



TIMRÅ KOMMUN



Personal- och hälsobokslut 2016

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Antal anställda	5
2.1 Tabell - Anställda per förvaltning/bolag, tillsvidare den 1 nov 2016	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 - Medelålder hos tillsvidareanställda 2016	9
2.6 Tabell - Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2017-2026	9
3. Mertid och övertid	11
3.1 Tabell - Övertidstimmar/mertidstimmar 2016	11
4. Personalomsättningar	11
4.1 Tabell - Antalet annonser av lediga tjänster, externt och internt	11
4.2 Tabell - Personalkostnader totalt för kommunen i mnkr 2016	12
5. Löneutveckling	12
5.1 Tabell - Medellön per ålder och kön, tillsvidareanställda 2016	13
6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	13
7. Sjukfrånvaro och frisknärvaro	14
7.1 Tabell - Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro 2016	14
7.2 Tabell - Sjukfrånvaro per åldersgrupp 2016	15
7.3 Tabell - Sjukfrånvaro per kön 2016	15
7.4 Tabell - Långtidssjuka 60 dagar och mer 2016	16
7.5 Tabell - Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2016	17
8. Företagshälsovård och hälsofrämjande arbete	18
8.1 Företagshälsovård	18
8.2 Friskvårdsbidraget	19
9. Arbetsskador och tillbud	19
10. Jämställdhet och mångfald	19
10.1 Tabell - Antal kvinnliga och manliga chefer	19
10.2 Tabell - Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer	20
11. Medarbetarenkäten	21

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.

Vi som arbetar i kommunal verksamhet har ett av Sveriges viktigaste uppdrag: vi får samhället att fungera och gör det möjligt för andra att lyckas, från vaggan till gravsten – från förskola till äldreboende! För att lyckas med detta uppdrag är kommunens personal den främsta framgångsfaktorn.

Vi ska ha stolta och engagerade medarbetare i framgångsrika Timrå kommun! Det framgår som ett övergripande mål kopplat till den vision som kommunfullmäktige har fastställt: Timrå – en stark kommun i en växande region 2025.

Av medarbetarundersökningen 2016 framgår det att vi i stort lyckas med denna ambition. Vi har fina siffror när det gäller frågorna om medarbetarna är stolta över att arbeta i kommunen, medarbetarengagemang och om man skulle rekommendera andra att söka arbete i kommunen. Resultatet är inte bara starkt i förhållande till andra kommuner – det har påtagligt ökat från 2015, inte minst från 2012.

Men hur ser det ut för Timrå kommuns viktigaste resurs – personalen – utifrån andra utgångspunkter? Vi sammanställer årligen ett personal- och hälsobokslut som en del av kommunens redovisning. Avsikten är att ge en aktuell bild över hela personalområdet. Bokslutet är en del av årsbokslutet och redovisas parallellt till kommunfullmäktige. Uppgifterna i den personalekonomiska redovisningen har hämtats från personalsystemet QlickView.

Den personalekonomiska redovisningen ska 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. Det är helt avgörande för arbetsgivaren att tillsammans med fack analysera dessa siffror för att i samverkan bedriva rätt hälsofrämjande insatser och främja en långsiktigt hållbar personalpolitik. Detta för att både kunna behålla, utveckla och rekrytera kompetent personal.

Vi är särskilt stolta över den förbättrade svarsfrekvensen i vår medarbetarenkät – 74 % har svarat! Det visar också på ett förstärkt engagemang för den gemensamma verksamheten. Ledare och medarbetare arbetar nu systematiskt med att ta tillvara och bygga vidare på detta engagemang genom att ta fram handlingsplaner för att vidmakthålla och förbättra den upplevda arbetsmiljön och arbetssituationen som har kartlagts genom enkäten. Medarbetarundersökningen kommer att genomföras varje år och användas för att ytterligare förbättra och utveckla våra verksamheter, till gagn för de som bor, vistas och verkar i kommunen!

Andrea Strömgren
Kommunchef



2. Antal anställda

Här under tabellerna 2.1 – 2.6 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 2016

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt 2016	Totalt 2015	Totalt 2014	Totalt 2013	Totalt 2012	Totalt 2011
Barn- och utbildningsförvaltning	462	97	559	539	534	540	541	529
Socialförvaltning	528	47	575	550	543	530	526	521
Arbetsmarknadsenhet	22	37	59	50	49	51	47	47
Kultur- och teknikförvaltning	43	38	81	82	76	77	77	76
Centrala kontor	28	8	36	37	34	36	34	34
Miljö- och byggförvaltning	10	10	20	19	19	19	20	21
Totalt (2015)	1093	237	1330	1277 (229 män 1048 kvinnor)	1255	1253	1245	1226
Bolag, anställda tillsvidare			Totalt 2016	Totalt 2015	Totalt 2014	Totalt 2013	Totalt 2012	Totalt 2011
Medelpads räddningstjänst	23	261	284	294	290	290	292	287
AB Timråbo	10	14	24	22	23	23	21	22
MittSverige vatten	37	117	154	-	-	-	-	-
Sundsvall Timrå Airport	20	43	63	59	68	-	-	-

Timrå kommun hade 1330 tillsvidareanställda den 1 november 2016. Detta är en ökning med 53 personer (8 män och 45 kvinnor) jämfört med 1 november 2015.

