

FINSPÅNG

Personalredovisning 2009



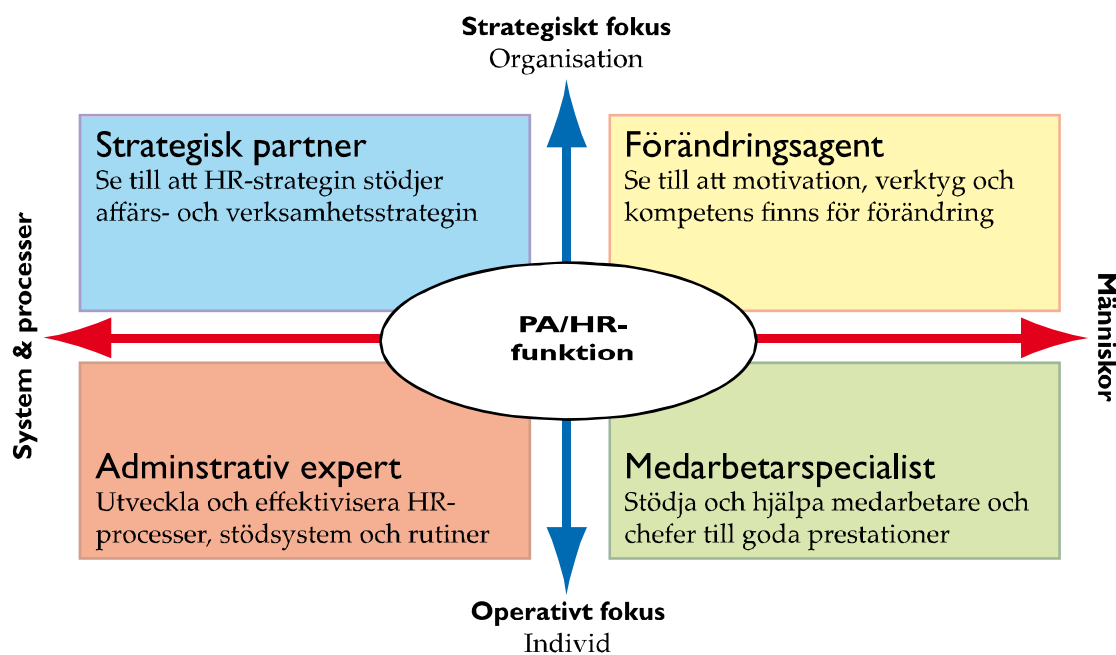
Välkommen till 2009 års personalredovisning

Innan du dyker in i materialet

Personalredovisningen 2009 består av två delar. Del 1 innehåller kommentarer med fördjupningar och diskussionsunderlag utifrån frågeställningar i personalpolitiken. Del 2 innehåller tabeller med kortare förklaringar.

Det sker ständiga förändringar i personalstaten. Detta material grundar sig på förhållanden 31 december 2009 eller är en summering av årets händelser. Statistik är ett sätt att förtydliga hur det sett ut men också vara underlag för att belysa framtida utvecklingsområden inom personalpolitiken.

Personalpolitiken har flera syften och fungerar på många olika sätt i en organisation. Det övergripande målet med verksamheten är att underlätta för de operativa verksamheterna att ge en bättre kommunal service. Personalpolitikens olika verksamhetsområden och fokusområden kan beskrivas på nedanstående sätt. Personalfunktionen i Finspångs kommun verkar inom alla dessa områden.



*Redovisningen är sammanställd av Personalavdelningen
Finspångs kommun
Mars 2010*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Kommentarer till tabellmaterialet	
Välkommen till 2009 års personalredovisning	2
Innan du dyker in i materialet	2
Innehållsförteckning	3
Vår vision, Kvalitet i arbetet, Personalpolitiken	4
Målstyrning och decentraliserad organisation	4
Mål med personalarbetet, resultat	5
Personalredovisningen 2009 på en minut	6
Vad döljer sig bakom siffrorna i tabellerna	7
Hälsan som förutsättning för ett gott arbete	7
Sjukskrivning, Rehabilitering, Hälsovägledning	7,8
Jämställdhet och mångfald, Resultat	9
Arbetsmiljö, Tillbud, Arbetsskador	10
Arbetsmiljöutbildning	11
Pensionsavgångar	12
Personalförsörjning, Framtiden	13
Kommunens lönekostnader	14
Periodens händelser inom Personalavdelningen	14
Numrerade tabeller med korta kommentarer	
1 Anställningar per yrkeskategori tillsvidareanställda	15
2 Tillsvidareanställda med heltid och deltid	16
3 Medelsysselsättningsgrad tillsvidareanställda med deltid, sektorer	17
4 Tillsvidareanställda, intervall sysselsättningsgrader	17
Diagram 1 Förändring tillsvidareanställda och visstidsanställda	17
Färre kommunalt anställda en genusfråga?	17
5 Visstidsanställningar per yrkesgrupp, sektorer	18
6 Långtidsfrisknärvaro	19
7a Sjukfrånvaro, dagar	20, 21
7b Sjukfrånvaro, timmar (nationella modellen)	22
8 Sjukfrånvarokostnader	23
9,10 Anmälda tillbud, Anmälda arbetsskador	24
11 Medelålder och genomsnittlig anställningstid (år)	24
12 Anställda per åldersintervall - tillsvidareanställda	25
Diagram 2 Åldersfördelning och kön sektorer	25
13 Personalomsättning sektorer	26
14 Pensionsavgångar, Fakta pensioneringar + prognos	27
15 Mertid och övertid	28
Diagram 3 Övertid och mertid omräknat till årsarbetare	29
16 Timanställda	29
Diagram 4 Timanställningar omräknat till årsarbetare	29
17 Medellön och lägst/högst per yrkesgrupp, sektorer	30
18 Medellön och lägst/högst per yrkesgrupp, bolagen	30
Kommunens "Medelsvensson" 2009	31

Vår vision

Finspång ska vara den attraktiva kommunen i en spännande region, där vi skapar utveckling och livskvalitet genom samverkan, öppenhet och nytänkande.

Kvalitén i vårt arbete

Kvalitet i Finspångs kommun kännetecknas av nöjda kommuninvånare, kompetenta och motiverade medarbetare samt att kommunens resurser kommer invånarna till del på bästa tänkbara sätt.

Personalpolitiken

Personalpolitikens uppgift är att tillsammans med verksamheterna förvalta och utveckla de samlade personalresurserna så att de politiska intentionerna kan genomföras på ett effektivt sätt i hela koncernen och att säkra behovet av arbetskraft i framtiden. För att uppnå detta finns en för koncernen gemensam personalpolitik, som utgår från ett gemensamt synsätt.

Vår värdegrund

Organisationens framgång nås genom människorna
Alla människors lika värde
Att alla vill och kan ta ansvar.

Hörnstenarna i personalpolitiken

Det goda medarbetarskapet
Det goda ledarskapet
Samverkan
En bra arbetsmiljö.

Genom en kontinuerlig och välgrundad personalplanering skall kommunens kvalitativa och kvantitativa arbetskraftsbehov tillgodoses. På så sätt skapas förutsättningen för att kommunens tjänster utvecklas efter kommuninvånarnas behov.

Målstyrning och decentraliserad organisation med central styrning

Alla beslut och allt handlande i organisationen utgår alltid från frågan "För vem?". Finspångs kommun ska ha ett effektivt resursutnyttjande präglat av god ekonomisk hushållning. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare med motiverade och kompetenta medarbetare. Arbetet ska präglas av öppna och effektiva processer med fokus på helheten. I styrkorten är framgångsfaktorer och mål definierade.

Uppdragen bryts ner till förhållanden som är anpassade till respektive verksamhets mål och uppgifter. I organisationen avgör respektive chef och arbetslag hur målen ska uppnås - det ger variation i mötet med medborgarna.

Personalavdelningen organiserar återkommande utbildningar inom personalpolitiska området. Chefs- och ledarskapsutbildningar har som syfte att stärka och utveckla en gemensam syn

på och tillämpning av personalpolitiken, som har som syfte att skapa ett

gemensamt strategiskt förhållningssätt i arbetsgivarfrågor.

Mål för personalarbetet

Alla medarbetare ska ha årliga löne- och medarbetarsamtal samt en individuell utvecklingsplan.

NMI (Nöjd medarbetarindex) ska förbättras.

Frisknärvaron ska öka.

Tillgänglighet och service ska förbättras.

Processtyrning ska utvecklas.

Resultat

Våra chefer har haft i uppdrag att genomföra löne- och medarbetarsamtal samt lägga upp en individuell utvecklingsplan för sina medarbetare. Central uppföljning sker vart annat år.

Cheferna har utifrån föregående medarbetarenkät i uppdrag att förbättra NMI. Uppföljning kommer att ske under 2010.

Frisknärvaron som motsats till sjukfrånvaro har ökat från 95 procent år 2008 till 95,8 procent år 2009. Däremot har andelen anställda med 100 procent närvaro minskat.

Organisationens tillgänglighet till personal- och arbetsrättskompetens har ökat i och med ökade resurser till personalavdelningen och organisering som stödjer sektorsindelningen.

Det centrala personalarbetet har inte haft resurser för att utveckla processarbetet. En mycket stor del av avdelningens arbete har koncentrerats till att genomföra uppsägningen av medarbetare på grund av arbetsbrist.

Personalredovisningen 2009 på en minut

Antalet anställningar minskade med 53 till 1603 tillsvidareanställda. 79,9 procent hade heltid och av dem valde nästan 300 att inte arbeta heltid. Antalet tidsbegränsat anställda minskade under året.

Antalet anställda som inte har någon sjukfrånvaro minskade. Kommunens ohälsotal 4,9 procent ligger under riksmedeltalet 5,6 procent. Samtidigt som sjukfrånvaron sjunker ökar kostnaderna för densamma.

Arbetskadorna var lika många (69 st) som föregående år medan tillbuden minskade väsentligt enligt statistiken.

De närmaste tio åren blir 500 medarbetare 65 år och under samma period har vi 1000 medarbetare som inte uppnår pensionsåldern.

2009 betalade vi ut 620 miljoner kronor i löner. Det är 69 procent av kommunens kostnader.

Personalarbetet har till stor del handlat om ny organisation, anpassning till ramar och uppsägningar.

När kommunens anställningar minskar drabbar det oftast kvinnor. Offensiva satsningar på personalen har fått stå tillbaka.

Ohälsotalet sjunker men beror troligen mest på externa faktorer. Fokuseringen nationellt på att minska långa sjukskrivningar har medfört ökade kommundkostnader.

Statistiken över tillbud är inte sann. Det finns ett stort mörkertal.

Fokusering på ersättningsrekryteringar får inte skymma det faktum att vi vill ha kvar majoriteten som anställda.

För att behålla och utveckla kommunens kvalitet i utförandet behöver den största utgiftsposten värdesäkras och förädlas kontinuerligt.

Vad döljer sig bakom siffrorna i tabellerna?

Kommentarer till det siffermaterial som återfinns i tabellerna längre fram i dokumentet.

