



Personalekonomisk redovisning 2024



Vänersborgs kommun

Innehåll

Förord	3
Om redovisningen	4
Övergripande nyckeltal	5
Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)	6
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	8
Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)	12
Nyckeltalet tillsvidareanställda	14
Nyckeltalet medianlön	16
Nyckeltalet lika chefskarriär	18
Nyckeltalet sjukfrånvaro	20
Nyckeltalet personalansvar	25
Nyckeltalen avgångar och personalrörlighet nyanställda	27
Kompletterande nyckeltalet övertid	30
Ekonomirelaterat	32
Arbetsmiljö	33
Kompetensförsörjning	37
Barn- och utbildningsförvaltningen	38
Kommunstyrelseförvaltningen	41
Kultur- och fritidsförvaltningen	44
Miljö- och byggnadsförvaltningen	46
Samhällsbyggnadsförvaltningen	48
Socialförvaltningen	50
Bilaga: Personalen i siffror	53
Bilaga: Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	54

Förord

Vi lever i en tid av förändringar och med en osäkerhet i världen runt omkring oss. Trots dessa utmaningar ser vi en positiv utveckling när det gäller våra medarbetare i Vänersborgs kommun. I denna personalekonomiska redovisning sammanställs resultat av nyckeltal, medarbetarundersökning samt olika insatser som gjorts under året.

Kommunen står fortsatt inför utmaningar med sjukfrånvaron. Även om sjukfrånvaron har minskat för andra året i rad, kvarstår en hög nivå. En annan stor utmaning framåt är kompetensförsörjningen och hur vi ska klara omställningen framöver.

Under 2024 har kommunen fortsatt att fokusera på att minska sjukfrånvaron. Arbetet har varit på bred front, från att utveckla rehabiliteringsprocessen till att arbeta ännu mer med friskfaktorer. En kompetensförsörjningsstrategi har tagits fram för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna. Resultatet

från årets medarbetarundersökning visar på en fortsatt positiv utveckling av *Hållbart medarbetarengagemang*, där kommunen följer nationella nivåer. Undersökningen mäter upplevelsen av arbetsmiljön, och även detta område har förbättrats i årets mätning. Utöver det visar resultatet också att andelen medarbetare som vill rekommendera sin arbetsplats fortsätter att öka.

Trots omvärldens osäkerhet och framtidens utmaningar syns förbättringar inom flertalet områden inom kommunen. Året summeras med en minskad sjukfrånvaro, ett ökat resultat i årets medarbetarundersökning samtliga delar och en minskad andel avgångar. Sammantaget indikerar det på en god arbetsmiljö i kombination med en stark känsla av stolthet bland medarbetarna inom kommunen.

Vänersborg, mars 2025

Kenneth Borgmalm
Ordförande Personal- och förhandlingsutskottet

Anna Johannesson
Personalchef



Om redovisningen

Den personalekonomiska redovisningen består av nyckeltal inom personalområdet. Där det finns jämförelsedata med grannkommuner eller omvärlden att tillgå, är dessa inkluderade. Förklaringar finns i inledning av respektive kapitel och vid diagrammen, för att på bästa sätt kunna ta till sig informationen som presenteras i tabell eller diagram.

Den personalekonomiska redovisningen kompletterar kommunens årsredovisning med en fördjupad beskrivning om personalstrukturen och faktorer som påverkar kommunens totala personalkostnader. Redovisningen ska ses som ett övergripande dokument utan anspråk på att ge en heltäckande beskrivning. Målet med själva redovisningen är att kunna vara en utgångspunkt i dialog om personalpolitik och organisationskultur samt vara ett bidrag åt förvaltningarna i frågor som arbetsmiljö och jämställdhet.

Redovisningen lyfter fram medarbetarnas perspektiv, vilket innebär att medarbetarna spelar en viktig roll i värdeskapandet. Medarbetarna är förutsättningen för att kommunen som organisation ska kunna leverera de värden som kommuninvånarna förväntar sig. En viktig del i personalpolitiken är därför frågan om en hållbar arbetsmiljö för att vårda och vidareutveckla den resurs som förverkligar värdeskapandet, det vill säga medarbetarna.

Förvaltningarnas förkortningar som används i redovisningen är:

- Barn- och utbildningsförvaltningen = BUF
- Kommunstyrelseförvaltningen = KSF
- Kultur- och fritidsförvaltningen = KFF
- Miljö- och byggnadsförvaltningen = MBF
- Samhällsbyggnadsförvaltningen = SBF
- Socialförvaltningen = SF



Övergripande nyckeltal

I kommunens styrmodell ingår att följa nyckeltal inom medarbetarområdet. Det handlar om sjukfrånvaro och Hållbart medarbetarengagemang (HME). För dessa finns det förväntade resultat om att minska sjukfrånvaron och öka resultatet för HME. Utöver dessa följs resultatet för employer Net Promoter Score (eNPS) och Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Samtliga ovan nämnda nyckeltal beskrivs mer ingående under egna kapitel.

Det förväntade resultatet om att sjukfrånvaron ska minska uppnåddes, då den minskade från 9,5 till 9,2.

Förväntat resultat om att höja resultatet för HME infriades då resultatet ökade från 79 till 80.

Förväntningen om att bibehålla den positiva nivån för eNPS infriades då resultatet ökade från 27 till 36.

När det gäller resultatet för AVI, så ökade poängresultatet från 90 till 94.

		2022	2023	2024
Sjukfrånvaro	Vänersborgs kommun	10,5	9,5	9,2
(%)	Jämförelse omvärld	8,1	7,5	7,5
Hållbart medarbetarengagemang, HME	Vänersborgs kommun	78	79	80
(Indexvärde 1–100)	Jämförelse omvärld	80	79	80
eNPS	Vänersborgs kommun	32	27	36
(Indexvärde mellan 100 minus - 100 plus)	Jämförelse omvärld	-2	-5	-12
Attraktiv arbetsgivarindex, AVI	Vänersborgs kommun	84	90	94
(Poäng 9–180)	Jämförelse omvärld	86	94	100



Att rekommendera sin arbetsplats (eNPS)

Ett av kommunens övergripande nyckeltal är eNPS. I detta kapitel beskrivs dess innebörd, kommunens resultat i den senaste mätningen samt jämförelser inom kommunen och med omvärlden.

Det här är eNPS

eNPS står för employee Net Promoter Score och är ett nyckeltal som är vedertaget och används internationellt. Mätningen består av frågan ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en kollega eller vän?”. Svarsskalan på frågan är från noll till tio, där noll är inte alls sannolikt och tio är mycket sannolikt. Utifrån svaret på frågan, grupperas de svarande antingen som kritiker (0–6), passiva (7–8) eller ambassadörer (9–10).

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en kollega eller vän?

Inte alls

Mycket sannolikt

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

eNPS finns inte med i Kolada, den nationella databasen, i stället används Netigates (enkätverktygsleverantörens) årliga undersökning som jämförelsemått. För att räkna fram eNPS subtraheras andelen ambassadörer (de som har svarat 9–10) med andelen kritiker (de som har svarat 0–6), vilket genererar ett värde mellan -100 och +100.

Kritik mot eNPS

Det finns en del invändningar mot undersökningsmetoden eNPS. En av dessa invändningar är att kulturella skillnader kan påverka benägenheten att välja ett svar närmare mitten eller ytterligheterna på skalan. Denna kritik baseras på att metoden är utvecklad och anpassad för anglosaxiska förhållanden.

Anledning till att följa resultat för eNPS

När en medarbetare trivs med sitt arbete och känner stolthet över vad arbetsplatsen åstadkommer, är det sannolikt att medarbetaren gärna rekommenderar sin arbetsgivare. Trivsel och stolthet bidrar till goda förutsättningar för välmående och engagemang på arbetsplatsen, vilket stärker attraktiviteten för arbetsgivaren.

Resultatet för eNPS

Följande tabell visar resultatet för eNPS i kommunen och jämförelse med omvärlden, omnämns i tabell som offentlig sektor samt kommunerna i Trestad (Vänersborg, Trollhättan och Uddevalla omnämns härnäst som Trestad).

Vänersborgs kommun har visat en positiv utveckling med höga värden av eNPS under de senaste tre åren i jämförelse med omvärlden, trots en minskning år 2023. Undersökningen visade en stark återhämtning av eNPS på 36, vilket inte bara överträffar de tidigare åren utan även visar en betydande förbättring i medarbetarnas nöjdhet och vilja att rekommendera sin arbetsplats. I jämförelse med den offentliga sektorn, där eNPS i stället har minskat under samma tidperiod.

Anledningen till att vissa av siffrorna uteblir i jämförelsen nedan, är att 2024 är första året som

Trollhättan mäter eNPS och Uddevalla har inte gjort en mätning 2024.

eNPS	2022	2023	2024
Offentlig sektor	-2	-5	-12
Trollhättan	-	-	8
Uddevalla	-	-29	-
Vänersborg	32	27	36

Jämförelse förvaltning eNPS

Utvecklingen av eNPS inom förvaltningarna visar samtliga på ett ökat resultat, förutom inom kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen som båda är kvar på samma nivå jämfört med föregående år.

eNPS	2022	2023	2024
BUF	31	29	40
KSF	45	33	33
KFF	23	2	44
MBF	63	55	64
SBF	26	21	21
SF	32	27	34

Jämförelse mellan olika kategorier

För att ge ytterligare perspektiv av resultatet har det brutits ner i olika kategorier, vilka är kön, åldersgrupp, anställningstid samt chef och ej chef.

Kön

I följande tabell framgår att eNPS har ökat för både kvinnor och män jämfört med föregående år. Det är ökningar inom båda grupperna, som båda når resultat högre än 2022.

eNPS	2022	2023	2024
Kvinna	33	27	37
Man	28	23	29

Åldersgrupp

När det gäller resultatet av eNPS utifrån åldersgrupper, ser det ut enligt tabellen nedan. Samtliga åldersgrupper ökar sina resultat, men den högsta ökningen syns bland medarbetare under 30 år.

eNPS	2022	2023	2024
Under 30 år	20	18	29
30–49 år	30	24	33
50 år och över	34	31	41

Anställningstid

I följande tabell framgår resultatet av eNPS utifrån anställningstid. Samtliga grupper visar ett ökat resultat, undantaget är gruppen med anställningstid mellan 1–5 år, där resultatet har minskat.

eNPS	2022	2023	2024
Kortare än 1 år	32	*	41
1–5 år	35	*	28
5–10 år	36	*	45
Längre än 10 år	28	*	36

**Dessa kategorier var inte med i undersökningen 2023, därav finns det inget resultat.*

Chef och ej chef

Resultatet av eNPS utifrån grupperna ej chef och chef utan underställd chef, visar ett ökat resultat jämfört med föregående år. Vad gäller gruppen chef med underställd chef är resultatet oförändrat.

eNPS	2022	2023	2024
Chef med underställd chef	62	71	71
Chef utan underställd chef	66	60	67
Ej chef	30	24	34



Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Ett av kommunens övergripande nyckeltal är Hållbart medarbetarengagemang (HME). I detta kapitel beskrivs dess innebörd, kommunens resultat i den senaste mätningen samt jämförelser inom kommunen och med omvärlden.

Det här är HME

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) erbjuder en modell bestående av nio frågor, som mäter organisationens förmåga att tillvarata medarbetarnas engagemang. Dessa nio frågor är fördelade på tre områden: motivation, ledarskap och styrning. Frågorna besvaras genom en femgradig svarsskala och resultatet redovisas i ett indexvärde mellan 0 och 100.

Motivation:

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap:

- Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Styrning:

- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Anledning till att följa resultat för HME

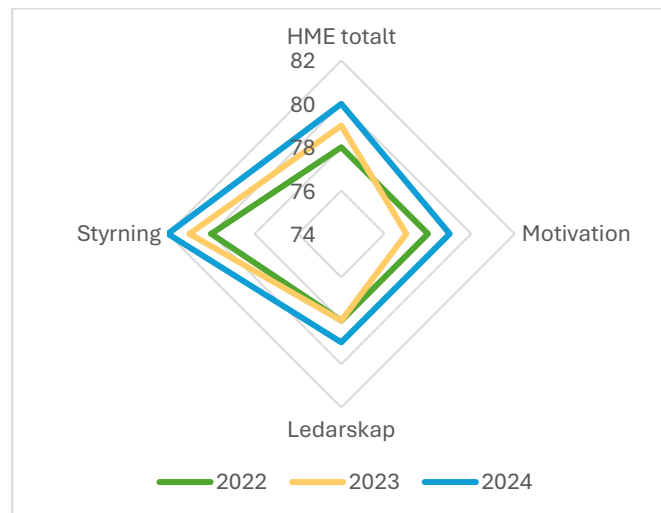
Syftet med HME är att bedöma organisationers kapacitet att skapa och upprätthålla medarbetarengagemang, eftersom detta anses vara en av de mest avgörande faktorerna för att uppnå goda resultat. I personalintensiva verksamheter, såsom de inom kommuner och regioner, är detta särskilt tydligt.

Resultatet för HME

Följande tabell visar resultatet för HME i kommunen och jämförelse med omvärlden. I tabellen omnämns jämförelsen som riket och är ett oviktat medelvärde för kommuner i Sverige.

Vänersborgs kommun har visat en fortsatt positiv utveckling av det totala HME-indexet över de senaste tre åren och kommunen fortsätter att följa nivån för riket. Genom att resultatet för 2024 ökade till ett indexvärde på 80 har kommunen nått den ambitionsnivån som önskas inför 2025.

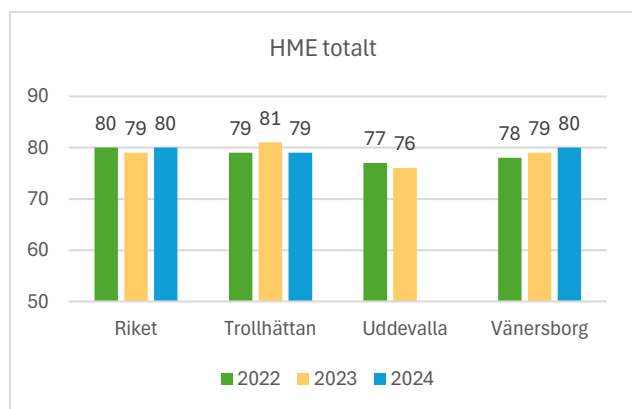
HME	2022	2023	2024
Riket	80	79	80
Vänersborgs kommun	78	79	80



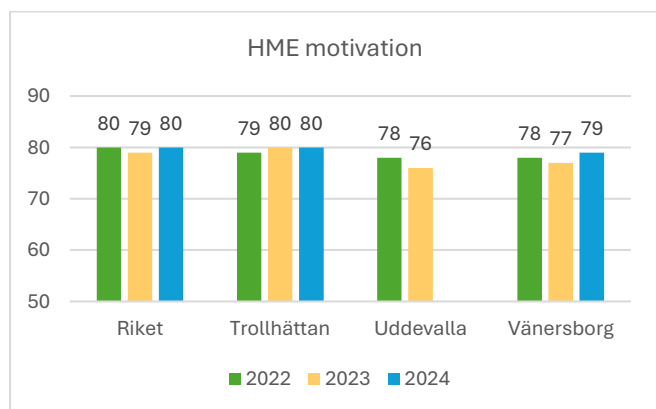
I diagrammen nedan visas resultatet för totala HME med jämförelse mellan kommunerna i Trestad och med riket. Uddevalla genomförde inte någon medarbetarundersökning under 2024, vilket är anledningen till att deras resultat för HME från 2024 uteblir i samtliga diagram. Det medför i sin tur en utmaning med att göra jämförelser med utvecklingen inom Trestad.

Det är viktigt att känna till att indexvärdena är trögrörliga, vilket innebär att det kan ske såväl förbättringar som försämringar i resultaten mellan åren utan att större förändringar syns i indexvärdena.

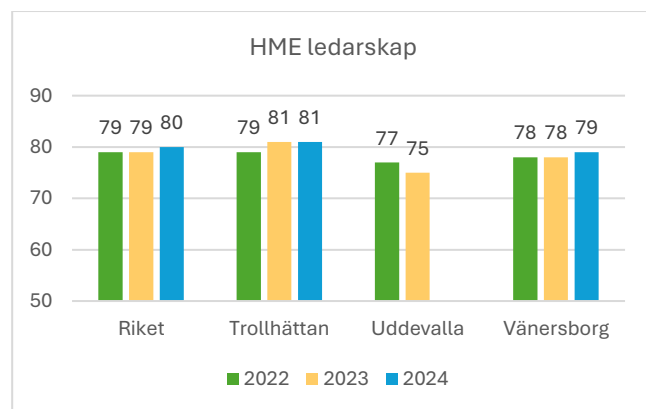
Jämförelse omvärlden HME



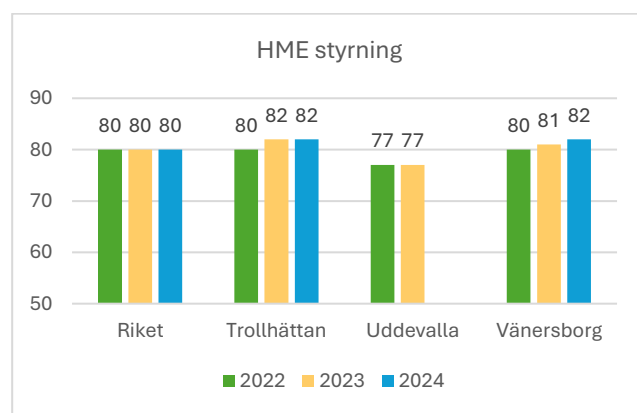
I diagrammen som följer redovisas resultatet per respektive delområde inom HME: motivation, ledarskap och styrning. Vad gäller delområdet motivation är Trollhättan och riket på samma nivå. Vänersborg ökade med två indexvärden för 2024.



För delområdet ledarskap, har både riket och Vänersborg fått ökade resultat för 2024. Trollhättan uppvisar det högsta resultatet inom delområdet.

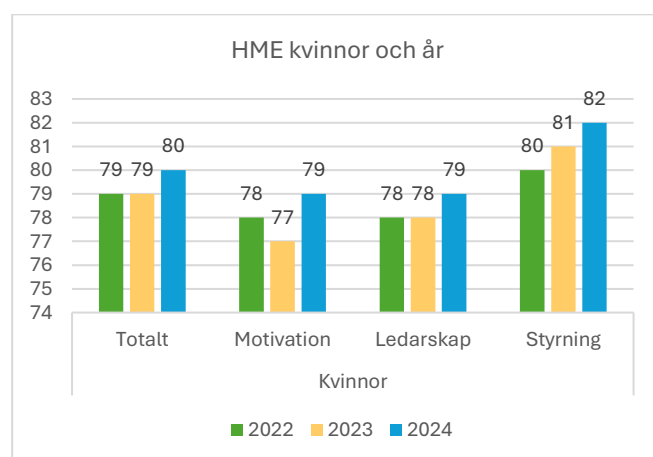


I följande diagram visas resultatet för delområdet styrning. Trollhättan och Vänersborg ligger på samma nivå, vilken är den högsta nivån med jämförelsegrupperna. Det är det delområde där Vänersborg uppvisar ett högre resultat än riket.



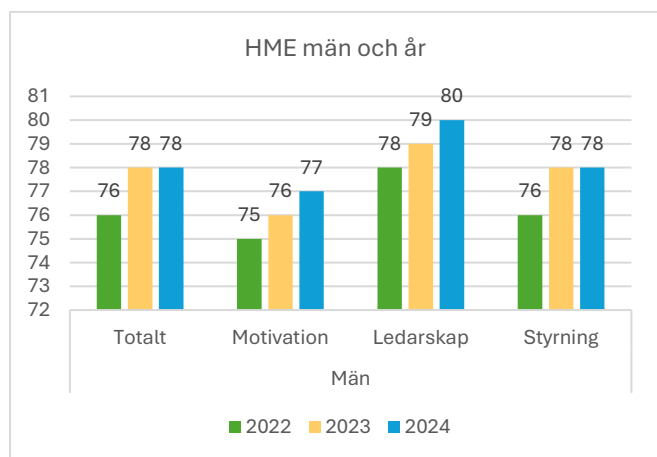
HME uppdelat på kön

Kvinnor ökade resultatet för samtliga delområden, vilket i sin tur medförde en ökning även för det totala HME-indexvärdet för kvinnor.

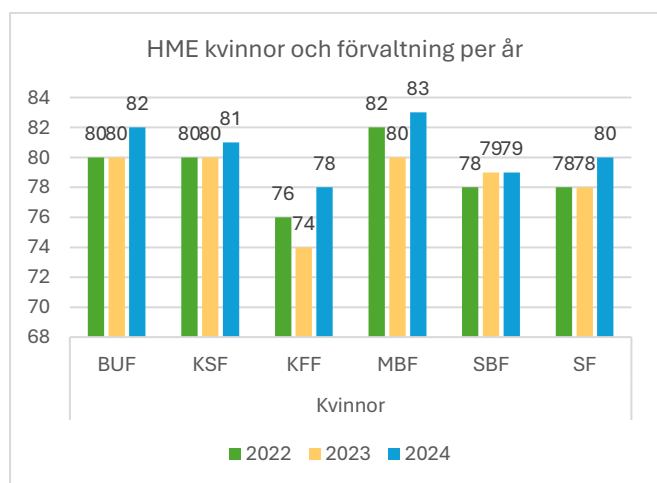


I diagrammet framgår att männen har ett ökat resultat i delområdena motivation och ledarskap, men oförändrat på delområdet styrning. Vad gäller HME totalt för männen är det oförändrat. Sammantaget

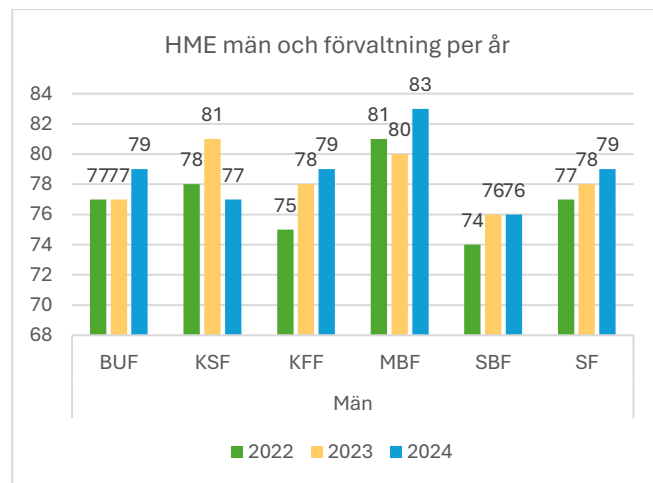
innebär det att det är kvinnornas ökning som bidragit till ökningen för kommunens resultat inom HME.



