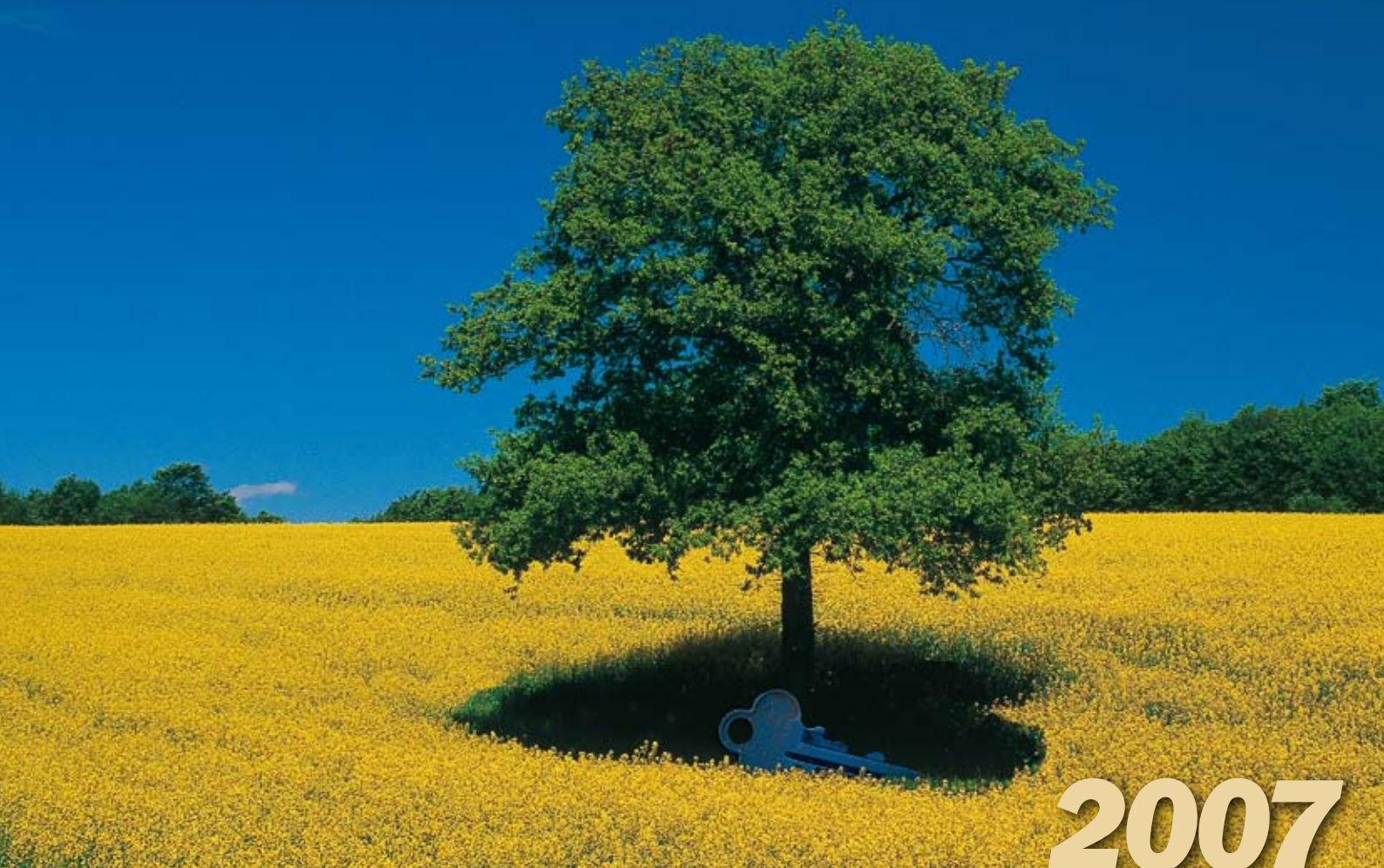




Nyckeltal Hälsa-ohälsa



2007

Rapporten är framtagen i samarbete mellan kommunerna i Göteborgsregionens kommunalförbund: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö

Förord

De tretton medlemskommunerna i Göteborgsregionens kommunalförbund har för sjätte året i rad tagit fram gemensamma Personálnyckeltal från våra kommunala organisationer. Nyckeltalen är kopplade till arbetsmiljö, hälsa och ohälsa.

Med stöd av rapporten får vi ett gemensamt underlag som utgångspunkt för insatser som främjar hälsosamma arbetsmiljöer.

Tillvägagångssättet är att identifiera mönster och trender för att kunna vidta åtgärder som stödjer arbetet med att stärka hälsofaktorer och därmed hälsan.

En svårighet, för vårt arbete, har de senaste åren varit att sjukförsäkringssystemet ständigt varit föremål för förändringar. Detta ger återverkningar i sjukskrivningsmönster som kommunerna i egenskap av arbetsgivare inte kan styra över. Fler ändringar är aviserade.

Förändringarna, som kommit i olika steg, har inneburit en alltmer strikt tillämpning av sjukförsäkringen med ökade krav på arbetsgivare och på den enskilde.

Våra kommuner skiljer sig åt i struktur och storlek. Det kan ha betydelse för personalvolym och personalstruktur. Våra kommuner skiljer sig åt i organisation – exempelvis har andelen köpt verksamhet en spridning mellan 10,1 procent och 22,8 procent. Det har också betydelse för personalvolym och struktur.

Den rapport som nu är färdig ger ett antal bilder av personalstruktur och hälsoläge från våra kommunala organisationer. Vi vill understryka att det är just ett begränsat antal bilder och inte en komplett beskrivning. Det kan också finnas en variation mellan kommunerna hur strikt befattningskoder och olika ledighetstyper används i våra system. I rapporten finns kunskap men inte hela sanningen om personalstruktur och hälsoläge i våra organisationer.

Genom vårt arbete kan vi konstatera att

- Trenden med sjunkande sjukfrånvaro fortsätter
- ”Ofta sjuka” ökar
- Det är svårt att urskilja entydiga mönster under ett år – sjukfrånvaro är komplex
- Det finns ett behov av att se trender över en längre period
- Arbetsgivaransvaret är stort
- Hela livsstilen påverkar den enskildes hälsa.

Vår förhoppning är att denna rapport kan användas som ett underlag i fortsatt utveckling av ett hälsofrämjande arbete – tillsammans och enskilt i varje kommun.

Göteborg den 25 april 2008

Eva Kataoka och Ulla-Britt Ek
Representanter för det regionala
personalchefsnätverket

Innehåll

| | |
|---|----|
| 1. Inledning..... | 5 |
| 2. Kommunfakta | 6 |
| Ale kommun | 6 |
| Alingsås kommun | 7 |
| Göteborgs Stad..... | 7 |
| Härryda kommun..... | 7 |
| Kungsbacka kommun | 7 |
| Kungälv kommun | 8 |
| Lerums kommun..... | 8 |
| Lilla Edets kommun..... | 8 |
| Mölnåls Stad..... | 8 |
| Partille kommun..... | 9 |
| Stenungsunds kommun..... | 9 |
| Tjörns kommun | 9 |
| Öckerö kommun..... | 9 |
| 3. Jämförande personalfakta | 10 |
| 4. Sjukfrånvaro | 12 |
| Sjukfrånvaro för samtliga anställda | 12 |
| Upprepad sjukfrånvaro – ”ofta sjuka” | 14 |
| Sjukfrånvaro för samtliga anställda, uppdelad på åldrar och kön..... | 15 |
| Sjukfrånvaro för samtliga anställda, uppdelad på verksamhet och yrkesgrupp | 16 |
| 5. Sjukfrånvarans längd | 18 |
| Sjukfrånvarans längd för samtliga anställda..... | 18 |
| Sjukfrånvarans längd för samtliga anställda, uppdelad på ålder | 19 |
| 6. ”Långtidsfriska” | 21 |
| 7. Hel- och deltidssjukskrivna för samtliga månadsanställda i kommunen..... | 22 |
| Hel- och deltidssjukskrivna för samtliga månadsanställda uppdelat på kön..... | 23 |
| 8. Sjuklönekostnad | 26 |
| 9. Arbetad tid och kostnader | 27 |
| 10. Sammanfattning | 29 |
| Bilagor | 32 |
| Bilaga 1 Personalkategori och BSK..... | 32 |
| Bilaga 2 Lagstadgad redovisning sjukfrånvaro | 33 |

I. Inledning

Göteborgsregionens kommunalförbunds (GRs) medlemskommuner har för sjätte året i rad tagit fram en rapport med nyckeltal inom personalområdet. Fokus för rapporten är ett flertal nyckeltal som kan ha samband med de anställdas hälsa och ohälsa. Den första rapporten, som avsåg verksamhetsåret 2002, togs fram som ett arbetsmaterial och ett underlag för det fortsatta arbetet. Rapporterna för 2003–2006 finns tillgängliga på www.grkom.se under rubriken Publicerat.

Bakgrund

Media har under flera år ägnat stort intresse för sjukfrånvaron och ohälsoläget på arbetsmarknaden. Den höga sjukfrånvaron inom offentlig sektor har varit i fokus. Arbetsgivare har ett stort ansvar i hälso- och ohälsfrågor. Detta gäller inte minst rehabiliteringsansvaret för de anställda.

Den allmänna debatten och de stora kostnaderna som sammanhänger med sjukfrånvaron har lett till ett stort intresse för frågan i kommunerna, både hos politiker och hos tjänstemän.

Personalcheferna i GRs personalchefs nätverk har sedan en längre tid fört omfattande diskussioner kring hälsa och ohälsa bland de kommunanställda. Detta har resulterat i ett behov av att bättre kunna studera samband mellan olika faktorer och olika nyckeltal. Med detta som bakgrund har ”Nyckeltalsrapporterna” kommit till.

Syfte

Det syfte som fastställdes då arbetet med gemensamma personalnyckeltal startade för sex år sedan är fortfarande lika aktuellt. Syftet med nyckeltal kring hälsa och ohälsa är således att:

- Ge underlag och instrument för att stödja, påverka och styra arbetet med att förändra hälsa respektive ohälsa för kommunanställda.
- Regionalt och kommungemensamt agerande – ger dynamik för förändring.
- Utbyta idéer och skapa grund för nätverksbyggande.

Uppdrag och process

De tretton kommunerna har gemensamt bildat en arbetsgrupp för arbetet med ”Nyckeltalsrapporten”. Arbetsgruppen har bestått av en till tre representanter från varje kommun där deltagarna har olika kompetenser inom personalområdet; arbetsmiljö, personalekonomi, rehabilitering, rekrytering, systemförvaltning etc.

Personalcheferna i GRs kommuner har också utsett representanter till arbetsgruppen, Ulla-Britt Ek och Eva Kataoka, personalchefer i Kungälv respektive Kungsbacka. Viveka Adlercreutz, GR, har varit koordinator

i arbetet med sifferunderlagen och Marie Karlsson, Kungälv kommun, har skrivit texterna till rapporten.

I likhet med tidigare år har en av utmaningarna i rapporten varit att de olika lönesystemen i kommunerna ger varierande förutsättningar och möjligheter att ta fram uppgifter. Detta kan till viss del påverka siffrornas jämförbarhet och leder även till att alla kommuner inte har möjlighet att ta fram samtliga nyckeltal. Göteborg har under året bytt lönesystem och har inte kunnat få fram alla siffror som önskats. I några fall har också förra årets siffror behövt korrigeras. Medfinansieringsavgiften togs bort 2006 och finns således inte med i årets rapport.

Tankar och erfarenheter

Efter sex års gemensamt arbete kan vi konstatera att den ursprungliga tanken med arbetet i flera delar har infriats. Materialet har blivit ett viktigt underlag som används gemensamt i regionen och i enskilda kommuner. Det används som kunskapsunderlag för dialog kring hälsa-ohälsa, för fortsatt analys och för aktiva åtgärder.

En insikt som stärkts alltmer under de sex åren är att sjukfrånvaro och orsakerna till den är komplex. I en begränsad del finns den på arbetsplatserna. För att vi ska vidta rätt åtgärder på våra arbetsplatser, hälsofrämjande och rehabiliterande, är analyser av samband och trender grundläggande.

Se även under kapitel 10 – Sammanfattning ■

Medverkande i arbetsgruppen

| | |
|--------------------------------|---------------------|
| Marja Jumisko..... | Ale kommun |
| Sofia Svensson | Ale kommun |
| Agneta Carlson | Alingsås kommun |
| Susanna Bladh Gustafsson | Göteborgs Stad |
| Urban Hilse..... | Göteborgs Stad |
| Claes-Göran Frisell | Härryda kommun |
| Staffan Boethius..... | Kungsbacka kommun |
| Eva Kataoka..... | Kungsbacka kommun |
| Birgitta Wennerbom-Palm..... | Kungsbacka kommun |
| Ulla-Britt Ek | Kungälv kommun |
| Peggy Hamnström | Kungälv kommun |
| Marie Karlsson | Kungälv kommun |
| Henrick Svensson | Lerums kommun |
| Marie Wallroth | Lerums kommun |
| Marianne Piironen..... | Lilla Edets kommun |
| Maria Andersson | Mölnadal stad |
| Gunnel Hörlyk | Partille kommun |
| Hans Nikell..... | Partille kommun |
| Per Stroger | Stenungsunds kommun |
| Johan Stein | Tjörn |
| Agneta Carlsson..... | Öckerö kommun |
| Viveka Adlercreutz..... | GR |

2. Kommunfakta

I detta kapitel finns en faktaruta för varje kommun i avseende verksamhetsåret 2007. Innehållet i faktarutorna förklaras nedan.

Bokslut för kommunen 2007

Kommunens bruttokostnad redovisas fördelat på personalkostnader och övriga kostnader. Siffrorna redovisas både i procent av bruttokostnad och i tkr. I personalkostnader ingår allt som kan kopplas till anställd personal; lön, fyllnadslön, sjuklön, övertidsersättning, sociala avgifter, traktementen, lunchsubventioner, pensioner, friskvård, företagshälsovård etc. Arvoden till politiker och övriga arvoden ingår inte. I övriga kostnader finns alla kostnader som inte klassas som personalkostnader enligt ovan.

Befolkning

Uppgifterna avser antal invånare den 31/12 2007 och finns med i faktarutan som ett mått på kommunens storlek.

Skatteintäkter

Siffrorna är hämtade från Skatteverket och finns med i faktarutan för att visa skatteuttaget i kommunen.

Personal 1/11 2007

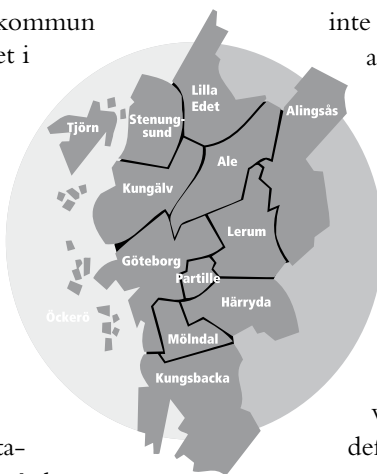
I siffrorna för personal ingår all månadsanställd personal, såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda. Med årsarbetare avses här kommunens summerade hel- och deltidsanställningar, det vill säga antal månadsanställda omräknat till heltid. Med utgångspunkt i antalet anställda redovisas sedan personalens köns- och åldersfördelning samt medelålder. Personal i kommunala bolag, verksamhet i entreprenadform och deltidsbrandmän ingår inte i redovisningen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Anger den genomsnittliga sysselsättningsgraden för all månadsanställd personal. Sysselsättningsgraden är de anställdas genomsnittliga arbetstid i förhållande till ordinarie arbetstid vid heltidsanställning.

Personal fördelat på verksamhetsområden

Uppdelning av personalen på olika verksamhetsområden är gjord efter den indelning som Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har definierat utifrån befattningskoder (BSK). De yrkesgrupper som ingår i respektive verksamhetsområde visas i bilaga 1. Denna uppdelning är



inte helt rättvisande eftersom kommunernas användning av BSK kan variera. Chefer ska t ex, enligt definitionen, ligga under administration i de fall där administrativa uppgifter dominerar uppdraget. Detta görs inte uteslutande utan i vissa fall finns chefer kodade under respektive verksamhetsområde. Göteborgs stad använder inte de traditionella BSK utan har egendefinierade koder. I den utsträckning det varit möjligt har dessa anpassats till SKLs definition av BSK för att kunna redovisas i rapporten.

