



TIMRÅ KOMMUN
Kommunledningskontoret

Personal- och Hälsobokslut 2018

Timrå kommun





Inledning	4
Sammanfattning.....	4
Definitioner	5
2. Antal anställda.....	6
2.1 Anställda per förvaltning/bolag.	6
2.2 Tillfälligt anställda.....	9
2.3 Tillsvidareanställda kvinnor och män som har tjänster på heltid och deltid.	10
2.4 Åldersfördelning, tillsvidareanställda.....	11
2.5 Antal helårsarbetare.....	11
2.6 Medelålder hos tillsvidareanställda 2018.....	12
2.8 pensionsavgångar inom några yrkesområden.....	13
3. Mertid och övertid.....	13
3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2018.....	13
Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda.....	13
4. Personalomsättningar	14
4.1 Antalet annonseringar av lediga tjänster, externt och internt	14
4.2 Personalkostnader totalt för kommunen i Mnrk.....	15
5. Löneutveckling.....	15
5.1 Medellön per ålder och kön, Tillsvidareanställda.	15
5.2 Yrkeskartläggning	16
5.3 Löneöversyn	16
6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	16
7. Sjukfrånvaro	17
7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro.....	17
7.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp.....	18
7.3 Sjukfrånvaro per kön.....	18
7.4 Långtidssjuk 60 dagar och mer.....	19
7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2018.....	20
7.6 Sjukfrånvaro i jämförelse med länet	21
8. Företagshälsovård och hälsofrämjande arbete	22
8.1 Företagshälsovård.....	22
8.2 Friskvårdsbidraget	23
10. Jämställdhet och mångfald.....	24
11. Antal kvinnliga och manliga chefer.	24
11.1 Antal chefer	24
11.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer.....	25



12. Medarbetarenkäten.....	25
12.1 Hållbart medarbetarengagemang, HME.....	26

Inledning

Personal- och Hälsobokslut Timrå kommun

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

Sammanfattning

Timrå kommun hade den 1 nov 2018 1 371 tillsvidareanställda medarbetare, 1 121 kvinnor och 250 män. Jämfört med föregående år är det en ökning med 19 personer. På sidan sex kan du se hur många kvinnor/män som ingår i ökningen. Där finns också antal per förvaltning. Kommunen strävar efter en jämnare köns- och åldersfördelning och inom dessa områden finns en sakta tendens till ökning, se vidare sidan 10. Pensionsavgångar under den närmsta 10 års period visar en positiv minskning mot redovisningen 2017, vilket följer i linje med att fler unga medarbetare anställs. Yrkeskartläggningar görs årligen för att förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i lika eller likvärdiga arbeten.

Sjukfrånvaron utvecklas i en positiv riktning och har under 2018 sjunkit med 1,4 procent jämfört med 2017, vi ligger också på en delad andra plats i länet när det gäller lägst sjukfrånvaro. Det pågår ett medvetet och strukturerat arbete för att vägleda i och förbättra rehabiliteringsarbetet. Företagshälsovården används för hälsofrämjande och stödjande arbete. Från sidan 17 finns redovisningar för sjukfrånvaro och på sidan 22 för användandet av företagshälsovård. För att uppmuntra och möjliggöra till förebyggande friskvård har kommunen höjt friskvårdsbidraget 2018 upp till 2 000 kr per medarbetare och år, från tidigare 750 kr.

Under hösten 2018 genomfördes en medarbetarundersökning där svarsfrekvensen var 66 %. Cheferna arbetar systematiskt med att ta tillvara och bygga vidare på det resultatet som medarbetarenkäten visar. Årets enkät var en pulsmätning och utgick från Hållbart medarbetarengagemang, HME. HME är ett nationellt jämförelseindex och kan jämföras med andra kommuner. Resultatet av undersökningen ligger som underlag för prioriterade insatser för ett hållbart arbetsliv och för kommunens verksamhetsstyrning. Resultatet av medarbetarenkäten finns från sidan 25.



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.



2. Antal anställda

Här under tabellerna 2.1 – 2.6 hittar du information om hur många anställda Timrå kommun har och hur de är fördelade över förvaltningarna. Här finns även tillfälligt anställda, heltid- och deltidstjänster, åldersfördelning, medelålder och pensionsavgångar.

2.1 Anställda per förvaltning/bolag.

Tabellen gäller tillsvidareanställda den 1 nov 2018

	Kvinnor 2018	Män 2018	Totalt 2018	Kv 2017	Män 2017	Totalt 2017	Totalt 2016	Totalt 2015	Totalt 2014
Förvaltning									
Barn- och utbildningsförvaltning	474	104	578	470	96	566	559	539	534
Socialförvaltningen	538	51	589	534	47	581	575	550	543
Arbetsmarknadsenheten	24	33	57	23	34	57	59	50	49
Kultur- och teknikförvaltning	43	36	79	48	38	86	81	82	76
kommunledningskontor	32	11	43	33	9	42	36	37	34
Miljö- och byggförvaltning	10	15	25	6	14	20	20	19	19
Totalt förvaltningar	1121	250	1371	1114	238	1352	1330	1277	1255
Bolag									
Medelpads räddningstjänst	26	246	272	26	254	280	284	294	290
AB Timråbo	10	14	24	9	14	23	24	22	23
Mitt Sverige vatten	45	112	157	39	117	156	154	-	-
Sundsvall Timrå Airport	21	50	71	24	52	76	63	-	-
Totalt Bolag	102	422	524	98	437	535	525	316	313

Timrå kommun hade 1371 tillsvidareanställda den 1 november 2018. Detta är en ökning med 19 personer (12 män och 7 kvinnor) jämfört med 1 november 2017. Kommunens anställda består av 82 % kvinnor och 18 % män.