I följande diagram redovisas resultatet av HME per kön och förvaltning. I resultatet för 2024 framgår att kvinnor gav ett högre resultat för HME inom samtliga förvaltningar, förutom kultur- och fritidsförvaltningen. Undantaget är miljö- och byggnadsförvaltningen där båda könen uppvisar samma resultat.



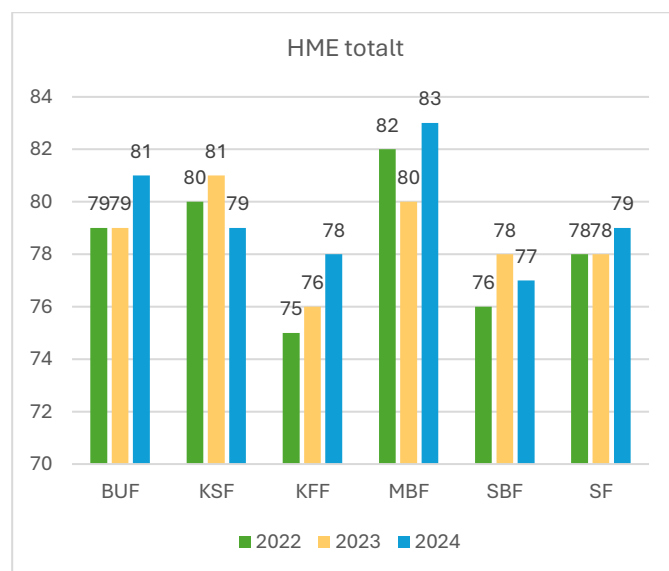
Jämfört med resultatet från 2023, då männen gav ett högre eller samma resultat som kvinnorna inom samtliga förvaltningar, förutom barn- och utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.



Jämförelse förvaltning HME

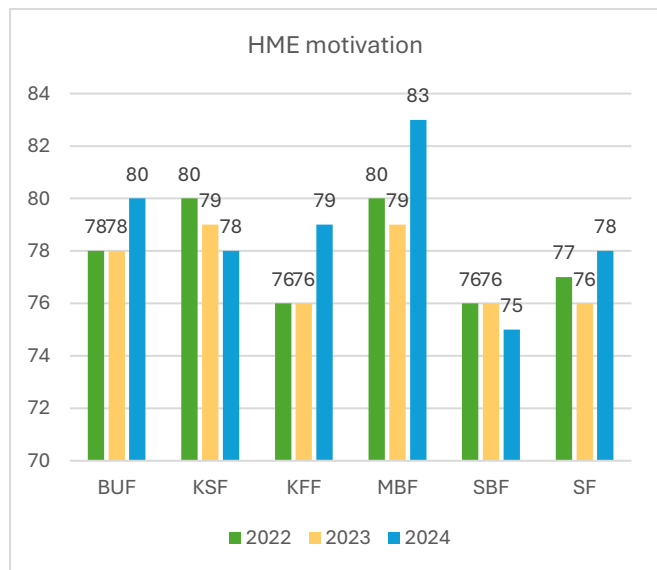
I diagrammen nedan visas resultatet för HME per förvaltning, både per HME-delområde samt HME totalt.

Vad gäller det totala HME per förvaltning, har de två största förvaltningarna båda ökat jämfört med föregående år, vilket får en stor påverkan på det kommungemensamma resultatet. Ökningar har skett även inom de minsta förvaltningarna, kultur- och fritidsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen. Inom kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen minskade indexvärdet jämfört med föregående år.

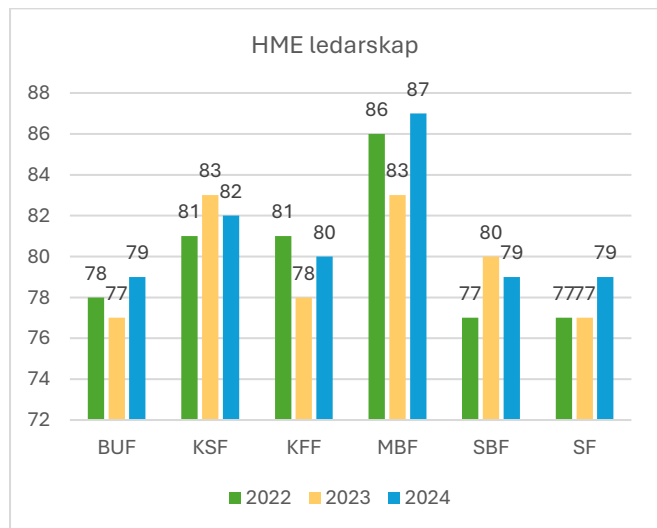


Inom delområdet motivation har den största ökningen på kommunnivå har gjorts. I följande diagram visas resultatet inom delområdet motivation uppdelat per förvaltning. Där framgår att de två förvaltningarna med flest antal medarbetare, har ökat med två indexvärden vardera. Därutöver har även kultur- och

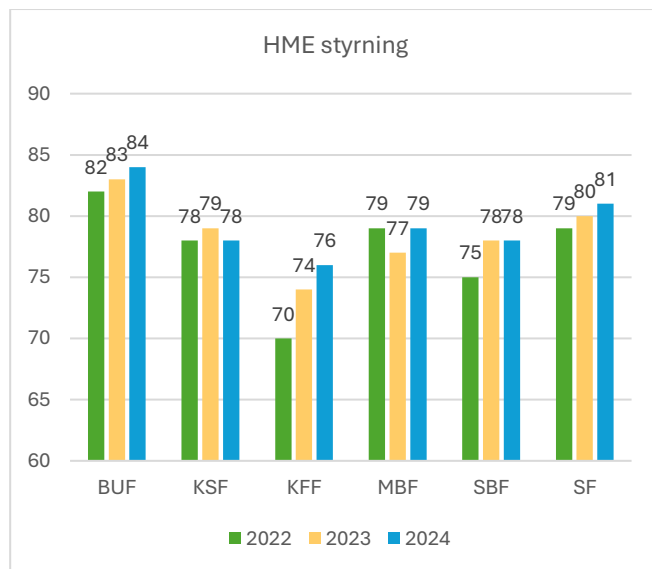
fritidsförvaltningen samt miljö- och byggnadsförvaltningen ökat sitt resultat med flera indexvärden. Däremot minskade resultatet för kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.



I diagrammet nedan visas resultatet för delområdet ledarskap per förvaltning. Liknande utveckling följer även inom detta delområde, det vill säga att resultatet inom samtliga förvaltningar förutom kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen, visar på en ökning.



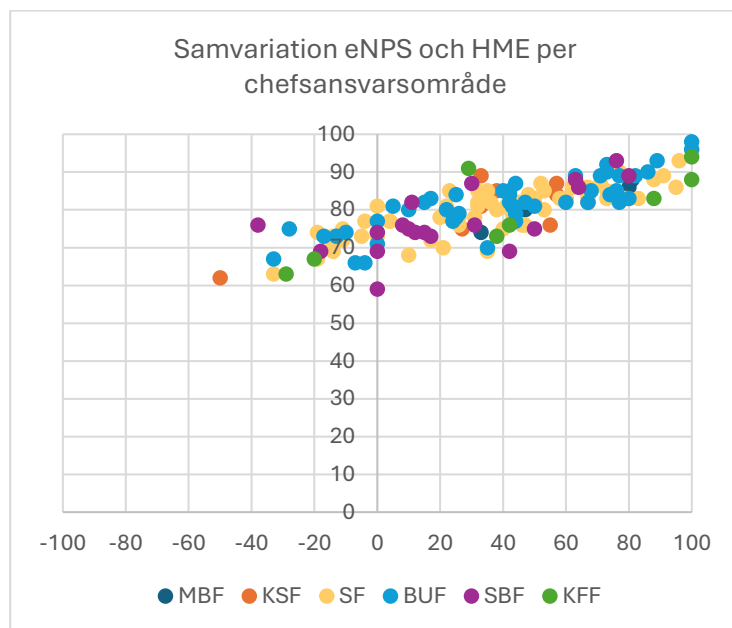
När det gäller delområdet styrning har kommunen som helhet ökat jämfört med föregående år. Resultatet förbättrades inom barn- och utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, miljö- och byggnadsförvaltningen och socialförvaltningen. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen blev resultatet oförändrat, medan det inom kommunstyrelseförvaltningen minskade.



Samvariation mellan HME och eNPS

I följande diagram undersöks om det finns ett samband mellan HME och eNPS. Varje punkt i diagrammet är ett chefsansvarsområde och respektive förvaltning har en egen färg. Den lodräta axeln utgörs av indexvärdet för HME medan den vågräta axeln utgörs av resultatet för eNPS.

Diagrammet visar en stark positiv korrelation mellan HME och eNPS (korrelationskoefficienten är 0,81), vilket innebär att höga värden för HME hänger samman med höga värden för eNPS, och tvärtom. Den starka samvariationen förekommer även uppdelat per förvaltning.





Attraktivt arbetsgivarindex (AVI)

Som en del i kommunens uppföljning av medarbetarperspektivet mäts årligen ett antal nyckeltal som tillsammans bildar Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). I detta kapitel beskrivs vilka nyckeltal som ingår i AVI, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser inom Vänersborgs kommun.

AVI	2022	2023	2024
Median för kommuner	86	94	100
Vänersborgs kommun	84	90	94

Det här är AVI

Vänersborgs kommun ingår i ett nätverk knutet till Nyckeltalsinstitutet med syfte att jämföra personalnyckeltal. Institutet samlar in uppgifter som på olika sätt ringar in områden av betydelse för att vara en attraktiv arbetsgivare. Tillsammans bildar dessa områden nio nyckeltal och benämns som Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Resultatet på respektive nyckeltal genererar poäng mellan 1 och 20, vilket innebär att maxpoäng är 120.

Nyckeltalen i AVI:

- Andel tillsvidareanställda
- Medianlön (månadsavlönade)
- Lika chefskarriär (andelen kvinnor respektive män bland chefer motsvarar andelen kvinnor respektive män bland anställda)
- Tid för kompetensutveckling (timmar för kompetenshöjande aktiviteter)
- Personalerörlighet nyanställda (andel som är kvar av de som anställdes året innan)

- Korttidssjukfrånvaro* (sjuktimmar i förhållande till arbetad tid, sjukdag 1–14)
- Personalansvar (antal anställda per chef)
- Långtidssjukfrånvaro* (sjuktimmar i förhållande till arbetad tid, sjukdag 15 och längre)
- Avgångar (andel av de tillsvidareanställda som slutat)

Vänersborgs kommun lämnar in underlag till åtta av de nio nyckeltal som ingår i AVI. Av praktiska skäl kan inte uppgifter för nyckeltalet ”tid för kompetensutveckling” tas fram. För det nyckeltalet tilldelas kommunen det poäng som branschmedianen har.

Det är viktigt att observera att beräkningen av sjukfrånvaro till AVI skiljer sig åt från den beräkning som annars används. I AVI divideras sjuktimmar med arbetad tid, medan i Kolada divideras sjuktimmar med ordinarie tid. Denna skillnad på uträkning gör att procentantalet i AVI blir högre.

Anledning till att följa resultat för AVI

Nyckeltalsinstitutet menar att nyckeltalen ger en god vägledning i att synliggöra organisationens styrkor och vad som bör utvecklas. Förenklat går att säga att högre värden för AVI är bättre än lägre värden, att höga värden återspeglar förutsättningar som långsiktigt kan främja engagemang och en god arbetsmiljö mer än vad låga värden gör.

Jämförelse omvärld AVI

I tabellen nedan redovisas värdena som ligger till grund för Nyckeltalsinstitutets poängsättning. Värdena är för 2024, med Vänersborgs kommun i jämförelse med medianen för kommuner som är med i Nyckeltalsinstitutet och får fram AVI.

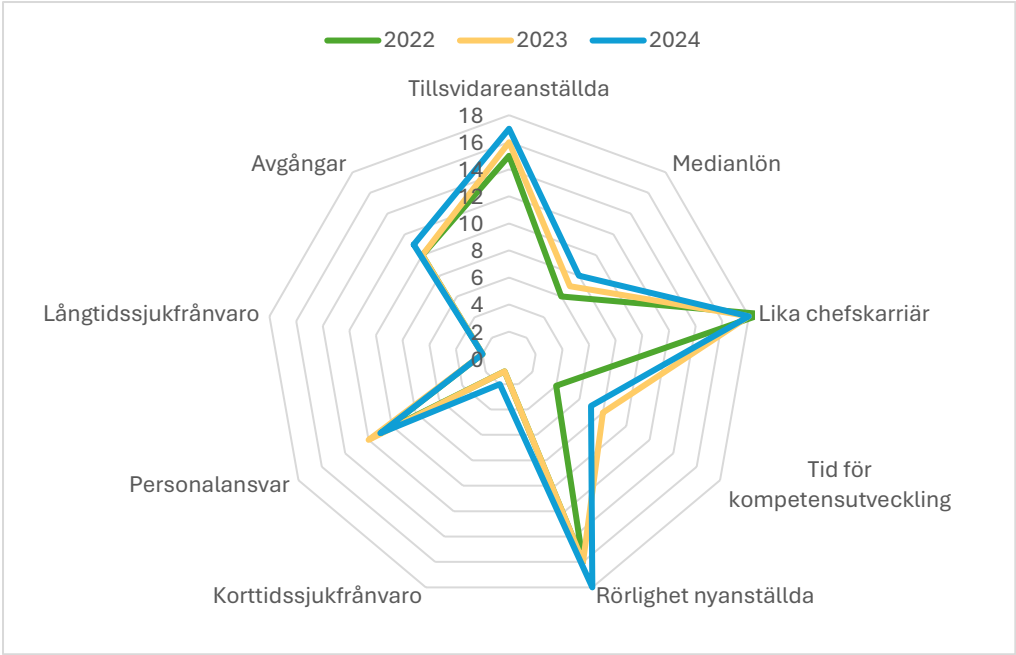
	Median kommuner AVI	Vänersborg
Tillsvidareanställda	91,4%	92,7%
Medianlön	33 223	32 663
Lika chefskarriär	0,93	0,91
Tid för kompetensutveckling	1,5%	-
Rörlighet nyanställda	85,3%	90,5%
Korttidssjukfrånvaro	4,1%	4,4%
Personalansvar	18,5	20,4
Långtidssjukfrånvaro	4,9%	6,7%
Avgångar	9,1%	9,0%

I tabellen nedan visas värdena för Vänersborgs kommun över de tre senaste åren.

Vänersborgs kommun	2022	2023	2024
Tillsvidareanställda	89,3%	91,2%	92,7%
Medianlön	30 130	32 150	32 663
Lika chefskarriär	0,94	0,91	0,91
Tid för kompetensutveckling	-	-	-
Rörlighet nyanställda	84,6%	80,8%	90,5%
Korttidssjukfrånvaro	5,7%	4,6%	4,4%
Personalansvar	20,6	19,9	20,4
Långtidssjukfrånvaro	6,9%	6,9%	6,7%
Avgångar	10,9%	10,9%	9,0%

Jämförelse inom AVI

I diagrammet nedan visas resultatet av AVI för Vänersborg per nyckeltal. Där framgår att det som förbättrats jämfört med föregående år är andel tillsvidareanställda, medianlön, rörlighet nyanställda, korttidssjukfrånvaro, långtidssjukfrånvaro och avgångar. Det nyckeltal som har försämrats är personalansvar.





Nyckeltalet tillsvidareanställda

Ett av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är andelen tillsvidareanställningar. I detta kapitel beskrivs dess innebörd, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser utifrån olika kategorier inom Vänersborgs kommun.

Observera att det kan skilja sig i procentandelen som redovisas i AVI jämfört från annan redovisning av andel tillsvidareanställda. AVI mäts per 31 december, medan övrig redovisning utgår från mätdatum 1 november.

Jämförelser inom Trestad

I följande tabell framgår att både Trollhättan och Vänersborg är på samma nivå som medianen för kommuner i AVI. Samtliga kommuner i Trestad har ökat jämfört med föregående år.

	2022	2023	2024
Median kommuner, AVI	89,3%	91,2%	92,7%
Trollhättan	89,4%	91,5%	92,7%
Uddevalla	90,5%	86,0%	92,6%
Vänersborg	89,3%	91,2%	92,7%

Jämförelser inom Vänersborg

I tabellen framgår att andelen tillsvidareanställda har ökat i antal inom båda könen jämfört med föregående år. Andelen visstidsanställda har minskat i antal inom båda könen jämfört med föregående år.

		2022	2023	2024	Diff fg år
Antal tillsv. anställda	Kvinnor	2692	2642	2654	12
	Män	689	708	724	16
	Totalt	3381	3350	3378	28
Antal visst. anställda	Kvinnor	255	218	169	-49
	Män	138	110	102	-8
	Totalt	393	328	271	-57
Andel tillsv. anställda	Kvinnor	91,3%	92,4%	94,0%	1,60
	Män	83,3%	86,6%	87,7%	1,10
	Totalt	89,6%	91,1%	92,6%	1,50

Andel tillsvidareanställda per förvaltning

Per förvaltning framgår att den ökade andelen av tillsvidareanställda till största del påverkades av den ökade andelen inom socialförvaltningen. Även inom kommunstyrelseförvaltningen, miljö- och byggnadsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen bidrog ökningen av andelen till ökningen totalt. Däremot minskade andelen inom kultur- och fritidsförvaltningen samt var oförändrad inom barn- och utbildningsförvaltningen.

		2022	2023	2024	Diff fg år
BUF	Kvinnor	89,6%	92,5%	92,3%	-0,2
	Män	77,4%	86,0%	86,7%	0,7
	Totalt	87,6%	91,4%	91,4%	0
KSF	Kvinnor	90,9%	93,8%	97,6%	3,8
	Män	83,0%	93,3%	97,7%	4,4
	Totalt	87,9%	94,0%	97,6%	3,6
KFF	Kvinnor	90,7%	96,0%	96,0%	0
	Män	94,2%	96,0%	83,6%	-12,4
	Totalt	92,5%	96,0%	89,5%	-6,5
MBF	Kvinnor	91,9%	94,6%	97,3%	2,7
	Män	95,5%	100,0%	100,0%	0
	Totalt	93,2%	96,5%	98,2%	1,7
SBF	Kvinnor	93,8%	96,0%	95,5%	-0,5
	Män	81,1%	80,0%	82,7%	2,7
	Totalt	88,5%	89,0%	89,8%	0,8
SF	Kvinnor	92,3%	91,5%	94,7%	3,2
	Män	85,5%	87,1%	89,5%	2,4
	Totalt	91,0%	90,7%	93,7%	3,0

Antal månadsavlönade per förvaltning

Med månadsavlönade inkluderas både tillsvidareanställda och visstidsanställda. I tabellen nedan framgår att den största ökningen av tillsvidareanställda utifrån antal finns inom socialförvaltningen följt av barn- och utbildningsförvaltningen.

När det gäller antal visstidsanställda utifrån förvaltning, är det inga större ökning jämfört med föregående år förutom inom kultur- och fritidsförvaltningen. Den förvaltning med störst minskning är socialförvaltningen följt av kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.

		2022	2023	2024	Diff fg år
BUF	Tillsvidareanst.	1107	1129	1137	8
	Visstidsanst.	156	106	107	1
KSF	Tillsvidareanst.	109	117	123	6
	Visstidsanst.	15	8	3	-5
KFF	Tillsvidareanst.	98	97	94	-3
	Visstidsanst.	8	4	11	7
MBF	Tillsvidareanst.	55	55	54	-1
	Visstidsanst.	4	2	1	-1
SBF	Tillsvidareanst.	363	349	354	5
	Visstidsanst.	47	43	40	-3
SF	Tillsvidareanst.	1649	1603	1616	13
	Visstidsanst.	163	165	109	-56

Anställda enligt bestämmelser för arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA)

Av kommunens visstidsanställda finns det medarbetare som är anställda enligt bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA).

I tabellen nedan framgår att antalet totalt minskade med 24 personer jämfört med föregående år.

	2022	2023	2024	Diff fg år
Totalt	76	72	48	-24

Årsarbetare

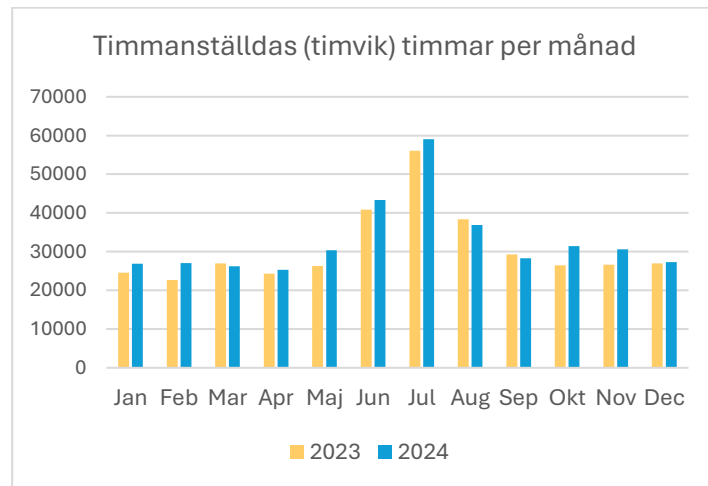
I tabellen nedan redovisas anställningar omräknade till årsarbetare, utifrån arbetade timmar. Där framgår att antalet har minskat jämfört med föregående år.

