

Personalbokslut 2021



Vetlanda



1 mars 2022

Innehåll

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	4
PERSONALSTRUKTUR	4
Antal anställningar	4
Åldersfördelning	5
TIDSANVÄNDNING.....	6
Arbetat tid, frånvaro och kostnader	6
Sammanställning övertid och mertid.....	7
REKRYTERING OCH BEMANNING Personalomsättning.....	8
Pension.....	8
LIKABEHANDLING	9
Anställningsform.....	9
Syssetsättningsgrad	9
Löneutveckling.....	11
Yrkesgrupper	12
Ledning.....	13
Föräldraledighet.....	14
HÄLSA.....	15
Långtidsfriska.....	15
Sjukfrånvaro	15
Andel sjukfrånvaro.....	16
Långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron.....	16
Frånvarodag 1-14, 15-59 och 60 dagar eller mer.....	17
Genomsnittligt antal dagar per sjukfall.....	17
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp.....	17
Sjukfrånvaro för hel och deltidssarbete.....	18
Åldersindelad sjukfrånvaro.....	18
Sjuklönekostnader	19
Företagshälsovård	19
ARBETSMILJÖ.....	20
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	20
Tillbud och arbetsskador.....	24
Totalt anmälda arbetsskador.....	24
Arbetsskador per förvaltning	24
Anmälda tillbud per förvaltning	25
LÖN	25
Lönespridning	25
Percentillöner	26
Total personalkostnad.....	26
GEMENSAMMA NYCKELTAL HÖGLANDSKOMMUNERNA.....	27

SAMMANFATTNING

- Antal månadsavlönade årsarbetare ökade med 59,9 årsarbetare till totalt 2 479.
- Övertiden ökade med 3 118 timmar år 2021.
- Den totala sjukfrånvaron är 6,9 procent vilket är en sänkning med 1,2 procentenheter jämfört med 2020 då den var 8,1 procent.
- Korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat markant, men även långtidssjukfrånvaron har minskat. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och deltidsanställda har högre sjukfrånvaro än de som arbetar heltid.
- Antal långtidsfriska medarbetare (det vill säga medarbetare med ingen registrerad sjukfrånvaro eller endast ett tillfälle med max fem sjukdagar) ökade med fyra procentenheter till 48 procent jämfört med 2020 men är fortfarande lägre jämför med 2019 då 59 procent var långtidsfriska.

Större händelser under året

Covid-19 pandemin har fortsatt påverka många personalgrupper som fått tänka nytt och ställa om snabbt under året när restriktioner tagits bort eller kommit till. De medarbetare som har haft möjlighet att arbeta på distans har gjort det under stora delar av året. Bemanningenheten har haft ett mycket högt tryck under året då många varit hemma på grund av sjuka barn, sjukdom eller karantänsregler.

Roboten RUT startade i mars 2021 och vilket förbättrade löneprocessen för chefer och lönavdelningen. Tyvärr avstannade processen i oktober då RUT behöver programmeras om på grund av uppdateringar i lönesystem vid versionsbyte.

Upphandlingen av nytt HR system blev klar under året och uppstart av flera HR projekt har pågått under året med kartläggning av nuvarande processer och kommande processer kring framför allt schema och bemanning.

Medarbetarundersökningen har genomförts under hösten och hade en svarsfrekvens på 84 %. Trenden med ett ökat trivselindex (totalt medelvärde) fortsätter och under 2021 var det 4,23 på en 5 gradig skala, där 5 är det mest positiva värdet. Det indikerar på nöjda medarbetare som trivs på sin arbetsplats.

Arbetsmiljöverket har under året genomfört en nationell tillsyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har efter inspektionen haft en genomgång av kommunens arbetsmiljöprocess för samtliga chefer och skyddsombud. Fokus har legat på den årliga uppföljningen, medverkan och rutiner, riskbedömningar och rapportering av ohälsa och tillbud.

//HR-kontoret

INLEDNING

Personalbokslutet är en sammanställning av struktur och kostnader för kommunens medarbetare. De tal som redovisas utgör underlag för analys och planering av verksamhets- och personalfrågor.

Rapporterna hämtas från olika stödsystem. Det gör att informationen kan skilja sig marginellt åt, eftersom rapporterna kan innehålla olika parametrar.

Notera även att förvaltningarna skiljer sig åt storleksmässigt, och därför ger jämförelser mellan förvaltningar inte alltid en rättvisande bild. I en liten förvaltning utgör en enskild person en stor andel vilken kan ha stor inverkan på det totala resultatet. I en större förvaltning utgör inte enskilda personer samma stora andel och har därför inte heller lika stor inverkan på resultatet.

PERSONALSTRUKTUR

Antal anställningar

Vetlanda kommun hade 2 205 tillsvidareanställningar år 2021. Det är en ökning med 40 tillsvidareanställningar jämfört med föregående år, även antalet månadsavlönade med allmän visstidsanställning (AVA) ökade, med 23 anställningar. Antalet månadsavlönade vikariat minskade med 7. Totalt för alla månadsavlönade anställningsformer innebär det en ökning med 59,9 årsarbetare under 2021.

Tabell 1 Antal anställningar per anställningsform

		Antal anställningar			Antal årsarbetare		
		2021	2020	2019	2021	2020	2019
Månads- avlönade	Alla anställningsformer	2712	2 647	2 750	2479,2	2 419,3	2 498,7
	Tillsvidare*	2205	2 165	2 170	2042,0	2 001,7	1 998,3
	Vikarier	145	152	159	118,6	125,2	128,8
	Allmän visstid	347	324	401	309,1	288,8	358,4
	Övriga**	15	6	20	9,5	3,6	13,2
Tim- avlönade	Alla anställningsformer	987	958	1 077	0	0	0
	Vikarier	711	696	751	0	0	0
	Allmän visstid	206	211	221	0	0	0
	Övriga**	70	51	105	0	0	0
Vilande	Alla anställningsformer	371	294	105	96,5	85,8	99,0
	Tillsvidare	102	92	105	94,8	85,8	99,0
	Vikarier & Ava	193	202	0	1,8	0	0

*Inklusive 3,1 kommunalråd och oppositionsråd

**I övriga ingår visstidsanställda fyllda 68 och provanställningar

Tabell 2 Antal anställningar per förvaltning

Förvaltning	Antal anställningar					
	Tillsvidareanställning			Visstidsanställning		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	831	810	800	322	309	362
Kommunledning	215	211	213	31	25	30
Kultur- och fritid	41	40	40	2	3	8
Miljö- och bygg	18	19	19	0	0	0
Socialförvaltning	86	81	87	5	6	12
Tekniska kontoret	153	161	158	8	3	9
Vård- och omsorg	861	843	853	139	136	159
Totalt	2205	2 165	2 170	507	482	580

Tabell 3 Antal årsarbetare per förvaltning

Förvaltning	Antal årsarbetare					
	Tillsvidareanställning			Visstidsanställning		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	795,0	774,0	762,9	285,3	276,3	323,6
Kommunledning	199,6	195,0	195,9	26,6	21,8	26,2
Kultur- och fritid	39,3	38,5	37,5	2,0	2,6	7,2
Miljö- och bygg	18	19,0	19,1	0	0	0
Socialförvaltning	83,5	80,0	85,2	3,5	4,9	11,6
Tekniska kontoret	151,1	158,9	156,1	7,6	3,0	8,5
Vård- och omsorg	755,5	736,6	741,7	112,4	109,0	123,3
Totalt	2042,0	2 001,7	1 998,3	437,40	417,6	500,4

Åldersfördelning

Medelåldern bland kommunens tillsvidareanställda medarbetare är 46,2 år. Medelåldern har varit i princip oförändrad de senaste åren. Tabellerna 4-6 ger en bredare bild av medelåldern fördelat per kön, förvaltning och anställningsform.

Tabell 4 Medelålder per kön

	Medelålder			Antal personer		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Kvinnor	46,3	46,1	46,1	1817	1798	1808
Män	45,8	46,2	46,5	388	367	362
Totalt	46,2	46,2	46,3	2205	2 165	2 170

Tabell 5 Medelålder per förvaltning

Förvaltning	Tillsvidareanställning			Visstidsanställning		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	46,9	46,5	46,6	41,5	42,2	40,1
Kommunledning	45,4	44,6	45,7	42,1	44,0	42,1
Kultur- och fritid	47,9	47,4	46,8	37,4	37,6	41,1
Miljö- och bygg	47,0	46,2	45,2	-	-	-
Socialförvaltning	46,3	46,8	46,7	53,2	50,1	50,7
Tekniska kontoret	46,1	45,7	46,0	51,9	41,8	39,3
Vård- och omsorg	45,4	45,8	45,8	49,8	34,6	42,7
Totalt	46,2	46,1	46,2	43,9	40,3	41,2

Tabell 6 Åldersfördelning tillsvidare och visstidsanställda

Åldersgrupp	Tillsvidareanställning			Visstidsanställning		
	Procent av antal medarbetare			Procent av antal medarbetare		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
- 29	11%	10%	10%	31%	27%	29%
30 - 39	20%	20%	20%	18%	21%	22%
40 - 49	26%	27%	26%	21%	24%	22%
50 - 55	18%	18%	19%	14%	13%	13%
56 -	25%	25%	25%	16%	13%	14%

TIDSANVÄNDNING

Arbetad tid, frånvaro och kostnader

Total arbetade timmar år 2021 ökade med 0,5 procent och kostnaderna för arbetad tid ökade med 2,6 procent jämfört med föregående år. Frånvarotimmarna minskade med 4,4 procent och kostnaderna med 0,3 procent jämfört med 2020.

