



# Personalförhållanden 2010

Södertörns nyckeltal

Handläggare/referenser  
Siv-Britt Olsson  
08-606 80 74  
siv-britt.olsson@hanninge.se

Moa Rosenqvist  
08-606 81 31  
moa.rosenqvist@hanninge.se

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	4
Inledning .....	4
Sjukfrånvaro.....	5
Sjukfrånvaro 2006-2010 (procent av tillgänglig arbetstid) .....	5
Frisknärvaro, 2009-2010.....	6
Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid.....	7
Sjukfrånvaro över respektive under 60 dagar i procent av arbetstiden, 2006-2010 .....	8
Total sjukfrånvaro efter åldersgrupp .....	9
Sjukfrånvaro inom specifika grupper .....	10
Könsfördelning bland de anställda.....	12
Andel män bland de månadsavlönade 2006-2010 (procent).....	12
Andel visstidsanställda 2009-2010 (procent) .....	13
Andel deltidsanställda 2009-2010 .....	13
Personalomsättning och arbete efter fyllda 65 år.....	14
Extern personalomsättning, procent, 2006-2010.....	14
Extern personalomsättning för vissa yrkesgrupper .....	15
Fyllda 65 år som andel av de anställda .....	16
Bilaga.....	17
Tidsbegränsad sjukersättning i procent av tillgänglig arbetstid, 2006-2010 .....	17

# Sammanfattning

Jämfört med 2006 har sjukfrånvaron minskat i alla Södertörnskommunerna. Framförallt är det den långa sjukfrånvaron som minskat, vilket främst beror på ändrade sjukförsäkringsregler.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper har minskat. Sjukfrånvaron bland de äldre har minskat kraftigt, medan sjukfrånvaron bland de yngre anställda inte följt samma mönster.

I de flesta kommunerna har vårdbiträden högre sjukfrånvaro än undersköterskor, men sjukfrånvaron i båda grupperna har minskat i flera av kommunerna.

Andelen män bland medarbetarna ligger mellan 17 och 24 procent i alla kommunerna, och förändringarna de senaste åren har varit små. Det är vanligare bland kvinnor att arbeta deltid än bland män.

Personalomsättningen varierar ganska kraftigt från år till år, och mellan olika kommuner. I samband med finanskrisen 2008 var personalomsättningen högre i vissa kommuner, men inte i alla. Mellan en halv och två procent av de kommunanställda är 65 år eller äldre.

## Inledning

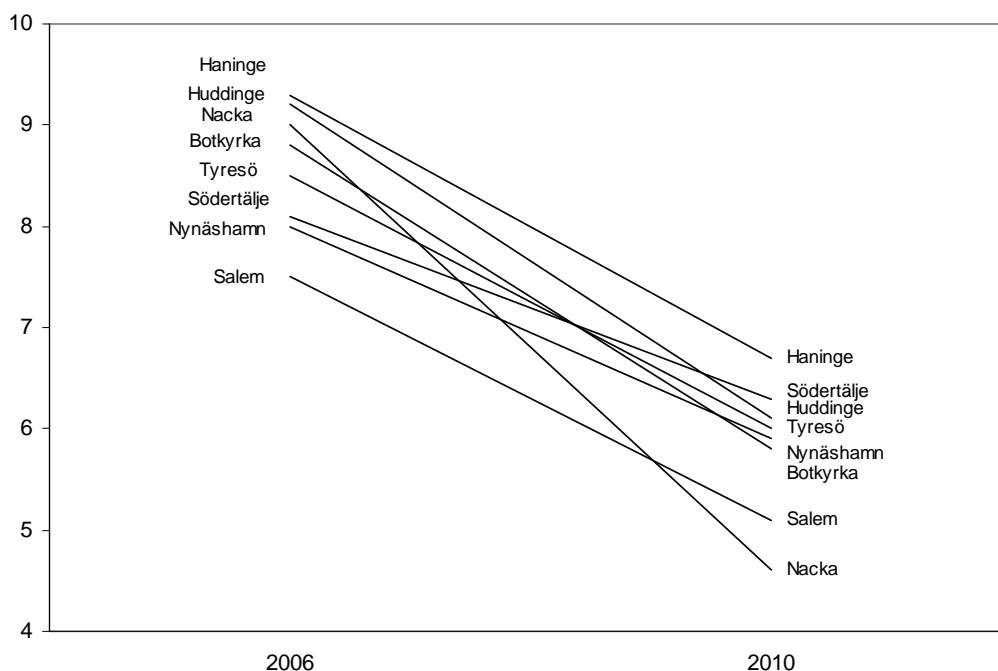
I denna rapport presenteras jämförelser och analyser av de nyckeltal som arbetsgruppen kring Södertörns personalnyckeltal valt att fokusera på. Nyckeltalen har dels tagits fram av respektive kommun, dels hämtats centralt från Kommun- och Landstingsdatabasen (Kolada).

Sjukfrånvaron fortsätter vara ett av de viktigaste nyckeltalen att följa upp. I år har vi valt att titta särskilt på skillnader i sjukfrånvaro mellan olika grupper, efter både kön, ålder och yrkesgrupp.

Samtidigt står kommunerna i Södertörn, liksom i övriga Sverige, inför stora pensionsavgångar, vilket kommer att innebära en ökad vikt på kompetensförsörjning. Personalomsättning och personer över 65 år som stannar kvar i arbete blir därför ett annat viktigt område i rapporten.

