

Arbetsmiljö- och personalboks slut 2014



Dokumenttyp	Förvaltning Kommunstyrelseförvaltningen
Ämnesområde	
Ägare/ansvarig Ann-Katrin Otinder	
Antagen av KS	Dnr 2015:435
Revisions datum	Giltig fr.o.m.
	Giltig t.o.m.



Innehåll

Arbetsmiljöarbete 2014	4
Friskvård.....	4
Rökfri arbetsplats	4
FAS-arbetsliv.....	4
Utbildningar	4
Medarbetarenkät.....	4
Jämställdhet.....	5
Våld i nära relationer.....	5
Enkät arbetsmiljö/samverkan	6
Arbetsskada/tillbud 2014.....	11
Arbetsskada.....	11
Tillbud.....	12
Nyttjad företagshälsovård per tjänst 2014.....	13
Personalstatistik	14
Antal anställda.....	14
Antal månadsavlönade medarbetare per förvaltning/förvaltningsområde, könsuppdelad.....	15
Könsfördelning, medarbetare och chefer.....	15
Antal anställda/chef i genomsnitt 2014-12-31.....	15
Timavlönade medarbetare.....	16
Syssetsättningsgrad	16
Åldersstruktur	17
Pensionsavgångar	17
Personalomsättning – externa avgångar för tillsvidareanställda.....	18
Redovisning för år 2014, avgångsenkäter.....	18
Sjukfrånvaro	25
Förändring av sjukfrånvaron under 2014.....	25
Orust i jämförelse med andra kommuner 2013.....	25
Yrkesgrupper med högst respektive lägst sjukfrånvaro.....	26
Felkällor	26
Kostnader för personal	27
Semester – och okompenserad övertidsskuld.....	27



Inledning

Under 2014 genomfördes en hel del insatser inom arbetsmiljöområdet. Ett arbete påbörjades med att införa ett nytt system för att digitalisera hantering av skyddsronder och arbetsskador. Ett projekt att arbeta med kommunens varumärke d.v.s. Employer branding har också inletts i syfte att förbättra synen på Orust kommun och på så vis även förbättra trivsel och hälsa. Det har genomförts flera utbildningar inom såväl psykisk som fysisk arbetsmiljö och samtliga chefer och arbetsplatsombud har fått utbildning i samverkansavtalet.

Kommunens chefer har också fått utbildning i utvecklande ledarskap som utan tvekan kommer att ge effekter i en bättre arbetsmiljö och en ökad trivsel.

Under 2014 skickades för första gången ut en enkät till alla som avslutade sin anställning på egen begäran. Ett resultat av dessa enkäter presenteras i detta material.

Ann-Katrin Otinder
Personalchef



Arbetsmiljöarbete 2014

Friskvård

Friskvårdsinsatserna består av ett friskvårdserbudande där kommunanställda får söka friskvårdsrabatten. Medarbetare kan få 50 % av kostnaden, (max 400kr/termin) om man håller på med någon friskvårdsaktivitet. 2014 gjorde man en rejäl höjning av friskvårdsbidraget. Rabatten höjdes från 200 kr/termin till 400 kr/termin.

Under våren har 140 medarbetare beviljats friskvårdsbidraget och under hösten har 147 medarbetare beviljats friskvårdsbidrag. Det är en höjning från 212 – 287, en 35 % ökning.

Rökfri arbetsplats

Beslutet fortsätter att vi tillämpar en rökfri arbetstid.

FAS-arbetsliv

FAS står för förnyelse – arbetsmiljö – samverkan, och sammanfattar det avtal som slutits mellan Sveriges kommuner och landsting. Syftet är att göra hälsa och arbetsmiljö till en naturlig del av verksamhetsutvecklingen och det dagliga arbetet. De flesta verksamheter och enheter har arbetat till och från med verktyget sedan 2007. Det är fortfarande högaktuellt och ingår som en viktig del i vårt arbetsmiljöarbete.

Utbildningar

Chefer och skyddsombud inbjuds varje år till våra utbildningar i arbetsmiljö, alkohol/drogförebyggande samt psykosocial arbetsmiljö.

Till årets arbetsmiljöutbildning ”grund” gick 18 stycken chefer och de fick prevents bok ”arbetsmiljö för chefer”

Till Alkohol & drogförebyggande utbildning som är en halvdag gick 7 chefer.

I år startade vi också upp en psykosocial arbetsmiljöutbildning, där fokus låg på grupprocessen. Det var en test för att se om vi skulle fortsätta med den under kommande år. Det föll väldigt väl ut och 19 chefer som var där var mycket positiva. Fler utbildningar kommer att äga rum 2015.

Under året har vi också haft utbildning i ”riskbedömning inför förändringar i verksamheterna. Dessa utbildningar blev förlagda i verksamhetsgrupperna, lärande och omsorg.

Medarbetarenkät

Det har inte genomförts någon medarbetarenkät 2014 då ambitionen är att genomföra en vartannat år. Nästa gång en medarbetarenkät genomförs blir 2015.



Jämställdhet

Under året skrev Orust kommun under en avsiktsförklaring att följa länsstrategin som antogs i Kommunfullmäktige 2014-08-14 § 114

Under året har också ett förslag till jämställdhetsplan för 2015-2017 utarbetats och kommer att färdigställas under inledningen av 2015.

Våld i nära relationer

Under 2014 har Orust kommun fortsatt att utveckla arbetet mot våld i nära relationer i samarbete med grannkommunerna Tjörn och Stenungsund. Ett arbete som har finansierats via utvecklingsmedel från Socialstyrelsen. Orust kommun har avtal med Dialogs kompetenscenter om våld i nära relationer och har i samarbete med dom anordnat basutbildningar för personal inom socialtjänst, skola och fritid. Det har också anordnats föreläsningar om handläggningsrutiner och bemötande.

Arbetet mot våld i nära relationer är en viktig del i jämställdhetsarbetet i Orust kommun och det har tidigare tagits fram rutiner för att användas när en medarbetare är utsatt för våld i nära relation. Under hösten anordnades föreläsningstillfällen för alla chefer, arbetsledare och huvudskyddsombud med Katarina Wienehall som är forskare och föreläsare för att belysa problematiken. I samband med det så presenterades de rutiner som har tagits fram som skall fungera som ett stöd för chefer och arbetsledare.



Enkät arbetsmiljö/samverkan

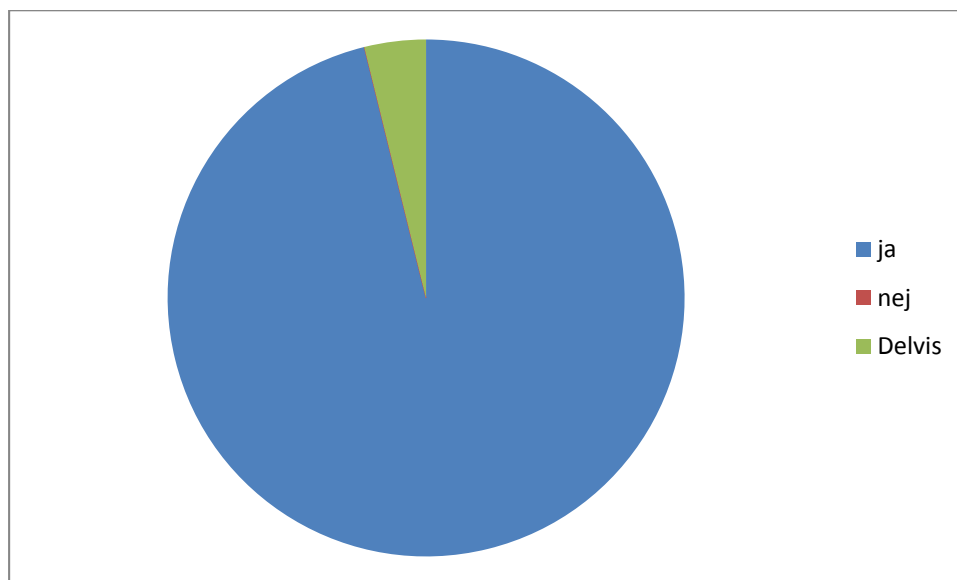
Alla kommunens chefer har fått svara på en enkät om hur man under året arbetat med arbetsmiljön och samverkan i respektive enheter. Av kommunens lite drygt 60 chefer svarade 26 chefer på enkäten. Enkäten skickades i år ut med mail vilket har gett en lägre svarsfrekvens än 2013. På grund av den låga svarsfrekvensen så redovisas resultatet inte på förvaltningsområdesnivå utan endast för kommunen i sin helhet.

Enkäten ger vid handen att man arbetar mycket bra med arbetsmiljö och samverkansfrågor men även i år är det arbetet med arbetsmiljöpolicy och arbetet med mångfaldsfrågorna som ger utrymme för förbättring.