Kommunens anställda består av 82 % kvinnor och 18 % män, jämfört med 2015 är fördelningen kvinnor och män lika. Kommunen strävar efter en jämnare könsfördelning och arbetar för att attrahera sökanden med rätt kompetens oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund.

En del av antalet utökade tjänster som tillkommit under året har varit inom HVB-hem för ensamkommande barn/ungdomar. Tre specialistsocionomer har tillkommit inom individ- och familjeomsorgen där finansieringen görs med stöd av statliga medel. Specialistsocionomernas uppdrag är bland annat att vägleda och handleda medarbetarna i operativa frågor. Tillsammans med arbetsledningen ska de förmedla och implementera nya kunskaper i det dagliga arbetet samt utveckla arbetssätt och metoder som bygger på ett evidensbaserat synsätt. En demenssjuksköterska har anställts med uppdrag att utbilda och handleda i första hand baspersonal både inom hemtjänst och boende.

Vid tillsättning av chefstjänster inom socialförvaltningen har vi lockat många sökande. Trots det kärva läget i länet med tillsättning av personal inom individ- och familjeomsorgen, har socialförvaltningen alla tjänster tillsatta och inga vakanser finns.

Inom socialförvaltningens äldreomsorg har det under sommarmånaderna varit ett besvärligt rekryteringsläge när det gäller legitimerade sjuksköterskor. Inga sommarvikarier kunde anställas vilket innebar att en hysjsjuksköterska jobbade inom äldreomsorgen hela sommaren. Även två specialistundersköterskor anställdes under sommaren för att kunna utföra vissa arbetsuppgifter på delegation av distriktssköterskorna ute i hemsjukvården. Inga sökanden till kortare eller längre vikariat innebär att äldreomsorgen måste öka grundbemanningen för att klara av att hantera semesterperioder och annan frånvaro. Vi ser liknande tendenser till svårigheter att rekrytera inom andra yrkesgrupper som arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

Barn- och utbildningsförvaltningen har utökat antalet tillsvidareanställda med 20 personer. Denna utökning är främst modersmåls lärare, tjänster inom elevhälsa (kurator och skolsköterska), rektor för grundsärskola, samt några grundlärare med inriktning mot fritidshem, förskoleklass och årskurs 1-3. 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 andra ämnen samt för grund- och förskollärare. För att attrahera och rekrytera personal samarbetar barn- och utbildningsförvaltningen med Mittuniversitetet 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 attrahera fler medarbetare med rätt kompetens.

2.2 Tillfälligt anställda

Tabellen visar antalet tillfälligt anställda i kommunen under 2016. Visstidsanställda är vikarier som är månadsanställda och där ingår även provanställningar.

Förvaltning	Visstidsanställda 2016	Timanställda 2016	Visstidsanställda 2015	Timanställda 2015	Visstidsanställda 2014	Timanställda 2014
Barn- och utbildningsförvaltning	233	343	200	367	180	375
Socialförvaltning	87	421	90	386	107	416
Arbetsmarknadsenhet	74	4	44	6	64	5
Kultur- och teknikförvaltning	10	26	11	27	19	31
Kommunledningskontor	1	3	3	1	3	1
Näringslivskontor	3	-	3	-	3	-
Miljö- och byggförvaltning	4	3	6	3	5	-
Totalt	412	800	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 421 timanställda och 87 visstidsanställda är att det anställdes 269 vikarie-
rande omvårdnadspersonal, 54 män och 215 kvinnor, under sommarmånaderna. Korttidsfrånvaron har även
inneburit att det av och till har varit ansträngt med vikarietillgången under sommarmånaderna.

Barn- och utbildningsförvaltningen har en hög andel vikarier och visstidsanställda. Dessa är i de flesta fall
obehöriga lärare. Anledningen är det svåra nationella rekryteringsläge som råder inom de flesta lärarkategorier.
Enligt skollagen krävs det både rätt behörighet och legitimation för att bli tillsvidareanställd.