	2022	2023	2024	Diff fg år
Totalt	3 012	2 622	3 045	-423

Timvikariers tid omräknat till årsarbetare

I den tidigare tabellen med årsarbetare, så ingår även de timanställda. Medan det i följande del endast är statistik för timanställda som redovisas.

När timvikariers utförda timmar fördelas över årets månader framgår att det utfördes fler timmar för samtliga månader förutom i mars, augusti och september.



Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda i Vänersborgs kommun har minskat med 0,2 procent jämfört med föregående år. En minskning noteras inom samtliga förvaltningar, förutom samhällsbyggnadsförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.

	2022	2023	2024	Diff fg år
BUF	98,6	98,6	98,5	-0,1
KSF	99,1	99,4	98,9	-0,5
KFF	96,7	96,3	94,6	-1,7
MBF	100	100	100	0
SBF	97,9	97,6	98,1	0,5
SF	97,9	97,5	97,2	-0,3
Totalt	98,0	98,0	97,8	-0,2



Nyckeltalet medianlön

Ett av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är medianlön för månadsavlönade. I detta kapitel beskrivs dess innebörd, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser utifrån olika kategorier inom Vänersborgs kommun.

Med månadsavlönade inkluderas både tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön. Redovisningen i detta kapitel utgår från mätdatum den 1 november respektive år.

Jämförelser inom Trestad

I följande tabell framgår att medianlönen för kommuner i AVI har ökat mer än vad den har gjort i Vänersborg.

	2022	2023	2024
Median kommuner, AVI	31 623	32 150	33 200
Trollhättan	30 080	31 645	32 260
Uddevalla	31 300	32 300	35 975
Vänersborg	30 130	32 150	32 663

Jämförelser inom Vänersborg

I tabellen nedan framkommer att kvinnors medianlöner fortsatt är högre än männens. I procent är skillnaden mellan könens medianlön 7,1 procent vilket motsvarar 2 189 kronor.

	2022	2023	2024	Diff fg år
Kvinnor	30 585	31 940	33 196	1 256
Män	28 700	30 000	31 007	1 007

När det gäller medianlön per förvaltning ökade den för samtliga förvaltningar.

	2022	2023	2024	Diff fg år
BUF	34 796	35 900	37 000	1 100
KSF	40 050	41 000	42 855	1 855
KFF	34 236	34 950	35 900	950
MBF	39 600	40 800	42 500	1 700
SBF	28 545	29 451	30 500	1 049
SF	28 180	29 420	30 493	1 073

Jämförelser inom tillsvidareanställda

Den procentuella ökningen för tillsvidareanställda under de redovisade åren har fortsatt öka över de tre senaste åren, även om ökningen i år är lägre än vad den var mellan åren 2022 och 2023.

	2022	2023	2024	Diff fg år
Medianlön	30 925	32 160	33 200	1 040
Förändring mot fg år	2,7%	4,0%	3,2%	-0,8

Tillsvidareanställda kvinnors medianlön har varit högre än mäns de redovisade åren. Mätt med lönegapskvoten, vilket är skillnaden mellan män och kvinnors medianlön, visar den ett oförändrat värde på 1,06 över de redovisade åren.

	2022	2023	2024	Diff fg år
Kvinnor	31 359	32 735	33 700	965
Män	29 600	30 768	31 670	902
Lönegapskvot	1,06	1,06	1,06	oför

I tabellen som följer på nästa sida, visas medianlönen för tillsvidareanställda uppdelat på yrkesbenämningar. Dessa benämningar bygger på den gruppering som är standard inom det system som heter arbetsidentifikation (AID-kod), som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) använder för att jämföra löner. I tabellen redovisas ett urval av kommunens yrken med 20 eller fler år anställda.

Yrkesbenämning (AID)	Antal	2023	2024	Diff fg år %
Administratör, förskola /skola/fritid /annan pedg.verks.	21	34 325	35 090	2,2
Administratör, personal/HR/löner	21	33 019	34 200	3,6
Barnskötare	174	27 725	28 438	2,6
Behandlingsassistent/ Socialpedagog	55	36 575	37 811	3,4
Boendestödjare	52	29 146	30 000	2,9
Eleveassistent	108	28 054	28 650	2,1
Fritidspedagog	41	36 100	38 400	6,4
Förskollärare	245	35 925	37 025	3,1
Handläggare, ekonomi	24	43 321	44 782	3,4
Handläggare, övergripande verksamhet	32	46 638	48 777	4,6
Kock	62	30 900	31 452	1,8
Ledning, äldreomsorg	32	51 350	52 725	2,7
Lokalvårdare/städare	63	26 100	26 733	2,4
Lärarassistent	28	32 325	31 800	-1,6
Lärare grundskola årskurs 4–6	104	41 363	42 863	3,6
Lärare grundskola, årskurs 7–9	104	42 963	43 750	1,8
Lärare grundskola, årskurs F–3	94	39 425	41 913	6,3
Lärare, kulturskola	30	36 850	38 000	3,1
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	24	41 875	43 063	2,8
Modersmåslärare	30	30 588	32 505	6,3
Måltidspersonal	48	27 812	28 668	3,1
Personlig assistent	31	28 900	29 950	3,6
Rector	27	57 825	61 375	6,1
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	69	39 000	40 200	3,1
Socialsekreterare barn och unga, myndighetsutövning	34	38 000	39 800	4,7
Socialsekreterare övrigt	43	37 225	38 600	3,7
Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	21	41 130	42 925	4,4
Specialpedagog	25	45 500	46 775	2,8
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	240	29 000	29 996	3,4
Stödbitråde, funktionsnedsättning	21	24 700	25 750	4,3
Stödpedagog, funktionsnedsättning	28	32 525	33 850	4,1
Undersköterska	367	29 000	30 000	3,4
Undersköterska, hemtjänst	255	28 115	29 070	3,4
Vaktmästare	29	28 465	29 250	2,8
Vårdbitråde	77	23 900	24 900	4,2
Vårdbitråde, hemtjänst	78	23 643	25 013	5,8

Viktigt att känna till utifrån tabellen nedan, är att förändring av medianlön och procent även påverkas av de anställningar och avgångar som sker under året. Detta då medarbetarna kan ha olika lönenivåer.

Särskilt stor påverkan på medianlönen har anställningar och avgångar i yrken med få medarbetare.

Utifrån tabellen framgår att största ökningen i procent finns för fritidspedagog (6,4 procent), lärare grundskola årskurs F-3 (6,3 procent), modersmåslärare (6,3 procent), rektor (6,1 procent) och vårdbitråde, hemtjänst (5,8 procent).



Nyckeltalet lika chefskarriär

Ett av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är lika chefskarriär. I detta kapitel beskrivs dess innebörd, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser inom Vänersborgs kommun.

Nyckeltalet räknas ut genom att dividera andelen kvinnliga chefer med andelen kvinnliga medarbetare. Om andelarna är lika finns en balans och kvotvärdet blir då 1. Är kvotvärdet under 1 innebär det att kvinnor är underrepresenterade, om kvotvärdet är över 1 innebär det att män är underrepresenterade.

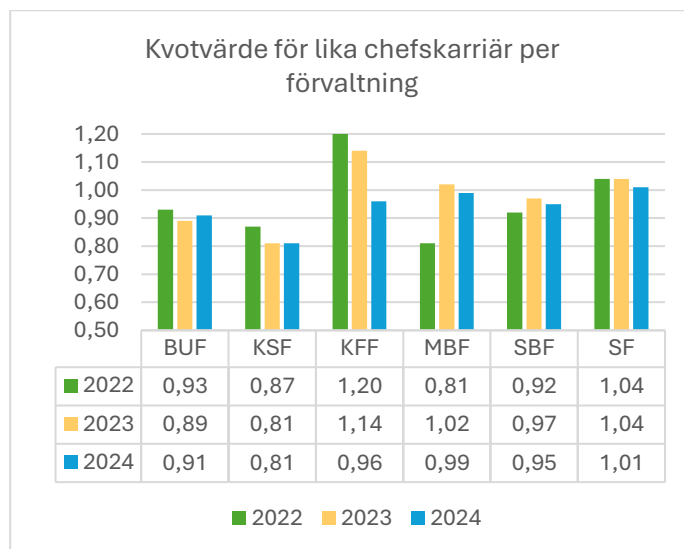
Jämförelser inom Trestad

I följande tabell framgår att jämförelsegrupperna ligger nära balans, det vill säga nära kvotvärde 1.

	2022	2023	2024
Median kommuner, AVI	0,96	0,98	0,97
Trollhättan	0,92	0,91	0,92
Uddevalla	1,00	1,02	1,00
Vänersborg	0,94	0,91	0,91

Jämförelser inom Vänersborg

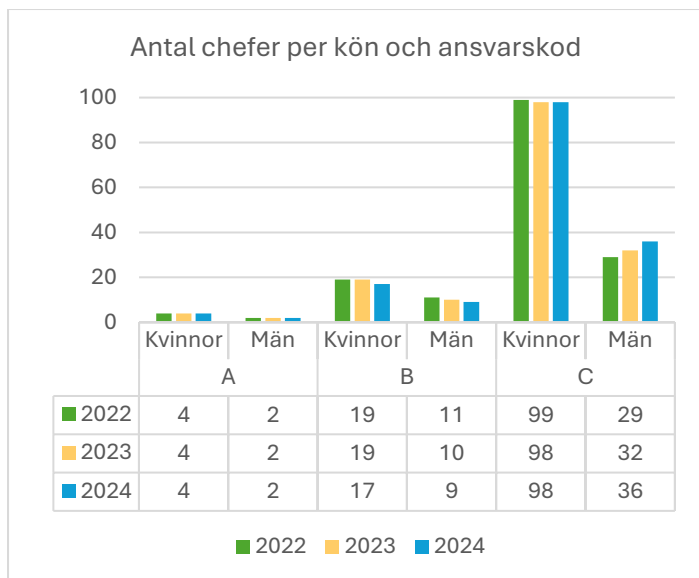
I diagrammet nedan visas kvotvärdet per förvaltning över de tre senaste åren. Där framgår att samtliga förvaltningar, förutom samhällsbyggnadsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen, har närmat sig balans jämfört med föregående år.



Jämförelser inom ansvarskoder

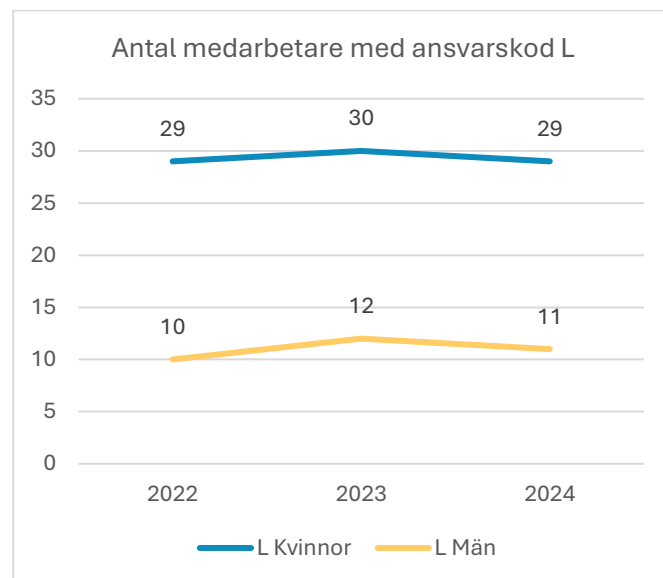
Nedan redovisas antal chefer per kön och ansvarskod. Definitionen för respektive ansvarskod utgår från strukturen med arbetsidentifikation (AID-kod) vilken innebär följande: A = chef direkt underställd alternativt ansvarig inför politisk styrelse eller nämnd, B = mellanchefer som har både över- och underställda chefer och kan vara ansvarig inför politisk nämnd, C = första linjens chef och bär det direkta personalansvaret gentemot medarbetare.

I diagrammet nedan framgår att antalet A-chefer är oförändrat över de tre senaste åren. Vad gäller antalet B-chefer, har det fortsatt att minska. Motsatt gäller för antalet C-chefer som succesivt har ökat i antal under motsvarande tidsperiod.



Utöver tidigare nämnda ansvarskoder A, B och C, finns det medarbetare som har ett specifikt ansvarsområde inom ledning. Dessa har medarbetare har ansvarskod L, vilken ingår i den tidigare nämnda strukturen för AID. Medarbetare med ansvarskod L definieras enligt: har formellt ansvar för ett eller två av de tre ansvarsområdena verksamhet, ekonomi och personal.

I diagrammet nedan redovisas antal medarbetare med ansvarskod L utifrån kön. Utifrån nedan framgår att antalet medarbetare inom ansvarskod L är relativt stabil över de redovisade åren.





Nyckeltalet sjukfrånvaro

Ett av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är sjukfrånvaro. I detta kapitel beskrivs dess innebörd, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser inom Vänersborgs kommun.

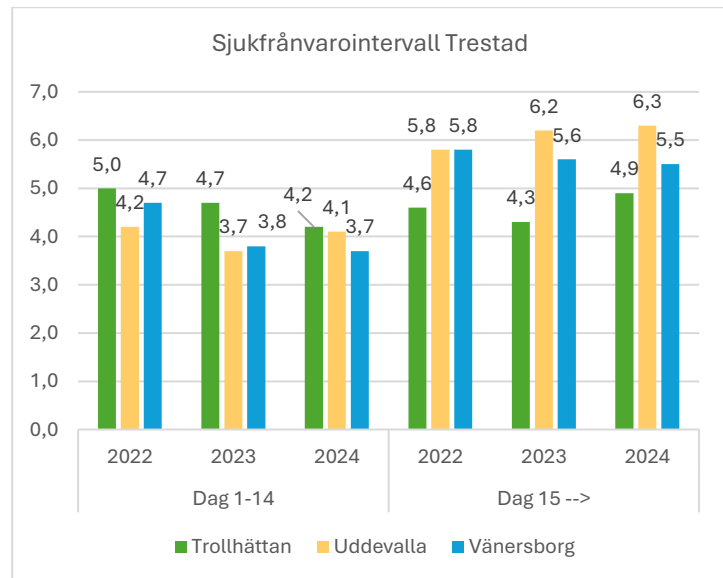
Nyckeltalet redovisas per sjukfrånvarointervallerna sjukdag 1–14, sjukdag 15 och uppåt samt total sjukfrånvaro.

Jämförelser inom Trestad

I följande tabell framgår att kommunerna inom Trestad ligger på en högre nivå än jämfört med medelvärdet för Sveriges kommuner.

Sjukfrånvaro i procent	2022	2023	2024
Medel för kommuner	8,1	7,5	7,5
Trollhättan	9,7	9,0	9,1
Uddevalla	10,0	9,8	10,4
Vänersborg	10,5	9,5	9,2

Nedan redovisas sjukfrånvaron inom Trestad, uppdelat på korttid- och långtidssjukfrånvaro. Trollhättan är fortsatt den kommun med högst korttidssjukfrånvaro medan Uddevalla fortsatt är den med högst långtidssjukfrånvaro. För 2024 ligger Vänersborgs kommun lägst utifrån korttidssjukfrånvaron och i mitten gällande långtidssjukfrånvaron.

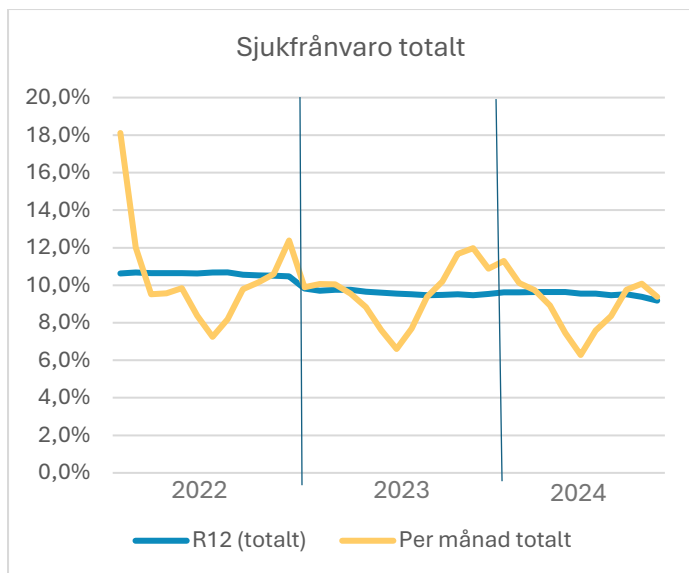


Sjukfrånvaro Vänersborgs kommun

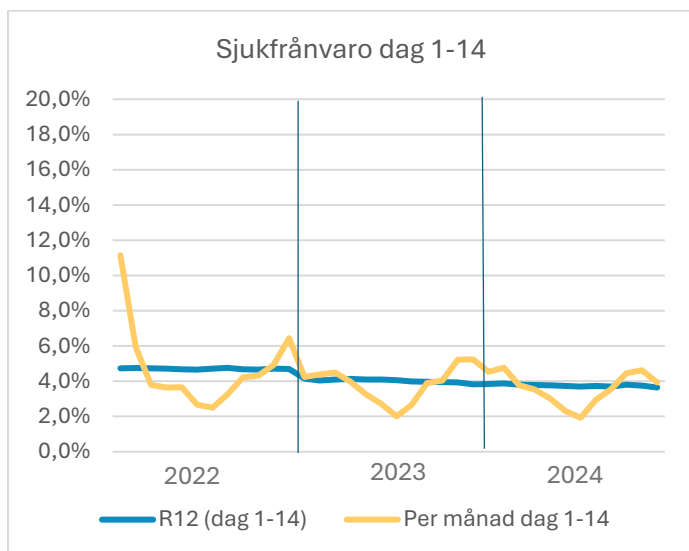
I diagrammet nedan visas rullande tolv månaders medelvärde (R12) (blå linje) jämfört med den totala sjukfrånvaron per månad (gul linje). Sjukfrånvaron mätt med ett R12 har minskat under de tre senaste åren.

I januari 2022, syns den inledande exceptionellt höga nivån av sjukfrånvaro, där orsaken var en ytterligare kraftig våg av smittspridning av covid i kombination med ökande rekommendationer från myndigheter om karantän. Resterande månader 2022 följde i stort kurvan från tidigare år.

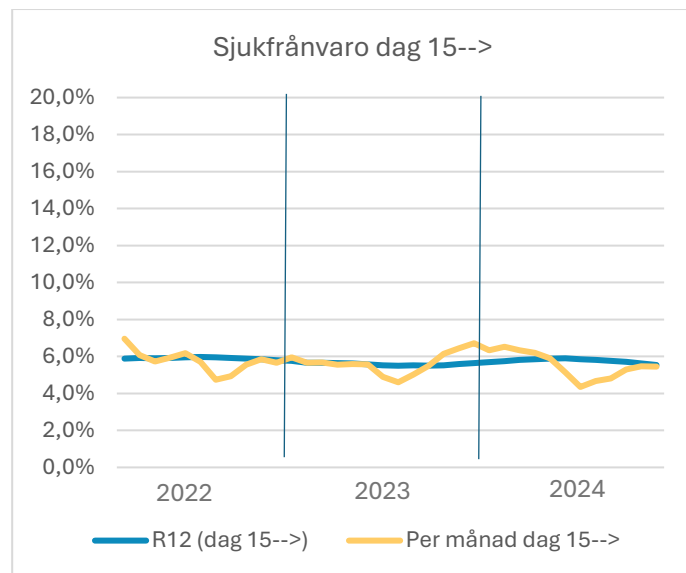
När det gäller åren 2023 och 2024 skiljer sig kurvorna något åt. Den totala sjukfrånvaronivån 2024 inleddes på en högre nivå i jämförelse med inledningen av 2023, men vid årets slut var nivån lägre.



Nedan visas R12 jämte korttidssjukfrånvaron (dag 1–14) per månad, vilken även följer liknande utveckling som den totala sjukfrånvaron. Det är därmed korttidssjukfrånvaron som bidrar till sjukfrånvaron i stort för kommunen.



I tabellen nedan visas R12 jämte långtidssjukfrånvaron (dag 15 →) per månad. Långtidssjukfrånvaron har legat på en relativt stabil nivå över de tre senaste åren.

