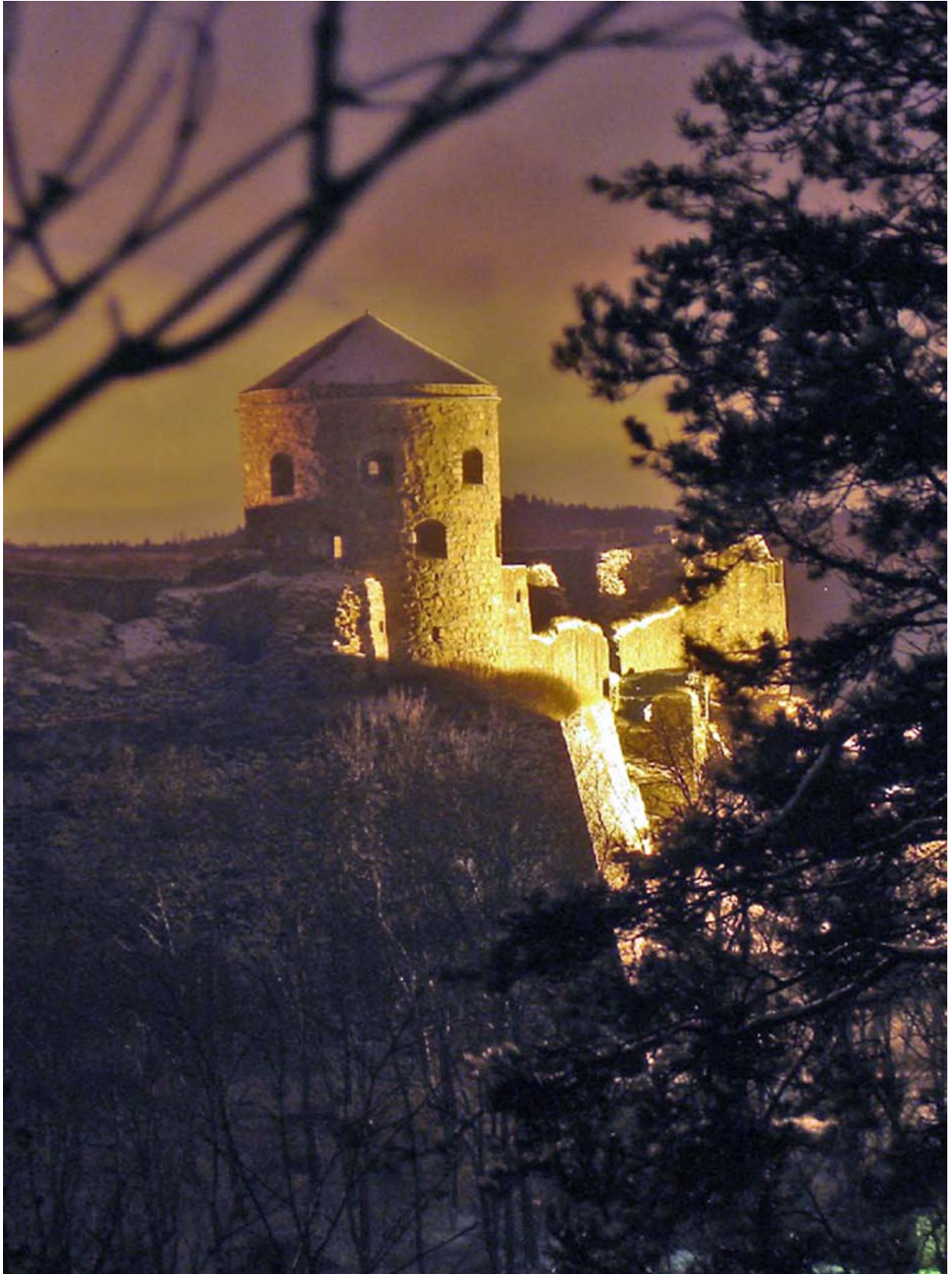


PERSONALUPPFÖLJNING 2005

KUNGÄLVS KOMMUN



Omslagsbild: Bohus fästning
Fotograf: Arne Alfredsson

FÖRORD

I kommunens arbete med balanserade styrkort är "medarbetarperspektivet" ett av de fem perspektiv som den politiska ledningen valt att styra med och följa upp.

Personaluppföljning 2005 är ett dokument med uppföljning ur medarbetarperspektivet. Här finns framför allt uppgifter om personalstrukturen. En viktig uppgift är utvecklingen av hälsa och ohälsa bland personalen. Mycket glädjande kan vi konstatera att sjukfrånvaron har gått ned. Systematisk uppföljning av sjukfrånvaro och aktivt rehabiliteringsarbete är några av förklaringarna till den positiva utvecklingen.

Av tradition sker många uppföljningar på nämnd/förvaltningsnivå. Med en föränderlig organisation är det inte alltid optimalt. Det blir tydligt i materialet. Flera verksamheter har under året bytt organisatorisk tillhörighet. Utan god kännedom om dessa är det lätt att dra fel slutsatser ur materialet. En uppdelning på verksamhetsnivå förefaller i detta sammanhang som tryggare för den framtida uppföljningen.

Min förhoppning är att personalbilagan ger stöd för att följa utveckling och trender bland personalen. Därmed får vi signaler om behov av åtgärder för att trygga en bra bemanning i organisationens olika delar.

Kungälv den 1 mars 2005

Ulla-Britt Ek
Personalchef

INNEHÅLL

Förord	3
Förklaringar	5
Personalstatistik	6
Fler anställda efter genomförande av friår.....	7
Minskande personalomsättning.....	7
Pensionsavgångarna ökar	7
Förändringsarbete	7
Tidsredovisning	8
Ökad närvaro - minskad sjukfrånvaro	9
Semester	9
Föräldraledighet.....	9
Mer-övertid	9
Timtid	9
Personalkostnader	10
Personalkostnader.....	11
Personalkostnader per arbetad timme	11
Semesterlöneskuld.....	11
Hälsa/Ohälsa	12
Minskande sjukfrånvaro	13
Sjukersättningar har marginell påverkan på sjukfrånvaron.....	13
Synbara hälsosatsningar	13
Förändrat förhållningssätt hos Försäkringskassan.....	13
Uppföljning -Jämställdhet	14
Mål 1: Integrerat jämställdhetsarbete	14
Mål 2: ”Projekt lön”	15
Mål 3: Heltidssysselsättning för de som så önskar	15
Mål 4: Vid rekrytering uppmuntra det underrepresenterade könet.....	15
Mål 5: Förebygga och förhindra sexuella trakasserier	16
Mål 6: Levande jämställdhetsdebatt	16
Bilaga 1: Personalstatistik per verksamhet och yrkeskategori	17
BILAGA 2: Tidsredovisning per verksamhet och yrkeskategori	18
bilaga 3: Personalkostnader per verksamhet och yrkeskategori	19
bilaga 4: Hälsa/Ohälsa per verksamhet och yrkeskategori	20

FÖRKLARINGAR

- **Antal anställda** – antal månadsavlönade förmånsgrupp 1 den 1 november. Endast aktiva anställningar räknas. Dock räknas varje aktiv anställning. Alltså kan en anställd räknas flera gånger om han/hon innehar mer än en anställning.
- **Heltidsanställda** – anställda med 100 procents sysselsättningsgrad
- **Tillsvidareanställda** – De vi i dagligt tal kallar fast anställda. Anställningen är tills vidare, dvs. utan slutdatum. En tillsvidareanställning kan vara på hel- eller deltid.
- **Visstidsanställda** – anställningen varar under avgränsad period. Kan t ex vara ferie-, vikariat- eller projektanställning (visst arbete).
- **Månadsavlönade förmånsgrupp 1** – anställda minst tre månader och med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent.
- **Timanställda** – är som det låter anställda och därmed avlönade per timme.
- **Produktiv tid** – totalt arbetad tid, dvs. tid enligt avtal minus all frånvaro plus mertid och övertid.
- **Ordinarie tillgänglig tid** – all tid som har eller skulle ha utförts enligt avtal av samtliga anställda, dvs. månadsavlönade, timvikarier, ferieanställda mm. med avdrag för ledigheter utan löneförmåner (tjänstledighet för studier, annat arbete, näringsverksamhet, partiell föräldraledighet utan föräldrapenning mm). I tiden ingår ferie- och uppehållstiden för ferie- och uppehållsanställda.
- **Sjukfrånvaro** – frånvaro registrerad som sjukfrånvaro, tidsbegränsad sjukersättning och rehabilitering i procent av ordinarie tillgänglig tid, dvs. arbetstid enligt avtal med avdrag för ledigheter utan löneförmåner (se ovan).
- **Långtidssjukfrånvaro** - sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer

PERSONALSTATISTIK

Ålder/Kön	Anställda		Tillsvidare		Årsarbetare		Medelålder		Omsättning*	
	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04
-29 år	357	-10	232	4	309	-11,0	25,9	0,0	6,6%	-
Kvinnor	302	3	200	16	259	0	26,0	-	5,4%	-
Män	55	-13	32	-12	50	-11	25,7	-	11,4%	-
30-49 år	1700	30	1503	56	1517	35,8	40,1	0,0	4,1%	-
Kvinnor	1417	19	1262	42	1 246	24	40,2	-	3,9%	-
Män	283	11	241	14	271	12	39,7	-	4,8%	-
50- år	1376	31	1298	-42	1202	26,8	56,9	0,3	6,3%	-
Kvinnor	1091	18	1038	-55	935	18	56,8	-	6,7%	-
Män	285	13	260	13	267	8	57,1	-	4,5%	-
Kvinnor totalt	2810	40	2500	3	2439	42,6	45,1	0,1	5,2%	-
Män totalt	623	11	533	15	588	9,2	46,4	0,6	5,2%	-
Totalt	3433	51	3033	18	3028	51,8	45,3	0,2	5,2%	-

Verksamhet	Anställda				Tillsvidare		Årsarbetare		Medelålder		Omsättning*
	2005	Diff 04	Kvinnor	Män	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005
Administration	269	12	82%	18%	237	13	248	14,2	49,2	-0,1	5,4%
Fritid/Kultur	110	5	68%	32%	90	6	87	4,5	42,3	1,3	4,8%
Förskola	603	-11	97%	3%	555	-16	561	-8,2	43,4	0,4	5,3%
Skola	782	19	70%	30%	670	4	728	20,3	45,9	-0,5	5,9%
Teknik	535	15	59%	41%	482	13	474	11,2	47,4	0,4	4,5%
Vård och omsorg	1134	11	94%	6%	999	-2	930	9,8	44,4	0,3	5,2%
Totalt	3433	51	82%	18%	3033	18	3 028	52	45,3	0,2	5,2%

