



TIMRÅ KOMMUN
Kommunledningskontoret

Personal- och Hälsobokslut 2017



Timrå kommun



Inledning.....	3
Definitioner	4
2. Antal anställda.....	5
2.1 Anställda per förvaltning/bolag, tillsvidare den 1 nov 2017.	5
2.2 Tillfälligt anställda.....	6
2.3 Tillsvidareanställda kvinnor och män som har tjänster på heltid och deltid..	7
2.4 Åldersfördelning, tillsvidareanställda.....	8
2.5 Medellålder hos tillsvidareanställda 2017.....	9
2.6 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2017 – 2026.	9
3. Mertid och övertid	10
3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2017.....	10
Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda	10
4. Personalomsättningar	11
4.1 Antalet annonseringar av lediga tjänster, externt och internt.....	11
4.2 Personalkostnader totalt för kommunen i Mnr 2017.	12
5. Löneutveckling	12
5.1 Medellön per ålder och kön, Tillsvidareanställda 2017.	12
6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	13
7. Sjuk- och frisknärvaro	13
7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro 2017.....	13
7.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp 2017.....	14
7.3 Sjukfrånvaro per kön 2017.....	14
7.4 Långtidssjuka 60 dagar och mer 2017.	15
7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2016.	15
8. Företagshälsovård och hälsofrämjande arbete.....	16
8.1 Företagshälsovård.....	16
8.2 Friskvårdsbidraget	17
10. Jämställdhet och mångfald.....	17
10.1 Antal kvinnliga och manliga chefer	18
10.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer. .	18
11. Medarbetarenkäten.	18



Inledning

Personal- och Hälsobokslut Timrå kommun

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 74 %. Cheferna arbetar systematiskt med att ta tillvara och bygga vidare på det engagemang och stolthet som resultatet från medarbetarenkäten visar. Medarbetarundersökning genomförs varje år och resultatet av undersökningen ska utgöra ett av underlagen för verksamhetsstyrning.



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 kommunen 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, tillsvidare den 1 nov 2017.

	Kvinnor 2017	Män 2017	Totalt 2017	Totalt 2016	Totalt 2015	Totalt 2014	Totalt 2013	Totalt 2012	Totalt 2011
Förvaltning									
Barn- och utbildningsförvaltning	470	96	566	559	539	534	540	541	529
Socialförvaltningen	534	47	581	575	550	543	530	526	521
Arbetsmarknadsenheten	23	34	57	59	50	49	51	47	47
Kultur- och teknikförvaltning	48	38	86	81	82	76	77	77	76
Centrala kontor	33	9	42	36	37	34	36	34	34
Miljö- och byggförvaltning	6	14	20	20	19	19	19	20	21
Totalt förvaltningar	1114	238	1352	1330	1277	1255	1253	1245	1228
Bolag									
Medelpads räddningstjänst	26	254	280	284	294	290	290	292	287
AB Timråbo	9	14	23	24	22	23	23	21	22
MittSverige vatten	39	117	156	154	-	-	-	-	-
Sundsvall Timrå Airport	24	52	76	63	-	-	-	-	-
Totalt Bolag	98	437	535	525	316	313	-	-	-

Timrå kommun hade 1352 tillsvidareanställda den 1 november 2017. Detta är en ökning med 22 personer (1 man och 21 kvinnor) jämfört med 1 november 2016. Kommunens anställda består av 83 % kvinnor och 17 % män. Kommunen strävar efter en jämnare könsfördelning och att attrahera sökanden med rätt kompetens oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund.

Socialförvaltningen har under året haft ett assistansärende mindre har minskat vilket innebär att antalet assistenter minskat med en (1) personal. Inga nya ärenden i kommunal regi. Vidare har en (1) ny tjänst tillkommit på Cirekelvägen då behovet förändrats och vaken natt har införts. Ökad grundbemanning sjuksköterskor på vård och omsorgsboende motsvarande 2,5 årstjänster, utökning av rehabgrupp med en nyinrättad tjänst som sjukgymnast/fysioterapeut samt en enhetschefstjänst.

Vidare har socialförvaltningen under året blivit några fler tjänster, främst beroende på statliga ersättningar. Sedan tidigare var det stora arbetsgrupper fördelade på enhetscheferna, vilket har medfört att ytterligare en enhetschef anställts. I samband med den nya chefstillsättningen genomfördes även en organisationsförändring och den från september flyttades socialpsykiatri över till individ och familjeomsorgen.