Vad har då hänt under 2018 som påverkat anställningstalen? Omfattande åtgärder har vidtagits, men effekten ligger efter den 1 november 2018.

Socialförvaltningen har under året haft en brukare inom personlig assistans som valt att ansöka om bostad med särskild service LSS istället. Det innebär att ett antal personliga assistenter slutar. Det kommer att verkställas först januari 2019, men avveckling av personalgruppen påbörjades under senare delen av 2018.

Förhandlingar påbörjades under året, för att sänka bemanningsnivåerna på Cirkelvägen 14 och 16, bostad med särskild service, samt inom Daglig verksamhet LSS. Totalt förväntas bemanningen sänkas med 3.0 årsarbetare.

Vakant tjänst som demenssamordnare har tillsatts. I tjänsten ingår även uppdraget som enhetschef för specialistundersköterskorna samt larmdriftsenheten.

Tjänsten som samordnade för hemsjukvården har avvecklats. Arbetsuppgifterna har förändrats samt fördelats om, vilket medfört att behovet av funktionen inte längre kvarstår.

Beslut har under året tagits om att avveckla Strandvillans vård- och omsorgsboende. Det verkställdes i november 2018. Totalt omplacerades 7.0 årsarbetare till andra vakanta tjänster/vikariat inom övriga vård- och omsorgsboenden varpå tjänsteantalet på helheten ska minska med motsvarande 7.0 tjänstgörande.

Utvärderingen av projektet sju timmars arbetsplatsförlagd arbetstid hos myndighetsutövande socialsekreterare inom IFO slutfördes av Kommunförbundet och visade på stora vinster vad avser socialsekreterarnas psykosociala arbetsmiljö men även på vinster för arbetsgivaren. Sjuktalet samt hur man upplever sig utvilad efter ledighet förbättrades avsevärt, även stressnivåernas sjönk. Ur ett arbetsgivarperspektiv var den största vinsten att trenden bröts med att förlora personal till andra arbetsgivare eller yrken. Under året för projektet stannade personal kvar på sina arbeten. Utifrån detta fattade nämnden beslut om att permanenta projektet från och med 190101.

Ledningsgruppen på IFO har genomgått förändringar då två enhetschefer valt att sluta sina anställningar vilket medfört rekryteringsprocesser för att återbesätta dessa tjänster. Urvalet bland de sökande har varit relativt gott och den sista rekryteringen för vuxenstöd beräknas att slutföras under början av året 2019. Biträdande verksamhetschef tillträdde som ordinarie verksamhetschef den första december. Biträdanderollen avvecklas.

Området vuxenstöd och ekonomiskt bistånd har delats på två enheter och en ny enhetschef tillsattes inom området ekonomiskt bistånd, finansierad av en vakant specialistsocionomtjänst. Ekonomiskt bistånd deltar i ett nationellt projekt via SKL för att bryta långvarigt biståndstagande varför behovet av en verksamhetsnära enhetschef var stort. På vuxenstöd har uppdraget utökats med att även hantera myndighetsutövningen rörande socialpsykiatri. Detta i kombination med stora volymökningar inom områdena vuxenstöd och ekonomiskt bistånd gjorde att en till enhetschef var nödvändig.

Inom barn och familj har en av specialistsocionomerna konverterats till samordnare. Detta som ett led i att tydliggöra rollen specialistsocionom som fram till dess upplevts otydlig och använts på olika sätt beroende på verksamhet. Rollen samordnare har ett uttalat administrativt ansvar samt ska vara den operativa

experten inom området. Specialistsociologen ska ha lång yrkeserfarenhet och vidareutbildning samt vara riktad mot ett specialistområde, t.ex. placering eller ekonomiskt bistånd.

Området ensamkommande flyktingbarn har fortsatt minskat och även behovet av socialsekreterare inom området. En socialsekreterare gick på föräldraledighet i juli, en tjänst som inte kommer tillsättas under den tillfälliga vakansen. När socialsekreteraren är åter tjänst kommer den att organiseras under barn och familj för att fylla upp en vakans där.

Antalet tillsvidareanställda inom Barn- och utbildningsförvaltningen varierar ständigt utifrån den lärarbrist som råder både i regionen och i landet. För att bli tillsvidareanställd som lärare och förskollärare krävs det både behörighet och legitimation. Vilket resulterar i vakanta tjänster som tillsätts av obehörig personal. Under 2018 har det via stadsbidrag skett en utökning av skolornas elevhälsa samt med en Studie- och yrkesvägledare. För att kunna leverera en utbildning med god kvalitet måste vi arbeta för att våra kompetenta medarbetare vill stanna kvar och att andra duktiga lärare söker sig till oss. I dag är det främst ämneslärare och förskollärare det råder stor brist på.

Kultur- och teknikförvaltningen har under verksamhetsåret inte utökat antalet anställda. En organisationsöversyn pågår. Ny förvaltningschef har tillträtt och tidigare roll som vägchef är inte tillsatt än.

Miljö- och byggkontoret har dels utökat personalen inom mark- och exploatering och dels med en marknadsutvecklare för bostäder som flyttades över från näringslivskontoret. Miljö och bygg har även lyckats bemanna samtliga vakanta tjänster och har ökat personalstyrkan. Det har dock uppstått en övertalighet som ska hanteras under 2019. Vakanser har även uppstått vid årsskiftet och tjänsten som marknadsutvecklare återbesätts inte.

