

Personalekonomisk redovisning

Kommunen har en personalintensiv verksamhet. Personalkostnaderna var 60 procent av kommunens kostnader. Personalen är samtidigt kommunens viktigaste tillgång.

Antal anställda

Vid utgången av 2004 hade Hallsbergs kommun 1 823 personer anställda. 1 277 personer var tillsvidareanställda, 123 visstidsanställda med månadslön och 423 timanställda enligt AB-avtalet (allmänna bestämmelser). Totala antalet anställda minskade med 102 personer under 2004. Antalet tillsvidareanställda minskade med 3 personer, visstidsanställda minskade med 22 och timanställda minskade med 77 personer.

Olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder sysselsatte 315 personer. 327 ungdomar erhöll feriearbete under sommaren, motsvarande antal för 2003 var 329.

Antal anställda fördelade på förvaltning (2003 års siffror inom parentes)

Förvaltning	Antal anställda	Kvinnor	Män
Kommunkansliet	50 (45)	31 (29)	19 (16)
Miljö och teknikförvaltningen	247 (261)	166 (182)	81 (79)
Kultur och fritidsförvaltningen	39 (42)	24 (24)	15 (18)
Barn och utbildningsförvaltningen	635 (718)	527 (590)	108 (128)
Socialförvaltningen	878 (889)	815 (828)	63 (61)
BEA-avtalet	50 (61)	19 (19)	31 (42)
PAN-avtalet (anhörigvårdare)	36 (30)	19 (16)	17 (14)

Totala antalet anställda avviker från summan av uppgifterna i tabellen ovan beroende på att ett antal personer arbetar på flera förvaltningar.

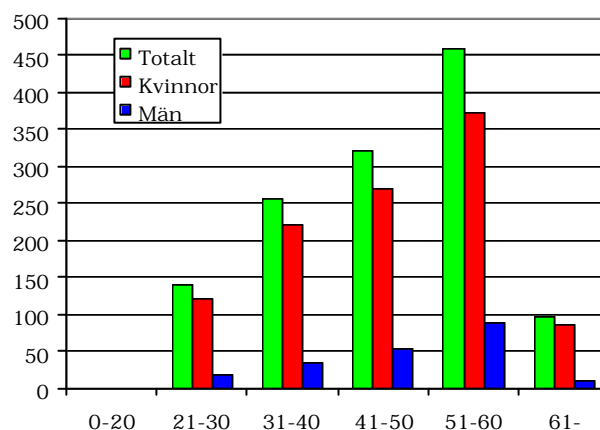
Åldersstruktur

Den totala medelåldern för tillsvidareanställda ökade jämfört med föregående år med 0,5 år till 46,5 år. Medelåldern

var 47,5 år för männen och 46,3 år för kvinnorna.

Människors inträde på arbetsmarknaden sker allt senare. Fler och fler yrken kräver längre utbildningar. Det återspeglas i personalens åldersstruktur. Medelåldern för de anställda var 41 år på socialförvaltningen, 43 år på barn- och utbildningsförvaltningen, 45 år på kultur- och fritidsförvaltningen, 46 år på miljö- och teknikförvaltningen samt 49 år på kansliet. Medelåldern har höjts med 1 år på alla förvaltningar utom på barn- och utbildningsförvaltningen där medelåldern höjts med 3 år. För social- resp. barn- och utbildningsförvaltningen är antalet anställda inom åldersintervallen mellan 30 och 60 år jämt fördelade. Övriga förvaltningar har flest anställda i intervallet 50-59 år.

Diagram: Tillsvidareanställda fördelade på ålder



Personalomsättning

Personalomsättningen minskade jämfört med föregående år. Barn- och utbildningsförvaltningen nyanställde i minskad omfattning och socialförvaltningens behov av vikarier minskade. Inom socialförvaltningen har ett antal personer som vikarierat längre tid än tre år fått tillsvidareanställning enligt Lagen om anställningsskydd. Övriga förvaltningar har låg personalomsätt-

ning. Kommunens rekryteringsbehov har också tillgodosetts genom att många fått högre sysselsättningsgrad. 36 personer gick i pension helt eller delvis under 2004 vilket är 17 färre än året innan.

