

Personalboks lut Örebro kommun

2007

Innehållsförteckning

Årets heta nyckeltal	3
Antalet anställda	4
Månadsavlönade	4
Arbetstid	5
Timavlönade	5
Fyllnadstid och övertid	6
Sysselsättningsgrader	7
Arbetad tid/frånvaro för alla anställda	8
Personalrörlighet	9
Personalomsättning	9
Omställning	9
Medelålder	10
Pensionsavgångar och kompetensväxling	11
Kompetensutveckling	12
Arbetsmiljö	13
Sjukfrånvaro	13
Frisknärvaro	14
Systematiskt arbetsmiljöarbete	15
Arbetsvillkorindex (AVI)	16
Organisationsutveckling	17
Medarbetarenkäten	17
Intraprenadverksamhet	17
Jämställdhet	18
Mångfald	20
Lönepolitik	21
Definitioner	22

Förord

För andra året redovisas personalfrågorna i ett särskilt personalbokslut. Personalbokslutet beskriver personalarbetet för år 2007 med jämförelser bakåt i tiden, men också en kort bedömning av den närmaste framtiden. Här finns kommunövergripande personalstatistik och analyser. Mer detaljerad statistik och analyser finns i förvaltningarnas personalbokslut och programområdenas årsberättelser.

Personalbokslutet innehåller ett antal personalnyckeltal. En nyhet för 2007 är Nyckeltalsinstitutets två index, Jämix och Arbetsvillkorindex AVI. Personalnyckeltal är värdefullt vid bedömning av resultatet av organisationens personalpolitik. Ett nyckeltal är ett sätt att beskriva verkligheten och säger inte allt om det de mäter, utan är ett av flera verktyg för att analysera personalsituation och personalarbete. Ett annat verktyg är kommunens medarbetarenkät, som genomförs vartannat år, där medarbetarnas upplevelser kommer till uttryck. Förhoppningen är att personalbokslutet ska utgöra en av flera informationskällor i det fortsatta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Carola Lilja
personalchef

Årets heta nyckeltal

Riktning* Bedömning



Mångfald

Bedömning: Få förvaltningar har aktiva åtgärder vad gäller mångfaldsfrågor.

Åtgärd: Det har påbörjats ett arbete med implementering av riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier som tillsammans med de riktlinjer för rekrytering som tagits fram kan bli en hjälp för förvaltningarna att bli mer aktiva i mångfaldsfrågor.

Sysselsättningsgrader

Bedömning: Yrkesgrupper inom kost och vård är de som fortfarande har stor andel deltidsanställda.

Åtgärd: Använda en del av kostnaderna för timavlönade till att erbjuda utökade sysselsättningsgrader.

*Pilen visar trenden i utvecklingen under året. Pil snett uppåt: rätt riktning, pil rakt åt höger: oförändrat läge, pil snett nedåt: fel riktning.

Antalet anställda

Månadsavlönade

Antalet månadsavlönade i kommunen var vid årsskiftet 11 298 personer varav 9 912 var tillsvidareanställda och 1 386 visstidsanställda. De tillsvidareanställda motsvarar 9 378 årsarbetare och de visstidsanställda 1 248 årsarbetare. Andelen kvinnor är oförändrat 78 procent av de tillsvidareanställda och har ökat med 1 procentenhet till 76 procent av de visstidsanställda. Könsfördelningen skiljer mycket mellan olika programområden, inom Social välfärd är 87 procent av de anställda kvinnor medan kvinnorna inom Samhällsbyggnad utgör 43 procent av de anställda.

Inom programområdet Barn och utbildning har antalet månadsavlönade ökat under året, ökningen har skett bland visstidsanställda. En förklaring är ökat barn- och elevantal inom RGD/RGH, gymnasiesärskolan och förskoleverksamheten. Dessutom har lediga tillsvidareanställningar tillsatts tidsbegränsat i avvaktan på att personer i omställning ska kunna placeras.

Den stora förändringen inom programområdet Samhällsbyggnad förklaras av den organisationsförändring som genomfördes 1 januari 2007, då det tidigare programområdet Tillväxt och utveckling upphörde och fem förvaltningar slogs samman med Samhällsbyggnad. Samtliga förvaltningar inom programområdet har i stort sett oförändrat antal anställda. Kultur och medborgarförvaltningen har något färre anställda

då verksamheten Tolk- och översättservice har bytt huvudman till Örebro läns landsting.

Antalet månadsavlönade inom programområdet Social välfärd har minskat något under året, tillsvidareanställda har ökat något och visstidsanställda har minskat. Minskningen förklaras delvis av att visstidsanställningar omvandlats till tillsvidareanställningar till följd av LAS-regeln. Förändringen i årsarbetare är större än förändringen i antal anställda då sysselsättningsgraderna bland redan tidigare tillsvidareanställda har ökat. Samtidigt har sysselsättningsgraderna för visstidsanställda minskat kraftigt.

Inom Vuxenutbildning och arbetsmarknadsförvaltningen har antalet visstidsanställda minskat eftersom omfattningen av verksamheten inom ramen för arbetsmarknadsåtgärder minskat.

107 medarbetare var beredskapsanställda, varav alla utom fyra var anställda i Vuxenutbildning- och arbetsmarknadsförvaltningen. Beredskapsanställda har under året minskat med 53 personer. Minskningen beror på förändringar i arbetsmarknadspolitik.

Plusjobb är en visstidsanställning som är en form av arbetsmarknadsåtgärd. Vid helåret 2007 var 190 personer anställda på plusjobb, jämfört med 211 vid helåret 2006. Plusjobben varar i högst två år och kommer att avslutas

Tillsvidareanställda	Antal anställda 2007	Förändring antal anställda från 2006*	Antal årsarbetare 2007	Förändring antal årsarbetare från 2006*
Barn och utbildning	4 597	- 3	4 427	2
Samhällsbyggnad	927	297	902	277
Social välfärd	4 001	11	3 650	18
Stadskansliet	130	4	129	4
Vuxenutbildning och arbetsmarknad	257	4	250	2
Totalt Örebro kommun	9 912	- 1	9 378	9

Visstidsanställda	Antal anställda 2007	Förändring antal anställda från 2006*	Antal årsarbetare 2007	Förändring antal årsarbetare från 2006*
Barn och utbildning	692	49	633	39
Samhällsbyggnad	90	45	86	42
Social välfärd	558	- 30	487	- 51
Stadskansliet	16	5	15	5
Vuxenutbildning och arbetsmarknad	30	- 34	27	- 34
Totalt Örebro kommun	1 386	- 14	1 248	- 44

Totalt Örebro kommun	11 298	- 15	10 626	- 19
-----------------------------	---------------	-------------	---------------	-------------

*Programområde Tillväxt och utveckling upphörde vid årsskiftet 2006/2007. De anställda inom Tillväxt och utveckling, exklusive Vuxenutbildnings- och arbetsmarknad, tillhör efter omorganisationen programområde Samhällsbyggnad. Det innebär att Samhällsbyggnads jämförelse med 2006 påverkas och att Örebro kommuns siffra erhålls genom en direkt jämförelse med föregående år och inte genom summering av jämförelsetabellen.

under perioden mars till oktober 2008. De som anställts på plusjobb finns jämnt fördelade på alla programområden. De vanligaste plusjobben är kontorspersonal, skolpersonal och arbete inom teknik, park, vaktmästeri m.m.

Nulägesbedömning och prognos för månadsavlönade

Den samlade bedömningen för kommunen är att antalet månadsavlönade kommer att förbli oförändrad eller minska något. Programområde Samhällsbyggnad kan komma att påverkas av beslut om utmaningsrätt som kan leda till att fler verksamheter läggs ut till annan utförare. Inom programområde Barn och utbildning fortsätter förskoleverksamheten att öka, samtidigt minskar grundskoleverksamheten både p.g.a. färre elever och att fler friskolor etableras. Även inom gymnasieskolan bedöms elevunderlaget minska de närmaste åren. Inom övriga programområden bedöms verksamheten vara relativt oförändrad. Den pågående översynen av kommunens administration inom ramen för FRAM-projektet kan innebära en minskning av den administrativa personalen.

Arbets tid

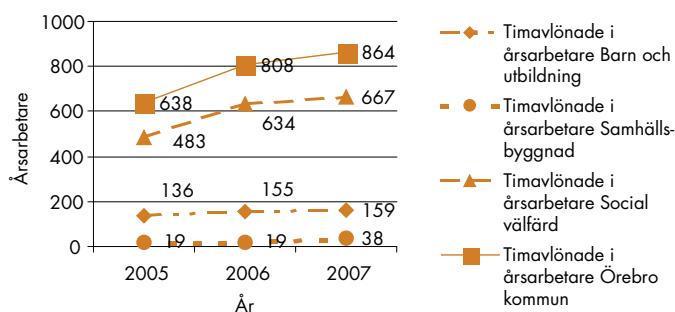
1 januari 2007 trädde nya arbetstidslagen i kraft. Detta innebar krav på schemaförändringar framför allt inom vård och omsorg. Kravet på 11 timmars sammanhängande dygnsvila innebar att verksamheter införde fler delade turer, varannan helgstjänstgöring mm. Lagstiftningens syfte var bland annat att förbättra arbetsmiljön och skapa en balans mellan arbete och vila. Anställda upplevde det som att villkoren försämrades i och med att schemana förändrades. I samband med förhandlingar om nya centrala avtal tillkom ändringar i allmänna bestämmelser som gjorde det möjligt att förändra schema så att man under en schemaperiod ska ha 11 timmars genomsnittlig dygnsvila.

Timavlönade

Antalet timavlönade motsvarar 864,44 årsarbetare. Detta är en ökning med 56,44 årsarbetare jämfört med 2006. Störst ökning har Social välfärd med 32,46 årsarbetare. Det är Vård- och omsorgsförvaltning öster som ökat mest, motsvarande 21 årsarbetare. En förklaring som förvaltningen anger är att den intensifierade satsningen på att ta hem medicinskt färdigbehandlade och utskrivningsklara från USÖ, gjort att användandet av timavlönade ökat. Bemanningenheten som inrättats i Vård- och omsorgsförvaltning väster, som är ett projekt med ett samlat ansvar för de timanställda, kan ha medverkat till att förvaltningen inte ökat användandet av timavlönade i samma omfattning som Vård- och omsorgsförvaltning öster.