Hälsan som förutsättning för ett gott arbete

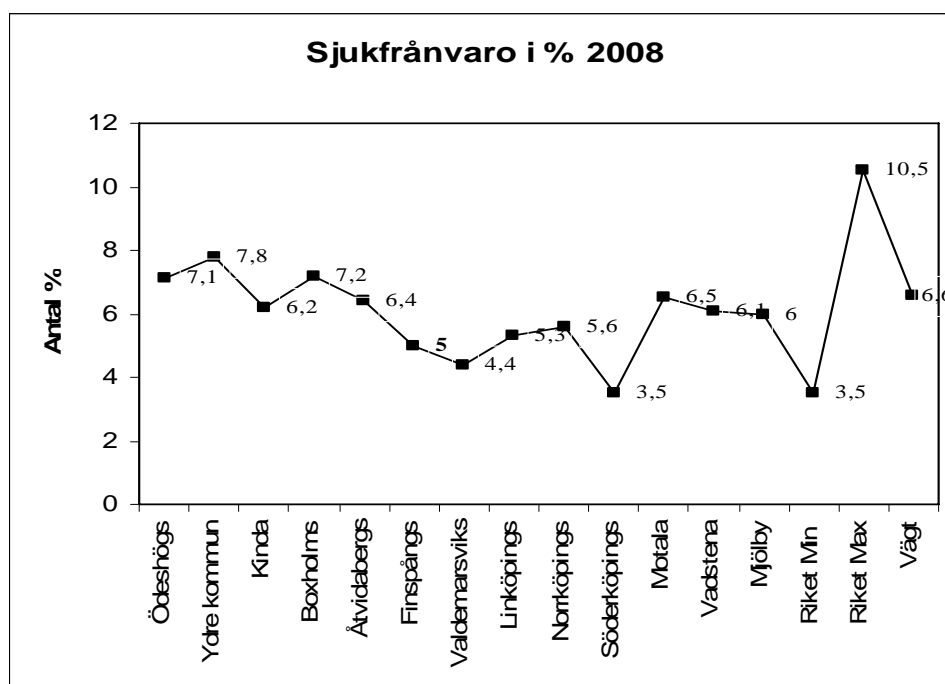
Var går gränsen för arbetsgivarens skyldigheter för sina medarbetare och den enskildes ansvar för sin egen hälsa? Den är svår att definiera och olika organisationer gör olika gränsdragningar. Alla anställda i Finspångs kommun har under 2009 haft möjlighet att få bidrag till motionsaktiviteter med 400 kronor per år.

Andelen personer som inte har någon sjukfrånvaro alls har minskat under året. Det är en betydande skillnad mellan könen procentuellt som i viss mån kan förklaras med den stora skillnaden i antal anställda mellan kvinnor och män. Men det är sannolikt inte hela sanningen. Det har skett stora förändringar inom grupperna rehabiliter-

ing/förebyggande (t.ex. arbetsterapeuter, sjukgymnaster, talpedagoger m.fl.) samt socialt/kurativt arbete (t.ex. socialsekreterare, bistånds- och LSS-handläggare m.fl.). I området vård/omsorg är förändringen mindre men låg redan 2008 på en låg nivå. Det enda område som höjts är tekniskt arbete. Här ingår bl.a. lokalvård och kostverksamhet som under året bedrivit ett omfattande arbetsmiljöarbete tillsammans med företagshälsovården. Det är värt att fundera på vad som ligger bakom i form av individuella och organisatoriska orsaker och vad som kan och bör göras i ett hälsofrämjande perspektiv.

Sjukskrivningar, rehabilitering, hälsovägledning

Sjukfrånvaron i Finspångs kommun låg lägre i förhållande till flera kommuner i länet samt under riksgenomsnittet 2008. För 2009 finns inte övriga kommuners siffror inrapporterade.

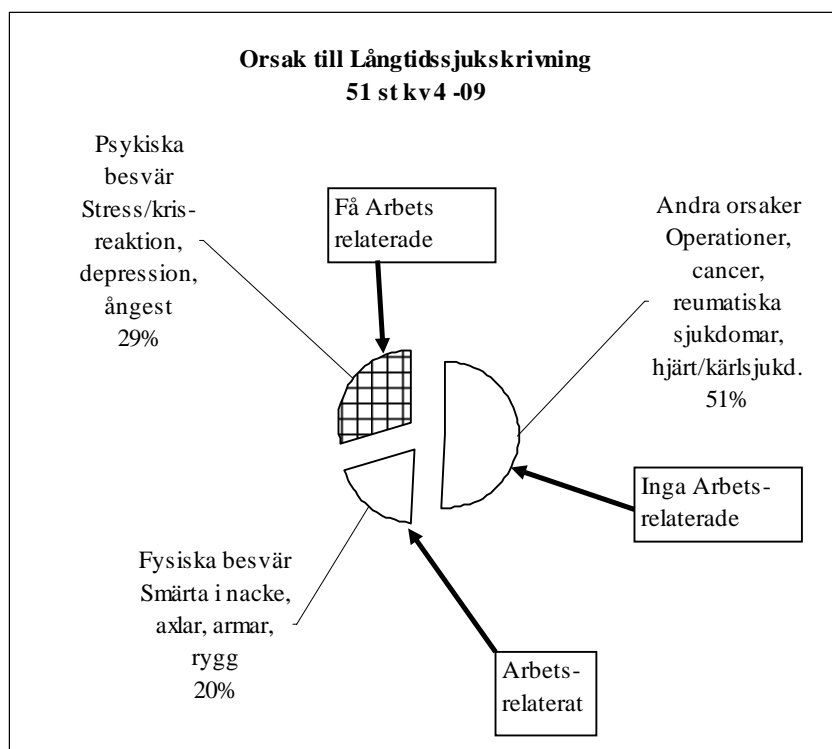


Vi ser att antalet sjukdagar ökar inom intervallen 1, 2-14 samt 15-28 dagar i jämförelse med år 2008. Det har däremot under 2009 skett en minskning av antalet sjukdagar i intervallen 29-90 dagar och över 90 dagar jämfört med 2008.

Förändringar har skett inom socialförsäkringsområdet det senaste året. Statliga myndigheter har fokuserat på att minska sjukskrivningskostnaderna, vilket inneburit att sjukskrivningsperi-

oden begränsats. De effekter som personalavdelningen kan se av detta är en del anställningar har avslutats då personerna inte har någon arbetsförmåga.

7 51 personer som var sjukskrivna 31 december 2008 var 21 personer fortfarande sjukskrivna ett år senare. Orsakerna är varierande, dels det som kan hänföras till arbetet, men de flesta sjukskrivningar saknar direkt anknytning till arbetet.



Försäkringskassans prövning av den totala arbetsförmågan ger effekter för den anställda och för kommunen. När Försäkringskassan gör bedömningen att en person är arbetsför dras ersättningen in. Det gäller oavsett om personen har något arbete att gå till eller inte och det oavsett om en läkare sjukskrivit personen.

För kommunens anställda medför den situationen att arbetsgivaren betalar

sjuklön under maximalt 180 dagar av den resterande delen av sjukperioden. Den enskilde får ekonomisk trygghet under sjukskrivningsperioden, men riskerar att sägas upp av personliga skäl om inget lämpligt arbete går att hitta inom kommunen. Tio personer sades upp på grund av dessa skäl 2009, d.v.s. kommunen hade uttömt alla möjligheter att finna ett arbete som de kunde utföra.

Respektive chef ansvarar för rehabiliteringen. Personalavdelningen finns som stöd för både chefer och enskilda i dessa ofta långa processer. Det sker med både individuella åtgärder och i grupp. Anställda med långa sjukskrivningar som härrör från rörelseapparaten eller har psykosociala besvär har

svårt att komma tillbaka till samma arbetsplats. I många fall är ett byte av arbetsplats att föredra, men möjligheterna till detta är begränsade, främst beroende på att personerna saknar formell utbildning eller erfarenhet för det nya arbetet.

Jämställdhet och mångfald

Finspångs kommun har en jämställdhets- och mångfaldsplan med mål och åtgärder gemensamma för alla verksamheter i koncernen. Huvudinriktningarna inom jämställdhet och mångfald 2009-2011 är:

- Målet är heltid – deltid en möjlighet
- Öka kvinnors hälsa – minska ohälsan
- Utjämna löneskillnader som är könsmässigt betingade
- Sammansättningen av anställda ska spegla mångfalden i Finspångs kommun

Resultat

Andelen heltidsanställda har under året inte ökat. Resultatet för år 2009 är att 80 procent av de anställda arbetar heltid.

Antalet sjukskrivningsdagar för kvinnor har minskat med två dagar per person år 2009 jämfört med år 2008. I intervallet över 90 dagar har sjukskrivningsdagarna minskat kraftigt, medan det i övriga intervall har ökat. En del av minskningen beror på att några långtidssjukskrivnas anställningar har avslutats.

Utjämning av löneskillnader som är könsmässigt betingade är inte utvärderad centralt. Det har inte funnits resurser för det under året.

Sammansättningen av anställda ska spegla mångfalden i Finspångs kommun - är inte utvärderad centralt.

Uppföljning och utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ske i respektive sektors årsredovisning. Åtgärderna ska sammanställas och återrapporteras till kommunfullmäktige i samband med bokslutet.

Den nya lagen mot diskriminering med ett samlat ansvar har för Finspångs kommuns del inte inneburit någon märkbar förändring i inriktningen av arbetet. Dock kan konstateras att generellt sett har inte diskrimineringsfrågorna till fullo inarbetats i det ordinarie arbetet.

Arbetsmiljö

Kommunkoncernen har Sensia Hälsa AB som leverantör av företagshälsövård. Avtalet har tyngdpunkt på expertkunskaper och företagshälsövården som strategisk partner till ledningsorganisationen. En stor del av de levererade tjänsterna är förebyggande och rehabiliterande åtgärder samt lagstadgade hälsokontroller mm av bl.a. räddningstjänstens personal. Personalavdelningen har under 2009 utbildat chefer och arbetsplatsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Alla sjukskrivningar beror inte på arbetsmiljön, men det går inte att bortse från att den har betydelse för hälsan. Det är i arbetet som vi tillbringar en stor del av vår vakna tid under vuxenlivet. Det finns ett stort antal kurser, utbildningar och åtgärder för att rehabilitera de sjukskrivna. Arbetsmiljöarbetet bör dock i första hand inriktas på att bevara hälsa och förebygga ohälsa. Riskerna i arbetsmiljön är olika beroende på verksamhet och de är inte begränsade till fysiska faktorer.

Tillbud och arbetsskador



Tillbudsrapporteringen är en viktig del i arbetsplatsens riskanalys. Uppföljning av tillbuden och att upprätta handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet utifrån riskanalyserna förebygger och minskar risken för arbetsskador och arbetsplatsolyckor. Tillbudsrapporter är därför en viktig hälsofrämjande åtgärd.

Under 2009 anmäldes 151 tillbud. De flesta tillbuden har rapporterats från sektorerna Barn och Ungdom och Social omsorg (141 stycken). Av de anmälda tillbuden är 99 av psykosocial karaktär. Här finns dock ett stort mörkertal. Det beror främst på att inställningen "att det var väl inte så farligt, ska jag verkligen anmäla, det hände ju inget". I det här sammanhanget skiljer sig inte kommunen från många andra arbetsplatser. Tillbuden ses många gånger inte som en viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.



Under 2009 anmäldes 69 arbetsskador. Det är ett fall färre än föregående år. Åtta av dessa var av psykosocial karaktär. De flesta anmälningar av psykosocial karaktär kommer från anställda som arbetar inom kommunens

psykiatriska verksamhet eller särskild omsorg. 29 arbetsskador ledde till sjukfrånvaro, sex av dessa ledde till sjukskrivning i mer än 14 dagar. Från bolagen har inga arbetsskador rapporterats. Arbetsmiljölagstiftningen omfattar inte endast arbetstiden utan även resan till och från arbetet.

Arbetsmiljöutbildning och tillsyn

Under 2009 genomförde chefer och skyddsombud en gemensam utbildning i arbetsmiljö. Utbildningen omfattade följande block:

- systematiskt arbetsmiljöarbete
- arbetsmiljölagen med förordningar
- företagshälsovård
- rehabilitering
- Arbetsmiljöinspektionens uppgift och roll.

