



TIMRÅ KOMMUN
Kommunledningskontoret

Personal- och Hälsobokslut 2019

Timrå kommun





Inledning	4
Sammanfattning	4
Definitioner	5
2. Antal anställda	6
2.1 Anställda per förvaltning/bolag.....	6
2.2 Tillfälligt anställda.....	7
2.3 Tillsvidareanställda kvinnor och män som har tjänster på heltid och deltid.....	8
2.4 Åldersfördelning, tillsvidareanställda.	8
2.5 Antal helårsarbetare.....	9
2.6 Medelålder hos tillsvidareanställda 2018.	9
2.7 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2020 - 2029. (2018 års bokslut inom parantes).....	9
2.8 Pensionsavgångar inom några yrkesområden	10
3. Mertid och övertid.....	10
3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2019.....	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 Mnkr.....	12
5. Löneutveckling.....	12
5.1 Medellön per ålder och kön, Tillsvidareanställda	12
5.2 Lönekartläggning	13
5.3 Löneöversyn.....	13
6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder.....	13
7. Sjukfrånvaro	13
7.1 Antalet sjukfrånvarodagar och upprepad korttidsfrånvaro.....	14
7.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp.....	15
7.3 Sjukfrånvaro per kön.	15
7.4 Långtidssjuk 60 dagar och mer	16
7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2019.....	17
8. Företagshälsovård och hälsofrämjande arbete.....	18
8.1 Företagshälsovård	18
8.2 Friskvårdsbidraget.....	19
10. Jämställdhet och mångfald.....	20
11. Antal kvinnliga och manliga chefer.	20
11.1 Antal chefer	20



11.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer.....	21
12. Medarbetarenkäten.	21
12.1 Hållbart medarbetarengagemang, HME	22



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 2019 1 333 tillsvidareanställda medarbetare, 1 077 kvinnor och 256 män. Jämfört med föregående år är det en minskning med 38 personer. På sidan sex kan du se hur många kvinnor/män som ingår i minskningen. Där finns också antal per förvaltning. Kommunen strävar efter en jämnare köns- och åldersfördelning och inom dessa områden finns en sakt tendens till ökning, se vidare sidan 10. Pensionsavgångar under den närmsta 10 års period visar en positiv minskning mot redovisningen 2018, vilket följer i linje med att fler unga medarbetare anställs. Lönekartläggningar 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 2019 sjunkit med 0,3 procent jämfört med 2018. Det har genomförts 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 18 för användandet av företagshälsovård.

Under hösten 2019 genomfördes en medarbetarundersökning där svarsfrekvensen var 74 %. Det kommunövergripande resultatet för 2019 visar ett starkt och hållbart medarbetarengagemang och en majoritet av medarbetarna upplever sitt arbete som meningsfullt.

Cheferna arbetar systematiskt med att ta tillvara och bygga vidare på det resultatet som medarbetarenkäten visar. Resultatet av undersökningen ligger som underlag för prioriterade insatser för ett hållbart arbetsliv och för kommunens verksamhetsstyrning. Resultatet av medarbetarenkäten finns från sidan 22.



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 2019

	Kvinnor 2019	Män 2019	Totalt 2019	Totalt 2018	Kv 2017	Män 2017	Totalt 2017	Totalt 2016	Totalt 2015
Förvaltning									
Barn- och utbildningsförvaltning	445	102	547	578	470	96	566	559	539
Socialförvaltningen	524	52	576	589	534	47	581	575	550
Arbetsmarknadsenheten	26	36	62	57	23	34	57	59	50
Kultur- och teknikförvaltning	45	38	83	79	48	38	86	81	82
kommunledningskontor	29	14	43	43	33	9	42	36	37
Miljö- och byggförvaltning	8	14	22	25	6	14	20	20	19
Totalt förvaltningar	1077	256	1333	1371	1114	238	1352	1330	1277
Bolag									
Medelpads räddningstjänst	30	248	278	272	26	254	280	284	294
AB Timråbo	8	16	24	24	9	14	23	24	22
Mitt Sverige vatten	50	119	169	157	39	117	156	154	-
Sundsvall Timrå Airport	18	51	69	71	24	52	76	63	-
Totalt Bolag	106	434	540	524	98	437	535	525	316

Timrå kommun hade 1333 tillsvidareanställda den 1 november 2019. Detta är en minskning med 38 personer (ökning med 6 män och minskning med 44 kvinnor) jämfört med 1 november 2018.