Till nästa år skall BSK ändras till AID (Arbetsidentifikation). Detta innebär att varje kommun under 2008 kommer att göra en översyn av befattningsstrukturen. ■

Fakta Ale kommun

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007

| | | |
|------------------------|------|---------------|
| Personalkostnader..... | 60% | 814 900 tkr |
| Övriga kostnader | 40% | 549 500 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% | 1 364 400 tkr |

BEFOLKNING

| | |
|---------------------------|--------|
| Invånare 31/12 2007 | 27 092 |
|---------------------------|--------|

SKATTEINTÄKTER

| | |
|----------------------------------|-------|
| Total kommunal skatt..... | 32:45 |
| Varav primärkommunal skatt | 22:00 |

PERSONAL 1/11 2007

| | |
|-------------------------|-------|
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 1 929 |
| Antal anställda | 2 182 |

GENOMSNIITTLIG SYSSELSÄTTNINGSGRAD

| | |
|--------------------------|-----|
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 82% |
| Män | 18% |

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

| | |
|----------------|-----|
| >29 år..... | 9% |
| 30–49 år | 51% |
| 50< år..... | 40% |

PERSONALENS MEDELÅLDER

| | |
|---|-----|
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg..... | 35% |
| Skola & Förskola | 41% |
| Fritid & Kultur | 4% |
| Teknik..... | 12% |
| Administration | 8% |

Fakta Alingsås kommun

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 63% 1 215 920 tkr |
| Övriga kostnader | 37% 704 080 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 1 920 000 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 36 739 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 32:24 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:79 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 3 201 |
| Antal anställda | 3 486 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 89% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 80% |
| Män | 20% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 10% |
| 30–49 år | 44% |
| 50< år..... | 46% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 45,5 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 45% |
| Skola & Förskola | 33% |
| Fritid & Kultur | 3% |
| Teknik..... | 12% |
| Administration | 7% |

Fakta Göteborgs Stad

| | |
|---|---------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 48% 13 479 153 tkr |
| Övriga kostnader | 52% 14 359 434 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 27 838 587 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 493 502 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 32:00 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:55 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 32 113 |
| Antal anställda | 33 967 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 94% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 80% |
| Män | 20% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 18% |
| 30–49 år | 45% |
| 50< år..... | 37% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 47,0år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 35% |
| Skola & Förskola | 37% |
| Fritid & Kultur | 2% |
| Teknik..... | 10% |
| Administration | 14% |

Fakta Härryda kommun

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 66% 1 106 844 tkr |
| Övriga kostnader | 34% 580 209 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 1 687 053 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 32 977 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 31:60 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:15 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 2 680 |
| Antal anställda | 2 919 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 91% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 82% |
| Män | 18% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 9% |
| 30–49 år | 51% |
| 50< år..... | 40% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 44,6 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 28% |
| Skola & Förskola | 49% |
| Fritid & Kultur | 4% |
| Teknik..... | 13% |
| Administration | 7% |

Fakta Kungsbacka kommun

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 66% 2 259 200 tkr |
| Övriga kostnader | 34% 1 152 900 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 3 412 100 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 71 982 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 31:25 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:53 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 5 235 |
| Antal anställda | 5 798 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 88% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 84% |
| Män | 16% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 8% |
| 30–49 år | 50% |
| 50< år..... | 42% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 45,2 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 29% |
| Skola & Förskola | 48% |
| Fritid & Kultur | 3% |
| Teknik..... | 13% |
| Administration | 6% |

Fakta Kungälv kommun

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 64% 1 210 300 tkr |
| Övriga kostnader | 37% 695 300 tkr |
| Bruttokostnad | 100% 1 905 600 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 39 646 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 32:32 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:87 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 3 096 |
| Antal anställda | 3 422 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 89% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 81% |
| Män | 19% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 8% |
| 30–49 år | 49% |
| 50 < år..... | 43% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 45,5 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg..... | 33% |
| Skola & Förskola | 41% |
| Fritid & Kultur | 3% |
| Teknik..... | 15% |
| Administration | 8% |

Fakta Lerums kommun

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 59% 1 114 385 tkr |
| Övriga kostnader | 41% 783 179 tkr |
| Bruttokostnad | 100% 1 897 564 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 37 711 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 31:63 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:18 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 2 486 |
| Antal anställda | 2 822 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 92% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 81% |
| Män | 19% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 10% |
| 30–49 år | 51% |
| 50 < år..... | 39% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 44,9 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg..... | 29% |
| Skola & Förskola | 49% |
| Fritid & Kultur | 2% |
| Teknik..... | 13% |
| Administration | 7% |

Fakta Lilla Edets kommun

| | |
|---|------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 52% 333 299 tkr |
| Övriga kostnader | 48% 312 101 tkr |
| Bruttokostnad | 100% 645 400 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 12 835 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 33:25 |
| Varav primärkommunal skatt | 22:80 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 860 |
| Antal anställda | 919 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 87% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 85% |
| Män | 15% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 8% |
| 30–49 år | 49% |
| 50 < år..... | 43% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 46,0 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg..... | 36% |
| Skola & Förskola | 41% |
| Fritid & Kultur | 1% |
| Teknik..... | 15% |
| Administration | 7% |

Fakta Mölndals Stad

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 54% 1 610 641 tkr |
| Övriga kostnader | 46% 1 377 288 tkr |
| Bruttokostnad | 100% 2 987 929 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 59 430 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 31:39 |
| Varav primärkommunal skatt | 20:94 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 3 990 |
| Antal anställda | 4 980 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 92% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 82% |
| Män | 18% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 11% |
| 30–49 år | 48% |
| 50 < år..... | 42% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 44,6 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg..... | 37% |
| Skola & Förskola | 41% |
| Fritid & Kultur | 4% |
| Teknik..... | 12% |
| Administration | 6% |

Fakta Partille kommun

| | |
|--|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 56% 924 742 tkr |
| Övriga kostnader | 44% 724 100 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 1 648 842 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 33 699 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 30:94 |
| Varav primärkommunal skatt | 20:49 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 2 355 |
| Antal anställda | 2 577 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 91% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 83% |
| Män | 17% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 13% |
| 30–49 år | 51% |
| 50< år..... | 36% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 44,0 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN* | |
| Vård & Omsorg | 34% |
| Skola & Förskola | 43% |
| Fritid & Kultur | 4% |
| Teknik..... | 12% |
| Administration | 7% |

Fakta Stenungsunds kommun

| | |
|---|--------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 67% 741 648 tkr |
| Övriga kostnader | 33% 360 481 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 1 102 130 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 23 389 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 32:52 |
| Varav primärkommunal skatt | 22:07 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 1 878 |
| Antal anställda | 2 034 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 92% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 83% |
| Män | 17% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 8% |
| 30–49 år | 47% |
| 50< år..... | 45% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 46,8 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 42% |
| Skola & Förskola | 41% |
| Fritid & Kultur | 2% |
| Teknik..... | 9% |
| Administration | 6% |

Fakta Tjörns kommun

| | |
|---|------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 63% 476 000 tkr |
| Övriga kostnader | 37% 274 000 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 750 000 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 14 944 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 32:09 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:64 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 996 |
| Antal anställda | 1 230 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 81% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 87% |
| Män | 13% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 11% |
| 30–49 år | 55% |
| 50< år..... | 34% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 47,8 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 38% |
| Skola & Förskola | 47% |
| Fritid & Kultur | 3% |
| Teknik..... | 10% |
| Administration | 3% |

Fakta Öckerö kommun

| | |
|---|------------------------|
| BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2007 | |
| Personalkostnader..... | 53% 345 300 tkr |
| Övriga kostnader | 47% 306 200 tkr |
| Bruttokostnad..... | 100% 651 500 tkr |
| BEFOLKNING | |
| Invånare 31/12 2007 | 12 257 |
| SKATTEINTÄKTER | |
| Total kommunal skatt..... | 31:64 |
| Varav primärkommunal skatt | 21:19 |
| PERSONAL 1/11 2007 | |
| (Månadsanställda) | |
| Antal årsarbetare | 820 |
| Antal anställda | 997 |
| GENOMSnittlig SYSSelsÄTTNINGSGRAD | 82% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN | |
| Kvinnor..... | 84% |
| Män | 16% |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR | |
| >29 år..... | 5% |
| 30–49 år | 48% |
| 50< år..... | 47% |
| PERSONALENS MEDELÅLDER | 47,9 år |
| PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN | |
| Vård & Omsorg | 36% |
| Skola & Förskola | 40% |
| Fritid & Kultur | 3% |
| Teknik..... | 12% |
| Administration | 9% |

3. Jämförande personalfakta

Månadsanställda redovisat i årsarbetare¹ och antal anställda

Årets rapport visar att i fem kommuner har antalet årsarbetare ökat i jämförelse med förra året. Alingsås, som var den enda kommun där antalet årsarbetare minskade från 2005 till 2006, har i år ökat antalet årsarbetare med 53. I regionen totalt sett har årsarbetarna minskat med 289 och är nu 61 678 till antalet. Den trend som visat att antal årsarbetare ökat i regionen från 2004 till 2006 har därmed brutits. En faktor som påverkar antalet anställda i kommunen är hur stor del av verksamheten som drivs i egen respektive annan regi, då endast verksamheten i egen regi redovisas i rapporten.

Medelålder

Det finns inga stora skillnader vad gäller medelåldern för personalen i de olika kommunerna. Den lägsta medelåldern finns även i år hos de anställda i Partille som har en medelålder på 44,0 år. Högst medelålder har Öckerö och Tjörn med 47,9 respektive 47,8 år. I Göteborg har

medelåldern ökat mest, från 45,6 till 47,0 år och i Lerum har medelåldern minskat mest, från 46,0 till 44,9 år. Medelåldern för kommunerna sammantaget är 45,8 år. Regionens medelålder hos de anställda ökar sakta.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för samtliga månadsanställda

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden varierar mellan 81 och 94 procent vilket i princip är oförändrat jämfört med förra årets rapport. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i GR-regionen är 89 procent, vilket är en minskning med 1 procentenhet jämfört med förra året². Två kommuner har ökat den genomsnittliga sysselsättningsgraden något och fyra har minskat. Resterande är oförändrade från föregående år. Tjörns kommun har minskat sysselsättningsgraden mest, från 89 till 81 procent. De senaste åren har Lilla Edets sysselsättningsgrad varierat men från 2006 till 2007 ligger den konstant.

TABELL 1. JÄMFÖRANDE PERSONALFAKTA

| | Antal årsarbetare | | Genomsnittlig sysselsättningsgrad i % | | Antal anställda 2007 | Andel i % av samtliga anställda | | Personalens medelålder |
|-------------------|-------------------|--------|---------------------------------------|------|-------------------------|---------------------------------|-----|------------------------|
| | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | | Kvinnor | Män | |
| Ale | 1 936 | 1 929 | 92% | 93% | 2 182 | 82% | 18% | 45,5 |
| Alingsås | 3 148 | 3 201 | 89% | 89% | 3 486 | 80% | 20% | 45,5 |
| Göteborg | 32 405 | 32 113 | 94% | 94% | 33 967 | 80% | 20% | 47,0 |
| Härryda | 2 663 | 2 680 | 90% | 91% | 2 919 | 82% | 18% | 44,6 |
| Kungsbacka | 5 132 | 5 235 | 88% | 88% | 5 798 | 84% | 16% | 45,2 |
| Kungälv | 3 106 | 3 096 | 90% | 89% | 3 422 | 81% | 19% | 45,5 |
| Lerum | 2 501 | 2 486 | 92% | 92% | 2 822 | 81% | 19% | 44,9 |
| Lilla Edet | 876 | 860 | 87% | 87% | 919 | 85% | 15% | 46,0 |
| Mölndal | 3 990 | 4 030 | 92% | 92% | 4 980 | 82% | 18% | 44,6 |
| Partille | 2 396 | 2 355 | 92% | 91% | 2 577 | 83% | 17% | 44,0 |
| Stenungsund | 1 850 | 1 878 | 93% | 92% | 2 034 | 83% | 17% | 46,8 |
| Tjörn | 1 142 | 996 | 89% | 81% | 1 230 | 87% | 13% | 47,8 |
| Öckerö | 823 | 820 | 82% | 82% | 997 | 84% | 16% | 47,9 |
| GÖTEBORGSREGIONEN | 61 967 | 61 678 | – | – | 67 333 | 81% | 19% | – |
| MEDELVÄRDE | – | – | 90% | 89% | – | 83% | 17% | 45,8 |

1 Med årsarbetare avses i rapporten antal månadsanställda omräknat till heltider.

2 Partille kommun hade inte möjlighet att redovisa sysselsättningsgraden i 2005 års rapport pga byte av lönesystem.

Könsfördelning för samtliga månadsanställda

Kvinnorna utgör en stor majoritet bland de anställda inom samtliga kommuner. Medelvärde för könsfördelningen i regionen har, med 83 procent kvinnor och 17 procent män, i princip sett likadan ut sedan nyckeltalsrapportens tillkomst. Alingsås och Göteborg är, med sina 80 procent kvinnor och 20 procent män, de två kommuner som även detta år har den största andelen manliga anställda. Tjörn har lägst andel manliga anställda, 13 procent, vilket är en minskning mot föregående år med 3 procentenheter.

Anställdas fördelning utifrån verksamhet

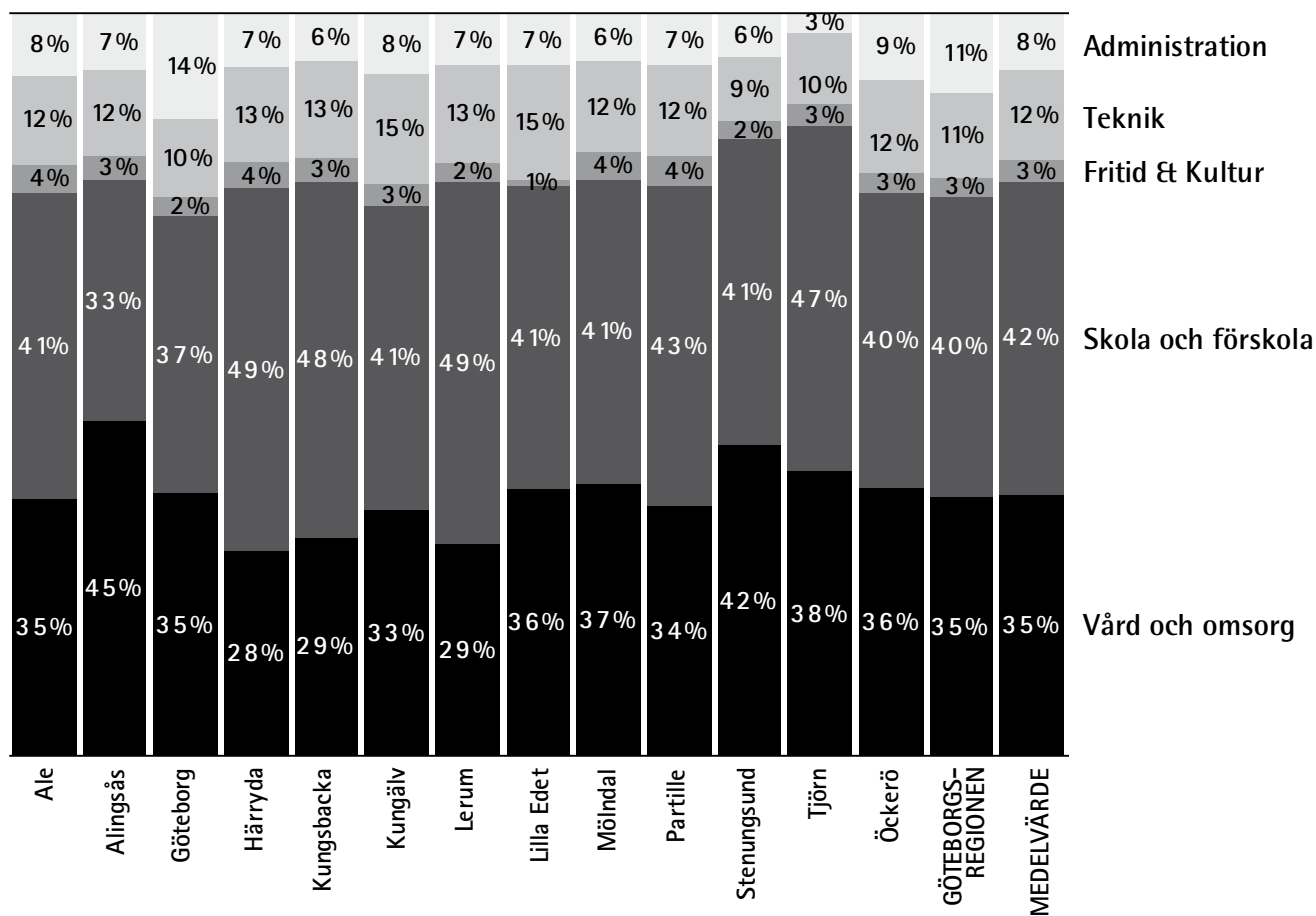
Diagram A visar en procentuell fördelning av kommunernas personal utifrån verksamhetsområden. Fördelningen är baserad på befattningskoder (BSK) enligt Sveriges kommuner och Landstings definition³.

Uppgifter om vilka yrken som ingår i respektive verksamhetsområde återfinns i bilaga 1.

Samtliga kommuner förutom Alingsås hade 2006 den största andelen av sina anställda sysselsatta inom skola och förskola. I Alingsås var det i stället vård och omsorg som sysselsatte störst andel anställda. Årets rapport visar att Alingsås tillsammans med Stenungsund är de kommuner som har den största andelen anställda inom vård och omsorg, resterande kommuner inom skola och förskola. Stenungsund och Tjörn har ökat andelen sysselsatta inom vård och omsorg med 9 respektive 5 procentenheter. Stenungsund har minskat andelen sysselsatta inom skola och förskola med 5 procentenheter och Tjörn har ökat densamma med 8 procentenheter. Tjörn har minskat andelen anställda inom administration från 11 till 3 procent. Hur kommunens anställda fördelar sig på de olika verksamheterna påverkas bland annat av befolkningsstrukturen i den aktuella kommunen samt vilka verksamheter som bedrivs i egen respektive annan regi. ■

DIAGRAM A

Procentuell fördelning av anställda utifrån verksamhet



³ Göteborgs stad använder inte de traditionella BSK utan har egendefinierade koder. I den utsträckning det varit möjligt har dessa anpassats till Sveriges Kommuner och Landstings BSK för att kunna redovisas i denna rapport.

4. Sjukfrånvaro

Idetta avsnitt redovisas sjukfrånvaron i procent av ordinarie arbetstid. Redovisningen följer Sveriges Kommuner och Landstings rekommendationer, där sjukfrånvaron relateras till den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Detta innebär att avvikelser i arbetstid från den avtalade tiden ska tas hänsyn till. I praktiken kan sägas att arbetstid som avser tid under vilken den anställda beviljats tjänstledighet ”i tjänsten” ska ingå i den ordinarie arbetstiden, medan tjänstledighet ”från tjänsten” inte ska ingå. Definitioner finns förtydligade i bilaga 2. Redovisningen i hela kapitel 4 ska omfatta samtliga arbetstagare som haft en eller flera anställningar i kommunen inklusive vikarier, feriearbetare m.fl.

Helhetsbilden av sjukfrånvaron i Göteborgsregionen visar glädjande på en nedåtgående trend. Eftersom hälsa, ohälsa och sjukfrånvaro är komplexa fenomen, finns det ingen entydig förklaring till denna nedgång. Troligtvis är det en rad olika faktorer som har påverkat och som sammantaget har bidragit till den positiva utvecklingen. De satsningar på hälsoarbete som bedrivits i kommunerna med såväl främjande som förebyggande och rehabiliterande insatser kan vara en del av förklaringen. En annan del kan vara ändrad inställning och arbetssätt från Försäkringskassans sida. Hur företagshälsovård och övrig sjukvård fungerar spelar också in.