Personalomkostnader (PO) är exempelvis kostnader för arbetsgivaravgifter, pensioner och försäkringar. Dessa kostnader är inte med i redovisningen nedan.

Tabell 7 Arbetad tid

Tabellen redovisar antal arbetade timmar samt lönekostnader exklusive personalomkostnader för samtliga anställningar. I arbetad tid inkluderas bland annat månadslön, timlön, mertid, övertid och ob- ersättning.

Förvaltning	Antal timmar			Kostnad exkl PO Tkr		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	1 546 780	1 540 221	1 635 372	339 854	328 855	336 012
Kommunledning	350 825	350 932	360 658	73 908	73 817	73 734
Kultur- och fritid	62 451	63 496	62 520	12 068	12 001	11 624
Miljö- och bygg	27 152	28 651	28 159	6 167	6 389	6 182
Socialförvaltning	136 880	140 369	145 775	31 168	31 040	31 598
Tekniska kontoret	266 663	261 353	269 046	50 781	49 253	48 722
Vård- och omsorg	1 376 984	1 364 633	1 400 738	277 332	270 321	269 121
Totalt	3 767 735	3 749 015	3 902 268	792 278	771 675	776 993

Tabell 8 Frånvaro

Tabellen redovisar antal frånvarotimmar samt lönekostnader exklusive personalomkostnader för samtliga anställningar. I frånvarotid inkluderas semester, sjukdom och föräldraledighet, vård av sjukt barn samt övrig frånvaro.

Förvaltning	Antal timmar			Kostnad exkl PO Tkr		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	540 718	579 649	554 393	68 274	70 025	70 087
Kommunledning	104 717	102 569	103 966	12 748	13 109	12 598
Kultur- och fritid	22 387	28 284	24 060	2 501	2 492	2 362
Miljö- och bygg	10 687	9 247	9 666	1 101	1 072	1 085
Socialförvaltning	45 369	47 554	56 000	5 675	5 567	6 047
Tekniska kontoret	79 347	88 225	82 792	9 494	9 263	9 192
Vård- och omsorg	504 705	513 391	485 960	49 105	47 767	46 749
Totalt	1 307 930	1 368 919	1 316 837	148 898	149 296	148 120

Sammanställning övertid och mertid

När deltidsanställda medarbetare arbetar extra timmar utöver ordinarie arbetstidsmätt, kallas denna mertid och ersätts som timlön. Även flexitid och annan ackumulerad tid utöver ordinarie arbetstidsmätt är inräknad i mertid. Detta kan jämföras med övertid som utgår när heltidsanställda arbetar extra timmar utöver ordinarie arbetstidsmätt. Övertid ersätts med ett högre belopp än timlönen, vilket innebär att övertiden kostar mer för arbetsgivaren än mertid.

Övertiden ökade med 3118 timmar år 2021 jämfört med 2020, vilket gör att trenden bryts med total minskad övertid. Vård- och omsorgsförvaltningen har haft den största ökningen med 2 773 timmar. Barn- och utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen och miljö- och byggförvaltningen har en fortsatt nedåtgående trend där övertiden minskar.

Mertiden ökade med 11 076 timmar år 2021 jämfört med 2020. Socialförvaltningen hade en ökning med 1069 timmar och vård- och omsorgsförvaltningen med 1502 timmar.

Tabell 9 Övertid

Förvaltning	Antal timmar			Kostnad exkl PO Tkr		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	3 782	3 959	4 361	750	858	847
Kommunledning	783	620	683	232	212	183
Kultur- och fritid	357	326	859	59	81	130
Miljö- och bygg	17	27	11	3	11	2
Socialförvaltning	118	202	279	32	40	89
Tekniska kontoret	2 283	1 897	2 773	613	468	699
Vård- och omsorg	11 118	8 345	7 258	4 034	2 877	2 347
Totalt	18 458	15 340	16 224	5 723	4 547	4 297

Tabell 10 Mertid

Förvaltning	Antal timmar			Kostnad exkl PO Tkr		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	12 078	12 743	17 162	1 398	947	1 242
Kommunledning	491	626	487	137	142	110
Kultur- och fritid	110	288	280	14	48	48
Miljö- och bygg	2	3	6	2	-	-
Socialförvaltning	1 183	114	123	381	11	27
Tekniska kontoret	488	717	482	50	47	42
Vård- och omsorg	11 249	9 747	9 379	2 050	1 670	1 594
Totalt	25 601	14 525	27 919	4 032	2 866	3 064

REKRYTERING OCH BEMANNING

Personalomsättning

Trenden med en sjunkande personalomsättning fortsätter, år 2021 har den minskat med ytterligare 0,6 procentenheter till 8,9 procent, vilket är det lägsta de senaste fem åren. Personalomsättningen varierar stort mellan olika befattningar se tabell 41 och 42 för detaljerad personalomsättning för vissa tjänster och även jämförelse med höglandskommunerna.

Tabell 11 Personalomsättning

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Avgångar tillsvidareanställda	199	210	221	285	282	286
Nyanställda tillsvidareanställda	154	136	167	223	219	304
Personalomsättning	8,9%	9,5%	10%	13%	12%	13%
Genomsnittligt antal anställda	2225	2 217	2 246	2 275	2 295	2 202

Källa: Personec Utdata

Pension

Som anställd har du rätt att gå i pension mellan 62 år och 68 år, uppgifterna i nedanstående tabell baseras på ett antagande om uttag av pension vid 66 års ålder. Under år 2022 är det 24 medarbetare som fyller 66 år, 10 som fyller 67 år och 3 som fyller 68 år.

Tabell 12 Prognos av pensionsavgångar vid 66 år per förvaltning

Förvaltning	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Barn- och utbildning	11	18	18	18	27	20	19	24
Kommunledning	3	2	6	5	8	2	8	3
Kultur- och fritid		1	2	1	1	1	2	2
Miljö- och bygg		1			1		1	1
Socialförvaltning		1	3	1	1	2	3	4
Tekniska kontoret	5	4	2	5	3	6	2	8
Vård- och omsorg	14	21	25	24	26	30	28	22
Totalt	33	48	56	54	67	61	63	62

Källa: Hypergene

LIKABEHANDLING

Anställningsform

Fördelningen mellan kvinnor och män är oförändrad i jämförelse med föregående år, 82 procent kvinnor och 18 procent män. Tekniska kontoret är fortsatt den enda förvaltningen som har en jämn könsfördelning där inget av könen är representerade med mer än 60 procent.

Totalt har män i högre grad tidsbegränsade anställningar, där 22 procent av männen och 17 procent av kvinnorna har tidsbegränsade anställningar.

Tabell 13 Anställningsform fördelat per kön och anställningsform

Förvaltning	Totalt			Tillsvidare			Tidsbegränsad		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning				73%	72%	69%	27%	28%	31%
Kvinnor	79%	79%	79%	74%	73%	55%	26%	27%	30%
Män	21%	21%	21%	70%	70%	66%	30%	30%	34%
Kommunledning				90%	89%	88%	10%	11%	12%
Kvinnor	82%	83%	84%	89%	89%	88%	11%	11%	12%
Män	18%	17%	16%	93%	92%	87%	7%	8%	13%
Kultur- och fritid				95%	93%	83%	5%	7%	12%
Kvinnor	65%	65%	67%	93%	89%	78%	7%	7%	11%
Män	35%	35%	33%	100%	100%	94%	0%	8%	17%
Miljö- och bygg				100%	100%	100%	0%	0%	0%
Kvinnor	72%	74%	74%	100%	100%	100%	0%	0%	0%
Män	28%	26%	26%	100%	100%	100%	0%	0%	0%
Socialförvaltning				92%	93%	88%	8%	7%	12%
Kvinnor	80%	89%	82%	93%	93%	73%	7%	7%	11%
Män	20%	14%	18%	89%	92%	83%	11%	8%	17%
Tekniska kontoret				97%	98%	95%	3%	2%	5%
Kvinnor	48%	49%	50%	100%	100%	93%	0%	0%	7%
Män	52%	51%	50%	95%	96%	96%	5%	4%	4%
Vård- och omsorg				86%	86%	85%	14%	14%	15%
Kvinnor	91%	92%	93%	88%	88%	80%	12%	12%	14%
Män	9%	8%	7%	72%	69%	61%	28%	31%	39%
Totalt				82%	82%	79%	18%	18%	21%
Kvinnor	82%	82%	82%	83%	83%	80%	17%	17%	20%
Män	18%	18%	18%	78%	78%	74%	22%	22%	26%

Källa: Personec Utdata

Sysselsättningsgrad

Andelen heltidsanställda har minskat med 1 procentenhet till 61 procent. Tabell 14 visar att det är färre kvinnor än män som arbetar heltid. De förvaltningar som ligger under genomsnittet med 62 procent heltidsanställda är Vård- och omsorgsförvaltningen där endast 34 procent arbetar heltid, samt Kommunledningsförvaltningen som har 61 procent som är heltidsanställda.