Inhyrd personal

Inom individ- och familjeomsorgsverksamheten inhyrdes socialsekreterare vid ett tillfälle. Sjuksköterskor inhyrdes vid de särskilda boendena inom vård och omsorg. Det var under nattetid vid några tillfällen. 2004 uppgick kommunens totala kostnad för inhyrd personal till 0,2 mkr (år 2003: 1,2 mkr).

Arbetad tid - frånvaro

Antalet anställningsdagar enligt avtal AB, allmänna bestämmelser, var 528 957 i Hallsbergs kommun 2004. Det var 16 057 färre än 2003. Det motsvarar 44 årsarbetare. Tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön utgjorde 97,2 procent av den totala anställningstiden. Resterande 2,8 procent utgjordes av timanställda. Andelen timanställda minskade med 0,7 procentenheter.

Frånvarodagarna för anställda enligt AB, uppgick till 147 884 dagar fördelat på olika frånvaroorsaker.

Diagram: Frånvaroorsaker i förhållande till totala antalet anställningsdagar

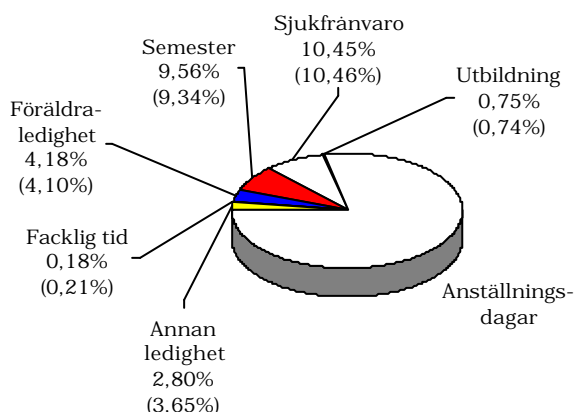
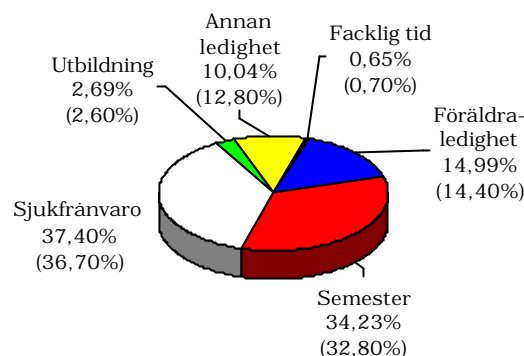


Diagram: Frånvaroorsaker i förhållande till totala antalet frånvarodagar



Sjukfrånvaro och rehabilitering

Enligt lagen om kommunal redovisning skall sjukfrånvaron redovisas i form av följande nyckeltal.

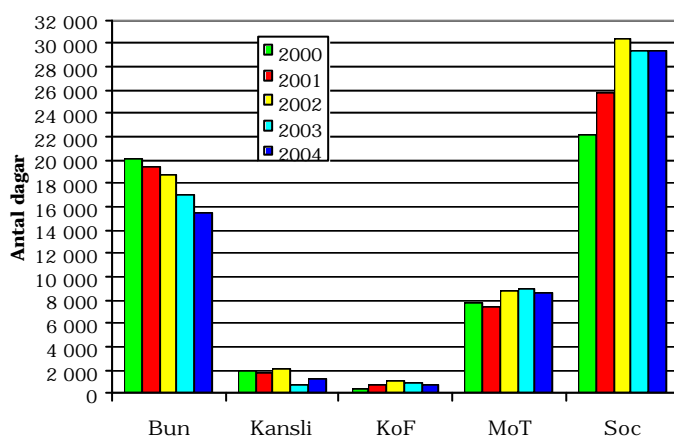
Beräkningarna är gjorda enligt kommunförbundets rekommendationer och avser alla anställda under året oavsett anställningsavtal.