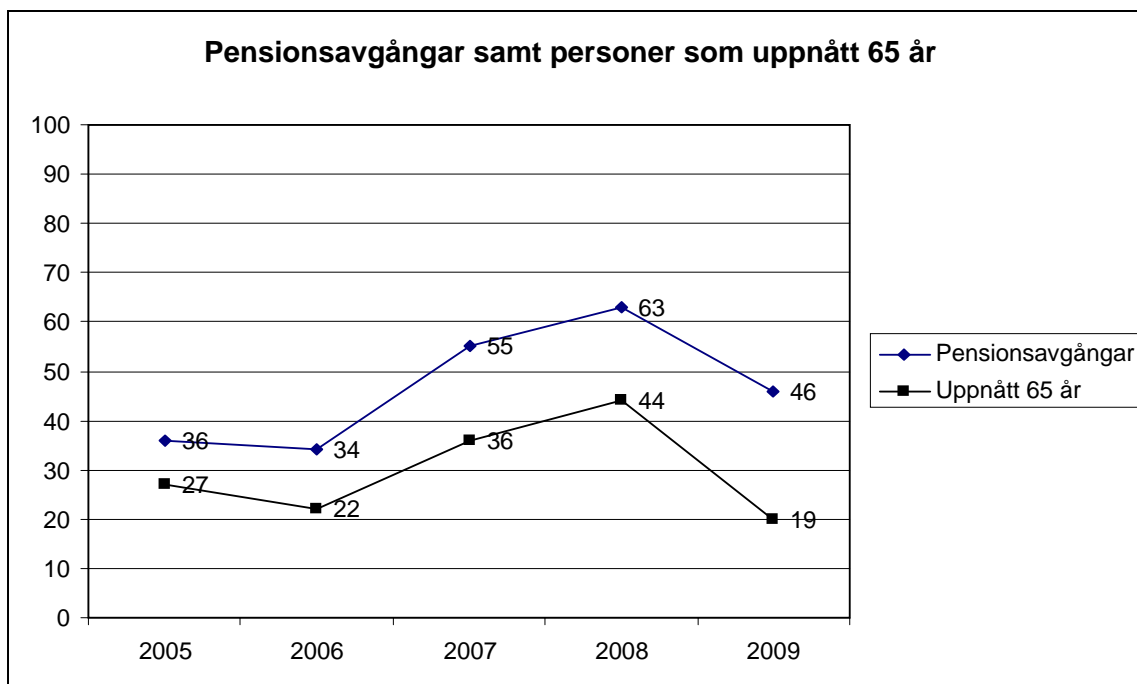
Extern medverkan har skett från Sensia Hälsa AB, Försäkringskassan, Arbets-

miljöverket och Arbetsrättsspecialisterna.

Deltagande i utbildningen eller på annat sätt förvärvade kunskaper inom arbetsmiljöområdet är en förutsättning för fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer och för att kunna tillgodose att verksamheterna har en god arbetsmiljö. Samtliga chefer utom nyanställda har genomgått den grundläggande arbetsmiljöutbildningen.

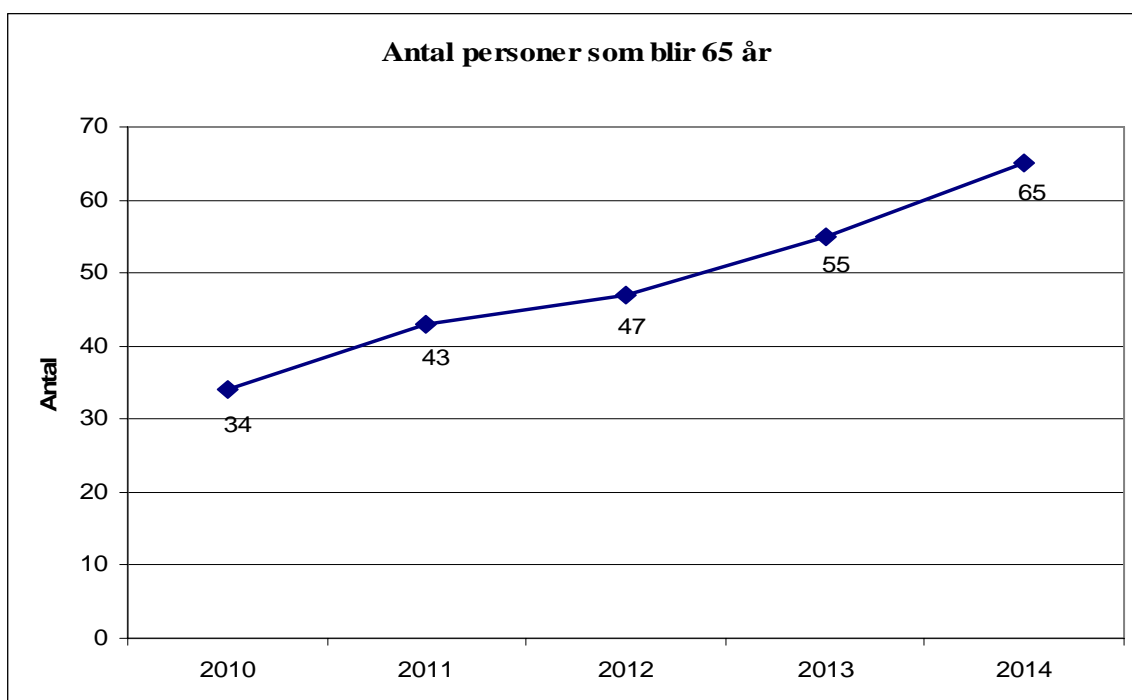
Pensionsavgångar

Pensionsbestämmelserna ger möjlighet till pensionsavgång mellan 61-67 år. Under perioden 2005 - 2009 var det 148 personer som uppnådde 65 år men 234 personer gick i pension. Av de 46 personerna som gick i pension 2009 var det 13 som erhöll pensionsförstärkning samt en person som fick avtalspension. Bolagens pensioneringar ingår ej i detta diagram.



De närmaste åren kommer de som fyller 65 år respektive år att öka. För att beräkna det egentliga antalet som slutar med pension bör hänsyn tas till att

det tidigare år varit många i åldern 61 till 64 som tagit ut pension. Några väljer dock att stanna till 67 år. Bolagen ingår i tabellen nedan.



Personalförsörjning

Under 2009 genomfördes uppsägningar på grund av arbetsbrist inom kommunen, varav sju verkställdes under året. Ytterligare 94 personer (inkl. bolagen) har slutat under året.

Sammanlagt har 38 personer anställts under året varav 21 anställningar har konverterats enligt LAS (lagen om anställningsskydd).

De stora pensionsavgångarna och minskande antal ungdomar som ska in på arbetsmarknaden ställer krav på framförhållning. Arbetet med en personalförsörjningsplan har påbörjats.

Framtiden

Den närmaste tioårsperioden kommer ca 500 anställda bli 65 år. Hur många av dessa ska ersättas? Med vilken kompetens ska de ersättas? Var finns alla dessa personer? För att kommunens ska kunna locka till sig erforderligt antal nya medarbetare krävs att kommunen ses som en attraktiv arbetsgivare, inte bara i förhållande till andra kommuner utan i jämförelse med hela arbetsmarknaden.

Av kommunens 1600 anställda kommer således nästan en tredjedel att lämna Finspångs kommun och arbetsmarknaden. Det faktum att mycket energi kommer att läggas på rekrytering av ersättare får inte dölja det faktum att ca två tredjedelar faktiskt inte ska lämna arbetsmarknaden under samma period. Finspångs kommun måste avsätta resurser för rekryteringar men även allt till de som redan är anställda och som vi vill ha som kompetenta och motiverade medarbetare i fortsättningen. Det kommer att bli helt avgörande för den framtida kommun-

Skillnaden i medelålder är marginell mellan könen samt mellan de olika sektorerna. Den verksamhet som skiljer sig är Finet där medarbetarna har lägst medelålder och kortast anställningstid. Arbete och Lärande är den sektor där medarbetarna har högst medelålder. Barn och Ungdom är den sektor där medarbetarna har längst anställningstid.

Generationsväxlingen pågår ständigt. Åldersfördelning och könsfördelning är sned. Av kommunens 1569 medarbetare är 384 under 40 år. Totalt finns det 1338 kvinnor och 231 män.

la organisationen hur vi bemöter och satsar på de redan anställda. Det är de som i första hand på ett trovärdigt sätt genom sin egen anställning kan marknadsföra Finspångs kommun som den attraktiva arbetsgivaren.

När en verksamhets ekonomi blir ansträngd söks ofta metoder att bättre och mer detaljerat styra verksamheten och då gärna från ett top-down perspektiv. Forskning har entydigt visat att det finns ett klart samband mellan hälsa och förutsättningarna att kunna planera och påverka sin egen arbetssituation. Okänsliga, stränga kontroll- och styrinstrument riskerar ökad ohälsa. Modern organisering strävar i första hand att ge de enskilda medarbetarna och cheferna stor möjlighet att själva utforma arbetet. Det är en utmaning att i en decentral organisation våga ge medarbetarna och cheferna de befogenheter och resurser de behöver så att de täcker uppdraget och ger eget handlingsutrymme.

Den framtida arbetsplatsen måste i ökad omfattning kunna erbjuda flexibla anställningsförhållanden. Heltid kommer vara en grund för att kunna rekrytera kompetenta medarbetare oavsett position. Under perioder av anställningen kommer ett okänt antal att behöva arbeta kortare tid än heltid.

Det i sin tur genererar möjlighet till nya men tidsbegränsade anställningar. Det kan å andra sidan ses som ett hinder för verksamheten, men är sannolikt något vi får lära oss att leva med och se det som en möjlighet till variation och förnyelse.

Kommunens lönekostnader

I den kommunala verksamheten är produktion av tjänster vårt verksamhetsområde. Den tid vi disponerar och den kompetens våra chefer och medarbetare har, utgör kommunens kvalitetsstämpel. Priset för det är lönen till de anställda oavsett position. I tider när effektivitet ofta syns på agendan kan det vara värt att fundera över hur kommunens kostnader fördelas mellan olika verksamhetsområden. Men också vad som är värt att fokusera på. Hur fördelas uppmärksamheten mellan helheten och detaljer?

Av kommunens totala omslutning på drygt nio hundra miljoner kronor är 69 procent kostnader som direkt anknyter

till anställningar. Omräknat i pengar är det 620 miljoner kronor. Det är en ansevärd summa!

Det påstås ibland att vikariat och övertid beror på brister i planeringen. Det kan stämma till viss del, men i de allra flesta fall har det gjorts en bedömning att det verkligen behövs ersättare som har sin grund i att ordinarie befattningshavare är frånvarande.

Det som inte syns i våra bokslut är den arbetstid som vi ersätter med lön samt hur väl denna arbetsinsats stämmer överens med uppdraget. Det är lätt att mäta utförd arbetstid, men svårare att fånga den i kvalitativa mått sett i relation till tillförd resurs.

Periodens händelser inom Personalavdelningen

Under året har kommunens organisation förändrats. Funktioner har flyttats och samband har renodlats till en ren linjeorganisation. Inom personalavdelningen har neddragning skett inom lönehandling och förstärkning skett bland handläggare. Det har medfört att avdelningen står bättre rustad att stödja organisationen i den framtida förändringen som kommunen står inför när det gäller personalförsörjning både vad avser antal personer men också kompetensutveckling.

Mycket av årets planerade arbete kunde inte genomföras till följd av det mycket omfattande arbetet med upp-

sägningar på grund av arbetsbrist. En starkt bidragande faktor till att det arbetet gick så smidigt får tillskrivas det goda samarbete som mycket tidigt etablerades med de fackliga organisationerna.

