



Personalredovisning

2007

Innehåll

1	Inledning	6
1.1	Sammanfattning av personalredovisningen.....	6
1.2	Personalprojekt under året	6
1.3	Systemskifte	7
2	Personalredovisning hela kommunen	8
2.1	Nyckeltal 1	8
2.1.1	Anställda	8
2.1.2	Anställningar.....	9
2.1.3	Timavlönade	10
2.2	Nyckeltal 2	11
2.2.1	Anställda efter sysselsättningsgrad (SSG)	11
2.3	Nyckeltal 3	12
2.3.1	Åldersstruktur.....	12
2.3.2	Pensionsavgångar	12
2.3.3	Medelålder	14
2.4	Nyckeltal 4	15
2.4.1	Anställningar fördelade efter BSK.....	15
2.5	Nyckeltal 5	16
2.5.1	Anställningar fördelade efter verksamhetsområde	16
2.6	Nyckeltal 6	17
2.6.1	Arbetad tid och frånvaro 2007	17
2.7	Nyckeltal 7	18
2.7.1	Genomsnittlig sjukfrånvaro	18
2.8	Nyckeltal 8	18
2.8.1	Frisknärvaro.....	18
2.9	Nyckeltal 9	19
2.9.1	Medellön.....	19
2.10	Nyckeltal 10.....	20
2.10.1	Personalkostnader	20
3	Förvaltningsspecifika redovisningar	21
3.1	Kommunstyrelseförvaltningen.....	21
3.2	Bildningsförvaltningen	23
3.3	Omsorgsförvaltningen	26
3.4	Individ och familjeomsorgsförvaltningen	30
4	Definitioner	33
5	Bilagor	34
5.1	Medarbetarenkät	34

1 Inledning

Personalen är vår främsta resurs tillika vår största kostnad. Avsikten med redovisningen är att ge en bild av ett antal personalstrategiska frågor samt en samlad översikt av kommunens personal. Därför är personalredovisningen ett viktigt instrument i kommunens arbete för uppföljning och utveckling i syfte att trygga personal- och kompetensförsörjning samt fortsättningsvis vara en attraktiv arbetsgivare.

1.1 Sammanfattning av personalredovisningen

Sedan föregående år har både antalet anställda och anställningar minskat något. Glädjande nog har det blivit vanligare med tillsvidareanställningar för både kvinnor och män. Dock har andelen timvikarier har ökat med 7,2% och de utgjorde totalt 68,9 årsarbeten.

När det gäller sysselsättningsgrad har heltidsmättet blivit mer frekvent för både kvinnor och män, men tyvärr har den genomsnittliga sysselsättningsgraden minskat en knapp procentenhet till 85,29%.

Kommunens ålderstruktur visar att 46% är 50 år eller äldre. Detta gör det alltså troligt att omkring 490 av vår nuvarande personal kommer att sluta inom 15 år. Fram till 2013 kommer 165 medarbetare att bli 65 år. Bland dessa kan vi notera 42 vårdbiträden och undersköterskor, 23 lärare samt 24 arbetsledare och nyckelpersoner. Höga pensionsavgångar är dock ingen unik situation för Tranemo kommun och det är därför angeläget att vi ser över våra behov och säkerställer vår kompetensförsörjningsförmåga då konkurrensen om medarbetarna förväntas hårdna.

Sjukfrånvaron har gått ner ytterligare under 2007 och den genomsnittliga sjukfrånvaron ligger på 5,5%, vilket fortfarande är lägst i Sjuhärads och bland de lägsta i landet. Den genomsnittliga sjukfrånvaron för landets samtliga kommuner var 7,2%. Även långtidssjukskrivningarna har minskat bland de kommunanställda och ligger nu på 62,5%.

Vid redovisningen av medellönerna för kvinnor och män kan vi notera att männen i alla personalkategorier utom tre har en högre medellön än kvinnorna.

De personalrelaterade kostnaderna för 2007 uppgick till 419 miljoner kronor vilket är en ökning med 10,6%. En stor del av ökningen beror på att grunderna för beräkning av pensionsskulden förändrades under 2007.

1.2 Personalprojekt under året

Under året har ett antal projekt genomförts eller påbörjats. Under hösten genomfördes en medarbetarenkät bland ca. 100 tjänstemän i forumhuset, vilket innefattade KSF, IFO och centralt administrativ personal från omsorgsförvaltningen. Den samlade bilden, utifrån matriserna, visar ett gott resultat som utmärker sig positivt i frågor som rör kvalitetsarbete, stress, stimulans i arbetet och arbetsglädje. Det område som behöver ses över är arbetsbelastning eftersom de flesta förefaller uppleva att den är för hög (se bifogad bilaga). Målsättningen är att vi med erfarenheterna från medarbetarenkäten 2007 ska kunna genomföra en medarbetarenkät under 2009 som täcker in samtliga medarbetare. Vidare påbörjades och avslutades en arbetsmiljöutbildning för chefer inom omsorgsförvaltningen samt en liknande utbildning för arbetsledare på samhällsbyggnadsavdelningen.

Under året har också extra fokus lagts på långtidssjukskrivna, som en särskild del i rehabiliteringsarbetet, vilket också glädjande nog har gett utdelning då andelen tid i långtidsfrånvaro har minskat betydligt.

1.3 Systemskifte

Under 2007 började arbetet med att byta dåvarande lönesystem mot personalsystemet PersonecP. Den här typen av systemskifte är en mycket komplicerad process och den tar tid och resurser i anspråk, men i maj i år betalades de första lönerna ut med det nya personalsystemet. Med det nya personalsystemet har chefer och medarbetare som har ansvar för, eller arbetar med, löner, ersättningar, frånvaro m.m. bättre möjligheter att arbeta med uppföljning eftersom tillgängligheten och underlaget har ökat markant.

Men att byta system är som sagt inte oproblematiskt. Ett tecken på detta är bland annat att personalredovisningen för 2007 har blivit kraftigt försenad. Övergångsfasen mellan ett system till ett annat är i regel också en extra känslig period, när det gäller uppgifter som bland annat används till den här personalredovisningen. Uppgifterna som presenteras för 2007 har alla behandlats och registrerats i det gamla systemet, men det är det nya systemet som har tagit fram merparten av uppgifterna. Övriga uppgifter har tagits fram med PA-direkt, ekonomiavdelningen samt beställts centralt från Aditro. För personalredovisningen 2008 kommer uppgifterna att ha behandlats och registrerats av både det gamla och nya systemet. Omfattande arbete har därför lagts ner för att kvalitetssäkra övergångsfasen så att vi till den här och kommande personalredovisning ska ha tillförlitlig data att presentera. I det nya systemet finns uppgifter från det förra lönesystemet från och med 2007, dock med undantag för uppgifter om arbetad tid och utbetalda löner. De sista uppgifterna finns dock med från maj 2008. För personalredovisningen 2008 kommer således information att hämtas från flera system.

Nästa steg med PersonecP är att införa den så kallade självservicen, vilken i korthet är ett webbaserat system där medarbetarna rapporterar in sin arbetade tid, reseräkningar, kontantutlägg m.m. Tidplanen för detta är inte bestämt, men vi hyser goda förhoppningar om att få in ett större antal medarbetare innan utgången av 2009.