Inom individ och familjeomsorgen har socialförvaltningen alla tjänster tillsatta och inga vakanser finns.

Under 2017 beslutade regeringen om ett nytt ersättningsystem för mottagandet av ensamkommande flyktingbarn. Individ och familjeomsorgen var snabb med att genomföra ett omställningsarbete för att anpassa sig till den nya ersättningsnivån. Detta resulterade i ett beslut om att avveckla den kommunala HVB-verksamheten och använda sig av redan upphandlad entreprenör.

Barn- och utbildningsförvaltningen har utökat antalet tillsvidareanställda med 7 personer. 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) men även 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 i antal, hur många som tillfälligt varit anställda i kommunen under 2017.

Visstidsanställda är vikarier som är månadsanställda och där ingår även provanställningar.

	Visstids- anställda 2017	Tim- anställda 2017	Visstids- anställda 2016	Tim- anställda 2016	Visstids- anställda 2015	Tim- anställda 2015
Barn- och utbildningsförvaltning	246	373	233	343	200	367
Socialförvaltningen	88	429	87	421	90	386
Arbetsmarknadsenheten	74	4	74	4	44	6
Kultur- och teknikförvaltning	18	27	10	26	11	27
Kommunledningskontor	3	2	1	3	3	1
Näringslivskontor	4	0	3	-	3	-
Miljö- och byggförvaltning	6	0	4	3	6	3
Totalt	439	835	412	800	357	790

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 429 timanställda och 88 visstidsanställda är att under sommarmånaderna anställdes 329 vikarierande omvårdnadspersonal, 63 män och 266 kvinnor.

Andelen sommarvikarier med utbildning eller erfarenhet från vård och omsorg minska vilket innebär att fler timmar måste läggas på inskolning. Under hösten påbörjades en genomlysning av hur bemanningsenheten och verksamheten ska kunna arbeta optimalt i samband med rekrytering av sommarvikarier.

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

Bemanningsenheten som startade upp under 2015 och sköter rekrytering, för socialförvaltningen, upp till tre (3) månader utökade sitt ansvarsområde under 2016 och samordnar praktikplatserna för socialförvaltningen. Fördelningen av praktikplatserna får på så sätt spridning inom de olika områdena och hos områdeschefen finns all information samlad om praktikplatserna och att fånga in praktikanterna för framtida arbete inom kommunen.

Miljö och byggkontoret har haft tillfällig personal inne under året för att täcka upp tillfällig underbemanning samt för att utföra specifika planeringsprojekt. I slutet av året hade kontoret bemannat upp alla poster.

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

1 november 2017.

Förvaltning	Heltid kvinnor	Heltid män	Deltid kvinnor	Deltid män	Totalt kvinnor	Totalt män
Barn- och utbildning	454	91	16	5	470	96
Socialförvaltning	347	43	187	4	534	47
Arbetsmarknadsenheten	11	31	12	3	23	34
Kultur- och Teknik	43	37	5	1	48	38
Kommunledning inkl. näringsliv	32	9	1	0	33	9
Miljö- och Bygg	6	14	0	0	6	14
Totalt kvinnor/ män 1352	893	225	221	13	1114	238



Av kommunens medarbetare arbetar 83 % heltid och 17 % 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 581 medarbetare tillsvidareanställda. Av dem arbetar 347 personer heltid. Antalet deltidsanställda som jobbar mellan 75-99 % är 159 personer. 30 personer jobbar mellan 50-74 % och 2 jobbar mellan 40-49% varav merparten är kvinnor.

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.

2.4 Åldersfördelning, tillsvidareanställda.

Tabellen visar åldersfördelning den 1 november för år 2017.

Förvaltning	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 och över	Totalt
Barn- och utbildning	29	122	168	178	69	566
Socialförvaltning	60	102	152	198	69	581
Arbetsmarknadsenheten	2	9	15	22	9	57
Kultur- och Teknik	10	10	26	28	12	86
Kommunledning ink. Näringsliv	0	6	12	16	8	42
Miljö- och Bygg	2	7	4	5	2	20
Totalt	103	256	377	447	169	1352
Totalt i procent räknat	7,62%	18,93%	27,88%	33,06%	12,50%	100%
(2016)	(6,92%)	(18,5%)	(28,27%)	(32,18%)	(14,14%)	(100%)

Som tabellen visar är endast 7,62 % under 30 år samtidigt som 45,56 % 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.



