

# PERSONALUPPFÖLJNING 2004 KUNGÄLVS KOMMUN





## INNEHÅLL

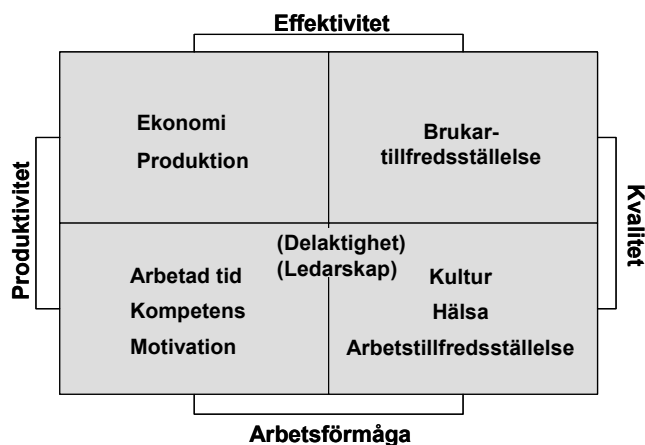
Personaluppföljning 2004.....	4
Förklaringar .....	5
Personaltbilder .....	6
Tidsredovisning.....	10
Personalkostnader .....	13
Medarbetarskap/Ledarskap.....	14
Medarbetarskap i Kungälv kommun .....	14
Medarbetarskapsutbildning.....	15
Medarbetarenkät .....	16
Ledartäthet .....	19
Samband .....	20
Jämställdhet.....	22
Hälsa/Ohälsa.....	24
Sjukfrånvaro .....	25
Upplevd hälsa.....	27
Upprepad sjukfrånvaro .....	27
Arbetskadearmätningar .....	27
Hälsoprojektet .....	28
Reflektioner .....	30
Iakttagelser .....	30
Förslag på fokusområden .....	30
Bilaga 1: Sjukfrånvaro per yrke.....	31

# PERSONALUPPFÖLJNING 2004

För tredje året följer Kungälv kommun upp det gångna personalåret. Formerna har varierat något. 2003 års uppföljning var starkt centrerad runt hälsofrågorna. Också i år ligger tyngdpunkten på hälsa/ohälsa även om vi nu breddar uppföljningen något. Vi strävar därmed efter att fånga större delen av personalområdet.

Uppföljningens utgångspunkt är att hälsa, kompetens och arbetsklimat påverkas av konstruktivt ledarskap och långsiktigt friskvårds- och arbetsmiljöarbete.

Därför vill vi att personaluppföljningen ska bidra till reflektion över vad som har åstadkommit och vad som kan uppnås under det kommande året.



genom att integrera personalstatistiken med kommunens första medarbetarenkät. Möjligheten att se samband mellan arbetsvillkor, ledarskap, delaktighet, arbetsstillfredsställelse, motivation, kompetens och hälsa har i och med det ökat.

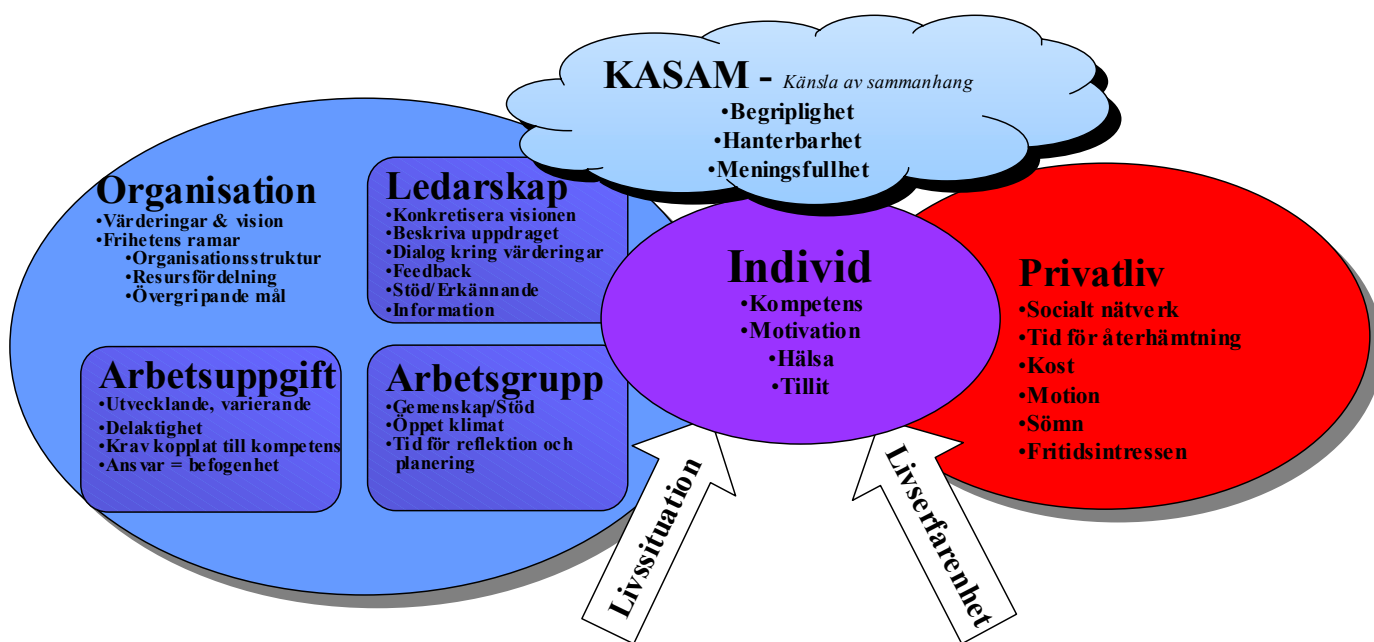
Samtidigt som en del samband börjar skönjas märker vi hur komplext personal- och hälsoarbetet verkligen är. Hälsoprojektet (se kap Hälsa/Ohälsa) har försökt fånga denna komplexitet i nedanstående bild. Med tanke på de ökade sjukfrånvarokostnader som förändringen av sjukförsäkringens finansiering medför väcker deras bild frågor om hur vi framöver kommer att hantera gränsdragningen mellan arbetsgivaransvaret och egensvaret för vår egen hälsa.

Vi kan redan idag se att vi, i Kungälv kommun, ger ett alltmer aktivt stöd till våra medarbetares privatliv. Våra ökade satsningar på friskvård och vårt kommande personalvårdsavtal är tydliga exempel på denna utveckling.



- |   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Friskvård</li> <li>▪ Ledarskap</li> <li>▪ Kompetensutveckling</li> <li>▪ Förändrings-/arbetsmiljöarbete</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Belastning</li> <li>▪ Kontinuitet</li> <li>▪ Delaktighet</li> <li>▪ Motivation</li> <li>▪ Upplevd kompetens</li> <li>▪ Arbetsstillfredsställelse/-klimat</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upplevd hälsa</li> <li>▪ Sjukfrånvaro</li> <li>▪ Arbetsskador</li> <li>▪ Kostnader för ohälsa</li> </ul> |
|---|--|---|

På sikt bör personaluppföljningen integreras med den totala verksamhetsuppföljningen och därigenom tydliggöra att kompetens, motivation och hälsa är viktiga förutsättningar för en effektiv verksamhet med god kvalitet. Vi har i år tagit ett första steg

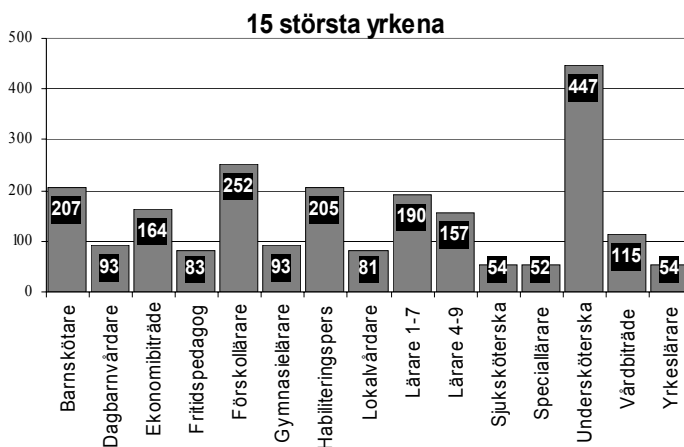
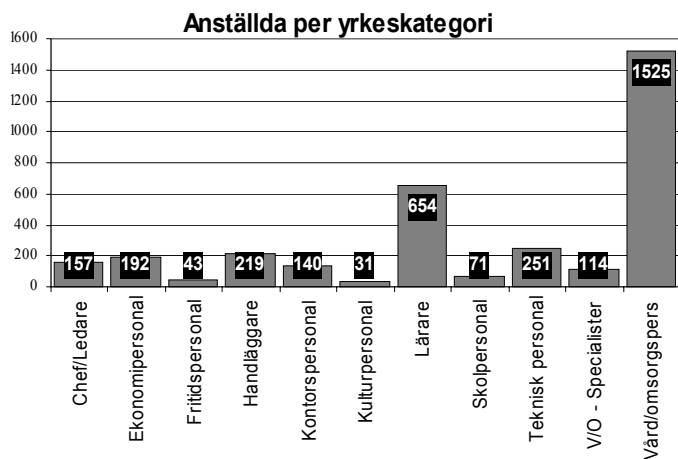


## Förklaringar

- ❑ **Antal anställda** – antal månadsavlönade förmånsgrupp 1 den 1 november. Endast aktiva anställningar räknas. Dock räknas varje aktiv anställning. Alltså kan en anställd räknas flera gånger om han/hon innehar mer än en anställning.
- ❑ **Heltidsanställda** – anställda med 100 % sysselsättningsgrad
- ❑ **Tillsvidareanställda** – De vi i dagligt tal kallar fast anställda. Anställningen är tills vidare, dvs. utan slutdatum. En tillsvidareanställning kan vara på hel- eller deltid.
- ❑ **Visstidsanställda** – anställningen varar under avgränsad period. Kan t ex vara ferie-, vikariat- eller projektanställning (visst arbete).
- ❑ **Månadsavlönade förmånsgrupp 1** – anställda minst tre månader och med en sysselsättningsgrad på minst 40 %.
- ❑ **Timanställda** – är som det låter anställda och därmed avlönade per timme.
- ❑ **Produktiv tid** – totalt arbetad tid, dvs. tid enligt avtal minus all frånvaro plus mertid och overtid.
- ❑ **Ordinarie tillgänglig tid** – all tid som har eller skulle ha utförts enligt avtal av samtliga anställda, dvs. månadsavlönade, timvikarier, ferieanställda mm. med avdrag för ledigheter utan löneförmåner (tjänstledighet för studier, annat arbete, näringsverksamhet, partiell föräldraledighet utan föräldrapenning mm). I tiden ingår ferie- och uppehållstiden för ferie- och uppehållsanställda.
- ❑ **Sjukfrånvaro** – frånvaro registrerad som sjukfrånvaro, tidsbegränsad sjukersättning och rehabilitering i procent av ordinarie tillgänglig tid, dvs. arbetstid enligt avtal med avdrag för ledigheter utan löneförmåner (se ovan). OBS! Efter överenskommelse mellan kommunerna inom Göteborgsregionens kommunalförbund använder vi i Kungälv kommunförbundets definition av sjukfrånvaro, vilket försvårar jämförelser med tidigare redovisningar av sjukfrånvaron.
- ❑ **Långtidssjukfrånvaro** - sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.
- ❑ **Upprepad sjukfrånvaro** – andel anställda med 6 eller fler nya sjukfrånvarotillfällen under året av antal månadsavlönade anställda den 1 november

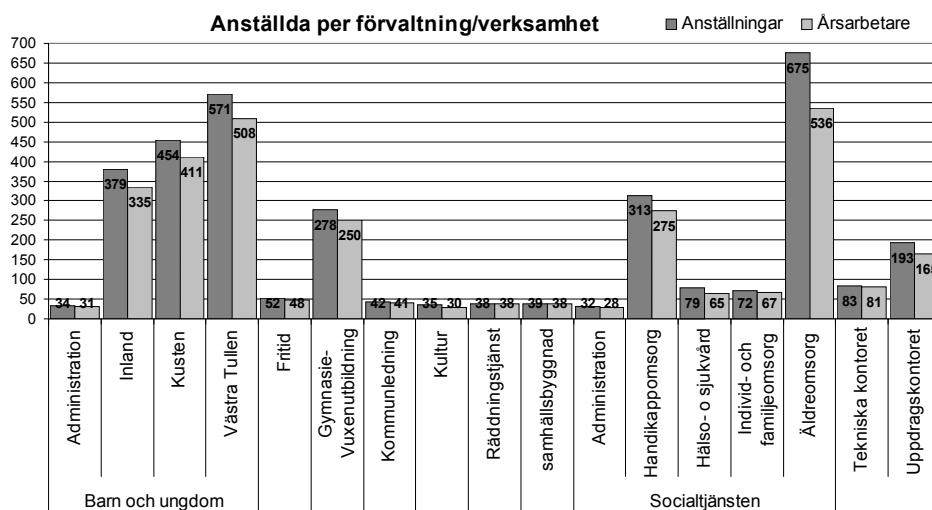
# PERSONALBILDER

	2004	2003	2002	2001
Antal anställda	3 382	3 385	3 338	3 272
Tillsvidareanställda	3 009	2 996	2 942	2 883
Årsarbetare	2 975	2 978	2 997	3 028
Kvinnor	82%	82%	83%	83%
Män	18%	18%	17%	17%
Personalomsättning	5,3%	6,3%	7,7%	
P-Omsättning <35 år	7,3%	9,4%	10,5%	

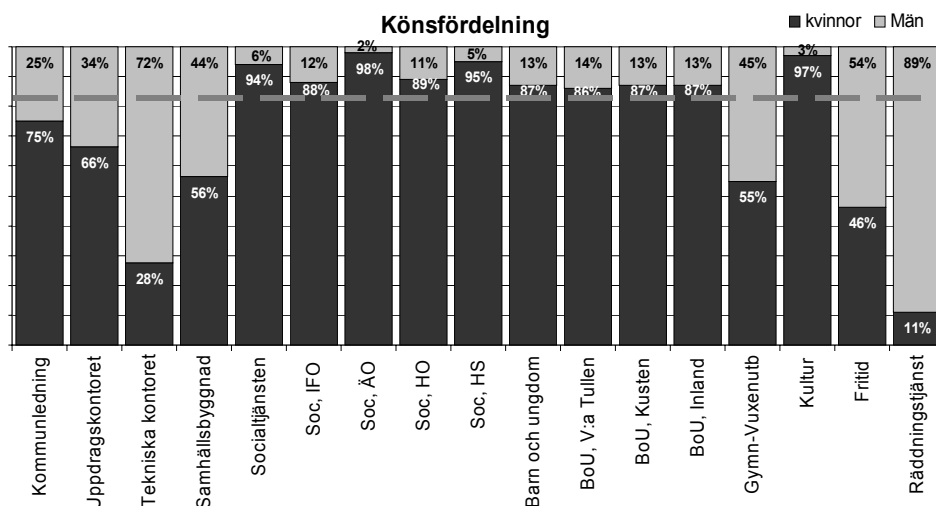


Antalet anställda är i stort sett oförändrat sedan 2003. Även på yrkesnivå ser vi relativt små förändringar. Inom socialtjänsten har dock kompetensnivån under året höjts ytterligare. På samma sätt som i fjol ökar antalet Undersköterskor (+ 31st) medan antalet Vårdbiträden minskar (- 35st).

På förvaltningsnivå syns inga förändringar förutom för Kommunledningen där numera Miners Hus FM-organisation ingår med 11 personer.



Könsfördelningen ligger jämn över tid. Vi kan återigen konstatera att det är svårt att rekrytera män till "kvinnliga yrken". Inom Tekniska kontoret har man dock haft framgång med det motsatta - att rekrytera kvinnor till "manliga". Andelen kvinnor, inom Tekniska kontoret, har därmed ökat med 2 procent sedan ifjol.



## PERSONALUPPFÖLJNING 2004 : KUNGÄLVS KOMMUN

Medelåldern har under året höjts med 0,4 år - från 44,7 år till 45,1 år.