Tabell 14 Andel som arbetar heltid

Förvaltning	Andel som arbetar heltid av totalt antal anställda		
	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	77%	78%	78%
Kvinnor	76%	77%	76%
Män	80%	82%	82%
Kommunledning	61%	60%	60%
Kvinnor	56%	56%	55%
Män	85%	79%	82%
Kultur- och fritid	84%	86%	81%
Kvinnor	75%	79%	78%
Män	100%	100%	88%
Miljö- och bygg	100%	100%	100%
Kvinnor	100%	100%	100%
Män	100%	100%	100%
Socialförvaltning	88%	90%	95%
Kvinnor	88%	91%	96%
Män	89%	88%	89%
Tekniska kontoret	95%	96%	96%
Kvinnor	91%	93%	92%
Män	99%	99%	100%
Vård- och omsorg	34%	33%	31%
Kvinnor	34%	33%	31%
Män	42%	35%	26%
Totalt	61%	62%	61%
Kvinnor	58%	58%	57%
Män	78%	77%	76%

Tabell 15 Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda

Förvaltning	Heltid			Deltid 74%			Deltid 75 99%		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	673	669	356	28	29	31	115	112	113
Kommunledning	131	130	133	14	13	13	66	68	67
Kultur- och fritid	34	36	34	2	2	4	5	2	2
Miljö- och bygg	18	19	19	0	0	0	0	0	0
Socialförvaltning	75	77	84	2	1	3	5	3	0
Tekniska kontoret	146	154	152	1	2	3	6	3	0
Vård- och omsorg	302	299	287	79	84	93	471	460	473
Totalt	1379	1384	1380	126	131	146	668	650	659
Kvinnor	1062	1078	1074	113	119	130	619	601	611
Män	317	306	306	13	12	16	49	49	48

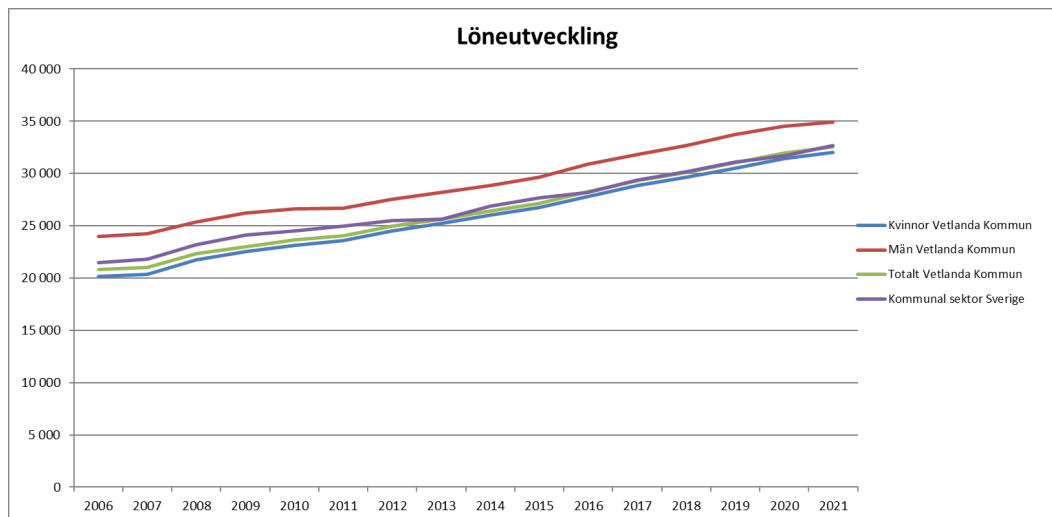
Tabell 16 Sysselsättningsgrad för visstidsanställda

Förvaltning	Heltid			Deltid 74%			Deltid 75 99%		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	215	219	245	43	39	43	79	69	74
Kommunledning	18	13	12	3	3	5	14	12	13
Kultur- och fritid	2	1	5	0	1	2	0	1	1
Miljö- och bygg	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Socialförvaltning	5	6	10	4	4	0	0	1	2
Tekniska kontoret	7	4	8	1	0	1	0	0	0
Vård- och omsorg	41	32	24	35	40	51	73	79	84
Totalt	288	275	304	86	87	102	166	162	174
Kvinnor	221	206	230	64	70	77	142	131	146
Män	67	69	74	22	17	25	24	31	28

Löneutveckling

Sedan år 2005 har löneskillnaden mellan män och kvinnor minskat med åtta procentenheter, vilket är resultatet av flera års satsning på jämlika löner. Dock har kvinnor generellt fortfarande åtta procentenheter lägre lön än män, vilket har att göra med yrkesgruppernas BAS-värderingar (se nästa stycke samt tabell 16). Den totala genomsnittliga medellönen år 2021 i Vetlanda kommun ligger i balans med kommunal sektor i Sverige.

Diagram A löneutveckling



Löneskillnad per kön och BAS-poäng

BAS-värderingen är ett verktyg för att hjälpa oss att arbetsvärdera tjänster och utifrån det sätta lön. Verktöget används även för att analysera om vi har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det pågår ett ständigt arbete med att få en lönespridning med god struktur kopplad mot BAS-värdering i samband med löneöversynen.

I tabellen nedan visas tillsvidareanställda kvinnors löneskillnad jämfört med männens. När kvinnor har högre lön än män inom ett BAS-intervall visas det med ett minustecken. Endast ett av BAS-intervallen, 775, visar på en löneskillnad till männens fördel som överensstämmer med diagram B ovan. Det beror på att 58 procent av kvinnorna arbetar inom yrken som ligger i basintervallet 175–375 där genomsnittslönen är 28 073 kr/månad medan 49 procent av männen arbetar inom akademiska yrken som ligger i basintervall 425-825 där genomsnittslönen är 54 425 kr/månad.

Tabell 17 Löneskillnad per kön och BAS-poäng

BAS	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
175	-4%	-4%	-5%	-8%	-13%	-10%	2%
225	2%	1%	1%	4%	2%	5%	6%
275	-4%	-3%	-3%	-3%	-3%	-1%	-1%
325	1%	2%	1%	2%	2%	1%	1%
375	-1%	-2%	-2%	-1%	0%	1%	-2%
425	2%	2%	3%	4%	4%	4%	6%
475	1%	3%	2%	2%	2%	3%	5%
525	3%	6%	0%	-1%	0%	-4%	-5%
575	0%	0%	-5%	3%	0%	-1%	-7%
625	0%	2%	1%	-1%	0%	-2%	0%
675	-9%	-9%	2%	1%	1%	6%	3%
725	-5%	-4%	-4%	1%	1%	-1%	-16%
775	12%	12%	11%	7%	7%		5%
825	1%						

Yrkesgrupper

Arbetsidentifikation (AID) är ett system som används av kommuner och regioner för att gruppera yrken baserat på dess arbetsuppgifter. För att få en bild av hur många av våra yrkesgrupper som har en jämn könsfördelning har vi gjort en analys av varje AID-kod som har två eller fler medarbetare. Med jämn representation menas att inget kön representeras med mindre än 40 procent.

Denna analys visar att det är endast 15 procent av yrkesgrupperna som har en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Det är endast 14 av de 89 yrkesgrupperna, som har två eller fler medarbetare, där båda könen är jämnt representerade

Tabell 18 Könsfördelning yrkesgrupper

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Totalt antal	14	13	16	21	15	11

Ledning

Enligt systemet för arbetsidentifikation indelas chefer i fyra olika nivåer: A, B, C eller L. För att klassificeras som chef krävs verksamhets-, ekonomi- och personalansvar. Chefsnivåerna kallas då A, B eller C. Saknar individen ett eller två av dessa klassificeras individen som ledningspersonal och kodas med L i tabellen nedan.

Kod	Benämning
A	Chef direkt underställd kommundirektör alternativt ansvar inför politisk nämnd/styrelse. Har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.
B	Chef på mellanchefernivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar över sitt verksamhetsområde (är i regel direkt underställd förvaltningschef).
C	Första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde.
L	Arbetstagare med lednings- och samordningsansvar med begränsat ansvar enligt ovan.

