



# Vetlanda

Här växer människor och företag



# Personal- bokslut 2016





# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>Personalstruktur</b> .....	<b>6</b>
Antal anställningar .....	6
Antal anställningar fördelat per förvaltning.....	7
Åldersstruktur .....	7
Medelålder män/kvinnor/totalt.....	8
Medelålder per förvaltning .....	8
<b>Medarbetarskap, ledarskap och organisation</b> .....	<b>9</b>
Medarbetarskap och ledning .....	9
Personalpolitiska verktyg.....	9
Samverkan .....	9
Bemanningsplanering – effektivitet och produktivitet .....	10
Tidsanvändning .....	10
Sammanställning övertid och mertid.....	11
<b>Kompetens och rekrytering</b> .....	<b>11</b>
Kompetensutveckling för chefer och medarbetare .....	11
Personal- och ledarskapsförsörjning.....	12
Marknadsföring och employer branding.....	12
Personalomsättning.....	12
Pension .....	13
<b>Jämställdhet och mångfald Mål 2016 i HR-strategiska programmet</b> .....	<b>14</b>
Anställningsform .....	14
Sysselsättningsgrad .....	15
Löneutveckling .....	16
Löneskilnad i procent kvinnor och män per BAS-poäng .....	16
Yrkesgrupper.....	17
Föräldraledighet .....	17
<b>Hälsa</b> .....	<b>18</b>
Arbetsmiljö .....	18
Rehabilitering.....	19
Friskvård .....	19
Alkohol, droger och tobak.....	19
Långtidsfriska .....	20
Sjukfrånvaro.....	21

Långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron av tillgänglig ordinarie arbetstid .....	21
Frånvarodag 1-14, 15-59 och 60 dagar eller mer .....	22
Snittdagar per sjukfall.....	23
Sjukfrånvaro per AID-grupper .....	24
Sjukfrånvaro ur ett könsperspektiv beräknat på sjukfrånvarotimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid.....	25
Sjukfrånvaro ur ett åldersperspektiv beräknat på sjukfrånvarotimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid.....	25
Sjuklönekostnader.....	26
Företagshälsovård .....	26
Arbetsskador/tillbud .....	27
<b>Anställningsvillkor/lön.....</b>	<b>29</b>
Lönebildning.....	29
Lönespridning.....	29
Totalt utbetalda löner/pensioner 2016 och 2015 i kronor .....	31
Personalförmåner.....	31
<b>Gemensamma nyckeltal på höglandet.....</b>	<b>32</b>

# Sammanfattning

Personalbokslutet är en sammanställning av struktur och kostnader för kommunens medarbetare samt en uppföljning av det HR-strategiska arbetet för år 2016. Avsikten med personalbokslutet är att ge en aktuell bild av faktorer som påverkar kommunens totala personalkostnader och ge ett underlag för planering och analys av verksamhets- och personalfrågor.

Underlagen till personalbokslutet hämtas bland annat ur HR-systemet Personec, beslutsstödsystemet Hypergene, rehabstödet Adato och LISA rapportsystem för tillbud och arbetskadorna. Statistiken baseras på vad chefer, administratörer och medarbetare i kommunens verksamheter rapporterar. Statistiken sträcker sig fram till den 31 december respektive år. Vid jämförelser mot riket har statistik hämtats från Statistiska centralbyrån (SCB) och Sveriges kommuner och landsting (SKL).

Notera inför läsningen att eftersom vi hämtar material från olika system kan det skilja sig marginellt åt på olika platser i bokslutet då rapporter kan ha olika parametrar. Det är även bra att ha i åtanke att i en liten förvaltning kan en enskild person ha stor genomslagskraft när man räknar i procent medan det i en stor förvaltning knappt märks.

## Större händelser under året

Den första juli 2016 tog Vetlanda Kommun över badhusen i Vetlanda och Myresjö i kommunal regi, det innebär att vi fick 13 nya tillsvidareanställda i kultur- och fritidsförvaltningen.

Under första kvartalet 2016 öppnade mottagningsenheten Navet för nyanlända, vilket har inneburit en ökning av 11 årsarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen. Under 2016 anställdes även en heltidstjänst underliggande kommunledningsförvaltningen som flyktingsamordnare på integrationsenheten Navet.

Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2016 öppnat flera nya avdelningar inom förskolan såsom Bäckagården, omfattande två avdelningar, samt utökning av Stensåkra med två avdelningar. Dessutom utökades Skogsbacken med en avdelning, vilket var en anpassning till befintligt antal barn vid förskolan. Totalt har detta inneburit en ökning med 12 tjänster inom förskoleverksamheten.

I början av året öppnades boendena Dalbo och Smedjevägen inom sektionen ensamkommande barn på socialförvaltningen, vilket innebär en ökning av 14 medarbetare och en enhetschef. Sedan dess har antal asylsökande minskat och ersättningssystemet ändrats vilket har lett till att det under 2016 beslutats att avveckla boendena Kullen, Rudingatan och Dalbo inom sektionen ensamkommande barn.

## Summering av innehållet i personalbokslutet:

- Antal månadsavlönade årsarbetare ökade med totalt 148,5 från 2 351,8 till 2 500.
- Antal månadsavlönade tillsvidareanställningar ökade med 92 från 2 155 till 2 247 och månadsavlönade visstidsanställningar med 62 från 443 till 505.
- Medelåldern har minskat med 0,1 år till 46,3 år från 46,4.
- Den totala sjukfrånvaron i procent av tillgänglig ordinarie arbetstid har ökat från 6,4 till 6,9 procent.
- Sjukfrånvaro dag 1-14 har ökat med 1 406 dagar från 13 928 till 15 334.
- Sjukfrånvaro dag 15-59 har en ökning med 1 146 dagar från 7 646 till 8 792.
- De långa sjukfallen, 60 dagar och mer, har ökat med 8 812 dagar från 46 992 till 55 804.
- Mätningen av långtidsfriska (ingen registrerad sjukfrånvaro eller endast ett tillfälle med max fem sjukdagar) visar en minskning från 61,6 procent till 60,9 procent.
- Sjuklönekostnaderna exkl. PO ökade med 2 190 197 kr under 2016.

# Personalstruktur

## Antal anställningar

Vetlanda kommun hade 2 247 tillsvidareanställningar den 31 december 2016. Det är en ökning med 92 tillsvidareanställningar jämfört med 2015. Även månadsavlönade visstidsanställningar (Ava) ökade under 2016 med 88 anställningar. Däremot var det en minskning av antalet månadsavlönade vikarier och övriga. Totalt för alla månadsavlönade anställningsformer innebär det en ökning med 148,2 årsarbetare från 2 351,8 årsarbetare 2015 till 2 500 under 2016. Andelen vilande tillsvidareanställningar har ökat med 4 tjänster. Under vilande anställningar finns det 3 personer med Ava-anställning. Detta är en satsning inom vård- och omsorgsförvaltningen för att fånga upp undersköterskor som saknar fast placering inom kommunen.

På barn- och utbildningsförvaltningen ökade tillsvidareanställningarna under 2016 med 36,4 årsarbetare och antalet visstidsanställningar ökade med totalt 67,6 årsarbetare jämfört med 2015. En trolig förklaring till den stora ökningen av visstidsanställda är en fortsatt ökning av förskollärare och lärare anställda med anställningsformen Obehörig enligt skollagen samt att de numera ofta anställs under hela läsåret.

Inom socialförvaltningen har det skett en ökning med 11 tillsvidareanställningar bl.a. inom sektionen för ensamkommande barn.

År: 2015 och 2016 - Period: December - Organisation: tjänstemannaorganisation - Avtal: Alla exklusive arvodestagare, feriearbete med flera.

		Antal personer		Antal anställningar		Antal årsarbetare		Medelålder	
		2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Månadsavlönade	Alla anställningsformer	2744	2 570	2752	2 598	2 500,0	2 351,8	44,8	45,1
	Tillsvidare *	2245	2 153	2247	2 155	2 062,5	1 968,3	46,3	46,4
	Vikarier	135	154	135	154	113,5	128,6	35,4	35,6
	Ava	353	264	353	265	309,7	233,3	38,0	39,9
	Övriga **	17	24	17	24	14,3	21,6	59,2	45,9
Timavlönade	Alla anställningsformer	932	936	1285	1 363	0,0	0,0	34,6	34,1
	Vikarier	760	795	906	1 001	0,0	0,0	33,7	33,0
	Ava	261	210	332	304	0,0	0,0	31,8	30,9
	Övriga **	44	45	47	58	0,0	0,0	70,8	69,9
Vilande	Alla anställningsformer	90	83	90	83	83,3	76,5	42,0	43,9
	Tillsvidare	87	83	87	83	80,9	76,5	43,4	43,9
	Vikarier	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
	Ava	3	0	3	0	2,4	0,0	27,7	0,0

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstödsportal Hypergene

\* Inklusivt 3,0 kommunalråd

\*\* I övriga ingår visstidsanställda fyllda 67 år, provanställningar och legitimationsgrundande anställningar

## Antal anställningar fördelat per förvaltning

År: 2015 och 2016 Period: December

Verksamhet: Alla verksamheter - Sysselsättningsgrupp: Alla - Anställningsform: Tillsvidare och tidsbegränsad exklusive vilande befattningar

	Antal personer med				Antal anställningar				Antal årsarbetare			
	Tillsvidare- anställning		Tidsbegränsad anställning		Tillsvidare- anställning		Tidsbegränsad anställning		Tillsvidare- anställning		Tidsbegränsad anställning	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
BU	814	779	332	257	815	779	332	258	778,3	741,9	292,1	224,5
KOF	40	25	2	0	40	25	2	0	38,2	24,0	1,6	0
TK	156	144	8	6	156	144	8	6	153,1	139,6	8,0	5,9
SO	129	118	26	28	129	118	26	28	126,8	116,0	24,1	26,8
KLF	203	202	19	30	203	202	19	30	184,2	181,4	16,0	26,2
MOB	16	16	3	2	16	16	3	2	16,0	16,0	3,0	2,0
VO	888	870	115	119	888	871	115	119	765,9	749,4	92,8	98,2

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstödsportal Hypergene

## Åldersstruktur

### Tillsvidareanställda och visstidsanställda (Allmän visstid)

Andelen tillsvidareanställda i åldrarna 21-29 år har ökat med 0,66 procentenheter. Åldersgruppen 50 – 55 år har ökat med 0,47 procentenheter. I december 2016 fanns det 12 tillsvidareanställda ungdomar i åldern 19 - 20 år.

När det gäller visstidsanställningar 2016 fanns det i december 13 personer i åldern 18-20 år som var anställda på vikariat och 29 personer som var anställda på en Ava (Allmän visstidsanställning). I tabellen nedan redovisas Tillsvidare- och Allmän visstidsanställning, vilken är den största gruppen av tidsbegränsade månadsanställningar.