Kommunledningskontoret redovisar en påtaglig ökning av antalet anställda. Det förklaras av att ekonomerna centraliserades under 2017/18. Fem personer flyttades från övriga förvaltningar till centrala ekonomienheten.

Under 2018 har samtidigt en tjänst avvecklats och under 2019 avvecklas ytterligare tre tjänster inom ekonomi samt HR för att klara av en budget i balans.



2.2 Tillfälligt anställda.

Tabellen visar i antal, hur många som tillfälligt varit anställda i kommunen under 2018.

	Visstids- anställda 2018	Tim- anställda 2018	Visstids- anställda 2017	Tim- anställda 2017	Visstids- anställda 2016	Tim- anställda 2016	Visstids- anställda 2015
Barn- och utbildningsförvaltning	244	337	246	373	233	343	200
Socialförvaltningen	74	434	88	429	87	421	90
Arbetsmarknadsenheten	106	3	74	4	74	4	44
Kultur- och teknikförvaltning	13	21	18	27	10	26	11
Kommunledningskontor	6	8	3	2	1	3	3
Näringslivskontor	Ingår nu i kommunled.		4	0	3	-	3
Miljö- och byggförvaltning	3		6	0	4	3	6
Totalt	446	803	439	835	412	800	357

Visstidsanställda är vikarier som är månadsanställda och där ingår även provanställningar. Det innebär att det finns personal som har haft provanställning i början på året för att sedan få en tillsvidareanställning, vilket innebär att de hamnar även i tabell 2.1.

Medarbetare som under året haft en timanställning kan också 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. Under kolumnen timanställda kan det finnas personer som arbetat på flera förvaltningar och som då blir medräknade vid varje förvaltning.

Bemanningsenheten som sköter rekrytering för socialförvaltningen och förskolan, gällande timvikarier samt vikariat upp till tre (3) månader, har genomlysts under året i och med pensionsavgång för ansvarig enhetschef. Tjänsten som enhetschef ersattes inte, utan uppdraget har istället fördelats på befintliga chefer. Arbetsuppgifterna för bemanningsenheten har justerats för att bättre svara upp mot verksamheternas behov och det har till viss del medfört förändrade uppdrag. Samverkan med Vård- och Omsorgscollegie (VoC) fortsätter, inom bemanningsenheten finns en utsedd kontaktperson som samordnar praktikplatserna för socialförvaltningen. Syftet med detta upplägg är att uppnå högre samverkan även mot enhetscheferna i mottagande verksamheter och på så sätt skapa bättre förutsättningar för att fånga upp eleverna som framtida personal.

Barn- och utbildningsförvaltningen har en hög andel vikarier och visstidsanställda. Dessa är i de flesta fall obehöriga förskollärare och lärare.

Kultur- och teknikförvaltningens visstidsanställda består av personal som är säsongsanställd mellan april – augusti för att sommartid sköta kommunens planteringar, 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 fr. o. m dag 2 på skolor och detta medför att det krävs ett antal timanställda.

2.3 Tillsviareanställda kvinnor och män som har tjänster på heltid och deltid.

1 november 2018. (1 nov. 2017 inom parantes)

Förvaltning	Heltid kvinnor	Heltid män	Deltid kvinnor	Deltid män	Totalt kvinnor	Totalt män
Barn- och utbildning	461 (454)	99 (91)	14 (16)	5 (5)	474 (470)	104 (96)
Socialförvaltning	355 (347)	45 (43)	183 (187)	5 (4)	538 (534)	51 (47)
Arbetsmarknadsenheten	13 (11)	30 (31)	11 (12)	3 (3)	24 (23)	33 (34)
Kultur- och Teknik	38 (43)	35 (37)	5 (5)	1 (1)	43 (48)	36 (38)
Kommunledningskontor	30 (32)	11 (9)	2 (1)	0 (0)	32 (33)	11 (9)
Miljö- och Bygg	10 (6)	15 (14)	0 (0)	0 (0)	10 (6)	15 (14)
Totalt kvinnor/ män	907 (893)	235 (225)	214 (221)	15 (13)	1121 (1114)	250 (238)

Av kommunens medarbetare arbetar 83 % heltid och 17 % deltid. Trots att siffrorna i tabellen visar en viss ökning av heltidsarbete så blir det procentuella talet lika som år 2017. Det beror på avjämnning av procenttal. Timrå kommuns strävan är att alla ska kunna erbjudas en heltidstjänst. I statistiken deltidsanställda finns medarbetare som har en viss procentsats sjukersättning.

Socialnämnden är positivt inställda till att erbjuda alla medarbetare möjlighet att arbeta heltid. Timrå kommun driver projektet heltidsresan med syfte att erbjuda alla anställda heltid

De flesta personer som arbetar deltid inom barn- och utbildningsförvaltningen har själva valt det. Dessa tjänster är ofta kopplade till en specifik arbetsuppgift som inte omfattar heltid, till exempel som skolläkare eller elevassistent för en enskild elev utifrån elevens behov under skoldagen.

2.4 Åldersfördelning, tillsvidareanställda.