Ingen av chefsnivåerna speglar andelen anställda kvinnor i kommunen som är 82 procent enligt tabell 13 tidigare i bokslutet. Chefsnivå B räknas som jämställda i förhållande till kön då inget kön representeras med mindre än 40 procent. Övriga chefsnivåer är inte jämställda i förhållande till kön.

Tabell 19 Könsfördelning chefer

Ansvar	Kvinnor			Män			Andel kvinnor		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
A	3	3	2	6	6	6	33%	33%	25%
B	10	10	10	7	7	9	59%	59%	53%
C	71	75	73	29	32	28	71%	70%	72%
L	0	0	1	7	8	12	0%	0%	8%

Källa: Personec

Tabell 20 Antal medarbetare i snitt per C-chef

Förvaltning	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	26,8	27,1	30,0
Kultur- och fritid	8,8	8,4	9,6
Tekniska kontoret	12,4	12,6	11,8
Socialförvaltning	10,0	11,0	10,1
Kommunledning	14,6	14,9	15,0
Miljö- och bygg	18,0	18,0	18,0
Vård- och omsorg	27,2	26,9	30,9
Totalt	21,7	21,9	23,5

Källa Personec

Tabell 21 Antal chefer per medarbetarintervall

Förvaltning	1 10 medarbetare		11 20 medarbetare		21 30 medarbetare		31 40 medarbetare		Fler än 41 medarbetare	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Barn- och utbildning	1	5	3	1	9	4	8	5	4	2
Kultur- och fritid	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	2	6	0	2	1	2	0	0	0	0
Socialförvaltningen	4	1	4	0	0	0	0	0	0	0
Kommunledning	5	5	1	2	0	1	2	1	0	0
Miljö- och bygg	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Vård- och omsorg	4	2	4	0	8	0	13	1	5	0
Totalt	17	21	14	6	18	7	23	7	9	2

Källa: Personec

Föräldraledighet

Kvinnor tar i genomsnitt ut fler dagar föräldraledighet i jämförelse med män och efter en trend under några år med en viss procentuell minskning för kvinnorna har det vänt och procenten har ökat.

Tabell 22 Genomsnittligt antal dagar föräldraledighet per förvaltning

Tabellen visar genomsnittligt antal dagar föräldraledighet fördelat på kvinnor och män. Siffrorna baseras på genomsnittligt antal anställda för respektive förvaltning. Varje frånvarodag redovisas som en hel kalenderdag även om uttaget gäller del av dag. I statistiken ingår även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn.

Förvaltning	2021		2020		2019	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Barn- och utbildning	145	80	136	81	128	70
Kommunledning	114	44	94	22	104	60
Kultur- och fritid	119	18	87	12	115	84
Miljö- och bygg	246	148	162	237	188	179
Socialförvaltning	178	112	159	149	167	118
Tekniska kontoret	123	45	114	62	139	59
Vård- och omsorg	124	60	128	59	125	51
Totalt	149	72	125	88	138	89
Andel uttagna dagar per kön	67%	33%	59%	41%	61%	39%

HÄLSA

Långtidsfriska

Med termen "långtidsfrisk" avses medarbetare som det senaste året inte har något eller max ett sjukfall om högst fem dagars frånvaro. Mätningen visar en ökning med fyra procentenheter av andelen långtidsfriska. Det är en markant skillnad mellan könen när det gäller detta.

Tabell 23 Andel långtidsfriska per förvaltning

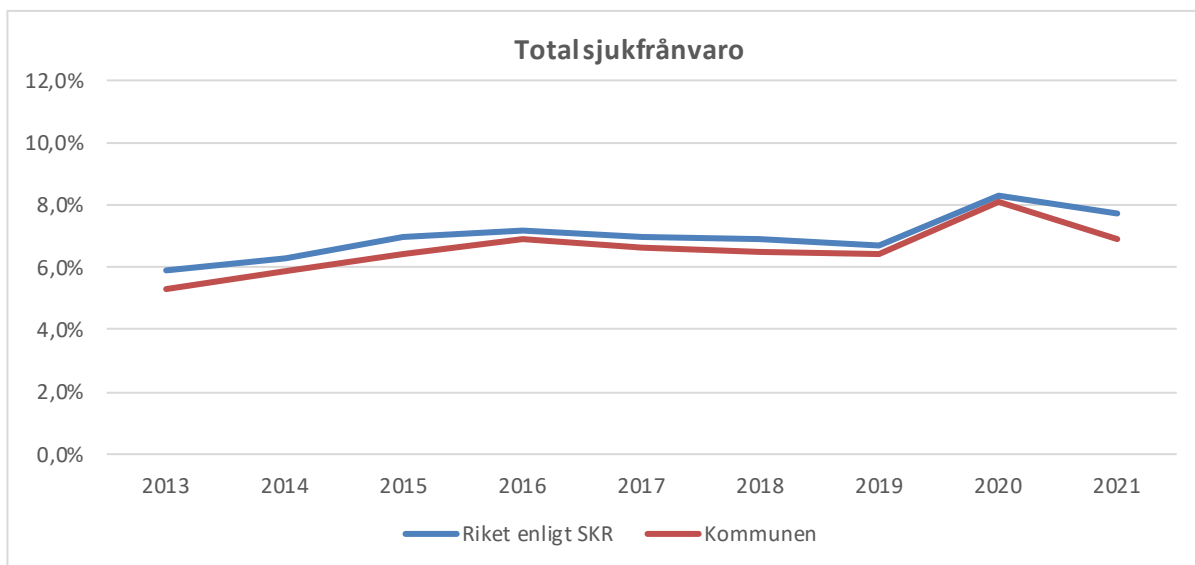
Förvaltning	2021			2020			2019		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Barn- och utbildning	48%	43%	65%	43%	40%	53%	61%	57%	75%
Kommunledning	58%	56%	71%	48%	46%	61%	64%	62%	76%
Kultur- och fritid	43%	38%	53%	44%	39%	56%	61%	60%	65%
Miljö- och bygg	68%	64%	80%	47%	50%	40%	63%	57%	80%
Socialförvaltning	55%	61%	32%	48%	48%	50%	53%	50%	63%
Tekniska kontoret	56%	52%	60%	45%	41%	50%	57%	57%	58%
Vård- och omsorg	45%	44%	48%	43%	41%	57%	49%	51%	69%
Totalt	48%	46%	58%	44%	41%	54%	59%	54%	70%

Sjukfrånvaro

Jämfört med föregående år har den totala sjukfrånvaron minskat med 1,2 procentenheter för Vetlanda kommun men sjukfrånvaron är fortfarande högre än innan Coronapandemin. Trenden de senaste nio åren är dock att Vetlandas genomsnittliga andel sjukfrånvaro ligger lägre än rikets, se Diagram B.

Diagram B Total sjukfrånvaro

Diagrammet visar andel total sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid, och redovisas enligt de direktiv som Sveriges kommuner och regioner (SKR) anger



Källa: Personec utdata, SKR

Andel sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat med 1,5 procentenheter. Männens sjukfrånvaro ligger fortfarande betydligt lägre än kvinnornas även om männens sjukfrånvaro endast minskade med 0,5 procentenheter jämför med föregående år. För så väl män som kvinnor ligger sjukfrånvaron under rikets genomsnitt. För en jämförelse med sjuktalen för övriga höglandskommuner, se tabell 38.

Tabell 24 Andel sjukfrånvaro per förvaltning

Tabellen visar andel sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid och redovisas i procent

Förvaltning	2021			2020			2019		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Barn- och utbildning	5,3	5,7	3,6	6,4	6,9	4,5	4,8	5,4	2,2
Kommunledning	5,6	6,0	3,4	6,3	7,0	2,4	5,5	6,3	1,3
Kultur- och fritid	6,9	9,5	3,0	9,5	12,4	4,3	9,2	11,9	3,9
Miljö- och bygg	1,4	1,4	1,4	3,3	3,5	2,5	4,1	3,7	5,1
Socialförvaltning	7,6	7,4	8,4	7,5	7,7	6,6	8,8	10,2	2,9
Tekniska kontoret	6,2	7,1	5,4	7,6	9,5	5,8	4,5	5,6	3,4
Vård- och omsorg	9,5	9,9	6,4	10,9	11,4	6,9	8,7	9,3	4
Totalt riket	7,7	8,4	5,3	8,3	9,1	5,7	6,7	7,4	4,4
Totalt kommunen	6,9	7,5	4,6	8,1	8,9	5,1	6,4	7,3	2,8

Källa: Personec utdata, SKR

Långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron

Långtidssjukfrånvaron redovisas här på två sätt:

- Andel av den totala sjukfrånvaron av tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar) och det är denna som även redovisas i SKR:s statistik (se tabell 25 Långtidssjukfrånvaro).
- Antal sjukfrånvarodagar, vilket beräknas på antalet dagar sjukfallet medför oberoende av arbetsdagens längd. En sjukfrånvarodag kan därför vara fyra timmar likväl som tio timmar (se tabell 26 Antal sjukfrånvarodagar)

Långtidssjukfrånvaron var 39,8 procent för kommunen och 38,6 procent för hela riket. Långtidssjukfrånvaron på kommunnivå har ökat med 4,8 procentenheter år 2021. Liksom för korttidssjukfrånvaron, är det kvinnorna som har högst sjuktal.