Procentuell fördelning per åldersgrupp	Tillsvidare		Visstid (Ava)	
	2016	2015	2016	2015
-20	0,54	0,42	8,22	6,82
21-29	9,63	8,97	26,92	25,00
30-39	19,34	19,05	20,97	18,94
40-49	27,31	28,15	24,08	25,76
50-55	18,40	17,93	9,07	10,23
56-	24,81	25,50	10,77	13,26

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstödsportal Hypergene

## Medelålder män/kvinnor/totalt

Tabellen visar tillsvidareanställda	Medelålder		Antal personer	
	2016	2015	2016	2015
<b>Totalt</b>	<b>46,3</b>	<b>46,4</b>	<b>2 245</b>	<b>2 153</b>
Kvinnor	46,0	46,4	1 893	1 829
Män	47,5	46,4	352	324

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstödsportal Hypergene

## Medelålder per förvaltning

	Medelålder Tillsvidareanställning		Medelålder Visstidsanställning	
	2016	2015	2016	2015
Barn- och utbildningsförvaltningen	46,8	46,2	39,12	40,15
Kultur- och fritidsförvaltningen	44,7	47,7	38,78	54,25
Tekniska kontoret	46,6	47,0	42,21	48,30
Socialförvaltningen	45,8	45,8	40,62	45,50
Kommunledningsförvaltningen	47,0	47,9	42,18	41,16
Miljö- och byggförvaltningen	44,2	42,6	33,50	26,00
Vård- och omsorgsförvaltningen	45,6	46,3	37,33	36,31

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstödsportal Hypergene



# Medarbetarskap, ledarskap och organisation

## Medarbetarskap och ledning

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*En organisationskultur i hela kommunkoncernen som baseras på den personalpolitiska värdegrunden, där medarbetarskapet och ledarskapet bidrar till en kvalitativ och effektiv verksamhet.*

### Utförda åtgärder under 2016

- Det har genomförts en grundutbildning i LEAD för nya chefer våren 2016.
- En introduktionsutbildning, med personalpolicyn som grund, är framtagen och planeras starta i mars 2017. Utbildningen är obligatorisk för samtliga nyanställda medarbetare i Vetlanda kommun.

## Personalpolitiska verktyg

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*En tydlig, obligatorisk, kommunövergripande uppsättning av personalpolitiska verktyg är identifierade, implementerade, uppdaterade och utvärderade. Varje ledare och medarbetare vet vad och varför olika aktiviteter och verktyg genomförs och används.*

### Utförda åtgärder under 2016

- Riktlinje för kläder och smycken är framarbetad och beslut togs av Kommunstyrelsen under våren 2016.
- Ett Arbetsplatsträffshjul är framtaget som ett verktyg till chefen med sju olika teman.
- Processer för rekrytering och rehabilitering är uppdaterade och implementerade för kommunens chefer i olika utbildningsinsatser 2016 och fortgående.
- Arbetsmiljöprocessen är under uppdatering och ska implementeras under 2017.

## Samverkan

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*Chefer, politiker och fackliga företrädare ska vara väl insatta i samverkansavtalets betydelse samt ha en god tillämpning av avtalet.*

### Utförda åtgärder 2016

- Under 2016 har ett hjälpmedel i form av ett Arbetsplatsträffshjul tagits fram i dialog med facken. Hjulet består av flera stående punkter samt olika teman med frågeställningar och tips om verktyg att använda i mötet.
- Under 2016 har arbete med att forma ett forum för utvecklad dialog arbetats fram inom barn- och utbildningsförvaltningen tillsammans med facken. Dialogmötet som arbetet har resulterat i ska bidra till att arbetsplatsträffens frågor blir mer genomarbetade.

## Bemanningsplanering – effektivitet och produktivitet

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

Vetlanda kommun ska ha väl etablerade bemanningsprocesser som syftar till att rätt person med rätt kompetens ska vara i tjänst när verksamheten behöver medarbetaren enligt bemanningsplaneringen. Målet är även att fler medarbetare har möjlighet att arbeta önskad tjänstgöringsgrad genom lokala kollektivavtal.

### Utförda åtgärder 2016

- Cheferna har erbjudits utbildning i kompetensbaserad rekrytering.
- Cheferna har erbjudits utbildning i annonsering och rekryteringsverktyget offentliga jobb.
- Rekryteringsprocessen, intervjuguiden och referensguiden har uppdaterats.
- Ett arbete med att förnya kompetensanalyserna har påbörjats och arbetet fortsätter under 2017.

## Tidsanvändning

### Arbetad tid och frånvaro samt kostnader

Nedan redovisas antal fullgjorda arbetade timmar och frånvarotimmar samt lönekostnader exklusive personalomkostnader för samtliga anställningar. I arbetad tid inkluderas timlön, mertid och övertid. Under frånvarotiden redovisas semester, sjukdom och föräldraledighet, vård av sjukt barn samt övrig frånvaro.

Total arbetad tid 2016 är 3 878 939 timmar och för 2015 är det 3 643 111 timmar vilket är en ökning med 235 828 timmar. Summa frånvaro 2016 är 1 247 822 timmar och för 2015 är antalet frånvarotimmar 1 146 403 timmar, en ökning med 101 419 timmar.

Kostnad för arbetad tid 2016 är 706 297 101 kronor och för 2015 är kostnaden 649 086 226 kronor. Ökningen är 57 210 875 kronor. Kostnad för frånvaro 2016 är 131 391 557 kronor och för 2015 är kostnaden för frånvaro totalt 116 240 441 kronor vilket är en ökning med 15 151 116 kronor.

	Arbetad tid timmar		Frånvaro timmar		Kostnad arbetad tid exkl. PO		Kostnad frånvaro exkl. PO	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
BU	1 517 400	1 374 433	512 046	448 551	287 598 391	255 538 862	57 680 486	48 057 933
KLF	330 882	326 551	101 169	100 557	59 083 247	57 932 831	10 854 482	10 973 418
KOF	49 959	39 246	13 684	9 442	8 662 282	6 380 793	1 728 422	1 119 758
MOB	27 930	26 361	10 063	9 688	5 398 940	4 883 596	953 301	811 908
SO	253 368	201 764	81 712	67 628	47 627 517	36 612 094	8 434 062	6 280 325
TK	265 308	257 797	76 144	69 186	44 181 658	41 901 431	8 195 041	7 795 830
VO	1 434 092	1 416 959	453 004	441 351	253 745 066	245 836 619	43 545 763	41 201 269

Källa: Personec Utdata

## Sammanställning övertid och mertid

År 2015 var det totala antalet timmar för övertiden 22 790 och kostnaden för dessa uppgick till 5 601 200 kronor. 2016 hade dessa timmar ökat till 26 147 och kostnaderna uppgick till 6 784 652 kronor. Även mertiden ökade från 23 128 timmar 2015 till 27 025 timmar 2016.

Förvaltning	Övertid		Övertid (Kostnader exkl. PO 38,5 %)		Mertid		Mertid (Kostnader exkl. PO 38,5 %)	
	Timmar	Timmar	Kostnader	Kostnader	Timmar	Timmar	Kostnader	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
	BU	5 836	5 260	903 953	736 164	11 419	9 704	1 066 604
KLF	1 106	1 159	280 706	178 418	1 753	1 977	277 499	257 499
KOF	530	280	126 455	67 082	109	65	20 351	10 359
MOB	55	60	12 187	7 257	32	18	174	868
SO	2 768	1 728	584 366	404 179	1 940	1 259	224 856	179 767
TK	3 781	3 702	984 907	897 537	236	258	23 907	34 537
VO	12 071	10 602	3 892 078	3 310 565	11 536	9 847	1 946 470	1 607 474
<b>Totalt</b>	<b>26 147</b>	<b>22 790</b>	<b>6 784 652</b>	<b>5 601 200</b>	<b>27 025</b>	<b>23 128</b>	<b>3 559 861</b>	<b>3 340 259</b>

Källa: Personec utdata

## Kompetens och rekrytering

### Kompetensutveckling för chefer och medarbetare

#### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*Ett målmedvetet och aktivt arbete med kompetensförsörjning, för att medarbetarna och cheferna ska ha kompetens för att utföra sina uppgifter och genom ständiga förbättringar kunna bidra till verksamhetens utveckling och uppsatta mål.*

#### Utförda åtgärder 2016

- Ett flertal utbildningar har genomförts för att säkra chefernas kompetens. Det är bland annat BAM (Bättre arbetsmiljö), arbetsrätt, lönesamtal, rekryteringsutbildning, Chefskörkortet och LEAD.
- Under året har två chefsdagar genomförts. Vårens chefsdag gav information om rehabilitering och företagshälsovården presenterade sig. Kenth Hultqvist hade en föreläsning om sin resa i ledarskapet. Höstens chefsdag hade temat "Hur ser vårt Vetlanda ur år 2040?" där cheferna bland annat hade grupparbete där idéer kring framtiden i Vetlanda kommun behandlades.
- Ett chefs- och ledarskapsprogram är framarbetat under 2016 där utbildningar för chefer i Vetlanda kommun är samlade. Nya ledarskapsutbildningar i programmet är under upphandling under slutet av 2016 och beräknas vara klart våren 2017.
- En utbildning i kompetensbaserad rekrytering för chefer har genomförts.
- HR och Infocenter har under året genomfört flertalet utbildningar i annonsering och i rekryteringsverktyget offentliga jobb.
- Två kompetensförsörjningsprogram har arbetats fram och presenterats under 2016. En utbildningsanställning för undersköterskor som önskar läsa till sjuksköterska samt kompetensutveckling till specialistsjuksköterska.

## Personal- och ledarskapsförsörjning

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

Vetlanda kommun ska ha ett bra sökandeunderlag vid rekrytering av medarbetare och chefer.

#### Utförda åtgärder 2016

- En ny omgång är startad kring Ledarutveckling över gränserna, som är ett utvecklingsprogram för presumtiva chefer. Vetlanda kommun utökade 2016 platserna till åtta deltagare, mot tidigare fyra, i programmet. Målgruppen är tillsvidareanställda och syftet är att bredda urvalet i kommande chefsrekryteringar.
- IDA-programmet har genomfört sin första omgång med totalt tre deltagare med positiva resultat i utvärderingen av deltagare och berörda områdeschefer. Planering för en ny omgång 2017 har påbörjats.

## Marknadsföring och employer branding

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

Det inre arbetet i Vetlanda kommun med chefsutbildningar, traineeutbildningar och mentorskap ska fortlöpa och marknadsföras i rekryteringsarbete. Vetlanda kommun är väl känd som en attraktiv arbetsgivare.

#### Utförda åtgärder 2016

- HR-kontoret har påbörjat ett rekryterings- och marknadsföringsprojekt som syftar till att kommunen skall erbjuda systematiska praktikplatser och examensarbeten. Projektet fortgår under 2017.
- HR-kontoret har tillsammans med förvaltningar anordnat speedrekrytering.

Vetlanda kommun har deltagit vid ett flertal olika arbetsmarknadstillfällen under 2016.

- Framtidsmässan på Njudungsgymnasiet med inriktning mot elever i åk 2 och 3.
- PA-dagen vid Växjö universitet som gjordes i samarbete med höglandskommunerna inom projektet employer branding.
- Vetlandafesten där ambitionen var att knyta nya kontakter med personer främst inom de akademiska yrkena.

## Personalomsättning

Under 2016 slutade 286 personer sina anställningar. Av dessa var det 56 som avgick med pension. Vår totala personalomsättning har ökat från föregående år med 2 procentenheter. De som har valt att sluta på egen begäran har ökat med 1 procentenhet från 2015.

Tabellen visar tillsvidareanställda

	2016	2015
Extern avgång	286	225
- därav egen begäran	185	145
- därav pension	56	50
- därav sjukersättning	2	2
Nyanställda	304	315
Personalomsättning inkl. pension/sjukersättning	13%	11%
Personalomsättning egen begäran	8%	7%
Snittanställda ackumulerat	2 202	2 117

Källa: Vetlanda Kommuns beslutsstöd Hypergene

## Pension

### Pensionsavgångar

Under året har 56 medarbetare valt att gå i pension, vilket är sex fler än förra året. Procentuellt är det fler som valt att arbeta fram till 65 år, under 2016 än under 2015.