Ökningen för Barn och utbildning motsvarar 3,82 årsarbetare. Ökningen inom Samhällsbyggnad är 19,46 årsarbetare, en fördubbling jämfört med 2006. En förklaring är den organisationsförändring som innebar att fler förvaltningar kom att tillhöra programområdet. Ökningen motsvarande 15,24 årsarbetare är timavlönade lärare på Kulturskolan samt fritidsledare.

Timavlönade i årsarbetare



* Stadskansliet och Vuxenutbildnings- och arbetsmarkandsförvaltningens värden är så marginella att de inte särredovisas. De återfinns dock i totalen för Örebro kommun.

Timavlönade används framför allt för att lösa akut uppkomna behov på grund av till exempel sjukfrånvaro, kortare tjänstledigheter samt tillfällig arbetsanhopning (ökad vårdtyngd). Semesterfrånvaro är också en anledning till att förvaltningarna anställer timavlönade. Inom Barn och utbildning är det inom barnomsorg och kostverksamhet som flest timavlönade finns. Inom Social välfärd finns flest timavlönade bland vårdpersonal d.v.s. vårdbiträden, undersköterskor samt kostpersonal.

Bedömning och prognos för timavlönade

Antalet timavlönade har ökat och motsvarar en ökad kostnad på cirka 19 miljoner kronor. Dessa kostnader kan till en del användas till att utöka sysselsättningsgrader. 2007 innebar en ökning av timavlönade, drygt hälften av ökningen kan förklaras med den ökade korttidsfrånvaron.

Prognosen för timavlönade är att den kommer att ligga på ungefär den nivå som redovisas för 2007. Hur arbetet med att öka sysselsättningsgrader för tillsvidareanställda går, kommer påverka antalet timavlönade.

Riktning



Bedömning

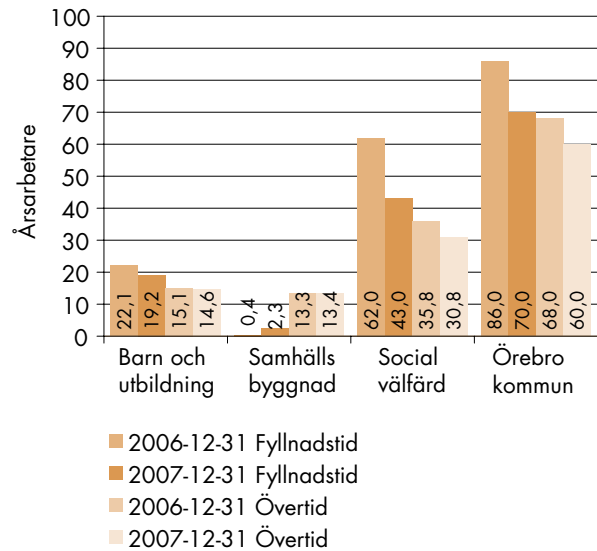


Fyllnadstid och övertid

Fyllnadstiden har minskat med motsvarande 18 årsarbetare och uttaget av övertid har minskat med motsvarande 10 årsarbetare. En anledning kan vara att man i större omfattning än tidigare använder timavlönade vid korttidsfrånvaro. Fyllnadstiden har även påverkats av att förvaltningarna arbetat med att utöka sysselsättningsgraden.

Social välfärd är det område som står för minskningen av både fyllnads- och övertid. Andra programområden har endast en marginell minskning. Inom Social välfärd är ökningen av timavlönade störst och förvaltningarna använder timavlönade i större omfattning. En förklaring kan också vara att den ökning av sysselsättningsgrader som skett, gör att redan anställda inte har lika stor möjlighet att arbeta utöver ordinarie sysselsättningsgrad.

Fyllnadstid och övertid



* Stadskansliets och Vuxenutbildning och arbetsmarknads värden är så marginella att de inte särredovisas. De återfinns dock i totalen för Örebro kommun.

Fyllnads- och övertid används mestadels vid oplanerad frånvaro eller vid behov av akuta insatser i verksamhet.

Bedömning och prognos för fyllnadstid och övertid
Uttaget av fyllnads- och övertid kommer troligtvis att fortsätta att sjunka något. Om sysselsättningsgraderna ökar minskar fyllnadstiden eftersom det blir mindre tid kvar upp till heltid. Övertiden kan också öka något, för programområde Samhällsbyggnad påverkar t.ex. vädret uttaget av övertid. Dessa verksamheter har till största delen heltidsanställda, vilket innebär att när det krävs akuta insatser ersätts arbetstiden med övertid direkt.

Riktning

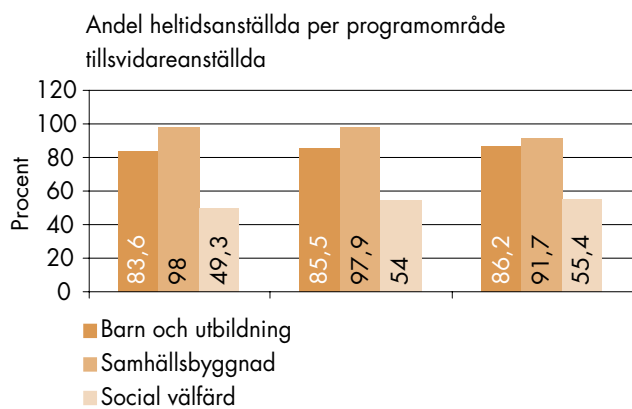
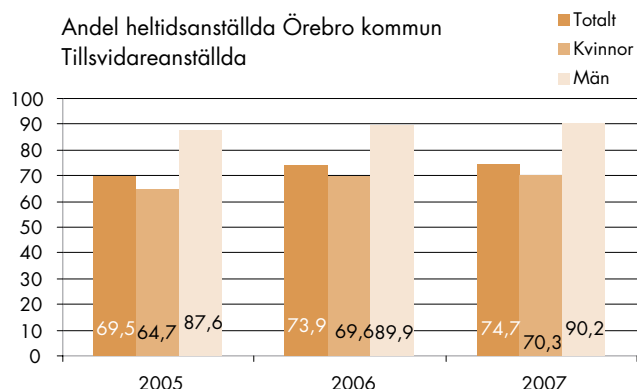


Bedömning



Sysselsättningsgrader

En liten ökning av andelen tillsvidareanställda med heltid har skett mellan 2006 och 2007. Det är kvinnorna som står för ökningen. En marginell ökning i medelsysselsättningsgraden, bland tillsvidareanställda, kan konstateras. Under 2007 har andelen visstidsanställda kvinnor med heltid minskat till 58 procent. För män har ingen liknande minskning skett.

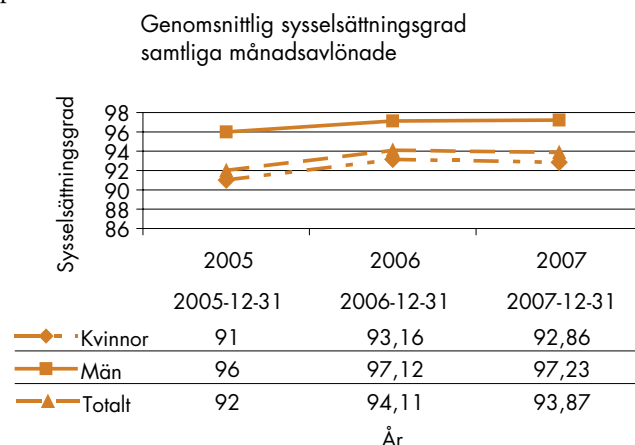


Deltidsanställning är vanligast inom de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom vård och omsorg. Barn och utbildning samt Samhällsbyggnad har en relativt hög andel heltidsanställda.

Inom Barn och utbildning är det framför allt inom kostverksamheten som deltidsanställningarna finns. Social välfärd har ökat andelen heltidsanställda med det är fortfarande en hög andel deltidsanställda.

Tillsvidareanställda Avser 31 december	2006			2007		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal heltidsanställda	5 374	1 987	7 361	5 445	1 992	7 437
Antal deltidsanställda	2 365	222	2 587	2 293	214	2 507
Andel heltidsanställda	69	90	74	70	90	75
Andel deltidsanställda	31	10	26	30	10	26
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	93,27	97,68	94,25	93,38	97,72	94,34

Medelsysselsättningsgraden för alla månadsavlönade, d.v.s. både tillsvidare- och visstidsanställda har minskat totalt. Minskningen gäller framför allt kvinnor från 93,16 till 92,86 procent.



Medelsysselsättningsgraden för visstidsanställda kvinnor har minskat från 91,95 till 88,67 procent mellan åren 2006 och 2007. Anledningen till minskningen är att förvaltningarna anställer vikarier på lägre sysselsättningsgrad än vad ordinarie personal har. Motsvarande minskning finns inte för visstidsanställda män.

Vård- och omsorgsförvaltningarna uppger att arbetet med att utöka sysselsättningsgraderna pågår. Försök att hitta nya möjligheter diskuteras. Det kan till exempel handla om att inrätta personalpooler alternativt utökad grundbemanning. Flera förvaltningar erbjuder i samband med att vakanser uppstår sina anställda att utöka sysselsättningsgraden. Det finns också exempel på några förvaltningar där de som har deltid själva valt detta och önskar ingen förändring. Samhällsbyggnad är ett område som har få deltider och de som idag har deltid har detta på grund av partiell sjukersättning eller på egen önskan.

En av svårigheterna med att utöka sysselsättningsgrader är att hitta kombinationsmöjligheter. Där man arbetar med att hitta kombinationer har det ibland inneburit att personal fått flytta mellan olika arbetsplatser, vilket upplevts som påfrestande.

