



Personalbokslut Örebro kommun
2008

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Årets heta nyckeltal	4
Antalet anställda	6
Månadsavlönade	6
Arbetstid	7
Timavlönade	7
Fyllnadstid och övertid	9
Sysselsättningsgrader	10
Arbetad tid/frånvaro för alla anställda	11
Personalrörlighet	12
Personalomsättning	12
Omställning	14
Medelålder	15
Pensionsavgångar och kompetensväxling	15
Arbetsmiljö	17
Sjukfrånvaro	17
Frisknärvaro	20
Systematiskt arbetsmiljöarbete	20
Arbetsvillkorindex (AVI)	22
Organisationsutveckling	24
Medarbetarenkäten	24
Intraprenadverksamhet	25
Övrig organisationsutveckling	25
Jämställdhet och ickediskriminering	26
Lönepolitik	30
Ordlista	31

Förord

Örebro kommun sammanställer sedan 2006 personalbokslut som en del av kommunens årsredovisning. Personalpolitiken har stor betydelse för hur medarbetarna mår och hur effektivt målen för verksamheten uppnås på arbetsplatserna. En god personalpolitik kräver kunskap om nuläget och utvecklingen av personalfrågor. Därför gör vi varje år ett sammandrag av informationen i form av ett personalbokslut. Genom personalbokslutet är det möjligt att analysera verksamheten på årsbasis och göra jämförelser inom den egna organisationen samt med liknande organisationer.

Personalbokslutet beskriver resultaten för det gångna året med jämförelser bakåt i tiden och en kort bedömning av den närmaste framtiden. Det innehåller kommunövergripande statistik och analyser. Mer detaljerad statistik och analyser finns i förvaltningarnas personalbokslut och programområdenas årsberättelser.

Personalbokslutet innehåller ett antal personalnyckeltal och en nyhet för 2008 är en jämförelse med tre andra kommuner med hjälp av Nyckeltalsinstitutets två index Arbetsvillkorindex, AVI och Jämix. Personalnyckeltal är värdefulla för att kunna bedöma resultatet av organisationens personalpolitik. Nyckeltal är ett sätt att beskriva verkligheten. De säger inte allt om det de mäter, utan är ett av flera verktyg för att analysera personalsituation och personalpolitik.

Ett annat verktyg är kommunens medarbetarenkät, som vi genomför vartannat år, där medarbetarnas upplevelser kommer till uttryck. Förhoppningen är att personalbokslutet ska utgöra en av flera informationskällor i vårt fortsatta arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Carola Lilja
personalchef

Symbolernas betydelse



Behöver utvecklas, prioriteras



Till viss del tillfredsställande, fortsatt fokus



Tillfredsställande



Pil uppåt - positiv trend



Horisontell pil - oförändrat



Pil nedåt - negativ trend

Sammanfattning

Årets heta nyckeltal är jämställdhet och icke diskriminering samt sysselsättningsgrader.

JÄMIX resultaten har förbättrats jämfört med tidigare år och andelen medarbetare med utländsk bakgrund har ökat. Många förvaltningar har inga aktiva åtgärder och flera saknar grupper för jämställdhet och icke-diskriminering. De grupper som tidigare funnits som stöd i arbetet har upphört.

Åtgärd: Förvaltningarna måste arbeta med att ta fram aktiva åtgärder och tillsätta arbetsgrupper som stöd i arbetet.



Yrkesgrupper inom kost och vård är de som fortfarande har stor andel deltidsanställda.

Åtgärd: Förvaltningarna måste se mer flexibelt på både arbetstid och arbetsorganisation. Bemanningssenheter kan vara en av lösningarna.



Antalet anställda

Antalet anställda är 11 391, en ökning med 93, och antalet årsarbetare är 10 692, en ökning med 80.

Antalet tillsvidareanställda har ökat medan visstidsanställda har fortsatt att minska. Det kan bland annat förklaras med konverteringar av tillsvidareanställningar enligt nya regler i Lagen om anställningsskydd, LAS. Andelen tillsvidareanställda kvinnor är oförändrat 78 procent och andelen visstidsanställda kvinnor har ökat med en procentenhet till 77 procent.

Sjukfrånvaron fortsätter att minska

Under 2008 har sjukfrånvaron minskat med 1,0 procentenheter till 6,5. Sjukfrånvaron har minskat både för kvinnor och män, men mest för kvinnor. Nya sjukförsäkringsregler, riktade åtgärder och tidiga insatser har bidragit till den positiva utvecklingen.

73 procent av sjukfrånvaron gäller en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer, en minskning jämfört med tidigare. Sjukfrånvaron har minskat i samtliga åldersgrupper utom män under 29 år och är fortfarande högst i åldersgruppen 50 år och äldre. Medan långtidssjukfrånvaron minskar är korttidssjukfrånvaron i stort sett oförändrad. För första gången sedan 2005 har frisknärvaron ökat i kommunen för såväl kvinnor som män.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har fortsatt att utvecklas. De ”Riktlinjer för arbetsmiljöarbete” som togs fram under 2007 har implementerats. I många förvaltningar har utvärdering och översyn av samverkansarbetet och samverkansorganisationen genomförts. För att få en bättre och kvalitetssäkrad rapportering har ett nytt system för att registrera arbetsskador och tillbud införts, LISA.

Arbetstid

Ambitionen är att alla ska få möjlighet till önskad sysselsättningsgrad. Tyvärr visar inte det arbete som pågår något resultat, medelsysselsättningsgraden är i stort sett oförändrad. Svårigheterna är schematekniska samt att hitta kombinationer med arbetsplatser och befattningar som upplevs som attraktiva.

De senaste åren har användningen av timavlönade medarbetare ökat konstant men avstannade under 2008. Ökade lönekostnader gjorde att kostnaden ändå inte minskade. Ersättningen för obekvämlig arbetstid ökade med 11 procent.

Den faktiskt arbetade tiden har fortsatt att öka, till stor del på grund av minskad sjukfrånvaro och ligger nu på 86 procent. Fyllnadstiden fortsätter att minska och övertidsarbetet är fortfarande förhållandevis litet.

Den interna och externa rörligheten fortsätter att öka

Under 2008 har den interna rörligheten ökat kraftigt. Cirka 450 medarbetare har bytt anställning internt i samband med förändringen av den administrativa organisationen. De externa rekryteringarna var märkbart fler och antalet pensionsavgångar och avgångar på egen begäran har ökat. Ett tidigare beslut om anställningsstopp upphörde i juni 2007 och fler anställda har slutat sin anställning på egen begäran. Även att visstidsanställningar har konverterats till tillsvidareanställningar enligt LAS har påverkat. Arbetsmarknadsläget har varit gott under större delen av 2008 men är nu på väg att försämrats.

Bättre arbetsvillkor och jämställdhet

Nyckeltalsinstitutets arbetsvillkorindex AVI och jämställdhetsindexet JÄMIX, har vardera nio nyckeltal för arbetsvillkor och jämställdhet. För andra året har resultaten i båda indexen förbättrats. AVI visar att medarbetarna inte arbetar så mycket övertid, att andelen chefer som är kvinnor är förhållandevis hög, att korttidssjukfrånvaron inte är särskilt hög och att medarbetarna stannar kvar i kommunen. Däremot är långtidssjukfrånvaron relativt hög liksom antalet anställda per chef.

JÄMIX visar att kvinnors förutsättningar har blivit mer jämlika männens i fråga om representation i högsta ledningsgruppen, lön, långtidssjukfrånvaro och uttaget av föräldradagar. Den årliga jämställdhetsplanen lever upp till jämställdhetslagens minimikrav på att samtliga aktiva åtgärdsbestämmelser har behandlats. Nyckeltalet fångar däremot inte upp kvaliteten på jämställdhetsarbetet i organisationen. Många förvaltningar har inga aktiva åtgärder och flera saknar grupper för jämställdhet och ickediskrimineringsarbetet.

Antalet anställda

Månadsavlönade

Tillsvidareanställda	Antal anställda 2008			Förändring antal anställda från 2007	Antal årsarbetare 2008	Förändring antal årsarbetare från 2007
	Män	Kvinnor	Totalt			
Barn och utbildning	3 622	996	4 618	21	4 451	24
Samhällsbyggnad	358	520	878	- 49	855	- 47
Social välfärd	3 542	555	4 097	96	3 729	79
Kommunledningskontoret	195	59	254	124	250	121
Vuxenutbildning och arbetsmarknad	160	89	249	- 8	245	- 10
Totalt Örebro kommun	7 877	2 219	10 096	184	9 530	167

Visstid	Antal anställda 2008			Förändring antal anställda från 2007	Antal årsarbetare 2008	Förändring antal årsarbetare från 2007
	Män	Kvinnor	Totalt			
Barn och utbildning	450	197	647	- 45	585	- 48
Samhällsbyggnad	40	45	85	- 5	77	- 9
Social välfärd	418	68	486	- 72	429	- 58
Kommunledningskontoret	28	11	39	23	36	20
Vuxenutbildning och arbetsmarknad	23	15	38	8	35	8
Totalt Örebro kommun	959	336	1 295	- 91	1 162	- 87

Totalt Örebro kommun	8 836	2 555	11 391	93	10 692	80
-----------------------------	--------------	--------------	---------------	-----------	---------------	-----------

Antal månadsavlönade i kommunen var vid årsskiftet 11 391 personer varav 10 096 tillsvidareanställda och 1295 var visstidsanställda. De tillsvidareanställda motsvarar 9 530 årsarbetare och de visstidsanställda 1 162 årsarbetare. Antalet tillsvidareanställda har ökat med 184 personer jämfört med årsskiftet innan, vilket bland annat kan förklaras med att visstidsanställningar konverterats till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd, LAS. Numera övergår en visstidsanställning i en tillsvidareanställning efter sammanlagt två år under en femårsperiod, istället för tidigare tre år. En effekt av detta är att antalet visstidsanställda minskar.

Generellt märks en förskjutning av antalet anställda mellan förvaltningar och program på grund av den omorganisation som genomförts inom administrationen under hösten, FRAM-projektet. Tydligast märks det inom Samhällsbyggnad som fått ett reducerat administrativt stöd och på kommunledningskontoret som fått ett ökat antal medarbetare.

Andelen tillsvidareanställda kvinnor är oförändrat 78 procent och andelen visstidsanställda kvinnor har ökat med en procentenhet till 77 procent. Könsfördelningen skiljer sig åt mellan programområdena. Social välfärd har högst andel månadsavlönade kvinnor och har ökat andelen med en procentenhet till 86 procent. Inom Samhällsbyggnad, som har lägst andel månadsavlönade kvinnor, har de minskat med två procentenheter och är nu 41 procent av de anställda.

Antalet månadsavlönade inom programområde Barn och utbildning har minskat. Tillsvidareanställda har ökat med 21 personer och visstidsanställda har minskat med 47 personer. Ökningen av tillsvidareanställda beror på utökad verksamhet. Framst är det att nya förskoleavdelningar öppnats och reglerna om konvertering av visstidsanställda som ligger till grund för ökningen. Det är framst barnskötartjänster som konverterats. Konverteringarna minskar antalet visstidsanställda och regeln har inneburit viss restriktivitet i att anställa visstidsanställda.

Inom programområde Social välfärd har antalet tillsvidareanställda ökat med 96 personer samtidigt som antalet visstidsanställda har minskat med 72. Det kan förklaras med konverteringarna enligt LAS, men

också med utökad verksamhet inom boendestöd och fritid samt nyinrättade befattningar på Ungdoms- och familjeeenheten och en socialsekreterarpool. Det minskade antalet tillsvidareanställda inom Samhällsbyggnad beror i huvudsak på omorganisationen av administrationen.