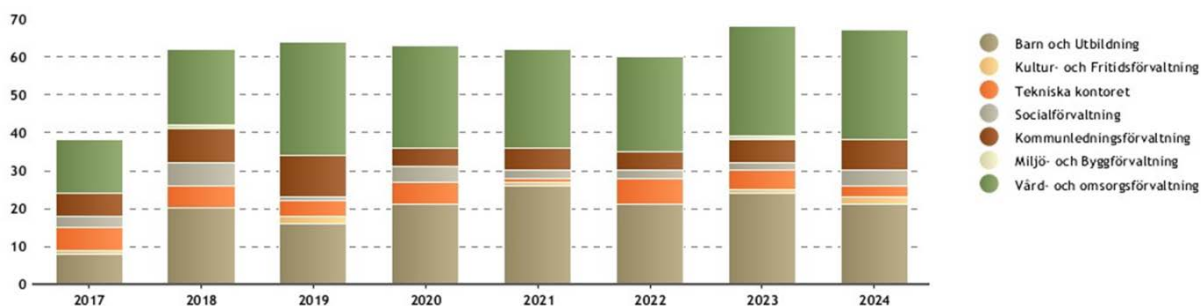
Tabellen visar tillsvidareanställda

	Antal avgångar 2016	Andel i procent	Antal avgångar 2015	Andel i procent
Pension 61-64 år	24	43 %	25	50 %
Pension 65 år	22	39 %	16	32 %
Pension 66-67 år	10	18 %	9	18 %
<b>Totalt</b>	<b>56</b>		<b>50</b>	

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstöd Hypergene

### Prognos framtida pensionsavgångar

Under de kommande sju åren kommer i snitt 63 anställda årligen gå i pension.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Alla tillsvidareanställda</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>67</b>
BU Barn- och utbildningsförvaltningen	8	20	16	21	26	21	24	21
KOF Kultur- och fritidsförvaltningen	1		2		1		1	2
TK Tekniska kontoret	6	6	4	6	1	7	5	3
SO Socialförvaltningen	3	6	1	4	2	2	2	4
KLF Kommunledningsförvaltningen	6	9	11	5	6	5	6	8
MOB Miljö- och byggförvaltningen		1					1	
VO Vård- och omsorgsförvaltningen	14	20	30	27	26	25	29	29

Pensionsprognos för tillsvidareanställda per förvaltning 2017-2024. Uppgifterna baseras på pension vid 65 års ålder.

Källa: Vetlanda kommuns beslutsstödsportal Hypergene.

# Jämställdhet och mångfald

## Mål 2016 i HR-strategiska programmet

- *Vetlanda kommun arbetar aktivt för att vara en jämställd arbetsgivare, där jämställdhets- och mångfaldsplanen är känd för alla medarbetare.*

## Utförda åtgärder 2016

- En lönekartläggning är gjord för att identifiera osakliga löneskillnader.
- Under 2016 års löneöversyn avsattes 2,5 miljoner till att åtgärda osakliga löneskillnader.
- Ett årshjul är framtaget för arbetsplatsträffar där jämställdhet och mångfald är ett avsnitt.
- Stödmaterial för att diskutera jämställdhet och mångfald på arbetsplatsträffar är framtaget.
- Personalbokslutet för 2016 innehåller mer könsuppdelad statistik.
- Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska vara med i alla avsnitt i HR-strategin för 2017-2019.

## Anställningsform

Fördelningen mellan kvinnor och män totalt har inte förändrats sedan föregående år. Det är endast tekniska kontoret som har en jämn könsfördelning där inget av könen är representerade med mer än 60 procent. Totalt har män i högre grad tidsbegränsade anställningar, där 25 procent av männen och 17 procent av kvinnorna har tidsbegränsade anställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat med en procentenhet sedan föregående år. Barn- och utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen har störst andel tidsbegränsade anställningar. Drygt hälften av de tidsbegränsade anställningarna inom barn- och utbildning är allmän visstidsanställningar av obehöriga förskollärare och obehöriga lärare.

	Antal anställningar				Anställningsform fördelat i procent utifrån kön					
	Tillsvidare		Tidsbegränsad		Totalt		Tillsvidare		Tidsbegränsad	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
<b>Totalt</b>	<b>2 247</b>	<b>2 155</b>	<b>505</b>	<b>443</b>			<b>82%</b>	<b>83%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>
<b>Kvinnor</b>	<b>1 895</b>	<b>1 831</b>	<b>389</b>	<b>335</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>85%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>
<b>Män</b>	<b>352</b>	<b>324</b>	<b>116</b>	<b>108</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>
<b>BU</b>	<b>815</b>	<b>779</b>	<b>332</b>	<b>238</b>			<b>71%</b>	<b>77%</b>	<b>29%</b>	<b>23%</b>
Kvinnor	669	639	247	170	80%	80%	74%	79%	26%	21%
Män	146	140	85	68	20%	20%	65%	67%	35%	33%
<b>KOF</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>0</b>			<b>95%</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>
Kvinnor	25	15	1	0	63%	60%	96%	100%	4%	0%
Män	14	10	1	0	37%	40%	93%	100%	7%	0%
<b>TK</b>	<b>156</b>	<b>144</b>	<b>8</b>	<b>6</b>			<b>95%</b>	<b>96%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>
Kvinnor	70	66	5	4	46%	47%	93%	94%	7%	6%
Män	86	78	3	2	54%	53%	97%	97,5%	3%	2,5%
<b>SO</b>	<b>129</b>	<b>118</b>	<b>26</b>	<b>28</b>			<b>83%</b>	<b>81%</b>	<b>17%</b>	<b>19%</b>
Kvinnor	96	90	16	11	72%	69%	86%	89%	14%	11%
Män	33	28	10	17	28%	31%	77%	62%	23%	38%
<b>KLF</b>	<b>203</b>	<b>202</b>	<b>19</b>	<b>30</b>			<b>91%</b>	<b>87%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>
Kvinnor	179	180	17	25	88%	88%	91%	88%	9%	12%
Män	24	22	2	5	12%	12%	92%	81%	8%	19%
<b>MOB</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>2</b>			<b>84%</b>	<b>89%</b>	<b>16%</b>	<b>11%</b>
Kvinnor	12	12	3	2	79%	78%	80%	86%	20%	14%
Män	4	4	0	0	21%	22%	100%	100%	0%	0%
<b>VO</b>	<b>888</b>	<b>871</b>	<b>115</b>	<b>119</b>			<b>89%</b>	<b>88%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>
Kvinnor	843	829	100	109	94%	95%	89%	88%	11%	12%
Män	45	42	15	10	6%	5%	75%	81%	25%	19%

## Sysselsättningsgrad

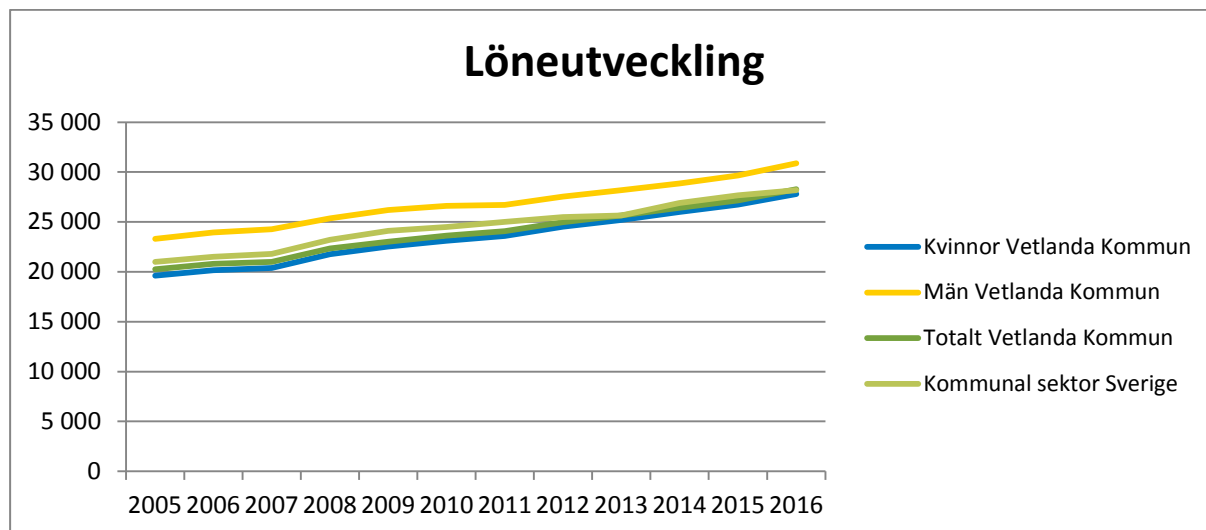
Totalt har antalet deltidsanställda under 2016 minskat från föregående år. Tabellen visar att det är övervägande kvinnor som jobbar deltid. Vård- och omsorg samt kommunledningsförvaltningen är de förvaltningar som har flest deltidsanställda. Miljö- och bygg har inga som är anställda på deltid och socialförvaltningen har väldigt få. Vetlanda Kommun har större andel deltidsanställda i jämförelse med kommunal sektor i Sverige där riksstatistiken från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) visar att det totalt är 25 procent som har en deltidsanställning. SKL:s statistik visar att 27 procent av kvinnorna är deltidsanställda och 14 procent av männen. Det innebär att Vetlanda kommun har större andel deltidsanställda kvinnor än vad kommunal sektor i riket har. (SKL:s statistik är baserad på 2015 års nivå).

	TV-anställning						Tidsbegränsad anställning						Andel som jobbar deltid av totalt antal anställda	
	Heltid		Deltid <-74%		Deltid 75-99%		Heltid		Deltid <-74%		Deltid 75-99%			
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
<b>Totalt</b>	1405	1303	189	196	652	655	261	218	81	66	163	158	<b>39%</b>	<b>41%</b>
Män	310	284	12	14	30	26	68	68	17	11	31	29	3%	3%
Kvinnor	1095	1019	177	182	622	629	193	150	64	55	132	129	36%	38%
<b>BU</b>	679	636	28	24	107	119	206	150	50	39	76	68	<b>23%</b>	<b>24%</b>
Män	133	128	3	3	10	9	53	42	13	9	19	23	4%	4%
Kvinnor	546	508	25	21	97	110	153	108	37	30	57	45	19%	20%
<b>KLF</b>	110	109	15	21	78	72	8	16	3	4	8	10	<b>47%</b>	<b>46%</b>
Män	20	19	1	1	3	2	1	5	0	0	1	0	2%	1%
Kvinnor	90	90	14	20	75	70	7	11	3	4	7	10	45%	45%
<b>KOF</b>	34	22	2	1	4	2	0	0	0	0	2	0	<b>19%</b>	<b>12%</b>
Män	13	9	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5%	4%
Kvinnor	21	13	2	1	3	1	0	0	0	0	1	0	14%	8%
<b>MOB</b>	16	16	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Män	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Kvinnor	12	12	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0%	0%
<b>SO</b>	124	113	4	4	1	1	22	26	3	2	1	0	<b>6%</b>	<b>5%</b>
Män	31	26	2	2	0	0	9	16	0	1	1	0	2%	2%
Kvinnor	93	87	2	2	1	1	13	10	3	1	0	0	4%	3%
<b>TK</b>	144	124	3	5	9	15	8	5	0	0	0	1	<b>7%</b>	<b>14%</b>
Män	85	76	1	2	0	0	3	2	0	0	0	0	1%	1%
Kvinnor	59	48	2	3	9	15	5	3	0	0	0	1	7%	13%
<b>VO</b>	298	283	137	141	453	446	14	19	25	21	76		<b>69%</b>	<b>66%</b>
Män	24	22	5	6	16	14	2	3	4	1	9	6	3%	3%
Kvinnor	274	261	132	135	437	432	12	16	21	20	67	73	66%	63%

Källa :Personed Utdata

## Löneutveckling

2016 var löneskillnaden mellan män och kvinnor 10 procent, lika som för 2015, skillnaden 2005 var 16 procent. Den totala genomsnittliga medellönen 2016 i Vetlanda kommun ligger nu i balans med kommunal sektor i Sverige till skillnad från 2015 då Vetlanda låg 2 % lägre.