# Sjukfrånvaro

## Sjukfrånvaro 2006-2010 (procent av tillgänglig arbetstid)<sup>1</sup>



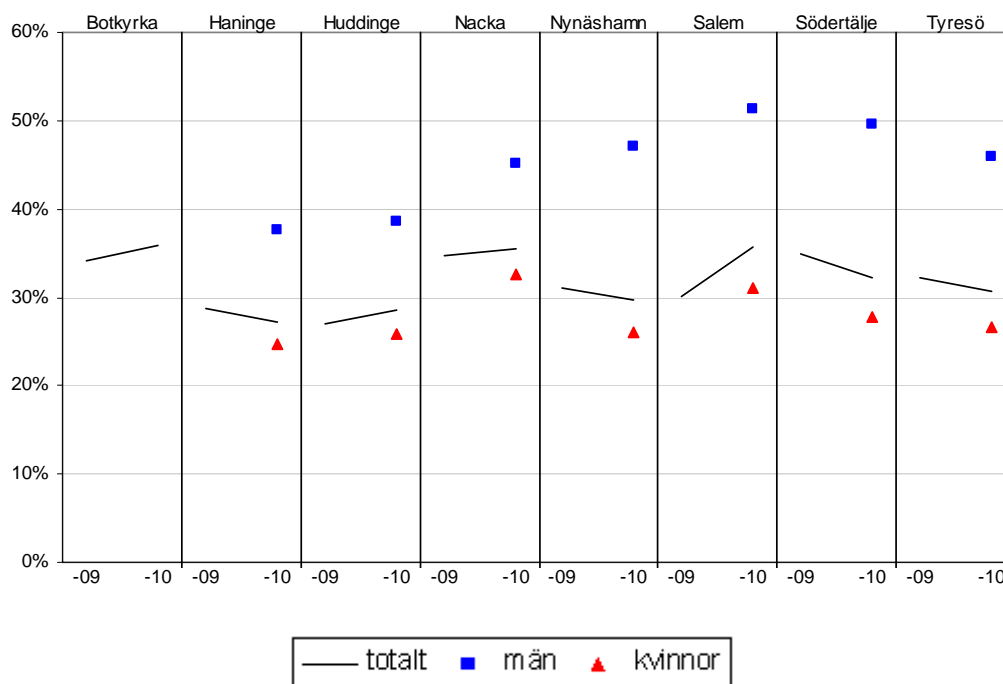
På hela Södertörn har sjukfrånvaron minskat under de senaste fyra åren. Störst har minskningen varit i Nacka.

I Salem, som har näst lägst sjukfrånvaro på Södertörn, ligger fokus på arbetsmiljöarbete och tidigare insatser vid sjukfrånvaro. Årlig fördjupningsutbildning i arbetsmiljö med olika teman genomförs för chefer och skyddsombud. Salem har nyligen infört ett rehabiliteringssystem, för att få översikt över varje anställds sjukfrånvaro, och som dessutom påminner via e-post när de olika faserna i rehabiliteringsarbetet måste sättas igång.

Sjukfrånvaron på Södertörn har också påverkats av de förändrade sjukförsäkringsreglerna.

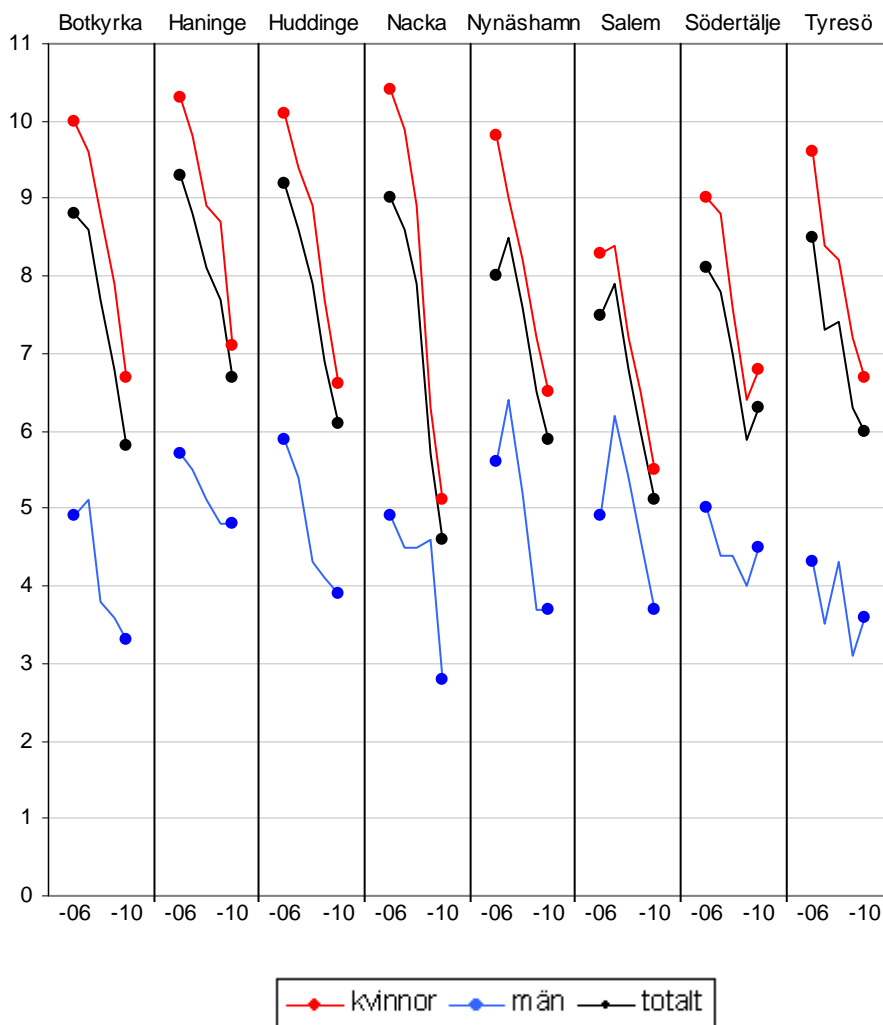
<sup>1</sup> Tillgänglig arbetstid är överenskommen arbetstid minus obetald frånvaro. Exempel på tillgänglig arbetstid är överenskommen arbetstid, semester, sjukdom. Det som inte ingår i tillgänglig arbetstid är obetald frånvaro som t.ex. föräldraledighet.

## Frisknärvaro, 2009-2010



Frisknärvaron är andelen av kommunernas anställda som inte har någon sjukfrånvaro registrerad under året. För totalen ser vi utvecklingen från 2009 till 2010, och under 2010 ser vi dessutom skillnaderna mellan män och kvinnor. Här ser vi att män generellt har högre frisknärvaro än kvinnor. Högst är frisknärvaron i Salem och lägst i Haninge. I Södertälje har frisknärvaron minskat när korttidssjukfrånvaron bland framför allt unga har ökat. För att öka frisknärvaron har Botkyrka infört ett enhetligt friskvårdsbidrag på 1500 kronor och möjlighet till rabatterade träningskort på kommunens anläggningar.

## Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid



Sjukfrånvaron i procent av tillgänglig arbetstid har minskat i alla kommuner, vilket bland annat är en effekt av förändrade sjukskrivningsregler. Särskilt bland kvinnor har förändringarna varit stora. Nacka hade tidigare den högsta sjukfrånvaron bland kvinnor, men har nu lägst sjukfrånvaro både bland kvinnor och män.