En arbetsuppgift som kräver extra ansträngning och personligt engagemang är rehabiliteringsarbetet. Tillsammans med cheferna är detta en omfattande verksamhet som sker till stor del i det tysta. Den hjälp och det stöd framför allt enskilda sjukskrivna får betyder mycket för dessa personers personliga välbefinnandet.

Tabell I Anställningar per yrkeskategori tillsvidareanställda

Befattning	S o S		A o L		Samhäll		B o U		Soc		FTV		Finet		Vallonb.		Totalt		SUM
	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	
Ledningsarbete	5	6	2	7	5	2	7	4	12	2	2	7		3		5	33	36	69
Handläggararbete	17	11		1	1	4			1		1		2		1	1	23	17	40
Administratörsarbete	10		6		9	2	9		8		3		2		4		51	2	53
Sjuksköterska							4		15	3							19	3	22
Undersköterska/Skötare			1						321	10							322	10	332
Vårdbitråde/Vårdare									169	8							169	8	177
Personlig assistent									55	2							55	2	57
Rehab/förebygg	1						4		6	1							11	1	12
Socialsekreterare			6	1	1		17	1	8	1							32	3	35
Övr social/kurativ			2	1			9		6	1							17	2	19
Grundskolelärare			2	2			115	23									117	25	142
Gymnasielärare			28	22													28	22	50
Förskollärare			1				122	1	2								125	1	126
Fritidspedagog							19	3	1								20	3	23
Övrigt lärararbete			5	4			39	8									44	12	56
Barnskötare							67	1									67	1	68
Dagbarnvårdare							21										21	0	21
Eleveassistent			1				29	8									30	8	38
Övrig skol/förskole			2	6			1	1									3	7	10
Fritidsledare							5	2									5	2	7
Bibliotekarie/ass			7														7	0	7
Övrig fritid/kultur			7	5													7	5	12
Teknisk personal	1				6	5		1			1	21		2	8		10	37	47
Hantverkararbete	2	16	11	24	2	3	1	2		1		8				11	16	65	81
Räddningstjänstarbete					2	58											2	58	60
Köks/måltidsarbete			1		61	1	1		2								65	1	66
Städ/tvätt/renhållning			1		55		1				2						57	2	59
Summa 2009	36	33	83	73	142	75	471	55	606	29	7	38	6	11	5	19	1356	333	
Summa sektor/bolag	69		156		217		526		635		45		17		24				
Totalt 2009					1338	265							18	68					1689
					1603								86						
Summa 2008	27	18	10	89	127	4	532	108	676	65	6	40	6	12	5	20	1389	356	
Summa förv/bolag					1372	284							17	72					
Totalt 2008					1656								89						1745
Summa 2007	29	20	8	94	134	12	547	111	633	60	4	41	4	10	5	18	1364	366	
Summa förv/bolag					1351	297							13	69					
Totalt 2007					1648								82						1730
Summa 2006	26	20	8	86	143	12	543	115	651	62	5	37	3	6	5	17	1384	355	
Summa förv/bolag					1371	295							13	60					
Totalt 2006					1666								73						1739

Det totala antalet anställningar minskade under 2009 med 53 inom kommunen. Totalt i koncernen minskade de med 56. Eftersom ett fåtal personer har två olika anställningar inom kommunen är antalet anställningar större än antalet anställda.

Deltidsbrandmännen som är tillsvidareanställda men som inte har någon fastställd sysselsättningsgrad redovisas endast i denna tabell.

I kommunen finns ca 190 olika yrkesbeteckningar.

Tabell 2 Tillsvidareanställda med heltid och deltid

Förvaltn.	Kvinnor		Män		Totalt		Totalt	Heltid %	Bolag	Kvinnor		Män		Totalt		Totalt	Heltid %
	hel	del	hel	del	hel	del				hel	del	hel	del	hel	del		
S o S	34	2	33		67	2	69	97,1%	FTV	7		37	1	44	1	45	97,8%
A o L	69	14	67	6	136	20	156	87,2%	Finet	6		11		17		17	100%
Samhäll	63	79	39	2	102	81	183	55,7%	Vallonb.	5		19		24		24	100%
B o U	341	130	47	8	388	138	526	73,8%									
Soc	534	72	27	2	561	74	635	88,3%									
Totalt 2009	1041	297	213	18	1254	315	1569	79,9%		18	0	67	1	85	1	86	98,8%
<i>Totalt 2008</i>	<i>1061</i>	<i>311</i>	<i>228</i>	<i>18</i>	<i>1289</i>	<i>329</i>	<i>1618</i>	<i>79,7%</i>		<i>17</i>		<i>71</i>	<i>1</i>	<i>88</i>	<i>1</i>	<i>89</i>	<i>98,9%</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>1069</i>	<i>281</i>	<i>240</i>	<i>17</i>	<i>1309</i>	<i>298</i>	<i>1607</i>	<i>81,5%</i>		<i>13</i>		<i>68</i>	<i>1</i>	<i>81</i>	<i>1</i>	<i>82</i>	<i>98,8%</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>952</i>	<i>415</i>	<i>235</i>	<i>22</i>	<i>1187</i>	<i>437</i>	<i>1624</i>	<i>73,1%</i>		<i>13</i>		<i>59</i>	<i>1</i>	<i>72</i>	<i>1</i>	<i>73</i>	<i>98,6%</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>911</i>	<i>443</i>	<i>225</i>	<i>64</i>	<i>1136</i>	<i>507</i>	<i>1643</i>	<i>69,1%</i>		<i>13</i>		<i>59</i>	<i>1</i>	<i>72</i>	<i>1</i>	<i>73</i>	<i>98,6%</i>

(I 2005 års redovisning ingår deltidsbrandmännen.)

Antalet tillsvidareanställda med heltidstjänster har procentuellt ökat marginellt under 2009. Men sett till antalet anställda med heltidstjänst har minskningen varit större jämfört med antal personer med deltidstjänster. Det går aldrig att uppnå heltid för alla så länge det finns anställda som har en icke tidsbegränsad sjukersättning på deltid, dvs. de har inte 100 procent arbetsför-

måga. Dessa personer kan inte erbjudas heltidstjänst.

Det finns anställda som har två olika anställningar, vardera på deltid men totalt sett har de en heltidsanställning i kommunen. I redovisningen finns dessa personer med i kolumnen deltid och redovisade som två anställningar.

Det är procentuellt fler män än kvinnor som har heltid.

Tabell 3 Medelsysselsättningsgrad tillsvidareanställda med deltid, sektorer

Yrkesgrupp	2007	2008 %	2008 antal	2009 %	2009 antal
Handläggarsarbete		75,0	1	62,5	2
Administratörsarbete		67,3	8	61,7	6
Undersköterska/Skötare		48,5	4	64,9	9
Vårdbiträde/Vårdare		54,9	6	65,3	12
Personlig assistent		79,2	57	79,6	51
Rehab/förebygg		80,0	1	80,0	1
Socialsekreterare		79,6	4	81,2	3
Övrig social/kurativ		75,0	1	75,0	1
Grundskolelärare		69,4	19	70,3	14
Gymnasielärare		54,7	6	59,5	4
Förskollärare		73,5	39	73,9	37
Fritidspedagog		77,6	9	78,7	8
Övrigt lärararbete		67,0	10	67,0	10
Barnskötare		69,3	41	70,3	36
Dagbarnvårdare		75,0	1		
Elevassistent		75,3	22	75,3	25
Övrig skol/förskole		50,0	2	50,0	2
Fritidsledare		75,0	4	75,0	4
Bibliotekarie/ass		81,3	4	80,0	3
Övrig fritid/kultur		56,1	2	56,1	2
Teknisk personal		68,3	3	70,0	3
Hantverkararbete		63,8	6	66,6	5
Köks/måltidsarbete		73,8	37	72,9	36
Städ/tvätt/renhållning		71,8	42	74,4	41

(2007 års uppgifter redovisas inte eftersom personalkategorierna fick ny statistisk indelning 2008.)

Tabell 4 Tillsvidareanställda, intervall sysselsättningsgrader

ssgr	SEKTORER		FTV		FINET		VALLONBYGDEN	
	antal	%	antal	%	antal	%	antal	%
100	1254	79,9%	44	97,8%	17	100,0%	24	100,0%
75-99	238	15,2%						
50-74	62	4,0%	1	2,2%				
0-49	15	1,0%						
Totalt	1569	100,0%	45	100,0%	17	100,0%	24	100,0%

Av de anställningar som konverterades enligt 5§ LAS till en tillsvidareanställning var det sex personer som fick heltidstjänst.

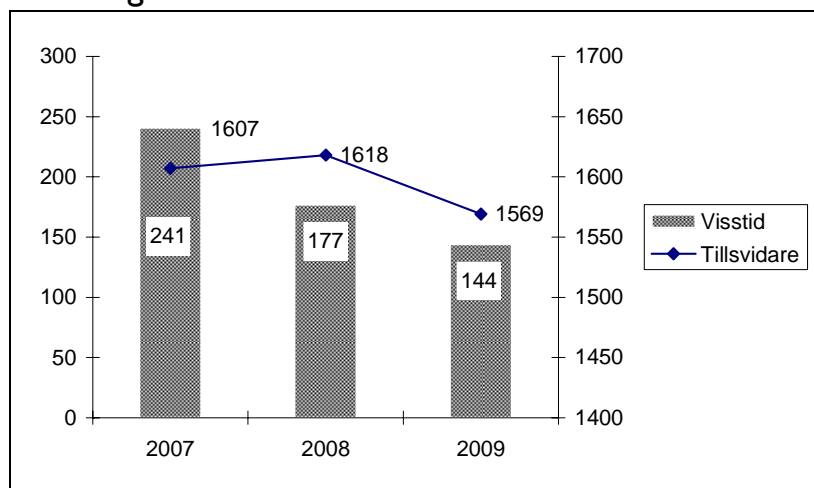
Intervall 75-99 procent har störst ökningen under 2009 jämfört med 2008 (0,4 procent). I intervallen 50-74 procent resp. 0-49 procent har det skett en minskning jämfört med 2008 (0,3 resp. 0,2 procent).

Av dem som har en heltidsanställning är det 298 personer som har en beviljad icke lagstadgad partiell tjänstledighet på del av sin tjänst. Den sammanlagda

beviljade icke lagstadgade tjänstledigheten motsvarar 59,0 årsarbetare.

Möjligheten att beviljas tjänstledigt utan att det finns ett lagstöd nyttjas således av relativt många personer. Det ger ökade möjligheter till balans mellan arbetsliv och privatliv. Det kan dock ställa till bekymmer för verksamheten i och med att flera personer behöver anställs. Det kan även vara värt att fundera på om orsaken till tjänstledigheten har sin grund i att arbetet upplevs som för tungt och pressande och att det är det som är orsaken till den lägre sysselsättningsgraden.

Diagram 1 Förändring tillsvidareanställda och visstidsanställda



Färre kommunalt anställda en genusfråga?

När antalet anställda inom kommunal förvaltning minskas genom uppsägningar eller genom att begränsa eller stoppa anställningar drabbar det oftast kvinnor mest eftersom de är i majoritet. Även om nästan alla inom t.ex.

vården i Finspång har heltidsanställning idag är det många av dem som kommit ut i arbetslivet senare än männen. Ett stort antal erbjuds endast eller väljer själva att arbeta deltid. Båda dessa faktorer leder till en lägre social

trygghet med lägre ersättning från t.ex. A-kassan och en lägre pension när den tiden blir aktuell. Den kommunala ekonomin styr antalet anställda. Uppsägningar i den kommunala sektorn kan ses som genusfråga som har

många fler dimensioner än den rena uppsägningen. Det påverkar kvinnor i högre omfattning än män, men det är ett problem som finns i alla kommuner och som det är mycket svårt att hitta en bra könsneutral lösning på.

