

Personal- och hälsobokslut 2023

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum och paragrafnummer: 14 maj 2024 § 71

Diarienummer: KS 2024/0188

Dokumentansvarig avdelning: Personalkontoret



**VARBERGS
KOMMUN**

Innehållsförteckning

Personal- och hälsobokslut 2023	1
Inledning	3
Mycket bra gjort men mycket kvar att göra	3
Ett underlag för fortsatt arbete.....	4
Personalredovisning	5
Sammanfattning	5
Antal anställda	5
Ålder och anställningstid	6
Syssetsättningsgrad	7
Timavlönade.....	10
Mer-, över- och flexitid.....	11
Arbetade timmar.....	12
Lön och lönebildning	12
Personalkostnader	13
Pensionsavgångar.....	14
Anställda 68 år och äldre.....	15
Personal- och kompetensförsörjning.....	16
Hälsobokslut	26
Sammanfattning	26
Sjukfrånvaro	26
Friskvårdsbidrag.....	34
Hållbart arbetsliv.....	34
Systematiskt arbetsmiljöarbete	37
Jämställdhet	40
Allas lika rättigheter och möjligheter.....	43
Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier	44
Våld i nära relationer	44
Utmärkelser till kommunens medarbetare.....	45

Inledning

Mycket bra gjort men mycket kvar att göra

När nu 2023 ska summeras står det klart att vi gjort mycket bra inom personalområdet men att det samtidigt finns mycket kvar att göra. I Varberg är kommunen den största arbetsgivaren och det innebär ett särskilt ansvar att föra en god arbetsgivarpolitik. Personalen är vår viktigaste tillgång.

Demografin utmanar oss, det står klart sen länge. 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.

Om vi ska lyckas med personalutmaningen behöver vi behålla och utveckla attraktiviteten som arbetsgivare. Här behöver vi jobba både på övergripande nivå och på individnivå. Ökad jämställdhet, hälsosamt arbetsliv och gott ledarskap är områden som vi behöver jobba med.

Tobias Carlsson(L)

Ordförande kommunstyrelsens personalutskott



Ett underlag för fortsatt arbete

En av våra strategier för att möta den kompetensförsörjningsutmaning som vi befinner oss i är att ha stort fokus på arbetsmiljöfrågorna. Ett hållbart arbete är ett attraktivt arbete. Det är i det vardagliga arbetet i våra olika verksamheter som vi skapar goda förutsättningar för kommunens alla medarbetare, så att de i sin tur kan skapa goda förhållanden för våra invånare, besökare och de verksamma.

I personal- och hälsobokslutet får vi en bild av hur året som gått har sett ut ur ett personalperspektiv och hur våra medarbetare mår. Det är glädjande att så många pilar pekar åt rätt håll. Att sjukfrånvaron minskar är positivt och av stor vikt, men vi är ännu inte nere i de nivåer vi hade innan pandemin. Att anmälningarna av arbetsmiljöhändelser blir fler är oroande, men det kan också till del bero på en ökad benägenhet att anmäla vilket i så fall är något bra. Se där två exempel på hur vi kan se på bokslutets siffror på olika sätt. Med den vetskapen är det här ett bra underlag att ha som utgångspunkt i det fortsatta arbete med personal- och hälsofrågor som vi tar oss an varje dag.



Björn Linder
Personaldirektör

Personalredovisning

Sammanfattning

Personalredovisningen för 2023 visar på en positiv utveckling inom flera områden. Den tillsvidareanställda andelen medarbetare har vuxit, och något fler arbetar heltid. Även om könsfördelningen är svår att påverka har nyanställningar gjort att skillnaden har minskat, om än minimalt. En viktig aspekt att lyfta fram är att ett enträget löneöversynsarbete har fortsatt att minska löneskillnaderna mellan könen.

Färre har gått i pension eller lämnat för annat arbete, vilket är positivt. Tillsammans med framgångsrik kompetensförsörjning i många verksamheter har personalsituationen generellt varit något mer stabil jämfört med föregående år. Det finns fortsatta utmaningar med omsättning, sysselsättningsgrad och personalförsörjning inom exempelvis vård- och omsorgsverksamhet, men också flera exempel på insatser för att möta utmaningarna.

Sammanfattningsvis bokförs ett år som inom många områden är starkare än 2022.

Antal anställda

I december 2023 hade primärkommunen cirka 5 430 månadsavlönade medarbetare, vilket är 90 medarbetare fler jämfört med 2022. Av dessa var 4 956 tillsvidareanställda, vilket motsvarar 91,2 procent. Det är en högre andel än 2022 (+1,1 procentenhet). Under året utökades personalstyrkan med 130 tillsvidareanställda. Samtidigt minskade den tidsbegränsade personalstyrkan med 45 visstidsanställningar. Trenden har därmed fortsatt där andelen tillsvidareanställningar ökar och visstidsanställningar minskar, vilket är i linje med att vara en attraktiv arbetsgivare med trygga anställningsformer. Det var vanligare med en tillsvidareanställning bland månadsavlönade kvinnor (92,3 procent) än bland män (87,2 procent). Andelen tillsvidareanställda har ökat bland både kvinnor (+1,5 procentenhet) och män (+1,1 procentenheter).

Månadsavlönade per anställningsform, i december	Antal 2023	Andel 2023	Antal 2022	Andel 2022	Antal 2021	Andel 2021
Tillsvidareanställda med månadslön	4 956	100 %	4 821	100 %	4 720	100 %
Tillsvidareanställda kvinnor med månadslön	3 966	80 %	3 870	80,3 %	3 808	80,7 %
Tillsvidareanställda män med månadslön	990	20 %	951	19,7 %	912	19,3 %
Visstidsanställda med månadslön	485	100 %	530	100 %	583	100 %
Visstidsanställda kvinnor med månadslön	337	69,5 %	377	71,1 %	398	68,3 %
Visstidsanställda män med månadslön	148	30,5 %	153	28,9 %	185	31,7 %
Alla med månadslön	5 433	100 %	5 351	100 %	5 291	100 %
Alla kvinnor med månadslön	4 298	79,1 %	4 247	79,4 %	4 194	79,3 %
Alla män med månadslön	1 135	20,9 %	1 104	20,6 %	1 097	20,7 %

Anställda per förvaltning

Antal anställda med månadslön per förvaltning, i december	2023	2022	2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen	2 051	2 060	1 987
Hamn- och gatuförvaltningen	134	136	132
Kommunstyrelsens förvaltning	171	168	169
Kultur- och fritidsförvaltningen	142	140	146
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	31	29	28
Serviceförvaltningen	499	480	464
Socialförvaltningen	1 965	1 879	1 892
Stadsbyggnadskontoret	84	90	88
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	346	347	379
Överförmyndarens förvaltning	10	12	6
Totalt	5 433	5 351	5 291

Könsfördelning bland anställda med månadslön per förvaltning, i december	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2021	Män 2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen	85 %	15 %	85 %	15 %	85 %	15 %
Hamn- och gatuförvaltningen	37 %	63 %	39 %	61 %	37 %	63 %
Kommunstyrelsens förvaltning	71 %	29 %	71 %	29 %	71 %	29 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	64 %	36 %	66 %	34 %	66 %	34 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	77 %	23 %	76 %	24 %	71 %	29 %
Serviceförvaltningen	74 %	26 %	73 %	28 %	74 %	26 %
Socialförvaltningen	82 %	18 %	84 %	16 %	84 %	16 %
Stadsbyggnadskontoret	58 %	42 %	59 %	41 %	65 %	35 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	62 %	38 %	61 %	39 %	58 %	42 %
Överförmyndarens förvaltning	70 %	30 %	67 %	33 %	83 %	17 %
Varbergs kommun	79,1 %	20,9 %	79,4 %	20,6 %	79,3 %	20,7 %

Omräknat till årsarbetare på heltid har den totala personalstyrkan ökat med 1,5 procent, varav den tillsvidareanställda delen har ökat med 2,6 procent. Ledningsarbete står för den största ökningen (5 procent), följt av handläggare- och administratörsarbete (4,3 procent), och socialt och kurativt arbete (4,2 procent). I de stora yrkesgrupperna har vård och omsorg omräknat till årsarbetare på heltid ökat med 3,2 procent, och inom pedagogiska verksamheter med 2 procent. Inom kategorierna tekniskt arbete respektive kulturarbete har en minskning skett (-1,9 respektive -2,6 procent).

Ålder och anställningstid

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

Medelålder bland anställda med månadslön, i december	2023	2022	2021	2020	2019
Kvinnor	46	45,7	45,8	45,8	45,9
Män	44,3	44,0	43,8	44,0	45,0
Alla	45,7	45,3	45,3	45,4	45,7

Antal anställda med månadslön per åldersgrupp, i december	2023	2022	2021
–29 år	592	612	607
30–39 år	1 200	1 146	1 133
40–49 år	1 358	1 386	1 352
50–59 år	1 556	1 522	1 512
60–67 år	690	655	672
>67 år	28	18	13

Könsfördelning bland anställda med månadslön per åldersgrupp, i december	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2021	Män 2021
–29 år	72,6 %	27,4 %	73,7 %	26,3 %	69,9 %	30,1 %
30–39 år	78,3 %	21,7 %	78,4 %	21,6 %	79,9 %	20,1 %
40–49 år	80,0 %	20,0 %	79,8 %	20,2 %	79,4 %	20,6 %
50–59 år	80,0 %	20,0 %	81,1 %	18,9 %	82,1 %	17,9 %
60–67 år	82,9 %	17,1 %	81,8 %	18,2 %	80,1 %	19,9 %
>67 år	64,3 %	35,7 %	66,7 %	33,3 %	76,9 %	23,1 %

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare var i december 12,1 år, vilket var lägre än föregående år. Anställningstiden har sjunkit stadigt sedan 2013 då motsvarande siffra var närmare 16 år.

Genomsnittlig anställningstid (år) bland tillsvidareanställda, i december	2023	2022	2021	2020	2019
Alla	12,1	12,4	13,0	13,0	13,1

Sysselsättningsgrad

Enligt den senaste rekryteringsrapporten¹ från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) behöver den svenska välfärden utökas med cirka 91 000 nya medarbetare under perioden 2021–2031 givet att inga förändringar görs i organisation, arbetsätt eller bemanning. Under samma period förväntas 319 000 medarbetare gå i pension.

Ett sätt att möta kompetensutmaningen är att öka den genomsnittliga anställningsgraden, genom att få fler medarbetare att arbeta heltid. Ett större fokus på heltidsarbete bidrar till ökad jämställdhet och ökad tillgång till kompetens. Heltidsfrågan kan i praktiken vara komplex. Det kan vara en utmaning att matcha medarbetarnas önskemål om förläggning av arbetstiden med verksamhetens behov,

¹ SKR, 2022-12-13: Välfärdens kompetensförsörjning – personalprognos 2021-2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen

särskilt om medarbetarens önskemål gäller en specifik arbetsplats. Under hösten 2022 fick lagen om anställningsskydd tydligare formuleringar om att tillsvidareanställning på heltid är normen vid anställningar.

Sedan 2018 erbjuds alla kommunens medarbetare önskad anställningsgrad, oavsett om det är minskning eller utökning. Tidigare år har det varit vanligast att medarbetare har önskat lägre anställningsgrad, med undantag för 2022. Då avsåg drygt hälften av 177 intresseanmälningar ökad anställningsgrad. Under 2023 lämnades 162 intresseanmälningar in, varav 54 procent avsåg en minskning av anställningsgrad. Fördelningen ser likadan ut i de större förvaltningarna.

Heltids- och deltidsanställning

Andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning har ökat under de senaste åren. Vid årets slut uppgick dessa till 77 procent, att jämföra med 76,6 procent året före. Andelen heltidsanställningar ökade bland kvinnor men var oförändrad bland män. Det är dock fortsatt en väsentlig skillnad mellan könen, även om skillnaden har minskat något.

