



Personal- och hälsobokslut 2017

En bilaga till årsredovisningen



VARBERGS
KOMMUN

Innehållsförteckning

Personalredovisning

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

Hälsobokslut

- 13 Sjukfrånvaro
- 17 Hållbart arbetsliv
- 19 Arbetsskador och tillbud
- 19 Medarbetarundersökning 2016
- 20 Jämställdhet och mångfald
- 23 Utmärkelser till kommunens medarbetare

Omslagsfoto: Michael Erhardsson

Varbergs kommun som attraktiv arbetsgivare

Vi som arbetar i kommunal verksamhet har ett av Sveriges viktigaste uppdrag; vi får samhället att fungera och gör det möjligt för andra att lyckas, från vaggan till graven – från förskola till äldreboende. För att lyckas med detta uppdrag är kommunens medarbetare den främsta framgångsfaktorn. Medarbetarnas kompetens, engagemang och bemötande är avgörande för kvaliteten i verksamheten.

Vi vill fortsätta arbetet med att stärka kommunen som attraktiv arbetsgivare. För att uppnå en bra verksamhet behövs ett gott ledarskap samt engagerade och delaktiga medarbetare som har en adekvat utbildning och som får kontinuerlig fortbildning. Därför är det mycket viktigt att vi som arbetsgivare skapar förutsättningar för och uppmuntrar vidareutbildning, så att duktiga medarbetare även framöver vill arbeta i vår verksamhet.

Kommunens verksamheter behöver hela tiden sträva efter att utvecklas och bli bättre. Det förutsätter ett öppet klimat, där nya idéer möts av nyfikenhet och entusiasm. Vi uppmuntrar framgångar och gläds när man lyckas, men vi har ett klimat som också tillåter att man inte når riktigt hela vägen fram ibland, och tar med sig lärdomar från det. Samarbete inom och över förvaltningsgränser är viktigt och ett annat sätt att främja och öka det gemensamma lärandet.

Korta beslutsvägar och delegerat ansvar är andra viktiga faktorer för att skapa attraktiva arbetsplatser. Medarbetarna ska känna att deras idéer kan bli verkliga genom delaktighet och närhet till beslutande chef.

De kommande tio åren står vi inför stora utmaningar vad gäller personal- och kompetensförsörjning.



Gruppen arbetsföra medborgare som ska svara för utbildning, service, vård och omsorg, ökar inte i samma takt som de två grupper som växer så mycket mer; våra yngsta medborgare i skola och förskola, och framför allt antalet äldre invånare.

En avgörande framgångsfaktor framöver är därför att vi arbetar med att ta tillvara erfarenheter, kunskap och talanger, både genom befintlig personal, men också genom att vara så attraktiva att nya medarbetare vill söka sig till, och arbeta i Varbergs kommun. Vi behöver också sträva efter att erbjuda ett hållbart och utvecklande arbetsliv och en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

Du håller nu Varbergs kommuns första Personal- och hälsobokslut i din hand. Vår förhoppning är att läsningen ska inspirera till dialog och eftertanke, så att vi kan arbeta tillsammans och ha som mål att skapa hållbara, jämställda och utvecklande arbetsplatser.

Kristina Taremark
Personaldirektör

Projektledare Lina Gyllensvärd arbetar på hamn- och gatuförvaltningen. Här besöker hon en av kommunens byggarbetsplatser. Foto: Hidvi Group.



Personalredovisning

Personalredovisning

Antal anställda

Varbergs kommun hade 4 795 månadsanställda den 31 december 2017. Detta är en ökning med 7 personer jämfört med den 31 december 2016. Antalet tillsvidareanställda är 4 262* och antalet visstidsanställda är 550. Antalet tillsvidareanställda ökade med 81 personer och antalet visstidsanställda sjönk med 73 personer. Av alla tillsvidareanställda är 76,0 % heltidsanställda och 24,0 % deltidsanställda.

Varbergs kommun har haft en positiv befolkningstillväxt under hela 2000-talet, vilket speglar ökningen av antalet tillsvidareanställda i kommunen under de senaste åren. Enligt prognos ska vi gå

från en tillväxt på cirka 1 procent om året till cirka 1,6 procent om året i slutet av prognostiden, vilket skulle innebära att vi kan vara närmare 80 000 invånare år 2030. En stark tillväxt över lång tid innebär utmaningar för organisationen, till exempel utveckla den kommunala servicen och rekrytera och behålla befintliga medarbetare. En högre efterfrågan och förväntan på välfärdstjänster samt en ökad ambitionsnivå inom organisationen kopplat till ökad kunskap påverkar behovet av antal anställda.

För att möta alla dessa utmaningar är det viktigt att vi är och förblir en attraktiv arbetsgivare som är i framkant.

Tabellen visar fördelningen av månadsanställda den 31 december uppdelat på tillsvidareanställda och visstidsanställda under åren 2015–2017.

Sysselsättningsgrupp	Anställningsform	Anställda 2017	Anställda 2016	Anställda 2015
Månadsanställda	Alla anställningsformer	4 795	4 788	4 601
Månadsanställda	Tillsvidare	4 262	4 181	4 059
Månadsanställda	Visstidsanställda	550	623	567

Tabellen visar hur många av de tillsvidareanställda som är heltidsanställda respektive deltidsanställda under åren 2015 – 2017.

Sysselsättningsgrupp	Anställningsform	Anställda 2017	Anställda 2016	Anställda 2015
Månadsanställda	Tillsvidare	4 262	4 181	4 059
Deltid	Tillsvidare	1 002	1 040	1 104
Heltid	Tillsvidare	3 260	3 141	2 955

*17 personer av de tillsvidareanställda är tjänstlediga och visstidsanställda samtidigt.

Anställda per förvaltning

Tabellen visar fördelningen av månadsanställda per förvaltning den 31 december under åren 2015–2017.

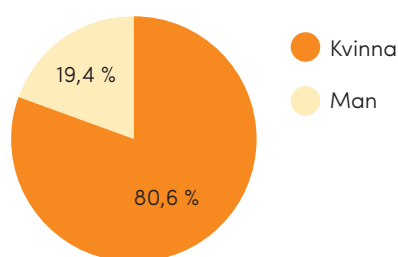
Förvaltning	Anställda 2017	Anställda 2016	Anställda 2015
Barn- och utbildningsförvaltning	2 118	2 134	2 052
Stadsbyggnadskontoret	76	62	60
Hamn- och gatuförvaltning	114	103	104
Kommunstyrelsens förvaltning	170	173	165
Kultur- och fritidsförvaltning	181	169	161
Miljö- och hälsoskyddsförvaltning	28	26	28
Serviceförvaltning	415	391	367
Socialförvaltning	1 693	1 728	1 665
Varbergs kommun	4 795	4 788	4 601

Socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning har minskat i antal under året. När det gäller socialförvaltningen handlar det om en minskning med 35 anställda som är kopplat till att verksamheten för ensamkommande barn har minskat. Barn- och utbildningsförvaltningen har minskat med totalt 16 anställda, vilket kan bero på minskade stadsbidrag till förskoleverksamheten. Kommunstyrelsens förvaltningar har minskat med 3 anställda vilket bland annat beror på omorganisation.

Stadsbyggnadskontoret, hamn- och gatuförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har ökat mest procentuellt under året i förhållande till antalet anställda föregående år. Inom stadsbyggnadskontoret och hamn- och gatuförvaltningen beror ökningen på ökad efterfrågan av tjänster kopplat till att Varberg växer. Ökningen på kultur- och fritidsförvaltningen beror dels på att man har minskat antalet timanställda men även på förändringar i verksamheten.

Anställda kvinnor och män

Cirkeldiagrammet visar fördelningen av månadsanställda kvinnor och män i % den 31 december 2017.



Av samtliga månadsanställda är 80,6 % kvinnor och 19,4 % män. Kommunen strävar efter en jämn könsfördelning och riktade insatser i samband med mässor och arbetsmarknadsdagar. Traineeplatser och ferieanställningar är några exempel på hur kommunen arbetar för att främja en jämnare könsfördelning. Grunden är alltid att attrahera sökande med rätt kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Åldersfördelning

Tabellen visar åldersfördelning bland månadsanställda den 31 december 2017.