Ytterligare en tänkbar orsak är samhällsutvecklingen och den rådande inställningen till sjukskrivningar. San-

nolikt har varje kommuns struktur och kultur betydelse för sjukfrånvarons utseende.

Sjukfrånvaro för samtliga anställda⁴

Den totala sjukskrivningen har minskat eller är oförändrad i 12 av de 13 GR-kommunerna. Medelvärdet i regionen har sjunkit för tredje året i rad och ligger nu på 7,5 procent. Samtliga kommuner har sänkt sin sjukfrånvaro i jämförelse med 2005. Det finns med andra ord en nedåtgående trend när det gäller regionens totala sjukfrånvaro. Lilla Edet har i år dock ökat sin totala sjukskrivning något. Göteborg och Mölndal har med 8,8 procent högst sjukfrånvaro i regionen. I fyra kommuner har sjukfrånvaron minskat med 1,0 procentenhet eller mer. Dessa kommuner är Kungälv, Partille, Stenungsund och Tjörn. Partille låg 2006 högst när det gäller den totala sjukfrånvaron på 10,3 procent. Glädjande har Partille minskat sin totala sjukfrånvaro och står för den största minskningen, 2,0 procentenheter. Notera att Partille har också den lägsta medelåldern i regionen. En av orsakerna till att Partille minskat sin totala sjukfrånvaro kan vara att kommunen under en period har anställt två personer som aktivt arbetat med rehabilitering. Förra året var Öckerö enda kommun som ökat sin totala sjukfrånvaro. Denna ökning har brutits och har i år minskat med 0,7 procentenheter. Lägst sjukfrånvaro har Tjörn med 6,3

TABELL 2. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID

| | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid, samtliga anställda 2006 | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid, samtliga anställda 2007 | Andel tidsbegränsade sjukskrivningar i % 2007 | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid, kvinnor 2007 | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid, män 2007 | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid, för tillsvidareanställda 2007 |
|-------------|--|--|---|---|---|--|
| Ale | 7,3% | 7,3% | 0,8% | 8,0% | 4,7% | 8,0% |
| Alingsås | 7,3% | 6,7% | 0,9% | 7,5% | 4,1% | 7,7% |
| Göteborg* | 9,5% | 8,8% | 1,8% | 9,6% | 5,5% | – |
| Härryda | 8,0% | 7,4% | 1,9% | 8,1% | 4,7% | 8,4% |
| Kungsbacka | 7,4% | 6,8% | 0,9% | 7,3% | 4,1% | 7,1% |
| Kungälv | 7,6% | 6,6% | 1,2% | 7,3% | 3,7% | 7,5% |
| Lerum | 7,6% | 7,5% | 1,3% | 8,6% | 3,4% | 8,6% |
| Lilla Edet | 8,0% | 8,1% | 1,7% | 8,6% | 5,9% | 8,4% |
| Mölndal | 9,7% | 8,8% | 2,2% | 9,6% | 5,0% | 9,4% |
| Partille | 10,3% | 8,3% | 1,5% | 9,0% | 5,3% | 9,1% |
| Stenungsund | 7,9% | 6,8% | 1,3% | 7,3% | 4,7% | 7,4% |
| Tjörn | 7,6% | 6,3% | 1,4% | 6,8% | 4,1% | 6,9% |
| Öckerö | 8,2% | 7,5% | 1,3% | 8,2% | 4,4% | 8,8% |
| MEDELVÄRDE | 8,2% | 7,5% | 1,4% | 8,1% | 4,6% | 8,1% |

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa tillsvidareanställdas sjukfrånvaro 2007 pga byte av lönesystem.

4 Göteborg och Lilla Edet inkluderar inte timavlönade i sin redovisning av sjukfrånvaron.

procent. Värt att notera att Tjörn också är den kommun som har lägst sysselsättningsgrad i regionen.

Det kan vara intressant att se hur stor sjukfrånvaron är för dem som är tillsvidareanställda. Detta eftersom de som regel har längre anställningsperioder än övriga anställda och därmed också löper en större risk att drabbas av sjukdom under anställningsperioden. Sjukfrånvaron hos de tillsvidareanställda är högre än för de anställda totalt. Sjukfrånvaron för tillsvidareanställda minskar i regionen med 1,1 procentenheter jämfört med förra året och ligger nu på 8,1 procent⁵.

Uppgifter om andelen tidsbegränsade sjukersättningar⁶ redovisas för tredje året. Medelvärdet i regionen minskade från 2,0 till 1,5 procent mellan 2005 och 2006. Andelen tidsbegränsade sjukersättningar har i år minskat något och är 1,4 procent. Andelen sjukersättningar varierar förhållandevis mycket mellan kommunerna; från Ales 0,8 till Mölndals 2,2 procent. En avgörande betydelse för andelen tidsbegränsade sjukersättningar är Försäkringskassans handläggning av ärenden, t.ex. när det kommer till bedömning av vilka som är berättigade till ersättning.

Diagram B och C visar 2007 års sjukfrånvaro för samtliga anställda i kommunerna. I diagram B är stap-

larna rangordnade från den högsta till den lägsta sjukfrånvaron. I diagram C redovisas sjukfrånvaron uppdelat på kön. Diagram C är sorterat utifrån den högsta sjukfrånvaron för kvinnor.

Kvinnor har generellt högre sjukfrånvaro än män. Medelvärdet på sjukfrånvaron hos kvinnor är 8,1 procent och hos män 4,6 procent. Kvinnornas sjukfrånvaro har dock minskat med 0,9 procentenheter i jämförelse med 2006. Medelvärdet på männens sjukfrånvaro är i stort sett oförändrad. Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat i samtliga kommuner utom Ale där den är oförändrad. I 5 kommuner har kvinnornas sjukfrånvaro minskat med mer än 1 procentenhet. Partille och Tjörn är de kommuner som har minskat sjukfrånvaron bland kvinnor mest. Störst skillnad mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro har Lerum där kvinnor har 8,6 och män 3,4 procent. Männens sjukfrånvaro har ökat i 3 kommuner och är oförändrad i en. Den största ökningen står Lilla Edet för med 2,3 procentenheter. Lägst sjukfrånvaro bland männen har Kungälv och Lerum. Det är värt att notera att männens sjukfrånvaro ökar i fler kommuner än vad kvinnornas gör.

DIAGRAM B

Sjukfrånvaro 2007 i % av ordinarie arbetstid, samtliga anställda

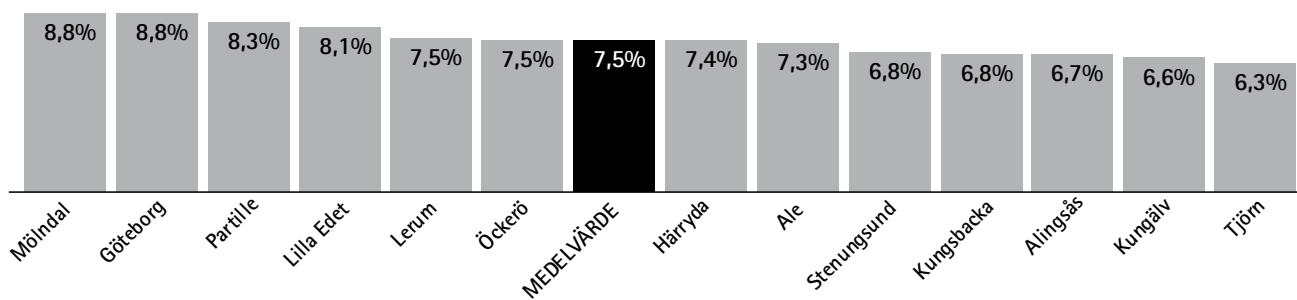
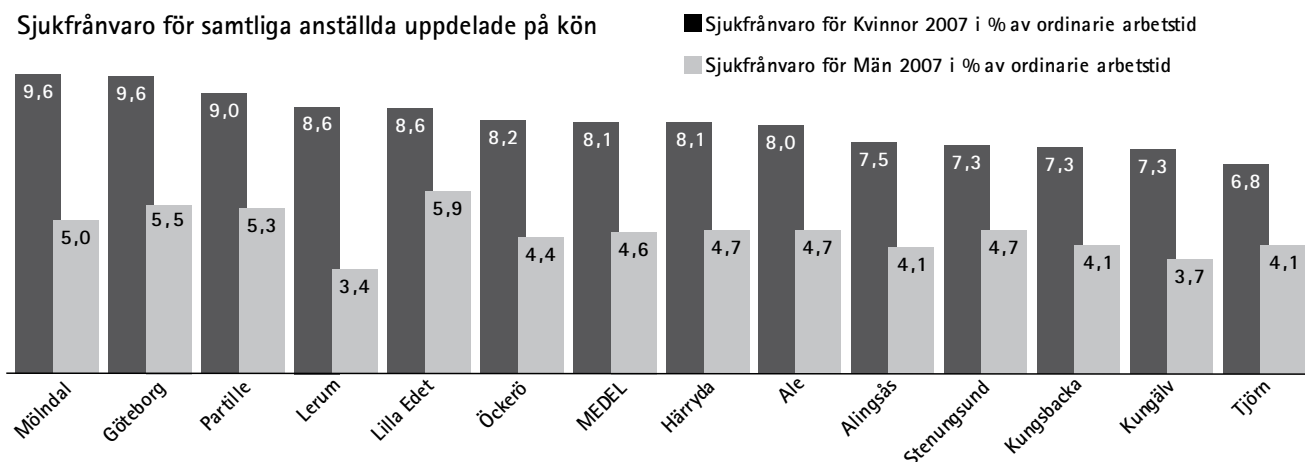


DIAGRAM C

Sjukfrånvaro för samtliga anställda uppdelade på kön



⁵ Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa antal tillsvidareanställda 2007 eller tillsvidareanställdas sjukfrånvaro 2007 pga byte av lönesystem.

⁶ Om en person mellan 30 och 64 år blir så sjuk att denne måste vara hemma i minst ett år, men beräknas komma tillbaka i arbete på sikt, kan personen få tidsbegränsad sjukersättning.

Upprepad sjukfrånvaro – ”ofta sjuka”

Att en individ blir sjuk vid upprepade tillfällen bör tolkas som en varningssignal när det gäller individens hälsa. Det är viktigt att arbetsgivaren uppmärksammar tidiga tecken och tar reda på orsaken till den upprepade sjukfrånvaron. Upprepade tillfällen av kortare sjukfrånvaro kan dessutom vara början till en period av långtidssjukfrånvaro, vilket gör det extra viktigt att de rätta insatserna görs i ett tidigt skede. För att förebygga ytterligare ohälsa hos de anställda, har cheferna en avgörande roll när det gäller att upptäcka och följa upp varningssignalerna.

Tabell 3 visar andelen tillsvidareanställda som under 2007 haft 6 eller fler sjukfall. Måttet 6 sjukfall eller fler, används då det är en inarbetad praxis hos de

flesta arbetsgivare att därefter påbörja en rehabiliteringsutredning. Medelvärdet för upprepad sjukfrånvaro är 4,3 procent, vilket innebär en ökning med 0,6 procentenheter i jämförelse med 2006⁷. Andelen ”ofta sjuka” ökar i 7 av GR-kommunerna, är oförändrad i 2 och minskar i 2 av dem⁸. Lerum, som haft lägst andel ”ofta sjuka” i flera år, är den kommun som ökar mest. Lerum har en ökning på 2,9 procentenheter och har nu 4,0 procent ”ofta sjuka”. Även i Kungälv, Öckerö och Kungsbacka ökar andelen ”ofta sjuka” med 1 eller mer än 1 procentenhet. Stenungsund har högst andel ”ofta sjuka” med 5,5 procent. Notera att Tjörn har lägst andel sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid för tillsvidareanställda och också har lägst andel ”ofta sjuka”.

TABELL 3.
UPPREPAD SJUKFRÅNVARO FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLDA
2006 OCH 2007

| | Andel tillsvidareanställda under 2006 med 6 eller fler sjukfall | Andel tillsvidareanställda under 2007 med 6 eller fler sjukfall | Antal tillsvidareanställda under 2007 |
|-------------------|---|---|---------------------------------------|
| Ale | 3,3% | 3,3% | 2 136 |
| Alingsås | 4,8% | 4,8% | 3 373 |
| Göteborg* | 5,3% | – | – |
| Härryda | 4,7% | 4,8% | 2 744 |
| Kungsbacka | 3,6% | 4,6% | 5 229 |
| Kungälv | 3,5% | 5,3% | 3 122 |
| Lerum | 1,1% | 4,0% | 2 871 |
| Lilla Edet | 3,1% | 2,6% | 879 |
| Mölnadal | 4,4% | 5,2% | 4 253 |
| Partille** | – | 4,7% | 2 574 |
| Stenungsund | 4,7% | 5,5% | 1 936 |
| Tjörn | 2,9% | 2,5% | 1 298 |
| Öckerö | 2,4% | 3,9% | 925 |
| GÖTEBORGSREGIONEN | – | – | 31 340 |
| MEDELVÄRDE | 3,7% | 4,3% | – |

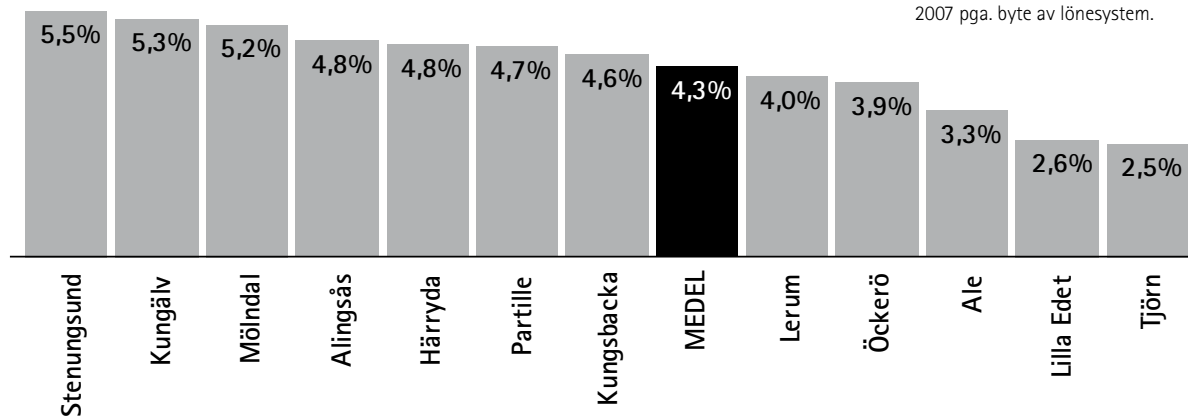
*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa tillsvidareanställdas sjukfrånvaro 2007 pga byte av lönesystem.

** Partille hade inte möjligheten att redovisa andelen ”ofta sjuka” i 2006 års rapport.

DIAGRAM D

Andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjukfall 2007 i %*

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa upprepad sjukfrånvaro 2007 pga. byte av lönesystem.



7 Partille kommun hade inte möjlighet att redovisa andelen ”ofta sjuka” i 2006 års rapport.

8 Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen ”ofta sjuka” 2007 pga byte av lönesystem.

Sjukfrånvaro för samtliga anställda, uppdelad på ålder och kön

I det här sammanhanget bör poängteras att en uppdelning av de anställda på åldrar och kön gör att vissa åldersgrupper kommer att innehålla relativt få individer. Detta innebär att en enskild individs sjukfrånvaro kan få en stor påverkan på andelen frånvaro i gruppen. Kvinnornas sjukfrånvaro är fortfarande betydligt högre än männens i alla åldersgrupper. I samtliga kommuner är gruppen kvinnor 50 år och över, den åldersgrupp som har störst andel sjukskrivna och har ett medelvärde på 9,6 procent⁹. Lägst genomsnittlig sjukfrånvaro har åldersgruppen män 29 år och under, med ett medelvärde på 2,8 procent. Dessa åldersgrupper hade det högsta,

respektive lägsta medelvärdet även 2006. Skillnaderna i medelvärde mellan 2005 och 2006 var relativt liten för samtliga åldersgrupper. Årets rapport visar att skillnaderna i medelvärdet jämfört med 2006 har ökat. Den grupp där medelvärdet för sjukfrånvaron har förändrats mest är åldersgruppen kvinnor 30–49 år. Här har medelvärdet minskat med 1,2 procentenhet. Även åldersgruppen kvinnor 50 år och över, har minskat märkbart. Det är värt att notera att Härryda, Kungsbacka och Mölndal har ökat sjukfrånvaron i åldersgruppen kvinnor under 29 år. Lilla Edet har sänkt densamma markant. Däremot har Lilla Edets sjukfrånvaro i gruppen män över 50 år ökat med 3 procentenheter. Partille har åter den högsta sjukfrånvaron i regionen i gruppen män över 50 år med 8,3 procent.