Källa: Personec Utdata, och Statistiska Centralbyrån

## Löneskillnad i procent kvinnor och män per BAS-poäng

BAS-värderingen hjälper oss att värdera arbetet och utifrån det sätta lön. Verktöget används även för att analysera om vi har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det pågår ett ständigt arbete med att få en lönespridning med god struktur kopplad mot BAS-arbetsvärdering i samband med löneöversynerna.

I tabellen nedan visas tillsvidareanställda kvinnors löneskillnad jämfört med männen i procent. När kvinnor har högre lön än männen visas det med ett minustecken. Inget av basintervallerna visar på 10 procent löneskillnad till männens fördel som tabellen ovan. Det beror på att 60 procent av kvinnorna arbetar inom yrken som ligger i basintervallet 175 – 375 där medellönen är 25 081 medan mer än hälften av männen, 52 procent, arbetar inom akademiska yrken som ligger i basintervall 425 -775 där medellönen är 42 580.

BAS	2016	2015	2014
175	- 10 %	2 %	4 %
225	5 %	6 %	8 %
275	-1 %	-1 %	0 %
325	1 %	1 %	2 %
375	1 %	-2 %	1 %
425	4 %	6 %	6 %
475	3 %	5 %	4 %
525	-4 %	-5 %	-3 %
575	-1 %	-7 %	-7 %
625	-2 %	0 %	0 %
675	6 %	-3 %	-1 %
725	-1 %	-16 %	6 %
775	7 %	5 %	8 %

Källa: Personec förhandling



## Yrkesgrupper

För att få en bild av hur många av våra yrkesgrupper som har en jämn könsfördelning har vi gjort en analys av varje AID-kod som har två eller fler medarbetare. AID står för Arbetsidentifikation och är ett system för gruppering av arbetsuppgifter som kommuner och landsting använder sig av. Med jämn representation menas att inget kön representeras med mindre än 40 procent. Denna analys visar att det är 10 yrkesgrupper av de 88 som har två eller fler medarbetare där båda könen är jämnt representerade. Det innebär att 11 procent av yrkesgrupperna har en jämn fördelning mellan kvinnor och män, en minskning med 8 procent då det 2015 var 19 procent.

## Ledning

Enligt vårt system för arbetsidentifikation indelas chefer i fyra olika nivåer. För att klassificeras som chef krävs verksamhets-, ekonomi- och personalansvar. Saknar individen ett eller två av dessa klassificeras individen som ledningspersonal.

Kod	Beskrivning
A	Chef direkt underställd alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse. Har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.
B	Chef på mellancheftsnivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar över sitt verksamhetsområde (är i regel direkt underställd förvaltningschef).
C	1:a linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde.
L	Arbetstagare med lednings- och samordningsansvar med begränsat ansvar enligt ovan.

Ingen av chefsnivåerna speglar andelen anställda kvinnor i kommunen som är 83 procent enligt tabellen på sidan 16. Chefsnivå B räknas som jämställda i förhållande till kön då inget kön representeras med mindre än 40 procent. Övriga chefsnivåer är inte jämställda i förhållande till kön.

Ansvar	Kvinnor		Män		Andel kvinnor i %	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
A	2	1	7	7	22 %	13 %
B	8	9	7	6	53 %	60 %
C	75	69	29	29	72 %	70 %
L	2	2	8	7	20 %	22 %

Källa: Personec utdata

## Föräldraledighet

Genomsnittligt antal dagar föräldraledighet fördelat på kvinnor och män. Siffrorna baseras på dem som tar ut föräldraledighet, varje frånvarodag redovisas som en kalenderdag oavsett om det bara är del av dag. I statistiken ingår även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn. Kvinnor tar i genomsnitt ut fler antal dagar i jämförelse med männen. Fördelningen av uttagna dagar mellan kvinnor och män har jämnats ut då männen 2015 stod för 28 % av uttagen, under 2016 har männen tagit ut 37 % av dagarna.

Förvaltning	2016		2015	
	Genomsnittligt antal dagar		Genomsnittligt antal dagar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltningen	131	73	147	57
Kommunledningsförvaltningen	147	18	158	60
Kultur- och fritidsförvaltningen	224	338	211	365
Miljö- och byggförvaltningen	302	17	363	11
Socialförvaltningen	132	100	195	54
Tekniska kontoret	97	69	92	44
Vård- och omsorgsförvaltningen	131	107	130	77
Totalt genomsnitt	136	80	147	60

Källa: Personec utdata

# Hälsa

## Arbetsmiljö

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*Att vidmakthålla ett aktivt och regelbundet arbete med arbetsmiljöfrågor i verksamheterna.*

### Utförda åtgärder under 2016

- En revidering av arbetsmiljöprocessen, fördelning av arbetsmiljöuppgifter och blanketter för riskbedömning har gjorts, vilket implementeras under 2017.
- Ett uppföljningsdokument av det systematiska arbetsmiljöarbetet har arbetats fram med syfte att arbetsgivaren ska kunna följa upp hur arbetsmiljöarbetet fungerar i verksamheten. Arbetet implementeras under 2017.
- Arbetet med att ta fram nya checklistor för skyddsronder har pågått under 2016 i dialog med chefer och medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen samt barn- och utbildningsförvaltningen. Förutom en allmän checklista kommer anpassade checklistor för vård och omsorg, barn och utbildning samt administrativt arbete implementeras under 2017.
- Grundutbildningen i arbetsmiljö, BAM, har genomförts två gånger under året och ca 40 medarbetare har deltagit fördelat på chefer och skyddsombud.
- Ett utbildningskoncept med att ta fram en verksamhetsnära rutin för hot och våld har arbetats fram i samarbete med Höglandets Räddningstjänstförbund. Utbildningen startar under våren 2017.
- Ett arbete har påbörjats med att ta fram en riktlinje för hur Arbetsmiljölagen kan tolkas när den hamnar i konflikt med annan speciallagstiftning.
- Projektet om hälsa och rehabilitering har fortgått under året. Förutom att ge en fördjupad bild av sjukfrånvaron inom Vetlanda kommun, ska projektet utvärdera verksamheternas arbete med rehabilitering och arbetsmiljöfrågor. Inom projektet kartläggs också vilka friskfaktorer som är viktiga att främja och förstärka för att medarbetarna ska trivas och må bra på arbetet. Förskolan var först ut och har återrapporterats. Därefter tog projektet vid inom vård- och omsorg med start inom hemtjänsten då denna verksamhet identifierats som en särskild riskgrupp genom hög sjukfrånvaro. Ett omfattande kartläggningsarbete har genomförts och håller på att avslutas. En ny projektledare anställdes i slutet på året och nu rullar arbetet på igen.

## Rehabilitering

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*En väl fungerande rehabiliteringsprocess som bidrar till att våra medarbetare återgår i arbete så snart som möjligt. Ett mer aktivt arbete för att sänka frånvaron för de medarbetare som har återkommande korttidssjukfrånvaro.*

### Utförda åtgärder under 2016

- Under 2016 har rehabiliteringsprocessen uppdaterats. Nytt stycke kring förebyggande rehabilitering har tillförts för att aktivt arbeta med att sänka sjukfrånvaron.
- Arbetet med att systematiskt granska arbetsplatser för att sänka sjukfrånvaron har fortsatt. Förskolan har fått resultat presenterade för hur de kan aktivt arbeta med att sänka sjukfrånvaron.
- Nätverk för rehabilitering har startats upp och genomfört träffar under året. Planerat framöver är två träffar årligen för att utveckla rehabiliteringskedjan.
- Två träffar för långtidssjuka har genomförts. Promenad och alternativ rörlighet har kombinerats med information från försäkringskassan och arbetsförmedlingen vid dessa träffar.

## Friskvård

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*Arbetsgivaren ska bidra till att skapa förutsättningar för att medarbetarna själva ska kunna ta ett aktivt ansvar för sin hälsa.*

### Utförda åtgärder 2016

- Förtydliganden och rutiner för friskvårdsriktlinjen har tagits fram för att förenkla för verksamheterna.
- Avtal med Vetlanda Bowling, Vetlanda friskvårdcenter, Medley och Friskis & Svettis har träffats för att skapa personalfrämjande aktiviteter och förutsättningar för medarbetarna att vara fysiskt aktiva.
- Arbete med att strukturera och strategiskt arbeta med friskvård för att öka frisknärvaron har påbörjats. Arbetet innefattar även att utvärdera hur hälsoguiderna ska fortsätta sitt arbete med att påverka hälsan positivt på arbetsplatserna.

## Alkohol, droger och tobak

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*Riktlinjer för rökfri arbetstid är väl fungerande ute i verksamheterna.*

### Utförda åtgärder under 2016

- Riktlinjen är välkänd i verksamheterna och en naturlig del av BAM-utbildningen. Rubriken kommer vidare att ingå under rehabilitering.

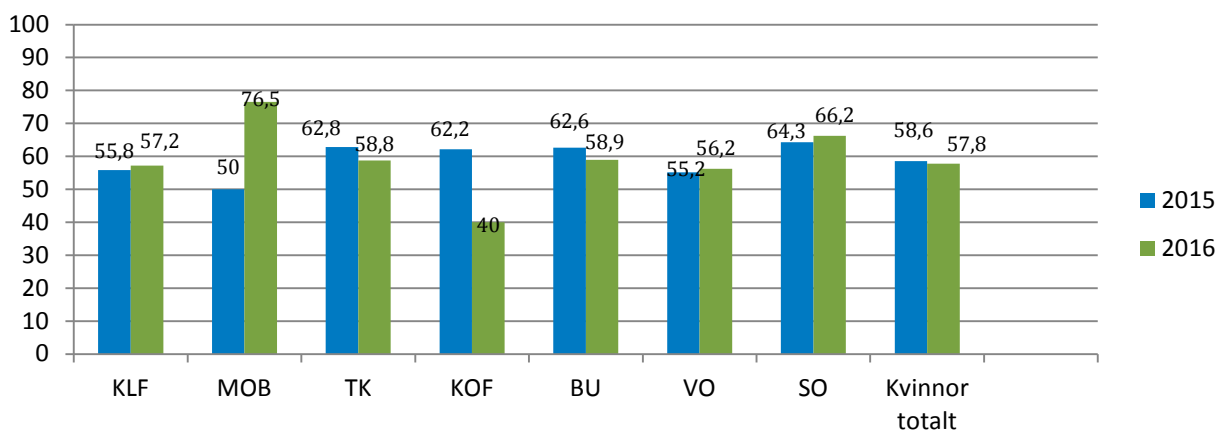
## Långtidsfriska

Tabellen nedan redovisar i procent antal månadsavlönade anställningar som inte har någon eller max ett tillfälle med högst fem dagar sjukfrånvaro det senaste året. Statistiken som redovisas i tabellen avser samtliga månadsavlönade anställningar.

