

Personalstrategiska frågor Redovisning av personalstatistik för 2004

Sammanfattning

Tabell	Område	Nyckeltal 2004
1A	Antal anställda tillsvidare	2 925 anställda
	Antal anställda tidsbegränsade	406 anställda
	Antal anställda samtliga	3 331 anställda
	Andel kvinnor samtliga	82 %
	Andel män samtliga	18 %
1B	Chefer, andel kvinnor och män	86 kvinnor och 24 män
	Antal anställda per chef	30 anställda
1C	Åldersgrupp – över 50 år	41 %
	Åldersgrupp – under 50 år	59 %
	Medelålder på förvaltningen totalt	46 år
	Medelålder, kvinnor och män	Kvinnor 47 år, män 44 år
2A	Personalomsättning – nyanställda	12 %
2B	Personalomsättning – avgångna	10 %
2C	Pensionsavgångar	53 personer
3	Övertaliga antal brutto	27 bruttoövertaliga
	Övertaliga antal netto	4 nettoövertaliga
4A	Löneöversyn utfall Kommunal	3,14 %
4B	Löneöversyn utfall övriga förbund	3,18 %
5A	Utbetald sjuklön och tillägg	10 mkr
	Personalförsäkringskostnader för sjuklön	4,5 mkr
5B	Sjukfrånvarodagar totalt antal	123 603 dagar
6A	Faktiskt arbetad tid – samtliga	75 %
6B	Faktiskt arbetad tid – kvinnor	73 %
	Faktiskt arbetad tid – män	80 %
	Sjukfrånvarotal – kvinnor	11,2 %
	Sjukfrånvarotal – män	8,4 %
	Sjukfrånvarotal – samtliga	10,7 %
7	Sjukfrånvarotal per enhet	-
8	Övertid mertid totalt antal timmar	61 024 timmar
9	Arbetsskadeanmälningar	193 anmälningar
10	Utbildningskostnader totalsumma	9,8 mkr
	Utbildningskostnader per anställd	2 900 kronor

Tabellkommentarer (tabellerna finns i bilaga 2)

Mättidpunkten är 31 december 2004. Statistiken är framtagen ur lönesystemet LISA med ICE, ekonomisystemet och statistikunderlag som stadsledningskontoret tillhandahåller.

Inom verksamhetsområdet **Administration** i nedanstående diagram ingår Staben, Ekonomiavdelningen, Personalavdelningen, avdelningen Stadsdelsmiljö och teknik. Detta förhållande gäller alla tabeller och diagram utom för arbetsskadeanmälningar och

Personalstrategiska frågor – Redovisning av personalstatistik för 2004

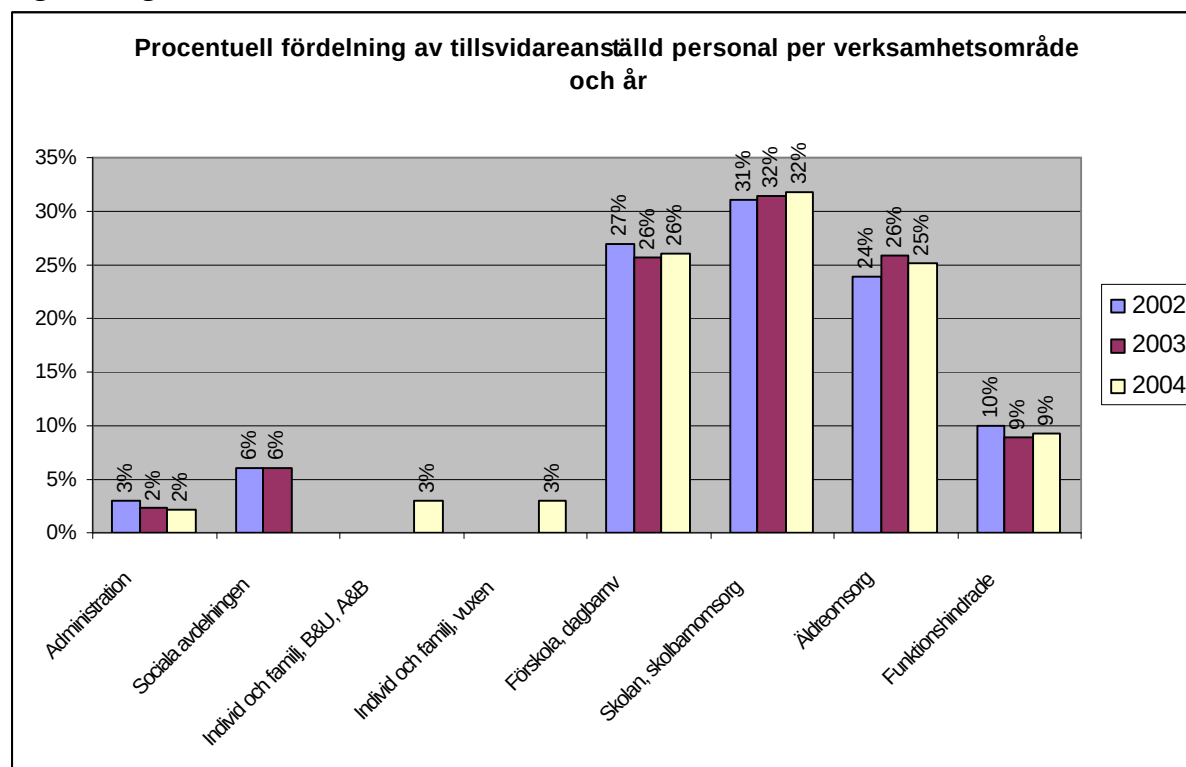
utbildningskostnader, då redovisningen i princip visar verksamhetsavdelningar i stället för verksamhetsområden.

En omorganisation genomfördes under hösten 2003, då socialpsykiatrien från dåvarande Handikappomsorgsavdelningen och missbruksfrågorna från dåvarande Sociala avdelningen tillsammans bildade en ny avdelning. Den nya avdelningen heter **Individ och Familj, Vuxen**. Sociala avdelningen har bytt namn till **Individ och Familj, Barn & Ungdom, Arbete & Bistånd** och Handikappomsorgsavdelningen har bytt namn till avdelningen **Omsorg om funktionshindrade**. På grund av omorganisationen är det i vissa fall svårt att göra en jämförelse mellan åren 2003 och 2004.

Tabell 1 A visar antalet anställda efter kön och verksamhetsområde. Den 31 december 2004 fanns det 3 331 månadsavlönade personer i Hässelby - Vällingby stadsdelsförvaltning, 2 925 tillsvidareanställda (88 %) och 406 tidsbegränsat anställda (12 %). Det innebär att stadsdelens personal ökat med 53 personer eller 1,6 % jämfört med 2003.

Av alla månadsavlönade var 2 736 kvinnor och 595 män. Kvinnorna utgör därmed 82 % och männen 18 % av de anställda. Andelen kvinnor var högre bland de tillsvidareanställda, 83 %, än bland de tidsbegränsat anställda, 76 %.

I nedanstående diagram visas procentuell fördelning av de tillsvidareanställda på verksamhetsområde och år. Det är bara inom Skolan som andelen tillsvidareanställda har ökat något, övriga verksamhetsområden har minskat eller har oförändrad andel.