Ann-Christin Nilsson

Personalchef

2 Personalredovisning hela kommunen

2.1 Nyckeltal 1

För nyckeltal ett har vi i år valt att göra en tydligare uppdelning mellan anställda och anställningar. Detta medför dock att vi på några punkter i tabellerna för anställda inte kan redovisa jämförelser för 2006.

2.1.1 Anställda

2007-12-31 hade Tranemo kommun 1065 personer anställda vilket är en minskning från föregående år.

Totalt antal anställda	2007		2006		2005	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnor	885	83,1	-	-	893	82,8
Män	180	16,9	-	-	185	17,2
Totalt	1065	100	1099	100	1078	100

Ovanstående tabell summer antalet kvinnor och män oberoende av anställningsform. Observera också att procentsatsen anger förhållandet mellan män och kvinnor. I de två nedanstående tabellerna anger procentsatsen förhållandet mellan tillsvidareanställning och visstidsanställning per kön.

Tillsvidareanställda	2007		2006		2005	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnor	787	88,9	-	84,8	813	91,0
Män	161	89,4	-	82,2	157	84,9
Totalt	948		-		970	

Visstidsanställda	2007		2006		2005	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnor	98	11,1	-	15,2	80	9,0
Män	19	10,6	-	17,8	28	86,1
Totalt	117		-		108	

Utifrån procentsatserna kan vi utläsa att tillsvidareanställningar har blivit vanligare under året.

2.1.2 Anställningar

Antalet anställningar följer också minskningen i antal anställda och uppgick till 1122 anställningar vid 2007-12-31 till skillnad från 2006 då antalet anställningar uppgick till 1175.

Anställningar	2007		2006	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnor	938	83,6	973	82,8
Män	184	16,4	202	17,2
Totalt	1122	100	1175	100

Anställningar	2007		2006	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Tillsvidareanställningar	993	88,5	991	84,3
Visstidsanställningar	129	11,5	184	15,7
Totalt	1122	100	1175	100

Särskilt tydligt är att visstidsanställningarna har minskat från föregående år.

Siffrorna för både anställda och anställningar visar på en stor övervikt av kvinnliga medarbetare, samt att andelen kvinnor har ökat i förhållande till männen.

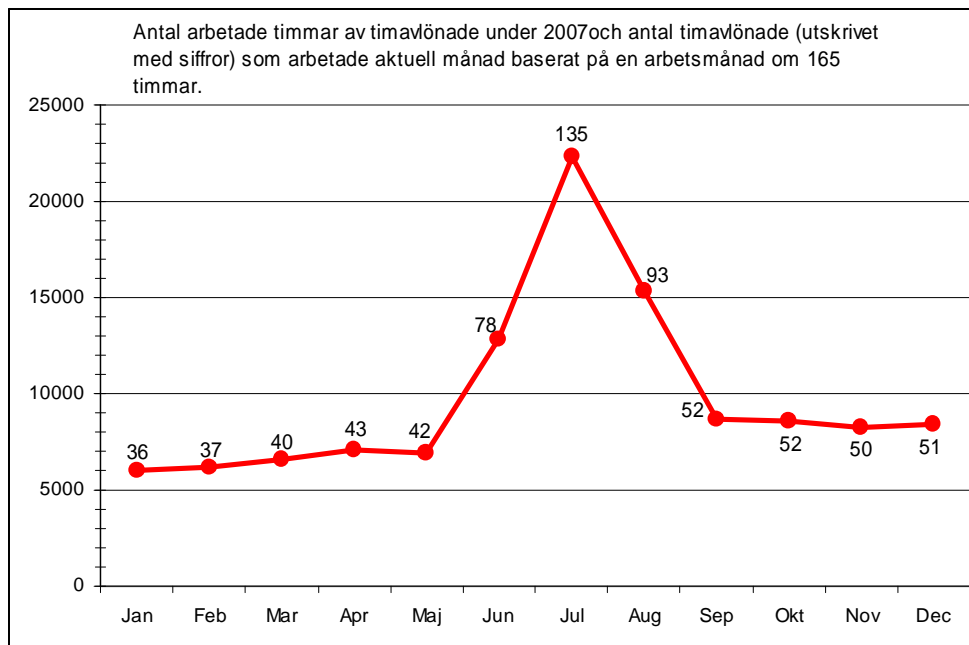
2.1.3 Timavlönade

Antalet arbetstimmar som utförs av timavlönade uppgick till 117049 under 2007, vilket är 321 timmar om dagen (under 365 dagar). Detta är också detsamma som 68,85 årsarbeten på heltid (baserat på årsarbete om 1700 timmar). Under 2006 uppgick andelen arbetstimmar utförda av timavlönade till 109192 (64,23 årsarbeten) och vi har således haft en ökning på 7,2%. De timavlönade går ofta in på kortare vikariat på grund av sjukdom, semester och annan ledighet.

Timavlönade	Timmar	Årsarbeten	Kostnad
Kommunstyrelseförvaltningen	10045	5,91	1 356 993 kr
Bildningsförvaltningen	16337	9,61	2 544 499 kr
Individ- och familjeomsorgen	1135	0,67	180 985 kr
Omsorgsförvaltningen	89622	52,72	12 082 673 kr
Totalt	117049	68,91	16 287 286 kr

Det är tydligt att det i huvudsak är omsorgsförvaltningen som använder sig av timavlönade. De timavlönade går ofta in på kortare vikariat på grund av sjukdom, semester och annan ledighet. I de redovisade kostnaderna ingår ersättning för OB, jour, övertid etc.

Den månadsvisa fördelningen av arbetade timmar av timvikarier, såg ut på följande sätt under 2007.



Vid närmare granskning av timmarna kan vi notera att 43,5% av timmarna utförs under månaderna juni, juli och augusti, vilket är "sommarjobbperioden". Det framgår också att timavlönade är mer vanligt förekommande efter sommarjobbperioden än före densamma.

2.2 Nyckeltal 2

2.2.1 Anställda efter sysselsättningsgrad (SSG)

Tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad heltid och deltid

SSG	Kvinnor	2006	Män	2006
	2007		2007	
Heltid	46,70%	41,70%	90,30%	82,70%
Deltid	53,30%	58,30%	9,70%	17,30%

I jämförelse med föregående år så har heltidsmättet blivit vanligare för både kvinnor och män.

Tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad utifrån procentintervall

SSG	Kvinnor	2006	Män	2006
	2007		2007	
0 – 74%	21,10%	23,40%	6,50%	7,80%
75 – 99%	32,20%	34,50%	3,20%	3,60%
100%	46,70%	44,10%	90,30%	88,60%

Sysselsättningsgraden tycks ha ökat något under det senaste året för de tillsvidareanställda.

Visstidsanställdas sysselsättningsgrad heltid och deltid

SSG	Kvinnor	2006	Män	2006
	2007		2007	
Heltid	31,60%	29,10%	63,20%	63,90%
Deltid	68,40%	70,90%	36,80%	36,10%

Visstidsanställdas sysselsättningsgrad utifrån procentintervall

SSG	Kvinnor	2006	Män	2006
	2007		2007	
0 – 74%	32,70%	33,10%	15,80%	8,30%
75 – 99%	35,70%	37,80%	21,00%	16,70%
100%	31,60%	29,10%	63,20%	75,00%

Bland de visstidsanställda tycks sysselsättningsgraden ha ökat för kvinnorna men minskat marginellt för männen.