I samband med kommunstyrelsens beslut om att alla anställda ska ha möjlighet att arbeta på önskad sysselsättningsgrad ställdes krav på chefer att utreda möjligheten till en högre sysselsättningsgrad. Få uppgifter har inkommit om hur arbetet fungerat.

Bedömning och prognos för hel- och deltid

Det är framför allt kostverksamheten samt inom vård och omsorg där andelen deltidsanställda är störst. Dessa förvaltningar arbetar aktivt för att öka sysselsättningsgraden för de som önskar detta. Svårigheterna som framförs är framför allt schematekniska samt att det kan vara svårt att hitta kombinationsmöjligheter. Ambitionen är att alla som önskar ska erhålla den sysselsättningsgrad de önskar. Om arbetet med att öka sysselsättningsgraderna för anställda inom vård och omsorg samt kostverksamheten är framgångsrik, så kommer genomsnittliga sysselsättningsgraden att öka. Den kommer dock aldrig att bli 100 procent eftersom det finns anställda som inte vill eller kan arbeta heltid.

Kvinnligt dominerade yrkesgrupper inom kost och vård är de som fortfarande har stor del deltidsanställda. Frågan är om det i framtiden inte kommer att bli en strategisk personalförfrågningsfråga att kunna erbjuda anställningar som innebär högre sysselsättningsgrader. Örebro kommun behöver framför allt bli mer attraktiva för ungdomar i samband med den pågående generationsväxlingen.

Riktning Bedömning



Arbetad tid/frånvaro för alla anställda

Den faktiskt arbetade tiden är 84 procent av den totala. I den faktiskt arbetade tiden ingår all tid som medarbetarna varit närvarande, inklusive semester och ferie/uppehåll eftersom det är inarbetad tid. Den totala frånvaron motsvarar 16 procent och sjukfrånvaron är 6 procent, sjukfrånvaron ingår i den totala frånvaron. I förhållande till 2006 har den faktiska arbetstiden ökat med två procentenheter. Det är till stor del minskningen i totala sjukfrånvaron som står för ökningen av den faktiskt arbetade tiden.

Bedömning och prognos för arbetstiden

Tillfälliga anställningar under tre månader avlönas med timlön och längre anställningar än tre månader avlönas med månadslön. Det går inte att enkelt avgöra om en stor eller liten andel timavlönade är positivt eller negativt även om strävan borde vara att ha så låg andel timavlönade som möjligt. Flera faktorer spelar in. Exempelvis är det önskvärt att ett vikariat för en ordinarie medarbetare blir så kort som möjligt. Samtidigt som detta är positivt av flera skäl så ökar andelen timavlönade om vikariatet är kortare än tre månader. En hög andel timavlönade innebär en påverkan på kostnaderna för övertid och fyllnadstid genom att ordinarie personal inte erbjuds att arbeta utöver ordinarie arbetstid. Fyllnadstid betalas ut då deltidsanställd månadsavlönad personal arbetar utöver ordinarie schema. Övertid betalas i huvudsak ut då månadsavlönad personal arbetar mer än heltid.

Det kommer alltid att finnas ett visst behov av timavlönad personal. För att arbetet med att utöka sysselsättningsgrader för tillsvidareanställd personal ska bli framgångsrik kan en del av kostnaderna för timavlönade användas till att erbjuda anställda önskad sysselsättningsgrad.

Inom kvinnligt dominerade yrkesgrupper inom kost och vård, där deltidsanställningar är mer vanliga, bör arbetet med att erbjuda utökad sysselsättningsgrad intensifieras. För att kunna rekrytera ungdomar måste vi kunna erbjuda attraktiva anställningsvillkor. Bedömningen är att arbetstid är ett område där det är viktigt att fortsätta följa utvecklingen.

Riktning Bedömning



Personlörörlighet

Personalomsättning

Från och med 1 juni 2007 upphävdes det beslut om anställningsstopp som Kommunstyrelsen fattade 2003. Den arbetsordning för omställningsarbete som tidigare funnits har under året ersatts av riktlinjer för personlörörlighet.

Enligt dessa riktlinjer ska medarbetare som är berörda av omställning samt redan anställda medarbetare som har efterfrågad kompetens ges företräde till lediga arbeten. Den externa rekryteringen har ökat successivt sedan 2005 främst på grund av att den efterfrågade kompetensen inte har funnits bland kommunens anställda.

Intern rörlighet

Under året har 511 tillsvidareanställda gått till en annan befattning inom kommunen. Det innebär att den interna personalomsättningen är 5,2 procent. Det är en ökning jämfört med 2006 då 453 tillsvidareanställda fick en ny befattning internt, vilket motsvarar 4,6 procent. En del av den interna personalomsättningen har sin grund i organisationsförändringar. Ett exempel är förändring av chefsorganisationen inom förvaltningen för funktionshindrade. En annan faktor som påverkar den interna rörligheten är omställningsarbetet där berörda medarbetare får ny placering tillsvidare. Den interna rörligheten har varit relativt oförändrad under de senaste åren.

Den interna rörligheten bör kunna öka som en följd av kommunens riktlinjer för personlörörlighet som innebär att lediga arbeten om möjligt ska tillsättas med intern sökande före extern tillsättning. Översynen av administrationen inom ramen för FRAM-projektet kommer att påverka den interna rörligheten under 2008, då flera medarbetare inom administrationen kommer att få nya placeringar.

Extern rörlighet

Avgångar och avgångsorsaker

Avgångsorsak	2007	2006	2005
Ålderspension	164	154	124
Sjukersättning	56	69	56
Avgångspremie	13	36	55
Annat	61	66	54
Egen begäran	237	201	181
Totalt	532	526	470

532 tillsvidareanställda har under året avslutat sin anställning i kommunen. Det innebär att den externa personalomsättningen är 5,3 procent, vilket är oförändrat jämfört med föregående år. Personalomsättningen är störst i förvaltningen Vuxenutbildning och arbetsmarknad och i programområde Samhällsbyggnad med cirka 6,6 procent.

Av de 532 medarbetare som har avslutat sin anställning

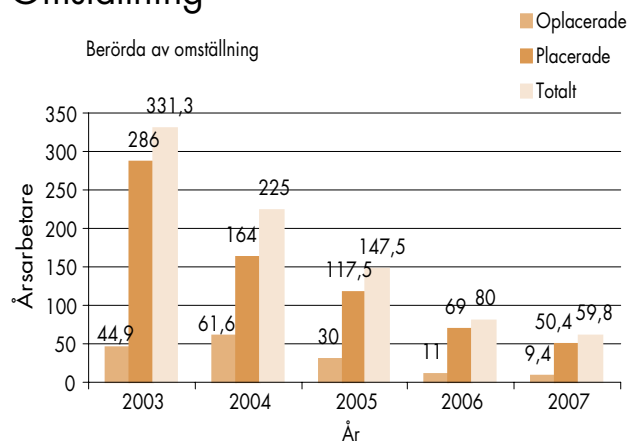
har 237 slutat på egen begäran för att i de flesta fall gå till annan arbetsgivare. Störst andel som slutar på egen begäran har programområdet Social välfärd, där motsvarande 3 procent av de anställda gått till annan arbetsgivare under året. Inom programområdena Samhällsbyggnad och Barn och utbildning är det 2,5 procent respektive 1,9 procent som slutat på egen begäran för att börja hos en annan arbetsgivare.

Den relativt sett största yrkesgruppen bland de som slutat på egen begäran är miljö- och hälsoskyddsinspektörer. Andra yrkesgrupper där många medarbetare gått till annan arbetsgivare är chefer, omvårdnadspersonal, förskollärare, grundskollärare, vårdare och ingenjörer. I samtliga dessa grupper är det dock en mycket liten andel av yrkesgruppen som har valt att sluta i kommunen.

Medelåldern på de som avgått på egen begäran är 41 år. De yrkesgrupper där flera yngre medarbetare, under 30 år, har slutat är miljö- och hälsoskyddsinspektörer, förskollärare, personliga assistenter och omvårdnadspersonal.

Medelåldern på nyrekryterade tillsvidareanställda var 36,4 år och medelåldern på de tillsvidareanställda som slutat sin anställning under året var 51,5 år.

Omställning



Arbetet med omställning har under 2007 främst varit inriktat på att hitta tillsvidareplaceringar till de berörda som tidigare placerats på visstidsanställningar. Dessutom har några nya medarbetare blivit berörda inom skolan och vård och omsorgsverksamheten. Det sammanlagda antalet medarbetare som är berörda av omställning har fortsatt att minska. Minskningen jämfört med 2006 motsvarar cirka 20 årsarbetare. Fortfarande är motsvarande 9,4 årsarbetare, varav åtta inom programområdet Social välfärd oplacerade. Anledningen till att dessa medarbetare är oplacerade är i de flesta fall att de är långtidssjukskrivna eller tjänstlediga.

De cirka 50 årsarbetare som är placerade på tidsbegränsade anställningar finns framför allt inom programområdena Barn och utbildning och Social välfärd. Yrkeskategorierna är

lärare, barnomsorgspersonal och omvårdnadspersonal. Dessa personalgrupper är stora och har en relativt hög rörlighet så möjligheterna att hitta nya placeringar bedöms som goda.

Omställningskostnader 2007

Programnämnd	jan-dec
Barn och utbildning	4 595 386
Samhällsbyggnad	934 520
Vuxenutb.- och arbetsmarknadsnämnd	2 497 937
Social välfärd	1 576 033
Stadskansliet	-2 366
Totalt	9 601 510

Omställningskostnader per kostnadslag 2007

Kostnadslag	jan-dec
Personalkostnader	5 144 619
Avgångspremier	3 805 959
Konsult och utbildning	6 300
Lokalkostnader	604 830
Övrigt	39 803
Totalt	9 601 510

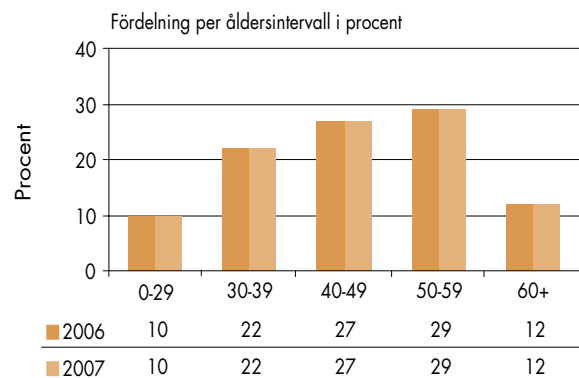
Kostnaderna för omställning har halverats jämfört med 2006 då kostnaderna var ca 18,5 mnkr.