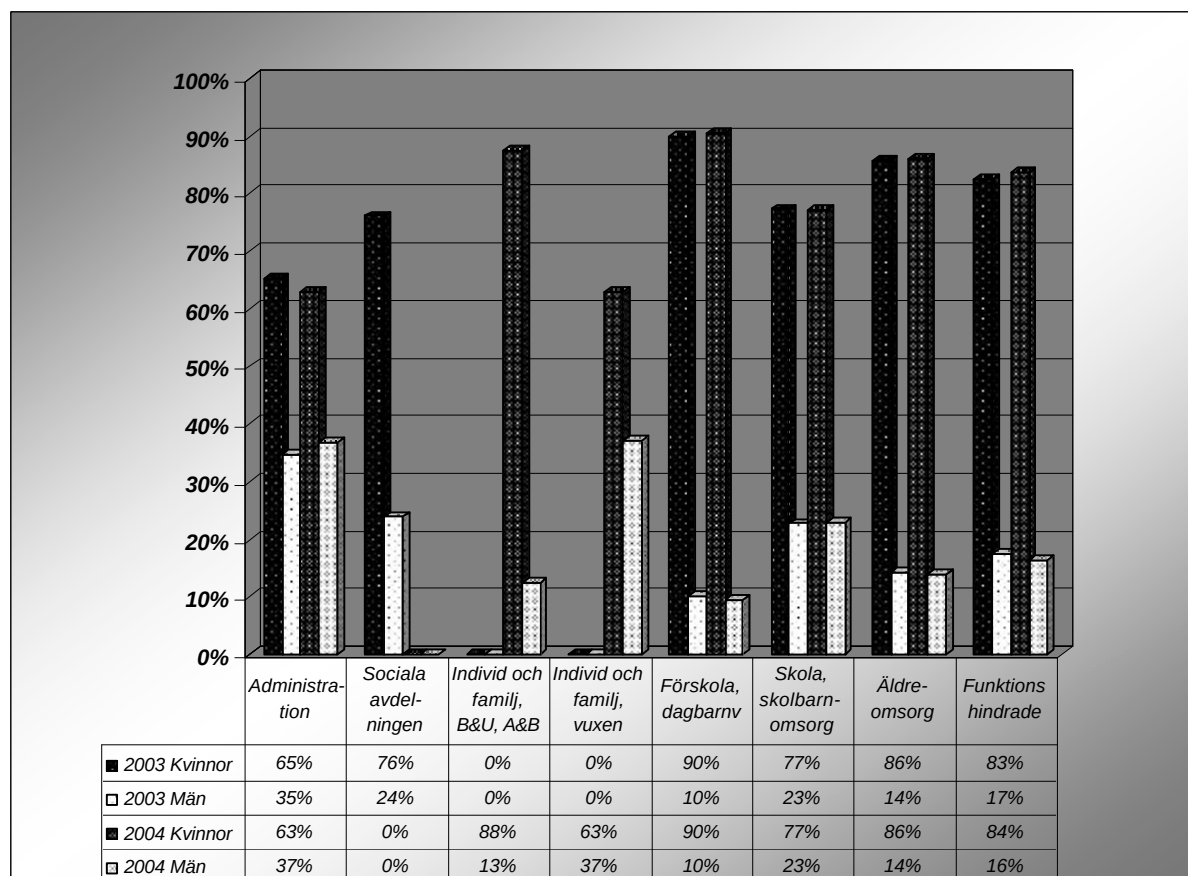


Könsfördelning per verksamhetsområde

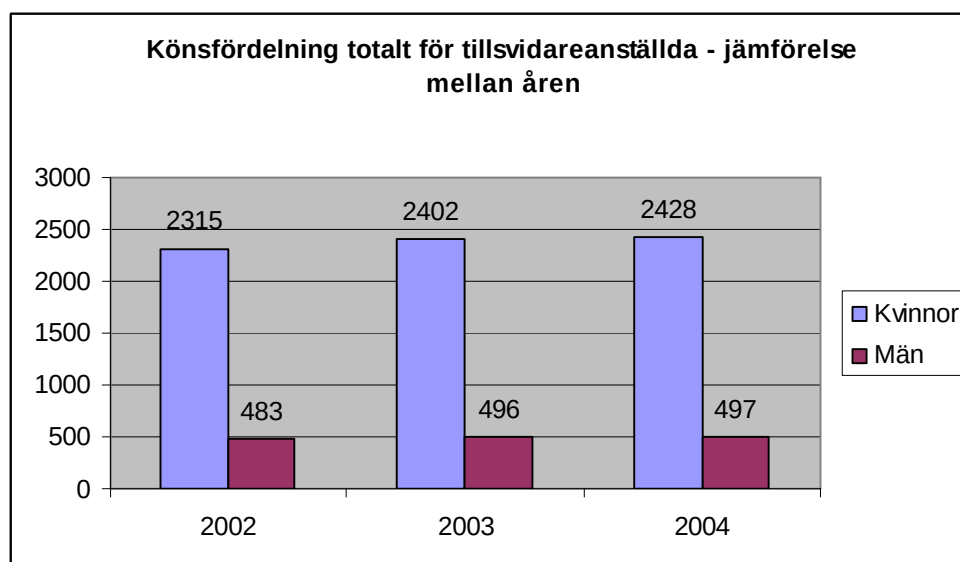
Vi har 2428 kvinnor och 497 män tillsvidareanställda i stadsdelen, en ökning med 26 kvinnor och en minskning med en man jämfört med 2003. Inom Administrationen och Individ och

Personalstrategiska frågor – Redovisning av personalstatistik för 2004

Familj, Vuxen är det bäst balanserade beträffande andelen kvinnor/män, nämligen 63 % kvinnor och 37 % män. Lägst andel män finns inom Förskolan 10 %.

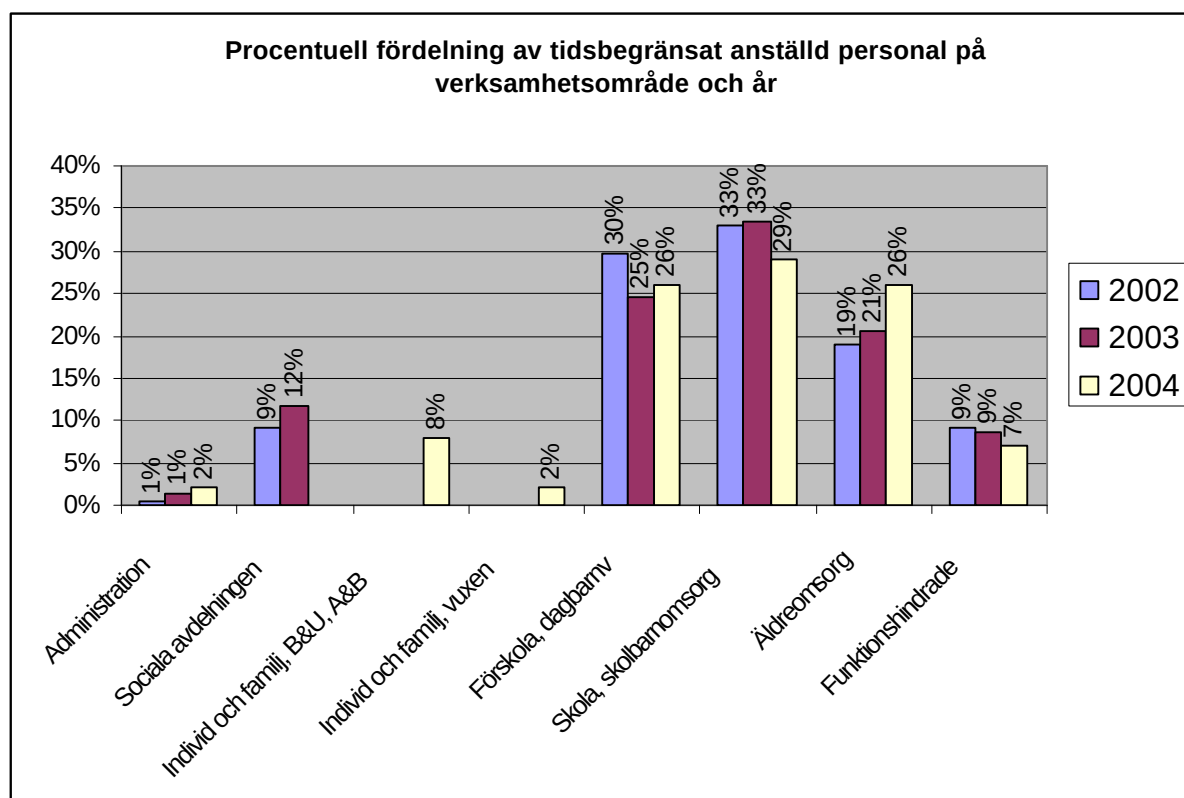


Ingen större förändring i andelen kvinnor och män kan noteras mellan åren 2002-2004.



Tidsbegränsat anställda

I verksamheterna finns ett behov av vikarier på längre ledigheter, dessa har månadslön (vikariat 3 månader eller längre). Det totala behovet av tidsbegränsat anställda har ökat från 368 till 380 mellan åren 2002 och 2003. Sedan skedde ytterligare en ökning till 406 vikarier för 2004. Antalet tidsbegränsat anställda har ökat med en procentenhet inom Administrationen, Förskolan och med fem procentenheter inom Äldreomsorgen. Det har minskat inom Skolan och Omsorgen om funktionshindrade.



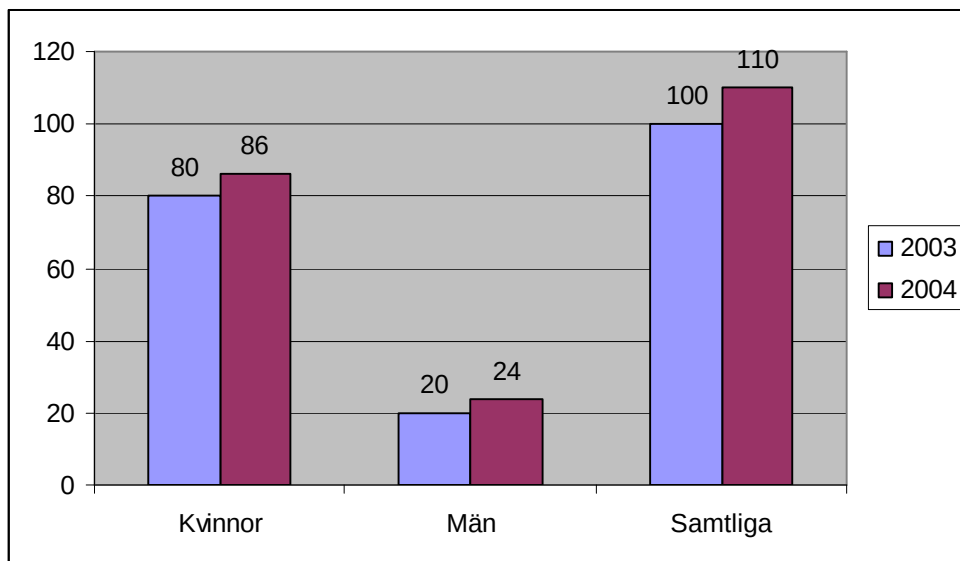
Intermittenta anställda (timvikarier)

Ingen referens till tabell. Det är viktigt att personalen har rätt anställningsform.