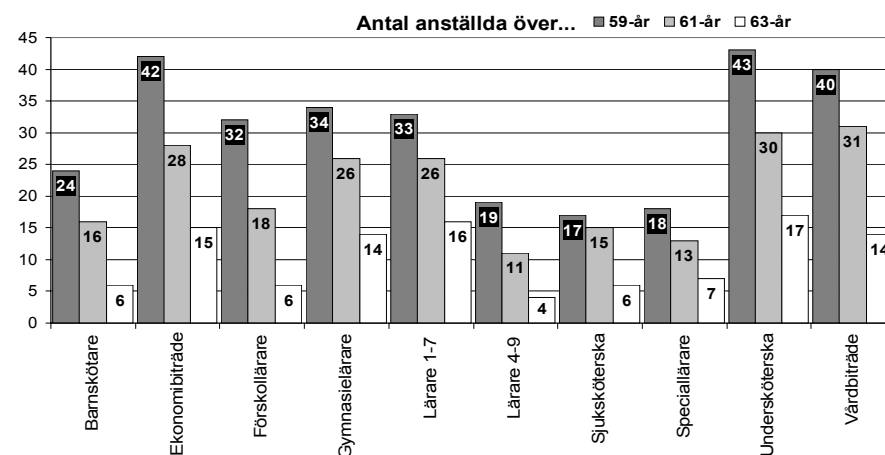
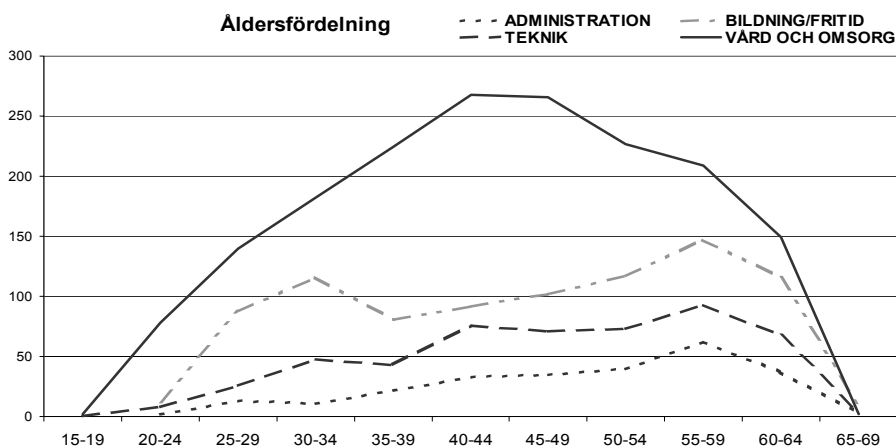
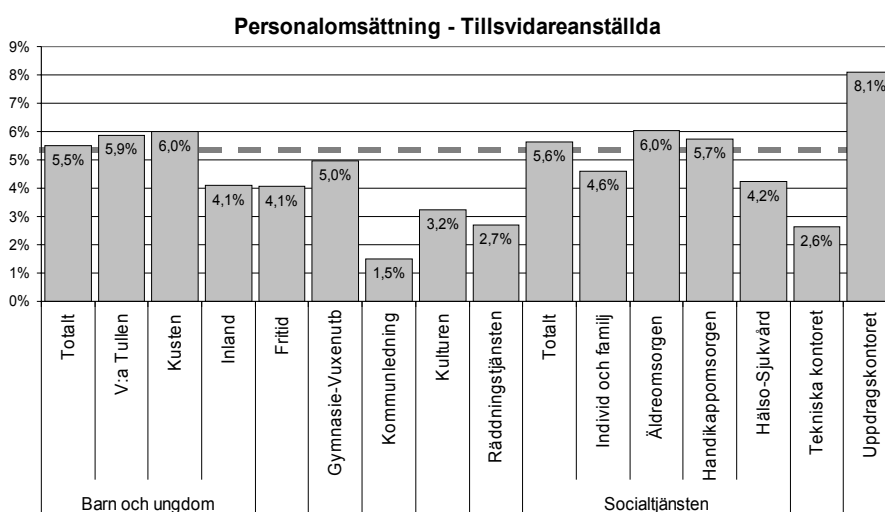
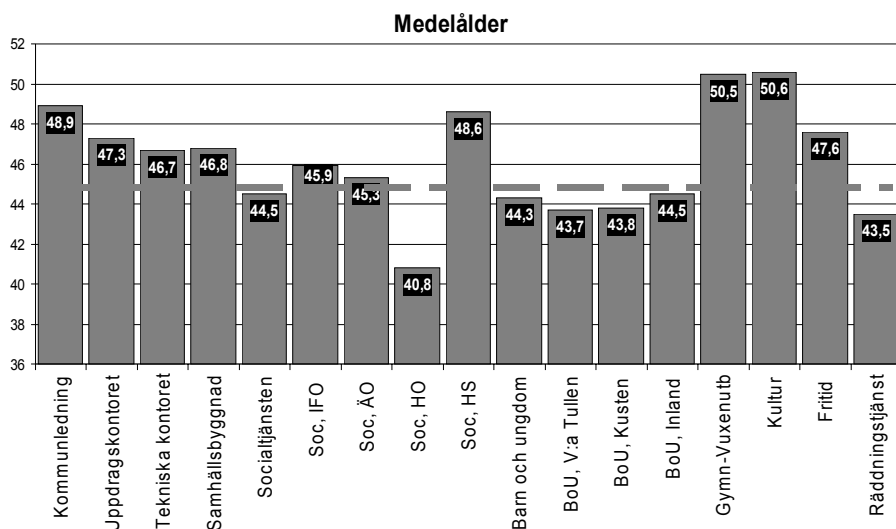
En orsak till den höjda medelåldern är minskad personalomsättning. Med färre rekryteringar har vi mindre möjlighet att förändra personalstrukturen. Granskar vi vilka som under året har slutat respektive börjat finner vi att rörligheten är högst bland våra vikarier och att medelåldern för under året började vikarier är högre än för slutade.

Trots att den något skeva åldersfördelningen medför fler pensionsavgångar har vi låg personalomsättning (5,3%). Uppdragskontoret som har högst omsättning har haft flera pensioneringar samtidigt som en del yngre har lämnat kommunen för att gå vidare i karriären. Därmed är kontoret karakteristiskt för den situation som vi kan se framför oss med fler pensionsavgångar och hög omsättning bland yngre medarbetare.

Yngres något höga omsättning kan eventuellt förklaras av ökad konkurrens om kompetens samtidigt som det för yngre är naturligt att prova olika yrken och arbetsgivare innan man "hittar rätt". Samtidigt finns en viss samvariation mellan hög medelålder och de yngres personalomsättning. Det kan därmed finnas kulturella orsaker bakom de yngres personalomsättning.

**Åldersfördelningen** visar att fyrtioalisterna nu har börjat gå i pension och att vårt rekryterings-/kompetensbehov, vid oförändrad verksamhet, därmed ökar. Ett exempel: idag är 34 av 93 gymnasielärare 59 år eller äldre.

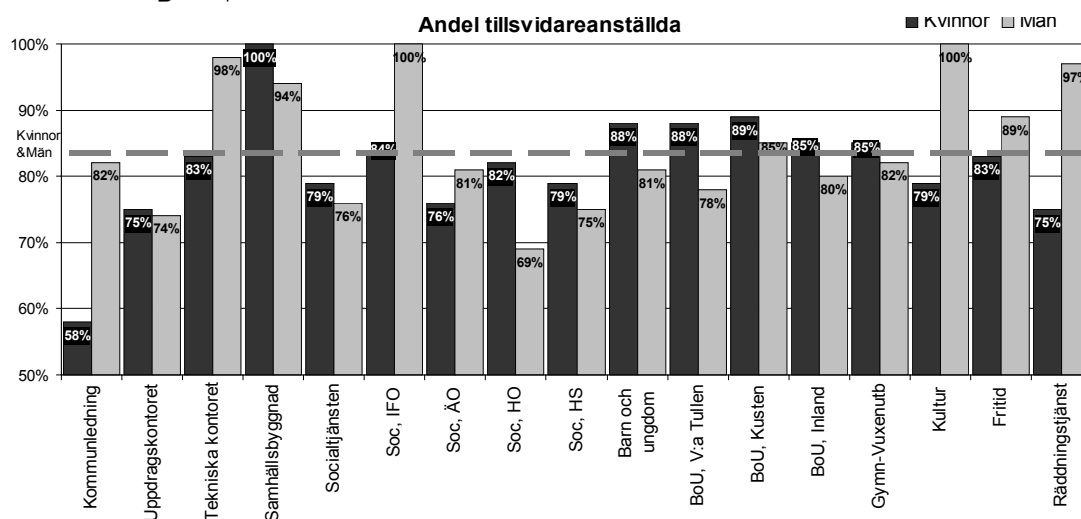
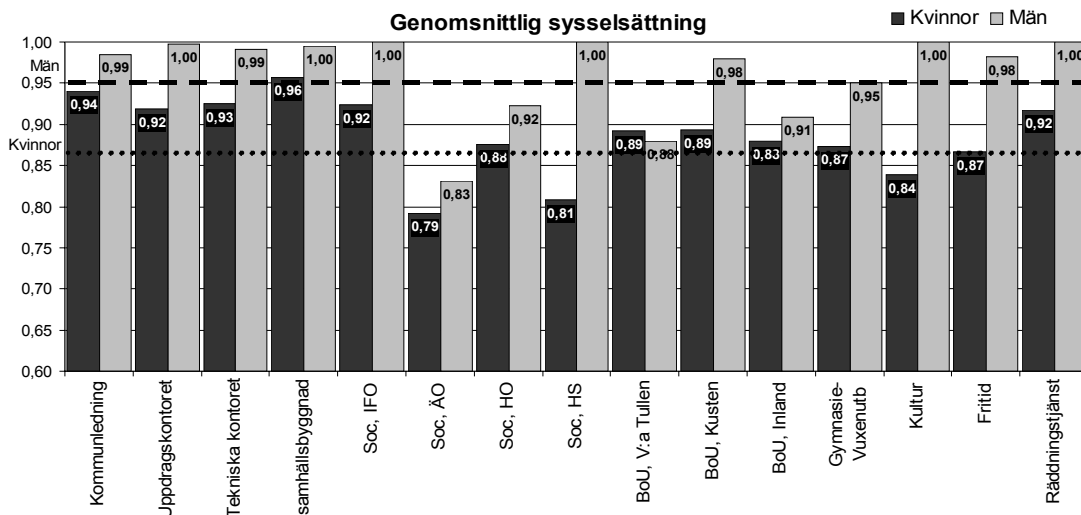
Numerärt kommer behovet att vara störst av lärare och omsorgspersonal. Procentuellt blir dock generationsväxlingen mest kännbar inom ledning och administration.



Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har inte ökat nämnvärt under året. Detta trots en övergripande målsättning och ambition att de anställda som så önskar skall beredas heltidsanställning.

De flesta förvaltningarna har kartlagt medarbetarnas önskemål om ökad sysselsättning. Störst behov finns inom Socialtjänsten och Barn och ungdom. Där motsvarar önskemålen ca: 40 årsarbeten vilket lågt räknat innebär en årskostnad på 13 miljoner. I rådande ekonomiska läge är därför strategin att se över möjligheten för befintlig personal att gå upp i tjänst innan vakanser tillsätts.

**Andelen tillsvidareanställda** har inte heller förändrats nämnvärt sedan 2003. Flest visstidsanställda har Äldreomsorgen och Uppdragskontoret. Främsta orsaken till deras visstidsanställningar är hög långtidssjukfrånvaro bland Lokalvårdare, Vårdbiträden och Undersköterskor.

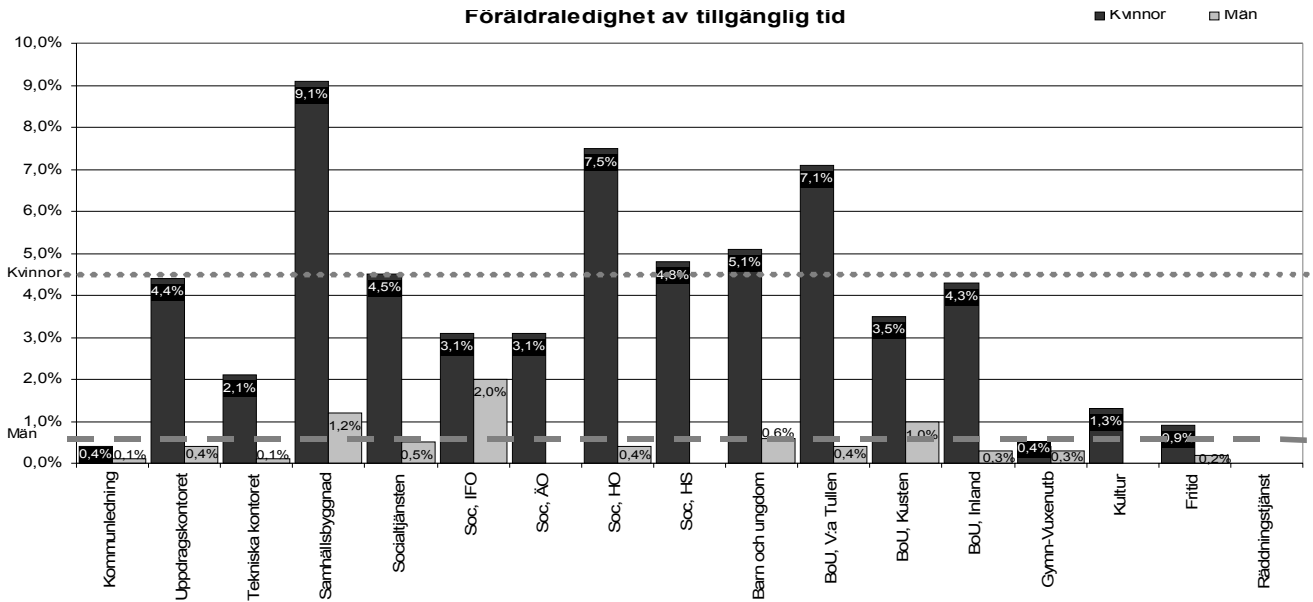


*Sammantaget visar personalstatistiken att 40-talisterna nu börjar gå i pension och att vi står inför en betydande "generationsväxling".*

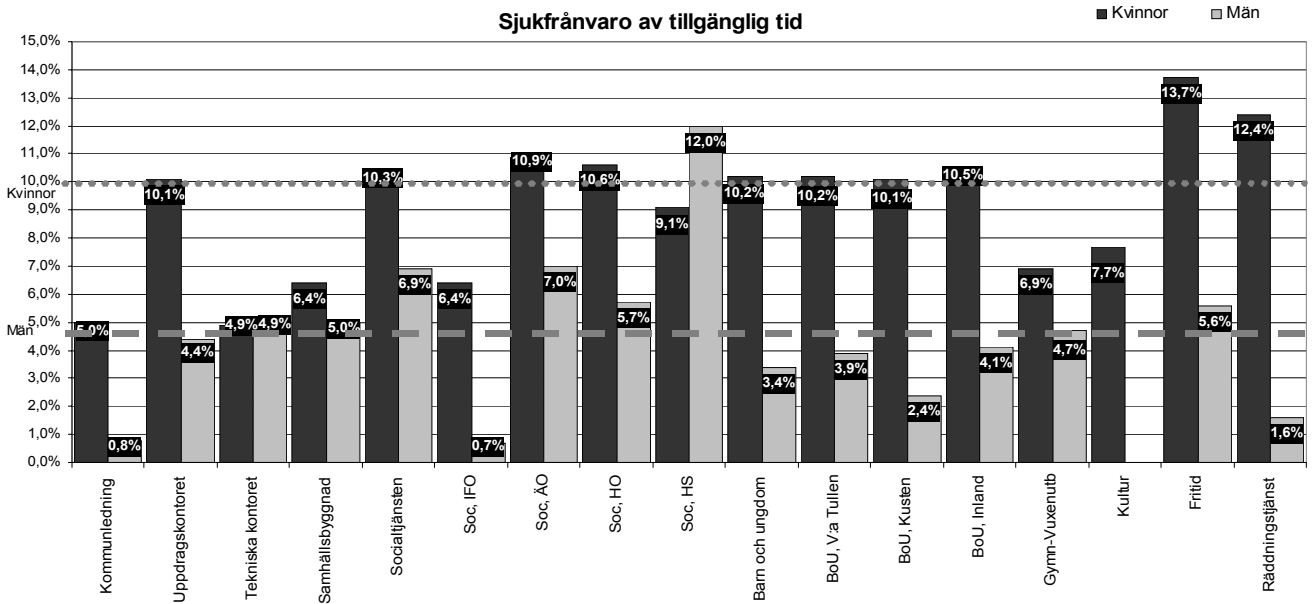
*Vill vi attrahera och behålla morgondagens tjänste- och kunskapsproducenter ökar vårt behov av att erbjuda och marknadsföra intressanta arbetsuppgifter och relativt goda arbetsvillkor.*