Eftersom majoriteten av kommunernas anställda är kvinnor ligger totala sjukfrånvaron ofta nära sjukfrånvaron för enbart kvinnor. I alla Södertörnskommuner har män lägre sjukfrånvaro än kvinnor.

Flera av kommunerna arbetar med olika typer av hälsosamtal med medarbetare som varit sjuka vid minst sex tillfällen under det senaste året. Detta i avsikt att komma tillrätta med den ökande korttidsfrånvaron. I Södertälje sker samtalen inom ramen för samarbetet med företagshälsovården och ska leda till att medarbetare om möjligt ska få hjälp till en mer hälsosam livsföring. Utfärdande av förstadsintyg används också i ökad omfattning för att komma tillrätta med hälsoproblem innan de förvärras och i värsta fall utvecklas till långtidssjukskrivningar.

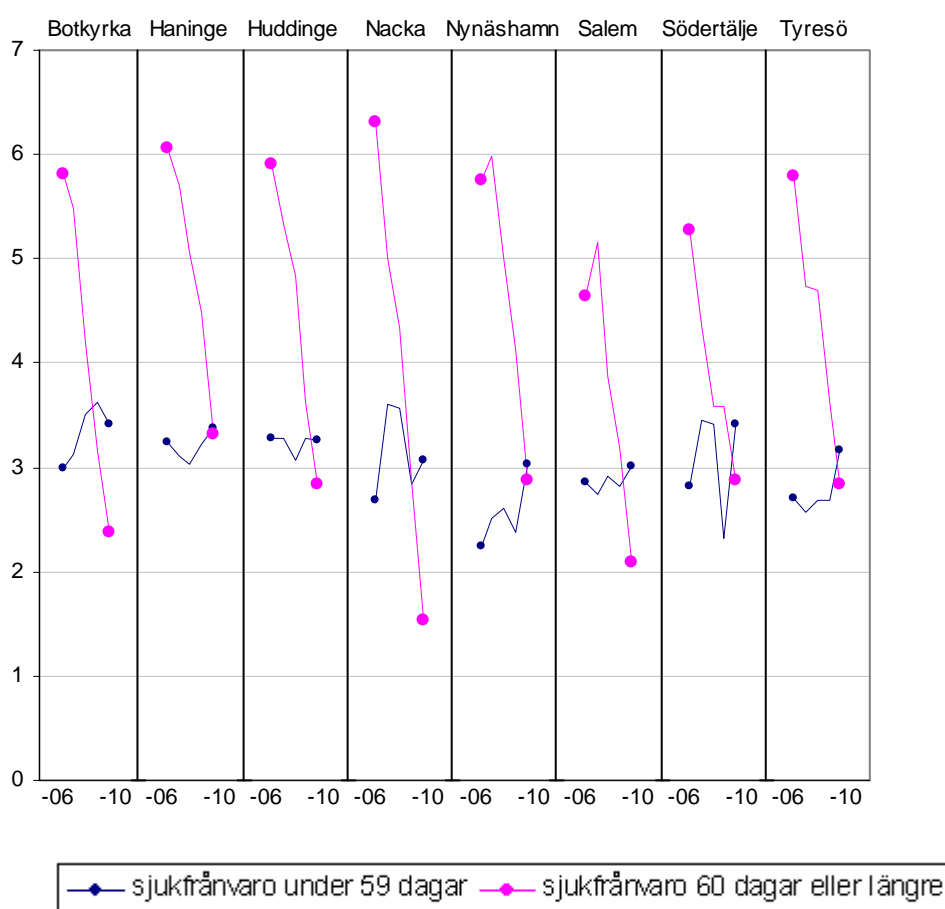
Flera kommuner arbetar med månatliga statistikrapporter där varje chef kan följa sjukfrånvarons utveckling inom det egna ansvarsområdet. I Södertälje har ett diskussionsunderlag att använda vid arbetsplatsträffar framställts som stöd för att öka medvetenheten om sjukfrånvarons konsekvenser och för att påverka attityder.

I Nynäshamn har man infört tydligare rutiner för att hantera många/korta sjukfall. Det kan i många fall hindra en fortsättning till långtidssjukskrivning. Där har kommunen också arbetat med riktade insatser och information om hälsobefrämjande insatser.

I Tyresö ger man varje anställd chans att var tredje år gå på en hälsokontroll som ger den anställde en samlad bild av sin hälsostatus och gör att vissa sjukdomar kan upptäckas.

I Botkyrka finns det fortfarande stora skillnader mellan män och kvinnor, även om skillnaderna har minskat något. De har varit väldigt fokuserade på rehabilitering, och att ge cheferna stöd i detta.

### Sjukfrånvaro över respektive under 60 dagar i procent av arbetstiden, 2006-2010



Här ser vi att det framför allt är sjukfrånvaro som pågår längre än två månader som minskat kraftigt över hela Södertörn. Vad gäller sjukfrånvaro som är kortare än 60 dagar finns ingen tydlig trend. Det kan bero på att personer som tidigare varit långtidssjukskrivna kommit tillbaka till arbetet men nu har flera kortare sjukskrivningar. Detta vore intressant att titta på i framtida nyckeltalsrapporter.

I Södertälje har man gått igenom de sjukskrivningar på över 60 dagar som avslutats, för att se vad som hänt sedan. Bland de som varit sjukskrivna är nästan hälften, 44 procent, kvar i arbete, och 28 procent hade antingen blivit sjuka igen eller fått sjukersättning. Resterande 28 procent hade antingen slutat på arbetsplatsen, blivit tjänstlediga, föräldralediga eller avlidit.

