

# PERSONALBOKSLUT 2010

## ÖREBRO KOMMUN



# Förord

Sedan 2006 sammanställer Örebro kommun en personalekonomisk årsredovisning. Avsikten är att i personalboks slutet ge en aktuell bild av ett antal personalstrategiska frågor och en samlad beskrivning av kommunens personal. Mer detaljerad statistik och analys finns i förvaltningarnas och programområdenas årsberättelser.

Det sker fortlöpande förändrings- och utvecklingsarbete vid kommunens arbetsplatser. Motiverade och engagerade medarbetare med rätt kompetens, är tillsammans med hälsosamma arbetsplatser en grundförutsättning för att kommunen ska kunna tillhandahålla medborgarnytta på ett effektivt sätt.

Under 2010 har ett nytt sätt att hantera kommunens korttidsvikarier införts och effekterna av det, bland annat i form av förbättrad kvalitet för brukarna, högre kompetens hos korttidsvikarier samt bättre nyttjande av kommunens resurser, hoppas vi kunna se under 2011. Någon större skillnad på antalet timvikarier i verksamheterna har dock inte kunnat skönjas under året utan vi har fortfarande en stor andel timvikarier mätt i årsarbetare.

Den totala sjukfrånvaron har minskat under 2010 men korttidsjukfrånvaron har ökat. Trenden för riket är att sjukfrånvaron ökar, men genom att kommunen kommer att arbeta med flera hälsofrämjande satsningar under året så är bedömningen att sjukfrånvaron ändå kan påverkas i rätt riktning.

Verksamheternas arbete med jämställdhet och ickediskriminering pågår kontinuerligt och man kan konstatera att fler styrgrupper har inrättats på förvaltningarna. Detta, i kombination med den satsning som gjordes i form av chefsutbildningar inom området, gör att det fortsatta arbetet bedöms att förbättras under 2011.

AVI visar att det nyckeltal som har mest förbättringspotential är andel anställda per chef. För en fortsatt positiv utveckling av arbetsvillkoren behöver kommunen arbeta med den frågan.

Uppgifterna i den personalekonomiska årsredovisningen har i huvudsak hämtats ur kommunens personal- och lönesystem Personec. Jämställdhetsindex och arbetsvillkorindex har tagits fram i samarbete med Nyckeltalsinstitutet AB. Alla nyckeltal i årsredovisningen är i möjligaste mån könsuppdelad.

Carola Lilja  
Personalchef

# Innehåll

<b>1 Sammanfattning</b>	<b>5</b>
1.1 Sammanfattande bedömning .....	5
<b>2 Uppföljningsområden kopplat till arbetsvillkorindex</b>	<b>7</b>
2.1 Tillsvidareanställningar .....	8
2.2 Genomsnittslön .....	9
2.3 Jämställdhet .....	9
2.4 Övertid .....	15
2.5 Kort- och långtidssjukfrånvaro .....	16
2.6 Personalansvar .....	18
2.7 Avgångar .....	18
<b>3 Övriga uppföljningsområden</b>	<b>21</b>
3.1 Timavlönade .....	21
3.2 Hel- och deltidsanställda .....	21
3.3 Arbetad tid/frånvaro för alla anställda .....	22
3.4 Genomsnittsålder .....	22
3.5 Arbetsmiljö .....	22
3.6 Organisationsutveckling .....	24
3.7 Lönepolitik .....	25

[www.orebro.se](http://www.orebro.se)

På kommunens webbplats [www.orebro.se](http://www.orebro.se) kan du läsa alla nämnders årsberättelser, Örebro kommuns personalbokslut och Bokslut för hållbar utveckling.

# 1. Sammanfattning

## 1.1 Sammanfattande bedömning

### Antalet visstidsanställda ökar

Totalt antal månadsavlönade i kommunen, tillsvidare- och visstidsanställda, uppgick den 31 december 2010 till 11 028, varav 9 939 var tillsvidareanställda och 1 089 visstidsanställda. Jämfört med 2009 är det en minskning med totalt 79 anställda. Antal tillsvidareanställda har minskat med 190 medarbetare medan visstidsanställda har ökat med 111 jämfört med årsskiftet 2009. Andelen kvinnor och män är oförändrad i jämförelse med år 2009 där andelen kvinnor utgör 77 procent och andelen män 23 procent av det totala antalet anställda.

Inom yrkesgrupper som förskollärare och sjuksköterskor kommer antalet tillsvidareanställda i förhållande till visstidsanställda att öka då kommunen, för att behålla och rekrytera personal, erbjuder tillsvidareanställningar. Fortsatta insatser inom Läraryftet och Förskolläraryftet kommer att genomföras, vilket innebär fortsatt behov av nya visstidsanställningar inom Barn och utbildning.

Pensionsavgångar inom Gymnasieförvaltningen kommer troligtvis inte att innebära ett ökat rekryteringsbehov, eftersom elevunderlaget samtidigt väntas fortsätta minska.

### Arbetstid

Timavlönade används framförallt för att lösa oförutsägbara situationer, som till exempel vid korttidsfrånvaro, tillfälligt ökad arbetsbelastning och vid semesterledighet bland ordinarie personal. Antalet timavlönade motsvarar 852 årsarbetare. Jämfört med 2009 är det en ökning med 14 årsarbetare. Kostnaden för timavlönade uppgår 2010 till 238,4 mnkr, en ökning med 7 mnkr jämfört med 2009.

Övertid används precis som fyllnadstid vid oplanerad frånvaro och vid oförutsedda situationer i verksamheterna. Övertiden har ökat motsvarande 5,4 årsarbetare jämfört med 2009.

AVI visar att kommunens medarbetare inte har något högt övertidsuttag. Fyllnadstiden har minskat med 3 årsarbetare. Fyllnadstid är vanligare i kvinnodominerade yrkesgrupper där också andelen deltidsanställningar är störst. Övertidsuttaget är högre i manligt dominerade yrkesgrupper där nästan alla har heltid. Det är ingen större skillnad på övertids- eller fyllnadstiduttaget mellan kvinnor och män utan skillnaden är framför allt mellan olika verksamhetsområden.

Programområdena Barn och utbildning och Samhällsbyggnad har en relativt hög andel heltidsanställda medan Social välfärd är det programområde där fler insatser krävs för att öka andelen.

Medelsysselsättningsgraden har ökat något i jämförelse med 2009 och det är kvinnorna som står för ökningen. Inom Social välfärd har kvinnornas sysselsättningsgrad ökat från 90,9 till 91,5 procent. Starten av Bemanningscentrum gör

det möjligt för de anställda som så önskar att öka sin sysselsättningsgrad. Ett 40-tal medarbetare har under året ökat sin sysselsättningsgrad inom ramen för korttidsprojektet.

### Totala sjukfrånvaron fortsätter att minska

Den totala sjukfrånvaron i procent av arbetstiden har minskat för hela kommunen medan korttidsjukfrånvaron har ökat. Sjukfrånvaron har minskat med 3,2 procentenheter sedan 2006. Under 2010 minskade sjukfrånvaron med 0,7 procentenheter till 4,8 procent. En minskning har skett både bland kvinnor och män, och kvinnorna står för den största minskningen med 0,8 procentenheter.

AVI visar att korttidsjukfrånvaron är relativt låg i jämförelse med andra företag och organisationer. Riktade åtgärder och tidiga insatser i samarbete med företagshälsovården påverkar sjukfrånvaron i rätt riktning. Målet att minska sjukfrånvaron under 2010 har uppnåtts både för män och för kvinnor. Den huvudsakliga förklaringen är att flera långtids-sjukskrivningar har avslutats och att arbetet med tidiga insatser har intensifierats. En annan förklaring är att medarbetare som deltar i arbetslivsintroduktion via arbetsförmedlingen, är tjänstlediga från kommunen. Lagen om sjukförsäkring, med fasta tidpunkter i rehabiliteringskedjan, har medfört att chefer arbetar tidigt och strukturerat med rehabilitering. Den fortsatta ökningen av korttidsjukfrånvaron inom Social välfärd måste dock tas på allvar. Det är viktigt att kontinuerligt arbeta med förebyggande insatser.

Trenden för hela landet är att sjukfrånvaron ökar, men genom att kommunen kommer att arbeta med flera hälsofrämjande satsningar under året så är bedömningen att sjukfrånvaron ändå kan påverkas i rätt riktning.

### Det systematiskt arbetsmiljöarbete fortsätter

Arbetsmiljöarbete är ett långsiktigt arbete som ska ske systematiskt. Det bedrivs genom arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtalen och i samverkansgrupper. På arbetsplatsträffarna ska handlingsplaner upprättas, vilket görs på alltför få arbetsplatser. Detta är ett område som bör följas upp och utvecklas.

Antalet friskvårdsdiplomerade arbetsplatser minskar. En anledning kan vara att det inte har varit en prioriterad fråga på ledningsgruppsnivå under året. Intresset för att bli friskvårdsdiplomerad hör ihop med hur organisationen kommunicerar kring hälsa och friskvård.

Genom arbetsskadestatistiken ges en möjlighet att få information om den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Programområdena har olika verksamheter och därmed olika arbetsmiljöer, vilket i sin tur bidrar till olika mönster i statistiken. Arbetsskadorna och arbetsskador som är hot och våld har minskat medan tillbudet har ökat. Kommunens arbetsskadeverktyg är relativt nytt och i takt med att det blir im-



FOTO Magnus Wahman

plementerat ges en bättre bild av nuläget och därmed ökade möjligheter att arbeta förebyggande för att minska tillbud, arbetsskador och arbetsskador som är hot och våld.

### **Personalrörligheten ökar**

Den totala interna rörligheten har ökat jämfört med 2009. Under 2010 har 690 medarbetare fått en ny befattning inom kommunen, en ökning jämfört med 2009 då motsvarande siffra var 525. Ökad intern rörlighet mellan kommunens arbetsplatser och förvaltningar utgör en viktig förutsättning för att trygga personalförsörjningen och för att utveckla medarbetarnas kompetens.

Den interna rörligheten har under året också påverkats av arbetet med omställning. Framst gäller detta för grupperna omvårdnadspersonal, personliga assistenter och lärare där förflyttning ofta skett mellan olika enheter inom Örebro kommun. Även omorganisationer under året har påverkat, exempelvis Sirishof, Skäpplandsgården och avfallsverksamheten som lagts ut på entreprenad och personal som stannat kvar hos kommunen har behövt placeras om.

Den externa rörligheten från kommunen omfattar alla avgångar av tillsvidareanställda medarbetare oavsett orsak. Den 31 december 2010 har 655 tillsvidareanställda i kommunen avslutat sin anställning. Antalet avgångar har ökat jämfört med 2009 och den externa rörligheten har ökat från 5,6 till

6,6 procent. Av det totala antalet avgångar för tillsvidareanställda har 39 procent avslutat sin anställning på grund av ålderspension, år 2009 var det 36 procent. Därmed är ålderspension den främsta avgångsorsaken, tätt följt av egen begäran. De yrkeskategorierna som har högst extern rörlighet är vårdbiträden, undersköterskor, vårdare och personliga assistenter.

AVI visar att personalomsättningen har ökat något under året, men ligger långt ifrån nivåer där misstanke kan finnas om byte av arbetsgivare på grund av otrivsel. Behovet av kompetensväxlingsåtgärder kommer att finnas kvar för att öka rörligheten inom Örebro kommun. Arbetet pågår för att utveckla nuvarande åtgärder men även att komplettera med nya. Även under nästa år kommer organisationsförändringar att påverka den interna rörligheten.

### **Omställning**

Arbetet med omställning har främst pågått inom Social välfärd och Barn och utbildning. Den övriga organisationen har haft ett fåtal personer i omställning. Antalet personer berörda av omställning är i stort sett oförändrat jämfört med föregående årsskifte. Framst är det kvinnor inom kategorierna omvårdnadspersonal, personliga assistenter och lärare.

I antalet berörda av omställning ingår en stor grupp inom Social välfärd och Vård och omsorg, cirka 50 personer, som

är tjänstlediga för att prova på arbete hos den entreprenör som under hösten övertog driften av två särskilda boenden, Norlandia Care. Av dessa kommer troligen cirka 20 personer att återgå till Örebro kommun under våren 2011. För resterande övergår anställningen till entreprenören.

Inom Barn och utbildning sker främst omställningsarbete i samband med terminsskiftet. De lärare som saknar placering är oftast de som har kompetens inom ämneskombinationer som inte överensstämmer med behoven. Inom förskolan finns ett stort behov av förskollärare på grund av dess expansion och då har ibland barnskötare tillfälligt kunnat placeras i avvaktan på rekrytering.

Kostnaden för utbetald lön i samband med omställning, har minskat sedan föregående år. Främst är det kostnader för interna utvecklingsprogrammet som minskat, eftersom det vid årsskiftet endast fanns 4 personer kvar i programmet.

### Plan för jämställdhet och ickediskriminering

AVI-resultatet avseende jämställdhet visar att karriärmöjligheterna för män och kvinnor inte skiljer sig så mycket åt.

Örebro kommun har en plan för jämställdhets- och ickediskrimineringsarbetet som gäller 2009-2011 som beslutades av Kommunfullmäktige den 15 september 2009. Resultatet av uppföljningen visar att det fortfarande är få förvaltningar som har egna aktiva åtgärder (4 av 20), en viss förbättring gentemot föregående år. Fler förvaltningar än föregående år har utsett en grupp som ska hjälpa förvaltningschefen att driva jämställdhetsarbetet.