Genomsnittliga sysselsättningsgrader samtliga anställningar

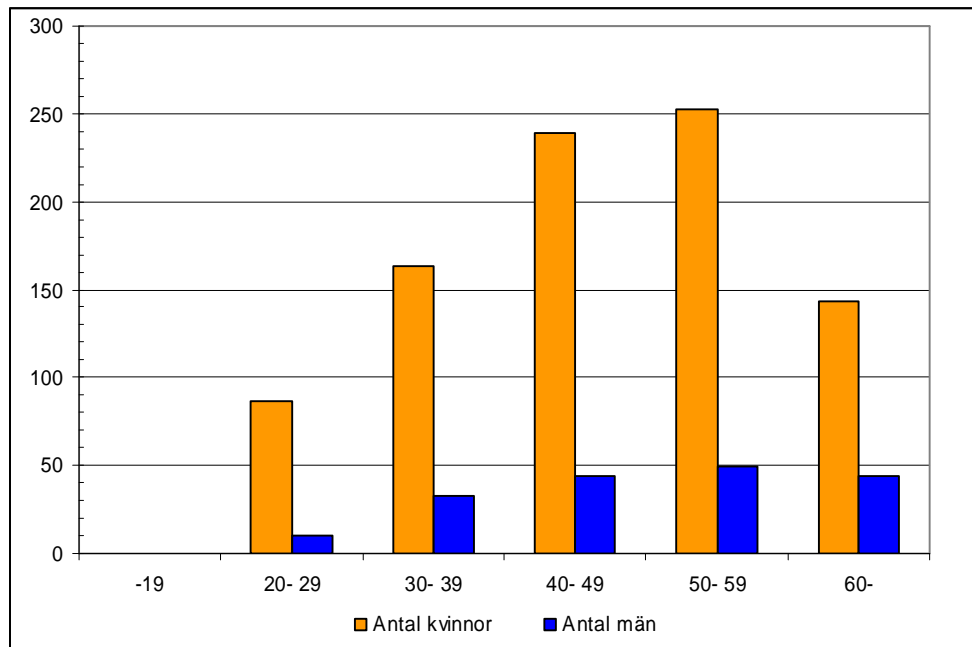
	2007	2006
Kvinnor	83,60%	84,70%
Män	93,90%	94,60%
Medel	85,30%	86,40%

2.3 Nyckeltal 3

2.3.1 Åldersstruktur

Antal och procentuell fördelning inom gruppen anställda vid 2007-12-31.

Ålder	Totalt	Procent	Antal kvinnor	Procent	Antal män	Procent
-19	-	-	-	-	-	-
20- 29	97	9,11	87	8,2	10	1,0
30- 39	196	18,4	163	15,3	33	3,1
40- 49	283	25,6	239	22,4	44	4,1
50- 59	302	28,4	253	23,8	49	4,6
60-	187	17,6	143	13,4	44	4,1
Totalt	1065	100%	885	83,1	180	16,9

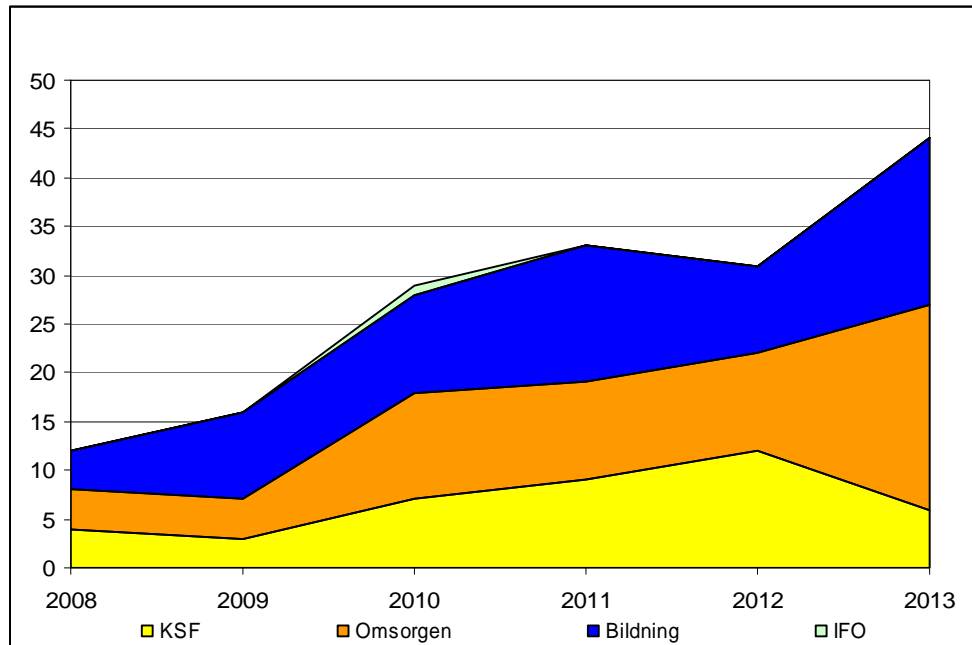


Tranemo kommun har inte en jämt fördelad åldersstruktur, utan det finns en övervikt av äldre medarbetare, då hela 46% är 50 år eller äldre.

2.3.2 Pensionsavgångar

På grund av ett fel i konverteringen mellan det gamla och det nya personalsystemet kan vi inte använda uppgifterna från sista december 2007. Vi har därför satt perioden från och med 1 juli 2008 samt utökat perioden så att den även inkluderar år 2013. I tabellerna med pensionsavgångar utgår vi från en pensionsålder om 65 år.

Förväntade pensionsavgångar per förvaltning, från 1 juli 2008 till och med 2013.



I ovanstående diagram kan vi se att pensionsavgångarna kommer att bli markant högre år 2013. Ökningen är också i linje med en nationell struktur. Totalt kommer 165 av våra nuvarande medarbetare att bli 65 år under perioden. Per förvaltning kommer antalet 65-åringar att bli enligt följande: KSF med 41, omsorgsförvaltningen med 60, bildningsförvaltningen med 63 och IFO med en medarbetare.