Förvaltning	Anställda				Tillsvidare		Årsarbetare		Medelålder		Omsättning*	
	2005	Diff 04	Kvinnor	Män	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04
Barn och Ungdom	1359	-78	87%	13%	1214	-90	1 246	-56	44,1	0,0	5,8%	0,3%
Inland	352	-27	88%	12%	319	-26	325	-20	44,9	0,1	5,8%	1,7%
Kusten	471	18	86%	14%	409	-3	428	14	43,1	-0,7	3,9%	-2,1%
Västra Tullen	519	-52	87%	13%	469	-45	476	-36	44,3	0,6	6,6%	0,7%
Fritid	52	1	46%	54%	48	2	49	1	46,2	0,3	2,2%	-1,9%
Gymnasie/Vuxenutb	281	2	54%	46%	230	-3	258	5	49,7	-1,0	6,0%	1,0%
Kommunledning	139	99	60%	40%	117	82	131	93	47,7	-0,4	0,0%	-1,5%
ALC	99	98	62%	38%	79	78	93	92	47,2	4,2	0,0%	-
Kultur	63	28	79%	21%	54	23	48	19	44,9	-5,8	6,5%	3,3%
Räddningstjänst	36	-2	6%	94%	35	-1	36	-2	41,4	1,1	2,8%	0,1%
Samhällsbyggnad	45	6	60%	40%	41	3	44	6	46,6	-0,2	0,0%	0,0%
Socialtjänst	1068	-102	96%	4%	940	-103	869	-90	44,7	0,2	5,3%	-0,3%
Handikappomsorg	256	-56	94%	6%	226	-49	216	-56	41,4	0,6	4,0%	-1,7%
Hälsa&Sjukvård	76	-3	95%	5%	67	-2	62	-2	48,7	-0,1	5,8%	1,6%
Individ&Familj	74	2	85%	15%	68	3	71	3	46,1	0,2	3,1%	-1,5%
Äldreomsorg	635	-40	99%	1%	553	-51	496	-32	45,1	-0,1	5,8%	-0,2%
Tekniska kontoret	87	4	31%	69%	84	5	83	2	46,7	0,0	3,8%	1,2%
Uppdragskontoret	293	92	81%	19%	262	99	255	72	48,1	0,8	3,1%	-5,0%
Hus&Mark	115	1	68%	32%	103	3	102	2	49,3	2,2	4,0%	-
Måltidsservice	116	115	97%	3%	104	103	94	93	48,9	-14,1	0,0%	-
Totalt	3433	51	82%	18%	3033	18	3 028	52	45,3	0,2	5,2%	-0,1%

* Extern personalomsättning för tillsvidareanställda

	2005	2004	2003	2002	2001
Antal anställda	3433	3 382	3 385	3 338	3 272
Tillsvidareanställda	3033	3 009	2 996	2 942	2 883
Årsarbetare	3028	2 975	2 978	2 997	3 028
Andel heltidsanställda	60,9%	60,3%	60,2%	60,0%	59,2%
Andel kvinnor	82%	82%	82%	83%	83%
Andel män	18%	18%	18%	17%	17%
Personalomsättning	5,2%	5,3%	6,3%	7,7%	
Personalomsättning <36 år	3,4%	7,3%	9,4%	10,5%	
Pensionsavgångar*	79	45	56	50	48

*Avgångar för tillsvidareanställda, 61 år eller äldre

Fler anställda efter genomförande av friår

Antalet anställda har ökat med 51 anställningar. Främsta orsaken är genomförandet av friåret. Under 2005 sökte och fick 33 anställda friår. Vid mättillfället (1/11) var 29 anställda lediga med friår.

På verksamhetsnivå har antalet anställda ökat inom administration, fritid/kultur, skola, teknik och vård och omsorg. Efter avdrag för ledigheter kvarstår ökning inom administration, skola och teknik. Det ökade antalet administratörer beror på ändrad registrering av tjänster. Antalet administrativa chefer har ökat med åtta. Sex av dessa tjänster var tidigare kodade inom Vård och omsorg. Samtidigt var två administrativa chefer helt tjänstlediga. Ökningen inom skolområdet utgörs främst av ökat antal elevassistenter. Ökningen av grundskolelärare är tillfällig och kvarstår inte vid annat mät datum. Under året har flera tekniska handläggare/ingenjörer varit föräldralediga vilket tillsammans med ökad ärendemängd på Samhällsbyggnadskontoret och Tekniska kontoret förklarar största delen av ökningen av de tekniska tjänsterna.

Av våra verksamheter är det endast förskolan som minskar antalet anställda. Minskningen består nästan enbart av minskat antal familjedaghem och då främst inom Inland där familjedaghemmen har färre antal barn än vad som tidigare har beräknats.

Minskande personalomsättning

Trots ökade pensionsavgångar fortsätter personalomsättningen att minska. Troligaste förklaringen är den generella trenden på arbetsmarknaden med lägre personalörlighet och färre lediga arbeten. Den höga arbetstillfredsställelse som framkom i fjolårets medarbetarenkät kan också ha bidragit till minskningen.

Kulturförvaltningens relativt höga personalomsättning består till större delen av pensionsavgångar.

Pensionsavgångarna ökar

Antalet pensionsavgångar har ökat kraftigt under 2005. Utifrån nuvarande åldersfördelning är det rimligt att anta att pensionsavgångarna kommer att ligga kvar på årets nivå ett bra tag framöver. På kort sikt minskar den låga personalomsättningen påfrestningarna från den pågående generationsväxlingen. Behovet av att kartlägga och hantera förlust av kritisk kompetens påverkas naturligtvis inte av låg personalomsättning.

Förändringsarbete

I personalstatistiken ser vi spåren av de förvaltningsövergripande förändringsarbeten som genomfördes under 2005. Kostenheterna från Barn och ungdom (60 pers), Socialtjänsten (40 pers) och Gymnasieförvaltningen (11 pers) återfinns nu i den kommunövergripande organisationen Måltidsservice med placering i Uppdragskontoret. Genom att samla all måltidsverksamhet under en huvudman kan vi möta allt högre krav på aptitlighet och följsamhet mot individuella kost- och livsstilsval samtidigt som den nya organisationen blir mer effektiv genom samordning av transporter, inköp och personal.

Enheter från Uppdragskontoret, Arbetsmarknadsteamet (9 administrativt anställda, 19 med anställningsstöd), Individ och familjeomsorgen (7 anställda) och Handikappomsorgen (44 anställda) har överförts till Kommunledningskontoret, Arbetslivscentrum. Den nya organisationen erbjuder individuellt anpassade åtgärder från daglig aktivering till långsiktiga insatser som leder till arbete för alla de som idag befinner sig utanför den ordinarie arbetsmarknaden. Arbetslivscentrum ska kunna erbjuda fler personer och nya målgrupper: arbetsmarknadsåtgärder, arbetstillfällen, habilitering, rehabilitering, social samvaro, sysselsättning och utbildning och vägledning samtidigt som deltagarna får större möjligheter till ett individanpassat utbud.

I årets statistik syns också flytten av Musikskolan (26 anställda) från Barn och Ungdom, Västra tullen till Kulturförvaltningen.

TIDSREDOVISNING

Ålder/Kön	Tillgänglig tid* i timmar		Sjukfrånvaro		Närvaro		Mer/övertid i årsarbeten		Produktiv tid i årsarbeten		Tidtid av produktiv tid	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
-29 år	796 909	-37 454	4,3%	-0,7%	81,1%	1,2%	7,1	0,4	387	-12	38,0%	1,9%
Kvinnor	658 777	-18 907	4,9%	-0,6%	79,0%	0,9%	6,0	0,2	312	-5	38,5%	0,5%
Män	138 132	-18 547	1,6%	-1,4%	91,5%	3,6%	1,1	0,2	75	-6	36,1%	7,3%
30-49 år	2 910 318	29 715	8,3%	-1,3%	74,5%	1,0%	19,4	-1,2	1 293	27	6,5%	0,1%
Kvinnor	2 376 096	4 623	9,6%	-1,3%	72,6%	1,2%	16,0	0,1	1 028	17	6,9%	0,3%
Män	534 222	25 092	2,7%	-1,0%	83,2%	-0,2%	3,4	-1,2	265	10	4,6%	-0,6%
50- år	2 450 791	57 880	8,8%	-0,5%	78,1%	0,5%	14,6	-0,9	1 138	29	5,6%	0,1%
Kvinnor	1 912 995	28 044	9,9%	-0,4%	77,0%	0,3%	11,4	-0,5	875	13	6,2%	0,3%
Män	537 795	29 837	4,7%	-1,0%	82,3%	1,0%	3,2	-0,4	263	17	3,8%	-0,3%
Totalt	6 158 018	50 141	8,1%	-0,9%	76,7%	0,8%	41,1	-1,6	2 818	45	10,4%	0,1%

Verksamhet	Tillgänglig tid* i timmar		Sjukfrånvaro		Närvaro		Mer/övertid i årsarbeten		Produktiv tid i årsarbeten		Tidtid av produktiv tid	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
Administration	507 632	20 856	4,3%	-1,1%	82,1%	-0,2%	2,0	0,3	247	10	1,8%	-0,1%
Fritid/Kultur	171 752	-1 863	10,2%	-0,2%	74,0%	-2,2%	1,0	0,1	76	-3	7,8%	0,3%
Förskola	1 168 855	-23 785	10,4%	-0,4%	73,9%	0,8%	4,3	0,3	507	-6	9,7%	1,1%
Skola	1 263 071	53 511	4,6%	-1,0%	77,1%	0,5%	1,7	-2,2	574	25	3,0%	0,4%
Teknik	1 039 714	26 320	7,7%	-1,2%	77,5%	0,7%	11,0	0,1	482	16	8,4%	0,7%
Vård och omsorg	2 045 173	-25 504	9,6%	-0,7%	76,9%	1,4%	21,1	-0,1	933	3	18,8%	-0,5%
Totalt	6 158 018	50 141	8,1%	-0,9%	76,7%	0,8%	41,1	-1,6	2 818	45	10,4%	0,1%