Tabell 5 Visstidsanställningar per yrkesgrupp, sektorer

Befattning	071231			081231			091231		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Ledningsarbete					3	3	6	2	8
Handläggarsarbete				6	1	7	5	1	6
Administratörsarbete				7	1	8	8	1	9
Sjuksköterska				1		1	3		3
Undersköterska/Skötare				11		11	11		11
Vårdbiträde/Vårdare				20	1	21	8	1	9
Personlig assistent				17		17	3	1	4
Rehab/förebygg							1		1
Socialsekreterare				2	1	3	6	1	7
Övr social/kurativ							2		2
Grundskolelärare				17	3	20	18	2	20
Gymnasielärare				6	6	12	4	3	7
Förskollärare				17	1	18	11	1	12
Fritidspedagog				3	2	5	5		5
Övrigt lärararbete				2	2	4	2		2
Barnskötare				12		12	11		11
Dagbarnvårdare				2		2			0
Elevassistent				5	2	7	3	2	5
Övrig skol/förskole				2	1	3	2	1	3
Fritidsledare				1	4	5		1	1
Bibliotekarie/ass				2		2	2		2
Övrig fritid/kultur					1	1		1	1
Teknisk personal				2		2			0
Hantverkarbetare				1		1			0
Räddningstjänstarbete					1	1		1	1
Köks/måltidsarbete				8		8	9		9
Städ/tvätt/renhållning				3		3	3		3
Totalt	190	51	241	147	30	177	123	19	142

(2007 års uppgifter redovisas inte eftersom personalkategorierna fick ny statistisk indelning 2008.)

Timanställda är inte medräknade. Anställningar under 40 procent av heltid och som pågår kortare tid än tre månader är i normalfallet timanställningar.

För gruppen personliga assistenter ändrades anställningsformen under 2008 från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Det gör att antalet visstidsanställningar är högre 2007 än 2008.

För de grupper som arbetar inom skolområdet; förskollärare, fritidspedagog samt lärare föreskrivs provanställning. Dessa anställningar ingår i statistiken. I dessa grupper är det 15 personer som saknar formell behörighet. Alla som arbetar inom skolans område ska visa upp ett godkänt utdrag ur belastningsregistret innan anställningen.

De tre kommunala bolagen hade sam-
manlagt fem visstidsanställningar

2009-12-31.

Tabell 6 Långtidsfrisknärvaro

SEKTORER

	2008			2009			Förändring
	Antal långtids-friska	Antal anställda	Andel långtids-friska	Antal långtids-friska	Antal anställda	Andel långtids-friska	
Administration	99	177	55,9%	88	160	55,0%	-0,9%
Vård/omsorg	251	703	35,7%	209	706	29,6%	-6,1%
Rehab/förebygg	10	15	66,7%	5	13	38,5%	-28,2%
Social/kurativ	47	73	64,4%	27	70	38,6%	-25,8%
Skol/barnoms	307	706	43,5%	214	651	32,9%	-10,6%
Kultur/fritid	13	39	33,3%	11	33	33,3%	0,0%
Teknikarbete	105	276	38,0%	106	255	41,6%	3,5%
Kvinnor	565	1636	34,5%	492	1571	31,3%	-3,2%
Män	181	331	54,7%	148	296	50,0%	-4,7%
Totalt	746	1967	37,9%	640	1867	34,3%	-3,6%

BOLAGEN

	2008			2009			Förändring
	Antal långtids-friska	Antal anställda	Andel långtids-friska	Antal långtids-friska	Antal anställda	Andel långtids-friska	
Administration	20	28	71,4%	22	36	61,1%	-10,3%
Teknikarbete	49	75	65,3%	36	66	54,5%	-10,8%
Kvinnor	10	21	47,6%	10	23	43,5%	-4,1%
Män	58	81	71,6%	47	78	60,3%	-11,3%

Uppgiften långtidsfrisknärvaro visar hur många personer av totalt antal anställda som inte har haft någon sjukfrånvarodag under hela kalenderåret. I tabellen ingår även de personer som har haft tidsbegränsade anställningar över tre månader.

Det kan konstateras att det med viss sannolikhet finns ett okänt mörkertal inom sjukskrivningar. Misstankar finns att anställda tar semester eller kompensationsledigt i stället för att sjukskriva sig. Det förekommer även att personer går till jobbet fast de egentligen borde vara sjukskrivna – så kallad

sjuknärvaro. I hur stor omfattning detta påverkar sjukstatistiken vet vi inte, men det påverkar den på ett negativt sett, d.v.s. sjuktalen är högre än vad de tycks vara. Problemet är dock inte unikt för Finspångs kommun. Samma felkälla finns sannolikt hos flertalet arbetsgivare.

Tabell 7a Sjukfrånvaro, dagar

KVINNOR SEKTORER									
Sektor	Summa dagar per sjukperiod omfattande					Sjukdgr totalt	% av anst.dgr	% av tot. sjukdgr	Sjukdgr per person
	1 dag	2-14 dgr	15-28 dgr	29-90 dgr	> 90 dgr				
S o S	7	104	42	0	0	153	0,9	0,6	3,1
A o L	25	330	20	312	1 119	1 807	5,4	7,1	19,9
Samhäll	49	729	169	342	1 003	2 292	4,0	9,0	14,4
B o U	185	2 379	560	979	3 430	7 534	3,8	29,7	13,1
Soc	287	4 199	772	1 556	6 801	13 614	5,7	53,6	18,7
Totalt 2009	553	7 740	1 563	3 189	12 354	25 400	4,6	100	16,1
<i>Totalt 2008</i>	<i>517</i>	<i>7 637</i>	<i>1 554</i>	<i>3 452</i>	<i>17 764</i>	<i>30 925</i>	<i>5,4</i>		<i>18,1</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>489</i>	<i>7 685</i>	<i>1 375</i>	<i>3 900</i>	<i>21 230</i>	<i>34 678</i>	<i>6,1</i>		<i>21,3</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>508</i>	<i>7 353</i>	<i>1 786</i>	<i>4 052</i>	<i>24 198</i>	<i>37 898</i>	<i>6,6</i>		<i>22,7</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>470</i>	<i>6 831</i>	<i>1 703</i>	<i>4 882</i>	<i>24 506</i>	<i>38 391</i>	<i>6,8</i>		<i>23,7</i>
MÄN SEKTORER									
Sektor	Summa dagar per sjukperiod omfattande					Sjukdgr totalt	% av anst.dgr	% av tot. sjukdgr	Sjukdgr per person
	1 dag	2-14 dgr	15-28 dgr	29-90 dgr	> 90 dgr				
S o S	8	59	27	32	94	220	1,6	10,9	5,4
A o L	14	385	64	117	316	894	3,1	44,2	10,9
Samhäll	4	72	0	95	0	171	1,1	8,4	3,6
B o U	27	293	0	53	162	535	2,0	26,5	6,1
Soc	9	148	45	0	0	202	1,7	10,0	4,4
Totalt 2009	62	956	136	297	572	2 022	2,1	100	6,8
<i>Totalt 2008</i>	<i>53</i>	<i>1 050</i>	<i>95</i>	<i>154</i>	<i>1 111</i>	<i>2 462</i>	<i>2,3</i>		<i>6,7</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>68</i>	<i>889</i>	<i>77</i>	<i>306</i>	<i>834</i>	<i>2 174</i>	<i>2,2</i>		<i>7,1</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>48</i>	<i>813</i>	<i>154</i>	<i>322</i>	<i>1 510</i>	<i>2 846</i>	<i>2,9</i>		<i>9,3</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>48</i>	<i>751</i>	<i>118</i>	<i>254</i>	<i>1 192</i>	<i>2 363</i>	<i>2,4</i>		<i>8,0</i>
TOTALT SEKTORER									
Sektor	Summa dagar per sjukperiod omfattande					Sjukdgr totalt	% av anst.dgr	% av tot. sjukdgr	Sjukdgr per person
	1 dag	2-14 dgr	15-28 dgr	29-90 dgr	> 90 dgr				
S o S	15	163	69	32	94	373	1,2	1,4	4,1
A o L	39	715	84	429	1 434	2 701	4,3	9,8	15,6
Samhäll	53	800	169	437	1 003	2 462	3,3	9,0	11,9
B o U	212	2 672	560	1 032	3 592	8 069	3,6	29,4	12,2
Soc	296	4 347	817	1 556	6 801	13 816	5,5	50,4	17,9
Totalt 2009	615	8 697	1 699	3 486	12 925	27 422	4,2	100	14,7
<i>Totalt 2008</i>	<i>570</i>	<i>8 687</i>	<i>1 649</i>	<i>3 606</i>	<i>18 875</i>	<i>33 387</i>	<i>5,0</i>		<i>16,1</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>556</i>	<i>8 574</i>	<i>1 452</i>	<i>4 206</i>	<i>22 064</i>	<i>36 852</i>	<i>5,6</i>		<i>19,0</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>556</i>	<i>8 166</i>	<i>1 940</i>	<i>4 374</i>	<i>25 708</i>	<i>40 744</i>	<i>6,1</i>		<i>20,7</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>518</i>	<i>7 582</i>	<i>1 820</i>	<i>5 136</i>	<i>25 698</i>	<i>40 754</i>	<i>6,2</i>		<i>21,3</i>

Kolumnen % av anställningsdagar visar hur stor del av den totala anställningstiden som utgör sjukfrånvaro. Uppgifterna i tabellen inkluderar anställda med tidsbegränsad sjukersättning (tidigare sjukbidrag). Sjukdagarna är omräknade med hänsyn tagen till deltid-

sjukskrivning. I tabellen ingår alla tillsvidareanställda samt tidsbegränsat anställda med månadslön. Sjukdagar per person beräknas efter antal sjukdagar delat med antalet anställda under året d.v.s. de som har haft en anställning enligt kriterierna ovan.

Tabell 7a Sjukfrånvaro forts. bolag

KVINNOR BOLAG									
Bolag	Summa dagar per sjukperiod omfattande					Sjukdgr totalt	% av anst.dgr	Sjukdgr per person	
	1 dag	2-14 dgr	15-28 dgr	29-90 dgr	> 90 dgr				
FTV	1	17	0	0	0	18	0,7	2,2	
FINET	1	11	0	0	0	12	0,5	1,7	
Vallonb.	3	13	33	0	0	49	2,1	6,1	
Totalt 2009	5	41	33	0	0	78		3,4	
<i>Totalt 2008</i>	<i>4</i>	<i>66</i>	<i>0</i>	<i>39</i>	<i>0</i>	<i>109</i>		<i>6,4</i>	
<i>Totalt 2007</i>	<i>3</i>	<i>63</i>	<i>9</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>75</i>		<i>5,3</i>	
<i>Totalt 2006</i>	<i>5</i>	<i>49</i>	<i>44</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>97</i>		<i>7,5</i>	
<i>Totalt 2005</i>	<i>5</i>	<i>81</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>86</i>		<i>6,6</i>	
MÄN BOLAG									
Bolag	Summa dagar per sjukperiod omfattande					Sjukdgr totalt	% av anst.dgr	Sjukdgr per person	
	1 dag	2-14 dgr	15-28 dgr	29-90 dgr	> 90 dgr				
FTV	3	65	0	0	0	68	0,5	1,6	
FINET	3	38	0	0	0	41	0,9	2,9	
Vallonb.	2	57	45	42	279	425	5,9	21,3	
Totalt 2009	8	161	45	42	279	534		6,9	
<i>Totalt 2008</i>	<i>7</i>	<i>145</i>	<i>43</i>	<i>70</i>	<i>279</i>	<i>543</i>		<i>7,1</i>	
<i>Totalt 2007</i>	<i>9</i>	<i>110</i>	<i>78</i>	<i>292</i>	<i>629</i>	<i>1117</i>		<i>15,1</i>	
<i>Totalt 2006</i>	<i>10</i>	<i>166</i>	<i>59</i>	<i>90</i>	<i>656</i>	<i>982</i>		<i>16,4</i>	
<i>Totalt 2005</i>	<i>10</i>	<i>183</i>	<i>54</i>	<i>0</i>	<i>265</i>	<i>512</i>		<i>8,5</i>	
TOTALT BOLAG									
Bolag	Summa dagar per sjukperiod omfattande					Sjukdgr totalt	% av anst.dgr	Sjukdgr per person	
	1 dag	2-14 dgr	15-28 dgr	29-90 dgr	> 90 dgr				
FTV	4	82	0	0	0	86	0,5	1,7	
FINET	4	49	0	0	0	53	0,7	2,5	
Vallonb.	5	70	78	42	279	474	5,0	16,9	
Totalt 2009	13	201	78	42	279	612		6,1	
<i>Totalt 2008</i>	<i>11</i>	<i>212</i>	<i>43</i>	<i>108</i>	<i>279</i>	<i>653</i>		<i>7,0</i>	
<i>Totalt 2007</i>	<i>12</i>	<i>173</i>	<i>87</i>	<i>292</i>	<i>629</i>	<i>1192</i>		<i>13,5</i>	
<i>Totalt 2006</i>	<i>15</i>	<i>215</i>	<i>103</i>	<i>90</i>	<i>656</i>	<i>1079</i>		<i>14,8</i>	
<i>Totalt 2005</i>	<i>14</i>	<i>264</i>	<i>54</i>	<i>0</i>	<i>265</i>	<i>597</i>		<i>8,2</i>	