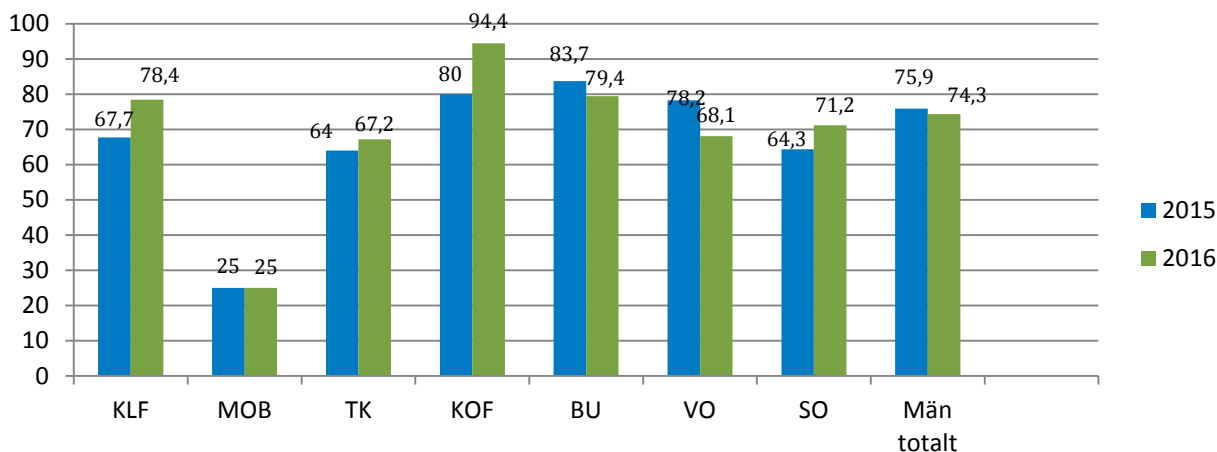
Totalt för Vetlanda kommun har en minskning av långtidsfriska anställningar skett med 0,7 procentenheter från 61,6 procent 2015 till 60,9 procent 2016. Männerna har i alla förvaltningar utom på miljö- och byggförvaltningen varit friskare än kvinnorna räknat i procent. Beakta att miljö- och byggförvaltningen är en liten förvaltning med endast fyra män.

### Månadsavlönade anställningar i procent fördelat per kön som inte har någon eller har max ett tillfälle med högst fem sjukdagar under året

#### Kvinnor



#### Män



Källa: Personec utdata

## Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron redovisas som procent av tillgänglig ordinarie arbetstid för Vetlanda kommuns förvaltningar. Sjukfrånvaron redovisas enligt de obligatoriska redovisningsföresättningar som Sveriges kommuner och landsting (SKL) har angivit.

Långtidssjukfrånvaron redovisas nedan på två sätt. Dels i procent av tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar) och det är denna som även redovisas i SKL:s statistik, se under långtidssjukfrånvaro. Långtidssjukfrånvaron redovisas också i sjukfrånvarodagar och det är beräknat på antalet dagar sjukfrånvaro skett. En sjukfrånvarodag kan vara fyra arbetade timmar likväl som tio arbetade timmar.

Totalt ligger Vetlanda kommuns sjukfrånvaro 0,3 procentenheter under riket som enligt SKL:s novemberstatistik var 7,2 procent 2016. Jämfört med föregående år är det sämre då vi låg 0,6 procentenheter under riket 2015.

Sjukfrånvaron på kommunnivå har ökat från 6,4 procent till 6,9 procent. En liten sänkning av sjukfrånvaron har skett inom miljö- och byggförvaltningen med 0,1 procentenheter medan det på övriga förvaltningar har det skett en ökning av sjukfrånvaron. Störst ökning har skett på barn- utbildningsförvaltningen med 0,9 procentenheter och kultur- och fritidsförvaltningen 0,7 procentenheter.

### Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig ordinarie arbetstid

	2016			2015		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Totalt %</b>	<b>6,9</b>	<b>7,6</b>	<b>3,9</b>	<b>6,4</b>	<b>7,1</b>	<b>3,5</b>
Kommunledningsförvaltningen	7,2	8,0	1,5	6,6	7,0	3,7
Miljö- och byggförvaltningen	2,6	2,3	3,7	2,7	2,7	2,4
Tekniska kontoret	6,2	9,1	3,7	6,0	8,2	4,1
Kultur- och fritidsförvaltningen	5,5	8,6	0,4	4,8	7,4	0,9
Barn- och utbildningsförvaltningen	5,2	5,7	3,1	4,3	4,9	2,25
Vård- och omsorgsförvaltningen	9,0	9,2	6,4	8,8	9,1	5,1
Socialförvaltningen*	6,9	7,2	6,2	6,3	6,0	7,1

\*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec utdata

### Långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron av tillgänglig ordinarie arbetstid

Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig ordinarie arbetstid för Vetlanda kommuns förvaltningar. Sjukfrånvaron redovisas enligt de obligatoriska redovisningsföresättningar som Sveriges kommuner och landsting (SKL) angivit. Till SKL rapporteras långtidssjukfrånvaron vilket 2016 för kommunen var 44,4 procent och för hela riket 48,5 procent.

Långtidssjukfrånvaron på kommunnivå har ökat från 43,9 procent 2015 till 44,4 procent 2016. En ökning av långtidssjukfrånvaron har skett inom kommunledningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, miljö- och byggförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen. Tekniska kontoret och vård- och omsorgsförvaltningen har minskat sin långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron.

Kvinnors långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron är oförändrad medan männens har ökat med 5,1 procentenheter jämfört med 2015.

	2016			2015		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Totalt %</b>	<b>44,4</b>	<b>44,6</b>	<b>42,3</b>	<b>43,9</b>	<b>44,6</b>	<b>37,2</b>
Kommunledningsförvaltningen	51,3	52,7	0	39,6	40,8	25,12
Miljö- och byggförvaltningen	43,3	63,4	0	16,6	21,37	0
Tekniska kontoret	40,4	45,7	29,3	40,8	45,25	33,3
Kultur- och fritidsförvaltningen	54,8	56,3	0	49,6	53,78	0
Barn- och utbildningsförvaltningen	46,3	46,5	44,7	44,6	45,12	40,8
Vård- och omsorgsförvaltningen	40,8	40,3	49,6	44,2	44,31	41,6
Socialförvaltningen*	54,2	56,5	48,0	49,3	54,18	38,6

\*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec utdata

## Frånvarodag 1-14, 15-59 och 60 dagar eller mer

Antalet sjukfrånvarodagar beräknat på det totala antalet sjukfrånvarodagar. En sjukfrånvarodag kan vara fyra arbetade timmar likväl som tio arbetade timmar.

Det totala antalet sjukfrånvarodagar har 2016 ökat med 11 364 dagar till 79 930 dagar jämfört med 2015 då var antalet 68 566.

Arbetsgivaren betalar sjuklön för de första 14 dagarna av en sjukperiod vilket allmänt benämns korttidssjukfrånvaro. Den första dagen, karensdagen, betalas dock ingen sjuklön ut. Under 2016 är den totala sjukfrånvaron de 14 första dagarna 15 334 dagar och under 2015 var antalet dagar 13 928, en ökning med 1 406 dagar. Miljö- och byggförvaltningen och socialförvaltningen har en minskning inom detta intervall medan övriga förvaltningar har en ökning.

Sjukfrånvaron dag 15-59 var sammanlagt 8 792 dagar för år 2016. Total sjukfrånvaro dag 15-59 för 2015 var 7 646 dagar, en ökning med 1 146 dagar. Miljö- och byggförvaltningen har ingen sjukfrånvaro inom detta intervall. Övriga förvaltningar har en ökning av sjukfrånvarodagar som sträcker sig från 15 upp till 59 dagar.

Den sjukfrånvaro som avser sjukfrånvaro 60 dagar eller mer har ökat med 8 812 dagar från 46 992 dagar 2015 till 55 804 dagar 2016. Vård- och omsorgsförvaltningen har minskat sin långtidssjukfrånvaro medan övriga förvaltningar har en ökning.

Antal sjukfrånvarodagar	1-14	1-14	15-59	15-59	60-	60-
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
<b>Totalt kommunen</b>	<b>15 334</b>	<b>13 928</b>	<b>8 792</b>	<b>7 646</b>	<b>55 804</b>	<b>46 992</b>
<b>Kommunen Kvinnor</b>	<b>13 441</b>	<b>12 189</b>	<b>7 809</b>	<b>6 420</b>	<b>51 328</b>	<b>42 864</b>
<b>Kommunen Män</b>	<b>1 893</b>	<b>1 739</b>	<b>983</b>	<b>1 226</b>	<b>4 476</b>	<b>4 006</b>
BU Barn- och utbildningsförvaltningen	5 345	4 361	2 124	1784	18 204	11 648
KOF Kultur- och Fritidsförvaltningen	160	106	41	0	550	347
TK Tekniska kontoret	983	974	656	512	2 802	2 494
SO Socialförvaltningen*	758	786	373	343	4 457	3 755
KLF Kommunledningsförvaltningen	1 092	1 075	820	818	5 861	4 578
MOB Miljö- och byggförvaltningen	59	105	0	0	258	122
VO Vård- och omsorgsförvaltningen	6 937	6 521	4 778	4 189	23 672	24 048

\*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec utdata

## Snittdagar per sjukfall

Totala snittdagar per sjukfall och i intervallerna 1-14 sjukdagar, 15-59 sjukdagar och 60 eller fler sjukdagar.

Vetlanda kommun har under 2016 i snitt 13,5 dagar per sjukfall vilket är något högre än föregående år. Vi kan se i den totala statistiken att kvinnor har ett högre antal snittdagar än männen. För sjukfall med intervallet 1-14 dagar är snittet 2,9 vilket är lägre än föregående år, inom det intervallet ligger kvinnor lika som totalen och män på 2,8 dagar. För intervallet 15-59 dagar är snittet under 2015 28,7 vilket också det är något högre än föregående år, inom detta intervall har kvinnorna ett lägre snitt på 28,5 och männen på 30,7. Antalet snittdagar för sjukfall som varar 60 dagar eller längre var under 2016 175,5 dagar som också det är högre än 2015, sjukfallen i detta intervall var för kvinnor i snitt 174 dagar och för män 194,6 dagar. Socialförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen är de förvaltningar som har minskat det totala antalet snittdagar per sjukfall.

Antal snittdagar per sjukfall	Totalt 2016	Totalt 2015	1-14 2016	1-14 2015	15-59 2016	15-59 2015	60- 2016	60- 2015
<b>Totalt kommunen</b>	<b>13,5</b>	<b>13,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>28,7</b>	<b>27,1</b>	<b>175,5</b>	<b>160,9</b>
<b>Kommunen Kvinnor</b>	<b>14,0</b>	<b>13,6</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>28,5</b>	<b>27,1</b>	<b>174</b>	<b>162,2</b>
<b>Kommunen Män</b>	<b>10,0</b>	<b>9,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,92</b>	<b>30,7</b>	<b>12,9</b>	<b>194,6</b>	<b>148,4</b>
BU Barn- och utbildningsförvaltningen	12,3	11,1	2,8	3,0	27,6	27	170,1	161,8
BU Kvinnor	12,7	11,5	2,8	3,0	27,2	26,6	169,4	166,4
BU Män	9,6	8,0	2,7	2,9	30,1	29	178,4	124,9
KOF Kultur- och Fritidsförvaltningen	16,7	11,9	3,8	2,9	41	0	275	173,5
KOF Kvinnor	18,0	15,4	3,9	3,2	41	0	275	173,5
KOF Män	3,3	2,3	3,3	2,3	0	0	0	0
TK Tekniska kontoret	13,7	12,3	3,5	3,4	28,5	25,6	155,7	138,6
TK Kvinnor	15,8	14,1	3,5	3,4	30,2	26,4	157,7	156,0
TK Män	10,6	10,0	3,4	3,4	26,4	24,4	150,4	111,1
SO Socialförvaltningen*	19,5	20,9	3,0	3,1	28,7	28,6	202,6	163,3
SO Kvinnor	24,9	21,4	3,2	3,1	25,8	29,7	208,5	204,3
SO Män	10,3	11,3	2,6	2,9	35,3	27	176	127,9
KLF Kommunledningsförvaltningen	18,5	15,2	3,0	3,0	30,4	24,1	189	143
KLF Kvinnor	20,2	15,2	3,1	2,9	30,9	23,3	189	140
KLF Män	3,1	15,0	2,7	4,4	17,0	32,3	0	238
MOB Miljö- och byggförvaltningen	14,4	6,5	3,0	3,1	0	0	129	122
MOB Kvinnor	17,7	7,6	3,3	2,8	0	0	220	122
MOB Män	7,3	3,7	2,2	3,7	0	0	38	0
VO Vård- och omsorgsförvaltningen	13,0	13,8	2,9	2,9	29,0	27,9	174,1	164,7
VO Kvinnor	13,1	14,0	2,9	3,0	28,6	27,9	168,9	161,6
VO Män	11,8	11,1	2,5	2,2	38,3	29,3	34,4	27,4

\*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec

## Sjukfrånvaro per AID-grupper

Arbetsidentifikation (AID) är ett system för kommuner och landsting för gruppering av arbetsuppgifter. Nedan visas den totala sjukfrånvaron i procent per AID-grupp. En sänkning av sjukfrånvaron har skett inom handläggare- och administratörsarbete, rehabilitering och förebyggande arbete, teknikarbete och hantverkare med mera. För övriga grupper har sjukfrånvaron ökat. Störst ökning har skett inom kultur-, turism och fritidsarbete med 1,7 procentenheter och köks- och måltidsarbete som har ökat med 1,3 procentenheter, men även socialt och kurativt arbete och skol- och barnomsorgsarbete har haft en hög ökning med 1,0 procentenheter vardera. Vård och omsorgsarbete har ökat med 0,8 procentenheter.