Förvaltning	Tillgänglig tid* i timmar		Sjukfrånvaro		Närvaro		Mer/övertid i årsarbeten*		Produktiv tid i årsarbeten*		Tidtid av produktiv tid	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
Barn och Ungdom	2 442 717	-107 276	8,5%	-0,7%	74,5%	0,5%	8,9	-1,2	1 077	-43	6,3%	0,7%
Inland	641 532	-25 320	8,1%	-1,6%	74,5%	1,2%	2,5	-1,0	284	-7	6,1%	0,5%
Kusten	821 876	6 544	8,5%	-0,6%	76,8%	0,1%	2,9	0,3	374	3	6,6%	0,0%
Västra Tullen	923 600	-78 276	9,1%	-0,2%	72,4%	0,3%	2,8	-0,6	395	-33	6,6%	1,4%
Fritid	100 123	-6 382	9,8%	0,8%	78,6%	-1,4%	0,7	0,2	47	-4	8,7%	-0,3%
Gymnasie/Vuxenutb	474 027	28 888	5,9%	0,0%	78,0%	0,0%	0,9	-1,4	218	12	2,4%	0,2%
Kommunledning	295 841	216 510	7,9%	4,0%	78,0%	-6,2%	0,6	0,5	136	97	6,9%	5,8%
ALC	199 090	199 090	10,2%	-	75,9%	-	0,1	0,1	89	89	9,7%	-
Kultur	88 862	29 013	3,8%	-4,0%	77,9%	-2,9%	0,2	0,0	41	12	3,6%	2,3%
Räddningstjänst	95 132	3 676	2,2%	-0,3%	84,6%	-0,7%	1,8	-0,1	49	1	7,6%	2,6%
Samhällsbyggnad	89 276	9 610	3,5%	-2,3%	78,4%	0,3%	0,0	0,0	41	5	3,1%	1,5%
Socialtjänst	1 946 260	-165 796	9,1%	-1,0%	77,4%	1,4%	21,6	-0,3	905	-61	19,4%	0,1%
Handikappomsorg	508 675	-92 555	8,1%	-1,9%	79,1%	4,3%	6,4	-0,6	243	-29	27,6%	3,2%
Hälso&Sjukvård	126 297	-4 066	8,0%	-1,2%	78,1%	2,9%	1,2	-0,1	59	0	6,2%	1,1%
Individ&Familj	139 871	1 105	6,7%	1,1%	79,9%	-0,6%	0,2	0,0	66	0	0,4%	-0,4%
Äldreomsorg	1 120 016	-65 666	10,1%	-0,6%	76,3%	0,2%	13,8	0,5	514	-30	20,3%	-1,0%
Tekniska kontoret	186 695	1 095	3,8%	-1,2%	84,1%	0,8%	3,3	0,1	96	1	10,1%	-0,8%
Uppdragskontoret	414 522	34 045	6,9%	-1,2%	79,5%	1,5%	2,8	0,6	196	20	5,5%	5,5%
Hus&Mark	218 696	7 811	8,8%	-1,1%	76,4%	1,9%	1,9	0,1	100	6	5,5%	3,4%
Måltidsservice	75 609	75 609	7,8%	-	83,6%	-	0,7	0,7	38	38	9,8%	-
Totalt	6 158 018	50 141	8,1%	-0,9%	76,7%	0,8%	41,1	-1,6	2 818	45	10,4%	0,1%

* Avtalad tid med avdrag för ledigheter utan löneförmaner (tjänstledighet för studier, annat arbete, näringsverksamhet, partiell föräldraledighet utan föräldrapenning mm)

** Normal årsarbetstid efter semester och helgdagar = 1700 timmar

	Timmar		Årsarbeten**		Av tillgänglig tid*	
	2005	2004	2005	2004	2005	2004
Avtalad tid	6 532 007	6 431 628				
Månadslöneanställda	6 029 090					
Timlöneanställda	502 917					
Ledighet utan löneförmåner	-374 606	-323 751	-220	-190		
Tillgänglig tid	6 157 401	6 107 877				
Semester/Ferie/Uppehåll	-644 445	-633198	-379	-372	-10,5%	-10,4%
Föräldraledighet	-227 897	-223399	-134	-131	-3,7%	-3,7%
Vård av sjukt barn	-33 082	-31 576	-19	-19	-0,5%	-0,5%
Sjukfrånvaro	-496 047	-541735	-292	-319	-8,1%	-8,9%
Övrig frånvaro	-35 201	-35359	-21	-21	-0,6%	-0,6%
Närvaro - Arbetad tid	4 720 728	4 642 610	2 777	2 731	76,7%	76,0%
Tillkommande tid					Av produktiv tid	
Fyllnadstid	52 190	51052	31	30	1,1%	1,1%
Övertid	17 682	22006	10	13	0,4%	0,5%
Produktiv tid	4 790 600	4 715 668	2 818	2774	100%	100%

* Avtalad tid med avdrag för ledigheter utan löneförmåner (studier, annat arbete, partiell föräldraledighet mm)

** Normal årsarbetstid efter semester och helgdagar = 1700 timmar

Ökad närvaro - minskad sjukfrånvaro

I tidsredovisningen blir sambandet mellan antal anställda, frånvaro/närvaro och arbetade timmar tydligt. I 2005 års tidsredovisning finns två motverkande trender:

- ökning av ledigheter från anställningen efter införandet av friår
- ökad närvaro i anställningen på grund av minskande sjukfrånvaro.

Under 2005 hade 33 anställda friår (29 st. vid mätdatum 1/11-05). Med friårsvikarier har vi nu 51 fler anställda medan ökningen av den tillgängliga tiden motsvarar ca: 25 heltidstjänster. Samtidigt har den ökade närvaron ökat den produktiva tiden (närvaro av tillgänglig tid plus mer/övertid) med ca: 24 årsarbeten. Eftersom vår genomsnittliga närvaro ligger betydligt lägre än den beräknade årsarbetstiden på 1700 timmar har den minskade sjukfrånvaron ökat den produktiva tiden mer än nettoökningen med 29 anställda.

Tydligast syns ovanstående trender inom Vård och omsorg. Trots att antalet anställda har ökat med 11 har den tillgängliga tiden minskat med 13 heltidstjänster (efter avdrag för 24 friårsvikarier). Samtidigt har den ökade närvaron inneburit att den produktiva tiden ökat med 16 årsarbeten. Med andra ord har vi med 13 heltidstjänster färre ökat antalet utförda omsorgstimmar med motsvarande 3 årsarbeten. Detta kan ses som ett tydligt exempel på närvarons betydelse.

Ytterligare information om sjukfrånvarons utveckling återfinns under rubriken Hälsa/ohälsa

Semester

Semester av tillgänglig tid ligger stabilt runt 10,5 procent. Ett uttag som inte ytterligare har ökat på semestereskulden till våra anställda.

Föräldraledighet

Totalt sett har inte uttaget av föräldraledighet förändrats sedan ifjol. En, ur jämställdhetssynpunkt, glädjande utveckling är att skillnaden mellan könen har minskat något. Ifjol var kvinnor föräldralediga 4,4 procent av den tillgängliga tiden medan männens uttag var 0,4 procent. I år ligger kvinnornas uttag kvar på oproportionerligt höga 4,4 procent medan männen minskar avståndet genom att öka till 0,9 procent av den tillgängliga tiden.

Mer-övertid

Användningen av mer-övertid fortsätter att vara lågt. Övertidsuttaget har till och med minskat ytterligare något trots fjolårets kraftiga minskning efter infört övertidsstopp. Även om uttaget av mertid är något större är det ändå förvånansvärt lågt med tanke på vår genomsnittliga sysselsättningsgrad på 0,88.

Timtid

Användandet av timvikarier är fortsatt högt. Timtiden är koncentrerad till yngre vårdbiträden och barnskötare. För vårdbiträden och barnskötare i åldersgruppen upp till och med 29 år är över hälften av den produktiva tiden timtid. Med utbildning minskar timtiden dramatiskt. För yngre förskollärare utgör timtiden endast 1,5 procent av den produktiva tiden medan motsvarande siffra för Undersköterskor är 19 procent.

PERSONALKOSTNADER

Kostnad per arbetad timme						Ohälsokostnad***	
Verksamhet	Arbetad tid	Ej arbetad tid	PO-påslag*	Totalt**	Diff 2004	totalt	av perskost.
Administration	147,0 kr	22,1 kr	71,6 kr	241,4 kr	0,8%	1 391 389 kr	1,4%
Fritid/Kultur	131,9 kr	19,3 kr	63,8 kr	215,8 kr	6,1%	581 922 kr	2,1%
Förskola	110,3 kr	18,6 kr	54,4 kr	185,6 kr	1,4%	4 682 783 kr	2,9%
Skola	168,4 kr	22,1 kr	80,4 kr	271,3 kr	-1,5%	4 210 447 kr	1,6%
Teknik	117,4 kr	18,7 kr	57,4 kr	194,1 kr	1,1%	3 330 076 kr	2,1%
Vård och omsorg	128,3 kr	20,0 kr	62,6 kr	211,3 kr	1,3%	8 449 392 kr	2,5%
Totalt	136,4 kr	20,1 kr	72,4 kr	230,0 kr	2,3%	22 511 398 kr	2,0%