Kontinuerligt görs en översyn av hur "timvikarierna" är anställda och de som inte tjänstgjort de senaste tre månaderna avslutas och står inte "öppna" i lönesystemet. Den 31 december 2004 var ca 100 medarbetare registrerade i lönesystemet, jämfört med förra årets 409 och 2002 års 476. Minskningen beror på att löneadministratörerna har gjort en insats under 2004 för att stänga de timvikarier i lönesystemet som inte arbetat de senaste tre månaderna, därför är en jämförelse mellan åren inte helt relevant.

Chefer

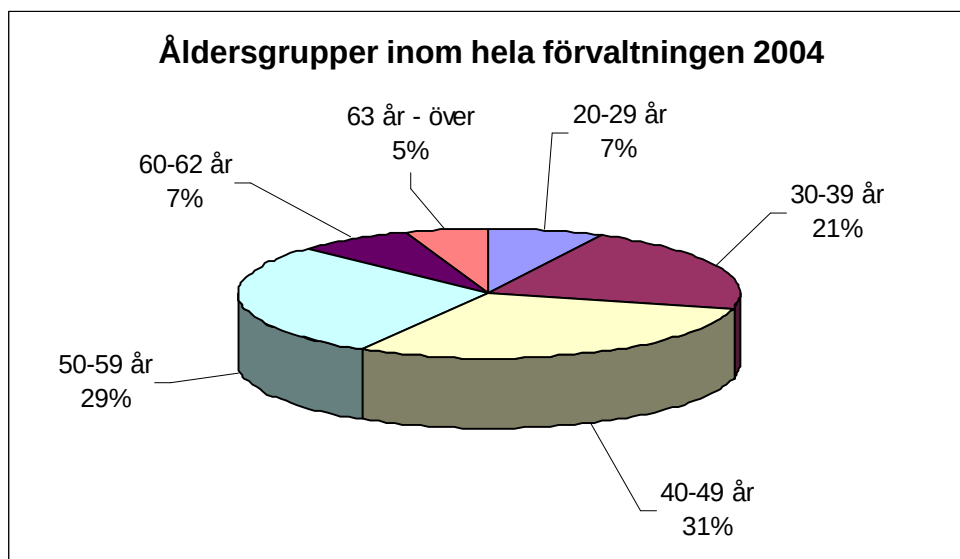
Tabell 1 B visar antalet chefer fördelat på kvinnor och män under 2003 och 2004. Ökningen av antalet chefer med 10 mellan 2003 och 2004 beror på omorganisationen inom avdelningen för Omsorg om funktionshindrade som trädde i kraft 2004-01-01. Verksamhetsledarna fick då söka anställningar som biträdande enhetschefer med personal- och budgetansvar.

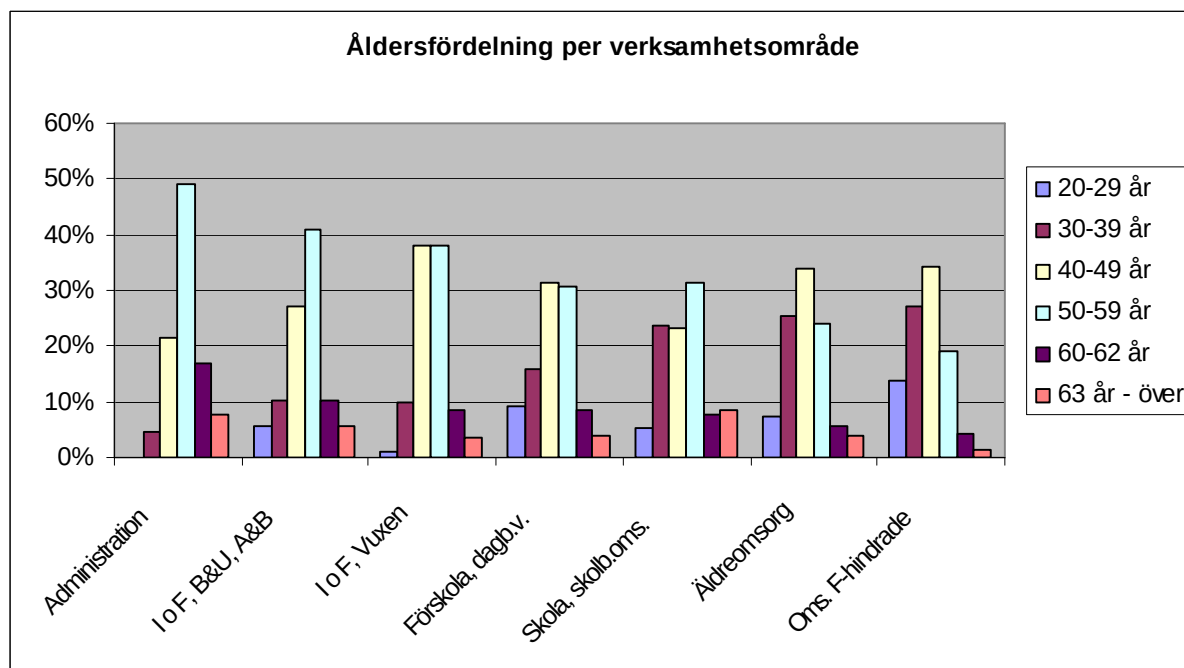


I tabell 1 B även finns en uppdelning av chefer per verksamhetsområde och kön, vilket visar att de flesta manliga cheferna finns inom Skolan och att det inte finns några manliga chefer alls inom Individ och Familj Vuxen och inom Förskolan. Tabellen visar också att det är inom Förskolan som cheferna har de flesta anställda (54 anställda/chef) och att "chefstätheten" är som störst inom Administrationen (9 anställda/chef).

Åldersfördelning per verksamhetsområde

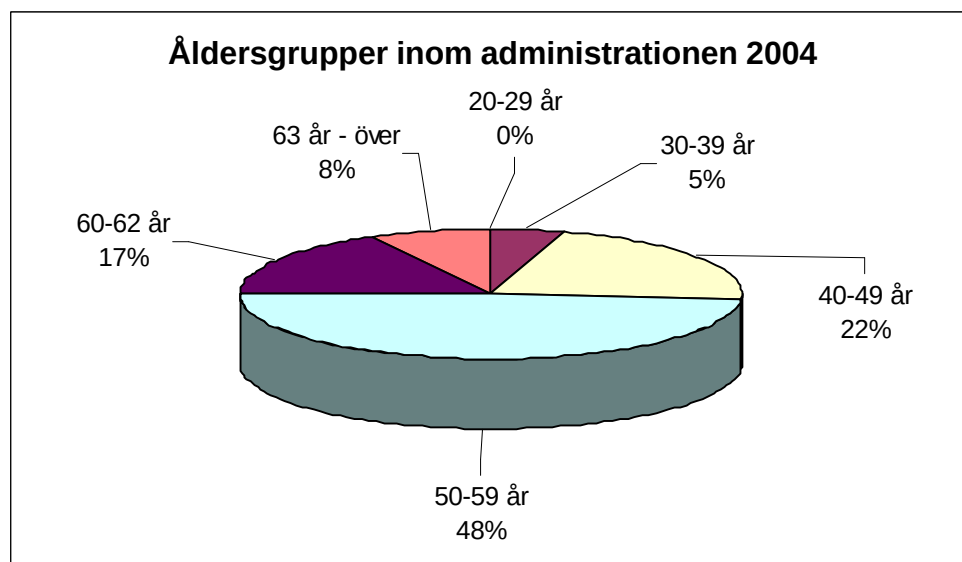
Tabell 1C visas åldersfördelningen i gruppen tillsvidareanställda månadsanställda. Vi hade inga tillsvidareanställda medarbetare som var under 20 år under 2004. De båda följande diagrammen visar att 41 % av medarbetarna är i åldrarna 50 och äldre och att 59 % är yngre än 50 år. Medelåldern på hela förvaltningen är 46 år, för kvinnor 47 år och män 44 år.



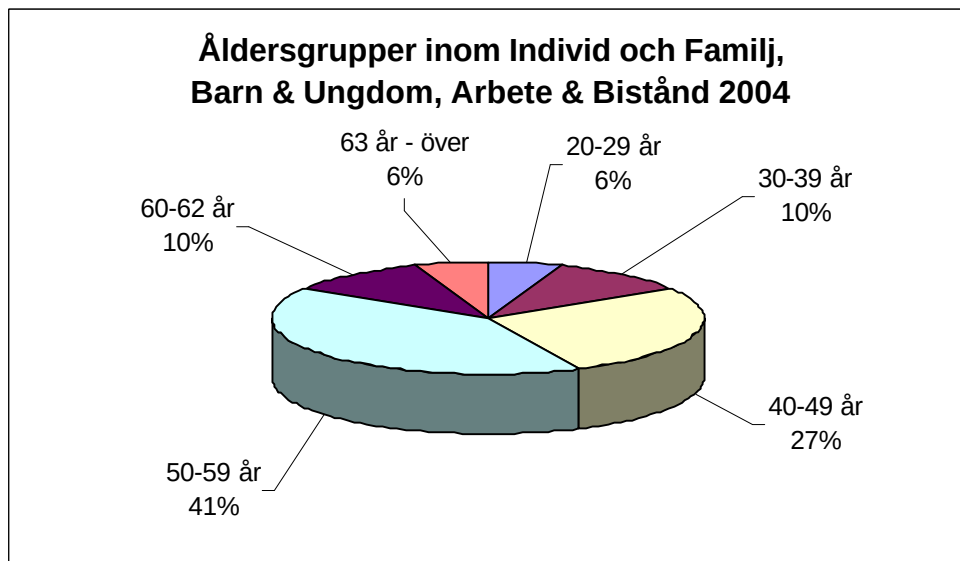


För att ytterligare tydliggöra åldersfördelningen på verksamhetsområdena redovisas de nedan i ett diagram per verksamhetsområde. Högst medelålder är det inom Administrationen, 54 år, och lägst inom Omsorg om funktionshindrade, 42 år. Inom Administrationen är 25 % över 60 år och flera innehar nyckelpositioner, vilket bör beaktas i kommande kompetensförsörjningsplaner.