Kommunens anställda består av 80,8 % kvinnor och 19,2 % män.

Som ett led i att få ekonomi i balans har Timrå kommun succesivt minskat sin personalstyrka. Det omställningsarbete som pågår har lett till minskat antal anställda. När fler medarbetare har möjlighet att jobba heltid så kommer det att leda till att färre får visstidsanställningar. Via projektet Heltidsresan så sker detta arbete med att norm ska vara heltid.



Nedgången i visstidsanställda avspelar nedgången i totalt anställda.

2.2 Tillfälligt anställda.

Tabellen visar i antal, hur många som tillfälligt varit anställda i kommunen under 2019.

	Visstids- Anställda 2019	Tim- anställda 2019	Visstids- anställda 2018	Tim- anställda 2018	Visstids- anställda 2017	Tim- anställda 2017
Barn- och utbildningsförvaltning	258	277	244	337	246	373
Socialförvaltningen	76	392	74	434	88	429
Arbetsmarknadsenheten	80	6	106	3	74	4
Kultur- och teknikförvaltning	9	28	13	21	18	27
Kommunledningskontor	14	7	6	8	3	2
Näringslivskontor	0	0	Ingår nu i kommunled.		4	0
Miljö- och byggförvaltning	1	1	3		6	0
Totalt	438	711	446	803	439	835

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.



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

1 november 2019. (1 nov. 2018 inom parentes)

Förvaltning	Heltid kvinnor	Heltid män	Deltid kvinnor	Deltid män	Totalt kvinnor	Totalt män
Barn- och utbildning	431 (461)	94 (99)	14 (14)	8 (5)	445 (474)	102 (104)
Socialförvaltning	355 (355)	45 (45)	169 (183)	7 (5)	524 (538)	52 (51)
Arbetsmarknadsenheten	15 (13)	33 (30)	11 (11)	3 (3)	26 (24)	36 (33)
Kultur- och Teknik	41 (38)	37 (35)	4 (5)	1 (1)	45 (43)	38 (36)
Kommunledningskontor	28 (30)	14 (11)	1 (2)	0 (0)	29 (32)	14 (11)
Miljö- och Bygg	8 (10)	14 (15)	0 (0)	0 (0)	8 (10)	14 (15)
Totalt kvinnor/ män	878 (907)	237 (235)	199 (214)	19 (15)	1078 (1121)	256 (250)

Av kommunens medarbetare arbetar 83,65 % heltid och 16,35 % deltid. Timrå kommuns strävan är att alla ska kunna erbjudas en heltidstjänst. I statistiken deltidsanställda finns medarbetare som har en viss procentsats sjukersättning.

2.4 Åldersfördelning, tillsvidareanställda.

Tabellen visar åldersfördelning den 1 november för år 2019. (2018 inom parentes)

Förvaltning	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 och över	Totalt
Barn- och utbildning	18 (33)	100 (122)	165 (172)	178 (186)	86 (65)	547 (578)
Socialförvaltning	48 (59)	100 (111)	141 (148)	187 (201)	100 (70)	576 (589)
Arbetsmarknadsenheten	0 (3)	16 (11)	12 (11)	27 (24)	7 (8)	62 (57)
Kultur- och Teknik	8 (9)	11 (11)	19 (20)	32 (29)	13 (10)	83 (79)
Kommunledningskontor	0 (1)	7 (4)	10 (15)	18 (12)	8 (11)	43 (43)
Miljö- och Bygg	1 (2)	7 (8)	7 (8)	3 (5)	24 (2)	22 (25)
Totalt	75 (107)	241 (267)	354 (374)	445 (457)	218 (166)	1333 (1371)
Totalt i procent räknat	5,63	18,08	26,56	33,38	16,35	100 %
(2018)	(7,80%)	(19,48%)	(27,28%)	(33,33%)	(12,11%)	(100%)



Som tabellen visar finns en svag kurva uppåt för yrkesgruppen 60 och över som ökat mest från föregående år. Vid tabell 2.6 nedan kan man se att det är män som har sänkt medelålder från år 2019. 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

	2019	2018	2017	2016	2015
Summa sysselsättningsgrad	1523	1 583	1 569	1 534	1 463
Totalt arbetad tid enl. avtal	3 167 999	3 289 155	3 257 888	3 177 403	3 004 045

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. Här framkommer en minskning av arbetad tid, jämförelse med 2017-2018.