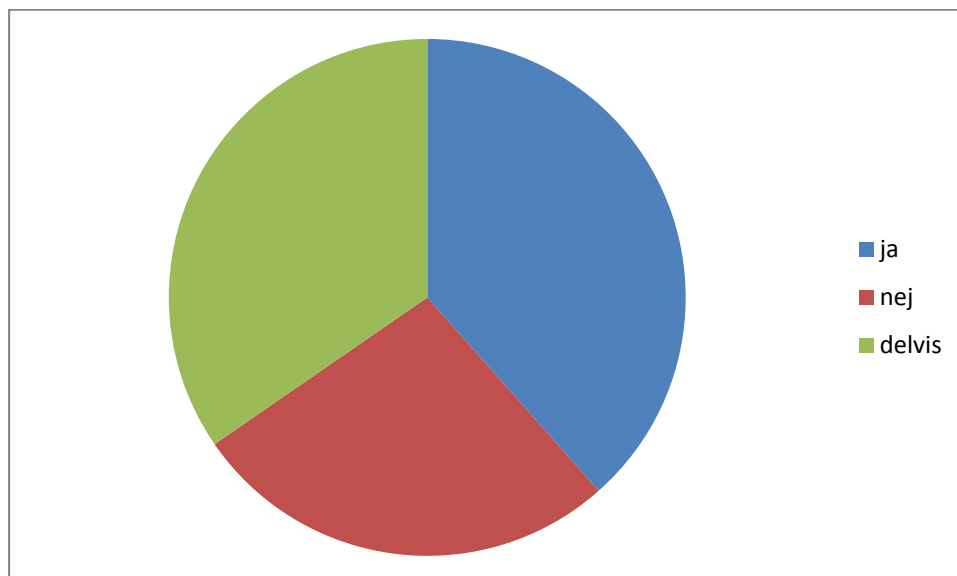
Orust kommun kommer under 2015 att införa ett digitalt informationssystem för arbetsmiljö (KIA). Förhoppningen är att detta system kommer att underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Redovisning enkät