På kommunledningskontoret har antalet tillsvidareanställda ökat med 124 personer och visstidsanställda med 23 personer vilket förklaras genom den omorganisation som både inneburit omfördelning av administrativa resurser och nyrekrytering till Klimatkontoret och Kundtjänst. Informatörer och personalspecialister som tidigare funnits i förvaltningarna har samlats i en gemensam punkt inom kommunledningskontoret. Organisationsförändringen resulterade i en del vakanser och under rekryteringsperioden har vikarier använts. Medarbetare som arbetar med projekt på kommunledningskontoret, men som har sin grundanställning någon annanstans inom kommunen, räknas som visstidsanställda i statistiken.

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har oförändrat antal månadsavlönade med en minskning av antalet tillsvidareanställda och en ökning av antalet visstidsanställda. Den administrativa omorganisationen har medverkat till att antalet tillsvidareanställda minskat och nya samverkansprojekt och EU-projekt har lett till att antalet visstidsanställda har ökat.

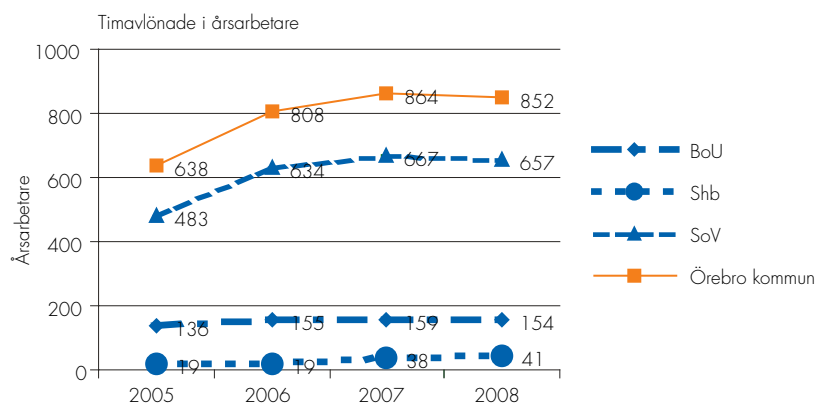
115 medarbetare var beredskapsanställda varav 24 med tillsvidareanställning. Alla utom sex var anställda i Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Plusjobben har avslutats under 2008 och vid årsskiftet fanns inga kvar, vilket bidragit till det minskade antalet visstidsanställningar.

Nulägesbedömning och prognos

Fortsatta anpassningar efter förändrade behov kommer att ske inom både Social välfärd och Barn och utbildning. Antalet anställda kommer troligen att vara relativt oförändrat medan den externa rekryteringen minskar. Antalet förskoleavdelningar fortsätter att öka samtidigt som månadsanställda inom grundskolan och gymnasiet minskar. Genom att kommunen åtagit sig att ge möjlighet till 100 instegsjobb kommer antalet visstidsanställda på BEA-avtalet att öka.

Arbetstid

Timavlönade



Antalet timavlönade motsvarar 852,2 årsarbetare. Det är en minskning med 12,2 årsarbetare eller cirka 1,4 procent jämfört med 2007. Samtliga programområden har minskat förutom Samhällsbyggnad som ökat med 2,9 årsarbetare. Samhällsbyggnads stora ökning mellan åren 2006 och 2007 förklarades med att fler förvaltningar kom att tillhöra programområdet. Ökningen 2008 förklaras med att timavlönade tillfälligt förstärkt vissa verksamheter med rekryteringssvårigheter, samt ett behov av timavlönade vikarier kvällstid på

fritidsgårdar.

De förvaltningar inom Barn och utbildning som minskat antalet timavlönade förklarar det med en restriktiv hållning och ökad grundbemanning. Inom Social välfärd är det Vård- och omsorgsförvaltning öster som står för minskningen med 18 årsarbetare. Förvaltningen har arbetat med olika bemanningslösningar, deltidsanställda har fått utökad sysselsättningsgrad och registrerings- och planeringssystemet TES har införts.

Timavlönade vikarier används framförallt för att lösa akut uppkomna situationer som till exempel korttidsfrånvaro, tillfällig arbetsanhopning och ökad vårdtyngd samt vid ledighet för semester. Inom Barn och utbildning är det barnomsorgen och måltidsverksamheten som har flest timavlönade. Inom Social välfärd finns de timavlönade framförallt bland omvårdnadspersonalen.

Kostnaden för timavlönade uppgår till 314,3 mnkr, en ökning med 12 miljoner. Ökningen är mindre än mellan 2006 och 2007. Även om antalet timavlönade har minskat har kostnaden ökat, vilket kan förklaras med ökade lönekostnader. Under 2008 ökade ersättningen för obekvämlig arbetstid med 11 procent. Timavlönade används framförallt på helger och kvällar, när ersättning för obekvämlig arbetstid utgår.

Nulägesbedömning och prognos

Användningen av timavlönade har minskat, även om inte kostnaden minskat. Behov av timavlönade vikarier kommer alltid att finnas inom verksamheter som bedrivs dygnet runt.

Under 2008 initierades ett projekt som kommer att pågå 2009-2010 om att skapa en ingång i kommunen för korttidsrekrytering. I pilotprojekt ska två olika lösningar prövas; dels samarbete med företag som då står för anställningarna, dels med en intern bemanningsenhet som kan ge bättre kontroll och kvalitet.

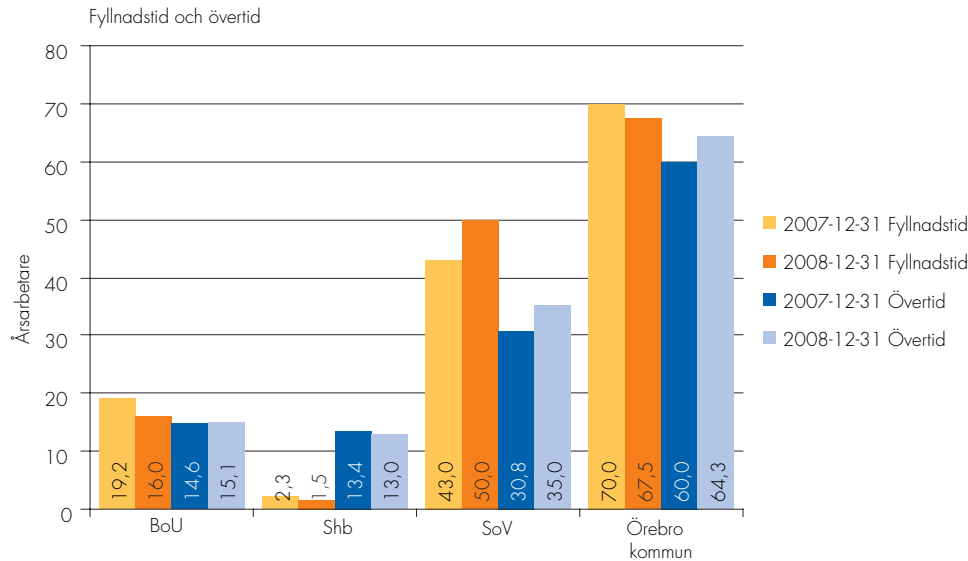
Förvaltningarnas ambition är att fortsätta det påbörjade arbetet med att utveckla och hitta nya bemanningslösningar, där man är mindre beroende av timavlönade vikarier, men också att fortsätta arbetet med att öka sysselsättningsgraderna för deltidsanställda.

Riktning **Bedömning**



Fyllnadstid och övertid

Fyllnadstiden har minskat med motsvarande 2,5 årsarbetare och uttaget av övertid har ökat med motsvarande 4,3 årsarbetare. Fyllnadstid och övertid används vid oplanerad frånvaro, vid beredskapstjänstgöring och vid oförutsedda akuta situationer i verksamheten. Det är framförallt inom verksamheter som måste ersätta i stort sett all frånvaro som uttaget av fyllnadstid och övertid är störst. Det är främst omvårdnadspersonal och kostpersonal som är berörda.



Social välfärd är det programområde som ökat uttaget av både fyllnadstid och övertid. Orsakerna är tillfälligt hög arbetsanhopning, avsaknad av vikarier och att deltidsanställda erbjuds tillfälligt utökad tjänstgöring. Inom Barn och utbildning har fyllnadstiden minskat när fler deltidsanställda fått utökad sysselsättningsgrad. Inom Samhällsbyggnad är både fyllnadstids- och övertidsuttaget lågt och relativt oförändrat.

Nulägesbedömning och prognos

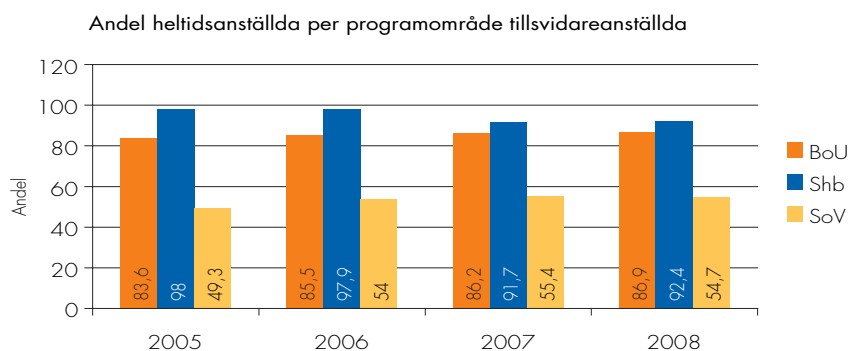
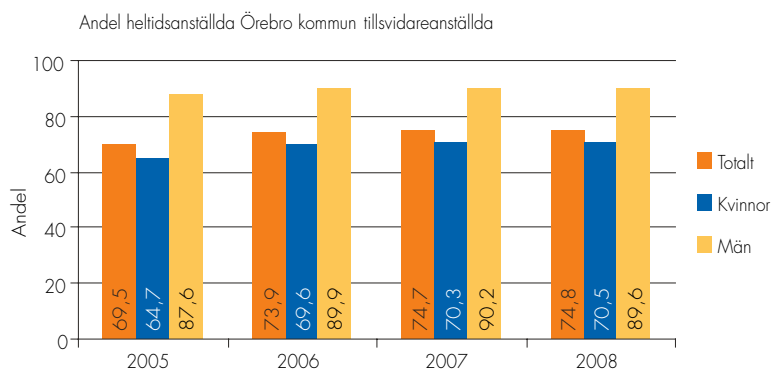
Uttaget av fyllnadstid kommer troligtvis att fortsätta att minska något med utökade sysselsättningsgrader. Övertiden är svår att bedöma eftersom den endast används vid oplanerad frånvaro och oförutsedda situationer. Vid en ökning av sysselsättningsgraderna kan övertiden öka något, eftersom deltidsanställda inte finns att tillgå vid akuta situationer.



Sysselsättningsgrader

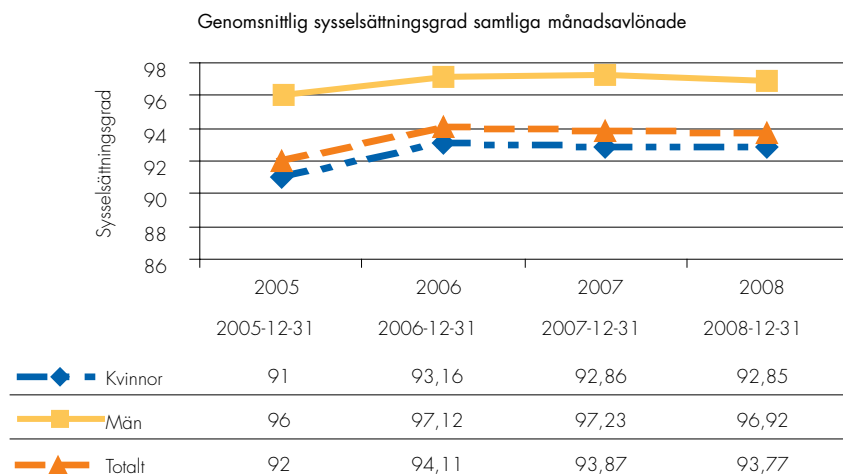
Tillsvidareanställda	2007-12-31			2008-12-31		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal heltidsanställda	5 445	1 992	7 437	5 556	2 008	7 564
Antal deltidsanställda	2 293	214	2 507	2 319	234	2 553
Andel heltidsanställda	70,3	90,2	74,7	70,5	89,6	74,8
Andel deltidsanställda	30	10	26	29,5	10,4	25,2
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	93,38	97,72	94,34	93,35	97,6	94,29

Andelen tillsvidareanställda med heltid är i stort sett oförändrad mellan 2007 och 2008 liksom medelsysselsättningsgraden. 2 553 personer har en deltidsanställning, främst i de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom vård och omsorg. Barn och utbildning och Samhällsbyggnad har en relativt hög andel heltidsanställda. Inom Barn och utbildning är det framförallt inom måltidsverksamheten som deltidsanställningarna finns. Social välfärd har minskat andelen heltidsanställda något.