Redovisning av sjukfrånvaro enligt lagen om kommunal redovisning	2003	2004
Sjukfrånvaro i procent av arbetstid		
Total sjukfrånvaro/sammanlagd ordinarie arbetstid	9,38	8,53
Summa tid med långtidssjukfrånvaro(>60 dagar)/ Total sjukfrånvaro	73,71	60,48
Total sjukfrånvaro för kvinnor/sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor	10,39	9,08
Total sjukfrånvaro för män/sammanlagd ordinarie arbetstid för män	4,18	6,36
Total sjukfrånvaro för yngre än 30 år/sammanlagd ordinarie arbetstid för gruppen	3,97	4,33
Total sjukfrånvaro för 30-49 år/sammanlagd ordinarie arbetstid för gruppen	9,13	8,54
Total sjukfrånvaro för 50 år och äldre/sammanlagd ordinarie arbetstid för gruppen	11,49	9,75

Av tabellredovisningen ovan framgår att den totala sjukfrånvaron minskade under 2004. Det är framförallt långtidssjukskrivningen som sjunkit. En djupare analys av sjukfrånvaron visar att det framför allt är gruppen kvinnor över 30 år som har återgått i arbete helt eller delvis.

Övriga nyckeltal sjukfrånvaro

Diagram: Sjukdagar fördelade på förvaltning och år



Sjukfrånvaron är hög men sjönk jämfört med föregående år. Varje anställd har i genomsnitt varit sjuk 29,3 dagar under året (29,6 dagar 2003).

Förvaltningarna arbetar för att förebygga ohälsa. Aktiva rehabiliteringsinsatser av olika slag vidtas för att få tillbaka anställda i arbete helt eller delvis.

Miljö- och teknikförvaltningens städavdelning har sänkt sjukfrånvaron. Det har skett genom målmedvetet arbete med att få sjukskrivna åter i arbete.

Samtidigt har satsningar gjorts på hälsofrämjande insatser för att förebygga sjukfrånvaro.

Socialförvaltningen har genom sitt projekt Kraftkällan arbetat med aktiviteter för långtidssjukskrivna. Syftet är att anställda ska kunna återgå i arbete i den omfattning som är möjlig för var och en. Förvaltningen har friskvårdsinspiratörer på alla arbetsplatser som i det dagliga arbetet verkar för hälsofrämjande levnadsvanor och arbetssätt. Personalen utbildas fortlöpande i förflyttningsteknik.

Kommunen har ett gott samarbete med företagshälsovård, vårdcentral och försäkringskassa. Det underlättar för den anställde som ska återgå i arbete hos kommunen. Försäkringskassan tillämpar reglerna om rätt till sjukpenning striktare. Läkarnas benägenhet att föreslå deltidssjukskrivning har ökat. Det har lett till att allt fler anställda återgår i deltidarbete. Några personer har inte kunnat återgå till sina gamla arbetsuppgifter. Det var inte möjligt att anpassa arbetet eller omplacera personen till en lämplig befattning. Kommunen var då tvungen att säga upp den anställde av personliga skäl i form av medicinska hinder.

Av långtidssjukskrivningarna var det ett mindre antal som var direkt arbetsrelaterat. I en del fall var det flera faktorer som sammantaget ledde till sjukskrivning. Det är svårt att avgöra vad som är den ursprungliga anledningen.

Arbetsmiljö

Förvaltningarna arbetade och arbetar systematiskt med att förbättra arbetsmiljön. Genom skyddsronder/ arbetsmiljöronder/arbetsmiljöinventeringar, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal har den anställde möjlighet att vara delaktig i och påverka utvecklingen av arbetsmiljön. Chefer och skyddsombud utbildas fortlöpande i arbetsmiljöfrågor. Nyanställda chefer och medarbetare har fått utbildning i medarbetarsamtal. Kommunen utbildar sina chefer i gällande kollektivavtal. De fackliga företrädarna har fått utbildning via sina respektive fack.