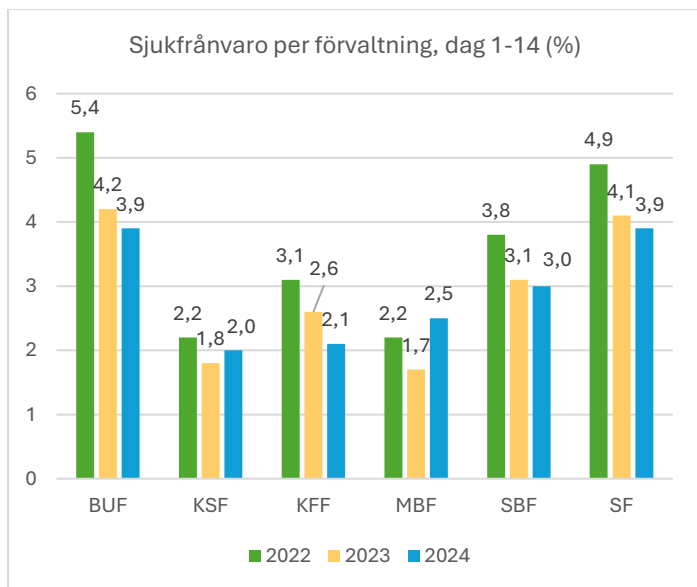


Jämförelser inom Vänersborg

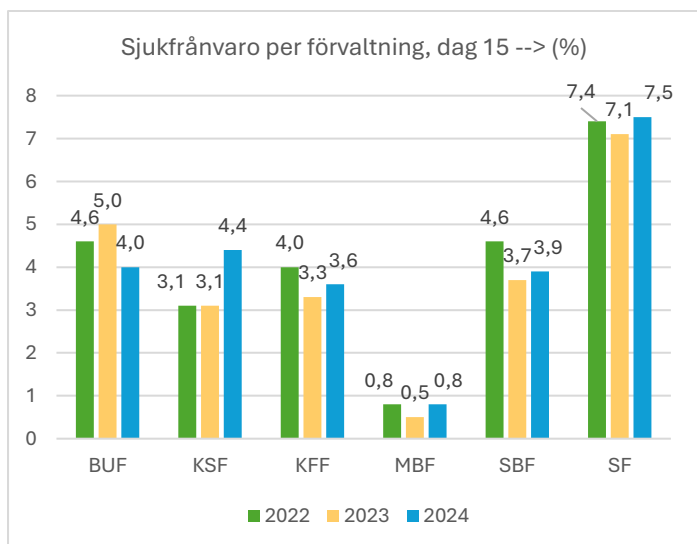
I tabellen nedan redovisas den totala sjukfrånvaron per förvaltning och år. Utifrån den framgår att barn- och utbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har minskat jämfört med föregående år. Socialförvaltningen har ökat med 0,1 procentenheter, medan kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen har ökat något mer. Samhällsbyggnadsförvaltningen har en oförändrad total sjukfrånvaro. Även om flera förvaltningar har ökat eller är oförändrat jämfört med föregående år, blir det en minskning för kommunen i stort då minskningen inom barn- och utbildningsförvaltningen varit stor.

	2022	2023	2024
BUF	10,1	9,2	7,9
KSF	5,2	4,9	6,4
KFF	7,0	5,9	5,8
MBF	3,0	2,2	3,3
SBF	8,4	6,9	6,9
SF	12,2	11,2	11,3

Nedan redovisas sjukfrånvaron uppdelat på dag 1–14 och på dag 15 och längre. Där framgår att samtliga förvaltningar har en minskad korttidssjukfrånvaro (sjukdag 1–14) jämfört med 2022. Ökningen jämfört med 2023 är inom de mindre förvaltningarna, vilket inte har en lika stor påverkan på kommunens korttidsfrånvaro.

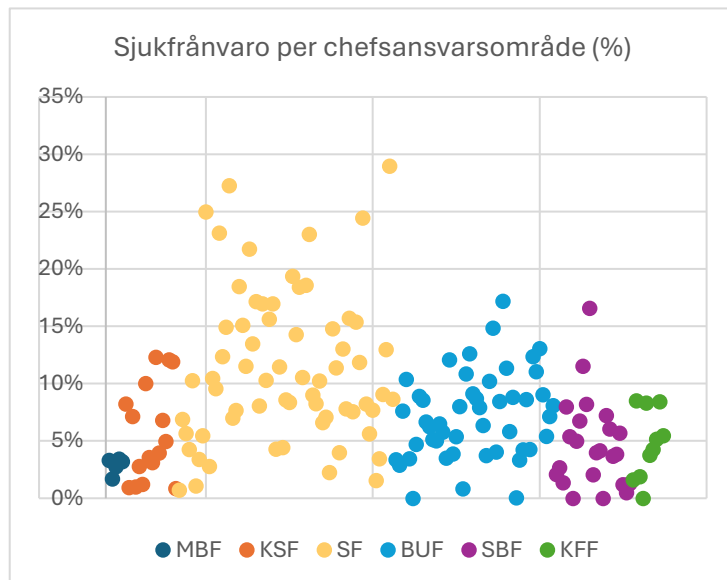


Vad gäller långtidssjukfrånvaron (från dag 15 och uppåt) finns en ökning inom samtliga förvaltningar, förutom barn- och utbildningsförvaltningen, jämfört med 2023.



I diagrammet nedan visas den totala sjukfrånvaron för respektive chefsområde 2024. Varje punkt är ett chefsansvar och de olika färgerna representerar de olika förvaltningarna.

Det framkommer att den största spridningen mellan lägre och högre nivåer av sjukfrånvaro fanns inom socialförvaltningen.



För att bryta ner sjukfrånvaron ytterligare, redovisas den utifrån yrkeskategorier. I tabellen ingår endast de yrken med minst 20 personer anställda (månadsavlönade) den 1 november 2024.

Tabellen innehåller den totala sjukfrånvaron 2023 och 2024. I kolumnen "Diff." visas skillnaden mellan åren i procentenheter. I kolumnerna längst till höger visas sjukfrånvaron för 2024 uppdelat på korttids- och långtidssjukfrånvaro. Sorteringen i tabellen är från den högsta totala sjukfrånvaron 2024 till den lägsta totala sjukfrånvaron 2024.

I tabellen framgår att det till största del är långtidssjukfrånvaron som har varit drivande till de större förändringarna i både ökande och minskande riktning.

Yrkeskategori	Antal	% 2023	% 2024	Diff.	Varav 2024, %: dag 1 – dag 15 - ->	
Undersköterska	594	16,9	17,4	0,5	5,0	12,3
Resurspedagog	22	13,9	14,5	0,6	6,3	8,2
Personlig assistent	29	14,0	13,5	-0,5	3,3	10,3
Stödpedagog	26	11,3	12,2	0,9	3,0	9,1
Leg Fritidspedagog	24	10,0	11,6	1,6	4,3	7,3
Stödassistent	236	11,2	11,5	0,3	4,0	7,5
Kock	59	10,1	10,8	0,7	4,0	6,8
Barnskötare	171	11,0	10,7	-0,3	5,3	5,4
Socialsekreterare	69	7,6	10,7	3,1	2,3	8,4
Leg förskollärare	242	11,5	10,5	-1,0	4,9	5,6
Specialpedagog	21	14,9	10,2	-4,7	5,9	4,3
Måltidsbiträde	48	9,2	10,1	0,9	3,4	6,7
Vårdbiträde	119	10,0	9,6	-0,4	5,6	4,0
Verksamhetsledare	37	7,9	9,3	1,4	2,2	7,1
Vårdbiträde m utökad kompetens	27	9,3	9,1	-0,2	5,1	4,0
Boendestödjare	49	7,9	7,6	-0,3	2,4	5,2
Lokalvårdare	62	8,4	7,2	-1,2	3,2	4,0
Utvecklingsledare	23	0,9	7,1	6,3	1,3	5,8
Sjuksköterska	69	7,6	7,0	-0,6	2,8	4,2
Resursperson	100	8,8	6,7	-2,1	4,0	2,7
Leg lärare	288	8,2	6,6	-1,6	2,9	3,7
Administratör	70	5,8	5,7	-0,1	2,1	3,6
Förstelärare	47	8,3	4,3	-4,0	1,8	2,6
Vaktmästare	28	7,3	4,1	-3,2	2,3	1,8
Gruppleddare	41	4,3	3,3	-1,09	3,0	0,27
Modersmålslärare	30	2,9	2,9	0,0	1,8	1,1
Enhetschef	80	2,4	2,6	0,2	1,1	1,5
Rector	40	1,9	2,1	0,2	1,0	1,1

Rehabiliteringsärenden

Informationen som visas i tabellerna som följer är hämtade från Adato, det IT-system som kommunen använder i rehabiliteringsärenden. Kommunens rutin är att en rehabiliteringsutredning med plan för återgång i arbete ska göras vid sjukdag 14.

Observera att när ett rehabiliteringsärende öppnas i systemet registreras en sjukdomstyp utifrån informationen som finns tillgänglig vid den tidpunkten. Den kan komma att ändras under sjukperioden, men oftast är det den först registrerade diagnosen som kvarstår även om annan information framkommer.

I tabellen nedan visas antal ingående och utgående rehabiliteringsärenden mellan åren. Utifrån den

framgår att antalet utgående ärenden 2024 var färre jämfört med föregående år, vilket beror på att fler ärenden avslutades.

Rehabiliterade ärenden	2022	2023	2024
Ingående (pågående) ärenden	416	385	393
Nya	1 074	985	1 041
Avslutade	1 120	977	1 071
Utgående (pågående) ärenden	385	393	363

Utifrån den registrerade avslutsorsaken i andelen avslutade rehabiliteringsärenden i tabellen ovan, ser fördelningen ut enligt tabellen nedan. Andelen som återgår i ordinarie arbete, återgår i omplacerat arbete eller blir tjänstledig fortsätter att öka över åren, medan andelen som avslutar sin anställning minskar.

Andel avslutade ärenden	75%	77%	75%
Varav orsak:			
Åter i ordinarie arbete	70,2%	88,5%	89,2%
Åter i omplacerat arbete	1,0%	0,5%	0,9%
Avslutad anställning	6,6%	7,9%	6,6%
Övrigt (i huvudsak tjänstledig)	1,9%	3,1%	3,3%

Nedan visas rehabiliteringsärendena utifrån den registrerade sjukdomstypen. Där framgår att sjukdomstypen kroniska sjukdomar har den största procentuella ökningen jämfört med föregående år, följt av sjukdomstypen infektion/förkylning. Den sjukdomstyp där det inte registrerades några ärenden under 2024 var de drogrelaterade. Utöver det återfinns minskningar inom sjukdomstyperna belastningssjukdomar, sjukskrivning vid graviditet och tumörsjukdomar.

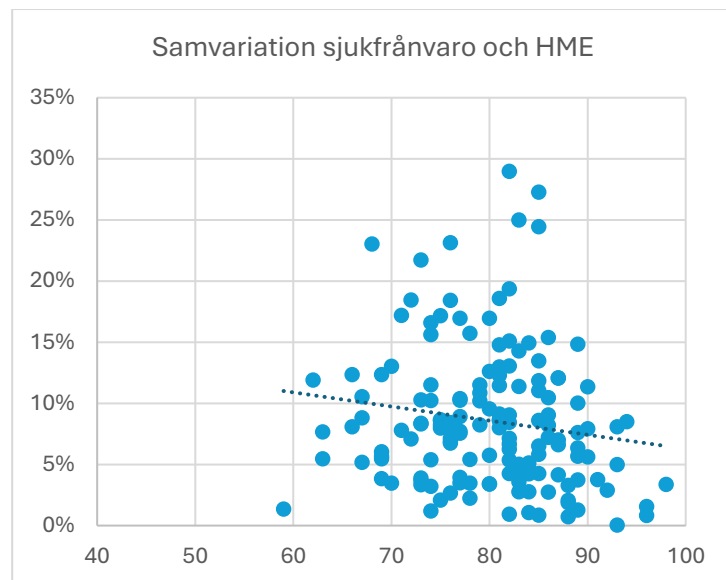
Sjukdomstyp reg. i Adato	2022	2023	2024
Belastningssjukdomar	33	34	28
Drogrelaterat	3	4	0
Hjärt-/kärlsjukdomar	11	10	10
Infektion/förkylning	492	350	405
Kroniska sjukdomar	21	27	43
Mag-/och tarmsjukdomar	26	32	37
Psykisk ohälsa	190	161	166
Sjukskrivning vid graviditet	16	27	16
Tumörsjukdomar	11	15	11
Övriga fysiska sjukdomar*	271	325	325
Totalt antal sjukdomstyper	1 074	985	1 041

*Exempel på registrerade ärenden: Korttidsfrånvaro med olika orsaker, psykisk ohälsa som först visat sig i diffusa fysiska symtom, samsjuklighet – flera olika sjukdomstillstånd

Samvariation mellan sjukfrånvaro och Hållbart medarbetarengagemang (HME)

I följande diagram undersöks om det finns ett samband mellan sjukfrånvaro och HME. Varje punkt i diagrammet är ett chefsansvarsområde. Den lodräta axeln utgörs av indexvärdet för sjukfrånvaro medan den vågräta axeln utgörs av resultatet för HME.

Diagrammet visar en negativ korrelation mellan sjukfrånvaro och HME (korrelationskoefficienten är -0,15). Den negativa lutningen visar en trend där höga värden för HME hänger samman med en lägre nivå av sjukfrånvaro, dock som en svag samvariation.





Nyckeltalet personalansvar

Ett av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är personalansvar. I detta kapitel beskrivs dess innebörd, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser inom Vänersborgs kommun.

Nyckeltalet visar antal medarbetare per chef i genomsnitt. Redovisningen i detta kapitel utgår från mätdatum den 31 december respektive år och avser tillsvidareanställda.

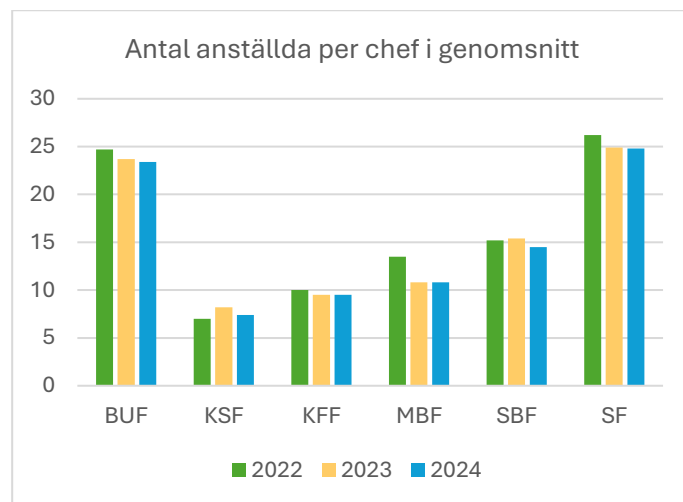
Jämförelser med Trestad

I följande tabell framgår att medianen för kommuner i AVI har minskat, från 19,2 till 18,4. För kommunerna in Trestad har antal medarbetare per chef motsatt utveckling och har i stället ökat jämfört med föregående år.

	2022	2023	2024
Median kommuner, AVI	19,2	19,2	18,4
Trollhättan	20,5	20,4	21,3
Uddevalla	22,6	22,4	23,7
Vänersborg	20,6	19,9	20,4

Jämförelser inom Vänersborg

I diagrammet visas förändringen av antal medarbetare per chef i genomsnitt mellan åren. Där framgår att det är de större förvaltningarna som har flest antal medarbetare per chef samt att antalet medarbetare per chef antingen har minskat eller är kvar på liknande nivå som föregående år.



Jämförelser per förvaltning och chef

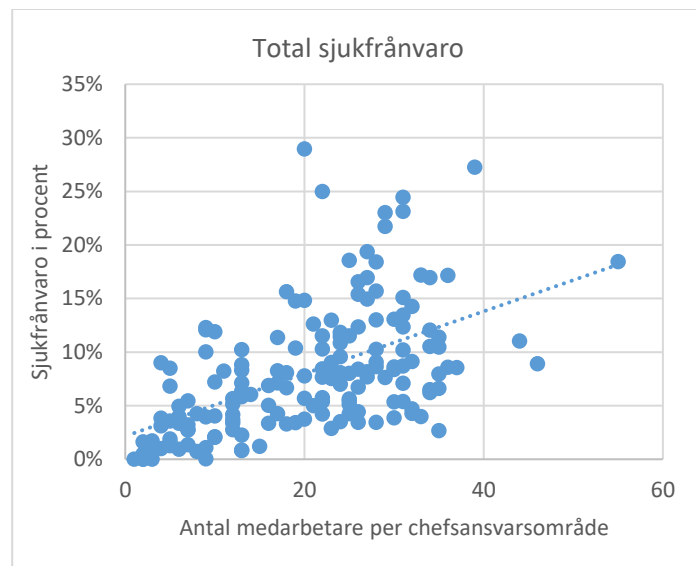
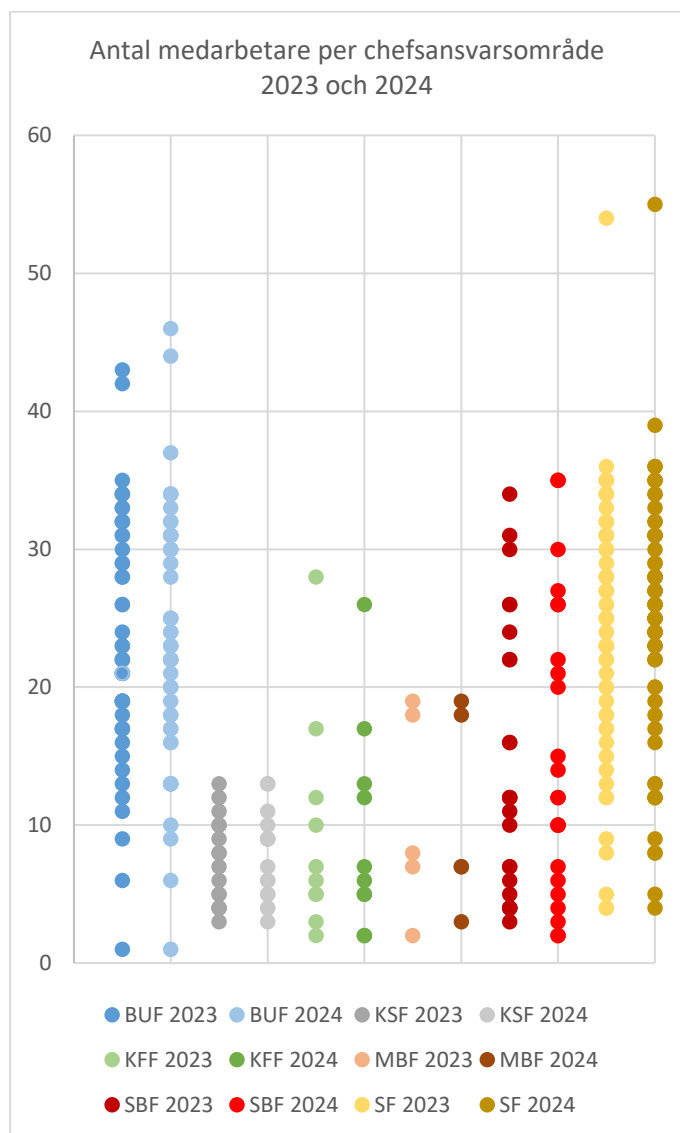
Att jämföra medarbetare per chef i genomsnitt har sin begränsning, då det är svårt att visualisera spridningen som finns. I punktdiagrammet nedan visualiseras spridningen av antal medarbetare per chef, även kallat personalansvar.

Diagrammet nedan kan vara något klurigt att ta till sig vid en första anblick, det är därför bra att veta följande:

- Varje förvaltning redovisas i varsin färg och visas med en årsjämförelse bredvid. Det vill säga år 2023 till vänster och år 2024 till höger
- Samtliga punkter representerar en chef (ett chefsansvarsområde)
- Punktens placering i höjdlängd visar hur många medarbetare som ingår i chefsansvaret
- Om fler chefsansvarsområden inom samma förvaltning har lika många medarbetare, kan punkterna hamna på varandra. Därav kan antalet punkter vara något fler än de som syns

I diagrammet visas en stor spridning av antalet medarbetare per chef, framför allt inom de tre största

förvaltningarna. Inom socialförvaltningen hade en tredjedel 30 eller fler medarbetare per chef 2024, vilket är något färre än för 2023. Inom barn- och utbildningsförvaltningen hade en tredjedel 30 eller fler medarbetare per chef 2024. För 2023 var det något färre.



Samvariation personalansvar och sjukfrånvaro

Enligt Nyckeltalsinstitutet kan arbetsgruppens storlek förklara en tredjedel av variationen av sjukfrånvaron. Beräkningen har utförts på insamlade uppgifter om arbetsförhållanden inom olika branscher i Sverige, under 20 års tid. Den uppmätta korrelationen mellan arbetsgruppens storlek och sjukfrånvaro var 0,61. För Vänersborgs kommun 2024 uppmättes en korrelation på 0,54 vilket därmed visade på ett svagare samband jämfört med Nyckeltalsinstitutets beräkning.

I diagrammet ovan illustreras varje chefsansvarsområde med en prick. Placeringen av pricken beror dels på den totala sjukfrånvaron (lodrät axel), dels antal medarbetare per chef (vågrät axel). I diagrammet syns även trendlinjen för samvariationen.



Nyckeltalen avgångar och personalrörlighet nyanställda

Två av nyckeltalen i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är avgångar och personalrörlighet nyanställda. I detta kapitel beskrivs nyckeltalens innebörd, resultat och jämförelse från nyckeltalet i AVI samt jämförelser utifrån olika kategorier inom Vänersborgs kommun.

Nyckeltalen ingår i samma kapitel, då de båda är en del av kommunens personalrörlighet.

Med avgångar menas externa avgångar som har avslutat sin anställning i kommunen under redovisningsåret. Urvalet i detta nyckeltal beräknas på tillsvidareanställda.

Nyckeltalet personalrörlighet nyanställda definieras enligt: hur stor andel är kvar i anställning den sista dagen på redovisningsåret, av de som nyanställdes under året före redovisningsåret. Urvalet i detta nyckeltal beräknas på nyanställda med en tillsvidareanställning.