Medelsysselsättningsgraden för alla månadsavlönade d.v.s. både tillsvidare- och visstidsanställda har minskat marginellt. Medelsysselsättningsgraden för män har minskat något, medan den för kvinnor är i stort sett oförändrad. Vid en analys av yrkesgrupper med stor andel deltidsanställda som kost- och vårdpersonal, är medelsysselsättningsgraden i stort sett oförändrad. De nya LAS-reglerna har inneburit att ett flertal medarbetare fått tillsvidareanställning. Reglerna innebär att visstidsanställningar konverteras till tillsvidareanställning enligt den sysselsättningsgrad som gällt för vikariatet. Många av vikarierna har haft deltidsvikariat vid konverteringstillfället. Medelsysselsättningsgraden för visstidsanställda kvinnor är i stort sett oförändrad mellan åren 2007 och 2008.

Vård- och omsorgsförvaltningarna arbetar med att erbjuda önskad sysselsättningsgrad Svårigheterna att kombinera schema och behovet av personal vid vissa tidpunkter på dagen påverkar i viss mån möjligheten att öka sysselsättningsgraden. Tidigare enkäter visar att det även finns personal som själva valt deltidсанställning. De återbesättningsprövningar som inkommit under 2008 är i hög grad deltidсанställningar.



Nulägesbedömning och prognos

Andelen deltidсанställda är störst inom vård och omsorg samt kostverksamheten. Ambitionen är att alla som önskar ska få den sysselsättningsgrad de vill ha. Inom vissa yrkesgrupper kommer det att krävas att man arbetar på mer än en arbetsplats eller kombinerar två olika tjänster. Det är lösningar som inte alltid uppfattas som attraktiva av medarbetarna. Tyvärr har inte arbetet med att öka sysselsättningsgraderna givit något resultat, medelsysselsättningsgraden i stort sett är oförändrad. Detta förändringsarbete tar tid, men kommer att ge effekt på sikt.

Riktning **Bedömning**



Arbetad tid/frånvaro för alla anställda

Den faktiskt arbetade tiden är 86 procent av den totala arbetstiden. I den faktiskt arbetade tiden ingår all tid som medarbetarna varit närvarande, inklusive semester och ferie/uppehåll eftersom det är inarbetad tid. Den totala frånvaron motsvarar 14 procent varav sjukfrånvaron är 5 procent. I förhållande till 2007 har den faktiskt arbetade tiden ökat med två procentenheter. Minskad sjukfrånvaro svarar för en procentenhet.

Sammanfattande nulägesbedömning och prognos av arbetstid

Tidsbegränsade anställningar under tre månader avlönas med timlön och längre anställningar med månadslön. Det innebär att vikarier med timlön anställs vid korttidsfrånvaro. Det kommer alltid att finnas ett visst behov av timavlönad personal, för att ersätta ordinarie personal vid tillfällig frånvaro och oförutsedda händelser och det är svårt att avgöra hur stor andel som är acceptabel.

Det skulle vara möjligt att använda en del av kostnaderna för timavlönade till att utöka sysselsättningsgrader för tillsvidareanställda, men då krävs organisationsförändringar och möjligheter att skapa kombinations-tjänster.

Övertid betalas i huvudsak ut när månadsavlönade arbetar mer än heltid och vid aktiv tjänstgöring under beredskap. I verksamheter med bemanning dygnet runt och där personalen nästan alltid måste ersättas,

kommer det alltid att finnas ett visst behov av övertidsarbete. Fyllnadstid betalas ut när deltidsanställd månadsavlönad personal arbetar utöver ordinarie schema. Inom kvinnligt dominerade yrkesgrupper som kost, samt vård och omsorg, bör arbetet med att erbjuda ökad sysselsättningsgrad fortsätta. Detta kan då få positiv effekt på fyllnadstiden

Det är viktigt att inte arbetet med att erbjuda önskad sysselsättningsgrad avstannar. Förvaltningarna redovisar att frågan om utökad sysselsättningsgrad är i fokus. Detta är inte bara angeläget för redan anställda medarbetare utan också för att kunna erbjuda arbetssökande attraktiva anställningsvillkor.



Personalrörlighet

Personalomsättning

Intern rörlighet

En viss intern rörlighet är önskvärd i en organisation och kan till exempel leda till en ökad kompetensspridning och utvecklingsmöjligheter för medarbetarna. Kommunen har sedan 2005 riktlinjer för personalrörlighet som innebär att lediga arbeten om möjligt ska tillsättas med intern sökande som har tillräckliga kvalifikationer. Det har också skett en successiv ökning av rörligheten de senaste åren. Den interna rörligheten kan till stora delar kopplas till omorganisationer och omställningsarbete.

Under 2008 har den interna rörligheten ökat kraftigt jämfört med 2007. 879 personer, istället för 511 personer föregående år, har bytt anställning internt, vilket motsvarar en intern personalomsättning på 8,7 procent. 2007 var den interna personalomsättningen 5,2 procent. Ökningen kan förklaras med att cirka 450 medarbetare bytte anställning internt i samband med förändringen av den administrativa organisationen i kommunen, FRAM - projektet.

Extern rörlighet

Avgångar och avgångsorsaker (antal personer)

Avgångsorsak	2008	2007	2006	2005
Ålderspension	203	164	154	124
Sjukersättning	67	56	69	56
Avgångspremie	35	13	36	55
Annat*	56	61	66	54
Egen begäran	296	237	201	181
Totalt	657	532	526	470

*Avgångsvederlag, avliden, uppsägning, medarbetarprogram eller särskild avtalspension, SAP

Den externa personalomsättningen har ökat från 5,3 procent 2007 till 6,5 procent 2008. Alla avgångsorsaker har ökat utom "annat". Framförallt är det pensionsavgångar och avgångar på egen begäran som står för ökningen. Avgångspremierna har också ökat jämfört med 2007 som en följd av omorganisationen av administrationen. Samhällsbyggnad är det programområde som har den största personalomsättningen med 8,2 procent, programområde Barn och utbildning och kommunledningskontoret har den lägsta personalomsättningen med cirka 6 procent.

I de flesta yrkeskategorier inom administrationen har rörligheten varit mycket hög, 15-20 procent, under 2008. Den höga rörligheten kan förklaras av att många inom administrationen slutat med avgångspremie eller särskild avtalspension i samband med omorganisationen, men även avgångarna på egen begäran har ökat i de berörda yrkesgrupperna.

Av de 657 tillsvidareanställda som avslutat sin anställning i kommunen under 2008 har 269 slutat på egen begäran för att i de flesta fall gå till en annan arbetsgivare. Störst andel anställda som slutat på egen begäran har programområde Social välfärd där 3,6 procent av de anställda gått till annan arbetsgivare. I programområde Samhällsbyggnad och Barn och utbildning är det 3,0 respektive 2,5 procent som slutat på egen begäran. I samtliga tre programområden har andelen ökat jämfört med föregående år.

De yrkeskategorier där rörligheten är hög och där en stor andel slutar på egen begäran är sjuksköterskor, socialsekreterare, förskollärare, miljöinspektörer och ingenjörer. I dessa grupper finns också en del rekryteringsvårigheter. Medelåldern bland dem som slutat på egen begäran är 41 år, men i yrkesgrupperna förskollärare, vårdare och omvårdnadspersonal är medelåldern under 40 år.

Extern rekrytering av tillsvidareanställda

Den externa rekryteringen har ökat. 803 personer har externrekryterats under året jämfört med 622 år 2007. En förklaring är att ett beslut från 2004 om anställningsstopp upphörde i juni 2007. En annan förklaring är att vikariatsanställningar har konverterats till tillsvidareanställningar enligt de nya reglerna i LAS.

Omvårdnadspersonal, förskollärare och vårdare är yrkeskategorier där det skett betydligt fler nyrekryteringar till tillsvidareanställningar än avgångar. Det kan förklaras med att fler behöver kommunal service inom de verksamhetsområden där dessa yrkesgrupper finns. Andra yrkesgrupper där antalet tillsvidareanställda ökat är studie- och yrkesvägledare, fritidsledare, parkarbetare, elevassistenter och barnskötare.

Inom det närmaste året kommer troligen ytterligare cirka 100 visstidsanställningar att konverteras till tillsvidareanställningar enligt LAS-regeln. Det rör sig om yrkesgrupper där det finns flera visstidsanställningar som närmar sig två års anställning; omvårdnadspersonal, barnskötare, förskollärare, vårdare, socialsekreterare och arbetsterapeuter.

Generellt så är det inte svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens till lediga befattningar i kommunen, men för några yrkesgrupper finns vissa svårigheter att både behålla och rekrytera medarbetare, till exempel miljö- och hälsoskyddsinspektörer. Det goda arbetsmarknadsläget, löneläget, få utvecklingsmöjligheter och även att man söker sig tillbaka till tidigare hemort, är orsaker till varför man slutar i kommunen. Att Örebro inte är utbildningsort påverkar också möjligheterna att rekrytera. Välutbildad teknisk personal som vissa ingenjörer har också varit svårrekryterade med få sökande och lönekrav som kommunen haft svårt att möta. Även chefer med erfarenhet är svårrekryterade.

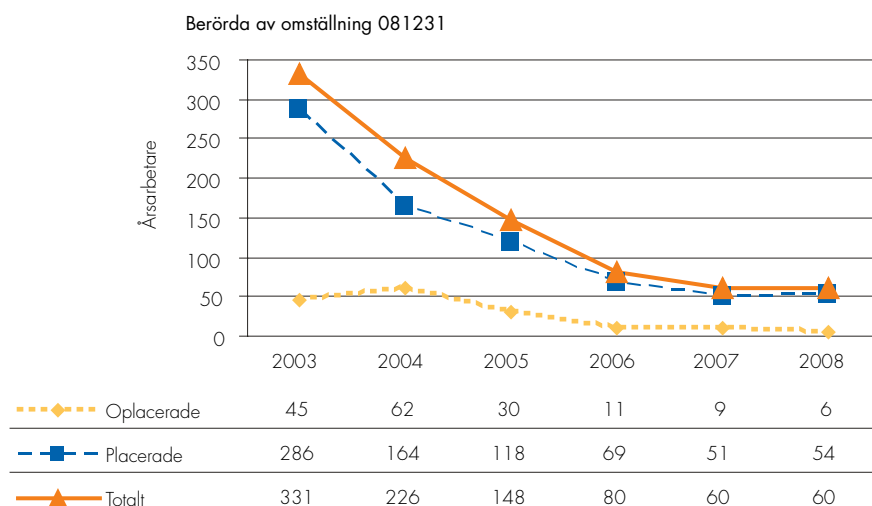
Inom programområde Social välfärd finns svårigheter att rekrytera sjuksköterskor och socialsekreterare med erfarenhet. Inom Barn- och utbildning är vissa lärargrupper svåra att rekrytera, till exempel lärare i slöjd, hemkunskap och vissa yrkesämnen inom gymnasieskolan. Den nya lärarutbildningen med lärare för yngre åldrar, har bidragit till att det blivit något lättare att rekrytera förskollärare.