Under året har 623 medarbetarsamtal genomförts, betydligt färre än 2003. En av orsakerna är att det varit vakanser på flera chefstjänster.

Antalet arbetsplatsträffar har däremot ökat kraftigt till 759 under året.

Antalet arbetsskadeanmälningar och tillbudsrapporter har sjunkit för tredje året i rad.

Under 2004 kom 5 påpekanden från arbetsmiljöinspektionen eller andra myndigheter. Det har inte varit så få sedan statistik började samlas in 1996.

Personal- och löneavdelningarnas organisation har utretts. 1 september 2004 slogs de båda avdelningarna samman till en personalavdelning. Sammanslagningen har genomförts utan problem.

Miljö- och teknikförvaltningen har saknat förvaltningschef under andra hälften av hösten. Det har varit ansträngande för medarbetarna inom förvaltningen.

Barn- och utbildningsförvaltningens chef slutade under hösten. I avvaktan på att ny chef rekryterats har en erfaren person uppehållit tjänsten.

Beslutet om att överföra kultur- och fritidsförvaltningens verksamheter till

andra förvaltningar har skapat viss oro hos berörda.

Jämställdhet

Hallsbergs kommun var och är en mycket kvinnodominerad arbetsplats. 82,7 procent av de anställda var kvinnor 2004. Det var en ökning av andelen kvinnor med 0,2 procentenheter jämfört med föregående år (82,5 procent). Kommunen hade 52 chefer, därav 29 kvinnor och 23 män. Andelen kvinnliga chefer ökade med 6 procentenheter.

Medellönen för en kommunanställd var 19 054 kronor under 2004. Föregående år var medellönen 18 803 kronor. Medellönen för män var 21 405 kronor och för kvinnor 18 791 kronor. Kvinnornas medellön ökade med 469 kr under 2004, och männens med 240 kr under samma tid. Männens högre medellön förklaras av att förhållandevis många anställda män var chefer/arbetsledare. De flesta mansdominerade yrkesgrupperna fanns dessutom inom sektorer som var starkt påverkade av konkurrens från andra branscher, framförallt bygg- och anläggningsbranschen.

En lönekartläggning har genomförts. De fackliga representanterna och arbetsgivaren var överens om att löneskillnaderna inom yrkesgrupperna var sakligt grundade.

48 män var föräldralediga vid 251 tillfällen. Antalet föräldralediga män är tämligen konstant över tid. Antalet tillfällen då män varit föräldralediga har ökat de senaste åren.

Jämställdhetsarbetet bedrevs och bedrivs som en del i det dagliga arbetet. Främst sker det genom arbete med attityder och ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor i arbetslivet.

Miljö- och teknikförvaltningen har tagit fram en jämställdhetsplan som ett stöd i arbetet. Flexibel arbetstid och

personligt anpassade scheman fanns och finns på allt fler arbetsplatser. Det har underlättat att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Under 2004 förekom det inte några anmälningar om trakasserier i arbetet på grund av kön, etnisk härkomst eller sexuell läggning.

Vid annonsering och rekrytering påtalades positiv särbehandling på olika sätt.

Utbildning

Personalavdelningen erbjöd verksamhetsövergripande utbildningar till de anställda. Förvaltningarna erbjöd sina anställda verksamhets- och yrkesspecifik utbildning. Tre rektorer påbörjade rektorsutbildning under året. Flera förvaltningar har med stöd av medel från EU Växtkraft Mål 3 genomfört olika kompetensutvecklingsprojekt.

Deltidsarbetslöshet

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda enligt AB var 90 procent av heltid, 88 procent för kvinnor och 97 procent för män. Sysselsättningsgraden var oförändrad för kvinnor men minskade med 1 procentenhet för männen under 2004.