Kommunen har sedan flera år arbetat med att motverka osakliga löneskillnader. Representationen i ledningsgrupper och karriärindex har varit bra över tid. Rutiner för att chef och medarbetare diskuterar återgång till arbetet och kontakten med föräldradediga ser olika ut på förvaltningarna. Många chefer säger att det inte finns nedskrivna rutiner för detta, men att det fungerar i praktiken. Kravprofiler ur ett etniskt perspektiv har inte fått genomslag i verksamheterna.

Bedömningen inför 2011 är att arbetet på förvaltningarna kommer att förbättras. Jämfört med föregående år har flera förvaltningar inrättat styrgrupper för frågorna och många chefer har deltagit i utbildningar för att öka kunskap om och förståelse för jämställdhetsintegrering i JGL (Jämställdhet – Göra – Lära), vilket troligtvis kommer att bidra till en ökad aktivitet i det jämställdhetsarbete alla arbetsgivare ska ha enligt diskrimineringslagen.

### Nytt Bemanningscentrum

Under våren 2010 förbereddes en ny organisation för rekrytering och bemanning av korttidsvikarier. En samlad ingång för korttidsrekrytering i ett internt Bemanningscentrum (BC) skulle kunna innebära förbättrad kvalitet för brukarna, högre kompetens hos korttidsvikarier, en förbättring av chefernas arbetssituation, bättre nyttjande av kommunens resurser

genom att förmedla medarbetare i omställning och deltidsanställda till korttidsbehov, samt bättre arbetsvillkor för en stor grupp timavlönade medarbetare.

Den 1 september 2010 startade BC. I BC integrerades de befintliga verksamheterna bemanningsenheten inom Vård- och omsorgsförvaltningarna, vikarieförmedlingen inom Barn och utbildning samt bemanningsförmedlingen inom Förvaltningen för funktionshindrade. Samtidigt påbörjades ett samarbete med externa bemanningsföretag. Vissa verksamheter får sina korttidsvikarier från det interna BC och vissa verksamheter från externt bemanningsföretag.

BC hanterar de av kommunens medarbetare som på hel eller del av tjänst är förhandlade berörda av omställning, samt omvårdnadspersonal som önskar utökad sysselsättningsgrad. Ett fyrtiotal deltidsanställd omvårdnadspersonal förmedlas som korttidsvikarier på den utökade sysselsättningsgraden, allt från 5 till 25 procent.

### Lönepolitik

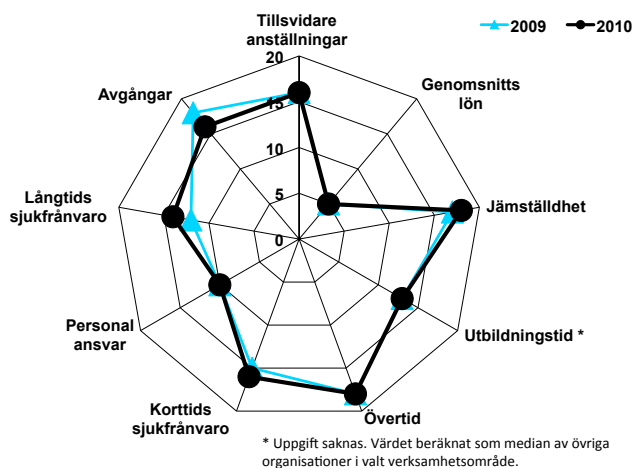
Under hösten 2010 har en ny lönekartläggning genomförts, dessutom har en analys gjorts av lönestruktur och lönerelationer, lönespridning, möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare m.m. Den positiva effekten av lönesamråd, tillsammans med ett mångårigt arbete att rätta till osakliga löneskillnader, har medfört ökat löneöversynsutrymme till förvaltningarna.

Lönespridningen är generellt sett lägre inom Kommunals yrkesgrupper och framförallt inom de mansdominerade grupperna där också lägstlönenivån är hög. Inom övriga yrkesgrupper är lönespridningen i huvudsak grundad på ålder/erfarenhet. Lönespridning som kan kopplas till uppdrag, kompetens och prestation är liten. Förändringsarbetet är påbörjat och kommer att pågå under kommande löneöversyner.

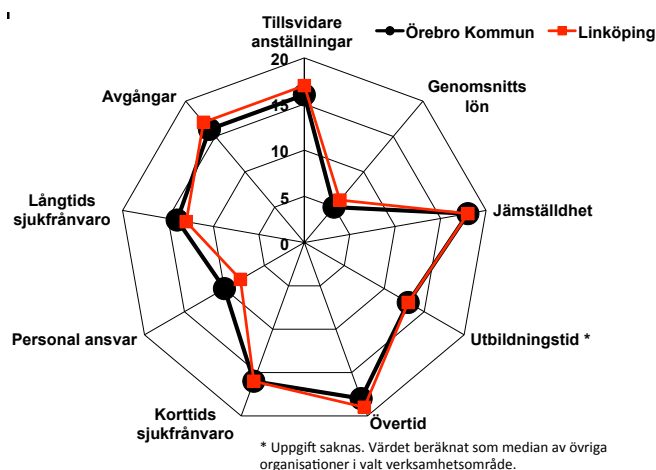
Marknadens påverkan på lönenivåerna är i nuläget relativt liten med undantag för vissa nyckelfunktioner med specifik teknisk utbildning samt för sjuksköterskor. Cheferna har dock en tendens att fortsätta lönesätta i en viss nivå med hänvisning till marknaden, även då detta inte krävs för att kunna rekrytera eller behålla anställda.

Det är generellt sett små löneskillnader mellan chefer och underställda samt mellan grupper där krav ställs på akademisk utbildning och grupper där kravet är gymnasieutbildning.

## 2. Uppföljningsområden – kopplade till arbetsvillkorindex AVI



AVI jämfört med 2009



AVI jämfört med Linköpings kommun

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

Nyckeltalsinstitutets Arbetsvillkorindex AVI speglar arbetsvillkoren ur ett medarbetarperspektiv och visar hur attraktiv arbetsplatsen är jämfört med andra organisationer och företag. Utgångspunkten är att goda arbetsvillkor leder till trivsel och effektivitet. I jämförelseunderlaget ingår företag, landsting och kommuner. Ju högre AVI desto bättre arbetsvillkor kan organisationen erbjuda.

### AVI består av nio nyckeltal

Nyckeltalen utgör relevanta indikatorer på hur arbetsvillkoren ser ut. Nyckeltalen är:

**Tillsvidareanställning** – andel tillsvidareanställda

**Genomsnittslön** – per månad

**Jämställdhet** – lika möjligheter att bli chef

**Utbildningstid** – individens utveckling

**Övertid** – hur mycket förekommer

**Korttidssjukfrånvaro** – t o m dag 14

**Personalansvar** – antal anställda/chef

**Långtidssjukfrånvaro** – fr.o.m. dag 15

**Avgångar** – antal som slutat

Att erbjuda konkurrenskraftiga arbetsvillkor för att behålla och rekrytera personal är en nyckelfaktor för att kunna erbjuda god service till medborgarna. Örebro kommun har sedan mätningarna påbörjades 2006 förbättrat arbetsvillkoren för varje år. Första året var kommunens AVI 111 och i 2010 års mätning 126. Örebro kommuns arbetsvillkor ligger en bit över medianen för deltagande kommuner 2009 och strax under medianen för samtliga organisationer.

Örebro kommun och Linköpings kommun uppvisar, precis som tidigare år, ett liknande resultatmönster. Örebro kommun har något färre medarbetare per chef och något lägre andel långtidssjukskrivna. Medarbetarna i Linköpings kommun arbetar något mindre övertid och har en något lägre personalomsättning samt en något högre andel tillsvidareanställda som i det här sammanhanget är ett mått på trygghet.

### En jämförelse med 38 organisationer och 195 000 anställda:

Högsta uppmätta AVI 2009*	157
Medianvärdet för AVI 2009*	128
Lägsta uppmätta AVI 2009*	111
Medianvärdet för kommuner 2009*	123

\*För 2010 finns ännu enbart jämförelsematerial med en annan kommun att tillgå. Övriga resultat presenteras för deltagande organisationer i april 2010.

## 2.1 Tillsvidareanställningar

### Månadsavlönade

Det totala antalet månadsavlönade i kommunen, tillsvidare- och visstidsanställda, uppgick den 31 december 2010 till 11 028, varav 9 939 var tillsvidareanställda och 1 089 visstidsanställda. Jämfört med 2009 är det en minskning med totalt 79 anställda. Antalet tillsvidareanställda har minskat med 190 medarbetare medan visstidsanställda har ökat med 111 jämfört med årsskiftet 2009. Andelen kvinnor och män är oförändrad i jämförelse med år 2009 där andelen kvinnor utgör 77 procent och andelen män 23 procent av det totala antalet anställda. Störst andel kvinnor finns inom programområde Social välfärd medan programområde Samhällsbyggnad har den minsta andelen kvinnor.

Inom programområde Barn och utbildning har det totala antalet månadsavlönade minskat med totalt 25 medarbetare, antal årsarbetare är i det närmaste oförändrat. Antalet tillsvidareanställda har minskat med 51 medan antalet visstidsanställda ökat med 26. En bidragande orsak till minskningen av tillsvidareanställda kan vara att fler medarbetare över 60 år har slutat jämfört med tidigare år samt att antalet tillsvidareanställda inom skolan har minskat på grund av minskat elevunderlag och ökad konkurrens från fristående skolor. Att antalet visstidsanställda har ökat kan till viss del bero på att många lärare har varit tjänstlediga för studier i samband med Lärarlyftet. Inom skolförvaltningarna har också en utökning av förskolor och förskole-avdelningar skett.

Det totala antalet anställda inom Samhällsbyggnad är i stort sett oförändrat jämfört med 2009. Antalet tillsvidareanställda har minskat med 26, vilket till stor del beror på att

hälften av avfallshämtningen har lagts ut på entreprenad. Antalet visstidsanställda har ökat med 25 och kulturskolan står för den största ökningen, på grund av att utbudet mer än tidigare anpassats utifrån efterfrågan.

Social välfärd har minskat antalet anställda med totalt 186, en minskning med 192 tillsvidareanställda och en liten ökning med 6 visstidsanställda. Även antalet årsarbetare har minskat. En stor del av minskningen kan hänföras till verksamhetsövergångar under året. Inom socialtjänsten övergick försörjningsstöd till Vuxen- och arbetsmarknadsförvaltningen och några verksamheter övergick till att bli entreprenader. Att antalet visstidsanställda har ökat något kan bero på att ankomstenheten öppnades under 2010, med tillfälliga boenden.

Kommunledningskontoret har ökat med totalt 33 medarbetare (32 årsarbetare). Antalet tillsvidareanställda har minskat med tolv medan antalet visstidsanställda har ökat med 45. Förklaringen till utökningen av visstidsanställda är att Bemanningscentrum drivs som ett projekt, vilket innebär att personalen är visstidsanställd. Minskningen av tillsvidareanställda är avgångar under året som inte återbesatts.

Antalet anställda inom Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har ökat med 82 medarbetare, framförallt på grund av att försörjningsstöd överflyttades från socialförvaltningen.

### BEA-anställda

Anställda medarbetare på arbetsmarknadsåtgärd finns i huvudsak inom Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Förvaltningen har under 2010 haft i uppdrag att öka antalet anställningar i arbetsmarknadsåtgärder s.k. BEA anställningar. Målsättningen med detta är att bidra till

Antal anställda i Örebro kommun 2010 12 31	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Totalt antal anställda	Antal årsarbetare
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Barn och utbildning	3 592	1 006	368	168	5 134	4 926
Samhällsbyggnad	358	489	42	52	941	912
Social välfärd	3 366	543	255	59	4 223	3 863
Kommunledningskontoret	186	64	69	14	333	327
Vuxenutbildning och arbetsmarknad	231	104	38	24	397	389
<b>Totalt Örebro kommun*</b>	<b>7 733</b>	<b>2 206</b>	<b>772</b>	<b>317</b>	<b>11 028</b>	<b>10 417</b>

\*Exkl BEA (anställda på Beredskapsavtalet)

Förändring i personalvolym 2009 12 31 jämfört med 2010 12 31							
Personer	Kvinnor	Män	Totalt	Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt
Antal tillsvidareanställda	-167	-23	-190	Antal tillsvidareanställda	-128	-20	-148
Antal visstidsanställda	73	38	111	Antal visstidsanställda	101	36	137
<b>Totalt antal anställda</b>	<b>-94</b>	<b>15</b>	<b>-79</b>	<b>Totalt antal anställda</b>	<b>-27</b>	<b>16</b>	<b>-11</b>



minskade kostnader på försörjningsstöd men också i förlängningen att öka den enskildes möjlighet till en anställning på den öppna marknaden.

Den 31 december 2010 var antalet BEA-anställda totalt 419 personer. Av dessa var 22 tillsvidareanställda och 397 visstidsanställda.