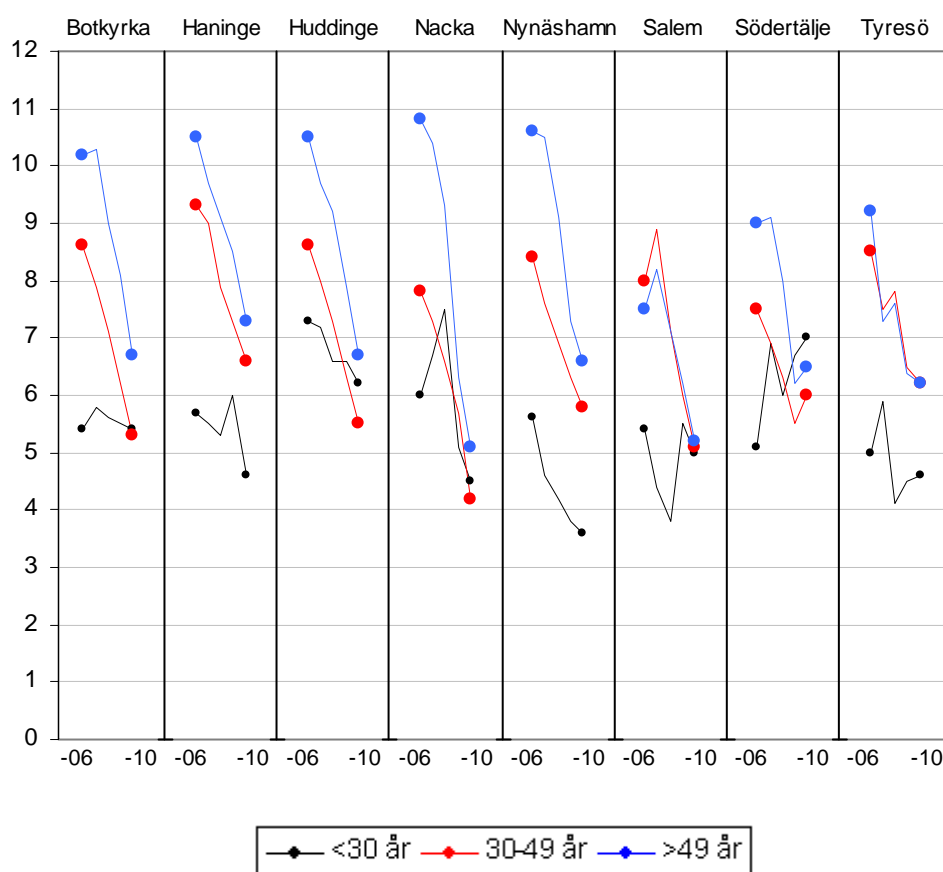
I Botkyrka har det varit ett stort fokus på den långa sjukfrånvaron, vilket lett till att man inte kunnat lägga så mycket tid och kraft på den korta sjukfrånvaron som kanske behövs.

I Salem har man också haft problem att sänka korttidssjukfrånvaron, dvs. den delen av sjukfrånvaron som pågår 2-14 dagar.

Haninge har rökfri arbetstid vilket innebär att det endast är tillåtet att röka under lunchtid. Detta påverkar många personers egen hälsa och i förlängningen också kvalitén på verksamheterna. Haninge har deltagit i cykelutmaningen under 2010, dessutom har ett antal hälsoinspiratörer utbildats för att tillsammans med chefer och arbetsgrupper skriva en handlingsplan samt att ta fram passande aktiviteter för medarbetargrupperna. Hälsoinspiratörerna har också som uppgift att motivera till hälsa och välmående genom att öka kunskapen om levnadsvanornas betydelse för hälsan.

Ytterligare åtgärder för att minska korttidssjukfrånvaron i Haninge är projektet ”frisk i förskolan”, effekter av detta kommer inte att synas förrän tidigast 2011.

### Total sjukfrånvaro efter åldersgrupp



Tidigare var sjukfrånvaron som högst bland de äldsta åldersgrupperna, och lägst bland anställda under 30 år. På senare år har dock sjukfrånvaron minskat kraftigt bland 30–49-åringar och anställda äldre än 49 år, medan det inte varit några större förändringar i sjukfrånvaron bland anställda under 30 år. Detta har gjort att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan olika åldersgrupper minskat, och i Södertälje är sjukfrånvaron till och med högst bland anställda under 30 år.

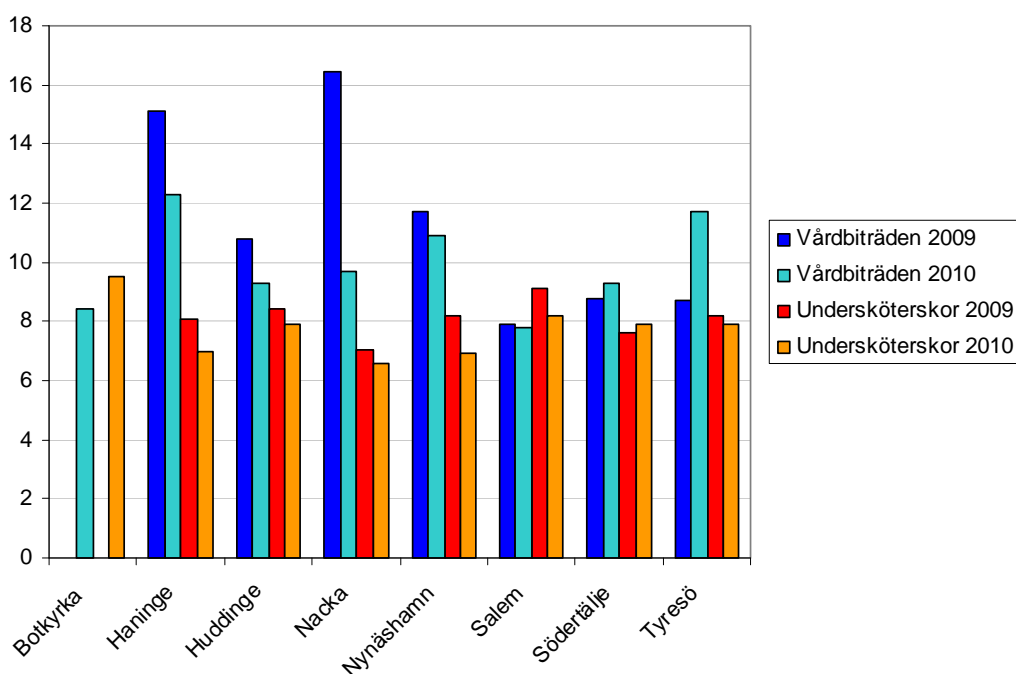
I den yngsta åldersgruppen är sjukfrånvaron hela 7 % i Södertälje, vilket är näst högst i landet. Även Försäkringskassans siffror visar att de unga i Södertälje är sjukare än unga i andra delar av länet. Också i Tyresö ökar sjukfrånvaron något bland unga. Där har inte den långa sjukfrånvaron minskat i samma utsträckning som i andra åldersgrupper, vilket drar upp den totala sjukfrånvaron bland de yngsta.