Rekryteringsbehovet kommer att vara fortsatt stort av förskollärare, sjuksköterskor och vårdare. Pensionsavgångar inom vissa yrkesgrupper som ingenjörer, skolledare, bibliotekarier, gymnasielärare och skolsköterskor leder till behov av rekrytering. Till familjedaghemmen behövs nya dagbarnvårdare, en grupp som visat sig vara ganska svårrekryterad.

I samband med den förändrade administrativa organisationen har rekryteringsprocessen i kommunen ändrats. Personalavdelningen svarar för annonsering av vakanser som är längre än tre månader. Ett elektroniskt rekryteringsverktyg, Stepstones EasyCruit, används för att effektivisera och kvalitetssäkra rekryteringsarbetet. Personalavdelningen arbetar med att förbättra de olika delarna i rekryteringsarbetet som kravanalyser, kravspecifikationer och metoder för urval.

Omställning

Antalet personer som är berörda av omställning är ungefär lika många som föregående årsskifte. Men omställningsarbetet pågår under hela året. Inom Barn och utbildning pågår det främst under våren när förändringar inför höstterminen sker. Inom Social välfärd är omställningsarbetet utspritt under hela året. Nedanstående tabell är därför en ögonblicksbild.



Oplacerade består främst av delar av befattningar där matchning av sysselsättningsgrader inte lyckats fullt ut, så att en del av anställningen belastar omställningskontot. Främst är det programområdena Social välfärd och Barn och utbildning som berörs av omställning. Omvårdnadspersonal och lärare är de stora grupperna. Placeringar sker ofta på tidsbegränsade vikariat men omställningsarbetet syftar till att samtliga ska ha nya fasta placeringar. Detta är grupper med ett stort antal likvärdiga befattningar, vilket underlättar arbetet.

Kostnaderna för omställning har minskat mellan åren. Under 2008 var det främst programområdena Barn och utbildning och Social välfärd som stod för kostnaderna. 2007 hade förutom dessa programområden även Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen en större andel av kostnaderna. Även kommunstyrelsen har haft utökade kostnader för omställning som kan kopplas till FRAM-projektet.

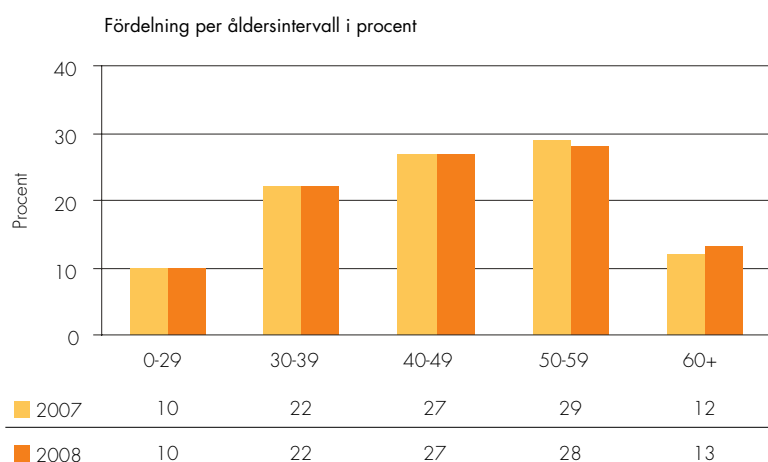
Kostnader för omställning under 2008		
Kostnadslag mnkr	2007	2008
Personalkostnader	5,1	4,6
Avgångspremier	3,8	2,7
Konsult och utbildning	0	0
Lokalkostnader	0,6	0,3
Övrigt	0,04	0,07
Totalt	9,6	7,7

Kostnader för FRAM – projektet 2008 (tkr)	
Kostnadslag	2008
Omställningskostnader	524
Kompetensväxling	1 222
Avgångspremier	9 031
Interna utvecklingsprogrammet	5 118
Seniormentorskap	399
Särskild avtalspension, SAP	945
Stimulanspremie	208
Totalt	17 447

Medelålder

Det är ingen större förändring i åldersfördelningen jämfört med tidigare år. Andelen medarbetare över 60 år har ökat med en procentenhet och andelen medarbetare 50-59 år har minskat i motsvarande omfattning som en följd av att medarbetarna blivit äldre. Inom Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen och kommunledningskontoret är över hälften av medarbetarna över 50 år och inom Samhällsbyggnad 47 procent.

Högst andel månadsavlönade finns inom åldersintervallet 50-59 år för samtliga programområden utom Social välfärd där den största andelen finns inom åldersintervallet 40-49 år. Social välfärd är också det programområde som har störst andel yngre medarbetare, 12 procent i åldersintervallet 0-29 år. Totalt är 41 procent av kommunens månadsavlönade medarbetare 50 år eller äldre.



Medelåldern för samtliga medarbetare är 46 år, för kvinnor 45 år och för män 46 år, vilket är oförändrat från 2007. Medelåldern för dem som slutat sin anställning är 52 år medan medelåldern för dem som nyrekryterats är 37 år, vilket också är oförändrat mot förra året.

De yrkeskategorier som har lägst medelålder i kommunen är fortfarande yrkesgrupperna elevassistenter, förskollärare, grundskollärare, fritidsledare, socialsekreterare och omvårdnadspersonal. De yrkesgrupperna har en relativt hög rörlighet, vilket leder till att många yngre medarbetare rekryteras. Högst medelålder har yrkeskategorierna chefer, administrativ personal, handläggare, vaktmästare, dagbarnvårdare, skolsköterskor, bibliotekspersonal och lärare inom vuxenutbildningen, vilket motsvarar bilden från föregående år. I flera av dessa grupper är rörligheten låg och det sker relativt få nyanställningar. Chefernas höga medelålder beror också på att det i de flesta fall krävs en längre erfarenhet för att bli chef.

Pensionsavgångar och kompetensväxling

Det är viktigt att planera inför kommande pensionsavgångar och av kommunens tillsvidareanställda kommer 14 procent att gå i pension de närmaste fem åren. Samtliga förvaltningar är medvetna om detta, har identifierat yrkesgrupper och nyckelbefattningar där avgångarna blir mest kännbara och planerar för att möta behovet av kompetens- och generationsväxling.

Antalet tillsvidareanställda som fyllde 65 år 2008 var 57. Kommande år ökar siffran successivt. Under perioden 2011-2020 blir ungefär 300 medarbetare per år 65 år. Pensionsåldern är rörlig mellan 61-67 år, vilket innebär att pensionsavgångarna kan se olika ut olika år även om åldersfördelningen är förhållandevis jämn.

Inom Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Samhällsbyggnad och kommunledningskontoret finns flest medarbetare över 60 år. Inom Samhällsbyggnad arbetar man strategiskt med personalförsörjningen för att möta kommande pensionsavgångar och i vissa befattningar får den nyrekryterade medar-

betaren möjlighet att gå bredvid den blivande pensionären för en bra kompetensöverföring. Även inom kommunledningskontoret planerar respektive enhet för generationsväxlingen.

Inom Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen bedöms det inte vara några svårigheter att möta pensionsavgångarna då det är lätt att rekrytera lärare till vuxenutbildningen. Inom Gymnasieförvaltningen uppnår 30 procent av lärarna 65 års ålder fram till 2015, vilket till viss del väntas matcha ett minskat elevantal på cirka 15 procent under samma period.

I arbetet med kompetensväxling samarbetar kommunen sedan drygt tre år med Antenn Consulting i Medarbetarprogrammet, som i huvudsak riktar sig till medarbetare som är berörda av omställning och frivilligt vill lämna sin anställning i kommunen. För medarbetare som efter avslutad rehabilitering inte kunnat återgå till sina ordinarie arbetsuppgifter finns ett alternativt medarbetarprogram.

I samband med FRAM - projektet och den kompetenskartläggning som genomfördes för anställda inom administrationen, bedömdes drygt 35 personer behöva kompetensväxling. För detta startades ett internt utvecklingsprogram som kopplades till Medarbetarprogrammet. Avsikten är att från september 2008 till augusti 2009 erbjuda kompetensutveckling för att öka anställningsbarheten. Kostnaden för det interna utvecklingsprogrammet var 5,1 mnkr under 2008, varav personalkostnaderna är cirka 4 mnkr och kostnaden för Antenns insatser cirka 1 mnkr.

I Medarbetarprogrammet deltog vid årsskiftet 18 personer, de flesta med en sjukdomsbakgrund som medför ett behov av att byta arbetsuppgifter.

Två andra verktyg för att åstadkomma en kompetensväxling är avgångspremie och särskild avtalspension, SAP. 25 personer har fått avgångspremie under 2008 och av dem var 16 personer berörda av FRAM - projektet. 9 personer har fått särskild avtalspension inom ramen för FRAM-projektet.

Nulägesbedömning och prognos

Personalomsättningen och den externa rekryteringen har ökat kraftigt under 2008. Fler medarbetare än tidigare år har slutat sin anställning på egen begäran. Arbetsmarknadsläget har varit gott under större delen av 2008, men är nu på väg att försämrans. Det bör leda till att den externa rörligheten minskar. Pensionsavgångarna kommer att öka successivt och vara relativt stora under flera år framöver. För de flesta yrkesgrupper, kommer det inte att medföra några rekryteringssvårigheter. Inför 2009 planeras inte några stora reduceringar, men det är troligt att de ekonomiska förutsättningarna kommer att leda till kostnadsreduceringar som i sin tur leder till en ökning av omställningsarbetet.

Riktning **Bedömning**

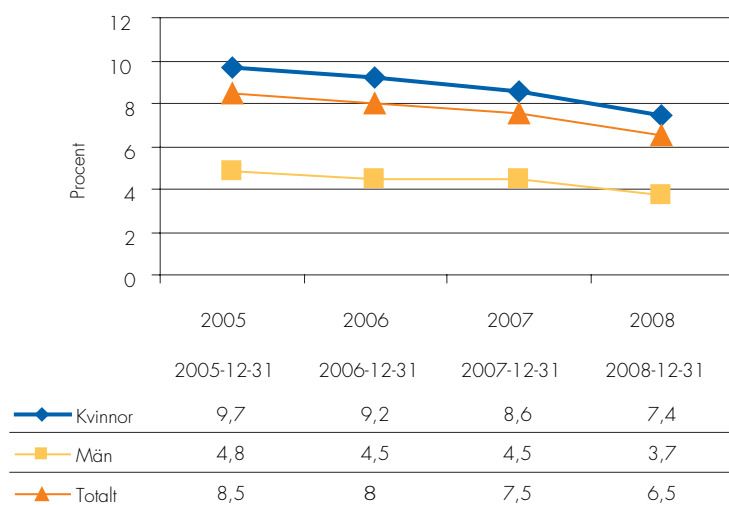


Arbetsmiljö

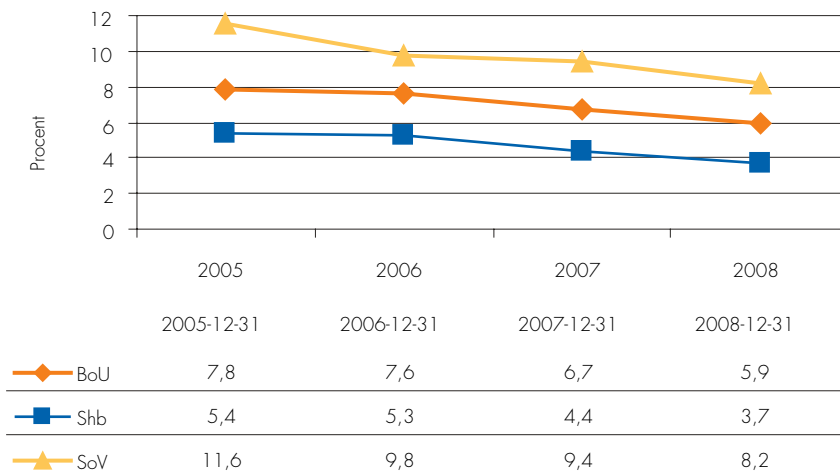
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron fortsätter att minska, under 2008 med 1,0 procentenheter till 6,5 procent. Sjukfrånvaron har minskat inom samtliga programområden. Social Vård har den högsta sjukfrånvaron men står även för den största minskningen. Ett antal riktade åtgärder, tidiga insatser för att minska sjukfrånvaron och nya sjukförsäkringsregler har bidragit till den positiva utvecklingen.

Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden Örebro kommun



Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden per programområde

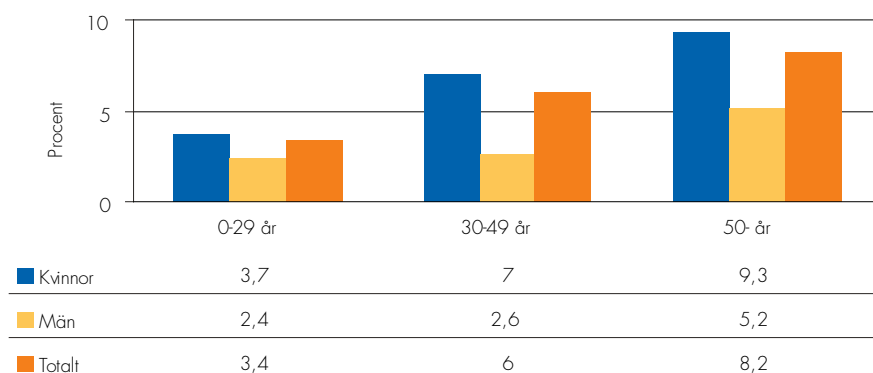


Sambandet mellan kön och sjukfrånvaro

Kvinnor har generellt sett en högre sjukfrånvaro än män. Både kvinnors och mäns sjukfrånvaro har dock minskat under 2008. Sjukfrånvaron bland kvinnorna har minskat mest med 1,2 procentenheter.

I kvinnodominerade yrken, utan högskoleutbildning, exempelvis omvårdnadspersonal, barnskötare, lokalvårdare och kostpersonal, är det tydligt att sjukfrånvaron är högre än för yrkesgrupper med högskoleutbildning, exempelvis lärare och förskollärare. En trolig förklaring är att dessa yrken är fysiskt tyngre.

Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden/ålderskategori och kön

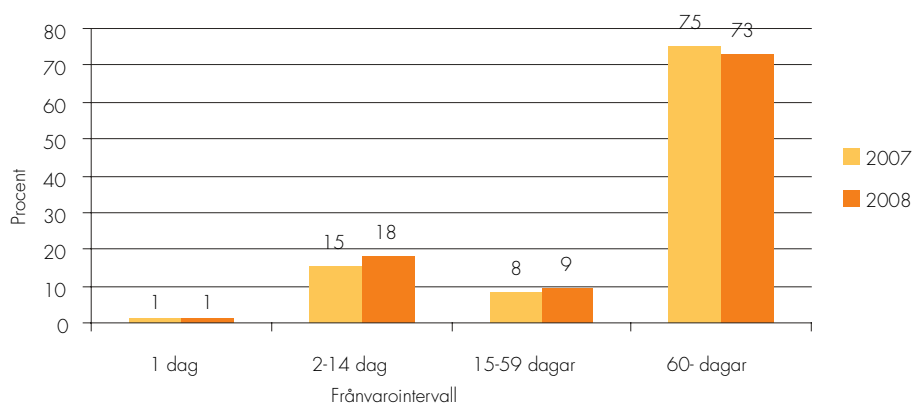


Sjukfrånvaro och ålder

Det finns ett samband mellan sjukfrånvaro och ålder. Fortfarande finns den högsta andelen sjukfrånvarande i åldersgruppen 50 år och äldre. Det har skett en minskning i samtliga åldersgrupper totalt sett. Sjukfrånvaron för gruppen män under 29 år är oförändrad.

För kvinnor har sjukfrånvaron minskat i samtliga åldersgrupper. Ett av skälen till minskningen i åldersgruppen 50 år och äldre är att vissa långtidssjukskrivna fått permanent sjukersättning. Minskningen i åldersgruppen 30-49 år är troligen ett resultat av tidiga rehabiliteringsinsatser.

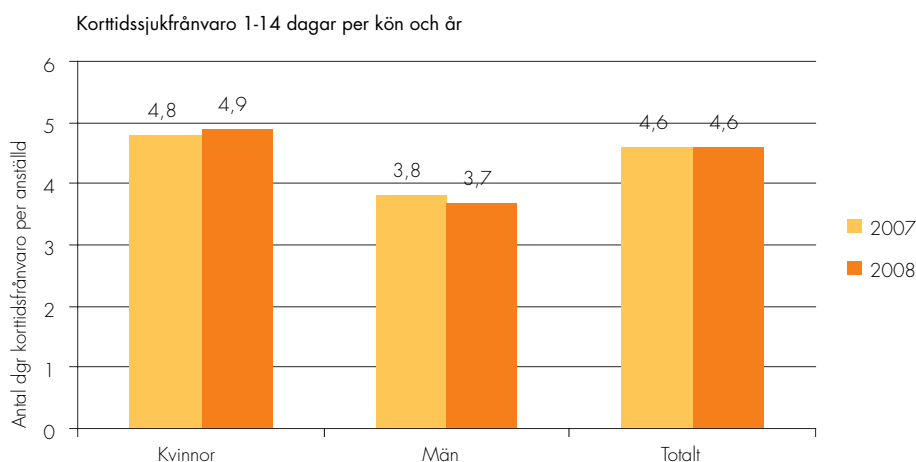
Andel sjukdagar fördelade på frånvarointervall



Fördelning av sjukdagar på olika frånvarointervall

Fördelningen av sjukdagar på olika frånvarointervall har ändrats jämfört med 2007.

Intervall 2-14 dagar och intervall 15-59 dagar har ökat medan intervall över 60 dagar har minskat. Förändringen beror på att de långa sjukfallen har minskat, vilket påverkat den procentuella fördelningen i de olika frånvarointervallen.



Korttidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron minskar medan korttidssjukfrånvaron är i stort sett oförändrad.

Korttidssjukfrånvaron varierar mellan programområdena. Social välfärd har högst total sjukfrånvaro, men även högst korttidssjukfrånvaro med 4,3 dagar. Korttidssjukfrånvaron inom Social välfärd har ökat från 2,6 till 4,3 dagar. Eftersom korttidsfrånvaron kan leda till långtidssjukskrivning är det viktigt att sätta in åtgärder.

Korttidssjukfrånvaron inom Barn och utbildning ligger oförändrat på 4,1 dagar, medan den sjunkit från 4,0 till 3,8 inom Samhällsbyggnad. Inom samtliga programområden är, precis som för den totala sjukfrånvaron, korttidssjukfrånvaron högst bland kvinnorna.

Förvaltningarna arbetar med olika åtgärder för att minska korttidsfrånvaron, som exempelvis friskvårds-satsningar, utbildning av chefer samt Strukturerad arbetsmetodik för sjukfallsutredning och samordnad rehabilitering, SASSAM-modellen. Arbetsmetodiken innebär att i ett tidigt skede hjälpa medarbetare med hög eller upprepad korttidssjukfrånvaro och de som är i riskzonen för sjukskrivning.

Inom Barn och utbildning och Samhällsbyggnad har en tjänst som heter ”sjuk- och friskanmälan” testats. Syftet var att minska korttidssjukskrivningarna. Projektet utvärderades och kunde inte visa på några resultat i form av minskad korttidssjukfrånvaro. Samhällsbyggnad valde att fortsätta med tjänsten då man upplevde att det fanns andra positiva resultat.

Nya sjukförsäkringsregler

I juni 2008 tog riksdagen beslut om nya sjukförsäkringsregler för att effektivisera sjukskrivningsprocessen och öka möjligheterna för den sjukskrivne att återgå tidigare i arbete. Förutom nya regler har även en så kallad rehabiliteringskedja införts med fasta tidpunkter för prövning av den enskildes arbetsförmåga. Detta kommer att medföra att den sjukskrivne snabbare återkommer i tjänst hos arbetsgivaren alternativt kommer att prövas mot hela arbetsmarknaden. Om det medicinska utlåtande säger att medarbetaren inte kan återgå i ordinarie arbete gör arbetsgivaren ett rehabiliteringsavslut. Därefter görs en omplaceringsutredning för att se om det finns något annat arbete som medarbetaren kan placeras på. Alternativt erbjuds deltagande i Medarbetarprogrammet. Finns det inte något lämpligt arbete eller är deltagande i Medarbetarprogrammet inte är aktuellt, sägs medarbetaren upp från sin anställning på grund av arbetsoförmåga. Finns risk att den sjukskrivne inte kan återgå alls innan dag 181, förmedlar Försäkringskassan kontakt med Arbetsförmedlingen.

Under 2008 har fler permanenta sjukersättningar beviljats än föregående år och ligger nu på 2006 års nivå. Antalet tenderar att variera mellan åren. Tidsbegränsade sjukersättningar har minskat delvis beroende på de nya sjukförsäkringsreglerna att tidsbegränsad sjukersättning inte ska finnas kvar som försäkringsform. Övergångsregler finns för några år framåt.

Nulägesbedömning och prognos

Målet att minska sjukfrånvaron har under 2008 uppnåtts både för män och för kvinnor.

Även om målet att årligen minska sjukfrånvaron är uppnått, är bedömningen att sjukfrånvaron fortfarande är för hög. Den huvudsakliga förklaringen till att den totala sjukfrånvaron sjunker är dels att långtidssjukskrivningar har avslutats genom fortsatt målinriktat rehabiliteringsarbete, dels att arbetet med tidiga insatser har intensifierats. Även de nya sjukförsäkringsreglerna med införande av rehabiliteringskedja har börjat påverka sjukfrånvaron. Detta bidrar till att motverka långa sjukskrivningar och ökar möjligheterna att återgå till arbetet tidigare.

Riktning



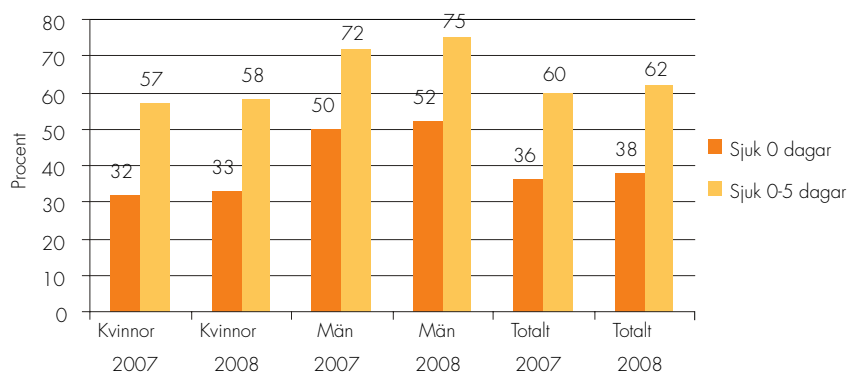
Bedömning



Frisknärvaro

Frisknärvaron har ökat i jämförelse med 2007 både för kvinnor och för män. Det är första gången sedan 2005 utvecklingen av frisknärvaron är positiv. Det är främst gruppen som inte har någon sjukdag alls som ökat. Det innebär att fler medarbetare än tidigare år inte har någon sjukfrånvaro.

Andel månadsavlönade med 0-5 sjukfrånvarodagar/år



Riktning



Bedömning



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i det dagliga arbetet och bedrivs genom arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper tillika skyddskommittéer, samt i medarbetarsamtalen. I flera förvaltningar har utvärdering och översyn av samverkansarbetet och samverkansorganisationen genomförts. Arbetet utgår från kommunens övergripande riktlinjer och flertalet verksamheter har utarbetat lokala rutiner för arbetsmiljöarbetet. Kommunens riktlinjer har reviderats för att möta förändringarna i sjukförsäkringen. Arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på arbetsplatsträffarna där man diskuterar arbetsmiljön, upprättar handlingsplaner och följer upp dessa. Det finns en partsammansatt arbetsgrupp, som arbetar med övergripande strategiska arbetsmiljö- och hälsofrågor som utbildningar, företagshälsovård och uppföljningar.