	2016	2015
<b>Total sjukfrånvaro i procent</b>	<b>6,9</b>	<b>6,4</b>
Ledningsarbete (AID 101010-109090)	2,3	1,5
Handläggare- och administratörsarbete (AID 151010-152090)	3,8	4,5
Vård och omsorgsarbete med mera (AID 201010-208090)	9,6	9,4
Rehabilitering och förebyggande arbete (AID301010-301090)	3,8	4,2
Socialt och kurativt arbete (AID 351010-352090)	6,6	5,6
Skol- och barnomsorgsarbete (AID 401010 -403090)	5,5	4,5
Kultur-, turism- och fritidsarbete (AID 451010-452090)	4,8	3,1
Teknikarbete (AID 501010-509090)	5,2	5,4
Hantverkare med mera (AID 521010-529090)	6,7	7,0
Köks- och måltidsarbete (AID 601010-609090)	9,3	8,0
Städ, tvätt och renhållningsarbete (AID 651010-659090)	7,6	7,4

Uppgifterna avser samtliga anställda i Vetlanda kommun.

Källa: Personec utdata



## Sjukfrånvaro ur ett könsperspektiv beräknat på sjukfrånvarotimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid

Sjukfrånvaron för kvinnor har ökat från 7 procent 2015 till 7,6 procent 2016. Männens sjukfrånvaro ökade också under 2016 till 3,9 procent från 3,5 procent 2015.

Miljö och byggförvaltningen har haft en minskning av sjukfrånvaron för kvinnor medan övriga förvaltningar har haft en ökning. Männens sjukfrånvaro har minskat på kommunledningsförvaltningen, tekniska kontoret, kultur och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen. Övriga förvaltningar har haft en ökning av männens sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro ur ett könsperspektiv i procent	Kvinnor 2016	Kvinnor 2015	Män 2016	Män 2015
<b>Totalt kommunen</b>	<b>7,6</b>	<b>7</b>	<b>3,9</b>	<b>3,5</b>
BU Barn- och utbildningsförvaltningen	5,7	4,9	3,1	2,2
KOF Kultur- och fritidsförvaltningen	8,7	7,3	0,4	0,9
TK Tekniska kontoret	9,1	8,2	3,7	4,1
SO Socialförvaltningen*	7,2	6	6,2	7,1
KLF Kommunledningsförvaltningen	8	7	1,5	3,7
MOB Miljö- och byggförvaltningen	2,3	2,7	3,7	2,4
VO Vård- och omsorgsförvaltningen	9,2	9,1	6,4	5

Socialförvaltningen inkluderar anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec utdata

## Sjukfrånvaro ur ett åldersperspektiv beräknat på sjukfrånvarotimmar av tillgänglig ordinarie arbetstid

I alla åldersgrupper har en ökning av sjukfrånvaro skett. Inom gruppen 29 år och yngre har den största ökningen skett med 1,4 procentenheter. Åldersgruppen 30-49 år har en ökning med 0,6 procentenheter och i åldersgruppen 50 år och äldre är det en ökning med 0,3 procentenheter från föregående år.

Sjukfrånvaro ålder i %	29 år - yngre 2016	29 år - yngre 2015	30-49 år 2016	30-49 år 2015	50 år - äldre 2016	50 år - äldre 2015
<b>Totalt kommunen</b>	<b>5,5</b>	<b>4,1</b>	<b>6,3</b>	<b>5,7</b>	<b>8,0</b>	<b>7,7</b>
BU Barn- och utbildningsförvaltningen	5,1	3,3	4,7	3,5	5,9	5,5
KOF Kultur- och Fritidsförvaltningen	4,9	14,5	11,6	9,1	0,8	1,3
TK Tekniska kontoret	5,3	3,4	4,3	3,3	7,8	8,2
SO Socialförvaltningen*	5,4	5,3	5,5	5,5	9,4	7,5
KLF Kommunledningsförvaltningen	3,5	3,3	7,4	6,7	7,7	6,9
MOB Miljö- och byggförvaltningen	1,2	2,3	3,6	3,0	0,5	2,0
VO Vård- och omsorgsförvaltningen	6,3	4,5	8,7	8,7	10,5	10,3

\*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec utdata

## Sjuklönekostnader

Tabellen visar sjuklönekostnader, exklusive personalomkostnader och vikariekostnader, för samtliga anställningar. Totalt har sjuklönekostnaderna ökat med 2 190 197 kr under 2016.

Kommunledningsförvaltningen och Miljö- och byggförvaltningen har minskat sina kostnader jämfört med föregående år.

	2016 Kostnad exkl. PO	2015 Kostnad exkl. PO
<b>Totalt</b>	<b>13 976 132</b>	<b>11 785 935</b>
Kommunledningsförvaltningen	1 083 459	1 137 315
Miljö- och byggförvaltningen	47 396	68 104
Tekniska kontoret	861 274	802 160
Kultur- och fritidsförvaltningen	118 479	108 371
Barn- och utbildningsförvaltningen	4 653 453	3 413 054
Vård- och omsorgsförvaltningen	6 285 537	5 624 209
Socialförvaltningen*	926 535	632 722

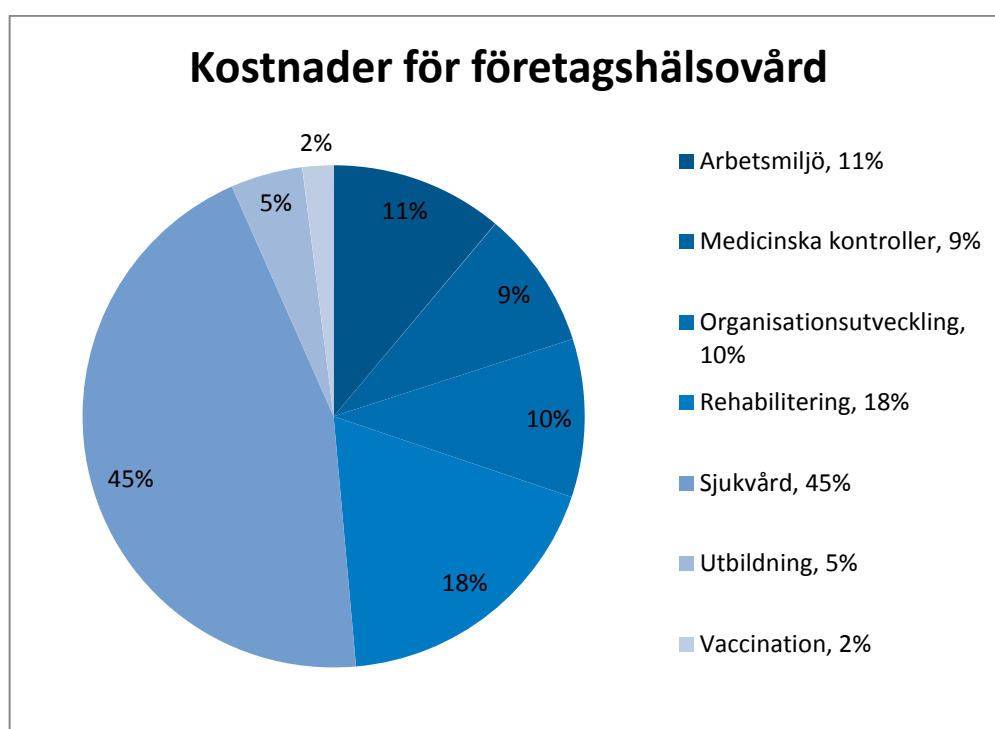
\*Inkl. anställda i arbetsmarknadsåtgärd

Källa: Personec Utdata

## Företagshälsovård

Under 2015 genomfördes en upphandling av företagshälsovård som ledde till ett leverantörsbyte. Ny leverantör är Gota Hälsan. Under 2015 uppgick kostnaden för företagshälsovård till 1 192 365. Under 2016 sjönk den siffran något till 1 173 635. Insatser som förvaltningarna genomfört med egna resurser syns inte i denna kostnad.

Under 2016 genomfördes ett arbete med att återsöka pengar för utförda insatser via arbetsplatsnära stöd från Försäkringskassan. Från januari till november 2016 har vi sökt bidrag för insatser värda 335 824 av vilka 134 762 är återbetalade i bidrag.



De tjänster som är avropade för företagshälsovården fördelar sig kostnadsmässigt enligt diagrammet ovan. Sjukvårdsinsatserna är den dominerande kostnaden. En bidragande orsak till att sjukvårdskostnaderna utgör 45 procent av kostnaderna är att de stödsamtal som avropas i kommunen finns kategoriserade där, de utgör 52 procent av sjukvårdskostnaden. Även de läkartillfällena som avropats är kategoriserade under sjukvård och de utgör 25 procent av den kostnaden.

Andra stora kostnader är arbetsförmågebedömningar och korttidsjukfrånvaroundersökningar som utgör 47,5 procent respektive 43,5 procent av rehabiliteringsposten. Vidare är handledning av grupp en större kostnad som kategoriseras under organisationsutveckling och utgör 87,5 procent av den posten.

## Arbetsskador/tillbud

### Antalet anmälda arbetsskador, totalt för hela kommunen under åren 2007-2016.

År	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Antal	172	147	149	126	71	56	88	57	67	51

Källa: LISA

### Anmälda arbetsskador 2014-2016 förvaltningsvis

Från 2014 till 2015 sjönk arbetsskadeanmälningarna med två anmälningar. Till 2016 steg antalet arbetsskadeanmälningar med 25 anmälningar. Även de arbetsskador som klassats som allvarliga har ökat, från tre till sex anmälningar. Antalet arbetsskador med frånvaro ökade med tio fall under 2015 jämfört med 2014. Arbetsskadeanmälningarna där det rapporteras frånvaro under 2016 har sjunkit till 36 stycken vilket är på en snarlik nivå med 2014.