# TIDSREDOVISNING

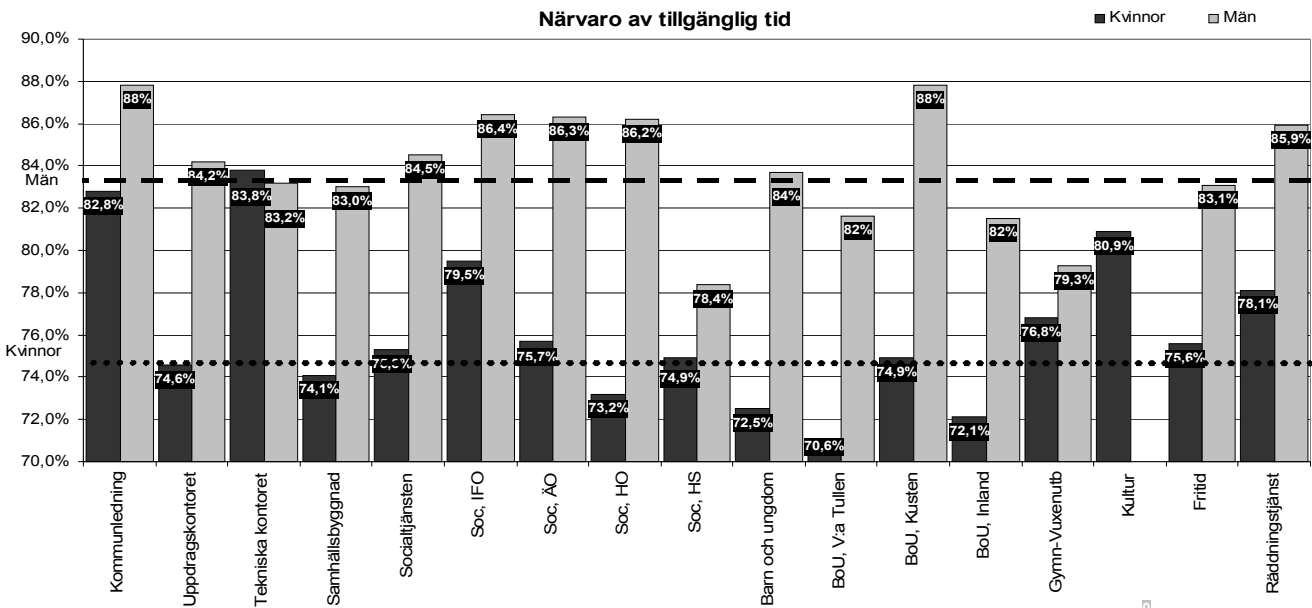
## Föräldraledighet av tillgänglig tid



## Sjukfrånvaro av tillgänglig tid



## Närvaro av tillgänglig tid



**PERSONALUPPFÖLJNING 2004 : KUNGÄLVS KOMMUN**

	<i>Timmar</i>	<i>Årsarbeten**</i>	<i>Andel av avtalad tid</i>	<i>Andel av tillgänglig tid</i>
<b>Avtalad tid</b>	<b>6 431 628</b>			
Ledighet utan löneförmåner*	-323 751	-190	-5,0%	
<b>Tillgänglig tid</b>	<b>6 107 877</b>		<b>95,0%</b>	<b>100,0%</b>
Semester/Ferie/Uppehåll	-633 198	-372	-9,8%	-10,4%
Föräldraledighet	-223 399	-131	-3,5%	-3,7%
Vård av sjukt barn	-31 576	-19	-0,5%	-0,5%
Sjukfrånvaro	-541 735	-319	-8,4%	-8,9%
Övrig frånvaro	-35 359	-21	-0,5%	-0,6%
<b>Närvaro - Arbetad tid</b>	<b>4 642 610</b>	<b>2731</b>	<b>72,2%***</b>	<b>76,0%</b>
<b>Tillkommande tid</b>	<i>Timmar</i>	<i>Årsarbeten**</i>	<i>Av produktiv tid</i>	
Fyllnadstid	51 052	30	1,1%	
Övertid	22 006	13	0,5%	
<b>Produktiv tid</b>	<b>4 715 668</b>	<b>2774</b>	<b>100,0%</b>	

\*ledigheter för studier, annat arbete, starta eget, partiell föräldraledighet utan föräldrapenning

\*\* Normal årsarbetstid efter semester och helgdagar = 1700 timmar

\*\*\* Svenskt näringsliv redovisar för 2003 en närvaro på 77,2% för anslutna företag

Tidsredovisning förknippas ofta med mätning av produktivitet. Men tiden är intressant även utan att relatera till prestation. Vi använder tiden för att fram några beskrivande nyckeltal.

### **Föräldraledighet**

Föräldraledighet av tillgänglig tid visar hur vi balanserar arbete och privatliv. Vid jämn åldersfördelning är det rimligt att föräldraledigheten ligger mellan 3,0-3,5%. Med vår relativt höga medelålder bör vi ligga strax under 3,0%. Skillnaderna är här markanta mellan könen - kvinnor 4,4%, män 0,4%. Statistiken visar alltså att organisationens kvinnor tar ut större delen av sina barns föräldrapenningsdagar samtidigt som männen endera saknar barn eller skriver över merparten av de individuella dagarna till sina partners. Därmed kan vi säga att många kvinnor hos oss fortfarande tar ett betydligt större ansvar för familj och hem. Det finns en risk att dessa kvinnor halkar efter sina manliga kolleger i fråga om yrkeserfarenhet. Även männens uttag av föräldraledighet visar på betydande obalans mellan familj och arbete. Helt klart skulle våra manliga anställda vinna på ett större ansvarstagande för familj och barn. Den största vinsten är då förmodligen större personlig mognad och integritet. Med andra ord finns det goda skäl att uppmana både män och kvinnor att använda sina individuella föräldrapenningsdagar.

### **Sjukfrånvaro**

Sjukfrånvaro av tillgänglig tid. Efter överenskommelse mellan kommunerna inom Göteborgsregionens kommunalförbund använder vi nu kommunförbundets definition av sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron ställs därmed i relation till den tillgängliga tiden, dvs. tid enligt anställningsavtal med avdrag för ledigheter utan löneförmåner. För att underlätta jämförelse över tiden redovisas även sjukfrånvaron som andel av avtalad tid. Under året har sjukfrånvaron minskat med 0,3 procentenheter. Som tidigare år är kvinnors sjukfrånvaro ungefär dubbelt så hög som männens. Ytterligare information om sjukfrånvarons utveckling återfinns under rubriken Hälsa/ohälsa

### **Närvaro**

Närvaro av tillgänglig tid visar en viktig grund för bemanningsplanering och verksamhetsutveckling. Låg närvaro (och därmed hög frånvaro) försämrar förutsättningarna för dialogen på arbetsplatsen. Detta påverkar i sin tur lärande, utveckling och delaktighet negativt. För organisationen innebär låg närvaro att möten/arbetsplatsträffar mm tar en oproportionerligt stor del av den tillgängliga tiden. Viss typ av frånvaro är given. Det är till exempel önskvärt att medarbetarna tar ut behövlig och intjänad semesterledighet för att få en balans i tillvaron.

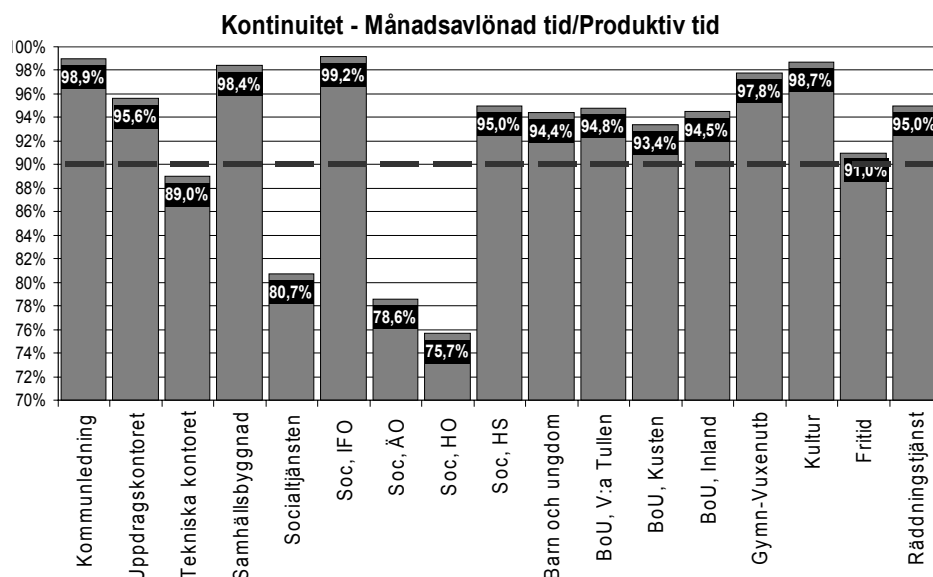
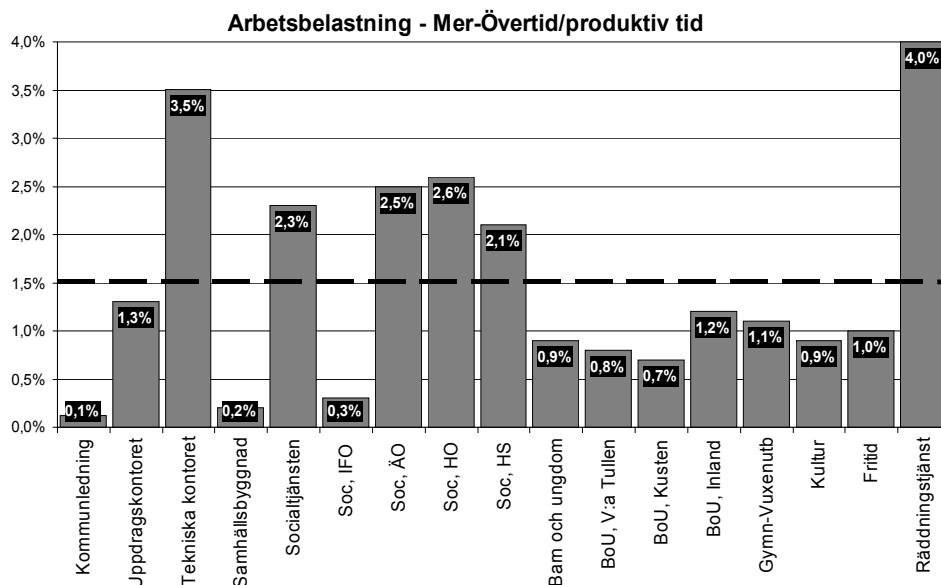
Nyckeltalen **kontinuitet** och **arbetsbelastning** visar om eller hur frånvaron ersatts. Eftersom de timanställdas tid ingår i den tillgängliga tiden kompletterar nyckeltalet kontinuitet frånvaro-/närvarosiffrorna. Ett tydliggörande exempel är att samtidigt se på Socialtjänstens närvaro/arbetade tid och andel timvikarier. Utifrån en sådan beräkning har Socialtjänstens månadsavlönade en medelarbetstid på ca: 24 timmar per vecka.

## Arbetsbelastning

uttryckt som andelen mer-/övertid av totalt arbetad tid, dvs produktiv arbetad tid, har minskat med 25% sedan år 2003. Minskningen visar att förvaltningarna har hörsammat kravet på övertidsstopp. Äldreomsorgen har dessutom under året minskat sitt mertidsuttag. Tekniska kontoret och Räddningstjänsten ligger, trots kraftig minskning, fortfarande på höga nivåer. Nivåer som är svåra att påverka då stora delar av personalen har jourtjänstgöring - med akuta arbetsinsatser som följd.

## Kontinuitet

Kontinuiteten har minskat marginellt (en procentenhet sedan år 2003). Även om minskningen är liten kan den tolkas som ett trendbrott speciellt med tanke på att Socialtjänsten, som har lägst kontinuitet, har minskat sin faktiska "timtid".



*Tidsredovisningen pekar sammanfattningsvis på lägre närvaro bland kvinnor vilket förklaras av hög sjukfrånvaro och betydligt större uttag av föräldraledighet än männen.*

*Låg närvaro tillsammans med en något låg sysselsättningsgrad ger att vi har relativt sett få arbetade timmar per anställd vilket påverkar kostnaderna för ledning/administration, lönetransaktioner och personalsystemens licenser negativt. En betydligt allvarigare konsekvens av den höga frånvaron är att den medför försämrade arbetsmiljö för såväl medarbetare som första linjens chefer. Inom socialtjänsten har till exempel enbart tiden för vikarieanskaffning beräknats till 4 årsarbeten.*

## PERSONALKOSTNADER

Genom att fördela våra personalkostnader på arbetade timmar får vi, dels en grund för att räkna kostnader per utförd tjänst, dels en möjlighet att reflektera över personalkostnadens sammansättning.

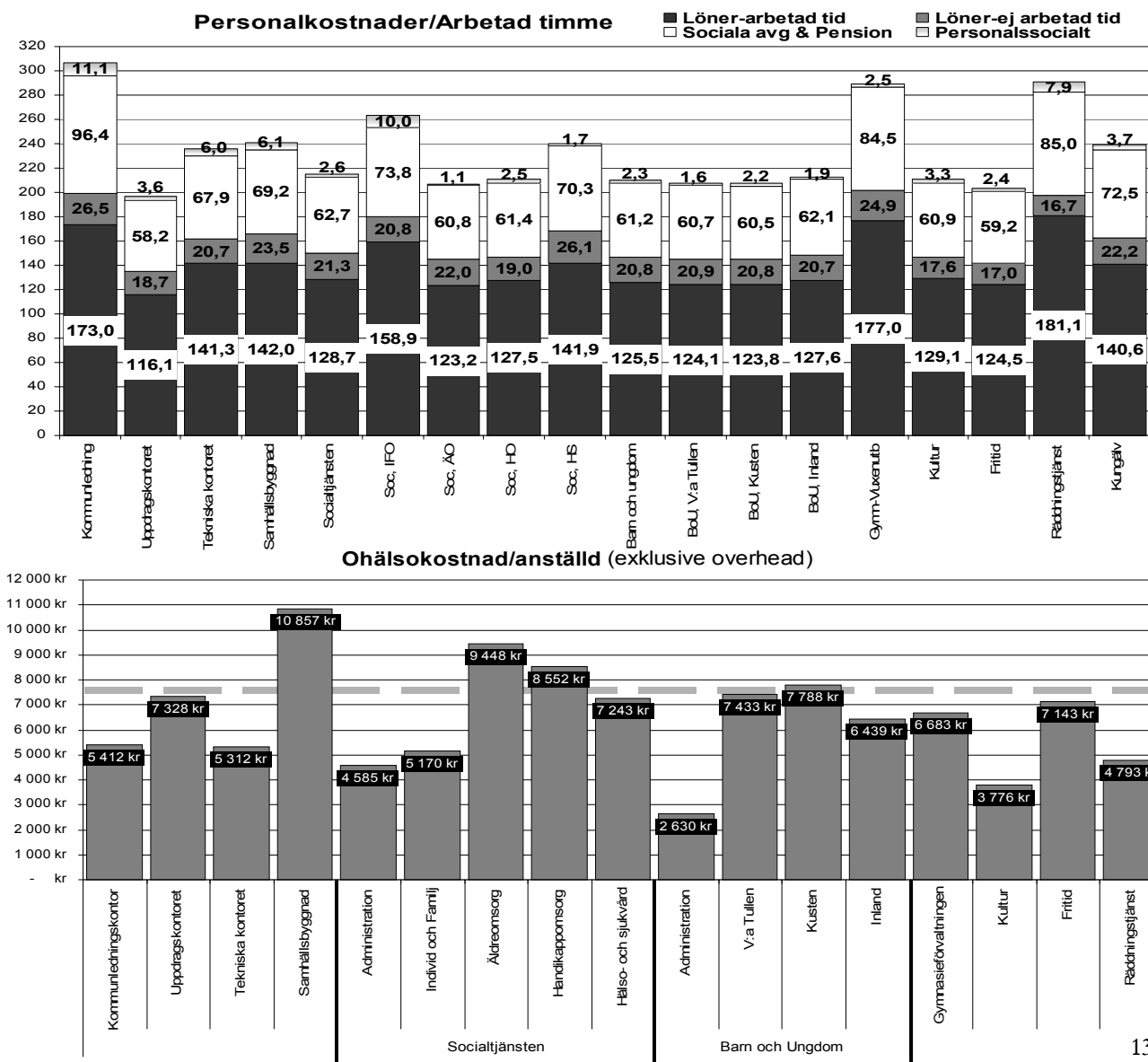
En tolkning som då kan göras är att vi är relativt restriktiva med utvecklingskostnader samtidigt som vi har höga kostnader för ej arbetad tid. I ej arbetad tid ingår semester och sjuklön. Semesterkostnaden som utgör ca: 14% av lönekostnaden bestäms av lag och centrala avtal och skall därför ligga på den nivå för att inte bygga på semesterskulden. Däremot finns stora möjligheter att minska sjuklönen samt den del av semesterkostnaden som generas av sjukfrånvaro.

## Ohälsokostnader

I årets personaluppföljning har vi förenklart redovisningen av ohälsokostnaderna. Vi har valt att inte använda Paula Liukkonens schablon för overheadkostnader då vi sett att vi har betydligt lägre kostnader än vad Paula räknar med. Den redovisade ohälsokostnaden består därmed av sjuklön,

semesterförmåner intjänade under sjukfrånvaro samt PO-påslag (pension, avtalsförsäkringar och arbetsgivaravgifter mm). För kommunen uppskattas den totala ohälsokostnaden till ca: 25,2 miljoner vilket motsvarar 7500:-/anställd.