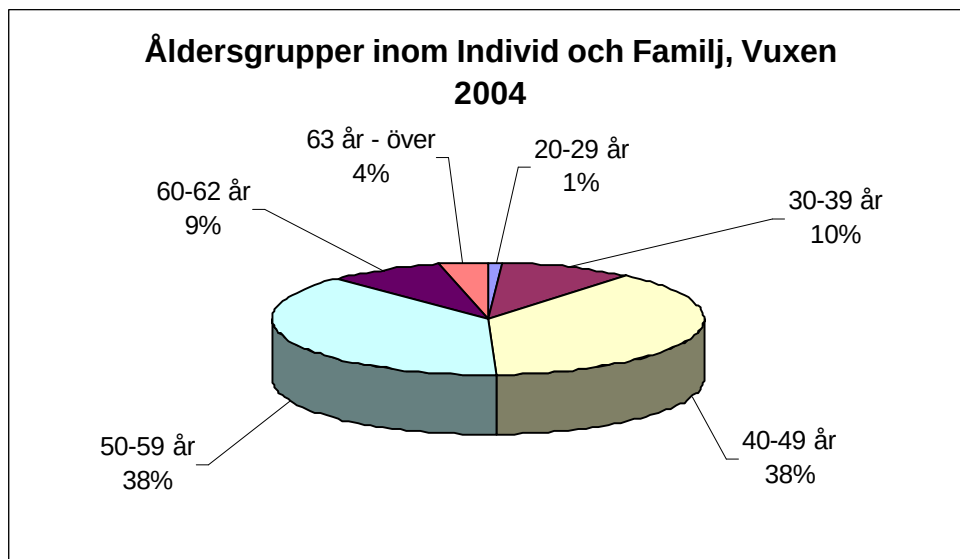
Medelåldern inom administrationen är 54 år.



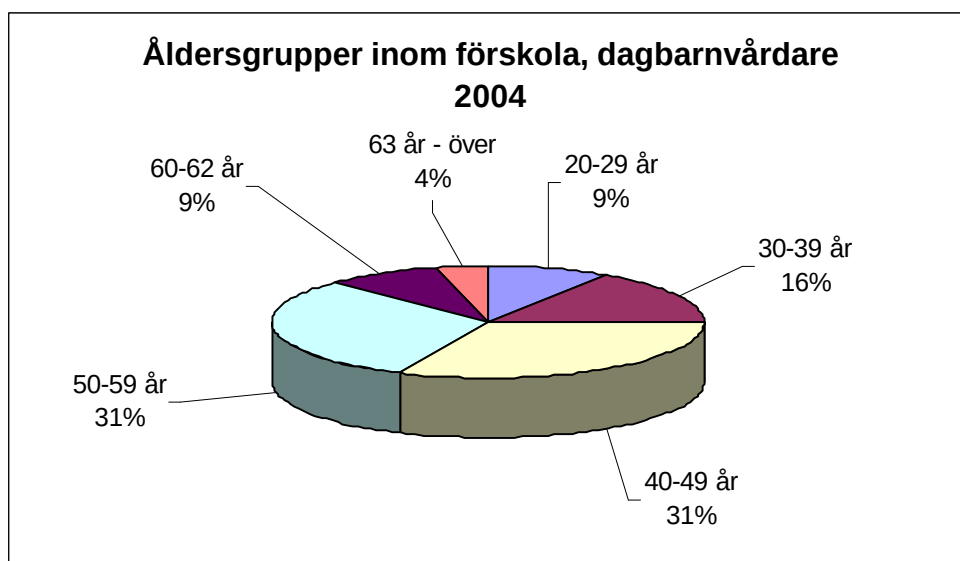
Medelåldern inom Individ och Familj, Barn & Ungdom, Arbete & Bistånd är 50 år.



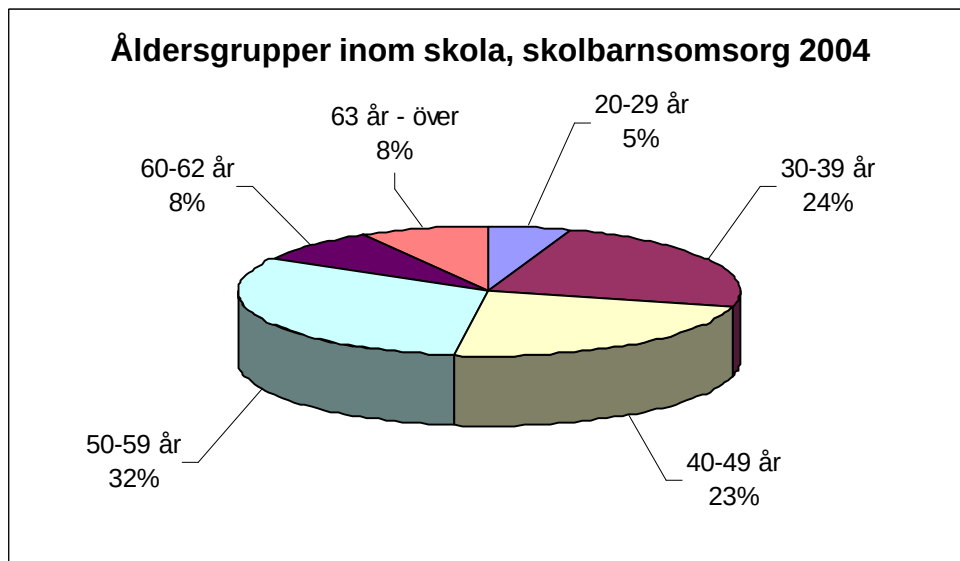
Medelåldern inom Individ och Familj, Vuxen, är 49 år.



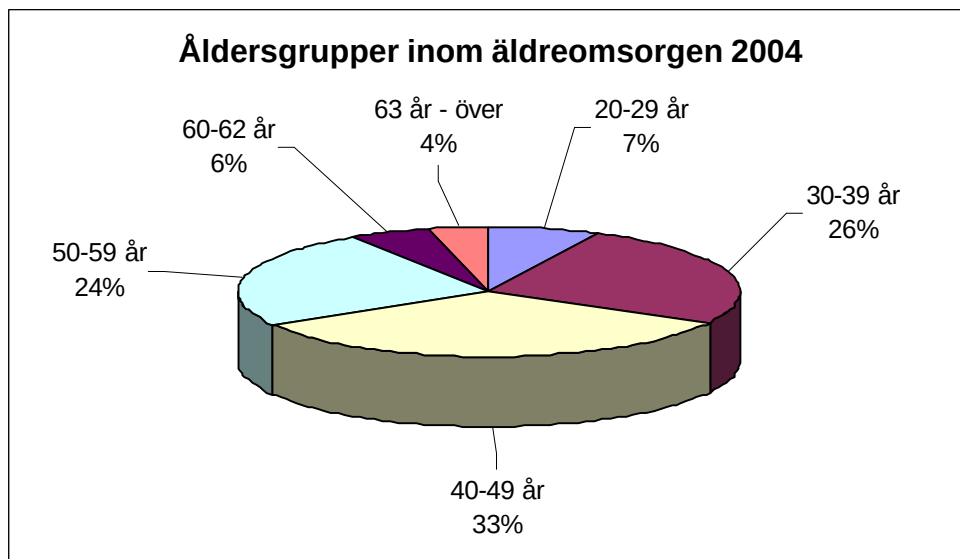
Medelåldern inom förskolan är 47 år.



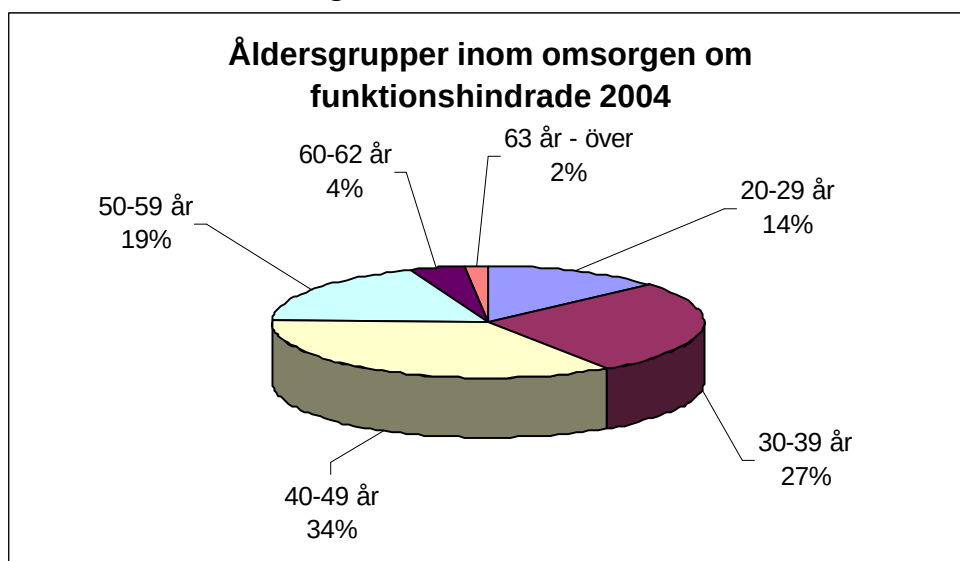
Medelåldern inom skolan är 47 år,



Medelåldern inom äldreomsorgen är 45 år.