Tabell 25 Långtidssjukfrånvaro per förvaltning

Tabellen anger sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, redovisat enligt direktiv från SKR.

Förvaltning	2021			2020			2019		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Barn- och utbildning	31,2	31,4	30,5	30,6	31,4	26,1	43,2	43,4	41,6
Kommunledning	34,0	35,8	18,3	34,8	37,2	0,0	49,0	50,8	0,0
Kultur- och fritid	41,6	50,0	0,0	48,3	56,2	5,9	62,5	68,8	24,1
Miljö- och bygg	4,4	6,1	0,0	40,2	53,1	0,0	40,1	53,3	15,0
Socialförvaltning	53,0	62,1	21,2	55,3	64,5	10,8	59,9	64,0	0,0
Tekniska kontoret	37,4	32,0	43,9	26,6	28,2	24,1	30,0	34,8	22,8
Vård- och omsorg	45,7	47,3	26,2	37,3	38,8	18,3	48,0	49,4	19,9
Totalt riket	38,6	-	-	35,8	-	-	44,1	-	-
Totalt kommunen	39,8	41,3	30,0	35,0	37,0	21,3	46,6	48,3	27,2

Källa: Personec utdata, SKR

Frånvarodag 1-14, 15-59 och 60 dagar eller mer

Mellan år 2020 och 2021 minskad antalet sjukfrånvarodagar med 12 030 dagar vilket motsvarar en minskning med 15,4 procent.

Arbetsgivaren betalar sjuklön för de första 14 dagarna av en sjukperiod, vilket allmänt benämns korttidssjukfrånvaro. För en jämförelse med sjuktalen för övriga höglandskommuner, se tabell 38.

Tabell 26 antal sjukfrånvarodagar fördelat på perioder och kön

Tabellen visar antal sjukfrånvarodagar beräknat på det totala antalet sjukfrånvarodagar. En sjukfrånvarodag kan vara fyra arbetade timmar likvärd som tio arbetade timmar.

Förvaltning	Dag 1 14			Dag 15 59			Dag 60		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbild.	9 091	10 244	5 612	2 460	3 243	2 914	13 515	16 623	17 360
Kommunledning	1 548	1 821	1 189	632	924	444	3 311	3 356	4 351
Kultur- och fritid	330	367	181	52	271	57	899	1 075	1 328
Miljö- och bygg	69	106	72	0	0	15	21	366	219
Socialförvaltning	451	752	554	130	165	317	2 640	2 313	3 745
Tekniska kontoret	1 199	1 766	1 085	469	726	376	2 614	2 689	1 869
Vård- och omsorg	9 878	12 516	7 838	3 312	5 290	3 493	25 124	25 162	25 592
Totalt	22 566	27 572	16 351	7 055	10 619	7 616	48 124	51 584	54 464
Kvinnor	19 371	24 634	14 323	6 148	9 346	7 105	43 304	47 576	51 996
Män	3 195	2 938	2 208	907	1 273	511	4 820	4 008	2 468

Källa: Personec utdata

Genomsnittligt antal dagar per sjuktillfälle

Ett sjuktillfälle varade i genomsnitt 10 dagar år 2021, samma som föregående år. Kvinnor har i genomsnitt fler dagar per sjuktillfälle än vad män har.

Sjuktillfällen inom intervallet 1-14 dagar varade i genomsnitt i 3 dagar oförändrat jämfört med tidigare år. Inom det intervallet ligger kvinnor och män lika.

För intervallet 15-59 dagar var genomsnittet 26 dagar vilket är samma som år 2020. Inom detta intervall hade kvinnorna ett högre genomsnitt än männen.

Sjuktillfällen som varade 60 dagar eller längre, ökad i genomsnitt med 15 dagar. Det genomsnittliga antalet dagar per sjuktillfälle i detta intervall är högre för kvinnor än för män.

Tabell 27 Genomsnittligt antal dagar per sjuktillfälle

Tabellen visar genomsnittligt antal sjukdagar per sjuktillfälle

	Totalt			Dag 1 14			Dag 15 59			Dag 60		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Totalt	10	10	12	3	3	3	26	26	30	167	152	172
Kvinnor	10	11	13	3	3	3	26	26	31	173	155	175
Män	8	7	6	3	3	3	24	23	23	127	125	130

Källa: Personec Utdata

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper. Samtliga grupper utom "Individ och familjeomsorg" har minskat sjukfrånvaron jämfört med föregående år.

Det är framförallt medarbetare inom yrkesgruppen "Vård och omsorgsarbete" och "Individ- och familjeomsorg" samt "Städ, tvätt och renhållningsarbete" som har hög sjukfrånvaro.

Tabell 28 Sjukfrånvaro i procent per yrkesgrupp

Förvaltning	2021	2020	2019
Ledningsarbete	3,1	3,8	2,8
Handläggare- och administratörer	2,7	3,7	4,4
Vård- och omsorgsarbete med mera	9,3	11,5	9,2
Rehabiliterings och förebyggande arbete	5,2	7,1	6,0
Individ- och familjeomsorg	10,4	10,1	8,2
Förskole-, skol-, fritids- annan pedagogiskvht	5,6	6,9	5,3
Kultur-, turism- och fritidsarbete	6,1	7,7	6,4
Teknikarbete	1,7	2,9	2,8
Hantverkare med mera	7,5	8,0	4,4
Köks- och måltidsarbete	7,6	8,6	6,4
Städ, tvätt och renhållningsarbete	8,6	10,7	6,1
Totalt	6,9	8,1	6,4

Källa: Personec Utdata

Sjukfrånvaro för hel och deltidsarbetande

Medarbetare som arbetar deltid har en högre sjukfrånvaro än de som arbetar heltid, det skiljer 5,1 procentenheter.

För en jämförelse med sjuktalen för övriga höglandskommuner, se tabell 39.

Tabell 29 Sjukfrånvaro för hel- och deltidsarbetande

Förvaltning	Heltidsanställda			Deltidsanställda		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	4,7	6,1	4,5	8,1	8,5	6,5
Kommunledning	3,7	5,2	4,1	9,3	8,7	8,3
Kultur- och fritid	6,5	10,4	9,5	10,2	7,2	10,6
Miljö- och bygg	1,4	3,3	4,1	-	-	-
Socialförvaltning	8,1	7,8	6,2	4,2	6,2	4,8
Tekniska kontoret	5,9	7,5	4,1	16,2	15,7	13,5
Vård- och omsorg	7,4	8,7	7,8	11,9	16,3	10,3
Totalt	5,5	6,8	5,4	10,7	11,9	9,2

Källa: Personec utdata

Åldersindelad sjukfrånvaro

Det har skett en minskning i samtliga i åldersintervallen jämfört med 2020. Åldersintervallet 50 år och äldre har den högsta frånvaron, 7,7 procent.

I förhållande till rikets sjukfrånvaro har kommunens medarbetare en lägre sjukfrånvaro i samtliga åldersintervaller.

Tabell 30 Åldersindelad sjukfrånvaro

Förvaltning	29 år eller yngre			30 till 49 år			50 år eller äldre		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	5,0	7,1	4,6	4,6	5,7	4,2	6,0	7,0	5,4
Kommunledning	3,3	2,9	1,6	6,2	5,9	4,7	5,2	7,6	7,3
Kultur- och fritid	5,3	5,7	2,1	10,5	15,9	14,3	5,0	6,0	7,0
Miljö- och bygg	2,8	3,9	4,6	1,2	4,1	4,0	1,5	2,3	4,2
Socialförvaltning	4,6	1,8	1,5	5,9	6,7	7,9	9,9	9,0	10,2
Tekniska kontoret	3,4	4,7	3,7	4,4	5,3	2,9	8,1	10,0	5,8
Vård- och omsorg	5,7	7,5	5,9	9,9	10,8	9,4	10,6	12,3	9,2
Totalt riket	7,2	7,7	5,9	7,3	7,9	6,3	8,3	8,9	7,3
Totalt kommunen	5,2	6,7	4,8	6,6	7,6	6,1	7,7	9,2	7,2

Källa: Personec utdata

Sjuklönekostnader

Under 2019 konstaterades det att vissa sjuklöneposter blivit felkonterade med konsekvensen att lönekostnaderna blivit för höga och sjuklönekostnaderna för låga. Kommunens nettokostnad var dock rätt. Detta fel har inte korrigerats i 2019 års siffror men har rättats från och med 2020.