Ålder	Kön	Anställda 2017	Medelålder 2017	Medelålder 2016	Medelålder 2015	Medelålder 2014
Alla åldrar	Alla	4 795	45,7	45,6	46,1	46,7
Alla åldrar	Kvinna	3 864	45,8	45,5	46,1	46,5
Alla åldrar	Man	931	45,4	45,8	46,4	47,6
- 29	Alla	534	25,5	25,1	25,3	25,4
30 - 39	Alla	973	34,7	34,8	34,9	34,8
40 - 49	Alla	1 265	44,7	44,7	44,6	44,6
50 - 59	Alla	1 371	54,5	54,5	54,6	54,5
60 - 67	Alla	640	62,2	62,1	62,2	62,2
68 -	Alla	12	70,0	70,1	69,4	69,0

Medelåldern för alla månadsanställda är 45,7 år. Även om medelåldern har ökat något jämfört med föregående år så visar trenden att medelåldern är på väg nedåt jämfört med tidigare år.

Som en del i att säkra personal- och kompetensförsörjningen i kommunen och att attrahera unga

medarbetare, så deltar Varbergs kommun i Trainee Halland. Det är ett samverkansprojekt mellan de halländska kommunerna (Kungsbacka kommun deltar inte) och Region Halland i syfte att attrahera unga akademiker att utvecklas inom den offentliga sektorn.

Sysselsättningsgrad

Enligt prognos från Sveriges Kommuner och Landsring (SKL) behöver den svenska välfärden rekrytera cirka en halv miljon nya medarbetare fram till år 2023 om inga förändringar görs i organisation, arbetssätt och bemanning. Det beror på att många

medarbetare uppnår pensionsålder, samtidigt som befolkningen växer och andelen barn och äldre i befolkningen ökar.

Ett sätt att klara framtida rekryteringsutmaningar är att fler arbetar mer. Runt om i landet pågår ett målmedvetet arbete med olika insatser för att

fler medarbetare ska erbjudas heltidsanställningar. Samtidigt räcker det inte att medarbetare är anställda på heltid så länge många ändå väljer att gå ner i arbetstid. Det är betydligt fler kvinnor än män som arbetar deltid, vilket för kvinnornas del innebär lägre inkomst och en lägre pension. Under de år när det är vanligast att bilda familj är det framför allt kvinnorna som går ner i arbetstid. Männerna ökar istället sin arbetstid något under samma period i livet.

Heltidsfrågan är dock komplex. Det kan vara en utmaning att matcha exempelvis brukares behov av service dygnet runt, med medarbetarnas önskemål om arbetstidsförläggning. Framgångsfaktorer i arbetet är att utgå ifrån lokala förutsättningar, tydliga beslut, realistiska tidplaner, begriplighet och delaktighet och att tänka nytt när verksamheten organiseras.

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

medarbetare i vissa utpekade verksamheter.

Under 2012 tog Varbergs kommun ett politiskt beslut om att alla medarbetare ska erbjudas ”önskad (ökad) sysselsättningsgrad”. Detta har medfört att de medarbetare som önskat öka sin sysselsättningsgrad till heltid eller högre deltid har fått sina önskemål tillgodosedda. För att tillmötesgå även de medarbetare som önskar minska sin sysselsättningsgrad, har ett politiskt beslut fattats om att anställda fr o m 2018 också ska kunna önska sänkt sysselsättningsgrad.

Inom kommunen ökar andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning som grundanställning, och vid årets slut uppgick dessa till 76 %, att jämföra med 75 % år 2016. Andelen heltidsanställningar ökade med 1,4 procentenheter bland kvinnor och minskade med 0,2 procentenheter bland män. Under 2017 var det färre som hade en sysselsättningsgrad under 75 % jämfört med föregående år.

Tabellen visar andel tillsvidareanställda i procent inom respektive sysselsättningsgrad (ssgr) den 31 december under åren 2015–2017

Kön	2017	2016	2015
Kvinnor			
Heltid	73 %	72 %	69 %
75–99 % ssgr	21 %	22 %	24 %
Under 75 % ssgr	6 %	6 %	7 %
Män			
Heltid	90 %	90 %	88 %
75–99 % ssgr	6 %	5 %	6 %
Under 75 % ssgr	4 %	5 %	6 %
Totalt			
Heltid	76 %	75 %	73 %
75–99 % ssgr	19 %	19 %	21 %
Under 75 % ssgr	5 %	6 %	6 %

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda fortsätter att öka och uppgick vid årsskiftet till 94,4 %, att jämföra med 94,2 % 2016. Kvinnorna ökade sin genomsnittliga sysselsättningsgrad från 93,6 % till 93,9 % och männen från 96,4 % till 96,6 %. Den större andelen heltidsanställda och den högre sysselsättningsgraden bland deltidsanställda har medfört att

den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Samtliga förvaltningar har ökat sin genomsnittliga sysselsättningsgrad, förutom kultur- och fritidsförvaltningen som har minskat sin sysselsättningsgrad marginellt.

Tabellen visar genomsnittlig sysselsättningsgrad i procent för tillsvidareanställda per förvaltning den 31 december 2017.

Förvaltning	BUF*	SBK*	HOG*	KS*	KOF*	MOH*	SER*	SOC*
Ssgr	94,9 %	100 %	97,6 %	96,2 %	89,5 %	100 %	92,6 %	94,1 %

*Barn- och utbildningsförvaltning, stadsbyggnadskontoret, hamn- och gatuförvaltning, kommunstyrelsens förvaltning, kultur- och fritidsförvaltning, miljö- och hälsoskyddsförvaltning, serviceförvaltning och socialförvaltning.

Procentuell fördelning av förvaltningarnas sysselsättningsgrad

Tabellen visar den procentuella fördelningen av tillsvidareanställda som arbetar inom respektive sysselsättningsgrad per förvaltning den 31 december 2017.

Förvaltning	Kvinnor			Män		
	-74 % ssgr	75–99 % ssgr	100 % ssgr	-74 % ssgr	75–99 % ssgr	100 % ssgr
BUF	5,6	16,3	78,2	3,8	6,6	89,6
SBK	0	0	100	0	0	100
HOG	0	2,6	97,4	4,3	0	97,7
KS	4,6	7,5	87,9	8,9	2,2	88,9
KOF	11,1	16,7	72,2	18,0	13,1	68,9
MOH	0	0	100	0	0	100
SER	6,8	41,1	52,8	1,0	6,5	92,5
SOC	5,8	26,0	68,2	0,5	8,2	91,3
Totalt	5,7	21,5	72,9	4,0	6,4	89,6

Timavlönade

För att få kontinuitet i verksamheterna och erbjuda bättre arbetsvillkor för medarbetarna har kommunen som mål att minska antalet timmar som utförs av timavlönad personal. Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att minska behovet av timanställda. Exempel på insatser är schemaändringar som möjliggör att ordinarie personal kan ersätta kollegor vid sjukdom eller annan frånvaro, eller att erbjuda befintlig personal att gå upp i tjänstgöringsgrad då luckor uppstår i bemanningen. Andra exempel på insatser är att fortsatt arbeta för en hållbar grundbemanning och rätt nivå på vikariepoolerna.

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

I december 2017 hade kommunen 877 timanställda medarbetare. De timanställda som redovisas har varierande grad av utförda timmar. Andelen timmar

som utförts av timavlönade medarbetare utgjorde totalt 3,5 % av samtliga arbetade timmar vilket är en minskning jämfört med 2016. Inom kultur- och fritidsförvaltningen minskade andelen timmar från 6,5 % till 3,7 %, inom serviceförvaltningen från 4,4 % till 3,1 % och inom hamn- och gatuförvaltningen från 1,5 % till 1,2 %. Inom stadsbyggnadskontoret ökade andelen timmar från 0,9 % till 1,3 % och inom kommunstyrelsens förvaltning från 2,6 % till 3,0 %. I övriga förvaltningar var andelen timmar som utförts av timavlönad personal oförändrade, eller hade en marginell ökning.

Tabellen visar andelen timmar i procent som utförts av timavlönad personal den 31 december under åren 2012–2017.

2017	2016	2015	2014	2013	2012
3,5 %	3,6 %	3,8 %	5,8 %	5,4 %	6,3 %

Mertid och overtid

Under året var den totala mer- och overtiden 65 704 timmar, vilket motsvarar 33,1 heltidsarbetare. Det är en ökning med 2 413 timmar jämfört med föregående år. Ökningen av den totala mer- och overtiden motsvarar 1,1 heltidsarbetare.

Samtliga förvaltningar inom kommunen har använt sig av mer- och overtid utom stadsbyggnadskontoret och miljö- och hälsoskyddsförvaltningen. Hamn- och gatuförvaltningen, socialförvaltningen och serviceförvaltningen har mest mer- och overtid i förhållande till antal årsarbetare.