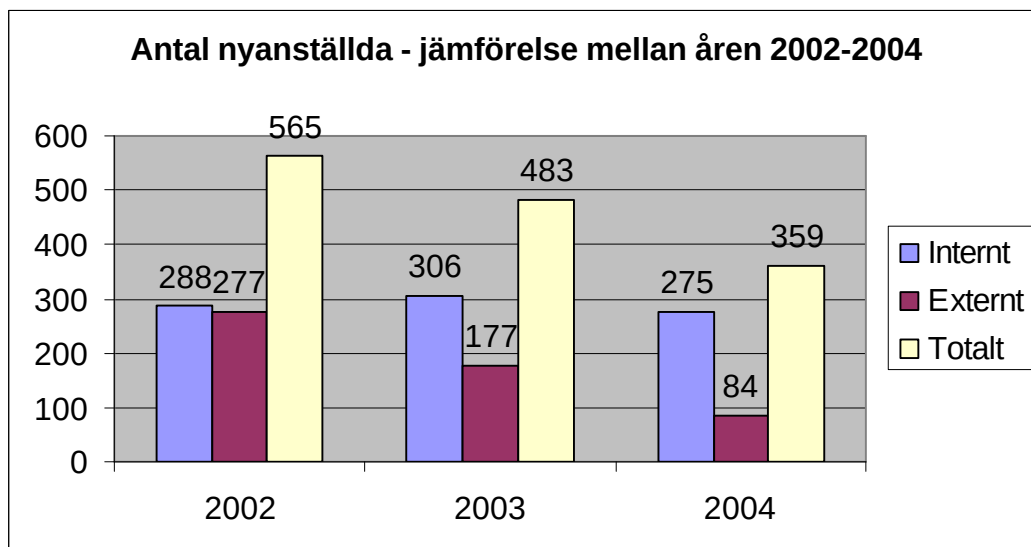


Medelåldern inom Omsorg om funktionshindrade är 42 år.

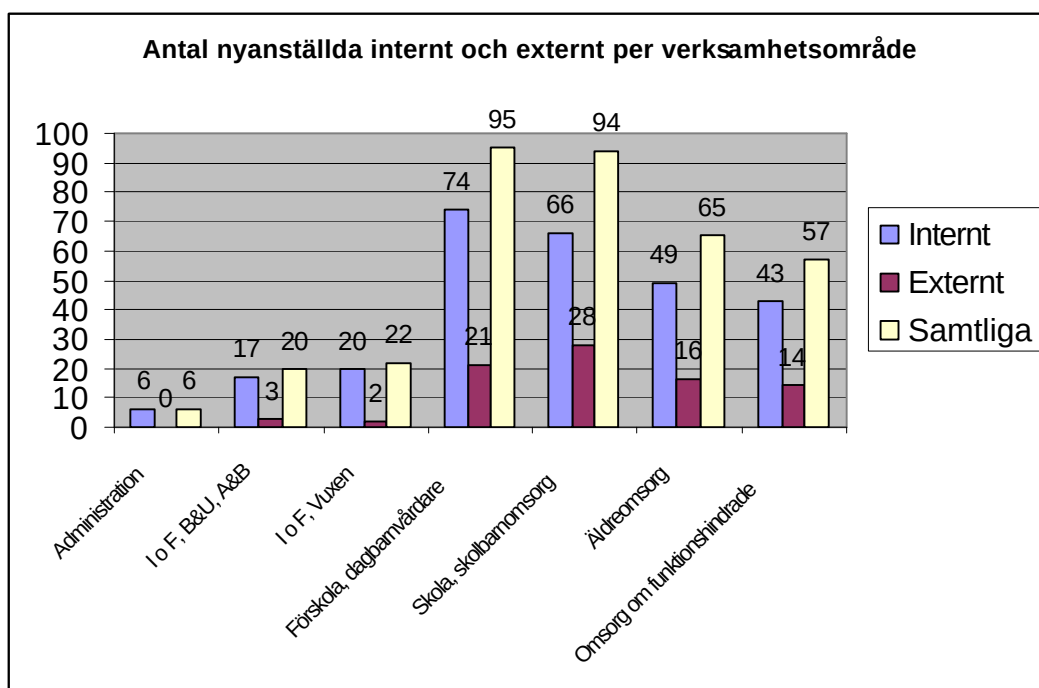


Nyanställd personal

Tabell 2 A visar att totalt 359 medarbetare fått en tillsvidareanställning under året, varav 275 rekryterats internt inom staden och 84 externt. Under 2003 rekryterades 483 och under 2002 rekryterades 565 medarbetare, vilket betyder att nyrekryteringen minskat och särskilt den externa rekryteringen. Den högre andelen nyanställda under 2002 och 2003 hänför sig till stor del av att Råcksta sjukhem och Skolörtens äldreboende gick över i kommunal regi.



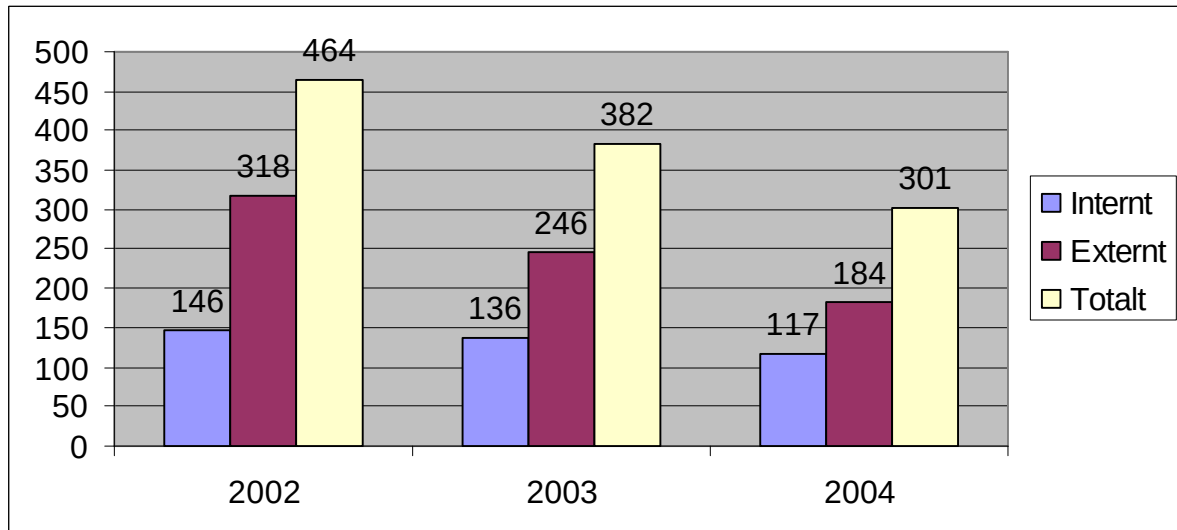
Fördelning per verksamhetsområde av **nyanställda** som rekryterades under året internt och externt:



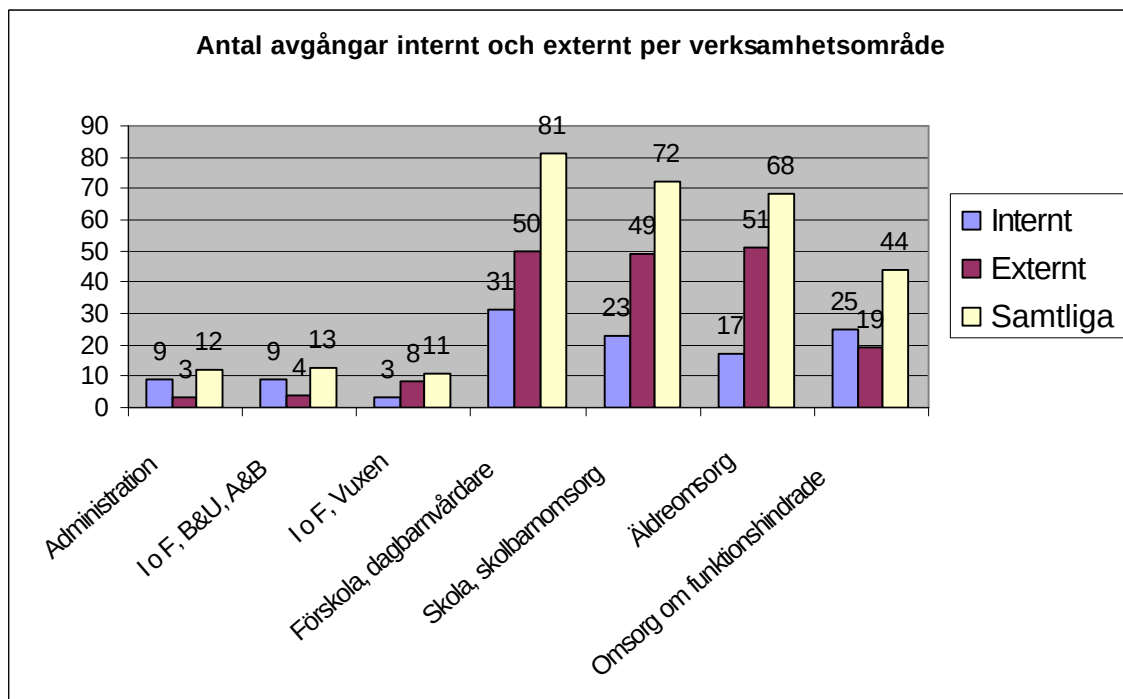
Tabell 2 A visar också **personalomsättningen** per verksamhetsområde och totalt räknat på nyanställningar. Personalomsättningen är 12 % totalt på förvaltningen och ligger på över 20% inom Individ och Familj B&U A&B, Individ och Familj Vuxen och inom Omsorg om funktionshindrade.

