

Personal- och hälsobokslut 2024

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum och paragrafnummer: 13 maj 2025 § XX

Diarienummer: KS 2025/0160

Dokumentansvarig avdelning: Personalkontoret



**VARBERGS
KOMMUN**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Personalen är vår viktigaste tillgång.....	3
Kunskap som stärker oss som arbetsgivare	4
Personalredovisning	5
Sammanfattning	5
Antal anställda.....	5
Ålder och anställningstid	6
Syssestättningstadsgrad	7
Timavlönade.....	10
Mer-, över- och flexetid.....	10
Arbetade timmar.....	11
Lön och lönebildning	11
Pensionsavgångar.....	12
Anställda 68 år och äldre.....	13
Personal- och kompetensförsörjning.....	13
Hälsobokslut	18
Sammanfattning	18
Sjukfrånvaro	18
Friskvårdsbidrag.....	23
Systematiskt arbetsmiljöarbete	24
Jämställdhet	25
Utmärkelser till kommunens medarbetare.....	27

Inledning

Personalen är vår viktigaste tillgång

I Varbergs kommun är kommunen själv den största arbetsgivaren. Personalen är vår viktigaste tillgång men också en stor utmaning. Vi behöver vässa vår förmåga att rekrytera, fortbilda och behålla vår personal. Vi behöver organisera oss så att fler väljer att höja sin sysselsättningsgrad. Fler behöver också förlänga arbetslivet genom att höja sin pensionsålder.

Under 2024 många aktiviteter inom personalområdet genomförts. Värt att nämna bland dem är satsningen på att stärka ledarskapet. Inom båda våra stora förvaltningar har resurser tillförts eller omfördelats för att underlätta chefsuppdraget. Med färre medarbetare per chef och ett stärkt stöd ökar möjligheterna för cheferna att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och i sin tur ge dem förutsättningar att lyckas i sina uppdrag.

Om vi ska lyckas med personalutmaningen behöver vi behålla och utveckla attraktiviteten som arbetsgivare. Ökad jämställdhet, hälsosamt arbetsliv och gott ledarskap behöver jobba med vi jobba vidare med.

Tobias Carlsson (L)

Ordförande kommunstyrelsens personalutskott



Kunskap som stärker oss som arbetsgivare

Att vara en attraktiv arbetsgivare handlar om mer än att rekrytera och behålla personal – det kräver också en förståelse för hur våra medarbetares arbetsmiljö och hälsa utvecklas över tid. Personal- och hälsobokslutet är ett viktigt verktyg för att följa trender och det kan visa peka på områden där våra insatser kan göra stor skillnad.

Årets rapport visar på både framsteg och utmaningar. Vi ser en positiv utveckling i minskad personalomsättning och en något högre pensionsålder, samtidigt som vi fortsatt behöver arbeta med frågor som sysselsättningsgrad och arbetsmiljö generellt.

Med hjälp av detta bokslut kan vi fortsätta arbetet med att stärka vår roll som en attraktiv arbetsgivare och säkerställa att vi ger våra medarbetare de bästa förutsättningarna för att trivas och utvecklas i sitt arbete.



Björn Linder
Personaldirektör

Personalredovisning

Sammanfattning

I korthet visar personalredovisningen att flera nyckeltal även detta år har gått åt rätt håll. Det är en större andel som har tillsvidareanställning, pensionsåldern har ökat, personalomsättning har minskat, liksom andelen timavlönad tid. När det gäller personalomsättning och timavlönad tid placerar sig Varberg i framkant jämfört med andra kommuner.

Samtidigt finns det utmanande rörelser. Det är fler som har ansökt om att få lägre sysselsättningsgrad än tidigare, och andelen heltidsanställda har minskat. Detta innebär utmaningar i ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Slutligen kan konstateras att kommunens tillsvidareanställda personalstyrka har passerat 5 000-strecket under året, även om takten i växten har mattats av jämfört med tidigare år.

Antal anställda

I december 2024 hade primärkommunen cirka 5 480 månadsavlönade medarbetare, vilket var 50 medarbetare fler jämfört med 2023. Av dessa var 5 055 tillsvidareanställda, vilket motsvarar 92,2 procent. Det är en högre andel än 2023 (+1 procentenhet). Under året utökades personalstyrkan med 100 tillsvidareanställda. Samtidigt minskade den tidsbegränsade personalstyrkan med cirka 55 visstidsanställningar. Trenden är sedan flera år att andelen tillsvidareanställningar ökar och visstidsanställningar minskar. Det var vanligare med en tillsvidareanställning bland månadsavlönade kvinnor (92,9 procent) än bland män (89,7 procent). Andelen tillsvidareanställda har ökat bland båda könen.

Tabell 1. Månadsavlönade per anställningsform, i december	Antal 2024	Andel 2024	Antal 2023	Andel 2023	Antal 2022	Andel 2022
Tillsvidareanställda med månadslön	5 055	100 %	4 956	100 %	4 821	100 %
Tillsvidareanställda kvinnor med månadslön	4 030	79,7 %	3 966	80 %	3 870	80,3 %
Tillsvidareanställda män med månadslön	1 025	20,3 %	990	20 %	951	19,7 %
Visstidsanställda med månadslön	428	100 %	485	100 %	530	100 %
Visstidsanställda kvinnor med månadslön	310	72,4 %	337	69,5 %	377	71,1 %
Visstidsanställda män med månadslön	118	27,6 %	148	30,5 %	153	28,9 %
Alla med månadslön	5 483	100 %	5 433	100 %	5 351	100 %
Alla kvinnor med månadslön	4 340	79,2 %	4 298	79,1 %	4 247	79,4 %
Alla män med månadslön	1 143	20,8 %	1 135	20,9 %	1 104	20,6 %

Anställda per förvaltning

	2024	2023	2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	2 008	2 051	2 060
Hamn- och gatuförvaltningen	124	134	136
Kommunstyrelsens förvaltning	179	171	168
Kultur- och fritidsförvaltningen	149	142	140
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	29	31	29
Serviceförvaltningen	496	499	480
Socialförvaltningen	2 048	1 965	1 879
Stadsbyggnadskontoret	90	84	90
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	339	346	347
Överförmyndarens förvaltning	17	10	12

	Kvinnor 2024	Män 2024	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	86 %	14 %	85 %	15 %	85 %	15 %
Hamn- och gatuförvaltningen	36 %	64 %	37 %	63 %	39 %	61 %
Kommunstyrelsens förvaltning	69 %	31 %	71 %	29 %	71 %	29 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	64 %	36 %	64 %	36 %	66 %	34 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	79 %	21 %	77 %	23 %	76 %	24 %
Serviceförvaltningen	75 %	25 %	74 %	26 %	73 %	28 %
Socialförvaltningen	82 %	18 %	82 %	18 %	84 %	16 %
Stadsbyggnadskontoret	53 %	47 %	58 %	42 %	59 %	41 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	62 %	38 %	62 %	38 %	61 %	39 %
Överförmyndarens förvaltning	71 %	29 %	70 %	30 %	67 %	33 %
Varbergs kommun	79,2 %	20,8 %	79,1 %	20,9 %	79,4 %	20,6 %

Som framgår av tabellen ovan (antal anställda per förvaltning) har vissa verksamheter ökat personalstyrkan, medan andra under året har haft en något mindre personalstyrka jämfört med föregående år. När det gäller tillsvidareanställda medarbetare är det framför allt inom vård- och omsorgsarbete det har skett en tydlig ökning (+8,4 procentenheter). Även inom köks- och måltidsarbete har det skett en noterbar ökning (+5,3 procentenheter). Inom förskola och skola är den tillsvidareanställda personalstyrkan på i stort sett samma nivå (-0,5 procentenheter), medan den minskat ytterligare något inom kultur-/turismarbete (-1,8 procentenheter) och ledningsarbete (-1,5 procentenheter).

Ålder och anställningstid

Medelåldern bland månadsavlönade var högre 2024 än de senaste åren. Män hade fortsatt något lägre medelålder än kvinnor. Medelåldern har ökat bland såväl kvinnor som män.