Bland de tillsvidareanställda är 21 män och en kvinna. Även bland de visstidsanställda är majoriteten av de anställda män (217 män jämfört med 180 kvinnor). Jämfört med den 31 december 2009 har antalet BEA-anställda ökat, då antalet tillsvidareanställda uppgick till 20 medan antalet visstidsanställda uppgick till 198 personer. Av de tillsvidareanställda var 19 män och en kvinna och av de visstidsanställda var 88 kvinnor och 110 män. Att antalet BEA-anställda män är högre än antalet anställda kvinnor kan bero på att det fortfarande finns en övervikt av mer manligt inriktade yrkesområden. Insatser behövs för att motivera kvinnor att våga prova mer manligt inriktade yrken samtidigt som man arbetar med att få fler uppdragsgivare inom kvinnodominerade verksamheter.

De insatser förvaltningen gjort under 2010 för att öka antalet BEA-anställda är bland annat en fortsatt satsning på Komjobb samt att intensivisera den ungdomssatsningen som även under 2011 kommer att vara prioriterad.

### Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

Inom yrkesgrupper såsom förskollärare och sjuksköterskor kommer antalet tillsvidareanställda öka i förhållande till visstidsanställda. Att erbjuda tillsvidareanställningar är ett sätt att rekrytera och behålla medarbetare i svårrekryterade yrkesgrupper.

Fortsatta insatser inom Lärar- och Förskolläraryftet kommer att innebära fortsatt behov av nya visstidsanställningar inom Barn och utbildning. Ett beslut om införande av lärarlegitimation innebär ingen utökning av Läraryftet förrän 2012. Pensionsavgångar inom Gymnasieförvaltningen kommer troligtvis inte att innebära ett ökat rekryteringsbehov, då elevunderlaget väntas fortsätta minska.

## 2.2 Genomsnittslön

Medellönen för samtliga medarbetare är 23 869 kronor, för kvinnor 23 537 kronor och för män 25 052 kronor. Kommunens lägsta lön är 15 800 kronor per månad för anställda utan adekvat utbildning och tidigare erfarenhet.

AVI visar att nyckeltalet genomsnittslön får ett stort negativt utslag i kommuner eftersom de, i motsats till vissa företag, inte enbart har högavlönade specialister. Nyckeltalet blir därför mer intressant i jämförelse med andra kommuner. Örebro kommun och Linköpings kommun har liknande resultat i jämförelsedigrammet.

## 2.3 Jämställdhet

Den 15 september 2009 antog kommunfullmäktige Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2009-2011 för Örebro kommun. Detta styrdokument ska hjälpa förvaltningarna att driva sitt arbete med jämställdhets och ickediskrimineringsfrågor samt anger några obligatoriska aktiva åtgärder. Förvaltningarnas aktiva åtgärder ska följas upp i deras personalbokslut, samt i det kommunövergripande personalbokslut.

### Nedan presenteras en sammanställning av vad förvaltningarna redovisat i sina personalbokslut under frågorna:

- Har förvaltningen någon styrgrupp för jämställdhet och icke diskriminering
- Har förvaltningen egna aktiva åtgärder för 2010
- Redovisa könsfördelningen i förvaltningens ledningsgrupp
- Karriärindex
- Andelen kvinnliga chefer

Flera förvaltningar uppger att man utsett grupper som ska arbeta med jämställdhets- och ickediskrimineringsfrågorna, men endast Tekniska förvaltningen, Socialförvaltningen och Miljökontoret har egna aktiva åtgärder under 2010. Karriärindex ligger i de flesta fall nära det önskade riktvärdet. Det låga värdet på Socialförvaltning väster förklaras av att det är en liten chefsgrupp, vilket gör att en person får stort genomslag på indextalet. Kommunfastigheter har en låg andel kvinnliga chefer vilket ger ett lågt karriärindex. Ett känt fenomen är att den kvinnliga chefsandelen historiskt ligger genomgående lägre än kvinnors totalandel av de anställda. Ett empiriskt förhållande är att chefsandelen ligger



	Stygrupp	Aktiva åtgärder	Kvinnor	Ledningsgrupp Män	Karriär index*	Andel kvinnliga chefer
<b>Barn och utbildning</b>						
Gymnasieförvaltningen	ja	nej	2	4	0,8	47
Skolförvaltning nordväst	ja	nej	21	5	0,9	77
Skolförvaltning nordost	ja	nej	12	5	1	72
Skolförvaltning sydväst	ja	nej	14	6	0,8	68
Skolförvaltning sydost	ja	nej	23	5	1	82
Östernärke områdesförvaltning	ja	nej	5	2	1	83
<b>Social välfärd</b>						
Förvaltningen för funktionshindrade	nej	nej	6	6	0,9	71
Socialförvaltning väster	ja	ja	7	3	0,6	44
Socialförvaltning öster	ja	ja	7	3	0,8	74
Vård- och omsorgsförvaltning väster	ja	nej	13	4	1	93
Vård- och omsorgsförvaltning öster	ja	nej	13	4	1	98
Överförmyndarnämnden	nej	nej				100
<b>Samhällsbyggnad</b>						
Tekniska förvaltningen	Ja	Ja	4	3	0,9	26
Stadsbyggnad	Ja	nej	2	3	0,7	37
Miljökontoret	Ja	Ja	4	0	1,3	100
Kultur- och medborgarförvaltningen	Ja	nej	6	6	0,8	45
Fritids- och turistförvaltningen	Ja	nej	6	6	1,2	57
Kommunfastigheter	nej	nej	2	6	0,4	9
<b>Övriga</b>						
Vuxenutbildning- och arbetsmarknadsförvaltningen	Ja	Nej	2	2	0,8	55
Kommunledningskontoret	Ja	Nej	6	3	0,7	47

\*Karriärindex innebär att andelen kvinnliga chefer delas med andelen anställda kvinnor på förvaltningen. Resultat under 1,0 innebär att kvinnor är underrepresenterade bland cheferna medan resultat över 1,0 innebär att kvinnorna är överrepresenterade bland cheferna. Hur stor andel av cheferna i förvaltningen är kvinnor

i genomsnitt cirka tio procent lägre än totalandelen (vilket ger ett karriär index runt 0,8). Då 17 av 19 förvaltningar har ett karriärindex över 0,8 ser siffrorna för Örebro kommun bra ut i detta avseende. När karriärindex räknas per programområde blir siffran 0,9 för Barn och utbildning samt Samhällsbyggnad. Socialvälfärd har ett index på 1,0. Det totala karriärindexet för Örebro kommun är 0,9.

Här bredvid presenteras en sammanställning av frågorna:

- Antal kravprofiler med etniskt perspektiv (1)
- Andelen medarbetare som under 2010 fått information om vart man ska vända sig om man upplever sig trakasserad (2)

<b>Programområde Barn och utbildning</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Gymnasieförvaltningen	9	40
Skolförvaltning nordväst	14	3
Skolförvaltning nordost	0	50
Skolförvaltning sydväst	0	46
Skolförvaltning sydost	5	66
Östernärke områdesförvaltning	0	100
<b>Programområde Social välfärd</b>		
Förvaltningen för funktionshindrade	18	nej
Socialförvaltning väster	5	100
Socialförvaltning öster	5	100
Vård- och omsorgsförvaltning väster	0	50
Vård- och omsorgsförvaltning öster	9	50
Överförmyndarnämnden	2	100
<b>Programområde Samhällsbyggnad</b>		
Tekniska förvaltningen	0	100
Stadsbyggnad	3	100
Miljökontoret	1	100
Kultur- och medborgarförvaltningen	0	100
Fritid- och turistförvaltningen	3	100
Kommunfastigheter	1	100
<b>Övriga</b>		
Vuxenutbildning- och arbetsmarknadsförvaltningen	7	100
Kommunledningskontoret	0	100

Att antalet rekryteringar med kravprofiler utifrån ett etniskt perspektiv är lågt beror på att kännedomen om syftet med kravprofiler är låg. Totalt har under året cirka 850 annonser publicerats varav 82 har haft etniskt perspektiv. Det tar ofta tid att arbeta in nya rutiner. När det gäller kännedomen om riktlinjer mot trakasserier, så uppger Förvaltningen för funktionshindrade att man hade en genomgång av dem under 2009 för alla anställda i förvaltningen. Övriga förvaltningar uppger att man i stor utsträckning informerat sina anställda om riktlinjerna under året.

### Lönekartläggning

En av de aktiva åtgärderna är att analysera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader. Detta har gjorts av Personalavdelningen. Uppföljningen av föregående års handlingsplan och handlingsplanen för 2010 redovisas i separat handling till kommunstyrelsen under våren 2011.

### Deltagande i utbildningar anordnade av personalavdelningen.

De utbildningar som vänder sig till chefer är frivilliga. Utbildningar inom personalområdet som chefer i Örebro kommun deltagit i under 2010 är:

- Rekryteringsutbildning där 19 chefer deltagit, 14 kvinnor och 5 män
- Arbetsmiljöutbildning där 14 chefer deltagit, alla kvinnor
- Rehabilitering, misskötsel, konflikthantering, och Lisa (verktyg för arbetsskadeanmälan) där 66 chefer deltagit, 57 kvinnor och 9 män
- Utbildningen i PS-webb (datorstöd vid lönesättning) där 24 chefer deltagit, 19 kvinnor och 5 män
- Introduktionsutbildningen i personalfrågor för nya chefer där 23 chefer deltagit, 19 kvinnor och 4 män

Fördelningen av deltagandet kvinnor och män speglar inte förhållandet kvinnliga/manliga chefer. I Örebro kommun är 67 procent av cheferna kvinnor, men av de som deltagit på utbildningarna är 84 procent kvinnor.

### Aktiviteter inom ledarskapsutveckling 2010

Vid två tillfällen under året har alla chefer samlats till Chefsforum, en mötesplats för gemensamt utvecklingsarbete av verksamheterna och ledarskapet i Örebro kommun. Av kommunens chefer är 67 procent kvinnor och 33 procent män. För att öka kunskap om och förståelse för jämställdhetsintegrering i kommunens verksamhetsutveckling har utbildning i JGL (Jämställdhet – Göra – Lära) genomförts för kommunens förvaltningschefer och delar av deras ledningsgrupper. 139 chefer (65 procent kvinnor och 35 procent män) utbildades under 2010.

- 63 chefer har avslutat utbildningen ”Det Personliga Ledarskapet” (68 procent kvinnor och 32 procent män)
- 41 chefer, har påbörjat chefsprogrammet under hösten (71 procent kvinnor och 29 procent män)
- Fyra chefer (samtliga kvinnor) har avslutat sin utbildning i coachande ledarskap under året. Samtliga förvaltningschefer och avdelningschefer inom kommunledningskontoret har nu en gemensam standard/kompetens inom området och metoden.
- 123 chefer gått utbildningen Kommunikativt ledarskap (två av fem tillfällen, tre tillfällen genomförs i början av 2011). Av dessa chefer var 78 kvinnor och 45 män.
- Som stöd till cheferna i sin arbetsutövning finns handledning, coaching och mentorer att tillgå. Under året använde kommunens chefer 1 748 timmar för handledning och coaching.
- Mentorerna är en del i chefs- och ledarutvecklingen och ett komplement till handledning och coaching. I mentorsbanken finns 51 mentorer till hands.

### Könsfördelningen i de 20 vanligaste yrkena i Örebro kommun

Yrke	Antal anställda	Kvinnor	Män	Andel kvinnor
Undersköterska	1 761	1 649	112	94
Förskollärare	901	859	42	95
Vårdare	782	603	179	77
Barnskötare	632	605	27	96
Lärare 1-7	453	391	62	86
Gymnasielärare kärnämnen	356	202	154	57
Lärare 4-9	294	186	108	63
Vårdbiträde	288	247	41	86
Elevassistent	251	166	85	66
Fritidspedagog	247	174	73	70
Assistent	239	225	14	94
Lärare i praktisk estetiskt	233	128	105	55
Kurator	209	164	45	78
Gymnasielärare karaktärsämnen	195	96	99	49
Socialekreterare	188	161	27	86
Kock	183	144	39	79
Sjuksköterska	175	145	30	83
Socialpedagog, speciallärare	168	145	23	86
Personlig assistent	165	145	23	86
Lärare obehöriga	165	83	82	50

Av de 20 vanligaste yrkena i Örebro kommun är det läraryrkena på gymnasienivå samt lärare i praktiska och estetiska ämnen som är de yrken där antalet kvinnor och män ligger inom intervallet 40-60procent. De yrken som redovisas i tabellen illustrerar den uppdelning som finns och funnits under hela 1900-talet.

### Sysselsättningsindex

Syftet med sysselsättningsindex är att få fram en siffra som kan vara ett hjälpmedel för vidare analys där man kan se om arbetsgivaren erbjuder lika sysselsättningsgrader för kvinnor och män inom samma yrke. Värdet på indextalet skall ligga på 1,0 för att visa att det inte förekommer några skillnader mellan gruppen kvinnor i förhållande till gruppen män inom samma yrke.

Samtliga förvaltningar har redovisat de fem vanligaste befattningarna på sin förvaltning och sammantaget är det få index som avviker från 1,0. Inom programområdet Social välfärd är det yrkesgrupperna boendepersonal inom Socialförvaltning väster, arbetsterapeut inom Vård och omsorgsförvaltning väster och undersköterska inom Vård och omsorgsförvaltning öster som har ett sysselsättningsindex på 0,9. Personlig assistent och vårdare/jourbiträde inom Förvaltningen för funktionshindrade har ett index på 0,9.