	Totalt anmälda arbetsskador 2016	Antal arbetsskador där frånvaro rapporterats 2016	Totalt anmälda arbetsskador 2015	Antal arbetsskador där frånvaro rapporterats 2015	Totalt anmälda arbetsskador 2014	Antal arbetsskador där frånvaro rapporterats 2014
<b>Totalt</b>	<b>172</b>	<b>36</b>	<b>147</b>	<b>45</b>	<b>149</b>	<b>35</b>
KLF	22	2	16	5	17	6
MOB	0	0	0	0	0	0
TK	19	4	9	3	5	2
KOF	1	0	0	0	1	1
BU	60	12	36	12	26	5
VO	69	18	83	25	100	21
SO	1	0	3	0	0	0

Källa: LISA

## Rapporterad huvudsaklig skadeart för arbetskadorna 2014-2016

	2016	2015	2014
Brännskada	4	5	7
Krisreaktion	5	5	4
Kross-/klämskada	0	8	9
Muskel- /mjukdelskada	34	39	19
Psykisk påfrestning	13	-	-
Skelettskada	6	3	9
Stickskada	7	6	-
Stukning/vrickning	7	11	7
Svullnad	13	8	3
Sårskada	12	13	12
Tandskada	5	2	1
Annat/ej angivet	66	47	78

Källa: LISA

### Anmälda tillbud 2016

Ökningen av tillbud från 2015 har stått tillbaka under 2016 och är på en snarlik nivå från 2014. Tillbudsrapporteringen har därmed gått tillbaka med 27 anmälningar. Däremot har 40 procent av tillbudena som är rapporterade bedömts som allvarliga jämfört med 28 procent 2015 och 30,6 procent 2014.

	2016	2015	2014
<b>Totalt</b>	<b>169</b>	<b>196</b>	<b>170</b>
KLF	17	4	4
MOB	0	0	0
TK	10	4	3
KOF	4	1	0
BU	86	58	41
VO	42	123	75
SO	10	5	3

Källa: LISA

# Anställningsvillkor/lön

## Lönebildning

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

Vetlanda kommun arbetar efter modellen för strategisk lönebildning. Löneläget ska bidra till att Vetlanda kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och att kommunens löneläge håller jämn takt med omvärlden.

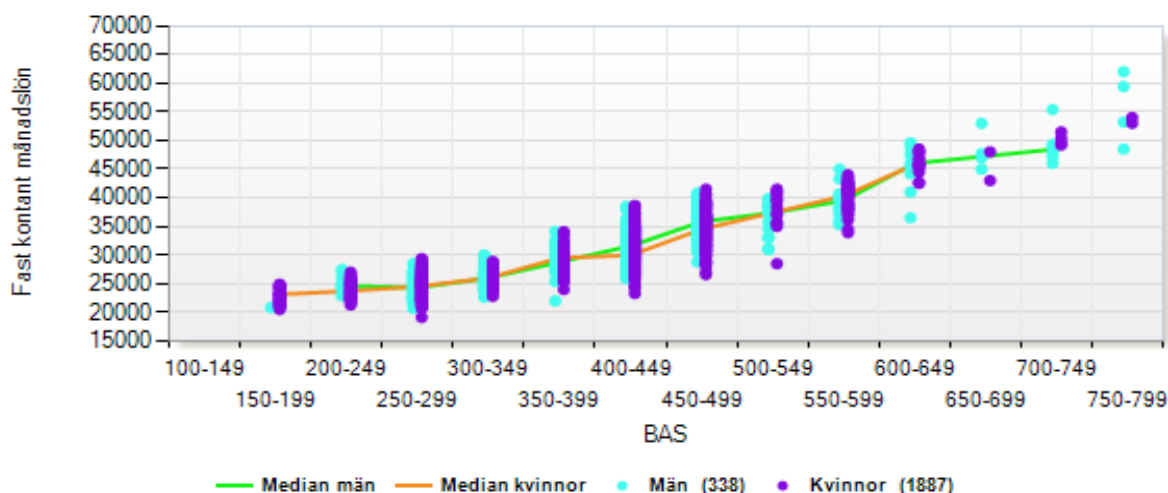
### Utförda åtgärder under 2016

- Inför löneöversynen 2017 har systematiskt analysarbete av Vetlanda kommuns löneläge genomförts i syfte att kartlägga lönestrukturen och kunna göra rätt strategiska satsningar.
- Ett utvecklingsarbete inom lönebildningen har skett i syfte att säkerställa att faktiska löner hänger samman i hur en tjänst är arbetsvärderad oavsett anställningsform.
- Förvaltningsvisa chefträffar har genomförts inför löneöversynen 2017 för att utbilda i kommunens lönemodell men också lyfta fram lokala strategiska satsningar och mål.
- Nya chefer har utbildats vid ett tillfälle i Vetlanda kommuns löneöversynsmodell.
- De fackliga organisationerna har under hösten getts möjlighet till att lämna förslag till prioriteringar inför löneöversynen 2017.
- Aktiva åtgärder inom ramen för lönekartläggningen är aktualiserade och prioriterade inför löneöversynen 2017.

## Lönespridning

Nedan ser vi hur lönespridningen ser ut inom respektive BAS-värderingsintervall. BAS-värderingen hjälper oss att värdera arbetet och utifrån det sätta lön. Verktøget används även för att analysera om vi har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det pågår ett ständigt arbete med att få en lönespridning med god struktur kopplad mot BAS-arbetsvärdering i samband med löneöversynerna.

### 2016



## Percentillöner

Med 10:e percentilen menas att 10 procent av individerna har högst den lönenivån och 90 procent av individerna har en högre lön än den nivån. Med medianen menas att 50 procent av individerna har högst den lönenivån och 50 procent har en högre lönenivå. Med 90:e percentilen menas att 90 procent av individerna har högst den nivån och tio procent av individerna har högre än den nivån.

I nedanstående tabell ser vi att männens lönenivå i de flesta förvaltningar ligger högre i varje percentil. Miljö- och bygg förvaltningen är ett undantag då 90:e percentilen ligger högre för kvinnor än män. I socialförvaltningen ligger kvinnors lönenivå högre i samtliga percentiler. Inom Vård- och omsorg har kvinnor en högre lönenivå på 10:e percentilen samt medianen men förhållandet vänder vid 90:e percentilen där män har avsevärt högre lönenivå.

Förvaltning	Antal		10:e percentilen		Median		90:e percentilen	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
BU	813	778	24 500	23 975	29 650	28 300	37 275	34 600
Kvinnor	667	639	24 525	23 900	29 500	28 100	36 450	33 700
Män	146	139	23 800	24 000	32 325	30 500	39 400	38 000
KLF	200	199	22 900	22 300	25 250	24 600	36 400	37 300
Kvinnor	179	180	22 800	22 250	25 000	24 300	35 000	34 100
Män	21	19	24 350	23 000	33 600	32 600	56 150	57 600
KOF	40	25	21 600	22 500	24 825	26 500	32 475	32 625
Kvinnor	26	15	21 300	21 850	24 675	27 900	32 475	34 675
Män	14	10	21 850	22 500	25 825	25 400	41 500	32 300
MOB	16	16	26 800	26 650	32 350	30 950	44 200	35 100
Kvinnor	12	12	26 800	26 650	32 350	30 850	42 450	32 650
Män	4	4	31 000	29 500	33 250	31 750	38 000	36 900
SO	129	118	26 800	24 450	32 350	28 300	44 200	37 100
Kvinnor	96	90	24 900	24 750	30 000	29 500	39 550	38 650
Män	33	28	22 675	22 075	26 000	25 538	33 150	30 550
TK	155	144	22 600	22 350	26 000	25 000	36 000	34 650
Kvinnor	69	66	21 500	21 663	23 600	23 000	32 000	28 500
Män	86	78	24 275	23 700	27 125	26 300	38 150	36 575
VO	882	863	22 575	22 000	24 900	24 250	30 750	29 250
Kvinnor	837	821	22 600	22 100	24 900	24 300	30 550	29 200
Män	45	42	21 700	21 200	24 500	23 800	39 350	38 250
<b>Totalt</b>	<b>2235</b>	<b>2 143</b>	<b>23 000</b>	<b>22 400</b>	<b>26 600</b>	<b>25 575</b>	<b>35 850</b>	<b>33 500</b>

Källa: Personec utdata, tillsvidareanställda

## Totalt utbetalda löner/pensioner 2016 och 2015 i kronor

	2016	2015
Skattepliktig kontant bruttolön	849 154 777	775 353 105
Lagstadgade arbetsgivaravgifter	262 649 722	232 294 338
Avtalsenliga försäkringskostnader	605 862	569 245
Avsättning till pensioner	44 470 662	39 909 665
Utbetalda pensioner	28 830 287	29 521 674
Löneskatt på pensionskostnader	17 902 878	16 844 043
Övriga pensionskostnader, ej underlag för löneskatt	2 006 496	1 857 072
Total personalkostnad	1 205 620 684	1 096 349 142

## Personalförmåner

### Mål 2016 i HR-strategiska programmet

*Kommunen som arbetsgivare kan erbjuda ett antal personalförmåner som gör att medarbetare och potentiella medarbetare uppfattar Vetlanda kommun som en attraktiv arbetsgivare.*

### Utförda åtgärder under 2016

- Diskussioner kring olika former av personalförmåner är genomförda men ingen ny personalförmån är införd.
- Personal- och organisationsutskottet har fattat beslut om översyn av riktlinjer för distansarbete som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare.

# Gemensamma nyckeltal på höglandet

Nedan redovisas de gemensamma nyckeltal som höglandskommunerna tagit fram. Dessa nyckeltal kan inte jämföras med övrig redovisning eftersom vi i vissa fall har använt olika urval.

Observera att sjukfrånvaron i Sävsjö får bytas mot annan ledighet och är därför inte jämförbar, eftersom alla sjukfall inte registreras.