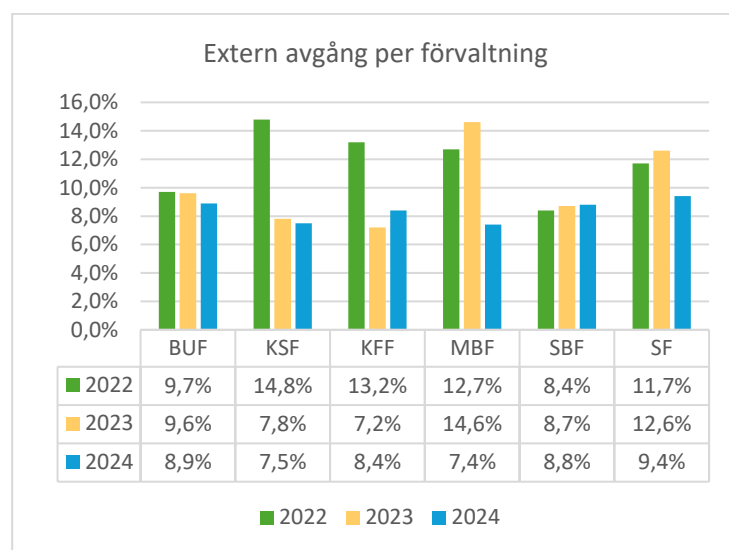
Jämförelser inom Trestad

I följande tabell framgår att andelen avgångar börjar minska för kommuner i AVI, Trollhättan och Vänersborg. Jämfört med Uddevalla som har en ökad andel avgångar.

	2022	2023	2024
Median för kommuner i AVI	11,4%	10,5%	9,1%
Trollhättan	10,9%	10,1%	7,9%
Uddevalla	9,9%	10,0%	10,9%
Vänersborg	10,9%	10,9%	9,0%

Extern avgång per förvaltning

I tabellen nedan framgår att samtliga förvaltningar, förutom kultur- och fritidsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen, hade minskning av andelen avgångar under 2024 jämfört med föregående år. Hänsyn bör dock tas till antalet anställda i förvaltningar där enskilda personer har en större statistik påverkan. Från 2022 till 2024 märks en tydlig nedgång av andelen avgångar totalt i kommunen.



Pensionsavgångar

En del av andelen avgångar består av pensionsavgångar. I tabellen nedan framgår att andelen pensionsavgångar har minskat jämfört med föregående år.

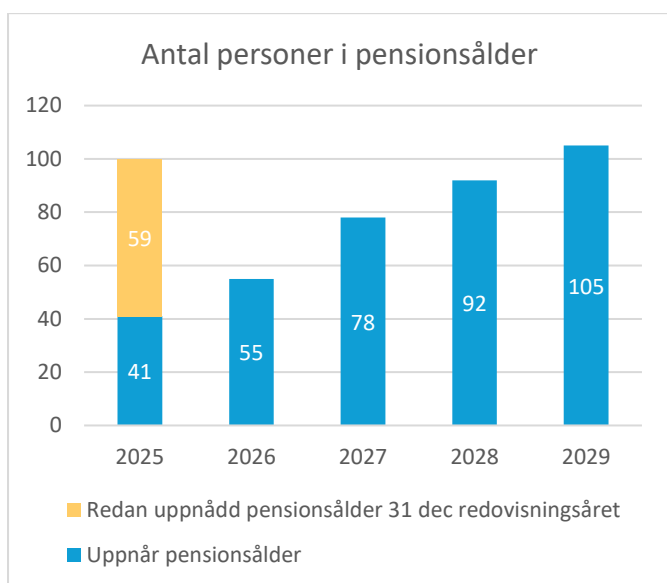
	2022	2023	2024
Extern avgång	10,9%	10,9%	9,0%
varav pension	2,4%	1,6%	2,2%

Kommande pensionsavgångar

I tabellen nedan visas antal personer i pensionsålder. Den 31 december 2024 var 59 medarbetare i eller över 65 år. Under 2025 kommer ytterligare 41 medarbetare att nå åldern 65. Antal personer i pensionsålder fortsätter att öka under de kommande åren.

Antalet faktiska pensionsavgångar beror dels på när de som redan uppnått pensionsålder väljer att sluta, dels när de som framöver uppnår pensionsåldern slutar.

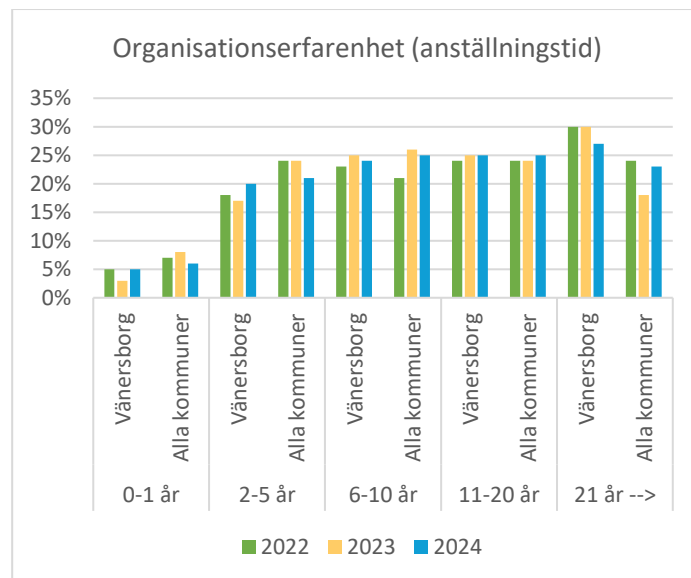
Det är fortsatt oklart hur ändringar i pensionssystemet kan komma att påverka pensionsavgångarna framåt, då en införd riktålder på 67 år börjar tillämpas i praktiken från år 2026.



Organisationserfarenhet sett till anställningsår

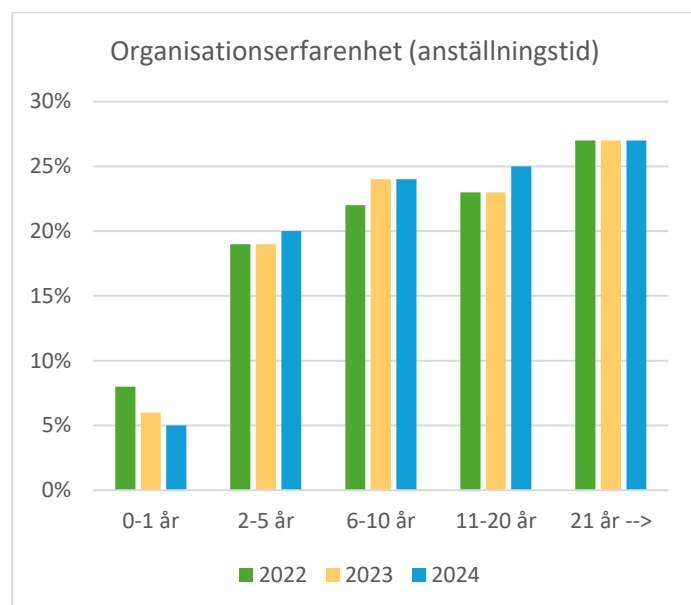
Nyckeltalsinstitutet menar att det finns en koppling mellan avgångar och anställningstid. Deras insamlade data om svenskt arbetsliv har visat att organisationer där medarbetare har lång anställningstid även har lägre andel avgångar, och tvärtom.

I följande diagram framgår att Vänersborgs kommun har en större andel medarbetare med längre anställningstid jämfört med medianvärdet för kommunerna som har AVI.



Följande diagram visar andelsfördelningen för medarbetare enbart i Vänersborgs kommun, i en jämförelse över de tre senaste åren. Där framgår att andelen med anställningstid 0-1 år har minskat under åren, medan övriga har ökat eller kvarstår på liknande nivå.

En tolkning av statistiken är att medarbetare stannar kvar i anställning i Vänersborgs kommun och att det kan vara en förklaringsfaktor till att andelen avgångar är lägre i Vänersborgs kommun i jämförelse med genomsnittet för kommuner i Sverige.



Nyckeltalet personalrörlighet nyanställda

En del av den totala andelen avgångar handlar om att nyanställda avslutar sin anställning efter en kort tid. Nyckeltalet personalrörlighet nyanställda definieras

enligt: hur stor andel är kvar i anställning den sista dagen på redovisningsåret, av de som nyanställdes under året före redovisningsåret.

Enligt Nyckeltalsinstitutet indikerar en hög andel personalrörlighet nyanställda att arbetsgivaren uppfattas mer attraktiv, med en vilja att jobba kvar än om andelen är låg. Med en låg andel kvar i anställning följer kostnader för arbetsgivaren till både rekrytering och introduktion.

Med en hög andel som stannar kvar i anställning indikerar att rätt person har hamnat på rätt plats, med ömsesidigt rätt ställda förväntningar om roller och uppdrag i anställningen. Trots att detta uppfylls kan det finnas omständigheter som gör att nyanställda ändå väljer att sluta.

Nyckeltalsinstitutet förespråkar en nivå på 90 procent som är kvar i anställning, för att kunna säga att arbetsgivarens rekryteringsprocess och introduktion fungerar väl.

Jämförelse med omvärlden

I tabellen nedan visas andelen medarbetare som är kvar i sin anställning året efter, det vill säga: av de som anställdes under 2023, hur stor andel är kvar den 31 december 2024.

Nedan framgår att andelen som är kvar i sin anställning ökade jämfört med föregående år, vilket även gäller för medianen för kommuner i AVI.

	2022	2023	2024
Median för kommuner i AVI	82%	82%	86%
Trollhättan	85%	-*	-*
Uddevalla	88%	89%	-*
Vänersborg	85%	81%	91%

**Trollhättan och Uddevalla har ingen möjlighet att få fram denna siffra*

Jämförelse inom Vänersborg

Den förvaltningen med högst andel kvar i anställning är kultur- och fritidsförvaltningen, därutöver har både samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningens andelar fortsatt öka jämfört med föregående år. För resterande förvaltningar har andelen minskat.

Observera att inom de mindre förvaltningarna får enskilda personer ett större statistiskt genomslag, vilket gör att procentandelen kan variera mycket mellan åren. För dessa förvaltningar kan det vara av större vikt att se utvecklingen under flera år, än för enskilda år.

	2022	2023	2024
BUF	92%	92%	88%
KSF	73%	85%	70%
KFF	67%	70%	100%
MBF	89%	89%	83%
SBF	74%	94%	95%
SF	84%	88%	94%



Kompletterande nyckeltalet övertid

Nyckeltalet övertid ingår inte längre i Attraktiv arbetsgivarindex (AVI). Däremot anses det fortfarande relevant och kommer därför fortsatt att ingå i den personalekonomiska redovisningen som ett kompletterande nyckeltal.

I detta kapitel beskrivs dess innebörd, resultat och jämförelse med Trestad samt jämförelser utifrån olika kategorier inom Vänersborgs kommun.

Jämförelser inom Trestad

I tabellen som följer framgår att andelen övertid av arbetad tid har fortsatt minska för kommunerna i Trestad. För 2024 ligger både Vänersborg och Trollhättan på liknande nivå 0,4%. Uddevalla kommun har ingen möjlighet att få fram uppgifter för 2024.

Från den 1 mars 2024 ändrades reglerna kring övertidsersättning i kommunen. Rätten till övertidsersättning återinfördes för alla de chefer och tjänstemän som tidigare haft rätten bortskrivna. Trots denna förändring har övertidstimmarna minskat jämfört med föregående år.

	2022	2023	2024
Trollhättan	0,7%	0,5%	0,4%
Uddevalla	0,9%	0,8%	-*
Vänersborg	0,6%	0,5%	0,4%

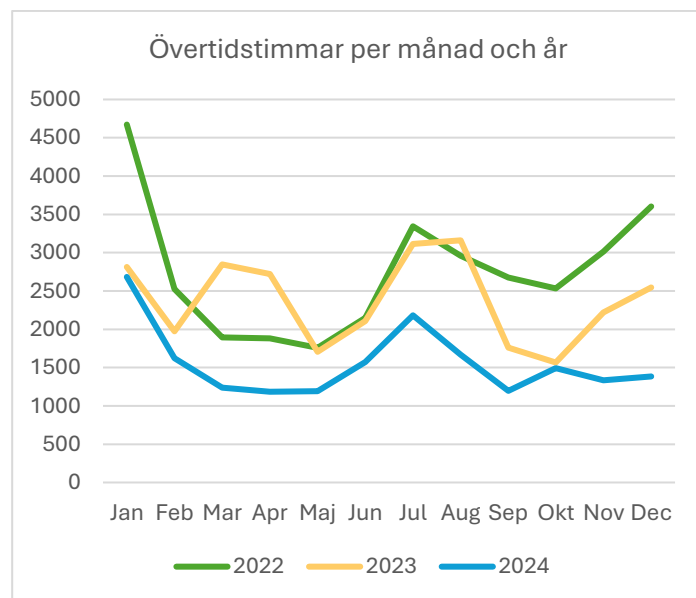
*Uddevalla har ingen möjlighet att få fram denna siffra för helår 2024

Jämförelser inom Vänersborg

Andelen övertid per förvaltning har legat relativt oförändrat över de tre senaste åren.

	2022	2023	2024
BUF	0,1%	0,1%	0,1%
KSF	0,1%	0,1%	0,2%
KFF	0,3%	0,3%	0,3%
MBF	0,3%	0,2%	0,1%
SBF	0,9%	0,8%	0,7%
SF	0,8%	0,9%	0,5%

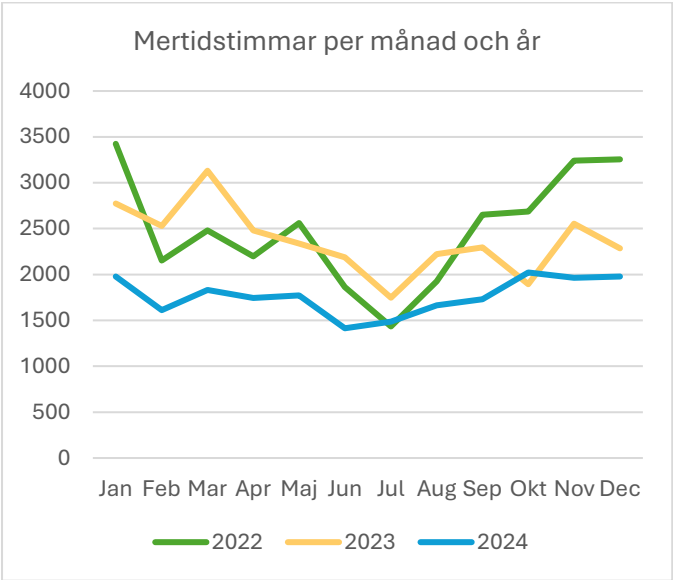
I diagrammet nedan visas övertidstimmar per månad och år, från 2022–2024. Där framgår att antalet övertidstimmar var lägre varje månad under 2024, jämfört med 2023. Totalt sett har övertidstimmarna minskat med nästan 10 000 timmar mellan 2023 och 2024. De månader där den största skillnaden 2023 jämfört med 2024 är under månaderna mars, april, juli, augusti och december.



Utöver övertid, följs även extra utförd tid från mertid. Vilken även kan benämnas som fyllnadstid, då detta är tid som en deltidsanställd utför utöver sin sysselsättningsgrad upp till en heltid. Det innebär att om antalet

deltidsanställda minskar, är det sannolikt att även antalet mertidstimmar minskar.

I följande diagram visas antal mertidstimmar per månad och år, från 2022–2024. Där framgår att antalet mertidstimmar var lägre varje månad under 2024, jämfört med 2023 förutom i oktober. Mertidstimmnarna för de redovisade åren motsvarar 12 och 18 årsarbetare.



Jämförelser per yrkesgrupp

Nedan följer en tabell med övertidstimmar samt en tabell med mertidstimmar per yrkesgrupp (utifrån koden i systemet för arbetsidentifikation, AID). Sorteringen i tabellen är gjord på antalet övertidstimmar alternativt mertidstimmar per person under 2024, i fallande ordning. Då det finns många yrkesgrupper i kommunen är urvalet avgränsat till de yrken som hade mer än 10 timmar övertid/mertid eller mer per person 2024.

I tabellen framgår att flera av de yrkesgrupper med flest övertidstimmar finns inom samhällsbyggnadsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen samt socialförvaltningens verksamheter. För merparten av yrkesgrupperna har övertidstimmnarna minskat jämfört med föregående år.

Yrke (enl. AID)	Antal anst.	Övertid 2023	Övertid 2024	Tim/ anst.	Diff/ anst.
Förrådsarbete	1	75	81	81	6
Tekniker, drift	16	1143	1150	72	0
Hantverkare	4	205	259	65	14
Kontorsvaktmästare	2	83	104	52	10
Anläggningsarbete	22	1718	1085	49	-29
Fordonsförare	2	112	67	34	-22
Biblioteksassistent	3	66	74	25	3
Renhållningsarbete	19	262	343	18	4
Stödbiträde, funktionsnedsättning	34	654	610	18	-1
Vårdbiträde, hemtjänst	105	2981	1484	14	-14
Personlig assistent	31	817	402	13	-13
Vaktmästare	30	468	388	13	-3
Undersköterska, hemtjänst	260	6440	3335	13	-12
Bibliotekarie	11	123	134	12	1
Vårdbiträde	95	2278	1122	12	-12
Stödassistent/Vårdare dagverksamhet, funktionsnedsättning	4	16	46	11	7
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	76	1510	870	11	-8
Socialsekreterare	53	420	512	10	2
övrigt					

Som tidigare nämnts utgör mertid den extra arbetstid som en deltidsanställd utför upp till heltid och är avgörande för det totala antalet mertidstimmar. I tabellen framgår att det till största del är verksamheter inom socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen som yrkesgrupper med flest mertidstimmar per person. För merparten av yrkesgrupperna har mertidstimmnarna minskat jämfört med föregående år.

Yrke (enl. AID)	Antal anst.	Mertid 2023	Mertid 2024	Tim/ anst.	Diff/ anst.
Fritidsledare	8	179	208	26	4
Vårdbiträde	95	3127	2358	25	-8
Vårdbiträde, hemtjänst	105	3847	2362	22	-14
Stödbiträde, funktionsnedsättning	34	749	714	21	-1
Bibliotekarie	11	0	209	19	19
Renhållningsarbete	19	1	347	18	18
Personlig assistent	31	1141	534	17	-20
Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg	76	1245	1024	13	-3
Måltidspersonal	50	987	674	13	-6
Instruktör/Handledare	4	0	46	11	11
Stödassistent/Vårdare, gruppboende	251	4444	2779	11	-7
Undersköterska, hemtjänst	260	3112	2726	10	-1
Kock	71	372	724	10	5



Ekonomirelaterat

I detta kapitel redovisas ekonomirelaterade siffror inom personalområdet.

Intäkter och kostnader

I tabellen där löner och arvoden specificeras med underliggande poster framkommer att löner för personal ökade med 38,3 mkr mellan åren. Ökningen påverkades bland annat av den årliga löneöversynen. När det gäller utbetald sjuklön framgår att den minskade med 0,3 mkr 2024, även kostnaden för övertid och fyllnadstid minskade jämfört med föregående år.

Intäkter och kostnader	2022	2023	2024	Diff fg. år
Försäkringskassan (LSS)	18,2	15,9	16,6	0,7
Driftsbidrag från Arbetsförmedlingen	21,1	23	16,4	-6,6
Summa intäkter	39,3	38,9	33	-5,9
Löner, arvoden, inkl PO	1799,9	1875,8	1918,6	42,8
Pensionskostnader inkl PO	156,1	233,2	282,7	49,5
Summa kostnader	1953,1	2109	2201,3	92,3
Nettokostnader	1896,1	2070,1	2168,3	98,2

Specificerat om löner och arvoden enligt nedan	2022	2023	2024	Diff fg. år
Personal, löner inkl semesterersättning	1234,2	1280,0	1318,3	38,3
Sjuklön	40,6	34,3	34,0	-0,3
Övertid och fyllnadstid	17,1	16,2	11,5	-4,7
Ob, jour och beredskap	51,2	53,2	53,7	0,5
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	13,8	15,1	11,1	-4
Förtroendevalda	8,0	8,4	8,3	-0,1
Uppdragstagare, arvoden och anhörigvård	18,1	19,5	23,3	3,8
Personalomkostnadspålägg (PO)	416,9	449,1	458,4	9,3
Summa	1799,9	1875,8	1918,6	42,8



Arbetsmiljö

Företagshälsovård

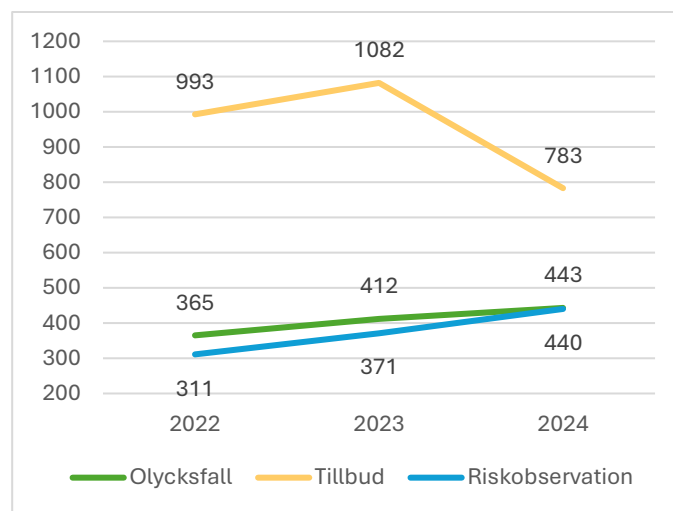
Vänersborgs kommun har under 2024 förbrukat 2 202 397 kronor. Budgeten var totalt 2 000 000 kronor för företagshälsovårdstjänster. De största posterna av köpta företagshälsovårdstjänster är stödsamtal, arbetsmiljökartläggningar, arbetsförmågeutredning, hälsoundersökning och stöd i arbetsmiljöarbetet. I februari 2024 upphandlade kommunen två olika företagshälsovårder, en för utredande tjänster och en för de mer traditionella tjänsterna.