Av de tillsvidareanställda arbetade 59 procent heltid, 10 procent hade mellan 99 och 80 procent av heltid, 22 procent hade mellan 80 och 70 procent av heltid och resterande 9 procent hade lägre sysselsättningsgrad än 70 procent av heltid. Andelen heltidsarbetare har ökat något jämfört med föregående år.

Med deltidarbetslöshet avses den ofrivilliga deltidarbetslösheten.

Vid utgången av 2004 hade 121 personer anmält till arbetsgivaren att de önskade högre sysselsättningsgrad. Det var 3 personer fler än för ett år sedan. Av de som anmält intresse var 43 personer föräldralediga eller lediga på grund av studier. De önskar högre sysselsättningsgrad vid återgång i arbete. Av de resterande 78 personerna hade

de flesta erhållit högre sysselsättningsgrad men inte fullt ut den önskade. De redovisas därför fortfarande som anställda som önskar högre sysselsättningsgrad. Vid det särskilda boendet Kullängen erbjöds alla anställda upp till 90 procent av heltid även under 2004. 63 procent av de aktivt sökande arbetar inom äldreomsorgen.

Barn- och utbildningsförvaltningen har inte kunnat fullfölja kommunens mål att minska deltidarbetslösheten. Förvaltningen har i stället tvingats omreglera sysselsättningsgraden för ett antal personer till följd av kostnadsreduceringar.

Det långsiktiga arbetet med att nå kommunens mål att minska deltidarbetslösheten fortsätter.

Rekrytering

Ett aktivt arbete med att marknadsföra kommunen som arbetsplats pågår fortlöpande. De pedagogiska utbildningarnas verksamhetsförlagda utbildning är betydelsefulla för marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

Förvaltningarna deltog vid universitetens och högskolornas rekryteringsmässor och vid arbetsförmedlingens rekryteringsdagar.

Kommunens behov av att rekrytera är litet det närmaste året, men kommer att öka så småningom. Inom vård och omsorg finns alltid behov av extra personal under sommarhalvåret.

Kommunen har deltagit i kommunförbundets personalförsörjningsprojekt. Förslag till personalförsörjningspolicy kommer att presenteras våren 2005.

Personalbefrämjande aktiviteter

41 anställda uppvaktades för lång och trogen tjänst (25 år). 19 anställda deltog i avtackningen av de som gått i pension under året.

Under 2004 distribuerades 94 Hem-PC paket till anställda som tecknat avtal under 2003. Nytt erbjudande har lämnats under kvartal 1 2005.

Personalkostnader

2003 års siffror inom parentes.

Löner och ersättningar uppgick till 303,6 mkr (298,7 mkr). Lagstadgade sociala avgifter och avtalsenliga personalförsäkringar uppgick till 105,6 mkr (104,6 mkr). Den totala personalkostnaden uppgick därmed till 409,2 mkr (403,3 mkr). Utöver direkta lönekostnader tillkom kostnaden för de anställdas avtalsenliga pensioner. Under rubriken Pensionsskuld i avsnittet finansiell analys kommenteras pensionskostnaderna.

Inga andra ersättningar och förmåner än de som anges i gällande lagar och avtal betalades.

Framtiden

Den nya lagen om arbetsgivarens medfinansiering av sjukpenningen trädde i kraft den 1 januari 2005. Rehabiliteringsarbetet kommer att påverkas. Det krävs ännu mer kreativitet kring aktiviteter för återgång i arbete helt eller på deltid. Sjuklönereformen kommer också att medföra ökat administrativt arbete.

Under de närmaste åren kommer kommunens personal- och arbetsmiljöarbete att fokuseras på hälsofrämjande åtgärder. Syftet är att öka arbetstrivseln och närvaron på arbetsplatsen. Till stöd för detta arbete kommer en personalrekryteringspolicy och hälsopolicy att presenteras under våren 2005. Ytterligare insatser planeras för att underlätta för långtidsjukskrivna att återgå i arbete helt eller delvis.