Andel tillsvidareanställda fördelade per sysselsättningsgrad och kön, i december	2023	2022	2021
Kvinnor, heltid	73,9 %	73,5 %	73,0 %
Kvinnor, 75–99 % sysselsättningsgrad	20,2 %	20,9 %	21,3 %
Kvinnor, <75 % sysselsättningsgrad	5,9 %	5,6 %	5,7 %
Män, heltid	89,3 %	89,3 %	89,4 %
Män, 75–99 % sysselsättningsgrad	6,7 %	6,8 %	5,9 %
Män, <75 % sysselsättningsgrad	4,0 %	3,9 %	4,7 %
Alla, heltid	77,0 %	76,6 %	76,2 %
Alla, 75–99 % sysselsättningsgrad	17,5 %	18,1 %	18,3 %
Alla, <75 % sysselsättningsgrad	5,5 %	5,3 %	5,5 %

Heltids- och deltidsanställning per förvaltning

Andel tillsvidareanställda fördelade per sysselsättningsgrad och kön inom respektive förvaltning i december 2023	Heltid, kvinnor	Heltid, män	75–99 %, kvinnor	75–99 %, män	<75 %, kvinnor	<75 %, män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	77,6 %	92,3 %	17,5 %	5,7 %	4,9 %	2,0 %
Hamn- och gatuförvaltningen	83,7 %	95,2 %	14,3 %	1,2 %	2 %	3,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	94,7 %	97,7 %	5,3 %	-	-	2,3 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	67,9 %	65,2 %	21,4 %	15,2 %	10,7 %	19,6 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	91,7 %	85,7 %	8,3 %	-	-	14,3 %
Serviceförvaltningen	74,8 %	98,4 %	19,6 %	1,6 %	5,6 %	-
Socialförvaltningen	66,3 %	81,7 %	26,1 %	13,2 %	7,6 %	5,1 %
Stadsbyggnadskontoret	89,8 %	97,1 %	8,2 %	-	2 %	2,9 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	84,9 %	92,4 %	11,3 %	2,9 %	3,8 %	4,7 %
Överförmyndarens förvaltning	85,7 %	100 %	-	-	14,3 %	-

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda har minskat något och uppgick vid årsskiftet till 94,6 procent, att jämföra med 94,7 procent 2022. Bland kvinnor minskade den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 94,2 till 94,0 procent, och bland män var den oförändrad på 96,9 procent.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per anställningstid

Som tidigare nämnts gäller sedan hösten 2022 att tillsvidareanställning på heltid ska vara norm vid anställningar. Följande tabell visar att medarbetare som har varit anställda två år och kortare trots detta har genomsnittlig sysselsättningsgrad en bit under heltid. Detta kan bero på kommunens hållning om önskad sysselsättningsgrad, men också att tjänster fortfarande annonseras som deltidstjänster.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per anställningstid	Sysselsättningsgrad december 2023
Anställd 0–2 år	95,4 %
Anställd 3–4 år	94,9 %
Anställd 5–10 år	95,2 %
Anställd 11–15 år	95,1 %
Anställd 16–20 år	93,9 %
Anställd 21– år	92,2 %

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Sysselsättningsgraden har ökat inom socialförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen. Inom serviceförvaltningen var sysselsättningsgraden densamma som föregående år. I övriga förvaltningar har sysselsättningsgraden minskat.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per förvaltning, i december	2023	2022	2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen	95,2 %	95,6 %	95,3 %
Hamn- och gatuförvaltningen	97,5 %	97,9 %	99,0 %
Kommunstyrelsens förvaltning	99,1 %	99,6 %	97,7 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	89,2 %	89,0 %	86,3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	97,4 %	97,8 %	98,5 %
Serviceförvaltningen	96,3 %	96,3 %	95,8 %
Socialförvaltningen	92,8 %	92,6 %	92,6 %
Stadsbyggnadskontoret	98,2 %	98,5 %	98,5 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	96,5 %	96,8 %	95,9 %
Överförmyndarens förvaltning	94,4 %	100 %	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 100 årsarbetare på heltid 2023. Denna typ av lägre faktisk sysselsättningsgrad var vanligare bland kvinnor än män.

Jämfört med 2022 har den faktiska sysselsättningsgraden ökat, från 92,5 till 92,6 procent. Det innebär att glappet mellan anställningsgrad och faktisk sysselsättningsgrad under de tre senaste åren har minskat. Sett till kön har den faktiska sysselsättningsgraden ökat bland kvinnor (+0,2 procentenhet) men minskat bland män (-0,3 procentenhet).

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

Genomsnittlig anställningsgrad jämfört med faktisk sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per förvaltning och kön i december 2023	Anställningsgrad, alla	Anställningsgrad, kvinnor	Anställningsgrad, män	Faktisk sysselsättningsgrad, alla	Faktisk sysselsättningsgrad, kvinnor	Faktisk sysselsättningsgrad, män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	95,2 %	94,8 %	98,2 %	92,0 %	91,3 %	96,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen	97,5 %	96,8 %	98,0 %	96,4 %	94,3 %	97,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	99,1 %	99,2 %	99,1 %	97,9 %	97,4 %	99,1 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	89,2 %	90,4 %	87,1 %	87,6 %	89,0 %	84,9 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	97,4 %	98,3 %	94,3 %	94,0 %	93,4 %	94,3 %
Serviceförvaltningen	96,3 %	95,0 %	99,8 %	95,9 %	94,6 %	99,5 %
Socialförvaltningen	92,8 %	92,3 %	95,3 %	91,5 %	91,0 %	94,4 %
Stadsbyggnadskontoret	98,2 %	97,7 %	98,9 %	96,9 %	95,8 %	98,4 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	96,5 %	96,2 %	96,9 %	94,1 %	93,9 %	94,6 %
Överförmyndarens förvaltning	94,4 %	92,9 %	100 %	94,4 %	92,9 %	100 %
Varbergs kommun	94,6 %	94,0 %	96,9 %	92,5 %	91,8 %	95,8 %

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.

Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att minska behovet av timanställningar. Exempel på insatser som har genomförts är schemaändringar som möjliggör att ordinarie personal kan ersätta kollegor vid sjukdom eller annan frånvaro, eller att erbjuda befintlig personal att gå upp i tjänstgöringsgrad då luckor uppstår i bemanningen. Andra exempel på insatser har varit att arbeta för en hållbar grundbemanning. Under året har en förvaltningsövergripande bemanningsavdelning tagits i drift, vilket kan ha haft viss effekt när det gäller användningen av timavlönad tid inom de största förvaltningarna.

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 2023 hade kommunen cirka 790 timanställda medarbetare. Andelen timmar som utfördes av timavlönade medarbetare utgjorde mindre än fyra procent av årets samtliga arbetade timmar. Andelen timavlönad tid minskade inom socialförvaltningen från 7,8 till 6,8 procent, men även inom förskole- och grundskoleförvaltningen från 2,2 till 1,6 procent. Andelen ökade från 2,2 till 2,7 procent inom kultur- och fritidsförvaltningen, och från 1,1 till 1,6 procent inom serviceförvaltningen.

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 anställde 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.

Andel timmar av totalt utförd tid som utförts av timavlönad personal	2023	2022	2021	2020
Inklusive PAN-tid, alla	3,7 %	4,2 %	4,3 %	4,1 %
Inklusive PAN-tid, kvinnor	3,3 %	3,8 %	3,8 %	3,5 %
Inklusive PAN-tid, män	4,9 %	5,7 %	5,8 %	6,0 %
Exklusive PAN-tid, alla	3,4 %	3,9 %	3,9 %	3,8 %
Exklusive PAN-tid, kvinnor	3,0 %	3,5 %	3,4 %	3,3 %
Exklusive PAN-tid, män	4,5 %	5,4 %	5,3 %	5,6 %

Mer-, över- och flexitid

Uttag av mer-² 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 84 000 timmar i mer- och övertid, vilket motsvarar 42 heltidsarbetare. Det är 10 000 timmar färre än föregående år.

Sett till totalt producerad tid har uttaget av mer- och övertid minskat väsentligt jämfört med föregående år. Minskningen kan bero på bättre grundbemanning i förhållande till verksamhet.

² 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.

Antal arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt andel av all arbetad tid	Antal timmar 2023	Antal timmar 2022	Årsarbetare heltid 2023	Årsarbetare heltid 2022	Andel av arbetad tid 2023	Andel av arbetad tid 2022
Mertid, alla	28 058	31 290	14,2	15,8	0,27 %	0,41 %
Mertid, kvinnor	23 668	26 933	12,0	13,6	0,29 %	0,46 %
Mertid, män	4 391	4 357	2,2	2,2	0,20 %	0,24 %
Övertid, alla	56 097	62 791	28,3	31,7	0,54 %	0,82 %
Övertid, kvinnor	40 518	45 290	20,5	22,9	0,50 %	0,78 %
Övertid, män	15 579	17 501	7,9	8,8	0,70 %	0,98 %
Totalt, alla	84 155	94 081	42,5	47,5	0,82 %	1,24 %
Totalt, kvinnor	64 185	72 223	32,4	36,5	0,79 %	1,24 %
Totalt, män	19 970	21 858	10,1	11,0	0,90 %	1,22 %

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.

Antal plustimmar över flexramen vid årets flextidsavstämningar	2023	2022	2021	2020	2019
Antal timmar	1 926	3 261	3 580	2 354	2 704

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under året och uppgick till totalt 7 733 000 timmar. Ökningen på 115 000 timmar innebar en ökning på 1,5 procent. Ökningen förklaras till största del av att den månadsavlönade personalstyrkan växte, men även av att sjukfrånvaron minskade.

Totalt antal arbetade tusen timmar fördelade per kategori	2023	2022	2021
Månadslön	7 366	7 201	7 110
Timlön	261	300	290
Timlön PAN-anställda	20	21	30
Mertid	29	31	30
Övertid	57	63	52
Summa	7 733	7 616	7 512

Lön och lönebildning

Lönepolitiken ska bidra till en tryggad personalförsörjning. Målet för en väl fungerande lönebildning är att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens på kort och lång sikt. Grunden för lönesättning i Varbergs kommun utgår från medarbetarens utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar och befogenheter kopplade till befattning. I den årliga löneöversynen sker

lönesättningen individuellt och differentierat, och bygger på dialog mellan chef och medarbetare om prestation och förhållningssätt utifrån uppsatta mål och lönekriterier.

En lönekartläggning 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.

Inför beslut om löneökningsbehov i kommande löneöversyn genomfördes analyser på förvaltningsnivå och på kommunövergripande nivå. I analyserna lyftes förutom perspektivet jämställdhet även verksamhetens behov, ekonomiska förutsättningar, tillgång och efterfrågan på kompetens, möjligheten att behålla rätt kompetens samt löneläge och lönespridning. Sammanställningen av analyserna låg till grund för årets lönepolitiska beslut.

Av tabellen framgår att den genomsnittliga månadslönen var cirka 34 500 kronor, vilket var knappt 900 kronor mer jämfört med föregående år. Kvinnornas medellön har ökat med 2,6 procent, och männens med 2,0 procent.

Medellöner för tillsvidareanställda vid avslutad årlig löneöversyn	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Medellön, alla	34 558 kr	33 712 kr	33 513 kr	32 246 kr	31 534 kr	30 440 kr
Medellön, kvinnor	34 264 kr	33 380 kr	32 763 kr	31 850 kr	31 115 kr	29 954 kr
Medellön, män	35 676 kr	34 977 kr	34 705 kr	33 846 kr	33 225 kr	32 469 kr
Kvinnors medellön av män	96,0 %	95,4 %	94,4 %	94,1 %	93,6 %	92,3 %

Personalkostnader

Under året uppgick kostnaderna för personal till 3 miljarder kronor, vilket var en ökning med knappt 130 miljoner kronor jämfört med 2022. Den större delen av kostnadsökningen berodde på fler anställda i kombination med revidering av löner och större pensionsinbetalningar. Noterbart är att kostnaderna för sjuklön minskade med sex miljoner kronor.

När det gäller kostnaden för pensioner förhandlade arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna fram ett nytt pensionsavtal som började gälla under året. Bland annat höjdes den avgiftsbestämda pensionen från 4,5 till 6 procent vilket innebar en kostnadsökning för kommunen med 40 miljoner kronor. Som en följd av den höga inflationen har prisbasbeloppet ökat kraftigt vilket påverkat kommunens pensionsavsättningar. För att säkerställa att de avsatta medlen är tillräckliga till kommande pensionsutbetalningar har 41 miljoner kronor satts av i bokslutet vilket kan jämföras med i genomsnitt 26 miljoner de senaste fem åren.

Kostnader för arbetskraft, miljoner kr	2023	2022	2021
Löner m. m.	1 893	1 795	1 732
Mer- och övertid	28	29	23
Ob-ersättning	54	53	52
Beredskap och jour	15	19	21
Sjuklön	39	45	41
Förtroendevalda	15	13	13
Uppdragstagare	33	32	31
Summa löner och ersättningar	2 078	1 986	1 913
Kostnadsersättningar	3	2	2
Sociala avgifter	710	644	619
Pensionskostnader	258	188	190
Summa samtliga kostnader	3 048	2 820	2 724

Pensionsavgångar

Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder i Varbergs kommun

Färre medarbetare valde att gå i pension 2023 jämfört med 2022. Den genomsnittliga pensionsåldern ökade något till 64,9 år. Pensionsåldern ökade bland såväl kvinnor som män, men mer bland män. Skillnaden mellan könen var knappt 1,5 år.

Antal pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder bland tillsvidareanställda	2023	2022	2021	2020
Antal pensionsavgångar, alla	83	115	141	94
Antal pensionsavgångar, kvinnor	71	89	118	77
Antal pensionsavgångar, män	12	26	23	17
Genomsnittlig pensionsålder, alla	64,9 år	64,7 år	64,6 år	64,2 år
Genomsnittlig pensionsålder, kvinnor	64,7 år	64,5 år	64,6 år	64,0 år
Genomsnittlig pensionsålder, män	66,1 år	65,6 år	65,0 år	64,8 år

Genomsnittlig pensionsålder per yrke

Den genomsnittliga pensionsåldern skiljer sig något mellan olika yrkesgrupper. Sett till de största befattningsgrupperna var pensionsåldern högst bland gymnasielärare och sjuksköterskor, och lägst bland 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.