2.5 Medelålder hos tillsvidareanställda 2017.

	2017		2016		2015		2014		2013		2012	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
Totalt för kommunen	48,0	48,0	48,0	47,0	48,0	47,0	49,0	48,0	49,0	49,0	47,4	47,7

2.6 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2017 – 2026.

	2018- 2020	2021- 2022	2023- 2027	Totalt avgångar	Totalt anställda	Totalt i % 10 år
Barn- och utbildning	30	33	83	146	566	25,80%
Socialförvaltningen (inkl. arbetsmarknadsenheten)	42	28	88	158	638	24,76%
Kultur- och Teknik	7	8	12	27	86	31,40%
Kommunledning (inkl. näringslivskontoret)	6	2	8	16	42	38,10%
Miljö- och Bygg	1	1	3	5	20	25,00%
Totalt	86	72	194	352	1352	26,04%
(totalt 2016 års bokslut)	79	75	180	334	1330	25,11%

Inom kommande tioårsperiod 2018 – 2027, förväntas 352 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år.

Kommunledningskontoret har den högsta procenten på ca 38 % som kommer att gå i pension. Medarbetare från övriga förvaltningar som kommer att gå i pension ligger mellan 24,76 % - 31,40 %.

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.

Arbetet utgår från tre områden:

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 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.



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

Individ och familjeomsorgen arbetade under året med att öka attraktiviteten inom verksamhetsområdet, bland annat genom inspirationsdagar tillsammans med personalgruppen. Att arbetet och synsättet 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. För att bli en attraktiv arbetsgivare gjordes ett underlag för sju timmars arbetsförlagd arbetstid, ett arbete som resulterade i ett beslut om att genomförande från 1/1-18 som ett projekt under 2018. Arbetet med den psykosociala arbetsmiljön har fått stora effekter socialsekreterarnas arbetsglädje och trivsel inom verksamhetsområdet och ett resultat av detta arbete är bl.a. att alla tjänster är tillsatta.

Studenter/praktikanter tas emot av förvaltningarna från gymnasieskolorna, vuxenutbildningen, högskolor och universitet och många av dessa elever kommer tillbaka och söker sommarvikariat och tjänster hos kommunen.

Barn- och utbildningsförvaltningen ingick 2016 ett avtal med Mittuniversitetet gällande Övningsskolor, vilket även pågått under 2017. De tre enheter som inledningsvis har deltagit är Älvstrandens förskola samt Laggårbergs- och Fagerviks skolor. Dessa skolor ska i första hand ta emot lärarutbildningarnas studenter som är boende i Timrå under deras verksamhetsförlagda utbildning, VFU. Under 2017 hade vi 44 studenter via Övningsskolor i samverkan med Miun. Vi hoppas att detta på sikt skall locka fler studenter att stanna kvar och arbeta i vår kommun och därmed till viss del kunna säkerställa framtida personal behov.

3. Mertid och övertid

3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2017.

Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda
(2016 inom parentes)

Förvaltning	Övertids timmar	Procent av ordinarie arbetstid	Mertids timmar	Procent av ordinarie arbetstid
Barn- och utbildning	2 484 (1946)	0,7 (0,1)	2 242 (3395)	8,8 (0,2)
Socialförvaltningen	8 555 (9861)	5,3 (0,8)	8 457 (8076)	33,5 (0,6)
Arbetsmarknadsenheten	8 (35)	0 (0)	61 (111)	0,3 (0,1)
Kultur- och Teknik	2 116 (1691)	2,2 (1)	502 (566)	9,3 (0,3)
Kommunledning	682 (263)	0,9 (0,4)	12 (8)	0 (0)
Näringsliv	20 (-)	0,2 (-)	0 (-)	0 (-)
Miljö- och Bygg	58 (14)	0,1 (0)	0 (3)	0 (0)
Totalt	13 923	0,9	11 274	0,5



(2016) (13810) (0,4) (12159) (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 servisenheten.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen kan vi se en markant ökning av både övertid- och mertidstimmar. Det kan vi relatera till svårigheter med att rekrytera vikarier på grund av låg arbetslöshet m.m.

4. Personalomsättningar

4.1 Antalet annonseringar av lediga tjänster, externt och internt

Förvaltning	2017	2016	2015	2014
Barn- och utbildning	175	216	150	117
Socialförvaltningen	62	60	71	33
Arbetsmarknadsenheten	7	1	-	-
Kultur- och Teknik	6	4	10	9
Kommunledning	7	5	1	1
Näringsliv	3	1	-	-
Miljö- och Bygg	7	5	2	1
Totalt	267	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 motsvarar 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 2017.