Vi har under ett antal år använt ovanstående redovisning av sjukfrånvaron men kommer från 2009 att anpassa redovisningen till den nationella redovisningen som har timmar som bas i stället för dagar. 2009 redovisas båda sätten.

Tabell 7b Sjukfrånvaron i årsredovisningen
(Nationella modellen)

Sektorer

	2008	2009
Totala sjukfrånvarotiden	5,0%	4,9%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro >60 dgr	61,1%	49,1%
Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	5,4%	5,5%
Summa sjukfrånvarotid för män	2,3%	2,4%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	3,9%	5,4%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	4,1%	4,2%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	6,1%	5,5%

FTV

	2008	2009
Totala sjukfrånvarotiden	0,8%	0,6%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro >60 dgr	0,4%	0,0%
Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	0,3%	1,1%
Summa sjukfrånvarotid för män	0,9%	0,6%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	0,0%	0,6%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	1,6%	0,8%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	0,2%	0,6%

Finet

	2008	2009
Totala sjukfrånvarotiden		1,1%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro >60 dgr		0,0%
Summa sjukfrånvarotid för kvinnor		0,8%
Summa sjukfrånvarotid för män		1,2%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre		0,6%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år		0,7%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre		2,2%

(Uppgifter för 2008 saknas)

Vallonbygden

	2008	2009
Totala sjukfrånvarotiden	4,8%	5,0%
Summa tid med långtidssjukfrånvaro >60 dgr	2,9%	3,4%
Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	3,7%	2,1%
Summa sjukfrånvarotid för män	5,1%	5,9%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	0,0%	0,2%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	45,8%	20,8%
Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	54,2%	79,0%

Uppgifterna är redovisade i procent av den tillgängliga ordinarie arbetstiden.

Kolumnen *totala sjukfrånvarotiden* är sjukfrånvarotimmarna delade med ordinarie arbetstiden i timmar.

Kolumnen *summa tid med långtidssjukfrånvaro mer än 60 dagar* visar i procent

hur stor del av den totala sjukfrånvaron har varat längre än 60 dagar.

I kolumnerna med åldersgrupperna har summan sjukfrånvarotid i respektive åldersgrupp delats med den sammanlagda ordinarie arbetstiden i respektive åldersgrupp.

Tabell 8 Sjukfrånvarokostnader

Sektor	Kostnad sjuklön			Mellansk. ers. FK	Sjuklön arb.giv.	Medfinans	Sjuklön totalt
	2-14 dgr	15-90 dgr	OB-tillägg				
S o S	191 789 kr	5 400 kr		12 580 kr			209 769 kr
A o L	609 956 kr	24 435 kr		28 818 kr			663 209 kr
Samhäll	558 589 kr	30 424 kr	819 kr	5 758 kr	45 956 kr		641 545 kr
B o U	2 397 127 kr	158 801 kr	1 889 kr	40 773 kr			2 598 590 kr
Soc	3 723 164 kr	184 963 kr	391 412 kr		6 166 kr		4 305 705 kr
Totalt 2009	7 480 625 kr	404 023 kr	394 119 kr	87 929 kr	52 123 kr		8 418 818 kr
Förändring	+167 693	-8 945	?	+87 929	-45 270		ej jämförbart
<i>Kostnad 2008</i>	<i>7 312 932 kr</i>	<i>412 968 kr</i>	?	- kr	<i>97 393 kr</i>		<i>7 823 293 kr</i>
<i>Kostnad 2007</i>	<i>5 629 503 kr</i>	<i>421 214 kr</i>		<i>213 833 kr</i>	<i>4 275 kr</i>		<i>6 268 823 kr</i>
<i>Kostnad 2006</i>						<i>1 113 336 kr</i>	<i>8 314 703 kr</i>
<i>Kostnad 2005</i>						<i>915 097 kr</i>	<i>7 391 056 kr</i>
Bolag	Kostnad sjuklön			Mellansk. ers. FK	Sjuklön arb.giv.	Medfinans	Sjuklön totalt
	2-14 dgr	15-90 dgr	OB-tillägg				
FTV	75 661 kr		1 007 kr				76 668 kr
FINET	37 320 kr						37 320 kr
Vallonb.	125 453 kr	6 267 kr		2 964 kr			134 684 kr
Totalt 2009	238 434 kr	6 267 kr	1 007 kr	2 964 kr			248 673 kr
Förändring	+32091	-3911	?	-3002			ej jämförbart
<i>Kostnad 2008</i>	<i>206 343 kr</i>	<i>10 178 kr</i>	?	<i>5 966 kr</i>			<i>222 487 kr</i>
<i>Kostnad 2007</i>	<i>186 857 kr</i>	<i>19 395 kr</i>					<i>206 252 kr</i>
<i>Kostnad 2006</i>							<i>265 573 kr</i>
<i>Kostnad 2005</i>							<i>242 494 kr</i>

Arbetsgivarens kostnader

För dag 2-14 80 procent av lön

För dag 15-90 10 procent av lön

Fr.o.m. 2009 är ersättningen uppdelad i två delar. I kolumnen *kostnad sjuklön* är redovisad den sjuklön som baseras på grundlönen. I kolumnen *OB-tillägg* (Ersättning för arbete på obekvämt arbetstid) redovisas ersättning som betalas ut under dag 2-14.

Mellanskillnad ersättning Försäkringskassan är den ersättning kommunen enligt kollektivavtal betalar till den anställda som har lön som överstiger taket för högsta dagberäknade sjukpenning från Försäkringskassan för att den sammanlagda ersättningen ska nå upp till 77,6 procent av lönen.

Sjuklön arbetsgivaren är den ersättning anställda får enligt kollektivavtal när en sjukskriven person nekats ersättning

från Försäkringskassan men är fortsatt sjukskriven eftersom det inte finns något arbete inom kommunen som personen klarar av. Staten skjuter över ersättningsansvaret på arbetsgivaren på grund av att personen bedöms ha arbetsförmåga oavsett om arbetsgivaren kan erbjuda annat lämpligt arbete eller ej. Enligt kollektivavtalet är ersättningsdagarna begränsade till maximalt 180 kalenderdagar.

Medfinansiering var den särskilda sjukförsäkringsavgift som arbetsgivaren betalade till staten för de anställda som har fått hel sjukpenning utbetald från Försäkringskassan. Avgiften var 15 procent av den sjukpenning som har utbetalats. Medfinansieringen gällde under tiden 2005-01-01 – 2006-10-31. Uppgift om medfinansieringen för bolagen saknas i redovisningen.

För de som hade sjukskrivningar inom intervallet 2-14 dagar, som alltså faller inom arbetsgivarens betalningsansvar, betalade kommunen ut 6 064 711 kronor i sjuklön och 306 924 kronor i OB-ersättning.

23

Tabell 9 Anmälda tillbud

Förvaltn.	2005	2006	2007	2008	Sektor	2009	Bolag	2009
KSK			1	2	S o S	0	FTV	0
B o M	4		1	7	A o L	1	FINET	0
Service	7	1	2	1	Samhäll	9	Vallonb.	0
Hum	20	34	47	93	B o U	79	Totalt	0
Soc	131	150	112	83	Soc	62		
Totalt	162	185	163	186	Totalt	151		

Det finns ett stort mörkertal på grund av brister i både rutiner och rapportering.

Tabell 10 Anmälda arbetsskador

Förvaltn.	2005	2006	2007	2008	Sektor	2009	Bolag	2009
KSK	1		2		S o S	1	FTV	0
B o M	5	3	1		A o L	8	FINET	0
Service	17	3	11	16	Samhäll	14	Vallonb.	0
Hum	19	9	12	15	B o U	11	Totalt	0
Soc	79	19	36	39	Soc	35		
Totalt	121	34	62	70	Totalt	69		

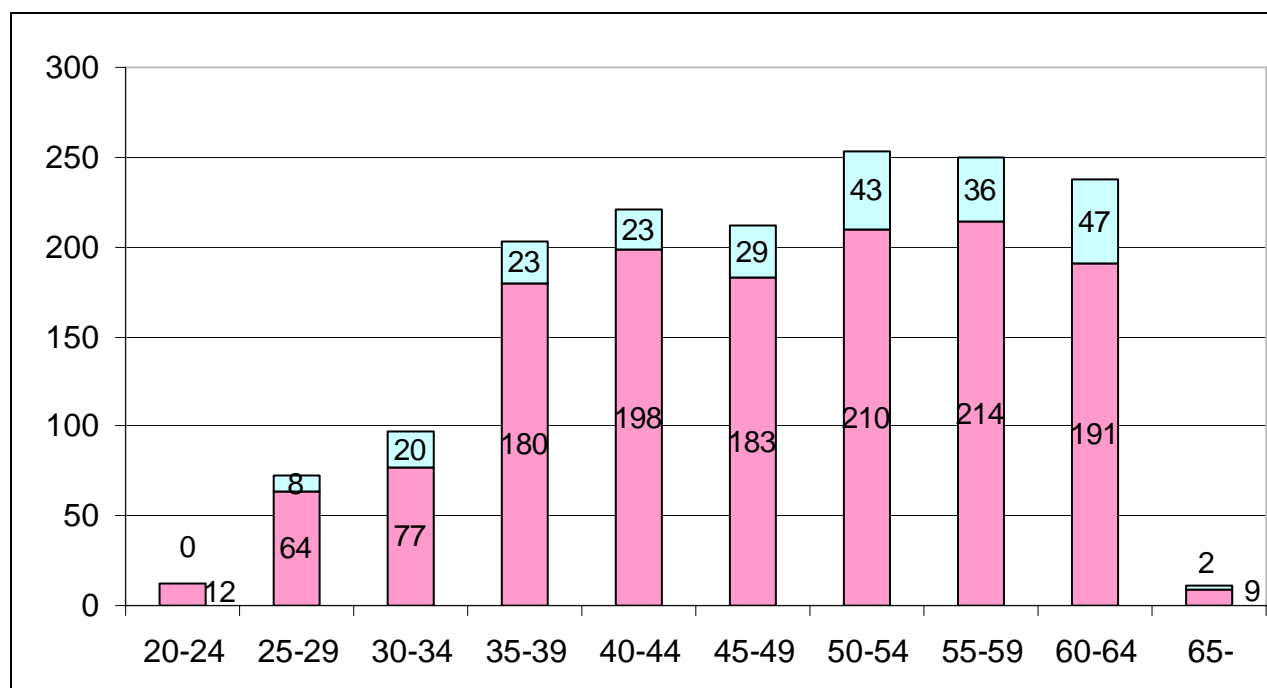
Tabell 11 Medelålder och genomsnittlig anställningstid (år)