Den största ökningen i jämförelse med 2016 syns inom socialförvaltningen (0,8 årsarbetare),

hamn- och gatuförvaltningen (0,6 årsarbetare), serviceförvaltningen (0,3 årsarbetare) och inom barn- och utbildningsförvaltningen (0,3 årsarbetare). Inom socialförvaltningen beror ökningen på rekryteringsvårigheter under sommaren. Ökningen inom hamn- och gatuförvaltningen beror på en kombination av utökad efterfrågan av tjänster och svårigheter att rekrytera rätt personal. För serviceförvaltningens del handlar det om att vikarier har saknats för att ersätta anställda vid exempelvis korttidsjukfrånvaro eller vård av sjukt barn. Barn- och utbildningsförvaltningen har fokuserat på att utbilda chefer avseende arbetstidsbestämmelser kopplat till mer- och overtid.

Tabellen visar antalet arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda under 2017 och hur många heltidsarbetare det motsvarar.

Mer- och övertid	Timmar jan-dec 2017	Heltidsarbetare jan-dec 2017
Mertid*	31 559	15,9
Övertid	34 145	17,2
Total mer- och övertid	65 704	33,1

Tabellen visar antalet arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda under 2016 och hur många heltidsarbetare det motsvarar.

Mer- och övertid	Timmar jan-dec 2016	Heltidsarbetare jan-dec 2016
Mertid*	31 505	15,9
Övertid	31 786	16,1
Total mer- och övertid	63 291	32,0

*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.

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under 2017 och uppgick totalt till 6 845 000. Ökningen på 88 000

timmar består framför allt av timmar utförda av månadsavlönad personal.

Tabellen visar arbetade timmar (tusen timmar) den 31 december åren 2015–2017.

Kategori	2017	2016	2015
Månadslön	6 515	6 425	6 064
Timlön	241	244	242
Timlön PAN-anställda*	22	21	27
Mertid	33	34	34
Övertid	34	33	30
Summa	6 845	6 757	6 397

*Med PAN-anställd avses personlig assistent, ledsagare eller avlösare på anmodan av enskild funktionsnedsatt. Det kan även avse anhörigvårdare.

Medellöner

Den genomsnittliga lönen var 30 337 kr i månaden vilket var en höjning med 909 kr (3,09 %) i jämförelse med 2016. Kvinnorna ökade sin medellön med 897 kronor per månad (3,11 %) och männen ökade sin medellön med 921 kronor per månad (2,87 %).

Kvinnors medellön i % av mäns medellön var 90,25 % år 2017 jämfört med 90,05 % år 2016.

Tabellen visar medellöner för tillsvidareanställda 31 december 2017 och 2016.

År	Medellön alla	Medellön kvinna	Medellön man
2017	30 337	29 743	32 956
2016	29 428	28 846	32 035

Grunden för lönesättning i Varbergs kommun utgår från arbetstagarens utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar och behovigheter kopplade till befattningen. Lönen ska vara individuell och differentierad, och ska byg-

gas på arbetstagarens arbetsinsatser och resultat utifrån uppsatta mål och aktuella lönekriterier i samband med den årliga löneöversynen.

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

En ny arbetsvärdering och en lönekartläggning med jämställdhetsanalys genomfördes i Varbergs kommun under 2017. I arbetsvärderingen och lönekartläggningen identifierades prioriterade befattningsgrupper inför löneöversynen 2018. Dessa prioriteringar har tagits fram genom jämförelse av löneläge med likvärdiga befattningsgrupper i kommunen och med övriga kommuner i Halland. Rådande rekryteringssituation och framtida rekryteringsbehov har också bidragit till prioriteringarna. Jämställdhetsanalysen resulterade i en handlingsplan för jämställda löner inför löneöversyn 2018.

Personalkostnader

Under året uppgick kostnaderna för personal till 2 230 mnkr, vilket är en ökning med ca 102 mnkr jämfört med 2016. Såväl löner för arbetad tid som

sjuklön, arbetsgivaravgifter och kostnader för pensioner har ökat. Cirka 60 % av verksamhetens kostnader utgörs av personalkostnader.

Tabellen visar kostnader för arbetskraft under åren 2015–2017.

Kostnader för arbetskraft (mnkr)	2017	2016	2015
Löner och ersättningar totalt	1 559	1 492	1 375
Löner m. m.	1 421	1 360	1 253
Mer- och övertid	19	17	16
Ob-ersättning	42	41	39
Beredskap och jour	9	8	8
Sjuklön	27	27	22
Förtroendemän	12	11	11
Uppdragstagare	29	28	26
Kostnadsersättningar	4	4	4
Sociala avgifter	519	492	447
Pensionskostnader	148	142	140
Summa	2 230	2 128	1 966

Pensionsavgångar

Pensionsåldern är idag rörlig mellan 61 och 67 år. Medelåldern för anställda som slutat till följd av pensionsavgång var 64,4 år under 2017. Medelåldern för pensionsavgång har ökat marginellt jämfört med 2016.

Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder

Tabellen visar antal pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder under åren 2012 – 2017.

Pensionsavgångar	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Antal pensionsavgångar	110	141	136	113	128	115
Genomsnittlig pensionsålder	64,4	64,3	64,6	64,8	64,9	64,7

Kommande pensionsavgångar

Inom kommande sexårsperiod 2018 - 2023, så förväntas 640 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de fyller 65 år.

Flest anställda förväntas gå i pension inom skol- och barnomsorgsarbete (244 stycken), följt av vård- och omsorgsarbete (164 stycken) och handläggare och administratörer (71 stycken). För att säkerställa personalbehovet i framtiden inom dessa områden har bland annat kommunen ett samarbete med Campus Varberg, vilket har lett till förskollärarytbildning i Varberg. För att attrahera ungdomar till vård- och omsorgsyrtiken har praktik och traineejobb erbjudits.



Äldreboende i Tvååker. Fotograf: Mikael Göthage

Det har även utvecklats ett samarbete mellan kommunen och grundskolan för att marknadsföra kommunen och på så sätt öka attraktiviteten till yrken inom vård och omsorg. Kommunen deltar också i vård- och omsorgscollege, som är en samverkansform på regional och lokal nivå mellan utbildningssamordnare och arbetsliv inom vård och omsorg.

Hamn- och gatuförvaltningen erbjuder lärlingsutbildningar för parkarbetare. Lärlingsutbildningar planeras även för köks- och måltidsarbete inom serviceförvaltningen.

I kommunens övergripande personal- och kompetensförsörjningsstrategi så har bland annat en

översyn av rekryteringsprocessen genomförts i syfte att uppnå en mer användbar och tillförlitlig process. Det gäller bland annat översyn av annonser, sociala medier, lönestrategin och nya rekryteringsvägar.

För att attrahera nya medarbetare och stärka Varbergs kommun i att vara en attraktiv arbetsgivare, deltar även kommunen i flera årliga arbetsmarknads-mässor och har nära samarbeten med olika skolor.

Tabellen visar kommande pensionsavgångar för tillsvidareanställda i Varbergs kommun år 2018–2023.

Befattningar	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totalt avgångar
Handläggare och administratör	9	13	13	8	11	17	71
Kultur, turism och fritidsarbete	1	0	1	4	2	3	11
Skol- och barnomsorgsarbete	29	30	28	54	51	52	244
Socialt och kurativt arbete	6	1	3	3	8	6	27
Teknikarbete	2	6	3	9	9	3	32
Vård- och omsorgsarbete	11	30	22	41	29	31	164
Ledningsarbete	8	3	5	4	5	11	36
Rehabilitering och förebyggande arbete	1	1	3	1	1	3	10
Hantverkararbete	2	3	6	3	1	1	16
Köks- och måltidsarbete	1	4	4	5	4	6	24
Städ, tvätt, renhållningsarbete	0	1	1	1	1	1	5
Alla befattningar	70	92	89	133	122	134	640

Personalomsättning

Personalomsättning kan bidra till att både organisationen och individen utvecklas. Intern rörlighet ger personalen möjlighet att få nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter. Men en hög personalomsättning kan också leda till försämrad kontinuitet i verksamheter samt att man tappar kompetens. En annan konsekvens kan vara höga kostnader såsom rekryteringskostnader och kostnader för upplärning och introduktion. För stor omsättning av chefer kan också bidra till en försämrad arbetsmiljö och sämre kontinuitet för medarbetare.