2.6 Medelålder hos tillsvidareanställda 2018.

	2019		2018		2017		2016		2015	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Totalt för kommunen	47,5	45,9	48,0	47,0	48,0	48,0	48,0	47,0	48,0	47,0

2.7 Pensionsavgångar tillsvidareanställda 2020 – 2029. (2018 års bokslut inom parantes)

	2020-2022	2023-2024	2025-2029	Totalt avgångar	Totalt anställda	Totalt i % 10 år
Barn- och utbildning	38	23	80	141	547	25,78 (24,40)
Socialförvaltningen (inkl. arbetsmarknadsenheten)	39	34	102	175	638	27,43 (24,15)
Kultur- och Teknik	6	5	12	23	83	27,71 (30,40)
Kommunledningskontor	3	4	8	15	43	34,88 (32,60)
Miljö- och Bygg	1	2	2	5	22	22,72 (20,00)
Totalt	87	68	204	359	1333	26,93



(totalt 2018 års bokslut) 77 69 194 340 1352 24,80

Inom kommande tioårsperiod 2020 – 2029, förväntas 359 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Det visar en ökning av pensionsavgångar med 19 personer jämfört med 10 årsperioden vid 2018 års bokslut.

Bryter man ner pensionsavgångarna till några yrkesgrupper visar tabell 2.8 att undersköterskor är den största gruppen med 83 personer. Inom Barn- och utbildning är lärargruppen den största med 47 personer följt av barnskötare, 26 personer.

2.8 Pensionsavgångar inom några yrkesområden

Yrken	Antal inom 2 år	Antal inom 5 år	Antal inom 10 år
Undersköterskor	9	23	83
Vårdare/vårdbiträden	3	8	27
Enhetschefer	2	4	10
Lärare	9	11	47
Barnskötare	2	10	26
Förskollärare	2	4	24
Totalt	27	60	217

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

Barn- och utbildningsförvaltningen har tagit fram en strategiskt kompetensförsörjningsplan för att försöka motverka den lärarbrist som råder idag och riskerar att förvärras framåt i tiden. Socialförvaltningen har påbörjat ett liknande arbete.

3. Mertid och övertid

3.1 Övertidstimmar/mertidstimmar 2019.

Tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda

(2018 inom parentes)

Förvaltning	Övertids timmar	Procent av ordinarie arbetstid	Mertids timmar	Procent av ordinarie arbetstid
Barn- och utbildning	1 514 (1 794)	0,1 (0,1)	1 213 (2 329)	0,1 (0,2)
Socialförvaltningen	8 810	0,7	8 422	0,7



	(8 267)	(0,7)	(8 355)	(0,7)
Arbetsmarknadsenheten	42	0		0,0
	(78)	(0)	(100)	(0,4)
Kultur- och Teknik	2 118	1,2	211	0,1
	(2 046)	(1,1)	(399)	(0,2)
Kommunledning	563	0,6	10	0,0
	(917)	(1,0)	(15)	(5,2)
Näringsliv	-	-	0	0
	(0)	(0)	(0)	(0)
Miljö- och Bygg	70	0,1	0	0
	(79)	(0,2)	(0)	(0)
Totalt	13 118	0,4	9 855	0,3
(2018)	(13 110)	(0,4)	(11 198)	(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 vikariatillgången.

