



**Orust**  
kommun

# Arbetsmiljö- och personalboks slut 2022





Dokumenttyp	Förvaltning Kommunförvaltningen
Ämnesområde	
Ägare/ansvarig Ann-Katrin Otinder	
Antagen av	Dnr KS 2023:394
Revisions datum	Giltig fr.o.m.
	Giltig t.o.m.



**Innehåll**

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Arbetsmiljöarbete</b> .....	<b>5</b>
Hälsofrämjande insatser.....	5
Arbetsanpassning i HRs regi.....	5
Viktiga händelser under året.....	6
<b>Medarbetarenkät</b> .....	<b>6</b>
<b>Uppföljning av arbetsgivarens Arbetsmiljö- och samverkansansvar</b> .....	<b>14</b>
Redovisning enkät.....	14
.....	<b>20</b>
<b>Arbetskada/Tillbud/Riskobservation 2022</b> .....	<b>23</b>
Arbetskada.....	23
Tillbud.....	23
Riskobservation.....	23
Statistik från KIA-systemet uppdelat per sektor.....	24
De 10 vanligaste skadeorsakerna.....	26
De 10 vanligaste aktiviteterna.....	26
De 10 vanligaste inblandade objekten eller personer.....	27
Riskbedömningar.....	27
<b>Nyttjad företagshälsovård</b> .....	<b>28</b>
<b>Personalstatistik</b> .....	<b>29</b>
Antal anställda.....	29
Könsfördelning, medarbetare och chefer.....	30
Timavlönade medarbetare.....	30
Sysselsättningsgrad hela kommunens verksamhet.....	30
Sysselsättningsgrad vård och omsorg.....	31
Åldersstruktur.....	32
Pensionsavgångar.....	33
Personalomsättning – externa avgångar för tillsvidareanställda.....	33
<b>Avgångsenkät</b> .....	<b>34</b>
<b>Sjukfrånvaro</b> .....	<b>40</b>
Orust i jämförelse med andra kommuner 2021.....	40
Ykesgrupper med högst respektive lägst sjukfrånvaro.....	41
<b>Kostnader för personal</b> .....	<b>41</b>
Semester – och okompenserad övertidsskuld.....	41
<b>Personalfesten ersattes av en gåva</b> .....	<b>42</b>
<b>Orustmiddagen 2022</b> .....	<b>43</b>



### Inledning

Året 2022 började vi se ljuset i tunneln när det gällde pandemin. Tyvärr drabbades vi av ett nytt mörker i form av Rysslands invasionskrig i Ukraina. Återigen visade verksamheterna en fantastisk förmåga till anpassning och gjorde sig redo att ta emot flyktingar och på annat sätt stötta i det som man kunde. Vi har fortsatt haft höga sjuktal då man har varit ombedd att stanna hemma vid symptom i framför allt omsorgen. Januari och februari var något av rekordmånader när det gällde sjukdom då även våra ”vanliga” förkylningar, influensor mm verkade vakna till liv. Vi har arbetat mycket med att komma till rätta med våra sjuktal vilket beskrivs i detta bokslut. Vi har som vanligt genomfört vår medarbetarenkät och glädjande nog så ligger vi kvar på samma nivå eller har höjt oss på samtliga frågor i enkäten. Andelen som anger att de är stolta/nöjda över att arbeta i Orust kommun är 89,6 mot förra årets 87,5 och 86,2% skulle rekommendera oss som arbetsgivare. Arbetet med onboardingprocessen har fortlöpt och som en del i detta finns nu ett digitalt anställningsavtal med en integration till lönesystemet. Detta digitala anställningsavtal används av ca en tredjedel av kommunens chefer och målet är att samtliga ska använda det.