	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Lön	550	523	485	468	446	440
Arbetsgivaravgift	183	173	161	151	147	142
Tjänstepension	48	44	44	44	42	40
Summa:	781	740	690	663	635	622

5. Löneutveckling

Yrkeskartläggning

Den yrkeskartläggning som startade upp hösten 2017 och slutförs under våren 2018. 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.

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 Medellön per ålder och kön, Tillsvidareanställda 2017.

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
20– 29 år	23 945	22 953	23 776
30 – 39 år	27 464	29 635	27 889
40 – 49 år	28 368	29 729	28 594
50 – 59 år	29 231	32 479	29 687
60 år -	30 446	34 287	31280
Totalt	27 891	29 817	28 245
Ökning från 2016	3,3 %	2,0 %	3,1 %

Den genomsnittliga lönen var 28 245 kr i månaden vilket var en höjning med 853 kr (3,1 %) i jämförelse med 2016. Kvinnorna ökade sin medellön med 892 kronor (3,3 %) per månad. Männen ökade sin medellön med 598 kronor (2,0 %) per månad.

Under våren hade samtliga chefer tillsammans med sina medarbetare lönesamtal. Under hösten hade cheferna medarbetarsamtal och utarbetade en individuell utvecklingsplan vilket samtliga medarbetare ska ha utifrån styrtalen och målen för kommunen.

Ett uppstartsmöte med överläggning inför lönerrevisionen 2018 genomfördes under december tillsammans med HR, samtliga förvaltningschefer och fackliga företrädare. Arbetsgivaren berättade i samband med detta tillfälle att HR-enheten kommer att träffa samtliga chefer i organisationen för att utbilda och informera om lönebildning, lönesättning och löneöversynsarbete. Syftet är att säkerställa så att samtliga chefer har



samma kunskap om ämnet och för att ge goda förutsättningar för en god lönebildning inom kommunen som följer både centrala löneavtal som kommunens lönepolicy.

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 utveckla två projekt Naturbussen och en receptbok på fyra olika språk. Ansökan blev beviljad med 170 tkr. Projekten sträcker sig över 2017-2018.

Vidare har kommunen sökt medel tillsammans med Folkets Hus samt ABF för att integrera nyanlända kvinnor med barn Må bra som Mamma. Där blev kommunen beviljad 150 tkr.

Feriearbete

Satsningen på feriearbete anordnades till 288 ungdomar under sommarmånaderna. Fördelningen var 139 pojkar och 149 flickor. Sommarlovsentreprenörer anordnades inom ramen för feriearbete. Dessa ungdomar fick en startpeng och sedan möjlighet att driva företaget under tre veckor. Första veckan ingick utbildning hur man driver ett företag

7. Sjuk- och frisknärvaro

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

7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepade korttidsfrånvaro 2017.

Sjukfrånvarodagar.

(2016 års siffror inom parentes)

2017

	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1	3 086 (2 835)	697 (671)	3 783 (3 506)
Dag 2 – 14	7 487 (9 772)	1 776 (1 827)	9 263 (11 599)
Dag 15 - 90	5 291 (5 930)	1054 (809)	6 345 (6 739)
Dag 91 –	7 356 (8 276)	2 287 (1 662)	9 643 (9 938)
Dagar totalt	23 220 (26 813)	5 814 (4 969)	29 034 (31 782)



Upprepad korttidsfrånvaro.

Förvaltning	Antal personer 2017	Antal personer 2016	Antal personer 2015	Antal personer 2014
Barn- och utbildning	41	36	28	24
Socialförvaltningen	78	74	53	48
Arbetsmarknadsenheten	39	32	18	18
Kultur- och Teknik	2	2	5	1
Kommunledning	1	-	-	-
Näringsliv	0	-	-	-
Miljö- och Bygg	1	-	-	-
Totalt	162	144	104	91

Definitionen på upprepade sjukfrånvaro är när en medarbetare har haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under en 12 månaders period, i vårt fall under kalenderåret. Sammanlagt hade 162 personer haft sex sjukfrånvarotillfällen eller mer under 2017. Då kan en långtidssjukfrånvaro även ingå. Till exempel: en person har sex sjukfrånvarotillfällen och så vid den sjunde gången blir det en längre period.

7.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp 2017.