1. Jag har gått igenom samverkansavtalet med mina medarbetare de senaste 12 månaderna.

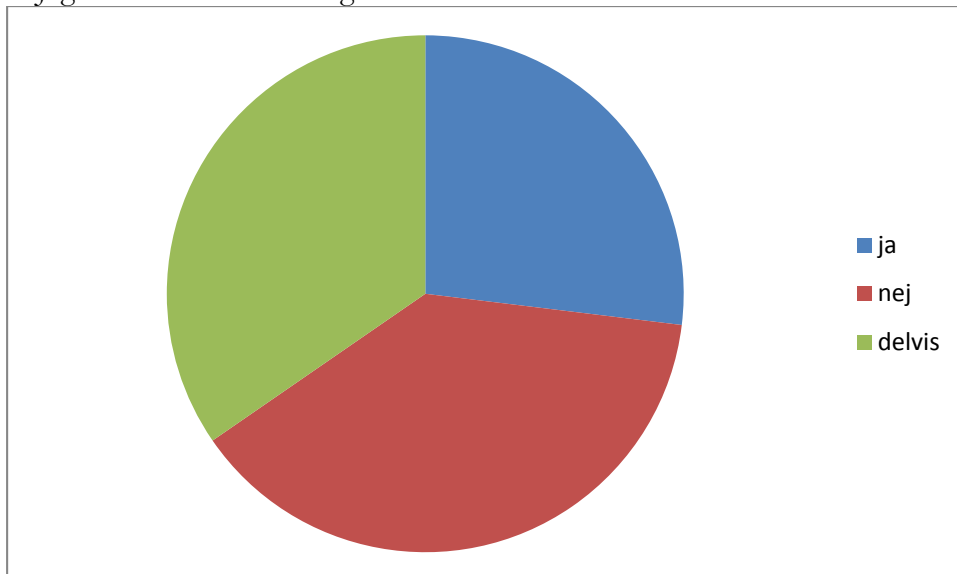


2. Jag har gått igenom arbetsmiljöpolicy med mina medarbetare de senaste 12 månaderna

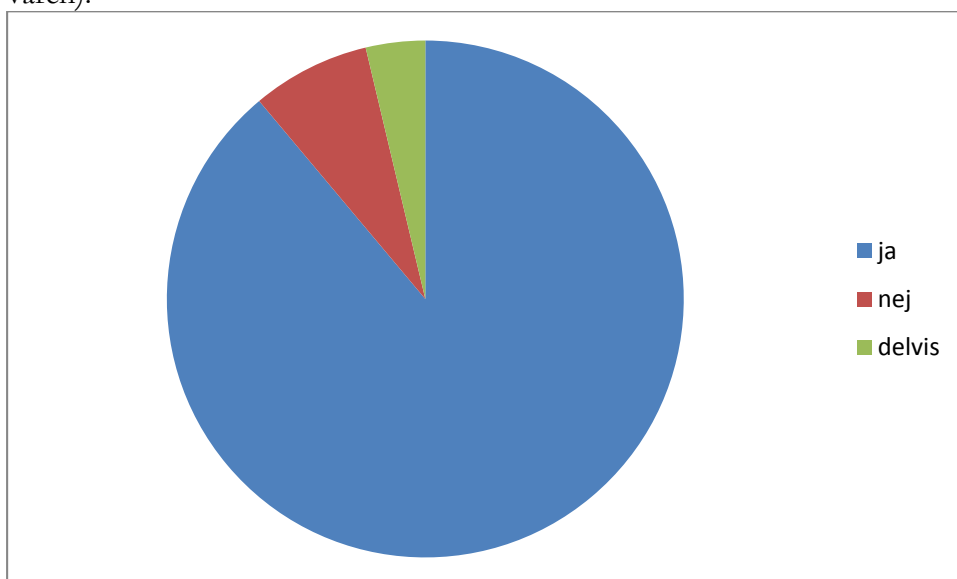




3. Jag har arbetat med mångfald i samband med APT under de senaste 12 månaderna

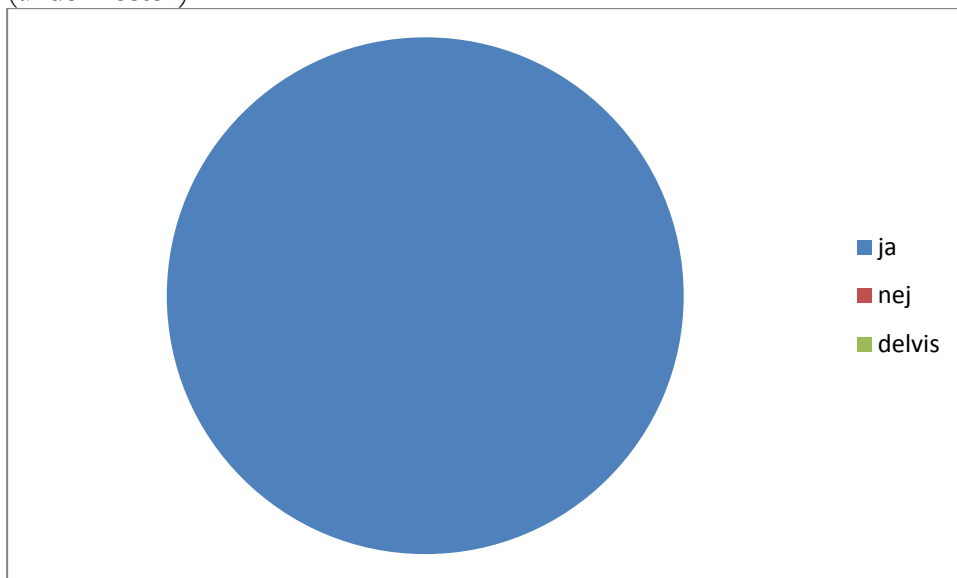


4. Jag har haft Mål- och lönesamtal med mina medarbetare de senaste 12 månaderna (under våren).

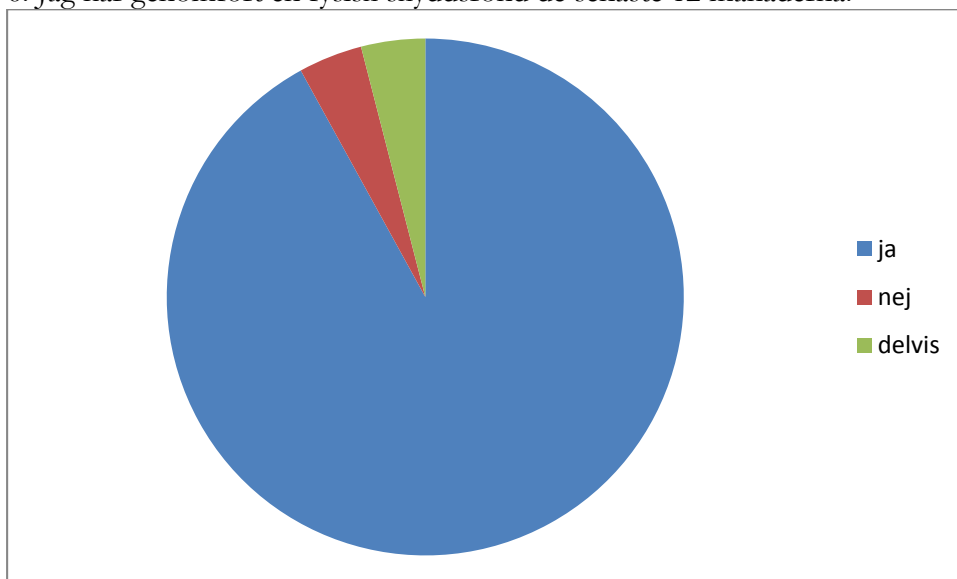




5. Jag har haft Mål- och uppföljningssamtal med mina medarbetare de senaste 12 månaderna (under hösten).

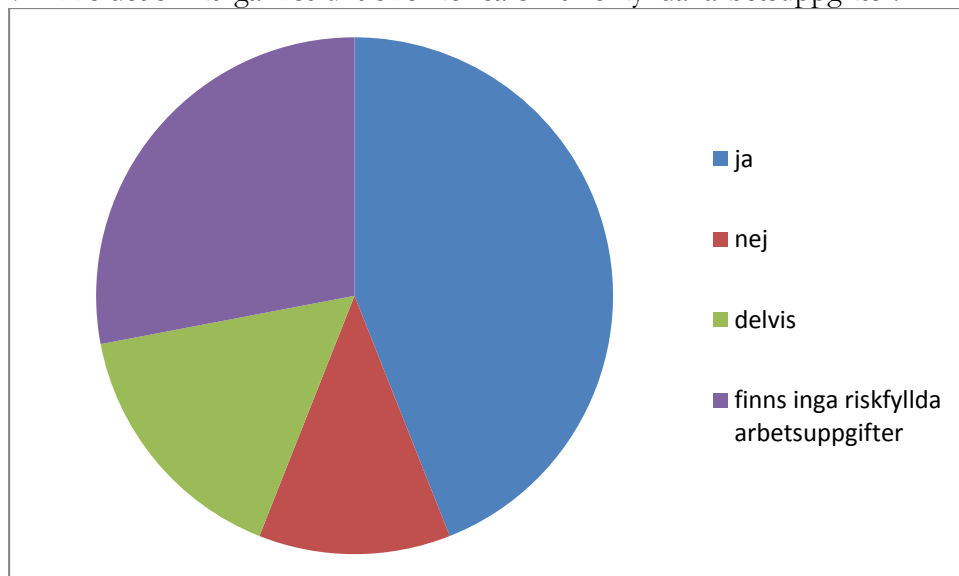


6. Jag har genomfört en fysisk skyddsronde de senaste 12 månaderna.

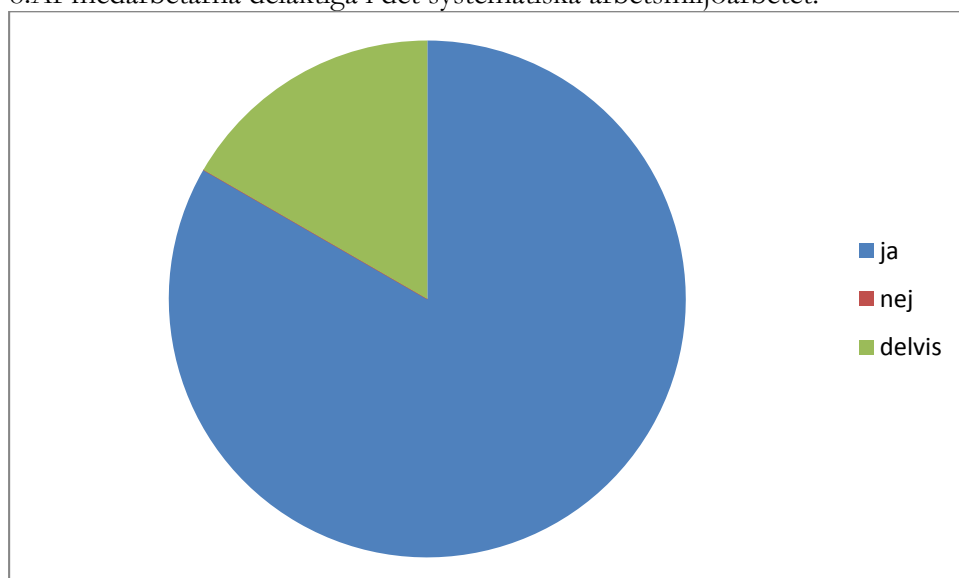




7. Finns det skriftliga instruktioner för särskilt riskfyllda arbetsuppgifter?

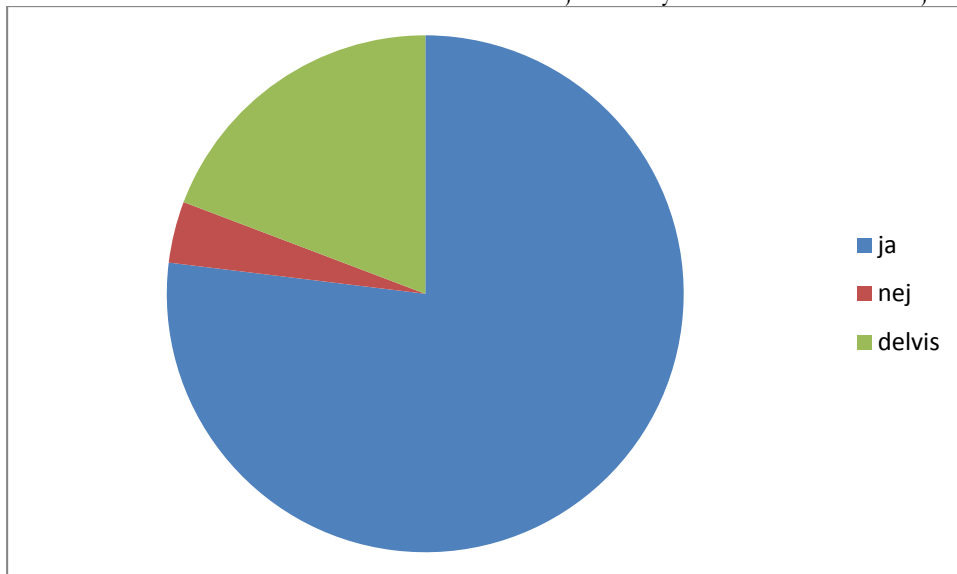


8. Är medarbetarna delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

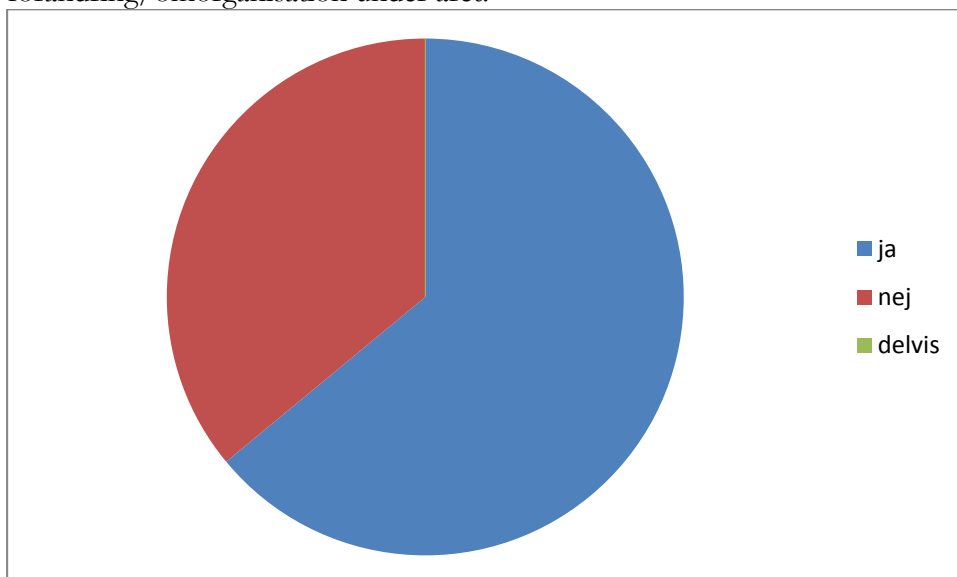




9. Har Du kännedom om kommunens riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete?



10. Har Ni gjort någon risk- och konsekvensbeskrivning i samband med någon förändring/omorganisation under året?





Arbetsskada/tillbud 2014

Arbetsskada

Som arbetsskada räknas olyckor i arbetet och arbetssjukdomar som man fått av exempelvis för tungt arbete. Även skador på väg till eller från arbetet räknas som arbetsskada likaså smittsamma sjukdomar man fått genom arbetet.