Tabell 4. Medelålder bland anställda med månadslön, i december	2024	2023	2022	2021	2020
Kvinnor	46,8	46	45,7	45,8	45,8
Män	44,7	44,3	44,0	43,8	44,0
Alla	46,3	45,7	45,3	45,3	45,4

Tabell 5. Antal anställda med månadslön per åldersgrupp, i december	2024	2023	2022
-29 år	582	592	612
30-39 år	1 219	1 200	1 146
40-49 år	1 338	1 358	1 386
50-59 år	1 572	1 556	1 522
60-67 år	734	690	655
>67 år	35	28	18

Tabell 6. Könsfördelning bland anställda med månadslön per åldersgrupp, i december	Kvinnor 2024	Män 2024	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
-29 år	70,8 %	29,2 %	72,6 %	27,4 %	73,7 %	26,3 %
30-39 år	78,1 %	21,9 %	78,3 %	21,7 %	78,4 %	21,6 %
40-49 år	79,9 %	20,1 %	80,0 %	20,0 %	79,8 %	20,2 %
50-59 år	80,7 %	19,3 %	80,0 %	20,0 %	81,1 %	18,9 %
60-67 år	83,4 %	16,6 %	82,9 %	17,1 %	81,8 %	18,2 %
>67 år	68,6 %	31,4 %	64,3 %	35,7 %	66,7 %	33,3 %

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare var tolv år.

Tabell 7. Genomsnittlig anställningstid (år) bland tillsvidareanställda, i december	2024	2023	2022	2021	2020
Alla	12,0	12,1	12,4	13,0	13,0

Sysselsättningsgrad

Önskad sysselsättningsgrad

Kommunen har sedan 2018 en beslutad inriktning som innebär att medarbetare har rätt till önskad sysselsättningsgrad, det vill säga omfattningen på grundanställningen. Under 2024 lämnades 275 ansökningar in om ändrad sysselsättningsgrad, vilket var en kraftig ökning jämfört med 2023 (162 ansökningar) och 2022 (177 ansökningar). Det var vanligast att söka om minskad sysselsättningsgrad, och andelen ökade från 54 till 64 procent i förhållande till föregående år. I de tre största förvaltningarna handlade ansökningarna om minskad sysselsättningsgrad i 67 procent av fallen inom förskole- och grundskoleförvaltningen, 64 procent inom socialförvaltningen, och 56 procent inom serviceförvaltningen.

Heltids- och deltidsanställning

Andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning minskade marginellt under året från 77 till 76,8 procent. Andelen heltidsanställningar minskade framför allt bland män.

	2024	2023	2022
Kvinnor, heltid	73,8 %	73,9 %	73,5 %
Kvinnor, 75–99 % sysselsättningsgrad	20,2 %	20,2 %	20,9 %
Kvinnor, <75 % sysselsättningsgrad	6,0 %	5,9 %	5,6 %
Män, heltid	88,6 %	89,3 %	89,3 %
Män, 75–99 % sysselsättningsgrad	7,0 %	6,7 %	6,8 %
Män, <75 % sysselsättningsgrad	4,4 %	4,0 %	3,9 %
Alla, heltid	76,8 %	77,0 %	76,6 %
Alla, 75–99 % sysselsättningsgrad	17,6 %	17,5 %	18,1 %
Alla, <75 % sysselsättningsgrad	5,6 %	5,5 %	5,3 %

Heltids- och deltidsanställning per förvaltning

	Heltid, kvinnor	Heltid, män	75–99 %, kvinnor	75–99 %, män	<75 %, kvinnor	<75 %, män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	74,4 %	90,6 %	20,0 %	6,4 %	5,6 %	3,0 %
Hamn- och gatuförvaltningen	81,8 %	96,2 %	18,2 %	2,5 %	-	1,3 %
Kommunstyrelsens förvaltning	94,7 %	98,0 %	3,5 %	2 %	1,8 %	-
Kultur- och fritidsförvaltningen	70,6 %	60,4 %	20 %	14,6 %	9,4 %	25 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	90 %	100 %	10 %	-	-	-
Serviceförvaltningen	77,1 %	97,6 %	17,4 %	1,6 %	5,5 %	0,8 %
Socialförvaltningen	69,1 %	83,1 %	23,7 %	11,9 %	7,2 %	5,0 %
Stadsbyggnadskontoret	89,3 %	95,0 %	10,7 %	2,5 %	-	2,5 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	82,4 %	90,7 %	13,9 %	3,7 %	3,7 %	5,6 %
Överförmyndarens förvaltning	85,7 %	100 %	-	-	14,3 %	-

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda var på samma nivå som 2023, 94,6 procent. Rörelserna mellan könen är små, med en marginell minskning bland män. Bland kvinnor var den genomsnittliga sysselsättningsgraden 94,0 procent, och bland män 96,7 procent.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Noterbara skillnader jämfört med föregående år är att sysselsättningsgraden har minskat inom förskole- och grundskoleförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen, men ökat inom socialförvaltningen och hamn- och gatuförvaltningen.

Tabell 10. Genomsnittlig sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per förvaltning, i december	2024	2023	2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	94,6 %	95,2 %	95,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen	98,3 %	97,5 %	97,9 %
Kommunstyrelsens förvaltning	99,1 %	99,1 %	99,6 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	88,7 %	89,2 %	89,0 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	98,9 %	97,4 %	97,8 %
Serviceförvaltningen	96,4 %	96,3 %	96,3 %
Socialförvaltningen	93,4 %	92,8 %	92,6 %
Stadsbyggnadskontoret	98,4 %	98,2 %	98,5 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	96,4 %	96,5 %	96,8 %
Överförmyndarens förvaltning	95,0 %	94,4 %	100 %

Faktiskt 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 knappt 90 årsarbetare på heltid 2024. Denna typ av lägre faktisk sysselsättningsgrad var vanligare bland kvinnor än män.

Jämfört med föregående år har den faktiska sysselsättningsgraden ökat från 92,6 till 92,8 procent. Det innebär att glappet mellan anställningsgrad och faktisk sysselsättningsgrad under de senaste åren har minskat stadigt. Sett till kön har den faktiska sysselsättningsgraden ökat bland kvinnor (+0,3 procentenhet) men minskat bland män (-0,1 procentenhet).

Tabellen nedan visar tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad med (anställningsgrad) och utan partiella tjänstledigheter längre än 30 dagar (faktisk sysselsättningsgrad) per förvaltning.

Tabell 11. Genomsnittlig anställningsgrad jämfört med faktisk sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per förvaltning och kön i december 2024	Anställningsgrad, alla	Anställningsgrad, kvinnor	Anställningsgrad, män	Faktisk sysselsättningsgrad, alla	Faktisk sysselsättningsgrad, kvinnor	Faktisk sysselsättningsgrad, män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	94,6 %	94,1 %	97,6 %	92,2 %	91,5 %	96,4 %
Hamn- och gatuförvaltningen	98,3 %	97,3 %	98,9 %	97,3 %	95,3 %	98,3 %
Kommunstyrelsens förvaltning	99,1 %	98,9 %	99,6 %	97,4 %	96,8 %	99,2 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	88,7 %	91,5 %	83,8 %	88,4 %	91,0 %	83,5 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	98,9 %	98,7 %	100 %	96,5 %	95,9 %	98,0 %
Serviceförvaltningen	96,4 %	95,4 %	99,3 %	96,0 %	94,9 %	99,3 %
Socialförvaltningen	93,4 %	92,9 %	95,8 %	91,9 %	91,2 %	95,0 %
Stadsbyggnadskontoret	98,4 %	98,2 %	98,8 %	97,2 %	96,2 %	98,3 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	96,4 %	96,3 %	96,4 %	93,9 %	94,4 %	93,0 %
Överförmyndarens förvaltning	95,0 %	92,9 %	100 %	95,0 %	92,9 %	100 %
Varbergs kommun	94,6 %	94,0 %	96,7 %	92,8 %	92,1 %	95,7 %

Timavlönade

För att få kontinuitet i verksamheterna och erbjuda bättre arbetsvillkor för medarbetare har kommunen som förhållningssätt att minimera andelen timavlönad tid, för att i stället bemanna med hjälp av ökad grundbemanning. Andelen timavlönad tid har under året utgjort en liten del av den producerade tiden. Kommunen har fortsatt haft mycket låg andel timavlönad arbetstid jämfört med övriga kommuner i Sverige. Jämfört med senaste åren har andelen minskat.