Tabellen visar åldersfördelning den 1 november för år 2018. (2017 inom parentes)

Förvaltning	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 och över	Totalt
Barn- och utbildning	33 (29)	122 (122)	172 (168)	186 (178)	65 (69)	578 (566)
Socialförvaltning	59 (60)	111 (102)	148 (152)	201 (198)	70 (69)	589 (581)
Arbetsmarknadsenheten	3 (2)	11 (9)	11 (15)	24 (22)	8 (9)	57 (57)
Kultur- och Teknik	9 (10)	11 (10)	20 (26)	29 (28)	10 (12)	79 (86)
Kommunledningskontor	1 (0)	4 (6)	15 (12)	12 (16)	11 (8)	43 (42)
Miljö- och Bygg	2 (2)	8 (7)	8 (4)	5 (5)	2 (2)	25 (20)
Totalt	107 (103)	267 (256)	374 (377)	457 (447)	166 (169)	1371 (1352)
Totalt i procent räknat	7,80	19,48	27,28	33,33	12,11	100 %
	(2017)	(7,62%)	(18,93%)	(27,88%)	(33,06%)	(12,50%)
						(100%)

Som tabellen visar finns en svag kurva uppåt för yngre medarbetare där personer mellan 30-39 år den grupp som ökat mest från föregående år. Vid tabell 2.6 nedan kan man se att det är män som har sänkt medelålder från år 2017. Konkurrensen om medarbetare är inom flera yrkesgrupper stor, vilket gör att det är viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare så att nya medarbetare söker sig till just Timrå kommun.

2.5 Antal helårsarbetare

	2018	2017	2016	2015	2014
Summa sysselsättningsgrad	1 583	1 569	1 534	1 463	1 433
Totalt arbetad tid enl. avtal	3 289 155	3 257 888	3 177 403	3 004 045	2 972 748

Av de tidigare tabellerna ovan kan det vara svårt att utläsa hur mycket arbetad tid har ökat. Då visstidsanställningar och timanställningar redovisas per individ, och inte arbetad tid, och relateras till antalet tillsvidareanställningar, är det svårt att uttala sig om hur mycket antalet medarbetare i arbetstid räknat har ökat. Om all arbetstid istället tas som utgångspunkt, oberoende av anställningsform och delas i en normal årsarbetstid får vi istället fram antalet årsarbetande och hur det talet förändras över åren. Även här framkommer en tydlig ökning av arbetad tid, inte minst mellan år 2015 och 2016. Men samtidigt ökar antalet helårsarbetare, 14 stycken, mindre mellan 2017 och 2018 än vad antalet tillsvidareanställningar visar, som var 19 till antalet.



Hur förhåller sig detta till ökningen i övriga kommunSverige? Av uppgifter från SKL framgår det att antalet anställda i snitt har ökat med 1,66 % per år under perioden 2011 till 2018. Det motsvarar den ökning som kan noteras i Timrå för motsvarande period med utgångspunkt i antalet tillsvidareanställda.¹

2.6 Medelålder hos tillsvidareanställda 2018.

	2018		2017		2016		2015		2014		2013	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
Totalt för kommunen	48,0	47,0	48,0	48,0	48,0	47,0	48,0	47,0	49,0	48,0	49,0	49,0

2.7 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2019 – 2028. (2017 års bokslut inom parantes)

	2019- 2021	2022- 2023	2024- 2028	Totalt avgångar	Totalt anställda	Totalt i % 10 år
Barn- och utbildning	32	28	81	141	578	24,40 (25,80)
Socialförvaltningen (inkl. arbetsmarknadsenheten)	32	31	93	156	646	24,15 (24,76)
Kultur- och Teknik	8	4	12	24	79	30,40 (31,40)
Kommunledningskontor	3	4	7	14	43	32,60 (38,10)
Miljö- och Bygg	2	2	1	5	25	20,00 (25,00)
Totalt	77	69	194	340	1371	24,80
(totalt 2017 års bokslut)	86	72	194	352	1352	26,04

Inom kommande tioårsperiod 2019 – 2028, förväntas 340 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Det visar en minskning av pensionsavgångar med 12 personer jämfört med 10 årsperioden vid 2017 års bokslut.

Kommunledningskontoret är den förvaltning som sänkt sin pensionsavgång mest. Från att ha den högsta procenten på ca 38 % vid bokslutet 2017, men som nu gått ner till 32,60 % 2018. Alla förvaltningar har något lägre procentsats detta bokslutsår.

Bryter man ner pensionsavgångarna till några yrkesgrupper visar tabell 2.8 att undersköterskor är den största gruppen med 71 personer. Inom Barn- och utbildning är lärargruppen den största med 43 personer följt av barnskötare, 28 personer.

¹<https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror/tabellerkommunalpersonal2017.11575.html>



2.8 pensionsavgångar inom några yrkesområden

Yrken	Antal inom 2 år	Antal inom 5 år	Antal inom 10 år
Undersköterskor	6	22	71
Vårdare/vårdbiträden	3	11	23
Enhetschefer	1	3	10
Lärare	9	19	43
Barnskötare	3	13	28
Förskollärare	3	8	22
Totalt	25	76	197

För att säkerställa personalbehovet i framtiden inom vård och omsorg har samverkansformen VoC (Vård och Omsorgscollege), fortsatt sitt arbete under året.

En arbetsgrupp med representanter från länets kommuner startade under hösten 2016 för att marknadsföra vård och omsorg. Arbetet utgår från att ta tillvara erfarenheterna från det arbete som tidigare genomförts från upplevelseverkstäderna, identifiera goda ambassadörer och göra en plan för framtidens attraktionsarbete.

En gemensam marknadsföring med samtliga kommuner i länet skedde även i år på ”Karriär och Framtid”, som är Norrlands största jobb och utbildningsmessa som vänder sig till unga vuxna. En satsning i länet som blev väldigt lyckad. Arbetet med en gemensam satsning Timrå och Sundsvalls kommun tillsammans med Sundsvalls sjukhus har fortsatt. Vi visar där upp vår verksamhet till elever som visat intresse för vården.