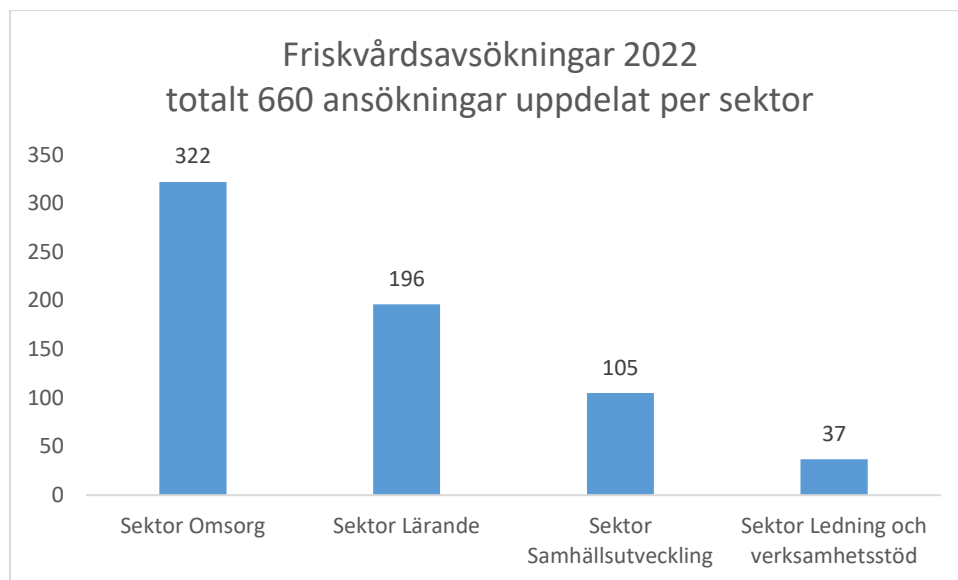
Ann-Katrin Otinder  
HR chef



## Arbetsmiljöarbete

### Hälsofrämjande insatser

2022 bestod friskvårdsinsatserna av ett friskvårdserbjudande där kommunanställda fick ansöka om bidrag för friskvårdsaktiviteter. Friskvårdsbidraget var 800 kr per år och anställd och under året beviljades 660 ansökningar om friskvårdsbidrag vilket glädjande nog var 125 fler än föregående år.



### Arbetsanpassning i HRs regi

Det finns stora krav på arbetsgivaren att anpassa arbetet för att undvika ohälsa och för att återfå sjukskrivna medarbetare i tjänst. Dock finns det en praxis som säger att en medarbetares arbetsanpassning inte får generera sämre arbetsmiljö för någon annan. Beroende på vilken verksamhet man arbetar i finns det olika förutsättningar för hur arbetet kan anpassas. I syfte att ge alla verksamheter samma möjligheter att anpassa arbetet vid återgång efter sjukdom och att möjliggöra så att sjukskrivna medarbetare snabbare kan återgå i tjänst infördes en ny rutin den 1 september 2021, som kallades arbetsanpassning i HRs regi.

Rutinen innebar att HR enheten betalar lönekostnaden för medarbetare som har en 25 % arbetsförmåga och har en prognos att kunna återgå till sitt ordinarie arbete. Medarbetaren kan då arbeta utöver ordinarie bemanning på sin ordinarie befattning och arbetsplats och bli helt ersatt av en vikarie vilket innebär att arbetet kan anpassas utifrån individens förmåga. Arbetsanpassning i HRs regi kan fortgå i max 4 månader och utökas medarbetarens arbetsförmåga med mer än 25 % återgår kostnaden till ordinarie verksamhet.

En utvärdering av rutinen genomfördes, ett år efter införde, i september 2022. Den visade att de 13 medarbetare som omfattas under året hade 2 st åter blivit sjukskrivna på 100 %, 8 st ökat sin arbetsförmåga delvis eller helt i sin sysselsättningsgrad och 2 st hade en pågående anpassning samt 1 person slutat på egenbegäran. Vid återrapportering av utvärderingen på kommunens samverkansgrupp under hösten konstaterade både fackliga företrädare och arbetsgivarrepresentanter att rutinen fallit väl ut och haft ett gott resultat och beslut togs att förlänga rutinen ett år till.