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 2024 hade kommunen cirka 770 timanställda medarbetare. Andelen timmar som utfördes av timavlönade medarbetare utgjorde 3,6 procent av årets samtliga arbetade timmar, en marginell minskning jämfört med 2023. Andelen timavlönad tid minskade inom socialförvaltningen från 6,8 till 6,4 procent, men även inom serviceförvaltningen från 1,6 till 1,3 procent och inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen från 4,2 till 3,6 procent. Andelen ökade inom förskole- och grundskoleförvaltningen från 1,6 till 1,9 procent, och inom kultur- och fritidsförvaltningen. Under året genomfördes dessutom val till EU-parlamentet, vilket krävde drygt 2 800 timavlönade timmar.

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

Tabell 12. Andel timmar av totalt utförd tid som utförts av timavlönad personal	2024	2023	2022	2021
Inklusive PAN-tid, alla	3,6 %	3,7 %	4,2 %	4,3 %
Inklusive PAN-tid, kvinnor	3,5 %	3,3 %	3,8 %	3,8 %
Inklusive PAN-tid, män	4,1 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %
Exklusive PAN-tid, alla	3,4 %	3,4 %	3,9 %	3,9 %
Exklusive PAN-tid, kvinnor	3,2 %	3,0 %	3,5 %	3,4 %
Exklusive PAN-tid, män	3,8 %	4,5 %	5,4 %	5,3 %

Mer-, över- och flextid

Uttag av mer-¹ och övertid kan vara ett medel för att ta hand om tillfälliga arbetstoppar, men kan också indikera för stor arbetsbelastning eller underbemanning.

Under året har medarbetarna arbetat drygt 70 000 timmar i mer- och övertid, vilket motsvarar 36 heltidsarbetare. Det var 15 000 timmar färre än 2023, och 25 000 timmar färre jämfört med 2022.

¹ 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.

Tabell 13. Antal arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt andel av all arbetad tid	Antal timmar 2024	Antal timmar 2023	Årsarbetare heltid 2024	Årsarbetare heltid 2023	Andel av arbetad tid 2024	Andel av arbetad tid 2023
Mertid, alla	24 452	28 058	12,3	14,2	0,33 %	0,38 %
Mertid, kvinnor	20 833	23 668	10,5	12,0	0,36 %	0,41 %
Mertid, män	3 619	4 391	1,8	2,2	0,21 %	0,26 %
Övertid, alla	46 310	56 097	23,4	28,3	0,62 %	0,75 %
Övertid, kvinnor	32 801	40 518	16,6	20,5	0,57 %	0,71 %
Övertid, män	13 509	15 579	6,8	7,9	0,78 %	0,91 %
Totalt, alla	70 762	84 155	35,7	42,5	0,94 %	1,13 %
Totalt, kvinnor	53 634	64 185	27,1	32,4	0,93 %	1,12 %
Totalt, män	17 128	19 970	8,6	10,1	0,99 %	1,16 %

I en del verksamheter finns möjlighet till flextid. Stora positiva flexsaldon kan betyda att verksamheter är mer belastade än vad som syns vid en genomgång av över- och mertid. Det är därför viktigt att följa såväl flextid som över- och mertid. När det gäller flexsaldo finns tekniska svårigheter att följa utvecklingen historiskt. Siffrorna nedan visar i stället hur många timmar som vid avstämningstillfällena under året har varit över den övre gränsen för det individuella flexsaldot, och därmed tagits bort utan ekonomisk kompensation.

Tabell 14. Antal plustimmar över flexramen vid årets flextidsavstämningar	2024	2023	2022	2021	2020
Antal timmar	2 372	1 926	3 261	3 580	2 354

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under året med drygt 60 000 timmar. Ökningen på förklaras till största del av att den månadsavlönade personalstyrkan växte. Att ökningen inte var större berodde bland annat på den högre sjukfrånvaron.

Tabell 15. Totalt antal arbetade tusen timmar fördelade per kategori	2024	2023	2022
Månadslön	7 447	7 366	7 201
Timlön	280	281	320
Mertid	25	29	31
Övertid	47	57	63
Summa	7 799	7 733	7 616

Lön och lönebildning

Den årliga lönekartläggningen med jämställdhetsanalys genomfördes under sommaren. Utifrån analysen har ett antal yrken identifierats där löneskillnaden inte kan förklaras med könsneutrala argument. Dessa har sammanställts till handlingsplan med åtgärdsförslag för mer jämställda löner som har delgivits berörda förvaltningar för justering i kommande löneöversyner. Den sammanvägda analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor visar liksom föregående år en positiv utveckling ur ett jämställdhetsperspektiv. Skillnaden mellan kvinnors och mäns medellön har minskat över tid.

Av tabellen framgår att den genomsnittliga månadslönen var cirka 35 900 kronor. Kvinnornas medellön har ökat mer än mäns, varför skillnaden mellan könen har fortsatt minska.

Tabell 16. Medellöner för tillsvidareanställda vid avslutad årlig lönekartläggning

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Medellön, alla	35 888 kr	34 558 kr	33 712 kr	33 513 kr	32 246 kr	31 534 kr
Medellön, kvinnor	35 669 kr	34 264 kr	33 380 kr	32 763 kr	31 850 kr	31 115 kr
Medellön, män	36 724 kr	35 676 kr	34 977 kr	34 705 kr	33 846 kr	33 225 kr
Kvinnors medellön av män	97,1 %	96,0 %	95,4 %	94,4 %	94,1 %	93,6 %

Pensionsavgångar

Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder

Fler medarbetare valde att gå i pension 2024 jämfört med 2023. Den genomsnittliga pensionsåldern ökade till 65,3 år (+0,4 år). Pensionsåldern ökade bland såväl kvinnor som män, men mer bland kvinnor. Skillnaden mellan könen minskade något från 1,5 till 1,1 år.

Tabell 17. Antal pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder bland tillsvidareanställda

	2024	2023	2022	2021
Antal pensionsavgångar, alla	96	83	115	141
Antal pensionsavgångar, kvinnor	84	71	89	118
Antal pensionsavgångar, män	12	12	26	23
Genomsnittlig pensionsålder, alla	65,3 år	64,9 år	64,7 år	64,6 år
Genomsnittlig pensionsålder, kvinnor	65,2 år	64,7 år	64,5 år	64,6 år
Genomsnittlig pensionsålder, män	66,3 år	66,1 år	65,6 år	65,0 år

Genomsnittlig pensionsålder per yrke

Den genomsnittliga pensionsåldern skiljer sig något mellan olika yrkesgrupper. Sett till de största befattningsgrupperna var pensionsåldern högst bland lärare i grundskola och måltidspersonal, och lägst bland sjuksköterskor och yrkesgrupper inom förskola. Eftersom varje grupp innehåller få individer får varje individ stort genomslag i statistiken, vilket kan förklara större skillnader mellan respektive år. Sett över några år går det att konstatera att till exempel lärare i gymnasieskola generellt går i pension vid en högre ålder, och förskollärare vid en lägre ålder. Det finns under de senaste åren en försiktig trend mot en högre pensionsålder i de flesta yrkesgrupper, vilket bland annat kan bero på förändrade pensionsregler under samma period.

Tabell 18. Genomsnittlig pensionsålder (år) bland tillsvidareanställda inom större yrkesgrupper	2024	2023	2022	2021
Lärare i grundskola	66,4	64,9	64,3	64,9
Måltidspersonal	66	65,7	63,3	64,6
Chefer	65,1	65	64,5	65
Undersköterskor	65,1	64,8	64,3	64,5
Lärare i gymnasieskola	65	66	66,8	65,8
Handläggare och administratörer	65	64,9	65,3	64,5
Förskollärare i förskola	64,9	63,8	63,2	63,6
Sjuksköterskor	64,5	66	65	65
Barnskötare i förskola	63,3	64,2	64,6	63,3

Kommande pensionsavgångar

Fram till 2029 förväntas drygt 560 medarbetare gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de fyller 65 år (genomsnittsåldern för pension under 2024 var 65,3 år). Utifrån samma antagande förväntas pensionsavgångarna vara högre mot slutet av perioden, framför allt 2029.