Sektor	Kvinnor		Män		Totalt	
	medel- ålder	anställn. tid	medel- ålder	anställn. tid	medel- ålder	anställn. tid
S o S	49,7	16,3	49,0	11,5	49,4	14,1
A o L	51,6	17,9	51,4	12,9	51,5	15,5
Samhäll	48,8	16,2	45,5	17,6	47,7	16,7
B o U	47,8	17,8	48,5	16,0	47,9	17,6
Soc	46,5	14,4	47,5	12,4	46,5	14,3
Totalt 2009	47,6	16,0	48,4	14,7	47,7	15,8
<i>Totalt 2008</i>	<i>47,2</i>	<i>15,6</i>	<i>47,8</i>	<i>14,2</i>	<i>47,3</i>	<i>15,4</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>47,6</i>	<i>16,0</i>	<i>47,8</i>	<i>14,9</i>	<i>47,6</i>	<i>15,8</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>47,5</i>	<i>15,9</i>	<i>47,6</i>	<i>15,2</i>	<i>47,6</i>	<i>15,8</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>47,2</i>	<i>15,5</i>	<i>47,3</i>	<i>14,6</i>	<i>47,2</i>	<i>15,4</i>
Bolag	Kvinnor		Män		Totalt	
	medel- ålder	anställn. tid	medel- ålder	anställn. tid	medel- ålder	anställn. tid
FTV	48,0	16,4	50,8	14,1	50,4	14,4
FINET	36,8	11,0	40,1	4,6	39,1	6,6
Vallonb.	50,4	16,2	50,4	13,1	50,4	13,8
Totalt 2009	45,4	14,8	48,9	12,2	48,2	12,7
<i>Totalt 2008</i>	<i>44,5</i>	<i>13,9</i>	<i>49,5</i>	<i>12,2</i>	<i>48,5</i>	<i>12,5</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>44,7</i>	<i>16,7</i>	<i>46,2</i>	<i>10,2</i>	<i>42,4</i>	<i>11,4</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>42,6</i>	<i>15,4</i>	<i>46,4</i>	<i>10,3</i>	<i>45,6</i>	<i>11,6</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>43,1</i>	<i>16,3</i>	<i>46,1</i>	<i>9,9</i>	<i>45,2</i>	<i>11,4</i>

Tabell 12 Anställda per åldersintervall – tillsvidareanställda

Sektor	20 - 29 år		30 - 39 år		40 - 49 år		50 - 59 år		60 år -		Totalt		Totalt kv+m
	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	
S o S			8	8	7	6	16	10	5	9	36	33	69
A o L	1	2	10	9	25	20	22	23	25	19	83	73	156
Samhäll	13	3	15	9	41	5	39	18	34	6	142	41	183
B o U	22	1	101	11	109	15	172	18	67	10	471	55	526
Soc	40	2	123	6	199	6	175	10	69	5	606	29	635
Totalt 2009	76	8	257	43	381	52	424	79	200	49	1338	231	1 569
<i>Totalt 2008</i>	<i>88</i>	<i>14</i>	<i>272</i>	<i>45</i>	<i>387</i>	<i>58</i>	<i>434</i>	<i>83</i>	<i>191</i>	<i>46</i>	<i>1372</i>	<i>246</i>	<i>1 618</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>50</i>	<i>12</i>	<i>274</i>	<i>46</i>	<i>390</i>	<i>57</i>	<i>455</i>	<i>96</i>	<i>181</i>	<i>46</i>	<i>1350</i>	<i>257</i>	<i>1 607</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>54</i>	<i>11</i>	<i>287</i>	<i>49</i>	<i>394</i>	<i>58</i>	<i>447</i>	<i>95</i>	<i>185</i>	<i>44</i>	<i>1367</i>	<i>257</i>	<i>1 624</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>60</i>	<i>19</i>	<i>294</i>	<i>58</i>	<i>381</i>	<i>70</i>	<i>451</i>	<i>103</i>	<i>166</i>	<i>39</i>	<i>1354</i>	<i>289</i>	<i>1 643</i>
Bolag	20 - 29 år		30 - 39 år		40 - 49 år		50 - 59 år		60 år -		Totalt		Totalt kv+m
	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	
FTV	1			6	3	8	3	15		9	7	38	45
FINET	1	2	4	3		3	1	3			6	11	17
Vallonb.			1	2	1	6	1	10	2	1	5	19	24
Totalt 2009	2	2	5	11	4	17	5	28	2	10	18	68	86
<i>Totalt 2008</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>5</i>	<i>24</i>	<i>5</i>	<i>26</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>17</i>	<i>72</i>	<i>89</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>4</i>	<i>22</i>	<i>4</i>	<i>24</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>13</i>	<i>69</i>	<i>82</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>5</i>	<i>19</i>	<i>3</i>	<i>21</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>13</i>	<i>60</i>	<i>73</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>4</i>	<i>2</i>		<i>10</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>4</i>	<i>23</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>13</i>	<i>60</i>	<i>73</i>

Diagram 2 Åldersfördelning och kön 2009 sektorerna



Tabell 13 Personalomsättning, sektorer
Uppgifterna gäller tillsvidareanställda.

	Sektor	Bolag
Antal nyanställda	33	5
Varav antal nyanställda enligt konverteringsregeln 5§ LAS	21	
Antal anställda som slutat	97	4
Antal anställda som övergått till annan befattning i kommunen	20	
Nettoförändring	-64	1

Sektor	Antal	
	Nyanst.	Slutat
S o S		3
A o L	1	3
Samhäll	4	13
B o U	14	42
Soc	14	36
Totalt	33	97

Avgångsorsakerna fördelas enligt följande:

Orsak	Antal
Pension	46
Egen begäran, annan orsak	23
Uppsagd p.g.a. personliga skäl	10
Uppsagd p.g.a. arbetbrist	7
Privat verksamhet	6
Till annan kommun	3
Avlidna	2

Tabell 14 Pensionsavgångar

Personer som blev/blir 65 år respektive år

Förvaltn.	2005	2006	2007	2008
KSK		1	2	2
B o M		1	1	1
Service	9	5	7	7
Hum	8	9	13	17
Soc	10	6	13	17
Totalt	27	22	36	44

Sektor	2009	2010	2011	2012	2013	2014
S o S	1	2	2	3	4	2
A o L	2	9	12	6	6	7
Samhäll	4	9	3	9	6	11
B o U	6	5	12	13	20	22
Soc	6	6	11	16	17	20
Totalt	19	31	40	47	53	62
Bolag	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FTV	1	3	2		1	2
FINET						
Vallonb.			1		1	1
Totalt	1	3	3	0	2	3

Tabellen visar antal personer som uppnår 65 år under åren 2005-2014. Pensionsbestämmelserna ger möjlighet till pensionsavgång mellan 61-67 år. Nedre tabellen visar hur många som faktiskt lämnat kommunen med pension de senaste åren. Håller trenden i

sig kan man räkna med att de närmaste åren lämnar ungefär 50 procent ytterligare arbetet i förtid med pension (jämfört med det beräknade avgångsåret - när de fyller 65). Prognosens siffror visas i nedre högra tabellens gula fält.

Faktiska pensioneringar + Prognos

Förvaltn.	2005	2006	2007	2008
KSK	1	1	4	2
B o M	1			3
Service	9	10	8	9
Hum	13	12	20	23
Soc	12	11	23	26
Totalt	36	34	55	63

Sektor	2009	2010	2011	2012	2013	2014
S o S	2					
A o L	1					
Samhäll	8					
B o U	20					
Soc	15					
Totalt	46	47	60	71	80	93

Bolag	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FTV	2					
FINET						
Vallonb.						
Totalt	2	5	5	1	3	5

Tabell 15 Mertid och övertid

KVINNOR SEKTORER					MÄN SEKTORER				
Sektor	Tim ej komp.	Tim komp.	Utbetald ers. inkl PO	Årsarb.	Sektor	Tim ej komp.	Tim komp.	Utbetald ers. inkl PO	Årsarb.
S o S	139,67	171,75	48 487 kr	0,16	S o S	68,50	1 034,28	262 546 kr	0,57
A o L	254,50	59,00	17 058 kr	0,16	A o L	77,00	120,50	20 372 kr	0,10
Samhäll	750,48	2 718,37	567 630 kr	1,79	Samhäll	184,00	1 179,75	424 615 kr	0,70
B o U	3 462,28	2 565,74	599 133 kr	3,10	B o U	46,67	425,90	115 892 kr	0,24
Soc	5 025,08	5 714,60	1 515 442 kr	5,53	Soc	128,00	250,67	88 841 kr	0,19
Totalt 2009	9 632,01	11 229,46	2 747 749 kr	10,74	Totalt 2009	504,17	3 011,10	912 266 kr	1,81
<i>Totalt 2008</i>	<i>9 519</i>	<i>16 574</i>	<i>3 883 660 kr</i>	<i>13,44</i>	<i>Totalt 2008</i>	<i>707</i>	<i>3 709</i>	<i>1 247 112 kr</i>	<i>2,27</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>11 353</i>	<i>18 613</i>	<i>4 115 315 kr</i>	<i>15,43</i>	<i>Totalt 2007</i>	<i>848</i>	<i>3 557</i>	<i>1 100 257 kr</i>	<i>2,27</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>11 537</i>	<i>21 448</i>	<i>4 585 695 kr</i>	<i>16,99</i>	<i>Totalt 2006</i>	<i>956</i>	<i>4 205</i>	<i>1 302 325 kr</i>	<i>2,66</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>9 245</i>	<i>20 891</i>	<i>4 488 503 kr</i>	<i>15,52</i>	<i>Totalt 2005</i>	<i>980</i>	<i>3 928</i>	<i>1 109 267 kr</i>	<i>2,53</i>

KVINNOR BOLAG					MÄN BOLAG				
Bolag	Tim ej komp.	Tim komp.	Utbetald ers. inkl PO	Årsarb.	Bolag	Tim ej komp.	Tim komp.	Utbetald ers. inkl PO	Årsarb.
FTV	98,00			0,05	FTV	365,50	2 206,16	1 019 357 kr	1,32
FINET	151,50	189,00	56 814 kr	0,18	FINET	173,50	566,50	262 694 kr	0,38
Vallonb.	90,50	34,00	9 341 kr	0,06	Vallonb.	111,50	823,00	370 566 kr	0,48
Totalt 2009	340,00	223,00	66 155 kr	0,29	Totalt 2009	650,50	3595,66	1 652 617 kr	2,19
<i>Totalt 2008</i>	<i>302</i>	<i>207</i>	<i>59 764 kr</i>	<i>0,26</i>	<i>Totalt 2008</i>	<i>356</i>	<i>3 008</i>	<i>1 384 630 kr</i>	<i>1,73</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>326</i>	<i>194</i>	<i>66 687 kr</i>	<i>0,27</i>	<i>Totalt 2007</i>	<i>309</i>	<i>3 802</i>	<i>1 563 483 kr</i>	<i>2,12</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>214</i>	<i>179</i>	<i>51 633 kr</i>	<i>0,20</i>	<i>Totalt 2006</i>	<i>460</i>	<i>2 858</i>	<i>1 112 901 kr</i>	<i>1,71</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>245</i>	<i>173</i>	<i>51 070 kr</i>	<i>0,22</i>	<i>Totalt 2005</i>	<i>477</i>	<i>2 755</i>	<i>1 056 640 kr</i>	<i>1,66</i>