Ohälsokostnaderna följer i stora drag sjukfrånvarosiffrorna. Än så länge kan vi se att det främst är den korta frånvaron som drar upp kostnaderna. Till nästa års uppföljning kan vi förvänta oss en något annorlunda bild då effekterna av medfinansieringen (15% av sjukpenningen) kommer att ha slagit igenom. Ett av syftena med medfinansieringen är att ge arbetsgivarna incitament att hitta sysslor som går att förena med deltidssjukskrivning. Vi skall dock komma ihåg att all frånvaro vid partiell sjukfrånvaro är semesterlönegrundande vilket till exempel har påverkat Samhällsbyggnadskontorets ohälsokostnad negativt. Partiell sjukskrivning bör därmed ses som ett av flera verktyg för att komma tillbaka till arbetet och inte som mer eller mindre "permanent" lösningar.



## MEDARBETARSKAP/LEDARSKAP

### Medarbetarskap i Kungälvskommun

#### Medarbetarskap och ledarskap är kommunicerande kärnl

Medarbetarskapet handlar om arbetsglädje, ansvarstagande, vilja och förmåga att utveckla verksamheten och härigenom möjligheter till påverkan, delaktighet och utveckling/lärande. En förutsättning för ett väl fungerande medarbetarskap är ett gott ledarskap präglad av tillit till medarbetarnas förmåga och med en kontinuerlig återkoppling på utfört arbete. Medarbetarskap och ledarskap är kommunicerande kärnl.

Vi kan även se medarbetarskapet ur en mer formell synvinkel med rättigheter och skyldigheter. Dessa regleras framför allt i lagar och avtal. Rättigheterna innefattar rätten till arbete, anställningstrygghet och förmåner av olika slag i anställningen. Skyldigheterna innefattar framför allt var och ens ansvar/skyldighet att utföra det arbete som man är anställd för. Som medarbetare måste vi alla respektera att förutsättningen för vårt arbete är de pengar vi har, den lagstiftning som gäller och de politiska beslut som tagits samt de spelregler i övrigt som gäller i Kungälvskommun. Detta betyder med andra ord att vara lojal med arbetsgivaren.

#### Vi är till för våra kommuninnevånare

Kommunens uppdrag är att ge service av olika slag gentemot kommuninnevånarna. Basen för att kunna ge denna service på ett bra sätt är en väl fungerande organisation med kompetenta och engagerade medarbetare.

Oavsett arbetsuppgift är så är det viktigt att vi vet vad uppdraget är och vem vi är till för, d v s har ett tydligt brukarperspektiv. Med höga ambitioner är det lätt att som anställd själv definiera uppdraget eller "höja ribban" och göra uppdraget större än det är i förhållande till förutsättningarna. Det är kommunen som arbetsgivare som anger vad grunduppdraget är. Hur uppdraget ska utföras har den anställda tillsammans med arbetsledare och arbetsgrupp stor möjlighet att själv avgöra och utveckla.

#### Genom delaktighet och dialog utvecklas vi tillsammans

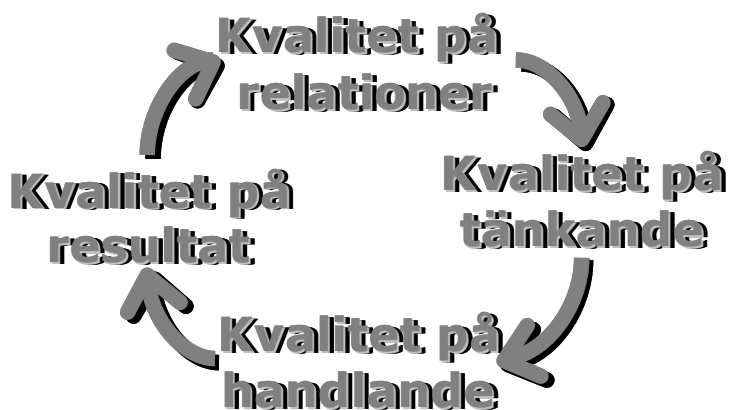
Vår absoluta övertygelse är att alla medarbetare har både vilja och förmåga att bidra positivt i verksamheten. Alla har vi olika erfarenheter och kunskaper, som tillsammans skapar en bra verksamhet för våra kommuninnevånare.

Vår organisation har till uppgift att ge service till innevånarna. Det är då särskilt viktigt att ha bra relationer till varandra. Med detta menar vi att ha ett klimat som präglas av tillit till varandra och varandras förmåga och vilja att bidra med kunskap, gott arbete och gemensamt ansvarstagande. Alla vi medarbetare är nyckeln till en bra verksamhet.

Dialogen innebär en möjlighet för alla att vara med och framföra synpunkter, att bli lyssnad till och att påverka. Dialogen innebär inte att vi alltid är överens. Den ersätter inte beslut men får till följd att vi kan fatta mera välgrundade beslut. Besluten fattas, som tidigare, enligt gällande beslutsordning. Det innebär också en förståelse för att det finns begränsningar i vad som är påverkbart i det enskilda fallet. Hit hör fördelningen av de begränsade resurserna. En fråga som ytterst är ett politiskt ansvar. Kommunens helhetsintresse står generellt över den enskilda verksamheten/arbetsplatsen. Dialogen föregår alltid ett beslut.

#### Egenansvar för helheten

Som medarbetare tillhör vi alla en viss verksamhet och en mindre enhet. Större delen av vår kraft och energi lägger vi där. Det är både naturligt och önskvärt. Samtidigt ska vi alla vara medvetna om att vi ingår som en del i en större helhet i den kommunala organisationen. Det vi gör ska vara till gagn för helheten. Det kan i vissa situationer innebära att det som kortsiktigt är bra för den lilla enheten missgynnar helheten i kommunen. I en sådan situation ska vi alltid välja den lösning som bäst gagnar helheten. Vi ska även beakta att det finns aktörer utanför den kommunala organisationen som vi samverkar med. Helheten kan då ses på ytterligare en nivå med flera organisationer som ger service till samma människor.



## Medarbetarskapsutbildning

Medarbetarskapsutbildningen, kommunens satsning på att utveckla det goda medarbetarskapet har rönt stort intresse, även långt utanför kommunen och visar på mycket positiva utvärderingar. Under 2004 har 1400 medarbetare, indelade i 140 grupper genomgått utbildningsdagen. Totalt har nu 2400 medarbetare genomgått utbildningen som beräknas avslutas under 2005.

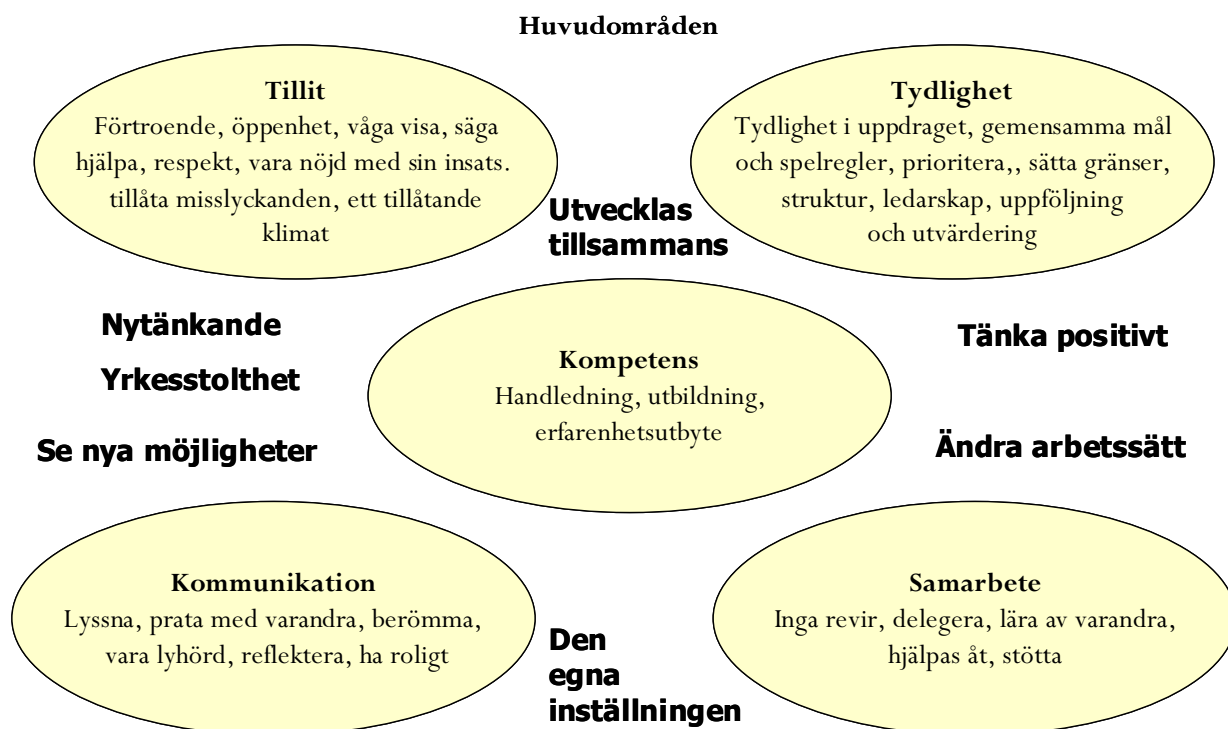
Genom att använda samtalsledare, vars främsta uppgift under utbildningsdagen är att se till att alla kommer till tals samt att föra dialogen framåt har det dialogbaserade förhållningssättet konkretiserats. Det går att med ordens hjälp söka gemensam mening.

Arbetsplatsträffen är den arena som för dom flesta av oss möjliggör utveckling av delaktighet och inflytande. En försiktig koppling till medarbetarenkäten kan vara att det förhållandevis höga resultat om medarbetares upplevelse av delaktighet speglar den satsning som gjorts på medarbetarskapsutbildningen där kunskap och verktyg för APT har stort utrymme. I de uppföljningar som gjorts är APT det område arbetsgrupperna först tar tag i. Det är konkret, strukturerat, vitaliserar mötet och ger snabbt resultat. Medvetenheten ökar kring ömsesidigheten och det gemensamma ansvaret för innehållet på mötet.



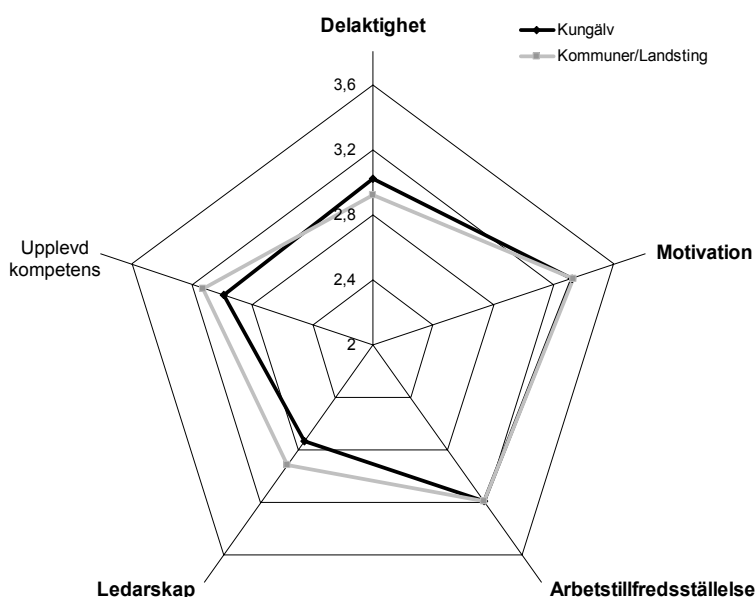
*Arbetslag från Daglig verksamhet funderar över hur de kan utveckla sin samverkan och hantera känslan av otillräcklighet som följer av att möta o begränsade behov med begränsade resurser*

## Hur kan vi bli bättre på att hantera otillräckligheten?



*Sammanställning av samtliga medarbetares svar på vad vi bör göra för att hantera känslan av otillräcklighet som följer av att möta o begränsade behov med begränsade resurser. Sammanställt av Britt Hermansson. Personalteamet*

## Medarbetarenkät



Svaren i den enkät, som genomförts bland kommunens drygt 3 300 anställda, har grupperats och summerats i fem delområden. Svaren avser frågor på en fyrgradig skala, där 1 = lägsta värdet och 4 = högsta värdet. Till stöd för tolkningen av resultaten har Paula Liukkonen, forskare och konstruktör av enkäten, angett jämförelsetal. Dessa jämförelsetal kommer från andra motsvarande verksamheter (kommuner och landsting) och deras enkäteresultat (8 500 svar) under perioden 2001 – 2003.

Den totala temperaturen/genomsnittsvärdet ligger på 3,06. Enligt Paula Liukkonen är värden mellan 2,98 och 3,22 "acceptabla". Då en enkät av denna karaktär genomförs första gången är det vanligt att värdena hamnar något lägre. Svaren speglar hur de anställda upplever olika aspekter av sin arbetssituation.

### Ledarskap

Genomsnittsbetyget i kommunen ligger på 2,73. Detta ligger lägre än jämförelsetalet 2,91. Enligt Paula Liukkonen brukar bedömningen av ledare alltid vara "hårdare" i en enkät än i "öga mot öga" – kommunikation där man i allmänhet är mer förstående/accepterande. Vi vet att ledarskapet har stor betydelse för arbetsglädje, engagemang och utveckling. Det är därför en angelägen uppgift att stärka ledarskapet i den kommunala organisationen och att sätta in insatser som höjer betyget. Genom det pågående ledarskapsprojektet har dessa insatser startat.

### Delaktighet

Genomsnittsbetyget ligger på 3,02. Ett gott resultat då vi jämför med genomsnittet för aktuella kommuner/landsting på 2,92. Detta är också ett av de områden som utgör grunden i Kungälvprocessen. Vi arbetar med att föra ut Kungälvprocessen i hela organisationen på olika sätt. Snart har alla våra anställda genomgått en gemensam medarbetarskapsutbildning. I medarbetarskapsutbildningen tar vi upp frågor om vad man som anställd kan vara med och påverka och hur påverkan kan och bör ske. Praktiska övningar i hantering och ansvarsfördelning kring arbetsplatsträffar ingår som en viktig del. I delsvaren under denna rubrik framkommer bland annat att i stort sett alla anställda deltar i arbetsplatsträffar.

### Arbetsstillfredsställelse

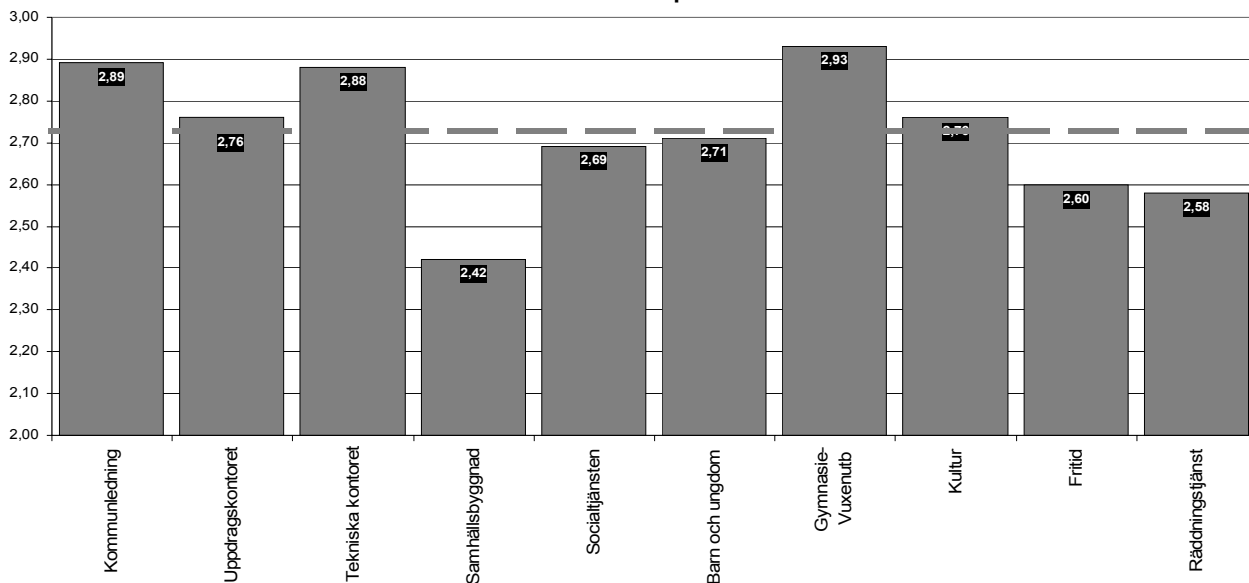
Kommunens genomsnittsbetyg ligger på 3,19. Ett högt betyg, vilket det också brukar vara i kommun-landstingsverksamheter. Jämförelsetalet är 3,18. När det gäller den framtida personalförsörjningen är detta argument som väger tungt och viktigt att ta tillvara.