Tabell 19. Antal tillsvidareanställda som fyller 65 år fördelat per år och befattningsområde	2025	2026	2027	2028	2029	Totalt 2025–2029
Skol- och barnomsorgsarbete	21	42	30	39	59	191
Vård- och omsorgsarbete	18	21	29	27	37	132
Socialt och kurativt arbete	11	12	22	18	23	86
Handläggare och administratör	8	7	5	10	14	44
Köks- och måltidsarbete	2	5	6	8	10	31
Ledningsarbete	1	2	3	9	5	20
Teknikarbete	4	3	5	2	4	18
Övriga	8	6	10	7	11	42
Totalt	73	98	110	120	163	564

Anställda 68 år och äldre

I december 2024 fanns det 35 medarbetare som var 68 år eller äldre med månadsavlönad anställning, varav 24 kvinnor och 11 män. Utöver dem var drygt 120 timanställda medarbetare 68 år eller äldre, varav 24 i åldern 75–80 år. De äldre timanställda medarbetarna arbetade framför allt som timvikarier inom vård och omsorg, skola och fritidshem. Drygt 15 personer var timanställda skrivvakter vid Campus Varberg.

Personal- och kompetensförsörjning

Framtida personalbehov

För att kunna prognosticera framtida personalbehov inom de största personalgrupperna har personalkontoret med stöd av berörda förvaltningar under året beräknat framtida personalbehov med hjälp av en kvalitetssäkrad modell från revisionsföretaget PwC. I modellen tas hänsyn till pensionsavgångar, personalrörlighet och befolkningsprognosen som togs fram våren 2024. Modellen

beräknar personalbehovet i ett tjugotal större yrkesgrupper, vilket motsvarar cirka två tredjedelar av kommunens personal.

Den rekryteringsprognos som räknades fram 2024 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 baseras prognosen på hur personalstyrkan såg ut i december 2023. I tabellen nedan framgår ett tänkt rekryteringsbehov om personalomsättning, åldersstruktur, och personaltäthet i uppdragen är samma som vid slutet av 2023.

Tabell 20. Antal tillsvidareanställda som behöver rekryteras per yrkesområde under åren 2025–2036, snitt per år, och hur stor personalstyrkan var 2023	2025–30	2031–36	Snitt per år	Personal 2023
Förskollärare	145	245	33	385
Rektorer förskola	10	15	2	20
Barnskötare	105	190	25	245
Lärare grundskola	275	320	50	640
Fritidshemspersonal	90	105	16	140
Rektorer grundskola	25	30	5	40
Lärare gymnasiet	55	65	10	145
			0	
Personliga assistenter äldreomsorg	90	115	17	75
Undersköterskor hemtjänst	395	510	75	250
Vårdbiträden hemtjänst	165	200	30	125
Undersköterskor särskilt boende	385	470	71	315
Vårdbiträden särskilt boende	115	120	20	90
Sjuksköterskor äldreomsorg	155	190	29	100
Stödassistent (LSS)	240	260	42	350
Socialekreterare	90	100	16	130
			0	
Måltidspersonal	135	170	25	210
Kockar	50	60	9	75
Totalt	2 525	3 165	474	3 335

Rekryteringar och kompetensförsörjning

Under året rekryterades 371 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 76,5 procent kvinnor och 23,5 procent män. Könsfördelningen bland externt rekryterade var därmed något jämnare än könsfördelningen i den befintliga personalstyrkan.

Tabell 21. Antal tillsvidareanställda som har externrekryterats fördelat per åldersgrupp	2024	2023	2022
-29 år, alla	69	59	48
-29 år, kvinnor	49	44	40
-29 år, män	20	15	8
30-39 år, alla	118	118	128
30-39 år, kvinnor	90	80	97
30-39 år, män	28	38	31
40-49 år, alla	91	84	104
40-49 år, kvinnor	70	66	81
40-49 år, män	21	18	23
50-59 år, alla	71	89	84
50-59 år, kvinnor	54	65	66
50-59 år, män	17	24	18
60- år, alla	22	28	27
60- år, kvinnor	21	25	21
60- år, män	1	3	6
Totalt, alla	371	378	391
Totalt, kvinnor	284	280	305
Totalt, män	87	98	86

Avslutade anställningar

Under 2024 har totalt 700 tillsvidareanställningar avslutats. Av dessa har knappt 480 medarbetare lämnat kommunen helt, medan drygt 220 medarbetare fått annan anställning inom kommunen. Cirka 100 medarbetare har avslutat sin tillsvidareanställning i kommunen på grund av pension eller sjukersättning, och fyra medarbetare har under året avlidit.

Tabell 22. Antal tillsvidareanställda vars anställning har upphört fördelat per avgångsväg	Antal medarbetare 2024	Antal medarbetare 2023
Annan befattning i kommunen	206	226
Annan förvaltning i kommunen	16	25
Totalt interna avgångar	222	251
Offentlig verksamhet	38	24
Privat verksamhet	31	20
Anställning upphör (uppgift saknas)	304	355
Pension	95	83
Sjukersättning	5	5
Avliden	4	4
Totalt externa avgångar	477	491
Totalt samtliga avgångar	699	742

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.

Den generella bilden är att personalomsättningen har minskat jämfört med de två senaste åren.

Tabellen nedan visar andel tillsvidareanställda som har bytt anställning (intern omsättning) eller lämnat organisationen helt (extern omsättning, exklusive pension, sjukersättning, avliden).

Tabell 23. Extern och intern personalomsättning bland tillsvidareanställda	2024	2023	2022	2021
Extern personalrörlighet, alla	7,5 %	8,3 %	9,2 %	6,0 %
Extern personalrörlighet, kvinnor	7,1 %	7,5 %	9,0 %	5,9 %
Extern personalrörlighet, män	9,7 %	11,3 %	9,8 %	6,7 %
Extern och intern personalrörlighet, alla	12,0 %	13,5 %	16,8 %	11,6 %
Extern och intern personalrörlighet, kvinnor	11,4 %	12,8 %	16,7 %	11,6 %
Extern och intern personalrörlighet, män	15,2 %	16,2 %	16,8 %	11,5 %

Personalomsättning per förvaltning

Bland de större förvaltningarna var den största totala procentuella personalomsättningen (intern och extern) inom socialförvaltningen och serviceförvaltningen. Sett till enbart extern personalomsättning hade miljö- och hälsoskyddsförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning den högsta omsättningen. Notera dock att såväl miljö- och hälsoskyddsförvaltningen som överförmyndarens förvaltning är personellt små förvaltningar (10–30 medarbetare), vilket gör att varje individ får stort statistiskt genomslag.

Tabellen nedan visar antal och andel 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 2023 och 2024 i förhållande till personalstyrkan året före.

Tabell 24. Extern och intern personalomsättning bland tillsvidareanställda per förvaltning	Extern personalomsättning 2024	Extern och intern personalomsättning 2024	Extern personalomsättning 2023	Extern och intern personalomsättning 2023
Förskole- och grundskoleförvaltningen	4,5 %	8,0 %	5,5 %	10,4 %
Hamn- och gatuförvaltningen	7,6 %	9,8 %	12,1 %	13,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	10,8 %	12,7 %	11,8 %	15,1 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	4,6 %	8,5 %	5,2 %	6,7 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	12,9 %	16,1 %	10,3 %	13,8 %
Serviceförvaltningen	9,4 %	16,7 %	8,3 %	14,7 %
Socialförvaltningen	10,2 %	16,2 %	11,4 %	18,3 %
Stadsbyggnadskontoret	7,1 %	9,5 %	5,6 %	6,7 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	5,5 %	6,6 %	5,0 %	6,5 %
Överförmyndarens förvaltning	11,1 %	11,1 %	0 %	0 %
Varbergs kommun	7,5 %	12,2 %	8,3 %	13,5 %

Extern personalomsättning per yrkesområde

Som nämnts tidigare är den generella bilden att personalomsättningen under året har varit lägre. Detta har särskilt märkts i yrken inom vård, omsorg och skola. Bland chefer och köks- och måltidspersonal har omsättningen varit högre.

