



TIMRÅ KOMMUN



Personal- och hälsobokslut 2015

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Antal anställda	5
2.1 Tabell - Anställda per förvaltning/bolag, tillsvidare den 1 nov 2015	5
2.2 Tabell - Tillfälligt anställda	6
2.3 Tabell - Åldersfördelning, tillsvidareanställda	7
2.4 Tabell - Tillsvidareanställda kvinnor och män som har tjänster på heltid och deltid	8
2.5 Tabell - Medellålder hos tillsvidareanställda 2015	8
2.6 Tabell - Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2016-2025	9
3. Mertid och övertid	10
3.1 Tabell - Övertidstimmar/mertidstimmar 2015	10
4. Personalomsättningar	10
4.1 Tabell - Externa rekryteringar	10
4.2 Tabell - Personalkostnader totalt för kommunen i mnkr 2015	11
5. Löneutveckling	11
5.1 Tabell - Medellöner, tillsvidareanställda 2015	11
5.2 Tabell - Medellön per ålder och kön, tillsvidareanställda 2015	12
6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	12
7. Sjukfrånvaro och frisknärvaro	13
7.1 Tabell - Antalet sjukfrånvarodagar och upprepade korttidsfrånvaro 2015	13
7.2 Tabell - Sjukfrånvaro per åldersgrupp 2015	13
7.3 Tabell - Sjukfrånvaro per kön 2015	14
7.4 Tabell - Långtidssjuka 60 dagar och mer 2015	14
7.5 Tabell - Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2015	15
8. Företagshälsovård och friskvård	16
8.1 Företagshälsovård	16
8.2 Friskvårdsbidraget	16
9. Arbetsskador och tillbud	16
10. Jämställdhet och mångfald	17
10.1 Tabell - Antal kvinnliga och manliga chefer	17
10.2 Tabell - Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer	18
11. Medarbetarenkäten	18

1. Inledning

Definitioner

Medellön

Medellön är total lön omräknat till heltidslön och dividerat med antalet anställningar.

Timavlönade

Personer som ej har i förväg fastställd arbetstid, så kallade timvikarier.

Mertid

Kallas den tid som en deltidsanställd arbetar utöver sin ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

Övertid

Med övertidsarbete avses för *heltidsarbetande* arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden.

Med övertidsarbete för *deltidsarbetande* arbetstagare avses sådan tid som utförs efter det att arbetstagaren arbetat mertid upp till arbetstidsmättet för heltid.

Timrå Kommun sammanställer årligen ett personal- och hälsobokslut som en del av kommunens redovisning. Avsikten är att ge en aktuell bild över ett antal personalstrategiska områden. Personal- och hälsobokslutet är ett komplement till årsredovisningen.

Uppgifterna i den personalekonomiska redovisningen har hämtats från personalsystemet QlickView. All statistik om inte annat nämns gäller tillsvidare och visstidsanställda på månadslön. De medarbetare som tillhör beredskapsavtalet finns med för de visstidsanställda.

Den personalekonomiska redovisningen skall vara en av flera informationskällor för det fortsatta arbetet med att trygga personalförsörjningen och Timrå kommuns ställning som en attraktiv arbetsgivare. Hälsobokslutet syftar till att påvisa de ekonomiska vinsterna med god hälsa och arbetsmiljö samt analysera sjukfrånvaron. Som arbetsgivare är det viktigt att ha en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik. Detta för att både kunna behålla kompetent personal samt kunna rekrytera ny.

Under hösten genomfördes en medarbetarundersökning och svarsfrekvensen blev 72 %. Cheferna arbetar systematiskt med att ta tillvara på och bygga vidare på det engagemang och den stolthet som resultatet från medarbetarenkäten visar. Medarbetarundersökningen kommer att genomföras varje år och resultatet av undersökningen ska utgöra ett av underlagen för verksamhetsstyrning.



2. Antal anställda

Här under tabellerna 2.1–2.7 hittar du information om hur många anställda kommunen har och hur de är fördelade över förvaltningarna. Här finns även tillfälligt anställda, åldersfördelning, heltid- och deltidstjänster, medelålder och pensionsavgångar.