Kostnad per arbetad timme						Ohälsokostnad***	
Förvaltning	Arbetad tid	Ej arbetad tid	PO-påslag*	Totalt**	Diff 04	Totalt	Av perskost.
Barn och Ungdom	131,4 kr	20,1 kr	63,9 kr	216,7 kr	3,2%	9 187 767 kr	2,3%
Inland	134,0 kr	20,4 kr	65,1 kr	221,3 kr	3,6%	2 454 078 kr	2,3%
Kusten	127,9 kr	19,4 kr	62,2 kr	210,8 kr	1,6%	3 172 792 kr	2,4%
Västra Tullen	131,3 kr	20,1 kr	63,9 kr	216,4 kr	4,2%	3 559 514 kr	2,4%
Fritid	129,0 kr	19,5 kr	62,6 kr	211,7 kr	4,8%	365 506 kr	2,2%
Gymnasie/Vuxenutb	170,7 kr	23,6 kr	82,0 kr	276,8 kr	-3,9%	1 596 368 kr	1,5%
Kommunledning	139,6 kr	20,7 kr	67,7 kr	228,9 kr	-44,0%	1 254 681 kr	2,4%
ALC	107,3 kr	20,6 kr	54,0 kr	182,2 kr	-	1 078 353 kr	3,9%
Kultur	139,7 kr	18,9 kr	66,9 kr	226,6 kr	7,5%	108 320 kr	0,7%
Räddningstjänst	177,5 kr	18,0 kr	82,6 kr	279,3 kr	-1,2%	168 827 kr	0,7%
Samhällsbyggnad	149,7 kr	20,0 kr	72,0 kr	243,1 kr	2,5%	152 605 kr	0,9%
Socialtjänst	132,9 kr	20,1 kr	64,6 kr	219,2 kr	1,7%	7 626 880 kr	2,2%
Handikappomsorg	133,9 kr	18,0 kr	64,1 kr	217,7 kr	3,4%	1 752 441 kr	1,9%
Hälsa&Sjukvård	141,9 kr	24,3 kr	70,1 kr	236,6 kr	-1,1%	524 288 kr	2,1%
Individ&Familj	163,2 kr	22,0 kr	78,1 kr	277,1 kr	1,2%	400 250 kr	1,3%
Äldreomsorg	126,3 kr	20,3 kr	61,8 kr	208,7 kr	0,8%	4 864 808 kr	2,6%
Tekniska kontoret	145,1 kr	20,1 kr	69,8 kr	236,5 kr	1,4%	447 810 kr	1,2%
Uppdragskontoret	118,7 kr	16,6 kr	57,1 kr	193,3 kr	0,3%	1 347 020 kr	2,1%
Hus&Mark	115,0 kr	18,2 kr	56,2 kr	190,7 kr	2,8%	708 338 kr	2,2%
Måltidsservice	103,2 kr	9,5 kr	47,5 kr	160,2 kr	-	389 622 kr	3,7%
Totalt	136,3 kr	20,1 kr	72,4 kr	230,1 kr	2,3%	22 511 398 kr	2,1%

* Beräknad personalomkostnad (42,18%)
** Total personalkostnad (KK5) exkl. personalsociala kostnader
*** Sjuklön, intjänade semesterförmåner under sjukdom, sjukförsäkringsavgift samt PO

Personalkostnader

Totala personalkostnader 2005 uppgick till drygt 1.128milj kr. De anställdas direkta lönekostnader svarade för ca 754milj kr. När Po-påslaget räknas in blir kostnaden ca 1.100milj kr.

Po-påslaget kan delas upp i lagstadgade, avtalsenliga och kalkylerade avgifter och har under 2005 uppgått till 42,18 %.

Sammansättningen ser ut på följande sätt:

Lagstadgade avgifter	32,46%
Avtalsenliga (försäkringar)	2,89%
Kalkylerade pensionskostnader	6,59%
Lokal personalvårdsavgift	0,24%
Totalt	42,18%

De lagstadgade avgifterna reduceras för dem som är över 65 år.

2005 sänktes den lagstadgade avgiften med totalt 0,24 procentenheter och den togs i anspråk för att finansiera ett lokalt personalvårdstöd till samtliga anställda. Tyvärr uppstod förse- ning i upphandlingsprocessen till följd av över- klagande så utrymmet har använts till rehabiliter- ingsinsatser samt till ett begränsat test i perso- nalstöd.

Från och med februari 2006 har samtliga an- ställda fått erbjudande om att kunna nyttja Visavi personalstöd vid bekymmer och oro av olika slag och vara anonym. Det innebär att lokal perso- nalvårdsavgift tas ut i relation till lönekostnader även 2006 och höjs då till 0,52 % för att också täcka den gemensamma företagshälsovården. Det totala PO-påslaget ligger kvar på samma nivå som 2005, dvs 42,18 %.

En del i den lagstadgade avgiften är *sjukförsäk- ringsavgift*. Den sänktes 1 januari 2005 från 11,08 % till 10,15 % vilket motsvarar 0,93 procentenheter. Samtidigt infördes en *särskild sjuk- försäkringsavgift* som beräknas på 15 % av sjukpenningen för dem som är heltidssjukskrivna efter 28:e dagen.

Kungälv kommun har under 2005 betalat 2.207tkr i *särskild sjukförsäkringsavgift*. Sänk- ningen på 0,93 % motsvarar ca 7milj kr vilket innebär att reformen samt statens totala minsk- ning av sjukförsäkringskostnader kompensera- des. Om man räknar på nettoeffekten av samtli- ga förändringar inom den lagstadgade avgiften, dvs 0,24 %, motsvarar det en sänkning av kost- nader på 1,8milj kr. Det kan då ställas mot den nya avgiften på 2,2milj kr.

Vi kan konstatera att de totala ohälsokostnader- na, dvs sjuklön, intjänade semesterförmåner under sjukdom, särskild sjukförsäkringsavgift samt PO, har minskat 2005 jämfört med 2004 med 11 procent – från 25,2milj kr till 22,5milj kr.

Personalkostnader per arbetad timme

En nedbrytning av personalkostnaderna på ar- betad tid kan ge en möjlighet att beräkna kost- nader för olika tjänster. Det är viktigt att se att detta inte är en komplett bild av totala kostnader utan enbart är beräknad på direkta personal- kostnader. Personalsociala kostnader samt per- sonalringkostnader tillkommer liksom alla övri- ga kostnader som krävs för att bedriva en verk- samhet.

Av tabellen på motstående sida kan man också se hur stor andel av personalkostnaden som kan hänföras till ohälsokostnader. Ju större andelen är desto större incitament för att bedriva ett aktivt hälsofrämjande arbete.

Semesterlöneskuld

I årsredovisningen redovisas en semesterskuld till de anställda på 36.003tkr samt ferie- och up- pehållslöneskulder på ytterligare 15.377tkr.

Ferie och uppehållslöneskulden kommenteras inte ytterligare eftersom de kommer att regleras under sommaren 2006 och är en följd av den lönekonstruktion som gäller för dem som följer skolans arbetsår. Det finns ingen möjlighet att spara från ett läsår till ett annat utan kommer att gå ut som löpande lön under ferie respektive uppehåll. Intjänandeåret är augusti tom juni och uttagsperioden juni tom augusti.

När det gäller semesterlöneskulden är den ac- kumulerad under många år och innebär att an- ställda har avstått avtalsenlig semesterledighet med lagstadgad rätt att ta ut ledigheten vid se- nare tillfälle. Skulden är beräknad på 37328 sparade dagar. För att få ett mått på vad dessa tal står för kan man räkna om det till årsarbetare. De sparade dagarna motsvarar ca 160 årsar- betare. Det är svårt att se hur den sparade semes- tern skall kunna regleras med ledighet och bibe- hållen service.

En positiv aspekt är att semesterlöneskulden uppvisar en minskning gentemot föregående år både vad avser saldo och dagar. Det innebär att nysparade semesterdagar 2005 har varit lägre än uttaget av sparad semester. Detta är ett tredebrott. Dagarna har minskat med ca 800 och skulden med 377tkr.

HÄLSA/OHÄLSA

Ålder/Kön	Sjukfrånvaro		1-14 dagar		60- dagar		Tb sjukers		Partiell		Långtidsfriska	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
-29 år	4,3%	-0,5%	2,1%	-0,4%	1,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	38,3%	8,0%
Kvinnor	4,9%	-0,3%	2,2%	-0,4%	1,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,9%	0,1%	28,1%	4,6%
Män	1,6%	-1,6%	1,5%	-0,6%	0,0%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	55,8%	-7,6%
30-49 år	8,3%	-1,0%	2,2%	-0,1%	5,1%	-0,6%	1,7%	0,3%	2,3%	-0,1%	42,7%	6,5%
Kvinnor	9,6%	-1,0%	2,3%	-0,1%	6,1%	-0,5%	2,1%	0,4%	2,7%	-0,1%	33,4%	0,1%
Män	2,7%	-1,1%	1,7%	0,0%	0,4%	-0,8%	0,1%	-0,3%	0,4%	-0,3%	55,9%	5,1%
50- år	8,8%	-0,6%	2,1%	0,1%	5,5%	-0,7%	1,5%	0,4%	2,3%	-0,3%	38,5%	-0,4%
Kvinnor	9,9%	-0,5%	2,2%	0,1%	6,4%	-0,6%	1,8%	0,5%	2,7%	-0,2%	31,8%	-3,7%
Män	4,7%	-1,0%	1,6%	0,0%	2,4%	-0,7%	0,3%	0,1%	1,1%	-0,6%	52,3%	-0,5%
Kvinnor totalt	9,1%	-0,8%	0,9%	0,0%	6,1%	0,2%	1,8%	0,8%	2,5%	-0,1%	32,3%	-1,2%
Män totalt	3,5%	-1,1%	1,5%	0,1%	5,9%	-4,0%	0,7%	-0,5%	0,7%	-0,4%	54,3%	1,6%
Totalt	8,1%	-0,9%	2,2%	0,0%	4,8%	-0,6%	1,4%	0,3%	2,1%	-0,2%	36,4%	-0,6%

Verksamhet	Sjukfrånvaro		1-14 dagar		60- dagar		Tb sjukers		Partiell		Långtidsfriska	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
Administration	4,3%	-1,1%	1,4%	0,3%	2,5%	-1,2%	0,8%	0,0%	1,9%	-0,6%	47,6%	0,8%
Fritid/Kultur	10,2%	-0,3%	1,4%	0,1%	7,7%	-0,1%	5,1%	1,0%	2,4%	0,1%	47,4%	-5,3%
Förskola	10,4%	-0,4%	2,5%	0,0%	6,8%	-0,1%	2,4%	0,3%	3,0%	-0,2%	28,6%	-0,1%
Skola	4,6%	-1,1%	1,6%	-0,1%	2,1%	-0,7%	0,4%	0,0%	1,4%	-0,4%	41,5%	-0,6%
Teknik	7,7%	-1,2%	2,3%	0,0%	4,2%	-0,8%	1,1%	-0,2%	1,3%	-0,3%	38,8%	3,3%
Vård och omsorg	9,6%	-0,7%	2,5%	-0,1%	5,9%	-0,5%	1,5%	0,6%	2,5%	0,2%	31,1%	-1,5%
Totalt	8,1%	-0,9%	2,2%	0,0%	4,8%	-0,6%	1,4%	0,3%	2,1%	-0,2%	36,0%	0,0%