Arbetsstillfredsställelsen är inte enbart en spegling av arbetssituationen. Den påverkas också av den egna livssituationen och de stöd och krav som finns både privat och i arbetet.

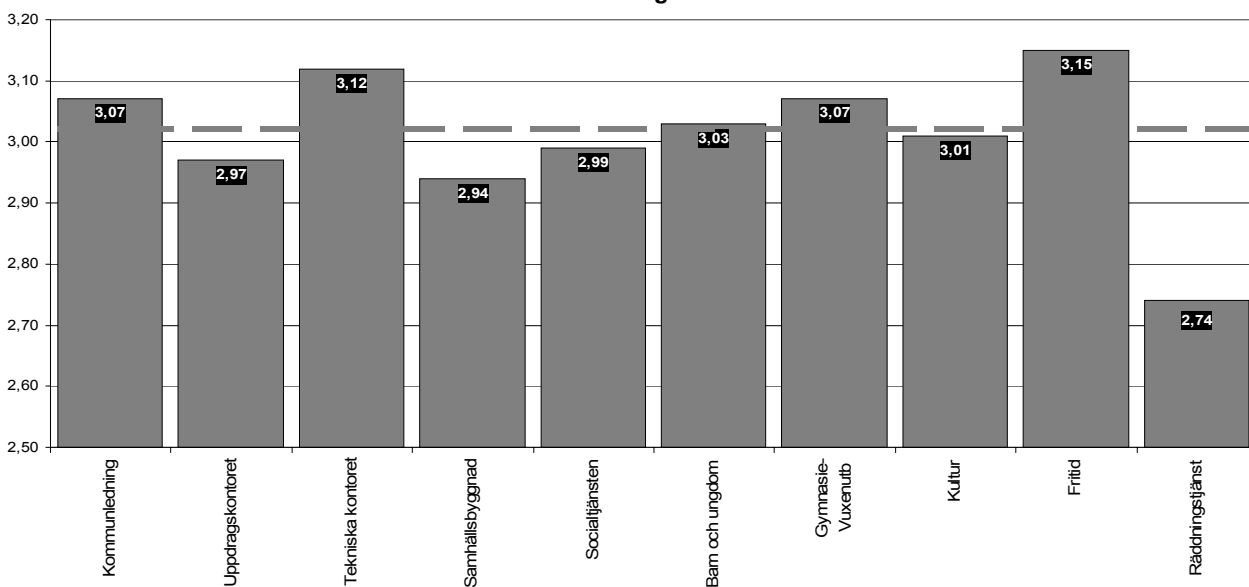
*De allra flesta medarbetarna i kommunen känner att det man gör är viktigt.*

# PERSONALUPPFÖLJNING 2004 : KUNGÄLVS KOMMUN

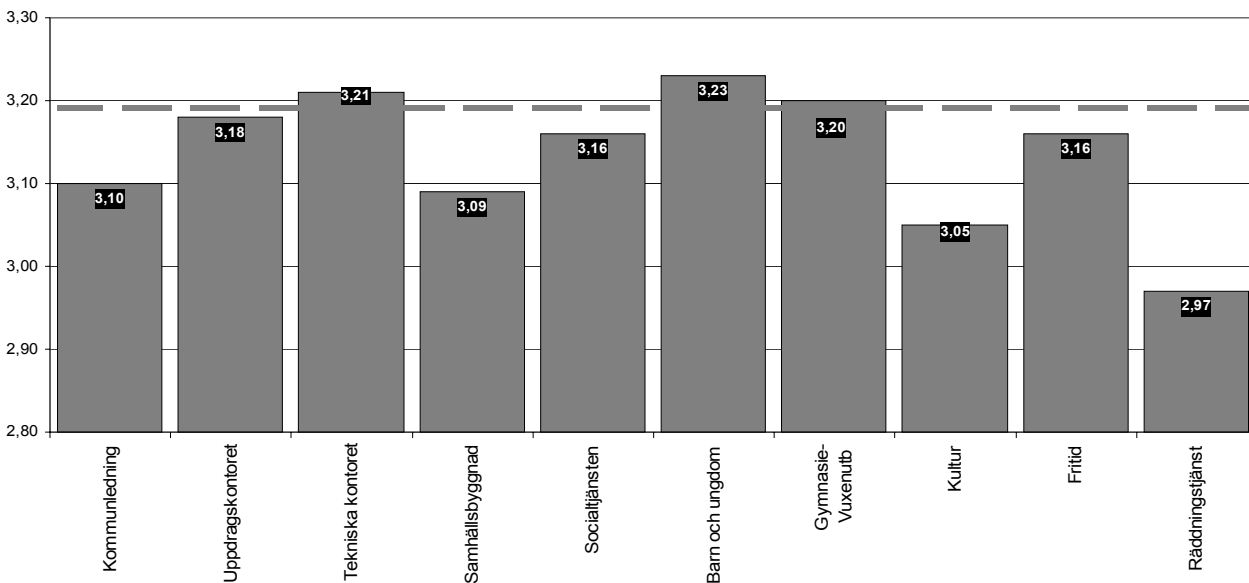
## Ledarskap



## Delaktighet



## Arbetsfredsställelse

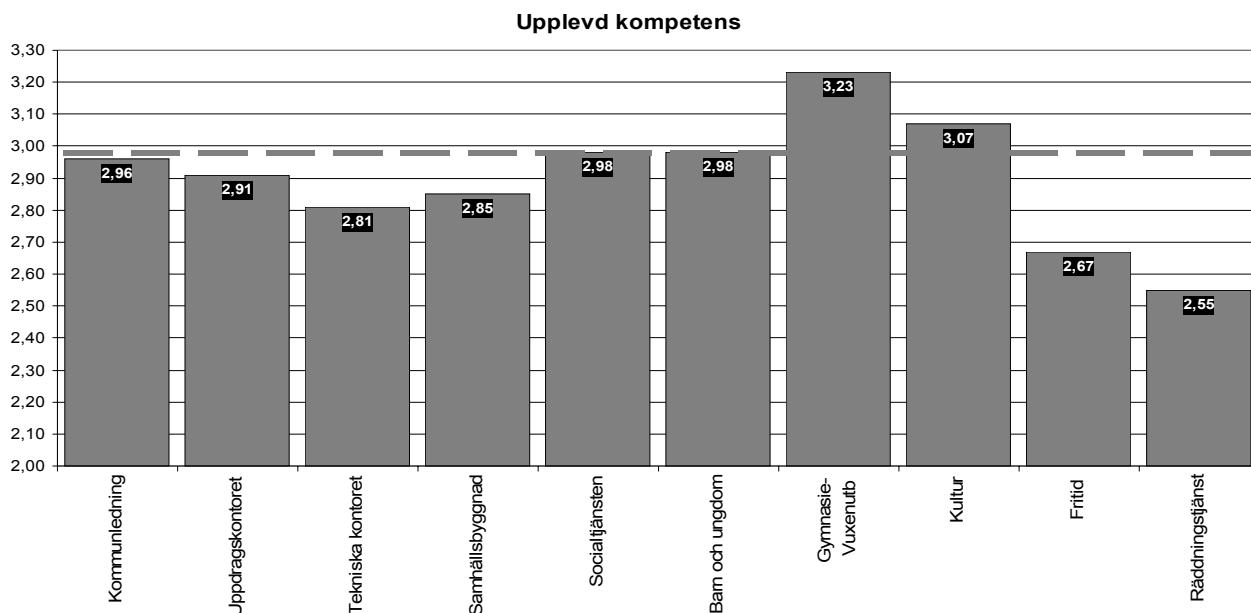
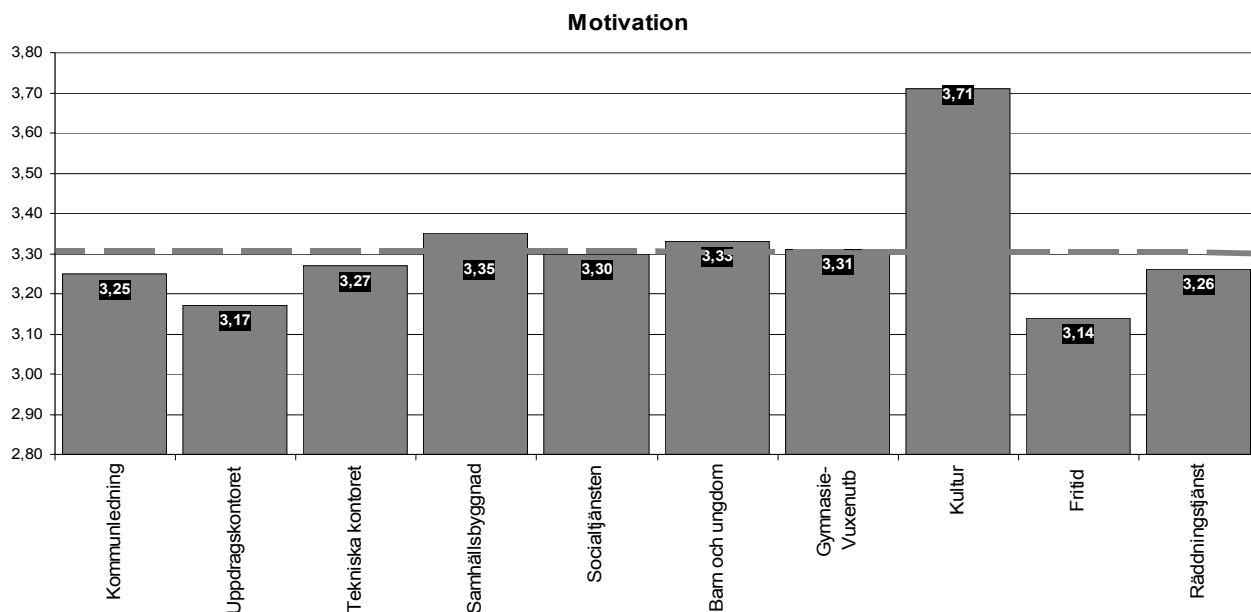


## Motivation

Resultatet är 3,31 för kommunens samtliga anställda. Nästan "mitt i prick" för den aktuella jämförelsesiffran – 3,32. Ett resultat som i grunden är bra. En analys av motivationsfaktorn och korttidssjukfrånvaron visar att det finns en korrelation, hög motivation – låg korttidssjukfrånvaro. Motivation och engagemang för verksamheterna är viktiga förutsättningar för utveckling.

## Upplevd kompetens

Det genomsnittliga betyget ligger på 2,98. Aktuellt jämförelsetal är 3,12. Upplevd kompetens ska jämföras med kraven på kompetens. Generellt gäller att obalans i krav på och upplevd kompetens kan leda till stressreaktioner av olika slag. Outnyttjad kompetens kan leda till otrygghet och ökad personalomsättning.



## Medarbetarenkät som instrument

Den enkät som nu första gången genomförs är en uppföljning av hur medarbetarna upplever sin situation. Avsikten är att den ska genomföras regelbundet.

Det som redovisats ovan är genomsnittssiffrorna för hela den kommunala organisationen. Enkäten är i sig ett verktyg med signaler på vilka områden som fungerar bra och vilka som behöver förbättras. För att verktyget ska bli användbart krävs att det bryts ned på mindre enheter.

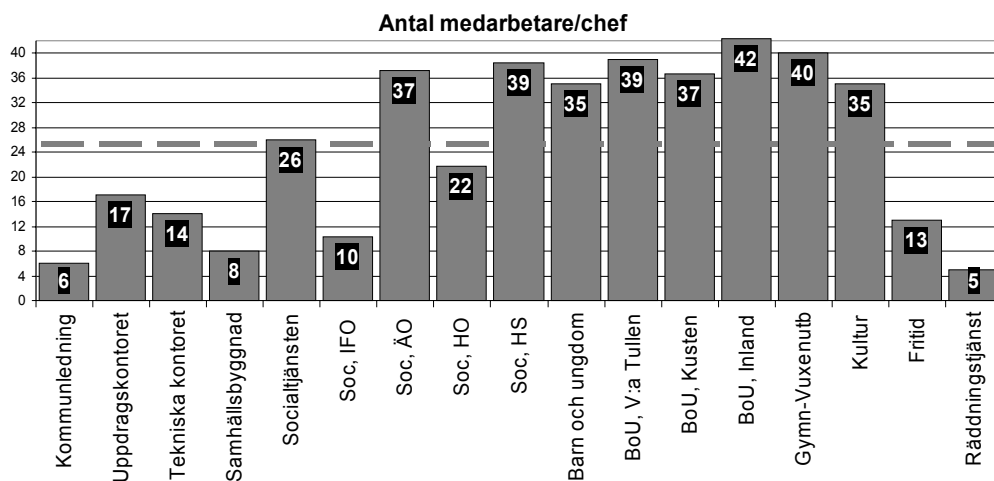
Under våren år 2005 kommer resultatet på medarbetarenkäten att presenteras på förvaltnings- och verksamhetsnivå. Respektive chef ansvarar för att föra ut resultatet. Till sin hjälp finns samtalsledare som har fördjupat sig i området. Det blir därefter en viktig gemensam uppgift för chef och medarbetare att tillsammans arbeta för att förbättra de områden som inte fått så goda resultat.

## Ledartäthet

Organisationers ledartäthet, dvs. totalt antal anställda relaterat till antal anställda med personalansvar, har alltmer kommit i fokus. I och med att ledarskapets betydelse för utveckling av arbetsklimat, kvalitet, produktivitet och hälsa betonas vill allt fler se en bortre gräns för möjligt antal underställda.

I vår statistik ser vi på förvaltnings-/verksamhetsnivå ett samband mellan antal underställda och sjukfrånvaro. Samtidigt ser vi att Gymnasieförvaltningens ledare, som kommer på en tvivelsam andra plats vad gäller antal medarbetare per chef, får högst betyg på sitt ledarskap samtidigt som förvaltningen har låg sjukfrånvaro.

En naturlig slutsats är att det självklart finns en bortre gräns för hur många medarbetare man kan ha utan att ledarskapet allvarligt försämras. Gränsen bestäms däremot av hur man arbetar med sitt ledarskap – till exempel hur man lyckas delegera (alternativt avveckla) arbetsuppgifter och utveckla arbetsplatsens interna kommunikation.

