



Personalbokslut 2009

Personalavdelningen



Innehåll

Medarbetarenkät	3
Personal	5
Lön och ersättningar	6
Hälsotal	7
Lönekartläggning	8

Medarbetarenkät 2009

Under månad november/december genomförde kommunen en medarbetarenkät på samtliga förvaltningar. Enkäten riktade sig till alla anställda. Flertalet fick enkäten som webbenkät men det fanns även möjlighet att besvara enkäten i pappersform. I 232 personer besvarade enkäten. Svarsfrekvensen blev ca 60-65%.

Enkäten innehåller 49 frågor inom följande indexområden:

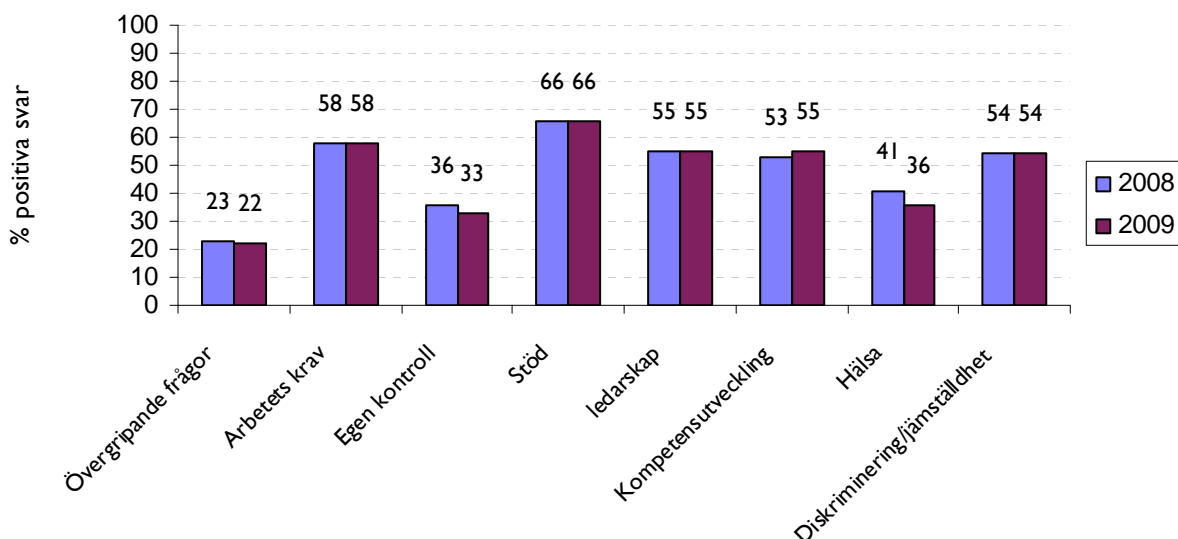
- Övergripande frågor
- Arbetets krav
- Egen kontroll
- Stöd
- Ledarskap
- Kompetensutveckling
- Hälsa
- Diskriminering/jämställdhet

Frågan om kommunledningen har i årets enkät delats upp i politisk ledning samt högsta tjänstemannaledning. Det har också i år varit möjligt att lämna egna kommentarer. Indelningen av enheterna är gjord efter gällande enhetskoder från lönesystemet.

Av integritetsskäl redovisas inget resultat från enheter med färre än fem svar, dessa ingår dock i förvaltningens totala resultat.

Närmaste chef har ansvaret för att resultaten redovisas till personalgruppen och att tid avsätts för att ta hand om resultatet och diskutera eventuella åtgärder.

Resultat indexområde 2009



I diagrammet ovan redovisas andelen positiva svar (instämmer helt eller delvis) i procent .

Positiva och stabila värden som kom fram i 2009 års enkät:

- Jag vet precis vad arbetet kräver av mig
- Jag har den utbildning jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter på ett bra sätt
- Arbetet kräver att jag skaffar mig nya kunskaper
- Mina arbetskamrater är villiga att lyssna på mina frågor som rör mitt arbete
- Mina arbetskamrater ger mig stöd och hjälp i mitt arbete när jag behöver det
- Vår grupp är bra på att lösa problem
- Jag upplever att vi har en bra sammanhållning på vår arbetsplats och att vi stödjer varandra
- Jag har bra möjligheter att påverka hur mitt arbete ska läggas upp
- Jag får uppskattning från mina arbetskamrater när jag gör ett bra arbete
- Förhållandet mellan mig och min chef fungerar bra och är inte en orsak till stress

Värden att utveckla och arbeta med under 2010:

- Kommunledningen är öppen och ärlig i sin kommunikation
- Jag har stort förtroende för kommunledningens (politisk ledning) sätt att leda verksamheten
- Jag kan påverka vilka jag ska arbeta tillsammans med
- Jag har stort förtroende för kommunledningens (tjänstemannaledning) sätt att leda verksamheten
- Jag har stort förtroende för förvaltningschefens sätt att leda verksamheten
- Jag kan påverka mängden arbete jag får
- Förvaltningschefen är öppen och ärlig i sin kommunikation
- På min arbetsplats förebygger vi sjukskrivningar genom stöd till anpassning
- Jag får information i god tid om viktiga beslut och förändringar
- Jag kan bestämma när och hur lång paus jag tar

Medelvärdet i enkätundersökningen har legat relativt stabilt under åren.