Ungdomsassistenterna inom Gymnasieförvaltningen och barnskötarna inom skolförvaltning nordväst har ett sysselsättningsindex på 0,9. Lärare 1-7 i Östernärke och inom skolförvaltning nordost har ett index på 1,1 vilket innebär att männen har en lägre sysselsättningsgrad inom yrket än vad kvinnorna har. Då detta är små förvaltningar är underlaget litet och en eller två män som jobbar halvtid kan ha stor påverkan på gruppens index.

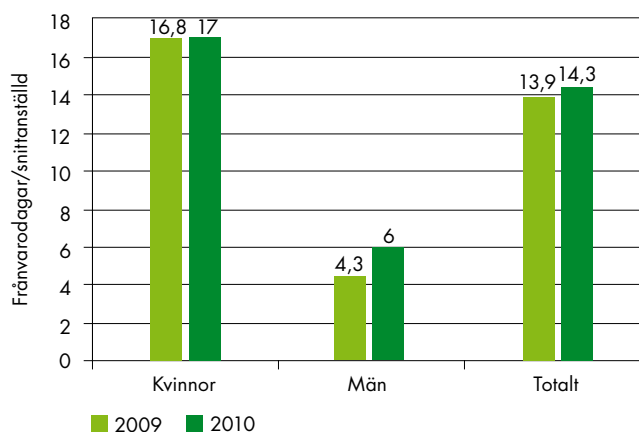
Biblioteksassistenter inom Kultur- och medborgarförvaltningen, bad/idrottshallsarbetare inom Fritids- och turistförvaltningen har ett index på 0,9. Datatekniker inom Kommunfastigheter, bibliotekarie inom Kultur och medborgarförvaltningen och miljötekniker inom Tekniska förvaltningen har index på 1,1. Det är små grupper som utgör underlaget för indexen och det innebär att ett fåtal personers nedsättning i tjänst ger utslag på indexet. Det kan vara självvalda lägre sysselsättningsgrader eller omfattningen av nattpersonal som kan avspeglas i resultatet.

### Andel månadsavlönade med utländsk bakgrund



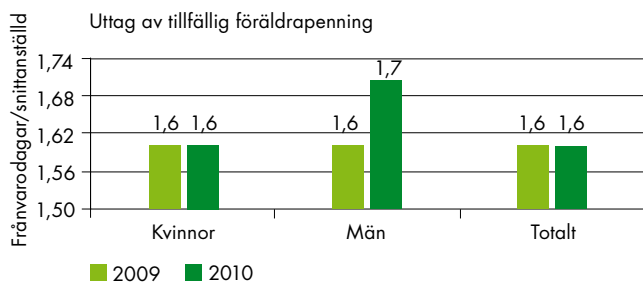
Andelen månadsavlönade med utländsk bakgrund har ökat med 1,2 procentenheter vilket motsvarar 173 personer under 2010. Andelen invånare i Örebro kommun med utländsk bakgrund 2009 var 19,8 procent medan andelen i länet var 16 procent. Trenden är att andelen månadsavlönade med utländsk bakgrund stiger över tid. Eftersom arbetskraftutbudet har ökat är utvecklingen och ökningen av andelen månadsavlönade med utländsk bakgrund att betrakta som god. Örebro tar emot många nyanlända flyktingar och alla som kommer är inte i arbetsför ålder, vilket gör att det inte går att direkt jämföra andelen i befolkningen med andelen av anställda i Örebro kommun. Någon siffra på hur stor andel av våra anställda med utländsk bakgrund borde vara för att spegla andelen i befolkningen finns inte.

### Uttag av föräldraledighet



Ett av målen i Örebro kommuns jämställdhets och icke-diskrimineringsplan är att anställda i kommunen ska ha möjlighet att förena arbete med föräldraskap. Den aktiva åtgärd som ska följas upp i personalboks slutet är att chef och medarbetare ska diskutera hur kontakten med arbetsplatsen ska utformas för att underlätta återgång till arbetet. På förvaltningarna kan man se över rutinerna för att stimulera de manliga medarbetarna att i större utsträckning ta ut sin föräldraledighet. Förvaltningarna kan också utveckla rutiner för att säkerställa jämn könsfördelning i uttag av ledighet för vård av barn. I förvaltningarnas personalboks slut framkommer att samtal förs mellan föräldraledig och chef men att det på de flesta arbetsplatser inte finns några skriftliga rutiner för detta.

## Uttag av tillfällig föräldrapenning



Trots att ingen förvaltning uppger att de har rutiner för att stimulera manliga medarbetare att ta ut ledighet för att vara med sina barn så har männen tagit ut mer ledighet för vård av barn än vad kvinnorna gjort.

## Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

AVI resultatet visar att karriärmöjligheterna för män och kvinnor inte skiljer sig så mycket åt. Örebro kommun har en plan för jämställdhets- och ickediskrimineringsarbetet som gäller 2009-2011 som kommunfullmäktige beslutade om den 15 september 2009. Resultatet av uppföljningen visar att det fortfarande är få förvaltningar som har egna aktiva åtgärder, (4 av 20) en viss förbättring gentemot föregående år. Många fler förvaltningar har en utsedd grupp som ska hjälpa förvaltningschefen att driva jämställdhetsarbetet.

Arbetet med att motverka osakliga löneskillnader fungerar bra i Örebro kommun sedan flera år. Representationen i ledningsgrupper och karriärindex har också varit bra över tid. Rutiner för att chef och medarbetare diskuterar återgång till arbetet och kontakten med föräldralediga ser olika ut på förvaltningarna. Många chefer säger att det inte finns nedskrivna rutiner för detta men att det fungera i praktiken. Kravprofiler ur ett etniskt perspektiv har inte fått genomslag i verksamheterna.

Bedömningen inför 2011 är att arbetet på förvaltningarna kommer att förbättras. Jämfört med föregående år har flera förvaltningar inrättat styrgrupper för frågorna och många chefer har deltagit i utbildningar för att öka kunskap om och förståelse för jämställdhetsintegrering i JGL (Jämställdhet – Göra – Lära) vilket troligtvis kommer att bidra till en ökad aktivitet i det lagstadgade jämställdhetsarbetet som diskrimineringslagen ålägger alla arbetsgivare.

## JÄMIX

JÄMIX® är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal om utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex, ett mått på hur långt jämställdheten har nått.

De nio nyckeltalen är:

**Yrken** – yrkesgrupper (40 – 60 procent)

**Ledning** – högsta ledningsgrupp (40 – 60 procent)

**Chefsskap** – samma möjlighet att bli chef

**Ersättning** – lika lön

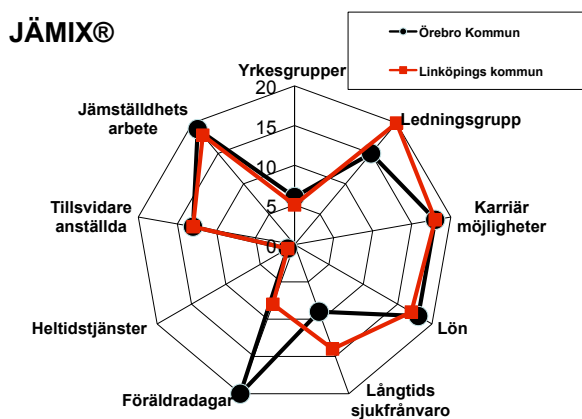
**Ohälsa** – långtidssjukfrånvaro lika

**Föräldraskap** – männens föräldraledighet

**Arbetstid** – lika stor andel med heltid

**Trygghet** – andelen med fast anställning lika

**Jämställdhetsplan** – aktivt arbete nedlagt

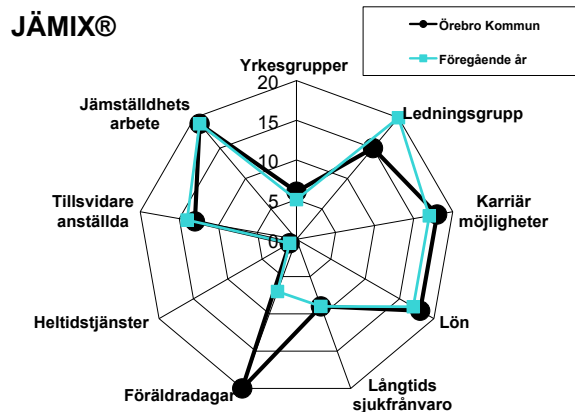


#### Örebro kommun jämfört med Linköpings kommun 2010

När det gäller yrkesgrupper och heltidstjänster har Örebro kommun i likhet med Linköpings kommun låga värden. Det speglar det typiska förhållandet som finns hos kommuner i hela landet, det vill säga att kvinnor och män är fördelade på olika yrken och att männen generellt har heltidstjänster medan kvinnorna i större utsträckning har deltidstjänster. Nyckeltalen ledningsgrupp och långtidsjukfrånvaro är de mätetal där Örebro kommun får sämre värde än Linköpings kommun. Nyckeltalet ledningsgrupp speglar förhållandet kvinnor/män i kommunens högsta ledningsgrupp och långtidsjukfrånvaron att kvinnor har mer frånvaro än männen. Nyckeltalet föräldradagar pekar på att männen i Örebro kommun tar ut lika många föräldradagar som kvinnorna gör men att i Linköpings kommun finns fortfarande en skillnad i uttaget av föräldradagighet till männens nackdel.

Nyckeltalet lön visar skillnaden i lön mellan kvinnor och män, Örebro kommun ligger högt vilket innebär att det inte finns osakliga löneskillnader. Att löneskillnaden mellan kvinnor och män är så liten förklaras av ett mångårigt arbete med lönekartläggning och med Örebro kommuns arbete med lönesamråd som en del i den övergripande lönepolitiken. Nyckeltalet tillsvidareanställda ligger i samma nivå som Linköpings kommun. Nyckeltalet jämställdhetsarbete visar hur väl rustad arbetsgivaren är vad gäller jämställdhetsplan och vilka aktiva åtgärder man ämnar vidta, det mäter inte resultatet av arbetet. Örebro kommun ligger väl framme i detta avseende, och något över Linköping.

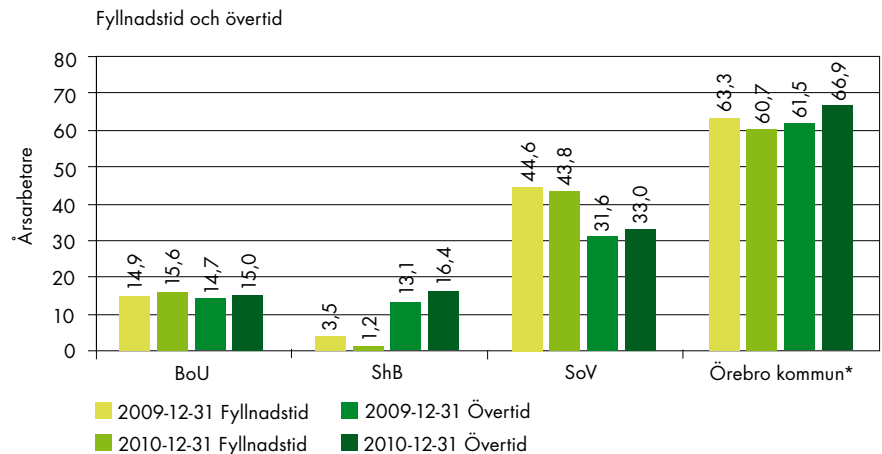
Karriärmöjligheterna för kvinnor är lika för Örebro och Linköpings kommun.



#### JÄMIX 2010 jämfört med föregående år

Jämförelsen med föregående år visar att Örebro kommun förbättrat nyckeltalen karriärmöjligheter, lön, föräldradagar och yrkesgrupper. Nyckeltalen jämställdhetsarbete, långtidsjukfrånvaro och heltidstjänster ligger på samma nivå som föregående år. Nyckeltalen ledningsgrupp och tillsvidareanställda har minskat under 2010. Nyckeltalet föräldradagar har förbättrats sedan föregående år, en förklaring kan vara att männen tar ut mer tillfällig föräldrapenning än vad kvinnorna gör. Yrkesgrupperna som har en könsfördelning 40-60 har förändrats. Förändringen kan förklaras av att yrkesgrupper försvunnit och det har det tillkommit nya yrkesgrupper mycket på grund av omorganisationer vilket gör att jämförelser mellan åren inte säger så mycket, det är alltså grupperingarna som har ändrats snarare än att andelen kvinnor och män inom yrkena som förändrats.

\* Inklusive kommunledningskontoret och Vuxen- och arbetsmarknadsutbildning.



## 2.4 Övertid

### Övertid

Övertid används precis som fyllnadstid vid oplanerad frånvaro och vid oförutsedda situationer i verksamheterna. Övertiden har ökat motsvarande 5,4 årsarbetare jämfört med 2009. Programområde Samhällsbyggnad står för den största ökningen av övertidsuttaget 3,3 årsarbetare. Framför allt på grund av den snörika vintern både i början och i slutet av 2010. Mest övertid i timmar per anställd har personal inom Tekniska förvaltningen, som bland annat har hand om snöröjningen. I yrkesgrupper där det är hög andel heltidsanställda blir övertidsuttaget högre när oförutsedda situationer uppstår.