TOTALT FÖRVALTNINGAR					TOTALT BOLAG				
Sektor	Tim ej komp.	Tim komp.	Utbetald ers. inkl PO	Årsarb.	Bolag	Tim ej komp.	Tim komp.	Utbetald ers. inkl PO	Årsarb.
S o S	208,17	1 206,03	311 033 kr	0,73	FTV	463,50	2 206,16	1 019 357 kr	1,37
A o L	331,50	179,50	37 430 kr	0,26	Vallonb.	202,00	857,00	379 907 kr	0,55
Samhäll	934,48	3 898,12	992 245 kr	2,49	FINET	325,00	755,50	319 508 kr	0,56
B o U	3 508,95	2 991,64	715 025 kr	3,35					
Soc	5 153,08	5 965,27	1 604 283 kr	5,73					
Totalt 2009	10 136,18	14 240,56	3 660 016 kr	12,55	Totalt 2009	990,50	3 818,66	1 718 772 kr	2,48
<i>Totalt 2008</i>	<i>10 227</i>	<i>20 283</i>	<i>5 130 772 kr</i>	<i>15,71</i>	<i>Totalt 2008</i>	<i>658</i>	<i>3 215</i>	<i>1 444 394 kr</i>	<i>1,99</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>12 201</i>	<i>22 170</i>	<i>5 215 572 kr</i>	<i>17,70</i>	<i>Totalt 2007</i>	<i>636</i>	<i>3 997</i>	<i>1 630 170 kr</i>	<i>2,39</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>12 493</i>	<i>25 653</i>	<i>5 888 020 kr</i>	<i>19,64</i>	<i>Totalt 2006</i>	<i>587</i>	<i>2 980</i>	<i>1 151 669 kr</i>	<i>1,84</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>10 225</i>	<i>24 819</i>	<i>5 597 770 kr</i>	<i>18,05</i>	<i>Totalt 2005</i>	<i>614</i>	<i>2 863</i>	<i>1 097 666 kr</i>	<i>1,79</i>

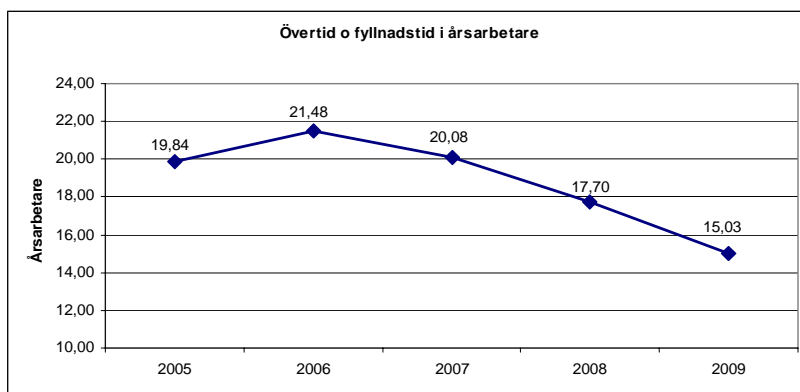
Mertid är den tid som en deltidsanställd arbetstagare arbetar utöver sin ordinarie tid upp till det för anställningen gällande heltidsmättet.

Övertid är den tid som en hel- eller deltidsanställd arbetstagare arbetar utöver heltid.

Vid omräkning till årsarbetare har vi utgått från en genomsnittlig årsarbets-tid på 1 942 timmar per år.

Det är tillsvidareanställda personer eller personer som har månadslön, dvs. anställda för minst tre månader som utfört arbetet under dessa timmar.

Diagram 3 Övertid och mertid omräknat till årsarbetare



Tabell 16 Timanställda

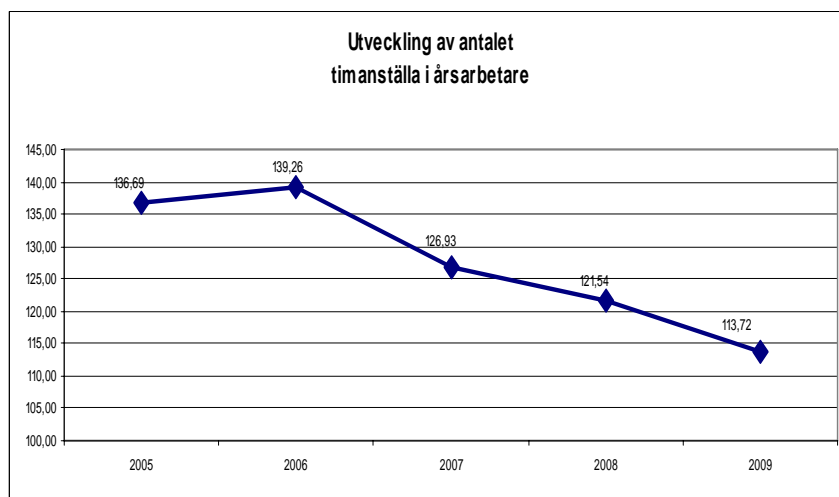
Sektor	Timmar	Årsarb.	Lön inkl PO kr	Bolag	Timmar	Årsarb.	Lön inkl PO kr
S o S	1 854,50	0,95	326 264 kr	FTV	2 640,00	1,36	322 186 kr
A o L	5 018,85	2,58	577 793 kr	FINET	1 598,50	0,82	206 951 kr
Samhäll	15 904,80	8,19	2 101 779 kr	Vallonb.	3 257,50	1,68	422 771 kr
B o U	54 504,67	28,07	7 354 951 kr				
Soc	143 553,42	73,92	19 900 168 kr				
Totalt 2009	220 836,24	113,72	30 260 955 kr	Totalt 2009	7 496,00	3,86	951 908 kr
<i>Totalt 2008</i>	<i>236 024</i>	<i>121,54</i>	<i>31 695 050 kr</i>	<i>Totalt 2008</i>	<i>9 329</i>	<i>4,80</i>	<i>1 257 008 kr</i>
<i>Totalt 2007</i>	<i>246 497</i>	<i>126,93</i>	<i>31 748 825 kr</i>	<i>Totalt 2007</i>	<i>8 804</i>	<i>4,53</i>	<i>1 167 595 kr</i>
<i>Totalt 2006</i>	<i>270 436</i>	<i>139,26</i>	<i>34 700 667 kr</i>	<i>Totalt 2006</i>	<i>8 677</i>	<i>4,47</i>	<i>1 132 921 kr</i>
<i>Totalt 2005</i>	<i>265 455</i>	<i>136,69</i>	<i>33 001 824 kr</i>	<i>Totalt 2005</i>	<i>9 378</i>	<i>4,83</i>	<i>1 245 770 kr</i>

Tabellen visar antalet timanställningar inklusive semestervikarier och säsongsarbeten omräknat till antal årsarbetare. Vid omräkningen har beräknats att en genomsnittlig årsarbetstid är 1 942 timmar. Feriearbetarnas (gymna-

sieungdomarnas) timmar är inte med i redovisningen.

Redovisningen saknar två viktiga uppgifter; dels vad som var orsaken till att timanställningar gjorts, dels inom vilka områden timmarna utförts.

Diagram 4 Timanställda omräknat till årsarbetare



Tabell 17 Medellön och lägst/högst per yrkesgrupp, sektorer

Yrkesgrupp	lägst		medel		högst		Medel 2009	Medel 2008	Medel 2007
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män			
Ledningsarbete	29 215	22 150	36 778	37 104	54 300	60 000	36 905	35 775	
Handläggarsarbete	20 995	26 950	30 355	33 450	42 000	53 000	31 770	28 944	
Administratörsarbete	15 520	15 300	21 825	16 988	25 860	18 675	21 605	21 224	
Sjuksköterska	23 205	25 900	26 296	30 446	31 276	33 587	26 862	26 755	
Undersköterska/Skötare	17 500	18 615	20 813	20 177	24 800	21 317	20 794	19 992	
Vårdbiträde/Vårdare	16 000	18 000	19 595	20 518	22 219	22 900	19 637	18 930	
Personlig assistent	16 700	18 570	19 494	19 855	21 681	21 139	19 507	18 564	
Rehab/förebygg	24 700	26 850	26 499	26 850	28 343	26 850	26 528	25 312	
Socialekreterare	21 500	25 240	24 413	25 552	27 640	26 110	24 514	23 872	
Övrig social/kurativ	19 265	19 202	22 308	22 101	26 315	25 000	22 286	21 642	
Grundskolelärare	20 085	20 870	25 490	25 815	31 502	31 615	25 547	24 927	
Gymnasielärare	21 947	23 245	27 647	26 979	31 640	32 345	27 353	26 595	
Förskollärare	19 500	21 990	23 145	21 990	27 175	21 990	23 136	22 310	
Fritidspedagog	20 847	22 305	22 454	23 265	24 350	24 960	22 559	21 671	
Övrigt lärarbete	20 695	21 360	26 417	26 367	31 732	29 975	26 406	25 483	
Barnskötare	16 900	21 273	20 462	21 273	21 630	21 273	20 474	19 510	
Dagbarnvårdare	16 150		19 305		20 822		19 305	18 726	
Eleveassistent	18 624	18 624	20 775	20 600	26 065	24 141	20 737	19 889	
Övrig skol/förskole	22 000	22 004	23 977	24 113	27 340	30 600	24 072	23 436	
Fritidsledare	20 127	18 881	21 105	20 403	22 289	22 060	20 842	19 937	
Bibliotekarie/ass	19 175		23 075		26 437		23 075	21 802	
Övrig fritid/kultur	21 640	21 945	24 826	24 213	26 905	26 210	24 571	23 616	
Teknisk personal	25 000	24 880	28 819	27 125	33 470	30 480	28 037	27 224	
Hantverkararbete	16 930	16 733	19 346	19 962	21 349	22 784	19 842	19 009	
Räddningstjänstarbete	18 950	19 500	19 325	22 586	19 700	30 440	22 335	21 553	
Köks/måltidsarbete	16 815	17 155	19 959	17 155	25 849	17 155	19 917	19 168	
Städ/tvätt/renhållning	15 800		19 430		22 895		19 430	18 701	
Totalt			22 288	25 425			22 724	21 952	20 995

(2007 års uppgifter redovisas inte eftersom personalkategorierna fick ny statistisk indelning 2008.)

Den totala ökningen av lönekostnaden i 2009 års löneöversyn var 4,1 procent.

Tabell 18 Medellön och lägst/högst per yrkesgrupp 091231 bolagen

Yrkesgrupp	lägst		medel		högst		Medel 2009	Medel 2008	Medel 2007
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män			
Ledningsarbete	26 316	24 500	33 408	39 755	40 500	66 000	39 008	41 522	
Handläggarsarbete	21 900	23 000	26 925	23 000	32 000	23 000	26 140	29 888	
Administratörsarbete	20 600		21 869		23 200		21 869	20 864	
Teknisk personal	21 800	20 900	25 133	24 873	29 500	37 250	24 896	24 335	
Hantverkararbete		21 150		22 510		23 480	22 510	21 735	
Städ/tvätt/renhållning		21 818		21 863		21 908	21 863	21 132	
Totalt			24 819	27 379			26 843	24 858	23 799

(2007 års uppgifter redovisas inte eftersom personalkategorierna fick ny statistisk indelning 2008.)

Kommunens "Medelsvensson" 2009

Är kvinna

Var 47år 9 månader 7 dagar årets sista dag

Har arbetat 15,8 år i kommunen.

Är anställd 94,6 % av heltid

Var sjukskriven 14,7 dagar

Arbetade 15,5 timmar mertid/övertid

Tjänade 21 497 kronor per månad

Frågan är:
Vad heter hon?