Förvaltning	Sjukfrånvaro		1-14 dagar		60- dagar		Tb sjukers		Partiell		Långtidsfriska	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
Barn och Ungdom	8,5%	-0,7%	2,1%	0,0%	5,3%	-0,4%	1,6%	0,2%	2,4%	-0,2%	34,5%	0,1%
Inland	8,1%	-1,6%	2,1%	0,0%	5,0%	-1,4%	1,3%	-0,3%	2,4%	-0,4%	36,0%	0,5%
Kusten	8,5%	-0,6%	2,5%	0,0%	5,0%	-0,2%	1,6%	0,3%	2,8%	-0,2%	30,8%	-0,5%
Västra Tullen	9,1%	-0,2%	2,0%	-0,1%	5,9%	0,0%	1,9%	0,6%	2,2%	-0,1%	35,0%	-0,8%
Fritid	9,8%	0,8%	2,1%	0,0%	6,3%	0,6%	1,7%	0,7%	0,7%	-1,0%	40,8%	0,0%
Gymnasie/Vuxenutb	5,9%	-0,1%	1,5%	-0,1%	3,0%	0,2%	0,7%	0,1%	1,1%	-0,6%	42,9%	-9,0%
Kommunledning	7,9%	3,6%	2,9%	1,5%	4,0%	2,0%	0,5%	0,5%	1,8%	-0,4%	39,5%	-7,4%
ALC	10,2%		3,8%		5,0%		0,8%		2,4%			
Kultur	3,8%	-4,0%	0,7%	-0,1%	2,9%	-3,2%	2,6%	-0,9%	1,5%	-2,5%	67,2%	-3,3%
Räddningstjänst	2,2%	-0,3%	1,5%	-0,3%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%	77,9%	-1,6%
Samhällsbyggnad	3,5%	-2,3%	1,1%	0,2%	2,0%	-1,8%	0,0%	-0,1%	1,5%	-2,0%	51,2%	3,9%
Socialtjänst	9,1%	-0,9%	2,4%	0,0%	5,5%	-0,7%	1,6%	0,5%	2,5%	0,2%	32,4%	-0,8%
Handikappomsorg	8,1%	-1,8%	2,2%	0,0%	4,6%	-1,6%	0,7%	-0,1%	1,7%	-0,5%	38,3%	2,1%
Hälsa&Sjukvård	8,0%	-1,2%	1,8%	0,2%	5,2%	-1,3%	2,5%	1,3%	4,2%	0,5%	38,6%	-5,1%
Individ&Familj	6,7%	1,1%	1,4%	0,3%	4,7%	0,8%	1,0%	1,0%	2,9%	0,6%	42,9%	-11,3%
Äldreomsorg	10,1%	-0,6%	2,8%	-0,1%	6,2%	-0,3%	2,0%	0,9%	2,6%	0,4%	27,4%	-0,7%
Tekniska kontoret	3,8%	-1,2%	1,4%	0,2%	2,0%	-1,0%	0,0%	0,0%	1,0%	-0,7%	45,3%	-9,4%
Uppdragskontoret	6,9%	-1,2%	2,2%	-0,5%	3,6%	-0,5%	1,6%	0,0%	1,6%	0,3%	39,3%	5,6%
Hus&Mark	8,8%	-1,1%	2,7%	0,2%	4,5%	-1,5%	2,5%	-0,2%	1,0%	-0,4%	37,8%	1,1%
Mältidsservice												
Totalt	8,1%	-0,9%	2,2%	0,0%	4,8%	-0,6%	1,4%	0,3%	2,1%	-0,2%	36,4%	-0,6%

	2005	2004	2003	2002
Sjukfrånvaro	8,1%	8,9%	9,2%	
Insjuknade över 28 dagar	429	525	477	514
Avslutade 28- dagar	480	520	530	481
Insjuknade över 180 dagar		173	153	176
Avslutade 180- dagar	173	180	194	154
Varav avgångar*	28	32	52	35

*Sjukfrånvaro till och med = Avgångsdatum

Minskande sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron fortsätter att minska. Jämfört med 2004 har sjukfrånvaron minskat med 0,9 procentenheter. Vi kan se två övergripande tendenser:

- minskad korttidssjukfrånvaro bland unga (29 år eller yngre)
- långtidssjukfrånvaron minskar bland medelålders och äldre (30 år eller äldre)

Bakom medelålders och äldres minskade sjukfrånvaro ligger en kraftigt minskad införsel till långa sjukfall. I åldersgruppen 49 år eller yngre har antalet under året insjuknade, med sjukfrånvaro överstigande 28 dagar, minskat med 24 procent från år 2004 till år 2005. En så tydlig minskning av påbörjade längre sjukfall signalerar kraftigt förbättrad hälsa och/eller förändrade attityder till sjukskrivning hos både ledare och medarbetare. Detta gäller även för de yngres minskade korttidsfrånvaro. Det är därför troligt att kommunens hälso- och livsstilssatsningar tillsammans med medarbetarskapsutbildningens fokus på delaktighet och samarbete har påverkat sjukfrånvarotalen positivt.

Sjukersättningar har marginell påverkan på sjukfrånvaron

Ökat antal sjukersättningar (tidigare kallat sjukpension) anges ofta som delförklaring till vår stadigt minskande sjukfrånvaro. Ser vi till Försäkringskassans statistik över försäkrade med "ej tidsbegränsad sjukersättning" så har antalet minskat, om än marginellt, här i Kungälv mellan år 2004 och år 2005. Samma tendens återkommer i vår egen statistik över antalet avslutade sjukfall där sjukfrånvaro överstigit 180 dagar. En förväntad effekt av ökat antal sjukersättningar vore ökning av både avslutade längre sjukfall (över 180 dagar) och avslutade längre sjukfrånvarofall där frånvaron upphör med avgång från anställningen. Eftersom vi snarare ser en minskning på dessa mätetal kan vi dra slutsatsen att årets minskning av sjukfrånvaron är en följd av minskat antal insjuknade, dvs. ökad hälsa och/eller förändrade attityder till sjukskrivning hos både ledare och medarbetare.

Synbara hälsosatsningar

Ovanstående trend blir tydligare när vi kan konstatera att sjukfrånvaron minskar mest där hälsofrågorna ingår i vardagen. Tekniska kontoret och Uppdragskontoret fortsätter att satsa friskt. Båge kontoren använder sig av hälsoinspiratörer i sitt långsiktiga hälsoarbete. På så sätt säkerställer de att hälsosatsningarna utgår från de anställdas behov och önskemål. Enbart Hus&Mark har idag 10 hälsoinspiratörer som ser till att övergripande strategier omsätts i aktiviteter och livsstilsförändringar. Kulturförvaltningen har på ett år halverat sin sjukfrånvaro. Påtagliga förändringar är ett mer närvarande ledarskap där varje medarbetare blir sedd och bekräftad i sin vardag och tidiga och aktiva rehabiliteringsinsatser. I Handikappomsorgen har man i flera år haft friskvårdsteman på sina arbetsplatsträffar för att hålla hälso- och livsstilsfrågorna aktuella.

Förändrat förhållningssätt hos Försäkringskassan

Tidsbegränsad sjukersättning av tillgänglig tid har ökat 0,3 procentenheter samtidigt som partiell sjukfrånvaro minskar med 0,2. Båda dessa marginella förändringar förklaras av förändrade rutiner hos försäkringskassan. Det senaste året har vi märkt av att det ställs hårdare krav på att det ska finnas plan för återgång till heltid när rehabiliteringspeng ska beviljas. Samtidigt är handläggarna allt tydligare med att rehabiliteringspenning maximalt kan ges upp till tre månader vid återgång till eget arbete och upp till ett år vid inskolning till annat arbete. Ökningen av tidsbegränsad sjukersättning beror troligen inte på motsvarande ökning av långvarigt minskad arbetsförmåga hos våra sjukskrivna medarbetare utan snarare på att Försäkringskassan är allt snabbare på att begära in utökade medicinska underlag och att utifrån dessa göra tidiga prognosbedömningar.

UPPFÖLJNING -JÄMSTÄLLDHET

I Kungälv kommunens jämställdhetsplan för perioden 2003-2005 finns sex centrala mål som samtliga förvaltningar skall arbeta utifrån. Dessa mål är;

Mål 1: Integrerat jämställdhetsarbete

Mål 2: Projekt lön för att bl.a. skapa en tydlig löneprocessmodell

Mål 3: Heltidssysselsättning för de som så önskar

Mål 4: Vid rekrytering uppmuntra det under-representerade könet

Mål 5: Förebygga och förhindra sexuella trakasserier

Mål 6: Levande jämställdhetsdebatt

Mål 1: Integrerat jämställdhetsarbete

Det första målet är att integrera allt jämställdhetsarbete i den vanliga verksamheten. Könaspekten skall finnas med naturligt i det dagliga arbetet och i de beslut som fattas. Allt det som varje förvaltning arbetar med som direkt och på sikt främjar jämställdhet, skall synas i befintliga dokument såsom verksamhetsplan, verksamhetsberättelse, balanserade styrkort eller liknande. Kan vi nå detta mål så kommer vi dels att lära av varandra men även genom dokumentation tydligt visa vad som är gjort eller kommer att göras inom den egna förvaltningen.

Liksom tidigare hanteras detta på olika sätt. Här följer några exempel från förvaltningarna;

Inom Mimers Hus har förvaltningarna GVK, Fritidsförvaltningen och Kulturförvaltningen tillsammans arbetat fram en plan för likabehandling och mångfald. Där har man fastställt riktlinjer som skall gälla för både anställda inom Mimers hus men även för de skolungdomar som vistas där. Planen omfattar samtliga områden i gällande diskrimineringslagstiftning och de områden som behandlas är information, utbildning, arbetsförhållanden, föräldraskap, kompetensutveckling, trakasserier, rekrytering och intern befordran, lönefrågor och delaktighet/allas ansvar. Bland annat står följande;

Mål 2006

- Hela verksamheten genomsyras av etnisk och kulturell mångfald och inga trakasserier skall förekomma.

Strategi och aktiviteter

- Innehållet i policydokumentet "Mötas i Mimers Hus" görs känt bland alla anställda. Det skall diskuteras på team- och personalmöten och årligen följas upp.
- Vid nyanställningar eftersträva etnisk och kulturell mångfald.

- Skapa en miljö som är välkomnande för människor med annan språklig bakgrund.

Samhällsbyggnadskontoret och Tekniska kontoret deltar tillsammans i projektet "Gör Det Jämt", ett projekt i samarbete med Länsstyrelsen i Västra Götalandsregionen. I detta projekt kommer man koppla ihop den övergripande visionen "En livsmiljö som är bra för alla barn är bra för alla" med den konkreta planeringen av den fysiska utvecklingen av Kungälv kommun. De handlar om både översiktsplanering och detaljplanering och det handlar om planering på både kort och lång sikt. Syftet är att integrera genusperspektivet i alla planering framöver. Målet med arbetet i projektet är att få fram bra analysverktyg och arbetssätt som konkretiserar samhällsbyggnadsvisionen. I detta vill man synliggöra och hantera eventuella skillnader i kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov.