Rekryteringar

Under året rekryterades 225 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 85 män och 140 kvinnor. Enligt rapport från SKL rekryteras de flesta, 43 % av de nyanställda, i kommunerna från den privata sektorn. De vanligaste branscherna att rekrytera från är bland annat privat vård och omsorg samt utbildning.

Av 225 rekryteringar har kommunen anställt 87 medarbetare i åldersgrupperna 50–69 år, vilket rimmar väl med vikten av att ta tillvara på arbetskraft över 50 år. Men för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen är det viktigt att attrahera medarbetare i alla åldersgrupper. Ålder är också en av diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som rekryterades under 2017 externt per åldersgrupp.

Åldersgrupp	Extern rekryteringsväg
20 - 29 år	41
30 - 39 år	12
40 - 49 år	85
50 - 59 år	70
60 - 69 år	17
Totalt	225

Genomsnittlig anställningstid

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare är 13,7 år. År 2013 var den genomsnittliga anställningstiden 15,9 år och har sedan sjunkit årligen till 2017. En allt rörligare arbetsmarknad är en trend som kan ses i hela samhället.

Tabellen visar genomsnittlig anställningstid för tillsvidareanställda den 31 december 2013–2017.

Genomsnittlig anställningstid	2017	2016	2015	2014	2013
Genomsnittlig anställningstid, år	13,7	14,4	14,9	15,5	15,9

Avslutade anställningar

Under 2017 har totalt 466 medarbetare avslutat sin anställning i kommunen. Av dessa har 74 medarbetare fått anställning inom offentlig verksamhet, 49 inom privat sektor, 116 har fått sjukersättning eller gått i pension och 227 medarbetare har inte uppgett vad de avser att göra efter avslutad anställning (så kallad avgångsväg).

Av totalt 1 042 avslutade anställningar har 576 medarbetare fått annan anställning inom kommunen.

Tabellen visar antalet tillsvidareanställda som slutat under 2017 uppdelat på avgångsväg under 2017.

Avgångsväg	Antal
Intern rörlighet	
Annan befattning i kommunen	519
Annan förvaltning i kommunen	57
Externa avgångar	
Offentlig verksamhet	74
Privat verksamhet	49
Anställning upphör	227
Pension	111
Sjukersättning	5
Totalt avgångna	1 042

Avslutade anställningar per förvaltning

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som har gått till annan befattning eller annan förvaltning i kommunen eller valt att avsluta sin anställning i kommunen per förvaltning under 2017.

Flest avslutade anställningar i förhållande till antal tillsvidareanställda medarbetare finns inom socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och inom serviceförvaltningen.

Förvaltning	Antal tillsvidareanställda	Totalt avgångar internt och externt
Barn- och utbildningsförvaltning	1 870	480
Stadsbyggnadskontoret	66	11
Hamn- och gatuförvaltning	106	19
Kommunstyrelsens förvaltning	149	21
Kultur- och fritidsförvaltning	146	17
Miljö- och hälsoskyddsförvaltning	24	0
Serviceförvaltning	379	88
Socialförvaltning	1 517	406
Överförmyndarförvaltning	5	0
Varbergs kommun	4 262	1 042

Avgångssamtal och avgångsenkät

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

Kommunen har rutiner för avgångssamtal och avgångsenkät. Ett avgångssamtal ska hållas mellan chef och medarbetare när en tillsvidareanställd eller visstidsanställd som varit anställd mer än tolv månader slutar. Syftet med samtalet är att avsluta anställningen på ett bra sätt och ta tillvara på medarbetarens erfarenheter och upplevelser av verksamheten samt att följa upp anledningen till att medarbetaren slutar. Målet är att dessa erfarenheter ska bidra till att utveckla och förbättra arbetsplatsen, verksamheten och ledarskapet.

Vid uppföljningen av avgångsenkäter som redovisades i september 2017, visade statistiken att endast ett fåtal anställda fyllt i enkäten. Statistiken avsåg perioden oktober 2015 till september 2017. Av de cirka 1 000 medarbetare som slutat sin anställning sedan enkäten infördes 2015 har 100 medarbetare fyllt i enkäten, varav cirka 75 % har fyllt i den fullständigt. Olika åtgärder för att förbättra svarsfrekvensen är planerade.

De utvecklingsområden som nämns i enkätsvaren är att kunskap och erfarenheter kan tillvaratas på ett bättre sätt, att arbetet på ett bättre sätt överensstämmer med individens förväntningar, bättre återkoppling på utfört arbete från chefen, bättre ledarskap samt att medarbetarsamtal och bedömningssamtal behöver utvecklas. 78 % av de 100 som har besvarat enkäten kan tänka sig att arbeta inom Varbergs kommun igen och rekommendera kommunen som arbetsgivare.



Hälsobokslut

Burry Bojang arbetar som vårdbiträde inom Varbergs omsorg på socialförvaltningen.



Sjukfrånvaro

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

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

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

Precis som riket i stort uppvisade kommuner, landsting och regioner en extrem topp i sjukfrånvaron år 2002–2003, innan utvecklingen vände nedåt mellan åren 2003 och 2010. Efter 2010 skedde, i takt med hela arbetsmarknaden, en ökning av sjukfrånvaron igen, vilken varade i ungefär sex år. Bland de anställda i kommuner var sjukfrånvaronivån densamma i slutet av 2015 som i slutet av 2016. Detta indikerade att toppen på ökningen i kommunerna sedan 2010 var nådd och att sjukfrånvaron borde minska. Motsvarande mätning under 2017 visade att sjukfrånvaron har minskat inom kommuner, landsting och regioner.

Varbergs kommun hade både 2011 och 2012 en oförändrat låg sjukfrånvaro på 4,6 %. Under 2013–2016 steg sjukfrånvaron och uppgick till 6,4 % år 2016. Under 2017 minskade dock den totala sjukfrånvaron och uppgick till 6,2 % vid årsskiftet.

I kommande tabeller som beskriver sjukfrånvaro påverkas resultat eller förändringar i större utsträckning i arbetsgrupper och/eller åldersgrupper med få anställda.

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda under åren 2011–2017.

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
6,2 %	6,4 %	6,3 %	5,7 %	5,2 %	4,6 %	4,6 %

Den 31 december 2017 var sjukfrånvaron för kvinnor 6,7 % och för män 4,2 %, vilket är en minskning jämfört med 2016. Sjukfrånvaron för män 30–39 år har dock ökat med 1,2 procentenheter jämfört med 2016.

Sjukfrånvaron under 2017 ökade mest bland medarbetare som är 30–39 år, vilket är en förskjutning uppåt i åldrarna jämfört med trenden år 2016, då det var störst ökning i den yngsta åldersgruppen.

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda under åren 2011–2017.

Kön/Åldersgrupp	2017	2016	2015
Kvinnor			
29 år eller yngre	7,2 %	7,4 %	6,4 %
30–39 år	6,5 %	6,4 %	6,0 %
40–49 år	6,1 %	6,4 %	6,6 %
50–59 år	7,1 %	7,0 %	6,7 %
60–67 år	6,5 %	7,9 %	8,3 %
Totalt kvinnor	6,7 %	6,9 %	6,8 %
Män			
29 år eller yngre	3,7 %	4,6 %	3,3 %
30–39 år	4,2 %	3,0 %	3,3 %
40–49 år	3,0 %	3,4 %	3,1 %
50–59 år	5,5 %	6,7 %	6,2 %
60–67 år	4,6 %	4,5 %	5,4 %
Totalt män	4,2 %	4,5 %	4,4 %
Samtliga anställda			
29 år eller yngre	6,3 %	6,7 %	5,7 %
30–39 år	6,0 %	5,7 %	5,5 %
40–49 år	5,5 %	5,8 %	5,9 %
50–59 år	6,8 %	6,9 %	6,6 %
60–67 år	6,5 %	7,0 %	7,5 %
Totalt	6,2 %	6,4 %	6,3 %

Kort sjukfrånvaro

Den korta sjukfrånvaron (under 15 dagar) har minskat med 0,1 procentenheter jämfört med 2016 och uppgick till 2,8 % vid årsskiftet. Bland kvinnor är korttidssjukfrånvaron oförändrad och uppgick till 3,0 % och bland män har den minskat med 0,1 procentenheter och uppgick till 2,2 %. Den högsta korttidssjukfrånvaron återfinns i åldersgruppen under 30 år för båda könen.