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	2019	2018	2017	2016	2015
Barn- och utbildning	61	118	175	216	150
Socialförvaltningen	30	51	62	60	71
Arbetsmarknadsenheten	-	3	7	1	-
Kultur- och Teknik	4	14	6	4	10
Kommunledningskontor	3	6	7	5	1
Näringsliv	-	-	3	1	-
Miljö- och Bygg	2	4	7	5	2
Totalt	100	196	267	292	234



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.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Lön	577	580	550	523	485	468
Arbetsgivaravgift	188	188	183	173	161	151
Tjänstepension	55	60	48	44	44	44
Summa:	820	828	781	740	690	663

5. Löneutveckling

5.1 Medellön per ålder och kön, Tillsvidareanställda.

Ålder	Kvinnor	Män	Totalt
20– 29 år	24 323	23 347	24 157
30 – 39 år	28 052	29 800	28 536
40 – 49 år	30 978	32 004	31 266
50 – 59 år	29 546	31 534	29 933
60 år -	31 108	36 156	32 019
Totalt (2018)	28 801 (29 047)	30 568 (31 756)	29 182 (29 534)

Den genomsnittliga lönen var 29 182 kr i månaden vilket var en minskning med 352 kr i jämförelse med 2018. Kvinnorna sänkte sin medellön med 246 kronor. Männerna sänkte sin medellön med 1 188 kronor.

En del av förklaringen till att kvinnor generellt har en lägre lön än männen i kommunen är att de flesta kvinnor är verksamma i yrkeskategorier för vilka löneläget är lägre.



5.2 Lönekartläggning

Den årliga lönekartläggningen påbörjades under våren 2019 och slutförs under våren 2020. 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 2019 genomförde cheferna lönesamtal med sina medarbetare under våren. Nya löner betalades ut i maj förutom för medarbetare tillhörande Vårdförbundet som fick sina nya löner i oktober.

Löneöversynsarbetet för 2019 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 styrtalet och mål under hösten.

6. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Kommunen har under året i samverkan med Samordningsförbundet utvecklat arbetsmarknadstorget.

Medel har sökts från Länsstyrelsen under 2019 till att arbeta med våld i nära relationer. Projektet Må bra som mamma bytt namn till Matrona förlängdes till 2020 med ytterligare medel från Länsstyrelsen. Vidare har ett länsövergripande projekt rörande hållbart boende för nyanlända fått medel och Timrå kommun har haft ansvaret för detta.

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.

(2018 års siffror inom parentes)

2019

	Kvinnor	Män	Totalt
Dag 1	2 951 (3 217)	674 (693)	3 625 (3 910)
Dag 2 – 14	6 519 (7 456)	1 549 (1 737)	8 068 (9 193)
Dag 15 - 90	4 236 (4 485)	649 (648)	4 885 (5 133)
Dag 91 –	4 435 (5 976)	370 (974)	4 805 (6950)
Dagar totalt	18 141 (21 134)	3 242 (4 052)	21 383 (25 186)

Upprepad korttidsfrånvaro.

Förvaltning	Antal Personer 2019	Antal personer 2018	Antal personer 2017	Antal personer 2016	Antal personer 2015
Barn- och utbildning	54	53	41	36	28
Socialförvaltningen	81	92	78	74	53
Arbetsmarknadsenheten	47	27	39	32	18
Kultur- och Teknik	3	2	2	2	5
Kommunledning	2	-	1	-	-
Miljö- och Bygg	3	2	1	-	-
Totalt	190	162	162	144	104

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 190 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 2019	Sjuk antal timmar 2019	Sjuk % 2019	Sjuk % 2018	Sjuk % 2017	Sjuk % 2016	Sjuk % 2015	Sjuk % 2014
29 år och yngre	411 411	22 865	5,6	5,0	5,7	6,3	5,1	4,3
30-49 år	1 417 452	75 526	5,3	5,3	7,1	6,5	6,1	5,9
50 år och äldre	1 323 031	74 864	5,7	6,6	7,9	8,5	5,8	5,8
Totalt	3 151 893	173 255	5,5	5,8	7,2	7,3	6,3	5,6

Sjukfrånvaron redovisas per åldersgrupp i tre olika åldersgrupperingar där åldersgruppen 30-49 år har 5,3 % och åldersgruppen 50 år och äldre har 5,7 % i sjukfrånvaro.