### Viktiga händelser under året

Under året har processen med att ta fram en medarbetarplattform slutförts och nu pågår ett arbete med att skapa en film som beskriver medarbetarplattformen på ett enkelt, tydligt och attraktivt sätt. Ett arbete med att skapa en chefsplattform är inlett och uppstarten av detta arbete genomfördes i samband med chefdagarna i oktober. En process för att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagstiftningen är utarbetad och pågår nu ute i verksamheterna. Medarbetarenkäten är genomförd och påvisade ett fantastiskt resultat där vi i princip har ett förbättrat resultat på samtliga områden. Arbetet med onboardingprocessen har fortflöpt och som en del i detta finns nu ett digitalt anställningsavtal med en integration till lönesystemet. Detta digitala anställningsavtal används av ca en tredjedel av kommunens chefer och målet är att samtliga ska använda det. Ett projekt har pågått under året med syftet att förflytta bemanningsenheten från omsorgen till Sektor ledning och verksamhetsstöd. Syftet är att bli en centraliserad bemanningsenhet organiserad under HR enheten som nu även kommer att stötta Sektor lärande och Sektor samhällsutveckling med bland annat korttidsrekrytering. Den centraliserade bemanningsenheten startar upp 2023-03-01. Utbildningen i arbetsmiljö för chefer och skyddsombud har under året utökats till att omfatta fler utbildningstimmar och cheferna har under året erbjudits utbildning inom rekrytering, lönesättning, samverkan, diskriminering samt rehab. I september genomfördes en introduktionsdag för alla nyanställda och detta var den första introduktionsdagen sedan september 2019 p g a pandemin.

### Medarbetarenkät

Den årliga medarbetarenkäten genomförs i november varje år och skickas ut till samtliga medarbetare som har en registrerad mailadress. Det finns även möjlighet för övriga medarbetare att besvara den via en länk på intranätet. Årets enkät besvarades av 941 personer vilket ger en svarsfrekvens på 71%.

Medarbetarenkäten innehåller främst frågor om den Organisatoriska- och sociala arbetsmiljön men också frågor som hänför sig till diskriminering som om man exempelvis varit utsatt för sexuella trakasserier. I enkäten finns invägt ett antal frågor som mäter HME som står för hållbart medarbetarengagemang. HME är en utvärdering av delar av den arbetsgivarpolitik som kommunen bedriver och hur väl vi har skapat, tillvaratagit och upprätthållit ett stort medarbetarengagemang som är en av de viktigaste faktorerna för en organisation att nå goda resultat. Modellen är framtagen av SKR.

Nedan redovisas ett urval frågor från enkäten. Staplarna anger den procentuella fördelningen mellan de olika svarsalternativen. Värden inom parentes är förra årets värde.

Motivationen hos våra medarbetare har höjts under det gångna året till ett medelvärde på 4,33 (4,24). Hela 95,9% (93 %) av våra medarbetare väljer något av de två bästa svarsalternativen i frågan om deras arbete känns meningsfullt. 84 % valde något av de två bästa svarsalternativen gällande att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete vilken även där är en höjning från föregående år (81 %). I medelvärde är det en höjning från 4,11 till 4,17. 83,9% anger att de ser fram emot att gå till jobbet och även där ökar medelvärdet till 4,21 (4,10). Medarbetarna känner sig uppskattade och att man får förtroende och förutsättningar av sin chef och vi har höjt oss i det totala medelvärdet på delindex gällande ledarskap 4,25 (4,16). Även gällande styrningen så



höjer vi oss i delindex till 4,22 (4,18). Det är återigen frågan gällande om målen följs upp och utvärderas på ett bra sätt som är det lägsta värdet inom styrning.

Det är ett bra samarbetsklimat och en god gemenskap i våra arbetsgrupper där man kan känna stöd från sina kollegor. Medelvärdet gällande gemenskap i arbetsgruppen ligger kvar på samma höga nivå och har samma medelvärde som året innan 4,53. Medarbetarna verkar känna stor påverkansmöjlighet i planeringen av hur arbetet ska utföras då frågan har ett medelvärde på 4,28 (4,21). Däremot är upplevelsen att man i arbetet ofta har krav som går emot varandra och det är en av de frågor där vi har lägst medelvärde 3,46. Andra frågor som vi historiskt har haft lägre värden på är de frågor som är relaterade till stress. Roligt är dock att vi i denna mätning höjer oss på alla dessa frågor. Reflektion: 3,59 (3,43), rimlig arbetsmängd 3,61 (3,53), lägga tankarna åt sidan på ledig tid 3,68 (3,63), tid för återhämtning och pauser under jobbet 3,74 (3,67).