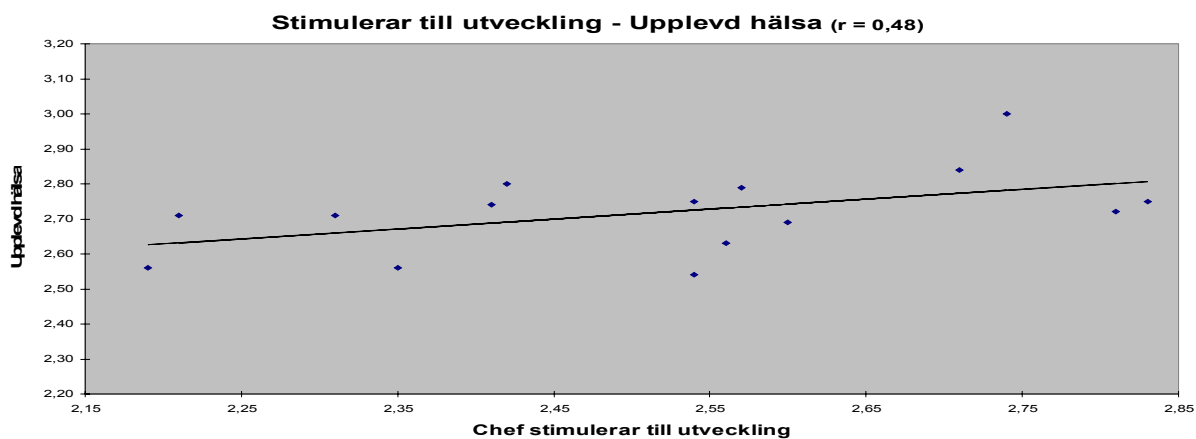
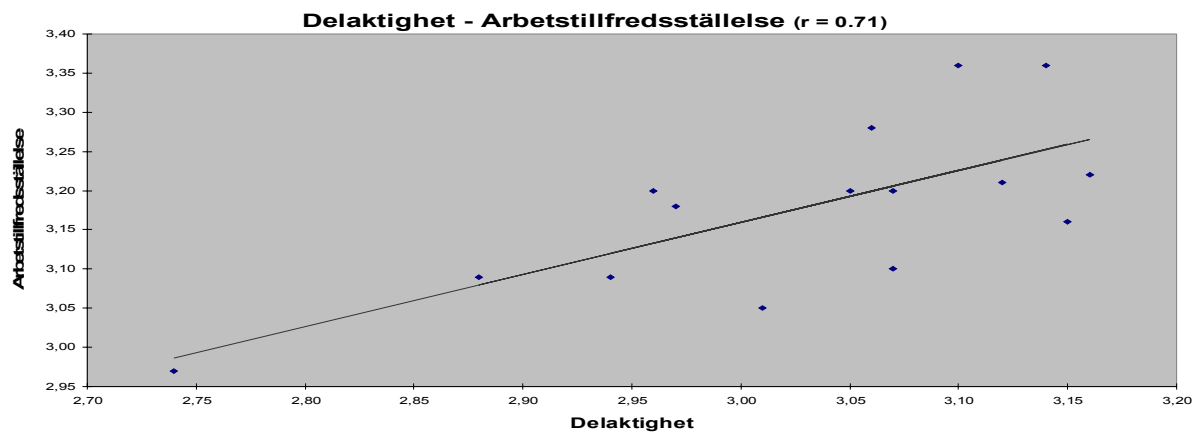
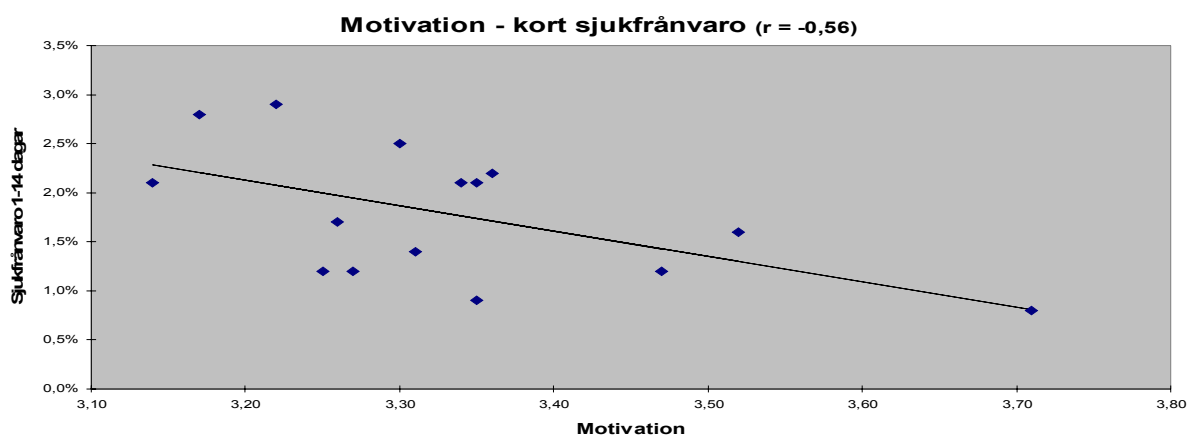
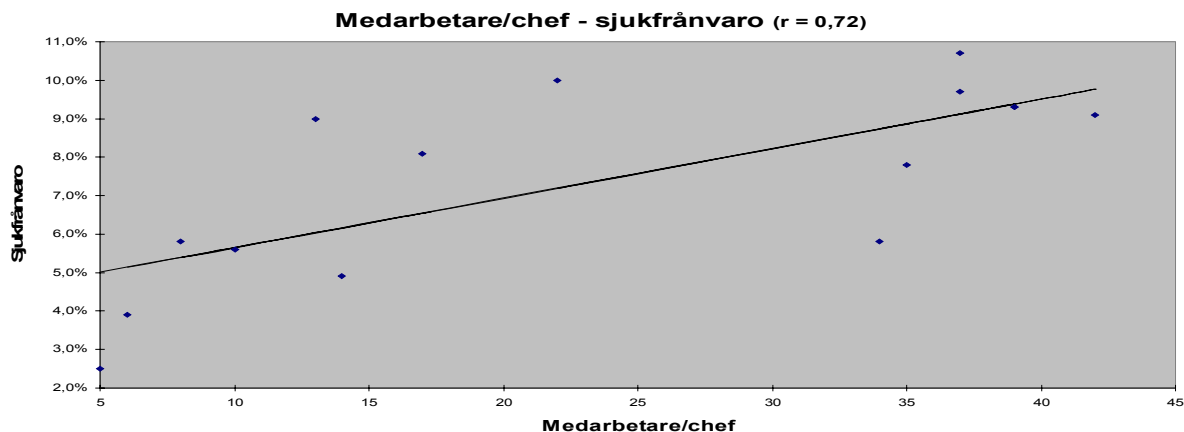


## **Samband**

Förutom de olika delområdenas betyg är det både viktigt och intressant att se samband. Det är till exempel anmärkningsvärt att hög delaktighet inte följs av högt betyg på ledarskapet. Ledaren är ju till stor del den som ger förutsättningen för delaktighet. Fördjupade analyser behövs för att tolka resultaten. Samtidigt gäller det att inte dra alltför stora slutsatser eftersom enkäten är kortfattad och avsedd att vara en "temperaturmätare".

På förvaltnings-/verksamhetsnivå framträder en del tankeväckande samband. När vi nu söker samband på en något lägre nivå än ifjol framträder ett relativt starkt samband ( $r=0,72$ ) mellan **antal medarbetare per chef och sjukfrånvaro**. Sambandet verkar rimligt med tanke på att det tar en hel del tid i anspråk att hålla regelbunden kontakt med sjukskrivna medarbetare. Vi ser också ett relativt starkt samband mellan **delaktighet och arbetstillfredsställelse**. Får vi vara med och ta ansvar stärks vår relation till arbetet och arbetskamraterna. Sambandet för **motivation och korttidssjukfrånvaro** är något svagare ( $r=0,56$ ). Sambandet förefaller dock logiskt då det är lättare "att känna efter en gång extra" om det egna arbetet inte upplevs som betydelsefullt och något som jag verkligen vill göra. Slutligen kan vi inte låta bli att återge ett av de svagare, men samtidigt kanske mest tankeväckande, sambanden, nämligen mellan **Chef stimulerar till utveckling och upplevd hälsa**. Upplevd hälsa bör ses som en av de viktigaste interna resurserna för att hantera den komplexa yttre verkligheten och de förändringar som vi hela tiden berörs av. Stimuleras vi till individuell utveckling faller det sig naturligt att känslan av att kunna hantera vardagen stärks – och därmed den upplevda hälsan.

# PERSONALUPPFÖLJNING 2004 : KUNGÄLVS KOMMUN



## JÄMSTÄLLDHET

I kommunens jämställdhetsplan för perioden 2003-2005 finns 6 centrala mål fastställda som gäller för samtliga förvaltningar. De sex målen är:

**Mål 1** - Integrerat jämställdhetsarbete

**Mål 2** - Projekt lön för att bli skapa en tydlig löneprocessmodell

**Mål 3** - Heltidssysselsättning för de som så önskar

**Mål 4** - Vid rekrytering uppmuntra det underrepresenterade könet

**Mål 5** - Förebygga och förhindra sexuella trakasserier

**Mål 6** - Levande jämställdhetsdebatt

### Mål 1

Det första målet är att integrera allt jämställdhetsarbete i den vanliga verksamheten, vanligtvis kallat jämtegrering. Könaspekten skall finnas med naturligt i det dagliga arbetet och i de beslut man tar. Allt det som varje förvaltning arbetar med för att främja jämställdhet skall synas i befintliga dokument såsom verksamhetsplan, verksamhetsberättelse, balanserade styrkort eller liknande. Kan vi nå detta mål så kommer vi dels att lära av varandra men även genom dokumentation tydligt visa vad som är gjort eller kommer att göras inom den egna förvaltningen.

Samtliga förvaltningar hanterar denna dokumentation på olika sätt:

- Samhällsbyggnadskontoret har kommit längst genom att man där lagt med en egen jämställdhetsplan som bilaga till verksamhetsplanen. Från 2005 kommer denna helt integreras med verksamhetsplanen. Genom dialog på APT och kontorsinformationsmöten har man velat skapa ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen. Ambitionen är fortsättningsvis att integrera jämställdhet i Samhällsbyggnadskontorets styrkort.
- Inom Socialtjänsten arbetar man mycket med att väcka ett intresse för att arbeta inom Socialtjänsten, för att därigenom även få in manlig personal. Man samarbetar bl a med gymnasiet omsvårdnadsprogram, Komvux, Socialhögskolan och vårdhögskolan.
- Inom Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar man dagligen med värdegrundsfrågor. Bl a har man tjej- och killsnacksgrupper för eleverna. Flera förskolor har jämställdhetsprojekt, bl a Tyfters förskola som har ett utvecklingsprojekt kallat "våra drömmars förskola". Våra drömmars förskola bygger på barnens medverkan och inflytande och har blivit ett intressant arbete ur jämställdhetssynpunkt. Genom

projektet har barn som tidigare inte märktes så mycket fått en mycket tydligare roll och därigenom är fler barn aktiva och tydliga i barngruppen. Barnen får möjlighet att utvecklas utifrån sina förutsättningar, vilket är den bästa grund för att nå ett jämställt samhälle

- Gymnasie- o. vuxenutbildningsförvaltningen har under 2004, tillsammans med Kulturförvaltningen och Fritidsförvaltningen, arbetat med en "Plan för likabehandling" för personal inom Mimers hus. Genom pengar från EU har man kunnat ge delar av personalen möjlighet till tre dagars utbildning för att tillsammans ta fram en gemensam plan för lika behandling. Planen skall utgå från både ett internt och externt perspektiv och beräknas bli klar under 2005.
- Kulturförvaltningen deltar i arbetet, tillsammans med övriga förvaltningar inom Mimers hus, i arbetet med att ta fram "Plan för likabehandling". Kulturförvaltningen har även i sina balanserade styrkort för 2005-2007 med att man vill arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Hösten 2003 hade Kulturförvaltningen en utställning om Ellen Key, som väckte intresse och satte fokus på kvinnorollen och barnets rättigheter.
- Fritidsförvaltningen har i sina styrdokument uttalade mål om att man skall erbjuda ungdomar både manliga och kvinnliga förebilder, bl a genom att sträva efter jämn könsfördelning på fritidsgårdar och vid rekrytering. Personalen på Mimers hus deltar även i arbetet med att ta fram "Plan för likabehandling".
- Tekniska kontoret arbetar målmedvetet med att få in fler kvinnor i organisationen, vilket bl a har resulterat i två kvinnliga avd. chefer, bl a till VA avdelningen. Från 2002 har andelen kvinnor ökat från 20% till 28%.
- Även Räddningstjänsten har under 2004 öppnat upp möjligheter för kvinnliga brandmän. Under det senaste året har det anställts 2 kvinnliga brandmän.

### Mål 2

Jämställdhetsplanens andra mål "Projekt lön" startade december 2001 med målsättningen att ta fram:

- En tydlig, diskuterad och välkänd lönepolitik med prioriteringar som utgår från verksamhetsmålen och speglar nuet
- Tydlig spelplan (löneprocessmodell) med tydliga spelregler och en tydlig och definierad begreppsapparat
- Utgångspunkter för framtagande av konkreta handlingsplaner

Från och med 2003 års löneöversyn tillämpar kommunen en modell som ger ramen för den lokala lönepolitiken. Den bygger på dialog och innebär en tydligare koppling än tidigare mellan löne- och budgetprocess.

Ett led i processen är att efter varje års löneöversyn göra löneanalyser över utfallet och hur olika yrkesgrupper förhåller sig till yrkets krav och lönemässigt till varandra. Könsspekter ingår här som en viktig del. Bedömningar av rekryteringsläge/svårigheter på kort och lång sikt vägs också in. Därefter görs en bedömning och en prioritering av vissa yrkesgrupper till nästkommande löneöversyn.

Kommunen har kommit en bra bit på väg i utvecklingen av det lönepolitiska arbetet. Mycket återstår samtidigt att göra och inte minst måste en fortlöpande utveckling ske. Ambitionen är att nå så långt att alla medarbetare vet varför de har den lön de har och vad de kan göra för att påverka den.

En av de uppgifter som återstår att göra är att fullfölja påbörjad kartläggning av yrkeskategorier och därefter en översyn av befintliga yrkesvärderingar.

### Mål 3

Kommunfullmäktige beslutade 2002 att alla anställda senast januari 2005 ska ha **erhållit heltidssysselsättning om man så önskar**, men där en förutsättning är att man är beredd att tjänstgöra vid andra arbetsplatser, med andra arbetsuppgifter och arbetstider än vad man för närvarande gör. En kartläggning har gjorts inom de flesta förvaltningar, dels genom enkät men även personlig fråga vid t ex medarbetsamtal. Totalt har sysselsättningsgraden för alla anställda ökat med 0,5 % (0,4% för kvinnor och 0,8% för män). De förvaltningar som ännu inte fullt ut kunnat erbjuda önskad sysselsättningsgrad är Barn- och ungdomsförvaltningen, Socialtjänsten, Gymnasie- och Vuxenutbildningsförvaltningen.

### Mål 4

För att nå manliga sökanden till typiskt kvinnliga yrken och vice versa så gäller det att i samband med **rekrytering uppmuntra det underrepresenterade könet**. Kommunens platsannonser kommer alltid med på Arbetsförmedlingens platsbank, där den innan publicering granskas. Om man i annonsen pekar ut att man önskar en person av särskilt kön godtas inte texten. Därför är det svårt att via Arbetsförmedlingens annonstext rekrytera utifrån önskat kön. Förutom Arbetsförmedlingens platsbank läggs annonsen även ut på kommunens hemsida. Där finns det viss möjlighet att utforma texten mer utifrån kommunens önskemål och därför kommer det inom kort finnas med följande text; *Vi verkar för en jämn fördelning mellan män och kvinnor och en ökad mångfald bland våra anställda.*

### Mål 5

Vad gäller **sexuella trakasserier** anger ingen förvaltning att något sådant förekommit, men Socialtjänsten nöjer sig inte med det utan kommer i det material som tags fram för medarbetsamtal lägga med frågan om medarbetaren upplevt sig bli sexuellt trakasserad eller mobbad på sin arbetsplats. Genom att frågan ställs uppfyller arbetsgivaren, förutom möjligheten till samtal kring händelser som inte är anmälda, såväl kommunens handlingsplan mot sexuella trakasserier som lagstiftningens krav - "arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier." (JämL § 6) En arbetsgivare som får kännedom om sexuella trakasserier .. skall utreda omständigheterna .. och i förekommande fall vidta .. åtgärder. (JämL §22a) Det är alltså chefens ansvar att aktivt ta reda på om det förekommer.

### Mål 6

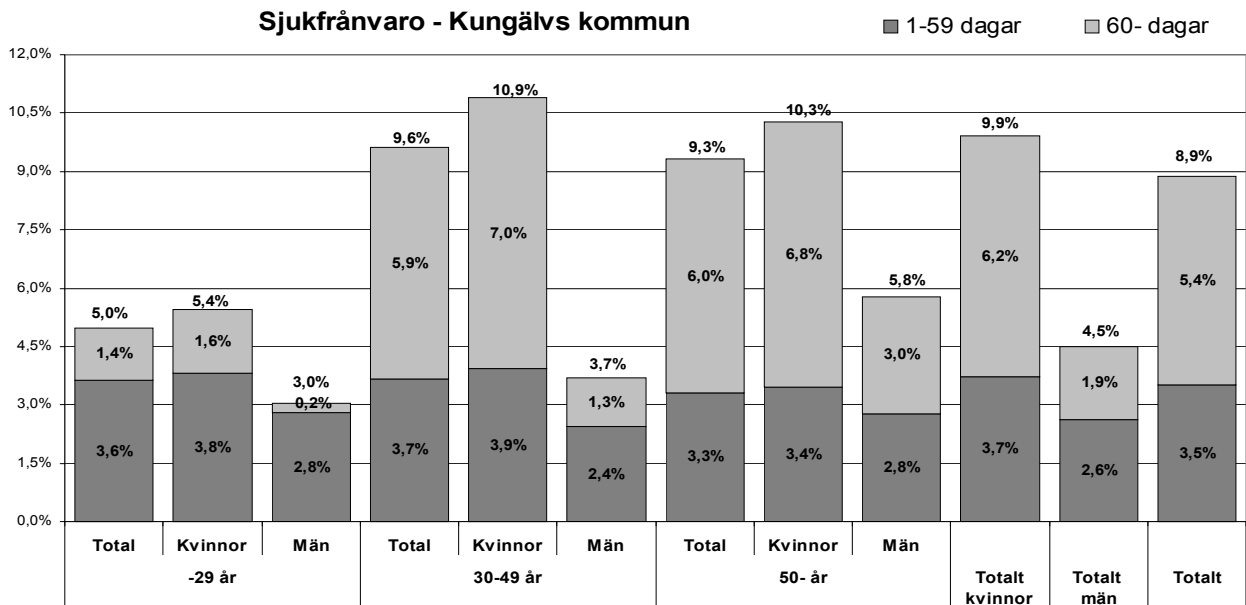
**Årets jämställdhetsseminarium**, vars syfte är att hålla diskussionen och debatten vid liv, byggde i år på PIAZZA forumteaters spel kring jämställdhet/medarbetskapsfrågor. Forumteater är ett interaktivt spel där tittarna får avbryta teaterstycket och lämna sin syn på hur man skall hantera en svår situation eller vad man bör säga. Fyra olika scener spelades upp och jag tror att vi alla åskådare kände igen oss. I utvärderingen efteråt framkom att det varit tänkvärt, lärorikt, väckt engagemang, varit användbart och skapat förståelse.