2.1 Anställda per förvaltning/bolag, tillsvidare den 1 nov 2015

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt 2015	Totalt 2014	Totalt 2013	Totalt 2012	Totalt 2011	Totalt 2010
Barn- och utbildningsförvaltning	443	96	539	534	540	541	529	534
Socialförvaltning	504	46	550	543	530	526	521	531
Arbetsmarknadsenhet	19	31	50	49	51	47	47	24
Kultur- och teknikförvaltning	44	38	82	76	77	77	76	75
Centrala kontor	29	8	37	34	36	34	34	32
Miljö- och byggförvaltning	9	10	19	19	19	20	21	19
Totalt (2014)	1048	229	1277	1255 (219 män 1036 kvinnor)	1253	1245	1226	1215
Bolag, anställda tillsvidare			Totalt 2015	Totalt 2014	Totalt 2013	Totalt 2012	Totalt 2011	Totalt 2010
Medelpads räddningstjänst	23	271	294	290	290	292	287	275
AB Timråbo	11	11	22	23	23	21	22	22
MittSverige vatten	-	-	-	-	-	-	-	-
Sundsvall Timrå Airport	20	39	59	68	-	-	-	-

Timrå kommun hade 1277 tillsvidareanställda den 1 november 2015. Detta är en ökning med 22 personer från 1 november 2014.

En del av antalet utökade tjänster som tillkommit under året är exempelvis inom socialsekreterar- och biståndshandläggarsområdet där arbetsbelastningen varit hög och inom sjuksköterskeområdet med inriktning mot administrativa uppgifter där en tjänst har permanentats under året. I samband med övergång till digitala trygghetslarm har även en larmtekniker anställts på larmdriftsenheten.

Kommunens anställda består av 82 % kvinnor och 18 % män, jämfört med 2014 är det en ökning av män med 0,5 %. Vi strävar efter en jämnare könsfördelning och i kommunens jämställdhetsplan står det att kommunen ska verka för att nå en jämnare könsfördelning inom befattningar där det råder obalans.

Inom vissa yrkesområden ser vi ökade svårigheter att rekrytera medarbetare. Individ- och familjeomsorgen är ett sådant område där det är svårigheter att rekrytera socionomer. När det gäller sjuksköterskor har läget

under året varit ansträngt och det är svårt att tillsätta vikariat. Även sommarmånaderna blev ansträngda på grund av bristen på vikarier och omvårdnadspersonal med adekvat utbildning.

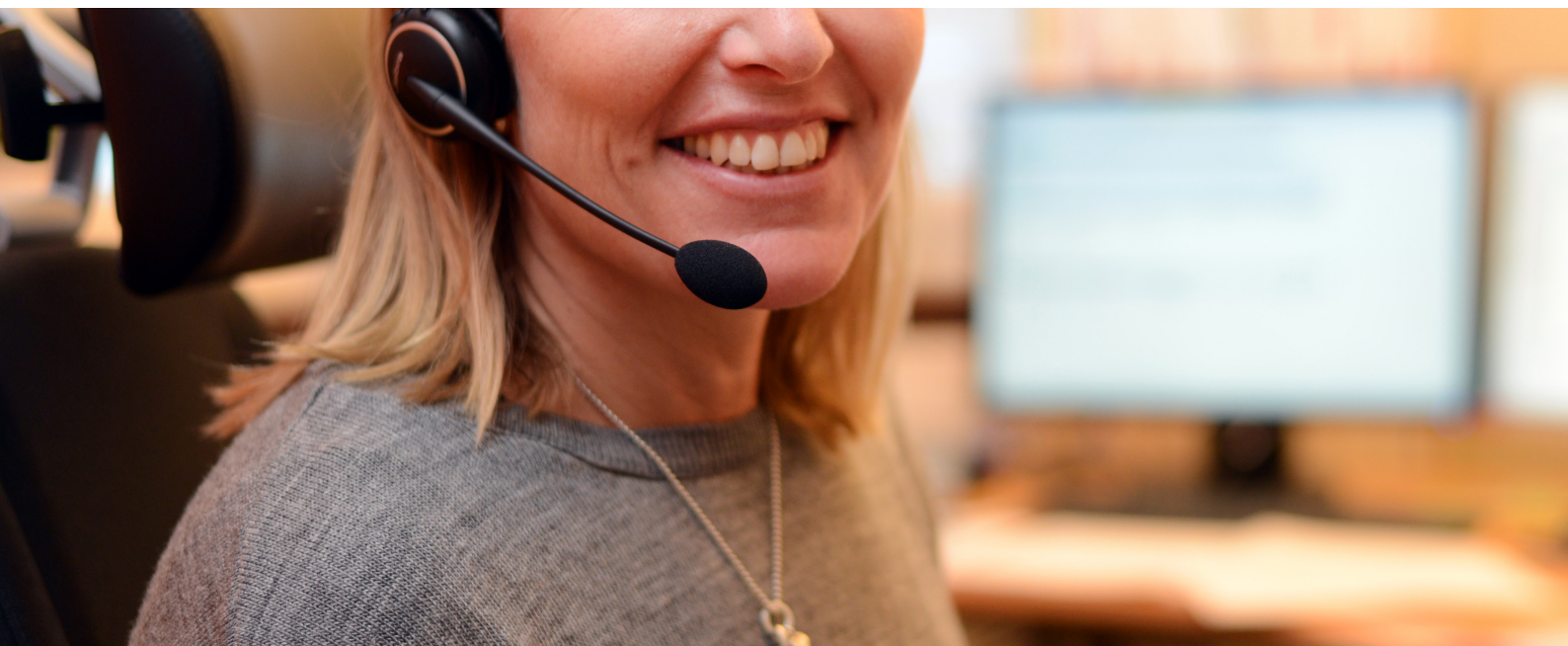
Barn- och utbildningsförvaltningen har svårt att rekrytera behöriga och legitimerade lärare vilket krävs för att bli tillsvidareanställd. Tidigare har det främst varit svårt att rekrytera ämneslärare, i ämnen som svenska som andraspråk (SVA), matematik och naturkunskap. Nu kan vi se ett försämrat rekryteringsläge även för ämneslärare i fler ämnen, samt grund- och förskollärare. För att attrahera och rekrytera personal samarbetar barn- och utbildningsförvaltningen med universiteten genom verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och genom att delta i rekryteringsmässor.