Sjuklönekostnaderna minskade 2021 med 4 455 tkr jämfört med 2020.

Tabell 31 Sjuklönekostnader

Tabellen visar sjuklönekostnader, exklusive personalomkostnader (PO) och vikariekostnader, för samtliga anställningar.

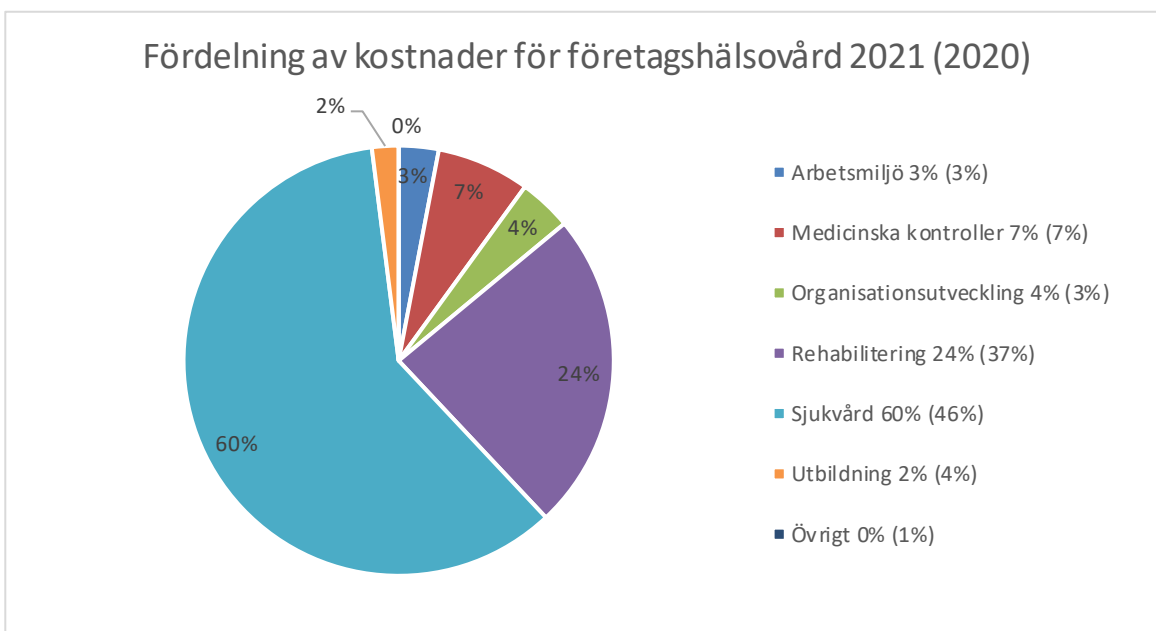
Förvaltning	Kostnad exkl PO i tkr				
	2021	2020	2019	2018	2017
Barn- och utbildning	7 300	8 951	5 363	5 953	5 301
Kommunledning	1 429	1 691	1 058	1 070	1 201
Kultur- och fritid	290	367	196	246	185
Miljö- och bygg	48	71	87	77	97
Socialförvaltning	693	718	786	888	893
Tekniska kontoret	1 068	1 434	861	906	854
Vård- och omsorg	9 119	11 168	7 164	9 394	6 649
Totalt	19 948	24 403	15 517	15 538	15 183

Källa: Personec utdata

Företagshälsovård

De tjänster som avropats från företagshälsovården under 2021 fördelar sig kostnadsmässigt enligt diagrammet nedan. Sjukvårdsinsatserna är den dominerande kostnaden följt av rehabiliteringsinsatser. En bidragande orsak till sjukvårdskostnaderna är att stödsamtalen som avropas i kommunen finns kategoriserade där och utgör 55 procent av sjukvårdskostnaden vilket är en ökning med 5 procent jämfört med 2020. Inom området rehabilitering ingår kostnader för arbetsförmågebedömningar som utgör 87 procent av kostnaderna inom området en kostnad som minskat med 3 procent jämfört med 2021.

Diagram C kostnader företagshälsovård



Siffran inom parentes utgör 2020 års fördelning av kostnader

Kostnaderna för företagshälsovården har ökat med 36 procent jämfört med 2020 och den största ökningen är inom området sjukvård och beror på ökat antal avrop av stödsamtal och samtal hos beteendevetare under året.

Under 2021 har vi sökt bidrag hos Försäkringskassan för utförda insatser hos företagshälsovården via arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd. Ansökningar för insatser värda 400 000 kronor har gjorts, av vilka 200 000 kronor har återbetalats i bidrag. Insatsema innebär att förebygga och förkorta sjukskrivning bland medarbetare. Bidraget täcker halva kostnaden upp till 10 000 kronor per arbetstagare och år, men högst med 200 000 kronor per arbetsgivare och år

ARBETSMILJÖ

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I februari 2022 genomfördes en årlig uppföljning av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete för 2021. Svarefrekvensen på denna enkät var 88 procent och skyddsombuden har deltagit i 78 procent av svaren. Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka och säkerställa att arbetsmiljöarbetet i Vetlanda kommun bedrivs enligt kommunens arbetsmiljöprocess samt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts inom nio olika områden.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Analys av arbetsmiljöarbetet	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är blankett/erna för "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter" korrekt ifyllda och reviderade vid behov?	83%	17%	*	70%	30%	*
Har du undersökt om du kan fördela arbetsmiljöuppgifter till medarbetare som arbetsleder andra medarbetare eller elever?	41%	5%	54%	37%	14%	49%
Har du, och eventuellt de medarbetare du fördelat arbetsmiljöuppgifterna till, tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för att kunna bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete?	82%	18%	*	73%	27%	*
Har statistik gällande arbetsskador, tillbud, sjukfrånvaro analyserats?	85%	15%	*	70%	30%	*
Har du planerat kommande organisations- och/eller verksamhetsförändringar?	47%	9%	44%	50%	22%	28%
Har du planerat och avropat de lagstadgade undersökningarna från Företagshälsovården?	34%	5%	61%	33%	22%	45%
Har du gått igenom föregående års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	71%	29%	*	66%	34%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Det är viktigt att blanketterna gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter är korrekt ifyllda och det anger 83 procent att dessa blanketter är, detta är en ökning med 13 procentenheter jämfört med 2020. För att kunna bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är det viktigt att de medarbetare som har fått fördelade arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för detta. Det svarar 82 procent att de har, en ökning med 9 procentenheter jämfört med 2020.

Skydds rond

Skydds rond	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är skydds rond/skydds ronder genomförda inom hela ditt ansvarsområde?	79%	21%	*	74%	26%	*
Är handlingsplan efter skydds rond upprättad för de risker som inte kunnat åtgärdas omedelbart?	74%	3%	23%	72%	28%	*
Har handlingsplanen efter skydds rond hanterats i samverkanssystemet?	79%	21%	*	59%	41%	*
Är alla åtgärder från skydds rondsprotokoll och handlingsplan genomförda?	42%	58%	*	38%	62%	*
Har du undersökt om det uppstått nya risker i samband med åtgärderna utifrån skydds rondsprotokoll och handlingsplan?	56%	44%	*	55%	45%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Skydds rond ska genomföras minst en gång per år. Under 2021 anger 79 procent av cheferna och skyddsombuden att skydds ronder har genomförts inom verksamheterna och samtliga av dessa svarar att skydds ronden har hanterats i samverkanssystemet, en ökning med 20 procentenheter. För de risker som inte kan åtgärdas direkt ska en handlingsplan upprättas. Cheferna och skyddsombuden svarar att 42 procent av alla åtgärder från handlingsplanen är genomförda. Orsaker till att övriga åtgärder ännu inte har slutförts kan vara att dessa fortfarande är pågående eller att samarbete med andra aktörer dragit ut på tiden.

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökning	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Har resultat för 2020 års medarbetarundersökningen samt gällande handlingsplan analyserats?	89%	11%	*	81%	19%	*
Har resultatet från 2020 års medarbetarundersökning använts i det fortsatta arbetsmiljöarbetet?	89%	11%	*	84%	16%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Resultatet av medarbetarundersökningen ligger till grund för det fortsatta arbetsmiljöarbetet då förbättringsområden och styrkor kartläggs och handlingsplan skrivs. Av kommunens chefer och skyddsombud anger 89 procent att resultatet av medarbetarundersökningen analyserats samt använts i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Kartlägga utbildningsbehov skyddsombud/chef

Kartlägga utbildningsbehov skyddsombud/chef	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Har undersökning gjorts för behovet av grundutbildning, vidareutbildning samt verksamhetsspecifika utbildningar i arbetsmiljö för skyddsombud och chefer?	91%	9%	*	70%	30%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Av kommunens chefer och skyddsombud svarar 91 procent att detta är genomfört, en ökning med 21 procentenheter jämfört med 2020.