För att minska sjukfrånvaron och bli en attraktivare arbetsplats håller Botkyrka på att utreda hur unga upplever kommunen som arbetsgivare, och hur de kan göra för att bli en attraktivare arbetsgivare för personer i alla åldrar.

I Salem har också skillnaderna mellan olika åldersgrupper minskat under de senaste åren. Högst sjukfrånvaro bland personer under 30 år finns på Socialförvaltningen.

## Sjukfrånvaro inom specifika grupper

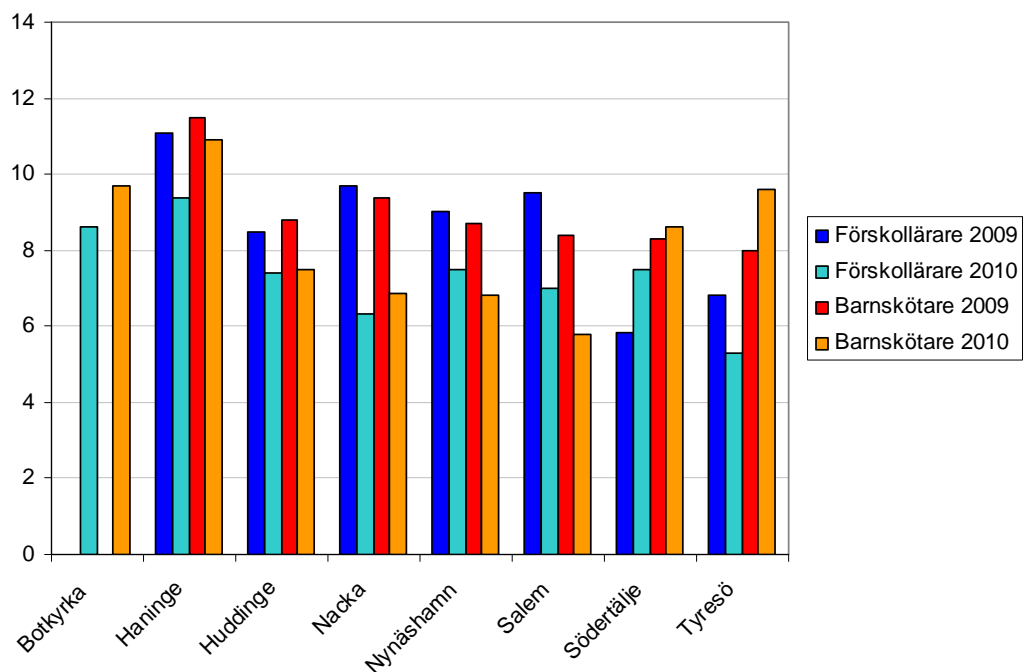
### *Sjukfrånvaro bland vårdbiträden och undersköterskor*



Här ser vi att sjukfrånvaron minskat bland vårdbiträden i flera kommuner, framför allt i Nacka. Bland undersköterskor är förändringarna dock inte lika stora. I alla kommuner utom Botkyrka och Salem har vårdbiträden högre sjukfrånvaro än undersköterskor. I Tyresö ökar den korta sjukfrånvaron både bland vårdbiträden, undersköterskor, barnskötare och förskollärare, men bland vårdbiträden och barnskötare minskar inte den långa sjukfrånvaron i samma takt som i andra grupper.

Bland vårdbiträden finns också stora könsskillnader, manliga vårdbiträden har mycket lägre sjukfrånvaro än kvinnliga.

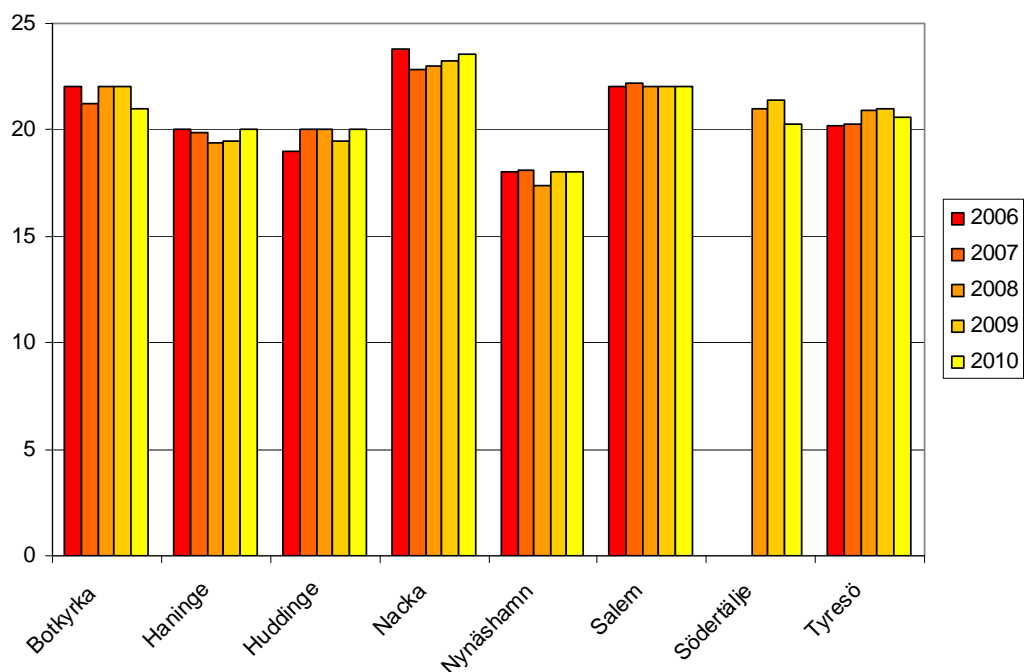
### Sjukfrånvaro bland förskollärare och barnskötare



Mellan förskollärare och barnskötare är skillnaderna i sjukfrånvaro mindre än mellan undersköterskor och vårdbiträden. Bland förskollärare har sjukfrånvaron minskat i alla kommuner utom Södertälje, men bland barnskötare har den ökat både i Södertälje och i Tyresö.