7.3 Sjukfrånvaro per kön.

	Tillgänglig ordinarie arbetstid 2019	Sjuk antal timmar 2019	Sjuk % 2019	Sjuk % 2018	Sjuk % 2017	Sjuk % 2016	Sjuk % 2015	Sjuk % 2014	Sjuk % 2013
Kvinnor	2 465 193	146 360	5,9	6,2	7,5	7,9	6,9	6,3	5,5
Män	686 700	26 895	3,9	4,3	6,4	4,2	4,0	3,2	4,0
Totalt	3 151 893	173 255	5,5	5,8	7,2	7,3	6,3	5,6	5,2

Sjukfrånvaron totalt har minskat med 0,3 procent jämfört med 2018.



7.4 Långtidssjuk 60 dagar och mer

Siffrorna i tabellen visar på alla medarbetare i kommunen som har haft en långtidssjukfrånvaro (60 dagar) under 2019, totalt i kommunen och per förvaltning i procent

Förvaltning	Totalt antal sjuktimmars 2019	Totalt långtid i timmar 2019	2019 %	2018 %	2017 %	2016 %	2015 %	2014 %
Barn- och utbildning	56 499	18 219	32,2	38,8	46,5	48,1	47,9	57,8
Socialförvaltningen	88 798	34 706	39,1	43,6	42,0	45,6	48,2	48,6
Arbetsmarknadsenheten	16 598	3 178	19,2	40,1	40,1	42,3	43,4	36,5
Kultur- och Teknik	7 001	3 458	49,4	30,4	30,4	35,1	26,3	41,1
Kommunledningen	3 424	1 198	35,0	29,7	21,1	50,6	73,5	78,5
Näringsliv siffrorna från 2017					71,4	57,4	91,9	
Miljö- och Bygg	966	208	21,5	70,9	72,3	63,3		
Totalt	173 286	60 967	41,3	41,3	46,4	47,6	47,6	51,1



7.5 Sjukfrånvaro per förvaltning och åldersgrupp 2019.

Åldersgrupp	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk i antal timmar	Sjuk i procent 2019
Barn- och utbildning			
– 29 år	160 296	8 291	5,2
30-49 år	668 785	27 125	4,1
50 och uppåt	542 480	21 083	3,9
Totalt	1 371 561	56 500	4,1
Socialförvaltning			
– 29 år	201 002	11 448	5,7
30-49 år	520 558	33 062	6,4
50 och uppåt	535 097	44 258	8,3
Totalt	1 256 657	88 767	7,1
Arbetsmarknadsenheten			
– 29 år	17 438	1 822	10,4
30-49 år	92 967	7 756	8,3
50 och uppåt	90 787	7 019	7,7
Totalt	201 192	16 597	8,2
Kultur- och Teknik			
– 29 år	23 980	584	2,4
30-49 år	66 508	5 117	7,7
50 och uppåt	89 981	1 300	1,4
Totalt	180 468	7 001	3,9
Kommunledning			
– 29 år	4 310	656	15,2
30-49 år	39 914	1 900	4,8
50 och uppåt	50 995	868	1,7
Totalt	95 219	3 424	3,6
Miljö- och bygg			
– 29 år	4 384	64	1,5
30-49 år	28 720	566	2,0
50 och uppåt	13 691	336	2,5
totalt	49 784	966	2,1
Totalt	3 151 893	173 255	5,5 %

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 **1 873 Tkr** under 2019 (1 926 Tkr 2018) till insatser hos företagshälsovården, fördelat på 1 149 Tkr på individ, 190 Tkr på grupp, 532 Tkr på organisation.

Tjänsteutnyttjandet har varit 23% rehabiliterande, 53% förebyggande, 23% främjande på organisation, grupp och individ. När det gäller förebyggande tjänster så är fördelningen 30% individ, 5% grupp, 18% organisation. När det gäller rehabiliterande tjänster så är det 23% individ.

- Konsultation främjande individ 156 Tkr
- Konsultation förebyggande individ 553 Tkr
- Konsultation rehabiliterande individ 439 Tkr
- Konsultation förebyggande grupp 99 Tkr
- Konsultation förebyggande organisation 342 Tkr

Så här har vi använt de olika yrkesgrupperna.

- Beteendevetare 501 Tkr
- Leg Psykolog 266 Tkr
- Företagsläkare 271 Tkr
- Fysioterapeut 197 Tkr
- Företagssköterska 358 Tkr
- Reabsamordnare 192 Tkr
- Undersköterska 10 Tkr
- Hälsoutvecklare 4 Tkr
- Organisationskonsult 68 Tkr

Målet är att fokus ska ligga på förebyggande insatser.