Arbetet fokuserar på två pågående planeringsprocesser. Den ena handlar om utveckling av Kungälv centrum och den andra om ett nytt bostadsområde i Kungälv. De som arbetar i dessa båda projekt ska ta hänsyn till genusperspektivet genom hela processen. Det handlar om kunskapsuppbyggnad, praktisk erfarenhet och metodutveckling. Arbetet ska också innehålla genomförande av idéer för att öka deltagande av både kvinnor och män i samhällsplaneringen.

På Tekniska kontoret tas jämställdhetsaspekten upp på olika sätt i förvaltningens verksamhetsberättelse för 2005. Tekniska kontoret har under flera år aktivt arbetat med att öka andelen anställda kvinnor i sin verksamhet. Denna strävan har lyckats både inom ledargruppen och bland övriga medarbetare. I all sjukfrånvarostatistik beaktas skillnaden mellan kvinnor och män.

Inom Socialtjänsten har man under 2005 ansökt medel från de så kallade Ylvapengarna, pengar från regeringen för att öka kompetensen bland personal i direkt vårdarbete inom Äldreomsorgen. De kompetenshöjande insatserna kommer att genomföras under perioden 2006 – 2008.

Inom Barn- och ungdomsförvaltningen finns för närvarande två lärare som de senaste åren läst jämställdhetspedagogik, en 10 poängskurs på universitet. De är dock inte anställda som genuspedagoger men kan förhoppningsvis bidra med kunskaper från sina studier.

Varje år genomför Barn- och ungdomsförvaltningen en internrevision av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I framtiden kommer då även jämställdhet att belysas.

Fritidsförvaltningen har under 200-2005 tagit fram ett Idrottspolitiskt program där det bland

annat står att medborgare i Kungälv kommun skall ha möjlighet att utöva idrott oavsett ålder, kön, etnisk tillhörighet eller funktionshinder. Fritidsgårdarna har tagit fram ett måldokument där ett av effektmålen är att få en jämn könsfördelning i besökargruppen och där man kommer att genomföra enkäter för att se hur målet uppnåtts.

Inom Uppdragskontoret Hus&Mark har man under 2005 fått ta del av ett GR projekt där syftet varit att utveckla individer inom prioriterade yrkesgrupper. All personal har under 2005 varit delaktiga i att ta fram kompetensanalyser som syftar till att höja kompetensen framför allt för lokalvårdare, men även för vaktmästare och fastighetsskötare. Detta kan ses som ett led i den Hälsoplan som Hus&Mark arbetar utifrån, där syftet bland annat har varit att sänka sjukfrånvaron.

Flera av ovanstående insatser pekar på viljan att höja medarbetares kompetenser, vilket är viktigt för att nå mer jämställda arbetsvillkor.

Mål 2: "Projekt lön"

Jämställdhetsplanens andra mål "Projekt lön" hade som målsättning att;

- Ta fram en tydlig, diskuterad och välkänd lönepolitik med prioriteringar som utgår från verksamhetsmålen och speglar nuet
- Tydlig spelplan (löneprocessmodell) med tydliga spelregler och en tydlig och definierad begreppsapparat
- Utgångspunkter för framtagande av konkreta handlingsplaner.

Kommunen har kommit en bra bit på väg i utvecklingen av det lönepolitiska arbetet. Bland annat kan man nu hitta en modell och tidplan över löneprocessen i Kungälv kommun, se vidare på Intranätet – Personal – Lön&förmåner – Lönemodell.

Genom att Projekt lön nu är avslutat har under 2005 ett nytt projekt startat. En projektledare har anställts till och med 2006 och fokus ligger på att fullfölja påbörjad kartläggning av yrkeskategorier. Först ut är assistenter/administratörer där man i början av 2006 kommer att diskutera vidare ansvar, svårighetsgrad och nivåindelning för de krav som ställs på olika arbeten inom gruppen. De yrkesbeskrivningar som tidigare är framtagna kommer att förtydligas. Därefter kommer de yrkenövriga yrken att kartläggas

Mål 3: Heltidssysselsättning för de som så önskar

Kommunfullmäktige beslutade 2002 att alla anställda senast januari 2005 ska ha erhållit heltidssysselsättning om man så önskar. En förutsättning är att man är beredd att tjänstgöra vid andra arbetsplatser, med andra arbetsuppgifter

och arbetstider än vad man för närvarande gör. En uppföljning har gjorts som gav vid handen att ca 40 personer vid den tidpunkten inte hade fått sina önskemål uppfyllda.

För 2005 är det samma bild som för 2004, det vill säga att heltidstjänstgöring bland kvinnor är 55% och bland männen 85%. Dock visar statistiken att den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat något och ligger på 88%.

Vid nyrekrytering och vid verksamhetsförändringar har ansträngningar gjorts för att tillmötesgå önskemål om utökad arbetstid. När måltidsverksamheten omstrukturerades gavs möjlighet att söka sig till tjänster med önskad sysselsättningsgrad eftersom samarbetet mellan skolans och äldreomsorgens kök ökade. De flesta önskemål har tillgodosetts.

Ansträngningar för att ge dem som önskar arbeta heltid har i slutet av 2005 aktualiserats på nytt, dels genom en motion som stöds av den politiska majoriteten och dels genom föreslagen lagstiftning. Ny kartläggning av deltidsanställd personals önskemål görs i början av 2006, för att få en aktuell bild av hur det ser ut i dagsläget.

Det ställer stora krav på organisationen att vid rekryteringar göra sitt yttersta för att skapa heltidstjänster. Det kräver både flexibelt arbetssätt och flexibel arbetsorganisation och innebär ofta att befintlig personal måste vara beredd att ändra sin arbetstidsförläggning. Arbetet kommer därför att fortsätta under 2006.

Mål 4: Vid rekrytering uppmuntra det underrepresenterade könet

För att skapa en jämn könsfördelning i Kungälv kommun är det viktigt att i samband med rekrytering uppmuntra det underrepresenterade könet. Därför presenteras kommunen numer i Lediga tjänster på hemsidan med bland annat följande text "Vi verkar för en jämn fördelning mellan män och kvinnor och en ökad mångfald bland våra anställda".

Mål 5: Förebygga och förhindra sexuella trakasserier

Inga uppgifter har inkommit om sexuella trakasserier. I Jämställdhetslagen i lydelse fr.o.m. 2005-07-01 är begreppet ändrat till "Trakasserier", där man har definierat vad som menas med trakasserier respektive sexuella trakasserier. Ny handlingsplan mot trakasserier på arbetsplatsen är framtagen och finns på Intranätet.

Mål 6: Levande jämställdhetsdebatt

Varje år genomför kommunen ett jämställdhetsmångfaldsseminarium. Under 2005 genomfördes detta som en hel dag under Folkhälsodagarna. Folkhälsodagarna är ett samarbete mellan FALK, Kungälv's sjukhus, Bildningsförbundet Bilda och flera förvaltningar inom Kungälv's kommun. Folkhälsodagarna pågick under under fem dagar på Mimers hus, med inriktning mot ungdomar, äldre, jämställdhet, andlighet, sinnlighet m.m.

Jämställdhetsdagen/kvinnors hälsa bestod av många olika inslag. Till exempel rullade filmerna "De fem härskarteknikerna" och "Värsta språket – manlig och kvinnligt i språket" på uppställda monitorer i korridorerna på Mimers. En utställning "Hälsa, Arbete & Kön", framtagen av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet, stod uppställd under fyra veckor i samband med Folkhälsodagarna.

Flera utställare från föreningar såsom Primärvården – en bra livsstil, Liljedalsmottagningen, Kvinnofrid Kungälv Ale; IOGT-NTO med flera var placerade i entrén. Dagen började med en sopplunch till en föreställning av Margaretha Abrahamsson. Därefter fick vi ta del av all den kunskap som Gertrud Åström har. Gertrud har nu senast varit ensamutredare på uppdrag av regeringen och har bland annat undervisat alla våra statsmän i det som vi under två timmar fick ta en liten del av. Därefter kom Lars-Börje Björfell som är VD på Göteborgs Spårvägar och som är en man som insett betydelsen av att beakta jämställdhet i mötet med brukare och kunder. På kvällen var det föreställning av Cabaré Tutti

Det finns fortfarande möjlighet att för intresserade verksamheter ta del av material kring utställningen Hälsa, Arbete & Kön och av filmerna som visades.

Lön för lika arbete - medianlön							
Yrke	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Andel i % män	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Skillnad medianlön
Grundskolelärare 4-9	90	43	68	32	22 600	24 400	-1 800
Lärare i bild/musik/idrott	17	15	53	47	23 500	25 200	-1 700
Skolledare	20	15	57	43	31 500	32 150	-650
Yrkeslärare	19	23	45	55	26 635	27 018	-383
Habiliteringspersonal	161	19	89	11	17 761	18 110	-349
Särskole-/Speciallärare	44	11	80	20	26 008	26 325	-318
Gymnasielärare	49	34	59	41	27 550	27 520	30
Fsk/Fped	294	12	96	4	20 830	20 793	37
Grundskolelärare 1-7	145	18	89	11	23 400	23 225	175
Lärare i slöjd/hemkundsk/barnkundsk	18	11	62	38	24 201	24 000	201

Tillsvidareanställda avtal AB, Efter storlek på skillnad , Undertryckning (<10) Mått: Medianlön

Andel frånvarande över 90 dagar 1/11-05						
	Föräldralediga		Sjukfrånvarande		Partiellt sjukfrånv.	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Samtliga	8,3%	2,4%	8,7%	2,2%	4,8%	1,3%
-29 år	9,9%	0,0%	4,0%	0,0%	1,7%	0,0%
30-49 år	14,2%	5,3%	7,2%	0,7%	4,2%	0,0%
50- år	0,2%	0,0%	12,0%	4,2%	6,6%	2,8%

Sysselsättningsgrad						
	Heltid		0,75-0,99		-0,74	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Samtliga	55,5%	85,6%	25,8%	5,5%	18,7%	9,0%
-29 år	49,8%	72,7%	29,9%	14,5%	20,3%	12,7%
30-49 år	58,6%	89,8%	24,6%	3,5%	16,8%	6,7%
50- år	53,1%	83,9%	26,3%	5,6%	20,6%	10,5%