Introduktion av arbetsplatsrisker

Introduktion av arbetsplatsrisker	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Är medarbetarnas kunskaper om arbetet och dess risker tillräckliga?	88%	12%	*	91%	9%	*
Finns det skriftliga instruktioner för allvarliga risker?	83%	17%	*	81%	19%	*
Använder medarbetarna hjälpmedel och den personliga skyddsutrustningen som behövs i arbetet?	96%	4%	*	95%	5%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

För att minska risken för olycksfall i arbetet är det viktigt att samtliga medarbetare känner till de risker som finns på arbetsplatsen och använder de hjälpmedel och personlig utrustning som behövs i arbetet. Av cheferna och skyddsombuden anser 88 procent att medarbetarna har kunskaper om arbetets risker. De som inte har tillräckliga kunskaper är nya medarbetare som behöver genomgå utbildning. Av de svarande anser 96 procent att medarbetarna använder hjälpmedel och personlig skyddsutrustning.

Riskbedömningar

Riskbedömningar	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Görs riskbedömningar med regelbundenhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet, ex, vid skyddsronder eller vid undersökningar/händelser i det dagliga arbetet?	87%	13%	*	92%	8%	*
Görs riskbedömningar inför förändring av verksamhet?	98%	2%	*	95%	5%	*
Dokumenteras riskbedömningarna skriftligt?	97%	3%	*	95%	5%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att riskbedöma de riskkällor som finns i verksamheten. Detta för att arbeta med rätt åtgärder och därmed minska risken för ohälsa och olycksfall i arbetet. När det gäller riskbedömningar anger 87 procent att dessa genomförs i det dagliga arbetet och 98 procent svarar att dessa utförs inför förändring av verksamhet.

Tillbud/arbetsskador

Tillbud och arbetsskador	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Rapporteras det i Stella när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller tillbud som inträffar i arbetet?	95%	5%	*	97%	3%	*
Görs utredningar när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller allvarliga tillbud som inträffat i arbetet?	99%	1%	*	98%	2%	*
Har allvarliga olycksfall eller tillbud anmälts till Arbetsmiljöverket?	44%	2%	54%	22%	12%	66%

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

När arbetsskador och tillbud inträffar ska detta rapporteras i systemet Stella och 95 procent av cheferna och skyddsombuden svarar att detta anmäls av medarbetarna. Trots detta kan det finnas ett mörkertal gällande anmälda tillbud. Det är även viktigt att utredningar genomförs i samband med dessa anmälningar för att riskerna ska kunna förebyggas och 99 procent anger att utredningar genomförs när medarbetare drabbas av ohälsa, olycksfall eller tillbud.

Rehabilitering och arbetsanpassning

Rehabilitering och arbetsanpassning	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Hanteras rehabilitering och arbetsanpassning i ett tidigt skede, enligt rehabiliteringsprocessen?	98%	2%	*	96%	4%	*
Har du de befogenheter, resurser, kunskaper och den kompetens som behövs för att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning?	86%	14%	*	74%	26%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Rehabilitering och arbetsanpassning på arbetsplatsen är arbetsgivarens ansvar och det är viktigt att detta arbete påbörjas tidigt för att öka medarbetarens möjligheter att återgå i arbete. Av kommunens chefer och skyddsombud svarar 98 procent att arbetet påbörjas tidigt enligt kommunens rehabiliteringsprocess. Av cheferna anser 86 procent att de har befogenheter, resurser och kompetens för att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning, en ökning med 12 procentenheter.

Företagshälsovård

Företagshälsovård	2021	2021	2021	2020	2020	2020
	Ja	Nej	Ej aktuellt	Ja	Nej	Ej Aktuellt
Anlitas företagshälsovården vid behov i arbetsmiljöärenden?	100%	0%	*	93%	7%	*

* Detta har inte varit ett möjligt svarsalternativ.

Vetlanda kommun har avtal med Gotahälsan som är kommunens expertresurs inom arbetsmiljöområdet. Av kommunens chefer och skyddsombud svarar samtliga att Gotahälsan anlitas vid behov i arbetsmiljöärenden.

Tillbud och arbetsskador

Att anmäla tillbud och arbetsskador är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett tillbud är en händelse som skulle kunna leda till en arbetsskada eller ohälsa. En arbetsskada är en skada som uppstår i arbetet eller på väg till eller från arbetet. Allvarliga tillbud och arbetsskador ska även anmälas till Arbetsmiljöverket.

Vi har under flera år systematiskt påtalat för chefer, skyddsombud och medarbetare att det är viktigt att alla arbetsskador och tillbud anmäls, men det finns fortfarande en risk för ett mörkertal. Det är viktigt att arbetsskador anmäls så att vi kan fortsätta arbetet med en förbättrad arbetsmiljö.

Totalt anmälda arbetsskador

Efter flera års ökning av antal anmälda arbetsskador med en pik 2019 har antalet minskat igen.

Diagram D Antal anmälda arbetsskador under en tioårs period



Källa: Adato, Stella

Arbetsskador per förvaltning

2021 anmäldes totalt 204 arbetsskador, 78 av dem var skador som ledde till frånvaro. Totalt har 17 arbetsskador klassats som allvarlig händelse och rapporterats vidare till arbetsmiljöverket.

Tabell 32 Anmälda arbetsskador per förvaltning

Förvaltning	Anmälda arbetsskador totalt			Anmälda arbetsskador med frånvaro		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	62	48	60	17	7	15
Kommunledning	22	14	13	6	5	3
Kultur- och fritid	4	2	3	2	0	1
Miljö- och bygg	1	0	0	1	0	0
Socialförvaltning	3	4	2	1	0	0
Tekniska kontoret	14	26	11	7	9	3
Vård- och omsorg	98	156	92	44	99	27
Totalt	204	250	181	78	120	49

Källa: Adato, Stella

Anmälda tillbud per förvaltning

2021 anmäldes 297 tillbud. Totalt har 36 anmälningar klassats som allvarligt tillbud och anmälts vidare till arbetsmiljöverket, 19 av dem är Covid relaterade.

Tabell 33 Anmälda tillbud

Förvaltning	Anmälda tillbud		
	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	146	97	132
Kommunledning	15	4	9
Kultur- och fritid	6	0	4
Miljö- och bygg	0	0	0
Socialförvaltning	11	9	8
Tekniska kontoret	10	11	6
Vård- och omsorg	109	110	172
Totalt	297	231	331

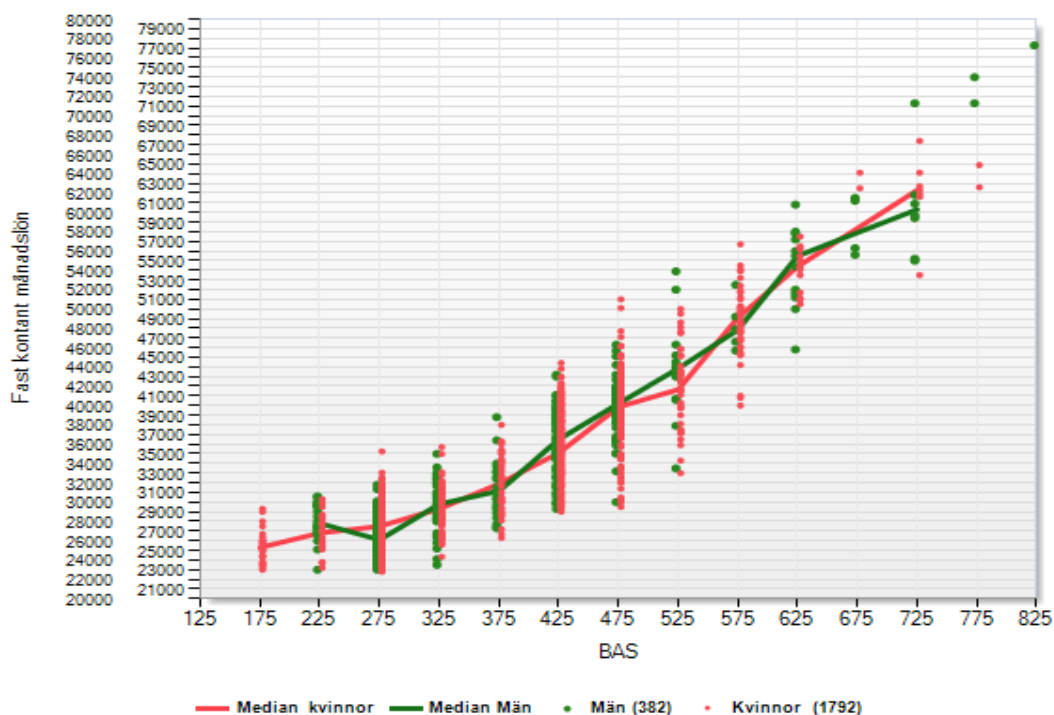
Källa: Adato, Stella

LÖN

Lönespridning

Nedan ser vi hur lönespridningen ser ut inom respektive BAS-värderingsintervall år 2021. BAS-värderingen hjälper oss att värdera arbetet och utifrån det sätta lön. Verktöget används även för att analysera om vi har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det pågår ett ständigt arbete med att få en lönespridning med god struktur kopplad mot BAS-värdering i samband med löneöversynerna.