För att kunna leverera välfärdstjänster av bästa kvalitet måste vi arbeta för att våra kompetenta medarbetare ska vilja stanna kvar och de duktiga att söka till oss.

2.2 Tillfälligt anställda

Tabellen visar antalet tillfälligt anställda i kommunen under 2015. Visstidsanställda är vikarier som är månadsanställda.

Förvaltning	Visstidsanställda 2015	Timanställda 2015	Visstidsanställda 2014	Timanställda 2014
Barn- och utbildningsförvaltning	200	367	180	375
Socialförvaltning	90	386	107	416
Arbetsmarknadsenhet	44	6	64	5
Kultur- och teknikförvaltning	11	27	19	31
Centrala kontor	6	1	6	1
Miljö- och byggförvaltning	6	3	5	-
Totalt	357	790	381	828



Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen är de förvaltningar där visstidsanställda och timanställda arbetar i störst utsträckning. Ett flertal av de timanställda kan även finnas med i gruppen visstidsanställda om de efter en timanställning fått ett vikariat på visstid. Även personer som arbetat enstaka tillfällen finns med i statistiken.

En anledning till socialförvaltningens 386 timanställda och 90 visstidsanställda är att det under sommarmånaderna anställdes 237 vikarierande omvårdnadspersonal, varav 33 män och 204 kvinnor. Socialförvaltningen hade svårare att få tag i undersköterskeutbildade vikarier i jämförelse med tidigare år.

En förklaring till antalet visstidsanställda inom barn- och utbildning är det mycket svåra rekryteringsläge som föreligger och många visstidsanställda är därför obehöriga lärare.

Nya riktlinjer för rekrytering har tagits fram och den 1 april 2015 startade bemanningsenheten upp inom socialförvaltningen. Det finns nu ”en väg in för timvikarier”. Bemanningenheten sköter all rekrytering upp till 3 månader inom verksamhetsområdena äldreomsorg, omsorgen om funktionshindrade och för kommunens HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn. Bemanningenheten rekryterar även till förskolan inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Kultur- och teknikförvaltningens visstidsanställda består av personal som är säsonganställd mellan april och augusti för att sommartid sköta kommunens planteringar samt övriga park- och grönområden. Kultur- och teknikförvaltningen har ett antal timanställda inom lokalvården. I lokalvårdsavtalet står att vid frånvaro av ordinarie personal ska lokalvård utföras dag 1 på förskolor och från och med dag 2 på skolor, vilket medför att det krävs ett antal timanställda.

2.3 Åldersfördelning, tillsvidareanställda

Tabellen visar åldersfördelning den 1 november för år 2015.

Förvaltning	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 och över	Totalt
Barn- och utbildningsförvaltning	29	118	164	163	65	539
Socialförvaltning	42	88	167	175	78	550
Arbetsmarknadsenhet	2	7	15	19	7	50
Kultur- och teknikförvaltning	7	8	27	29	14	82
Kommunledningskontor	0	4	5	13	8	30
Näringslivskontor	0	1	3	1	2	7
Miljö- och byggförvaltning	1	6	4	5	3	19
Totalt	81	232	382	405	177	1 277
Totalt i procent räknat	6,34 %	18,17 %	29,91 %	31,71 %	13,86 %	100 %

Som tabellen visar är endast 6,34 % under 30 år samtidigt som 45,57 % är över 50 år. För att få en jämnare åldersfördelning kommer kommunen att behöva öka antalet yngre anställda. Konkurrensen om medarbetare gör att det är viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare så att sökande väljer oss.