Sett till procent har det skett en minskning gällande hur många som upplever sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling under 2022, 6,4 % (6,7%). Det är totalt 60 personer som anger att man varit utsatt för kränkande särbehandling av en kollega eller chef de senaste 12 månaderna. Gällande om man upplever sig varit utsatt för sexuella trakasserier av en chef eller kollega är det procentuellt samma nivå 0,4% (0,4%) vilket är 4 personer. Gällande trakasserier som då är en kränkning kopplat till någon av våra diskrimineringsgrunder så har det minskat till 1,6 % (1,7 %) och handlar om totalt 15 personer. Det är främst ålder och kön som man anger är anledningen till trakasserier. Det är en rejäl ökning gällande hur många som anmält händelserna till arbetsgivaren, 35,1% (23,4%) dock minskar upplevelsen av att man fick det stöd man behövde från 53,3% till 30 %. Även om fler svarar att de anmält händelsen så är det fortsatt många som väljer att inte göra det. Dessa fick en följdfråga om anledningen till detta. Som anledning anger ca 16 % att de själva hanterat situationen och beteendet upphörde, ca 27 % anger att de ville/vågade inte, ca 16 % visste inte var de skulle vända sig och ca 41 % ”annat”.

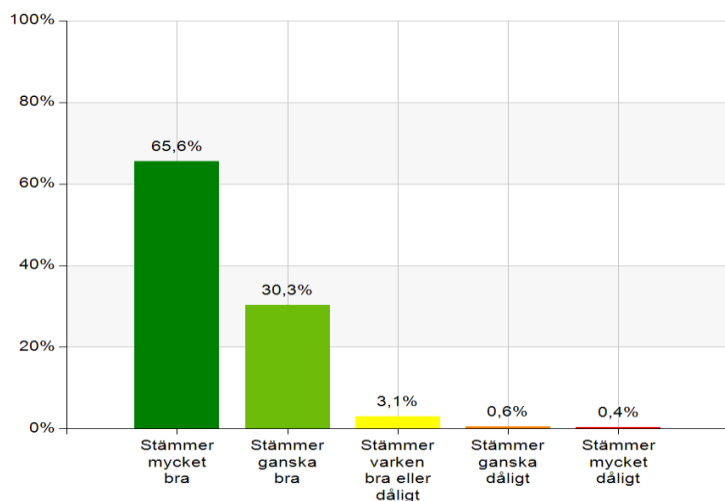
Stor andel av medarbetarna anser att de har goda förutsättningar 64,3% (62,1%) eller delvis har goda förutsättningar; 31,2% att förena arbete med att vara förälder. 4,5% (7,5%) anger nej. Det motsvarar 14 personer.

Sammantaget ligger vi kvar på samma nivå eller har höjt oss på samtliga frågor i enkäten vilket såklart är glädjande att se. 89,6% (87,5%) anger att de är stolta/nöjda över att arbeta i Orust kommun och 86,2% (84 %) skulle rekommendera oss som arbetsgivare.

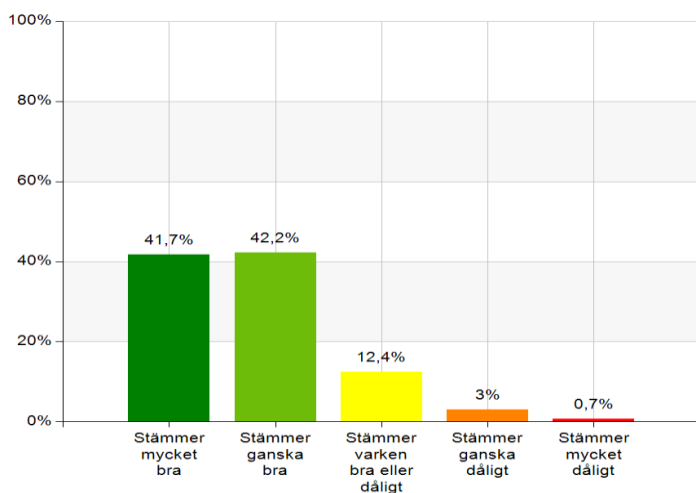
Ser man på arbetsmiljön utifrån hur kvinnor och män rapporterat så är det störst skillnader gällande hur man upplever sitt arbete som meningsfullt samt om man lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete till kvinnors fördel medan om man har tid för reflektion och eftertanke i sitt arbete samt möjlighet till återhämtning genom pauser/raster under arbetspasset är till männens fördel.