Genomsnittlig pensionsålder (år) bland tillsvidareanställda inom större yrkesgrupper	2023	2022	2021	2020
Lärare i gymnasieskola	66	66,8	65,8	65,7
Sjuksköterskor	66	65	65	64,5
Måltidspersonal	65,7	63,3	64,6	61
Chefer	65	64,5	65	63,7
Handläggare och administratörer	64,9	65,3	64,5	64,4
Lärare i grundskola	64,9	64,3	64,9	65,3
Undersköterskor	64,8	64,3	64,5	63,5
Barnskötare i förskola	64,2	64,6	63,3	63,1
Förskollärare i förskola	63,8	63,2	63,6	62,8

Kommande pensionsavgångar

Fram till 2028 förväntas drygt 520 medarbetare gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de fyller 65 år (genomsnittsåldern för pension under 2023 var 64,9 år). Utifrån samma antagande förväntas pensionsavgångarna vara högre mot slutet av perioden, åren 2026–2028. Flest medarbetare förväntas gå i pension inom skol- och barnomsorgsarbete (174 medarbetare), följt av vård- och omsorgsarbete (121 medarbetare), och socialt och kurativt arbete (85 medarbetare).

Antal tillsvidareanställda som fyller 65 år fördelat per år och befattningsområde	2024	2025	2026	2027	2028	Totalt 2024–2028
Skol- och barnomsorgsarbete	27	21	53	32	41	174
Vård- och omsorgsarbete	15	23	26	32	25	121
Socialt och kurativt arbete	15	13	13	24	20	85
Handläggare och administratör	7	10	7	6	9	39
Köks- och måltidsarbete	5	2	5	7	8	27
Ledningsarbete	3	3	4	5	9	24
Teknikarbete	3	3	3	4	2	15
Övriga	6	9	6	11	8	40
Totalt	81	84	117	121	122	525

Anställda 68 år och äldre

I december 2023 fanns det 28 medarbetare som var 68 år eller äldre med månadsavlönad anställning, varav 18 kvinnor och 10 män. Det är tio fler medarbetare jämfört med föregående år. Utöver dem var drygt 120 timanställda medarbetare 68 år eller äldre, varav fem var i åldern 79–82 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 hur befolkningen förväntas växa i olika åldersgrupper fram till 2035. Modellen beräknar personalbehovet i ett tjugotal större yrkesgrupper, vilket motsvarar cirka två tredjedelar av kommunens personal.

Den rekryteringsprognos som räknades fram 2023 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 2022. I tabellen nedan framgår ett tänkt rekryteringsbehov om personalomsättning, åldersstruktur, och personaltäthet i uppdragen är samma som 2022. Om ambitionen är att upprätthålla exempelvis samma service i form av personaltäthet kommer det sannolikt att vara svårt att rekrytera i den omfattning som krävs. Detta understryker behovet av att aktivt arbeta kort- och långsiktigt med såväl verksamhetsutveckling som innovation. Utöver detta krävs troligtvis en diskussion kring prioriteringar i de kommunala uppdragen. Andra strategier kan vara att i större utsträckning involvera andra aktörer i anslutning till kommunal service, exempelvis organisationer inom civilsamhället.

Antal tillsvidareanställda som behöver rekryteras per yrkesområde under åren 2024–2035, snitt per år, och hur stor personalstyrkan var 2022	2024–29	2030–35	Snitt per år	Personal 2022
Förskollärare	185	225	34	380
Rektorer förskola	5	5	1	20
Barnskötare	155	165	27	225
Lärare grundskola	300	365	55	640
Fritidshemspersonal	75	80	13	135
Rektorer grundskola	25	35	5	40
Lärare gymnasiet	60	65	10	135
Personliga assistenter äldreomsorg	65	85	13	55
Undersköterskor hemtjänst	355	470	69	255
Vårdbiträden hemtjänst	85	105	16	95
Undersköterskor särskilt boende	370	470	70	345
Vårdbiträden särskilt boende	60	70	11	60
Sjuksköterskor äldreomsorg	145	190	28	100
Stödassistent (LSS)	195	205	33	310
Socialekreterare	80	95	15	125
Måltidspersonal	135	160	25	200
Kockar	45	50	8	75
Totalt	2 340	2 840	432	3 195

Rekryteringar och kompetensförsörjning

I flera verksamheter finns utmaningar när det gäller personal- och kompetensförsörjning. Det handlar både om att hitta rätt kompetens och att få tillräckligt med sökande till vissa tjänster. Samtidigt har kommunen ett starkt arbetsgivarvarumärke inom en del yrken som generellt sett ses som bristyrken, eller svårrekryterade yrken. Den lägre personalomsättningen under året tillsammans med färre pensionsavgångar har påverkat behovet av ersättningsrekryteringar. Förvaltningarna har därmed haft olika förutsättningar för att försörja med personal och kompetens. Vård och omsorg är den typ av verksamhet där det liksom föregående år har varit störst utmaningar.

Under året rekryterades 378 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 74 procent kvinnor och 26 procent män. Könsfördelningen bland externt rekryterade var därmed något jämnare än den totala könsfördelningen, framför allt bland nya medarbetare i åldern 30–39 år.

Antal tillsvidareanställda som har externrekryterats fördelat per åldersgrupp	2023	2022	2021
–29 år, alla	59	48	29
–29 år, kvinnor	44	40	21
–29 år, män	15	8	8
30–39 år, alla	118	128	98
30–39 år, kvinnor	80	97	81
30–39 år, män	38	31	17
40–49 år, alla	84	104	72
40–49 år, kvinnor	66	81	52
40–49 år, män	18	23	20
50–59 år, alla	89	84	76
50–59 år, kvinnor	65	66	61
50–59 år, män	24	18	15
60– år, alla	28	27	29
60– år, kvinnor	25	21	24
60– år, män	3	6	5
Totalt, alla	378	391	304
Totalt, kvinnor	280	305	239
Totalt, män	98	86	65

Alla förvaltningar har under året arbetat aktivt med personal- och kompetensförsörjning. Ett genomgående tema som tidigare inte varit lika framträdande har varit en större försiktighet under året när det gäller ersättningsrekrytering i vissa yrkeskategorier. Tilldelade resurser har angetts som skäl. Här nedan följer några exempel på det arbete som har utförts i kommunens förvaltningar för att lång- och kortsiktigt arbeta med personal- och kompetensförsörjning.

Förskole- och grundskoleförvaltningen

Varberg har generellt sett gynnsamma förutsättningar för att kunna attrahera medarbetare till pedagogisk verksamhet. Den relativt höga andelen behörig personal har bidragit till attraktiviteten genom de förutsättningar det skapar för hög måluppfyllelse, kvalitet i undervisningen, kollegialt utbyte och utveckling samt förutsättningar för en god arbetsmiljö.

Förvaltningen hade under året en hög andel personal inom sina verksamheter som uppfyllde skollagens krav på behörighet. Trenden där andelen behöriga lärare inom grundskolan minskar fortsatte emellertid. Andelen förskollärare i förskolan med legitimation har också minskat något. Rekryteringen inför läsåret 2023/24 bedöms ha varit framgångsrik och tjänsterna kunde i stor utsträckning tillsättas med behörig personal. Störst utmaning när det gäller nyrekrytering har funnits i grupperna slöjdlärare, lärare i matematik och naturorienterade ämnen, svenska som andraspråk samt fritidspedagoger där flera tjänster fått tillsättas med obehörig personal.

För att underlätta situationen har medarbetare med relevant bakgrund uppmuntrats att få sina kunskaper validerade och att komplettera sina studier. Fler har kompletterat sina studier på detta sätt jämfört med året före. Förberedelser har påbörjats i samverkan med Falkenberg om att starta utbildning för lärare med behörighet för undervisning med inriktning mot fritidshem.

Det sker ett långsiktigt arbete med aktiva åtgärder för en fortsatt framgångsrik kompetensförsörjning. Exempel på insatser är APL (arbetsplatsförlagt lärande) för barnskötare, VFU-samarbetet (verksamhetsförlagd utbildning) med ett antal lärosäten för lärar- och förskollärarytbildningar, kompetensutvecklingsinsatser för personal och kollegialt lärande i form av exempelvis ÅDK (ämnesdidaktiskt kollegium) i grundskolan och att utveckla utbildningen och undervisningen i förskolan utifrån reviderad läroplan från 2019. Förutsättningarna för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) förändrades under 2022 med nya krav på övningsskolor och övningsförskolor samt ökade krav på handledare med genomförd handledarutbildning. Ett flertal medarbetare har genomfört handledarutbildning under 2023 och förvaltningen lägger stor vikt vid att kunna erbjuda VFU med hög kvalitet som ett viktigt led i den framtida kompetensförsörjningen. Handledarutbildningen har kunnat genomföras med stöd av särskilt avsatta medel centralt för verksamhetsutveckling för digitalisering och kompetensförsörjning.

Hamn- och gatuförvaltningen

Förvaltningen har under senaste åren märkt av en allt tuffare konkurrens när det gäller vissa yrkesgrupper. Vid rekrytering till tillsvidareanställningar under året har förvaltningen dock haft bra söktryck till tjänsterna, och kunnat rekrytera framgångsrikt. Detta bedöms bland annat bero på ekonomiskt sämre tider i den privata sektorn.

En viktig del för den långsiktiga personalförsörjningen är att arbeta med studenter och olika former av praktik. Förvaltningen har under denna period tagit emot feriearbetare, praktikanter och elever från gymnasiet och gymnasiesärskolan, LIA-praktikant, samt landskapsarkitektstudent. Det nära och väl fungerande samarbetet med Munkagårdsskolan har fortsatt under året.

Det digitala utvecklingsarbetet och ett mer digitalt arbetssätt ställer krav på ny och i vissa fall förändrad kompetens. För att möta utmaningarna har förvaltningen arbetat vidare med en kompetensanalys i det strategiska arbetet. Under året har

detta bland annat lett till renodling av vissa tjänster och införande av lärlingstjänster.

Kommunstyrelsens förvaltning inklusive överförmyndaren

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

Förvaltningen har drivit flera insatser som är kommunövergripande som syftar till kompetensförsörjning och attraktivitet. Dessa innefattar till exempel chefsfrukost, kollegialt lärande för chefer, programmet ”Morgondagens ledare”, medarbetarcoachning, och introduktionsdagar för nyanställda chefer och medarbetare. Ett stort arbete som startades upp under 2023 var ”Medarbetarresan” som involverar samtliga förvaltningar. Arbetet syftar till att samordna, förenkla, förbättra och kvalitetshöja anställningsprocessen för såväl chefer som medarbetare, från annonsering om tjänst till avslut av anställning. Under 2024 förväntas arbetet gå in en operativ fas då process och verktyg implementeras.

Under 2023 har förvaltningen haft ett politiskt uppdrag att främja att fler arbetar längre i yrkeslivet. Personalkontoret har arbetat på olika sätt med frågan, och arbetet fortsätter under 2024. Att säkerställa kompetensutveckling, löneutveckling och bra ledarskap genom hela arbetslivet har identifierats som väsentliga delar för att vara en attraktiv arbetsgivare för denna målgrupp.

Kompetensen hos förvaltningens egna medarbetare har utvecklats genom individuella utvecklingsplaner och möjligheter till utveckling via utbildningar och konferenser. Några av förvaltningens medarbetare har deltagit i olika former av samarbeten med andra kommuner och organisationer.

Kultur- och fritidsförvaltningen

Under året har det genomförts ett antal rekryteringar på förvaltningen, och vid rekrytering till tillsvidareanställningar har det funnits goda möjligheter att hitta utbildade medarbetare med rätt kompetens. Det har dock funnits utmaningar vid rekrytering av vikarier, exempelvis till specifika kulturskoleämnen och bibliotekarier. Dessa yrken förväntas på sikt bli bristyrken.

Förvaltningen har under året arbetat med ”kundresan” som handlar om kundservice, bemötande och värdskap i mötet med kunder. Medarbetarna på förvaltningen samarbetar med såväl externa som interna kunder och deras bemötande och servicekänsla är av största vikt för att bygga långsiktiga relationer. Inom delar av verksamheten har utbildning och handledning inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) genomförts för att stärka medarbetare att kunna möta utmaningar i den dagliga verksamheten.

Under hösten genomfördes en kompetensförsörjningsanalys på förvaltningen för att kartlägga vilka behov förvaltningen har för att klara kompetensförsörjningen i framtiden. Analysen visade att områden som kompetensutveckling, kommunikation, samarbete, tekniknyttjande samt personal och arbetsmiljö är viktiga delar att arbeta med för att vara en attraktiv arbetsgivare. För att behålla medarbetare visade analysen att det är viktigt med kompetensutveckling, samarbete och delaktighet. Förvaltningen kommer under 2024 utforma en kompetensförsörjningsplan utifrån årets arbete.

Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen

Arbetsmarknaden för miljö- och hälsoskyddsinspektörer är starkt konkurrensutsatt. Det är både den privata sektorn med små och stora konsultfirmor, kommunala bolag och statliga myndigheter som sätter press. Det har varit svårt att rekrytera nya medarbetare samtidigt som medarbetare erbjudits förmånliga villkor från externa aktörer. Ett av nämndens mål har därför varit att skapa den attraktiva "arbetsplatsen".

En bra introduktion har prioriterats med intern och extern utbildning, mentorskap, och aktiviteter för att utveckla samhörighet och kompetensutveckling. Mentorskapet har varit något svårare att tillhandahålla under vissa perioder under året på grund av personalbrist.

Förvaltningen har som överenskommelse med lärosäten en ambition att ta emot två praktikanter per år. Likaså finns en positiv inställning till att ta emot praktikantelever från grundskola och gymnasiet.

Serviceförvaltningen

I takt med att kommunen växer ökar behovet av att rekrytera medarbetare till samtliga avdelningar. Inom fastighetsavdelningen och IT-avdelningen är konkurrensen stor från privata sektorn, vilket gör att det är svårt att rekrytera rätt kompetens utifrån aktuella lönenivåer. Hittills har både fastighets- och IT-avdelningarna lyckat behålla kompetensen men det finns farhågor att medarbetare antar erbjudanden om anställning hos andra arbetsgivare. Kost- och städavdelningen har även detta år upplevt en hårdare konkurrens än tidigare om erfarna medarbetare inom kök och restaurang.

Förvaltningen har aktivt arbetat utåtriktat för att attrahera nya medarbetare. Ungdomar, studenter, nyanlända med flera har erbjudits praktikplatser. Praktikanterna har kommit från högskole-, gymnasie-, grundskolenivå och från yrkeshögskola. Även personer i introduktionsarbete har tagits emot. Kost- och städavdelningen har arbetat med språkpraktikanter, prova-på-anställningar och personer i arbetsmarknadsåtgärder för att underlätta för dessa att komma in på arbetsmarknaden.

Under flera år har förvaltningen arbetat för att minska andelen timavlönad tid och öka grundbemanningen. Förvaltningen har med anledning av detta en god grundbemanning, och har fullt ut implementerat ett systemstöd för schemaläggning och planering av verksamhet.

Förvaltningen har arbetat med kontinuerlig kompetensutveckling genom fördjupning i ny teknik och olika former av interna yrkesnätverk.

Socialförvaltningen

Kompetensförsörjningen är en stor utmaning för förvaltningen och kommer att vara så även framåt. Den har påverkat både arbetsmiljö och kvalitet i negativ riktning, och har omfattat i princip alla yrkesgrupper inom förvaltningen. Särskilt påtagliga har rekryteringssvårigheterna varit för undersköterskor inom hemtjänst, socialsekreterare inom myndighet barn samt fysioterapeuter och arbetsterapeuter inom hälso- och sjukvård. Det har också varit svårt att rekrytera till ledningsfunktioner på olika nivåer. Personalomsättningen, sjukfrånvaron och andelen som arbetar deltid har varit fortsatt hög i flera verksamheter vilket ytterligare har förstärkt utmaningen med kompetensförsörjningen.

Förvaltningen har fortsatt erbjuda vårdbiträden att utbilda sig till undersköterska genom äldreomsorgslyftet. Tillsammans med utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har ett utvecklingsarbete drivits för att införa så kallade lärlingsanställningar. Gymnasieelever som läser vård- och omsorgsprogrammet sista år har möjlighet att söka som lärling under studietiden. Eleverna har påbörjat sina lärlingsanställningar under hösten. Möjligheten till lärlingsanställningar förväntas öka intresset för att studera på vård- och omsorgsprogrammet, och kan också bidra till att göra yrket mer attraktivt.

Projektet ”Hållbar sommar 2023” startade i början av året med målet att rekrytera sommarvikarier utifrån grundbehov. Inför sommarperiodens start var cirka 90 procent av vikariatet tillsatta. I början av juli var alla vikariat tillsatta. Framgångsfaktorer har varit marknadsföring, förbättring av rekryterings- och introduktionsprocess och ett stort gemensamt ansvarstagande inom förvaltningen. Beslutet om tre semesterperioder underlättade bemanningen genom att grundbehovet av sommarvikarier minskade från tidigare år. En utvärdering av arbetssättet genomförs under 2024, men indikationer har visat på en upplevelse av att kompetens och förmåga hos vikarierna har varit bättre än tidigare, att vikarieavhoppet har varit färre, och att sommaren har upplevts som mer välplanerad.

Stadsbyggnadskontoret

Förvaltningen har de senaste åren haft en hög arbetsbelastning och ett högt tryck för att leverera i takt med ärendetillströmningen. Under det sista året har inflödet av ärenden dock minskat. För att attrahera nya medarbetare har förvaltningen samarbetat med gymnasieskolan i Varberg och med de tekniska högskolorna i Karlskrona och Lund, vilket har lett till framgångsrika rekryteringar till lantmätare och planarkitekt. Förvaltningen har även haft LIA-praktikanter på ett par avdelningar.

En viktig del i arbetet är introduktionen för nyanställda. Förvaltningen har arbetat med sin modell för jobbskuggning som ska bidra till att medarbetarna lär känna verksamheten, ökar förståelsen för varandras jobb och möjliggör utbyte av erfarenheter. Ytterligare en insats för att förbättra introduktionen har varit att förvaltningschefen haft ett samtal med alla nyanställda i syfte att förmedla helhetsperspektivet och verksamhetens övergripande mål.

Alla medarbetare på förvaltningen har haft regelbundna avstämningar med chef där bland annat utveckling har diskuterats. Olika utbildningsinsatser har genomförts regelbundet då arbetet innebär en ständig utveckling. Alla chefer har gått utbildningen utvecklande ledarskap (UL), och några medarbetare har gått UL för ledare utan personalansvar.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

Medarbetare med rätt kompetens är en förutsättning för goda resultat och en hög måluppfyllnad i verksamheten. Förvaltningen har under året haft en hög andel medarbetare som har uppfyllt skollagens krav på behörighet. Inom de närmaste åren prognosticeras en ökad brist på behöriga lärare på nationell nivå, vilket innebär att förvaltningen kan möta utmaningar med att rekrytera behöriga lärare och personal. För att möta dessa utmaningar har förvaltningen beslutat om en strategisk plan för personal- och kompetensförsörjning. Exempel på insatser är bland annat ett nära samarbete med lärosäten för lärarutbildningar, samarbete med Malmö Universitet kring behörighetsgivande utbildning för yrkeslärare via Campus Varberg

samt samarbete med Högskolan i Halmstad kring kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) för lärare samt VFU-samarbeten (verksamhetsförlagd utbildning).

Förutsättningarna för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) förändrades under 2022 med nya krav på övningsskolor samt ökade krav på handledare med genomförd handledarutbildning. Förvaltningen har under året lagt stor vikt vid att kunna erbjuda VFU med hög kvalitet som ett viktigt led i den framtida kompetensförsörjningen. Därför har det gjorts satsningar kring handledarskap för nyexaminerade lärare samt mottagande av lärarstudenter som väljer att förlägga sin VFU på förvaltningen.

Inom nämndens verksamhetsområde sker också långsiktigt arbete med aktiva åtgärder för en fortsatt framgångsrik kompetensförsörjning. För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare har förvaltningen arbetat kontinuerligt och systematiskt med arbetsmiljö då det är viktigt med en hög trivsel och bra ledarskap för att behålla befintliga medarbetare men även attrahera nya. Bland annat har ett arbete startats upp under hösten för att ge förvaltningens chefer bättre förutsättningar för ett nära ledarskap.

Avslutade anställningar

Under 2023 har totalt 742 tillsvidareanställningar avslutats. Av dessa har knappt 400 medarbetare lämnat kommunen helt, medan 251 medarbetare fått annan anställning inom kommunen. Bland de cirka 400 medarbetare som har avslutat sin tillsvidareanställning i kommunen har 24 medarbetare fått anställning inom offentlig verksamhet, 20 inom privat sektor, 88 gått i pension eller fått sjukersättning, och fyra medarbetare avlidit. För övriga medarbetare saknas närmare uppgift utöver att anställningen har upphört.

Antal tillsvidareanställda vars anställning har upphört 2023 fördelat per avgångsväg	Antal medarbetare
Annan befattning i kommunen	226
Annan förvaltning i kommunen	25
Totalt interna avgångar	251
Offentlig verksamhet	24
Privat verksamhet	20
Anställning upphör (uppgift saknas)	355
Pension	83
Sjukersättning	5
Avliden	4
Totalt externa avgångar	491
Totalt samtliga avgångar	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. Personalerörlighet kan bidra till att både organisationen och individen utvecklas. Intern rörlighet kan ge medarbetare möjlighet att få nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter. Men en för hög personalomsättning kan leda till försämrad kontinuitet i verksamheter när man tappar kompetens. En annan konsekvens är höga kostnader för rekrytering,

introduktion, och inskolning (tiden som leder till förväntad prestation). För stor omsättning av chefer kan leda till en sämre arbetsmiljö och sämre kontinuitet för medarbetare. De senaste åren har Varberg haft genomsnittlig eller lägre personalomsättning jämfört med övriga kommuner i Sverige.

Under året har de externa avgångarna minskat, från nio till åtta procent. Personalomsättningen har minskat i flera yrkesgrupper, exempelvis vård- och omsorgsarbete, ledningsarbete (chefer), pedagogisk personal, och administration.

Personalomsättning kan påverkas av flera olika saker. Arbetsgivarens förmåga att behålla och utveckla medarbetare väger tungt, men även omvärldsfaktorer. Under året har omvärlden präglats av osäkerhet (krig i Europa, inflation, räntehöjningar, ekonomisk inbromsning i vissa branscher), vilket sannolikt har motverkat rörligheten på arbetsmarknaden. Det är troligt att personalomsättningen har påverkats av detta.

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

Extern och intern personalomsättning bland tillsvidareanställda	2023	2022	2021	2020
Extern personalrörlighet, alla	8,3 %	9,2 %	6,0 %	6,0 %
Extern personalrörlighet, kvinnor	7,5 %	9,0 %	5,9 %	5,7 %
Extern personalrörlighet, män	11,3 %	9,8 %	6,7 %	7,4 %
Extern och intern personalrörlighet, alla	13,5 %	16,8 %	11,6 %	10,8 %
Extern och intern personalrörlighet, kvinnor	12,8 %	16,7 %	11,6 %	10,8 %
Extern och intern personalrörlighet, män	16,2 %	16,8 %	11,5 %	10,5 %

Personalomsättning per förvaltning

Bland de större förvaltningarna var den största totala procentuella personalomsättningen (intern och extern) inom socialförvaltningen, kommunstyrelsens förvaltning och serviceförvaltningen. Sett till enbart extern personalomsättning hade hamn- och gatuförvaltningen, kommunstyrelsens förvaltning och socialförvaltningen den högsta omsättningen.

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 i förhållande till personalstyrkan i december 2022.

Extern och intern personalomsättning bland tillsvidareanställda under 2023 fördelat per förvaltning	Antal externa avgångar	Antal externa och interna avgångar	Extern personalomsättning	Extern och intern personalomsättning
Förskole- och grundskoleförvaltningen	98	186	5,5 %	10,4 %
Hamn- och gatuförvaltningen	16	18	12,1 %	13,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	18	23	11,8 %	15,1 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	7	9	5,2 %	6,7 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	3	4	10,3 %	13,8 %
Serviceförvaltningen	38	67	8,3 %	14,7 %
Socialförvaltningen	200	319	11,4 %	18,3 %
Stadsbyggnadskontoret	5	6	5,6 %	6,7 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	14	18	5,0 %	6,5 %
Överförmyndarens förvaltning	-	-	0 %	0 %
Varbergs kommun	399	650	8,3 %	13,5 %

Extern personalomsättning per yrkesområde

Som nämnts tidigare är den generella bilden att personalomsättningen under året har varit lägre i alla yrkesgrupper, med några undantag. Inom exempelvis tekniska arbeten och arbeten relaterade till park, anläggning och vaktmästeri har omsättningen varit högre.