2.4 Tillsvidareanställda kvinnor och män som har tjänster på heltid och deltid

1 november 2015.

Förvaltning	Heltid kvinnor	Heltid män	Deltid kvinnor	Deltid män	Totalt kvinnor	Totalt män
Barn- och utbildningsförvaltning	420	90	23	5	443	96
Socialförvaltning	337	37	167	9	504	46
Arbetsmarknadsenhet	9	29	10	2	19	31
Kultur- och teknikförvaltning	40	36	4	2	44	38
Kommunledningskontor	22	7	1	-	23	7
Näringslivskontor	6	1	-	-	6	1
Miljö- och byggförvaltning	8	10	1	-	9	10
Totalt	842	210	206	18	1048	229

Totalt, kvinnor och män: 1 277

Av kommunens medarbetare arbetar 82 % heltid och 18 % deltid. Timrå kommuns strävan är att alla ska kunna erbjudas en heltidstjänst.

2.5 Medelålder hos tillsvidareanställda 2015

Under 2015 låg medelåldern på 48 år för kvinnor och 47 år för män.

År	2015		2014		2013		2012		2011		2010	
	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
Totalt för kommunen	48	47	49	48	49	49	47,4	47,7	47,2	47,8	47,2	46,9

2.6 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2016-2025

Förvaltning	2016- 2018	2019- 2020	2021- 2025	Totalt avgångar	Totalt anställda	Totalt i % 10 år
Barn- och utbildningsförvaltning	32	28	86	146	539	27,08 %
Socialförvaltning (inkl. arbetsmarknadsenhet)	43	39	93	175	600	29,16 %
Kultur- och teknikförvaltning	6	4	11	21	82	25,60 %
Kommunledningskontor	3	6	6	15	30	50 %
Näringslivskontor	-	2	-	2	7	28,57 %
Miljö- och byggförvaltning	-	3	4	7	19	36,84 %
Totalt (totalt, 2014 års bokslut)	84 (78)	82 (79)	200 (181)	366 (338)	1 277 (1 255)	28,66 % (26,93)

Inom kommande tioårsperiod 2016–2025, förväntas 366 anställda gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år.

Kommunledningskontoret har den högsta procenten på 50 % som kommer att gå i pension. Medarbetare från övriga förvaltningar som kommer att gå i pension ligger mellan 27,08 % - 36,84 %.

För att säkerställa personalbehovet i framtiden inom vård och omsorg har samverkansformen VoC (Vård och Omsorgscollege), fortsatt sitt arbete under året. Upplevelseverkstäder har anordnats till samtliga elever i årskurs åtta från Arenaskolan och Ala skola. Eleverna har fått information av elever från omvårdnadsprogrammet och ambassadörer från äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade. Syftet var att visa ungdomar de möjligheter som finns för arbete inom vård och omsorg.

Socialnämndens stipendium till studerande vid omvårdnadsprogrammet tilldelades under året till två Timrå-elever. Eleverna hade varit förebilder för utbildningen inom vård och omsorg.

Förvaltningarna tar emot studenter/praktikanter från gymnasieskolorna, vuxenutbildningen, högskolor och universitet. Många av dessa elever kommer tillbaka och söker sommarvikariat och tjänster hos kommunen.

Barn- och utbildningsförvaltningen kommer under 2016 att ingå ett avtal med Mittuniversitetet gällande Övningsskolor. Vi hoppas att detta på sikt kan locka fler studenter att stanna kvar och arbeta i vår kommun.

3. Mertid och övertid

3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2015

Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda.

Förvaltning	Övertids- timmar	Procent av ordinarie arbetstid	Mertids- timmar	Procent av ordinarie arbetstid
Barn- och utbildningsförvaltning	2 155	0,2	4 226	0,3
Socialförvaltning	9 868	0,8	7 097	0,6
Arbetsmarknadsenhet	-	-	100	0,3
Kultur- och teknikförvaltning	1 433	0,8	502	0,1
Kommunledningskontor	339	0,6	4	0,0
Näringslivskontor	-	-	-	-
Miljö- och byggförvaltning	9	0,0	8	0,0
Totalt	13 804	0,5	11 937	0,4

Socialförvaltningens övertids- och mertidstimmar är till stor del vid semestertider under sommarmånaderna. Korttidsfrånvaron har under sommarmånaderna inneburit att det av och till varit ansträngt med vikarietillgången.

På kultur- och teknikförvaltningen är det framförallt de anställda som arbetar med vägunderhåll som svarar för en stor del av övertidsarbetet, när snöröjning eller halkbekämpning krävs sker den i vissa fall på övertid.