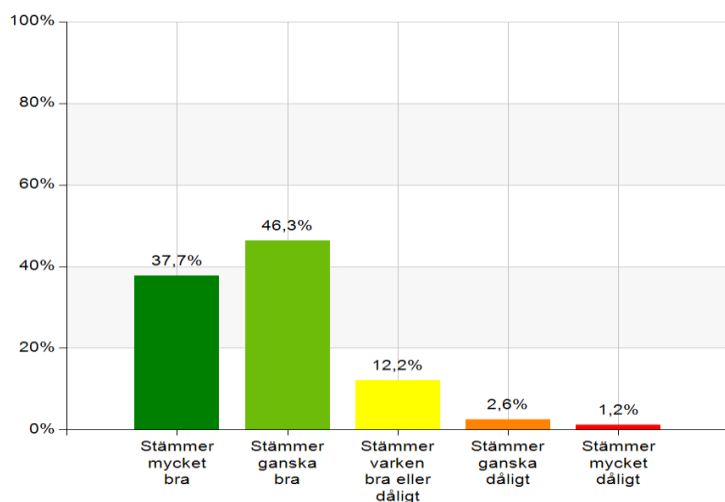
### Mitt arbete känns meningsfullt



### Jag ser fram emot att gå till arbetet



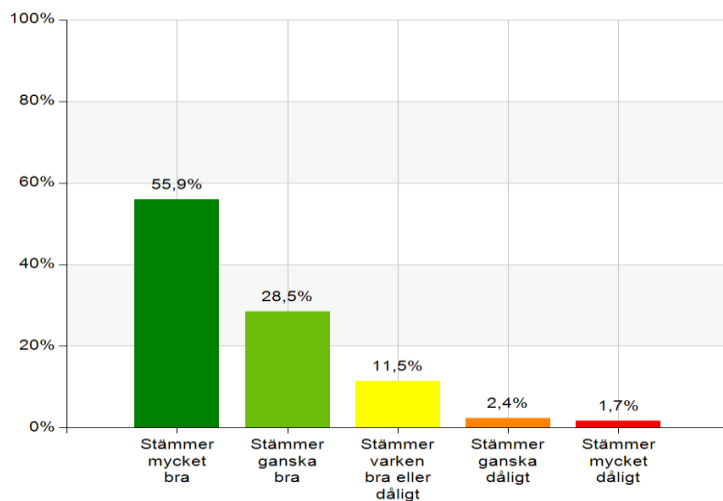
### Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



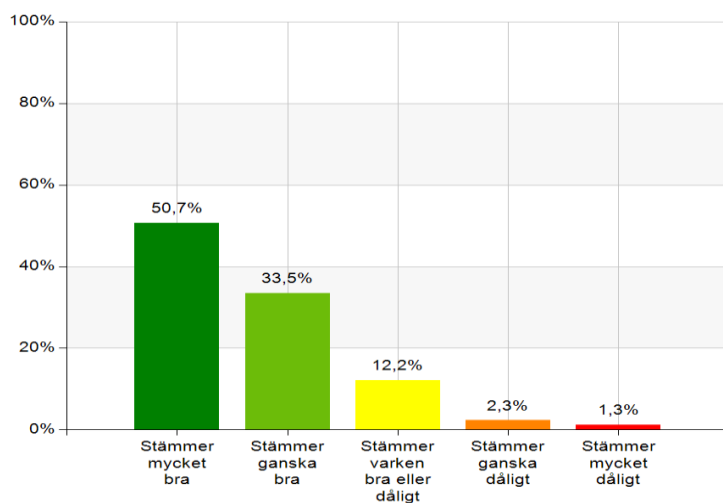




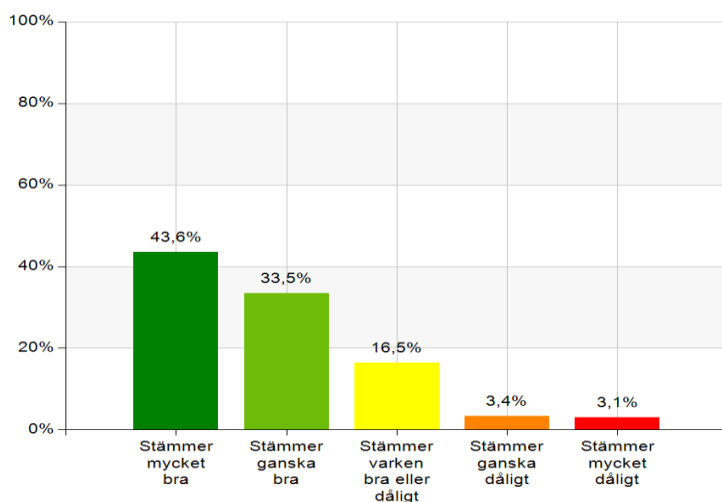
### Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



### Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

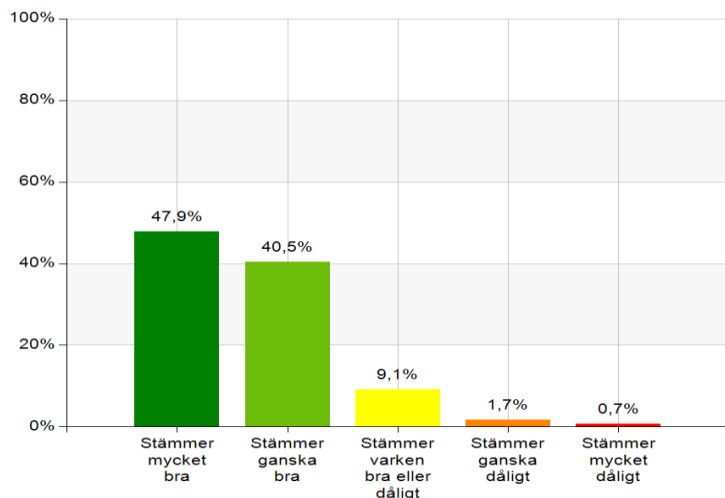


### Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser

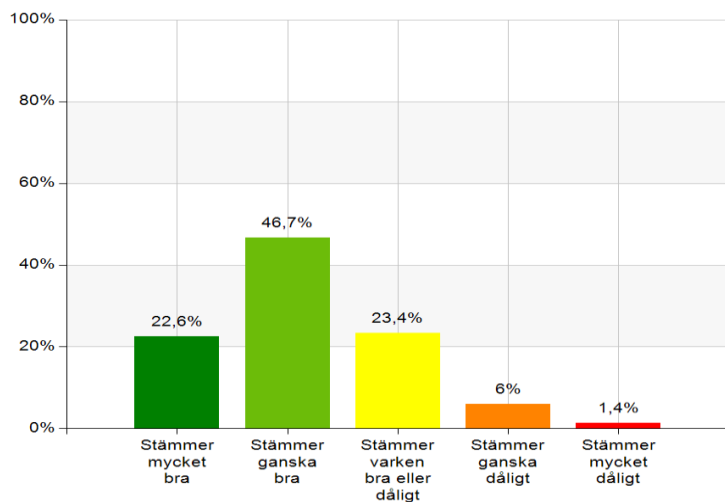




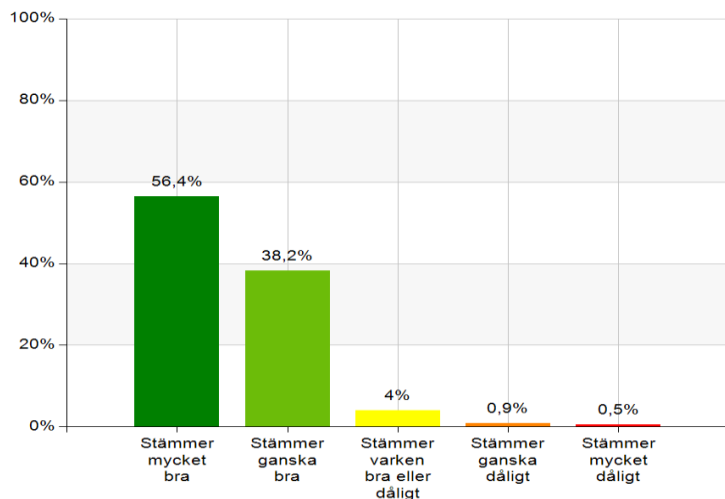
### Jag är insatt i min arbetsplats mål



### Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