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid 2017	Sjuk antal timmar 2016	Sjuk % 2017	Sjuk % 2016	Sjuk % 2015	Sjuk % 2014	Sjuk % 2013	Sjuk % 2012
29 år och yngre	465 779	26 558	5,7	6,3	5,1	4,3	4,1	3,9
30-49 år	1488959	105 603	7,1	6,5	6,1	5,9	5,6	5,5
50 år och äldre	1320290	104 801	7,9	8,5	6,8	5,8	4,9	7,1
Totalt	3 275 028	236 962	7,2	7,3	6,3	5,6	5,2	5,9

Sjukfrånvaron redovisas per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar där åldersgruppen 30-49 år har 7,1 % och åldersgruppen 50 år och äldre har 7,9 % i sjukfrånvaro.

7.3 Sjukfrånvaro per kön 2017.

	Tillgänglig ordinarie arbetstid 2017	Sjuk antal timmar 2017	Sjuk % 2017	Sjuk % 2016	Sjuk % 2015	Sjuk % 2014	Sjuk % 2013	Sjuk % 2012
Kvinnor	2 557 805	190 727	7,5	7,9	6,9	6,3	5,5	6,2
Män	717 223	46 236	6,4	5,2	4	3,2	4	4,9
Totalt	3 275 028	236 963	7,2	7,3	6,3	5,6	5,2	5,9

Totalt har sjukfrånvaron minskat från 7,3 % 2016 till 7,2 % 2017. Kvinnornas sjukfrånvaro har minskat medan männens sjukfrånvaro har ökat.



7.4 Långtidssjuka 60 dagar och mer 2017.

Siffrorna i tabellen visar på alla medarbetare i kommunen som har haft en långtidssjukfrånvaro under 2017, totalt i kommunen och per förvaltning i procent

Förvaltning	Totalt antal sjuktimmar 2017	Totalt långtid i timmar 2017	2017 %	2016 %	2015 %	2014 %	2013 %
Barn- och utbildning	81 673	37 982	46,5	48,1	47,9	57,8	39,4
Socialförvaltningen	117 970	49 603	42	45,6	48,2	48,6	34,6
Arbetsmarknadsenheten	24 874	7 944	31,9	42,3	43,4	36,5	23,5
Kultur- och Teknik	7 837	3 116	39,8	35,1	26,3	41,1	11,2
Kommunledning	1 319	278	21,1	50,6	73,5	78,5	32
Näringsliv	650	462	71,4	57,4	91,9	66,3	-
Miljö- och Bygg	2 640	1 910	72,3	63,3	-	-	-
Totalt	236 963	101 294	46,4	46,2	47,6	51,1	34,2

Andelen långtidssjukskrivna över 60 dagar ökade med 0,2 % till 46,4 %.

7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2016.

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk i antal timmar	Sjuk i procent
Barn- och utbildning			
- 29 år	204 194	7 238	3,5%
30-49 år	702 704	42 346	6,0%
50 och uppåt	538 304	32 089	6,0%
Totalt	1 445 202	81 673	5,7%
Socialförvaltning			
- 29 år	200 286	15 280	7,6%
30-49 år	546 810	47 001	8,6%
50 och uppåt	523 510	55 689	10,6%
Totalt	1 270 606	117 970	9,3%
Arbetsmarknadsenheten			
- 29 år	18 829	1 555	8,3%
30-49 år	107 070	11 832	11,1%
50 och uppåt	107 726	11 487	10,7%
Totalt	233 625	24 874	10,6%
Kultur- och Teknik			
- 29 år	20 205	550	2,7%
30-49 år	74 460	3 209	4,3%
50 och uppåt	82 187	4 079	5,0%
Totalt	176 852	7 838	4,4%
Kommunledning			
- 29 år	696	26	3,7%
30-49 år	27 772	325	1,2%
50 och uppåt	46 703	968	2,1%
Totalt	75 171	1 319	1,8%



Näringsliv			
- 29 år	0	0	0,0%
30-49 år	4 976	428	8,6%
50 och uppåt	7 672	222	2,9%
Totalt	12 648	650	5,1%
Miljö- och Bygg			
- 29 år	5 016	1 910	38,1%
30- 49 år	25 000	462	1,8%
50 och uppåt	14 008	268	1,9%
Totalt	44 024	2 640	6,0%
Totalt	3 258 128	236 964	7,3%

Sjukfrånvaron är 7,3 % och är oförändrad från 2016. 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 pågår 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 pågår i Sundsvallsregionen. Under 2017 har vi i kommunen sänt ett antal chefer till olika utbildningsblock, vilket varit mycket uppskattat. 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: 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

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

Totalt har Timrå Kommun använt 1 948 Tkr (2 006 Tkr 2016) till insatser hos företagshälsovården.