### Fyllnadstid

Fyllnadstiden har minskat med 3 årsarbetare. Barn och utbildning har ökat uttaget av fyllnadstid medan Samhällsbyggnad och Social välfärd minskat. Fyllnadstid används framför allt vid oplanerad frånvaro och vid oförutsedda situationer i verksamheterna. Ersättning för fyllnadstid utbetalas framför allt till de anställda som har en deltidsanställning. Ersättningen utgår upp till heltidsmättet därefter utgår övertidsersättning. En anledning till att Social välfärd minskat sitt

uttag av fyllnadstid är arbetet med att erbjuda medarbetare högre sysselsättningsgrad. Det projekt som pågår inom ramen för Bemanningscentrum där deltidsanställda medarbetare kan anmäla intresse av mer tid har troligen medverkat till att fyllnadstiden minskat.

### Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

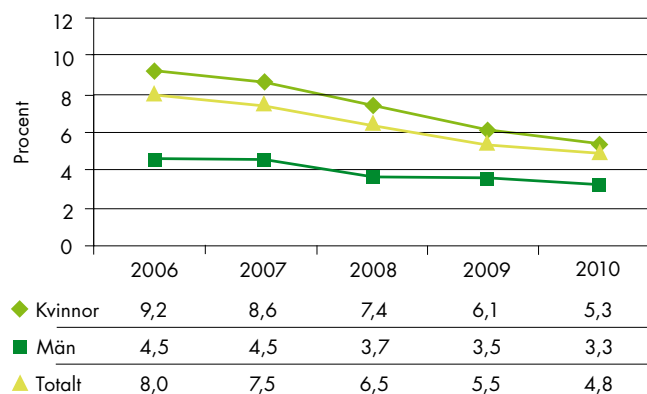
AVI visar att kommunens medarbetare inte har något högt övertidsuttag.

Fyllnadstid är vanligare i kvinnodominerade yrkesgrupper där också andelen deltidsanställningar är störst. Fyllnadstidsuttaget kan minska ytterligare genom ett fortsatt arbete med att erbjuda önskad sysselsättningsgrad. Övertidsuttaget är större i manligt dominerade yrkesgrupper där nästan alla har heltid. Det är ingen större skillnad på övertids eller fyllnadstidsuttaget mellan kvinnor och män utan skillnaden finns framför allt mellan olika verksamhetsområden.

## 2.5 Kort- och långtidssjukfrånvaro

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden



Den totala sjukfrånvaron i procent av arbetstiden har minskat för hela kommunen medan korttidssjukfrånvaron har ökat. Sjukfrånvaron har minskat med 3,2 procentenheter sedan 2006. Under 2010 minskade sjukfrånvaron med 0,7 procentenheter till 4,8 procent. En minskning har skett både bland kvinnor och bland män, där kvinnorna står för den största minskning med 0,8 procentenheter.

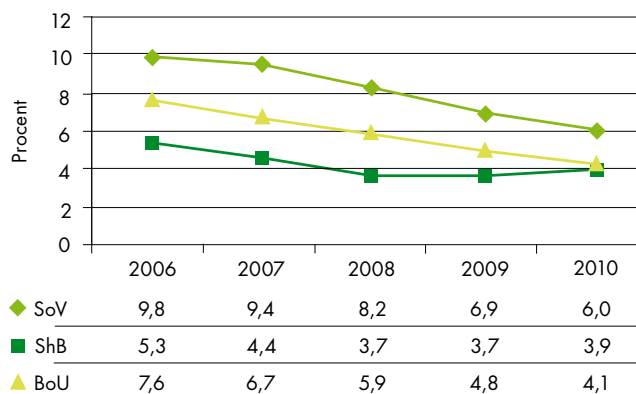
Barn och utbildning och Social välfärd fortsätter minska sin sjukfrånvaro medan Samhällsbyggnad har ökat 0,2 procentenheter. Samhällsbyggnads ökning beror på att de långa sjukskrivningarna har ökat. Som tidigare år står Social välfärd för den högsta sjukfrånvaron. Det kan bero på att där finns verksamheter med arbetsuppgifter som ofta är fysiskt krävande.

De yrkesgrupper som har högst sjukfrånvaro är kvinnodominerade. Högst är den i gruppen vårdbiträden/undersköterskor/vårdare/personliga assistenter med en sjukfrånvaro på 6,6 procent. Därefter följer barnskötare med 6,1 procent och måltidspersonal med 5,7 procent. Grupper med låg sjukfrånvaro är handläggare, fritidspersonal och chefer. Inom skolan har gruppen lärare i grundskolan tidigare haft en högre sjukfrånvaro än lärare i gymnasieskolan. Under året har dock sjukfrånvaron bland lärare i grundskolan sjunkit med 0,9 procentenheter och ligger därmed i stort sett på samma nivå som lärare på gymnasieskolan som har en sjukfrånvaro på 2,6 procent.

Sjukförsäkringsreglerna med fasta tidpunkter i rehabiliteringskedjan har medfört ett mer strukturerat rehabiliteringsarbete. I nära samarbete med företagshälsovården utreds arbetsförmågan och behov av rehabiliteringsinsatser, vilket har medfört att den sjukskrivne kan återgå till arbete tidigare.

När det är konstaterat att den sjukskrivne inte kan återgå i ordinarie arbete avslutas rehabiliteringen. Efter rehabiliteringsavslut finns alternativa lösningar för att stödja den

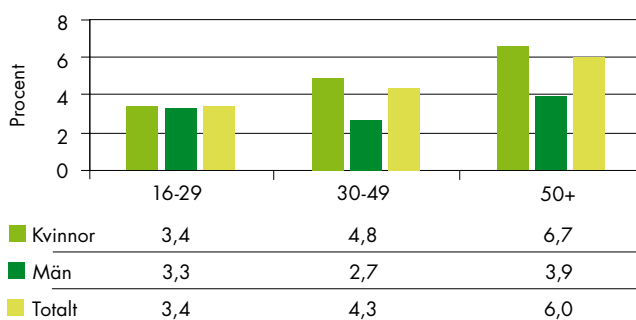
Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden per programområde



sjukskrivne att komma vidare i sitt yrkesliv. Innan avslut av anställning sker undersöker arbetsgivaren möjligheten att omplacera medarbetaren till ett annat ledigt arbete. En annan möjlighet är att frivilligt lämna sin anställning genom att gå in i medarbetarprogrammet. I programmet får medarbetaren individuellt stöd att hitta en ny sysselsättning.

### Sjukfrånvaro ålder och kön

Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden/ålderskategori och kön



Sambandet mellan sjukfrånvaro och ålder är fortsatt tydligt. Liksom tidigare år är det högst andel sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år och äldre. Det har totalt sett skett en minskning i samtliga åldersgrupper med undantag för män 16-29 år, där har sjukfrånvaron ökat något. En minskning har framförallt skett bland kvinnor i åldersgruppen 50 år och äldre med 1,1 procentenheter.

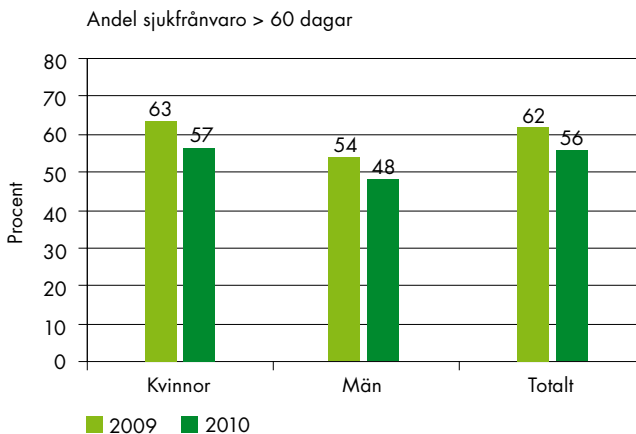
Både kvinnors och mäns sjukfrånvaro har minskat under 2010, kvinnornas med 0,8 procentenheter och männens med 0,3 procentenheter.

Kvinnor har generellt sett en högre sjukfrånvaro än män. Intressant att notera är dock att kvinnor som arbetar inom

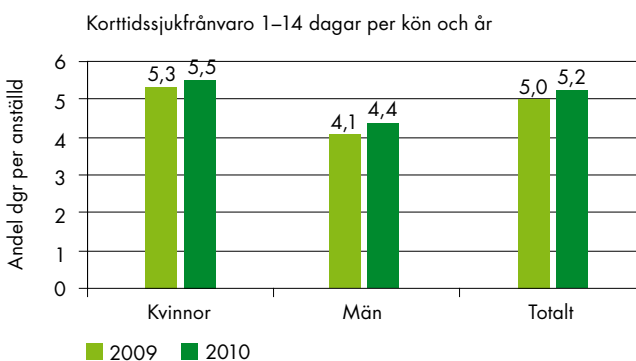


en mansdominerad verksamhet har en lägre sjukfrånvaro än kvinnor som arbetar inom en kvinnodominerad verksamhet. Män som arbetar inom kvinnodominerad verksamhet har en högre sjukfrånvaro än män som arbetar inom en mansdominerad verksamhet.

### Sjukfrånvaro – frånvarointervall



I intervallet över 60 dagar har andelen sjukdagar minskat både bland kvinnor och män. Förändringen är ett resultat av att de långa sjukfallen har avslutats och att ett aktivt rehabiliteringsarbete har bedrivits.



Korttidssjukfrånvaron har fortsatt att öka under 2010. Från att ha legat oförändrad på 4,6 dagar per anställd år 2007 och 2008 har korttidssjukfrånvaron ökat både år 2009 och 2010 med totalt 0,6 dagar. Ökningen har skett både för dag ett och i frånvarointervall 2-14 dagar.

Korttidssjukfrånvaron har ökat inom Social välfärd, Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen och Kommunledningskontoret medan övriga programområden har minskat något. En förklaring till att Social välfärd har ökat kan vara att medarbetarna upplever större påfrestningar på grund av de reduceringar som gjorts.

Förvaltningarna arbetar med olika åtgärder för att minska korttidssjukfrånvaron, som exempelvis tidig rehabilitering, SASSAM-metoden (strukturerad arbetsmetodik för sjukfallsutredning och samordnad rehabilitering) och utbildning av chefer. Under hösten erbjöds all personal vaccination på arbetstid för att motverka spridning av influensan.

### Sjukersättning

Lagen om sjukförsäkring har påverkat antalet medarbetare med sjukersättning. Enligt de nya reglerna i lagen har möjligheten att få tidsbegränsad sjukersättning upphört. Övergångsregler innebär att alla pågående ärenden avslutas senast 2012. Under 2010 har en minskning skett från 179 till 54 pågående tidsbegränsade sjukersättningar. Orsaken till minskningen är att flera tidsbegränsade sjukersättningar har upphört. Flertalet av de medarbetare som har haft tidsbegränsad sjukersättning har gått in i arbetslivsintroduktion hos arbetsförmedlingen för att få stöd att komma vidare i yrkeslivet.

### Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

AVI visar att korttidssjukfrånvaron är relativt låg i jämförelse med andra företag och organisationer. Olika riktade åtgärder och tidiga insatser i samarbete med företagshälsovården påverkar sjukfrånvaron i rätt riktning. Målet att minska sjukfrånvaron under 2010 har uppnåtts både för män och för kvinnor. Den huvudsakliga förklaringen till att den totala sjukfrånvaron sjunker är att flera långtidssjukskrivningar har avslutats och att arbetet med tidiga insatser har intensifierats. En annan förklaring är att medarbetare som deltar i arbetslivsintroduktionen via arbetsförmedlingen är tjänstlediga från kommunen. Lagen om sjukförsäkring med fasta tidpunkter i rehabiliteringskedjan har medfört att chefer arbetar tidigt och strukturerat med rehabilitering. Den fortsatta ökningen av korttidssjukfrånvaron inom Social välfärd måste dock tas på allvar. Det är viktigt att kontinuerligt arbeta med förebyggande insatser.

Möjligheten att få tillbaka en del av satsade medel enligt förordningen (2009:1423) om bidrag till företagshälsovården med vissa insatser inom rehabiliteringsområdet infördes 1 januari 2010. Förordningen bedöms fungera som en morot för tidig rehabilitering i större utsträckning under 2011, eftersom möjligheten har vidgats till att gälla fler tjänster hos företagshälsovården än tidigare.

För att främja och öka hälsan hos våra medarbetare har Örebro kommun tagit fram ett hälsopaketer som kommer att införas under 2011. Det består av nytt avtal med företagshälsovården, lika friskvård för alla, personalvårdsprogram samt personalsociala aktiviteter. Dessa insatser ska bidra till att sänka sjukfrånvaron och skapa en god arbetsmiljö på våra arbetsplatser.

Ett nytt avtal har tecknats med företagshälsovården Previa. Avtalets innehåll kommer att bidra till ett främjande och

förebyggande arbete. Chefen får bättre möjlighet att tidigt få en kartläggning av medarbetarens behov av stödinsatser. Det är även möjligt för medarbetaren att själv kontakta företagshälsovården för att få råd och stöd i arbetsrelaterade frågor.

En nyhet är också att kommunen erbjuder friskvårdskuponger till alla medarbetare med anställning längre än tre månader. Detta medför att alla verksamheter i kommunen har samma möjlighet att utöva friskvård. Målet är att få fler medarbetare att utöva motions- och friskvårdsaktiviteter och därmed uppnå ökad hälsa och välmående.

En ny tjänst införs i form av ett personalvårdsprogram. Programmet innebär att medarbetare ska få snabb och lättillgänglig stöd att hantera privata och arbetsrelaterade problem. Medarbetaren ska utan arbetsgivarens kännedom kunna ringa ett telefonnummer och få professionell konsultation inom olika områden.