Bemanningsenheten som startade upp under 2015 sköter rekryteringar upp till tre månader för socialförvalt-
ningen och förskolan inom barn- och utbildningsförvaltningen. Under 2016 utökade de sitt ansvarsområde och
samordnar nu även praktikplatser för socialförvaltningen, vilket bidrar till att praktikplatserna får spridning inom
de olika verksamhetsområdena. All information om praktikplatserna finns samlad hos områdeschefen, vilket ger
oss en bra översikt och gör att vi lättare kan fånga in praktikanterna för framtida arbete inom kommunen.

Miljö- och byggkontoret har haft svårt att rekrytera inom byggområdet. Rekryteringsproblemet finns över hela
länet. Under 2016 har miljö- och byggkontoret haft hjälp av tillfälligt anställda pensionärer, både under vår- och
höstperioden.

Kultur- och teknikförvaltningens visstidsanställda består av personal som är säsongsanställd mellan april och
augusti för att sommartid sköta kommunens planteringar samt övriga park- och grönområden. Kultur- och tek-
nikförvaltningen 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 2016.

Förvaltning	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 och över	Totalt
Barn- och utbildningsförvaltning	30	121	166	174	68	559
Socialförvaltning	51	96	156	192	80	575
Arbetsmarknadsenhet	2	9	16	19	13	59
Kultur- och teknikförvaltning	7	9	24	28	13	81
Kommunledningskontor	-	4	7	11	8	30
Näringslivskontor	-	-	3	1	2	6
Miljö- och byggförvaltning	2	7	4	3	4	20
Totalt	92	246	376	428	188	1330
Totalt i procent räknat (2015)	6,92% (6,34)	18,50% (18,17)	28,27% (29,91)	32,18% (31,71)	14,14% (13,86)	100%

Som tabellen visar är endast 6,92 % under 30 år samtidigt som 46,32 % 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.

Timrå kommun deltar tillsammans med Sundsvallsregionen i ett traineeprojekt. Projektet vänder sig till unga sökande som har en akademisk examen eller validerad internationell motsvarighet som inte är äldre än tre år. Kommunerna vill visa yrkesbredden och det stora antalet intressanta uppdrag som finns inom kommunal verksamhet. Socialförvaltningen tog under året emot en trainee inom HR och detta ledde till en tillsvidareanställning som verksamhetsutvecklare.

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

1 november 2016.

Förvaltning	Heltid kvinnor	Heltid män	Deltid kvinnor	Deltid män	Totalt kvinnor	Totalt män
Barn- och utbildningsförvaltning	441	92	21	5	462	97
Socialförvaltning	350	38	178	9	528	47
Arbetsmarknadsenhet	10	33	12	4	22	37
Kultur- och teknikförvaltning	39	35	4	3	43	38
Kommunledningskontor	22	7	1	-	23	7
Näringslivskontor	5	1	-	-	5	1
Miljö- och byggförvaltning	9	10	1	-	10	10
Totalt	876	216	217	21	1093	237

Totalt, kvinnor och män: 1330

Av kommunens medarbetare arbetar 82 % heltid och 18 % deltid. Timrå kommuns strävan är att alla ska kunna erbjudas en heltidstjänst. I statistiken deltidsanställda finns medarbetare som har en viss procentsats sjukersättning.

Inom socialförvaltningen är 575 medarbetare tillsvidareanställda. Av dem arbetar 388 personer heltid. Antalet deltidsanställda som jobbar mellan 75-99 % är 157 personer. 30 personer jobbar mellan 50-74 % varav merparten är kvinnor. Den beräkning som gjorts på förvaltningsnivå visar att om alla medarbetare väljer att arbeta heltid motsvarar det ytterligare 39,84 årstjänster. Utifrån en framtagna snittkostnad för en anställd på socialförvaltningen kostar 39,84 heltidstjänster närmare 16 milj. kr per år.

Socialnämnden är positivt inställda till att erbjuda alla medarbetare möjlighet att arbeta heltid. Socialnämnden överlämnar till budgetberedningen 2018 att skapa förutsättningar för att genomföra ett hel- och deltidprojekt.

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

2.5 Medelålder hos tillsvidareanställda 2015

Medelåldern är oförändrad jämfört med år 2015.

År	2016		2015		2014		2013		2012		2011	
	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
Totalt för kommunen	48	47	48	47	49	48	49	49	47,4	47,7	47,2	47,8

2.6 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2017-2026

Förvaltning	2017-2019	2020-2021	2022-2026	Totalt avgångar	Totalt anställda	Totalt i % 10 år
Barn- och utbildningsförvaltning	31	28	84	143	559	25,58%
Socialförvaltning (inkl. arbetsmarknadsenhet)	35	35	79	149	634	23,50%
Kultur- och teknikförvaltning	6	5	11	22	81	26,82%
Kommunledningskontor	5	3	4	12	30	40,00%
Näringslivskontor	-	2	-	2	6	33,33%
Miljö- och byggförvaltning	2	2	2	6	20	30,00%
Totalt (totalt, 2015 års bokslut)	79 (84)	75 (82)	180 (200)	334 (366)	1330 (1277)	25,11% (28,66)

Inom kommande tioårsperiod 2017-2026, förväntas 334 anställda gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de blir 65 år.