Barn- och utbildningsförvaltningen håller med stöd av HR-strateg på att arbeta fram en kompetensförsörjningsplan för att försöka motverka den lärarbrist som råder idag och riskerar att förvärras framåt i tiden.

3. Mertid och övertid

3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2018.

Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda

(2017 inom parentes)

Förvaltning	Övertids timmar	Procent av ordinarie arbetstid	Mertids timmar	Procent av ordinarie arbetstid
Barn- och utbildning	1 794 (2 484)	0,1 (0,2)	2 329 (2 242)	0,2 (0,15)
Socialförvaltningen	8 267 (8 555)	0,7 (0,8)	8 355 (8 457)	0,7 (0,7)
Arbetsmarknadsenheten	7 (8)	0 (0)	100 (61)	0,4 (0,3)
Kultur- och Teknik	2 046	1,1	399	0,2



	(2 116)	(1,2)	(502)	(0,3)
Kommunledning	917	1,0	15	5,2
	(682)	(0,9)	(12)	(0)
Näringsliv	-	-	0	0
	(20)	(0,2)	(0)	(0)
Miljö- och Bygg	79	0,2	0	0
	(58)	(0,1)	(0)	(0)
Totalt	13 110	0,4	11 198	0,3
(2017)	(13923)	(0,4)	(11274)	(0,3)

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

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

Inom Barn- och utbildningsförvaltningen har antalet övertidstimmar minskat främst genom att tillgången på vikarier har förbättrats. Vi kan också via antalet mertidstimmar konstatera att de personer som inte har heltidstjänster används som vikarier.

4. Personalomsättningar

4.1 Antalet annonseringar av lediga tjänster, externt och internt

Förvaltning	2018	2017	2016	2015	2014
Barn- och utbildning	118	175	216	150	117
Socialförvaltningen	51	62	60	71	33
Arbetsmarknadsenheten	3	7	1	-	-
Kultur- och Teknik	14	6	4	10	9
Kommunledningskontor	6	7	5	1	1
Näringsliv		3	1	-	-
Miljö- och Bygg	4	7	5	2	1
Totalt	196	267	292	234	161

Inom socialförvaltningen finns företrädesberättigade och konverterade som omvårdnadspersonal och detta kan i vissa fall ha inneburit att tjänsterna inte annonserats.



Barn- och utbildningsförvaltningen, precis som för övriga utbildningsförvaltningar i landet, har stora svårigheter att rekrytera legitimerade och behöriga lärare. Enligt skollagen får en obehörig lärare endast anställas under en begränsad period.

Personen skall anses lämplig att bedriva undervisning, samt i så stor utsträckning som möjligt ha motsvarande utbildning som är behörighetsgivande. För att eftersträva detta annonseras samma tjänst ut flera gånger.

4.2 Personalkostnader totalt för kommunen i Mnkr.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Lön	580	550	523	485	468	446
Arbetsgivaravgift	188	183	173	161	151	147
Tjänstepension	60	48	44	44	44	42
Summa:	828	781	740	690	663	635

5. Löneutveckling

5.1 Medellön per ålder och kön, Tillsvidareanställda.

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
20– 29 år	24 672	23 424	24 445
30 – 39 år	28 053	31 286	28 785
40 – 49 år	29 650	31 471	29 964
50 – 59 år	29 400	33 768	30 072
60 år -	31 336	34 797	32 024
Totalt	29 047	31 756	29 534
(2017)	(27 891)	(29 817)	(28 245)
Procent 2018	4,1 %	6,5 %	4,6 %
Procent 2017	3,3 %	2,0 %	3,1 %

Den genomsnittliga lönen var 29 534 kr i månaden vilket var en höjning med 1289 kr i jämförelse med 2017. Kvinnorna ökade sin medellön med 1156 kronor (4,1 %). Männerna ökade sin medellön med 1939 kronor (6,5 %).

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.

5.2 Yrkeskartläggning

Den årliga lönekartläggningen påbörjades under hösten 2018 och slutförs under våren 2019. Kartläggningens syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Analys av olika yrken görs som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper



och lönespridningar inom grupper samt skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinnor/mansdominerade grupper.

5.3 Löneöversyn

I linje med tidplanen för löneöversynen 2018 genomförde cheferna lönesamtal med sina medarbetare under våren. Nya löner betalades ut i maj förutom för medarbetare tillhörande fackförbunden Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund som fick sina nya löner i oktober.

Löneöversynsarbetet för 2018 startades upp efter sommaren med att HR tillsammans med ledningsgruppen kom fram till vilka utvecklingsinsatser som skulle genomföras inför löneöversynen samt en tidplan för det. Arbetsgivaren träffade sedan de fackliga organisationerna både tillsammans och enskilt för att ha överläggningar inför löneöversynen. Cheferna genomförde medarbetarsamtal och utarbetade individuella utvecklingsplaner utifrån styrtal och mål under hösten.

6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Föreningssamordnare

Timrå kommun har under 2018 fortsatt utveckla aktiviteter för de ensamkommande barnen. Detta har gjorts i samverkan med Västernorrlands idrottsförbund.

Paragraf 37 Medel

Kommunen har sökt medel från Länsstyrelsen under 2018/2019 till att arbeta med våld i nära relationer. Projektet Må bra som mamma förlängdes till 2019 med ytterligare medel från Länsstyrelsen. De projekt som påbörjades 2017 har slutförts under året i samverkan med fiskeklubben Storöringen. Det är Naturbussen samt Recept på fyra olika språk.