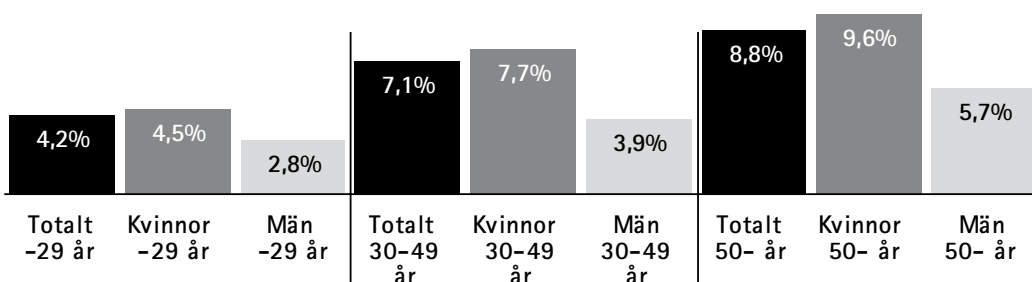
TABELL 4. SJUKFRÅNVARO FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLDA, UPPDELAD PÅ ÅLDER OCH KÖN

| | Åldersgruppen –29 år. Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | | | Åldersgruppen 30–49 år. Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | | | Åldersgruppen 50– år. Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | | | Andel anställda i ålders- gruppen –29 år | Andel anställda i ålders- gruppen 30–49 år | Andel anställda i ålders- gruppen 50– år |
|-----------------|---|---------|------|---|---------|------|---|---------|------|--|--|--|
| | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Totalt | Totalt |
| Ale | 3,9% | 4,3% | 2,1% | 7,4% | 8,1% | 4,4% | 8,2% | 8,8% | 5,6% | 9% | 51% | 40% |
| Alingsås | 3,6% | 4,0% | 1,8% | 6,7% | 7,6% | 3,2% | 7,7% | 8,4% | 5,5% | 10% | 44% | 46% |
| Göteborg | 5,6% | 6,0% | 3,9% | 8,6% | 9,5% | 5,1% | 9,6% | 10,6% | 6,2% | 18% | 45% | 37% |
| Härryda | 4,8% | 4,8% | 4,7% | 7,7% | 8,4% | 4,3% | 7,9% | 8,7% | 5,0% | 9% | 51% | 40% |
| Kungsbacka | 6,0% | 6,3% | 4,1% | 5,9% | 6,4% | 3,0% | 7,9% | 8,6% | 5,2% | 8% | 50% | 42% |
| Kungälv | 2,7% | 3,0% | 1,5% | 6,5% | 7,3% | 3,1% | 7,6% | 8,4% | 4,8% | 8% | 49% | 43% |
| Lerum | 3,2% | 3,5% | 2,1% | 6,7% | 7,7% | 2,6% | 9,9% | 11,3% | 4,7% | 10% | 51% | 39% |
| Lilla Edet | 3,0% | 3,4% | 1,4% | 7,6% | 7,8% | 6,6% | 9,3% | 10,2% | 5,9% | 8% | 50% | 43% |
| Mölndal | 6,6% | 7,1% | 3,7% | 7,6% | 8,5% | 3,4% | 10,5% | 11,6% | 6,5% | 11% | 48% | 41% |
| Partille | 4,1% | 4,4% | 3,0% | 8,2% | 9,2% | 3,7% | 10,6% | 11,2% | 8,3% | 13% | 51% | 37% |
| Stenungsund | 4,2% | 4,4% | 3,3% | 6,1% | 6,7% | 3,5% | 8,2% | 8,8% | 5,9% | 8% | 48% | 45% |
| Tjörn | 2,7% | 2,9% | 2,2% | 5,6% | 5,8% | 4,5% | 7,7% | 8,5% | 4,4% | 11% | 55% | 34% |
| Öckerö* | 4,2% | – | – | 7,2% | – | – | 8,6% | – | – | 5% | 48% | 47% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 4,2% | 4,5% | 2,8% | 7,1% | 7,7% | 3,9% | 8,8% | 9,6% | 5,7% | 10% | 49% | 41% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 4,6% | 4,9% | 2,8% | 7,9% | 8,9% | 3,9% | 9,5% | 10,5% | 5,7% | 10% | 48% | 42% |

*Öckerö hade inte möjlighet att redovisa sjukfrånvaro fördelat på kön i 2007 års rapport.

DIAGRAM E

Sjukfrånvaro för samtliga anställda, uppdelade på ålder och kön, regionens medelvärde i %



⁹ Öckerö har inte haft möjlighet att redovisa uppgifter fördelat på kön.

Sjukfrånvaro för samtliga anställda, uppdelad på verksamhet och yrkesgrupp

En redovisning av sjukfrånvaro uppdelat på yrkesgrupper och verksamheter, enligt tabell 5, visar också att sjukfrånvaron i regionen har minskat. Medelvärden för samtliga kategorier har sjunkit i jämförelse med både 2005 och 2006. Den största förändringen i regionens medelvärde, enligt denna uppdelning på verksamheter och yrkesgrupper, finns bland kategorin förskolelärare, där frånvaron minskat med nästan 1 procentenhet jämfört med 2006. Ale, är med en minskning med 2,7 procentenheter, den kommun som minskat sjukfrånvaron bland förskolelärare mest. I likhet med både 2005 och 2006 har kategorin undersköterskor högst medelvärde, 10,5 procent. Medelvärden för sjukskrivningar för yrkesgrupperna undersköterskor och förskollärare ligger högre än respektive kommuns totala medelvärde för sjukskrivningar i samtliga fall.

Anställda inom vård och omsorg samt undersköterskor

I samtliga kommuner är medelvärdet för sjukfrånvaron bland de anställda inom vård och omsorg, samt för yrkeskategorin undersköterskor, högre än för personalen totalt. I likhet med 2006 visar även 2007 års siffror på en minskning av frånvaron inom vård och omsorg. Från-

varon har minskat i samtliga kommuner utom Kungälv och Mölndal där den ökat med 0,5 respektive 0,3 procentenheter. Öckerö, som var den enda kommun som ökade förra året, har i år minskat sjukfrånvaron inom vård och omsorg med nästan 1 procentenhet. Den kommun där frånvaron inom vård och omsorg har förändrats mest är Partille som har minskat sin frånvaro från 11,7 till 8,7 procent. Härryda var förra året den kommun som minskade sin sjukfrånvaro mest inom vård och omsorg och årets siffror visar på en fortsatt minskning. Sjukfrånvaron inom vård och omsorg varierar mellan 6,7 och 10,8 procent, där Tjörn har det lägsta värdet och Mölndal det högsta. Medelvärdet för yrkesgruppen undersköterskor ligger på 10,5 procent och är således högre än för verksamhetsområdet vård och omsorg totalt. Medelvärdet för undersköterskorna har, precis som för hela verksamhetsområdet vård och omsorg, minskat för tredje året i rad. När det gäller medelvärdet för de enskilda kommunerna så ökar det i 5 av regionens kommuner. De kommuner där undersköterskornas frånvaro har ökat i jämförelse med 2006 är Alingsås, Kungälv, Lerum, Lilla Edet och Öckerö. Kungälv ökade sin sjukfrånvaro bland undersköterskor även mellan 2005-2006. Även i år har Tjörn, med 7,3 procent, det lägsta medelvärdet för undersköterskors sjukfrånvaro. Mölndal har det högsta värdet på 12,9 procent. Den största minskningen står Partille för med en minskning på nästan 3 procentenheter¹⁰.

TABELL 5. SJUKFRÅNVARO FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLDA, UPPDELADE PÅ VERKSAMHET OCH YRKESGRUPP

| | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | | | | |
|-----------------|--|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|---------------|
| | Samtliga anställda (från kap 4, tabell 2) | Personal inom Vård och omsorg | Personal inom Skola och förskola | Undersköterskor | Förskollärare |
| Ale | 7,3% | 9,2% | 7,4% | 11,2% | 7,4% |
| Alingsås | 6,7% | 8,6% | 6,1% | 9,8% | 7,4% |
| Göteborg | 8,8% | 10,7% | 8,4% | 11,4% | 9,4% |
| Härryda | 7,4% | 8,4% | 7,4% | 9,1% | 10,7% |
| Kungsbacka | 6,8% | 8,8% | 6,0% | 9,4% | 7,6% |
| Kungälv | 6,6% | 9,6% | 6,3% | 10,3% | 9,7% |
| Lerum | 7,5% | 7,9% | 7,7% | 11,3% | 11,0% |
| Lilla Edet | 8,1% | 9,3% | 7,0% | 10,6% | 9,4% |
| Mölndal | 8,8% | 10,8% | 8,2% | 12,9% | 10,1% |
| Partille | 8,3% | 8,7% | 7,6% | 12,3% | 8,4% |
| Stenungsund | 6,8% | 7,1% | 7,0% | 9,8% | 9,7% |
| Tjörn | 6,3% | 6,7% | 6,0% | 7,3% | 9,8% |
| Öckerö | 7,5% | 9,3% | 8,4% | 11,0% | 12,9% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 7,5% | 8,9% | 7,2% | 10,5% | 9,5% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 8,2% | 9,7% | 8,0% | 11,2% | 10,4% |

¹⁰ Vad gäller vård o omsorg och särskilt undersköterskor se vidare Ingrid Tollgerdt-Andersson Ledarskap och sjukfrånvaro FoU i väst/GR Rapport 8:2005

Anställda inom skola och förskola samt förskollärare

De senaste två åren har sjukfrånvaron inom skola och förskola minskat. Årets rapport visar att denna positiva trend håller i sig¹¹. Medelvärde för regionen har minskat från 8,0 till 7,2 procent. Sjukfrånvaron är lägre i samtliga kommuner inom skola och förskola jämfört med vård och omsorg. 8 av kommunerna har lägre sjukfrånvaron inom skola o förskola än vad de har i medelvärde för total sjukfrånvaro. Kommunernas medelvärde för sjukfrånvaron inom skola och förskola spänner mellan Kungsbackas och Tjörns 6,0 till Göteborgs och Öckerös 8,4 procent. Mölndals kommun står för den största minskningen i jämförelse med 2006. Sjukfrånvaron för skola och förskola har där minskat med nästan 2 procentenheter. Regionens medelvärde för yrkesgruppen förskollärare är 9,5 procent, vilket innebär en minskning mot föregående år med nästan 1 procentenhet. Sjukfrånvaron för förskollärare är dock högre än medelvärdet för både verksamhetsområdet skola och förskola och medelvärdet för den totala frånvaron. Den lägsta sjukfrånvaron inom yrkesgruppen finns i Alingsås och Ale som båda har en frånvaro på 7,4 procent. Alingsås fortsätter därmed vara en av de kommuner som har lägst sjukfrånvaro bland förskollärarna. Högst ligger åter Öckerö med 12,9 procent. Öckerös sjukfrånvaro har dock minskat med 0,7 procentenheter jämfört med 2006. Frånvaron bland

förskollärare har minskat i samtliga kommuner utom Härryda. Största minskningen står Ale för där minskning skett med 2,7 procentenheter. Förra årets siffror visade en ökning av sjukfrånvaron bland förskollärarna hos Tjörn och Öckerö med nästan 3 procentenheter. Denna ökning har glädjande stannat upp och båda kommunerna har 2007 minskat sjukfrånvaron i denna yrkesgrupp. Sjukfrånvaron för förskolelärare varierar mycket bland regionens kommuner. Varför det är så vet vi inte. Detta borde vara intressant att studera vidare.

Sjukfrånvaro för yrkesgrupper uppdelat på kön

Eftersom antalet män inom dessa yrkesgrupper är få i alla regionens kommuner utom Göteborg, är risken stor att en enskild individs frånvaro får stor påverkan på statistiken då kön ska särredovisas. Därför presenteras i tabell 6 Göteborgs siffror separat, medan övriga GR-kommuners värden har slagits samman. I likhet med tidigare år är männens frånvaro lägre än kvinnornas i de båda yrkesgrupperna. Kvinnornas sjukfrånvaro har dock minskat i båda yrkesgrupperna. Männens sjukfrånvaro har däremot ökat i samtliga fall, undantaget förskollärare i Göteborgs stad. Sjukfrånvaron är högre för yrkesgruppen undersköterskor än vad den är för förskollärare. Detta gäller för båda könen. ■

TABELL 6. FRÅNVARO FÖR UNDERSKÖTERS KOR OCH FÖRSKOLLÄRARE, INDELAD EFTER KÖN

| Summerat för kommunerna | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | | | | | | Antal anställda i yrkesgruppen | | | | | |
|---|---|---------|------|---------------|---------|------|--------------------------------|---------|-----|---------------|---------|-----|
| | Undersköterskor | | | Förskollärare | | | Undersköterskor | | | Förskollärare | | |
| | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män |
| Samtliga GR-kommuner exkl Göteborgs Stad 2007 | 10,5% | 10,6% | 8,5% | 9,5% | 9,6% | 4,9% | 8 417 | 7 980 | 437 | 5 906 | 5 751 | 155 |
| Samtliga GR-kommuner exkl Göteborgs Stad 2006 | 11,7% | 11,4% | 7,0% | 9,9% | 10,0% | 4,5% | 4 229 | 4 097 | 132 | 3 049 | 2 997 | 52 |
| Göteborgs Stad 2007 | 11,4% | 11,6% | 9,4% | 9,4% | 9,5% | 5,2% | 4 211 | 3 890 | 321 | 2 829 | 2 736 | 93 |
| Göteborgs Stad 2006 | 12,0% | 12,3% | 8,9% | 9,9% | 10,1% | 6,0% | 3 714 | 3 441 | 273 | 2 492 | 2 400 | 92 |

¹¹ Lerum och Partille redovisade inga uppgifter för denna kategori 2005.

5. Sjukfrånvarons längd

I detta kapitel redogörs för sjukfrånvaron uppdelad på två olika tidsintervall, sjukfrånvaro 1–59 dagar samt sjukfrånvaro 60 dagar eller mer. Sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer är en av de uppgifter som ingår i den lagstadgade redovisningen av sjukfrånvaron. Mer information om den lagstadgade redovisningen av sjukfrånvaron återfinns i bilaga 2.

Sjukfrånvarons längd för samtliga anställda¹²

I detta avsnitt presenteras inledningsvis de båda tidsintervallens andel av den totala sjukfrånvaron. Därefter redovisas sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid för de båda intervallen. I samtliga kommuner utom Kungälv och Ale utgör sjukfrånvaron på 60 dagar eller mer den största andelen av sjukfrånvaron. Störst andel sjukfrånvaro 60 dagar eller mer har Göteborg och Mölndal med 70 procent. Kungälv har med 47 procent regionens lägsta andel sjukfrånvaro 60 dagar eller mer.

I samtliga kommuner har det skett en minskning av andelen sjukfrånvaro i tidsintervallet 60 dagar eller mer. I Kungälv har en avsevärd förändring ägt rum. Där har andelen frånvaro på 60 dagar eller mer minskat med 11 procentenheter. Precis som 2006, har en minskning av

andelen sjukfrånvaro 60 dagar eller mer ägt rum när det gäller regionen totalt. Regionens medelvärde för 2007 är 61 procent som kan jämföras med 2006 års medelvärde på 65 procent.

När det gäller sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden, är regionens medelvärde för frånvaro 1–59 dagar oförändrad. Regionens medelvärde för sjukfrånvaro 60 dagar eller mer har minskat från 5,3 till 4,6 procent. Detta betyder att det är en sänkning av sjukfrånvaro i det längre tidsintervallet som står för minskningen av den totala sjukfrånvaron.

Precis som när det gäller den totala sjukfrånvaron, finns det ingen enkel förklaring till varför andelen långtidssjukfrånvaro minskat. En tänkbar förklaring kan vara att man i flera kommuner aktivt har genomfört satsningar för att komma till rätta med just långtidssjukfrånvaron. Försäkringskassans hantering av långa sjukfall och deras bedömning av vem som är berättigad till sjukersättning (tidsbegränsad eller tillsvidare) har också stor betydelse för de längre sjukfallen. Nyckeltalsrapportens arbetsgrupp har noterat att Försäkringskassans tillämpning skiljer sig åt inom de 13 kommunerna.

Diagram F visar förhållandet mellan långtidssjukskrivna och ”ofta sjuka” där det syns att andelen ”ofta sjuka” ökar och långtidssjukskrivna minskar.

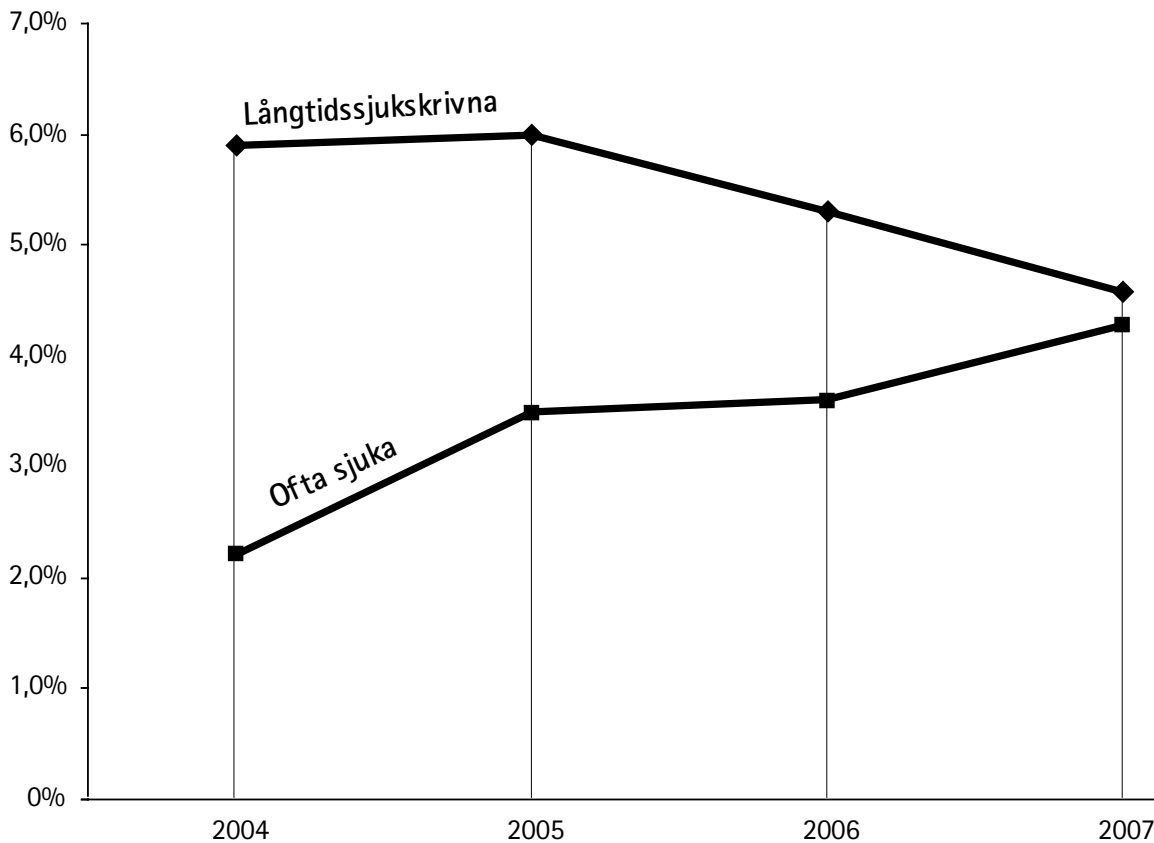
TABELL 7. SJUKFRÅNVARONS LÄNGD FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLDA I RELATION TILL TOTAL SJUKFRÅNVARO SAMT ORDINARIE ARBETSTID

| | Sjukfrånvarons längd | | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | | |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|---|------------|-----------|
| | 1-59 dagar i % av totalen | 60– dagar i % av totalen | totalt | 1-59 dagar | 60– dagar |
| Ale | 50% | 50% | 7,3% | 3,7% | 3,7% |
| Alingsås | 47% | 53% | 6,7% | 3,2% | 3,6% |
| Göteborg | 30% | 70% | 8,8% | 2,7% | 6,1% |
| Härryda | 44% | 56% | 7,4% | 3,3% | 4,1% |
| Kungsbacka | 46% | 54% | 6,8% | 3,1% | 3,6% |
| Kungälv | 53% | 47% | 6,6% | 3,5% | 3,1% |
| Lerum | 33% | 67% | 7,5% | 2,5% | 5,0% |
| Lilla Edet | 32% | 68% | 8,1% | 2,6% | 5,5% |
| Mölndal | 30% | 70% | 8,8% | 2,6% | 6,1% |
| Partille | 32% | 68% | 8,3% | 2,6% | 5,7% |
| Stenungsund | 40% | 60% | 6,8% | 2,8% | 4,1% |
| Tjörn | 39% | 61% | 6,3% | 2,4% | 3,9% |
| Öckerö | 32% | 68% | 7,5% | 2,4% | 5,1% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 39% | 61% | 7,5% | 2,9% | 4,6% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 35% | 65% | 8,2% | 2,9% | 5,3% |

¹² Göteborg och Lilla Edet redovisar inte timavlönad personal.