Diagram E Lönespridning



Percentillöner

10:e percentilen: innebär att 10 procent av individerna har högst den lönenivån och 90 procent av individerna har en högre lön än den nivån.

Median: innebär att 50 procent av individerna har högst den lönenivån och 50 procent har en högre lönenivå.

90:e percentilen: innebär att 90 procent av individerna har högst den nivån och tio procent av individerna har högre än den nivån.

Tabell 34 Percentillöner per förvaltning

Förvaltning	10:e percentilen		Median		90:e percentilen	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Barn- och utbildning	27 150	26 800	34 700	33 800	42 625	41 500
Kommunledning	25 900	25 300	29 600	29 000	46 900	45 900
Kultur- och fritid	26 800	26 240	29 300	28 500	39 550	38 600
Miljö- och bygg	28 950	28 300	37 950	37 000	52 750	42 300
Socialförvaltning	31 050	30 300	37 350	36 600	47 200	45 600
Tekniska kontoret	23 950	23 600	29 100	28 500	42 100	40 484
Vård- och omsorg	24 600	24 500	27 900	27 300	35 700	35 700
Totalt	25 500	25 100	30 100	29 600	41 563	40 675

Källa: Personec Utdata

Total personalkostnad

Tabell 35 Total personalkostnad

Tabellen visar den totala personalkostnaden för löner och pension

	2021	2020	2019
Skattepliktig kontant bruttolön	953 078 839	933 105 782	936 43 717
Lagstadgade arbetsgivaravgifter	287 219 409	286 515 848	288 800 744
Avtalsenliga försäkringskostnader	261 118	266 215	266 224
Avsättning till pensioner	63 206 590	61 614 137	58 182 289
Utbetalda pensioner	31 935 701	32 141 464	30 698 382
Löneskatt på pensionskostnader	23 081 520	22 745 109	21 562 451
Övriga pensionskostnader, ej underlag för löneskatt	1866271	1969806	2 087 646
Totalt	1 360 649 448	1 338 335 488	1 337 941 453

GEMENSAMMA NYCKELTAL HÖGLANDSKOMMUNERNA

Höglandskommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda tar varje år fram gemensamma nyckeltal till personalboksluten via Personec utdata. För en fördjupad bild kan du läsa vidare om dessa nyckeltal under Vetlandas kommuns specifika tabeller tidigare i bokslutet.

Tabell 36 Antal kommuninvånare och antal anställda

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Antal invånare	6 814	17 848	31 761	11 701	27 602
Tillsvidare - Antal personer	545	1657	2769	1051	2262
Tillsvidare - Omräknade heltider	516	1537	2630	971	2097
Provanställning - Antal personer	0	4	15	5	1
Provanställning - Omräknade heltider	0	4	14	5	1
Tidsbegränsade enl Skollagen (obehöriga) antal personer	35	73	263	94	214
Tidsbegränsade enl Skollagen - omräknade heltider	29	65	236	79	171
Vik - Antal personer	24	48	55	36	226
Vik - Omräknade heltider	21	41	50	33	101
AVA - Antal personer	44	93	59	40	84
AVA - Omräknade heltider	40	77	51	36	72
Totalt antal anställda	648	1875	3161	1226	2787

Tabell 37 Antal timmar och kostnader för arbetad tid och frånvaro

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Summa arbetad tid totalt timmar	950 710	2 624 069	4 506 779	1 533 133	3 768 668
Summa arbetad tid totalt belopp*	189 712 633	555 518 183	959 771 352	346 645 313	785 614 618
Summa timlön timmar	90 650	324 248	367 380	151 200	216 216
Summa timlön belopp*	13 012 300	47 803 778	55 442 547	22 144 702	32 961 038
Summa fyllnad + övertid timmar	12 422	27 499	24 087	14 827	47 544
Summa fyllnad + övertid belopp*	2 574 391	5 759 259	7 553 847	3 759 095	9 813 997
Summa frånvaro totalt timmar	372 584	967 832	1 656 759	517 966	1 308 550
Summa frånvaro totalt belopp*	33 788 770	105 881 477	173 430 157	59 363 435	147 229 053
Genomsnittlig arbetad tid per anställd	1467	1400	1426	1251	1352

* Exklusive personalomkostnader

Tabell 38 Sjukfrånvaro

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Sjukfrånvaro% totalt	6,2%	7,0%	7,4%	6,60%	6,9%
Sjukfrånvaro% totalt män	3,6%	4,7%	4,9%	4,22%	4,6%
Sjukfrånvaro% totalt kvinnor	6,8%	7,7%	8,1%	7,13%	7,5%
Sjukfrånvaro% totalt from dag 60	30,9%	37,6%	37,8%	56,92%	39,8%
Sjukfrånvaro 0-29 år	5,9%	6,7%	6,4%	4,1%	5,2%
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,0%	6,5%	6,5%	6,2%	6,6%
Sjukfrånvaro 50+ år	7,9%	7,6%	8,2%	7,9%	7,7%

Tabell 39 Sjukfrånvaro för hel- och deltidsarbetande

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Sjukfrånvaro% Heltidsarbetande	6,1%	6,5%	6,6%	5,6%	5,5%
Sjukfrånvaro% Deltidsarbetande	8,0%	10,2%	11,6%	9,8%	10,7%

Tabell 40 Genomsnittlig sysselsättningsgrad

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Total sysselsättningsgrad medel	93%	92,1%	94,3	91,4%	83,6
Sysselsättningsgrad medel kvinnor -29 år	95%	91,8%	94,4	93,3%	67,8
Sysselsättningsgrad medel män -29 år	96%	91,7%	96,0	94,2%	70,7
Sysselsättningsgrad medel kvinnor 30-49 år	95%	92,3%	95,2	92,7%	84,5
Sysselsättningsgrad medel män 30-49 år	94%	97,2%	96,4	93,4%	90,5
Sysselsättningsgrad medel kvinnor 50+ år	90%	90,4%	92,2	88,4%	85,3
Sysselsättningsgrad medel män 50+ år	93%	92,8%	95,2	93,4%	91,4

Tabell 41 Personalomsättning

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
206014 - Sjuksköterska handikapp, äldre, geriatrik	30,3%	0,0%	14,4%	0,0%	13,8%
207009 - Undersköterska hemtjänst	16,7%	8,0%	7,6%	8,4%	5,3%
207011 - Undersköterska äldreomsorg	21,1%	8,2%	10,4%	7,6%	9,4%
351008 - Socialsekreterare barn och unga	27,8%	0,0%	22,2%	0,0%	7,1%
351009 - Socialsekreterare ekonomiskt bistånd	46,2%	0,0%	4,8%	0,0%	18,3%
351010 - Socialsekreterare övriga	0,0%	6,7%	19,4%	20,4%	31,2%
351012 - Socialsekreterare biståndsbedömare	57,7%	0,0%	9,9%	0,0%	12,7%
401009 - Lärare tidiga år F-3	10,0%	10,3%	17,3%	3,7%	8,1%
401010 - Lärare tidiga år 4-6	0,0%	15,2%	5,2%	2,8%	7,1%
401011 - Lärare senare år 7-9	9,4%	9,1%	12,1%	25,3%	5,1%
401012 - Lärare gymnasium allmänna ämnen	0,0%	6,7%	9,8%	21,3%	10,4%
401013 - Lärare gymnasium yrkesämnen		0,0%	11,8%	0,0%	8,3%
401014 - Lärare praktiskt estetiska ämnen	0,0%	5,4%	9,7%	0,0%	3,4%
401016 - Speciallärare	0,0%	9,5%	13,3%	0,0%	14,7%
401017 - Specialpedagog	0,0%	20,0%	18,5%	15,5%	3,8%
402010 - Förskollärare	22,5%	7,1%	8,2%	3,2%	8,9%
Totalt personalomsättning	12,7%	9,9%	9,7%	9,6%	8,9%

Tabell 42 Personalomsättning chefer

	Aneby	Eksjö	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Ansvarskod C	17,4%	7,0%	9,5%	19,2%	8,8%
Chefer skola, förskola	20,0%	0,0%	0,0%	27,2%	2,7%
Chefer omsorg och socialt arbete	20,0%	12,9%	9,8%	27,6%	14,0%