BILAGA 1: Personalstatistik per verksamhet och yrkeskategori

Verksamhet/Yrkeskategori	Anställda				Tillsvidare		Arsarbetare		Medelålder		Omsättning*
	2005	Diff 04	Kvinnor	Män	2005	Diff 04	2005	Diff 04	2005	Diff 04	
Administration	269	12	82%	18%	237	13	248	14,2	49,2	-0,1	5,4%
chef	48	8	52%	48%	43	4	48	8	50,7	-0,9	7,7%
handläggare (ADM)	81	0	70%	30%	68	5	76	0	45,3	0,7	4,8%
kontorspersonal	140	4	99%	1%	126	4	124	6	50,8	-0,5	4,9%
Fritid/Kultur	110	5	68%	32%	90	6	87	4,5	42,3	1,3	4,8%
bibliotekspersonal	24	7	92%	8%	20	5	22	8	45,5	-3,0	0,0%
fritidsledare	41	3	68%	32%	36	2	35	3	38,9	1,6	2,9%
övrig fritids- och kulturpers.	45	-5	56%	44%	34	-1	30	-7	43,7	2,5	8,6%
Förskola	603	-11	97%	3%	555	-16	561	-8,2	43,4	0,4	5,3%
barnskötare	193	1	97%	3%	161	-4	168	1	41,8	0,5	4,2%
dagbarnvårdare	84	-11	100%	0%	83	-10	83	-11	46,7	0,9	9,7%
fritidspedagog	84	2	86%	14%	79	-1	80	1	41,4	0,4	1,3%
Förskollärare	242	-3	99%	1%	232	-1	230	0	44,4	0,3	5,6%
Skola	782	19	70%	30%	670	4	728	20,3	45,9	-0,5	5,9%
annan lärare	115	-4	71%	29%	105	6	106	-1	48,7	1,3	8,1%
elevassistent	60	11	75%	25%	37	3	46	10	37,8	-4,0	5,9%
grundskolelärare	382	13	78%	22%	334	2	365	12	42,9	0,1	3,6%
gymnasielärare	155	2	50%	50%	131	-3	145	2	52,5	-1,2	8,2%
skolledare	37	-2	59%	41%	37	-1	37	-2	52,3	0,0	7,9%
övrig skolpersonal	33	-1	64%	36%	26	-3	29	-1	47,8	-0,6	10,3%
Teknik	535	15	59%	41%	482	13	474	11,2	47,4	0,4	4,5%
brandpersonal	32	1	0%	100%	32	1	32	1	40,9	1,2	0,0%
ingenjörer	43	6	37%	63%	41	5	42	5	44,3	1,1	0,0%
kommunalarbetare	32	3	3%	97%	30	3	31	3	47,2	1,1	0,0%
måltidspersonal	189	-1	99%	1%	166	-7	149	-3	47,8	-0,4	6,9%
städpersonal	79	-3	100%	0%	70	0	67	-2	46,7	1,9	5,7%
vaktmästare	51	3	20%	80%	44	-1	47	3	49,4	-1,4	6,7%
övrig personal inom teknik	109	6	23%	77%	99	12	106	5	49,6	0,9	2,3%
Vård och omsorg	1134	11	94%	6%	999	-2	930	9,8	44,4	0,3	5,2%
arbetsledare omsorg	36	-6	86%	14%	34	-3	35	-6	48,7	-0,1	10,8%
sjuksköterska	66	-5	98%	2%	61	-1	53	-3	50,0	-0,2	12,9%
socialsekreterare	44	1	89%	11%	39	3	42	2	44,2	0,5	0,0%
undersköterska, skötare	489	-15	98%	2%	444	-12	387	-9	44,0	0,3	5,3%
vårdbiträde, vårdare	339	16	92%	8%	281	3	275	8	43,3	0,3	4,3%
övrig vård- och omsorgspers.	160	20	89%	11%	140	8	138	18	44,3	1,0	3,0%
Totalt	3433	51	82%	18%	3033	18	3 028	52	45,3	0,2	5,2%

* Extern personalomsättning för tillsvidareanställda

BILAGA 2: Tidsredovisning per verksamhet och yrkeskategori

Verksamhet	Tillgänglig tid* i timmar		Sjukfrånvaro		Närvaro		Mer-övertid i årsarbeten		Produktiv tid i årsarbeten		Tidtid av produktiv tid	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
Administration	507 632	20 856	4,3%	-1,1%	82,1%	-0,2%	2,0	0,3	247	10	1,8%	-0,1%
chef	91 340	9 972	0,7%	-0,7%	88,4%	1,0%	0,5	0,0	48	6	1,1%	0,8%
handläggare	152 938	3 712	3,5%	-1,7%	81,1%	-0,8%	0,3	0,2	73	1	0,7%	0,6%
kontorspersonal	263 354	7 172	6,1%	-0,8%	80,6%	-0,4%	1,2	0,1	126	3	2,7%	-0,8%
Fritid/Kultur	171 752	-1 863	10,2%	-0,2%	74,0%	-2,2%	1,0	0,1	76	-3	7,8%	0,3%
bibliotekspersonal	39 252	7 999	5,8%	-4,2%	74,7%	-4,7%	0,2	0,1	17	3	4,6%	2,8%
fritidsledare	69 742	9 811	17,5%	2,6%	67,9%	-0,9%	0,7	0,0	29	4	7,6%	-1,7%
övrig fritids-kulturpers	62 758	-19 674	4,7%	-2,4%	80,2%	-0,1%	0,2	-0,1	30	-9	9,9%	1,5%
Förskola	1 168 855	-23 785	10,4%	-0,4%	73,9%	0,8%	4,3	0,3	507	-6	9,7%	1,1%
arbetsledare barnoms	0	-1 563						0,0	0	-1		0,0%
barnskötare	404 928	-3 927	8,5%	-1,5%	78,7%	1,1%	2,5	0,2	189	0	24,8%	2,1%
dagbarnvårdare	162 096	-11 555	13,2%	0,8%	73,2%	0,0%	0,5	0,2	70	-5	0,0%	-0,1%
fritidspedagog	153 222	-4 950	7,2%	0,6%	72,4%	-0,2%	0,2	-0,1	65	-2	0,7%	0,5%
Förskollärare	438 978	-1 790	12,3%	-0,2%	70,1%	1,2%	1,1	0,0	182	2	0,7%	0,2%
Skola	1 263 071	53 511	4,6%	-1,0%	77,1%	0,5%	1,7	-2,2	574	25	3,0%	0,4%
annan lärare	178 721	-6 589	5,2%	-0,9%	75,8%	-0,6%	0,2	-0,4	80	-4	4,9%	-0,2%
elevassistent	79 620	2 526	6,4%	-1,7%	80,7%	7,0%	0,3	-0,5	38	4	4,3%	0,7%
grundskolelärare	606 405	6 046	4,7%	-0,8%	74,9%	-0,5%	0,6	-0,4	268	1	2,7%	0,9%
gymnasielärare	246 582	18 471	4,0%	-1,9%	79,8%	2,6%	0,3	-1,2	116	11	0,4%	-0,1%
skolledare	78 074	-3 582	1,3%	-1,0%	87,1%	1,8%	0,1	0,0	40	-1	0,6%	0,6%
övrig skolpersonal	72 359	36 639	5,7%	1,7%	75,7%	-7,3%	0,1	0,1	32	15	12,8%	-9,3%
Teknik	1 039 714	26 320	7,7%	-1,2%	77,5%	0,7%	11,0	0,1	482	16	8,4%	0,7%
brandpersonal	81 483	2 054	2,4%	0,8%	83,9%	-1,8%	1,7	0,0	42	0	7,7%	2,3%
ingenjörer	81 796	5 883	2,0%	-0,6%	81,5%	1,9%	0,7	0,3	40	4	2,1%	1,8%
kommunalarbetare	73 294	6 457	2,8%	0,2%	85,3%	-0,6%	1,3	0,0	38	3	4,5%	2,3%
måltidspersonal	320 289	-5 532	10,9%	-1,4%	72,0%	0,3%	3,6	-0,1	139	-2	9,5%	-1,2%
städpersonal	146 159	-2 653	12,9%	-1,4%	69,6%	1,0%	1,8	0,2	62	0	6,6%	0,8%
vaktmästare	95 274	5 629	8,3%	-1,1%	81,4%	1,6%	0,4	0,1	46	3	8,5%	2,1%
övrig personal inom te	235 909	14 482	5,4%	-1,6%	82,3%	0,7%	1,5	-0,3	116	7	12,0%	1,1%
Vård och omsorg	2 045 173	-25 504	9,6%	-0,7%	76,9%	1,4%	21,1	-0,1	933	3	18,8%	-0,5%
arbetsledare omsorg	78 448	-4 598	2,2%	-2,3%	80,7%	1,1%	0,1	0,0	37	-2	0,5%	0,2%
sjuksköterska	113 436	-669	8,4%	-3,4%	77,1%	3,8%	1,1	-0,1	52	2	7,1%	0,5%
socialsekreterare	81 875	397	7,2%	-0,7%	78,8%	1,5%	0,1	0,1	38	1	0,1%	-1,3%
undersköterska, sköte	745 089	-11 021	11,2%	-0,6%	74,1%	0,6%	10,5	0,3	333	-3	9,2%	0,3%
vårdbiträde, vårdare	696 607	-8 248	10,3%	-0,3%	77,9%	1,4%	6,8	-0,9	326	1	32,7%	-2,1%
övrig vård- omsorgsp	307 981	-1 365	7,0%	-0,8%	79,8%	2,5%	2,4	0,5	147	4	23,7%	1,0%
Totalt	6 158 018	50 141	8,1%	-0,9%	76,7%	0,8%	41,1	-1,6	2 818	45	10,4%	0,1%