Avgångar

Tabell 2 B visar att totalt 301 av den tillsvidareanställda personalen har slutat under 2004, varav 117 medarbetare har gått vidare till annan anställning internt och 184 har slutat i staden. Under 2003 slutade 382 och under 2002 464 medarbetare, vilket betyder att avgångarna har minskat och särskilt de externa avgångarna.



Fördelning per verksamhetsområde av avgångar internt och externt:

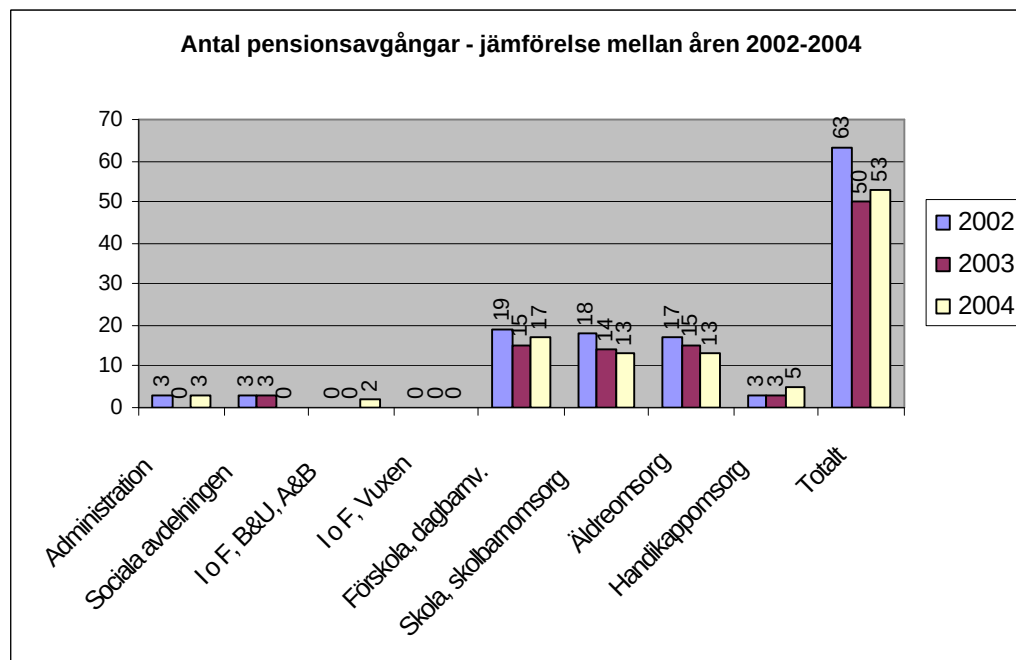


Tabell 2 B visar också **personalomsättningen** per verksamhetsområde och totalt räknat på avgångar. Personalomsättningen är 10 % totalt på förvaltningen och ligger på över 10 % inom alla verksamhetsområden utom Administrationen och Äldreomsorgen.

Pensionsavgångar

I tabell 2 C redovisas hur många av de avgångna som har fått pension av olika slag. Det är redovisat per verksamhetsområde och den slags pension (d v s särskild ålderspension, sjukersättning tillsvidare och ålderspension) det handlar om.

53 medarbetare har avslutat sin anställning med pension. Av dessa har 3 personer fått särskild ålderspension, 25 personer har fått sjukersättning tillsvidare (tidigare förtidspension) och 25 personer har avgått med ålderspension.



Övertalighet

Tabell 3 visar totalt antal brutto- och nettoövertaliga – jämförelse 2003-2004

År 2003 fanns 26 medarbetare förhandlade som bruttoövertaliga och fyra medarbetare var nettoövertaliga (omedelbart tillgängliga) och under 2004 var 27 brutto- och fyra nettoövertaliga, en ökning med en bruttoövertalig. Av de fyra nettoövertaliga finns tre inom Administrationen och en inom Skolan.

Löneöversyn 2004

Tabell 4 A visar resultatet av lönerevisionen per den 1 april 2004 inom Kommunals avtalsområde. Inom Kommunals avtalsområde fanns det anställda som är medlemmar i andra förbund vilket visas i tabellen. Resultatet av förhandlingarna för 1 285 medlemmar medförde en ökad lönekostnad på 685 tkr och utgjorde 3,14 % av lönesumman för de tillsvidareanställda som fanns inom Kommunals avtalsområde. De 307 anställda som är oorganiserade inom Kommunals avtalsområde är inte medräknade, men har även de fått en lönerevision. Utfallet var 2,45 % (124 tkr).

Tabell 4 B visar resultatet av lönerevisionen inom övriga förbund. Sammantaget var utfallet 3,18 % på 1 260 medlemmar som var tillsvidareanställda, vilket medförde en ökad

lönkostnad på 966 tkr. De 144 anställda som är oorganiserade inom övriga förbunds avtalsområden är inte medräknade i tabellen, men har även de fått en lönerevision. Utfallet var 2,99 % (411 tkr).

Även de tidsbegränsat anställda har fått en löneöversyn, men de genererar inga pengar till de ”potter” som man räknar fram som förhandlingsutrymme. Eftersom de har en tidsbegränsad anställning som nyss är lönesatt eller snart kan förlängas är de inte med i förhandlingsutrymmet. En löneöversyn görs även för de timanställda när all övrig löneöversyn är klar.

Sjukfrånvaro och sjuklönkostnader

Tabell 5 A visar kostnaderna för sjukfrånvaron och tabellen kommenteras nedan.

Karensdag

Totalt har 6 465 arbetsdagar bokförts som karensdagar. Detta har medfört löneavdrag för de sjuklediga med 4,6 mkr och minskade personalförsäkringskostnader (pf) med nära 2,0 mkr.

Sjukfrånvaro dag 2 – 21

I stadsdelen har medarbetare som är tillsvidareanställda eller har begränsat vikariat med månadslön haft 21 622 sjukfrånvarodagar (karensdag ej inräknad). Sjuklön har betalats ut till ett belopp av 12,9 mkr samt tillkommande pf 5,5 mkr. I övriga tillägg under samma sjukfrånvaroperiod har nära 0,5 mkr samt pf 0,2 mkr utbetalats.

Sjukfrånvaro dag 22 – 90

Sjuklön dag 22 – 90 (10 %) har utbetalats för 14 290 arbetsdagar. Kostnaden för denna sjuklön har bokförts till nära 1,0 mkr samt pf nära 0,4 mkr.

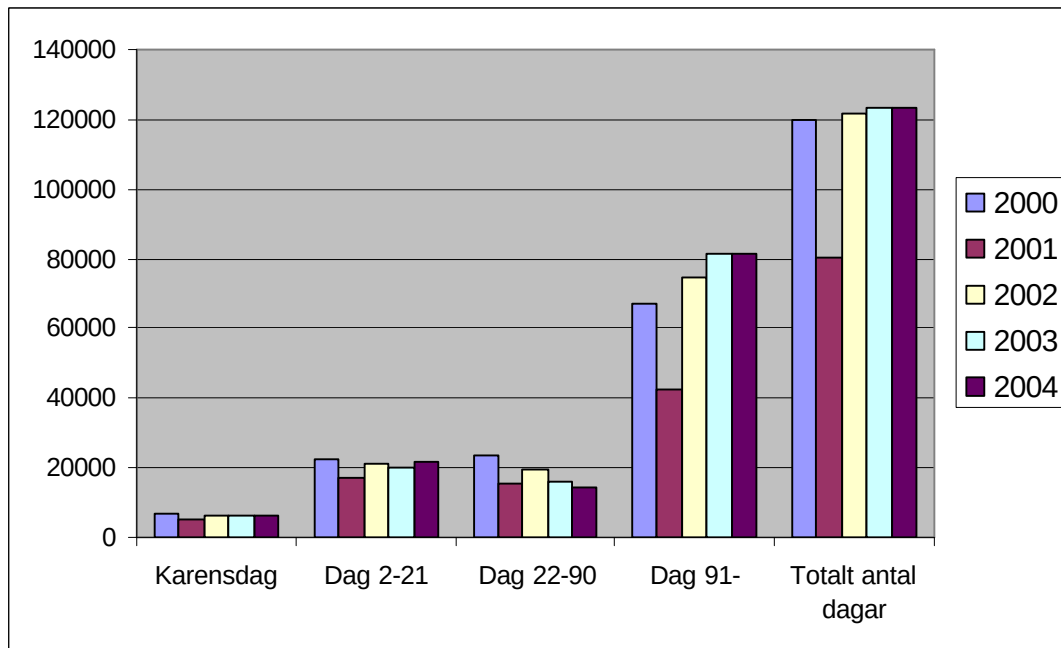
Sjukfrånvaro dag 91 och fler

Sjukfrånvaro dag 91 och fler har uppgått till 81 226 dagar. Ingen ersättning från arbetsgivaren har betalats ut.