DIAGRAM F

Förändring Långtidssjukskrivna och Ofta sjuka



Sjukfrånvarans längd för samtliga anställda, uppdelat på ålder

Sjukfrånvarans längd uppdelat på åldrar åskådliggörs både i tabell 8 och diagram G på nästa sida.

Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer utgör den minsta andelen av frånvaron för den yngsta åldersgruppen i samtliga kommuner. Medelvärdet för sjukfrånvaro 60 dagar eller mer för denna åldersgrupp har minskat från 32 till 25 procent i jämförelse med 2006. Det är värt att notera att Lilla Edets andel av sjukfrånvaron i denna åldersgrupp är 4 procent. När det gäller åldersgruppen 30-49 år har medelvärdet för sjukfrånvaro 60 dagar eller mer minskat från 62 till 58 procent. Detta är en minskning med 10 procentenheter i jämförelse med 2005. För åldersgruppen 50 år och över, är sjukfrånvaron 60 dagar eller mer i majoritet i samtliga kommuner. Andelen sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer i denna åldersgrupp har ett medelvärde på 67 procent. Detta är en minskning med 5 procentenheter jämfört med förra året. Andelen sjukfrånvaro 60 dagar eller mer har med andra ord minskat för samtliga åldersgrupper om vi ser till regionen som helhet. Däremot ökar andelen sjukfrånvaro 1-59 dagar i samtliga åldersgrupper. Den största ökningen är i ålderskategorin 29 och yngre. Här är ökningen 7 procentenheter jämfört med 2006. ■

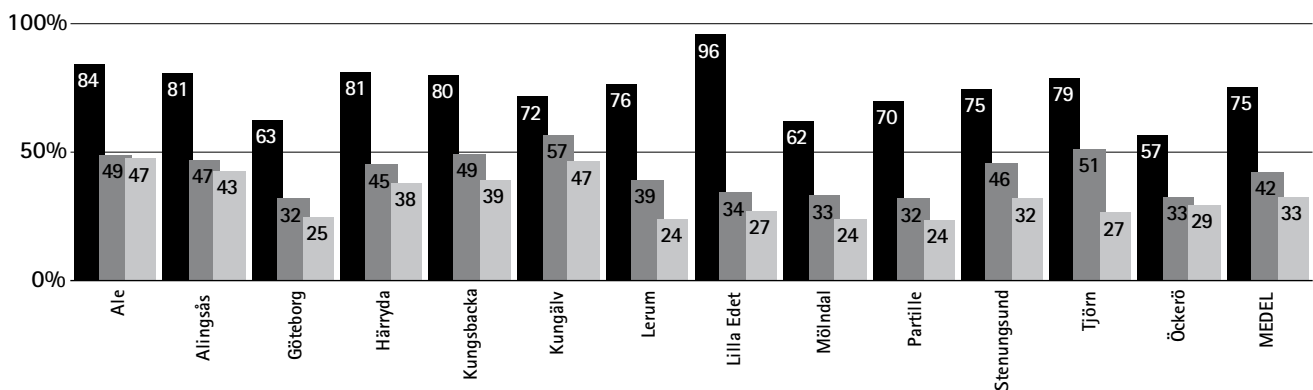
TABELL 8. SJUKFRÅNVARONS LÄNGD UPPDELAD PÅ ÅLDRAR

| | 1–59 dagar | | | 60– dagar | | | Andel anställda i åldersgruppen | | |
|-----------------|------------|----------|--------|-----------|----------|--------|---------------------------------|----------|--------|
| | –29 år | 30–49 år | 50– år | –29 år | 30–49 år | 50– år | –29 år | 30–49 år | 50– år |
| Ale | 84% | 49% | 47% | 16% | 51% | 53% | 9% | 51% | 40% |
| Alingsås | 81% | 47% | 43% | 19% | 53% | 57% | 10% | 44% | 46% |
| Göteborg | 63% | 32% | 25% | 37% | 68% | 75% | 18% | 45% | 37% |
| Härryda | 81% | 45% | 38% | 19% | 55% | 62% | 9% | 51% | 40% |
| Kungsbacka | 80% | 49% | 39% | 20% | 51% | 61% | 8% | 50% | 42% |
| Kungälv | 72% | 57% | 47% | 28% | 43% | 53% | 8% | 49% | 43% |
| Lerum | 76% | 39% | 24% | 24% | 61% | 76% | 10% | 51% | 39% |
| Lilla Edet | 96% | 34% | 27% | 4% | 66% | 73% | 8% | 50% | 43% |
| Möndal | 62% | 33% | 24% | 38% | 67% | 76% | 11% | 48% | 41% |
| Partille | 70% | 32% | 24% | 30% | 68% | 76% | 13% | 51% | 37% |
| Stenungsund | 75% | 46% | 32% | 25% | 54% | 68% | 8% | 48% | 45% |
| Tjörn | 79% | 51% | 27% | 21% | 49% | 73% | 11% | 55% | 34% |
| Öckerö | 57% | 33% | 29% | 43% | 67% | 71% | 5% | 48% | 47% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 75% | 42% | 33% | 25% | 58% | 67% | 10% | 49% | 41% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 68% | 38% | 28% | 32% | 62% | 72% | 10% | 48% | 42% |

DIAGRAM G.1

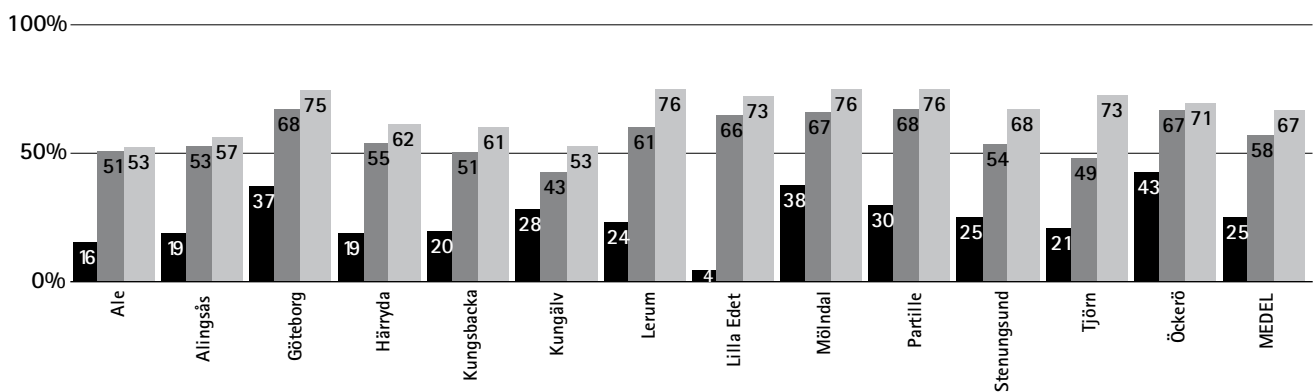
Sjukfrånvarons längd 1–59 dagar, i % av den totala sjukfrånvarotiden

■ –29 år ■ 30–49 år ■ 50– år

**DIAGRAM G.2**

Sjukfrånvarons längd 60– dagar, i % av den totala sjukfrånvarotiden

■ –29 år ■ 30–49 år ■ 50– år



6. Långtidsfriska

Långtidsfriska definieras här som personer som haft en tillsvidareanställning någon gång under året och som inte haft någon sjukdag. Anledningen till att just detta mått på långtidsfriska valts ut var att det är den uppgift som samtliga kommuner kunde få fram på ett förhållandevis enkelt sätt. Medelvärde i regionen för andelen långtidsfriska har ökat med 2 procentenheter och är nu 39 procent. I 8 kommuner¹³, har andelen långtidsfriska ökat jämfört med föregående år. Partille och Stenungsund har båda ökat andelen långtidsfriska med 4 procentenheter och står därmed för den högsta ökningen. Partille var förra året den kommun som hade lägst andel långtidsfriska. I Ale har åter andelen långtidsfriska minskat och ligger nu på 35 procent. Ale är den kommun som har lägst andel långtidsfriska. Mellan 2005¹⁴ och 2006 var Kungälv den kommun som ökat andelen långtidsfriska mest, men i år minskar Kungälv

andelen långtidsfriska med 3 procentenheter och ligger nu på 41 procent. Andelen långtidsfriska ser förmodligen olika ut i kommunens olika verksamheter. För det första finns det yrkesgrupper som arbetar nära människor och som löper större risk för att bli smittade. För det andra varierar möjligheten att gå till jobbet trots att du inte är riktigt frisk mellan olika verksamheter. För en undersköterska i äldreomsorgen är det kanske inte möjligt att gå till arbetet med en förkylning, medan det inte är lika problematiskt för den som har ett administrativt arbete. Möjligheten att arbeta kortare dagar, arbeta hemifrån eller att utnyttja annan ledighet (t.ex. semester, kompeller flexledighet) i stället för att sjukskriva sig påverkar givetvis också siffrorna. Dessa möjligheter kan variera såväl mellan kommunerna som mellan den enskilda kommunens olika verksamheter. ■

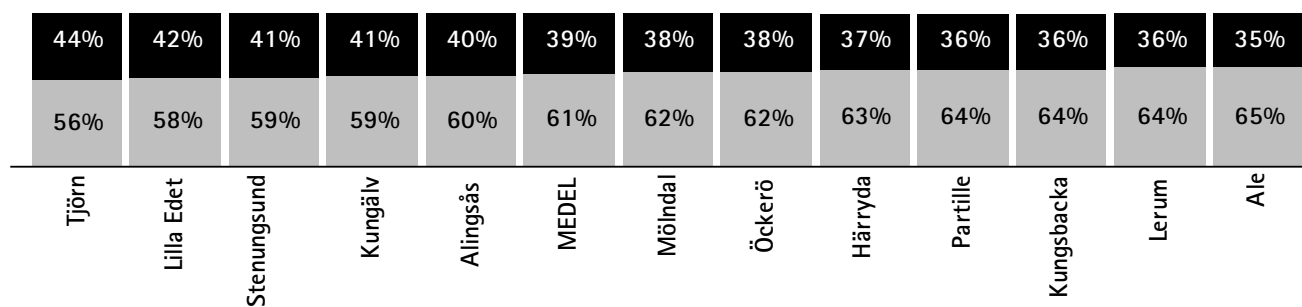
TABELL 9. ANDEL LÅNGTIDSFRISKA

| | Andel tillsvidareanställda under 2006 med 0 sjukdagar | Andel tillsvidareanställda under 2007 med 0 sjukdagar | Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid för tillsvidareanställda | Antal tillsvidareanställda under 2007 |
|-------------|---|---|--|---------------------------------------|
| Ale | 37% | 35% | 8,0% | 2 136 |
| Alingsås | 37% | 40% | 7,7% | 3 373 |
| Göteborg* | 33% | – | – | – |
| Härryda | 36% | 37% | 8,4% | 2 744 |
| Kungsbacka | 37% | 36% | 7,1% | 5 229 |
| Kungälv | 44% | 41% | 7,5% | 3 122 |
| Lerum | 38% | 36% | 8,6% | 2 871 |
| Lilla Edet | 39% | 42% | 8,4% | 879 |
| Mölnadal | 35% | 38% | 9,4% | 4 253 |
| Partille | 32% | 36% | 9,1% | 2 574 |
| Stenungsund | 37% | 41% | 7,4% | 1 936 |
| Tjörn | 43% | 44% | 6,9% | 1 298 |
| Öckerö | 35% | 38% | 8,8% | 925 |
| MEDELVÄRDE | 37% | 39% | 8,1% | – |

* Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen långtidsfriska tillsvidareanställda 2007 pga byte av lönesystem.

DIAGRAM H ■ Andel tillsvidareanställda med 0 sjukdagar under 2007*
■ Andel tillsvidareanställda med minst en sjukdag 2007*

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen långtidsfriska 2007 pga. byte av lönesystem.



¹³ Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andel långtidsfriska tillsvidareanställda 2007 pga byte av lönesystem.

¹⁴ Partille hade inte möjlighet att redovisa denna uppgift i 2005 års rapport.

7. Hel- och deltidssjukskrivna för samtliga månadsanställda

Det har funnits funderingar om möjligheterna att komma tillbaka i arbete efter en sjukskrivning ökar om sjukskrivningen är på deltid istället för heltid. Vissa studier visar dock på det motsatta. I allmänhet verkar personer som sjukskrivits på deltid i början av sjukfallet vara sjukskrivna längre tid jämfört med dem som sjukskrivs på heltid¹⁵.

Tabell 10 visar fördelningen av fullt arbetsföra anställda samt hel- och deltidssjukskrivningar den 1 november, 2007. Det bör här betonas att detta endast rör sig om en "ögonblicksbild" över situationen det aktuella datumet. Huruvida detta datum är representativt för fördelningen av fullt arbetsföra och sjukskrivna på hel- respektive deltid under resten av året kan diskuteras. Förra året gjordes

mätning även 1 april. Detta har inte gjorts i år. När det gäller andelen anställda i arbete, det vill säga deltidssjukskrivna samt fullt arbetsföra av samtliga månadsanställda, var medelvärdet 1 november 95 procent¹⁶. Detta innebär en ökning med 1 procentenhet jämfört med förra året¹⁷. Medelvärdet för andel fullt arbetsföra av samtliga månadsanställda har ökat med 2 procentenheter och ligger på 92 procent. Beträffande fördelningen av heltids- och deltidssjukskrivna, så har medelvärdet för andelen heltidssjukskrivningar ökat med 1 procentenhet från föregående år och är nu 57 procent. Ökningen från 2005 till 2006 var 3 procentenheter så ökningen i år är följaktligen mindre.

TABELL 10. ANDEL FULLT ARBETSFÖRA, SAMT HEL- OCH DELTIDSSJUUSKRIVNINGAR DEN 1/11 2007

| | Andel fullt arbetsföra i procent av samtliga månadsanställda | Andel sjukskrivna i procent av samtliga månadsanställda | Andel av de sjukskrivna som är det på heltid | Andel av de sjukskrivna som är det på deltid | Anställda i arbete (deltidssjukskrivna + fullt arbetsföra i % av samtliga månadsanställda) |
|-----------------|--|---|--|--|--|
| Ale | 91% | 9% | 58% | 42% | 95% |
| Alingsås | 91% | 9% | 54% | 46% | 95% |
| Göteborg* | – | – | – | – | – |
| Härryda | 91% | 9% | 50% | 50% | 95% |
| Kungsbacka | 92% | 8% | 54% | 46% | 96% |
| Kungälv | 94% | 6% | 54% | 46% | 97% |
| Lerum | 90% | 10% | 59% | 41% | 94% |
| Lilla Edet | 92% | 8% | 65% | 35% | 95% |
| Mölnadal | 90% | 10% | 55% | 45% | 94% |
| Partille | 90% | 10% | 56% | 44% | 95% |
| Stenungsund | 93% | 7% | 51% | 49% | 97% |
| Tjörn | 94% | 6% | 61% | 39% | 96% |
| Öckerö | 91% | 9% | 68% | 32% | 94% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 92% | 8% | 57% | 43% | 95% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 90% | 10% | 56% | 44% | 94% |

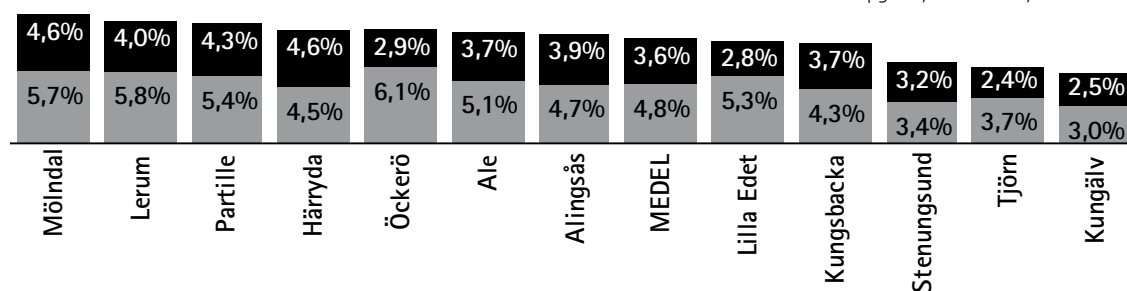
* Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen långtidsfriska tillsvidareanställda 2007 pga byte av lönesystem.