De kommande pensionsavgångarna återfinns inom följande yrkesgrupper (observera att en person kan ha fler än en tjänst):

Kommunstyrelseförvaltningen	Totalt	Kvinnor	Män
Arbetsledare och nyckelpersoner	6		6
Assistenter (adm.)	5	5	
Handläggare	2	1	1
Lokalvårdare	7	6	
Måltidspersonal	13	13	
Drifttekniker	4		4
Vaktmästare	4		4
Simhallspersonal	1		1

Omsorgsförvaltningen	Totalt	Kvinnor	Män
Arbetsledare och nyckelpersoner	4	3	1
Assistenter (adm.)	2	2	
Handläggare	0		
Personl.ass	3	3	
Sjuksköterskor	1	1	
Distriktssjuksköterskor	1	1	

Distriktsarbetsterapeut	1	1	
Distrikts sjukgymnast	1	1	
Undersköterskor	16	16	
Vårdbiträden	25	25	
Övrig omsorgspersonal	6	5	1

Bildningsförvaltningen	Totalt	Kvinnor	Män
Arbetsledare och nyckelpersoner	9	7	2
Assistenter (adm.)	4	4	
Barnskötare	14	14	
Bibliotekarie	1	1	
Dagbarnvårdare	3	3	
Elevassistent	1	1	
Förskollärare	5	5	
Skolpsykolog	1		1
Nämndsekreterare	1		1
Lärare	23	11	12
Övrig skolpersonal	3	1	2

IFO	Totalt	Kvinnor	Män
Socialsekreterare	1	1	
Totalt	167	132	36

Vårdbiträden är yrkesgruppen som utmärker sig mest då totalt 26 stycken går i pension fram till och med 2013. Under samma period kommer också 16 undersköterskor och 9 medarbetare i arbetsledande funktion, eller i en annan nyckelposition, att gå i pension.

På kommunstyrelseförvaltningen noterar vi att hela 13 medarbetare inom kostorganisationen kommer att gå i pension samt att 6 medarbetare i en arbetsledande funktion eller i en jämförbar nyckelposition också kommer att gå i pension.

På bildningsförvaltningen kommer 23 lärare, 13 barnskötare och 9 medarbetare i en arbetsledande funktion eller i en jämförbar nyckelposition att gå i pension.

Gruppen "arbetsledare och nyckelpersoner" utgörs av arbetsledare och chefer samt personer som har befattningar vilka kräver hög grad av specialisering och/eller erfarenhet. Inom denna yrkeskategori kommer 24 att gå i pension.

2.3.3 Medelålder

Medelålder den 31 december 2007.

	2007	2006	2005
Kvinnor	45,7	45,8	46,1
Män	48,2	48,1	47,7
Medel	46,1	46,2	46,4

Medelåldern har förändrats obetydligt sedan föregående år.

2.4 Nyckeltal 4

2.4.1 Anställningar fördelade efter BSK

Personal inom förskola och skolbarnomsorg

	Kvinnor			Män			Totalt
	Tillsvid.	Visstid	Summa	Tillsv	Visstid	Summa	
Förskollär/fritidspedagog	52	3	55	2		2	57
Arbetsledare barnoms	2		2				2
Dagbarnvårdare	6		6				6
Barnskötare	43	8	51				51

Omsorgspersonal

	Kvinnor			Män			Totalt
	Tillsvid.	Visstid	Summa	Tillsv	Visstid	Summa	
Arbetsledare omsorg	14	2	16	1		1	17
Vårdbiträde/vårdare	87	10	97	1	2	3	100
Undersköterska	189	11	200	2		2	202
Sjuksköterska	28	3	31	1		1	32
Socialekreterare	6		6	4		4	10
Övrig vård-omsorg	45	8	53	2		2	55

Skolpersonal

	Kvinnor			Män			Totalt
	Tillsvid.	Visstid	Summa	Tillsv	Visstid	Summa	
Skolledare	8		8	4		4	12
Gymnasielärare	17	5	22	15	7	22	44
Grundskolelärare	84	13	97	34	3	37	134
Annan lärare	39	8	47	6	2	8	55
Elevassistent	13	1	14				14
Övrig skolpersonal	4	2	6	2	1	3	9

Fritids/Kulturpersonal

	Kvinnor			Män			Totalt
	Tillsvid.	Visstid	Summa	Tillsv	Visstid	Summa	
Fritidspersonal	5		5				5
Bibliotekspersonal	7	1	8				8
Övrig fritid/kulturpersonal	15	2	17	14		14	31

Personal inom teknik

	Kvinnor			Män			Totalt
	Tillsvid.	Visstid	Summa	Tillsv	Visstid	Summa	
Måltidspersonal	57	8	65	1		1	66
Städpersonal	34	3	37				37

Anläggningsarbetare			0	10		10	10
Ingenjörer	5		5	7		7	12
Vaktmästare				23	1	24	24
Övrig pers inom teknik	6	1	7	16	1	17	24

Personal inom administration

	Kvinnor			Män			Totalt
	Tillsvid.	Visstid	Summa	Tillsv	Visstid	Summa	
Chefer	4		4	9	1	10	14
Handläggare	12	2	14	6	2	8	22
Kontorspersonal	42	1	43				43
Totalt	824	92	916	160	20	180	1096

I ovanstående sammanställning är det mycket tydligt att organisationen inte är balanserad vad gäller fördelningen kvinnor och män.

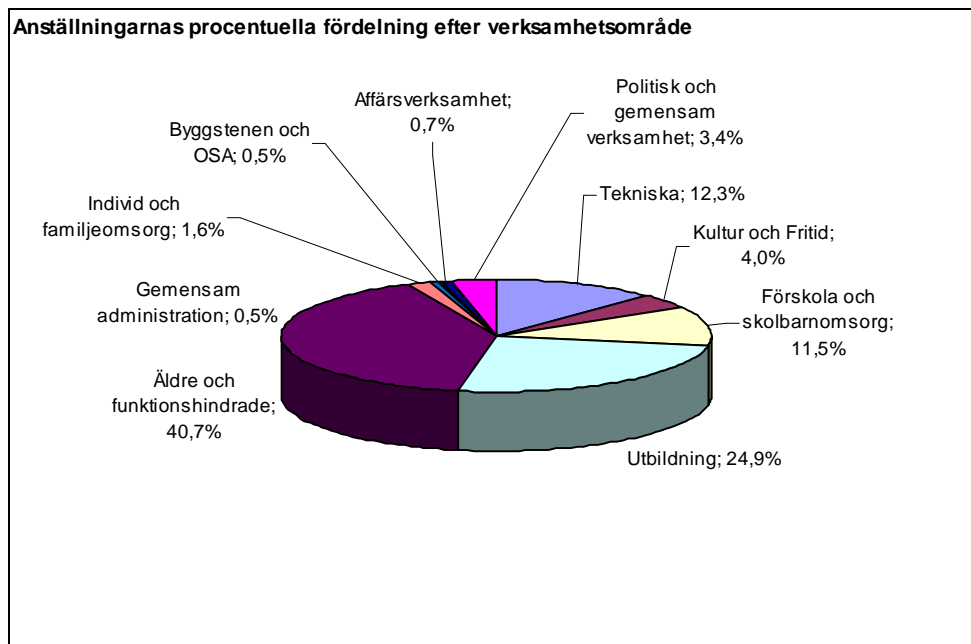
2.5 Nyckeltal 5

2.5.1 Anställningar fördelade efter verksamhetsområde

Månadsavlönade (exkl. lediga), samt timavlönade och PAN.

Verksamhet	2007	2006
Tekniska	135	51
Kultur o Fritid	44	49
Förskola o skolbarnomsorg	126	153
Utbildning	273	342
Äldre o funktionshindrade	446	487
Individ o familjeomsorg	17	19
Gemensam administration	5	5
Byggstenen och OSA	5	5
Affärsverksamhet	8	8
Politisk o gem verksamhet	37	37
Totalt	1096	1156

I tabellen syns tydligt övergången av personal från bildnings- och omsorgsförvaltningen till den tekniska avdelningen. Se de förvaltningsspecifika redovisningarna för uppgifter om personalövergång och orsaken bakom minskningen av anställningar. Uppgifterna i ovanstående är ej framtagna med det nya personalsystemet och det förekommer tyvärr en avvikelse i antal anställningar. Den redovisade siffran är dock jämförbar med föregående år då samma rapporteringsmetod har använts vid båda tillfällena.