Under våren 2008 kommer ytterligare medarbetare inom samma yrkeskategorier att bli berörda av omställning. Bakgrunden till detta är beslut om nedläggning av två skolor inom skolförvaltning Sydväst samt nedläggning av Älvtomta korttidsboende. Det pågående arbetet med översyn av kommunens administration, FRAM-projektet, kan komma att innebära att medarbetare inom administration blir berörda av omställning.

Medelålder

Jämfört med 2006 är fördelningen av medarbetare i olika åldersintervall oförändrad.

Åldersfördelningen skiljer sig mellan de olika programområdena. Inom Stadskansliet och i Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen är mer än hälften av medarbetarna 50 år eller äldre. Även programområde Samhällsbyggnad har en stor andel medarbetare, 48 procent, som är över 50 år. I samtliga programområden är andelen medarbetare störst i åldersintervallet 50-59 år utom i programområde Social välfärd där den största andelen medarbetare är 40-49 år. Social välfärd är också det programområde som har störst andel yngre medarbetare.

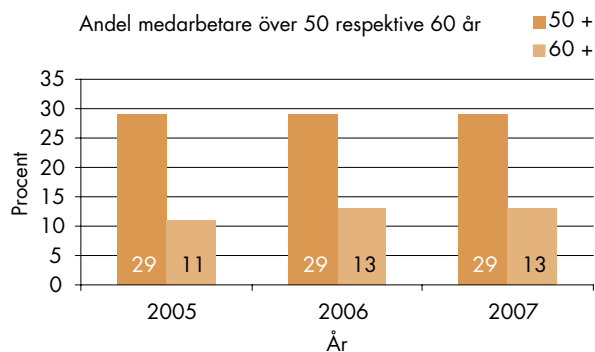


Medelåldern för samtliga månadsavlönade är 46 år, vilket är en ökning med ett år sedan årsskiftet 2006. Medelåldern har ökat inom Samhällsbyggnad och Vuxenutbildning och arbetsmarknadsförvaltningen. Framför allt inom det senare har det skett en höjning av medelåldern, vilket förklaras av att personalstrukturen förändrades i samband med den omorganisation som ägde rum vid årsskiftet 2006/2007. Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens förändring beror på det minskade antalet visstidsanställda.

Några av de yrkeskategorier som har den högsta medelåldern finns inom samtliga områden. Det handlar om chefer, administrativ personal, handläggare och vaktmästare. Förutom dessa grupper har också dagbarnvårdare, skolsköterskor, bibliotekspersonal och lärare inom vuxenutbildningen en hög genomsnittsålder. I flera av dessa grupper är rörligheten låg och det sker få nyanställningar. Chefernas höga medelålder beror också på att det i de flesta fall krävs längre erfarenhet för att bli chef.

De yrkeskategorier som har en låg genomsnittsålder är elevassistenter, förskollärare, grundskollärare, fritidsledare, socialsekreterare och omvårdnadspersonal. I motsats till de grupper som har en hög genomsnittsålder är rörligheten i dessa grupper relativt hög och många yngre medarbetare rekryteras.

Pensionsavgångar och kompetensväxling



Pensionsåldern är rörlig och kan tas ut från 61 till 67 år. Den genomsnittliga pensionsåldern är 64,5 år vilket den har varit under de senaste åren. Fortfarande väljer de allra flesta att avgå med ålderspension vid 65 år. 2007 har 164 medarbetare avgått med ålderspension, vilket motsvarar nästan en tredjedel av det totala antalet avgångar från kommunen. De som har avgått är främst olika yrkesgrupper inom skolan samt omvårdnadspersonal. Nästa år är det 87 medarbetare som blir 65 år eller äldre. Pensionsavgångarna har ökat under de senaste åren och bedöms fortsätta öka. Möjligheten att göra enskilda överenskommelser om särskild avtalspension kan också bidra till att fler går i pension.

De närmaste fem åren kommer cirka 1 500 av kommunens medarbetare att uppnå 65 års ålder. Högst andel medarbetare som är 60 år eller äldre har Stadskansliet och Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen med 20 procent av förvaltningen. Det är främst administrativ personal, lärare och övrig skolpersonal som står inför stora pensionsavgångar. Lärare inom vuxenutbildning är den kategori som har störst andel medarbetare som är 60 år eller äldre med 38 procent. Bedömningen är att yrkesgruppen inte är svårrekryterad och ett arbete för att möjliggöra generationsväxling har påbörjats, bland annat har några medarbetare beviljats partiell särskild avtalspension. Inom Stadskansliet pågår ett arbete med kompetensväxling.

Inom programområde Samhällsbyggnad är 18 procent av medarbetarna 60 år eller äldre. Den yrkesgrupp som har störst andel pensionsavgångar att vänta är ingenjörer där 23 procent är 60 år eller äldre. Även övriga teknisk personal såsom tekniker och maskinister med flera har en

relativt stor andel medarbetare som närmar sig pension. Inom programområdet planeras för kompetensöverföring. En del nyrekryteringar tidigareläggs för att möjliggöra en längre introduktionsperiod. Det handlar framförallt om vissa specialistbefattningar där kompetensen som man skaffat sig genom lång erfarenhet bedöms vara svår att ersätta.

Totalt är cirka 13 procent av medarbetarna inom Barn och utbildning i åldersgruppen 60 år eller äldre. Den största gruppen är gymnasielärare där cirka 30 medarbetare per år kommer att avgå med pension de närmaste åren. Förutom denna grupp har dagbarnvårdare, barnskötare och administrativ personal, måltidspersonal och skolledare en stor andel äldre medarbetare.

Ett arbete pågår med att kartlägga kompetensen hos de medarbetare som kommer att avgå med pension de närmaste åren. Syftet är att göra en analys av det framtida kompetensbehovet, för att vid nyrekrytering kunna bemanna med rätt kompetens. Skolledare är den grupp där det finns rekryteringssvårigheter. För att möta detta har bland annat en rekryteringsutbildning för medarbetare som är intresserade av att eventuellt bli skolledare i framtiden genomförts.

Programområde Social välfärd har en relativt liten andel medarbetare i ålderskategorin 60 år eller äldre även om det inom vissa stora personalgrupper såsom omvårdnadspersonal handlar om närmare 300 medarbetare. Den grupp som behöver uppmärksammas är sjuksköterskor som är en svårrekryterad grupp och där närmare 20 procent uppnår 65 år inom en femårsperiod.

Generellt i hela kommunen har gruppen administrativa assistenter en ganska stor andel pensionsavgångar att vänta de närmaste åren. I samband med översynen av den administrativa organisationen kommer olika kompetensväxlingsalternativ, t. ex. särskild avtalspension, att vara aktuella för denna grupp.

Kompetensväxling

I arbetet med kompetensväxling samarbetar kommunen sedan 2004 med Antenn Consulting i det så kallade medarbetarprogrammet, som i huvudsak riktar sig till medarbetare som är berörda av omställning och frivilligt vill lämna sin anställning i kommunen. Under 2007 har 14 medarbetare deltagit i programmet varav 7 har slutat sin anställning under året. För medarbetare som efter avslutad rehabilitering inte har kunnat återgå till sina ordinarie arbetsuppgifter finns ett alternativt medarbetarprogram. 16 medarbetare har deltagit i det programmet och 11 av dessa har avslutat sin anställning under året.

Ytterligare ett verktyg som finns som stöd i arbetet med kompetensväxling är avgångspremie som innebär att medarbetare kan få en premie motsvarande en årslön om man kommer överens med arbetsgivaren om att sluta. Under 2007 har 13 överenskommelser om avgångspremie gjorts. Det är en minskning jämfört med de tre senaste åren som beror på att antalet berörda av omställning är färre.

Båda dessa verktyg har fungerat bra och bedömningen är att de kommer att användas i större utsträckning under 2008. Skälet till det är bland annat den översyn av organisationen av administrativa arbetsuppgifter som pågår.

Under våren 2007 fattade kommunstyrelsen beslut om att särskild avtalspension ska kunna erbjudas medarbetare från och med 61 års ålder i syfte att möjliggöra generations- och kompetensväxling. Under året har 13 medarbetare erbjudits hel eller partiell särskild avtalspension. Erbjudanden om särskild avtalspension kommer att öka nästa år i samband med översynen av administrationen, men dessa erbjudanden kommer även fortsättningsvis att göras restriktivt.

Kompetensutveckling

Arbetet med kompetensutveckling ska vara en del av verksamhetsplaneringen och genomföras utifrån verksamhetens och individens behov. Varje medarbetare ska diskutera och planera för sin kompetensutveckling med sin chef i medarbetarsamtalen. I 2005 års medarbetarenkät var utvecklingsamtalen och möjligheten till kompetensutveckling två av de utvecklingsområden som lyftes fram. I den nya medarbetarenkäten som genomfördes i slutet av 2007 är resultatet positivt när det gäller utvecklingsamtalen men medarbetarna önskar ökad möjlighet till kompetensutveckling och att utvecklas vidare i arbetet.

I samband med det så kallade FRAM-projektet har en omfattande kompetenskartläggning genomförts av de medarbetare som arbetar med administrativa arbetsuppgifter. Cirka 150 chefer har arbetat med att kartlägga kompetensen hos cirka 500 medarbetare utifrån en metod som Antenn Consulting har. Kompetenskartläggningen har handlat om kompetens utifrån en helhetsbedömning d.v.s inte enbart den formella kompetensen i form av till exempel utbildning. Om resultatet av detta arbete blir positivt är det tänkbart att fler grupper kan komma ifråga för en liknande kartläggning.