# Könsfördelning bland de anställda

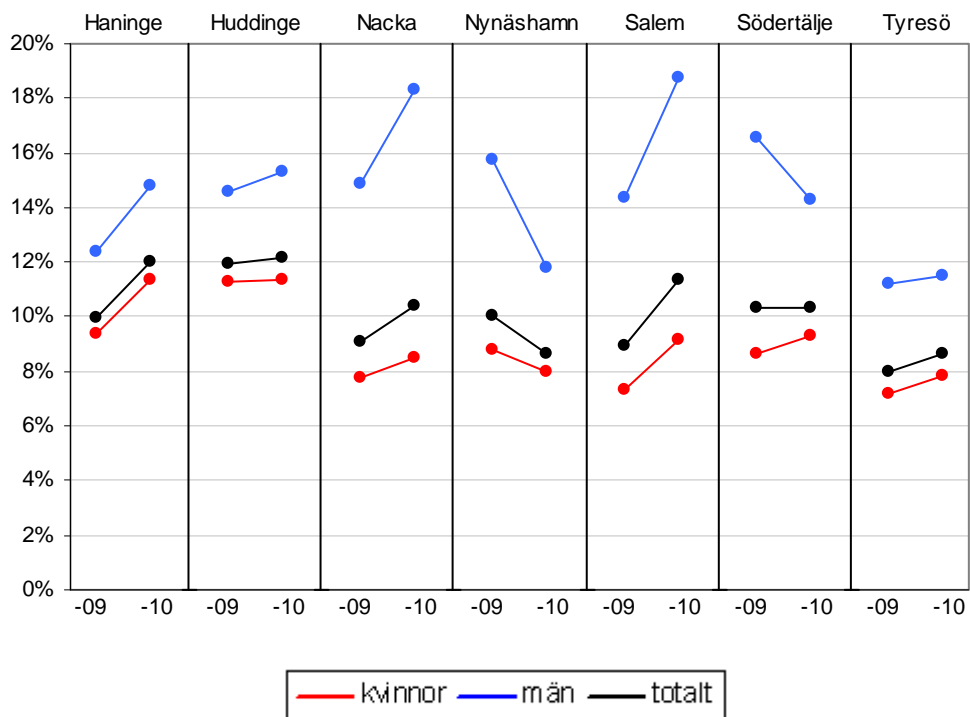
Andel män bland de månadsavlönade 2006-2010 (procent)



Andelen män bland medarbetarna ligger mellan 17 och 24 procent i alla Södertörnskommunerna. Andelen män varierar marginellt över tid, och är en följd av de många kvinnodominerade yrkesgrupperna i kommunerna.

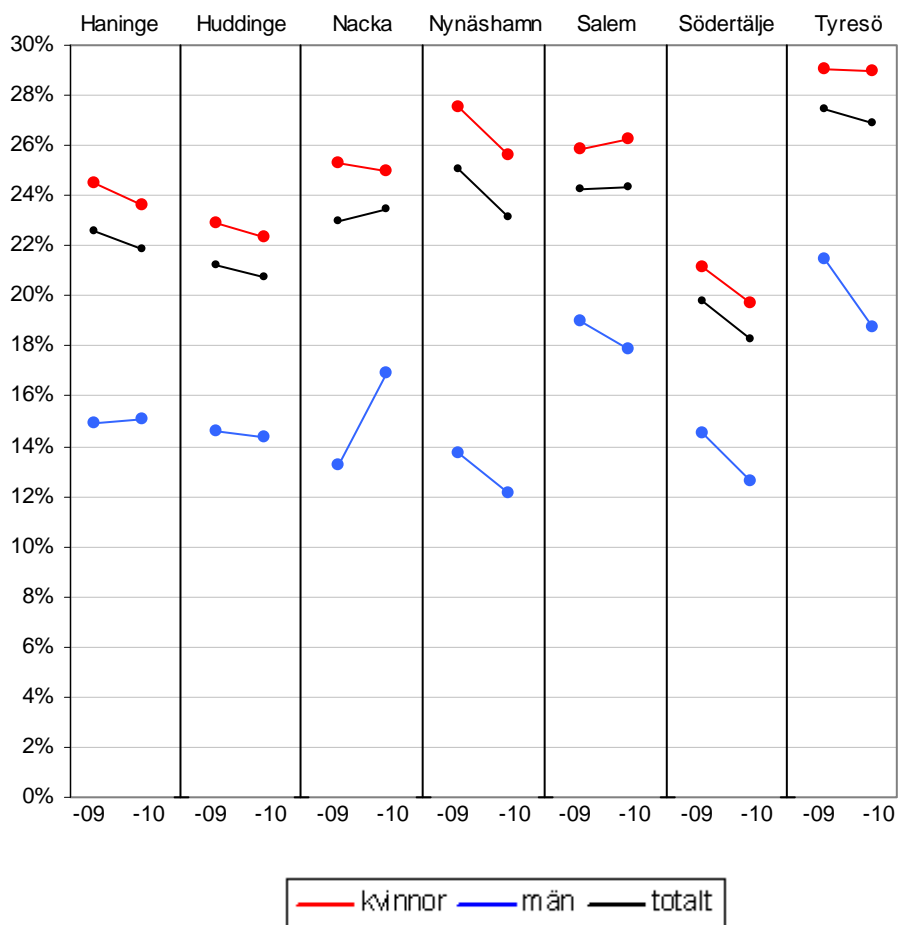
Könsfördelningen brukar se olika ut på olika förvaltningar, där vissa har en jämnare könsfördelning än andra. Det är ofta en högre andel män bland cheferna än bland övriga medarbetare.

## Andel visstidsanställda 2009-2010 (procent)



Andelen visstidsanställda ligger runt tio procent i alla Södertörnskommunerna.