	Omsorg	Lärande	Samhälle	Bygg/ Miljö	KS
Olycksfall	47	10	1	0	0
Färdolycksfall	5	2	0	0	0
Sjukdom	4	5	0	1	1

Typ av skada som faller inom ramen för färdolycksfall och olycksfall (ej sjukdom)

Verksamhet	Omsorg	Lärande	Samhälle	Bygg/ Miljö	KS
1. Elolycka, brand, explosion, Sprängning					
2. Kontakt (även inandning) kemiskt ämne eller smittbärare	1	1			
3. Den skadade föll	13	4	1		
4. Den skadade slog eller stötte emot något (ej vid fall)	4	2			
5. Skadad av maskin, maskindel eller föremål i rörelse (mekanisk rörelse)		1			
6. Skadad av fallande/flygande föremål (ej egen hantering)					
7. Skadad av hanterat föremål (egen hantering)	5				
8. Skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt)	11	3			
9. Skadad av djur					
10. Fysisk överbelastning (lyft eller ansträngande/häftig rörelse)	5	2			
11. Psykisk överbelastning (hot, chock)	1	3			
12. Snedtramp, feltramp, ”spik”-tramp (ej fall)	1				
13. Fordonsolycka eller påkörd	4	1			
14. Annat, ange vad	6			1	1
15. Ej angett kategori					
Totalt	51	17	1	1	1

Förvaltningsområdet omsorgen präglas av många hot och våldssituationer från omsorgstagare mot medarbetare. Man faller på grund av otillfredsställande arbetsställning eller vid förflyttningar. Förvaltningsområdet lärande präglas av en del hot och våldssituationer som orsakas av elever.



Ett arbete med en hot- och våldspolicy samt riktlinjer är inlett under hösten 2014 och kommer att slutföras under 2015.

Tillbud

Ett tillbud är en önskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olyckfall.

	Omsorg	Lärande	Samhälle	Miljö/bygg	KS
Antal	89	10	3	1	0

Förvaltningsområdet omsorgen har många hotsituationer och man upplever att man har otillfredsställande arbetsställningar exempelvis vid förflyttningar, framförallt då man har tunga brukare.

Förvaltningsområdet lärande har även många våld och hotsituationer samt konfliktsituationer som de måste klara av.

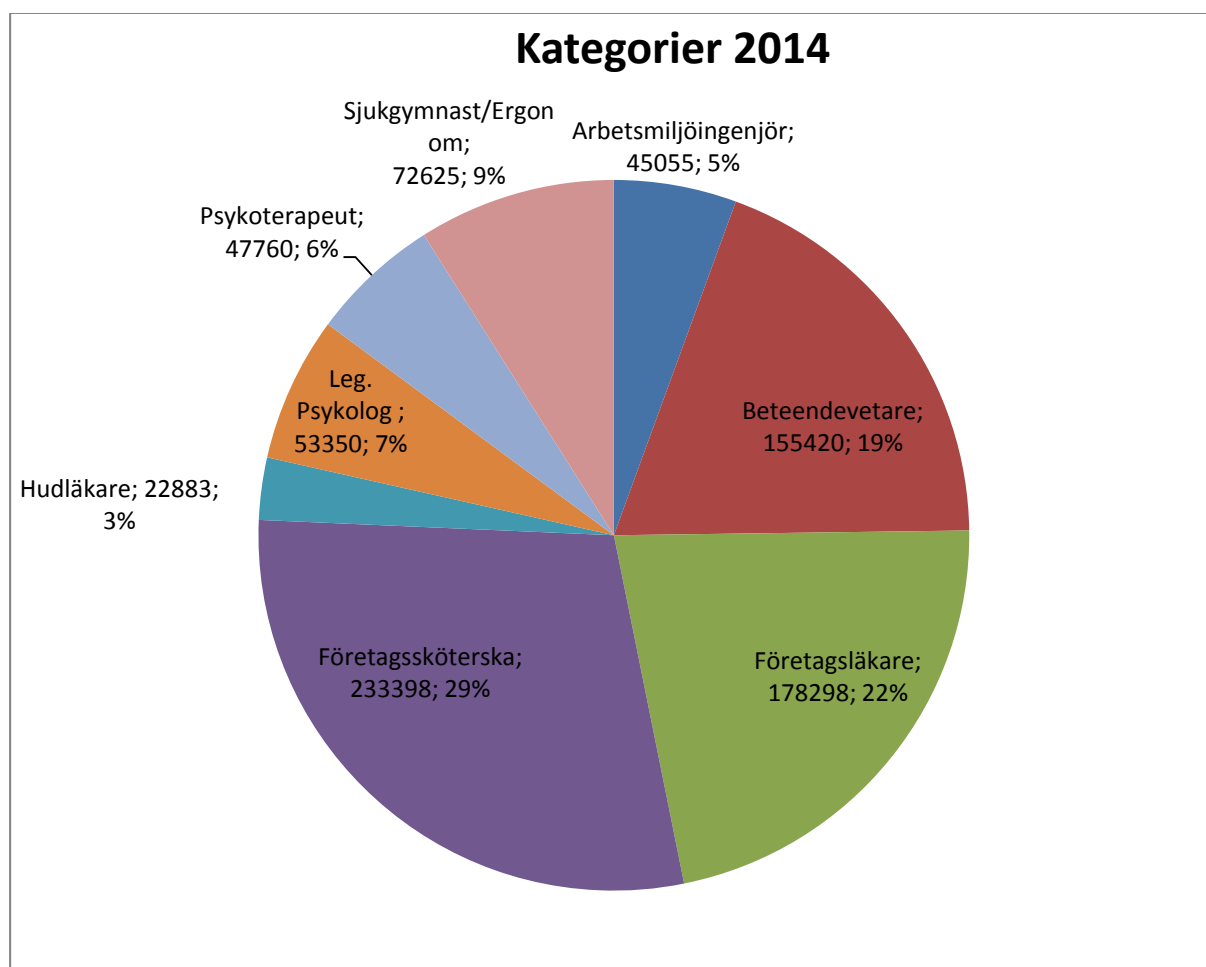


Nyttjad företagshälsovård per tjänst 2014

2014 upphandlades ny företagshälsovård, Hälsobolaget. Statistiken nedan är en sammanslagning mellan en abonnemangsdelen (centrala medel som är lagstadgat) och en volymdel (då enskilda verksamheter beställer insatser)

Räddningstjänstens lagstadgade undersökningar är en stor post eftersom man måste vara företagsläkare vid vissa undersökningar.

Att vi utnyttjat företagssköterskan mycket beror på flera faktorer. Hon är vår kontaktperson samt den samordnande av flera tjänster och ingår i många insatser där även andra yrkesprofessioner är med. I grupprocesser ingår oftast beteendevetare, där man fokuserar på de mjuka frågorna.





Personalstatistik

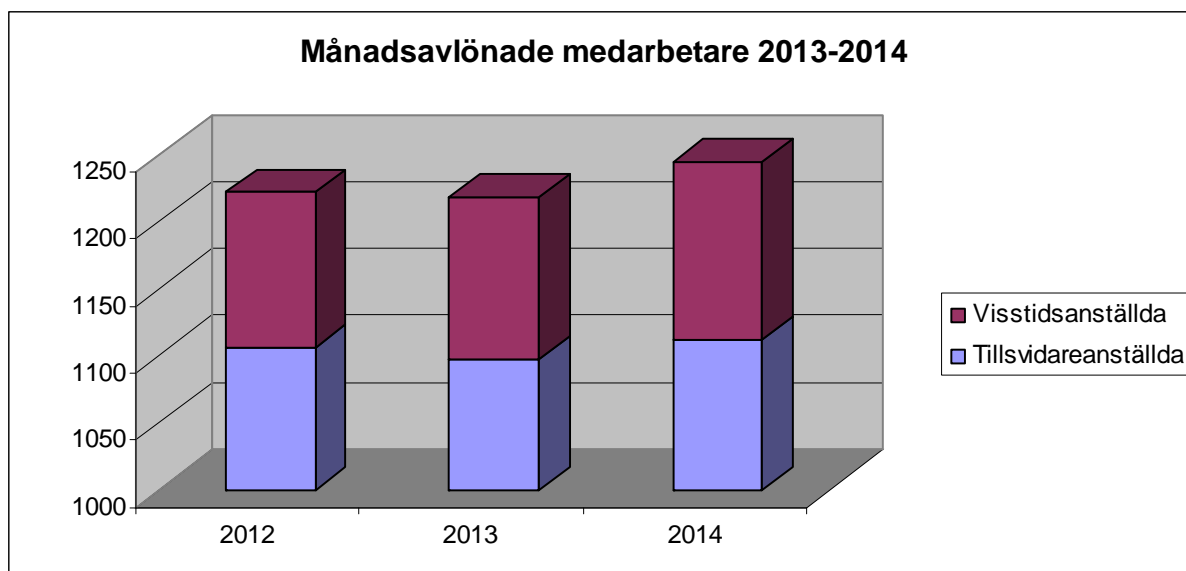
Här följer en redovisning av Orust kommuns medarbetare. Uppgifterna omfattar månadsavlönad personal anställda enligt AB (Allmänna bestämmelser) där inget annat anges. Det innebär att timavlönade medarbetare och medarbetare som är anställda enligt PAN-avtalet (Personliga assistenter och anhörigvårdare), BEA-avtalet (medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser) och RIB-avtalet (deltidsbrandmän) inte är med i statistiken.