2005	2006	2007	2008	2009
3,1	3,2	3,3	3,2	3,1

Personal

Antal tillsvidareanställda

2005	2006	2007	2008	2009
3 842	2 161	2 083	1 989	1 976

Antalet tillsvidareanställda har minskat de senaste åren, Förändringen mellan 2005 och 2006 beror på övergången av omsorgspersonal till TioHundra AB. Minskningen därefter är till största delen inom barn och utbildningskontoret till följd av minskat elevantal i grundskolan.

Antal per kontor

Ledningskontoret	26
Kommunstyrelsekontoret	53
Bygg och miljökontoret	44
Kultur och fritidskontoret	80
Socialkontoret	110
TioHundraförvaltningen	48
Barn och utbildningskontoret	1 488
Tekniska kontoret	76
Räddningskontoret	51

Könsfördelning 2009

Kvinnor	Män
78%	22%

Chefer 2009

Kvinnor	Män
58%	42%

Antalet personal-, ekonomi- och/eller verksamhetsansvariga chefer var 2009-12-31 totalt 159 st.

Personalrörlighet

Personalrörligheten bland kommunens månadsanställda har minskat från 8 % 2008 till ca 6 % 2009.

Medelålder

Medelåldern för tillsvidareanställda

2005	2006	2007	2008	2009
47	48	48,6	48,8	49,2

Anställda i Norrtälje kommun födda utomlands

Samtliga anställningsformer

2005	2006	2007	2008	2009
569	384	366	306	268

Lön och ersättningar

Utbetald lön och ersättningar

Totalt utbetalt via lönesystemet. tkr, exkl personalomkostnader

2008	2009
611 825	616 471

Sjuklön, tkr, exkl personalomkostnader

2005	2006	2007	2008	2009
12 201	6 605	6 208	6 736	6 578

From 1/1 2006 övergick omsorgspersonalen till TioHundra AB,. Därefter är det ytterst marginell förändring av utbetald sjuklön trots sänkt sjukfrånvaro, vilket visar att det främst är den längre sjukfrånvaron som står för sänkningen.

Arvoden förtroendevalda

Arvoden och ersättningar till förtroendevalda, tkr, exkl personalomkostnader

2005	2006	2007	2008	2009
9 004	9 967	9 305	9 183	10 006

2009-12-31 fanns 218 personer registrerade som förtroendevalda.

Lön och ersättningar, 10 största yrkesgrupperna 2009

Tillsvidareanställda, avtal 01 (AB), tkr exkl personalomkostnader

Befattning	Antal	Utbetald lön och ers
Barnskötare	220	39 534
Förskollärare	188	39 089
Lärare årsk 1-7	85	23 874
Kärnämneslärare	69	20 173
Lokalvårdare	67	9 830
Resursassistent	63	9 964
Lärare årsk 4-9	60	15 684
Fritidspedagog	47	10 356
Karaktärsämneslärare	41	12 413
Lågstadielärare	36	10 645

Konsultkostnader

Mkr

2005	2006	2007	2008	2009
25,7	28,1	46,2	45,9	50,9

Medellön

Medel månadslön, tillsvidareanställda

2005	2006	2007	2008	2009
22 150	22 759	23 080	24 497	25 161

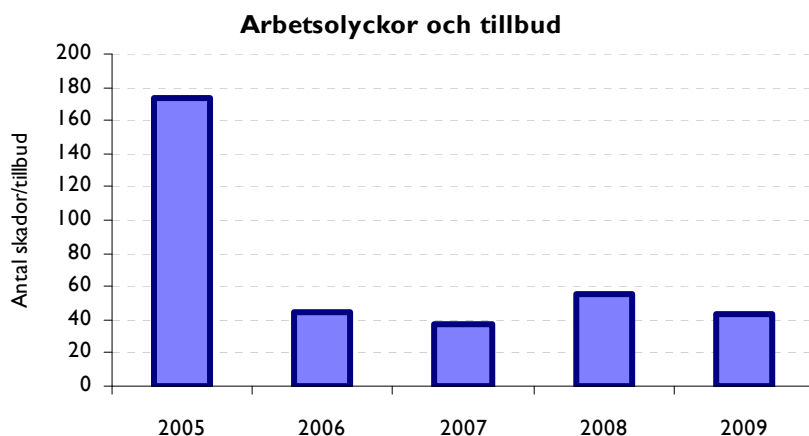
Hälsotal

Arbetsolyckor och tillbud

2005	2006	2007	2008	2009
173	45	37	55	43

Antalet arbetsolyckor och tillbud har minskat 2009. Vanligaste skade/tillbudsorsaker är:

- Skadad fysiskt av person (elev/barnomsorg)
- Färdolyckor till och från arbetet
- Halkolyckor
- Överbelastning kroppsdel



Sjuktal

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

	2007	2008	2009
Kvinnor	8,5	7,4	6,1
Män	3,5	3,3	2,8
Totalt	7,2	6,3	5,2

Per åldersgrupp

Åldersgrupp	2008	2009
-29 år	2	2,8
30-49 år	5,4	4,3
50- år	7,9	6,4

Andelen i % långtidssjukskrivna

2006	2007	2008	2009
74,8	75,4	69,4	62,1

Frisktal

Andel tillsvidareanställda med en sjukfrånvaro 2 dgr eller färre

2006	2007	2008	2009
55 %	57 %	62 %	65 %

Lönekartläggning

Jämställdhetslagen ålägger arbetsgivare med fler än tio anställda att göra lönekartläggning. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Lönekartläggning kan ses som ett kontinuerligt arbete med att redovisa löner och anställningsvillkor på ett systematiskt sätt.

Kartläggningen omfattar 1 993 personer, (438 män samt 1 555 kvinnor). Totalt finns 337 st befattningar i kommunen, av dessa avser 175 st befattningar en person/befattning.

Kartläggningen omfattar två delar:

- Analys av medellöner i befattningar med kvinnor och män
- Analys av medellöner kvinnor och män i befattningar som är att betrakta som likvärdiga

METOD

För att kunna göra en jämförelse av löneskillnaderna mellan kvinnor och män som har ett arbete som är att betrakta som likvärdigt måste det finnas någon form av systematiskt arbetssätt och metod.

Fastställda kriterier

Krav på kompetens (Kunskap/utbildning och färdigheter)

Krav på arbetsinsats (Ansträngning)

Krav på ansvarstagande (Ansvar)

Arbetsmiljöförutsättningar (Arbetsförhållandena)

Viktning av kriterier

Grunderna för viktningen utgår från de kriterier som finns angivet i lagtexten: kompetens, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsmiljöförutsättningar. Viktningsmodellen är den som fastställdes av CESAM 2001-02-02:

27 % av den arbetsvärderade delen i yrket avser kompetens

17 % av den arbetsvärderade delen av yrket avser arbetsinsats

47 % av den arbetsvärderade delen av yrket avser ansvarstagande

9 % av den arbetsvärderade delen av yrket avser arbetsmiljöförutsättningar

Definiera arbetskrav och anpassa till formulär

Efter mätning av arbetskrav för yrkesgrupperna visas yrkesgrupper som ligger nära varandra i poängsättningen, för dessa grupper anges arbetskraven som likvärdiga inom en intervall som är satt till + - 5 %.

Extra satsning lärare 2009

I lönekartläggningen 2008 konstaterades att lärare 4-9 och 1-7 låg betydligt lägre i medellön än länets övriga kommuner, en extra satsning under 2009 resulterade i en ökning av medellönen för dessa befattningar med 5,5 %.

Analys av medellöner i befattningar med kvinnor och män

Analys av kvinnors lön i procent i förhållande till männens i samma befattning. Med en mer individuell lönesättning och ökat antal befattningar har det blivit svårare att påvisa att osaklig löneskillnad föreligger.

Analys av kvinno -och mansdominerade medellöner i likvärdiga grupper

Analys av medellöner i grupper som enligt värdering och viktning kan anses som likvärdiga.

Antalet mansdominerade yrkesgrupper med fler än en person är relativt få i kommunen, detta medför att relevanta jämförelser blir få, också det faktum att befattningarna skiljer sig innehållsmässigt gällande ansvar och arbetsuppgifter ger i många fall en missvisande medellön.

Vid genomgång av befattningar och grupper har vi sett att sakliga skäl för löneskillnader mellan könen finns, oftast skillnader i ansvar och arbetsuppgifter på de olika kontoren trots samma befattningstext. Marknadskrafterna har också en påverkan på lönen i flera svårrekryterade befattningar.

Grundmaterialet till kartläggningen läggs som underlag till löneöversynen 2010.