Utifrån ovanstående diagram ser vi inom vilka verksamhetsområden som anställningarna är fördelade.

2.6 Nyckeltal 6

2.6.1 Arbetad tid och frånvaro 2007

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Timmar	Procent	Timmar	Procent	Timmar	Procent
Antal anställningar (genomsnitt)	923,17	82,83	191,42	17,17	1114,58	100
Överenskommen arbetstid	1 500 674	79,85	348 778	18,56	1 879 452	100
Semester	109 772	7,31	20 971	6,01	130 743	7,07
Ferie/uppehåll	52 447	3,49	21 758	6,24	74 204	4,01
Sjukdom/sjukbidrag	86 399	5,76	11 368	3,26	97 767	5,29
Föräldraledighet hel + Havandeskapsledighet	48 621	3,24	3 462	0,99	52 082	2,82
Föräldraledighet del	10 906	0,73	102	0,03	11 008	0,6
Vård av barn	6 640	0,44	1 705	0,49	8 345	0,45
Studier betalda	480	0,03	0	0	480	0,03
Studier obetalda	10 214	0,68	0	0	10 214	0,55
Facklig verksamhet	1 945	0,13	36	0,01	1 981	0,11
Övrig tjänstledighet	52 465	3,5	11 479	3,29	63 944	3,46
Rehabilitering	702	0,05	0	0	702	0,04
Nettoarbetstid	1 120 051	74,64	277 896	79,68	1 397 948	75,59
Övertid mertid	40 162		3 854		44 017	
Total arbetstid	1 160 214	100	281 751	100	1 441 965	100

Från föregående år är det inga större förändringar. Bland männen har det dock blivit dubbelt så vanligt med vård av barn.

2.7 Nyckeltal 7

2.7.1 Genomsnittlig sjukfrånvaro

I procent fördelat på ålder:

Ålder	2007	2006	2005
-29	3,0	3,0	4,9
30-49	6,2	6,5	7,1
50-	5,2	5,5	5,7
Genomsnitt	5,5	5,7	6,3

I procent fördelat på kön:

Kön	2007	2006	2005
Kvinnor	5,9	6,1	6,8
Män	3,5	3,7	3,8
Genomsnitt	5,5	5,7	6,3

Andel av den sjukskrivna tiden i procent som är långtidssjukskrivning (61 dagar eller mer):

Kön	2007	2006	2005
Kvinnor	63,5	67,5	68,2
Män	55,7	63,7	38
Genomsnitt	62,5	67,0	63,1

Vi kan notera att sjukfrånvaron har gått ner på alla fronter och att Tranemo kommun står sig mycket bra i jämförelse med landets kommuner där den genomsnittliga sjukfrånvaron är 7,2%. För vår egen del får vi gå tillbaka till 2004 för att hitta bättre siffror.

2.8 Nyckeltal 8

2.8.1 Frisknärvaro

	2007		2006		2005	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnor	445	43,7	430	42,7	427	43,8
Män	134	64,7	127	59,6	109	52,7
Totalt	579	47,2	557	45,6	536	49,7

Frisknärvaron har ökat från föregående år. Frisknärvaro innebär att medarbetaren inte har några anmälda sjukdagar.

2.9 Nyckeltal 9

2.9.1 Medellön

Redovisning av kvinnors och mäns medellöner i respektive personalkategori.

Personalkategori	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i förhållande till männens lön i procent
Personal inom förskolan och skolbarnomsorgen			
Förskollärare	21 301	22 225	96%
Fritidspedagog	20 850	20 970	99%
Arbetsledare barnomsorg	24 848	-	
Dagbarnvårdare	19 746	-	
Barnskötare	19 781	-	
Personal inom grund- och gymnasieskola			
Skolledare	32 975	34 163	97%
Gymnasielärare	24 602	25 430	97%
Grundskollärare	23 879	24 631	97%
Annan lärare	21 996	23 940	92%
Elevassistent	19 960	-	
Övrig skolpersonal	21 869	19 958	110%
Personal inom omsorgen			
Arbetsledare omsorg	27 337	27 346	100%
Vårdbitr/sjukvbitr	19 198	17 519	110%
Undersköterskor	19 691	22 850	86%
Sjuksköterskor	24 217	24 405	99%
Socialsekreterare	23 939	24 850	96%
Övrig vård och omsorg	20 981	27 167	77%
Fritids/kulturpersonal			
Fritidspersonal	19 592	-	
Bibliotekspers	22 257	-	
Övrig fritid/kulturpers	20 593	22 865	90%
Personal inom teknik			
Måltidspersonal	19 146	20 400	94%
Städpersonal	18 608	-	
Anläggningsarbetare	-	21 235	
Ingenjörer	27 213	28 665	95%
Vaktmästare	-	20 518	
Övrig pers inom teknik	23 730	23 648	100%
Personal inom administration			
Chefer	32 433	43 437	75%
Handläggare	25 611	26 036	98%

Det framgår att snittlönerna ligger högre för männen i alla personalgrupper förutom tre. Störst skillnader är det dock inom följande personalgrupper (där kvinnorna i procent räknat tjänar mindre än männen): chefer inom administration (-25%), övrig vård o omsorg (-23%) och undersköterskor (-14%). Det finns alltså skillnader mellan kvinnor och män inom olika yrkesgrupper, huruvida skillnaderna är omotiverade kan dock inte utläsas av ovanstående översikt.

2.10 Nyckeltal 10

2.10.1 Personalkostnader

Tranemo kommuns samlade personalkostnader uppgick till 419 mkr under 2007 och 379 mkr under 2006, vilket är en ökning på 10,6%. Inom denna ökning på 40 miljoner ryms bland annat 17 miljoner av pensionskulden på grund av att grunderna för beräkning av pensionskulden förändrades år 2007. I övrigt utgörs de totala personalkostnaderna av ett flertal andra poster som t.ex. löner med arbetsgivaravgifter, arvoden och ersättning för förlorad arbetsinkomst, ob-ersättningar, olika pensionsavgifter, kostnadsersättningar, bilersättningar och traktamenten, arbetsmarknadsinsatser, företagshälsovård och rehabinsatser, annonsering, m.m.

3 Förvaltningsspecifika redovisningar

3.1 Kommunstyrelseförvaltningen

Personalkategori	Antal	Procent
Arbetsterapeut	2	1,02%
Vaktn/bilförare	22	11,17%
Chef	7	3,55%
Assistent	20	10,15%
Ingenjör	13	6,60%
Miljö- och hälsoskydd	4	2,03%
Plan, ekonomi m m	16	8,12%
Arbetsledare	13	6,60%
Maskinist	7	3,55%
Hantverkare	2	1,02%
Lokalvårdare	32	16,24%
Anläggningsarb	6	3,05%
Renhållningsarb	1	0,51%
Annan teknisk pers	6	3,05%
Måltidspersonal	46	23,35%
Totalt	197	100,00%

Av de anställda har 63% heltidsbefattningar och 37% deltidsbefattningar. Bland männen har 93% en heltidstjänst och bland kvinnorna har 47% en heltidstjänst.