Alla förvaltningar och de flesta arbetsplatser har friskombud vars uppgift är att vara inspiratörer på arbetsplatserna. Antalet arbetsplatser som blev friskvårdsdiplomerade 2008 var 72, vilket är en minskning med 16 arbetsplatser jämfört med 2007. En av förklaringarna kan vara att personerna som tidigare varit drivande i friskvårdsfrågor i verksamheterna inte finns kvar på grund av omorganisation. Utbildningar för friskombud och skyddsombud bedrivs kontinuerligt.

Det har genomförts informationsinsatser om de nya sjukförsäkringsreglerna samt utbildningar för alla chefer i Örebro kommuns rehabiliteringsprocess. Andra utbildningsinsatser som har genomförts är arbetsmiljöutbildning för chefer, hälsofrämjande ledarskap, hot och våld och lyftteknik. Inom Barn och utbildning har utifrån resultatet av Medarbetarenkäten området stress prioriterats och olika aktiviteter för stresshantering har genomförts. För att förbättra den fysiska miljön har till exempel åtgärder mot buller genomförts.

Inom Barn och utbildning bedrivs ett övergripande hälsoarbete tillsammans med företagshälsovården, Projekt Hälsa. Projektet har pågått sedan 2005, avslutades under året och övergick i en ny form, "Arbetsgrupp hälsa", med uppdraget att vara ett stöd till chefer och friskombud i hälsoarbetet. Inom Social välfärd har projektet, "Hälsokuben" funnits för att fånga upp medarbetare som är i riskzonen att bli sjukskrivna.

Det rehabiliterande arbetet bedrivs av cheferna genom att de arbetar utifrån Örebro kommuns riktlinjer för arbetsmiljöarbete. De har ett nära samarbete med personalspecialister, försäkringskassan och företagshälsovården. Inom flera verksamheter finns grupper för långtidssjukskrivna där man erbjuder föreläsningar, social träning och friskvård.

Arbetskadorna

För att få en bättre och kvalitetssäkrad rapportering har under 2008 ett nytt system för att registrera arbetskadorna och tillbud införts, LISA. Det har genomförts insatser för att informera och utbilda cheferna i detta system under året. Implementeringen har tagit längre tid än beräknat och kommer att fortgå under 2009. Det påverkar resultatet i tabellen nedan och därför kan inga slutsatser dras.

	Arbetskadorna				Varav hot eller hot om våld		
	2007	2008	kvinnor	män	2008	kvinnor	män
Barn och utbildning	87	89	73	16	17	10	7
Social välfärd	250	196	166	30	34	26	8
Samhällsbyggnad	21	21	4	17	0	0	0
Vuxenutb.- och arbetsm.	1	5	5	0	0	0	0
Kommunledn.kontoret	0	0	0	0	0	0	0
Totalt	359	311	248	63	51	36	15

2007 fanns inte statistiken uppdelad på kön

	Tillbud		Varav hot eller hot om våld
	2007	2008	
Barn och utbildning	34	57	19
Social välfärd	7*	160	78
Samhällsbyggnad	13	10	1
Vuxenutb. och arbetsm.	3	1	0
Kommunledn.kontoret	0	1	0
Totalt	57*	229	98

* På grund av att Förvaltningen för funktionshindrade inte särredovisade tillbud och hot eller hot om våld ingår inte deras siffra i tabellen ovan. Förvaltningen redovisade 257 tillbud och hot eller hot om våld 2007. 2007 särredovisades inte "hot eller hot om våld" uppdelat på arbetsskada respektive tillbud, vilket gör att det inte finns någon siffra från 2007 att jämföra med.

De vanligaste förekommande arbetskadorna är "fallolyckor" och "skadad fysiskt av annan person". Den senare skadan är ofta kopplat till enstaka brukare inom Social välfärd och Barn och utbildning. För att före-

bygga arbetsskador görs uppföljning av arbetsskador och tillbud, skyddsronder, riskanalyser och vid behov upprättas handlingsplaner. För att förebygga hot och hot om våld har utbildningar genomförts och inom Social välfärd har man arbetat med att upprätta rutiner.

Nulägesbedömning och prognos

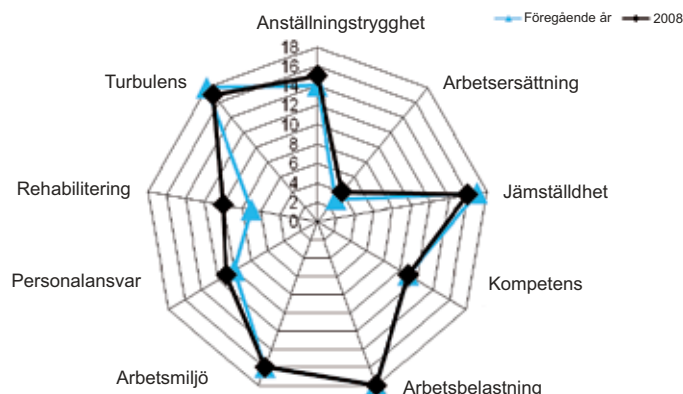
Riktlinjerna för arbetsmiljöarbete är kända och används i stor utsträckning. Arbetsmiljöarbete är ett långsiktigt arbete och ett ständigt utvecklingsområde. Arbetet med att följa upp och förbättra måste fortsätta och på vissa håll förbättras. Effekterna av arbetsmiljöarbetet visar sig i att sjukfrånvaron sjunker, att frisknärvaron ökar och att resultatet i medarbetarenkäten förbättras. Fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågor kommer att bidra till att den positiva utvecklingen fortsätter. Arbetet med att registrera och arbeta med arbetsskador och tillbud måste förbättras. Införandet av LISA kommer underlätta arbetet med att förebygga sjukskrivningar.

Riktning **Bedömning**



Arbetsvillkorindex. (AVI)

AVI Örebro kommun 2008 jämfört med 2007



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre arbetsvillkor.

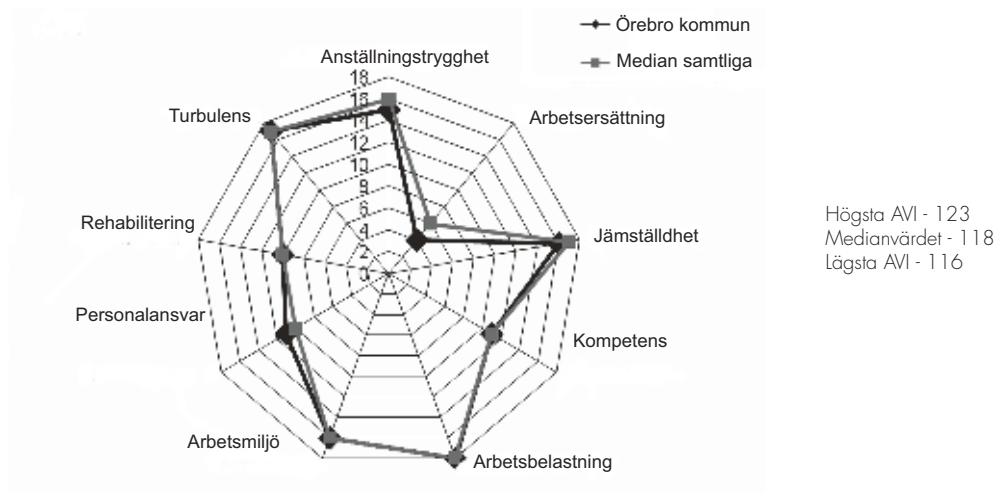
Nyckeltalsinstitutets Arbetsvillkorindex AVI är ett sammanfattande index med utgångspunkt i nio nyckeltal kring arbetsvillkor. Nyckeltalen är:

1. Anställningstrygghet – andelen tillsvidareanställda i procent av totalt antal anställda.
2. Arbetsersättning – personalkostnad per timme.
3. Jämställdhet – andelen chefer som är kvinnor i procent av andelen av de anställda som är kvinnor.
4. Kompetensutveckling – utbildningstid i procent av totalt arbetad tid.
5. Arbetsbelastning – övertid i procent av totalt arbetad tid.
6. Arbetsmiljö – korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid.
7. Personalansvar – antal anställda per chef.
8. Rehabiliteringsbehov – långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid.
9. Turbulens – antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda.

I jämförelseunderlaget ingår företag, landsting och kommuner. Ju högre AVI desto bättre arbetsvillkor

kan organisationen erbjuda. Örebro kommun har i mätningen av 2008 års resultat erhållit 118 i AVI. Det är en förbättring från 114 2007 och 111 2006. AVI visar att kommunens medarbetare inte arbetar så mycket övertid, att andelen chefer som är kvinnor är förhållandevis hög och att medarbetarna stannar kvar i kommunen. Däremot har kommunen en relativt hög långtidsjukfrånvaro och många anställda per chef. En jämförelse med föregående år visar en förbättring i nyckeltalen personalansvar, rehabilitering, anställningstrygghet samt arbetsersättning. Nyckeltalet arbetsersättning får ett stort negativt utslag i kommuner eftersom de, i motsats till vissa företag, inte enbart har höglönade specialister. Nyckeltalet blir därför mest intressant i jämförelse med andra kommuner.

Örebro kommuns resultat i jämförelse med "100 000-kommunerna" Borås stad, Linköpings kommun och Norrköpings kommun:



Årets AVI resultat är detsamma som medianvärdet i jämförelsen med de tre "100 000" kommunerna. Kommunerna uppvisar ett liknande resultatmönster. Resultatet ligger över medianvärdet för samtliga kommuner som deltog 2007 men under medianvärdet vid en jämförelse med samtliga deltagande organisationer.

En jämförelse med 37 organisationer med totalt cirka 180 000 anställda

Högsta uppmätta AVI 2007* - 160

Medianvärdet för AVI 2007* - 126

Lägsta uppmätta AVI 2007* - 101

Medianvärdet för kommuner var 114*

*För 2008 finns ännu enbart jämförelsematerial med tre andra kommuner att tillgå.

Organisationsutveckling

Medarbetarenkäten

Hösten 2007 genomförde Örebro kommun en medarbetarundersökning för andra gången. Resultaten presenterades för verksamheterna i början på 2008. Sammanfattningsvis visade resultatet för 2007 en förbättring jämfört med 2005. Medarbetarindex är 63 (kvinnor 64, män 60). Vid undersökningen 2005 var motsvarande index 61. Medarbetarindex är ett genomsnitt av andelen nöjda medarbetare inom frågeområdena arbetsorganisation, stress, organisationsklimat, brukarorientering, handlingskraft och ledarskap. Alla programområden har förbättrat resultatet inom samtliga frågeområden, utom organisationsklimat som gått tillbaka något.

Den positiva utvecklingstrenden kan dels vara resultatet av ett systematiskt arbete med resultatet av medarbetarenkäten, dels av att de återkommande mätningarna bidrar till en konstruktiv dialog och till konkreta förändringar ute på arbetsplatserna. De flesta arbetsplatser har arbetat med resultaten från medarbetarenkäten på sina arbetsplatsträffar och har arbetat med åtgärder och handlingsplaner. 70 procent av de som svarat på medarbetarenkäten har tagit del av resultatet från föregående enkät och 50 procent har diskuterat resultat och förbättringsområden. Endast 27 procent har sett resultat av det arbete som gjorts utifrån förra medarbetarenkäten. En förklaring till detta kan vara att man inte kopplar förbättringsarbetet till medarbetarenkäten.