Lång sjukfrånvaro

Mellan 2013 och 2014 ökade andelen långtidssjuka (frånvaro längre än 60 dagar) markant från 30,9 % till 38,4 % av all sjukfrånvaro. Ökningen fortsatte, om än inte i samma omfattning, och de långtidssjuka utgjorde 2015 totalt 40,4 % av all sjukfrånvaro. Den uppåtgående trenden vände under 2016 och långtidssjukfrånvaron sjönk till 38,2 %. Under 2017 ökade långtidssjukfrånvaron marginellt och uppgick till 38,3 % vid årsskiftet.

Långtidssjukfrånvaron har ökat med 0,5 procentenheter i åldersgruppen under 30 år, med 0,4 procentenheter i åldersgruppen 30–39 år och med 3,1 procentenheter i åldersgruppen 40–49 år. I övriga åldersgrupper har långtidssjukskrivningarna minskat.

Tabellen visar andel långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro i procent för samtliga anställda under åren 2015–2017.

Andel långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (mer än 60 dagar)	2017	2016	2015
	38,3 %	38,2 %	40,4 %

Kort-, mellanlång-, och lång sjukfrånvaro

Tabellen visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda uppdelad på 1–14 dagar, 15–59 dagar och 60 dagar eller mer under åren 2015–2017.

	2017			2016			2015		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1–14	3,0 %	2,2 %	2,8 %	3,0 %	2,3 %	2,9 %	2,8 %	2,0 %	2,6 %
Dag 15–59	1,1 %	0,7 %	1,0 %	1,2 %	0,6 %	1,1 %	1,3 %	0,6 %	1,2 %
Dag 60 eller mer	2,6 %	1,3 %	2,4 %	2,7 %	1,6 %	2,4 %	2,7 %	1,8 %	2,5 %
Totalt	6,7 %	4,2 %	6,2 %	6,9 %	4,5 %	6,4 %	6,8 %	4,4 %	6,3 %

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

Både den korta och långa sjukfrånvaron har stor inverkan på personalförsörjningen. Verksamheter i kommuner, landsting och regioner består i hög grad av kontaktyrken, vilket medför att korttidsfrånvaro oftare måste ersättas än i verksamheter där personal inte i samma utsträckning arbetar med människor.

Det är viktigt att personal- och kompetensförsörjningsarbetet tar sikte på att attrahera och rekrytera nya medarbetare men det är också av allra största vikt att befintlig personal är i arbete och inte sjukfrånvarande. Att vara i arbete är en friskfaktor i sig – det är vetskap som är viktig att ha med sig. Vi behöver skapa förutsättningar för att hålla människor friska och i arbete.

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

Kvinnor har både mer psykiska diagnoser och mer belastningsskador än män. Det är ett problem för jämställdheten och en del av dessa orsaker härrör från arbetslivet. Andra orsaker till kvinnors högre sjukfrånvaro är bristande jämställdhet i samhället i stort, där kvinnor exempelvis utför en större del av hemarbete. Dessa mönster består oavsett den totala nivån på

sjukfrånvaron, och det är viktigt att följa upp och bedriva ett kontinuerligt arbete över tid för att motverka kvinnors högre sjukfrånvaro.

Andel anställda utan sjukfrånvaro

Andelen anställda utan sjukfrånvaro, så kallade långtidsfriska, har ökat med 1,0 procentenheter jämfört med 2016. Detta innebär att fler av kommunens anställda inte har haft någon sjukfrånvaro alls under året. Inom hamn- och gatuförvaltningen har andelen långtidsfriska minskat med 2,0 procentenheter och inom miljö- och hälsoskyddsförvaltningen har andelen minskat med 3,3 procentenheter.

Tabellen visar frisknärvaro i procent för samtliga anställda per förvaltning den 31 december under åren 2015–2017.

Förvaltning	2017	2016	2015
Barn- och utbildningsförvaltning	32,6 %	32,5 %	37,0 %
Stadsbyggnadskontoret	48,3 %	31,0 %	51,5 %
Hamn- och gatuförvaltning	28,5 %	30,5 %	36,4 %
Kommunstyrelsens förvaltning	48,0 %	45,2 %	49,5 %
Kultur- och fritidsförvaltning	41,9 %	40,1 %	46,7 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltning	30,0 %	33,3 %	38,2 %
Serviceförvaltning	33,0 %	31,0 %	29,2 %
Socialförvaltning	33,1 %	31,8 %	31,7 %
Totalt	33,4 %	32,4 %	34,9 %

Sjukfrånvaro inom förvaltningarna

Sjukfrånvaro inom förvaltningarna varierar från 2,4 % till 7,8 % under 2017 och påverkas bland annat av personalens ålder, sammansättning och olika arbetsförhållanden. Den högsta sjukfrånvaron återfinns inom socialförvaltningen (7,8 %) och inom serviceförvaltningen (7,1 %). Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen har ökat sin sjukfrånvaro

med 1,2 procentenheter, övriga förvaltningar har en minskad eller oförändrad sjukfrånvaro jämfört med 2016. Skillnader i sjukfrånvaro kan variera stort mellan de olika förvaltningarna, något som förvaltningarna uppmärksammar och arbetar aktivt med.

Förvaltning/åldersgrupp	2017	2016	2015
Barn- o utbildningsförvaltning			
29 år eller yngre	5,4 %	6,3 %	5,2 %
30–39 år	5,6 %	5,2 %	4,2 %
40–49 år	4,1 %	4,4 %	4,4 %
50–59 år	5,7 %	4,9 %	5,5 %
60–67 år	6,8 %	7,4 %	7,6 %
Totalt	5,3 %	5,3 %	5,2 %
Stadsbyggnadskontoret			
29 år eller yngre	1,4 %	2,6 %	0,7 %
30–39 år	2,9 %	6,9 %	8,0 %
40–49 år	3,0 %	3,2 %	4,2 %
50–59 år	0,4 %	0,9 %	2,4 %
60–67 år	5,0 %	2,7 %	1,3 %
Totalt	2,4 %	3,7 %	3,9 %
Hamn- och gatuförvaltning			
29 år eller yngre	3,8 %	3,2 %	2,3 %
30–39 år	3,8 %	3,8 %	4,6 %
40–49 år	7,4 %	5,4 %	5,5 %
50–59 år	4,3 %	7,0 %	3,1 %
60–67 år	5,9 %	6,1 %	2,8 %
Totalt	5,3 %	5,5 %	3,4 %
Kommunstyrelsens förvaltning			
29 år eller yngre	1,2 %	1,2 %	1,5 %
30–39 år	2,6 %	3,5 %	3,4 %
40–49 år	2,1 %	3,7 %	4,6 %
50–59 år	5,9 %	7,1 %	6,1 %
60–67 år	3,9 %	3,8 %	2,2 %
Totalt	3,4 %	4,2 %	4,0 %
Kultur- och fritidsförvaltning			
29 år eller yngre	2,2 %	2,6 %	4,8 %
30–39 år	3,8 %	2,5 %	1,5 %
40–49 år	3,1 %	6,7 %	2,4 %
50–59 år	7,9 %	11,0 %	7,8 %
60–67 år	5,0 %	6,8 %	7,9 %
Totalt	4,8 %	6,7 %	4,8 %



Hans-Erik Maråker och Joachim Johansson arbetar som hamnarbetare inom hamn- och gatuförvaltningen.

Förvaltning/åldersgrupp	2017	2016	2015
Miljö- och hälsoskydds-förvaltning			
29 år eller yngre	1,7 %	1,5 %	2,2 %
30–39 år	4,2 %	6,6 %	2,8 %
40–49 år	9,9 %	1,9 %	4,0 %
50–59 år	4,6 %	0,6 %	1,5 %
60–67 år	3,0 %	3,6 %	5,5 %
Totalt	4,6 %	3,4 %	2,8 %
Serviceförvaltning			
29 år eller yngre	5,2 %	3,9 %	5,2 %
30–39 år	5,3 %	5,8 %	5,8 %
40–49 år	7,3 %	8,8 %	9,2 %
50–59 år	8,6 %	9,6 %	8,0 %
60–67 år	7,1 %	8,0 %	8,2 %
Totalt	7,1 %	7,8 %	7,6 %
Socialförvaltning			
29 år eller yngre	8,0 %	8,3 %	6,6 %
30–39 år	7,9 %	7,0 %	8,5 %
40–49 år	8,4 %	8,0 %	8,3 %
50–59 år	8,0 %	8,8 %	8,0 %
60–67 år	6,5 %	6,9 %	8,6 %
Totalt	7,8 %	8,0 %	8,0 %
Totalt för kommunen	6,2 %	6,4 %	6,3 %

Tabellen visar sjukfrånvaro av tillgänglig tid i procent för samtliga anställda per förvaltning och kön under 2017.