Förvaltningens könsfördelning har förändrats sedan föregående år och andelen män uppgår till 35% och andelen kvinnor till 65%. Inom vissa yrkesgrupper är det god balans mellan könen men inom grupper så som vaktmästeri och måltidspersonal är det i princip enbart män respektive kvinnor.

Personalomsättning

Under 2007 lämnade 21 tillsvidareanställda sina tjänster, därav fyra personer som gick i pension, tolv personer som gick på egen begäran, övriga har gått till annan kommun, annan förvaltning eller gått av annan orsak.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat betydligt från föregående år. För männen har den gått ner en procentenhet och för kvinnorna har den gått ner med två procentenheter.

Sjukfrånvaro 2007

Ålder	Män	Kvinnor
- 29	0,73%	1,10%
30 - 49	3,65%	5,47%
50 - 99	2,23%	4,67%
Totalt	2,81%	4,88%

Varav sjuktillfällen 60 dagar eller mer

Män	Kvinnor
-	-
47,02%	65,42%
31,18%	72,55%
40,09%	68,01%

Sjukfrånvaro 2006

Ålder	Män	Kvinnor
- 29	6,20%	1,54%
30 - 49	3,80%	7,53%
50 - 99	3,02%	6,93%
Totalt	3,71%	6,83%

Under 2006 hade 2 män och 5 kvinnor haft en frånvaro på mer än 60 dagar.

Löneläge

Löneläget har förändrats från föregående år och medellönerna har sjunkit efter organisationsförändringen.

Medellön	Belopp
Kvinnor	19 479
Män	23 958
<u>Genomsnitt</u>	<u>20 979</u>

Personalutveckling

Kommunstyrelseförvaltningen är en mångfasetterad förvaltning där en mängd olika kompetenser behövs och efterfrågas. Det pågår en kontinuerlig fortbildning på de olika avdelningarna för att möta de krav som ställs på personalen.

Personalsociala frågor

Arbetsplatsträffar har genomförts regelbundet på de olika avdelningarna. Därutöver informeras all personal på förvaltningen efter varje kommunstyrelsesammanträde.

KOMMUNSTYRELSEFÖRVALTNINGEN

Arne Willhammar

3.2 Bildningsförvaltningen

Antalet tillsvidareanställda inom bildningsnämndens verksamhetsområden uppgick till 401 vid årsskiftet 2007/08.

De anställda fördelar sig på nedanstående befattningstyper:

Förskollärare	49
Fritidspedagog	3
Arbetsledare barn	2
Dagbarnvårdare	6
Barnskötare	43
Skolsköterska	4
Skolpsykolog	2
Skolläkare	1
Skolkurator	3
Chef	1
Skolledare	12 (varav 9 kvinnor)
Gymnasielärare	32
Grundskollärare	118
Andra lärare	45
Elevassistent	13
Skolvärd	2
Talpedagog	1
Specialpedagog	3
Fritidsledare	3
Bibliotekarier	8 (varav 3 inom skolverksamheten)
Bibliotekspersonal	7
Bokbusschaufför	1
Vaktmästare	1
Övr fritid/kultur	25
Cafébiträde	1
Handläggare	3
Kontorspersonal	12 (assistenter)

Av förvaltningens barnskötare och förskollärare utgör barnskötarna 42% och förskollärarna 58%. Enligt nämndbeslut 2006-08 skall fördelningen vara 25% respektive 75%. Flera barnskötare läser till förskollärare i Jönköping.

Några yrkeskategorier har total kvinnodominans såsom skolsköterska, barnskötare och bibliotekarie. Endast en man är anställd som förskollärare.

I förvaltningen tjänstgör 320 kvinnor och 81 män, vilket motsvarar en procentuell fördelning om 79,8% och 20,2%. Medelåldern för männen är 48,9 och kvinnorna 46,7. Medelåldern för båda könen är 47,1 år.

Sysselsättningsgrad

Fördelningen mellan heltid och deltid för kvinnor respektive män framgår av nedanstående sammanställning.

	Heltid	Deltid
män	70 (17,4%)	11 (2,7%)
kvinnor	228 (56,9%)	92 (23,1%)

Medellön

Medellönen för männen är 25660 kr och för kvinnorna 22284 kr. Medellönen totalt är 22962 kr.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron inom bildningsförvaltningen är fördelad på åldersgrupper enligt nedan.

Ålder	Män	Kvinnor	Varav sjuktilfällen 60 dagar eller mer	
	%	%	män	kvinnor
-29	1,83	1,16	-	-
30-49	1,57	6,10	29,72	72,09
50-99	3,73	4,58	64,56	61,33
Totalt	2,65	5,07	53,17	66,28

Totalt antal sjukdagar fördelade på respektive område utifrån antal sjuklediga anställda:

	Antal dgr	Antal pers	Ant dgr per pers
Omr Tranäng/Ap/Sja	1804	54	33,4
Omr 7-9	1293	38	34
Omr Dp	2600	55	47
Omr Ld/Lm	798	49	16,2

Omr gymn	1164	30	38,8
Bildn kont	151	8	18,8
Kulturskolan	313	15	20,8
Omr fritid	169	18	9,38
Omr träning/särskolan	56	14	4

Fem rehabiliteringsutredningar har påbörjats under 2007.

Personalomsättning

Under 2007 lämnade 71 tillsvidareanställda sina befattningar vilket motsvarar 17,7%. Motsvarande siffra 2006 var 6,2%. Av dem som lämnade sina tjänster avgick 22 med pension, 23 slutade på egen begäran, 9 övergick till annan befattning i förvaltningen, 7 övergick till annan befattning i annan förvaltning och 10 slutade av annan orsak.

Dessutom minskade förvaltningens anställda med 74 stycken vilka organisatoriskt tillhör samhällsbyggnadsavdelningen.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar genomförs regelbundet vid de flesta arbetsställen. De genomförs på olika sätt med olika stora arbetsgrupper beroende på antalet underställd personal.

Under ht har rektor vid Tranängskolan genomfört introduktionssamtal med alla personal á 30 min. Vid de flesta arbetsställen har ansvarig ledare haft medarbetarsamtal med personalen. Det är endast vid 1-2 arbetsställen, som det inte har skett med all personal.

2008-05-21

Sol-Britt Mattsson

3.3 Omsorgsförvaltningen

Som ett led i uppföljningen av det gångna årets verksamhet skall varje nämnd årligen upprätta en personalekonomisk redovisning.

I särskild skrivelse 2008-05-06 redovisar omsorgsförvaltningen förslag till personalekonomisk redovisning för vård- och omsorgsverksamheten under år 2007.

Av redovisningen framgår att antalet anställda uppgick till 367 stycken vid årsskiftet 2007/2008.

Sjukfrånvaron mätt som %-andel av den totala arbetstiden för såväl tillsvidareanställda som visstids- och timanställda uppgick till 5,98 % för män och 7,17 % för kvinnor.