Feriearbete

Satsningen på feriearbete anordnades till 278 ungdomar under sommarmånaderna. Fördelningen var 132 pojkar och 146 flickor. Sommarlovsentreprenörer anordnades inom ramen för feriearbete. Dessa ungdomar fick en startpeng och sedan möjlighet att driva företaget under tre veckor. Under den första veckan ingick en utbildning om hur man driver ett företag.

7. Sjukfrånvaro

I samtliga tabeller under 7.1 – 7.6 ingår tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda, med undantag av upprepad korttidsfrånvaro. Där ingår inte timanställda.

7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro.

Sjukfrånvarodagar.

(2017 års siffror inom parentes)



2018

	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1	3 217 (3 086)	693 (697)	3 910 (3 783)
Dag 2 – 14	7 456 (7 487)	1 737 (1 776)	9 193 (9 263)
Dag 15 - 90	4 485 (5 291)	648 (1 054)	5 133 (6 345)
Dag 91 –	5 976 (7 356)	974 (2 287)	6 950 (9 643)
Dagar totalt	21 134 (23 220)	4 052 (5 814)	25 186 (29 034)

Upprepad korttidsfrånvaro.

Förvaltning	Antal Personer 2018	Antal personer 2017	Antal personer 2016	Antal personer 2015	Antal personer 2014
Barn- och utbildning	53	41	36	28	24
Socialförvaltningen	92	78	74	53	48
Arbetsmarknadsenheten	27	39	32	18	18
Kultur- och Teknik	2	2	2	5	1
Kommunledning	-	1	-	-	-
Miljö- och Bygg	2	1	-	-	-
Totalt	176	162	144	104	91

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 176 personer haft sex sjuktillfällen eller mer under 2018. Då kan en långtidssjukfrånvaro även ingå. Till exempel: en person har sex sjuktillfällen och så vid den sjunde gången blir det en längre period.



7.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp.

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid 2018	Sjuk antal timmar 2018	Sjuk % 2018	Sjuk % 2017	Sjuk % 2016	Sjuk % 2015	Sjuk % 2014	Sjuk % 2013
29 år och yngre	467 815	23 612	5,0	5,7	6,3	5,1	4,3	4,1
30-49 år	1 482 934	78 065	5,3	7,1	6,5	6,1	5,9	5,6
50 år och äldre	1 336 150	87 566	6,6	7,9	8,5	6,8	5,8	4,9
Totalt	3 286 899	189 243	5,8	7,2	7,3	6,3	5,6	5,2

Sjukfrånvaron redovisas per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar där åldersgruppen 30-49 år har 5,3 % och åldersgruppen 50 år och äldre har 6,6 % i sjukfrånvaro.

7.3 Sjukfrånvaro per kön.

	Tillgänglig ordinarie arbetstid 2018	Sjuk antal timmar 2018	Sjuk % 2018	Sjuk % 2017	Sjuk % 2016	Sjuk % 2015	Sjuk % 2014	Sjuk % 2013	Sjuk % 2012
Kvinnor	2 561 745	157 859	6,2	7,5	7,9	6,9	6,3	5,5	6,2
Män	725 154	31 384	4,3	6,4	5,2	4	3,2	4	4,9
Totalt	3 286 899	189 243	5,8	7,2	7,3	6,3	5,6	5,2	5,9

Sjukfrånvaron totalt har minskat med 1,4 procent jämfört med 2017.



7.4 Långtidssjuk 60 dagar och mer

Siffrorna i tabellen visar på alla medarbetare i kommunen som har haft en långtidssjukfrånvaro (60 dagar) under 2018, totalt i kommunen och per förvaltning i procent

Förvaltning	Totalt antal sjuktimmor 2018	Totalt långtid i timmar 2018	2018 %	2017 %	2016 %	2015 %	2014 %	2013 %
Barn- och utbildning	64 141	24 860	38,8	46,5	48,1	47,9	57,8	39,4
Socialförvaltningen	93 291	40 654	43,6	42,0	45,6	48,2	48,6	34,6
Arbetsmarknadsenheten	21 199	8 499	40,1	40,1	42,3	43,4	36,5	23,5
Kultur- och Teknik	6 211	1 889	30,4	30,4	35,1	26,3	41,1	11,2
Kommunledningen	1 980	589	29,7	21,1	50,6	73,5	78,5	32,0
Näringsliv siffrorna från 2017				71,4	57,4	91,9	66,3	-
Miljö- och Bygg	2 419	1 756	70,9	72,3	63,3	-	-	-
Totalt	189 243	78 247	41,3	46,4	46,2	47,6	51,1	34,2

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar minskade med 5,1 % mellan 2018 och 2017.



7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2018.

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk i antal timmar	Sjuk i procent 2018
Barn- och utbildning			
– 29 år	191 227	9 163	4,8
30-49 år	705 198	26 661	3,8
50 och uppåt	547 668	28 317	5,2
Totalt	1 444 093	64 141	4,4
Socialförvaltning			
– 29 år	206 896	11 745	5,7
30-49 år	534 357	36 990	6,9
50 och uppåt	523 581	44 556	8,5
Totalt	1 264 834	93 291	7,4
Arbetsmarknadsenheten			
– 29 år	22 928	1 484	6,5
30-49 år	104 172	7 850	7,5
50 och uppåt	111 246	11 866	10,7
Totalt	238 346	21 200	8,9
Kultur- och Teknik			
– 29 år	25 184	1 002	4,0
30-49 år	68 797	3 418	5,0
50 och uppåt	86 584	1 791	2,1
Totalt	180 565	6 211	3,4
Kommunledning			
– 29 år	904	0	0,0
30-49 år	38 511	1 404	3,6
50 och uppåt	52 820	576	1,1
Totalt	92 235	1 980	2,1
Miljö- och bygg			
– 29 år	3 920	218	5,6
30-49 år	31 864	1 741	5,5
50 och uppåt	14 000	460	3,3
totalt	49 784	2 419	4,9
Totalt	3 269 857	189242	5,8 %

Totalt antal tillgänglig arbetstid skiljer i tabell 7.5 sig från tabell 7.2-7.3 med några timmar som kan bero på statistikprogrammets inmatningstidpunkter, det är dock en marginell skillnad som inte påverkar något resultat.