Extern personalomsättning bland tillsvidareanställda fördelat per befattningsområde (AID)	2023	2022	2021
Vård- och omsorgsarbete	13,9 %	15,9 %	8,9 %
Ledningsarbete	8,7 %	11,4 %	10,0 %
Socialt och kurativt arbete	7,5 %	10,9 %	5,7 %
Köks- och måltidsarbete	8,0 %	8,2 %	6,6 %
Handläggare och administratör	6,6 %	8,0 %	5,0 %
Teknikarbete	9,7 %	8,0 %	7,9 %
Skol- och barnomsorgsarbete	4,9 %	5,9 %	4,2 %
Hantverkararbete	13,8 %	5,1 %	3,7 %
Kultur-, turism- och friluftsbete	5,6 %	2,8 %	5,0 %
Samtliga befattningar	8,3 %	9,2 %	6,0 %

Avgångssamtal och avgångsenkät

Kommunen har rutiner för avgångssamtal och avgångsenkät. Ett avgångssamtal ska hållas mellan chef och medarbetare när en tillsvidareanställd eller visstidsanställd som varit anställd mer än tolv månader slutar. Syftet med samtalet är att avsluta anställningen på ett bra sätt, att ta vara på medarbetarens erfarenheter och upplevelser av verksamheten, och att följa upp anledningen till att medarbetaren slutar. Erfarenheterna ska bidra till att utveckla och förbättra arbetsplatsen, verksamheten och ledarskapet. Avgångsenkäten och avgångssamtalet är ett viktigt redskap i framtida personal- och kompetensförsörjning och i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Den anonyma avgångsenkäten visade ett resultat för 2023 som var likt resultatet för 2022. Avgående medarbetare har lyft att arbetet har känts meningsfullt, dock i lägre omfattning än tidigare. Vidare att arbetet har stämt överens med medarbetarens

förväntningar, att bemötandet från kollegor har varit bra, och att arbetsklimatet på arbetsplatsen har varit bra. Ett område som fick ett sämre resultat än tidigare var upplevelsen av möjligheten att påverka och vara delaktig. Det tydligaste utvecklingsområdet handlade som tidigare om återkoppling på utfört arbete från närmaste chef.

De medarbetare som har svarat på enkäten har uppgett att den främsta orsaken till att de har avslutat sin anställning beror på pension (13 procent), erbjuden annat arbete (13 procent), arbetsbelastning/stress (8 procent), och arbetsrelation med chef (8 procent). Det är något fler än tidigare som har uppgett att orsaken varit att det saknats utvecklingsmöjligheter i arbetet (8 procent). Fem procent av de som har svarat har angett arbetstider som orsak till avslut, vilket kan jämföras med två procent föregående år. De flesta (73 procent) har uppgett att de kan rekommendera andra att arbeta i Varbergs kommun, och två tredjedelar (68 procent) har svarat att de kan tänka sig att arbeta inom kommunen igen. På de två sista frågorna är resultatet något sämre än 2022.

Hälsobokslut

Sammanfattning

Hälsobokslutet för 2023 visar en positiv utveckling när det gäller sjukfrånvaro. I flera verksamheter har nivån på sjukfrånvaro närmat sig den nivå som var innan pandemin. Även i stora verksamheter som socialförvaltningen går utvecklingen åt rätt håll.

En väsentlig skillnad mot tidigare är den stora ökningen av anmälda arbetsmiljöhändelser, trots nedgång av smitta. Det tydligaste mönstret gäller händelser som rör psykisk belastning och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet bekräftar att fokus behöver läggas inom dessa områden.

Genom både personalredovisningen och hälsobokslutet löper jämställdhetsaspekter som en röd tråd. Flera nyckeltal har en positiv utveckling där skillnaderna har minskat. Det tydligaste undantaget är vård av sjukt barn, där en tydlig könsskillnad under året har ersatt ett tidigare jämställt förhållande.

Sjukfrånvaro

Hög sjukfrånvaro är i regel ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. I Sverige har sjukfrånvaron historiskt sett svängt över tid, på ett sätt som inte har motsvarats i mätningar av folkhälsa eller arbetsmiljö. Under de senaste decennierna har dock sjukfrånvaron i Sverige blivit lägre, och ligger i nivå med genomsnittet för flera västeuropeiska länder³. Nivån på sjukfrånvaro kan ofta förklaras av faktorer utanför arbetsplatsen som förändrade attityder i samhället, förändringar i sjukförsäkringssystemet och konjunkturläget. Ur ett internationellt perspektiv verkar regeländringar och sjukförsäkringens utformning ha haft större roll för sjukfrånvaron i Sverige än i andra länder.

Det går att ha olika perspektiv när det gäller sjukfrånvaro. Hög sjukfrånvaro på gruppnivå blir problematiskt utifrån ett kvalitets- och kompetensperspektiv. Kontinuiteten i verksamheter som förskola, vård och omsorg påverkas direkt av att medarbetare är frånvarande. I verksamheter där vikarie inte ersätter vid sjukfrånvaro kan leveransförmågan påverkas. Oavsett typ av verksamhet kan sjukfrånvaron innebära en större press för kollegor. Samtidigt kan arbetsplatsen vara den viktigaste möjliggöraren för att få medarbetare åter i arbete.

Kvinnors sjukfrånvaro har sedan länge varit högre än mäns, och vissa yrken och verksamheter har kontinuerligt högre sjukfrånvaro än andra. I ett internationellt perspektiv sticker Sverige ut negativt. Kvinnors sjukfrånvaro är generellt högre även i andra länder, men i Sverige är skillnaden större än i flera andra länder. Enligt Försäkringskassan beror detta på att kvinnor i Sverige både tar ett större ansvar för barn och familj jämfört med män, och att en relativt hög andel kvinnor arbetar heltid jämfört med i andra länder⁴. I människonära yrken, som i Sverige ofta är utpräglat kvinnodominerade, är sjukfrånvaron dessutom ofta generellt högre.

³ Försäkringskassan: *Korta analyser 2022:4*

⁴ Se föregående not.

Sjukfrånvaron i Sveriges kommuner minskade under året från 8,1 till 7,5 procent. Bland kommunerna i Halland minskade den totala sjukfrånvaron från 8,2 procent till 7,5 procent, med en spridning mellan 6,8 (Falkenberg) och 8,3 procent (Halmstad). I Varberg har sjukfrånvaron minskat från 8,0 till 7,3 procent, vilket var något lägre än genomsnittet i såväl Halland som riket.

Sjukfrånvaro, andel av tillgänglig tid	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Alla, oavsett anställningsform	7,3 %	8,0 %	7,7 %	8,2 %	6,5 %	6,8 %	6,4 %

Sjukfrånvaron har minskat hos både kvinnor och män, men mest bland kvinnor i åldern 40–49 år. Skillnaden mellan könen är fortsatt stor, men har under året minskat. Under 2022 var kvinnors sjukfrånvaro högre än snittet i riket. Under 2023 minskade frånvaron till en nivå under genomsnittet för Sveriges kommuner. Skillnaden i mäns sjukfrånvaro mellan Varberg och riket var större än skillnaden för kvinnorna, varför skillnaden mellan könen var större i Varberg jämfört med genomsnittet för övriga kommuner.

Det är den korta sjukfrånvaron som har minskat. Under åren med och efter pandemin har hög variation i den korta sjukfrånvaron varit det tydligaste mönstret. Det beror på smittspridning och myndigheters rekommendationer kring arbete vid förkylningssymtom. Den sista tydliga påverkan av pandemin när det gäller sjukfrånvaro noterades under våren 2022, vilket förklarar varför den korta sjukfrånvaron har minskat under 2023 jämfört med 2022. Under året har det dock funnits större utbrott av andra luftvägssjukdomar, vilket till viss del förklarar den aktuella nivån på 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.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) i olika åldersgrupper fördelat per kön	2023	2022	2021
-29 år, alla	7,5 %	7,6 %	7,2 %
-29 år, kvinnor	8,2 %	8,1 %	7,7 %
-29 år, män	5,9 %	6,5 %	6,4 %
30-39 år, alla	6,9 %	7,5 %	7,4 %
30-39 år, kvinnor	7,5 %	8,3 %	8,3 %
30-39 år, män	5,1 %	4,9 %	4,3 %
40-49 år, alla	6,3 %	7,3 %	6,8 %
40-49 år, kvinnor	6,9 %	8,1 %	7,6 %
40-49 år, män	4,2 %	4,3 %	4,0 %
50-59 år, alla	7,7 %	8,3 %	8,2 %
50-59 år, kvinnor	8,7 %	9,3 %	9,3 %
50-59 år, män	3,7 %	4,3 %	3,4 %
60-67 år, alla	9,2 %	9,9 %	8,9 %
60-67 år, kvinnor	9,9 %	10,8 %	9,0 %
60-67 år, män	6,2 %	6,5 %	8,4 %
Totalt, alla	7,3 %	8,0 %	7,7 %
Totalt, kvinnor	8,1 %	8,9 %	8,4 %
Totalt, män	4,7 %	5,0 %	4,9 %

Kort-, mellanlång-, och lång sjukfrånvaro

Under året har den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagars frånvaro, minskat bland både kvinnor och män. Bland bägge könen har mellanlång (15–59 dagar) sjukfrånvaro ökat något. Lång sjukfrånvaro ligger på samma nivå som föregående år, men har ökat något bland män. Det är positivt att den långa sjukfrånvaron totalt sett inte har ökat. Däremot är det ur ett jämställdhetsperspektiv problematiskt att skillnaden mellan könen i långtidssjukfrånvaro är så pass stor. Kvinnor har varit långtidssjukskrivna i mer än dubbelt så stor utsträckning som män. Könrelaterade skillnader i sjukskrivning kan bero på sjukvårdens sjukskrivningsmönster, men det skulle även kunna bero på eventuella skillnader i arbetssätt kring anpassning och rehabilitering i olika verksamheter. Det finns forskning som pekar mot att män i större utsträckning än kvinnor får arbetsinriktat stöd vid återgång i arbete.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) utifrån längd på sjukskrivning	2023	2022	2021
1–14 dagar sjukskrivning	3,7 %	4,5 %	3,9 %
15–59 dagar sjukskrivning	1,1 %	1,0 %	1,1 %
60 dagar eller mer sjukskrivning	2,6 %	2,6 %	2,6 %

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) utifrån längd på sjukskrivning och kön	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2021	Män 2021
1–14 dagar sjukskrivning	3,9 %	3,0 %	4,7 %	3,5 %	4,2 %	3,0 %
15–59 dagar sjukskrivning	1,2 %	0,6 %	1,1 %	0,5 %	1,3 %	0,6 %
60 dagar eller mer sjukskrivning	3,0 %	1,2 %	3,0 %	1,0 %	3,0 %	1,3 %

Ett annat sätt som lång sjukfrånvaro följs på är hur stor andel den utgör av den totala sjukfrånvaron. Om den långa sjukfrånvaron utgör en stor andel av sjukfrånvaron kan det vara ett tecken på att arbetet med att rehabilitering och arbetsanpassning fungerar dåligt. Andelen lång sjukfrånvaro har ökat under 2023. Anledningen till ökningen är i första hand en statistisk effekt av att korttidsfrånvaron i har minskat. Bland män förklaras dock ökningen även av att den långa sjukfrånvaron som del av tillgänglig tid har ökat (se föregående tabell). I ett nationellt perspektiv har Varberg en lägre andel långtidssjukfrånvaro än genomsnittet.

Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av total sjukfrånvaro	2023	2022	2021
Andel lång sjukfrånvaro, alla	34,9 %	32,1 %	34,1 %
Andel lång sjukfrånvaro, kvinnor	36,7 %	33,9 %	35,3 %
Andel lång sjukfrånvaro, män	24,4 %	20,5 %	24,6 %

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

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

Andel anställda utan sjukfrånvaro

Andelen medarbetare som under året inte har haft någon sjukfrånvaro har ökat. Det beror på att den korta sjukfrånvaron, som till stora delar har förklarats av smittspridning, har minskat.

Andel anställda med månadslön utan sjukfrånvaro	2023	2022	2021
Månadsavlönade utan sjukfrånvaro, alla	25,9 %	19,4 %	25,5 %
Månadsavlönade utan sjukfrånvaro, kvinnor	23,6 %	17,2 %	22,3 %
Månadsavlönade utan sjukfrånvaro, män	33,8 %	27,2 %	36,6 %

Sjukfrånvaro per förvaltning och yrke

Sjukfrånvaronivåerna skiljer sig mellan förvaltningarna, från stadsbyggnadskontoret med lägst (2,6 procent) till socialförvaltningen med högst (9 procent). Skillnaderna mellan förvaltningarnas sjukfrånvaro förklaras av karaktären på arbetet, till exempel i vilken utsträckning medarbetare arbetar människonära. Inom förvaltningarna finns skillnader mellan enheter, exempelvis mellan olika skolor, hemtjänstgrupper och särskilda boenden. Det är viktigt i förvaltningarnas arbete att identifiera skillnaderna, analysera varför de finns, och sätta in adekvata åtgärder mot sjukfrånvaro.

Det är intressant att jämföra nivåerna under 2023 med 2019, året utan påverkan av pandemiutbrottet 2020. Flera förvaltningar var under 2023 tillbaka på samma nivåer som före pandemin. Förskole- och grundskoleförvaltningen var den förvaltning som avvek mest negativt (+1,4 procentenheter jämfört med 2019), och kultur- och fritidsförvaltningen den förvaltning som avvek mest positivt (-1,9 procentenheter). Såväl serviceförvaltningen som socialförvaltningen hade en sjukfrånvaro som var 0,8 procentenheter högre än 2019.