På många förvaltningar visar resultaten att medarbetarna upplever stress. Genom föreläsningar, utbildningar, organisationsförändringar och förändrat arbetssätt har organisationen arbetat för att motverka stress

Ett nytt index ”makt, ansvar och befogenheter” togs fram i 2007 års medarbetarundersökning. Resultatet redovisas i följande tabeller.

Makt, ansvar och befogenheter			
	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och utbildning	68	60	66 (64*)
Samhällsbyggnad	64	57	65 (64*)
Social välfärd	69	64	68 (65*)
Örebro kommun	68	63	67 (64*)

*2005 års resultat

Medarbetarna upplever en högre grad av makt, ansvar och befogenheter. Samtliga programområden har förbättrade resultat sedan mätningen 2005. Skillnaderna mellan programområdena är inte stora men har ökat sedan föregående mätning. Medarbetarna inom Social välfärd uppvisar det högsta resultatet. Generellt upplever kvinnorna en högre grad av makt, ansvar och befogenheter än männen, förutom inom Samhällsbyggnad. Organisationen arbetar med att föra ut fler frågor, dels genom en formell delegation där det har passat verksamheten, dels genom att arbeta med ombud för olika ansvarsområden.

Intraprenadverksamhet

Syftet med intraprenadverksamheten är att; utveckla nya styrformer, uppmuntra till att utveckla idéer, ge möjlighet till ökat engagemang, inflytande och delaktighet, vilket sannolikt medför högre kvalitet och en bättre arbetsmiljö. Tanken är även att lärdomar ska dras som kan överföras till hela organisationen.

Det finns fem intraprenader i drift och fyra av dem startade under 2008: Varberga förskolor, Gumaeilusskolan, Gillet hemvård, Klosterbacken och Socialpsykiatrin. Under 2008 har driftsnämnderna beslutat om att starta ytterligare nio intraprenader, varav fyra även godkänts i Kommunstyrelsen. De enheter som är intresserade finns inom Barn och utbildning, Social välfärd samt Vuxenutbildning och arbetsmarknad.

Den 31 december 2008 infördes ett stopp för nya ansökningar för att få tid för reflektion och utvärdering. Örebro kommun har anlitat Örebro universitet för uppdraget att utvärdera de intraprenader som är i drift. Universitetet ska under perioden 2008-2010 göra tre utvärderingar, varav en genomfördes under våren 2008.

Den första utvärderingen visar att medarbetarna har vilja och framtidstro och vill arbeta för utveckling och framgång. De återstående utvärderingarna tillsammans med det uppföljningsarbete som kommunledningens projektgrupp genomför kommer att ligga till grund för den framtida intraprenadverksamheten.

Övrig organisationsutveckling

Under 2007 och 2008 har en omorganisation av de administrativa funktionerna i kommunen genomförts i det s.k. FRAM-projektet. Den nya organisationen driftsattes den 1 september 2008 och innebar förändringar av arbetsuppgifter, lokaler och arbetsgrupper. Befattningarnas uppdrag har renodlats och kompetenskraven tydliggjorts. Alla berörda har genomgått en kompetenskartläggning. Förvaltningar inom skola, vård och omsorg samt funktionshinder har fått tillskott av administrativa resurser, andra förvaltningar har fått minskade resurser.

Den nya funktionen administrativ samordnare ska kunna ge ett nära och kvalificerat administrativt stöd till chefer i organisationen. Förvaltningarnas och nämndernas administrativa stödfunktioner har samlats i ett antal förvaltningskontor. Under hösten 2008 har arbetet pågått med att forma och utveckla nya arbetssätt utifrån de nya förutsättningarna och med att tillsätta alla befattningar. En del arbete återstår att göra.

I det kommunövergripande projektet medborgarorienterad verksamhetsutveckling med stöd av IT, MO-VIT, har det utvecklats e-tjänster, kundtjänst, tillgänglighetsgarantier, tjänstegarantier och klagomålshandling, allt för att ge medborgarna en så god service som möjligt. De olika delarna i servicegarantin gäller från januari 2009. Servicegarantin tydliggör kommunens primära uppdrag, att ge god service till medborgarna, och vikten av ett bra förhållningssätt och bemötande i kontakten med brukare och medborgare. Utbildning, information och implementering kommer att fortsätta under 2009.

Nulägesbedömning och prognos

De flesta arbetsplatserna har arbetat med resultaten från medarbetarenkäten samt med åtgärder och handlingsplaner utifrån resultaten.

Intresset för intraprenader som driftsform har fortsatt och den första utvärderingen visar att det finns en vilja och framtidstro bland intraprenadernas medarbetare.

Under 2008 genomfördes en omfattande omorganisation av den administrativa organisationen för att skapa samordningsvinster samt förbättra kvaliteten på de administrativa tjänsterna genom renodlade uppdrag och tydliga kompetenskrav på befattningarna. Även MOVIT har syftet att effektivisera och förenkla processer och arbetsrutiner för tjänster mot medborgarna.

Jämställdhet och ickediskriminering

Förvaltningarnas jämställdhets- och ickediskrimineringsgrupper, aktiva åtgärder, könsfördelningen i ledningsgrupperna, karriärindex och egen bedömning av jämställdhetsarbetet.

Barn och utbildning	Grupp	Aktiva åtgärder	Ledn. grupp kvinna	Ledn. grupp man	Karriärindex*	Egen bedömning
Skolförvaltning sydost	Ja	-	22	6	0,9	-
Skolförvaltning sydväst	Ja	Ja	11	6	0,7	gul
Skolförvaltning nordväst	Ingår*	-	3	2	0,98	gul
Skolförvaltning nordost	-	-	12	5	0,85	gul
Gymnasieförvaltningen	Ja / -	-	4	5	0,8	röd
Östernärke	Ingår*	Ja	4	1	0,94	-

Ingår* = den ordinarie samverkansgruppen hanterar jämställdhetsfrågorna

Social välfärd	Grupp	Aktiva åtgärder	Ledn. grupp kvinna	Ledn. grupp man	Karriärindex*	Egen bedömning
Socialförvaltning öster	Ja / -	-	8	4	0,62	gul
Socialförvaltning väster	Ja / -	-	8	3	0,8	gul
Vård- och omsorg väster	Ja / -	-	15	7	1,2	gul
Vård- och omsorg öster	Ja / -	Ja	11	4	1,1	gul
Funktionshindrade	Ja	Ja	6	4	0,83	röd

Samhällsbyggnad	Grupp	Aktiva åtgärder	Ledn. grupp kvinna	Ledn. grupp man	Karriärindex*	Egen bedömning
Tekniska förvaltningen	Ja	Ja	4	2	0,9	gul
Miljökontoret	Ja	Ja	2	3	0,9	gul
Stadsbyggnad	Ja / -	Ja	3	3	0,9	gul
Fritid och turism	Ja / -	Ja	3	3	1,13	grön
Kommunfastigheter	Ja / -	Ja	1	11	0,36	röd
Kultur- och medborgarförvaltning	Ja / -	-	3	3	0,7	gul

Övriga	Grupp	Aktiva åtgärder	Ledn. grupp kvinna	Ledn. grupp man	Karriärindex*	Egen bedömning
Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	-	Ja	2	2	0,8	gul
Kommunledningskontoret	-	-	3	2	0,96	röd

*Se rubriken nedan.

Jämställdhetsgrupper och aktiva åtgärder

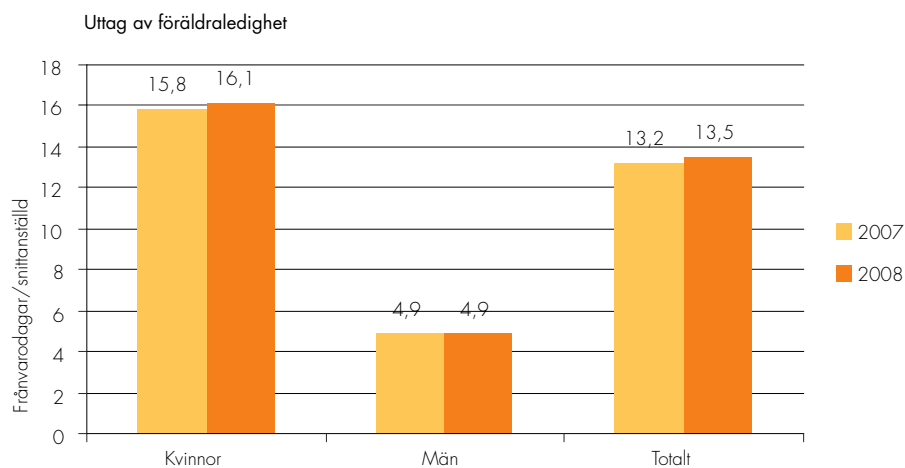
Nio förvaltningar har haft en grupp som arbetat med jämställdhetsfrågor under den första delen av 2008 som lagts ned under hösten på grund av att medarbetare flyttat till en annan förvaltning. Nio förvaltningar har inga aktiva åtgärder och endast två förvaltningar har följt upp föregående års aktiva åtgärder.

Förvaltningarnas ledningsgrupper

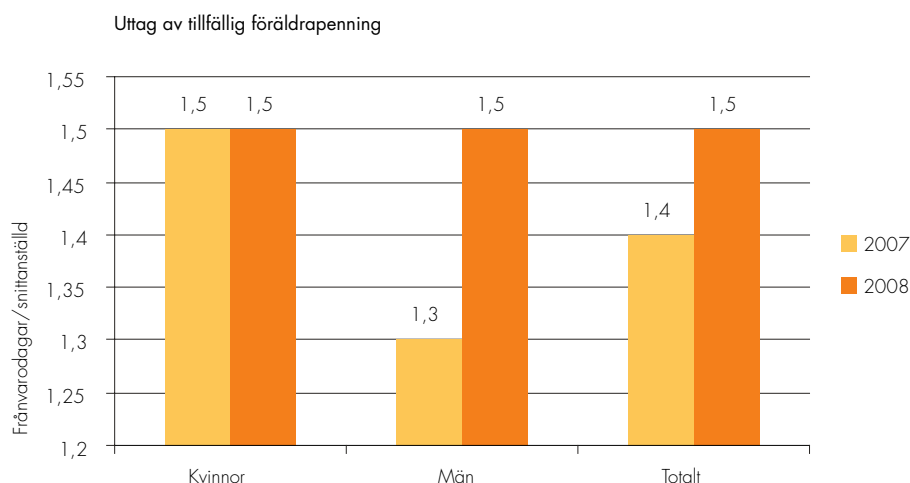
Tolv ledningsgrupper har en kvinnlig dominans, tre är mansdominerade och fyra har en jämn könsfördelning.

Karriärindex

Karriärindex innebär att andelen kvinnliga chefer delas med andelen anställda kvinnor på förvaltningen. Resultat under 1,0 innebär att kvinnorna är underrepresenterade bland cheferna medan resultat över 1,0 innebär att kvinnorna är överrepresenterade bland cheferna. Förvaltningarna ligger i de flesta fall mycket nära 1,0, bara en förvaltning ligger långt från riktvärdet 1,0.



Cirka en fjärdedel av kommunens anställda har hemmavarande barn under 12 år. Skillnaden i uttag av föräldraledighet mellan kvinnor och män har ökat. Under 2008 har kvinnornas uttag av föräldraledighet ökat medan männens uttag ligger kvar på samma nivå som föregående år. I den senaste medarbetarenkäten uppgav 64 procent av småbarnsföräldrarna att de kunde ta ut föräldraledighet i den utsträckning som de själva önskade.