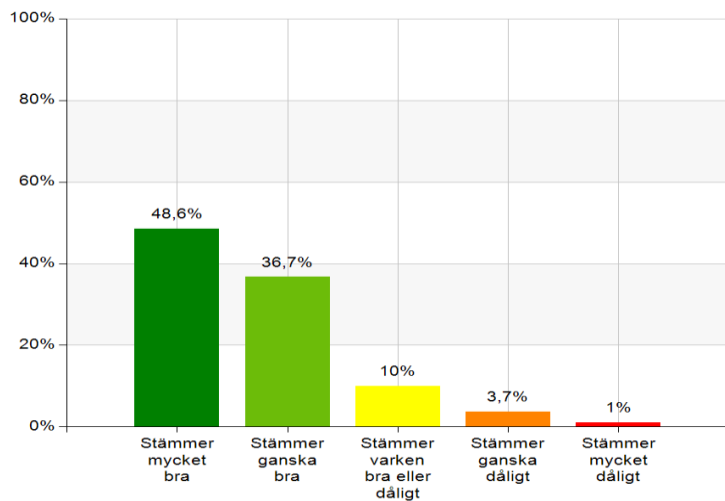


### Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

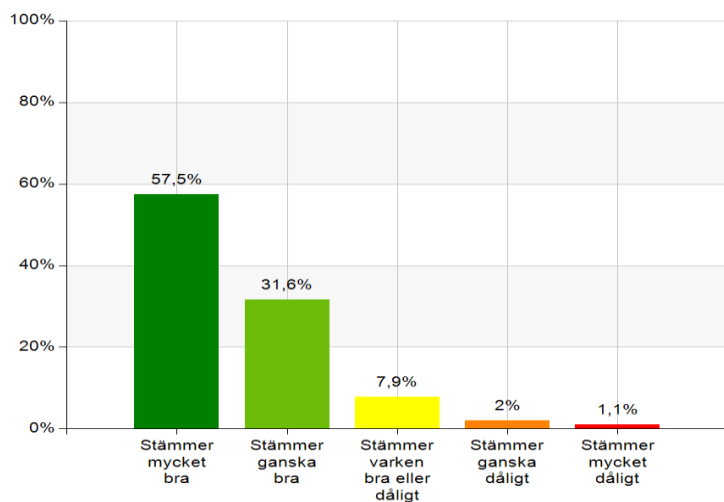




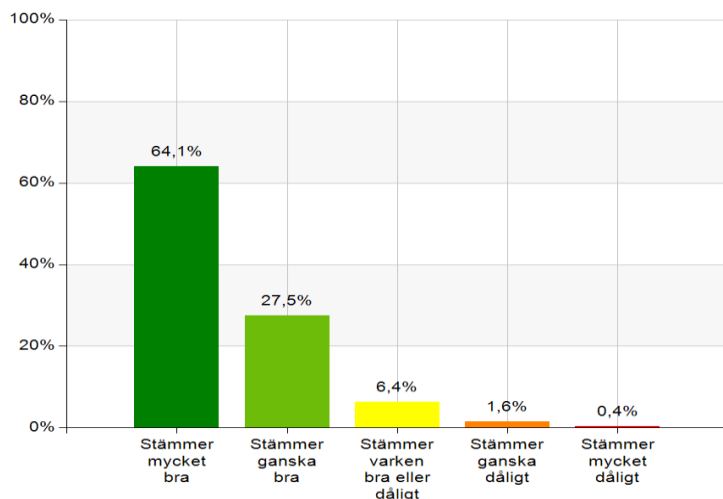
### Jag har möjlighet att delta i planeringen av hur mitt arbete ska utföras