Diagram 1

Andel sjukskrivna i procent av samtliga månadsanställda 1/11*

■ Deltidssjukskrivna
■ Heltidssjukskrivna

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen hel- och deltidssjukskrivna 2007 pga. byte av lönesystem.



15 Se t.ex. "Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens" Hogstedt, Bjurvall, Marklund, Palmer, Theorell (red.) Statens folkhälsoinstitut rapport 2004:15.

16 Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andel fullt arbetsföra samt hel- och deltidssjukskrivningar 2007 pga byte av lönesystem.

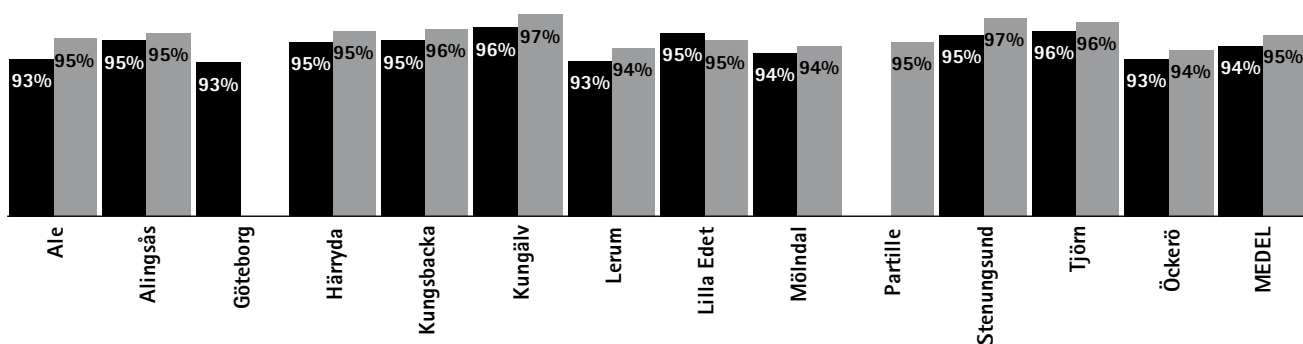
17 Partille hade ingen möjlighet att lämna uppgifter om hel- och deltidssjukskrivningar i 2006 års rapport.

Diagram J

Andel månadsanställda i arbete (deltidssjukskrivna + fullt arbetsföra) den 1/11*

■ 2006 ■ 2007

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen månadsanställda i arbete 2007 pga. byte av lönesystem.



Hel- och deltidssjukskrivna för samtliga månadsanställda uppdelat på kön

I detta avsnitt redogörs för hel- och deltidssjukskrivna den 1 november 2007. Tabell 11 visar andelen män och kvinnor som är sjukskrivna på hel- respektive deltid, andel sjukskrivna samt andelen fullt arbetsföra. Även här bör betonas att detta endast rör sig om en ”ögonblicksbild” över situationen det aktuella datumet.

Förra året var andelen fullt arbetsföra män större än kvinnornas andel i samtliga kommuner¹⁸. Den förändring som skett i år är att i Lilla Edet är andelen fullt arbets-

föra män mindre än kvinnornas andel¹⁹. Medelvärde för andelen fullt arbetsföra kvinnor är 91 procent, vilket är en ökning med 2 procentenheter jämfört med 2006. Motsvarande siffra för männen är 95 procent, vilket innebär en ökning med 1 procentenhet. Störst skillnad mellan fullt arbetsföra män och kvinnor är det i Lerum. Andelen män som är fullt arbetsföra är här 96 procent och motsvarande siffra för kvinnor är 89 procent. Medelvärde för andelen män som är sjukskrivna på heltid har minskat med 4 procentenheter jämfört med 2006 och ligger nu på 56 procent. Kvinnornas medelvärde har ökat med 1 procentenhet till 57 procent. Detta innebär med andra ord, till skillnad från 2006, att kvinnorna har en högre andel heltidssjukskrivningar än männen.

TABELL 11. HEL- OCH DELTIDSSJUKSKRIVNA UPPDELAT PÅ KÖN DEN 1/11 2007

| | Andel fullt arbetsföra i procent av samtliga månadsanställda | | Andel sjukskrivna i procent av samtliga månadsanställda | | Andel av de sjukskrivna som är det på heltid | | Andel av de sjukskrivna som är det på deltid | |
|-----------------|--|-----|---|-----|--|-----|--|-----|
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| Ale | 90% | 96% | 10% | 4% | 57% | 73% | 43% | 27% |
| Alingsås | 90% | 95% | 10% | 5% | 55% | 49% | 45% | 51% |
| Göteborg* | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Härryda | 90% | 95% | 10% | 5% | 48% | 62% | 52% | 38% |
| Kungsbacka | 91% | 96% | 9% | 4% | 53% | 66% | 47% | 34% |
| Kungälv | 94% | 96% | 6% | 4% | 54% | 59% | 46% | 41% |
| Lerum | 89% | 96% | 11% | 4% | 60% | 50% | 40% | 50% |
| Lilla Edet | 92% | 91% | 8% | 9% | 63% | 75% | 37% | 25% |
| Mölnådal | 89% | 95% | 11% | 5% | 54% | 62% | 46% | 38% |
| Partille | 89% | 95% | 11% | 5% | 54% | 67% | 46% | 33% |
| Stenungsund | 93% | 96% | 7% | 4% | 54% | 29% | 46% | 71% |
| Tjörn | 94% | 95% | 6% | 5% | 62% | 50% | 38% | 50% |
| Öckerö | 90% | 94% | 10% | 6% | 71% | 38% | 29% | 63% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 91% | 95% | 9% | 5% | 57% | 56% | 43% | 44% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 89% | 94% | 11% | 6% | 56% | 60% | 44% | 40% |

* Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen hel- och långtidssjukskrivna uppdelat på kön 2007 pga byte av lönesystem.

18 Partille hade ingen möjlighet att ta fram hel- och deltidssjukskrivningar uppdelat på kön den 1 november 2006.

19 Göteborg har inte haft möjlighet att ta fram hel- och deltidssjukskrivna uppdelat på kön den 1 november pga byte av lönesystem.

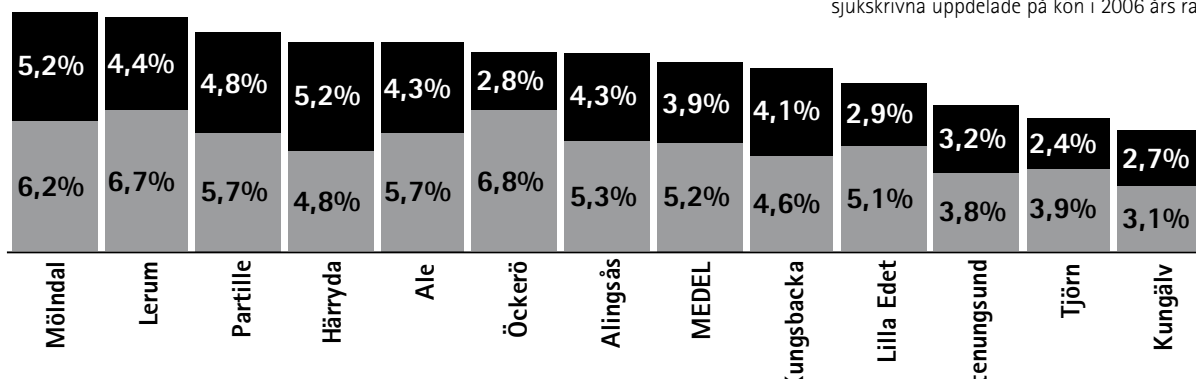
I diagram K visas, uppdelat på kön, hur stor andel av de månadsanställda som är sjukskrivna på hel- och deltid. När det gäller andelen sjukskrivna i procent av samtliga månadsanställda så ligger 1 november's medelvärde

för kvinnor respektive män på 9 och 5 procent. Detta innebär en minskning av kvinnornas medelvärde med 2 procentenheter och en minskning av männens med 1 procentenhet jämfört med motsvarande mätillfälle 2006.

Diagram K.1

Andel sjukskrivna den 1/11 i % av samtliga månadsanställda kvinnor*

■ Deltidssjukskrivna
■ Heltidssjukskrivna



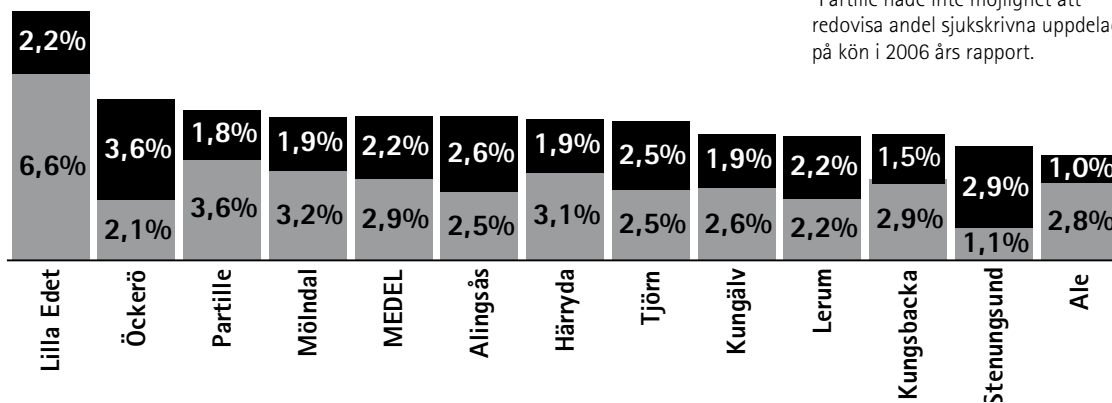
*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andel sjukskrivna uppdelade på kön 2007 pga. byte av lönesystem.

*Partille hade inte möjlighet att redovisa andel sjukskrivna uppdelade på kön i 2006 års rapport.

Diagram K.2

Andel sjukskrivna den 1/11 i % av samtliga månadsanställda män*

■ Deltidssjukskrivna
■ Heltidssjukskrivna



*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andel sjukskrivna uppdelade på kön 2007 pga. byte av lönesystem.

*Partille hade inte möjlighet att redovisa andel sjukskrivna uppdelade på kön i 2006 års rapport.

Diagram L åskådliggör andelen månadsanställda i arbete redovisat för kvinnor och män, det vill säga de som är antingen deltidsjukskrivna eller fullt arbetsföra. I diagrammet redovisas den I/II 2006 och den I/II 2007. ■

Diagram L.1

Andel månadsanställda kvinnor i arbete i %
(deltidsjukskrivna + fullt arbetsföra)

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andel kvinnor/män i arbete 2007 pga. byte av lönesystem.

*Partille hade inte möjlighet att redovisa andel kvinnor/män i arbete i 2006 års rapport.

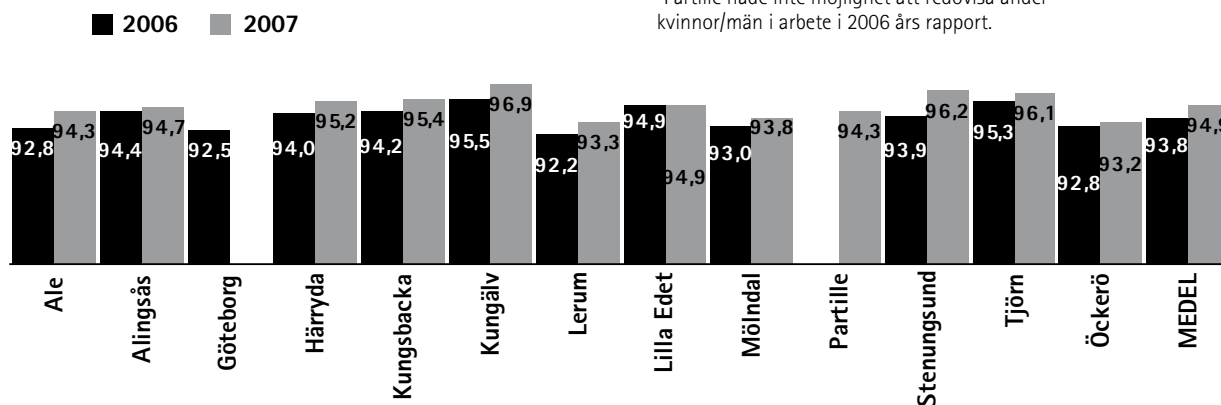
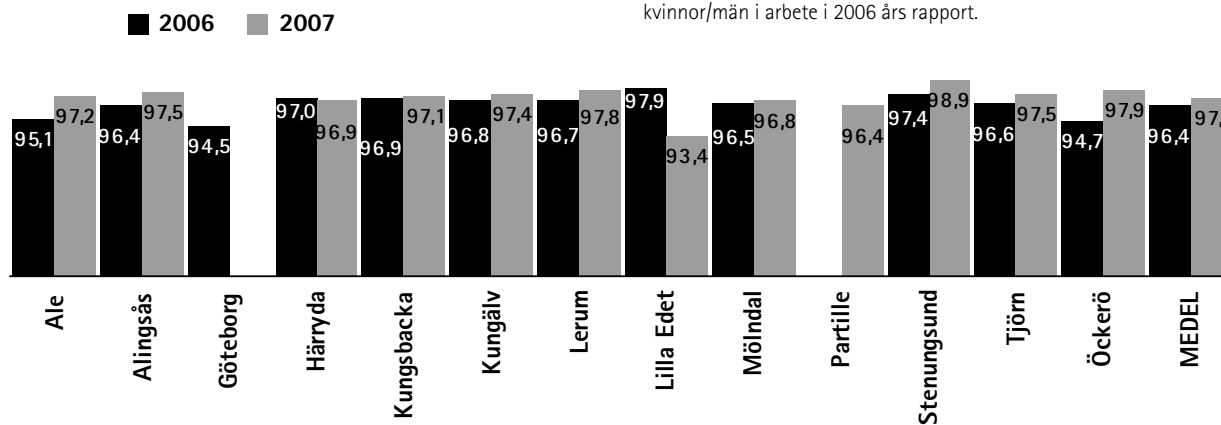


Diagram L.2

Andel månadsanställda män i arbete i %*
(deltidsjukskrivna + fullt arbetsföra)

*Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andel kvinnor/män i arbete 2007 pga. byte av lönesystem.

*Partille hade inte möjlighet att redovisa andel kvinnor/män i arbete i 2006 års rapport.



8. Sjuklönekostnad

Tabell 12 och diagram M åskådliggörs sjuklönekostnaden, uttryckt både i kronor per anställd och som andel av kommunens totala personalkostnader. Diagram M är sorterat utifrån sjuklönekostnaden per anställd, från högst till lägst.

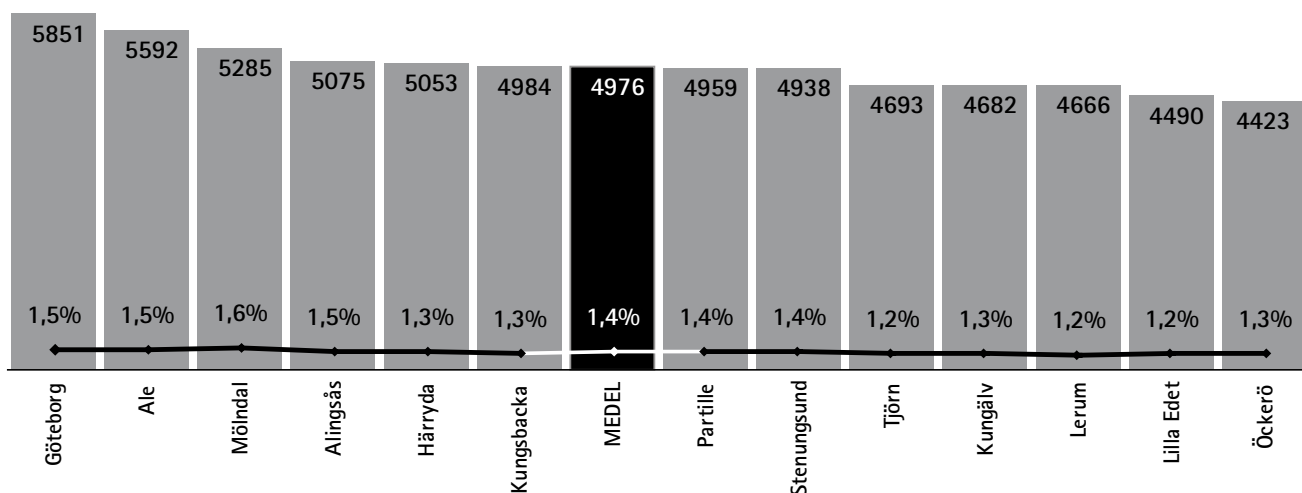
Sjuklönekostnadernas andel av de totala personalkostnaderna varierar mellan 1,2 och 1,6 procent. De tre kommuner där sjuklönekostnadernas andel av personalkostnaderna har det lägsta värdet är Lerum, Lilla Edet och Tjörn. Lerum och Lilla Edet var två av de fyra som hade lägst värde även förra året. Ale, som tillsammans med Mölndal, hade den största andelen sjuklönekostnad i jämförelse med totala personalkostnader 2006, har gått från 1,6 till 1,5 procent. Mölndal har med 1,6 procent även i år den största andelen sjuklönekostnad i jämförelse med totala personalkostnader. I genomsnitt i regionen utgör sjuklönekostnaderna även i år 1,4 procent av de totala kostnaderna för personal. ■

TABELL 12. SJUKLÖNEKOSTNAD

| | Sjuklönekostnad per anställd (inkl generellt po-påslag på 40%) | Sjuklönekostnad i procent av kommunens totala personalkostnader |
|-----------------|--|---|
| Ale | 5 592 kr | 1,5% |
| Alingsås | 5 075 kr | 1,5% |
| Göteborg | 5 851 kr | 1,5% |
| Härryda | 5 053 kr | 1,3% |
| Kungsbacka | 4 984 kr | 1,3% |
| Kungälv | 4 682 kr | 1,3% |
| Lerum | 4 666 kr | 1,2% |
| Lilla Edet | 4 490 kr | 1,2% |
| Mölndal | 5 285 kr | 1,6% |
| Partille | 4 959 kr | 1,4% |
| Stenungsund | 4 938 kr | 1,4% |
| Tjörn | 4 693 kr | 1,2% |
| Öckerö | 4 423 kr | 1,3% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 4 976 kr | 1,4% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 4 849 kr | 1,4% |

DIAGRAM M

■ Sjuklönekostnad per anställd (inkl. generellt po-påslag på 40%)
 ◆ Sjuklönekostnad i % av kommunens totala personalkostnader



9. Arbetad tid och kostnader

Tabell 13 redovisar arbetad tid och kostnader fördelat på mertid, övertid, samt tid som utförs av timavlönade och månadsanställda. Syftet med att redovisa hur den arbetade tiden fördelar sig är att se om det finns något samband mellan andelen mertid, övertid eller tid utförd av timavlönade och sjukfrånvaron. Andelen övertid kan vara en indikation på arbetsbelastningen i kommunen. Det finns dock en rad olika förutsättningar och arbets-sätt som påverkar hur arbetad tid och kostnader fördelar sig mellan kommunerna och inom kommunernas olika verksamheter. Flexitid, årsarbetstid, individuella scheman etc. kan påverka övertidsuttaget. Kommunernas PAN-anställda²⁰ ingår bland de timavlönade i tabellen. Inga större förändringar har skett 2007 i jämförelse med 2006 eller 2005 när det handlar om medelvärdena för fördelningen av den arbetade tiden. Medelvärdet är 1,3 procent²¹.