Arbetsskador och tillbud

Olycksfallen har fortsatt att öka under de senaste tre åren. De vanligaste orsakerna till skada var fallskador, skada som orsakats av en annan person samt hot och våld. Olyckorna sker vanligast i klassrum, på allmän plats, hos brukare (både särskilt boende och enskilt hem), på väg till och från något samt inom kök.

Antalet tillbud minskade kraftigt under 2024 till en nivå som är lägre än den som var under 2022 och 2023. Tillbudens vanligaste orsaker är hot och våld, ohälsosam arbetsbelastning, risk att bli skadad av person, orsakerna har varit de samma tidigare år och sker vanligast i klassrum, hos brukare (särskilt boende) och allmän plats.

Antalet riskobservationer ökade under 2024. Det kan tyda på att medarbetarna är observanta och arbetar förebyggande. Vanligaste orsakerna till riskobservationerna är ohälsosam arbetsbelastning, hot och våld samt psykisk överbelastning.



Grundutbildning i arbetsmiljö

Den partsgemensamma grundutbildningen i arbetsmiljö för nya chefer och skyddsombud hålls årligen och är en del av utbildningspaketet till chefer och skyddsombud. Inkluderat i utbildningen är även rehab- och samverkansutbildning. Materialet för grundutbildningen bygger på materialet för tredagarsutbildningen från Sunt arbetsliv (partsgemensam kunskapsplattform). I utbildningen beskrivs Vänersborgs kommuns egna arbetssätt, rutiner med mera i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunens arbetsmiljödag

Arbetsmiljödagen för chefer och skyddsombud genomförs årligen på uppdrag av den centrala samverkansgruppen (CSG). Dessa dagar syftar till att stärka samarbetet mellan skyddsombud och chef samt att kompetensutveckla inom området arbetsmiljö. Under årets arbetsmiljödag var temat friskfaktorer. Representeranter från Sunt arbetsliv utbildade och gav kommunen en gemensam bild av vad friskfaktorer är och hur de kan arbetas med. Syftet var att få en gemensam grund av arbetet med friskfaktorer.

Efter genomförd arbetsmiljödag har insatsen utvärderats och resultatet visade att chefer och skyddsombud generellt var väldigt nöjda med dagen. Särskilt lyftes att tiden för dialog var värdefull samt att fortsätta med samma tema, friskfaktorer, framöver.

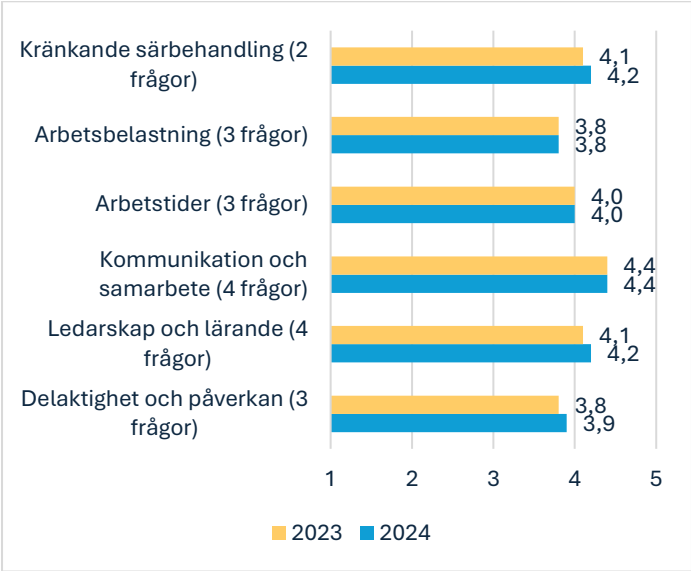
Medarbetarundersökningen

Den årliga medarbetarundersökningen består av två delar. Den första delen innehåller 9 frågor om Hållbart medarbetarengagemang (HME) och 1 fråga om att rekommendera sin arbetsplats (eNPS, employee Net Promoter Score). Den andra delen består av 19 frågor till kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA).

Resultatet för eNPS och HME redovisas i kapitel fyra och fem. I följande del redovisas resultatet för OSA-frågorna.

De 19 frågorna fördelar sig på olika frågeområden: kränkande särbehandling, arbetstider, arbetsbelastning, kommunikation och samarbete, ledarskap och lärande samt delaktighet och påverkan. Frågebatteriet riktar sig därmed till både risk- och friskfaktorer.

Inför medarbetarundersökningen 2024 har vissa justeringar i frågeområdena arbetsbelastning och kränkande särbehandling gjorts.

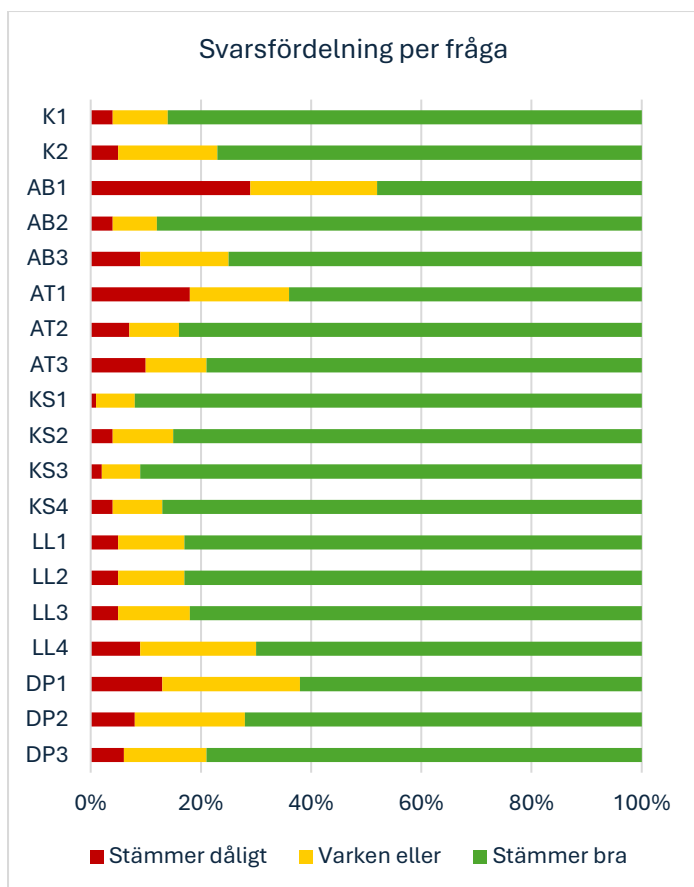


Inom varje frågegrupp finns flera frågor. I följande tabell visas respektive fråga med resultat från senaste och föregående medarbetarundersökning. De frågor med lägst resultat återfinns i frågegruppen arbetsbelastning, arbetstider samt i frågegruppen delaktighet och påverkan. De frågor med högst resultat återfinns i frågegruppen kommunikation och samverkan samt kränkande särbehandling, där

resultatet för samtliga frågor har ett medelvärde över 4.

	2023	2024
Kränkande särbehandling		
K1. Jag känner till hur jag ska rapportera kränkande särbehandling/mobbning	4,28	4,32
K2. Jag tycker min arbetsplats arbetar förebyggande för att motverka kränkande särbehandling	3,98	4,05
Arbetsbelastning		
AB1. Jag kan inte släppa tankarna på arbetet när jag är ledig och det påverkar mig negativt	3,38	2,66
AB2. Jag vet hur mina arbetsuppgifter ska prioriteras	4,20	4,24
AB3. Jag har de resurser jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter på det sätt som förväntas av mig i mitt arbete	3,81	3,91
Arbetstider		
AT1. Jag har möjlighet till återhämtning i mitt arbete (pauser, enklare uppgifter)	3,57	3,64
AT2. Jag kan vara ledig från arbetet efter arbetstid (min arbetsgivare förväntar sig inte att jag ska vara nåbar på telefon eller mejl)	4,23	4,32
AT3. Mitt arbetsschema fungerar bra för mig i min livssituation	4,04	4,13
Kommunikation och samarbete		
KS1. Jag blir bemött på ett bra sätt av mina kollegor	4,54	4,53
KS2. Jag tycker vi har ett bra samarbete på min arbetsplats	4,24	4,28
KS3. Jag får stöd i arbetet av mina kollegor när jag behöver det	4,45	4,48
KS4. Jag får tydlig och relevant information av mina kollegor om det som berör mitt arbete	4,23	4,26
Ledarskap och lärande		
LL1. Min närmaste chef/arbetsledare och jag har en bra dialog	4,23	4,26
LL2. Jag får stöd i arbetet av min närmaste chef/arbetsledare när jag behöver det	4,22	4,25
LL3. Jag får tydlig och relevant information av min närmaste chef/arbetsledare om det som berör mitt arbete	4,16	4,21
LL4. Min närmaste chef/arbetsledare ger mig möjligheter till kompetensutveckling (lära nytt i arbetet)	3,89	3,92
Delaktighet och påverkan		
DP1. Jag kan påverka min arbetssituation	3,59	3,64
DP2. Jag tycker våra arbetsplatsmöten - APM (tidigare APT) skapar delaktighet	3,85	3,92
DP3. Min kompetens tas tillvara på ett bra sätt	4,00	4,04

Som komplement till att redovisa resultatet på frågorna som medelvärde är det också av värde att se svarsfördelningen per fråga. I följande diagram har svarsalternativ 1 och 2 slagits ihop till "Stämmer dåligt" (rött), svarsalternativ 3 bildar "Varken eller" (gult) och svarsalternativ 4 och 5 har slagits ihop till "Stämmer bra" (grönt). Diagrammet visar en markant övervikt för "Stämmer bra". Frågornas förkortningar finns med som referens.



Förbättringsarbete utifrån medarbetarundersökningens resultat

Den centrala samverkansgruppen (CSG) valde motivation som fokusområde efter mätningen 2023. Utöver fokusområdet, skulle både svarsfrekvensen samt indexvärdet för HME öka.

Efter dialog i CSG om medarbetarundersökningens resultat för 2024 och efterföljande arbete gav kommundirektörens ledningsgrupp (KDL) förvaltningarna i uppdrag att utifrån sina förutsättningar arbeta för en ökad svarsfrekvens samt ökat indexvärde för HME i kommande medarbetarundersökning. Därutöver fortsätta det påbörjade arbetet från föregående år om att ha fortsatt fokus på HME-delområdet motivation samt delaktighet på arbetsplatsmöte (APM).

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Den årliga uppföljningen är en central del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och har flera viktiga syften:

- **Säkerställa efterlevnad:** Årlig uppföljning säkerställer att arbetsmiljöarbetet följer

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och arbetsmiljölagen.

- **Utvärdera effektivitet:** Uppföljningen utvärderar arbetsmiljöarbetets effektivitet och identifierar förbättringsområden.
- **Identifiera behov av åtgärder:** Granskningen identifierar behov av ytterligare åtgärder, utbildning eller resurser.

Den årliga uppföljningen inkluderas här i den personalekonomiska redovisningen för uppföljning för de ytterst arbetsmiljöansvarige i organisationen (kommunfullmäktige).

Den årliga uppföljningen behandlar sammanställningar om arbetsmiljöfrågor, vilka följs upp och samverkas på olika ansvarsnivåer i organisationen och slutligen kommunfullmäktige. Se bilaga.

Hälsa

Personalklubben

Personalklubben är en viktig del i kommunens strategi för att vara en attraktiv arbetsgivare. Den är både en del i arbetet med hållbar arbetsmiljö och i att ha ett starkt arbetsgivarvarumärke, för att stärka engagemanget och trivseln bland medarbetarna och att locka och behålla kompetent personal.

Personalklubben erbjuder förmåner och aktiviteter till alla anställda. Klubben arbetar för att främja gemenskap och samhörighet och utifrån medarbetarnas önskemål skapa intressanta och hälsofrämjande aktiviteter.

Personalklubben i Vänersborg fick utmärkelsen Årets fritidsförening 2024.

Kommunens hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratörernas uppdrag bygger på frivillighet och drivs av ett starkt engagemang för friskvårdsfrågor på arbetsplatsen. Under 2024 fanns det cirka 140 hälsoinspiratörer som arbetade med att motivera sina arbetsgrupper att engagera sig för sin egen hälsa. Fokus under året har varit på friskfaktorer, vilka är de positiva förhållanden som bidrar till medarbetarnas hälsa, välmående och engagemang. Hälsoinspiratörerna spelar en viktig roll i att främja dessa friskfaktorer på arbetsplatsen.

Övrigt inom arbetsmiljöarbetet

Under 2024 har kommunen fullt ut implementerat det digitala arbetsmiljösystemet, som påbörjades 2021. Systemet fungerar som en digital anteckningsbok och är en gemensam plattform för dokumentation av arbetsmiljöarbetet oavsett område (fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö samt hot och våld).

Systemet möjliggör enkel och effektiv dokumentation av arbetsmiljörisker, vilket säkerställer att informationen är lättillgänglig och uppdaterad. Det underlättar i arbetet med uppföljning och utvärdering, vilket främjar kontinuerlig förbättring av arbetsmiljön. Systemet säkerställer också att gällande lagar och föreskrifter följs, vilket minskar risken för juridiska problem.

Skyddsombudens tillgång till dokumentationen i systemet skapar delaktighet och engagemang. Att skyddsombud och medarbetare får möjlighet att påverka sin arbetsmiljö och bidrar till en positiv arbetsplatskultur.

Under 2024 har Vänersborgs kommun infört en intern mottagningsgrupp för att hantera inkommande rapporteringar om sociala hälsorisker (Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier). Arbetsgivaren kan med denna hantering säkra att informationen får en opartisk och kompetent bedömning. Gruppen har specialutbildats för uppdraget. Om gruppen bedömer att det finns behov av extern utredning genomförs denna av företagshälsovården. Mottagningsgruppen består av HR-partners från förvaltningar och leds av personalavdelningen.



Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningsstrategi

Under 2024 antog kommunfullmäktige en kompetensförsörjningsstrategi för kommunen.

Kompetensförsörjningsstrategin syftar till att skapa en gemensam riktning för hur Vänersborgs kommun ska bedriva en effektiv och innovativ verksamhet med hög kvalité. Den ska bidra till ett proaktivt och målinriktat arbete och vara en del av ordinarie verksamhetsutveckling. Strategin omfattar de nedanstående sex områdena som baseras på SKR:s nio strategier.

- Ett starkt arbetsgivarvarumärke och attraktiva arbetsplatser
- Attrahera framtidens kompetens och tillvarata potentiell arbetskraft
- Främja medarbetares kompetens genom utveckling och lärande
- Skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö
- Stärka chefens förutsättningar att leda
- Nyttja teknikens och digitaliseringens möjligheter

Förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner kommer från och med 2025 följas upp i den personalekonomiska redovisningen.

Barn- och utbildningsförvaltningen

Barn- och utbildningsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2023
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	1 041	203	1 244	9
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	961	176	1 137	8
Varav visstidsanställningar	1 nov	80	27	107	1
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	1 022	196	1 218	11
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	814	171	985	20
Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			44	3
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	99	98	99	1
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	96	95	96	1
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	37 588	37 112	37 510	-1 217
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	46	41	45	oför
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	34	36	34	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	8	7,2	7,9	-1,3
Övertidstimmar	Helår	623	159	782	75
Mertidstimmar	Helår	2 394	1 042	3 436	-610
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			9,5	-1,0

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

Barn- och utbildningsförvaltningens resultat från 2024 års medarbetarundersökning visar ökade värden inom samtliga delar av hållbart medarbetarengagemang (HME) i jämförelse med föregående år. HME har varit en del av medarbetarundersökningen sedan 2017 och barn- och utbildningsförvaltningens resultat från 2024 är de högst uppmätta hittills. Gällande eNPS ligger barn- och utbildningsförvaltningens resultat stabilt på en nivå som benämns mycket bra och vid 2024 års medarbetarundersökning uppmättes det högsta eNPS-värdet hittills.

De största utmaningarna som speglas såväl i medarbetarundersökningen som i arbetsmiljöarbetet i stort, är att det råder en fortsatt hög arbetsbelastning för personalen inom barn- och utbildningsförvaltningens olika verksamheter och balansen mellan krav och resurser är utmanande. Det är svårt att möta barn och elevers behov av särskilt samt extraordinärt stöd, svårt att få till en hållbar organisation och gemensam planeringstid. I både

förskolan och grundskolan finns behov av en ökad grundbemanning för att bättre kunna arbeta med tidiga insatser.

Sjukfrånvaro

Under 2024 var den totala sjukfrånvaron för barn- och utbildningsförvaltningen 7,9 procent vilket är lägre jämfört med 2023 då sjukfrånvaron var 9,2 procent. Såväl korttidssjukfrånvaro (dag 1–14) som långtidssjukfrånvaro (dag 15 och framåt) är lägre inom samtliga verksamheter 2024 jämfört med föregående år. Inom samtliga verksamheter finns det dock skillnader mellan enheter när det gäller sjukfrånvaron, det kan skilja upp till 20 procentenheter i sjukfrånvaro mellan olika enheter.

Verksamhetschefer har under året, tillsammans HR-partner, haft stort fokus på att stötta rektorerna i arbetet med att både främja och förebygga hälsa samt hantera ohälsa och sjukfrånvaro. I det systematiska arbetsmiljöarbetet har Suntarbetslivs forskningsbaserade friskfaktorer varit centrala och hjälpt till att stärka det främjande och förebyggande perspektivet på samtliga nivåer i förvaltningen. Genom att stärka det friska och välfungerande i verksamheten har bättre förutsättningar skapats för ett hållbart arbetsliv. När det finns organisatoriska

förutsättningar och friskfaktorerna fungerar väl i vardagen mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera vilket i sig bidrar till att sänka sjukfrånvaron.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Genom att aktivt arbeta utifrån ett helhetsperspektiv har förvaltningen börjat synliggöra hur arbetsmiljö, sjukfrånvaro, HME, friskfaktorer, kompetensförsörjning och måloppfyllelse hänger ihop och påverkar varandra. Målsättningen är att stärka förmågan att lägga fokus på rätt saker, i rätt tid och på rätt nivå.

Barn- och utbildningsförvaltningens främsta arbetsmiljöutmaningar framåt handlar om att personalen upplever en högre arbetsbelastning än i övriga kommunala verksamheter. Det finns upplevelse av obalans mellan krav och resurser samt att arbetsuppgifterna inte ryms inom arbetstiden. Det finns även stora utmaningar kopplat till brister i förskole- och skollokaler vilket har stor inverkan på arbetsmiljö och verksamhet.

Företagshälsovård

Barn- och utbildningsförvaltningen har under de senaste åren inte nyttjat hela den budget för företagshälsovård som tilldelats förvaltningen. Under 2024 har dock nyttjandegraden ökat från 67,7 procent till 83,7 procent.

De insatser som gjorts under 2024 har, liksom flera år tillbaka, till största del handlat om samtalsstöd till enskilda medarbetare med främsta syfte att förebygga en potentiell sjukskrivning. Företagshälsovården har även gett arbetsgivaren stöd i att identifiera underliggande orsaker och ge förslag på insatser kopplat till medarbetare med upprepad korttidssjukfrånvaro.

I de fall medarbetare på grund av pågående eller tidigare ohälsa inte har förmåga att återgå i sitt ordinarie arbete är företagshälsovården den aktör som genomför arbetsförmågebedömning. Detta är en insats flera medarbetare genomfört under 2024 i syfte att kartlägga förmågor och eventuella begränsningar som behöver tas i beaktning för att möjliggöra en hållbar återgång i arbete.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningsplan utifrån friskfaktorer

Forskare har funnit att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att kunna arbeta med friskfaktorer i vardagen gynnas medarbetarnas hälsa, utveckling och prestation. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop god arbetsmiljö med att verksamheten når målen och blir en attraktiv arbetsplats. Att arbeta med friskfaktorer är en metod för att satsa på redan anställda medarbetare och genom det stärka kompetensförsörjningen samt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.

För att stötta samtliga chefer att anamma friskfaktorerna i arbetet finns förvaltningens kompetensförsörjningsplan där dessa lyfts fram som nyckelfaktorer. Genom att arbeta utifrån friskfaktorerna arbetas det även indirekt med SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning.

Personalrörlighet

Personalrörligheten för 2024 var 9,5 procent vilket är en procentenhet lägre än föregående år. Bland de som valt att avsluta sin anställning hos barn- och utbildningsförvaltningen har 44 valt att besvara den kommungemensamma avgångsenkäten. Här uppger 20 att de går vidare till annat arbete, 13 uppger pension och övriga 11 uppger annan orsak. Utifrån det som går att utläsa har de svarande upplevt brister kopplat till arbetsbelastning, personaltäthet och möjlighet att utvecklas. Det som lyfts fram som positivt är däremot arbetsklimatet i arbetsgrupper samt tryggheten i anställningen. Detta resultat går därmed till stor del i linje med det som förvaltningen identifierat inom arbetsmiljöarbetet och arbetar aktivt med utifrån de förutsättningar som finns. För att kunna behålla, och även rekrytera, kompetenta medarbetare till förvaltningens verksamheter är den upplevda arbetsbelastningen mycket central och något som fortsatt behöver prioriteras.

Bristkompetenser

Övergripande för samtliga verksamheter är fortsatt bristen på utbildade specialpedagoger och speciallärare.

Kompetensutveckling

Samverkan för bästa skola

Samverkan för bästa skola är en insats där Skolverket erbjuder stöd till huvudmän vars förskolor och skolor har låga kunskapsresultat och svåra förutsättningar att förbättra elevernas resultat på egen hand. Syftet är att grunda för ett långsiktigt förbättringsarbete genom att öka kunskapen om systematiskt kvalitetsarbete och samspelet i styrkedjan. Insatsen pågår under tre år och riktar sig mot huvudmannen och grundskolorna Tärnan F-6 och Vänerparken 7–9. Även om insatsen är riktad till enskilda enheter sprids lärdomar och utvecklingsområden som identifieras vidare till övriga chefer och medarbetare i kärnverksamheten.