Bedömning och prognos för personlörligheten

Både den interna och den externa rörligheten bedöms öka under de närmaste åren. Dels som en följd av att pensionsavgångarna ökar men också genom ett mer aktivt arbete med kompetensväxling och andra åtgärder för att öka rörligheten. Omställningsarbetet kommer troligen att öka igen efter att ha minskat under de två senaste åren. Grunden för detta är bland annat översynen av administrationen, nedläggningen av två skolor, verksamhetsövergång av Elgströmska huset samt eventuellt beslut om utmaningsrätt. Sammanfattningsvis är de förväntade pensionsavgångarna de närmaste åren högre än de har varit tidigare. Mot slutet av femårsperioden förväntas avgångarna öka mest. Bedömningen är att pensionsavgångarna kommer att kunna hanteras utan några större problem. Det är dock viktigt att planering och behovsanalys sker i god tid.

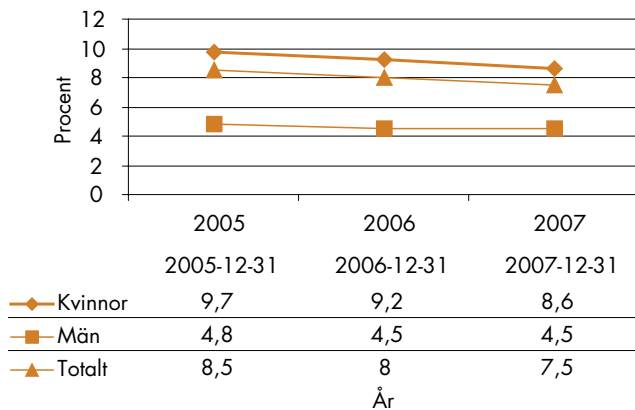
Riktning **Bedömning**



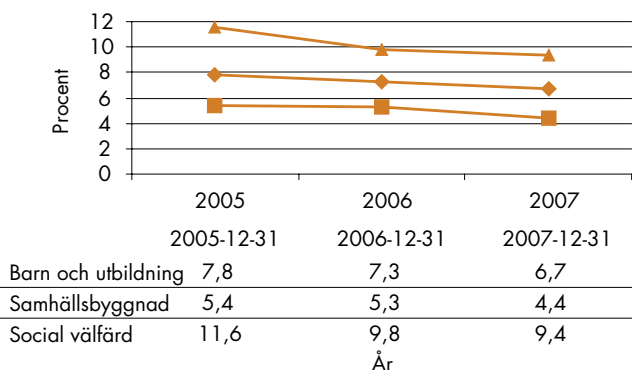
Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden
Örebro kommun



Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden
per programområde



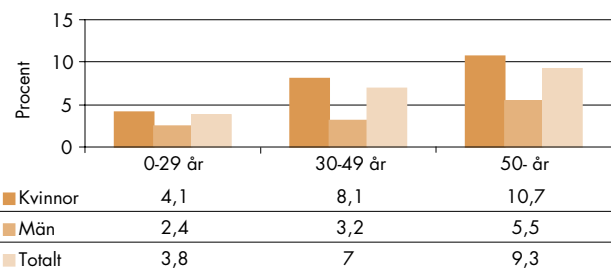
Sjukfrånvaron fortsätter att minska. Under 2007 har den minskat med 0,5 procentenheter till 7,5 procent jämfört med 2006. Samtliga programområden har minskat sin sjukfrånvaro. Samhällsbyggnad är det programområde som står för den största minskningen. Ett antal riktade åtgärder för att minska sjukfrånvaron och tidiga rehabiliteringsinsatser har påverkat sjukfrånvaron i rätt riktning.

Sambandet mellan kön och sjukfrånvaro

Kvinnor har generellt sett högre sjukfrånvaro än män, även om kvinnors sjukfrånvaro har minskat inom alla programområden under 2007. Männens sjukfrånvaro är däremot oförändrad i kommunen totalt. Inom Barn och utbildning och inom Samhällsbyggnad har den minskat, medan den inom Social välfärd har ökat. De yrkesgrupper som har högst andel sjukskrivna är de kvinnodominerade yrkesgrupperna; omvårdnadspersonal, barnskötare, förskollärare och sjuksköterskor. En iakttagelse är att män i kvinnodominerade yrken

har ett sjukskrivningsmönster som påminner om kvinnors i samma sektor. Inom Social välfärd, som har många kvinnodominerade grupper, har både kvinnor och män högst sjukfrånvaro av samtliga programområden.

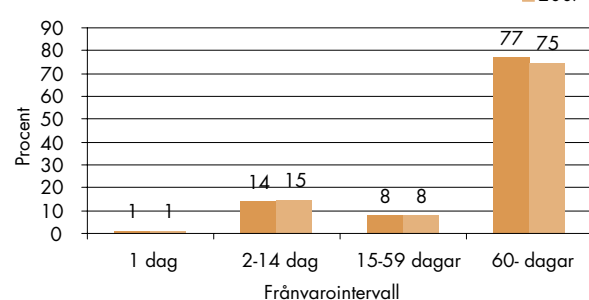
Sjukfrånvaro i procent av arbetstiden/ålderskategori och kön



Sjukfrånvaro och ålder

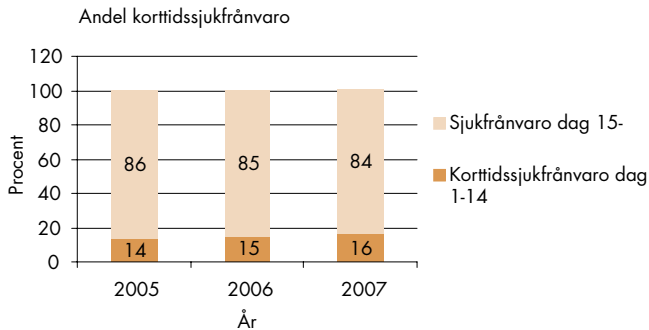
Det finns ett samband mellan sjukfrånvaro och ålder. Fortfarande är det högst andel sjukfrånvarande i åldersgruppen 50 år och äldre. Den minskning av sjukfrånvaron som skett under 2007 är inom åldersgrupperna 30-49 år och i åldersgruppen 50 år och äldre. Minskningen gäller både kvinnor och män. Sjukfrånvaron för de under 29 år är oförändrad mot 2006. För kvinnor har en viss ökning skett, medan männens sjukfrånvaro har minskat. Skälet till minskningen i åldersgruppen 50 år och äldre är att långtidssjukskrivna avgått med sjukersättning. Minskningen i åldersgruppen 30-49 år är troligen ett resultat av tidiga rehabiliteringsinsatser.

Andel sjukdagar fördelade på frånvarointervall



Fördelning av sjukdagar på olika frånvarointervall

Fördelningen av sjukdagar på olika frånvarointervall har ändrats något jämfört med 2006. Intervallet 2-14 dagar har ökat något, medan intervallet 60 dagar eller mer har minskat. Förändringen inom de olika programområdena överensstämmer i stort med Örebro kommun som helhet. Minskningen av de långa sjukskrivningarna är ett resultat av ett aktivt rehabiliteringsarbete.



Korttidsfrånvaro

Sjukfrånvaron minskar totalt och även långtidssjukskrivningarna, men andelen korttids- sjukfrånvaro ökar. Förvaltningarna är uppmärksammade på att korttidsfrånvaron har ökat och vidtar olika åtgärder för att minska den. Eftersom korttidsfrånvaron kan leda till långtidssjukskrivning är det viktigt att tidigt sätta in åtgärder. Flera insatser har påbörjats i syfte att motverka korttidsfrånvaron, som exempelvis sjukankmälningsstjänst hos företagshälsovården, friskvårds-satsningar, SASSAM metoden (Strukturerad arbetsmetodik för sjukfallsutredning och samordnad rehabilitering) och utbildning av chefer. Förhoppningsvis kommer dessa projekt att visa resultat framöver.

Kostnaden för sjuklön var 58,3 miljoner kronor under 2007. Under 2006 var kostnaden 55,7 miljoner kronor. Sjuklön betalas för dag 2-14. Eftersom sjukfrånvaron ökat under dag 2-14 kan det förklara en del av den ökade sjuklönekostnaden. En annan del är ökade lönekostnader.

Tidsbegränsad sjukersättning

Om en person är sjukskriven i mer än ett år ska Försäkringskassan utreda om det finns förutsättningar att byta ut sjukpenningen mot sjukersättning. Försäkringskassans prioriterade översyn av långtidssjukskrivningar och kommunens rehabiliteringsarbete med inriktning på att utreda arbetsförmågan medförde att antalet anställda med sjukersättning på hel- eller deltid ökade 2006. Under 2007 skedde en förändring. Antalet anställda med sjukersättning minskade från 397 till 390 på heltid och från 180 till 128 på deltid. Totalt är det en minskning med 59 personer jämfört med 2006. Inom programområdet Social välfärd är det lika många personer som har sjukersättning på heltid som på deltid. Inom Barn och utbildning och Samhällsbyggnad har cirka 20 procent sjukersättning på deltid. En förklaring till skillnaden kan vara att inom Social välfärd dominerar de somatiska sjukdomsorsakerna, vilket möjliggör återgång i arbete på deltid, men inte på heltid. En annan förklaring kan vara att inom Social välfärd är det svårt att anpassa arbetsuppgifterna, på grund av verksamhetens karaktär med omvårdnadsarbete.