Tjörn tillsammans med Öckerö hade förra året den största andelen mertid. Tjörn har med 2,4 procent störst andel i regionen även i år. Lägst andel mertid har åter

Ale med 0,3 procent. Skillnaderna mellan kommunerna är mindre när det gäller andelen övertid. I samtliga kommuner utgör andelen mindre än 1 procent av den arbetade tiden. Medelvärdet är 0,5 procent, vilket är det samma som både 2006 och 2005 års värde. Högst andel övertid har Öckerö och Partille med 0,8 procent, medan Ale tillsammans med Lerum, med 0,3 procent, har den lägsta andelen.

För tid utförd av timavlönade respektive månadsanställda är medelvärdet i princip detsamma som 2006 och 2005. Öckerö och Kungälv är även i år de kommuner där tid som utförs av timanställda är störst, 11,1 respektive 10,9 procent. Den lägsta andelen tid som utförs av timanställda har Lerum med 6,4 procent. Det är svårt att se samband mellan andelen mertid, övertid eller tid utförd av timavlönade och sjukfrånvaron.

TABELL 13. FÖRDELNING AV DEN TOTALA ARBETSTIDEN

| | Mertid | Övertid | Tid som utförs av timavlönade | Tid som utförs av månadsanställda (ordinarie arbetstid) | Sjukfrånvaro relaterat till ordinarie arbetstid (från kap. 4 tabell 2) | Sjukfrånvaro för tillsvidareanställda (från kap. 4 tabell 2) |
|-----------------|--------|---------|-------------------------------|---|--|--|
| Ale | 0,3% | 0,3% | 9,1% | 90,2% | 7,3% | 8,0% |
| Alingsås | 1,3% | 0,6% | 9,5% | 88,6% | 6,7% | 7,7% |
| Göteborg* | - | - | 9,9% | 90,1% | 8,8% | - |
| Härryda | 1,3% | 0,5% | 10,2% | 88,0% | 7,4% | 8,4% |
| Kungsbacka | 1,1% | 0,6% | 9,1% | 89,2% | 6,8% | 7,1% |
| Kungälv | 1,4% | 0,6% | 10,9% | 87,1% | 6,6% | 7,5% |
| Lerum | 0,8% | 0,3% | 6,4% | 92,6% | 7,5% | 8,6% |
| Lilla Edet | 2,0% | 0,6% | 10,7% | 86,7% | 8,1% | 8,4% |
| Mölndal | 0,5% | 0,4% | 6,8% | 92,3% | 8,8% | 9,4% |
| Partille | 1,1% | 0,8% | 9,9% | 88,2% | 8,3% | 9,1% |
| Stenungsund | 1,3% | 0,4% | 9,4% | 88,9% | 6,8% | 7,4% |
| Tjörn | 2,4% | 0,5% | 9,2% | 87,9% | 6,3% | 6,9% |
| Öckerö | 1,9% | 0,8% | 11,1% | 86,3% | 7,5% | 8,8% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 1,3% | 0,5% | 9,4% | 88,9% | 7,5% | 8,1% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 1,3% | 0,5% | 9,3% | 88,9% | 8,2% | 9,2% |

* Göteborg har inte haft möjlighet att redovisa andelen långtidsfriska tillsvidareanställda 2007 pga byte av lönesystem.

²⁰ PAN = Personlig anhörigvårdare

²¹ Mölndal hade inte möjligheten att redovisa dessa siffror 2006.

I tabell 14 redovisas hur stor del av kommunernas totala lönekostnad som består av mer- och övertid, lön till tim- respektive månadsanställda samt sjuklönekostnadernas andel av de totala personalkostnaderna. I likhet med andelen arbetad tid har inga större förändringar skett mellan 2007–2005 när det gäller medelvärdena för de olika kostnaderna.

Medelvärdet för mertidens andel av den totala lönekostnaden är 1 procent. Även i år har Ale den lägsta andelen kostnad för mertid, 0,3 procent. Tjörn har den högsta andelen, 1,9 procent. Öckerö har med 1,4 pro-

cent den största andelen när det gäller kostnaden för övertid. Tjörn har den lägsta andelen kostnad för övertid i regionen. I Tjörns kommun utgör övertidskostnaden 0,1 procent av den totala personalkostnaden. Värt att notera är att Tjörn har lägst sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid för samtliga anställda. Medelvärdet för övertidskostnader i relation till total personalkostnad är 0,8 procent. Medelvärdet för andelen kostnader för månadsanställda och timanställda är i princip oförändrad jämfört med 2006. ■

TABELL 14. ANDEL AV DEN TOTALA LÖNEKOSTNADEN

| | Kostnad för mertid | Kostnad för övertid | Kostnad för timanställda | Kostnad för månadsanställda (ordinarie arbetstid exkl ob-tillägg) | Sjuklönekostnad i % av personalkostnaden (från kap. 8, tabell 12) |
|-----------------|--------------------|---------------------|--------------------------|---|---|
| Ale | 0,3% | 0,6% | 7,3% | 91,7% | 1,5% |
| Alingsås | 1,2% | 1,2% | 8,5% | 89,1% | 1,5% |
| Göteborg | 0,6% | 0,6% | 6,3% | 92,4% | 1,5% |
| Härryda | 0,9% | 0,7% | 6,1% | 92,3% | 1,3% |
| Kungsbacka | 0,8% | 0,9% | 7,4% | 90,9% | 1,3% |
| Kungälv | 1,1% | 0,9% | 7,8% | 90,2% | 1,3% |
| Lerum | 0,8% | 0,7% | 6,2% | 92,2% | 1,2% |
| Lilla Edet | 1,5% | 1,2% | 8,2% | 89,1% | 1,2% |
| Mölnadal | 0,7% | 0,8% | 6,8% | 91,7% | 1,6% |
| Partille | 0,5% | 0,7% | 7,4% | 91,3% | 1,4% |
| Stenungsund | 0,7% | 0,6% | 3,9% | 94,8% | 1,4% |
| Tjörn | 1,9% | 0,1% | 7,3% | 90,7% | 1,2% |
| Öckerö | 1,4% | 1,4% | 8,4% | 88,8% | 1,3% |
| MEDELVÄRDE 2007 | 1,0% | 0,8% | 7,1% | 91,2% | 1,4% |
| MEDELVÄRDE 2006 | 1,0% | 0,8% | 7,2% | 91,0% | 1,3% |

10. Sammanfattning

Enligt syftet med framtagande av nyckeltalsrapporten är att ge underlag och instrument för att stödja, påverka och styra arbetet med att förändra hälsa respektive ohälsa för kommunanställda. Genom att ta fram nyckeltal kan kommunerna i GR-regionen lära av varandra och dra nytta av de insatser som gjorts inom hälsoområdet i respektive kommun.

En känsla vi fått genom åren är att individens eget ansvar för sin hälsa har en stor betydelse. Som arbetsgivare blir det därför allt viktigare att kunna stödja medarbetarna till medvetenhet och ansvar i hälsofrågor.

Ytterligare en tanke med nyckeltalsarbetet är att studera utveckling och trender. I detta sammanhang har det visat sig att vissa speciella nyckeltal är mest intressanta att följa över tid och inte lika intressanta som en avgränsad uppgift. För att kunna se eventuella effekter av olika genomförda insatser och förändringar i regelverken kring sjukskrivningsprocessen är just möjligheten till en studie över en längre tidsperiod av stort värde.

I denna sjätte nyckeltalsrapport kan vi glädjande konstatera att den totala sjukfrånvaron i regionen minskar. Orsakerna till sjukfrånvaro är komplex och det finns inget entydigt svar på varför sjukfrånvaron minskar. En av orsakerna borde vara att kommunerna arbetar mer systematiskt och fokuserat med såväl förebyggande hälsoarbete som rehabilitering än vad man gjort tidigare. Vi måste dock fundera på vilken roll Försäkringskassans ändrade attityd och regler spelar för resultatet i rapporten. Försäkringskassans tillämpning av sjukersättningar har blivit allt mer strikt.

Kvinnornas sjukfrånvaro är generellt högre än männens. Vi kan se att kvinnornas sjukfrånvaro minskar och att männens i princip är oförändrad. Den åldersgrupp där sjukfrånvaron har minskat mest är kvinnor 30-49 år. Vidare kan vi konstatera att långtidssjukfrånvaron minskar och att "ofta sjuka" ökar. Det är naturligtvis glädjande att långtidssjukfrånvaron minskar men att "ofta sjuka" ökar måste ses som en varningssignal. Upprepade tillfällen av kortare sjukfrånvaro kan vara början till en period av långtidssjukfrånvaro. Detta gör det extra viktigt att de rätta insatserna görs i ett tidigt skede.

Vi som arbetat med nyckeltalsrapporten ser att rapporterna har ett stort värde för att förstå sjukfrånvaromönster. Både innehållet i den färdiga rapporten och arbetet med att ta fram nyckeltalen ger oss ny kunskap

och nya idéer när det gäller att arbeta vidare med olika metoder för att förbättra hälsoläget i våra kommuner. Rapporten ger oss idéer till områden som vi vill fördjupa oss i och studera vidare.

Projektgruppen för nyckeltalsrapporten föreslår att vi, tillsammans eller enskilt i kommunerna, arbetar med följande frågeställningar:

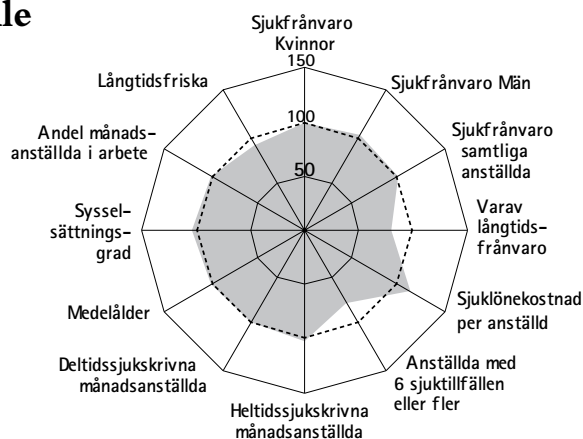
- Ta fram en femårsrapport kring hälsa/ohälsa för att på ett lättöverskådligt sätt se hur nyckeltalen har förändrats.
- Utveckla och komplettera begreppet långtidsfriska.
- Se vidare på eventuella kopplingar och samband mellan sjukfrånvaron bland förskolelärare kopplad till barntäthet, ålder på barnen osv.
- Möjligheten till önskad sysselsättningsgrad för kommunanställda.
- Minska antalet timanställda och istället satsa på varaktiga anställningar.
- Studera eventuella samband mellan låg total sjukfrånvaro och hög andel "ofta sjuka".

Spindeldiagram

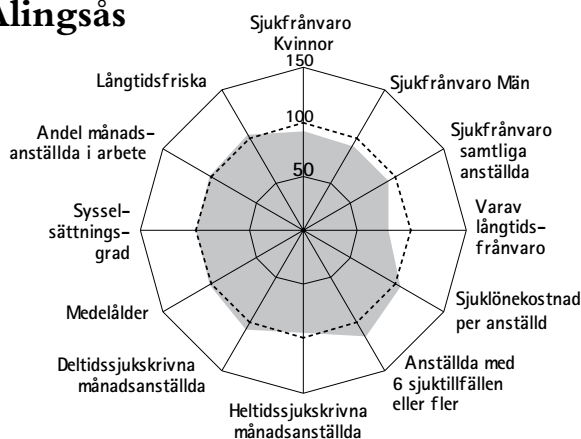
Av de olika nyckeltal som finns i rapporten har 12 stycken valts ut och presenteras i sammanfattande spindeldiagram nedan. Syftet med spindeldiagrammen är att ge en snabb överblick över varje kommuns siffror i relation till medelvärden. De ger också en överskådlig grafisk bild vid jämförelse mellan kommuner. Samtliga diagram bygger på att regionen medelvärde har antagits till index 100 (den streckade svarta linjen) och kommunernas nyckeltal relateras till detta index. På så sätt kan man enkelt se om en kommun ligger över eller under medelvärdet för det aktuella nyckeltalet. Samtliga diagram har en skala från 0 till 150. Nyckeltalen i spindeldiagrammen är:

1. Sjukfrånvaro för samtliga anställda kvinnor (kap. 4)
2. Sjukfrånvaro för samtliga anställda män (kap. 4)
3. Sjukfrånvaro för samtliga anställda (kap. 4)
4. Varav långtidsjukfrånvaro, 60 dagar eller mer, för samtliga anställda (kap. 5)
5. Sjuklönekostnad per anställd (kap. 8)
6. Anställda med 6 sjukfall eller fler under 2007 (kap. 4)
7. Heltidssjukskrivna månadsanställda 1 november 2007 (kap. 7)
8. Deltidssjukskrivna månadsanställda 1 november 2007 (kap. 7)
9. Medelålder (kap. 3)
10. Sysselsättningsgrad (kap. 3)
11. Andel månadsanställda i arbete 1 november 2007, dvs. fullt arbetsföra + deltidssjukskrivna (kap. 7)
12. "Långtidsfriska", personer med 0 sjukdagar under året. (kap. 6) ■