Tabell 25. Extern personalomsättning bland tillsvidareanställda fördelat per befattningsområde (AID)	2024	2023	2022
Vård- och omsorgsarbete	12,5 %	13,9 %	15,9 %
Ledningsarbete	10,0 %	8,7 %	11,4 %
Socialt och kurativt arbete	8,3 %	7,5 %	10,9 %
Köks- och måltidsarbete	11,3 %	8,0 %	8,2 %
Handläggare och administratör	6,0 %	6,6 %	8,0 %
Teknikarbete	10,3 %	9,7 %	8,0 %
Skol- och barnomsorgsarbete	3,8 %	4,9 %	5,9 %
Hantverkararbete	6,0 %	13,8 %	5,1 %
Kultur-, turism- och friluftsbete	4,8 %	5,6 %	2,8 %
Samtliga befattningar	7,5 %	8,3 %	9,2 %

Avgångsenkät

Vid halvårsskiftet 2024 gjordes en fördjupad genomgång av resultatet i den anonyma avgångsenkäten, där resultaten jämfördes med de två föregående åren. Resultaten skiljer sig inte avsevärt mellan åren. Avgående medarbetare har lyft fram att arbetet har känts meningsfullt, och att man har känt av ett bra bemötande av kollegor. Frågor som återkommande får sämre betyg är arbetsledningen på arbetsplatsen samt återkoppling från chef. De sistnämnda frågorna har dock fått något bättre omdömen under året jämfört med de två senaste åren.

De medarbetare som har svarat på enkäten har uppgett att den främsta orsaken till att de har avslutat sin anställning beror på pension (22 procent), erbjuden annat arbete (12 procent), avsaknad vad gäller uppskattning för insatser (9 procent) samt arbetsbelastning/stress (8 procent). Förutom att fler blivande pensionärer har svarat på enkäten jämfört med föregående år är det framför allt frågan om uppskattning som har ökat som anledning. Frågan om arbetstider har varit på samma nivå som 2023 (5 procent), medan arbetsrelationen med chef har angetts i betydligt lägre omfattning (minskning från 9 till 3 procent).

De flesta (59 procent) har uppgett att de kan rekommendera andra att arbeta i Varbergs kommun, och två tredjedelar (69 procent) har svarat att de kan tänka sig att arbeta inom kommunen igen. Vid en jämförelse med 2022 (72 procent) och 2023 (66 procent) sågs dock en stadig försämring av resultatet vad gäller frågan om att rekommendera kommunen som arbetsgivare till andra.

Ytterligare ett resultat som är viktigt att lyfta fram är att klart fler svarande än tidigare har angett att de har erbjudits ett avgångssamtal med sin chef.

Hälsobokslut

Sammanfattning

Hälsobokslutet för 2024 visar en negativ utveckling när det gäller sjukfrånvaron. Till skillnad från tidigare år är det den långa sjukfrånvaron som förklarar ökningen, medan den korta frånvaron har minskat.

Tillbudsansmälningarna har ökat väsentligt. Den utan tvekan vanligaste orsaken till tillbudsansmälningar är upplevd arbetsbelastning. En delförklaring till ökningen är ett ökat fokus på att anmäla situationer under året. Däremot har arbetsskador som lett till frånvaro legat på en jämn nivå under de senaste åren.

Genom både personalredovisningen och hälsobokslutet löper jämställdhetsaspekter som en röd tråd. Många skillnader är trögrörliga, men flera nyckeltal har en positiv utveckling där skillnaderna mellan könen har minskat.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i Sveriges kommuner minskade under året från 7,5 till 7,4 procent. Bland kommunerna i Halland var den totala sjukfrånvaron oförändrad på 7,5 procent, med en spridning mellan 6,7 (Falkenberg) och 8,2 procent (Halmstad). I Varberg har sjukfrånvaron ökat från 7,3 till 7,5 procent.

Tabell 26.
Sjukfrånvaro, andel av tillgänglig tid

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Alla, oavsett anställningsform	7,5 %	7,3 %	8,0 %	7,7 %	8,2 %	6,5 %

Sjukfrånvaron har ökat hos både kvinnor och män oavsett ålder. Det finns dock undantag, där exempelvis sjukfrånvaron bland kvinnor i åldern 50–59 år har minskat med 0,5 procentenheter. Skillnaden mellan könen är fortsatt stor, men har under året minskat på grund av att mäns sjukfrånvaro har ökat mer än kvinnors.

Som framgår nedan var 2024 det första året under de senaste fem åren som bröt det tydliga pandemimönstret i hur sjukfrånvaronivåer har varierat från år till år. Från och med 2020 har den korta sjukfrånvaron tydligt samvarierat med pandemirelaterade orsaker. Under 2024 har visserligen den korta sjukfrånvaron minskat ytterligare, men samtidigt har i stället den långa sjukfrånvaron pressat upp den totala sjukfrånvaron. Årets variation beror därmed inte på den korta sjukfrånvaron utan på en ökning av den långa sjukfrånvaron.

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

Tabell 27. Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) i olika åldersgrupper fördelat per kön	2024	2023	2022
-29 år, alla	8,1 %	7,5 %	7,6 %
-29 år, kvinnor	8,8 %	8,2 %	8,1 %
-29 år, män	6,6 %	5,9 %	6,5 %
30-39 år, alla	7,3 %	6,9 %	7,5 %
30-39 år, kvinnor	8,0 %	7,5 %	8,3 %
30-39 år, män	5,3 %	5,1 %	4,9 %
40-49 år, alla	6,2 %	6,3 %	7,3 %
40-49 år, kvinnor	6,9 %	6,9 %	8,1 %
40-49 år, män	3,9 %	4,2 %	4,3 %
50-59 år, alla	7,6 %	7,7 %	8,3 %
50-59 år, kvinnor	8,2 %	8,7 %	9,3 %
50-59 år, män	5,0 %	3,7 %	4,3 %
60-67 år, alla	9,9 %	9,2 %	9,9 %
60-67 år, kvinnor	10,8 %	9,9 %	10,8 %
60-67 år, män	5,7 %	6,2 %	6,5 %
Totalt, alla	7,5 %	7,3 %	8,0 %
Totalt, kvinnor	8,2 %	8,1 %	8,9 %
Totalt, män	5,1 %	4,7 %	5,0 %

Kort-, mellanlång-, och lång sjukfrånvaro

Under året har den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagars frånvaro, minskat bland både kvinnor och män. Mellanlång (15–59 dagar) sjukfrånvaro har varit i nivå med föregående år. Det som sticker ut jämfört med tidigare år (från 2020 och framåt) är att den långa (60 dagar och mer) sjukfrånvaron ökat. Ökningen har omfattat både kvinnor och män. Detta måste ses som ett viktigt observandum i det fortsatta arbetet för kommunen. Det kommer att vara särskilt viktigt att lyckas med tidig och aktiv rehabilitering och arbetsanpassning för att underlätta återgång i arbete. All forskning pekar på snabbt accelererande svårigheter för återgång i arbete som följer av längre sjukskrivning.

Tabell 28. Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) utifrån längd på sjukskrivning	2024	2023	2022
1–14 dagar sjukskrivning	3,5 %	3,7 %	4,5 %
15–59 dagar sjukskrivning	1,1 %	1,1 %	1,0 %
60 dagar eller mer sjukskrivning	2,9 %	2,6 %	2,6 %

Tabell 29. Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) utifrån längd på sjukskrivning och kön	Kvinnor 2024	Män 2024	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
1–14 dagar sjukskrivning	3,6 %	2,9 %	3,9 %	3,0 %	4,7 %	3,5 %
15–59 dagar sjukskrivning	1,2 %	0,7 %	1,2 %	0,6 %	1,1 %	0,5 %
60 dagar eller mer sjukskrivning	3,4 %	1,5 %	3,0 %	1,2 %	3,0 %	1,0 %

Ett annat sätt som lång sjukfrånvaro följs på är hur stor andel den utgör av den totala sjukfrånvaron. Om den långa sjukfrånvaron utgör en stor andel av sjukfrånvaron kan det vara ett tecken på att arbetet med att rehabilitering och arbetsanpassning inte fungerar tillfredställande. När den långa sjukfrånvaron ökar är det viktigt att fokusera på att framtagna policys och processer inom arbetsmiljö, rehabilitering och arbetsanpassning används aktivt. Såväl andelen lång sjukfrånvaro av den totalt sjukfrånvaron som lång sjukfrånvaro i faktiska tal har ökat under 2024. Ökningen gäller både kvinnor och män.