Inom Social välfärd pågår ett forskningsprojekt i samarbete med Landstingshälsan och universitetet. Syftet är att tidigt identifiera medarbetare som riskerar att utveckla långvarig smärta och att erbjuda dom förebyggande behandling. Ett annat projekt som kommer att pågå under 2011 är ett EU-projekt som heter "Hållbart arbetsliv". Detta har till syfte att utveckla företagshälsovårdens kompetens och är ett samarbete mellan Kumla kommun, Landstinget och Örebro kommun. Under år 2011 bedöms sjukfrånvaron ej minska i samma omfattning som tidigare. Många som utförsäkrats och gått arbetslivsintroduktion via arbetsförmedlingen kommer tillbaka och blir sjukskrivna på nytt. Genom att kommunen kommer att arbeta med flera hälsosatsningar under året så bedöms sjukfrånvaron ändå kunna påverkas i rätt riktning. Trenden för hela landet är dock att sjukfrånvaron ökar. I Örebros övergripande strategi och budget är målet för sjukfrånvaron år 2011 satt till 4,5 procent.

## 2.6 Personalansvar

AVI visar att det nyckeltal som har mest förbättringspotential är andel anställda per chef. Forskning\* visar att antal medarbetare per chef har ett samband med långtidssjukfrånvaron. Faktorer som påverkas av antalet medarbetare/chef är chefs möjlighet att ge feedback, behovet av att bli sedd samt hur man blir förstörd i yrkesrollen. För en positiv utveckling bör frågan hållas aktuell i anslutning till planerade organisationsförändringar.

## 2.7 Avgångar

### Intern rörlighet

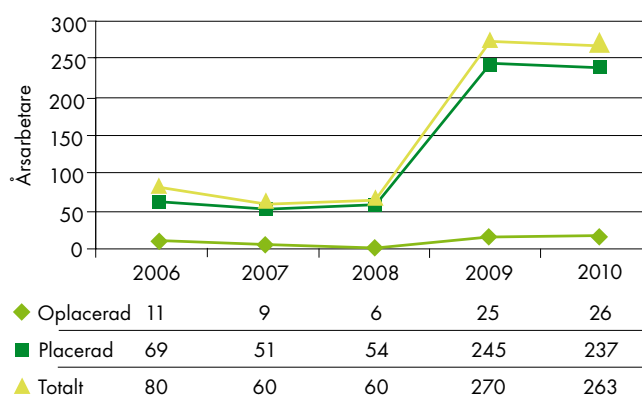
Den totala interna rörligheten har ökat jämfört med 2009. Under 2010 har 690 medarbetare fått en ny befattning inom kommunen, mot 525 år 2009. Detta innebär att bilden av Örebro kommun som en arbetsgivare stärks. En insats för att öka den interna rörligheten och ta tillvara på befintlig kompetens är att ge tillsvidareanställda inom kommunen förtur vid lika meriter, detta är ett led i och med det anställningsstopp som kommunen införde 2009. Ökad intern rörlighet mellan kommunens olika arbetsplatser och förvaltningar utgör en viktig förutsättning för att trygga personalförsörjningen och för att utveckla medarbetarnas kompetens.

Den interna rörligheten har under året också påverkats av arbetet med omställning. Framst gäller detta för grupperna omvårdnadspersonal, personlig assistenter och lärare där förflyttning ofta skett mellan olika enheter inom Örebro kommun. Även omorganisationer under året har påverkat, exempelvis har Sirishof, Skäpplandsgården och avfallsverksamheten lagts ut på entreprenad och personal som stannat kvar hos kommunen har behövt placeras om.

### Omställning

Arbetet med omställning har pågått främst inom Social välfärd och Barn och utbildning. Övriga programområden har haft ett fåtal personer i omställning. Antalet personer berörda av omställning är i stort sett oförändrat jämfört med föregående årsskifte. Framst berörs kvinnor inom kategorierna omvårdnadspersonal, personliga assistenter och lärare. Detta speglar även könsfördelningen inom de berörda grupperna. Arbetet med omställning inom samtliga verksamhetsområden bygger alltid på de lediga tjänster som inkommer genom anställningsprövningar från verksamheterna som matchas mot de berörda personerna.

Berörda av omställning 2010-12-31



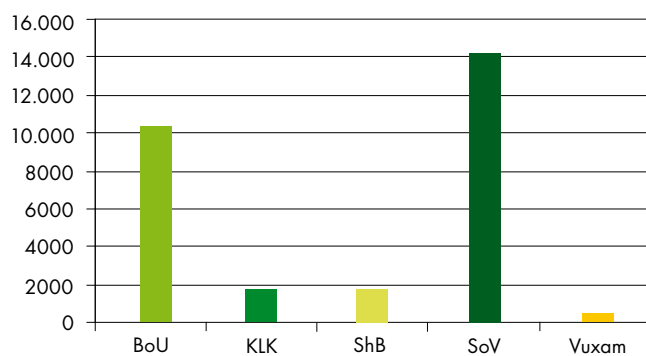
\* Källa: Forskningsprojektet Hälsa och framtid, delstudie 3.

I antalet berörda av omställning ingår en stor grupp inom Social välfärd/Vård och omsorg, cirka 50 personer, som är tjänstlediga för att prova på arbete hos den entreprenör som under hösten övertog driften av två särskilda boenden, Norlandia Care. Av dessa kommer troligen cirka 20 personer att återgå till Örebro kommun under våren 2011. För övriga övergår anställningen till entreprenören. Den största rörligheten sker inom hemvården.

Inom Förvaltningen för funktionshindrade är det ofta svårt att matcha personliga assistenter med lediga befattningar eftersom de anställts för att arbeta för en viss brukare och ofta har låg grundkompetens och har bristande vårdkompetens. Både inom Vård och omsorg och Förvaltningen för funktionshindrade placeras de personer som inte direkt kan erbjudas nya placeringar i Bemanningscentrum och under tiden fortsätter arbetet med att hitta en ny placering. Liksom tidigare är det så att anställda ibland kan få byta arbetsplats flera gånger innan en fast placering kan göras.

Inom Barn och utbildning sker omställningsarbete främst i samband med terminsskiftet. De lärare som saknar placering är oftast de som har kompetens inom ämneskombinationer som inte överensstämmer med behovet. Inom förskolan finns ett stort behov av förskollärare på grund av utbyggnaden, och då har ibland barnskötare tillfälligt kunnat placeras i avvaktan på rekrytering.

Kostnader för omställning per programområde\*



\*Kommungemensamma kostnader tillkommer med 7 mnkr, ej fördelat på programområde

Kostnaderna för omställning i utbetald lön, har minskat sedan föregående år. Främst är det kostnader för interna utvecklingsprogrammet som minskat då det vid årsskiftet endast fanns 4 personer kvar i programmet. Dessa är för närvarande vikarier och har ännu inte fått fasta placeringar. Ambitionen är att så snart som möjligt hitta nya placeringar för alla som blir berörda av omställning, men lönekostnader uppstår bland annat under perioder i avvaktan på ny placering eller då sysselsättningsgrader inte helt kan matchas utan del av anställningen måste belasta omställningskontot.

## Extern rörlighet

Den externa rörligheten från kommunen omfattar alla avgångar av tillsvidareanställda medarbetare oavsett orsak. Per den 31 december 2010 har 655 tillsvidareanställda i kommunen avslutat sin anställning. Antalet avgångar har ökat jämfört med 2009 och den externa rörligheten från 5,6 procent till 6,6 procent. Av det totala antalet avgångar av tillsvidareanställda är det 39 procent som avslutat sin anställning på grund av ålderspension. Samma siffra uppgick 2009 till 36 procent. Därmed är ålderspension den främsta avgångsorsaken, tätt följd av egen begäran. De yrkeskategorierna som har högst extern rörlighet är vårdbiträden, undersköterskor, vårdare och personliga assistenter.

Avgångsorsak	2010	Kvinnor	Män	Totalt
Ålderspension		210	48	258
Sjukersättning		18	2	20
Kompetensväxling		57	14	71
Egen begäran		198	56	254
Annat*		37	15	52
<b>Totalt</b>		<b>520</b>	<b>135</b>	<b>655</b>

\*avgångsvederlag, avliden, uppsägning, medarbetarprogram, särskild avtalspension.

## Rekrytering

Annonser, ansökningshandlingar och rekryteringar	2009	2010
Annonser	974	849
Ansökningar internt	1 400	3 000
Ansökningar externt	31 600	27 000
Rerytering internt	525	690
Rekrytering externt	599	473

Under 2010 har Örebro kommun lagt ut 849 annonser, både externt och internt, för lediga befattningar. Detta är en minskning jämfört med årsskiftet 2009 då 974 annonser publicerades. I samband med dessa annonser har kommunen tagit emot totalt cirka 30 000 ansökningshandlingar, varav 90 procent externa, vilket är oförändrat jämfört med 2009. Antalet ansökningar har minskat med 3000 jämfört med 2009. Att antalet annonser har minskat kan förklaras av att samlingsannonser gjorts för yrkesgrupper inom Barn och utbildning, som lärare tidigare år, lärare senare år, lärare inom praktiska och estetiska ämnen samt till viss del även för gymnasielärare. Samlingsannonser medför också färre ansökningar eftersom man bara behöver söka en gång per yrkeskategori. Den markant största yrkesgrupp kommunen rekryterat till är, liksom tidigare år, förskollärare. Det förklaras främst av utökningar inom förskoleverksamheten men även till viss del

av rekrytering på grund av Förskolläraryftet.

Totalt rekryterades 1163 medarbetare under 2010, av dessa är nästan 500 externt, en minskning med cirka 100 personer jämfört med 2009.

Yrkesgrupper som det är svårt att rekrytera till är vissa befattningar inom det tekniska området, som miljö- och hälsoskyddsinspektörer och ingenjörer. Förskollärare, sjuksköterskor samt skolledare är andra grupper som är svårt att rekrytera till.

### Pensionsavgångar och kompetensväxling

Ålderspension är den främsta avgångsorsaken, tätt följt av egen begäran. Prognosen är att ålderspensionsavgångar beräknas uppgå till tre procent av antalet tillsvidareanställda varje år fram till 2020, vilket är i samma nivå som vi haft de senaste åren. Under året har 258 personer avgått med ålderspension, 2009 var det 209 personer.

Att använda något av kompetensväxlingsalternativen är ett sätt att öka rörligheten inom Örebro kommun. En förutsättning för att bevilja detta är att det löser en övertalighets-situation eller stimulerar generations- eller kompetensväxling inom någon del av Örebro kommun.

Det vanligaste kompetensväxlingsalternativet som beviljats är en avgångspremie eller särskild avtalspension. All prövning sker individuellt och utifrån gällande förutsättningar och vanligast är att bevilja detta till anställda som innehar unika tjänster och där behovet av kompetensen inte längre behövs inom Örebro kommun.

Kostnaderna för kompetensväxlingsalternativen avgångspremie, seniormentorskap och stimulanspremie har minskat sedan 2009. Detta pga. att fler tidigt har placerats via ett aktivt omställningsarbete. Kriterierna för att erhålla någon kompetensväxlingsåtgärd har utvecklats och ett eventuellt beviljande grundar sig på en helhetssyn gällande hela Örebro kommun där det ska gagna det interna omställningsarbetet. Flest avgångs- och stimulanspremier samt särskilda avtalspensioner har beviljats inom Barn och utbildning. De flesta deltagarna till medarbetarprogrammet har kommit från Social välfärd.

#### Antal beviljade åtgärder 2010

Åtgärd	Antal
Avgångspremie	15
Stimulanspremie	4
Seniormentorskap	1
Särskild avtalspension	10
Medarbetarprogram	41

Kostnaderna för särskild avtalspension kan inte särredovisas eftersom finns i den totala pensionskostnaden för Örebro kommun. Kostnaden för 2010 är beräknade till 4,9 mnkr.

#### Kostnader för omställning under 2010

Kostnadslag	Aktivitet	Utfall mnkr
Omställningskostnader		15 793
Kompetensväxling		9
Avgångspremier		5 655
Interna utvecklingsprogrammet		2 910
Seniormentorskap		969
Stimulanspremier		145
Medarbetarprogram, ordinarie		10 075
Medarbetarprogram, alternativ		2 796
<b>Summa</b>		<b>38 352</b>

#### Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

AVI visar att personalomsättningen har ökat något under året, men ligger långt ifrån nivåer där misstanke kan finnas om byte av arbetsgivare på grund av otrivsel.

Kompetensväxlingsåtgärder kommer även fortsättningsvis att behövas för att öka rörligheten inom Örebro kommun. Arbete pågår för att utveckla nuvarande åtgärder men även att komplettera med nya.

Arbetet med omställning kommer att fortsätta även under 2011. Inom Vård och omsorg pågår ständiga förändringar utifrån vårdtyngd och ny fördelningsmodell. Öppnandet av det nya boendet Ängen kommer att tillföra nya tjänster inom både Vård och omsorg och Förvaltningen för funktionshinder, vilket ger möjlighet till placeringar.

Inom Barn och utbildning bedöms att organisationsförändringar inom skolan kommer att medföra att anställda hamnar i omställning.