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

Kostnad för sjuklön

Från januari 2005 betalar arbetsgivaren sjuklön dag 2–14 motsvarande 80 % av lönen. För dag 15–90 betalar arbetsgivaren 10 % av lönen.

Tabellen visar kostnad för sjuklön per förvaltning under 2017.

Förvaltning	Sjuklön kr. 2017	Differens jämfört med 2016
Barn- och utbildningsförvaltning	11 535 307	+368 059
Stadsbyggnadskontoret	306 671	-47 290
Hamn- och gatuförvaltning	869 994	+94 958
Kommunstyrelsens förvaltning	828 340	-132 448
Kultur- och fritidsförvaltning	902 005	+16 920
Miljö- och hälsoskyddsförvaltning	191 328	+41 118
Serviceförvaltning	2 300 870	+109 148
Socialförvaltning	10 222 653	-105 060
Totalt	27 157 168	+345 405



Malin Wessberg, Adnan Bainca och Rebecka Sjöwall arbetar som fritidsledare inom kultur- och fritidsförvaltningen.

Hållbart arbetsliv

Sjukfrånvaro

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

Dessa områden är:

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

Varbergs kommun har utifrån avsiktsförklaringen tagit fram en handlingsplan med aktiviteter inom samtliga åtta områden. Bland åtgärderna finns bland annat att ta fram nya verktyg, utbildningsinsatser, att sprida kunskap om forskning, fördjupade studier och specifika insatser inom olika verksamhetsområden. Avsiktsförklaringen genomsyrar de aktiviteter som

kommunen på olika sätt har arbetat med inom hälsa och arbetsmiljöområdet.

De ökade insatser kring omvärldsbevakning som kommunen påbörjade under 2016 samt rapporter till både politiker och förvaltningar har fortsatt under 2017. Detta handlar bland annat om att regeringen och försäkringskassan även under 2017 haft tydligt fokus på att sänka sjukfrånvaron i landet, till exempel genom tydligare uppföljning av tidsgränserna i sjukförsäkringen. Dialoger har under våren också förts med både Försäkringskassan och regionens vårdcentraler för att förtydliga roller och uppdrag i samband med rehabilitering.

Samtliga förvaltningar har under 2017 arbetat med ett stort antal aktiviteter i syfte att uppmärksamma och arbeta med hälsa och sjukfrånvaro. Förvaltningarna har bland annat arbetat med att ta fram förbättrade rutiner vid korttidsjukfrånvaro. Enligt rutinerna ska chefer genomföra tidiga samtal med medarbetare som har upprepad korttidsjukfrånvaro i syfte att identifiera lämpliga åtgärder som främjar snabb återgång i arbete. I detta arbete kan chefer få stöd från HR-avdelningen och Kommunhälsan. Utöver arbetet med att förbättra rutiner har man även uppmärksammat vikten av hälsosamma scheman samt genomfört utbildningsinsatser för chefer. Riktade insatser har även genomförts på arbetsplatser med hög sjukfrånvaro.

Andra insatser som har genomförts är översyn av organisationen i syfte att uppnå en ändamålsenlig och effektiv organisation med möjlighet till dialog och

en god arbetsmiljö för de anställda. Som del i detta har man bland annat arbetat med att anpassa antal medarbetare per chef.

Flera olika kompetensutvecklande insatser genomförs på förvaltningarna i syfte att öka chefernas kunskap inom arbetsmiljöområdet kopplat till sjukfrånvaro. Övriga insatser som genomförts av förvaltningarna är olika friskvårdsaktiviteter.

Effektiv och tidig rehabilitering

Tidigare har rehabiliteringsriktlinjerna uppdaterats och arbetet med att implementera dessa har fortsatt ute på förvaltningarna under året. Syftet med de nya riktlinjerna är främst att förtydliga och förenkla rehabiliteringsprocessen för både chefer och medarbetare. Den kommungemensamma utbildningen i rehabilitering för nya chefer har under året lyfts ur arbetsmiljöutbildningen till ett separat tillfälle. Det innebär ett tydligare fokus på rehabiliteringsfrågorna och har även bidragit till en mer omfattande utbildning. Samarbetet med kommunens vårdcentraler har fortsatt, för att säkerställa tidig och effektiv rehabilitering och för att stärka samarbetet mellan sjukvården och arbetsgivaren.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Under 2017 har HR-avdelningen och Kommunhälsan omarbetat den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen utifrån Suntarbetslivs partsgemensamma arbetsmiljöutbildning som är speciellt utformad för kommuner och landsting.

HR-avdelningen och Kommunhälsan har arbetat konsultativt genom stöd till chefer, medarbetare och grupper utifrån bland annat resultatet från medarbetarenkäten. Detta har resulterat i olika utvecklingsinsatser, fokusgrupper, stöd vid systematiskt arbetsmiljöarbete, samtalsprocesser och en rad grupputvecklingsinsatser. Kommunhälsan har genomfört cirka 150 personalvårds- och arbetsmiljöronder under året.

Kommunhälsan påbörjade under hösten 2016 en utbildning för alla chefer i den nya arbetsmiljöföreskriften, AFS 2015:4. Utbildningen slutfördes under 2017 och syftet var att bland annat ge cheferna en välgrundad kunskap om hur man förebygger ohälsa kopplat till arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Resultatet av medarbetarundersökningen 2016 resulterade i ett antal kommungemensamma insatser i det övergripande arbetsmiljöarbetet, till exempel om föredrag kring olika hälsoaspekter samt att arbeta för god kvalitet när det gäller arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Ett annat område var att skapa tydlighet gällande arbetsgivarens nolltolerans mot kränkande särbehandling, mobbing och trakasserier.

Kommunen har under 2017 antagit en ny riktlinje för flexibla arbetsplatser som ger medarbetare möjlighet att tillfälligt jobba på annan plats än den vanliga arbetsplatsen. Syftet med riktlinjen är att underlätta för medarbetare att få balans i livet och är därmed ett led i arbetet med att göra kommunen attraktiv som arbetsgivare.

Förvaltningarna har under 2017 arbetat löpande med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp verksamheten för att uppnå en god arbetsmiljö. Fysiska och psykosociala arbetsmiljöronder är genomförda och handlingsplaner är upprättade. Åtgärder är planerade, påbörjande eller slutförda. Det handlar bland annat om mätning av inomhusmiljö och utemiljö, ergonomisk översyn av arbetsplatser och genomförd medarbetarundersökning som resulterat i åtgärder och handlingsplaner. Uppföljningen av rapporterade tillbud och arbetsskador samt rutiner för rapportering har setts över och förbättrats.

Förvaltningarna har bland annat arbetat med utvärdering av det egna systematiska arbetsmiljöarbetet samt tillhörande rutiner. Medarbetare har gjorts delaktiga i att ta fram förbättringsförslag i vardagen för att på så sätt medverka till att utveckla rutiner och processer som ska leda till en förbättrad arbetsmiljö. Utifrån resultatet av medarbetarundersökningen har insatser genomförts för att se över uppdrag, rollfördelning, bemanning och arbetsbelastning på arbetsplatserna. Flera förvaltningar har också arbetat aktivt med att förebygga kränkande särbehandling, mobbing och trakasserier. Ett utvecklingsområde som har prioriterats utifrån handlingsplanen är att verka för god kommunikation och samarbete såväl inom som mellan förvaltningar och bolag.

Andra exempel på utvecklingsarbeten som har genomförts kopplat till arbetsmiljön är översyn av organisationen, med mål att skapa effektivare ledning och styrning och ett tydligare administrativt stöd. Det har bland annat resulterat i att organisationen har förstärkts med fler chefer.

Andra åtgärder handlar om översyn av organisation och grundbemanning, att tydliggöra roller och ansvar i verksamheten, hitta rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter samt verka för påverkansmöjligheter och delaktighet för medarbetarna.



Frida Eriksson, samhällsplanerare. Foto: Hidvi Group

Friskvårdsbidrag

Genom att erbjuda friskvårdsbidrag vill kommunen uppmuntra alla anställda att motionera och på andra sätt vårda sin hälsa. Friskvårdsbidraget är på 1 500 kronor per år och anställd. Friskvårdspengar har betalats ut till 2 164 personer under 2017, vilket är en ökning med 7 personer jämfört med 2016. Under 2017 tog cirka 39 % av kommunens samtliga anställda del av friskvårdsbidraget.