Under året har alla arbetsplatser haft möjlighet att låna videon "Värsta språket - om manligt och kvinnligt i språket". Videon ger flera aha-upplevelser och gör oss medvetna om könsstrukturerna. Videon finns för utlåning hos Personalteamet. Videon "De fem härskarteknikerna" har tillfälligt lånats ut till medieprogrammet på Mimers hus där en grupp elever håller på att göra en egen film om hur härskarteknikerna kan ta sig uttryck bland ungdomar.

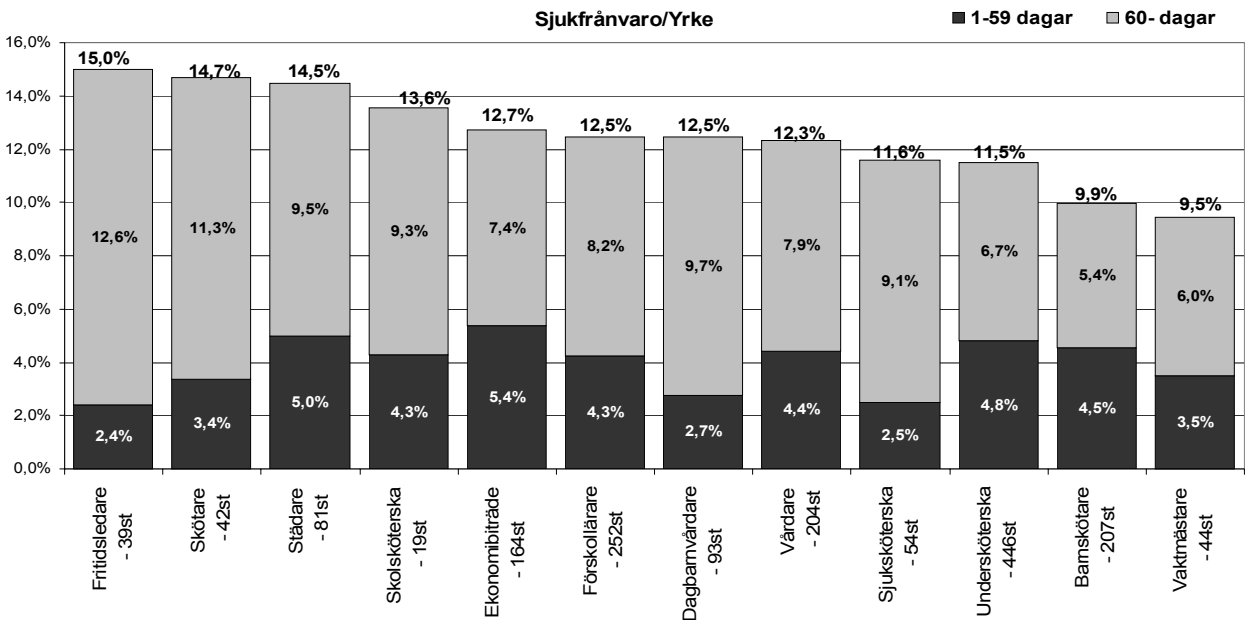
I kommunen finns en jämställdhetsgrupp med representanter från varje förvaltning. Gruppen träffas regelbundet och arbetar för närvarande med att ta fram en ny plan som skall gälla fr o m 2006. Gruppen samordnas av Helen Nauber, Personalteamet

# HÄLSA/OHÄLSA

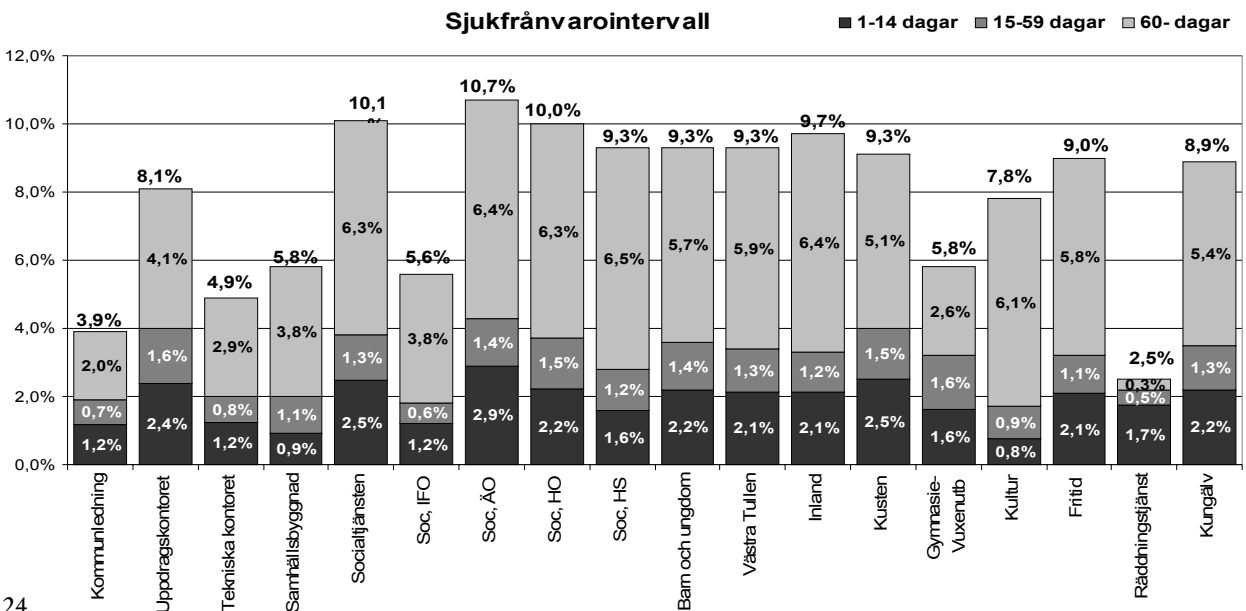
## Sjukfrånvaro - Kungälv's kommun



## Sjukfrånvaro/Yrke



## Sjukfrånvarointervall



## Sjukfrånvaro

Som redogjorts tidigare redovisar vi nu sjukfrånvaron som andel av den tillgängliga tiden (se förklaringar s3). Vi har därför svårt att göra jämförelser över tid för olika nivåer och grupper. Men på kommunnivå kan vi konstatera att vår sjukfrånvaro har minskat med 0,3 procentenheter sedan år 2003. Vi kan därmed konstatera att vi har en stabil trend med minskande sjukfrånvaro.

Precis som i fjol är kvinnors sjukfrånvaro ungefär dubbelt så hög som männens. En avvikelse från år 2003 är att gruppen 50 år eller äldre i år har lägre sjukfrånvaro än 30-49-åringarna. En samlad erfarenhet från kommunens Personalsekreterare är att under året har flera av våra äldre långtidssjukskrivna fått sjukersättning vilket har påverkat gruppens sjukfrånvaro.

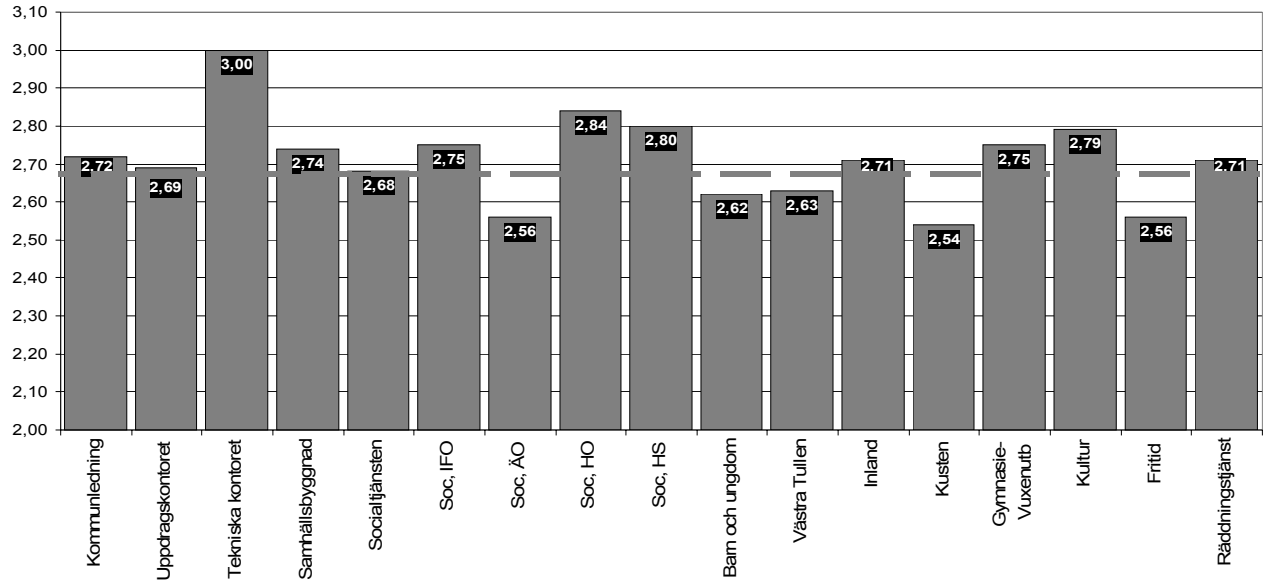
När det gäller den höga sjukfrånvaron för kvinnor inom offentlig sektor så brukar förklaringarna oftast sökas i endera arbetsvillkoren eller i kvinnors totala livsvillkor. Vår statistik kan sägas stöda båda förklaringsansatserna. Att kvinnor 30-49 år har, i det närmaste, dubbelt så hög sjukfrånvaro som kvinnor – 29 år väcker frågor kring betydelsen av kvinnors dubbla ansvar för arbete och familj (enligt SCB:s tidsanvändningsstatistik utför sammanboende kvinnor med barn 0-6 år nästan 20 timmar mer obetalt arbete per vecka än motsvarande grupp män). Samtidigt kännetecknas samtliga yrken som toppar sjukstatistiken av att de, åtminstone till viss del, är fysiskt belastande. Men trots allt utmärks våra yrken med hög sjukfrånvaro av att samtliga, förutom Vaktmästare, ligger inom eller väldigt nära den traditionella kvinnorollen.

En sonderande tanke är att kraftig identifiering med den traditionella kvinnorollen kan leda till att det som först skänker mening åt livs- och yrkesval – att bidra till andra människors trygghet, utveckling och möjlighet till självförsörjning och egenvärde – blir till en så dominerande livsstrategi att självuttrycket riskerar att hämmas. Då vi tidigare sett att kvinnorna tar ut 11ggr så mycket föräldradighet som männen ligger den här förklaringen nära till hands. När både familjens och brukarnas välfärd och utveckling prioriteras före de egna behoven blir det, i längden, svårt att behålla en positiv självbild med följd att förmågan att underhålla och utveckla de egna resurserna minskar. På så sätt kan livet bli allt svårare att hantera vilket i sin tur kan resultera i ökad distans till det egna ansvaret för delaktighet, hälsa och utveckling. Denna något fria tolkning stöds av en ny studie från Karolinska Institutet om kvinnors långtidssjukskrivning. I den konstateras att kvinnorna i den icke sjukskrivna kontrollgruppen inte har lika många barn, de tar mindre ansvar för skötsel av barn och ställer högre krav på sin partner.

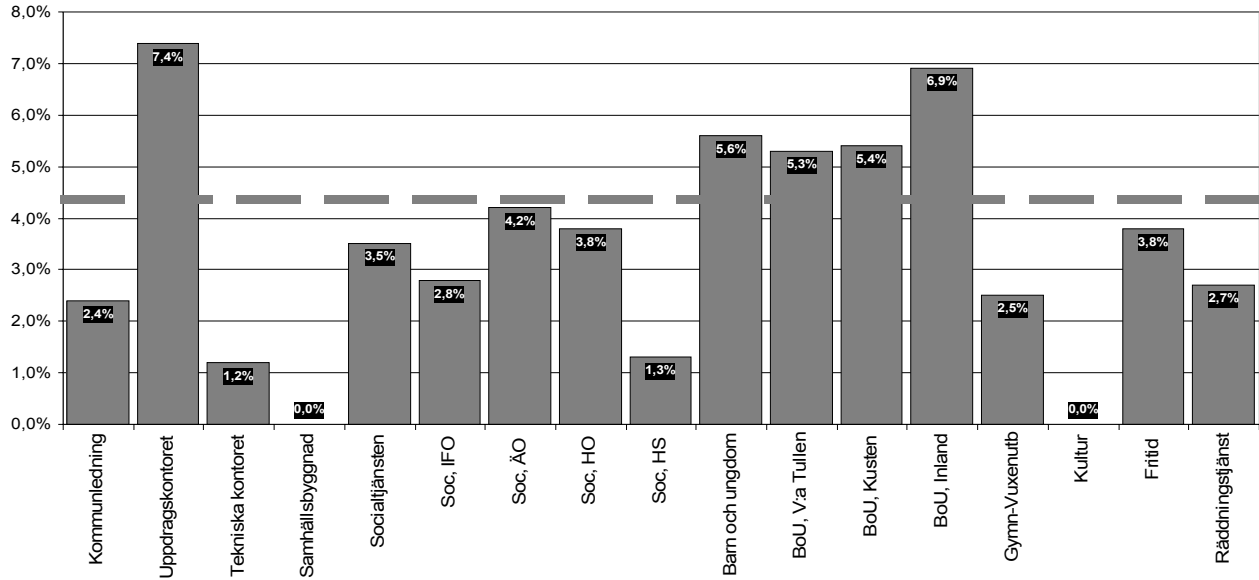
På förvaltningsnivå har Tekniska kontoret och Uppdragskontoret sänkt sin sjukfrånvaro markant. Inom bägge dessa förvaltningar har hälsofrågorna stått högt på dagordningen vilket lett till att man arbetat aktivt med friskvård och rehabilitering.

Utifrån den här verklighetsbeskrivningen kräver våra ohälsotal att vi långsiktigt och uthålligt arbetar med jämställdhet, hälsa och organisationsutveckling.

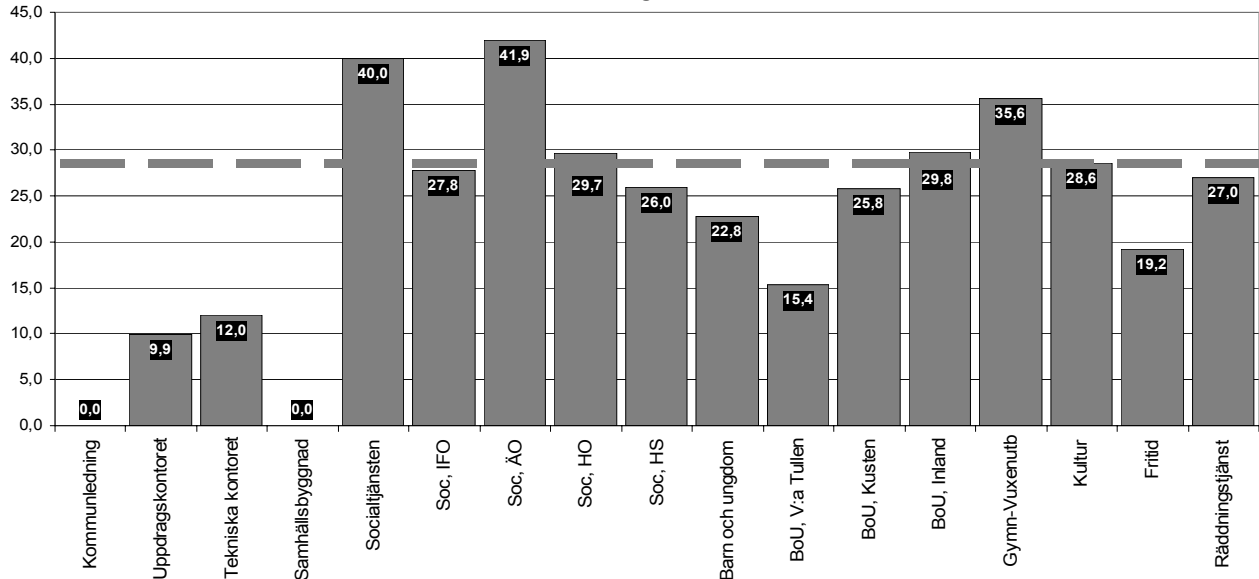
### Upplevd hälsa



### Anställda med upprepad sjukfrånvaro



### Skadeanmälningar/1000 anst



## **Upplevd hälsa**

Från medarbetarenkäten får vi en bild av hur medarbetarna upplever sin egen hälsa i förhållande till de krav som arbetet ställer. Flera undersökningar har visat att just de egna förväntningarna på och upplevelsen av hälsa har mycket stor betydelse för den egna hälsoutvecklingen. Den upplevda hälsan kan därmed både ses som avspeglning av dagens hälsoläge och indikator på morgondagens (o)hälsa/sjukfrånvaro.