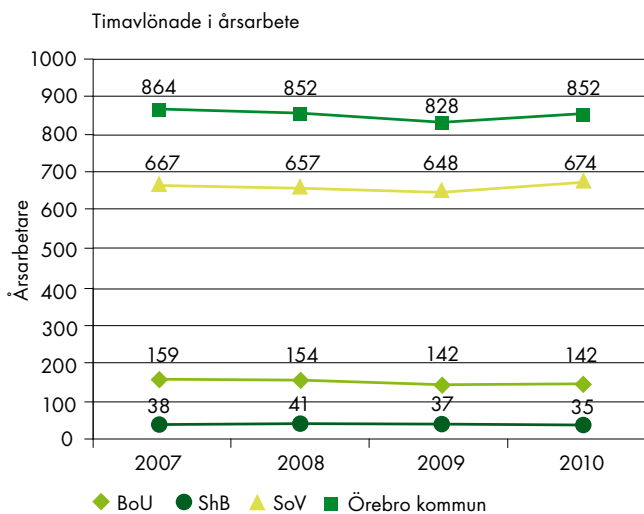
Ett bättre grepp om inflödet kommer att kunna ske då man fortsättningsvis tidigt kommer att följa upp timavlönade som används via BC.

# 3. Övriga uppföljningsområden

## 3.1 Timavlönade

Timavlönad personal används framförallt, för att lösa oförsägbara situationer, som till exempel vid korttidsfrånvaro, tillfälligt ökad arbetsbelastning och vid semesterledighet bland ordinarie personal. Inom Barn och utbildning är det främst förskoleverksamheten, som använder timavlönad personal. Inom Social välfärd är det framför allt bland omvårdnadspersonalen som de timavlönade finns.

Antalet timavlönade motsvarar 852 årsarbetare. Jämfört med 2009 är det en ökning motsvarande 14 årsarbetare. Social välfärd står för hela ökningen, inom Barn och utbildning är det oförändrat och inom samhällsbyggnad finns en minskning. I början av året minskade användandet av timavlönade men från och med mars månad kan man se en ökning som till en del beror på ökad korttidssjukfrånvaro. Ökningen avstannar sedan i slutet på året men det kan konstateras att under 2010 har verksamheterna använt fler timavlönade jämfört med 2009.



Kostnaden för timavlönade uppgår 2010 till 238,4 mnkr, en ökning med 7 mnkr jämfört med 2009.

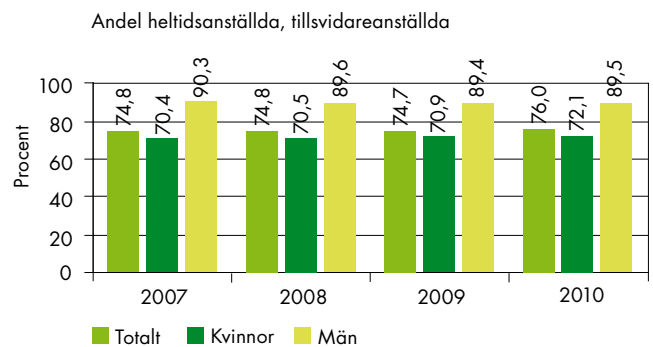
### Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

Antalet timavlönade har ökat under 2010. I september startade Bemanningcentrum som kommer att svara för korttidsbemanningen inom delar av kommunen. På sikt kommer Bemanningcentrum att innebära att antalet timavlönade minskar i kommunen, genom att fler tillsvidareanställda används för att korttidsbemanna. En del av Bemanningcentrums verksamhet handlar om att anställda kan önska sig en högre sysselsättningsgrad. Hittills har ett fyrtiotal deltidsanställda anmält intresse för utökad sysselsättningsgrad. Timavlönade ökade i början av året och under sommaren. I slutet av året minskade användande som en effekt av Bemanningcentrums start i september.

## 3.2 Hel- och deltidsanställda

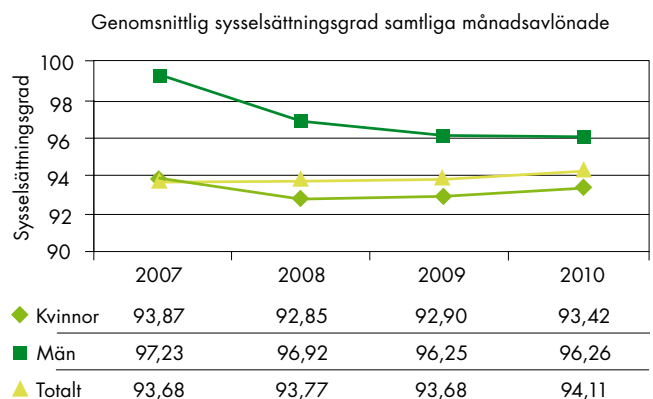
Tillsvidareanställda	2009 12 31			2010 12 31		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal heltidsanställda	5 601	2 013	7 442	5 577	1 993	7 570
Antal deltidsanställda	2 300	238	2 517	2 157	234	2 391
Andel heltidsanställda	70,9	89,4	74,7	72,1	89,5	76,0
Andel deltidsanställda	29,1	10,6	25,3	27,9	10,5	24,0

Andelen tillsvidareanställda kvinnor har ökat sedan 2009. 2 391 medarbetare har deltid och i jämförelse med 2009 är det en minskning med 126 medarbetare. Deltidsanställningar förekommer främst inom de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom Vård och omsorg samt Barn och utbildning.



Sedan 2007 har andelen heltidsanställda män legat på ungefär på samma nivå. Ökningen av andelen heltidsanställda har skett för kvinnorna. Sedan tidigare är andelen heltidsanställda män högre, så insatser har framför allt gjorts inom de kvinnodominerade grupperna.

Programområdena Barn och utbildning samt Samhällsbyggnad har en relativt hög andel heltidsanställda. Social välfärd är det programområde där fler insatser krävs. På sikt kan fler höja sin sysselsättningsgrad via Bemanningcentrum.



Medelssysselsättningsgraden har ökat något i jämförelse med 2009. Kvinnors medelssysselsättningsgrad har ökat medan männens är oförändrad.

Via Bemanningcentrum kan de anställda som så önskar höja sin sysselsättningsgrad. Kvinnornas sysselsättningsgrad har ökat från 90,9 till 91,5 procent inom programområde Social välfärd, ett 40-tal medarbetare har under året ökat sin sysselsättningsgrad inom ramen för korttidsprojektet.

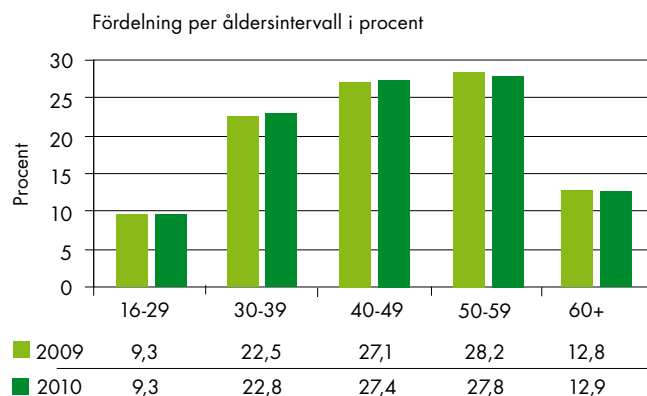
### 3.3 Arbetad tid/frånvaro för alla anställda

Den faktiskt arbetade tiden har ökat jämfört med 2009, från 87 procent till 89 procent. 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 11 procent varav sjukfrånvaron är 4 procent. I förhållande till 2009 har den faktiskt arbetade tiden ökat med två procentenheter och det har ett direkt samband med den sänkta sjukfrånvaron som minskat med motsvarande siffra.

### 3.4 Genomsnittsålder

Åldersfördelningen per åldersintervall har förändrats marginellt jämfört med 2009. En liten ökning i åldersgruppen 30–39 år och en liten minskning inom åldersgruppen 50–59 år. Högst andel månadsavlönade finns inom intervallet 50–59 år och lägst andel i intervallet 16–29 år. Totalt är 41 procent av kommunens månadsavlönade medarbetare 50 år eller äldre.

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har flest medarbetare över 50 år följd av Samhällsbyggnad och Barn och utbildning. Social välfärd har störst andel yngre medarbetare, 11 procent i åldersintervallet 16–29 år.



Medelåldern för samtliga medarbetare är 45,3 år och det är ingen skillnad på kvinnor och män, och medelåldern är i stort sett oförändrad från förra året. Medelåldern för dem som nyrekryterats är 35,0 år vilket är lägre än förra året då medelåldern för dessa var 40,9 år.

De yrkeskategorier som har lägst medelålder i kommunen är fritidsledare, socialsekreterare, elevassistenter, förskollärare, arbetsterapeuter och grundskollärare. Dessa yrkesgrupper har en relativ hög rörlighet, vilket leder till att många yngre medarbetare har rekryterats.

De yrkeskategorier som har hög medelålder är dagbarnvårdare, kulturpersonal, chefer och arbetsledare, måltidspersonal, skolsköterskor och sjuksköterskor. 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.

### 3.5 Arbetsmiljö

#### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Örebro kommuns medarbetare ska ha en trygg och säker arbetsmiljö. Detta medför att det systematiska arbetsmiljöarbetet är därför en viktig del i det dagliga arbetet. Arbetsmiljöarbetet bedrivs genom arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper/ skyddskommittéer, samt i medarbetarsamtalen. Örebro kommun har övergripande riktlinjer för hur arbetet ska bedrivas. Det finns en partsammansatt arbetsgrupp i kommunen, som arbetar med övergripande strategiska arbetsmiljö- och hälsofrågor som utbildningar, företagshälsovård och uppföljningar.

Förvaltningarna har gjort olika prioriteringar inom arbetsmiljöområdet. Inom samtliga skolförvaltningar har en årscykel för ett systematiskt arbete med arbetsmiljöfrågor utarbetats. Dessutom har utbildning i samverkansavtalet genomförts under året. Utifrån resultatet i 2009 års medarbetarenkät har programområde Barn och utbildning under 2010 fokuserat på stresshantering och ledarskapsfrågor. I samband med nyöppnandet av en rad förskolor har eventuella arbetsmiljökonsekvenser analyserats.

Programområde Samhällsbyggnad har haft fokus på upplevd stress och en organisationsöversyn har påbörjats utifrån resultat och ledarskap. Samtliga medarbetare inom programområdet har erbjudits utbildning i personlig effektivitetsplanering. Inom programområde Social välfärd har socialtjänsten arbetat förebyggande med riskbedömningar och överväganden om hur risken för hot och våld ska minimeras.

Alla förvaltningar och de flesta arbetsplatser har friskombud vars uppgift är att vara inspiratörer på arbetsplatserna. Utbildningar för friskombud bedrivs kontinuerligt.

Friskvårdsdiplomeringen är ett internt verktyg som tagits fram för att vara ett stöd i verksamheternas friskvårdsarbete, man kan ansöka om diplomering ett år i taget. Antalet arbetsplatser som blev friskvårdsdiplomerade 2010 var 50, en minskning med cirka 10 från föregående år. Man kan konstatera att det i stort sett är samma arbetsplatser som ansöker om diplomeringen år från år.

### Arbets-skador

Arbets-skador inkl. hot eller hot om våld	2009 12 31			2010 12 31		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
Barn och utbildning	122	22	144	137	15	152
Social välfärd	413	86	499	404	74	478
Samhällsbyggnad	7	16	23	10	16	26
Vuxenutbildning och arbetsmarknadsförvaltning	1	2	3	4	0	4
Kommunledningskontoret	3	1	4	2	0	2
<b>Totalt</b>	<b>546</b>	<b>127</b>	<b>673</b>	<b>557</b>	<b>105</b>	<b>662</b>

Arbets-skador p.g.a hot eller hot om våld	2009 12 31			2010 12 31		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
Barn och utbildning	12	9	21	13	4	17
Social välfärd	199	64	263	184	51	235
Samhällsbyggnad	0	0	0	0	0	0
Vuxenutbildning och arbetsmarknadsförvaltning	1	2	3	0	0	0
Kommunledningskontoret	0	0	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>212</b>	<b>75</b>	<b>287</b>	<b>197</b>	<b>55</b>	<b>252</b>

Tillbud	2009		2010		Varav hot eller hot om våld	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Barn och utbildning	123	270	22	31		
Social välfärd	534	521	194	234		
Samhällsbyggnad	15	33	0	7		
Vuxenutbildning och arbetsmarknadsförvaltning	3	23	0	3		
Kommunledningskontoret	2	5	0	1		
<b>Totalt</b>	<b>677</b>	<b>852</b>	<b>216</b>	<b>276</b>		

Alla arbetsskador och tillbud rapporteras i ett elektroniskt arbetsskadeverktyg, LISA. Att rapportera arbetsskador och tillbud är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och LISA används för att följa upp och för att man ska kunna arbeta förebyggande. Samverkansgrupperna gör årligen en uppföljning av anmälda skador och tillbud. Eventuella problemområden ska sedan lyftas in i en handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Antalet arbetsskador har minskat något, medan man ser en tydlig ökning i rapporteringen av tillbud som kan bero på att medarbetare i högre grad rapporterar tillbud. LISA är ett relativt nytt system och möjligheten för medarbetare att själva rapportera tillbud genomfördes under hösten 2009. Det är främst inom Barn och utbildning tillbudet ökat och då i kategorin *tillbud att bli skadad av annan person* och *falltillbud*.