Antal anställda

Den 31 december 2014 hade Orust kommun 1 235 anställda med månadslön vilket innebär att antalet anställda är något fler jämfört med året innan då antalet anställda med månadslön var 1 210.

Sedan 2012 har antalet anställda med månadslön ökat med 21 personer.

Andelen visstidsanställda var 2012 9,6 % av alla anställda med månadslön. Motsvarande siffra för 2014 är 10,8 %. Andelen tillsvidareanställda medarbetare har mellan dessa år minskat medan andelen visstidsanställda har ökat.



**Antal månadsavlönade medarbetare per förvaltning/förvaltningsområde, könsuppdelad**

Förvaltning/ Förvaltningsområde	Antal medarbetare 2014	Förändring jämfört med 2013	Andel kvinnor	Andel Män
Kommunstyrelseförvaltningen				
Kommunstyrelseförvaltningens Stab	59	+ 4	63 %	37 %
Förvaltningsområde Lärande	375	- 20	85 %	15 %
Förvaltningsområde Omsorg	640	+43	93 %	7 %
Förvaltningsområde Samhällsutveckling	146	+ 3	60 %	40 %
Miljö- och Byggnadsförvaltningen	18	-2	72 %	28 %
Totalt	1238	+28	85 %	15 %

Skillnader i totalt antal medarbetare kan skilja sig åt när man tittar på totalt antal anställda och anställda per förvaltning/förvaltningsområde på grund av att det kan finnas medarbetare som är anställda på fler än ett förvaltningsområde.

Ökningen på Staben beror på organisationsförändring för upphandlingen som 2013 tillhörde verksamhetsområde Samhällsutveckling. På verksamhetsområde Lärande har antalet elevassistenter minskat på grund av organisationsförändring.

Inom Omsorgen har det inrättats ett antal tjänster motsvarande 20 heltidstjänster. Dessa nya tjänster innehas av ca 40 personer.

Könsfördelning, medarbetare och chefer

85 % av kommunens medarbetare är kvinnor vilket är en liten minskning sedan föregående år. Av kommunens 59 chefer är 68 % kvinnor. Under föregående år hade kommunen 60 chefer varav andelen kvinnliga chefer var 65 %.

Antal anställda/chef i genomsnitt 2014-12-31

Förvaltning/Förvaltnings- område	Antal anställda	Antal chefer	Anställda exkl. chefer	Anställda per chef
Kommunstyrelseförvaltningen				
Kommunstyrelseförvaltningens stab	59	8	51	6
Förvaltningsområde Lärande	375	14	361	26
Förvaltningsområde Omsorg	640	23	617	27
Förvaltningsområde Samhällsutveckling	146	13	133	10
Miljö- och Byggnadsförvaltningen	18	1	17	17
Totalt	1238	59	1179	20

Ovanstående bild visar ett genomsnitt av antal anställda per chef vid kommunens förvaltningar/förvaltningsområden. Den enskilda chefen har i genomsnitt 20 medarbetare. Antalet underställda medarbetare påverkar förutsättningarna för ledarskapet och frågan bör därför analyseras och värderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer. Ovanstående visar ett genomsnitt av antalet underställda medarbetare per chef. Spannet mellan lägsta och högsta antalet underställda medarbetare är 2

Timavlönade medarbetare

Timavlönade medarbetare arbetade sammanlagt 240 952 timmar under 2014, vilket motsvarar 141,7 årsarbeten. Under 2013 motsvarade de timavlönade 138 årsarbeten (ett årsarbete utgör 1 700 timmar).

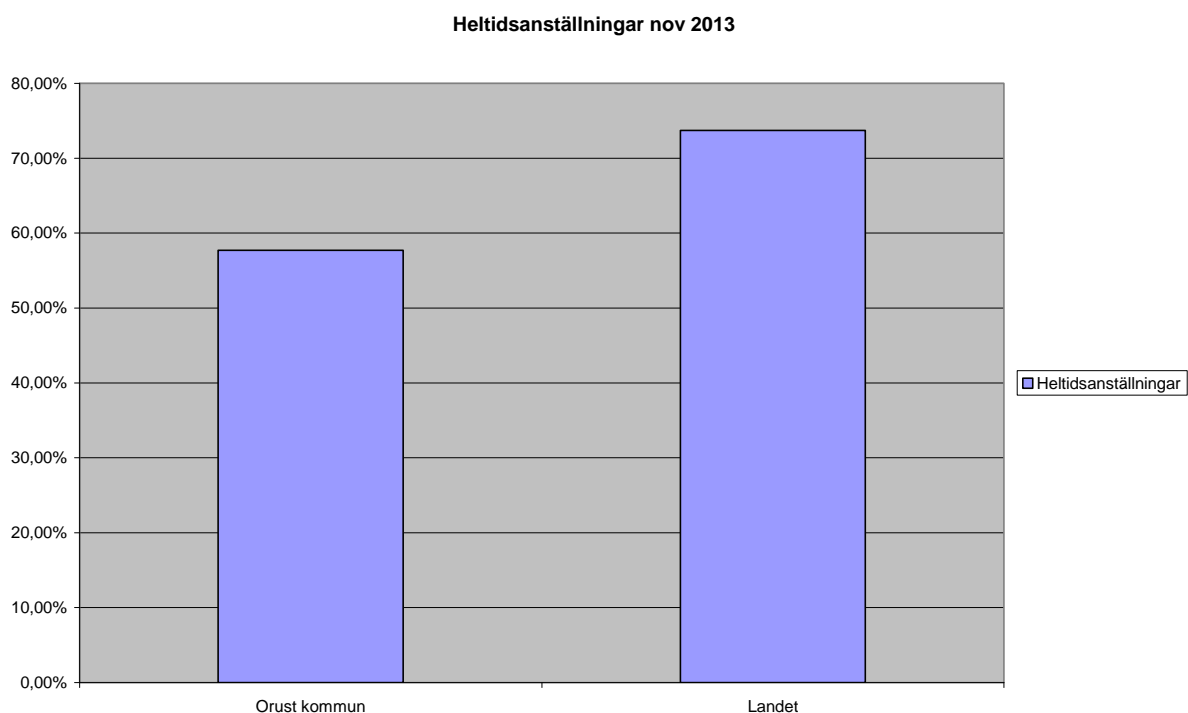
Sysselsättningsgrad

Medelsysselsättningsgraden bland kommunens medarbetare med månadslön var 2014-12-31 87,2 %. Kvinnornas medelsysselsättningsgrad var 86,2 % mot männens 92,8 %. Medelsysselsättningsgraden har ökat med 1,2 % jämfört med 2013-12-31. Då låg medelsysselsättningsgraden på 86 %.

I november 2013 var 57,7 % av Orust kommuns medarbetare heltidsanställda (54 % av kvinnorna och 80,3 % av männen). Motsvarande siffror för riket (alla Sveriges kommuner) var 73,7 hade heltidsanställning, (70,7 % av kvinnorna och 85,8 % av männen).

I november 2012 var 58,9 % av Orust kommuns medarbetare heltidsanställda. Andelen heltidsanställda i Orust kommun har minskat något mellan åren 2012 och 2013.