Kommunledningskontoret har den högsta procenten på 40 % som kommer att gå i pension. Medarbetare från övriga förvaltningar som kommer att gå i pension ligger mellan 23,50 %-33,33 %.

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 upp ett arbete med att marknadsföra vård och omsorg. Arbetet går ut på att ta tillvara erfarenheterna från det arbete som tidigare genomförts från upplevelseverkstäderna, identifiera goda ambassadörer och göra en plan för framtidens attraktionsarbete.

Upplevelseverkstäderna var ett projekt där informationsinsatser till högstadiel elever gjordes med målet att visa ungdomar de möjligheter som finns för arbete inom vård och omsorg.



Arbetet med att säkerställa personalbehovet i framtiden utgår från tre områden: före, under och efter.

Före: Hur når vi unga som ännu inte påbörjat utbildning inom vård och omsorg?

Under: Vilka insatser riktar vi till unga och vuxna som påbörjat och genomför utbildning?

Efter: Hur behåller och utvecklar vi unga och vuxna som avslutat utbildning inom vård och omsorg och/eller arbetar i branschen?

En gemensam marknadsföring med samtliga kommuner i länet, förutom Örnsköldsvik, skedde på ”Karriär och Framtid” – Norrlands största jobb- och utbildningsmessa som vänder sig till unga vuxna. En satsning i länet som blev väldigt lyckad. Det har även skett en gemensam satsning av Timrå och Sundsvalls kommun, tillsammans med Sundsvalls sjukhus, där vi visat upp vår verksamhet för elever som visat intresse för vården.

Socialnämndens stipendium till studerande vid omvårdnadsprogrammet tilldelades under året till två Timråelever. Eleverna hade varit goda representanter för utbildningen samt goda representanter för yrket.

En undersköterska som arbetar på Tallnäs äldreboende har utsetts till årets handledare i Timrå kommun. I samband med hennes ansvar som handledare sprider hon inspiration och kunskap vidare till våra nya medarbetare och nästa generation.

Arbetet handlar överlag om att se till att personal trivs och utvecklas för att säkerställa att vi kan tillsätta alla tjänster även där det finns brist på yrkesgruppen. Individ- och familjeomsorgen har påbörjat ett sådant arbete för att öka attraktiviteten inom verksamhetsområdet. Arbetet från oss som arbetsgivare ska genomsyras av ett professionellt synsätt vilket förhoppningsvis ska leda till att medarbetarna ser stora fördelar med att arbeta inom Timrås individ- och familjeomsorg.

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

Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2016 ingått ett avtal med Mittuniversitetet gällande övningsskolor. Under hösten påbörjades utvecklingen av kommunens övningsskolor. De tre enheter som inledningsvis deltar är Älvstrandens förskola samt Laggårbergs- och Fagerviks skolor. Dessa förskolor och skolor ska i första hand ta emot lärarutbildningarnas studenter som är boende i Timrå under deras verksamhetsförlagda utbildning, VFU. Under hösten var det 10 studenter som deltog. Vi hoppas att det på sikt ska locka fler studenter att stanna kvar och arbeta i vår kommun, och därmed till viss del kunna säkerställa framtida personalbehov.

3. Mertid och övertid

3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2016

Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda (2015 inom parentes).

Förvaltning	Övertids- timmar	Procent av ordinarie arbetstid	Mertids- timmar	Procent av ordinarie arbetstid
Barn- och utbildningsförvaltning	1 946 (2 155)	0,1 (0,2)	3 395 (4 226)	0,2 (0,3)
Socialförvaltning	9 861 (9 868)	0,8 (0,8)	8 076 (7 097)	0,6 (0,6)
Arbetsmarknadsenhet	35 (-)	- (-)	111 (100)	0,1 (0,3)
Kultur- och teknikförvaltning	1 691 (1 433)	1,0 (0,8)	566 (502)	0,3 (0,1)
Kommunledningskontor	263 (339)	0,4 (0,6)	8 (4)	0 (0,0)
Näringslivskontor	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
Miljö- och byggförvaltning	14 (9)	0 (0,0)	3 (8)	0 (0,0)
Totalt (2015)	13 811 (13 804)	0,4 (0,5)	12 158 (11 937)	0,4 (0,4)

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.