8.2 Friskvårdsbidraget

Friskvårdsbidragets summa höjdes år 2019 till 2000 kronor per år och anställd. Tidigare låg summan på 750 kronor. Detta resulterade i en kraftig ökning med uttag av friskvårdspengen för 2019 då 869 personer nyttjade erbjudandet mot 621 personer och för 2018 . Det är en ökning med 248 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.

	2019	2018	2017	2016
Arbetsskador	157	179	132	115
(Varav med frånvaro)	36	32	32	24
Tillbud	84	114	51	44

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 1333 anställda är 1 077 kvinnor och 256 män. Vid kommunens två största förvaltningar, socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen blir uppdelningen tydligast med socialförvaltningens 524 kvinnor respektive 52 män och Barn- och utbildningsförvaltningens 445 kvinnor och 1042 män. Kommunen strävar efter en jämnare könsfördelning. Vår strävan är också att främja jämställdhet, jämlikhet och mångfald.

11. Antal kvinnliga och manliga chefer.

Siffrorna inom parentes är för 1 nov 2018.

11.1 Antal chefer

Förvaltning	Kvinnor	Män
Barn och utbildning	20 (21)	10 (9)
Socialförvaltningen	27 (29)	1 (2)
Arbetsmarknadsenheten	2 (2)	3 (2)
Kultur och Teknik	1 (1)	6 (7)
kommunledningskontore n	1 (1)	3 (3)
Miljö och Bygg	0	1
Total	51 (54)	24 (25)



11.2 Antal tillsvidareanställda medarbetare hos kvinnliga och manliga chefer.

Förvaltning	Högst		Lägst	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Barn- och utbildning	35 (40)	36 (34)	4 (-)	1 (1)
Socialförvaltningen	35 (35)	5 (27)	2 (-)	- (4)
Arbetsmarknadsenheten	8 (8)	27 (28)	5 (3)	3 (4)
Kultur- och teknik	29 (28)	16 (10)	- (-)	5 (6)
kommunledningskontoren	5 (3)	20 (22)	- (-)	4 (5)
Miljö- och bygg	-	21 (24)	-	-

12. Medarbetarenkäten.

Medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2019 där 1396 medarbetare var inbjudna och svarsfrekvensen blev 74 %. 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 SKR Kolada

Kommunen totalt	2019	2018	2017	2016
Motivation	83	76	-	80
Ledarskap	84	76	-	80
Styrning	84	77	-	78
HME totalt	84	76	-	79

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

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

Timrå kommun har genomfört en medarbetarenkät med syftet att ge underlag för utveckling och styrning av verksamheten. Resultatet för 2019 års medarbetarenkät visar ett totalindex på 84 när det gäller Hållbart medarbetarengagemang (HME). Totalt svarade 74 % på enkäten, samma resultat uppnåddes 2017 då svarsfrekvensen också landade på 74 %. Här finns det utvecklingspotential då det är önskvärt att denna siffra ökar och fler medarbetare visar på en vilja att vara med och påverka och utveckla. Under 2018 genomfördes endast en temperaturmätning. Timrå kommun totalindex för 2019 hamnade på 84. Det kan jämföras med 83 förra året. Det har därmed skett en liten förbättring på totalen. Index för 2017 inom parentes.

Totalindex för Sveriges kommuner för 2019 är 79.

Timrå kommuns medarbetare känner stort engagemang och medarbetarna uppskattar att jobba för medborgarna och att arbeta tillsammans. Det kommunövergripande resultatet för 2019 visar ett starkt och hållbart medarbetarengagemang och en majoritet av medarbetarna upplever sitt arbete som meningsfullt.

Det är glädjande att våra medarbetare har ett högt engagemang, ser fram emot att gå till sitt arbete och känner sig delaktig på den gemensamma resan. I vardagen där vi har utmaningar med högt förändringstryck, nya arbetssätt och arbetsformer är det viktigt att prioritera medarbetarnas engagemang. Det gör vi bland annat genom att involvera, möjliggöra och visa uppskattning för varje enskild eller gemensam arbetsinsats.