Kommunledningens övertid finns inom både stab, ekonomi och samhälls- och servicenheten.

4. Personalomsättningar

4.1 Externa rekryteringar

Förvaltning	2015	2014
Barn- och utbildningsförvaltning	150	117
Socialförvaltning	71	33
Arbetsmarknadsenhet	-	-
Kultur- och teknikförvaltning	10	9

Kommunledningskontor	1	1
Näringslivskontor	-	-
Miljö- och byggförvaltning	2	1
Totalt	234	161

Inom socialförvaltningen finns många företrädesberättigade och konverterade som omvårdnadspersonal som innebär att externa rekryteringar inte skett.

Barn- och utbildningsförvaltningens svårighet att rekrytera legitimerade och behöriga lärare resulterar i att samma tjänst annonseras flera gånger.

Som framgår av punkt 2.3 har förvaltningarna en relativt hög medelålder. Detta medför att ett antal rekryteringar till följd av pensionsavgångar har skett under året och kommer även att ske under de kommande åren.

Timrå kommuns förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta, engagerade och ansvarstagande medarbetare är av vikt.

4.2 Personalkostnader totalt för kommunen i mnkr 2015

Ar	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Lön	484	468	446	440	425	412
Arbetsgivaravgift	159	151	147	142	140	136
Tjänstepension	47	44	42	40	43	39
Totalt	690	663	635	622	608	587

5. Löneutveckling

Under hösten påbörjades en yrkeskartläggning där samtliga yrken kontrolleras för att se om någonting behöver korrigeras. En genomlysning sker om det finns löneskillnader som har samband med kön. Kartläggningen kommer att slutföras under början av året 2016.

5.1 Medellöner, tillsvidareanställda 2015

Ar	2015	2014	2013	2012 enl. nya systemet	2012 enl. gamla systemet	2011	2010
Kvinnor	26 024	25 516	25 075	24 545	23 069	22 592	22 107
% ökning	+1,99	+1,76	+2,16		+2,1	+2,2	+1,3
Män	29 101	28 490	27 935	27 157	25 149	24 843	24 524
% ökning	+2,15	+1,99	+2,86		+1,2	+1,3	+1,8
Totalt	26 526	26 020	25 556	24 979	23 409	22 968	22 191
	+1,95	+1,81	+2,3		+1,9	+2,7	





Den genomsnittliga lönen var 26 526 kr i månaden, vilket var en höjning med 506 kr i jämförelse med 2014. Kvinnorna ökade sin medellön med 508 kronor per månad. Männen ökade sin medellön med 611 kronor per månad.

Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen har fortsatt med sina gemensamma överläggningar inför lönerevisionen och under året utökades samarbetet med kultur och teknikförvaltningen. Samtliga chefer har tillsammans med sina medarbetare haft lönesamtal under våren och medarbetarsamtal under hösten.

5.2 Medellön per ålder och kön, tillsvidareanställda 2015

Alder	Kvinnor	Män	Totalt
-29 år	22 514	21 842	22 364
30-39 år	25 375	27 384	25 734
40-49 år	25 459	27 231	25 700
50-59 år	26 773	31 463	27 521
60- år	28 147	35 114	29 462

6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Regeringen tillsatte i slutet av 2014 Delegationen för unga till arbete.

Uppdraget är att verka för att arbetsmarknadspolitiska insatser mot ungdomsarbetslöshet får större genomslagskraft på det lokala planet. Timrå har sökt medel och fått 200 tkr under året för att tillsammans med arbetsförmedlingen utforma en överenskommelse som lämnats in den 30 november 2015. Överenskommelsen bygger på att samverkan ska ske mellan företagen, kommunen och arbetsförmedlingen för att minska ungdomsarbetslösheten. Arbetet med att utforma verksamheten kommer att pågå under 2016.

Från och med 1 november infördes en ny arbetsmarknadsåtgärd kallad extratjänster inom välfärden. Det är personer som är eller på väg in i Fas 3 som kommer att erbjudas en möjlighet till arbete inom kommunen. En inventering har gjorts på förvaltningarna för att se hur många platser kommunen kan erbjuda.

Satsningen på feriearbete anordnades till 208 ungdomar under sommarmånaderna. Fördelningen var 111 pojkar och 97 flickor. Många positiva synpunkter har framkommit från utvärderingen, till exempel "skulle absolut kunna tänka mig att jobba här igen" om äldreomsorgen eller "fick lära mig att funktionshindrade är som vilken annan människa som helst" från en feriearbetare inom omsorgen om funktionshindrade.

7. Sjukfrånvaro och frisknärvaro

I samtliga tabeller under 7 ingår tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda.