Sjukfrånvaron har generellt minskat i alla yrkesområden jämfört med 2022. Den tydligaste minskningen har skett inom förskola och grundskola. Även inom vårdyrken har sjukfrånvaron minskat, men några yrken avviker. Exempelvis har sjukfrånvaron bland sjuksköterskor fortsatt att öka något, medan sjukfrånvaron bland undersköterskor har minskat.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) i olika åldersgrupper fördelat per förvaltning	2023	2022	2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 29 år eller yngre	6,9 %	8,5 %	8,6 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 30–39 år	6,9 %	8,0 %	7,4 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 40–49 år	6,4 %	7,8 %	6,7 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 50–59 år	8,1 %	8,5 %	8,6 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 60–67 år	8,4 %	9,2 %	8,9 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, alla åldrar	7,3 %	8,3 %	7,8 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 29 år eller yngre	8,4 %	6,1 %	6,5 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 30–39 år	5,4 %	4,1 %	4,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 40–49 år	4,9 %	4,6 %	7,2 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 50–59 år	4,3 %	3,8 %	4,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 60–67 år	8,2 %	10,6 %	10,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, alla åldrar	5,5 %	5,1 %	5,7 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 29 år eller yngre	1,1 %	0,9 %	1,1 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 30–39 år	3,1 %	4,4 %	4,8 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 40–49 år	1,7 %	3,9 %	1,5 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 50–59 år	4,8 %	6,6 %	6,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 60–67 år	2,8 %	6,5 %	6,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning, alla åldrar	3,1 %	5,0 %	4,5 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 29 år eller yngre	2,8 %	3,0 %	2,2 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 30–39 år	2,5 %	3,4 %	2,8 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 40–49 år	2,5 %	2,8 %	3,4 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 50–59 år	3,5 %	4,0 %	4,0 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 60–67 år	7,0 %	9,2 %	4,4 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, alla åldrar	3,4 %	4,2 %	3,6 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 29 år eller yngre	1,4 %	9,8 %	1,2 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 30–39 år	3,0 %	3,1 %	1,7 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 40–49 år	1,9 %	2,6 %	1,2 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 50–59 år	5,6 %	2,4 %	2,3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 60–67 år	3,7 %	7,4 %	10,3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, alla åldrar	3,6 %	4,1 %	2,7 %
Serviceförvaltningen, 29 år eller yngre	7,3 %	4,9 %	5,7 %
Serviceförvaltningen, 30–39 år	5,2 %	7,0 %	5,4 %
Serviceförvaltningen, 40–49 år	5,4 %	6,0 %	7,3 %
Serviceförvaltningen, 50–59 år	9,2 %	10,4 %	8,4 %
Serviceförvaltningen, 60–67 år	10,4 %	9,1 %	9,8 %
Serviceförvaltningen, alla åldrar	7,1 %	7,9 %	7,4 %
Socialförvaltningen, 29 år eller yngre	8,4 %	8,0 %	7,4 %
Socialförvaltningen, 30–39 år	9,2 %	9,2 %	10,0 %
Socialförvaltningen, 40–49 år	8,8 %	9,6 %	9,5 %
Socialförvaltningen, 50–59 år	8,7 %	9,6 %	9,6 %
Socialförvaltningen, 60–67 år	10,6 %	11,2 %	8,8 %

Socialförvaltningen, alla åldrar	9,0 %	9,4 %	9,1 %
Stadsbyggnadskontoret, 29 år eller yngre	2,9 %	3,8 %	1,6 %
Stadsbyggnadskontoret, 30–39 år	3,3 %	2,1 %	1,3 %
Stadsbyggnadskontoret, 40–49 år	1,8 %	2,1 %	1,5 %
Stadsbyggnadskontoret, 50–59 år	3,1 %	3,8 %	4,5 %
Stadsbyggnadskontoret, 60–67 år	1,3 %	5,3 %	19,7 %
Stadsbyggnadskontoret, alla åldrar	2,6 %	3,0 %	4,6 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 29 år eller yngre	3,4 %	3,3 %	5,6 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 30–39 år	3,8 %	4,1 %	4,2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 40–49 år	4,2 %	4,0 %	3,1 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 50–59 år	3,9 %	4,3 %	4,1 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 60–67 år	9,3 %	10,0 %	9,0 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, alla åldrar	4,9 %	4,9 %	4,7 %
Överförmyndarens förvaltning⁵, alla åldrar	3,7 %	3,0 %	3,8 %

Tabellen nedan visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda per förvaltning och kön under åren 2022–2023.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) per förvaltning och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	7,3 %	8,3 %	7,9 %	8,9 %	3,6 %	5,4 %
Hamn- och gatuförvaltningen	5,5 %	5,1 %	5,5 %	6,7 %	5,5 %	4,2 %
Kommunstyrelsens förvaltning	3,1 %	5,0 %	4,0 %	6,4 %	1,0 %	1,6 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	3,4 %	4,2 %	3,8 %	4,7 %	2,5 %	3,4 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	3,6 %	4,1 %	2,5 %	2,9 %	7,8 %	7,2 %
Serviceförvaltningen	7,1 %	7,9 %	8,1 %	9,3 %	4,6 %	4,4 %
Socialförvaltningen	9,0 %	9,4 %	9,5 %	10,2 %	6,8 %	6,3 %
Stadsbyggnadskontoret	2,6 %	3,0 %	3,2 %	3,6 %	1,7 %	2,2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	4,9 %	4,9 %	5,3 %	5,3 %	4,2 %	4,2 %
Överförmyndarens förvaltning	3,7 %	3,0 %	2,0 %	-	6,9 %	-
Varbergs kommun	7,3 %	8,0 %	8,1 %	8,9 %	4,7 %	5,0 %

Följande tabell visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda inom ett urval av större yrkesgrupper åren 2022–2023.

⁵ För få anställda för att särredovisa uppgifter.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) per yrke och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Personlig assistent	11,9 %	10,7 %	13,8 %	12,4 %	7,4 %	7,4 %
Undersköterska	11,1 %	11,9 %	10,9 %	12,1 %	13,0 %	9,4 %
Barnskötare i förskola	11,1 %	11,5 %	11,2 %	11,7 %	6,3 %	5,7 %
Sjuksköterska, vård och omsorg	11,1 %	10,8 %	11,3 %	10,4 %	4,6 %	18,6 %
Stödassistent/vårdare	10,2 %	9,9 %	10,2 %	10,1 %	9,9 %	9,1 %
Förskollärare i förskola	10,1 %	11,0 %	10,2 %	11,2 %	4,9 %	4,4 %
Måltidspersonal	10,1 %	10,8 %	10,2 %	10,9 %	3,1 %	3,1 %
Elevassistent	9,5 %	10,8 %	9,8 %	11,8 %	8,7 %	8,5 %
Vårdbiträde	8,5 %	8,9 %	9,7 %	10,8 %	6,3 %	5,6 %
Park-/trädgårdsarbete	8,2 %	8,4 %	9,5 %	12,8 %	7,6 %	6,4 %
Lärare, grundskola	5,7 %	6,2 %	6,4 %	6,7 %	3,3 %	4,9 %
Kock	5,4 %	8,9 %	5,3 %	9,1 %	5,7 %	8,3 %
Lärare, gymnasiet	5,1 %	4,1 %	6,4 %	5,4 %	3,9 %	2,8 %
Tekniker, drift	4,8 %	4,7 %	12,5 %	9,3 %	4,3 %	4,4 %
Bibliotekarie	4,0 %	6,4 %	4,5 %	6,9 %	0,3 %	2,4 %
Administratör, handläggare	3,7 %	5,0 %	3,9 %	5,6 %	2,6 %	2,8 %
Ingenjör	2,3 %	2,3 %	1,6 %	2,0 %	2,7 %	2,6 %
Chef	1,8 %	3,6 %	2,2 %	3,9 %	1,1 %	3,1 %

Kostnader för sjuklön och sjukfrånvaro

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

Utbetalningarna av sjuklön har minskat med sex miljoner kronor jämfört med 2022. Minskningen beror på utvecklingen av den korta sjukfrånvaron. Som framgår ovan är det under detta intervall arbetsgivaren betalar störst andel sjuklön.

Kostnad (kronor) för sjuklön respektive sjuklön inklusive övriga direkta arbetsgivarkostnader (37 procent) per förvaltning	Sjuklön 2023	Sjuklön 2022	Sjuklön och sociala avgifter 2023	Sjuklön och sociala avgifter 2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	14 711 000	19 002 000	20 154 000	26 033 000
Hamn- och gatuförvaltningen	1 090 000	983 000	1 493 000	1 347 000
Kommunstyrelsens förvaltning	677 000	1 036 000	927 000	1 419 000
Kultur- och fritidsförvaltningen	646 000	774 000	885 000	1 060 000
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	171 000	129 000	234 000	177 000
Serviceförvaltningen	3 405 000	3 574 000	4 665 000	4 896 000
Socialförvaltningen	16 663 000	17 785 000	22 828 000	24 365 000
Stadsbyggnadskontoret	361 000	431 000	495 000	590 000
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	1 561 000	1 493 000	2 139 000	2 045 000
Varbergs kommun	39 285 000	45 436 000	53 820 000	61 932 000

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 drygt 120 000 kronor jämfört med föregående år.

Bokfört utbetalat friskvårdsbidrag per år	Totalt belopp	Minsta antal personer som nyttjat bidraget ⁶
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
2016	3 094 000 kr	2 063

Hållbart arbetsliv

Som ett led i arbetet med att minska sjukskrivningstalen presenterade dåvarande Sveriges Kommuner och Landsting 2016 en avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner tillsammans med arbetsmarknadens parter. Varbergs kommun arbetade fram en lokal avsiktsförklaring 2018, som reviderades 2020. Personal- och hälsobokslutet används för att följa upp delar av avsiktsförklaringen. Den innehåller följande områden:

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

Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro

Ett av kommunfullmäktiges fyra målområden för kommunkoncernen under målperioden 2020–2023 innehåller det prioriterade målet att ”kompetensförsörjningen ska tryggas genom fokus på gott ledarskap och ett hållbart arbetsliv”. Det finns i och med detta ett starkt politiskt fokus och förväntan när de

⁶ 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.

gäller frågor som rör ett hållbart arbetsliv. Samtliga nämnder och bolag förväntas styra och arbeta på ett sätt som främjar måluppfyllelse, vilket följs upp årligen vid två tillfällen.

Kommunfullmäktige har under året beslutat om nya målområden för perioden 2024–2027. I målområdet ”En effektiv, hållbar och nytänkande organisation” beskrivs att kommunen som arbetsgivare ska erbjuda möjlighet till utveckling och ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv. Enligt målbeskrivningen ska chefer vara goda ledare som bidrar till en attraktiv arbetsmiljö. Arbetsmiljö, hållbarhet och ledarskap kommer därmed vara i fortsatt fokus under närmaste fyra åren.

Kommunstyrelsens personalutskott har under året genomfört dialoger med nämndernas presidier.

Chefers förutsättningar

Under 2022 aktualiserade kommunfullmäktige frågan om chefers förutsättningar. Fullmäktige beslutade att ge i uppdrag till berörda nämnder att återkoppla hur nämnderna framåt skulle arbeta med frågan om chefers förutsättningar, vilket gjordes i maj 2023. Under 2023 har antalet chefer ökat något mer än tidigare. Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef har minskat något i flera förvaltningar. Det har även gjorts organisatoriska förändringar inom socialförvaltningen för att förbättra ledningsstrukturen, och införts biträdande rektorer i större utsträckning inom grundskolan för att ge rektorer bättre förutsättningar.

Under 2022 lanserades utvecklande ledarskap (UL) som en satsning på ledarutveckling i Varbergs kommunkoncern. Innehållet i UL-programmen stämmer väl överens med kommunens vision och långsiktiga arbete för ett gott ledarskap. Programmet har en del som riktar sig till chefer med personalansvar, och en del som riktar sig till ledare utan personalansvar. UL har en stark vetenskaplig förankring och är utvecklad av Försvarshögskolan. Fokus ligger på att identifiera, träna på och utveckla framgångsrika ledarbeteenden. Flera inlärningsmetoder används, till exempel teoretiska genomgångar, övning, reflektion, ömsesidigt erfarenhetsutbyte, praktisk tillämpning och träning i vardagen. Under perioden 2022–2023 har 120 chefer och 70 andra ledare från hela kommunkoncernen deltagit i utbildningen.

Under året har ett antal nätverksträffar för chefer och chefsfrukostar genomförts som har vänt sig till samtliga chefer i kommunkoncernen. Under våren slutfördes den koncerngemensamma satsningen om att implementera innehållet i ”Vår kultur – så lever vi visionen”, ett arbete som har haft som syfte att ytterligare konkretisera vad som krävs av organisationen för att röra sig i riktning mot kommunens vision. Under hösten har en ny satsning startats med hjälp av nätverksgrupper för chefer. Satsningen är en fristående fortsättning på kulturarbetet, där syftet är att utveckla ledarskap genom arbetssätt och beteenden i vardagen. De uppstartade nätverken utgör en koncerngemensam struktur för chefer att mötas, diskutera, reflektera, och lära av varandra.