En större kostnad som redovisades här för första gången 2003 är den sjuklön (maxsamordning) som betalas ut till medarbetare med en lön som överstiger 62,5% av prisbasbeloppet, d v s 24 563 kr/mån. Sjuklön för maxsamordning har betalats ut för 7 350 dagar under 2004. Kostnaden för denna sjuklön har bokförts till 0,5 mkr och pf 0,2 mkr.

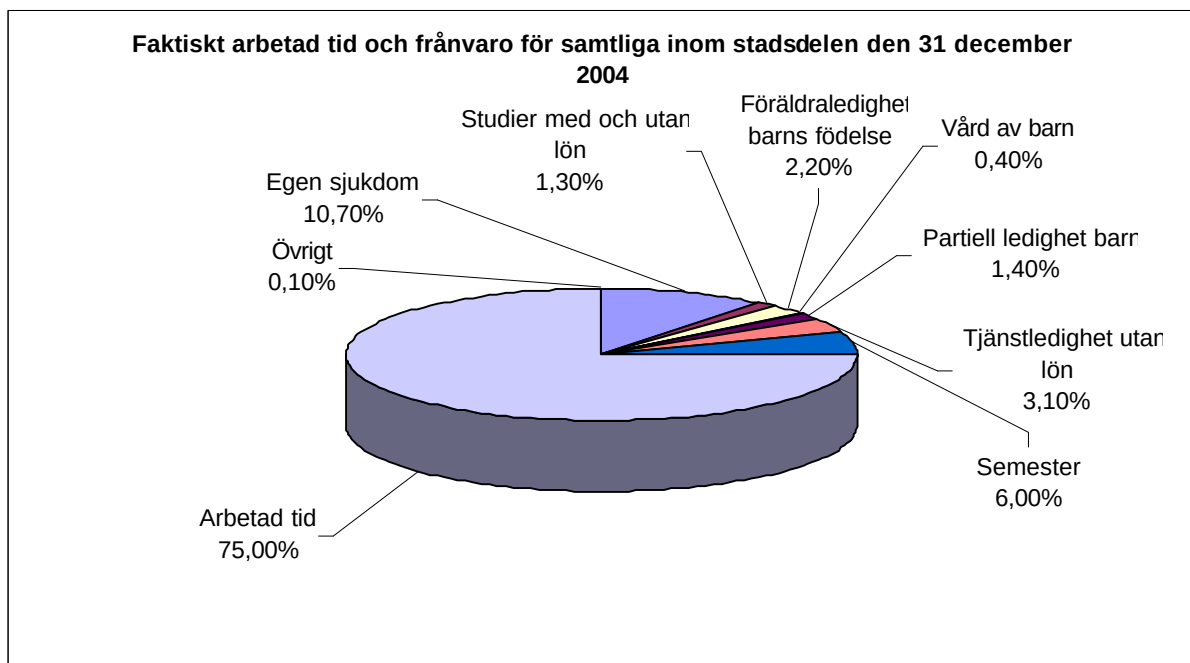
Total kostnad för sjuklön, tillägg och personalförsäkringskostnader för år 2004 är **14,8 mkr** vilket är en höjning med 1,5 mkr jämfört med 2003.

I diagrammet nedan kan man se utvecklingen av antal sjukdagar under åren 2000-2004. Anledningen till att siffrorna för 2001 är låga, är att de inte togs fram på samma sätt som för övriga år. Sjukfrånvaron i stadsdelen har minskat med 0,4 procentenheter, från 11,1 % 2003 till 10,7 % 2004.



Faktiskt arbetad tid och frånvaroorsaker

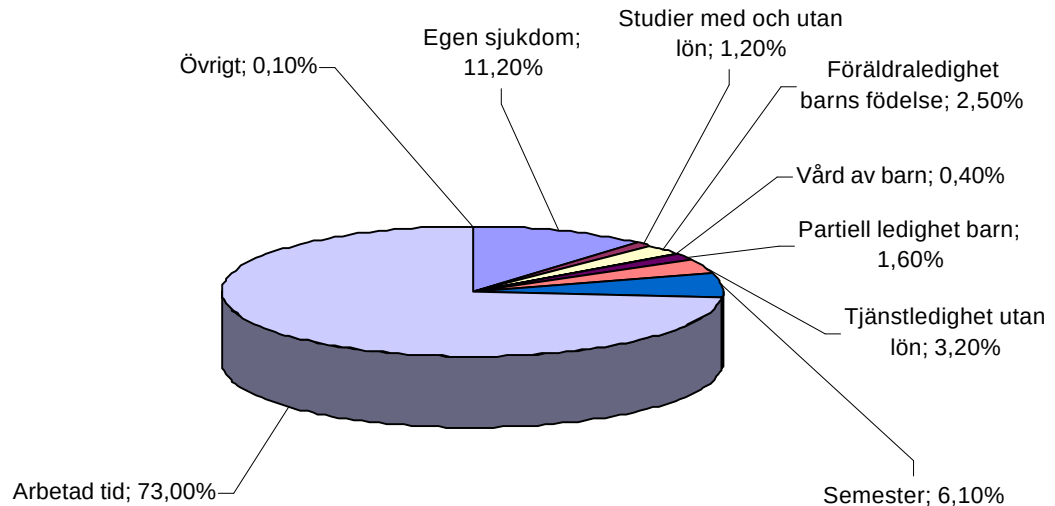
Tabell 6 A visar att den arbetade tiden har ökat i takt med att sjukfrånvaron har minskat de senaste åren.



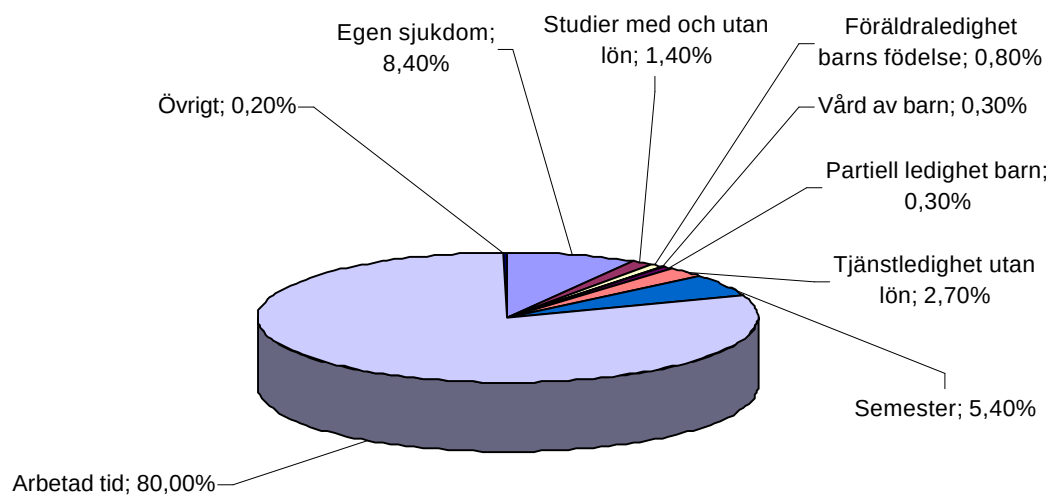
Förutom sjuktal (11,1 % 2003) och arbetad tid (74 % 2003) är värdena i princip de samma jämfört med 2003. År 2004 särredovisas föräldraledigheterna för vård av barn och partiell ledighet barn. Tidigare år har siffrorna för dessa två ledigheter redovisats tillsammans under vård av barn.

Kvinnorna har ett högre sjuktal generellt jämfört med männen, 11,2 % respektive 8,4 %. Kvinnorna har mer barnrelaterad ledighet än männen, 4,5 % respektive 1,4 %. Därmed har männen en större andel arbetad tid, 80 %, jämfört med kvinnorna, 73 %.

Faktiskt arbetad tid och frånvaro för kvinnor



Faktiskt arbetad tid för män



Sjukfrånvarotal per enhet

Tabell 7 visar antalet sjukdagar ställt i relation till summan av de anställningsdagar (omräknade till heltid) som finns på enheten. För Stab, Personalavdelning, Ekonomiavdelning och Stadsdelsmiljö och teknik redovisas en total sjuktalssiffra per avdelning. För de båda avdelningarna inom Individ och Familj redovisas det på sektions- och enhetsnivå. Varje skola redovisas med fritidsavdelningarna separat. Förskolorna redovisas per förskoleområde med familjedaghem separat. Äldreomsorgen och omsorg om funktionshindrade redovisas per enhet.

För vissa avdelningar och enheter med få anställda kan en persons sjukskrivning ge en mycket hög siffra. Vi har inte redovisat antal årsarbetare i denna sammanställning, men kolumnen med antalet anställningsdagar heltid ger en fingervisning om hur många årsarbetare det är om man dividerar med 366 dagar.