Arbets-skador och tillbud

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

Tabellen visar antal anmälda tillbud och arbets-skador under åren 2015–2017. Anmälda arbets-skador visar också fördelningen av nollskador (skada som inte har lett till sjukfrånvaro) och skada med sjukfrånvaro.

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

Antalet anmälda tillbud ökade med 60 anmälningar jämfört med 2016 och antalet anmälda arbets-skador ökade med 1 anmälning jämfört med 2016. Antalet anmälda tillbud och arbets-skador har sammantaget årligen ökat sedan 2015. Det finns en viss fördröjning när det gäller rapportering av tillbud och arbets-skador vilket till viss del kan påverka statistiken mellan åren. Vid tidigare mätning av tillbudsanmälningar är de vanligaste orsakerna tillbud med annan person, hot av olika slag och personalbrist.

När det gäller arbets-skadeanmälningar är de vanligaste orsakerna självförvållande olyckor (utan annan persons inblandning), fallskador, brännskador, cykelolyckor, skador av annan person och fysisk överbelastning.

Sedan våren 2014 har samtliga medarbetare i kommunen möjlighet att själva rapportera in tillbud och arbets-skador i personalsystemet. Möjligheten för medarbetaren att själv rapportera en händelse och ett enklare och mer användarvänligt system för att anmäla tillbud och arbets-skador, kan vara en bidragande orsak till att antal anmälningar har ökat.

Medarbetarundersökning 2016

Under hösten 2016 genomfördes den kommungemensamma medarbetarundersökningen och totalt 70 % av kommunens anställda deltog genom att svara på en enkät. Undersökningen har genomförts vartannat år sedan 2010. Undersökningen riktar sig till alla medarbetare och syftar till att ge alla anställda möjlighet att lämna synpunkter och påverka sin arbetssituation och sin arbetsmiljö.

Medarbetarundersökningen omfattar sju olika frågeområden samt specifika frågor som riktar sig enbart till chefer. Frågeområdena är *trivsel*, *ledarskap*, *medarbetarskap*, *arbetsmiljö*, *arbetsplatsutveckling*, *kompetensutveckling* och *mobbing/trakasserier*.

Totalt visade undersökningen ett positivt resultat med något bättre värden än vid den senaste mätningen 2014.

Arbetet med resultaten från medarbetarundersökningen har fortsatt under 2017. Resultaten har bearbetats på arbetsplatser och därefter på förvaltningsnivå som mynnat ut i handlingsplaner och insatser på förvaltningarna. Personalkontoret har utifrån förvaltningarnas handlingsplaner gjort en samlad analys samt identifierat och tagit fram gemensamma åtgärder som går över förvaltningsgränserna. Arbetet med dessa insatser har genomförts eller påbörjats under 2017.

Resultatet av medarbetarundersökningen visade att *trivseln* bland kommunens medarbetare ökade något från en redan tidigare hög nivå, år 2014. *Trivseln* var överlag god både när det gäller arbetskamrater, arbetsuppgifter och närmaste chef. För att öka stoltheten över att arbeta i kommunen har ett antal aktiviteter för chefer identifierats. En av aktiviteterna handlar om att chefer genom

”storytelling” berättar om hur det är att vara chef och ledare i Varbergs kommun. Cheferna har i sin tur fått i uppdrag att sprida denna kunskap till medarbetarna och på så sätt öka stoltheten över att arbeta i kommunen. Andra aktiviteter som har identifierats är behovet av att bilda nätverksgrupper med chefer och att utveckla kommunens gemensamma chefsmöten. Det kommunövergripande arbetet med arbetsgivarvarumärket och marknadsföring av kommunen har fortsatt enligt befintlig plan inom det strategiska inriktningsområdet ”attraktiv arbetsgivare”.

Resultatet för *ledarskap* förbättrades något sedan den förra mätningen. Framför allt känner många att den närmaste chefen visar förtroende för medarbetaren och ger medarbetaren förutsättningar att ta ansvar i arbetet. HR-avdelningen har under året påbörjat ett arbete med ett nytt stödmaterial för medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Detta material kommer att bli ett hjälpmedel för hur chefer och medarbetare genomför arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal på ett bättre sätt. Denna insats syftar till att belysa vikten av chefens och medarbetarnas delaktighet i målen, förståelse för helheten och det gemensamma ansvaret för resultat, uppföljning och utvärdering.

Området *medarbetarskap* hade det högsta medelvärdet. Medarbetare upplever en hög grad av meningsfullhet i sitt arbete, att man bidrar till att uppfylla målen för verksamheten och att man är nöjd med den egna insatsen i arbetet. Medarbetare anger att de aktivt söker relevant information för sitt arbete och att de bidrar till ett bra medarbetarsamtal med sin chef.

Arbetsmiljöområdet hade liksom vid föregående mätning ett något lägre resultat än övriga områden,

även om det syntes en förbättring jämfört med tidigare år. Mellan 25 och 30 % av medarbetarna upplevde att de har dåligt med ork och energi kvar efter jobbet och att de inte hann utföra sina arbetsuppgifter inom sin ordinarie arbetstid. Det fanns också synpunkter på att de lokaler man arbetar i inte uppfyller kraven för en god arbetsmiljö. HR-avdelningen och Kommunhälsan har under året arbetat fram ett koncept med föredrag om olika hälsoaspekter, för att bland annat öka kunskapen om psykisk ohälsa, ge bättre möjligheter till återhämtning och därmed också bättre förutsättningar för att ha mer ork och energi kvar efter jobbet.

Området *arbetsplatsutveckling* hade ett högt medelvärde, även om det minskat marginellt sedan förra mätningen. Medarbetarna anser att de gör ett gott jobb, bemöter alla på ett bra och välkommande sätt och att man arbetar utifrån arbetsplatsens gemensamma värderingar. Nästan 30 % av de anställda upplever att lönekriterierna som styr lönesättningen är otydliga.

HR-avdelningen har under året påbörjat ett arbete med att ta fram ett utbildningsmaterial i löneprocessen i syfte att tydliggöra sambandet mellan kriterier och lön.

Resultatet för området *kompetensutveckling* visade sig marginellt förbättrat sedan den förra mätningen och visade bland annat att kommunens medarbetare överlag känner sig uppskattade. En stor del av medarbetarna känner att de har tillräcklig kompetens för de krav som ställs i det egna arbetet och många upplever också att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete. Över 30 % tycker samtidigt att de saknar goda möjligheter till karriärutveckling

inom kommunen och cirka 20 % önskar att det fanns en tydligare plan med mål för arbetet och den egna utvecklingen. I samband med det årliga medarbetarsamtalet ska en individuell kompetensutvecklingsplan tas fram. Personalkontorets ”Medarbetarcoaching” är en resurs för alla anställda i Varbergs kommun som syftar till att coacha medarbetarna i sin karriärutveckling. Chefsförsörjningsprogrammet, ”Morgondagens Ledare” som syftar till att identifiera och utveckla nya chefer/ledare har utökats under året och antal platser har fördubblats.

I kommunen råder nolltolerans när det gäller *kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier*. Resultatet i medarbetarundersökningen visar att 9 % av medarbetarna upplever att sig ha blivit utsatta för detta av en arbetskamrat, 5 % av en chef och 11 % av elever, brukare eller kunder. Under 2017 har kommunen fattat beslut om en ny riktlinje och handlingsplan gällande kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier och under hösten 2017 har alla chefer och skyddsombud fått en utbildning i den nya handlingsplanen.

Sedan medarbetarundersökningen 2014 har det tillkommit specifika frågor som riktar sig enbart till chefer. Resultatet visar att samarbetet i ledningsgrupperna fungerar bra. Däremot upplever cheferna att de har en ganska hög arbetsbelastning och resursbrist. Samarbetet mellan olika förvaltningar fick ett relativt lågt värde i undersökningen. För att stärka och stödja chefer och ledare i sitt uppdrag har kommunen tagit fram ett samlat chef- och ledarutvecklingsprogram i syfte att skapa en gemensam kultur som präglas av kreativt ledarskap, medarbetarskap och samarbetskap.