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

4. Personalomsättningar

4.1 Antalet annonser av lediga tjänster, externt och internt

Förvaltning	2016	2015	2014
Barn- och utbildningsförvaltning	216	150	117
Socialförvaltning	60	71	33
Arbetsmarknadsenhet	1	-	-
Kultur- och teknikförvaltning	4	10	9



Kommunledningskontor	5	1	1
Näringslivskontor	1	-	-
Miljö- och byggförvaltning	5	2	1
Totalt	292	234	161

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

Barn- och utbildningsförvaltningen, precis som i övriga landet, har stora svårigheter att rekrytera legitimerade och behöriga lärare. Enligt skollagen får man endast anställa en obehörig lärare under en begränsad period. Personen skall anses lämplig att bedriva undervisning, samt i så stor utsträckning som möjligt motsvara den utbildning som är behörighetsgivande. För att eftersträva detta annonseras samma tjänst ut flera gånger.

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

4.2 Personalkostnader totalt för kommunen i mnkr 2016

År	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Lön	523	485	468	446	440	425
Arbetsgivaravgift	173	161	151	147	142	140
Tjänstepension	44	44	44	42	40	43
Totalt	740	690	663	635	622	608

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har det via statliga direktiv och statsbidrag satsats på lärarlöner, i form av lärarlönelyft. Detta har i år resulterat i en särskilt god löneutveckling för särskilt yrkesskickliga lärare.

5. Löneutveckling

Den yrkeskartläggning som startade upp hösten 2015 slutfördes under våren 2016. Kartläggning och analys av olika yrken gjordes som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper samt skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinnor/mansdominerade grupper.

Yrkeskartläggningen ska ske årligen och en ny kartläggning kommer att starta upp i början av året 2017.

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.



5.1 Medellöner per ålder och kön, tillsvidareanställda 2016

Alder	Kvinnor	Män	Totalt
-29 år	23 305	21 676	22 955
30-39 år	26 448	28 506	26 837
40-49 år	26 520	28 962	26 930
50-59 år	27 889	30 383	28 279
60 år-	28 481	32 559	29 335
Totalt	26 999	29 219	27 392
Ökning från 2015	3,7%	0,4%	3,2%

Den genomsnittliga lönen var 27 392 kr i månaden vilket var en höjning med 866 kr (3,2 %) i jämförelse med 2015. Kvinnorna ökade sin medellön med 975 kronor (3,7 %) per månad. Männerna ökade sin medellön med 118 kronor (0,4 %) per månad.

Under våren hade samtliga chefer tillsammans med sina medarbetare lönesamtal förutom med kommunals yrkesgrupper där lönesamtalet skedde efter sommaren.

Under hösten hade cheferna medarbetarsamtal och utarbetade en individuell utvecklingsplan tillsammans med medarbetaren. Nya underlag hade utarbetats och behandlats på samverkansrådet för att vara kopplade till styrtalen och målen. Utifrån styrtalet ska samtliga medarbetare ha en individuell utvecklingsplan.

Nya övergripande lönekriterier har utarbetats och samverkan om den nya lönepolicyn och underlagen för lönesamtal skedde under hösten med företrädare för samtliga fack. Ett uppstartsmöte med överläggning inför lönerevisionen 2017 genomfördes under hösten tillsammans med HR, samtliga förvaltningschefer och fackliga företrädare. Ett arbete kommer att ske på det nya året för att göra lönekriterierna kända och förankrade ute på arbetsplatserna och därefter startar lönesamtalet upp. Syftet med en tydlig lönepolitik är att nå målen för verksamheten och skapa goda förutsättningar för att leva upp till kommunmedborgarnas krav på verksamheten.

6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Föreningssamordnare

Timrå kommun var först i länet att anställa en samordnare riktad mot alla de ensamkommande flyktingbarn/ungdomar i kommunen. Syftet är att tillsammans med föreningarna i kommunen hitta aktiviteter för att snabbare slussa in ungdomarna i samhället. Detta har gjorts i samverkan med Västernorrlands Idrottsförbund.



Paragraf 37 medel

Kommunen har tillsammans med Storöringens fiskeklubb gjort en ansökan hos Länsstyrelsen av paragraf 37 medel för att spela in en film om Allemansrätten. Ansökan blev beviljad med 128 000 kr så arbetet har startat och kommer att pågå till våren 2017. I ansökan ingår även att fyra gånger anordna utflykter för nyanlända till den så kallade naturbussen.

Feriearbete

Satsningen på feriearbete anordnades till 264 ungdomar under sommarmånaderna. Fördelningen var 132 pojkar och 132 flickor. Sommarlovsentreprenörer anordnades inom ramen för feriearbete.