## Andel deltidsanställda 2009-2010



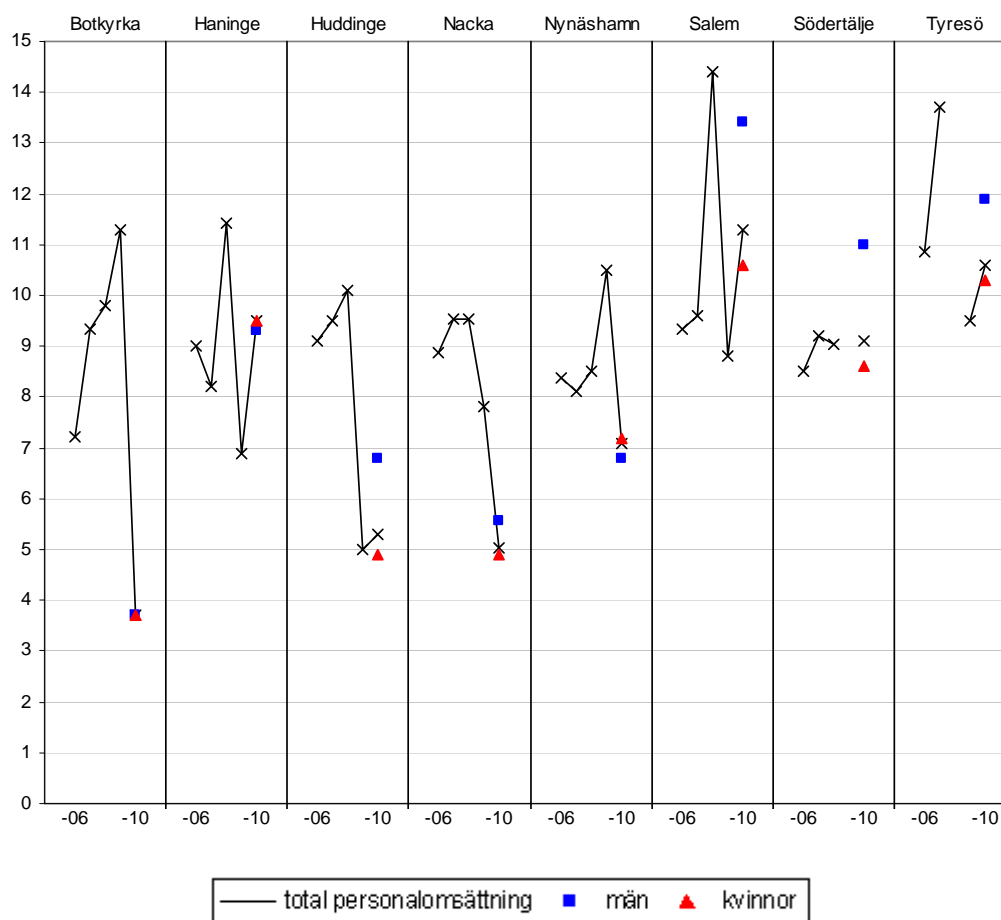
Att vara deltidsanställd är mycket vanligare bland kvinnor än bland män i alla de deltagande kommunerna. Detta stämmer överens med situationen i resten av samhället, där kvinnor har färre arbetade timmar än män.

Att jämföra andel deltidsanställda mellan de olika kommunerna kan vara problematiskt. I Södertälje pågår ett försök inom vissa verksamheter med att ge alla anställda en heltidsanställning som de sedan själva kan välja att ta tjänstledigt från ner till sin önskade sysselsättningsgrad. Detta har inneburit att andelen deltidsanställda minskat.

Nynäshamns minskning beror delvis på att man under senare år anställer allt fler på heltid (heltidsprojektet som började 2006) samt att man har gjort viss rationalisering inom de olika verksamheterna.

## Personalomsättning och arbete efter fyllda 65 år

Extern personalomsättning, procent, 2006-2010



Personalomsättningen varierar ganska kraftigt över tid, vilket bland annat kan ha med konjunkturen att göra, i de flesta kommunerna var personalomsättningen högre vid finanskrisen 2008-2009 än under åren före och efter. Samtidigt är det inte all personalomsättning som beror på att anställda säger upp sig för att börja på ett nytt arbete – i Nynäshamn är pension den vanligaste avgångsorsaken bland de tillsvidareanställda.

Av Huddinge kommuns större personalkategorier har sjuksköterskor inom äldreomsorgen fortsatt den högsta personalomsättningen, 16,2 procent, även om omsättningen för yrkesgruppen minskat något sedan föregående år. 2007 var personalomsättningen bland kommunens socialsekreterare 20,7 procent för att nu vara nere på 9 procent. Detta är till stora delar ett resultat av hårt och målmedvetet arbete efter framtagna strategier för att vända den negativa trenden.

I Botkyrka har flera stora yrkesgrupper inom vården och omsorgen väldigt låg personalomsättning, vilket drar ner den totala personalomsättningen.

### Extern personalomsättning för vissa yrkesgrupper

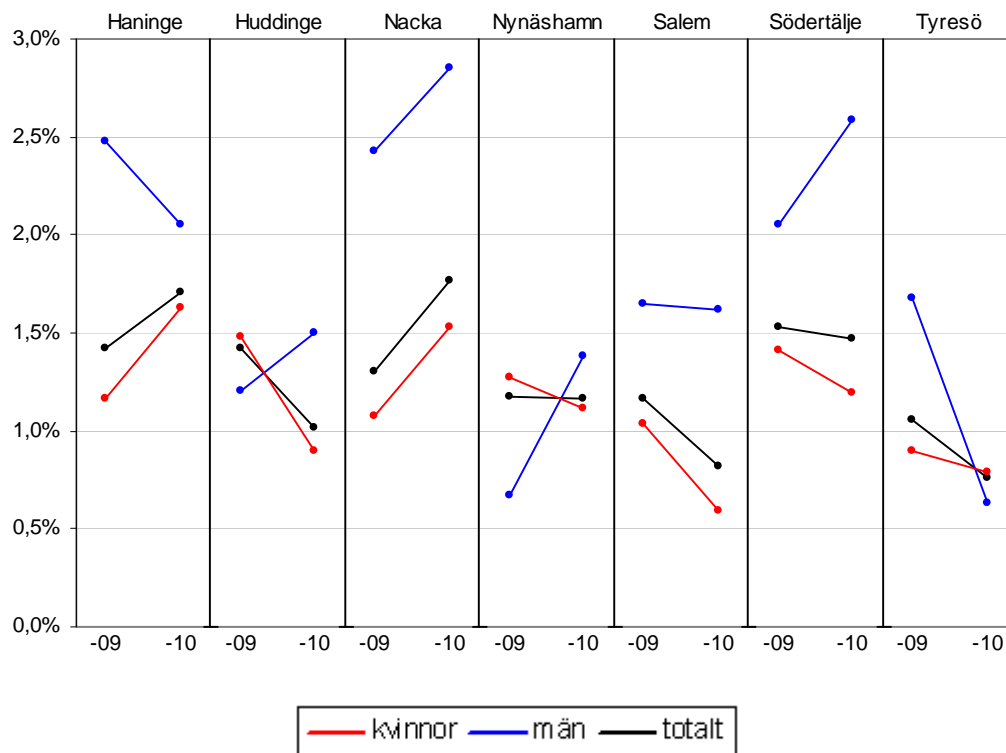
Extern personalomsättning (procent) för vissa yrkesgrupper									
Yrkesgrupp	Kön	Botkyrka	Haninge	Huddinge	Nacka	Nynäshamn	Salem	Södertälje	Tyresö
Tekniker	2010	Kvinnor	8,3	28,6	0	20,0	0	0,0	0
Tekniker	2010	Män	2,6	0	12,2	17,2	17,8	0	14,0
Tekniker	2010	Totalt	3,9	5	9,1	17,6	16,3	0	9,0
Tekniker	2009	Totalt	8,3	4,6	3,1	10,5	0,0	0,0	6,7
Förskollärare	2010	Kvinnor	6,8	9,6	3,3	5,6	3,6	7,2	9,4
Förskollärare	2010	Män	0,1	0	0	0,0	0,0	25,0	11,8
Förskollärare	2010	Totalt	6,8	9,5	3,3	5,3	3,6	7,9	9,5
Förskollärare	2009	Totalt	14,6	5,4	14,2	11,21	4,9	9,2	9,3
Sjuksköterskor	2010	Kvinnor	6,2	14,3	23,8	0,0	0	19,2	8,4
Sjuksköterskor	2010	Män	0	0	9,5	0,0	0	0	25,0
Sjuksköterskor	2010	Totalt	5,9	13	21,8	0,0	0	18,9	10,1
Sjuksköterskor	2009	Totalt	23,5	11,5	34,0	9,1	50,0	38,5	7,1
Ingenjörer	2010	Kvinnor	2,4	15,4	0,0	6,1	14,3	0	0,0
Ingenjörer	2010	Män	7,9	11,8	4,3	2,6	10,0	22,2	15,1
Ingenjörer	2010	Totalt	14,3	13	2,3	4,2	12,1	16	11,3
Ingenjörer	2009	Totalt	12,4	7,7	5,9	11,1	6,7	0,0	4,0
Socialsekreterare	2010	Kvinnor	10,0	8,7	6,7	4,5	7,4	22,9	11,3
Socialsekreterare	2010	Män	7,9	9,5	21,4	6,3	0,0	50,0	19,0
Socialsekreterare	2010	Totalt	9,6	8,8	9,0	4,8	5,7	25,6	12,6
Socialsekreterare	2009	Totalt	15,7	9,0	21,9	11,9	17,2	25,0	16,4