Nyckeltal Höglandet 2014-2016	Aneby 2014	Aneby 2015	Aneby 2016	Eksjö 2014	Eksjö 2015	Eksjö 2016	Nässjö 2014	Nässjö 2015	Nässjö 2016	Sävsjö 2014	Sävsjö 2015	Sävsjö 2016	Vetlanda 2014	Vetlanda 2015	Vetlanda 2016
(Tid för) Timplön av arbetad tid totalt	12,0%	12,1%	11,6%	12,2%	11,6%	11,1%	6,8%	6,2%	8,0%	10,3%	11,3%	13,1%	8,2%	7,2%	6,8%
Fyllnad och övertid av arbetad tid totalt	1,7%	1,7%	1,9%	1,3%	1,5%	1,7%	1,4%	1,3%	0,9%	1,7%	1,7%	1,8%	1,1%	1,2%	1,4%
(Kostnad för) Arbetad tid av total personalomkostnad	85,0%	84,7%	85,2%	84,4%	84,3%	84,3%	86,1%	85,7%	85,8%	87,1%	85,8%	84,6%	85,2%	84,8%	84,3%
Kostnad i genomsnitt per arbetad timme	174 kr	179 kr	181 kr	173 kr	177 kr	182 kr	180 kr	184 kr	185 kr	163 kr	176 kr	202 kr	173 kr	177 kr	181 kr
<b>Sjukfrånvaro</b>															
Sjukfrånvaro totalt % (SKL)	4,8%	4,7%	4,9%	5,1%	6,2%	6,7%	6,0%	6,5%	6,4%	4,5%	4,8%	4,7%	5,9%	6,4%	6,9%
Sjukfrånvaro från dag 60 och framåt av den totala sjukfrånvaron	41,7%	40,1%	39,7%	44,4%	39,2%	44,8%	43,8%	44,2%	45,2%	66,0%	63,0%	62,4%	43,3%	43,9%	44,4%
Andel personer med fler än 5 sjukfall (EJ SKL)	5,7%	5,5%	7,0%	8,5%	9,9%	10,5%	6,4%	6,9%	7,5%	3,8%	4,3%	3,2%	6,3%	6,3%	7,8%
Antal tillfällen i snitt för personer med fler än 5 sjukfall (EJ S)	7,7 st	7,8 st	8,7 st	8,2 st	8,0 st	8,8 st	7,9 st	7,9 st	9,0 st	7,6 st	8,5 st	8,9 st	8,3 st	8,0 st	8,2 st
<b>Personalomsättning</b>															
Personalomsättning totalt	8,8%	10,5%	14,1%	7,6%	9,2%	16,3%	9,5%	10,3%	12,4%	8,2%	9,8%	11,4%	9,9%	10,5%	12,7%
Personalomsättning C-Chefer (1:a linjens chefer)	4,8%	15,7%	14,8%	6,7%	4,6%	20,6%	14,0%	12,6%	15,3%	6,2%	11,4%	22,9%	12,6%	12,2%	15,1%
Personalomsättning A, B, C-Chefer	11,8%	12,9%	12,1%	7,3%	5,3%	18,3%	12,2%	14,9%	16,1%	7,0%	15,6%	17,8%	13,5%	11,0%	14,5%
Personalomsättning arbetsledare (L)	16,0%	18,2%	19,0%	4,9%	0,0%	11,4%	10,3%	3,1%	25,7%	44,4%	0,0%	0,0%	25,0%	11,8%	0,0%
Personalomsättning C-Chef Skol- och barnomsorgsarbete	16,7%	0,0%	16,7%	6,5%	0,0%	15,4%	14,7%	8,3%	21,6%	11,1%	0,0%	20,0%	7,8%	14,5%	8,8%
Personalomsättning C-Chef Vård-, omsorgs och socialt arbete	0,0%	0,0%	16,7%	6,9%	6,5%	31,3%	11,4%	11,1%	12,5%	0,0%	12,1%	32,0%	15,8%	8,3%	28,0%
Personalomsättning C-Chef Köks-, måltids- och städarbete	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personalomsättning C-Chef för övriga verksamheter	0,0%	42,9%	12,5%	7,3%	6,3%	16,7%	10,9%	15,4%	16,3%	7,1%	-	10,5%	10,5%	12,3%	5,6%
Personalomsättning 206014 (Sjuksköterskor)	33,3%	0,0%	12,5%	8,7%	19,6%	63,4%	4,7%	16,8%	17,6%	11,8%	22,2%	36,8%	22,2%	32,8%	34,8%
Personalomsättning 207011 (Undersköterskor)	8,5%	10,3%	7,1%	4,0%	7,3%	6,6%	-	-	8,2%	6,6%	8,1%	8,0%	4,9%	8,1%	11,5%
Personalomsättning 351010 (Socialsekreterare)	12,5%	11,8%	50,0%	15,4%	26,1%	19,0%	17,4%	19,8%	19,1%	11,8%	0,0%	25,6%	11,3%	26,7%	24,3%
Personalomsättning 4010 (Lärare olika kategorier)	11,4%	16,1%	17,0%	10,2%	7,9%	18,8%	14,9%	12,6%	18,2%	9,3%	7,7%	13,8%	13,5%	15,1%	16,5%
Personalomsättning 402010 (Förskollärare)	1,9%	10,9%	13,2%	7,2%	6,2%	16,5%	9,7%	7,3%	8,2%	5,0%	3,7%	8,4%	12,4%	6,0%	3,0%
Personalomsättning 206019 (Skolsköterskor)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	9,1%	8,3%	0,0%	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Personalomsättning 351012 (Biståndshandläggare)	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	44,4%	0,0%	31,3%	18,8%	10,0%	80,0%	0,0%	0,0%	8,7%	16,7%	7,7%
Personalomsättning 501013 (Miljö- och biologinspektörer)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Antal anställda</b>															
Totalt antal anställda (Ej timanställda)	525 st	563 st	586 st	1751 st	1826 st	1903 st	2693 st	2810 st	2943 st	1152 st	1043 st	1090 st	2503 st	2688 st	2900 st
Antal anställda per C-Chef	25, st	23,5 st	21,7 st	28,2 st	26,9 st	28, st	31,3 st	29,6 st	26,5 st	34,9 st	29,8 st	33, st	30,9 st	29,2 st	29, st
Antal anställda per A, B, C-Chefer	21, st	18,8 st	17,8 st	24,7 st	23,7 st	24,7 st	25,2 st	24,9 st	22,5 st	26,8 st	23,2 st	25,3 st	26,3 st	24,2 st	23,2 st
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	88,6%	90,2%	90,6%	90,3%	90,6%	90,9%	91,6%	92,2%	92,9%	89,5%	89,3%	89,7%	90,8%	89,3%	88,2%
<b>Andel anställda utifrån anställningsform</b>															
Varav tillsvidareanställda	91,8%	91,1%	89,8%	91,8%	90,6%	87,6%	91,7%	90,6%	90,7%	93,8%	93,7%	90,8%	86,2%	82,8%	80,0%
Skol- och barnomsorgsarbete 4010, 4020, 4030	35,1%	33,9%	34,3%	29,6%	29,3%	29,4%	33,8%	34,9%	33,8%	33,5%	31,8%	32,5%	30,8%	31,6%	31,2%
Vård-, omsorgs och socialt arbete 2060, 2070, 3510, 3520	40,5%	42,6%	43,8%	48,7%	48,6%	50,0%	43,8%	43,1%	44,1%	45,8%	43,0%	43,5%	42,6%	42,1%	41,8%
Köks-, måltids- och städarbete 6010, 6510	6,4%	6,2%	5,5%	6,4%	6,3%	4,2%	7,0%	7,1%	7,0%	8,1%	7,3%	7,3%	8,7%	8,3%	8,1%
Övriga	18,0%	17,3%	16,3%	15,4%	15,8%	16,4%	15,4%	14,9%	15,2%	12,6%	17,9%	16,7%	17,9%	18,0%	18,9%
Varav vikariat	6,9%	6,0%	6,0%	3,3%	4,6%	5,5%	5,7%	6,5%	5,9%	3,2%	3,4%	3,7%	6,2%	6,6%	7,0%
Skol- och barnomsorgsarbete 4010, 4020, 4030	19,4%	23,5%	20,0%	26,3%	6,0%	32,4%	21,9%	31,7%	30,1%	35,5%	25,7%	12,5%	27,6%	17,8%	30,9%
Vård-, omsorgs och socialt arbete 2060, 2070, 3510, 3520	66,7%	58,8%	60,0%	50,9%	84,5%	61,9%	56,2%	54,6%	56,1%	45,2%	48,6%	72,5%	48,7%	65,0%	57,8%
Köks-, måltids- och städarbete 6010, 6510	5,6%	8,8%	8,6%	10,5%	3,6%	3,8%	11,7%	8,2%	5,2%	6,5%	11,4%	12,5%	11,5%	10,0%	5,9%
Övriga	8,3%	8,8%	11,4%	12,3%	6,0%	1,9%	10,2%	5,5%	8,7%	12,9%	14,3%	2,5%	12,2%	7,2%	5,4%
Varav AVA	1,3%	2,8%	4,3%	5,0%	4,8%	6,9%	2,6%	2,8%	3,4%	3,0%	3,0%	5,5%	7,6%	10,5%	13,0%
Skol- och barnomsorgsarbete 4010, 4020, 4030	85,7%	50,0%	44,0%	34,5%	31,0%	29,0%	68,1%	51,3%	69,0%	40,0%	41,9%	60,7%	78,4%	81,3%	82,5%
Vård-, omsorgs och socialt arbete 2060, 2070, 3510, 3520	0,0%	37,5%	20,0%	26,4%	18,4%	28,2%	5,8%	32,5%	11,0%	20,0%	19,4%	11,5%	6,8%	12,4%	10,6%
Köks-, måltids- och städarbete 6010, 6510	0,0%	0,0%	24,0%	17,2%	14,9%	7,6%	2,9%	3,8%	5,0%	15,0%	0,0%	1,6%	4,2%	0,7%	0,8%
Övriga	14,3%	12,5%	12,0%	21,8%	35,6%	35,1%	23,2%	12,5%	15,0%	25,0%	38,7%	26,2%	10,5%	5,7%	6,1%
<b>Andel anställda utifrån AID-områden</b>															
Skol- och barnomsorgsarbete 4010, 4020, 4030	34,7%	33,7%	34,0%	29,7%	28,4%	29,6%	34,0%	35,2%	34,9%	28,5%	32,1%	33,9%	34,2%	36,0%	37,9%
Varav tillsvidareanställda	92,9%	91,6%	91,0%	91,3%	93,6%	87,2%	91,6%	90,0%	87,7%	94,2%	93,1%	87,5%	77,6%	72,8%	65,8%
Varav vikariat	3,8%	4,2%	3,5%	2,9%	1,0%	6,0%	3,3%	5,9%	5,1%	3,4%	2,7%	1,4%	5,0%	3,3%	5,7%
Varav AVA	3,3%	4,2%	5,5%	5,8%	5,2%	6,7%	5,1%	4,1%	6,7%	2,4%	3,9%	10,0%	17,4%	23,8%	28,3%
Vård-, omsorgs och socialt arbete 2060, 2070, 3510, 3520	41,7%	43,5%	43,9%	47,7%	49,0%	49,3%	43,3%	44,1%	43,8%	38,2%	43,2%	43,3%	40,4%	40,6%	39,0%
Varav tillsvidareanställda	89,0%	89,4%	89,9%	93,7%	89,8%	88,8%	93,0%	88,6%	91,3%	95,9%	93,3%	91,5%	91,1%	86,0%	85,8%
Varav vikariat	11,0%	8,2%	8,2%	3,5%	7,9%	6,9%	6,6%	8,1%	7,5%	3,2%	3,8%	6,1%	7,5%	10,7%	10,4%
Varav AVA	0,0%	2,4%	1,9%	2,8%	1,8%	3,9%	0,3%	2,1%	0,9%	0,9%	1,3%	1,5%	1,3%	3,2%	3,5%
Köks-, måltids- och städarbete 6010, 6510	6,3%	6,2%	6,5%	7,1%	6,6%	4,4%	7,1%	7,2%	6,8%	6,9%	7,3%	7,2%	8,5%	7,6%	7,0%
Varav tillsvidareanställda	93,9%	91,4%	76,3%	82,4%	86,7%	83,3%	90,6%	90,5%	92,5%	93,8%	94,7%	92,4%	87,8%	90,2%	92,6%
Varav vikariat	6,1%	8,6%	7,9%	4,8%	2,5%	4,8%	8,4%	7,5%	4,5%	2,5%	5,3%	6,3%	8,5%	8,8%	5,9%
Varav AVA	0,0%	0,0%	15,8%	12,0%	10,8%	11,9%	1,0%	1,5%	2,5%	3,8%	0,0%	1,3%	3,8%	1,0%	1,5%
Övriga	17,3%	16,7%	15,9%	15,8%	16,4%	16,9%	15,4%	14,3%	14,9%	10,9%	18,5%	16,9%	17,2%	16,1%	16,3%
Varav tillsvidareanställda	95,6%	94,7%	92,5%	89,2%	87,6%	85,0%	92,0%	94,5%	92,7%	92,8%	90,7%	90,2%	89,6%	92,4%	92,6%
Varav vikariat	3,3%	3,2%	4,3%	2,5%	1,7%	0,6%	3,4%	2,5%	3,4%	3,2%	2,6%	0,5%	4,4%	3,0%	2,3%
Varav AVA	1,1%	2,1%	3,2%	6,9%	10,4%	14,3%	3,9%	2,5%	3,4%	4,0%	6,2%	8,7%	4,6%	3,7%	4,9%