Bedömning och prognos för sjukfrånvaron

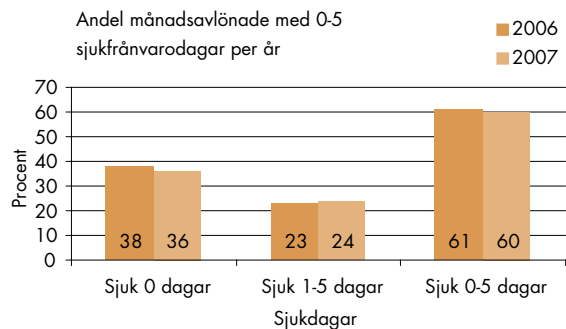
Målet att minska sjukfrånvaron har under 2007 uppnåtts för kvinnor. Männen sjukfrånvaro har inte minskat, men ligger kvar på en rimlig nivå. Även om målet med att årligen minska sjukfrånvaron är uppnått för kvinnor är bedömningen att kvinnors sjukta är för högt.

Den huvudsakliga förklaringen till att den totala sjukfrånvaron sjunker är dels att långtidssjukskrivningar avslutas genom ett fortsatt målinriktat rehabiliteringsarbete, dels att arbetet med tidiga insatser intensifierats. Trenden att korttidsfrånvaron ökar måste tas på allvar och analyseras vidare. Fortsatt förebyggande arbete kan motverka korttidsfrånvaron. Förslaget om förändrad sjukförsäkring kommer att påverka sjukfrånvaron. Införandet av ettårsgräns för sjukskrivning och införandet av en rehabiliteringskedja kan motverka långa sjukskrivningar och öka möjligheten för återgång i arbete. Det kommer att ställas fortsatta krav på arbetsgivaren att verka för tidiga rehabiliteringsinsatser.

Riktning Bedömning



Frisknärvaro



Frisknärvaron har minskat jämfört med 2006. Kvinnor har en frisknärvaro (0-5 dagar) på 57 procent och männen på 72 procent. Det är framför allt inom vård och omsorg som frisknärvaron är lägst. Det finns anledning att följa utvecklingen då sjunkande frisknärvaro visar att korttidsfrånvaron ökar, vilket i sin tur ofta leder till ökad långtidssjukfrånvaro.

Riktning Bedömning



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs ute i verksamheterna på arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper (tillika skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen) samt i medarbetarsamtalen. Resultatet i medarbetarenkäten visar att över 90 procent av medarbetarna deltar i arbetsplatsträffarna och att över 80 procent har haft medarbetarsamtal. Aktiviteter som genomförts under 2007 är arbetsmiljöutbildningar, utbildningar i medarbetarsamtal och hälsofrämjande ledarskap för chefer och arbetsledare. Hälso- och friskvårdsprofiler, friskvårdsplaner, friskvårdsdiplomering, stresshanteringskurser och förflyttningsutbildning är ytterligare exempel. Arbetet med att utbilda friskombud och skyddsombud har fortsatt.

88 arbetsplatser blev friskvårdsdiplomerade 2007, en ökning med 28 arbetsplatser från 2006. Det visar på att det hälsofrämjande arbetet ökar ute i verksamheterna. Resultatet i medarbetarenkäten visar att 78 procent har tillgång till friskvård och att 71 procent utnyttjar den möjligheten.

Handlingsplaner för systematiskt arbetsmiljöarbete med aktiva åtgärder finns i olika utsträckning inom verksamheterna. Att aktivt tydliggöra arbetsuppgifter, befogenheter och ansvar är en aktivitet som det har satsats på inom vissa områden. Ett systematiskt uppföljningsarbete av sjukskrivna bedrivs inom de flesta verksamheterna.

	Arbetssskador	Tillbud	Hot och våld
Barn och utbildning	87	34	19
Social välfärd*	250	7	228
Samhällsbyggnad	21	13	6
Vux. och arbetsm.	1	3	1
Stadskansliet	0	0	0
Summa	359	57	254

*På grund av att förvaltningen för funktionshindrade (Social välfärd) inte har särredovisat tillbud/hot och våld så ingår inte deras siffror i tabellen ovan. Förvaltningen för funktionshindrade redovisar 257 tillbud/hot och våld.

Jämfört med 2006 har antalet anmälda arbetssskador minskat från 369 till 359. Vanliga arbetssskador inom Social välfärd är förflyttningssskador, halkolyckor och stickskador. De flesta anmälningarna om hot och våld inom Social välfärd är kopplade till utåtagerande brukare. Vanligast förekommande är det inom förvaltningen för funktionshindrade. Inom socialförvaltningarna är frågan om hot och våld ständigt aktuell och inom varje enhet finns en hot- och våldsplän med åtgärdsprogram. Inom Barn och utbildning är däremot kläm-, sår-, halk- och falloolyckor vanligast. När det gäller hot och våld handlar det oftast om att elever varit hotfulla mot personal. Inom Samhällsbyggnad är olycksfall i arbetet eller på väg till/från arbetet vanligast.

Uppföljning av arbetssskador, tillbud, hot och våld sker på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper där riskanalyser och diskussioner sker för att förebygga arbetssskador, tillbud, hot och våld. Handlingsplaner upprättas för de åtgärder som inte kan genomföras direkt. Lyftkörkort är en viktig insats inom Social välfärd för att minimera antalet arbetssskador. Förvaltningen för funktionshindrade arbetar förebyggande med att personalen försöker "ligga steget före" genom att förbereda brukaren på vad som ska hända och därmed undvika tillbud/hot och våld.

Det finns brister i rapporteringen av arbetssskador, tillbud, våld och hot. Arbetet med att förbättra våra rutiner för rapporteringen pågår. Under 2008 kommer inrapportering ske via det elektroniska systemet LISA, vilket troligen kommer att leda fram till en förbättrad och kvalitetssäkrad rapportering.

Bedömning och prognos för systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett ständigt utvecklingsområde. En viktig uppgift under 2008 är att implementera kommunens "Riktlinjer för arbetsmiljöarbete" i hela organisationen.

Handlingsplaner med aktiva åtgärder finns i stor utsträckning ute i verksamheterna. Tillsammans med arbetet med resultatet i medarbetarenkäten kommer de att bidra till att den positiva utvecklingstrenden fortsätter. Medarbetarenkäten kommer att medföra nya prioriterade områden för det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2008. Införandet av arbetsskadehanteringsverktyget LISA kommer att medföra en systematik i att följa upp, åtgärda och förebygga skador. Verksamheterna använder dessutom, till största delen, företagshälsovården till främjande och förebyggande insatser för att minska sjukfrånvaron och öka frisknärvaron. Förhoppningen är att detta tillsammans ska ge effekter på sikt.

Riktning Bedömning



Arbetsvillkorindex (AVI)

Nyckeltalsinstitutets Arbetsvillkorindex AVI är ett sammanfattande index med utgångspunkt i nio nyckeltal kring arbetsvillkor. Nyckeltalen är:

1. Anställningstrygghet – andelen tillsvidareanställda i procent av totalt antal anställda.
2. Arbetsersättning – personalkostnad per timme.
3. Jämställdhet – andelen chefer som är kvinnor i procent av andelen av de anställda som är kvinnor.
4. Kompetensutveckling – utbildningstid i procent av totalt arbetad tid.
5. Arbetsbelastning – övertid i procent av totalt arbetad tid.
6. Arbetsmiljö – korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid.
7. Personalansvar – antal anställda per chef.
8. Rehabiliteringsbehov – långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid.
9. Turbulens – antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda.

I jämförelseunderlaget ingår företag, landsting och kommuner. Ju högre Arbetsvillkorindex desto bättre arbetsvillkor kan organisationen erbjuda. Örebro kommun har i mätningen av 2007 års resultat erhållit 114 i Arbetsvillkorindex. Det är en förbättring från 111 föregående år.

Det högsta uppmätta AVI 2006 var 157

Medianvärdet för AVI 2006 var 128

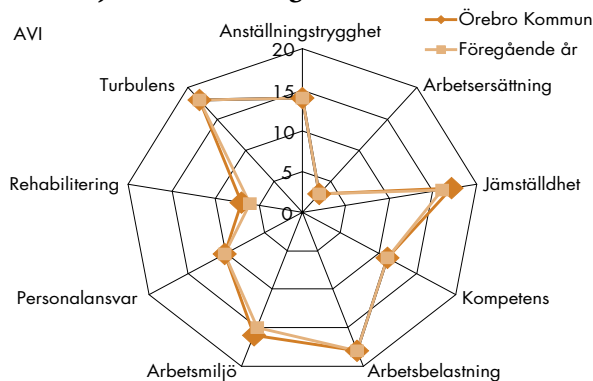
Det lägsta uppmätta AVI 2006 var 83

Medianvärdet för kommuner 2006 var 111

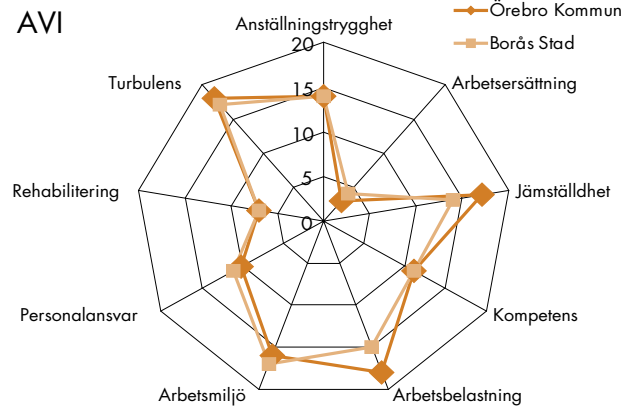
Borås stads uppmätta AVI 2007 var 110

För 2007 finns ännu enbart jämförelsematerial med Borås kommun att tillgå.