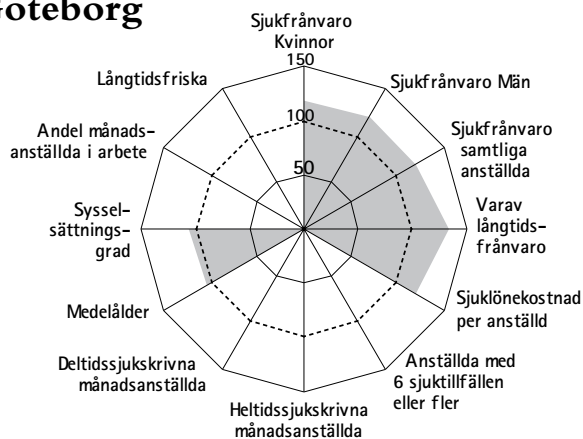
Ale



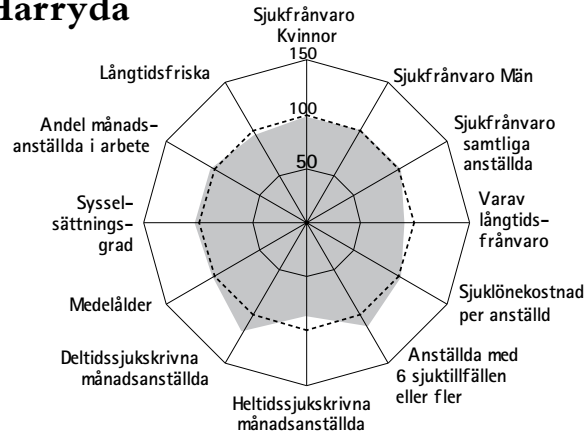
Alingsås



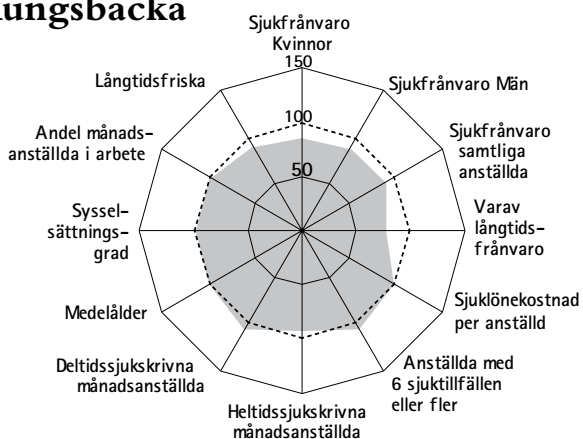
Göteborg



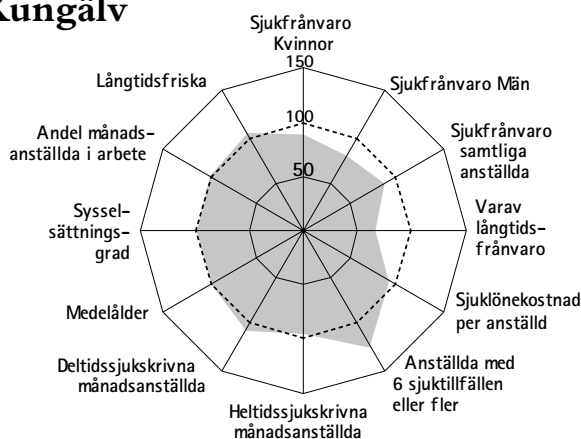
Härreda



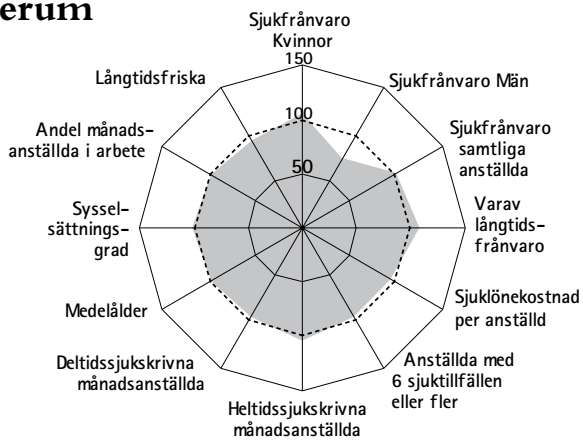
Kungsbacka



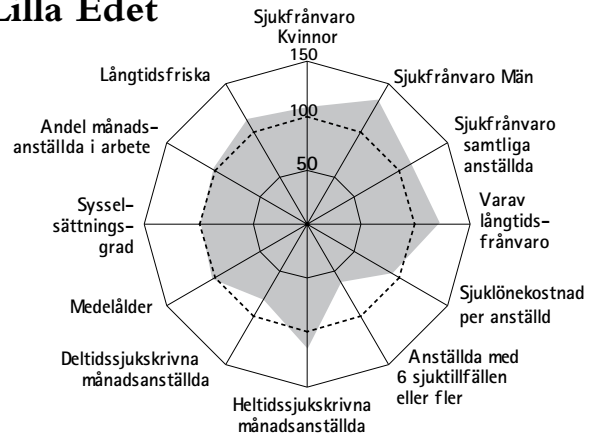
Kungälv



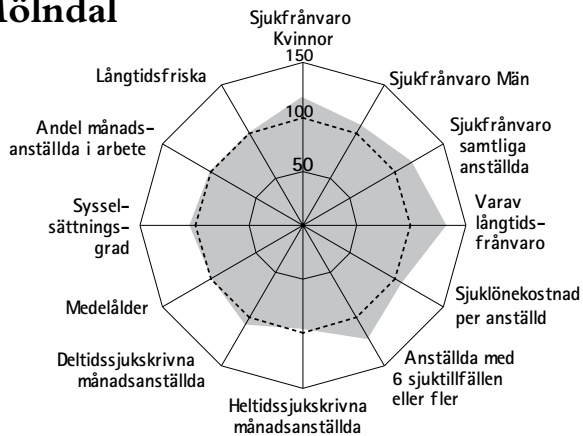
Lerum



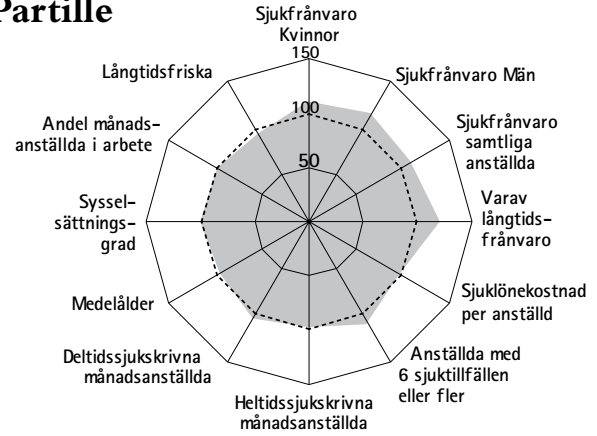
Lilla Edet



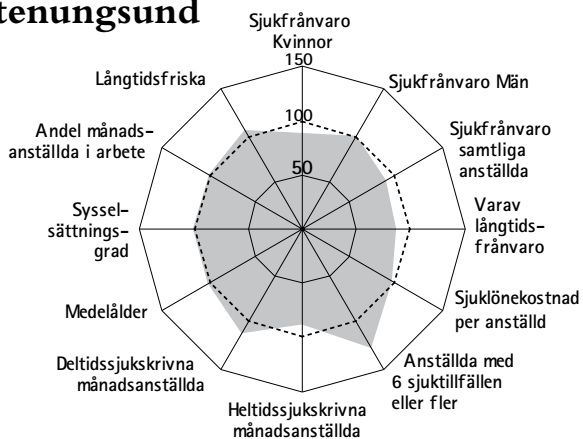
Mölnadal



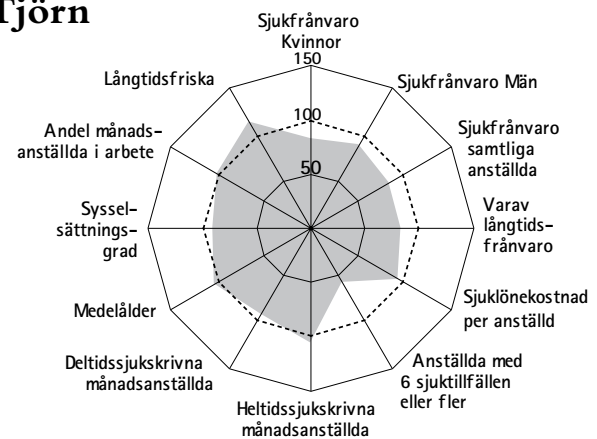
Partille



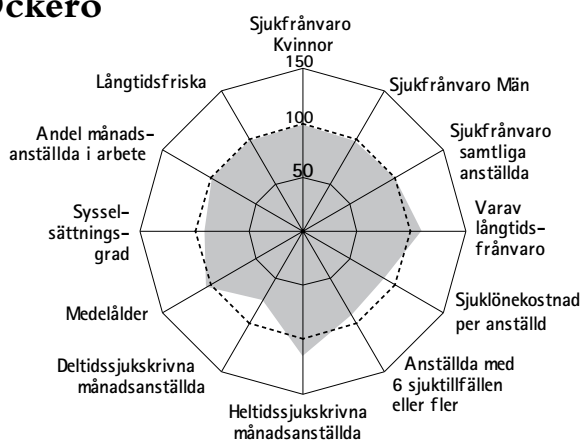
Stenungsund



Tjörn



Öckerö



Bilagor

Bilaga 1 - Personalkategori och BSK

Personal inom vård och omsorg

| | |
|---|---|
| arbetsledare omsorg | 010102, 010301, 010303, 010304, 010399 |
| vårdbiträde, vårdare | 010405, 010410, 010411 |
| undersköterska, skötare | 010406, 010412 |
| sjuksköterska | 010204, 010205, 010206, 010207, 081101-081108 |
| socialsekreterare | 010103, 010105 |
| övrig vård- o omsorgspersonal övriga inom huvudområde 01 och 08 | |

Befattningskoder (BSK)

Personal inom Skola & förskola

| | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| skolledare | 020103 |
| gymnasielärare | 020502, 020503, 020504, 020505 |
| grundskolelärare | 020507, 020508, 020509 |
| annan lärare | 20506, 020510, 020511, 020512, 020599 |
| elevassistent | 20601 |
| övrig skolpersonal | 020602, 020699 |
| förskollärare | 10401, 010403 |
| fritidspedagog | 10402 |
| arbetsledare förskola | 010101, 010302 |
| dagbarnvårdare | 010413 |
| barnskötare | 010407 |

Fritids- och kulturpersonal

| | |
|--|------------------------|
| fritidsledare | 020301 |
| bibliotekspersonal | 020105, 020201, 020401 |
| övrig fritids- o kulturpersonal övriga inom huvudområde 02 | |

Personal inom teknik

| | |
|---|--|
| måltidspersonal | 030110, 030206, 030301, 030302 |
| städpersonal | 30101, 030205, 030406, 030418 |
| kommunalarbetare | 030407, 030408, 030411-030415 |
| brandpersonal | 030107, 030201, 030202, 030409, 030416, 030417 |
| ingenjörer | 030103, 030104, 030105, 030106, 030109, 030111, 030112 |
| vaktmästare | 30410 |
| övrig personal inom teknik övriga inom huvudområde 03 | |

Personal inom administration

| | |
|-----------------|-----------------------|
| chef | 040101-040114, 040199 |
| handläggare | 40201-040208, 040299 |
| kontorspersonal | 040301-040311, 040399 |

Bilaga 2 Lagstadgad redovisning av sjukfrånvaro

2.1 Utdrag från Svenska kommunförbundets Cirkulär "Redovisning av sjukfrånvaro" från den 7 november 2004.

Från och med den 1 juli 2003 är samtliga arbetsgivare skyldiga att redovisa uppgifter om sjukfrånvaro i årsredovisningen. Detta innebär för kommuner och landstings del en ändring i lagen om kommunal redovisning (SFS 2002:1065).

Dels införs en ny paragraf:

"4 kap. Förvaltningsberättelse

1 a § Förvaltningsberättelsen skall, under avsnittet väsentliga personalförhållanden, särskilt innehålla uppgifter om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgift skall också lämnas om

1. den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer,
2. sjukfrånvaro för kvinnor respektive män samt
3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för varje grupp som avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ. Bestämmelserna i första - tredje styckena gäller inte kommuner och landsting i vilka antalet anställda under de två senaste räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio."

Dels har 8 kap. 1 § följande lydelse:

"8 kap. Sammanställd redovisning

1§ Sådana upplysningar som avses i 4 kap. 1§ skall omfatta också sådan kommunal verksamhet som bedrivs genom andra juridiska personer. Detta gäller dock inte sådana särskilda upplysningar om sjukfrånvaro som avses i 4 kap. 1 a §.

Särskilda upplysningar om ekonomi och verksamhet skall lämnas om sådana juridiska personer i vilka kommunen eller landstinget har ett betydande inflytande."

Denna lag trädde i kraft den 1 juli 2003 och tillämpas för första gången under samma räkenskapsår. Endast tiden efter den 30 juni 2003 avses detta första redovisningsår.

Syfte

Det huvudsakliga syftet med redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningen är att skapa ett material som är jämförbart över sektorsgränser. Regeringen anser att medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning skulle öka intresset hos företag, kommuner och myndigheter att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Givetvis finns, som alltid, viss risk att man kan komma att "jämföra äpplen med päron". Ambitionen från samtliga inblandade i redovisningarna bör dock vara att eliminera denna risk så mycket som möjligt. I propositionstexten överlämnas den närmare tolkningen av hur sjukfrånvaron skall redovisas till god redovisningssed. Oavsett hur god redovisningssed som råder så behövs en del förtydligande av lagtexten för att lyckas.

Förtydliganden och definitioner - Vad skall mätas?

Redovisningen skall, enligt ovan, innehålla följande sju "nyckeltal":

1.
$$\frac{\text{Total sjukfrånvarotid}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid}} =$$
2.
$$\frac{\text{Summa tid med långtidssjukfrånvaro} (\geq 60 \text{ dagar})}{\text{Total sjukfrånvarotid}} =$$
3.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid för kvinnor}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor}} =$$
4.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid för män}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid för män}} =$$
5.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid i åldersgruppen 29 år eller yngre}} =$$
6.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30 - 49 år}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid i åldersgruppen 30 - 49 år}} =$$
7.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid i åldersgruppen 50 år eller äldre}} =$$

Sjukfrånvaro

Med sjukfrånvaro avses frånvaro under tid den anställda har rätt till någon av följande sjukförsäkringsförmåner:

- sjuklön från arbetsgivaren
- sjukpenning från försäkringskassan
- tidsbegränsad sjukersättning från försäkringskassan
- aktivitetsersättning från försäkringskassan, eller
- rehabiliteringsersättning från försäkringskassan.

Även karensdagen räknas som sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron skall räknas oavsett frånvarons omfattning dvs. även sjukfrånvaro under del av arbetsdag skall inräknas motsvarande sjukfrånvarons omfattning. Sjukdom under icke ordinarie arbetstid skall inte räknas som sjukfrånvaro.

Ordinarie arbetstid

I Regeringens proposition 2002/03:6 anges att ordinarie arbetstid avser arbetstid enligt kollektiv- eller annat avtal mellan arbetsgivaren och den anställde. I ordinarie arbetstid räknas inte övertid, mertid, ledig tid under lördag eller helgdagar och ledig tid som inte infaller under den anställdes ordinarie arbetstid. Dock betraktas semesterledighet eller kompensationsledighet som ordinarie arbetstid. Ordinarie arbetstid skall dock inte definieras som strikt enligt avtal utan *hänsyn skall även tas till hur den anställde faktiskt arbetar*. Frånvaroorsaker som saknar ekonomiska värden under ledighetstiden skall ej räknas som ordinarie arbetstid. I praktiken kan sägas att arbetstid som avser tid under vilken den anställde beviljats tjänstledighet "i tjänsten" skall ingå i den ordinarie arbetstiden, medan tjänstledighet "från tjänsten" inte skall ingå. Ordinarie arbetstid som på detta sätt är rensat från frånvaroorsaker utan ekonomiskt värde under frånvarotiden kan benämnas "tillgänglig arbetstid" och skall utgöra "ordinarie arbetstid" i detta sammanhang. Denna definition av ordinarie arbetstid kommer att gälla över så gott som hela arbetsmarknaden och har till avsikt att säkra sjukfrånvarokvotens validitet samt tillåta jämförelser mellan olika sektorer.

Anledningen till denna definition av ordinarie arbetstid är att många inte har en tillgänglig arbetstid som överensstämmer med den avtalade arbetstiden. Som exempel kan anges att många heltidsanställda i landstingen och regionerna i praktiken arbetar "deltid", dvs. har en partiell tjänstledighet ("fristående föräldraledighet", "övrig frånvaro utan lön" eller "utbildning utan lön") som innebär att de arbetar exempelvis 75 procent av sin avtalade ordinarie arbetstid. Denna tid utgör den *tillgängliga arbetstiden*. En anställd med en avtalad ordinarie arbetstid på exempelvis 40 timmar i veckan, som av någon av ovan nämnda frånvaroorsaker, i praktiken arbetar 75

procent och därmed har en tillgänglig arbetstid på 30 timmar i veckan skall ingå med dessa 30 timmar i redovisningen och inte 40 timmar. På detta vis får den anställde sjukfrånvarokvoten 1,0 (30/30) om den är helt sjukfrånvarande, vilket är korrekt. Om den "avtalade" ordinarie arbetstiden används blir sjukfrånvarokvoten 0,75 (30/40), vilket är felaktigt.¹ Konklusionen är att tid under vilken en anställd i händelse av sjukdom anmäler detta till arbetsgivaren, och då betraktas som sjukfrånvarande, utgör ordinarie arbetstid. Om vikarie anställs för en sjukskriven så skall både den sjukskrivnes och vikariens ordinarie arbetstid och sjukfrånvaro ingå i redovisningen. Ordinarie arbetstid utgörs av den ackumulerade ordinarie arbetstiden för samtliga anställda vid årets slut.

Vilka omfattas av redovisningen

Redovisningen skall omfatta alla anställda som har en ordinarie arbetstid och som i händelse av frånvaro pga. av sjukdom är att betrakta som sjukfrånvarande enligt definitionen ovan.

Sammantaget kan sägas att den anställde, för att omfattas av redovisningen, skall *kunna* ingå med tid i både täljaren och nämnaren vid framräknandet av sjukfrånvarokvoten (ackumulerad sjukfrånvarotid i timmar dividerat med ackumulerad ordinarie arbetstid i timmar)². Detta för att undvika snedvridning av statistiken.

Sjukfrånvaroperiod

Sjukfrånvaron skall räknas från första dagen vilket innebär att karensdagen räknas som sjukfrånvaro. Sjukfrånvaroperioden avslutas så fort den anställde återgått till arbetet, om så bara för en kortare period. Perioden räknas således inte som sammanhängande om den anställde återinträtt i tjänsten även om den sedan direkt återgår till sjukskrivning. Med återinträde i tjänst avses att den anställde arbetar under en dag (helt arbetspass) och att inget löneavdrag görs på grund av sjukfrånvaro.

För långtidssjukfrånvaro gäller att redovisningen skall avgränsas till räkenskapsåret. Enligt DS 2002:22 gäller följande: "Om någon del av sjukfrånvaroperioden avser tid efter räkenskapsårets utgång redovisas den delen i årsredovisningen för nästa räkenskapsår". Sjukfrånvaroperioden skall således inte brytas för att ett nytt räkenskapsår infallit utan redovisas i olika årsredovisningar.

¹ Detta tankesätt stämmer givetvis också på aggregerade sjukfrånvaro- och arbetstidstimmar.

² Observera formuleringen "skall *kunna* ingå...". Givetvis skall även anställda utan sjukfrånvaro omfattas av redovisningen.



Goda GRannar.



Göteborgsregionens kommunalförbund

GR är en samarbetsorganisation för tretton kommuner i Västsverige. Tillsammans har medlemskommunerna cirka 900 000 invånare.

Förbundets uppgift är att verka för samarbete över kommungränserna och vara ett forum för idé- och erfarenhetsutbyte inom regionen. GR arbetar med frågor inom bl.a. följande områden: regionplanering, miljö, trafik, arbetsmarknad, välfärd och socialtjänst, kompetensutveckling, utbildning och forskning.

GRs förbundsfullmäktige har 91 ledamöter och förbundsstyrelsen 22 ledamöter och 11 suppleanter.

Verksamheten vid GR finansieras dels genom årsavgifter från medlemskommunerna (cirka 30%) och dels genom intäkter från konferens- och utbildningsarrangemang, utredningsarbete eller olika sambruks-erbjudanden till medlemskommunerna.

Besök Gårdavägen 2 | **Post** Box 5073, 402 22 Göteborg

Tel 031-335 50 35 | **Fax** 031-335 51 19

e-post gr@grkom.se | www.grkom.se