontoret.

Juryns motivering: Fyra medarbetare som visat framåtanda och mod och använt sina kunskaper för att skapa en bra e-tjänst för bygglovsansökningar. De har förenklats vardagen för många medborgare som vill ansöka om lov och uppfylla sina byggdrömmar. Kvartetten har byggt en e-tjänst med många komplexa funktioner och att den hann lanseras innan pandemin tog fart passade väldigt bra i tiden. Fyra medarbetare väl värda priset!





Jurys hedersomnämning

Ett särskilt hedersomnämning gavs till medarbetarna på Östergården avdelning 23, under ledning av Hans Carlström, Kristina Jansson och Martina Skantz-Helgesson.

Jurys motivering: Medarbetarna på Östergården, avd. 23 har, under ledning av cheferna Hans, Kristina och Martina visat framåtanda och mod i sitt arbete på det särskilda boendet under brinnande pandemi. Ingen hade kunnat förbereda sig på vad som väntade under våren och sommaren 2020.

Genom ett tydligt och mycket närvarande ledarskap, mod och genom gott och prestigelöst

samarbete har utmaningarna hanterats på ett fördömligt sätt. De vågade ta in hjälp och var öppna för nya arbetssätt. De vågade genomföra sin verksamhet och med stöd av ett närvarande ledarskap kraftsamlade personalen. Detta sammantaget gjorde det möjligt att hantera krisen.

Covid-19 har märkt alla längs sin väg och särskilt på de boenden där den fick fäste. Individer som smittats har lidit, personal har kämpat, anhöriga har levt i oro och de som arbetar i äldreomsorgen har dragit många lärdomar men också önskade erfarenheter. Pandemin har visat att ensam inte är stark!

Årets jämställare

Årets jämställare blev Åsa Svensson från Offentliga rummet, Carolina Arvidsson från näringslivs- och destinationskontoret, och projektledare Julia Anding.

Jurys motivering: För initiativet att lyfta en grupp som sällan hamnar i rampljuset och låta deras engagemang och kreativitet skapa trygga och trivsamma platser för alla att vistas på. I arbetet med att göra Apelviken till norra Europas ledande surfdestination har de på ett inspirerande och nytänkande sätt uppmärksammat surfande tjejer som har fått bidra med sina idéer om hur Apelviken kan utvecklas. Detta för att skapa en plats med bättre förutsättningar för tjejer när det gäller att ta upp och fortsätta med surf. Arbetet som bland annat har lett fram till utformningen av ett antal mötesplatser i Apelviken är ett lysande exempel på hur de på ett nytänkande sätt har skapat platser som ur ett jämställdhetsperspektiv är till för alla.





**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