Under år 2007 lämnade 19 tillsvidareanställda medarbetare sina befattningar, vilket motsvarar 5,18 % av alla tillsvidareanställda. Av de som lämnade sina befattningar avgick 4 med pension.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Omsorgsnämnden beslutar:

att fastställa upprättat förslag daterat 2008-05-06 till personalekonomisk redovisning
avseende 2007 för vård- och omsorgsverksamheten.

Magnus Andersson
Omsorgschef



Magnus Andersson
Omsorgschef
Tranemo 2008-05-06

PERSONALEKONOMISK REDOVISNING 2007 – OMSORGSFÖRVALTNINGEN

PERSONALOMFATTNING

Antalet tillsvidareanställda inom omsorgsnämndens verksamhetsområden uppgick vid årsskiftet 2007/2008 till sammanlagt 367.

De anställda fördelar sig på befattningstyper enligt följande:

Bistånds- och LSS-handläggare	4
Annan handläggare vård	1
Arbetsterapeut	4
Sjukgymnast	1
MAS	1
Distriktssköterska	8
Sjuksköterska	16
Enhetschef	11
Fritidspedagog	2
Vårdare	35
Vårdbiträde	54
Undersköterska	191
Behandlingassistent	3
Personlig assistent	21
Annan vård/omsorg	2
Fritidsledare	2
Tvättbiträde	1
Städare	1
Omsorgschef	1
Avdelningschef	2
Omsorgsassistent	6
Totalt	367

Förra året var det 381 anställda. Skillnaden på 14 beror på dels skillnader i beräkningssätt, men också på växlingar av verksamheter mellan förvaltningarna.

Kvinnodominansen inom vård- och omsorgsverksamheten är massiv. Endast 7 anställda är män, vilket motsvarar 1,9 % av alla anställda inom omsorgsförvaltningen.

SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Fördelningen mellan heltid och deltid för kvinnor respektive män framgår av nedanstående sammanställning:

	deltid	heltid	
kvinnor	85,7 %	14,3 %	(föregående år 17,5 %)
män	20,8 %	79,2 %	(- " - " 81,2 %)

Omsorgsnämnden arbetar målmedvetet för att anpassa tjänstgöringsgraderna till medarbetarnas individuella önskemål, men ändå har antalet heltidstjänster inte ökat, vilket naturligtvis inte är acceptabelt.

Omsorgsnämnden har låtit en arbetsgrupp, ledd av förvaltningens verksamhetsutvecklare, bestående av chefer och fackliga representanter skapa en projektplan för att möjliggöra hur sysselsättningsgraderna kan höjas för omsorgsförvaltningens vård- och omsorgspersonal. I projektet kommer också att ingå andra delar som att se över möjligheterna till olika arbetstidsmodeller och flexitid. Ansökan om finansiering till projektet har lämnats till Trygghetsfonden som via ESF-pengar kan bidra till finansiering av liknande projekt

LÖNER

Omsorgsnämndens anställda tillhör kommunens lägst avlönade. Medellönen inom omsorgsförvaltningen var under 2007 följande i kr:

kvinnor	19 012	(föregående år 18 698)
män	25 364	(- " - " 20 931)
totalt	19 133	

SJUKFRÅNVARO

Av centrala direktiv framgår att sjukfrånvaron skall redovisas som %-tuell frånvaro pga sjukdom för samtliga som arbetat inom verksamheten under året dvs inte bara tillsvidareanställda utan också visstids- och timanställda.

Sjukfrånvaron inom vård- och omsorgsverksamheten uppgick under 2007 till 5,98 % för män (föregående år 4,0 %) och 7,17 % (föregående år 6,9 %) för kvinnor, dvs en nästan oförändrad sjukfrånvaro jämfört med föregående år.

Omsorgsförvaltningen har jämförelsevis låga sjukskrivningstal.

PERSONALOMSÄTTNING

Under året 2006 lämnade 19 tillsvidareanställda medarbetare sina befattningar, vilket motsvarar 5,18 % av alla tillsvidareanställda. Av de som lämnade sina befattningar avgick 4 med pension. Över lag har omsorgsförvaltningen en liten personalomsättning.

Magnus Andersson
Omsorgschef

3.4 Individer och familjeomsorgsförvaltningen

PERSONALOMFATTNING

Antalet tillsvidareanställda inom Individ- och familjenämndens verksamhetsområden uppgick vid årsskiftet 2007/2008 till sammanlagt 18 personer.

Totalt antal tjänster inom förvaltningen var vid årsskiftet 20,25 tjänster varav två fastställdes i slutet av 2007.

De anställda fördelar sig på följande befattningar :

Socialsekreterare	5
Familjerättsekreterare	1
Flyktingsekreterare	2
Fältsekreterare	1
Behandlingsassistenter	4
Familjepedagoger	2
Familjerådgivare (0,25 %)	1
Case Manager	-
Assistent	1
Utredningssekreterare	-
Socialchef	1

Av personalen är 12 kvinnor och 6 män. Andelen män var vid årsskiftet relativt hög för att vara inom socialtjänsten. Inom en kommun av Tranemos storlek är vanligtvis 1 – 2 män på ett socialkontor.

Åldersfördelningen i personalgruppen:

60 – 69 år	5
50 – 59 år	6
40 – 49 år	4
30 – 39 år	2
20 – 29 år	1

Medelålder.

Män 52,8 år och kvinnor 46,6 år. Totalt genomsnitt uppgår till 48,7 år

SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Fördelningen mellan heltid och deltid för kvinnor respektive män framgår av nedanstående sammanställning:

Heltid		Deltid	
Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
6	10	0	2

LÖNER

Medellönen inom Individ och familjförvaltningen uttryckt i kronor.

Kvinnor	22.808 kr
Män	27.775 kr
Totalt	24.464 kr

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron inom Individ- och familjförvaltningen fördelat i åldersgrupper framgår av nedanstående sammanställning:

Ålder	Män	Kvinnor	Varav sjuktillfällen 60 dgr. el mer	
			Män	Kvinnor
- 29 år	0,0 %			
30-49	1,02 %	12,28 %		95,01 %
50-99	0,34 %	11,23 %		97,49 %
Totalt:	0,46 %	11,93 %	0,0 %	96,61 %

Största delen av sjukfrånvaron beror på sjukdom eller skada genom olyckshändelse.

PERSONALOMSÄTTNING

2002	Ingen slutade.
2003	En person omplacerades.
2004	Ingen slutade.
2005	Ingen slutade.
2006	Tre personer slutade.
2007	Fyra sade upp sig samt en gick i pension.

ARBETSPLATSTRÄFFAR

Arbetsplatsträffar (förvaltningsmöten) har genomförts varje torsdag mellan kl. 09.30 – 11.00.

MEDARBETARSAMTAL

Under år 2007 har 70-75 % av personalen deltagit i medarbetarsamtal och lönesamtal.

FRISKVÅRD

Friskvårdspengarna har utnyttjats till bl.a. gymkort och massage.

PERSONALUTVECKLING.