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

Användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård

Kommunhälsan är kommunens inbyggda företagshälsovård. Den grupp inom Kommunhälsan som ger stöd inom områdena organisatorisk och social arbetsmiljö

(OSA), lednings- och grupputveckling samt enskilda individärenden är den grupp som är mest använd och har det bredaste uppdraget.

Kommunhälsans insatser för att stärka chefer och medarbetare har varit en viktig del för att ge bättre förutsättningar för den goda arbetsplatsen. Under första halvåret 2023 identifierade Kommunhälsan avdelningar som i sina uppdrag har hög ergonomisk belastning. Tillsammans med chefer inom kost och städ, drift och anläggning, och förskolor påbörjades ett förbyggande arbete för att säkerställa att kunskap finns om hur belastningsskador kan undvikas. Detta genomfördes med hjälp av arbetsplatsbesök, utbildning av både chef och medarbetare och riktade insatser där höga risker identifierats.

Under hösten har ett fördjupat samarbete startats upp med chefer inom hemtjänsten för att ge stöd i rehabiliteringsärenden. Syftet har varit att stärka chefernas rutiner och kunskap samt att se när Kommunhälsan har kunnat stödja. Ett arbete har även inletts med samtliga chefer inom socialförvaltningen för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet planeras avslutas under våren 2024.

Medarbetarnas engagemang

Under hösten 2022 genomfördes en kommungemensam medarbetarundersökning. Arbetet med resultatet och formulerande av handlingsplaner har fortsatt under 2023.

Under hösten 2022 arrangerades även medarbetarträffar ("1 av 5000") för samtliga medarbetare i koncernen. Vid dessa tillfällen fanns möjlighet att lyfta frågor till organisationen. Dessa frågor har sammanställts och bearbetats under året. En stor kommunikationsinsats har gjorts för att bemöta frågor om visionen, resurser och förväntningar, chefs- och ledarskap, och upplevelsen av att inte känna sig sedd. För att möta det stora medarbetarengagemang som fanns i de inskickade frågorna gjordes insatser på såväl kommungemensam som lokal nivå.

Utöver detta finns många exempel på hur arbetsgrupper har arbetat aktivt med delaktighet och medarbetares engagemang under året, exempelvis i verksamhetsplanering.

Samverkan, rehabilitering och nya vägar tillbaka från sjukskrivning

Kommunen har för åren 2021–2023 beviljats drygt tre miljoner kronor av omställningsfonden KOM-KR. Under året har personalkontoret vid kommunstyrelsens förvaltning haft ett förstärkt arbete kring omställningsstudiestöd och det interna omställningsarbetet. Flera hundra medarbetare har kunnat ta del av olika insatser i form av exempelvis:

- Kurslitteratur för de som studerar till undersköterska.
- Validering undersköterska.
- Körkort till lokalvårdare inom hemtjänst.
- Utbildning i att göra is.
- Utbildning drift och skötsel.
- Säkerhetsutbildning lekplatser.
- Kompetensutveckling diabetes.

Under året har ett omtag gjorts kring medarbetarcoachning. Medarbetarcoachning är en förmån för alla medarbetare, och ett sätt att bli coachad vidare om

medarbetaren känner behov av förändring och utveckling i sitt arbetsliv. Flera medarbetare har tagit del av insatsen under året.

Chefsutbildningen om arbetsanpassning och rehabilitering är en del av det obligatoriska utbildningspaketet för nyanställda chefer. Den lärarledda delen av utbildningen har fokus på olika case. Utbildningen har genomförts flera gånger under året, med höga omdömen från deltagarna.

Utbildningar har genomförts tillsammans med Försäkringskassan under början av året. Fokus har varit på sjukskrivningsprocessen och arbetsgivarens arbete med att skapa en plan för återgång vid sjukrivning. Samarbetet med Försäkringskassan har stannat upp något på grund av Försäkringskassans interna arbete.

Specifika insatser i olika verksamheter

Eftersom förvaltningarnas verksamheter ser olika ut varierar det vilken typ av insatser som har varit viktiga för att försöka öka hälsan och minska sjukfrånvaron. I regel är förvaltningarnas HR-stöd tillsammans med Kommunhälsan och en följsamhet mot kommunens rehabiliteringsprocess viktiga i arbetet.

Omtankessamtal på tidigt stadium har lyfts från flera förvaltningar som ett sätt att tidigt identifiera orsaker till frånvaro, och förebygga en längre sjukskrivning. Flera förvaltningar har arbetat aktivt med arbetsplatsträffar för att skapa fokus på hälsa och god arbetsmiljö.

Inom socialförvaltningen har flera initiativ gjorts under året. Ett exempel är projektet "Hållbar arbetstidsmodell" som på olika sätt har präglat året. Projektet har handlat om att införa en arbetsmodell som långsiktigt främjar hälsa och god arbetsmiljö, beaktar nya bestämmelser kring dygnsvila och därmed möjligheter till återhämtning, och samtidigt möter målgruppernas behov.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I Varbergs kommun har varje nämnd ansvar för sin verksamhets arbetsmiljö. Personalkontoret har de senaste sex åren stöttat nämnderna genom att samordna en gemensam årlig uppföljning bland organisationens chefer, så även 2023. Chefer har, ofta i dialog med skyddsombud eller andra medarbetare, svarat på ett antal frågor som utgår från vad som krävs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågorna har handlat om kunskap, samverkan, undersökning, riskbedömning, handlingsplan och uppföljning. Varje förvaltningsledning har vid årsskiftet 2023/2024 fått återkoppling för att kunna ta ställning till åtgärder för det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

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 finns utvecklingspotential när det kommer till de formaliserade arbetsmiljöronderna, både avseende fysisk och organisatorisk/social arbetsmiljö. Det finns dock en positiv utveckling när det gäller genomförandet av fysiska arbetsmiljöronder.

Slutligen visade uppföljningen att det i flera fall behövs ett förstärkt arbete kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, exempelvis i frågor som rör arbetsbelastning, prioritering, och förläggning av arbetstid.

Arbets-skador och tillbud

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

Antal inträffade tillbud och arbets-skador	2023	2022	2021	2020	2019
Tillbud	1 312	1 134	1 045	747	810
Arbets-skador	611	504	470	330	301
Totalt	1 923	1 638	1 515	1 077	1 111

Antal inträffade tillbud och arbets-skador fördelade utifrån sjukfrånvaro och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Tillbud	1 312	1 134	1 146	965	166	169
Arbets-skador, alla	611	504	514	433	97	71
Arbets-skador, utan sjukfrånvaro	539	436	457	374	82	62
Arbets-skador, med sjukfrånvaro	72	68	57	59	15	9
Totalt antal händelser	1 923	1 638	1 660	1 398	263	240

Antal arbets-skador fördelade utifrån typ av arbets-skada, sjukfrånvaro och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Olycksfall i arbetet, alla	441	388	364	330	77	58
Olycksfall i arbetet, utan sjukfrånvaro	388	344	323	292	65	52
Olycksfall i arbetet, med sjukfrånvaro	53	44	41	38	12	6
Sjukdom/ohälsa i arbetet, alla	125	71	115	64	10	7
Sjukdom/ohälsa i arbetet, utan sjukfrånvaro	120	58	111	52	9	6
Sjukdom/ohälsa i arbetet, med sjukfrånvaro	5	13	4	12	1	1
Färdolycksfall, alla	45	45	35	39	10	6
Färdolycksfall, utan sjukfrånvaro	31	34	23	30	8	4
Färdolycksfall, med sjukfrånvaro	14	11	12	9	2	2
Totalt	611	504	514	433	97	71

Antalet anmälda tillbud och arbets-skador har ökat med drygt 250 händelser. Såväl anmälningar om tillbud som arbets-skador har ökat. Det är tydligt att det är anmälningar om skador som inte lett till någon sjukfrånvaro som har ökat, medan händelser som lett till sjukfrånvaro har varit i stort sett på samma nivå som föregående år. Anmälda arbetssjukdomar nästan fördubblades, men även olycksfall i arbetet anmäldes i större utsträckning.

Tabellen nedan visar hur stor andel av anmälningarna under 2023 som gjordes inom respektive förvaltning, samt hur stor andel av kommunens producerade tid respektive förvaltning står för, som ett jämförande mått.

Andel av alla arbetsskador och tillbud som är anmälda vid respektive förvaltning, samt förvaltningens andel av arbetad tid ⁷	Andel av samtliga händelser	Andel av tillbud	Andel av arbetsskador med sjukfrånvaro	Andel av arbetsskador utan sjukfrånvaro	Andel av arbetad tid
Förskole- och grundskoleförvaltningen	35 %	35 %	26 %	35 %	37 %
Hamn- och gatuförvaltningen	2 %	2 %	8 %	3 %	3 %
Kommunstyrelsens förvaltning	0 %	0 %	-	1 %	3 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	1 %	1 %	3 %	1 %	3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	-	-	-	-	1 %
Serviceförvaltningen	7 %	6 %	11 %	9 %	9 %
Socialförvaltningen	53 %	55 %	46 %	49 %	36 %
Stadsbyggnadskontoret	0 %	1 %	-	-	2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	2 %	1 %	6 %	2 %	7 %
Överförmyndarens förvaltning	-	-	-	-	0 %

Sett till typ av verksamhet har de flesta anmälningar gjorts inom förskole- och grundskoleförvaltningen och socialförvaltningen, vilket är rimligt utifrån storleken på förvaltningarna. När hänsyn tas till storleken på förvaltningarnas verksamhet uttryckt i producerad tid är det framför allt socialförvaltningen som har varit överrepresenterad sett till antal anmälningar. När det gäller arbetsskador med sjukfrånvaro har hamn- och gatuförvaltningen haft något fler anmälningar i relation till producerad tid.

Generellt kan noteras att det har skett en mycket kraftig minskning av smittrelaterade tillbud och arbetsskador jämfört med 2022, vilket är en följd av att pandemin har klingat av under 2022. Trots den stora minskningen av smitthändelser har antalet anmälda händelser ökat väsentligt.

Den vanligaste typen av tillbud handlade om psykisk överbelastning. Antalet anmälningar har mer än fördubblats, vilket gör att kategorin står för den antalsmässigt största ökningen. Psykisk överbelastning stod för 20 procent av tillbudsanmälningarna, jämfört med knappt 10 procent under föregående år. Sett till flera år är det en tydlig trend att dessa anmälningar har ökat för varje år. Anmälningarna har under 2023 framför allt gjorts inom äldreomsorg, förskola och fritidshem. Den vanligaste anledningen har varit upplevelser av personalbrist och underbemanning, att vikarier inte funnits på plats eller att vikarier har saknat relevant erfarenhet. Det har enligt flera anmälningar lett till en känsla av otillräcklighet, stress och risk för barn och brukare.

Övriga tillbud har framför allt handlat om fysiska situationer med tredje person (brukare, elev, klient), där fysiska tillbud med elever har anmälts i högre omfattning. Cirka 18 procent var den typen av fysiska tillbud. Något fler, cirka 19 procent av tillbudena, handlade om hotfulla situationer och kränkningar. De allra flesta hotrelaterade tillbudena handlade om situationer som har uppstått mellan medarbetare och elev, brukare eller klient. Tillbud som avser hot och kränkningar ökade med 30 procent.

Som framgått ovan har anmälningar om arbetssjukdomar ökat markant. De vanligaste anmälningarna handlade om skadlig inverkan till följd av sociala och

⁷ I tabellen betyder 0 % att summan är avrundad nedåt, medan ett streck innebär att händelser helt saknas under året.

organisatoriska faktorer. Dessa stod för en knapp tredjedel av anmälningarna, vilket är i nivå med föregående år även om det faktiska antalet har ökat. Anmälningar om arbetssjukdom som ska ha orsakats av beteenden och ageranden från andra personer stod för den tydligaste ökningen. Detta tillsammans med anmälningar om arbetssjukdom som beror på kontakt med kemiskt eller biologiskt ämne (inte smitta), exempelvis mögel. Arbetssjukdom på grund av beteende från andra stod för 15 procent, och sjukdom på grund av kontakt med ämne stod för 13 procent av anmälningarna om arbetssjukdom.

När det gäller andra arbetsskador än arbetssjukdomar finns inga tydliga mönster när det gäller skillnader mot 2022. Precis som tidigare var den enskilt vanligaste anledningen skador som var relaterade till fysiska situationer med andra personer. Denna typ av skador utgjorde en dryg tredjedel av anmälningarna, och har ökat något till antal. Även halk- och fallolyckor tillsammans med cykelolyckor stod för en väsentlig del, cirka 25 procent.