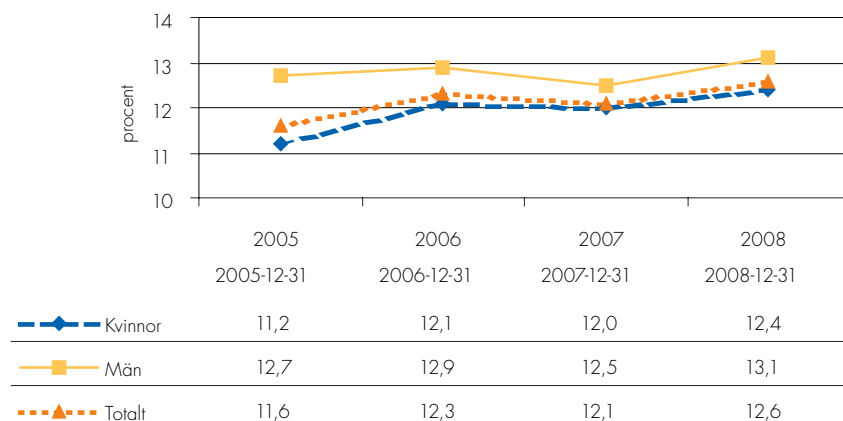
Kvinnornas uttag av tillfällig föräldrapenning (vård av barn) ligger kvar på samma nivå som föregående år medan männens uttag har ökat och ligger på samma nivå som kvinnornas.

Utländsk bakgrund definieras som: Utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

Andel månadsavlönade med utländsk bakgrund

Andelen månadsavlönade med utländsk bakgrund har ökat under 2008. Andelen invånare i Örebro kommun med utländsk bakgrund 2007 var 18,4 procent. Örebro tar emot många nyanlända flyktingar och alla som kommer är inte i arbetsför ålder, vilket bör vägas in i sammanhanget.

Andel månadsavlönade med utländsk bakgrund

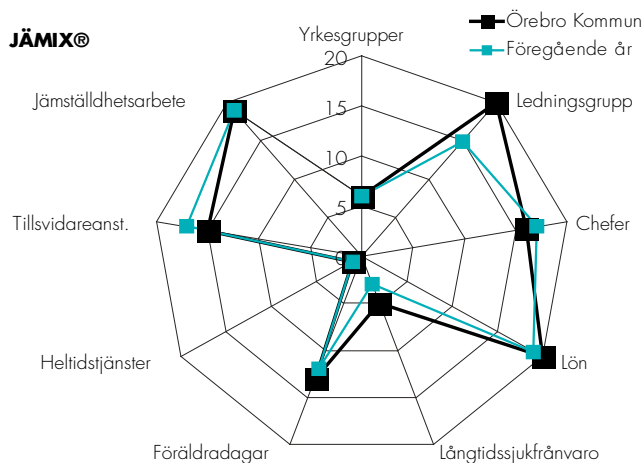


Trakasseririktlinjer

I medarbetarenkäten 2007 anger två procent av medarbetarna att de någon enstaka gång under det senaste året varit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Det är lika stor andel som 2005. Detta är dock färre än den jämförelsegrupp som finns i medarbetarenkäten. Av de som blivit utsatta för sexuella trakasserier uppger hälften en arbetskamrat och hälften en brukare eller annan kontakt i yrkesutövningen, som utövare. I årets uppföljning redovisar förvaltningarna att de fortsätter att föra ut riktlinjerna till medarbetarna.

JÄMIX

JÄMIX 2008 jämfört med 2007



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre arbetsvillkor.

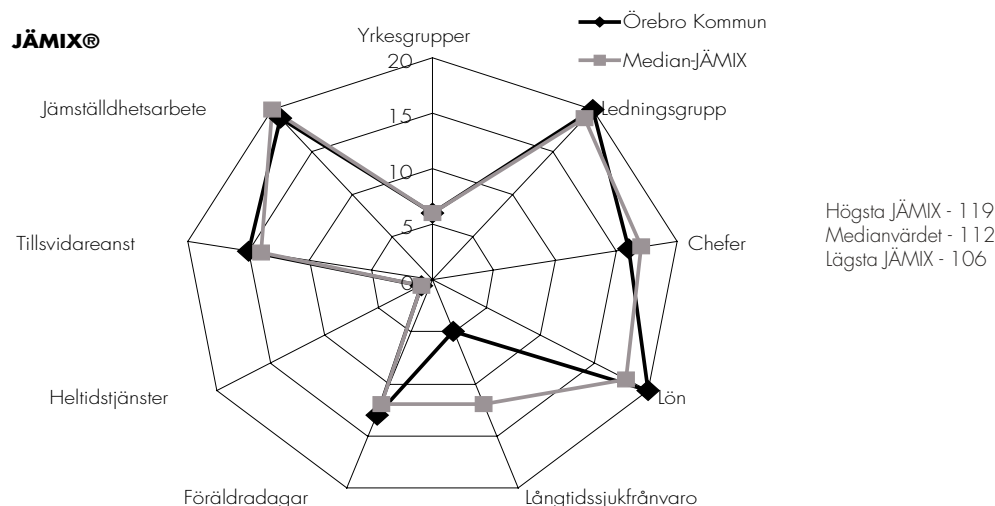
Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, JÄMIX, är ett sätt att visa hur jämställdheten ser ut i den egna organisationen och ger en möjlighet att jämföra med andra organisationer. Jämställdhetsindexet mäter skillnader mellan män och kvinnor, inte om nivån generellt är ”hög” eller ”låg”. Det är ett relativt mått där män och kvinnor ska ha samma värde enligt indexet. De olika nyckeltalen är:

1.

1. Yrken – är yrkesgrupperna i organisationen jämställda?
2. Ledning – är den högsta ledningen jämställd?
3. Chefsskap – har kvinnor samma möjlighet att bli chef?
4. Lön – är lönen lika för kvinnor och män?
5. Ohälsa – hur ser långtidssjukfrånvaron ut?
6. Föräldraskap – tar männen ut föräldraledighet?
7. Deltid – är sysselsättningsgraden lika?
8. Trygghet – är anställningsformen lika?
9. Jämställdhetsplan – arbetar ni aktivt med er jämställdhetsplan?

Örebro kommun har i mätningen av 2008 års resultat erhållit 115 poäng. Det är en förbättring från 109 år 2007 och 101 år 2006. Jämförelsen med föregående år visar en förbättring av nyckeltalen ledningsgrupp, lön, långtidssjukfrånvaro och föräldradagar. Nyckeltalen chefer och tillsvidareanställda har försämrats och resterande är oförändrade.

Örebro kommuns resultat i jämförelse med 100 000-kommunerna Borås stad, Linköpings kommun och Norrköpings kommun:



Årets JÄMIX resultat är det näst högsta och ligger över medianvärdet i jämförelsen med de fyra "100 000 kommunerna". Örebro kommun uppvisar samma eller bättre resultat än medianvärdet i samtliga nyckeltal förutom långtidssjukfrånvaro. Det innebär att det är fler kvinnor än män är långtidssjukskrivna och att skillnaden är större än i de andra tre kommunerna. Resultatet ligger över medianvärdet för samtliga kommuner som deltog 2007.

En jämförelse med 89 organisationer med totalt cirka 349 000 anställda

Högsta uppmätta JÄMIX 2007* var 155.

Medianvärdet för JÄMIX 2007* var 107.

Lägsta uppmätta JÄMIX 2007* var 64.

Medianvärdet för kommuner 2007* var 96

*För 2008 finns ännu enbart jämförelsematerial med tre andra kommuner att tillgå

Nulägesbedömning och prognos

Förvaltningarnas avsaknad av jämställdhetsgrupper är oroande. Meningen med grupperna är att förvaltningscheferna ska få stöd i jämställdhetsarbetet. Några förvaltningar har trots detta aktiva åtgärder, men flertalet följer inte upp och redovisar vilka åtgärderna är. Bedömningen av karriärindex, kvinnlig representation i ledningsgrupper och uttaget av föräldraledighet är bra och ligger kvar på samma nivå som tidigare år. För andra året i rad har JÄMIX-resultaten förbättrats och i det avseendet har jämställdheten ökat inom Örebro kommun.

Flera förvaltningar redogör för att man jobbat aktivt med att medvetandegöra medarbetarna om ”Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier”. Även riktlinjerna för arbetsgivarens utredningsskyldighet har delgetts cheferna i Örebro kommun. I medarbetarenkäten är det sex procentenheter fler medarbetare som 2007 uppger att de vet var de ska vända sig om de blivit utsatta för trakasserier, än det var 2005. Förvaltningarna är aktiva i sitt rekryteringsarbete för att få fler sökande med annan etnisk bakgrund. Andelen månadsavlönade med utländsk bakgrund har ökat och kan vara ett resultat av förvaltningarnas ansträngningar. Dock saknas aktiva åtgärder som beaktar diskrimineringsgrunden etnicitet.

Förvaltningarnas egen bedömning av arbetet i dessa frågor skiljer sig från den övergripande bedömningen och prognosen av jämställdhets- och ickediskrimineringsarbetet. Den övergripande bedömningen är att avsaknaden av aktiva åtgärder på förvaltningarna innebär att området har mycket stor förbättringspotential och för att kunna leva upp till lagstiftarens krav om aktiva åtgärder behöver förvaltningarna ta frågorna på större allvar.

Riktning **Bedömning**



Lönepolitik

De årliga avtalskonferenserna för kommunens chefer genomfördes som en del av Ledarskapsdagen i februari. Löneöversynen genomfördes under våren med samtliga fackliga organisationer förutom Vårdförbundet.

Förhandlingarna med Lärarnas Samverkansråd (Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet samt Skolledarförbundet) strandade och medlare utsågs. Avtalet blev klart den 29 januari 2008. Även i förhandlingarna med Vårdförbundet fick medlare utses. Vårdförbundet varslade om konflikt i början av april, detta berörde samtliga landsting och ett antal kommuner men inte Örebro kommun. Avtalet blev klart i slutet av maj och löneöversynen genomfördes under hösten. Det totala utfallet blev 9,6 procent för Kommunal och 4,01 procent för övriga förbund.

Arbetet med lönekartläggningen för 2008 kom igång sent då årets nya löner inte kunde köras i lönesystemet förrän under november. Arbetet bedrevs på samma sätt som under 2006 och 2007, en arbetsgrupp bestående av arbetsgivarrepresentanter och representanter för de fackliga organisationerna SACO, Vårdförbundet, LR, Lärarförbundet och Kommunal deltog. SKTF avstod från att delta. Underlaget för kartläggningen var samtliga månadsavlönade, cirka 11 700 personer. 96 olika grupper har kartlagts. Kartläggningen har utmynnats i en handlingsplan för jämställda löner som ingår i underlaget för 2009 års löneöversyn.

Ordlista

Antal anställda	Personer med månadsanställning vid mättilfället.
Antal deltidanställda	Personer med månadsanställning som har en fastställd arbetstid under det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Antal heltidsanställda	Personer med månadsanställning som har en fastställd arbetstid som motsvarar det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Arbetad tid	Den arbetstid som utförts exklusive frånvaro.
Extern personalomsättning	Andel tillsvidareanställda som slutat sin anställning i kommunen i procent av totala antalet tillsvidareanställda.
Frisknärvaro	Andel av samtliga månadsanställda som inte har haft någon sjukledighet rapporterad under mätperioden.
Fyllnadstid	Arbetstid som deltidanställd fullgjort utöver ordinarie arbetstid upp till det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Samtliga månadsanställda delat med total årsarbetstid.
Intern personalomsättning	Andel tillsvidareanställda som gått till annan förvaltning inom den egna befattningskategorin eller till annan befattning inom hela kommunen i procent av totala antalet tillsvidareanställda. Vikariat räknas inte in.
Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden	Den totala sjukfrånvaron i procent av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda inklusive timavlönade under mätperioden.
Tillsvidareanställd	Anställd vars anställning inte är tidsbegränsad .
Timavlönade	Antal timmar som utförts av timavlönade under en period omräknat till årsarbetare (d.v.s. ej personer).
Utländskt ursprung	Utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.
Visstidsanställd	Anställd för en förutbestämd tidsbegränsad period.
Årsarbetare	Summan av de anställdas sysselsättningsgrader.
Övertid	Utfört arbete på tid utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.



ÖREBRO

019-21 10 00

www.orebro.se