Foto: Copyright: Haris Lojo

Jämställdhet och mångfald

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

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

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

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

*En jämförelse mellan kvinnors och mäns genomsnittliga timlön.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat markant under senare år men det är fortfarande en betydligt större andel kvinnor än män som jobbar deltid. Man

kan inte sätta likhetstecken mellan heltidsanställning och heltidsarbete. Även om kvinnor har heltidsanställning så innebär det inte att de arbetar heltid.

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

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

Jämställdhet och mångfald i Varbergs kommun

Av kommunens samtliga 5 545 anställda är 4 436 kvinnor (79,9 %) och 1 115 män (20,1 %). Inom kommunens två största förvaltningar, barn- och

utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen blir uppdelningen tydligast med barn- och utbildningsförvaltningens 1 914 kvinnor (81,9 %) och 423 män (18,1 %) och socialförvaltningens 1 781 kvinnor (83,4 %) och 354 män (16,6 %).

Av kommunens samtliga chefer är 63,9 % kvinnor och 36,1 % män. Det innebär att kvinnliga chefer är underrepresenterade i förhållande till andel tillsvidareanställda kvinnor (81,5 %). För att kvinnor och män ska uppnå jämställdhet i kommunen bör antalet chefer som är kvinnor öka med 33 personer. Kvinnliga chefer är underrepresenterade i samtliga förvaltningar. Kommunen bör säkerställa att kvinnor och män har samma möjlighet till karriärutveckling.

Tabellen visar procentuell fördelning av tillsvidareanställda kvinnor och män och procentuell fördelning av tillsvidareanställda kvinnliga och manliga chefer per förvaltning den 31 december 2017.

Förvaltning	Andel kvinnor i %	Andel kvinnliga chefer i %	Andel män i %	Andel manliga chefer i %
Barn- och utbildningsförvaltning	83 %	71 %	17 %	29 %
Stadsbyggnadskontoret	71 %	20 %	29 %	80 %
Hamn- och gatuförvaltning	36 %	18 %	64 %	82 %
Kommunstyrelsens förvaltning*	70 %	43 %	30 %	57 %
Kultur- och fritidsförvaltning	60 %	56 %	40 %	44 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltning	71 %	0 %	29 %	100 %
Serviceförvaltning	76 %	50 %	24 %	50 %
Socialförvaltning	88 %	85 %	12 %	15 %
Överförmyndarförvaltning	80 %	100 %	20 %	0 %

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

*Inklusive samtliga förvaltningschefer.

Tabellen visar antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga 1: a linjens* chef den 31 december 2017.

Förvaltning	Högst		Medel		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Barn- och utbildningsförvaltning	41	55	28	31	6	11
Stadsbyggnadskontoret	17	14	12	12	6	10
Hamn- och gatuförvaltning	10	13	10	9	10	5
Kommunstyrelsens förvaltning	13	13	7	9	3	4
Kultur- och fritidsförvaltning	32	17	18	16	9	15
Miljö- och hälsoskyddsförvaltning				25		
Serviceförvaltning	40	40	31	18	12	8
Socialförvaltning	58	71	28	41	5	7

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

Under 2017 har kvinnorna i genomsnitt tagit ut 84,6 föräldradagar och motsvarande siffra för männen är 31,2 dagar. Kvinnorna har i genomsnitt tagit ut 8,1 dagar för vård av sjukt barn och männen har i genomsnitt tagit ut 6,1 dagar.

Tabellen visar genomsnittlig skillnad i antal dagar som kvinnor och män har tagit ut i föräldraledighet under 2017.

Föräldraledighet (föräldrapenning)	Kvinnor	Män
Antal personer	660	131
Antal dagar	55 850	4 090
Genomsnittligt antal dagar	84,6	31,2

Tabellen visar genomsnittlig skillnad i antal dagar som kvinnor och män tagit ut för vård av sjukt barn under 2017.

Vård av sjukt barn (VAB)	Kvinnor	Män
Antal personer	983	199
Antal dagar	8 004	1 209
Genomsnittligt antal dagar	8,1	6,1

Ny diskrimineringslag

Den 1 januari 2017 kom en ny diskrimineringslag som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. I enlighet med den nya diskrimineringslagen är en ny policy och riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet framtagen och beslutad under 2017. Implementering av styrdokumentet påbörjades under året.

Diskrimineringslagen anger att arbetsgivare ska ha tydliga riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Under 2017 togs beslut om en ny riktlinje och handlingsplan för kommunen gällande kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Under hösten utbildades alla chefer och skyddsombud i den nya handlingsplanen. Handlingsplanen ska ge chefer och medarbetare stöd i att förhindra kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier samt rutiner för hur man arbetar med frågan när det sker. I samband med utbildningen erbjöds kommunens chefer och fackliga representanter en föreläsning i området. Under hösten har en föreläsning om jämställdhet, mångfald, antidiskriminering och inkludering anordnats för chefer.

Målsättningen är att Varbergs kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska motverka diskriminering och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. På kommunens arbetsplatser ska det råda nolltolerans mot alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

Inför rekrytering arbetas kravprofiler fram, annonserna utformas så att det finns förutsättningar

för kvinnor och män, oavsett diskrimineringsgrund, att söka utlysta tjänster.

Rekryterande chefer i verksamheten är ansvariga och det sker en kontinuerlig dialog samt en kvalitetssäkring av rekryteringsannonser med stöd från HR-avdelningen. Vid rekrytering eftersträvas att vid likvärdig kompetens rekrytera det underrepresenterade könet i syfte att främja jämn könsfördelning. Förvaltningarna arbetar fortlöpande med att undersöka och följa upp att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare. Ledigheter kopplade till religiösa eller kulturella högtider tillgodoses om det är möjligt.

Chefer är skyldig att följa de riktlinjer som finns vad gäller kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Då arbetsgivaren får kännedom om att medarbetare upplever sig utsatt vidtas åtgärder.

I förvaltningarna pågår ett arbete för att underlätta medarbetares möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap, samt att uppmuntra män till föräldraledighet. Det handlar bland annat om att se över mötestider, möjlighet till flexibla arbetsplatser och flexibla arbetstider. Det handlar även om att föräldralediga medarbetare ges möjlighet till delaktighet i arbetet under sin frånvaro.

Lönekartläggning görs centralt av personalkontoret och redovisas för förvaltningarna årligen. Lönekartläggningen innefattar lönekartläggning, analys samt handlingsplaner för jämställda löner. Kontinuerligt arbete genomförs tillsammans med chefer för att vidareutveckla lönebildningsprocessen, där ett av målen är att motverka osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Utmärkelser till kommunens medarbetare

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

utbildningar och utvecklingsinsatser för chefer och medarbetare.

Kommunen uppmärksammar goda exempel på medarbetare som uppvisar ett gott värdskap och/eller utvecklat sin verksamhet i riktning mot kommunens vision. Detta görs i form av två utmärkelser som har delats ut årligen sedan 2014. Utmärkelserna är "årets kreativa medarbetare" samt "årets värdskapare". Ett 80-tal medarbetare blev nominerade år 2017 till årets medarbetarpriser.



Årets kreativa medarbetare

Pia Ringborg Nilsson,
förskolechef på Bolmens förskola

Juryns motivering: Pia Ringborg Nilsson har med både kreativitet, kunskap, nytänkande och mod skapat pedagogiska miljöer och ytor för barnen och pedagogerna på Bolmens förskola. Hon har visat hur lokaler, inredning och pedagogiska arbets-sätt kan skapa en helhet som ger inspirerande miljöer för lärande, bra arbetsmiljö för både barn och pedagoger och attraktiv verksamhet för kommunens invånare.

Årets värdskapare

Camilla Sjölund och Kätthe Sörensson Wiman,
behandlingssekreterare respektive anhörig-samordnare inom socialförvaltningen.

Juryns motivering: Camilla Sjölund och Kätthe Sörensson Wiman har från olika avdelningar inom socialförvaltningen funnit varandra i en gemensam drivkraft att hjälpa anhöriga till personer med missbruk och beroende i Varberg. Under 2017 har de initierat, planerat och genomfört en innehållsrik anhörigvecka med fokus på missbruk och beroende. Genom sitt arbete öppnar de upp, synliggör och ger hopp åt de anhöriga. Deras engagemang är ett kvitto på hur Varbergs kommuns vision kan se ut i praktiken.

Vill du veta mer om pristagarna? Gå in på [youtube.se](https://www.youtube.se) och sök: Varbergs kommun, Årets värdskapare/Årets kreativa medarbetare.



**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