Fem företag var i gång under sommaren:

- Emmas sommarcafé.
- Nisses Cykelverkstad.
- CrazyHoster.com.
- Toms Vildmarksdelikatesser.
- Turistinfo med fika.

Dessa ungdomar fick en startpeng och sedan möjlighet att driva företaget under tre veckor. Första veckan ingick utbildning hur man driver ett företag.

7. Sjukfrånvaro och frisknärvaro

I samtliga tabeller under 7.1-7.5 ingår tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda.

7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro 2016

Antalet sjukfrånvarodagar

(2015 års siffror inom parentes)

2016	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1	2 835 (2 614)	671 (513)	3 506 (3 128)
Dag 2–14	9 772 (11 701)	1 827 (1 785)	11 599 (13 486)
Dag 15–90	5 930 (5 123)	809 (500)	6 739 (5 623)
Dag 91–	8 276 (7 011)	1 662 (862)	9 938 (7 873)
Dagar totalt	26 813	4 969	31 782
(2015)	(26 449)	(3 661)	(30 110)

Upprepad korttidsfrånvaro

Förvaltning	Antal personer			
	2016	2015	2014	2013
Barn- och utbildningsförvaltning	36	28	24	20
Socialförvaltning	74	53	48	51

Arbetsmarknadsenhet	32	18	18	19
Kultur- och teknikförvaltning	2	5	1	3
Kommunledningskontor	-	-	-	-
Näringslivskontor	-	-	-	-
Miljö- och byggförvaltning	-	-	-	-
Totalt	144	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 144 personer haft sex sjuktillfällen eller mer under 2016. 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 2016

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar	Sjuk i % 2016	Sjuk i % 2015	Sjuk i % 2014	Sjuk i % 2013	Sjuk i % 2012	Sjuk i % 2011
29 år och yngre	450 550	28 296	6,3	5,1	4,3	4,1	3,9	3,5
30-49 år	1 465 737	95 885	6,5	6,1	5,9	5,6	5,5	4,8
50 år och äldre	1 275 529	108 424	8,5	6,8	5,8	4,9	7,1	6,6
Totalt	3 191 817	232 604	7,3	6,3	5,6	5,2	5,9	5,3

Sjukfrånvaron redovisas per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar, där åldersgruppen 30-49 år har 6,5 % i sjukfrånvaro och åldersgruppen 50 år och äldre har 8,5 % i sjukfrånvaro.

7.3 Sjukfrånvaro per kön 2016

Kön	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar	Sjuk i procent 2016	Sjuk i procent 2015	Sjuk i procent 2014	Sjuk i procent 2013	Sjuk i procent 2012	Sjuk i procent 2011
Kvinnor	2 495 411	196 428	7,9	6,9	6,3	5,5	6,2	5,6
Män	696 406	36 177	5,2	4,0	3,2	4,0	4,9	4,4
Totalt	3 191 817	232 604	7,3	6,3	5,6	5,2	5,9	5,3

Totalt har sjukfrånvaron ökat från 6,3 % 2015 till 7,3 % 2016. Både männens och kvinnornas sjukfrånvaro har ökat.

7.4 Långtidssjuka 60 dagar och mer 2016

Siffrorna i tabellen visar på alla medarbetare i kommunen som har haft en långtidssjukfrånvaro under 2016, totalt i kommunen och per förvaltning i procent.

Förvaltning	Totalt antal sjuktimmar 2016	Totalt långtid i timmar 2016	2016 %	2015 %	2014 %	2013 %	2012 %
Barn- och utbildningsförvaltning	77 555	37 319	48,1	47,9	57,8	39,4	53,5
Socialförvaltning	122 335	55 746	45,6	48,2	48,6	34,6	52,3
Arbetsmarknadsenhet	19 879	8 409	42,3	43,4	36,5	23,5	23,5
Kultur- och teknikförvaltning	6 698	2 352	35,1	26,3	41,1	11,2	68,0
Kommunledningskontor	1 991	1 008	50,6	73,5	78,5	32,0	-
Näringslivskontor	404	232	57,4	91,9	66,3	-	-
Miljö- och byggförvaltning	3 740	2 370	63,3	-	-	-	-
Totalt	232 604	107 437	46,2	47,6	51,1	34,2	49,5

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar minskade med 1,4 % till 46,2 % totalt. Andelen långtidssjukskrivna, 60 dagar eller mer, är på 46,2 % och utifrån det totala antalet sjuktimmar.