AVI 2007 jämfört med föregående år



AVI 2007 Örebro kommun jämfört med Borås Stad



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

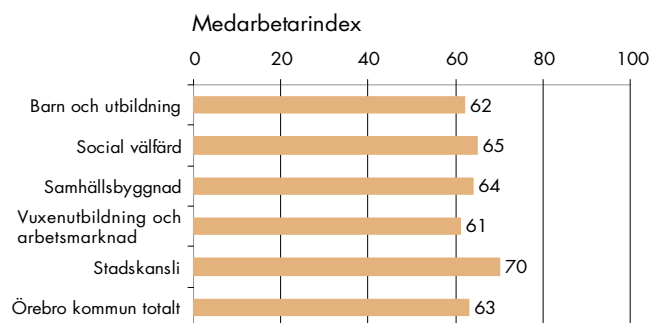
Indexet visar att kommunens medarbetare inte arbetar så mycket övertid, att andelen chefer som är kvinnor är förhållandevis hög och att våra medarbetare stannar kvar i kommunen. Däremot har Örebro kommun hög långtidssjukfrånvaro och många anställda per chef. Förbättringar har skett inom jämställdhet, arbetsmiljö och rehabiliteringsbehov. Nyckeltalet arbetsersättning får ett stort negativt utslag i kommuner eftersom kommuner, i motsats till vissa företag, inte enbart har höglönade specialister. Nyckeltalet blir därmed mest intressant i jämförelse med andra kommuner. En jämförelse med Borås stad visar att kommunerna uppvisar i stort sett samma mönster men att Örebro kommun kan erbjuda något bättre arbetsvillkor.

Organisationsutveckling

Medarbetarenkäten

Örebro kommun har för andra gången genomfört en medarbetarundersökning.

Sammanfattningsvis visar resultatet för 2007 på en positiv utvecklingstrend sedan 2005 års undersökning. Medarbetareindex ligger på 63 (kvinnor 64, män 60), vilket är en förbättring från 61. Medarbetarindex är ett sammanfattande mått. Det är ett genomsnitt av andelen nöjda inom frågeområdena arbetsorganisation, stress, organisationsklimat, brukarorientering, handlingskraft och ledarskap. Det har genomgående skett en förbättring på alla frågeområden, med undantag av organisationsklimat som har gått tillbaka något.



Den positiva utvecklingstrenden kan dels vara effekt av satsningar på arbetsmiljö, ledarskap och kompetensutveckling dels av att de återkommande mätningarna i sig bidrar till en konstruktiv dialog om medarbetarnas arbetsituation och till konkreta förändringar ute på arbetsplatserna. Antalet anställda som deltar på arbetsplatsträffarna, har haft utvecklingsamtal och lönesamtal har ökat markant sedan förra mättillfället. Man är mera nöjd med innehållet i utvecklingssamtalen och informationen om vad som sker i kommunen. Upplevelsen av att få den kompetensutveckling man behöver och att det finns goda möjligheter att utvecklas vidare inom Örebro kommun har ökat, även om det finns mycket kvar att arbeta med. Samtidigt som det är glädjande att många ser positivt på sin arbetsituation måste förekomsten av hög arbetsbelastning, relativt hög sjuknärvaro samt den negativa trenden i organisationsklimatet uppmärksammas.

Intraprenadverksamhet

Kommunfullmäktige antog den 28 februari 2007 en policy för intraprenader i Örebro kommun. Intraprenad är en driftform som drivs som en självständig resultatenhet, och som har ett utökat ansvar och befogenheter för verksamhet, ekonomi och personal inom ramen för den kommunala förvaltningsorganisationen. Det innebär att enheten fortfarande är kommunalt ägd och driven samt att personalen är anställda av kommunen. Verksamheten ska dessutom drivas inom ramen för de lagar och centrala avtal som gäller för andra kommunala enheter inom samma verksamhetsområde. Även Örebro kommuns strategiska mål och övergripande riktlinjer gäller för intraprenaden.

Den 31 augusti 2007 fattade Kommunstyrelsen beslut att Varberga förskolor skulle drivas som intraprenad fr.o.m. den 1 september. Ytterligare fyra verksamheter, Gumaeliuskolan, Gillet hemvård, Klosterbacken och Socialpsykiatri, startar fr.o.m. den 1 januari 2008. Dessutom har Engelbrektskolan, Stureskolan och Norrbyskolan ansökt, och beredning pågår för behandling i Skolförvaltning nordosts driftnämnd. Ytterligare några verksamheter har visat intresse för att bli intraprenad, men har ännu inte lämnat in någon ansökan.

Bedömning och prognos för intraprenadverksamhet

Intresse finns i organisationen och arbetet har kommit igång bra.

Riktning



Bedömning



Jämställdhet

Jämställdhetsgrupper, aktiva åtgärder, könsfördelningen i ledningsgrupperna och karriärindex.

Barn och utbildning	Jämst.grupp	Aktiva åtgärder	L-gr kvinna	L-gr man	Karriär-index*
Skolförvaltning sydost	Ja	-	22	4	1,0
Skolförvaltning sydväst	Ja	Ja	11	10	0,6
Skolförvaltning nordväst	-	-	3	2	0,9
Skolförvaltning nordost	-	-	11	4	0,89
Gymnasieförvaltningen	Ja	-	6	5	1,2
Östernärke	Ja	Ja	4	2	0,74
Programkansli Barn och utbildning	Ja	-	4	3	

Social välfärd	Jämst.grupp	Aktiva åtgärder	L-gr kvinna	L-gr man	Karriär-index*
Socialförvaltning öster	Ja	Ja	8	4	0,75
Socialförvaltning väster	Ja	Ja	4	3	0,74
Vård- och omsorg väster	Ja	Ja	15	7	1,2
Vård- och omsorg öster	Ja	Ja	7	2	1,06
Förv. för Funktionshindrade	Ja	Ja	-	-	0,87
Programkansli Social välfärd	Ja	-	5	3	

Samhällsbyggnad	Jämst.grupp	Aktiva åtgärder	L-gr kvinna	L-gr man	Karriär-index*
Tekniska förvaltningen	Ja	Ja	6	3	1,06
Miljökontoret	Ja	Ja	3	2	0,44
Stadsbyggnad	Ja	Ja	11	11	0,78
Fritid och turism	Ja	Ja	5	4	1,08
Kommunfastigheter	Ja	Ja	4	10	0,37
Kultur- och medborgarförv.	Ja	-	2	4	0,61
Programkansli Samhällsbyggnad	Ja	-	6	5	

Övriga	Jämst.grupp	Aktiva åtgärder	L-gr kvinna	L-gr man	Karriär-index*
Vuxenutb.- och arbetsmarknadsförv.	Ja	Ja	6	4	0,71
Stadskansliet	Ja	-	5	3	0,8

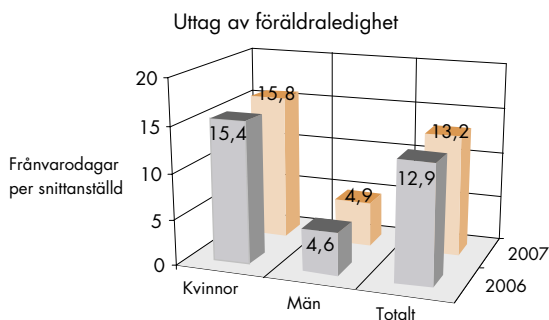
*Karriärindex innebär att andelen kvinnliga chefer delas med andelen anställda kvinnor på förvaltningen. Resultat under 1,0 innebär att kvinnorna är underrepresenterade bland cheferna medan resultat över 1,0 innebär att kvinnorna är överrepresenterade bland cheferna.

De flesta förvaltningar har en jämställdhetsgrupp och aktiva åtgärder för 2007. Få förvaltningar redovisar uppföljning av föregående års jämställdhetsarbete, vilket i de flesta fall beror på att inget arbete bedrivits under föregående år. Inom program Samhällsbyggnad har ett nätverksarbete initieras som omfattar förvaltningarnas jämställdhetsgrupper och där utbildningsinsatser gjorts under året.

En sammantagen bedömning av jämställdhetsarbetet är att inom Samhällsbyggnad har man arbetat med frågorna under flera år. Jämställdhetsarbetet har tagit fart inom Social välfärd men Barn och utbildning har svårigheter med arbetet. Glädjande är dock att Gymnasieförvaltningen har påbörjat ett seriöst arbete med frågan.

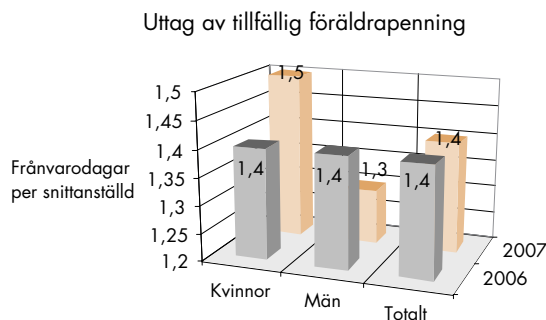
I Örebro kommun har kvinnor de största chanserna att bli chefer inom äldreomsorgen, gymnasieskolan, Fritid och turism och Tekniska förvaltningen. Att möjligheterna för kvinnor att bli chefer inom Tekniska förvaltningen är god beror på att ett målmedvetet jämställdhetsarbete bedrivits under många år.

I medarbetarenkäten 2007 anger två procent av medarbetarna att de någon enstaka gång under det senaste året varit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Det är lika stor andel som 2005. Detta är dock färre än den jämförelsegrupp som finns i medarbetarenkäten. Av de som blivit utsatta för sexuella trakasserier uppgår hälften en arbetskamrat och hälften en brukare eller annan kontakt i yrkesutövningen, som stått för trakasserierna.

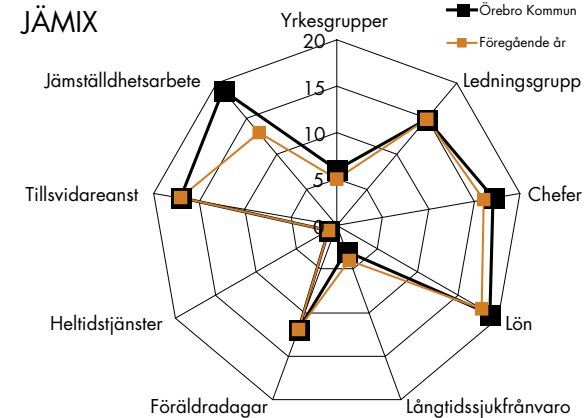


Cirka en fjärdedel av kommunens anställda har hemmavarande barn under 12 år. Både kvinnor och män har ökat sitt uttag av föräldraledighet i jämförelse med föregående år. I medarbetarenkäten för 2007 är det 64 procent som upplever att de har möjlighet att ta ut föräldraledighet i den utsträckning som de själva önskar (jmf med 62 procent i 2005 års medarbetarenkät) Däremot är det ingen större skillnad i upplevelsen av att kunna förena förvärvsarbetet med föräldraskapet hos medarbetarna som har hemmavarande barn under 12 år.