En löpande förändring och utveckling inom förvaltningens arbete med ökade krav på socialtjänstens arbete ställer krav på personalens kompetens och fortbildning. Det är därför viktigt att underhålla och utveckla sina kunskaper inom arbetsområdet varför löpande planering av medarbetarnas kompetensutveckling ska genomföras som en naturlig del av det dagliga arbetet.

All personal har under år 2007 haft regelbunden handledning.

Tranemo 2008-09-19

Stein Erik Norderhaug
Tf förvaltningschef
Individ- och familjeförvaltningen

4 Definitioner

Anställd; En fysisk personen som endast räknas en gång oavsett antal anställningar.

Anställning; En fysisk person kan ha flera befattningar, vilket innebär att en person med flera befattningar genererar flera anställningar.

Deltidsanställd; Anställning där den anställde inte innehar heltid men kan om möjligt arbeta fyllnadstid eller mertid.

Frisknärvaro; Redovisning av de som inte varit frånvarande av sjukdom.

Medellön; Genomsnittlig heltidslön, ersättning för över-, mer och beredskapstid ingår ej.

Fyllnadstid; Arbetstid som deltidsanställd fullgjort utöver ordinarie arbetstid upp till det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.

Nettoarbetstid; Den del av överenskommen/kontrakterad tid som utförts efter avdrag för olika typer av frånvaro. Över- och mertid ingår ej.

Personalkategori; En sammanslagning av likartade befattningar utifrån det s k BSK- systemet (Befattningssystem Kommuner).

Personalkostnader; Lönekostnad för anställda inklusive PO kostnader på 41,94 %.

Verksamhetsområde; En uppdelning av personalkategorier som finns anställda inom verksamheten.

Visstidsanställning; Tidsbegränsad anställning p g a vikariat, arbetsanhopning eller viss arbetsuppgift.

Resursanvändning; Med resursanvändning avses arbetad tid (faktisk närvaro) och frånvaro.

Syssetsättningsgrad (SSG); Den anställdes anställningstid som anges i procent.

Tillsvidareanställd; Anställning som enligt avtal pågår tills uppsägning sker från någon part.

Årsarbetare; En årsarbetare motsvarar en heltidsanställning. Detta gäller oavsett vilket heltidsmätt den anställde har enligt anställningsavtalet. Heltidsmättet varierar mellan 36,33 och 40 timmar per vecka beroende på avtal.

Årsarbete; Ett årsarbete motsvarar enligt Svenska kommunförbundets rekommendationer 1700 h/ år, vilket motsvarar 38,5 h/ vecka under 44 veckor. De 44 möjliga arbetsveckorna erhålls genom att 52 veckor minskas med 6 veckors semester och 2 veckor helgdagar. Tiden varierar för olika avtal.

Överenskommen arbetstid; Den arbetstid som är överenskommen i anställningsavtal.

Övertid; Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.

5 Bilagor

5.1 Medarbetarenkät

Nedanstående matriser är hämtade från resultatsammanställningen av medarbetarenkäten som Tranemo kommun genomförde, i samarbete med Boråshälsan och Metodicum, under november-december 2007.

Bakgrundsdata

Tranemo kommun		Kansli	Personalsv.	Ekonomi	SBA Teknisk	SBA Miljö	Ombyggn	IFO	Alla totalt
Antal svarande		10	12	7	15	12	7	20	83 st
Arbetsdeltagning	Dag	90,0	100,0	100,0	93,3	100,0	100,0	91,7	96,9 %
	Dag/ivard	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1 %
	Natt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0 %
	Blandat	0,0	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0	5,3	2,3 %
Arbetat inom kommunen	<1 år	30,0	8,3	0,0	22,2	16,7	28,6	10,0	16,9 %
	1-5 år	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	14,3	5,3	11,4 %
	6-10 år	50,0	41,7	71,4	22,2	16,7	42,9	57,9	40,9 %
	>10 år	20,0	50,0	28,6	44,4	16,7	14,3	26,2	31,0 %
Kon	Man	20,0	16,7	33,3	33,3	45,8	14,3	35,0	32,2 %
	Kvinnor	80,0	83,3	66,7	66,7	54,5	85,7	65,0	67,8 %
Alder	15-29 år	10,0	5,1	15,7	11,1	8,3	0,0	0,0	8,0 %
	30-39 år	30,0	5,1	33,3	27,8	25,0	0,0	15,0	18,5 %
	40-49 år	50,0	36,4	50,0	33,3	25,0	57,1	20,0	33,3 %
	50-59 år	0,0	36,4	0,0	16,7	16,7	42,9	30,0	21,8 %
	>60 år	10,0	5,1	0,0	11,1	25,0	0,0	30,0	11,2 %

Inlämt befall kan göra att olika frågor har olika antal svarande

Utvärderingsmatris

Tranemo kommun index:	Kansli	Personalsv.	Ekonomi	SBA Teknisk	SBA Miljö	Ombyggn	IFO	Alla totalt
Allmän trivsel	1,04	-0,23	0,42	0,01	-0,12	1,49	-1,15	3,04
Samarbete/socialt klimat	0,44	-0,31	0,32	-0,32	0,13	0,97	0,25	4,13
Stimulans i arbetet	-0,12	0,00	-0,27	-0,40	0,10	0,25	0,27	4,42
Samverkan och inflytande	0,69	0,13	-0,10	-0,17	0,34	0,07	-0,42	3,93
Arbetsledning	0,15	0,15	0,33	0,30	0,30	0,95	-1,00	3,63
Organisationens effektivitet	-0,14	-0,23	0,87	-0,10	-0,18	0,63	-0,18	3,45
Arbetsbelastning	0,25	0,14	0,13	0,05	-0,08	-0,21	-0,28	2,78
Utvecklingsmöjligheter	0,07	0,26	0,01	0,30	0,04	0,15	-0,46	3,30
Kvalitetsarbete	-0,11	0,27	0,57	-0,18	-0,32	0,50	-0,26	4,36
Arbetsglädje	0,34	0,06	0,11	-0,40	-0,24	0,60	-0,05	4,28
Stress	0,54	-0,38	0,36	0,23	0,02	0,47	-0,34	4,31
Livsstil och hälsa	0,52	0,60	1,02	-0,52	-0,73	0,09	0,00	3,70
Medelvärde (kolonnvis)	0,28	0,04	0,31	0,14	0,08	0,48	0,34	3,84

Avvikelse mot referens. D.v.s. skillnaden mellan gruppens resultat (medelvärde) och referensens motsvarande. Gröna siffror betyder att gruppen är bättre än referensen på motsvarande frågeområde. Små avvikelser (mindre än +/-0,3) är inte tillräckligt stora. Referens i detta fall är undersökningen totalt

Skalan i enkäten går från 0 till 6. I ovanstående matris är 0 det sämsta resultatet och 6 det bästa resultatet. Höga värden inom området stress innebär alltså att stress inte är förekommande eller att den stress som finns inte upplevs vara ett problem. Värden över 5 får anses vara exceptionellt bra och värden mellan 4 och 5 är också ett mycket bra resultat. Värden mellan 3 och 4 anses vara på en klart godkänd nivå. Vid värden mellan 2 och 3 är rekommendationen att det görs en översyn och granskning. När värdet understiger 2 då krävs en direkt åtgärd och tydlig handling.