7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro 2015

Antalet sjukfrånvarodagar

(2014 års siffror inom parentes)

2015	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1	2 614 (2 359)	513 (414)	3 128 (2 773)
Dag 2–14	11 701 (9 483)	1 785 (1 279)	13 486 (10 762)
Dag 15–90	5 123 (5 093)	500 (513)	5 623 (5 606)
Dag 91–	7 011 (5 936)	862 (516)	7 873 (6 452)
Dagar Totalt	26 449	3 661	30 110
(2014)	(23 796)	(2 962)	(26 758)

Upprepad korttidsfrånvaro

Förvaltning	Antal personer		
	2015	2014	2013
Barn- och utbildningsförvaltning	28	24	20
Socialförvaltning	53	48	51
Arbetsmarknadsenhet	18	18	19
Kultur- och teknikförvaltning	5	1	3
Centrala kontor	0	0	0
Miljö- och byggförvaltning	0	2	0
Totalt	104	93	93

Definitionen på upprepad sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under en 12 månaders period, i vårt fall under kalenderåret. Sammanlagt hade 104 personer haft sex sjuktillfällen eller mer under 2015.

Barn- och utbildningsförvaltningen har tillsammans med tillgänglighetssamordnaren och Feelgood företagshälsovård tagit fram ett stödmaterial - Vägledning vid korttidsfrånvaro - för skolledare i deras arbete med att minska frånvaro och hälsoförebyggande arbete.

En systematisk uppföljning har påbörjats av korttidsfrånvaron inom äldreomsorgen bland omvårdnadspersonal.

7.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp 2015

Aldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar	Sjuk i % 2015	Sjuk i % 2014	Sjuk i % 2013	Sjuk i % 2012	Sjuk i % 2011	Sjuk i % 2010
29 år och yngre	383 225	20 141	5,1	4,3	4,1	3,9	3,5	4,4
30-49 år	1 410 395	85 920	6,1	5,9	5,6	5,5	4,8	4,8
50 år och äldre	1 209 877	82 855	6,8	5,8	4,9	7,1	6,6	7,0
Totalt	2 990 923	188 916	6,3	5,6	5,2	5,9	5,3	5,7

Sjukfrånvaron redovisas per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar där åldersgruppen 30-49 år har 6,1 procent och åldersgruppen 50 år och äldre har 6,8 sjukfrånvaroprocent.

7.3 Sjukfrånvaro per kön 2015

Kön	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar	Sjuk i procent 2015	Sjuk i procent 2014	Sjuk i procent 2013	Sjuk i procent 2012	Sjuk i procent 2011	Sjuk i procent 2010
Kvinnor	2 361 340	163 719	6,9	6,3	5,5	6,2	5,6	5,8
Män	629 582	25 197	4,0	3,2	4,0	4,9	4,4	5,2
Totalt	2 990 923	188 916	6,3	5,6	5,2	5,9	5,3	5,7

Totalt har sjukfrånvaron ökat från 5,6 % 2014 till 6,3 % 2015. Både mäns och kvinnors sjukfrånvaro har ökat.

7.4 Långtidssjuka 60 dagar och mer 2015

Siffrorna i tabellen visar på alla medarbetare i kommunen som har haft en långtidssjukfrånvaro under 2015, totalt i kommunen och per förvaltning i procent.

Förvaltning	Totalt antal sjuktimmars 2015	Totalt långtid i timmar 2015	2015 %	2014 %	2013 %	2012 %	2011 %
Barn- och utbildningsförvaltning	61 631	29 529	47,9	57,8	39,4	53,5	55,6
Socialförvaltning	99 553	47 967	48,2	48,6	34,6	52,3	47,8
Arbetsmarknadsenhet	18 149	7 885	43,4	36,5	23,5	23,5	18,7
Kultur- och teknikförvaltning	4 712	1 240	26,3	41,1	11,2	68,0	69,0
Centrala kontor	4 001	3 230	80,7	74,9	-	-	59,5
Miljö- och byggförvaltning	900	-	-	-	-	-	-
Totalt	188 916	89 851	47,6	51,1	34,2	49,5	48,1

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar minskade med 3,5 % till 47,6 % totalt. 47,6 % långtidssjukskrivna 60 dagar eller mer är utifrån det totala antalet sjuktimmars.