Tjänsteutnyttjandet har varit 18 % främjande och efterhjälpande insatser och de två största tjänsteutnyttjande främjande och efterhjälpande:

- Konsultation främjande individ 205 Tkr
- Konsultation efterhjälpande samtal individ 54 Tkr

Förebyggande insatser har varit 82 % och de tre största tjänsteutnyttjande förebyggande:

Uppdrag förebyggande individ 309 Tkr

Uppdrag förebyggande hälsa 280 Tkr



Uppdrag förebyggande arbetsmiljö 202 Tkr

Målet är att fokus ska ligga på förebyggande insatser.

Under året har utbildningsinsatsen Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning påbörjats. 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. Samverkansrådet beslutade under våren att samtliga chefer och skyddsombud ska genomgå utbildningen. Under hösten genomfördes tre av totalt sex utbildningstillfällen. Resterande tre är inplanerad under 2018. Som utbildningsledare används Previa företagshälsovård.

En upphandling gjordes under 2016. Denna innebar att ett nytt avtal tecknades där Previa företagshälsovård, från 2017, är de som säkerställer kommunens behov av företagshälsovård och stödja och komplettera kommunens egna resurser inom arbetsmiljöområdet.

8.2 Friskvårdsbidraget

Friskvårdsbidraget var 2017 på 750 kronor per år och anställd. Friskvårdspengar har betalats ut till 370 personer under 2017, vilket är en minskning med 29 personer jämfört med 2016.

9. Arbetsskador och Tillbud.

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Arbetsskador	115	109	59	53	58	44	40
(Varav med frånvaro)	(24)	(39)					
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". Handlingsplaner och metodstöd upprättas för att förebygga incidenter.

10. Jämställdhet och mångfald

Fördelningen män/kvinnor är ojämn inom kommunen. Av kommunens 1352 anställda är 1 114 kvinnor och 238 män. I kommunens två största förvaltningar, socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen blir uppdelningen tydligast med socialförvaltningens 534 kvinnor och 47 män och barn- och utbildningsförvaltningens 470 kvinnor och 96 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 rekryteringsannonser som blivit bedömda, dock ligger tyngdpunkten 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 utbildning	23	7
Socialförvaltningen	26	3
Arbetsmarknadsenheten	1	2
Kultur och Teknik	1	9
Centrala kontor (inkl. näringslivskontor)	2	3
Miljö och Bygg	0	1

10.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer.

1 november 2017

Förvaltning	Högst		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Barn- och utbildning	39	39	3	3
Socialförvaltningen	39	21	0	3
Arbetsmarknadsenheten	5	21	4	11
Kultur- och teknik	30	13	30	5
Centrala kontoren (kommunledning och näringsliv)	11	15	11	4
Miljö- och bygg	-	19	-	-

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

11. Medarbetarenkäten.

Medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2017 där 1408 medarbetare var inbjudna och svarsfrekvensen blev 74 %, ingen förändring jämfört med år 2016. Medarbetarenkäten har inom flera områden som t ex inom barn och utbildningsförvaltningen visat en hög svarsfrekvens (84 %) och generellt ett mycket positivt resultat. Det finns fortfarande förbättringsresultat när det gäller att följa upp och styra mål och systematiskt arbetsmiljöarbete.



TIMRÅ KOMMUN

Kommunledningskontoret

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 styrtaal med målvärden inom ledarskap, engagemang och stolthet som ska bevaras och öka utifrån de målvärden som är framtagna för Timrå Kommun.

Styrtaal	Indexvärde	Indexvärde	Indexvärde
	2017	2016	2015
Ledarskap			
- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	79	80	79
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare	84	86	85
- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	84	85	85
Engagemang			
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	81	81	80
- Jag ser fram emot att gå till arbetet	80	82	80
- Jag är en engagerad medarbetare i Timrå kommun	89	89	88
Stolthet			
- Jag är insatt i min arbetsplats mål	86	86	87
- Mitt arbete känns meningsfullt	88	89	88
- Jag är stolt att arbeta i Timrå kommun	83	81	80
Riktlinje på indexvärdet där -60 är mindre bra, 60-74 bra och 75- mycket bra.			
- 60		60 - 74	75 -