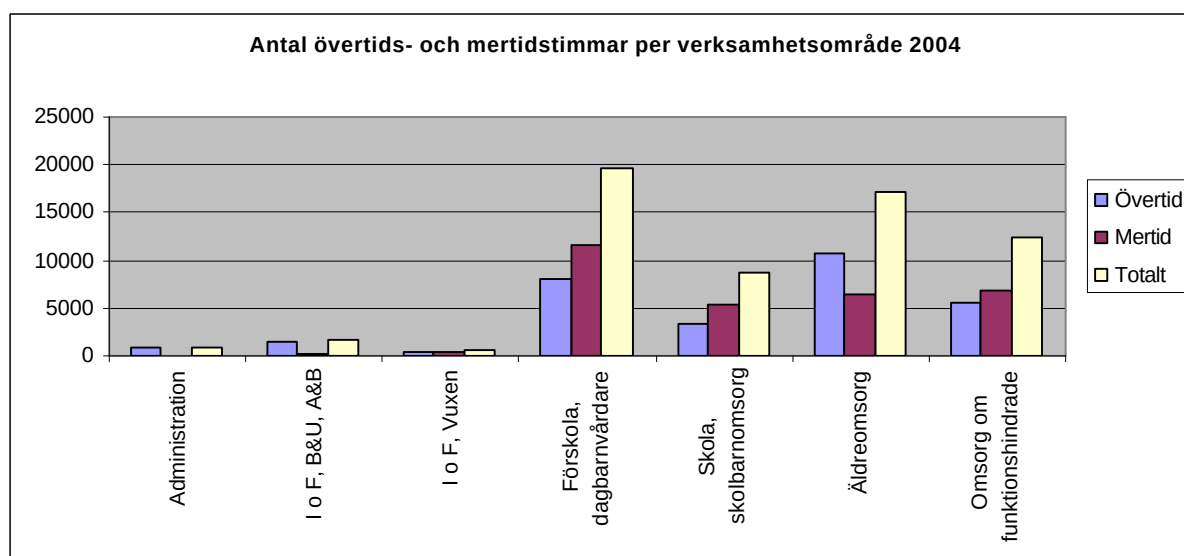
Generellt kan man se att det är högre sjuktal inom skolbarnomsorgen jämfört med skolorna och att det är höga sjuktal inom förskolor och äldreomsorg.

Att jämföra liknande enheter/verksamheter ger den mest relevanta jämförelsen. Skolorna har frånvaro mellan 3,5 % och 10,6 %, förskolorna mellan 7,5 % och 17,3 % (inkl familjedaghemmen), äldreomsorgen mellan 4,9 % och 18,2 %, Individ och Familjeomsorgen mellan 6,5 % och 22,4 % (staberna är inte med i jämförelsen). Omsorg om funktionshindrade har en frånvaro mellan 7,3 % och 14,8%. Inom fritidsverksamheten i skolorna är sjukfrånvaron mellan 2,9 % och 22 %. Rena administrativa avdelningar har mellan 0,5 % och 21,2 % i sjukfrånvaro.

Avdelningar och enheter som avviker markant från genomsnittet (10,7 %) både uppåt och nedåt bör analysera orsakerna. Attityd och värderingar kring sjukrapportering och sjuknärvaro kan diskuteras på arbetsplatsträffar.

Övertid och mertidstimmar

Tabell 8 visar att det är inom verksamhetsområdena Förskola, Skola, Äldreomsorg och Omsorg om funktionshindrade som det stora uttaget av övertids- och mertidsersättning görs. Mertid är den tid som deltidsanställda arbetar utöver sin ordinarie arbetstid.



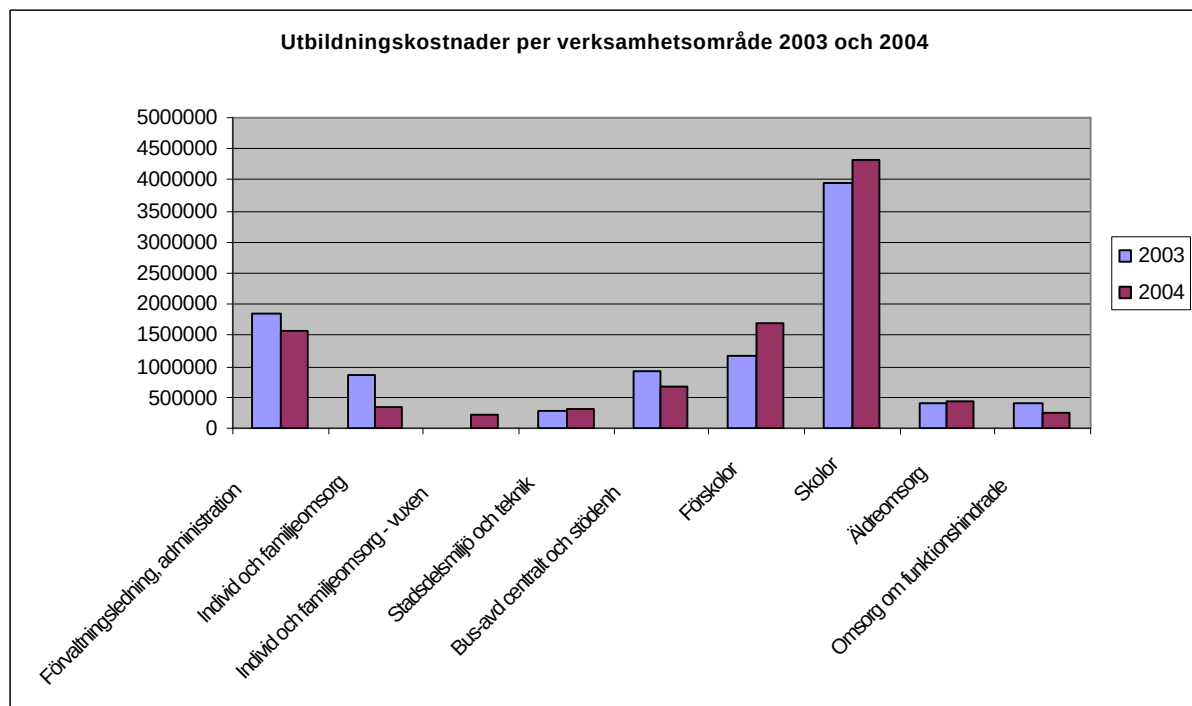
När antalet övertids- och mertidstimmar ställs i relation till samtliga anställda (utom timanställda) får man ett genomsnitt på 18,3 timmar övertid på förvaltningen totalt per anställd och år. Inom Omsorg om funktionshindrade arbetar man mest övertid, 42,9 timmar övertid per anställd och inom Individ och Familj Vuxen minst övertid, 7,3 timmar övertid per anställd.

Arbetsskadeanmälningar

Tabell 9 visar att under 2004 gjordes 193 arbetsskadeanmälningar i förvaltningen. 6 % av personalen totalt har alltså gjort en arbetsskadeanmälan. Orsakerna till anmälan är i fallande skala olycksfall, psykisk ohälsa, våld, hot och färdolycksfall. Det kan vara en person som gjort fler anmälningar och en person kan ha angivit flera orsaker. Inom Omsorg om funktionshindrade är det 17 % av personalen som gjort en arbetsskadeanmälan. Det handlar där mest om arbetsmiljöproblem som våld, olycksfall och psykisk ohälsa. Inom Stadsdelsmiljö och teknik har ingen anmälan gjorts. BUS-avdelningens 77 arbetsskadeanmälningar som är den högsta antalssiffran, blir 4 % när man ser till antalet anställda inom BUS.

Utbildningskostnader

Tabell 10 visar att utbildningskostnaderna har minskat inom Förvaltningsledning administration och ökat inom Förskolan och Skolan. På grund av omorganisationen inom Individ och Familjeomsorgen och Omsorg om funktionshindrade är jämförelse mellan 2003 och 2004 svår att göra. Totala kostnaden för utbildning är 9,8 mkr för 2004.



Utbildningskostnaderna ställda i relation till antalet anställda ger 2 900 kr/anställd.

Personalstrategiska frågor – Redovisning av personalstatistik för 2004

Utbildningskostnaderna som är bokförda på Förvaltningsledning, administration (ca 1,5 mkr) gäller till största delen utbildningar som riktar sig till chefer, förutom utbildningar för personalen inom stab, personal- och ekonomiavdelningarna. Detta gör att det blir missvisande att ställa den summa i relation till de 44 anställda inom Förvaltningsledning, administration.

Inom Äldreomsorgen är 500 kr/anställd bokfört och inom Stadsdelsmiljö och teknik 10 380 kr/anställd.

I de redovisade utbildningskostnaderna kan det finnas pengar som sedan återbetalats på grund av att vi fått utbildningarna finansierade av Kompetensfonden, t ex 200 tkr för Manchestermodellen som ligger inom Bus-avdelningen centralt.

Inom Bus-avdelningen centralt finns utbildningskostnader för förutom staben även stödenhetens och familjedaghemmens personal. I dessa ca 600 tkr för 2004 ligger även utbildningskostnader för rektorer och förskolechefer. Därmed är det missvisande att ställa den summan i relation till antalet anställda på Bus-avdelningen centralt.

En del av personalen i stadsdelen har även fått del av Kompetensfondens utbud av kurser som är utan kostnad för förvaltningen.