AI

Under hösten har en förstudie genomförts som undersökt möjligheterna att integrera AI i undervisningen i Dalsland. Syftet med förstudien har varit att undersöka hur AI kan anpassa undervisningsmaterial och förbättra uppföljningen av

elevers lärande, samtidigt som det underlättar lärarens administrativa arbetsuppgifter. Förstudien har inkluderat kartläggning av nuvarande undervisningsmetoder och tekniska förutsättningar för användning av AI. Det har skett via enkäter med efterföljande djupintervjuer. Dessutom har hackaton genomförts där lärare har fått prova olika AI-verktyg och sedan har lärare även deltagit i en AI-utbildning.

Resultaten pekar på stora möjligheter att använda AI för att anpassa undervisningen efter elevers individuella behov och för att minska lärarnas administrativa börda. Samtidigt identifieras en rad utmaningar särskilt vad gäller kompetensbrist, osäkerhet kring etiska och säkerhetsmässiga frågor samt behovet av tydliga riktlinjer för användning.

Ett 20-tal medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen (chefer och administrativ personal) går utbildning i M365 Copilot under hösten 2024 och våren 2025.

Kommunstyrelseförvaltningen

Kommunstyrelseförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2023
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	82	44	126	1
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	80	43	123	6
Varav visstidsanställningar	1 nov	2	1	3	5
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	81	44	124	-2
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	69	39	108	1
Varav timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			2	1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	99	99	99	oför
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	98	98	98	oför
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	45 205	45 717	45 384	1 495
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	47	46	47	oför
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	52	28	44	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	5,7	7,5	6,4	1,5
Övertidstimmar	Helår	183	230	413	200
Mertidstimmar	Helår	122	45	167	5
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			7,3	-1,2

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

Förvaltningen har arbetat med en handlingsplan på flera olika nivåer efter förra årets medarbetarundersökning. Hela förvaltningen har fokuserat på att öka motivation, utveckla en stark feedbackkultur och öka delaktighet på arbetsplatsmöten. Under året har två förvaltningsdagar genomförts: en med tema feedbackverktyg och motivation, en med fokus på artificiell intelligens (AI) och hur det kan effektivisera arbetet.

Resultatet av årets medarbetarundersökning visar en negativ förflyttning inom förvaltningen. Indexet Hållbart medarbetarengagemang (HME) förflyttas från 81 till 79. En minskning på svarsfrekvensen redovisas, dock är den fortsatt hög på 91 procent (jämfört med kommunen 77 procent). Minskningen avseende HME är jämnt fördelad över samtliga områden. Andelen ambassadörer har ökat från 47 procent år 2023 till 51 procent år 2024.

Sjukfrånvaro

Förvaltningens sjukfrånvaro har ökat från 4,9 procent till 6,4 procent under 2024. De bakomliggande faktorerna är en hög sjukfrånvaro under årets första och höstens första månader. Under resten av året har förvaltningen haft en handfull personer som varit sjukrivna under längre tid, på hel- eller deltid, vilket får stort utslag på siffrorna. Korttidsfrånvaron är låg, vilket kan förklaras av de goda arbetsförhållandena och möjligheten till distansarbete. Även tillgången till flextidsavtal lyfts fram som en positiv faktor. Den främsta faktorn är dock det nära ledarskapet, där cheferna har ett rimligt antal medarbetare som i stort sett vistas inom samma lokaler. Det innebär att chefen träffar sina medarbetare ofta. Tidiga signaler på ohälsa kan därför snabbt avhjälpas genom till exempel omprioritering eller översyn av ärenden med mera. På detta sätt har längre sjukrivningar kunnat undvikas.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Chefer, skyddsombud och medarbetare har tillsammans arbetat med systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån avdelningarnas behov.

Företagshälsovård

Av förvaltningens budget för företagshälsovård på 43 000 kronor har 19 155 kronor använts, det vill säga 44,5 procent av budget. I stort handlar det om insatser på individnivå. Någon medarbetare har deltagit i företagshälsovårdens program ”medarbetare i balans”.

Kompetensförsörjning

Kommunstyrelseförvaltningen har några särskilt utmärkande utmaningar inom rekryteringsområdet. Uppdragen inom förvaltningen kräver generellt sett både bred och djup kompetens och lång erfarenhet vilket gör dessa befattningar svårrekryterade. KOM-KR har använts för att utöka grundkunskap för en medarbetare inom Juridik och säkerhet.

Under 2024 har femton tillsvidare tjänster annonserats inom förvaltningen, dels på grund av pensionsavgång, dels på grund av övriga externa avgångar. Mellan åren 2023 och 2024 har en utökning i grundbemanning med en tillsvidareanställning skett på förvaltningen vilket har inneburit att en beredskapssamordnare inom civilförsvaret har anställts. Denna tjänst är finansierad med externa medel. Utöver detta har förvaltningen, på grund av pensionsavgång, haft dubbelbemanning under introduktionstiden. Övriga förändringar avseende antalet tillsvidareanställda medarbetare mellan åren beror på reella statistiska uttag för tidpunkten.

Under året har tryckeriverksamheten avvecklats där en medarbetare bytt tjänst och en annan kommer att sluta under nästkommande år. Särskilt svårrekryterad är tjänsten arkivarie som har annonserats två gånger.

Vissa delar av organisationen närmar sig generationsskifte. Detta kräver en successionsplan och kommer att innebära ökande kostnader med dubbelbemanning för att förhindra kompetenstapp.

Personalrörlighet

Alla som slutar inom kommunstyrelseförvaltningen erbjuds avgångssamtal. Förvaltningen fångar på så sätt upp orsakerna till avgången men också förslag på förbättringar och vad som varit positivt.

Tre av de som slutat söker sig från kommunen som arbetsgivare, resterande har uppgett att de slutat av annan anledning. En tidsbegränsad anställning upphör och ett par medarbetare går i pension. De

som slutat har lämnat en del rekommendationer och många rekommenderar sin arbetsplats. Dock har cirka 38 procent angett att de inte är villiga att rekommendera sin arbetsplats. Det handlar om att få bättre utvecklingsmöjligheter, att ens kunskap tas tillvara på, saknaden av kollegialt lärande och en tydlighet i vem som gör vad samt att prioriteringar görs vid hög arbetsbelastning. En del uppger även att utvecklingsmöjligheter, påverkansmöjligheter, ledskapet, arbetstiderna är faktorer som gjort att de uppskattat sin arbetsplats.

Bristkompetenser

Enstaka kompetenser som till exempel arkivarie är svårrekryterade. Även en del specialistkompetenser inom till exempel överförmyndarverksamheten och IT. Men generellt så är det många av befattningarna inom förvaltningen som är svårrekryterade på grund av att det är specialistroller.

Kompetensutveckling

Kommunstyrelseförvaltningen har flera avdelningar som är bemannade med olika befattningar. Det betyder att det kan vara en eller två medarbetare som har samma eller liknande arbetsuppgifter, konsekvenser är att kompetensutvecklingen behöver identifieras på individnivå.

Samverkan och samarbeten externt och kommuninternt

Många arbetar i nätverk med externa aktörer i andra kommuner, inom näringslivet och i samverkansorganisationer utifrån sin yrkesroll. Flera avdelningar har haft praktikanter från högskola.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjningen

Det är generellt utmanande att hålla kompetens uppdaterad inom IT-området, så avdelningen behöver arbeta strategiskt med att stärka medarbetarnas kompetens inom ramen för anställningen. Detta gäller även andra områden inom kommunstyrelseförvaltningen eftersom de ska vara stöd till övriga förvaltningar. Vikten av att medarbetare kan hålla sig uppdaterad inom sitt område och kompetensutveckla sig är centralt för verksamheterna

i kommunstyrelseförvaltningen. Flera av förvaltningens avdelningar konkurrerar om tillgången på kompetens med näringslivet vilket ställer krav på att kunna lyfta fram de fördelar och styrkor som kommunen som arbetsgivare har.

Kommunstyrelseförvaltningens uppdrag är att vara stöd till hela kommunen i lednings- och stödprocesser.

Därför är förvaltningen till stora delar bemannad med specialister. Tillgången på kompetenser och konkurrenssituationen på arbetsmarknaden påverkar sårbarheten och det innebär att det är särskilt viktigt att förvaltningen arbetar med successionsplanering och kompetensutveckling.

Kultur- och fritidsförvaltningen

Kultur- och fritidsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2023
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	50	55	105	4
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	48	46	94	-3
Varav visstidsanställningar	1 nov	2	9	11	7
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	48	46	94	-3
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	41	41	82	-3
Därtill timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			1	oför
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	96	93	95	96
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	94	87	90	-1
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	37 536	36 478	37 018	805
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	48	48	48	oför
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	26	42	39	-1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	7,9	3,6	5,8	-0,1
Övertidstimmar	Helår	160	239	399	-80
Mertidstimmar	Helår	115	392	507	167
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			9,6	2,4

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen för 2024 visar ett relativt bra resultat och sett till föregående år har kultur- och fritidsförvaltningen ökat från 76 till 78 i HME (hållbart medarbetarengagemang). Resultatet tros vara en effekt av att samtliga nivåer inom förvaltningen ska ha arbetat med att identifiera och främja arbetet med friskfaktorer samt förvaltningens enhetschefer arbetar aktivt med de delar i medarbetarundersökningen som visar ett lägre resultat. Insatserna varierar mellan enheterna och arbetet har skett i olika omfattning bland enheterna och förvaltningen.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat med 0,1 procentenheter jämfört med föregående år, från 5,9 procent år 2023 till 5,8 procent år 2024. Nivån är fortsatt lägre än kommunen som helhet (9,1 procent) och sjukfrånvaron beror främst på korttidsfrånvaro men det återfinns också några medarbetare som vars sjukfrånvaro är kopplat till längre medicinsk rehabilitering, något som höjer den procentuella sjukfrånvaron.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Cheferna har tillsammans med skyddsombud och medarbetare arbetat med aktiviteter utifrån respektive enhets planering av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Varje enhet är unik och behovet av vad som behöver göras utgår från enhetens egna behov. Dokumentation för årlig uppföljning och planering av arbetsmiljöåtgärder görs i digitala verktyget Stratsys. I det systemet har också arbetet med skyddsronder börjat för enheterna som var nytt för Vänersborgs kommun hösten 2024. Personalronder har genomförts under maj och oktober, det är ett verktyg för att fånga upp sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor. Inventarieinvesteringar har beviljats för förbättrad besöksupplevelse samt förbättrad arbetsmiljö i verksamhetslokalerna. Arbeta med friskfaktorer pågår inom alla enheter.

Företagshälsovård

Förvaltningens totala budget för 2024 var 42 000 kr och det förbrukades 15 717 kr. Tjänsterna är i huvudsak fördelade till kartläggning av arbetsmiljön, organisatorisk och social arbetsmiljö, och stödsamtal till individ.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Idrottsanläggningar: Personalen har erbjudits kompetensutveckling i form av utbildningar som planskötarutbildning SVFF steg 1–3, basutbildning konstgräs SVFF, ismaskinförarutbildning SIHF, heta arbeten, truck- och liftutbildning, grundläggande brandskydd samt HLR.

Fritidsgårdar: Personalen har erbjudits kompetensutveckling genom utbildning och kombinerade studiebesök med personalfrämjande insatser.

Musik- och kulturskolan: Har genomfört kompetenshöjande insatser med en handlingsplan och workshops i kommunikation och bemötande. Kompetensutveckling har skett genom olika utbildningar och nätverksmöten som till exempel genom bland annat chefsnätverksmöten, utbildning i normkritik, AKK - alternativ kompletterande kommunikation, Att leda i förändring, Fenixz-utbildning (chefer), Pedagogik i Kulturskolan, Ergonomi/avslappning och Kreativt bildskapande, Stråkpädagogdagar, svenska pianopedagogförbundet fortbildningsdagar med mera.

Allmän kultur: Föreläsningar inom hbtqi, utbildningsdagar inom scenkonst, arbetsnätverk inom barnkultur och konst, studiebesök och webinarium om ungas psykiska hälsa och NPF-diagnoser. HRL-utbildning och utbildning för nya chefer.

Biblioteket: Personalen har gått kurser inom biblioteksområdet, deltagit i nätverksträffar och vidareutbildning inom VGR, samt haft studiebesök

och kurser finansierade av Statens kulturråd.

Enhetschef har gått ledarskapskurser och personalen har haft verksamhetsmöten för vidareutbildning och information om bibliotekstjänster.

Administrationn: Fyra tjänster har ersättningsrekryterats sedan hösten 2023, med fokus på goda introduktioner, interna utbildningar och extern kompetensutveckling vid behov.

Framtida utmaningar och möjligheter för kompetensförsörjningen

Utmaningar: Digital utveckling, utmaningar med att vidareutbilda befintlig personal inom nödvändiga områden som digital teknik.

Möjligheter: Starkt varumärke och många sökande till lediga tjänster.

Personalrörlighet

Kultur och fritidsförvaltningen är en liten förvaltning och på exempelvis administrationen så har det slutat (pensionsavgångar, byte av jobb mm) och börjat flera nya medarbetare vilket ger utslag i stor procentuell skillnad mot 2023.

Bristkompetenser

Det krävs kompetenshöjande utbildningar för att arbeta med barn och unga med funktionsnedsättning samt uppsökande verksamhet för underrepresenterade grupper samt ungdomsdriven verksamhet. Med arbetslivets förändringar uppstår behovet av nya kompetenser, till exempel på området ökad informations- och datasäkerhet.

Miljö- och byggnadsförvaltningen

Miljö- och byggnadsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2023
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	37	18	55	-2
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	36	18	54	-1
Varav visstidsanställningar	1 nov	1	0	1	-1
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	37	18	55	-2
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	32	17	49	-3
Därtill timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			0	oför
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	100	100	100	oför
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	100	100	100	oför
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	43 226	43 677	43 376	1 576
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	43	41	42	1
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	35	0	35	-4
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	2,9	4	3,3	1,1
Övertidstimmar	Helår	26	39	65	-71
Mertidstimmar	Helår	0	0	0	oför
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			7,4	-7,1

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

Miljö och byggnadsnämnden har mycket goda resultat i den medarbetarundersökning som genomfördes under hösten 2024. Resultatet för hållbart medarbetarindex (HME) ligger på 82 (av 100 möjliga) vilket är en ökning med 3 enheter från 2023.

På frågan "hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats" har 70 procent svarat nio eller tio på en tiogradig skala, vilket kategoriseras som ambassadörer vilket är en ökning med över 5 procent jämfört med förra året. De frågor som fått ett något lägre resultat är kopplade till arbetsbelastning men även dessa frågor visar en ökning jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaro

Förvaltningens sjukfrånvaro ökade 2024 jämfört med 2023, från 2,2 procent till 3,3 procent.

Korttidsfrånvaron är väldigt låg vilket kan förklaras med de goda arbetsförhållanden som också speglas i medarbetarundersökningen. Den främsta faktorn är det nära ledarskapet där cheferna har ett rimligt antal medarbetare som i stort sett är inom samma lokaler.

Det innebär att chefen träffar sina medarbetare ofta och tidiga signaler på ohälsa kan snabbt avhjälpas till exempel genom omprioritering eller översyn av ärenden med mera. På detta sätt har längre sjukrivningar kunnat undvikas.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Förvaltningen har ett mycket väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där dialog om arbetssituation och arbetsmiljö är en naturlig del i verksamheten. Samtliga enheter arbetar med "trafikljusmodellen". Den innebär att medarbetare regelbundet värderar sin arbetsbelastning "hög=röd, bra=grön och någon förhöjd=gul". I samband med att "trafikljusen" fylls i har chefen och medarbetaren en dialog kring åtgärder. Om medarbetaren signalerat rött under ett förutbestämt antal gånger gör medarbetaren en rapportering i KIA.

Företagshälsovård

Förvaltningen har köpt företagshälsovård 29 676 kronor under 2024. Förvaltningens budget för företagshälsovård var 22 000 kronor. Det är främst tre olika insatser: vaccination, ergonomi och stödsamtal men även stöd i arbetsmiljöarbetet.

Framtida utmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet

Utifrån förvaltningens goda resultat i medarbetarundersökningen och det systematiska arbetssätt som genomsyrar förvaltningen behöver fokus vara att identifiera framgångsfaktorerna och arbeta för att bevara dem. Det är viktigt att arbeta aktivt med att bibehålla den stora andel ambassadörskap bland medarbetarna och anledningen till att så många rekommenderar sin arbetsplats.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en del av varje medarbetarsamtal där en individuell plan görs (se även under rubriken Samverkan och samarbeten externt och kommuninternt). Verksamheterna har stort behov av att medarbetarna har hög kompetens inom sina respektive specialistområden. Medarbetarna har ökat sin kompetens dels genom breddning då arbetsuppgifter omfördelats, dels genom medverkande i konferenser och nätverk för att hålla sig uppdaterade.

Bristkompetenser

Förvaltningen har många olika specialistkompetenser vilket utgör en sårbarhet och det är i vissa fall svårt att rekrytera erfarna medarbetare. Enheternas goda rykte är en stor fördel vid rekrytering.

Samverkan och samarbeten externt och kommuninternt

Samarbete med nätverk avseende YH-utbildningar. Miljö och Hälsa ingår i flera nätverk, bland annat i Västra Götaland samt andra mindre nätverk inom Fyrbodalen.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjningen

Medarbetarna är välutbildade för sina uppdrag, men har som specialister ett kontinuerligt behov av kompetensutveckling för att kunna upprätthålla ett kvalificerat stöd både internt och externt. Att vara en attraktiv arbetsgivare måste alltid vara högprioriterat för att säkra kompetensförsörjningen. Digitaliseringen måste öka för att möta medborgarnas behov. En fortgående förändring av kompetensbehov och arbetsuppgifter pågår hela tiden till följd av den ökade digitaliseringen inom kommunen och i samhället över lag.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Samhällsbyggnadsförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2023
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	221	173	394	2
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	211	143	354	5
Varav visstidsanställningar	1 nov	10	30	40	-3
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	215	171	386	5
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	191	158	349	-3
Därtill timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			8	oför
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tv-anst. (%)	1 nov	97	100	98	oför
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	90	99	94	2
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	32 539	33 834	33 062	2 153
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	46	47	47	1
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	36	47	44	1
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	8,2	5,4	6,9	oför
Övertidstimmar	Helår	602	3 483	4 085	-754
Mertidstimmar	Helår	1 259	447	1 706	259
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			8,8	-0,1

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

HME-frågorna (hållbart medarbetarengagemang) har ett indexsnitt på 77 av 100. 2023 var det 78. Områdena motivation och ledarskap har sjunkit medan område för styrning ligger kvar på samma nivå som 2023.

Många upplever att de blir bemötta på ett bra sätt av kollegorna och att kollegorna ger stöd när det behövs. Upplevelsen är också att det går att vara ledig efter arbetstid och därmed inte förväntas vara nåbar, och att arbetsschemat fungerar bra med livssituationen. Det upplevs också som tydligt vad som förväntas i arbetet. Däremot finner många att chefen/arbetsledaren ger begränsade möjligheter till kompetensutveckling och att det kan vara svårt att påverka arbetssituationen. Målen anses inte följas upp och utvärderas på bästa möjliga sätt, och APM skapar inte mesta möjliga delaktighet.

Det förekommer variation i resultaten på enhetsnivå i förvaltningen, där vissa ligger i nivå eller över rikssnitt medan andra ligger betydligt lägre. Försämringen i resultatet från föregående år kopplar man till de senaste årens besparingskrav och återhållsamhet både vad gäller exempelvis

kompetensutveckling och personella som materiella resurser.

eNPS, som innebär i vilken grad medarbetaren rekommenderar sin arbetsplats är 21, vilket är samma värde som under 2023. Under 2024 har ambassadörerna ökat med 1 procent och detsamma gäller kritikerna.

Sjukfrånvaro

2024 landar sjukfrånvaron på 6,9 procent vilket är samma som för 2023. 2024 års statistik påvisar färre sjukskrivningsdagar för dag 1–14 medan det för dag 15–365 har blivit fler. Sjukskrivningsdagar från dag 366 och uppåt har minskat med nästan 10 procent.

Företagshälsovård

Förvaltningens totala budget var på 171 000 kr och förvaltningen utnyttjade 254 135 kr. Differensen löstes då det täcktes av den totala ramen för företagshälsovård i kommunen. Kontaktorsakerna har främst handlat om trepartssamtal och medling eller konflikthantering/kränkande särbehandling.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I några enheter har chefernas arbete med arbetsmiljöfrågor haft stort fokus på att tillsammans

med medarbetarna hantera förändringar och omorganisationer under året. Efter medarbetarundersökningen och de verksamhetsspecifika skyddsronerna görs handlingsplaner för att säkerställa en god arbetsmiljö. Uppföljning sker på varje enhets APM och lokala samverkansgrupp samt även i förvaltningens samverkansgrupp. I den årliga uppföljningen identifierades tre prioriteringsområden. Att öka motivationen och engagemanget bland medarbetarna, hantera arbetsbelastning och säkerställa en rättvis resursfördelning samt hjälpa personalen hantera förändringar och ökade krav.

Framtida utmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet

För att våra medarbetare ska kunna ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv behöver vi fortsätta att jobba med ett tryggt ledarskap och uppmuntra till delaktighet och samverkan.

Kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

2024 har varit ett år med stor återhållsamhet gällande kompetensutveckling på grund av det ekonomiska läget. Endast obligatoriska utbildningar och någon inspirationsdag har prioriterats. Interna och/eller gratis utbildningar har genomförts. Genom nätverken både internt och externt sker också kunskapsutbyte.

Med ekonomiskt bidrag från Omställningsfonden har en elektriker blivit certifierad och ledningsteamet har tillsammans med ett par enhetschefer gått utbildningen NIS2.

Personalrärlighet

Under 2024 har 35 medarbetare avslutat sin anställning på samhällsbyggnadsförvaltningen på egen begäran, varav 11 gått i ålderspension. Fem personer har konverterats enligt LAS. Två kockar, en vaktmästare, en mark- och exploateringsingenjör och en BAB-handläggare. Under 2024 har 43 rekryteringsannonser publicerats. Totalt 80 tjänster är tillsatta.

Extern samverkan och samarbete

Administrativa enheten hade under höstterminen 2024 en Co-op student från ekonom-programmet på Högskolan Väst hos sig.

Framtida utmaningar och möjligheter inom kompetensförsörjning

För att det ska vara lyckosam personal- och kompetensförsörjningen krävs ett livslångt lärande för alla. Enskilda verksamheter ser en utmaning i detta och där kommer KOM-KR avtalet främja goda förutsättningar för kompetensutveckling och omställning i arbetslivet samt arbetet med en kompetensförsörjningsplan.

Socialförvaltningen

Socialförvaltningen		Kvinnor	Män	Totalt	Jfr 2023
Totalt antal månadsavlönade	1 nov	1 392	333	1 725	-43
Varav tillsvidareanställningar	1 nov	1 318	298	1 616	13
Varav visstidsanställningar	1 nov	74	35	109	-56
Antal årsarbeten totalt, utifrån anställning	1 nov	1 341	321	1 662	-45
Antal årsarbeten totalt, utifrån arbetad tid	Helår	1 139	327	1 466	-21
Därtill timavlönad tid omräknat till årsarbeten	Helår			119	1
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, tillsvidareanst. (%)	1 nov	97	98	97	oför
Andel heltid, anställning, tillsvidareanst. (%)	1 nov	86	91	87	-2
Medellön, tillsvidareanst.	1 nov	33 283	31 322	32 921	1 788
Medelålder, tillsvidareanst.	1 nov	45	40	44	oför
Medelålder, visstidsanst.	1 nov	35	34	35	oför
Sjuk i procent av tillgänglig arbetstid	Helår	12	8,7	11,3	0,1
Övertidstimmar	Helår	9 677	3 761	13 438	-8 685
Mertidstimmar	Helår	12 061	4 359	16 420	-5 919
Personalrörlighet, extern och intern (%)	Helår			9,5	-3,5

Arbetsmiljö

Medarbetarundersökningen

Hållbar medarbetarindex ökade till 79 jämfört med 78 föregående år. Sex av verksamhetsinriktningarna har förbättrat sitt totala resultat jämfört föregående år, en har bibehållit resultatet och en har minskat. Motivation har ökat från 76–78, Ledarskap har ökat från 77–79, Styrning har ökat från 80–81 och antal ambassadörer i förvaltningen har ökat från 48 – 51 procent och antal kritiker minskat från 20 – 17 procent vilket ger ett totalt resultat på 34 jmf med 26 föregående år. Målmedvetet arbete efter förra enkäten har skett där chefer tillsammans med medarbetarna arbetat med åtgärder för att bibehålla eller förbättra resultatet. Exempelvis har två enheter genomfört en stor arbetsmiljökartläggning under juni-augusti. Efter kartläggningen har åtgärder vidtagits för att långsiktigt stabilisera arbetsgrupperna och arbeta förebyggande med kränkningar och diskrimineringar.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro (i procent av tillgänglig arbetstid) var totalt 11,3 procent (11,2 procent 2023). Sammantaget innebar det en marginell höjning från föregående år, där den korta sjukfrånvaron (<14 dagar) låg på 3,9

procent (4,1 procent 2023). För kvinnor var sjukfrånvaron 12 procent vilket är en liten höjning jmf med föregående år (11,9 procent 2023) och för män var sjukfrånvaron 8,7 procent vilket även det är en höjning jmf med föregående år (8,4 procent 2023).

Den vanligaste sjukdomstypen vid korttidsjukfrånvaro är infektioner/förkylningar och vanligaste sjukdomstypen vid längre sjukfrånvaro är övriga fysiska sjukdomar till exempel ryggproblematik, frakturer, operationer samt psykisk ohälsa till exempel stress, depression, utmattning, olika ångestillstånd och psykiska sjukdomar. Chefer har, liksom tidigare år, systematiskt följt sjukfrånvaron och arbetat med stöd av rehabiliteringsprocessen. De har arbetat förebyggande genom skyddsronder och följt upp resultatet från medarbetarundersökningen gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Trots detta ligger sjukfrånvaron på fortsatt hög nivå, framför allt inom Hemtjänsten och Särskilt boende för äldre.

En extra HR-partner som var inriktad på rehabilitering har under höst 2023 tagit fram en verktygslåda innehållande metoder och stöd till cheferna så de kan arbeta förebyggande och mer effektivt i rehabiliteringsärendena. Under våren 2024

träffade HR-partnern cheferna och genomförde kartläggningar av rehabärenden och planer lades kring möjliga vägar framåt i rehabiliteringsarbetet.

Av de som varit långtidssjukskrivna (<ett år), kan ses att de som återkommit helt i tjänst är de som varit partiellt sjukskrivna. En del ärenden har avslutats genom att företagshälsovården kunnat genomföra arbetsförmågutredningar där det i några fall konstaterats att medarbetaren inte längre kan utföra arbete som har betydelse för arbetsgivaren vilket innebär att medarbetaren sägs upp på grund av personliga skäl. Några medarbetare har uppmuntrats till att ansöka om sjukersättning och i några fall har det gjorts särskild överenskommelse kring avslut av anställning. Under 2025 intensiveras arbetet med att sänka sjukfrånvaron inom framför allt Särskilda boenden för äldre och Hemtjänsten.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Socialförvaltningens chefer bedöms utifrån uppföljningen ha kunskap om SAM och följer upp verksamheten utifrån checklista, framtagna årshjul, mätstickor och medarbetarenkät. Resultaten förs in för dialog på APM, LSG och FSG. Medarbetarna har kunskap om kränkande särbehandling och upplever att arbetsgivaren arbetar förebyggande för att förhindra kränkning på arbetsplatserna. Trygg och vardaglig dialog där problem löses tillsammans och fokuserar på det positiva. Goda relationer på arbetsplatsen, gott bemötande och samarbete. Riskbedömningar i hemmet och den fysiska arbetsmiljön i hemmet. Att arbeta med sjukfrånvaron och hitta arbetsanpassningar. Tydliga rutiner som skapar trygghet och kunskap och säkerställer arbetet.

Arbetsmiljöutmaningar som förvaltningen arbetar vidare med

Intensifiera arbetet med sjukfrånvaron som överstiger 365 dagar och upprepad korttidsfrånvaro, stärka hälsa och delaktighet, hantera psykisk ohälsa och stress, samt förbättra kunskapen kring hot och våld. Prioriteringarna ligger i aktiviteter för att sänka sjukfrånvaron, stärka friskfaktorarbetet, fokusera på engagerat chef/ledarskap, förbättra kommunikation och återhämtning, och hantera arbetsmiljöpåverkan från volymökningar. Dessa utmaningar hanteras även i att fortsätta arbeta med personal- och kompetensförsörjningsplanen, stärka chefernas förutsättningar, implementera digital teknik, och förbättra introduktionsprogram.

Företagshälsovård

Total kostnad för företagshälsovård för socialförvaltningen 2024 blev 1 326 963 kr. Förvaltningen hade en ram på 918 000, vilket innebär att budgeten överskreds men eftersom övriga förvaltningar inte använt hela sitt utrymme hålls den totala budgetramen. Förvaltningen köpte flest tjänster inom det område som Företagshälsovården kategoriserar som "ohälsa" där ingår bland annat tjänster som behandling, stöd och rådgivning vid psykisk/fysisk ohälsa, arbetsförmågebedömning, insatser vid misstanke om riskbruk samt rehabkoordinering.

Kompetensförsörjning

Under 2024 har verksamheterna fokuserat på systematik i kvalitetsuppföljningen och utveckla den digitala kompetensen. Flera utbildningsinsatser genomförts för att minimera risk för i syfte att förebygga att kvalitetsbrist sker på nytt, främst samtal med medarbetare och arbetsgrupp, men också revidering av verksamhetens rutiner och processer, organisatoriska åtgärder samt utbildningsinsatser. Utbildningsinsatserna har skett löpande under året och har främst handlar om kommunikation, teamarbete, processer, rutiner och lärande på enheterna. Förvaltningen har tagit fram målbild samt delmål kopplat till den övergripande personal- och kompetensförsörjningsplan och revidering av planens aktiviteter har påbörjats. Två nya roller har tillkommit till förvaltningen i form av utvecklingsledare med inriktning mot utbildning och kompetensförsörjning samt utvecklingsledare med inriktning mot krisberedskap och civilt försvar.

Bristkompetenser

Inom socialförvaltningen är bristyrken enligt PFU beslut (från 2017-12-13) socialsekreterare och de legitimerade yrkarna (sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter). Förvaltningen ser även brist av utbildade undersköterskor och stödassistenter.

154 tillsvidareanställda avslutade sina anställningar under 2024 för att huvudsakligen gå vidare till anställning hos annan arbetsgivare. Sju medarbetare sökte sig till annan tjänst inom socialförvaltningen eller inom kommunen. Det är framför allt baspersonal (undersköterskor och stödassistenter) som har avslutat sina anställningar under året.

Framtida utmaningar och möjligheter för kompetensförsörjningen

Vänersborg ingår i Vård- och omsorgscollege Fyrbodal Öst, som arbetar för att säkerställa kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Under 2024 har förvaltningen fortsatt implementera kompetensmodellen Fyrbodal, utvecklat våra handledare, samordnat elever på APL, implementerat fler språkombud och planerat kompetensutveckling. Vänersborg har också varit pilot för PRAO med målet att locka fler unga till vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet. Ett samarbete mellan APL-samordnare och studie och yrkesvägledare är inletts med fokus på att inspirera till yrkesval inom vård och omsorg. Socialförvaltningen tar del av statsbidraget Äldreomsorgslyftet, vilket finansierar kostnaderna för medarbetares utbildning till undersköterska. Syftet med utbildningen är att stärka kompetensen hos medarbetarna och därmed öka kvaliteten inom äldreomsorgen. Förvaltningen planerar att ta del av statsbidraget för Äldreomsorgslyftet även under 2026.

Utmaningar framöver är även behovet av ökad kompetens när det gäller svenska språket, då det inom våra verksamheter finns medarbetare med mer eller mindre begränsade kunskaper i svenska språket. Ytterligare en utmaning är det generellt sett låga intresset hos befintlig personal att inom ramen för äldreomsorgslyftet vidareutbilda sig.

Bilaga: Personalen i siffror

Syftet med följande tabell är att ge en överskådlig bild av utvald personalstatistik som är könsuppdelad.

		2022	2023	2024
Andel anställda per kön (tillsvidareanställda)	K	79,6	78,9	78,6
	M	20,4	21,1	21,4
Antal tillsvidareanställda	K	2 692	2 643	2 654
	M	689	708	724
	Totalt	3 381	3 351	3 378
Antal visstidsanställda	K	255	215	169
	M	138	110	102
	Totalt	393	325	271
Antal årsarbetare utifrån sysselsättningsgrad enligt anställningsavtalet (månadsavlönade)	K	2 870	2 774	2 743
	M	800	795	797
	Totalt	3 670	3 569	3 540
Antal årsarbetare utifrån arbetade timmar	K	2 283	1 975	2 290
	M	729	647	755
	Totalt	3 012	2 622	3 045
Varav timanställda (timvik.) omräknat till årsarbetare	K	160	122	122
	M	75	65	71
	Totalt	235	187	192
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (tillsvidareanställda)	K	98,0	97,9	97,7
	M	98,3	98,3	98,1
	Totalt	98,0	98,0	97,8
Övertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	12,7	8,8	6,4
	M	6,7	5,6	4,6
	Totalt	19,4	14,4	11,0
Mertid, motsvarande årsarbetare (alla anställda)	K	14,4	11,4	8,9
	M	3,1	3,0	3,5
	Totalt	17,5	14,4	12,5
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid (%)	K	11,4	10,4	9,8
	M	7,4	6,9	7,1
	Totalt	10,4	9,5	9,2
Långtidssjukfrånvaro, andel av total sjukfrånvaro som är 60 sjukdagar eller längre (%)	K	48,6	53,7	53,4
	M	32,0	36,1	41,3
	Totalt	45,9	50,7	51,2
Medellön (tillsvidareanställda)	K	33 309	34 511	35 656
	M	32 450	33 755	34 931
	Totalt	33 134	34 352	35 501
Medelålder (tillsvidareanställda)	K	45	46	46
	M	42	42	43
	Totalt	45	45	45
Medelålder (visstidsanställda)	K	37	35	35
	M	37	38	39
	Totalt	37	36	36

Bilaga: Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Beskriv kortfattat vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet

- *Barn- och utbildningsförvaltningen:* Ökat indexvärde av hållbart medarbetarengagemang (HME) och minskad sjukfrånvaro under 2024, har förvaltningen även lyckats med att genomföra förebyggande arbete med friskfaktorer. Ett gott samarbete och en bra dialog mellan chefer och medarbetare har också förstärkts.
- *Kommunstyrelseförvaltningen:* har mycket hög andel ambassadörer i eNPS och högt resultat på ledarskap i årets medarbetarundersökning. Utöver det ett gott samarbete och en god dialog i samverkan samt ett lyckat arbete med förvaltningsdagar och frukostdialoger med förvaltningens chefer.
- *Kultur- och fritidsförvaltningen:* Det systematiska arbetsmiljöarbetet har resulterat i en ökning av HME i årets medarbetarenkät. Förvaltningen har implementerat flera initiativ för att förbättra arbetsmiljön, inklusive regelbundna uppföljningar och analyser av beslut, samt en balans mellan att fokusera på det friska och omhändertaga eventuella brister.
- *Miljö- och byggnadsförvaltningen:* Förvaltningen har nått goda resultat på medarbetarenkäten med en ökning från HME 80 till 83. Trots en liten ökning av sjukfrånvaron, är den fortfarande låg. Förebyggande arbete med friskvårdstimme och bra samverkan samt förtroende mellan chefer och medarbetare är viktiga framgångsfaktorer. Trafikljusmodellen används för att stärka dialogen och arbetsmiljön.
- *Samhällsbyggnadsförvaltningen:* Förvaltningen har upprätthållit en god stämning och samarbetsvilja genom regelbundna avstämningar och en öppen kultur. Minskningen av KIA-rapporteringar är ett resultat av effektivt utredningsarbete och uppföljning. Dessutom har omfattande säkerhetsåtgärder genomförts, såsom tillslutning av ytor och introducering av ergonomiska arbetsstationer och lyfthjälpmedel. Förvaltningen har även stärkt informationssäkerheten genom nya säkerhetsprotokoll och tekniska lösningar.
- *Socialförvaltningen:* Förbättrat HME och en ökad andel ambassadörer visar på framgång inom förvaltningen. Dessutom finns det en god kunskap om Systematiskt Arbetsmiljöarbete (SAM) och ett starkt förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, vilket bidrar till en trygg och säker arbetsplats.

Sammanfattning av arbetsmiljöutmaningar

- *Barn- och utbildningsförvaltningen:* Balans mellan förväntningar och resurser samt brister i förskole- och skollokaler.
- *Kommunstyrelseförvaltningen:* Kapacitetsinventering, stärka arbetet med HME motivation, delaktighet och friskfaktorer, chefers förutsättningar.
- *Kultur- och fritidsförvaltningen:* Att medarbetare har kännedom om arbetsmiljörutiner och behov av bättre uppföljning och analys.
- *Miljö- och byggnadsförvaltningen:* Tillgänglig styrdokumentation och förebygga diskriminering.
- *Samhällsbyggnadsförvaltningen:* Ökad motivation, delaktighet, struktur, resurser, digitalisering, arbetsbelastning, förbättra samverkan med hälsoinspiratörer, trivsel, svårigheter att rekrytera, fysisk arbetsmiljö och kompetensutveckling.
- *Socialförvaltningen:* Sjukfrånvaro, stärkt friskfaktorer, förebygga psykisk ohälsa, kunskap om hot och våld, attraktiv arbetsgivare, omställning till nya vägledningar, delaktighet och påverkan. Introduktion av nya medarbetare är en utmaning.

Beskriv kortfattat hur arbetsmiljöutmaningarna ska åtgärdas

Barn- och utbildningsförvaltningen: Fokus på att skapa balans mellan resurser och uppdrag genom en kompetensförsörjningsplan. Åtgärder inkluderar arbete med arbetstid, arbetsmiljö och lönebildning samt dialog kring förskole- och skollokaler.

Kommunstyrelseförvaltningen: Kapacitetsinventering för att justera arbetsbelastningen, genomföra förvaltningsdag med fokus på feedbackkultur och positiv återkoppling.

Kultur- och fritidsförvaltningen: Förbättra rutiner och följa diskrimineringslagen. Fokus på friskfaktorer, uppföljning, och analys av verksamheterna.

Miljö- och byggnadsförvaltningen: Översyn av intern lagringsmiljö och genomförda risk- och konsekvensanalyser.

Samhällsbyggnadsförvaltningen: Handlingsplaner för arbetsmiljöfrågor, utbildningar i digitala verktyg, minska arbetsbelastningen, förbättra rekryteringsprocessen och hantera förtätning av kontor genom riskbedömningar och kompetensutveckling.

Socialförvaltningen: Arbeta med aktivitetslistan för personal och kompetensförsörjningsplan, minska sjukfrånvaron, stärka chefernas förutsättningar och utveckla metoder för digital välfärdsteknik. Implementera gemensamma system och kvalitetssäkra introduktion och arbetsmiljö.

Finns det något som behöver lyftas till överställd nivå

- *Barn- och utbildningsförvaltningen:* behöver ökade resurser och förbättrade lokaler för att möta kraven.
- *Samhällsbyggnadsförvaltningen:* lyfter behovet av ökad motivation, resurser, och digital kompetens för effektivare arbetsmiljö.
- *Socialförvaltningen:* betonar behovet av resurser för bemanning och anpassade lokaler, samt digital kompetensutveckling.

Övriga förvaltningar har inget att lyfta till överställd nivå.

Prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta med under kommande år

Barn- och utbildningsförvaltningen

- Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser.
- Att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden.
- Arbeta främjande och förbyggande för ett hållbart arbetsliv

Kommunstyrelseförvaltningen

- Fortsatt arbete med de utmaningar vi identifierat i Medarbetarundersökningen, motivation - delaktighet & feedback-kultur. Gemensam förvaltningsdag med fokus delaktighet APM med verktyg från Sunt arbetsliv.
- Följa upp i KSL att information löpande sker uppdaterat på APM
- Köra HLR där det finns nya medarbetare

Kultur- och fritidsförvaltningen

- Fokus på friskfaktorer inom alla enheter.
- Fokus på motivationshöjande insatser. Många delar inom arbetsmiljöområdet samspelar för att medarbetare ska känna hög motivation.
- Uppföljning och analys av verksamheterna.

Miljö- och byggnadsförvaltningen

- Fokus på friskfaktorer
- Närvarande chefer/Nära dialog med medarbetare
- Strukturera upp vår lagringsyta

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- Motivation och Engagemang - Detta kan uppnås genom att hålla inspirerande föreläsningar och workshops som fokuserar på att stärka medarbetarnas delaktighet och påverkan i arbetsprocesserna.
- Arbetsbelastning och Resursfördelning - Detta innebär att utveckla strategier för att effektivisera arbetsuppgifter och minska belastningen på medarbetarna. Investeringar i verktyg och system som kan underlätta arbetsprocesserna är nödvändiga. Dessutom är det viktigt att se över bemanningen och säkerställa att det finns tillräckliga resurser för att möta de ökade kraven på service och dokumentation.
- Utbildning och Kompetensutveckling - För att hjälpa personalen att hantera förändringar och ökade krav, är det avgörande att implementera utbildningsprogram och stödinsatser. Detta inkluderar utbildning i digitala verktyg och system, samt kompetensutveckling för att säkerställa att medarbetarna har den kunskap och de färdigheter som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter effektivt. Genom att erbjuda kontinuerlig utbildning och stöd kan

Samhällsbyggnadsförvaltningen skapa en hållbar arbetsmiljö där medarbetarna känner sig trygga och väl förberedda.

Socialförvaltningen

- Minska sjukfrånvaron genom att mer möjliggöra och stärka främjande systematiskt arbetsmiljöarbete för att öka friskfaktorerna på enheterna och inom förvaltningen så att vi kan minimera det efterverkande insatserna. Schemaplanering, personal- och kompetensförsörjningsplan med aktiviteter.
- Friskfaktorlabbet
- Fortsatt fokus på tydligt, nära, engagerat och tillitsfullt chef/ledarskap på alla nivåer som skapar delaktighet och känsla av sammanhang, vilket i sin tur leder till tillitsfull organisation där samtliga roller känner trygghet i att leda sig själva i det direkta vardagsarbetet.
- Stärka positivt samarbete och delaktighet på APM, LSG och FSG än mer.
- Bemötande, kommunikation och hållbarhet i svåra ekonomiska tider.
- Skapa förutsättningar för återhämtning utifrån psykisk belastning.
- Insatsplaneringen - kunskap, förståelse, delaktighet, balans effektivitet/arbetsmiljö
- Utifrån volymökningar ha fokus på arbetsmiljöpåverkan.