7.6 Sjukfrånvaro i jämförelse med länet

Jämförelsetal i procent av sjukfrånvaro hos länets kommuner och i riket totalt för kommuner. Siffrorna inom parentes är för år 2017.

2018

	Sjuk totalt	Sjuk kvinnor	Sjuk man	Långtid 60 dagar och mer
Ånge kommun	7,3 (7,3)	7,9 (8,0)	4,9 (4,5)	43,7 (53,1)
Timrå kommun	5,8 (7,2)	6,2 (7,5)	4,3 (6,4)	41,3 (46,4)
Härnösands kommun	5,4 (6,0)	5,8 (6,6)	4,7 (4,8)	36,6 (45,6)
Sundsvalls kommun	7,5 (8,9)	8,3 (10,2)	4,5 (4,8)	54,7 (63,9)
Kramfors kommun	7,2 (7,7)	8,1 (8,7)	4,7 (4,7)	Ingen uppg. (54,4)
Sollefteå kommun	6,4 (6,4)	7,4 (7,3)	3,8 (4,3)	41,9 (45,3)
Örnsköldsviks kommun	5,8 (6,7)	6,3 (7,4)	3,8 (4,0)	41,4 (56,9)
Västernorrlands län	6,6 (7,5)	7,3 (8,5)	4,3 (4,6)	46,4 (56,0)
I riket för kommuner	6,6 (6,7)	7,3 (7,4)	4,2 (4,2)	42,2 (45,4)

Källa: statistik från SKL-Kolada

Timrå kommun står sig väl i jämförelse med både länet och riket i stort. Vi ligger 0,8 procentenheter både under länet och i riket totalt. Det visar att vi är på rätt väg med de rehabiliteringsprocesser som pågår i kommunen.

Sjukfrånvaron ligger på 5,8 % vilket är en klar förbättring men nu gäller det att behålla positionen samt ytterligare förbättra den förebyggande rehabiliteringen; med goda rutiner arbetar vi för än högre frisknärvaro. Tilläggas bör att Försäkringskassan under 2018 har hårdnat i sin bedömning av rätten till sjukpenning varav delar i ovanstående sänkning i procent av sjukfrånvaro måste förklaras av det. HR-funktionen har en person som inriktat sig på att praktiskt vägleda och utbilda cheferna i deras rehabiliteringsansvar. Förutom detta har viss registervård i vårt verktyg Adato genomförts som till viss del sänkt sjuktalet.

Socialförvaltningen har under året arbetat fram konkreta åtgärder för att minska korttidsfrånvaron. En lathund för rehabiliteringskedjan är framtagen i väntan på vår gemensamma rehabiliteringsprocess. Den finns i Adato och vägleder våra chefer i rehabiliteringsarbetet.

Samverkansrådet har funnit bra former under 2018 för att gemensamt utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete med åtgärder för friskare arbetsplatser.

Vi har även fortsatt att skicka chefer till olika utbildningsblock till Sundsvallsregionens ledarutvecklingsprogram. Det är även obligatoriskt med arbetsmiljöutbildning för ledare och skyddsombud i Timrå kommun. Goda ledare är en av garantierna för ökat antal friskdagar.

8. Företagshälsovård och hälsofrämjande arbete

8.1 Företagshälsovård

Insatser för att öka hälsan på arbetsplatsen inriktas på tre perspektiv:

Främjande insatser: Är inriktade på att bevara och utveckla hälsan. Focus på friskfaktorer istället för riskfaktorer. Att lyfta och förstärka de faktorer som förstärker hälsan.

Förebyggande insatser: Är inriktade på att undvika risker och ohälsa

Rehabiliterande: Är inriktade på att behandla och lindra den skada som redan skett.

Totalt har Timrå Kommun använt **1 926 Tkr** under 2018 (1 948 Tkr 2017) till insatser hos företagshälsovården, fördelat på 1 264 Tkr på individ, 573 Tkr på grupp, 89 Tkr på organisation.

Tjänsteutnyttjandet har varit 18% rehabiliterande, 73% förebyggande, 9% främjande på organisation, grupp och individ. När det gäller förebyggande tjänster så är fördelningen 38% individ, 30% grupp, 5% organisation.

- Konsultation främjande individ 174 Tkr
- Konsultation förebyggande individ 737 Tkr
- Konsultation rehabiliterande individ 354 Tkr
- Konsultation förebyggande grupp 573 Tkr
- Konsultation förebyggande organisation 89 Tkr

Så här har vi använt de olika yrkesgrupperna.

- Bettendevetare 650 Tkr
- Leg Psykolog 350 Tkr
- Företagsläkare 310 Tkr
- Fysioterapeut 290 Tkr
- Företagssköterska 280 Tkr
- Reabsamordnare 25 Tkr
- Arbetsmiljöingenjör 10 Tkr

Målet är att fokus ska ligga på förebyggande insatser.

Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning har rullat under året men pga. sjukdom har vi några utbildningsstillfällen kvar för under 2019. Utbildningen, som är framtagen och kvalitetssäkrat av arbetsmarknadens parter, är speciellt anpassad för kommun- och landstingssektorn. Syftet är att skapa en gemensam bas för chefer och skyddsombud och ge dessa förutsättningar för samverkan i vardagen kring arbetsmiljöfrågor. Som utbildningsledare används Previa företagshälsovård.

From 2017 är Previa vår Företagshälsovård och säkerställer kommunens behov av företagshälsovård samt stöttar och kompletterar kommunens egna resurser inom arbetsmiljöområdet.

8.2 Friskvårdsbidraget

Friskvårdsbidragets summa höjdes år 2018 till 2000 kronor per år och anställd. Tidigare låg summan på 750 kronor. Detta resulterade i en kraftig ökning med uttag av friskvårdspengen för 2018 då 621 personer nyttjade erbjudandet mot 370 personer och för 2017 Det är en ökning med 251 personer.

9. Arbetsskador och Tillbud.

Arbetsskador är ett samlat begrepp för olycksfall i arbetet, olycksfall vid färd till eller från arbetet. Det kan också vara sjukdom eller annan ohälsa som uppkommit i arbetet. Tillbud är när något höll på att hända, en så kallad ”oj” händelse.

	2018	2017	2016	2015
Arbetsskador	179	132	115	109
(Varav med frånvaro)	32	32	24	39
Tillbud	114	51	44	46

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”. Handlingsplaner och metodstöd upprättas för att förebygga incidenter. Arbetsmiljöutbildning av chefer, fackliga representanter och skyddsombud kan vara ett skäl till att antalet tillbud har ökat; rapporteringsplikten tillämpas bättre, vilket är positivt.

10. Jämställdhet och mångfald

Fördelningen män/kvinnor är ojämn inom kommunen. Av kommunens 1371 anställda är 1 121 kvinnor och 250 män. Vid kommunens två största förvaltningar, socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen blir uppdelningen tydligast med socialförvaltningens 538 kvinnor respektive 51 män och Barn- och utbildningsförvaltningens 474 kvinnor och 104 män.

Kommunen strävar efter en jämnare könsfördelning, vilket vi också ser en liten ökning av, 12 män och 7 kvinnor. Vår strävan är också att främja jämställdhet, jämlikhet och mångfald.

11. Antal kvinnliga och manliga chefer.

Siffrorna inom parentes är för 1 nov 2017. På grund av att flera omorganisationer pågick den 1 november 2018 var det inte möjligt att ta fram siffror det datumet. De siffror som ligger i tabell 11.1 och 11.2 är från då att omorganisationerna blev klara.

11.1 Antal chefer

Förvaltning	Kvinnor	Män
Barn och utbildning	21 (23)	9 (7)
Socialförvaltningen	29 (26)	2 (3)
Arbetsmarknadsenheten	2 (1)	2 (2)
Kultur och Teknik	1 (1)	7 (9)
kommunledningskontoren	1 (2)	3 (3)
Miljö och Bygg	0	1
Total	54 (53)	25 (25)



11.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer.

Förvaltning	Högst		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Barn- och utbildning	40 (39)	34 (39)	- (3)	1 (3)
Socialförvaltningen	35 (39)	27 (21)	- (-)	4 (3)
Arbetsmarknadsenheten	8 (5)	28 (21)	3 (4)	4 (11)
Kultur- och teknik	28 (30)	10 (13)	- (30)	6 (5)
kommunledningskontoren	3 (11)	22 (15)	- (11)	5 (4)
Miljö- och bygg	-	24 (24)	-	-

12. Medarbetarenkäten.

Medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2018 där 1381 medarbetare var inbjudna och svarsfrekvensen blev 66 %. Då enkäten inte var i samma utformning som tidigare år finns två tabeller. Tabell 11.1 visar den enkät som användes ett flertal år och utgick från bland annat kommunens Styrtal. Frågebatteriet var mindre i omfång 2018 års enkät och utgick då enbart från det nationella ”Hållbart medarbetarengagemang” HME.

Det finns anvisningar och mallar för handlingsplaner för att arbeta med resultatet från medarbetarenkäten, vilket har utarbetats hos samtliga förvaltningar.

Handlingsplanen för strategiskt arbetsmiljöarbete ska användas i efterarbetet och för åtgärder med anledning av medarbetarenkäten.



12.1 Hållbart medarbetarengagemang, HME

Siffrorna i tabellen är indexvärden- HME index. Dessa finns också under öppna jämförelser vid SKL:s Kolada

Kommunen totalt	2018	2017	2016	2015
Motivation	76		80	79
ledarskap	76		80	79
Styrning	77		78	79
HME totalt	76		79	79

-60	61-74	75-
-----	-------	-----

Riktlinje i de båda tabellerna ligger på: där -60 är mindre bra, 61-74 bra och 75- mycket bra.

Tyvärr gjordes ingen mätning under 2017 för HME. Det som kan konstateras är att Timrå kommun ligger på gröna siffror utifrån SKL:s öppna jämförelser. Det innebär att motivationen, ledarskapet och styrningen överlag är godkänd. Det som bör noteras är att siffrorna är något sämre än för 2015-16. En möjlig förklaring är att kommunens ekonomi har utvecklats negativt under 2018 och omfattande åtgärder sattes igång under hösten 2018 för att nämnderna skulle nå en budget i balans 2019 och framåt. Det har inneburit organisatoriska förändringar och även personalåtgärder som har minskat antalet anställda för verksamhetsåret 2019. Medarbetarenkäten genomfördes under denna period och förmodligen har uppmärksamheten kring det ekonomiska läget och organisationsförändringarna påverkat enkätsvaren.