Tabell 30. Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av total sjukfrånvaro	2024	2023	2022
Andel lång sjukfrånvaro, alla	39,1 %	34,9 %	32,1 %
Andel lång sjukfrånvaro, kvinnor	40,9 %	36,7 %	33,9 %
Andel lång sjukfrånvaro, män	28,6 %	24,4 %	20,5 %

Sjukfrånvaro per förvaltning och yrke

Sjukfrånvaronivåerna skiljer sig mellan förvaltningarna. Kommunstyrelsens förvaltning hade lägst sjukfrånvaro (3,1 procent) medan socialförvaltningen (9 procent) respektive överförmyndarens förvaltning (9,3 procent) hade högst (9 procent). Kommunens verksamheter är diversifierade, och det finns över 100 olika yrken inom primärkommunen. Detta är en viktig förklaring till de skillnader i nivå på sjukfrånvaro som finns mellan förvaltningarna. I vilken utsträckning medarbetare arbetar människonära har stor betydelse för vad som är en rimlig nivå i olika typer av arbete. Utöver detta finns det inom förvaltningarna skillnader mellan liknande enheter, exempelvis mellan skolor, hemtjänstgrupper och särskilda boenden. Det är viktigt i förvaltningarnas arbete att identifiera skillnaderna, analysera varför de finns, och sätta in adekvata åtgärder för hälsa och mot sjukfrånvaro.

Som framgår nedan har utvecklingen varit olika inom olika verksamheter, och inom olika yrkesgrupper. Exempelvis har sjukfrånvaron bland undersköterskor och vårdbiträden ökat, medan den minskat bland personliga assistenter, sjuksköterskor och måltidspersonal. Noterbart är att park- och trädgårdsarbetare som grupp hade den högsta sjukfrånvaron. Lägst sjukfrånvaro hade ingenjörer och chefer, två yrkesgrupper där det inte är helt otänkbart att det förekommer viss sjukfrånvaro (arbete trots sjukdom exempelvis på distans).

Tabell 31. Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) i olika åldersgrupper fördelat per förvaltning	2024	2023	2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 29 år eller yngre	8,1 %	6,9 %	8,5 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 30–39 år	7,8 %	6,9 %	8,0 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 40–49 år	6,1 %	6,4 %	7,8 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 50–59 år	8,0 %	8,1 %	8,5 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 60–67 år	8,7 %	8,4 %	9,2 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, alla åldrar	7,5 %	7,3 %	8,3 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 29 år eller yngre	10,1 %	8,4 %	6,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 30–39 år	1,5 %	5,4 %	4,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 40–49 år	7,1 %	4,9 %	4,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 50–59 år	3,9 %	4,3 %	3,8 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 60–67 år	7,8 %	8,2 %	10,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen, alla åldrar	5,7 %	5,5 %	5,1 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 29 år eller yngre	0,4 %	1,1 %	0,9 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 30–39 år	2,2 %	3,1 %	4,4 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 40–49 år	2,7 %	1,7 %	3,9 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 50–59 år	2,6 %	4,8 %	6,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 60–67 år	8,9 %	2,8 %	6,5 %
Kommunstyrelsens förvaltning, alla åldrar	3,1 %	3,1 %	5,0 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 29 år eller yngre	3,6 %	2,8 %	3,0 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 30–39 år	2,3 %	2,5 %	3,4 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 40–49 år	3,4 %	2,5 %	2,8 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 50–59 år	4,6 %	3,5 %	4,0 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 60–67 år	7,7 %	7,0 %	9,2 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, alla åldrar	4,3 %	3,4 %	4,2 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 29 år eller yngre	5,0 %	1,4 %	9,8 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 30–39 år	9,4 %	3,0 %	3,1 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 40–49 år	12,0 %	1,9 %	2,6 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 50–59 år	4,2 %	5,6 %	2,4 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 60–67 år	1,6 %	3,7 %	7,4 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, alla åldrar	8,4 %	3,6 %	4,1 %
Serviceförvaltningen, 29 år eller yngre	9,2 %	7,3 %	4,9 %
Serviceförvaltningen, 30–39 år	5,8 %	5,2 %	7,0 %
Serviceförvaltningen, 40–49 år	5,1 %	5,4 %	6,0 %
Serviceförvaltningen, 50–59 år	8,7 %	9,2 %	10,4 %
Serviceförvaltningen, 60–67 år	10,4 %	10,4 %	9,1 %
Serviceförvaltningen, alla åldrar	7,2 %	7,1 %	7,9 %
Socialförvaltningen, 29 år eller yngre	8,6 %	8,4 %	8,0 %
Socialförvaltningen, 30–39 år	8,9 %	9,2 %	9,2 %
Socialförvaltningen, 40–49 år	8,3 %	8,8 %	9,6 %
Socialförvaltningen, 50–59 år	9,0 %	8,7 %	9,6 %
Socialförvaltningen, 60–67 år	11,0 %	10,6 %	11,2 %

Socialförvaltningen, alla åldrar	9,0 %	9,0 %	9,4 %
Stadsbyggnadskontoret, 29 år eller yngre	1,8 %	2,9 %	3,8 %
Stadsbyggnadskontoret, 30–39 år	4,9 %	3,3 %	2,1 %
Stadsbyggnadskontoret, 40–49 år	1,6 %	1,8 %	2,1 %
Stadsbyggnadskontoret, 50–59 år	4,9 %	3,1 %	3,8 %
Stadsbyggnadskontoret, 60–67 år	11,9 %	1,3 %	5,3 %
Stadsbyggnadskontoret, alla åldrar	4,6 %	2,6 %	3,0 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 29 år eller yngre	1,3 %	3,4 %	3,3 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 30–39 år	4,1 %	3,8 %	4,1 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 40–49 år	4,9 %	4,2 %	4,0 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 50–59 år	3,2 %	3,9 %	4,3 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 60–67 år	11,4 %	9,3 %	10,0 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, alla åldrar	5,2 %	4,9 %	4,9 %
Överförmyndarens förvaltning², alla åldrar	9,3 %	3,7 %	3,0 %

Tabellen nedan visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda per förvaltning och kön under åren 2023–2024.

Tabell 32. Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) per förvaltning och kön	Alla 2024	Alla 2023	Kvinnor 2024	Kvinnor 2023	Män 2024	Män 2023
Förskole- och grundskoleförvaltningen	7,5 %	7,3 %	8,2 %	7,9 %	4,0 %	3,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen	5,7 %	5,5 %	6,4 %	5,5 %	5,3 %	5,5 %
Kommunstyrelsens förvaltning	3,1 %	3,1 %	4,0 %	4,0 %	1,2 %	1,0 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	4,3 %	3,4 %	4,9 %	3,8 %	3,1 %	2,5 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	8,4 %	3,6 %	9,9 %	2,5 %	2,5 %	7,8 %
Serviceförvaltningen	7,2 %	7,1 %	8,3 %	8,1 %	4,5 %	4,6 %
Socialförvaltningen	9,0 %	9,0 %	9,4 %	9,5 %	7,5 %	6,8 %
Stadsbyggnadskontoret	4,6 %	2,6 %	6,2 %	3,2 %	2,7 %	1,7 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	5,2 %	4,9 %	5,7 %	5,3 %	4,4 %	4,2 %
Överförmyndarens förvaltning	9,3 %	3,7 %	5,0 %	2,0 %	20,3 %	6,9 %
Varbergs kommun	7,5 %	7,3 %	8,2 %	8,1 %	5,1 %	4,7 %

² För få anställda för att särredovisa uppgifter.

Följande tabell visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda inom ett urval av större yrkesgrupper åren 2023–2024.