7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2016

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar	Sjuk i procent
Barn- och utbildningsförvaltning			
-29 år	187 045	9 963	5,3
30-49 år	693 479	34 841	5,0
50 och uppåt	508 370	32 751	6,4
Totalt	1 388 894	77 555	5,6
Socialförvaltning			
-29 år	203 736	14 238	7,0
30-49 år	560 708	47 757	8,5
50 och uppåt	529 905	60 340	11,4
Totalt	1 294 349	122 335	9,5
Arbetsmarknadsenhet			
-29 år	23 551	2 124	9,0
30-49 år	89 702	9 317	10,4
50 och uppåt	85 014	8 439	9,9
Totalt	198 267	19 880	10,0
Kultur- och teknikförvaltning			
-29 år	15 613	360	2,3
30-49 år	70 612	3 005	4,3
50 och uppåt	86 226	3 246	3,8
Totalt	172 451	6 611	3,8
Kommunledningskontor			
-29 år	-	-	-
30-49 år	19 776	71	0,4
50 och uppåt	42 519	1 991	4,5
Totalt	62 294	1 991	3,2
Näringslivskontor			
-29 år	-	-	-
30-49 år	8 456	364	4,3
50 och uppåt	7 778	40	0,5
Totalt	16 234	404	2,5
Miljö- och byggförvaltning			
-29 år	5 492	1 610	29,3
30-49 år	23 112	530	2,3
50 och uppåt	15 717	1 600	10,2
Totalt	44 321	3 741	8,4
Totalt	3 176 810	232 516	7,3

Sjukfrånvaron har totalt ökat till 7,3 % 2016 från 6,3 % i november 2015. En utvecklad styrning och ledning, stärkt samverkan, ännu bättre anpassning av företagshälsovården, nya vägar tillbaka från sjukskrivning och ett ännu bättre tillvaratagande av medarbetarnas engagemang kan vara åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Ett arbete påbörjades i slutet av 2016 som kommer att intensifieras under 2017 med att stärka samverkan där förvaltningschefer, HR och fackliga företrädare samverkar i samverkansrådet för att gemensamt utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete med åtgärder för friskare arbetsplatser.

Ett gemensamt ledarutvecklingsprogram är under uppbyggnad i Sundsvallsregionen. Under året har vi i kommunen sänt ett antal chefer till olika utbildningsblock som varit mycket uppskattat av cheferna. Utbildningen ger verktyg för att kunna användas i vardagliga handlingar och för att kunna öka medarbetarnas engagemang.

8. Företagshälsovård och hälsofrämjande arbete

8.1 Företagshälsovård

Insatser för att öka hälsan på arbetsplatsen inriktas på tre perspektiv: främjande insatser, förebyggande insatser och efterhjälpande insatser. Målet är att förflytta fokus och insatser till *förebyggande* och *främjande* insatser.

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

Förebyggande insatser: är inriktade på att undvika risker och ohälsa.

Efterhjälpande insatser: är inriktade på att behandla och lindra den skada som redan skett.

Totalt har Timrå Kommun använt 2 006 Tkr (1 848 Tkr 2015) till insatser hos Feelgood företagshälsovård. Tjänsteutnyttjandet har varit 77 % efterhjälpande insatser och de tre största tjänsteutnyttjande *efterhjälpande* är

- konsultation efterhjälpande individ, 1 145 Tkr
- stödsamtal efterhjälpande individ, 257 Tkr
- analyskostnad efterhjälpande individ, 29 Tkr.

Förebyggande insatser har varit 23 % och de tre största tjänsteutnyttjande *förebyggande* är

- utbildning arbetsmiljö, 95 Tkr
- uppdrag förebyggande grupp, 47 Tkr
- telefonrådgivning, 32 Tkr.

Socialförvaltningen har under året fortsatt med det hälsoprojekt som startade upp under hösten 2015, som ett led i att förebygga sjukskrivning och öka värdeskapandet hos medarbetarna. Projektet har fått mycket goda resultat. I projektet mäts hälsan via testvärden, fysiska aktiviteter finns inlagt under projektets gång.

Barn- och utbildningsförvaltningen har erbjudit hälsoundersökning till de medarbetare som under året fyllt 45 och 55 år. I samband med barn- och utbildningsförvaltningens utvecklingsarbete "Välskött skola" har några skolor tillsammans med konsult Mariann Nilsson arbetat med teorin "Förändringens fyra rum", som handlar om vad som händer i förändring. Enligt de som deltagit har teorin varit mycket användbar och påverkat de deltagande arbetsplatsernas psykosociala arbetsmiljö positivt.

Under året tillkom den nya föreskriften "Organisatorisk och social arbetsmiljö" som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utifrån den nya föreskriften har "Vägledande råd och bestämmelser för arbetsmiljö" omarbetats där de särskilda kraven – ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling – tydliggjorts.