7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2015

Aldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar	Sjuk i procent
Barn- och utbildningsförvaltning			
–29 år	165 463	5 955	3,6
30–49 år	664 655	28 214	4,2
50 och uppåt	495 838	27 462	5,5
Totalt	1 325 956	61 631	4,6
Socialförvaltning			
–29 år	174 548	10 039	5,8
30–49 år	548 946	46 855	8,4
50 och uppåt	493 297	42 658	8,6
Totalt	1 216 794	99 553	8,2
Arbetsmarknadsenhet			
–29 år	20 264	3 428	16,9
30–49 år	63 934	6 717	10,5
50 och uppåt	71 868	8 004	11,1
Totalt	156 066	18 149	11,6
Kultur- och teknikförvaltning			
–29 år	17 406	428	2,5
30–49 år	75 007	2 146	2,9
50 och uppåt	79 286	2 137	2,7
Totalt	171 698	4 712	2,7
Kommunledning			
–29 år	-	-	-
30–49 år	17 555	214	1,2
50 och uppåt	42 446	2 236	5,3
Totalt	60 001	2 449	4,1
Näringslivskontor			
–29 år	-	-	-
30–49 år	10 224	1 506	14,7
50 och uppåt	6 536	16	0,2
Totalt	16 760	1 522	9,1
Miljö- och byggförvaltning			
–29 år	5 526	291	5,3
30–49 år	21 520	267	1,2
50 och uppåt	16 602	342	2,1
Totalt	43 648	900	2,1
Totalt	2 990 923	188 916	6,3

8. Företagshälsovård och friskvård

8.1 Företagshälsovård

Totalt har Timrå kommun använt 1 848 tkr till insatser hos Feelgood företagshälsovård. Tjänsteutnyttjandet har varit 71 % efterhjälpande insatser som varit konsultation, rehabiliteringsmöten och stödsamtal. Förebyggande och främjande insatser har varit 29 % som arbetsmiljökartläggningar, ergonomisk konsultation och coachning.

Socialförvaltningen har under året haft två förebyggande hälsoprojekt som ett led i att förebygga sjukskrivning och öka värdeskapandet hos medarbetarna. I det ena projektet mäts hälsan via testvärden och fysiska aktiviteter genomförs under projektets gång. Det andra projektet vänder sig till medarbetare som har mycket korttidssjukfrånvaro.

Barn- och utbildningsförvaltningen har erbjudit de som under året fyllt 45 och 55 år en hälsoundersökning.

Målet är att förflytta fokus och insatser till förebyggande åtgärder.

8.2 Friskvårdsbidraget

Friskvårdsbidraget är på 750 kronor per år och anställd. Friskvårdspengar har betalats ut till 316 personer under 2015, vilket är en ökning med 3 personer jämfört med 2014.

9. Arbetsskador och tillbud

År	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Arbetsskador (varav med frånvaro)	109 (39)	59	53	58	44	40
Tillbud	46	37	18	24	9	37

Arbetsgivaren ska utreda orsakerna till olyckor, sjukdomar och tillbud. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka vilka arbetsskador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur man förebygger så att andra personer inte drabbas. För systematisk uppföljning av arbetsskador och tillbud används datasystemet ”Lisa”.

Av de 109 arbetsskadorna är 59 inom socialförvaltningen och 46 inom barn- och utbildningsförvaltningen. Den vanligaste arbetsskadan är ”skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt)” som skett vid 38 tillfällen av de 109 anmälda arbetsskadorna.

Det ökade antalet arbetsskador från 2014 till 2015 beror till stor del på informationen om betydelsen av att göra en arbetsskadeanmälan. Inom barn- och utbildningsförvaltningen har det under året pågått ett omfattande arbete med att motivera personal att använda systemet Lisa, vilket bland annat har gett effekten fler tillbudsanmälningar.

Handlingsplaner och metodstöd upprättas för att förebygga incidenter.

10. Jämställdhet och mångfald

Fördelningen av män och kvinnor är ojämn inom kommunen. Av kommunens 1 277 anställda är 1 048 kvinnor och 229 män. I kommunens två största förvaltningar – socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen – är uppdelningen tydligast med socialförvaltningens 504 kvinnor och 46 män samt barn- och utbildningsförvaltningens 443 kvinnor och 96 män.