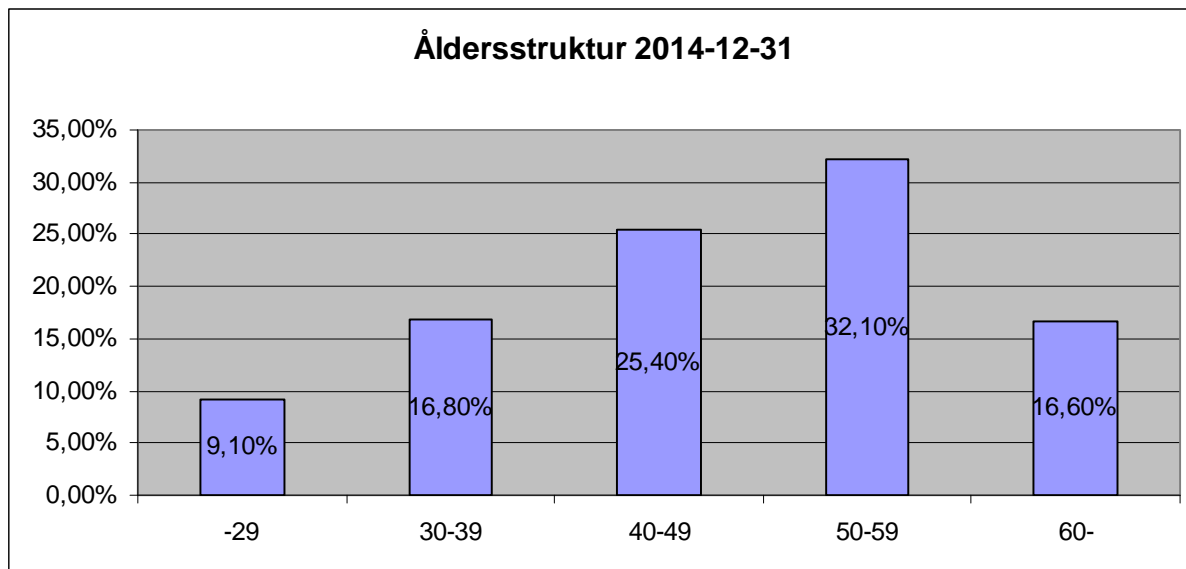
Andelen heltidsanställda i Orust kommun är lägre än genomsnittet i både landet och länet. Medelsysselsättningsgraden har ökat men andelen medarbetare som har heltidstjänster har minskat mellan åren 2012 och 2013.





Åldersstruktur

Av Orust kommuns medarbetare med månadslön var 9,1 % eller 112 medarbetare under 30 år, 16,6 % eller 205 medarbetare var 60 år eller äldre.



Medelåldern nov 2013 bland kommunens medarbetare med månadslön var 47,6 år. Kvinnornas medelålder var 47,4 år och männens 48,4 år. Medelåldern 2012 var 47,5 år.

Medelåldern har med andra ord ökat något det senare året.

Under 2014 arbetade 54 personer som var 67 år eller äldre i Orust kommun. De arbetade totalt 15 275 timmar vilket motsvarar 9 årsarbeten. Motsvarande för 2013 var 49 personer som arbetade 18 807 timmar och det motsvarar 11 årsarbeten.

Pensionsavgångar

Kommunen hade 2014-12-31 205 medarbetare som var 60 år eller äldre, se diagram ovan under rubriken Åldersstruktur 2014-12-31. Det innebär att drygt 16 % av kommunens totala andel medarbetare som är månadsavlönade kommer att gå i pension under de kommande 5 till 7 åren. Under 2014 var den genomsnittliga faktiska pensionsåldern 65,2 år. Totalt gick 24 medarbetare i pension under året.

Personalomsättning – externa avgångar för tillsvidareanställda

Nedanstående siffror baseras på tillsvidareanställda medarbetare vars anställning har avslutats under året. Anledningar till att en anställning upphör kan bland annat vara att medarbetaren har sagt upp sig på egen begäran, pension, uppkommen arbetsbrist eller annan orsak.

Personalomsättningen, inklusive pensionsavgångar för tillsvidareanställda medarbetare under 2014 hamnade på 10,16 % vilket innebär en minskning jämfört med föregående år då personalomsättningen var 12,46 %. Pensionsavgångarnas andel av den totala personalomsättningen för 2014 var 21 %.

Under 2014 annonserade Orust kommun externt efter nya medarbetare vid 238 tillfällen. De kompetenser som var mest eftersökta under året var undersköterskor, lärare, habiliteringspersonal, sjuksköterskor, enhetschefer och socialsekreterare.

Avgångsenkät

Avgångsenkäten, som innehåller 10 frågor, har som syfte att undersöka avgångsorsaker hos medarbetare som avslutat sin tillsvidareanställning och deras upplevelse av Orust kommun som arbetsgivare.

Redovisning för år 2014

Under år 2014 skickades avgångsenkäten ut till 68 personer och har besvarats av 26 personer varav en inkommen enkät var blank. Det blev en svarsfrekvens på 38% inkomna enkäter.

De avgående medarbetarna var generellt nöjda med Orust kommun som arbetsgivare.

Övervägande antal personer har svarat att de trivts med sina arbetsuppgifter och att deras kompetens tagits tillvara på ett bra sätt i verksamheten och att de skulle rekommendera andra att jobba i Orust kommun.

Ett förbättringsområde där ”betyget” blev lägre än medel är möjligheten att utvecklas i sitt arbete och möjligheten att kunna påverka sin arbetssituation. Något bättre ”betyg” blev det vad gäller hur kompetensen tagits tillvara på ett bra sätt i verksamheten.

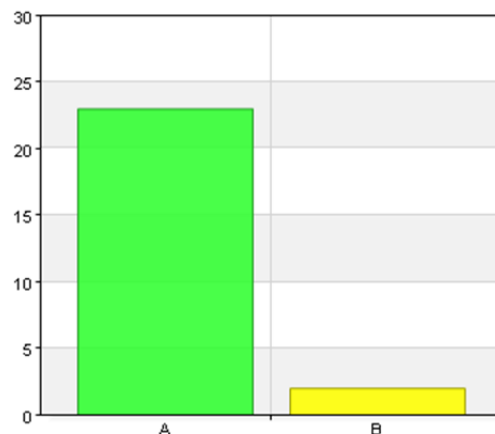
Anmärkningsvärt är att 40 % av de svarande angivit i fråga nummer sex problematik på arbetsplatsen som skäl till att man slutat i kommunen. På påståendet i fråga nummer 9f, jag har haft ett bra samarbete med min närmaste chef, svarade 20% att de inte instämmer medan 40 % svarade att de instämmer helt i påståendet. Samarbetet mellan de avgående och deras kollegor visade på att samarbetsklimatet varit bra. Cirka 60 % i fråga nummer sju har valt att gå till en ny arbetsgivare med högre lön som anledning.



1. Kön

Namn	Antal	%
A. Kvinna	23	92
B. Man	2	8
Total	25	100

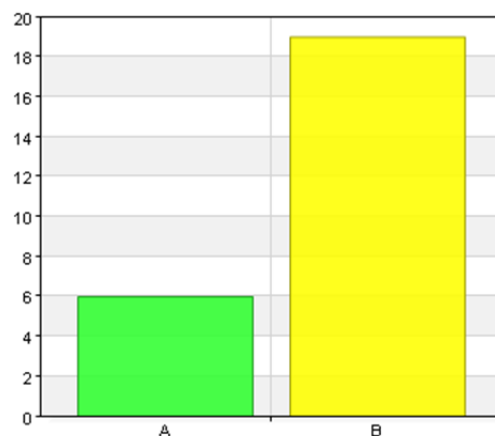
Svarsfrekvens
100% (25/25)



2. Ålder

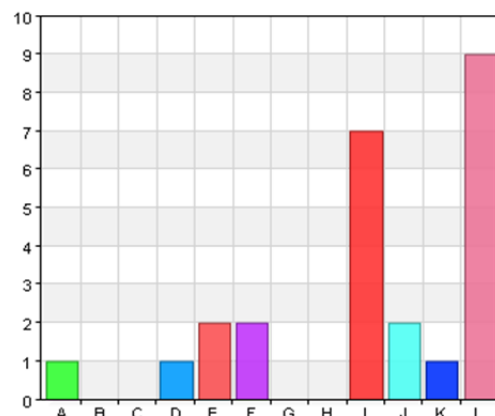
Namn	Antal	%
A. < än 39 år	6	24
B. > än 40 år	19	76
Total	25	100

Svarsfrekvens
100% (25/25)



3. Yrkeskategori - Ange huvudområde

Namn	Antal	%
A. Administrationsarbete	1	4
B. Hantverksarbete	0	0
C. Kultur-, turism- och fritidsarbete	0	0
D. Köks- och måltidsarbete	1	4
E. Ledningsarbete	2	8
F. Lokalvårdsarbete	2	8
G. Rehabilitering och förebyggande arbete	0	0
H. Räddningstjänstarbete	0	0
I. Skol- och barnomsorgsarbete	7	28
J. Socialt- och kurativt arbete	2	8
K. Teknik- och miljöarbete	1	4
L. Vård- och omsorgsarbete	9	36
Svarsfrekvens 100% (25/25) Total	25	100

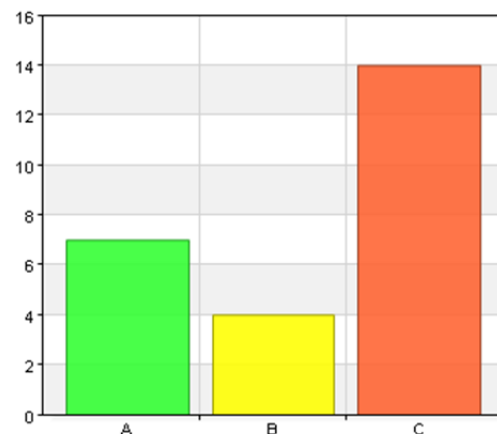




4. Hur länge var du anställd i Orust kommun innan du slutade?

Namn	Antal	%
A. < än 5 år	7	28
B. 5 - 10 år	4	16
C. > än 10 år	14	56
Total	25	100