Initiativet till mätning av den upplevda hälsan kommer från hälsoprojektet. Därför saknas referensdata. Men i och med att enkätens samtliga svarsalternativ har räknats i en skala från 1 till 4 kan Paula Liukkonens generella riktvärde för godkänt resultat användas. Riktvärdet för upplevd hälsa blir då 3,0.

Eftersom vi saknar referensdata blir tidsserier desto viktigare. Utifrån årets mätresultatet kan vi alltså följa upp och utvärdera vårt fortsatta hälsoarbete.

Inom kommunen är det Tekniska kontoret som avviker positivt. Helt säkert är det deras långsiktiga hälsosatsningar som påverkar den upplevda hälsan.

## **Upprepad sjukfrånvaro**

Med upprepad sjukfrånvaro avses antalet anställda som varit sjukfrånvarande mer än fem gånger under senaste året i relation till antalet månadsanställda den 1 november. Talet ger en indikation på arbetsmiljön och/eller de anställdas attityd till sjukfrånvaro. Andra förklaringar kan även vara om det på arbetsplatsen finns flera anställda med kroniska sjukdomar eller andra former av problem. Till exempel har de flesta av Uppdragskontorets anställda med upprepad sjukfrånvaro sysselsättningsstöd inom Arbetsmarknadsteamet.

## **Arbetsskadeanmälningar**

Jämför vi våra arbetsskadeanmälningar med rikssnittet ligger vi strax under - 28,4 per 1000 anställda för oss mot rikssnittet på 29,5. Antalet anmälningar varierar dock mellan förvaltningarna. Äldreomsorgen har flest anmälningar - 28st varav sex har lett till sjukfrånvaro. 2 av dessa 6 är orsakade av lyft/sträckning. Av de 22 anmälningar som ej föranlett sjukfrånvaro beror 5st på "skada som tillfogats av annan". Av Gymnasieförvaltningens 11 anmälningar har 6 resulterat i sjukfrånvaro, varav 3 beror på fall-/halkolyckor.

## Hälsoprojektet

Under 2004 har Kungälv kommun genom "Hälsoprojektet" satt fokus på hälsofrågorna. Projektet har genomförts inom fyra delområden:

### SAMSyn

#### Uppdrag

- Skapa ett större engagemang i och öka kunskapsnivåer kring arbetsmiljöfrågor
- Uppdatera gällande policys, riktlinjer och rutiner
- Se över delegeringsordning för arbetsmiljöansvar
- Utveckla en internrevisionsorganisation

#### Aktiviteter

- Tvärfunktionellt utredningsarbete i projektgrupp
- Dialog om hur vi skall bedriva vårt systematiska arbetsmiljöarbete genom medverkan i kommunens hälsomässa samt med upprättad remissgrupp
- Marknadsföring av arbetsmiljöpolicy

#### Resultat

- Ny arbetsmiljöpolicy antagen i KS
- Konkretisering och förtydliganden av arbetsmiljöansvaret
- Rutinbeskrivningar för bl.a: tillbud och arbetsskador och uppföljning av arbetsmiljöarbetet
- Förslag på internrevisionsorganisation

#### Vad kan vi göra mer?

- Kunskaps/hjälpmiddelssystem via intranätet
- Implementerad internrevisionsorganisation

## Livsstilskompetens

#### Uppdrag

- Bygga nätverk med Hälsoinspiratörer
- Sprida kunskap om hälsofaktorer för att våra medarbetare skall kunna göra egna medvetna val
- Medverka till att skapa ett tillåtande klimat
- Skapa verktyg/dialogmaterial för ledare och medarbetare

#### Aktiviteter

- Projektarbete om livsstilsfrågor
- Framtagande av dialogmaterial kring kost, motion och avspänning
- Rekrytering och utbildning av hälsoinspiratörer
- Föreläsningar om "Friskare arbetsplatser" med Bosse Angelöw, "Ett liv i balans" med Anna-Karin Lindqvist samt "orka vara ledig" med Maths Pettersson

#### Resultat

- Ny Hälsopolicy antagen av KS
- Nätverk med Hälsoinspiratörer
- Dialogmaterial kring kost, motion och avspänning

#### Vad kan vi göra mer?

- Erbjuder olika aktiviteter
- Stödja verksamheternas hälsoarbete
- Bygga ut nätverket med Hälsoinspiratörer
- Utveckla/tillhandahålla mer dialogmaterial rörande hälsa



*På hälsomässan som genomfördes inom Hälsoprojektet fick medarbetarna bland annat pröva på energimassage*

## Rehabilitering

### Uppdrag

- Ta fram förslag till en rehabiliteringspolicy.
- Utveckla samarbete med andra intressenter
- Tydliggöra och implementera en modell för det framgångsrika rehabiliteringsarbetet, avseende såväl organisation som arbetsmetoder.

### Aktiviteter

- Utställning/dialog med kommunens anställda under "Hälsomässan"
- Intervjuer med chefer, medarbetare och fackliga organisationer
- Rehabiliteringsutbildning för samtliga chefer med budskapet att värderingar, attityder, förhållningssätt och bemötande är rehabiliteringsarbetets grunder. Dokument och handlingsplaner är kompletterande verktyg.

### Resultat

- Ny rehabiliteringspolicy antagen i KS
- Handlingsplan för chefer framtagen
- "Vad händer när en medarbetare blir sjuk?" Lathund för chefer
- "Om du blir sjuk" – broschyr för anställda
- Rehabiliteringsstege med ansvarsfördelning
- Blankett för uppföljning vid rehabilitering

### Vad kan vi göra mer?

- Mötesplatser över förvaltningsgränserna
- Ta emot arbetsprovning/arbetsträning, öppna upp mellan förvaltningarna
- Verka för ökad rörlighet inom kommunen
- Alternativa karriärvägar
- "Utbilda" Rehabarbetsplatser i speciella fall

## Hälsouppföljning

### Uppdrag

Skapa, för kommunen, enhetlig hälsouppföljning som gör det möjligt att på olika organisatoriska nivåer:

- följa hälsoutvecklingen
- lyfta fram och lära oss av de goda exemplen
- upptäcka särskilt utsatta grupper
- sätta "hälsomål" och följa upp hälso- och personalarbetet
- redovisa hur resursen personal nyttjas

### Aktiviteter

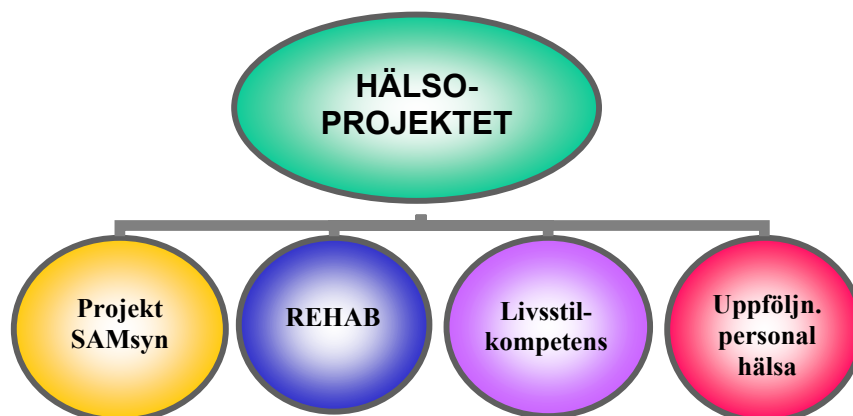
- Projektarbete i samarbete med Paula Liukkonen
- Definition av uppföljningstal
- Föreläsning med Paula Liukkonen - "Verksamhetsuppföljning med inriktning på personal, arbetsmiljö och ekonomi"
- Kommunens första gemensamma medarbetarenkät
- Utveckling av årlig personal- och hälsouppföljning samt Excelbaserat, internt personaluppföljningssystem.

### Resultat

- Årlig personaluppföljning som komplement till årsredovisningen
- Excelbaserat uppföljningssystem tillgängligt via intranätet

### Vad kan vi göra mer?

- Utveckla uppföljningen via intranätet – enklare och samtidigt mer flexibelt avseende organisatorisk nivå och uppföljningsperiod
- Bättre uppföljning av olycksfall och arbetssjukdomar



## REFLEKTIONER

Avslutningsvis lyfter vi fram några centrala iakttagelser från årets uppföljning. Utifrån iakttagelserna listas några fokusområden. Dessa ska ses som förslag/idéskisser till våra nämnder och förvaltningar. Med hjälp av personaluppföljningen kan mätbara mål sättas och följas upp.

### Iakttagelser

- **Generationsväxling när 40-talisterna går i pension**
  - Numerärt störst behov av lärare och omsorgspersonal
  - Mest kännbar, relativt sett, är omställningen för administrationen
  - Vi kan framöver förvänta oss större rörlighet då vi har hög omsättning bland yngre medarbetare
- **Låg närvaro**
  - Könroller påverkar frånvaron/närvaron - Kvinnor har till exempel 11ggr högre frånvaro pga. föräldraledighet
  - Kvinnors sjukfrånvaro dubbelt så hög som männens
- **Ohälsokostnaden (exklusive overhead) beräknad till 25,2 miljoner.** Arbetsgivarens medfinansiering av sjukpenningen kommer att höja ohälsokostnaden
- **Stadigt minskande sjukfrånvaro**
  - Fler sjukersättningar bland äldre anställda
  - Aktiva förvaltningar har sänkt sjukfrånvaron mest
- **Könroller trolig förklaring till kvinnors sjukfrånvaro**
  - Kvinnor har fortfarande dubbelt så hög sjukfrånvaro som männen
  - Kvinnor 30-49år har dubbelt så hög sjukfrånvaro som kvinnor -29år
  - Kvinnor har 11ggr så hög frånvaro pga. föräldraledighet
  - Enligt SCB: s tidsanvändningsstatistik har sammanboende kvinnor med barn 0-6 år närmare 20 timmar mer obetalt arbete per vecka än motsvarande grupp män.
  - Ny studie från Karolinska Institutet visar att icke sjukskrivna kvinnor inte har lika många barn, tar mindre ansvar för skötsel av barn och ställer högre krav på sin partner
- **Övervägande goda resultat i Medarbetarenkäten**
  - Mycket hög delaktighet - Så gott som samtliga anställda deltar på arbetsplatsträffar
  - Delaktighet påverkar arbetstillfredsställelsen positivt - Får vi vara med och ta ansvar stärks vår relation till arbetet och arbetskamraterna
  - Motivation och arbetstillfredsställelse på samma höga nivå som kommuner och landsting som använt samma enkät - Våra medarbetare är nöjda med sitt arbete och tycker det är viktigt
  - Det finns ett samband mellan motivation och kortidssjukfrånvaro
  - Ledarskapet lägre värderat hos oss än hos andra kommuner och landsting – störst differens på Chef stimulerar till utveckling
  - Chef stimulerar till utveckling har visst samband med upplevd hälsa

### Förslag på fokusområden

För att skapa ett resultat medborgarna vill ha och en arbetsplats där alla vill jobba:

- **erbjuder vi attraktiva arbetsvillkor**
  - Vi höjer sysselsättningsgraden successivt med hjälp av årsarbetstid och moderna verktyg för schemaläggning
- **erbjuder vi stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter**
  - Vi organiserar arbetet så att alla har utrymme för initiativ och beslut och kan utveckla goda arbetsrelationer (mätt i index för arbetstillfredsställelse, riktvärde 3,0)
- **tar vi ansvar och utvecklas tillsammans**
  - Vi har god kommunikation och återkommande och meningsfulla arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. På så sätt bygger vi vår verksamhetsutveckling på allas erfarenheter och åsikter (mätt i index för delaktighet, riktvärde 3,0)
- **höjer vi vår närvaro successivt**
  - Vi håller jämställdhetsdebatten levande. Vi diskuterar hur könrollerna påverkar våra yrkes- och livsval (föräldraledighet som tydligt exempel)
  - Vi har en kontinuerlig dialog om närvaro/frånvaro
- **ökar vi vår hälsa kontinuerligt** - Upplevd hälsa och/eller sjukfrånvaro som övergripande mål
  - Vi har Hälsoinspiratörer på varje arbetsplats
  - Vi minskar långtidssjukfrånvaron (över 60 dagar) genom tidig och aktiv rehabilitering
  - Vi förbättrar vårt arbetsmiljöarbete kontinuerligt. Vi arbetar för att ingen skall drabbas av sjukfrånvaro på grund av arbetsskada/-sjukdom
- **har vi ett utvecklande och stödjande ledarskap –**
  - Vi tydliggör det gemensamma uppdraget med hjälp av balanserad styrning
  - Vi bryter ner gemensamma mål till utmanande och realistiska uppdrag för varje medarbetare
  - Vi utvecklar vår förmåga att ge konstruktiv feedback på resultat och prestationer
  - Vi utvecklar vår förmåga att hantera kriser och konflikter(mätt i index för Ledarskap, riktvärde 3,0)

## BILAGA 1: Sjukfrånvaro per yrke (med fler än 20 årsarbetare)

<b>BSK(TEXT)</b>	<b>1-59 dagar</b>	<b>60- dagar</b>	<b>Totalt</b>
Fritidsledare	2,4%	12,6%	15,0%
Skötare	3,4%	11,3%	14,7%
Städare (inkl storstädning)	5,0%	9,5%	14,5%
Maskinist (värme/VA/FANL)	3,2%	11,0%	14,2%
Skolsköterska	4,3%	9,3%	13,6%
Ekonomi-/Skolmåltidsbiträde	5,4%	7,4%	12,7%
Assistent (soc)	1,6%	11,1%	12,7%
Förskollärare	4,3%	8,2%	12,5%
Dagbarnvårdare	2,7%	9,7%	12,5%
Vårdare	4,4%	7,9%	12,3%
Sjuksköterska/barnmorska	2,5%	9,1%	11,6%
Undersköterska	4,8%	6,7%	11,5%
Annan vård och omsorgspersonal	3,2%	7,9%	11,1%
Bibliotekarie	2,7%	8,0%	10,7%
Annan administrativ handläggare	0,3%	10,0%	10,3%
Barnskötare	4,5%	5,4%	10,0%
Vaktmästare (inkl Bilförare)	3,5%	6,0%	9,5%
Arbetsledare - Teknik	4,8%	4,4%	9,3%
Annan teknisk personal	7,0%	2,3%	9,2%
Annan specialist inom vård och omsorg	4,4%	4,8%	9,1%
Socialsekreterare	1,7%	7,1%	8,9%
Vårdbiträde	3,4%	5,1%	8,5%
Kokerska	4,2%	4,3%	8,5%
Elevassistent	5,6%	2,4%	8,1%
Biblioteksassistent	1,4%	6,6%	8,0%
Lärare i bild/musik/idrott	2,8%	5,0%	7,8%
Personlig assistent	3,3%	4,2%	7,5%
Behandlingsassistent/Hemterapeut	6,7%	0,5%	7,2%
Assistent (även Informations-/Arkiv-/Inköps-)	1,5%	5,3%	6,8%
Fritidspedagog	3,2%	3,3%	6,6%
Yrkeslärare	2,7%	3,8%	6,5%
Ledare - Äldreomsorg	3,0%	3,5%	6,4%
Ingenjör	1,0%	5,3%	6,4%
Lärare i slöjd/hemkuns/barnkuns/maskinskrivn	2,8%	3,6%	6,4%
Arbetsterapeut	4,5%	1,7%	6,3%
Gymnasielärare	3,9%	2,2%	6,0%
Teknisk assistent	2,5%	3,3%	5,8%
Annan skolpersonal	4,0%	1,7%	5,6%
Grundskolelärare 1-7	2,4%	3,2%	5,6%
Särskole-/Speciallärare	3,0%	2,3%	5,4%
Grundskolelärare 4-9	2,7%	2,5%	5,3%
Musik-/Danslärare	4,2%	0,5%	4,7%
Planerings-/Utredningssekreterare	2,0%	2,4%	4,5%
Annan handläggare inom vård och omsorg	3,8%	0,0%	3,8%
Skolassistent	1,3%	2,0%	3,3%
Park-Trädgårdsarbetare/Fastighetskötare	2,6%	0,6%	3,3%
Löneassistent	2,0%	0,7%	2,7%
Anläggare	2,7%	0,0%	2,7%
Tekniker (trädgårds-, mättnings-, institutions-)	2,1%	0,3%	2,4%
Skolledare	1,5%	0,8%	2,3%
Brandman	1,6%	0,0%	1,6%
Ledare - Omsorgen	1,2%	0,1%	1,3%
Bitr förvaltningschef,Avdelnings-/Kontors- mf	0,9%	0,2%	1,1%
Ekonomisekreterare/Ekonom/Kamrer	1,1%	0,0%	1,1%





**KUNGÄLVS  
KOMMUN**



**Uppdragskontoret, Personalteamet**

Nämndhuset

442 81 Kungälv

E-post: [uppdragskontoret@kommun.kungalv.se](mailto:uppdragskontoret@kommun.kungalv.se)