Uttaget av tillfällig föräldrapenning (vård av barn) är på samma nivå som föregående år. Den skillnad som kan noteras är att kvinnornas uttag har ökat med 0,1 procentenheter medan männens uttag har minskat med 0,1 procentenheter.



Jämix 2007 jämfört med föregående år.



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

Nyckeltalinstitutets jämställdhetsindex, JÄMIX är ett sätt att visa hur jämställdheten ser ut i den egna organisationen och ger en möjlighet att jämföra med andra organisationer. De olika nyckeltalen är:

1. Yrken – är yrkesgrupperna i organisationen jämställda?
2. Ledning – är den högsta ledningen jämställd?
3. Chefskap – har kvinnor samma möjlighet att bli chef?
4. Lön – är lönen lika för kvinnor och män?
5. Ohälsa – hur ser långtidssjukfrånvaron ut?
6. Föräldraskap – tar männen ut föräldraledighet?
7. Deltid – är sysselsättningsgraden lika?
8. Trygghet – är anställningsformen lika?
9. Jämställdhetsplan – arbetar ni aktivt med er jämställdhetsplan?

Örebro kommun har i mätningen av 2007 års resultat erhållit 109 poäng. Det är en förbättring från 101 föregående år.

Det högsta uppmätta JÄMIX 2006 var 150.

Medianvärdet för Jämix 2006 var 99.

Det lägsta uppmätta JÄMIX 2006 var 54.

Medianvärdet för kommuner 2006 var 97.

Borås stads uppmätta Jämix 2007 var 97.

För 2007 finns ännu enbart jämförelsematerial med Borås kommun att tillgå.

Jämförelsen med föregående år visar att Örebro kommun har förbättrat sina index vad gäller yrkesgrupper, chefer som är kvinnor, löneskillnader och jämställdhetsarbetet. Index för långtidssjukfrånvaron har försämrats och index för resterande är oförändrat.

Bedömning och prognos av jämställdhetsarbetet

Jämställdhetsarbetet har ökat i omfattning under året. Det faktum att de flesta förvaltningar idag har jämställdhetsgrupper och aktiva åtgärder som bygger på förvaltningens förhållanden bådär gott för nästkommande år. Arbetet med lönekartläggningen har fortsatt och Örebro kommun har sedan några år etablerat ett arbetssätt som gör att vi uppfyller Jämställdhetslagens krav om att åtgärda osakliga löneskillnader. Ett förbättringsområde inför 2008 är att samtliga förvaltningar ska ha aktiva åtgärder.

Riktning

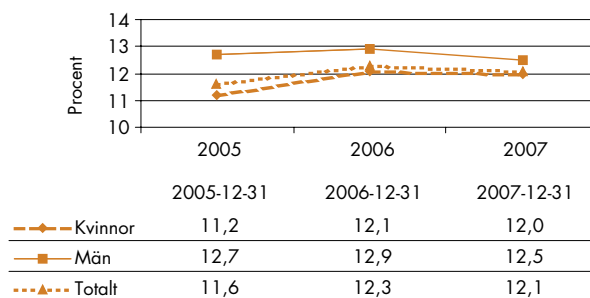


Bedömning



Mångfald

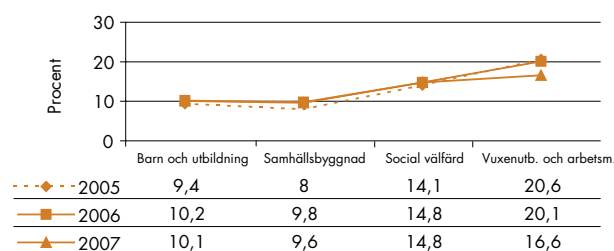
Andel månadsavlönade med utländsk bakgrund



Källa: SCB. Utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

Örebro kommuns vilja ”att andelen medarbetare med utländsk bakgrund eller annan minoritets tillhörighet ska öka på alla nivåer” avspeglas inte i årets uppföljning. Andelen anställda med utländsk bakgrund har minskat med 0,2 procentenheter under 2007. Det är marginella förändringar som skett inom de tre programområdena. Den minskning som skett motsvaras av 36 personer, vilka till den största delen fanns på Vuxenutbildning och arbetsmarknad. En förklaring är att den totala andelen anställda inom förvaltningen minskats med nästan en femtedel (totalt 92 månadsanställda). De som slutat var anställda på visstidsanställningar, varav flera hade plusjobb.

Andel månadsavlönade per program och Vuxenutbildning och arbetsmarknad



Andelen invånare med utländsk bakgrund i Örebro kommun 2006 var 17,8 procent. Med tanke på att Örebro tar emot många nyanlända flyktingar och att alla som kommer inte är i arbetsför ålder bör detta vägas in om man jämför skillnaden mellan antalet medborgare i kommunen och antalet anställda med utländsk bakgrund.

Det är få förvaltningar som har aktiva åtgärder för mångfaldsfrågor, dock har de flesta förvaltningarna arbetat med att föra ut och medvetandegöra medarbetarna om ”Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier”. Även riktlinjerna för arbetsgivarens utredningsskyldighet har delgetts cheferna i Örebro kommun. I medarbetarenkäten är det 6 procentenheter fler medarbetare som 2007 uppger att de vet var de

ska vända sig om de blivit utsatta för trakasserier, än det var 2005. Förvaltningarna anger att de arbetar utifrån punkt 5 i "Mångfaldsarbete i Örebro kommun 2004-2007" som innebär att minst en sökande med urskiljningsbar bakgrund kallas till intervju om de uppfyller kompetenskravet.

Bedömning och prognos för mångfaldsarbetet

Vissa aktiviteter förekommer men inte i önskvärd utsträckning. Det arbete som påbörjats i förvaltningarna med trakasseririktlinjerna och de rekryteringsriktlinjer som tagits fram, kan bli en hjälp för förvaltningarna att bli mer aktiva när det gäller mångfaldsfrågor.

Riktning

Bedömning



Lönepolitik

Samtliga avtal förutom Akademikeralliansen och Vårdförbundets avtal löpte ut vid månadsskiftet juni/juli 07. Under sensvåren blev avtalen klara för Kommunal och OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd) förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Löneöversynen för de organisationer som hade tillsvidareavtal eller där förutsättningarna var klara genomfördes under våren och ny lön betalades ut i samband med maj- och juni-lönerna. Avtalskonferenserna för samtliga lönesättande chefer genomfördes under mars månad. Löneöversynen för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

(Akademikerförbundet SSR, SKTF samt Ledarna) genomfördes under hösten och avslutades under oktober, november. Det nya centrala löneavtalet för Kommunals medlemmar innebar ett engångsbelopp som utbetalades vid två tillfällen under året. Engångsbeloppet påverkade inte lönenivån.

Överläggningar genomfördes med samtliga fackliga organisationer under våren och sommaren. De ställningstaganden som gjorts innebar bland annat att särskilda åtgärder utifrån resultat av lönekartläggningen vidtogs för biståndshandläggare, assistent social, hälso- och miljöskyddsinspektörer, bibliotekarier, socialsekreterare samt kuratorer.

Äldreomsorgschefer, arbetsledare och enhetschefer inom omsorgen, rektorer samt sektionschefer inom Tekniska förvaltningen fick också del av särskilda åtgärder p.g.a. svårigheter att rekrytera och behålla personal. Det totala utfallet i löneöversynen var 3,1 procent.

Arbetet med lönekartläggningen för 2007 kom igång sent då årets löneöversyn inte var klar förrän under november. Arbetet bedrevs på samma sätt som under 2006, en arbetsgrupp bestående av arbetsgivarrepresentanter och representanter för de fackliga organisationerna SACO, Vårdförbundet, LR, Lärarförbundet och Kommunal. SKTF deltog initialt i lönekartläggningen för 2007 men frånträdde samverkan i lönekartlägningsarbetet 2008-01-17. Underlaget för kartläggningen var samtliga månadsavlönade, cirka 11 000 personer. Cirka 90 olika grupper har kartlagts. Kartläggningen har utmynnat i en handlingsplan för jämställda löner.

Definitioner

Antal anställda	Personer med månadsanställning vid mättillfället.
Antal deltidsanställda	Personer med månadsanställning som har en fastställd arbetstid under det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Antal heltidsanställda	Personer med månadsanställning som har en fastställd arbetstid som motsvarar det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Arbetad tid	Den arbetstid som utförts exklusive frånvaro.
Extern personalomsättning	Andel tillsvidareanställda som slutat sin anställning i kommunen i procent av totalt antal tillsvidareanställda.
Frisknärvaro	Andel av samtliga månadsanställda som inte har haft någon sjukledighet rapporterad under mätperioden.
Fyllnadstid	Arbetstid som deltidsanställd fullgjort utöver ordinarie arbetstid upp till det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Samtliga månadsanställda delat med total årsarbetstid.
Intern personalomsättning	Andel tillsvidareanställda som gått till annan anställning i kommunen i procent av totalt antal tillsvidareanställda.
Sjukfrånvaro i % av arbetstiden	Den totala sjukfrånvaron i procent av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda inklusive timavlönade under mätperioden.
Tillsvidareanställd	Anställd vars anställning inte är tidsbegränsad .
Timavlönade	Antal timmar som utförts av timavlönade under en period omräknat till årsarbetare (d.v.s. ej personer).
Visstidsanställd	Anställd för en förutbestämd tidsbegränsad period.
Årsarbetare	Summan av de anställdas sysselsättningsgrader.
Övertid	Utfört arbete på tid utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.



ÖREBRO

019-21 10 00

www.orebro.se