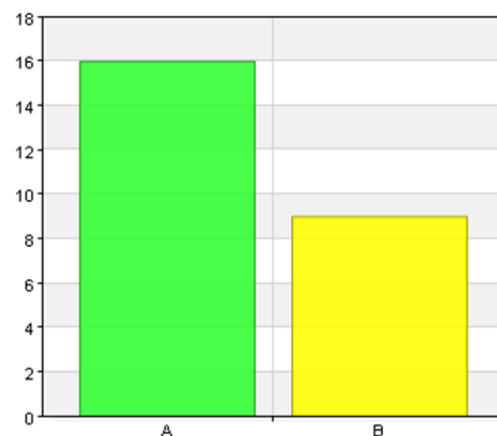
Svarsfrekvens
100% (25/25)



5. Vilken sysselsättningsgrad hade du senaste året innan du slutade?

Namn	Antal	%
A. Heltid	16	64
B. Deltid	9	36
Total	25	100

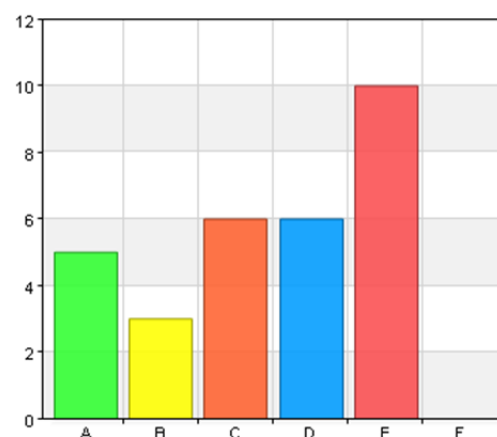
Svarsfrekvens
100% (25/25)



6. Vilket/vilka var skälen till att du slutade i Orust kommun?

Namn	Antal	%
A. Annat	5	20
B. Flytt till annan ort	3	12
C. Nytt job	6	24
D. Pension	6	24
E. Problematik på arbetsplatsen	10	40
F. Studier	0	0
Total	30	120

Svarsfrekvens
100% (25/25)



Fråga nummer sex är en flervalsfråga där man kan ange mer än ett skäl till avgången. Under svarsalternativet A, annat, har någon angivit ojämställd och dålig lönepolitik som avgångsorsak. Någon har skrivit hälsoskäl som orsak. Avsaknad av styrning och ledning är ett annat skäl och någon ansåg sig vara förbigången i en rekryteringsprocess.

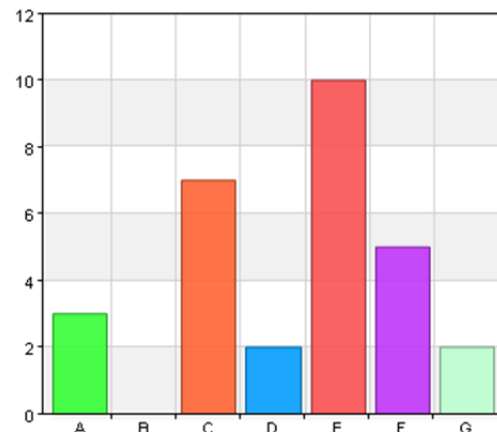


7. Om du valt att gå till ny arbetsgivare, vilket/vilka var skälen till det?

Namn	Antal	%
A. Andra arbetsuppgifter	3	17,6
B. Annan sysselsättningsgrad	0	0
C. Annat	7	41,2
D. Flyttat till annan ort	2	11,8
E. Högre lön	10	58,8
F. Kortare pendlingsavstånd	5	29,4
G. Ny yrkesinriktning	2	11,8
Total	29	170,6

Svarsfrekvens
68% (17/25)

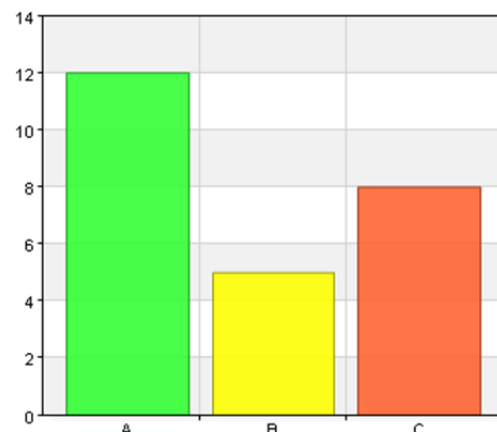
Fråga nummer sju är också en flervalsfråga. Under svarsalternativet C, annat, har någon angivit avsaknad av kompetensutveckling. Några upplevde bristande ledarskap hos chef som orsak. Någon angav behov av utveckling och nya utmanande uppgifter som avgångsskäl. Någon skrev att samarbetet med chefen fungerat bra.



8. Skulle du rekommendera andra att jobba inom Orust kommun?

Namn	Antal	%
A. Ja	12	48
B. Nej	5	20
C. Vet ej	8	32
Total	25	100

Svarsfrekvens
100% (25/25)



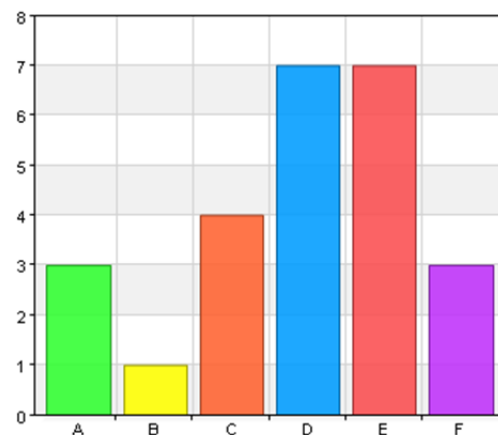
Motiveringarna till svaren i fråga åtta var ifrån några att de rekommenderade Orust kommun som arbetsgivare i helhet men inte till just deras arbetsplats eller chef, främst på grund av otydlig ledning men även avsaknad av flexibilitet. Några har nämnt mycket positiva omdömen om sina arbetsplatser och chefer. Någon har angivit osäkerhet med besparingar och många chefsbyten som orsak till sitt svar. Någon angav stress som orsak.



9a. Jag var nöjd med Orust kommun som arbetsgivare

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	3	12
B. 2	1	4
C. 3	4	16
D. 4	7	28
E. 5	7	28
F. 6 - Instämmer helt	3	12
Total	25	100

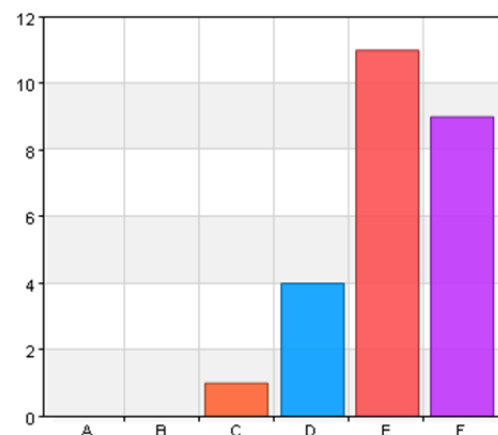
Svarsfrekvens
100% (25/25)



9b. Jag har trivts med mina arbetsuppgifter

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	0	0
B. 2	0	0
C. 3	1	4
D. 4	4	16
E. 5	11	44
F. 6 - Instämmer helt	9	36
Total	25	100

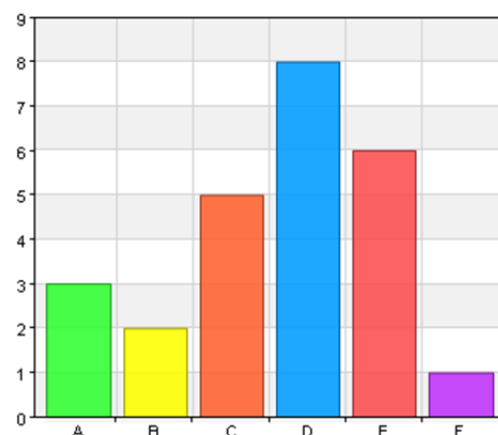
Svarsfrekvens
100% (25/25)



9c. Jag har kunnat påverka min arbetssituation

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	3	12
B. 2	2	8
C. 3	5	20
D. 4	8	32
E. 5	6	24
F. 6 - Instämmer helt	1	4
Total	25	100

Svarsfrekvens
100% (25/25)