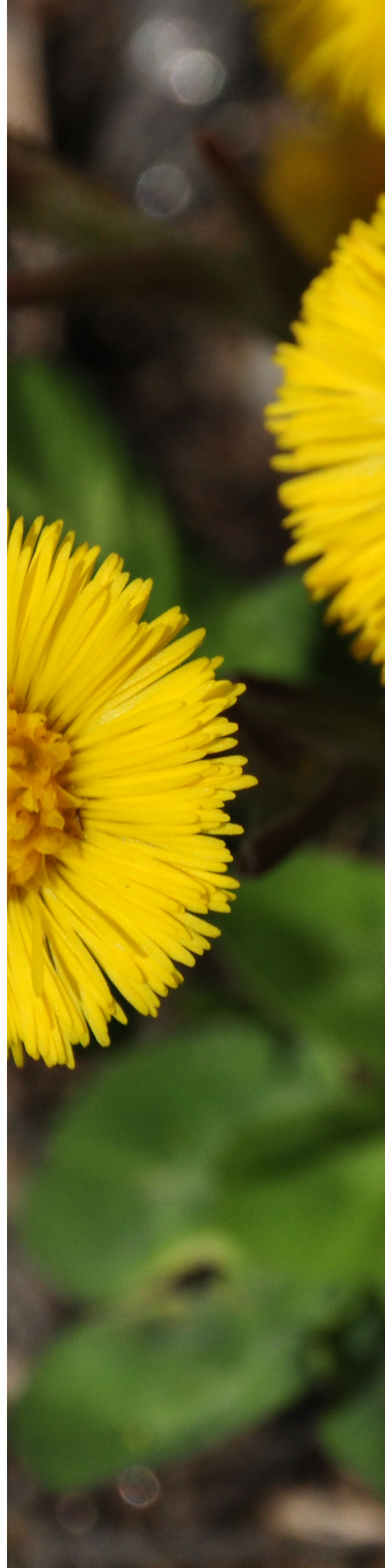
En del av förklaringen till att kvinnor har en lägre lön än männen i kommunen är att de flesta kvinnor är verksamma i yrkeskategorier för vilka löneläget är lägre. Kommunen utför regelbundet en yrkeskartläggning vars syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Flera studerande från omvårdnadsprogrammet har utländsk bakgrund och via arbetsförmedlingen har vi flera arbetspraktikanter av utländsk härkomst.

10.1 Antal kvinnliga och manliga chefer

Förvaltning	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltning	13	8
Socialförvaltning	23	2
Arbetsmarknadsenhet	1	3
Kultur- och teknikförvaltning	2	7
Centrala kontor (Näringslivskontoret ingår)	2	2
Miljö- och byggförvaltning	0	1

Förvaltningschef	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltning	1	-
Socialförvaltning	1	-
Kultur- och teknikförvaltning	-	1
Centrala kontor (Näringslivskontoret ingår)	-	1
Miljö- och byggförvaltning	-	1



10.2 Antal tillsvidareanställda hos kvinnliga och manliga chefer

1 november 2015.

Förvaltning	Högst		Medel		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Barn- och utbildningsförvaltning	44	49	25,13	28,00	8	11
Socialförvaltning	37	13	22,22	9,00	2	9
Arbetsmarknadsenhet	5	22	5,00	14,00	5	5
Kultur- och teknikförvaltning	27	13	14,0	7,42	1	6
Centrala kontor (Näringslivskontoret ingår)	14	6	10,50	6,00	7	6
Miljö- och byggförvaltning	-	19	-	19,00	-	-

Det största antalet chefer inom socialförvaltningen finns inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade där samtliga områdeschefer är kvinnor. Inom kultur- och teknikförvaltningen finns två kvinnliga chefer, varav den ena ansvarar för lokalvården och övriga chefer är män. Bland förvaltningscheferna finns 2 kvinnor och 3 män.

I jämställdhetsplanen finns som ”mål och viljeinriktning” att ”lediga arbeten ska annonseras på ett sådant sätt att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan söka det lediga arbetet. Kommunen ska verka för att nå en jämnare könsfördelning och en större mångfald inom befattningsbenämningar där det råder obalans”.

11. Medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2015 där 1315 medarbetare var inbjudna och svarsfrekvensen blev 72 %. Medarbetarenkäten har inom flera områden som t ex inom barn och utbildningsförvaltningen visat en hög svarsfrekvens (76 %) och generellt ett positivt resultat.

Varje chef har startat upp ett arbete med enkätresultatet tillsammans med sina medarbetare.

Ledarskap

- | | |
|--|----|
| - Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser | 79 |
| - Min chef visar förtroende för mig som medarbetare | 85 |
| - Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete | 85 |

Engagemang

- | | |
|--|----|
| - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete | 80 |
| - Jag ser fram emot att gå till arbetet | 80 |
| - Jag är en engagerad medarbetare i Timrå kommun | 88 |

Stolthet

- | | |
|--|----|
| - Jag är insatt i min arbetsplats mål | 87 |
| - Mitt arbete känns meningsfullt | 88 |
| - Jag är stolt att arbeta i Timrå kommun | 80 |

Riktlinje på indexvärdet där -60 är mindre bra, 60-74 bra och 75- mycket bra.

-60**60-74****75-**



TIMRÅ KOMMUN