BILAGA 3: Personalkostnader per verksamhet och yrkeskategori

Verksamhet	Kostnad per arbetad timme				Ohälsokostnad***	
	Arbetad tid	Ej arbetad tid	PO-påslag*	Totalt**	totalt	av perskostnad
Administration	147,0 kr	22,1 kr	71,6 kr	241,4 kr	1 391 389 kr	1,4%
chef	219,9 kr	30,6 kr	107,1 kr	359,5 kr	109 632 kr	0,4%
handläggare	157,4 kr	23,9 kr	76,5 kr	258,7 kr	544 257 kr	1,7%
kontorspersonal	113,2 kr	17,8 kr	55,3 kr	186,4 kr	737 501 kr	1,8%
Fritid/Kultur	131,9 kr	19,3 kr	63,8 kr	215,8 kr	581 922 kr	2,1%
bibliotekspersonal	138,2 kr	20,5 kr	67,0 kr	226,3 kr	51 712 kr	0,8%
fritidsledare	109,5 kr	16,3 kr	53,1 kr	179,4 kr	269 407 kr	3,1%
övrig fritids- och kulturper	149,6 kr	21,5 kr	72,2 kr	244,6 kr	260 803 kr	2,1%
Förskola	110,3 kr	18,6 kr	54,4 kr	185,6 kr	4 682 783 kr	2,9%
barnskötare	97,1 kr	16,3 kr	47,8 kr	161,3 kr	1 408 873 kr	2,7%
dagbarnvårdare	101,5 kr	18,8 kr	50,8 kr	187,5 kr	542 888 kr	2,4%
fritidspedagog	121,5 kr	18,8 kr	59,2 kr	199,7 kr	562 676 kr	2,5%
förskollärare	123,4 kr	20,9 kr	60,9 kr	205,3 kr	2 168 346 kr	3,4%
Skola	168,4 kr	22,1 kr	80,4 kr	271,3 kr	4 210 447 kr	1,6%
annan lärare	175,2 kr	23,0 kr	83,6 kr	282,3 kr	726 211 kr	1,9%
elevassistent	99,4 kr	14,7 kr	48,1 kr	162,6 kr	267 928 kr	2,5%
grundskolelärare	168,8 kr	21,3 kr	80,2 kr	270,5 kr	1 934 730 kr	1,6%
gymnasielärare	189,7 kr	24,3 kr	90,3 kr	304,5 kr	885 802 kr	1,5%
skolledare	188,2 kr	26,7 kr	90,7 kr	306,8 kr	144 832 kr	0,7%
övrig skolpersonal	129,5 kr	21,6 kr	63,7 kr	215,9 kr	250 944 kr	2,1%
Teknik	117,4 kr	18,7 kr	57,4 kr	194,1 kr	3 330 076 kr	2,1%
brandpersonal	134,4 kr	17,8 kr	64,2 kr	216,1 kr	147 720 kr	1,0%
ingenjörer	157,5 kr	21,7 kr	75,6 kr	258,3 kr	129 802 kr	0,7%
kommunalarbetare	119,2 kr	17,0 kr	57,5 kr	193,7 kr	180 373 kr	1,4%
måltidspersonal	103,0 kr	19,5 kr	51,7 kr	174,2 kr	1 253 129 kr	3,0%
städpersonal	102,4 kr	18,0 kr	50,8 kr	171,5 kr	617 705 kr	3,4%
vaktmästare	106,6 kr	18,2 kr	52,6 kr	178,2 kr	319 815 kr	2,3%
övrig personal inom tekni	126,4 kr	18,1 kr	60,9 kr	206,6 kr	681 532 kr	1,7%
Vård och omsorg	128,3 kr	20,0 kr	62,6 kr	211,3 kr	8 449 392 kr	2,5%
arbetsledare omsorg	158,7 kr	30,0 kr	79,6 kr	269,4 kr	182 394 kr	1,1%
sjuksköterska	148,9 kr	24,7 kr	73,2 kr	247,4 kr	472 531 kr	2,1%
socialsekreterare	140,7 kr	20,9 kr	68,2 kr	230,5 kr	219 520 kr	1,5%
undersköterska, skötare	128,7 kr	21,0 kr	63,1 kr	213,0 kr	3 817 752 kr	3,1%
vårdbiträde, vårdare	120,2 kr	17,6 kr	58,1 kr	196,1 kr	2 732 676 kr	2,5%
övrig vård- och omsorgs	127,1 kr	18,7 kr	61,5 kr	207,9 kr	1 024 519 kr	1,9%
Totalt	133,0 kr	20,1 kr	64,6 kr	218,6 kr	22 511 398 kr	2,1%

* Beräknad personalomkostnad (42,18%)

** Total personalkostnad exkl. personalsociala kostnader och personalkringkostnader

*** Sjuklön, intjänade semesterförmåner under sjukdom, sjukförsäkringsavgift samt PO

BILAGA 4: Hälsa/Ohälsa per verksamhet och yrkeskategori

Verksamhet	Sjukfrånvaro		1-14 dagar		60- dagar		Tb sjukers		Partiell		Långtidsfriska	
	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04	2005	Diff04
Administration	4,3%	-1,1%	1,4%	0,3%	2,5%	-1,2%	0,8%	0,0%	1,9%	-0,6%	47,6%	0,8%
chef	0,7%	-0,7%	0,6%	-0,1%	0,0%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	-0,3%	72,9%	9,5%
handläggare	3,5%	-1,4%	1,3%	0,2%	2,0%	-1,4%	0,0%	-0,3%	1,8%	-0,7%	42,5%	-4,7%
kontorspersonal	6,1%	-0,8%	1,7%	0,4%	3,7%	-1,3%	1,5%	0,3%	2,7%	-0,5%	41,4%	0,1%
Fritid/Kultur	10,2%	-0,3%	1,4%	0,1%	7,7%	-0,1%	5,1%	1,0%	2,4%	0,1%	47,4%	-5,3%
bibliotekspersonal	5,8%	-4,2%	0,5%	-0,5%	5,2%	-2,3%	5,1%	0,7%	2,7%	-0,4%	68,2%	5,7%
fritidsledare	17,5%	2,7%	2,0%	0,7%	13,9%	1,4%	9,7%	0,8%	3,9%	1,6%	24,3%	-4,6%
övrig fritids- och kulturpers	4,7%	-2,5%	1,3%	-0,1%	2,4%	-1,8%	0,0%	0,0%	0,5%	-1,5%	57,9%	-15,1%
Förskola	10,4%	-0,4%	2,5%	0,0%	6,8%	-0,1%	2,4%	0,3%	3,0%	-0,2%	28,6%	-0,1%
arbetsledare barnomsorg												
barnskötare	8,5%	-1,5%	2,7%	-0,2%	4,8%	-0,6%	0,8%	0,1%	3,0%	-0,8%	19,8%	-1,4%
dagbarnvårdare	13,2%	0,8%	1,6%	0,0%	9,8%	0,1%	5,1%	0,5%	2,5%	0,7%	56,8%	5,8%
fritidspedagog	7,2%	0,6%	2,4%	0,1%	4,0%	0,7%	0,5%	0,1%	2,0%	0,0%	29,3%	2,0%
Förskollärare	12,3%	-0,2%	2,8%	0,1%	8,4%	0,2%	3,5%	0,7%	3,5%	0,0%	23,5%	-2,0%
Skola	4,6%	-1,1%	1,6%	-0,1%	2,1%	-0,7%	0,4%	0,0%	1,4%	-0,4%	41,5%	-0,6%
annan lärare	5,2%	-0,7%	1,8%	0,0%	2,2%	-1,1%	0,9%	0,9%	2,2%	0,4%	39,0%	-3,2%
elevassistent	6,4%	-1,7%	2,7%	-1,0%	2,8%	0,3%	0,0%	0,0%	1,8%	1,4%	25,6%	9,8%
grundskolelärare	4,7%	-0,8%	1,5%	-0,1%	2,2%	-0,7%	0,1%	-0,3%	1,5%	-0,5%	38,7%	0,6%
gymnasielärare	4,0%	-2,3%	1,4%	-0,1%	1,9%	-1,1%	0,9%	0,0%	0,8%	-1,4%	45,1%	-8,5%
skolledare	1,3%	-1,0%	0,7%	-0,2%	0,4%	-0,4%	0,0%	0,0%	0,5%	-0,5%	70,0%	11,5%
övrig skolpersonal	5,7%	0,7%	2,2%	0,1%	2,4%	0,9%	0,0%	0,0%	1,1%	0,5%	48,6%	3,8%
Teknik	7,7%	-1,2%	2,3%	0,0%	4,2%	-0,8%	1,1%	-0,2%	1,3%	-0,3%	38,8%	3,3%
brandpersonal	2,4%	0,8%	1,5%	-0,2%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	-8,1%
ingenjörer	2,0%	-0,6%	0,9%	0,4%	1,0%	-0,7%	0,0%	0,0%	1,0%	-0,3%	47,6%	-2,4%
kommunalarbetare	2,8%	0,2%	2,2%	0,2%	0,0%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	-0,1%	36,7%	-8,5%
måltidspersonal	10,9%	-1,4%	2,6%	0,0%	6,4%	-0,7%	0,7%	-0,5%	2,2%	-0,1%	26,9%	3,3%
städpersonal	12,9%	-1,4%	3,5%	0,4%	7,4%	-1,9%	5,2%	0,6%	0,9%	-1,1%	30,8%	3,8%
vaktmästare	8,3%	-1,0%	1,8%	-0,4%	5,2%	-0,5%	1,4%	-0,4%	1,0%	-0,8%	47,1%	21,5%
övrig personal inom teknik	5,4%	-1,6%	2,3%	-0,2%	2,4%	-0,7%	0,0%	0,0%	1,2%	-0,1%	55,4%	2,3%
Vård och omsorg	9,6%	-0,7%	2,5%	-0,1%	5,9%	-0,5%	1,5%	0,6%	2,5%	0,2%	31,1%	-1,5%
arbetsledare omsorg	2,2%	-2,2%	1,3%	-0,1%	0,5%	-1,5%	0,0%	0,0%	0,5%	-0,6%	44,7%	-11,7%
sjuksköterska	8,4%	-3,4%	1,4%	0,1%	6,2%	-2,8%	2,8%	1,4%	4,2%	0,3%	44,8%	0,2%
socialsekreterare	7,2%	-0,7%	1,3%	-0,1%	5,4%	-0,9%	1,6%	1,6%	2,8%	-0,7%	35,9%	-8,0%
undersköterska, skötare	11,2%	-0,6%	3,2%	0,0%	6,8%	-0,3%	2,1%	1,1%	3,0%	0,5%	25,3%	-3,8%
vårdbiträde, vårdare	10,3%	-0,3%	2,4%	0,0%	6,5%	-0,2%	1,2%	0,2%	2,1%	-0,2%	30,8%	2,3%
övrig vård- och omsorgspers	7,0%	-0,7%	1,9%	-0,4%	4,1%	-0,1%	0,7%	-0,1%	1,8%	0,5%	39,0%	1,6%
Totalt	8,1%	-0,9%	2,2%	0,0%	4,8%	-0,6%	1,4%	0,3%	2,1%	-0,2%	36,0%	0,0%



KUNGÄLVS KOMMUN

Uppdragskontoret, Personalteamet

Nämndhuset
442 81 Kungälv

E-post: uppdragskontoret@kommun.kungalv.se
Ansvarig för personaluppföljningen är Anders Brännström