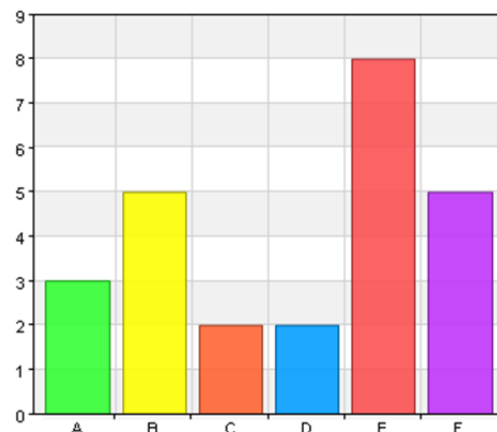




9d. Min kompetens har tagits tillvara på ett bra sätt i verksamheten

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	3	12
B. 2	5	20
C. 3	2	8
D. 4	2	8
E. 5	8	32
F. 6 - Instämmer helt	5	20
Total	25	100

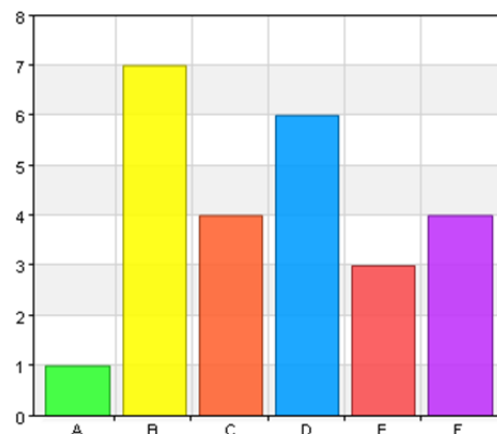
Svarsfrekvens
100% (25/25)



9e. Jag har haft möjlighet att utvecklas i mitt arbete

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	1	4
B. 2	7	28
C. 3	4	16
D. 4	6	24
E. 5	3	12
F. 6 - Instämmer helt	4	16
Total	25	100

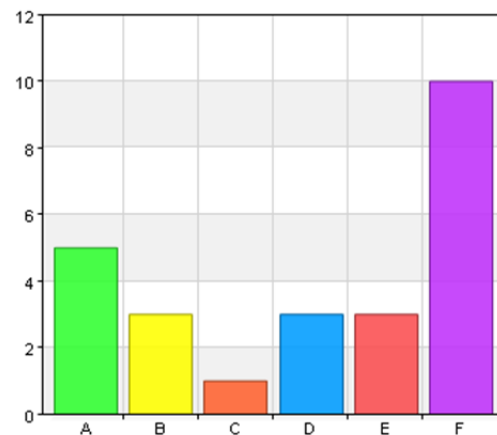
Svarsfrekvens
100% (25/25)



9f. Jag har haft ett bra samarbete med min närmaste chef

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	5	20
B. 2	3	12
C. 3	1	4
D. 4	3	12
E. 5	3	12
F. 6 - Instämmer helt	10	40
Total	25	100

Svarsfrekvens
100% (25/25)

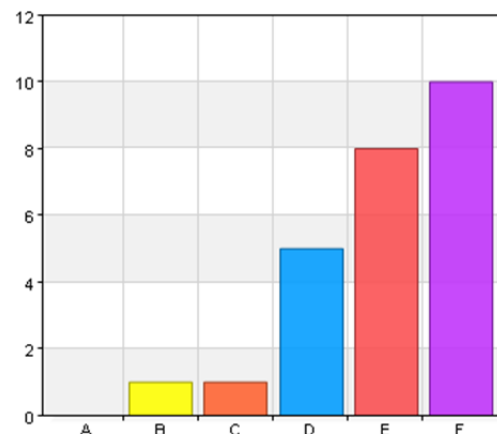




9g. Jag har haft ett bra samarbete med mina kollegor

Namn	Antal	%
A. 1 - Instämmer inte	0	0
B. 2	1	4
C. 3	1	4
D. 4	5	20
E. 5	8	32
F. 6 - Instämmer helt	10	40
Total	25	100

Svarsfrekvens
100% (25/25)



10. Övriga åsikter om din arbetsplats och/eller om Orust kommun som arbetsgivare

Fråga tio gav en möjlighet att fritt skriva om sina åsikter och sammanfattningsvis kan konstateras att det framkom mycket positivt, bland annat nämnde man flextidsmöjligheten, trevliga och kompetenta arbetskamrater och chefer. De förbättringsområden som oftast nämndes rörde organisation till exempel många förändringar och chefsbyten på kort tid som genomförts på bekostnad av arbetsron, samarbete mellan politiker och tjänstemän, effekten av att det varit ”politiskt rörigt”. Hårda sparkrav nämndes. Någon önskar att arbetsgivaren strävar efter heltidssysselsättningsgrad åt alla som vill och högre lön till vårdanställda.

Sjukfrånvaro

I den följande redovisningen av sjukfrånvaro ingår även timavlönade medarbetare.

Sjukfrånvaro	2014	2013
Över 60 dagar	44,0 %	50,4 %
- 29 år	6,1 %	5,7 %
30 – 49 år	7,5 %	7,1 %
50 – år	6,1 %	6,2 %
Kvinnor	7,2 %	7,0 %
Män	3,7 %	3,8 %
Totalt	6,7 %	6,5 %

Förändring av sjukfrånvaron under 2014

Vi kan konstatera att den totala sjukfrånvaron i procent under 2014 har ökat något jämfört med året innan från 6,5 % till 6,7 %. Andelen sjuka 60 dagar eller mer har minskat under 2014 från 50,41 % till 44,0 %. Männens sjukfrånvaro har minskat något medan den för kvinnorna har ökat under 2014.

Orust i jämförelse med andra kommuner 2013

Som jämförelse hade kommunerna i riket under 2013 en genomsnittlig total sjukfrånvaro bland sina medarbetare på 5,9 % (jämfört med 6,5 % för Orust kommun) och andelen sjuka 60 dagar eller mer var för riket 44,4 % för kommunerna i riket (jämfört med 50,4 % för Orust kommun). De kommunerna med lägst sjukfrånvaro 2013 låg på 3,5 % och kommuner med högst total sjukfrånvaro låg på 8,5 %.

Jämförelsestatistik för 2014 saknas vid tidpunkten för framtagande av detta dokument.



Yrkesgrupper med högst respektive lägst sjukfrånvaro

Nedan följer de yrkesgrupper som har haft högst respektive lägst sjukfrånvaro under 2014. Urvalet är baserat på befattningar med minst 10 medarbetare per yrkesgrupp och avser sjukfrånvaro andel av den tillgängliga ordinarie arbetstiden.

Befattning	Högst sjukfrånvaro 2014	Befattning	Lägst sjukfrånvaro 2014
Sjuksköterska	13,8 %	Administratör bygg, turist, miljö o bygg, samhällsutv	0,9 %
Lokalvårdare/städare	12,7 %	Hantverkare	1,1 %
Vårdare, dagverksamhet	11,5 %	Fritidsledare	1,8 %
Undersköterska	9,2 %	Socialpedagog	2,4 %
Ledning äldreomsorg	9,0 %	Lärare praktiska/estetiska ämnen	2,5 %

Felkällor

All sjukfrånvaro registreras inte som sådan. Som i många andra kommuner används ibland semesterdagar, inestående kompensationstid, eller liknande för registrering av enstaka dagars frånvaro. Samtidigt finns naturligtvis även de som är sjuka, men ändå befinner sig på arbetet.

**Kostnader för personal**

I personalkostnaderna ingår alla som under året fått lön eller arvode utbetalt av Orust kommun.

Kostnad	Belopp år 2014	Belopp år 2013	Belopp år 2012
Månadslöner	353 590 286kr	342 291 243kr	331 400 018kr
Tillägg (ob-ers, jour, beredskap, semesterers. m.m.)	29 589 094kr	27 328 166kr	26 410 376kr
Övertid/fyllnadstid	9 307 567kr	8 786 486kr	7 930 625kr
Arvoden	8 602 130kr	7 140 945kr	7 015 300kr
Timavlönade	33 961 770kr	31 063 906kr	31 757 691kr
Frånvaro	- 34 813 724kr	- 34 009 122kr	- 33 138 877kr
Övrigt (bilers, omkostnadsers, traktamente m.m.)	2 932 039kr	1 927 882kr	1 881 201kr
Totalt	403 169 162kr	384 529 506kr	373 256 334kr

Semester – och okompenserad övertidsskuld

Semesterskulden som består av ej uttagen semester hos personalen uppgick vid årsskiftet

Till 17,1 mnkr. Detta är en minskning med 0,2 mnkr jämfört med förra årsskiftet.

Okompenserad övertidsskuld som består av ej uttagen övertid/fyllnadstid uppgick vid årsskiftet till 1,9 mnkr. Detta är en sänkning med 0,1 mnkr jämfört med förra årsskiftet.