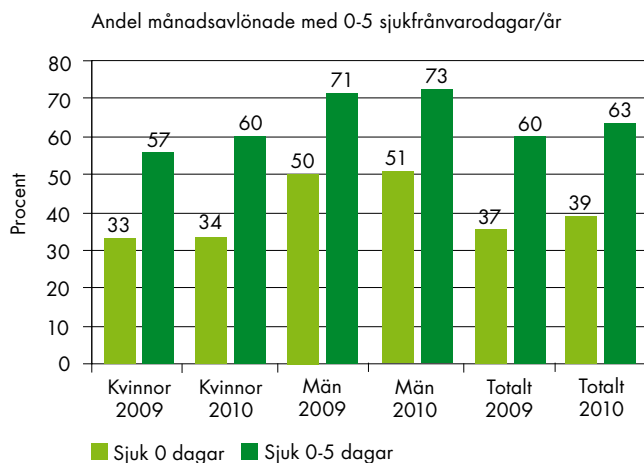
Social välfärd är, precis som tidigare år, det programområde som har flest rapporterade arbetsskador och tillbud. Inom programområdet är det Förvaltningen för funktionshindrade som uppvisar den högsta andelen arbetsskador, (60 procent) och tillbud (75 procent).

38 procent av alla arbetsskador är hot eller hot om våld, en minskning med 4 procentenheter jämfört med föregående år. Det är inom Barn och utbildning och Social välfärd som arbetsskador med hot eller hot om våld rapporterats. Av tillbudet utgör 32 procent hot eller hot om våld. Det är på samma nivå som föregående år. 78 procent av tillbudet med hot och hot om våld inom Social välfärd hänförs till Förvaltningen för funktionshindrade. Förvaltningen arbetar aktivt för att följa upp och förebygga hot och våldssituationer.

De vanligast förekommande övriga händelserna är *fallolyckor* och *fysisk överbelastning*.

### Frisknärvaro

Frisknärvaro definieras som andelen månadsavlönade i procent som haft 0 och 0-5 sjukfrånvarodagar under året.



Frisknärvaron ökar vilket innebär att fler medarbetare inte har sjukfrånvaro. Samtidigt ökar korttidssjukfrånvaron vilket bryter mönstret mot tidigare år då dessa två mått har följts åt. Det innebär att färre medarbetare står för korttidssjukfrånvaron i år jämfört med tidigare år. Ökningen av frisknärvaro återfinns i alla programområden och för både kvinnor och män. Programområdet Barn och utbildning har ökat sin frisknärvaro från 62 till 67 procent, Social välfärd från 52 till 56 procent och Samhällsbyggnad från 66 till 71 procent.

### Sammanfattande nulägesbedömning och prognos

Arbetsmiljöarbete är ett långsiktigt arbete som ska ske systematiskt. Det bedrivs genom arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtalen och i samverkansgrupper. På arbetsplatsträffarna ska handlingsplaner upprättas, vilket görs på alltför få arbetsplatser. Detta är ett område som bör följas upp och utvecklas.

Antalet friskvårdsdiplomerade arbetsplatser minskar. En anledning kan vara att det inte har varit en prioriterad fråga på ledningsgruppsnivå under året. Intresset för att bli friskvårdsdiplomerad hör ihop med hur organisationen kommunicerar kring hälsa och friskvård. Det kan vara intressant att följa upp om friskvårdsdiplomeringen har någon effekt på till exempel sjukfrånvaron.

Genom arbetsskadestatistiken ges en möjlighet att få information om den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Programområdena har olika verksamheter och därmed olika arbetsmiljöer, vilket i sin tur bidrar till olika mönster i statistiken. Arbetsskadorna och arbetsskador som är hot och våld har minskat medan tillbuderna har ökat. LISA är ett relativt nytt verktyg och i takt med att det blir implementerat får kommunen en bättre bild av nuläget och därmed ökar möjligheterna att arbeta förebyggande för att minska tillbud och arbetsskador.

## 3.6 Organisationsutveckling

### Medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten genomförs vartannat år i syfte att tydliggöra kommunens styrkor och svagheter som arbetsgivare. Enkäten visar också hur medarbetarna upplever sin arbetsituation på arbetsplatsen. Under hösten 2009 genomfördes en medarbetarenkät för tredje gången och resultatet presenterades för verksamheterna i november och december. Därefter, under 2010, har verksamheterna arbetat med sina utvecklingsområden på olika sätt, en uppföljning av 2009 års enkät har gjorts och under hösten 2011 kommer en ny medarbetarenkät att genomföras då vi kan följa upp resultaten av det arbetet.

I enkäten med frågor kring genomförandet av 2009 års medarbetarenkät framgår att cheferna anser att resultatrapporten har varit till nytta när man arbetat vidare med att utveckla verksamheten. Däremot upplevs det inte att medarbetarenkäten har varit till så stor nytta i utvecklingen av arbetsplatsträffar och medarbetarsamtalen.

Inom Gymnasieförvaltningen har varje enhet arbetat med resultatet för att synliggöra förbättringsområden samt vilka resultat som förbättrats. Förvaltningschefen har i samarbetet med Provins fem arbetat med en fördjupning av delaktigheten utifrån varje skolas verksamhetsutveckling utifrån de områden som enheten kommit överens med nämnden om. Inom Förskola och skola har man valt att fokusera på ledarskapsfrågor och stresshantering.

Inom Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har varje enhet valt ett par områden som man arbetar med utifrån resultaten. Arbetet bedrivs framförallt på arbetsplatsträffarna.

Inom Social välfärd arbetar alla enhetschefer med sina resultat på arbetsplatsträffarna. Inom Förvaltningen för funktionshindrade är den gemensamma nämndaren för arbetet organisationsklimatet.

Inom kommunledningskontoret har alla enheter arbetat med sina respektive förbättrings- och utvecklingsområden, framförallt på arbetsplatsträffar.

Inom Samhällsbyggnad har man under året arbetat med resultatet på olika sätt och genomfört olika aktiviteter. På Stadsbyggnadskontoret, där man har högt index på stress, har man valt att ha området i fokus och diskuterat det på personalmöten och enhetsmöten. Man har jobbat med frågan utifrån resultat, ledarskap och organisation och utifrån detta startat en organisationsöversyn. Man erbjuder kurser i psykosocial arbetsmiljö och möjligheter för chefer att få handledning. Medarbetarna har också erbjudits hälsoprofilbedömning och man har åtgärdat en del i den fysiska arbetsmiljön.

Inom Fritid- och turistförvaltningen samt Kultur och medborgarförvaltningen har man tittat på resultatet av hur



man upplever att man kan ta ut föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning – utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Man kommer att gå vidare med en enkätförfrågan om vad det är som man upplever gör att det svårt att ta ut denna typ av ledighet.

Inom Miljökontoret har man valt att arbeta med organisationsklimat och brukarorientering. Man har till exempel reviderat sin kvalitetshandbok när det gäller brukarorientering. Man anser att samverkan inom kommunen kan bli bättre och har därför bildat arbetsgrupper för bättre samverkan med medborgarfokus kring restauranger, fastighetsfrågor, vatten och avloppsfrågor.

Kommunfastigheter har haft resultatet uppe för diskussion och en avstämning kommer att ske efter årsskiftet.

På Tekniska förvaltningen har JÄMÅ-gruppen fått i uppdrag att utvärdera resultatet av medarbetarenkäten där skillnaden var fem procent eller mer mellan män och kvinnors svar samt negativa trender. Det är en fortsättning på den uppföljning som gjordes efter medarbetarenkäten 2005.

### Bemanningscentrum

Under våren 2010 förbereddes för en ny organisation för rekrytering och bemanning av korttidsvikarier. En samlad ingång för korttidsrekrytering i ett internt bemanningscentrum (BC) skulle kunna innebära förbättrad kvalitet för brukarna, högre kompetens hos korttidsvikarier, en förbättring av chefernas arbetssituation, bättre nyttjande av kommunens resurser genom att förmedla medarbetare i omställning och deltidsanställda till korttidsbehov, samt bättre arbetsvillkor för en stor grupp timavlönade medarbetare.

Den 1 september 2010 startade BC. I BC integrerades de befintliga verksamheterna bemanningsenheten inom Vård- och omsorgsförvaltningarna, vikarieförmedlingen inom Barn och utbildning samt bemanningsförmedlingen inom Förvaltningen för funktionshindrade.

Samtidigt påbörjades ett samarbete med externa bemanningsföretag. Vissa verksamheter får sina korttidsvikarier från det interna BC och vissa verksamheter från externt bemanningsföretag.

BC hanterar kommunens medarbetare som på hel eller del av tjänst är förhandlade berörda av omställning, samt omvårdnadspersonal som önskar utökad sysselsättningsgrad. Ett fyrtiotal deltidsanställd omvårdnadspersonal förmedlas som korttidsvikarier på den utökade sysselsättningsgraden, allt från 5 procent till 25 procent.

## 3.7 Lönepolitik

### Kompetensstyrningsmodellen

Under 2010 har cirka 375 chefer arbetat fullt ut enligt kommunens gemensamma modell för utvecklings- och lönesamtal. Cheferna inom Samhällsbyggnad samt Vård och Omsorg påbörjade under året metod- och samtalsutbildning. I januari 2011 kommer övriga chefer, de inom Förvaltningen för funktionshindrade att påbörja sin utbildning. Detta innebär att samtliga chefer kommer att arbeta enligt den gemensamma modellen under 2011.

Inför att börja arbeta enligt den gemensamma modellen så har alla chefer deltagit i metodutbildning och samtalsutbildning som har omfattat en hel respektive en halv dag. Varje chef har erbjudits ett enskilt coachsamtal. Chefer har arbetat i chefsavstämningssgrupper där bedömningarna av medarbetarnas arbetsprestation och kompetens har validerats och stämts av med andra chefer.

Syftet med den gemensamma modellen är att ge chefer och medarbetare konkret stöd i förberedelser och genomförande av samtalen. Det gemensamma arbetssättet ska bidra till att samtalen genomförs med en hög och likvärdig kvalitet i kommunen. Det ska också bidra till att medarbetarnas arbetsprestation och kompetens bedöms lika vid lönesättning.



**Modellen omfattar:**

- Process för framtagande av gemensamma och verksamhetsspecifika krav utifrån verksamhetens mål.
- Gemensam struktur och riktlinjer för utvecklingssamtal och lönesamtal som grundar sig på bedömning av arbetsprestation och kompetens.
- Process för kontinuerlig utbildning av chefer samt valideringar av bedömningar och kvalitetssäkring av samtal.

De gemensamma kraven som omfattar alla medarbetare är kommunikativ förmåga, förändringsförmåga och resultatorientering. Därutöver finns specifika yrkeskrav för varje befattning. Som stöd för arbetet har metodböcker för chefer respektive medarbetare och mallar för utvecklingssamtal tagits fram.

**Löneöversyn**

Löneöversynen genomfördes under våren 2010 för medarbetare som var medlemmar i Vårdförbundet och för alla övriga medarbetare genomfördes löneöversynen under hösten 2010. Den övergripande lönepolitiska inriktningen var att åtgärda osakliga löneskillnader på grund av kön, åstadkomma en lönespridning kopplad till prestation inom samtliga yrkesgrupper, prioritera kvinnodominerade yrkesgrupper med eftergymnasial utbildning samt att prioritera yrkesgrupper där det förekommit svårigheter att rekrytera och behålla personal. I övrigt var chefernas uppdrag att sätta ny lön utifrån medarbetarens prestation och resultat.

De centralt riktade åtgärderna, jämställdhetsåtgärderna och övriga prioriteringar har genomförts och fått genomslag. Arbetet med att skapa en lönespridning som avspeglar goda prestationer och resultat har påbörjats och kommer att fortgå under kommande löneöversyner.

Det totala utfallet i löneöversynen blev 2,65 procent för samtliga, för kvinnor 2,71 procent och för män 2,48 procent. Detta motsvarar ett snittutfall på 617 kronor för samtliga, för kvinnor 620 kronor och för män 606 kronor. Utfallet är beräknat på samtliga tillsvidareanställda.

**Sammanfattande nulägesbedömning och prognos**

Under hösten 2010 har en ny lönekartläggning genomförts, dessutom har en analys gjorts av lönestruktur och lönerelationer inom kommunen, lönespridning, möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare mm. Den positiva effekten av hanteringen av lönesamråd, tillsammans med ett mångårigt arbete att rätta till osakliga löneskillnader, har medfört att förvaltningarnas löneöversynsutrymme har ökat.

Lönespridningen är generellt sett lägre inom kommunals yrkesgrupper och framförallt inom de mansdominerade grupperna där också lägstlönennivån är hög. Inom övriga yrkesgrupper är lönespridningen i huvudsak grundad på ålder/erfarenhet. Lönespridning som kan kopplas till uppdrag, kompetens och prestation är liten. Förändringsarbetet är påbörjat och kommer att pågå under kommande löneöversyner.

Marknadens påverkan på lönenivåerna är i nuläget relativt liten, med undantag för vissa nyckelfunktioner med specifik teknisk utbildning samt för sjuksköterskor. Cheferna har dock en tendens att fortsätta lönesätta i en viss nivå med hänvisning till marknaden, även då detta inte krävs för att kunna rekrytera eller behålla.

Det är generellt sett små löneskillnader mellan chefer och underställda samt mellan grupper där krav ställs på akademisk utbildning och grupper där kravet är gymnasieutbildning.





ÖREBRO