Jämställdhet

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

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

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

Den längre trenden sedan drygt tio år är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige minskar. I samband med pandemin har dock minskningen stannat av. Den senaste sammanställda statistiken visar liksom året innan att skillnaderna har ökat⁸. Löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden är 9,9 procent. Skillnaden mellan könen är 1,5 procent i kommunerna och 17,2 procent i regionerna. Inom privat sektor är löneskillnaden 10,6 procent bland arbetare och 15,3 procent bland tjänstemän. Vid en standardvägning, en jämförelse som även tar hänsyn till kvinnors och mäns olika utbildning, yrken, ålder och arbetstid, är skillnaden mindre: 0,5 procent i kommunerna (vilket är en liten ökning jämfört med året före) och 2,9 procent i regionerna. Vid en standardvägd jämförelse för hela arbetsmarknaden är löneskillnaden 4,7 procent, vilket är en något större skillnad jämfört med året före. Generellt sett har kommunerna Sveriges mest jämställda löner.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat under senare år men det är fortfarande en betydligt större andel kvinnor än män som jobbar deltid. Det går inte att sätta likhetstecken mellan heltidsanställning och heltidsarbete. Som tidigare har nämnts

⁸ Senast tillgängliga bearbetade lönestrukturst Statistik från Medlingsinstitutet, publicerad juni 2023 vilket avser år 2022.

är kvinnor tjänstlediga på deltid i större utsträckning än män, till exempel på grund av föräldraledighet. Ett sätt att visa inkomstskillnader mellan könen är att mäta disponibel inkomst⁹. Skillnaden i disponibel inkomst mellan kvinnor och män var drygt 20 procent vid en sammanställning av 2020 års inkomster. I den disponibla inkomsten ingår lön, kapitalvinster, räntevinster, pension med mera.

En annan strukturellt viktig skillnad gäller sjukfrånvaro. Nationellt sett är kvinnors sjukfrånvaro i kommuner drygt 50 procent högre än mäns.

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

Jämställdhet i Varbergs kommun

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. Tidigare i detta bokslut framgår hur könsfördelningen såg ut mellan förvaltningarna 2023. Socialförvaltningen och förskole- och grundskoleförvaltningen hade en klar majoritet kvinnor som medarbetare, medan hamn- och gatuförvaltningen som enda förvaltning hade flest män som medarbetare.

De strukturer kring bristande jämställdhet som har beskrivits inledningsvis avspeglas i de lokala förhållandena. När det gäller exempelvis heltidsanställning, tjänstledighet på deltid, sjukfrånvaro, ovägd medellön, och föräldraledighet finns det skillnader mellan könen i Varberg. Vissa skillnader som växte under pandemin har gått tillbaka under 2023. Ett exempel är skillnaden i kvinnors och mäns sjukfrånvaro som minskade. Löneöversynen visade att de ovägda löneskillnaderna har fortsatt att minska.

Av kommunens chefer var 67 procent kvinnor och 33 procent män, vilket i detta sammanhang ska jämföras med 80 procent kvinnor och 20 procent män bland tillsvidareanställda medarbetare. Kvinnliga chefer var därmed underrepresenterade i förhållande till andelen anställda kvinnor, men skillnaden har minskat jämfört med föregående år. Den högsta ledningen hade under året jämn könsfördelning.

⁹ Se rapporten "Inkomstskillnader mellan kvinnor och män, regeringsuppdrag till Medlingsinstitutet 2022-2023" från Medlingsinstitutet.

Jämförelse av könsfördelningen bland tillsvidareanställda och tillsvidareanställda chefer per förvaltning i december 2023	Andel kvinnor	Andel kvinnliga chefer	Andel män	Andel manliga chefer
Förskole- och grundskoleförvaltningen	86 %	72 %	13 %	28 %
Hamn- och gatuförvaltningen	37 %	27 %	63 %	73 %
Kommunstyrelsens förvaltning ¹⁰	72 %	54 %	28 %	46 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	65 %	78 %	35 %	22 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	77 %	100 %	23 %	-
Serviceförvaltningen	73 %	61 %	27 %	39 %
Socialförvaltningen	84 %	78 %	16 %	22 %
Stadsbyggnadskontoret	58 %	20 %	42 %	80 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	64 %	67 %	36 %	33 %
Överförmyndarens förvaltning	78 %	-	22 %	-
Varbergs kommun	80 %	67 %	20 %	33 %

En jämställdhetsfråga som har lyfts av till exempel Arbetsmiljöverket är att chefer inom kvinnokodade yrken i regel har fler medarbetare än chefer i manskodade yrken. Det går att se dessa skillnader även i Varberg vid en jämförelse mellan förvaltningar.

Tidigare i bokslutet har konstaterats att chefskollektivet har vuxit något under året. De siffror som redovisas i tabellen nedan visar att det generellt var något färre medarbetare per chef jämfört med föregående år.

Observera att innehållet i chefstjänster kan variera stort. Det finns exempel på tjänster med få medarbetare, där operativa specialistuppgifter dominerar.

¹⁰ Inklusive samtliga förvaltningschefer.

Tillsvidareanställda medarbetare per första linjens chef ¹¹ utifrån förvaltning och kön	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 ¹²	53	26	29	18	17	4
Hamn- och gatuförvaltningen	13	24	11	14	8	8
Kommunstyrelsens förvaltning	16	13	9	10	1	6
Kultur- och fritidsförvaltningen	19	17	15	13	10	9
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	20	-	20	-	20	-
Serviceförvaltningen ¹³	36	32	23	20	10	8
Socialförvaltningen ¹⁴	72 ¹⁵	40	29	28	6	9
Stadsbyggnadskontoret	20	16	20	15	20	12
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen ¹⁶	40	54	17	32	3	2
Överförmyndarens förvaltning	9	-	9	-	9	-

Under 2023 har kvinnor i genomsnitt tagit ut 79 föräldradagar och män 37 dagar. Jämfört med 2022 har skillnaden mellan könen minskat något. När det gäller vård av sjukt barn (VAB) har både kvinnor varit haft något fler dagar än jämfört med 2022, medan män har haft färre dagar. Förra årets jämställda uttaget har därmed ersatts med en skillnad mellan könen.

Antal dagar och medarbetare som tagit ut föräldradagighet, fördelat per kön	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
Antal medarbetare	950	212	927	192
Antal dagar	74 787	7 927	79 170	7 560
Genomsnittligt antal dagar	79	37	85	39

Antal dagar och medarbetare som anmält vård av sjukt barn (VAB), fördelat per kön	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
Antal medarbetare	1 152	259	1 175	272
Antal dagar	11 889	2 213	11 709	2 663
Genomsnittligt antal dagar	10,3	8,5	10,0	9,8

Allas lika rättigheter och möjligheter

Varbergs kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska motverka diskriminering och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Detta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk

¹¹ Chef för den nivå inom en linjeorganisation där den löpande driften bedrivs.

¹² Inom förvaltningen finns exempel på arbetsgrupp med delat eller biträdande chefskap inom de större arbetsgrupperna. I tabellen tas inte hänsyn till det.

¹³ Se not 12.

¹⁴ Se not 12.

¹⁵ Enheten leds av flera chefer, men medarbetarna är organisatoriskt kopplade till en chef.

¹⁶ Se not 12.

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Syftet är inte minst att bidra till att säkra kommunens personal- och kompetensförsörjning.

Arbetet med den politiskt beslutade strategin för jämställda och jämlika arbetsplatser har fortsatt. Strategin innehåller åtta inriktningar: jämn fördelning av makt och inflytande, goda arbetsförhållanden, inga osakliga löneskillnader, rekryteringar fria från diskriminering, möjlighet till kompetensutveckling på ett likvärdigt sätt, jämställt föräldraskap, nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling och alla former av trakasserier samt främja en jämn könsfördelning i kommunens verksamheter. För att lyckas långsiktigt med dessa inriktningar är det viktigt att se på jämlikhetsfrågor som arbetsmiljöfrågor. En god inkluderande arbetsmiljö motverkar i sig risken för diskriminering och ojämlikhet. Detta gör att flera av de initiativ som görs kring arbetsmiljö även tar sikte på jämlikhetsfrågor.

Ett koncernövergripande nätverk har startats under året för att belysa jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Bland annat har en extern föreläsare engagerats för kompetensutveckling i området.

Inom flera verksamheter har arbete genomförts under året för att undersöka och åtgärda förhållanden på arbetsplatsen som kan riskera att leda till diskriminering, vad som i lagens mening kallas aktiva åtgärder. Ett exempel är ett antal avdelningar vid kommunstyrelsens förvaltning som har testat ett nytt sätt att undersöka risker för diskriminering med hjälp av ett verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom stadsbyggnadskontoret har ett särskilt fokus lagts vid att organisera arbete och utbildning så att detta går att kombinera med bland annat föräldraskap.

Under året har flera projekt tagits fram utifrån jämställdhetsperspektiv som kommer att drivas med stöd av särskilda medel för verksamhetsutveckling. Dessa handlar om att attrahera fler män till vård och omsorg, kunskapshöja kring hälsa och klimakteriet, och att med feriepraktik i årskurs 8 försöka få killar att praktisera inom kvinnodominerande arbeten och tvärtom. Projekten startar upp under 2024.

Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier

På kommunens arbetsplatser ska nolltolerans råda mot alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. De medarbetarundersökningar som har gjorts under de senaste åren (senaste 2022) har visat att mellan fem och tio procent har upplevt att de blivit utsatta.

Under året har ett nytt material om diskriminering och kränkande särbehandling tagits fram. Materialet är publicerat och avsett att användas på APT i syfte att höja medvetenheten och få till samtal om i arbetsgrupper. Detta är även ett tema i den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen för nyanställda chefer och skyddsombud. Utöver detta har Kommunhälsan såväl som HR arbetat med riktade insatser i arbetsgrupper, och ett antal utredningar har genomförts efter anmälningar om kränkningar.

Våld i nära relationer

Varbergs kommun har som arbetsgivare tagit tydlig ställning mot våld i nära relationer. Under året har nya utbildningsfilmer producerats som bland annat riktar

sig till kommunens chefer utifrån förekomsten av våld i nära relation bland medarbetare. Arbetsgivaren kan med kunskap och ett aktivt förhållningssätt stötta de medarbetare som är utsatta för våld i sitt privatliv.

I november deltog kommunen i den nationella kampanjen "En vecka fri från våld". Under veckan uppmanades alla verksamheter att

- skriva ut informationsblad med påståenden som väcker tankar och lägga dem på bordet eller sätta upp på anslagstavlan i gemensamma utrymmen,
- använda ett särskilt framtaget APT-materialet,
- titta på hela eller delar av basutbildningen om Våld i nära relationer,
- våga reflektera och prata om mäns våld mot kvinnor.

Under veckan lystes stadshuset upp med orange ljus, samtidigt som information om kampanjen publicerades på kommunens hemsida.

Utmärkelser till kommunens medarbetare

Varje år delar kommunen ut priser till medarbetare som inspirerar och visar vägen mot visionen, Varberg – Västkustens kreativa mittpunkt. Alla medarbetare har möjlighet att lämna in en eller flera nomineringar för att lyfta fram någon som i visionens anda har visat prov på 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 68 medarbetare nominerade. Alla nominerade har presenterades på kommunens intranät, och vid en nomineringslunch presenterades vinnarna.

Årets kreativa medarbetare

Årets kreativa medarbetare blev Sara Gradén, kock, serviceförvaltningen:

"Sara har en otrolig energi i allt hon gör. Hon har ett nytänk kring matsvinn och gör allt i sin makt för att minska svinnet och återvinna. Hon gör otroligt god och uppskattad mat som hon lägger all sin kärlek i och är noggrann i det hon gör. Sara ser alltid till sina kollegors mående och skapar god stämning i sin grupp."

Årets värdskapare

Årets värdskapare blev Fredrik Larsson, boendestödjare, socialförvaltningen:

"I sitt arbete som boendestödjare jobbar Fredrik med att stötta människor med psykisk ohälsa i vardagen och försöka se till att lyfta fram det friska och se till ett fungerande liv. Arbetet innebär ofta att stötta människor som har det tufft i mötet med sjukvård och myndigheter och det är inte alltid lätt att möta myndighetssverige och särskilt inte när man inte mår så bra.

I sin roll som boendestödjare personifierar verkligen Fredrik Varberg kommuns vision där vi som medarbetare ska förenkla människors vardag. Fredrik är 1 av 5000 som jobbar i det tysta men verkligen gör skillnad."

Årets jämlikhetspris

Årets jämlikhetspris tilldelades Åsa Johnsson, Erika Sjöwall och Tina Wallin, kultur- och fritidsförvaltningen:

"Tina, Åsa och Erika har under de två senaste åren gjort ett pionjärbete med att ta fram en modell för hur en hel förvaltning systematiskt och strategiskt ska kunna arbeta för att människor ska uppleva ökad delaktighet och gemenskap, i samhället och i kommunens verksamheter.

I dialog med medarbetare på bibliotek, idrottsanläggningar, ungdomsgårdar och kulturhus har de testat definitioner, arbetssätt och metoder som ska leda till att alla Varbergs invånare ska få samma möjlighet att forma samhället, sina egna liv och uppnå sina drömmar.

Tack vare Tinans, Åsas och Erikas uthålliga och entusiastiska arbete har Varberg nu, som första kommun i Sverige, ett jämlikhetsverktyg som kan användas som konkret stöd i det vardagliga arbetet med planering, genomförande och uppföljning av verksamhet."



**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