Tabell 33. Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) per yrke och kön	Alla 2024	Alla 2023	Kvinnor 2024	Kvinnor 2023	Män 2024	Män 2023
Park-/trädgårdsarbete	12,0%	8,2%	17,6%	9,5%	9,2%	7,6%
Undersköterska	11,7%	11,1%	11,5%	10,9%	13,2%	13,0%
Barnskötare i förskola	11,5%	11,1%	11,6%	11,2%	5,7%	6,3%
Personlig assistent	11,1%	11,9%	14,5%	13,8%	3,8%	7,4%
Sjuksköterska, vård och omsorg	10,6%	11,1%	10,2%	11,3%	19,8%	4,6%
Vårdbiträde	10,3%	8,5%	11,7%	9,7%	8,3%	6,3%
Stödassistent/vårdare	10,2%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	9,9%
Förskollärare i förskola	10,0%	10,1%	10,1%	10,2%	5,0%	4,9%
Elevassistent	9,3%	9,5%	10,5%	9,8%	5,7%	8,7%
Måltidspersonal	9,2%	10,1%	9,3%	10,2%	3,9%	3,1%
Bibliotekarie	7,1%	4,0%	8,0%	4,5%	1,9%	0,3%
Lärare, grundskola	5,9%	5,7%	6,5%	6,4%	3,8%	3,3%
Lärare, gymnasiet	5,2%	5,1%	6,5%	6,4%	3,8%	3,9%
Tekniker, drift	5,1%	4,8%	1,1%	12,5%	5,3%	4,3%
Kock	4,7%	5,4%	5,3%	5,3%	3,5%	5,7%
Administratör, handläggare	4,0%	3,7%	4,3%	3,9%	2,9%	2,6%
Ingenjör	2,5%	2,3%	2,8%	1,6%	2,2%	2,7%
Chef	2,4%	1,8%	2,7%	2,2%	1,9%	1,1%

Friskvårdsbidrag

Genom att erbjuda friskvårdsbidrag vill kommunen uppmuntra alla anställda att motionera och på andra sätt vårda sin hälsa. Från och med 2022 utökades friskvårdsbidraget från 1 500 till 2 000 kronor per år och anställd. Sedan 2018 är hanteringen av bidraget digitaliserad, och sker med hjälp av friskvårdsapplikationen ePassi. Utbetalningarna av friskvårdsbidrag har ökat med cirka 100 000 kronor jämfört med föregående år.

Tabell 34. Bokfört utbetalat friskvårdsbidrag per år	Totalt belopp	Minsta antal personer som nyttjat bidraget ³
2024	8 262 000 kr	4 131
2023	8 167 000 kr	4 084
2022	8 045 000 kr	4 023
2021	5 612 000 kr	3 741
2020	4 939 000 kr	3 293
2019	4 801 000 kr	3 201
2018	4 413 000 kr	2 942
2017	3 395 000 kr	2 263

³ Årsbeloppet 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.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I Varbergs kommun har varje nämnd ansvar för sin verksamhets arbetsmiljö. Personalkontoret har de senaste sju åren stöttat nämnderna genom att samordna en gemensam årlig uppföljning bland organisationens chefer. Chefer har, ofta i dialog med skyddsombud eller andra medarbetare, svarat på ett antal frågor som utgår från vad som krävs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågorna har handlat om kunskap, samverkan, undersökning, riskbedömning, handlingsplan och uppföljning. Fler skyddsombud än tidigare har deltagit i årets uppföljning.

I stora drag visade uppföljningen att kommunens arbetsplatser arbetar bra med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen visade att olika typer av risker är olika frekvent förekommande eller relevanta att arbeta med i olika typer av verksamheter. Skyddsombud ges möjlighet till delaktighet i arbetsmiljöarbetet, och APT är en naturlig arena för att involvera medarbetare i olika arbetsmiljöfrågor. Det har skett en positiv utveckling kring genomförande av fysiska arbetsmiljöronder, där 95 procent av arbetsplatser har uppgett att en rond har genomförts under året. Däremot uppgav en femtedel av de svarande arbetsplatserna att en organisatorisk/social arbetsmiljöronde inte hade genomförts.

Uppföljningen visade därmed på ett behov av att komma i gång med medarbetarundersökning och pulsmätning för att systematiskt omhänderta undersökning och bedömning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det krävs även ett fortsatt aktivt implementeringsarbete kring systemstödet för arbetsmiljöronder, riskbedömningar, arbetsskador och tillbud (IA-systemet).

Arbetsskador och tillbud

I maj 2024 infördes ett nytt systemstöd för att anmäla arbetsskador och tillbud. Systemet heter IA-systemet vilket ägs och utvecklas av AFA försäkringar. Systemstödet ingår i kommunens kollektivavtalade försäkringar med AFA. Inom ramen för implementeringen har det genomförts kommunikations- och utbildningsinsatser för det nya systemstödet. Samma systemstöd används för att genomföra arbetsmiljöronder.

Statistiken bygger på händelser rapporterade i såväl gammalt som nytt systemstöd.

Tabell 35. Antal inträffade tillbud och arbetsskador	2024	2023	2022	2021	2020
Tillbud	1 632	1 312	1 134	1 045	747
Arbetsskador	650	611	504	470	330
Totalt	2 282	1 923	1 638	1 515	1 077

Tabell 36. Antal inträffade tillbud och arbetsskador fördelade utifrån sjukfrånvaro	2024	2023	2022
Tillbud	1 632	1 312	1 134
Arbetsskador, alla	650	611	504
Arbetsskador, utan sjukfrånvaro	574	539	436
Arbetsskador, med sjukfrånvaro	76	72	68
Totalt antal händelser	2 282	1 923	1 638

Tabell 37. Antal arbetsskador fördelade utifrån typ av arbetsskada	2024	2023	2022
Olycksfall i arbetet	497	441	388
Sjukdom/ohälsa i arbetet	103	125	71
Färdolycksfall	50	45	45
Totalt	650	611	504

Antalet anmälda tillbud och arbetsskador har ökat med drygt 350 händelser. Såväl anmälningar om tillbud som arbetsskador har ökat, men det har varit en kraftigare ökning i tillbudsrapporteringen. Bland arbetsskadorna fortsatte trenden att anmälningar om skador som inte lett till någon sjukfrånvaro ökade, medan händelser som lett till sjukfrånvaro har varit i stort sett på samma nivå som föregående år. När det gäller typ av arbetsskada kan konstateras att anmälda arbetssjukdomar minskade, vilket dock vägdes upp av andra olycksfall i arbetet. Antal färdolycksfall har anmälts på i stort sett samma nivå som tidigare år. Utifrån vilken typ av händelser som har anmälts är det sannolikt att fokus på ett nytt systemstöd för anmälningar har inverkat positivt på anmälningsfrekvensen, snarare än att arbetsplatserna nödvändigtvis har blivit osäkrare under 2024.

Sett till typ av verksamhet har de flesta anmälningar gjorts inom förskole- och grundskoleförvaltningen (44 procent) och socialförvaltningen (41 procent), vilket är rimligt utifrån storleken på förvaltningarna.

Den vanligaste typen av tillbud handlade om ohälsosam arbetsbelastning. Andelen stod för 39 procent av tillbudsanmälningarna, vilket kan jämföras med anmälningar om psykisk överbelastning som stod för 20 procent föregående år. Sett till flera år är det en tydlig trend att dessa anmälningar har ökat för varje år. Den näst vanligaste orsaken var hot och våld. Jämfört med föregående år har denna typ av anmälningar ökat från cirka 19 till 24 procent. Övriga tillbud var i huvudsak av annan fysisk karaktär (fall, buller, fysisk överansträngning med mera).

När det gäller anmälda olycksfall har orsaken varit mer varierad. Vanligaste skadeorsaken var fall (17 procent), skadad av annan person (15 procent), skadad av egenhanterat föremål (14 procent), och fysisk överansträngning (9 procent). Även här syns dock hot och våld som en väsentlig skadeorsak (16 procent).