Under 2016 gjordes en upphandling som innebär att ett nytt avtal har tecknats med Previa företagshälsovård. Previa kommer att säkerställa kommunens behov av företagshälsovård samt stödja och komplettera kommunens egna resurser inom arbetsmiljöområdet.

8.2 Friskvårdsbidraget

Friskvårdsbidraget är på 750 kronor per år och anställd. Friskvårdspengar har betalats ut till 399 personer under 2016, vilket är en ökning med 83 personer jämfört med 2015. Ökningen kan bero på att HR har tydliggjort att det är skatteverkets regler som gäller för att få godkänt som friskvård. Detta har inneburit att medarbetarna sökt för flera friskvårdsaktiviteter.

9. Arbetsskador och tillbud

År	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Arbetsskador (varav med frånvaro)	115 (24)	109 (39)	59	53	58	44	40
Tillbud	44	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 115 arbetsskadorna är 53 inom socialförvaltningen och 41 inom barn- och utbildningsförvaltningen. De två vanligaste arbetsskadorna är "skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt)" som skett vid 26 tillfällen och "den skadade föll" vid 29 tillfällen av de 115 anmälda arbetsskadorna.

Handlingsplaner och metodstöd upprättas för att förebygga incidenter.

10. Jämställdhet och mångfald

Fördelningen män/kvinnor är ojämn inom kommunen. Av kommunens 1 330 anställda är 1 093 kvinnor och 237 män. I kommunens två största förvaltningar, socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen blir uppdelningen tydligast med socialförvaltningens 528 kvinnor och 47 män och barn- och utbildningsförvaltningens 462 kvinnor och 97 män.

Utifrån styrtalet "mångfalden bland våra anställda ökar genom att annonsutformningen attraherar mångfalden av antalet sökanden" har under året en samlad analys och bedömning gjorts vid två tillfällen av 30 slumpmässigt uttagna jobbannonser. Alla förvaltningar hade inte rekryteringsannonser som blivit bedömda utan tyngdpunkten blev inom socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen. Målsättningen har varit att vi ska dra nytta av och ta med oss hur vi skriver på ett inkluderande sätt för att nå en mångfald bland sökanden vid annonseringstillfällena.

10.1 Antal kvinnliga och manliga chefer

Förvaltning	Kvinnor	Män
Barn- och utbildningsförvaltning	18	7
Socialförvaltning	25	3
Arbetsmarknadsenhet	1	3
Kultur- och teknikförvaltning	1	7
Centrala kontor (kommunledningskontor och näringslivskontor)	1	2
Miljö- och byggförvaltning	-	1

10.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer

1 november 2016.

Förvaltning	Högst		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Barn- och utbildningsförvaltning	42	31	8	11
Socialförvaltning	36	28	2	2
Arbetsmarknadsenhet	4	22	4	5
Kultur- och teknikförvaltning	27	22	27	3
Centrala kontor (kommunledningskontor och näringslivskontor ingår)	7	19	7	4
Miljö- och byggförvaltning	-	19	-	-

Det största antalet chefer inom socialförvaltningen finns inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade där samtliga områdeschefer är kvinnor. Inom kultur- och teknikförvaltningen finns en kvinnlig chef med ansvar över lokalvården, övriga chefer är män. Bland förvaltningscheferna finns 2 kvinnor och 3 män.

11. Medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2016 där 1412 medarbetare var inbjudna och svarsfrekvensen blev 74 %, jämfört med 72 % år 2015. Medarbetarenkäten har inom flera områden som till exempel inom barn- och utbildningsförvaltningen visat en hög svarsfrekvens (82 %) och generellt ett mycket positivt resultat. Det finns fortfarande förbättringsresultat när det gäller att följa upp och styra mål och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Anvisningar för det fortsatta arbetet med handlingsplan för att arbeta med resultatet från medarbetarenkäten har utarbetats till samtliga förvaltningar. Handlingsplan för strategiskt arbetsmiljöarbete ska användas i efterarbetet och för åtgärder med anledning av medarbetarenkäten.

I enkäten finns en av kommunens styrtalet med målvärden inom ledarskap, engagemang och stolthet som ska bevaras och öka utifrån de målvärden som är framtagna för Timrå kommun.

StyrtalIndexvärde
2016Indexvärde
2015**Ledarskap**

- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	80	79
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare	86	85
- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	85	85

Engagemang

- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	81	80
- Jag ser fram emot att gå till arbetet	82	80
- Jag är en engagerad medarbetare i Timrå kommun	89	88

Stolthet

- Jag är insatt i min arbetsplats mål	86	87
- Mitt arbete känns meningsfullt	89	88
- Jag är stolt att arbeta i Timrå kommun	81	80

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

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



TIMRÅ KOMMUN