Tillsvidareanställda sysselsättningsgrad 40 % eller mer och med månadslön

Många av de här yrkesgrupperna är väldigt små, vilket leder till att ett fåtal avgångar orsakar en väldigt hög procentsats, som också kan variera kraftigt mellan åren.

I Huddinge finns ett traineeprogram för nyutbildade socionomer, som nu kommer ingå som en ordinarie del av verksamheten. Även miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har startat ett traineeprogram; Huddingetrainee Ingenjör och Arkitekt. Programmet löper under ett år, parallellt med studenternas sista utbildningsår.

## Fyllda 65 år som andel av de anställda



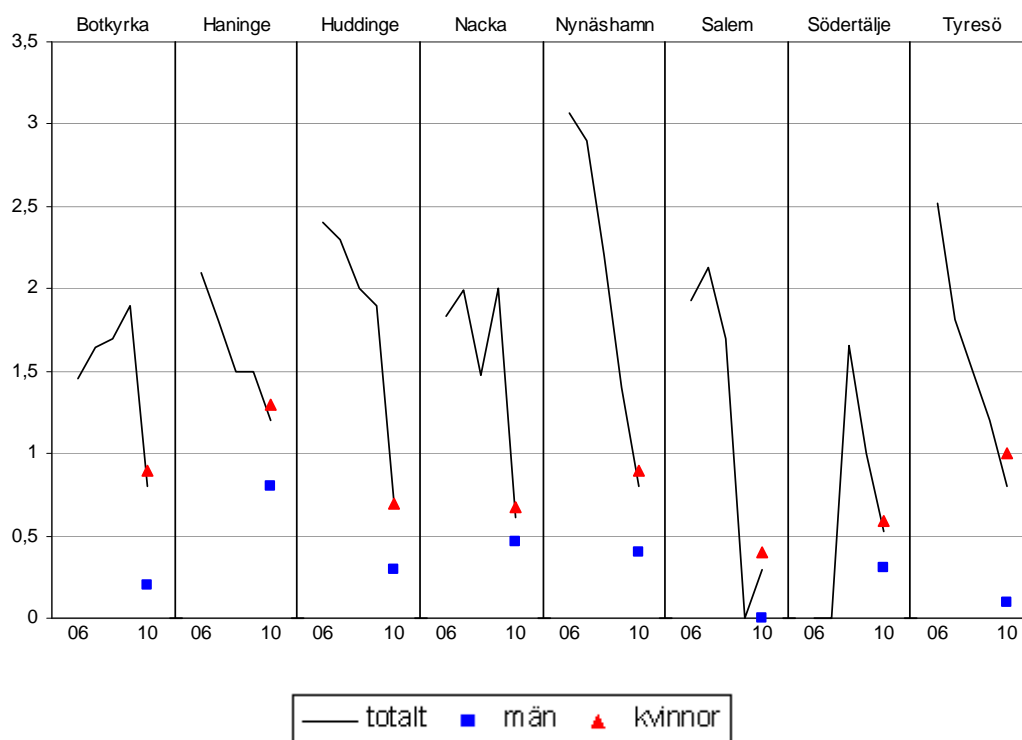
Det är vanligare bland män än bland kvinnor att arbeta efter 65 år.

I Nynäshamn var över 50 % av dem som fortsatte arbeta efter ordinarie pensionsålder anställda inom Barn- och Utbildningsförvaltningen, framförallt är det lärare som stannar kvar efter 65 års ålder.

Även i Botkyrka har det blivit vanligare att arbeta efter 65 års ålder, vilket beror på både bättre hälsa och att vissa yrkesgrupper är svåra att ersätta.

# Bilaga

## Tidsbegränsad sjukersättning i procent av tillgänglig arbetstid, 2006-2010



Den tidsbegränsade sjukersättningen minskar i alla Södertörnskommuner. Eftersom sjukskrivningsformen tidsbegränsad sjukersättning är på väg att avskaffas kommer den att fortsätta minska. Samtidigt står den tidsbegränsade sjukersättningen för en ganska stor del av kommunernas totala sjukfrånvaro.