Jämställdhet

Den svenska arbetsmarknaden är internationellt sett starkt könssegregerad vilket återspeglas i hur könsfördelningen ser ut i Varbergs kommun. Av kommunens samtliga anställda med månadslön var 79 procent kvinnor och 21 procent män. I anslutning till de olika perspektiven ovan är statistiken i de fall där det är möjligt könsuppdelad. Utöver vad som beskrivits ovan görs ytterligare några statistiska nedslag i verksamheterna nedan.

Av kommunens chefer var 69 procent kvinnor och 31 procent män. Andelen kvinnliga chefer har under året ökat jämfört med föregående år.

Tabell 38. Jämförelse av könsfördelningen bland tillsvidareanställda och tillsvidareanställda chefer per förvaltning i december 2024	Andel kvinnor	Andel kvinnliga chefer	Andel män	Andel manliga chefer
Förskole- och grundskoleförvaltningen	87 %	74 %	13 %	26 %
Hamn- och gatuförvaltningen	36 %	31 %	64 %	69 %
Kommunstyrelsens förvaltning ⁴	70 %	58 %	30 %	42 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	64 %	86 %	36 %	14 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	80 %	-	20 %	50 %
Serviceförvaltningen	75 %	65 %	25 %	35 %
Socialförvaltningen	82 %	80 %	18 %	20 %
Stadsbyggnadskontoret	54 %	20 %	46 %	80 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	64 %	62 %	36 %	38 %
Överförmyndarens förvaltning	70 %	100 %	30 %	-
Varbergs kommun	80 %	69 %	20 %	31 %

En viktig fråga avseende chefers förutsättningar är direktrapporterande medarbetare för kvinnlig respektive manlig chef. Detta redovisas i tabellen nedan med fokus på första linjens chefer. Observera att innehållet i chefstjänster kan variera stort. Det finns exempel på tjänster med få medarbetare, där operativa specialistuppgifter dominerar. Jämfört med tidigare år är det få skillnader. Inom flera förvaltningar har medel underställda ökat något. Bland kvinnliga chefer inom socialförvaltningen har medel minskat från 29 till 27. Vad som inte framgår av tabellen är visstidsanställda och timanställda medarbetare, vilket sannolikt förekommer i större utsträckning inom de två största förvaltningarna.

⁴ Inklusivt samtliga förvaltningschefer.

	Flest antal underställda, kvinnlig chef	Flest antal underställda, manlig chef	Medel underställda, kvinnliga chefer	Medel underställda, manliga chefer	Lägst antal underställda, kvinnlig chef	Lägst antal underställda, manlig chef
Förskole- och grundskoleförvaltningen ⁶	55	29	30	22	11	12
Hamn- och gatuförvaltningen	12	18	12	15	12	11
Kommunstyrelsens förvaltning	11	13	6	9	1	6
Kultur- och fritidsförvaltningen	19	-	18	-	16	-
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen ⁷	8	17	8	17	8	17
Serviceförvaltningen ⁸	36	31	24	20	12	8
Socialförvaltningen ⁹	71	43	27	28	6	18
Stadsbyggnadskontoret	21	17	21	15	21	12
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen ¹⁰	34	35	17	21	4	3
Överförmyndarens förvaltning	10	-	10	-	10	-

Under 2024 har kvinnor i genomsnitt tagit ut 71 föräldradagar och män 31 dagar. Jämfört med 2023 har skillnaden mellan könen minskat något. När det gäller vård av sjukt barn (VAB) har kvinnor haft något färre dagar jämfört med 2023, medan män har haft något färre dagar. Totalt sett har skillnaden minskat något.

	Kvinnor 2024	Män 2024	Kvinnor 2023	Män 2023
Antal medarbetare	987	214	950	212
Antal dagar	69 928	6 694	74 787	7 927
Genomsnittligt antal dagar	71	31	79	37

	Kvinnor 2024	Män 2024	Kvinnor 2023	Män 2023
Antal medarbetare	1 252	286	1 152	259
Antal dagar	12 553	2 526	11 889	2 213
Genomsnittligt antal dagar	10	8,8	10,3	8,5

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

⁵ Chef för den nivå inom en linjeorganisation där den löpande driften bedrivs. Enbart tillsvidareanställda chefer och medarbetare är inkluderade i tabellen.

⁶ Inom förvaltningen finns exempel på arbetsgrupp med delat eller biträdande chefskap inom de större arbetsgrupperna. I tabellen tas inte hänsyn till det.

⁷ Förvaltningschef inkluderad.

⁸ Se not 6.

⁹ Se not 6.

¹⁰ Se not 6.

visionens anda har visat prov på nytänkande, framåtanda, kunskap, mod och ett inkluderande förhållningssätt. Bland de nomineringar som kommit in har pristagare utsetts i tre kategorier: årets kreativa medarbetare, årets värdskapare, och årets jämlikhetspris. Under året blev 60 medarbetare nominerade. Alla nominerade har presenterades på kommunens intranät, och vid en nomineringslunch presenterades vinnarna.

Årets kreativa medarbetare

Tim Nilsson, GIS-tekniker, Anna Grönborg, arbetsledare och Annah Odéen, parkarbetare på hamn- och gatuförvaltningen:

"Att digitalisera en traditionellt analog bransch är utmanande och kräver både mod och framåtanda. Med siktet inställt på högre kvalitet och ökad effektivitet har vinnarna visat prov på kreativitet, nytänkande och flexibilitet!

Att implementera det nya verksamhetssystem DriftWeb inom hamn- och gatuförvaltningen har varit en lång process. Den viktigaste pusselbiten för att lyckas i ett förändringsarbete som detta är trots allt motiverade och engagerade medarbetare.

En arbetsgrupp bestående av en GIS-tekniker, en arbetsledare och en parkarbetare har med sina olika roller och kompetenser agerat pionjärer under denna förändringsresa.

Genom kreativitet och engagemang har de utvecklat arbetssätt och insikter som skapar ordning i uppdraget och förbättrar både kvaliteten och effektiviteten i verksamheten. Tillsammans har de arbetat fram lösningar som kommer att lyfta hela förvaltningens arbete framöver."

Årets värdskapare

Årets värdskapare blev Leif Andersson, markförvaltare, kommunstyrelsens förvaltning:

"Vinnaren utstrålar en grundläggande positivitet och engagemang. Han värnar om både den enskilda medborgarens rättigheter gentemot kommunen och kommunens rättigheter gentemot den enskilda.

Med handlingskraft, professionalitet och respekt bemöter han privatpersoner, näringsidkare och föreningar som vill använda kommunal mark. Servicenivån är hög, både externt och internt.

Vinnaren är ett föredöme i sin strävan att samverka på ett konstruktivt sätt med andra. Detta gör han såväl internt oaktat förvaltningsgränser men även externt med andra aktörer

Under hela sin tid i kommunen har han aktivt arbetat för att skapa ett gott arbetsklimat. Han har dessutom varit engagerad i fritidsföreningen och bidrar fortfarande med värdefulla insatser.

Vinnaren är en god ambassadör för Varbergs kommun, en sansad lokalpatriot som alltid strävar efter det bästa för kommunens invånare."

Årets jämlikhetspris

Årets jämlikhetspris tilldelades Jessica Svensson, utvecklingsledare, socialförvaltningen:

"Vinnaren har gedigen kunskap inom socialpsykologi, grupputveckling och hälsovetenskap och har med sina färdigheter tillfört nya perspektiv till Socialförvaltningen. Hon fokuserar på att stärka medarbetarnas kompetens inom psykisk hälsa och äldreomsorg.

På ett inspirerande sätt har hon samlat erfarenheter från verksamhetsnära personal och sammanställt dessa till arbetsverktyget *BRA omsorg för psykisk hälsa*, som främjar en mer jämlik och jämställd vård inom äldreomsorgen.

Genom att uppmuntra till reflektion kring bemötande och kunskapens grund bidrar hon till en bättre vård för alla, oavsett funktionsnedsättning eller ålder."



**VARBERGS
KOMMUN**

Telefon: Varberg direkt: 0340-880 00. E-post: varbergdirekt@varberg.se. Webbplats: varberg.se
Postadress: Varbergs kommun, 432 80 Varberg. Besöksadress: Varberg direkt, Norra Vallgatan 14