### Vid behov kan jag få hjälp från mina arbetskamrater för att lösa mina arbetsuppgifter

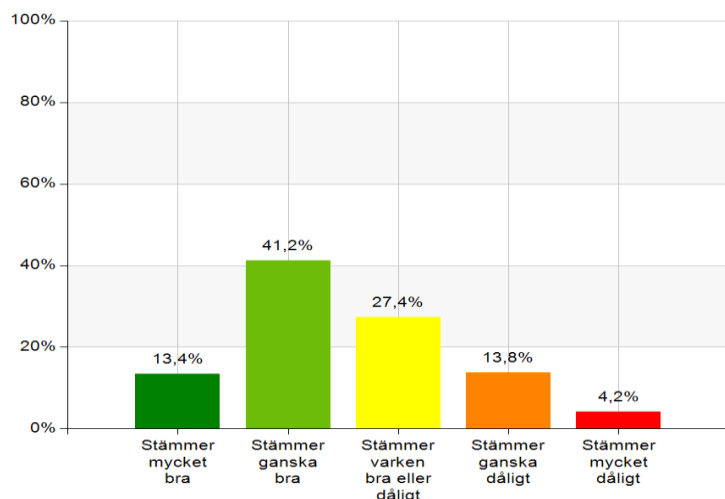


### Jag trivs och känner gemenskap med mina arbetskamrater

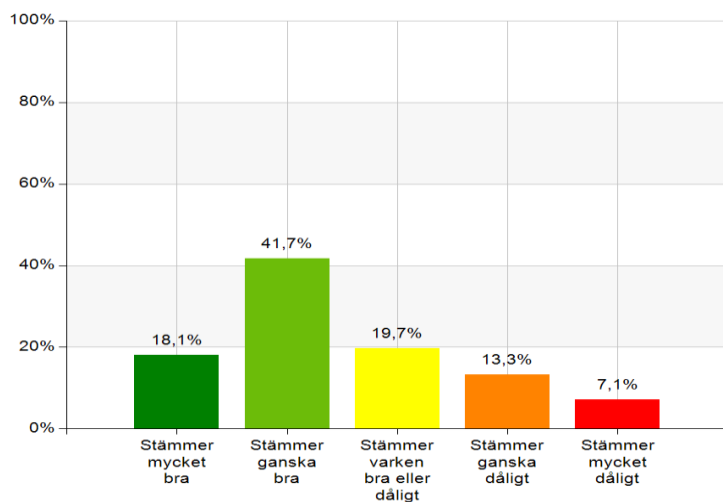




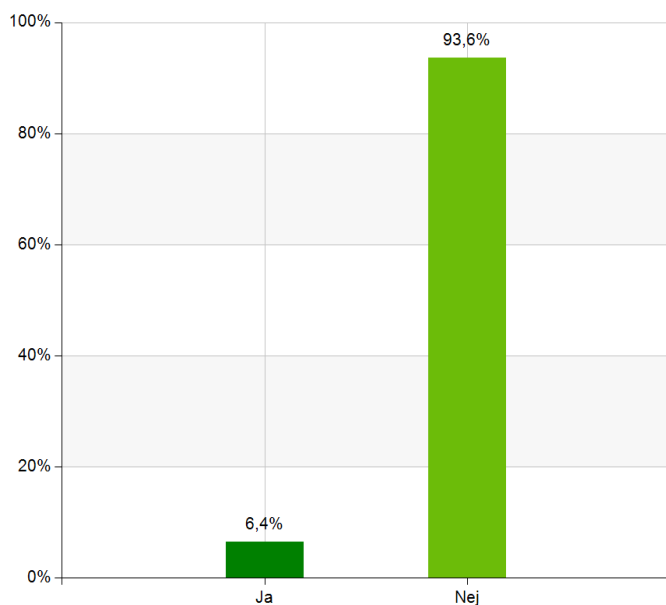
### I mitt arbete ställs sällan krav som går mot varandra



### På min arbetsplats finns tillräckligt med personal för att kunna utföra vårt arbete

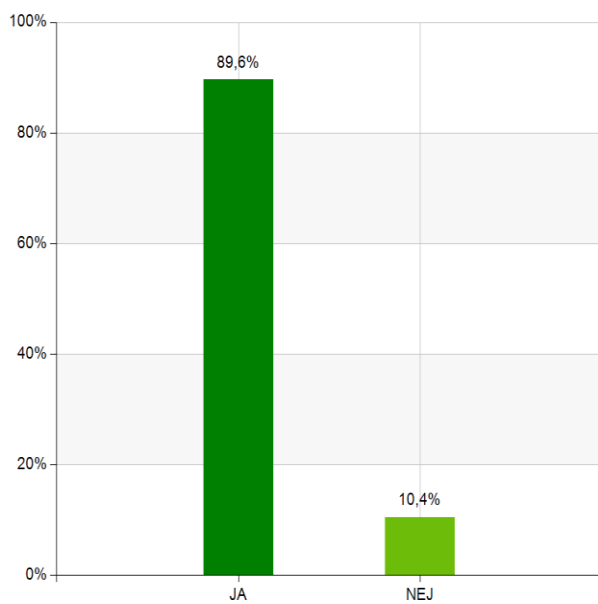


### Har du varit utsatt för kränkande särbehandling i arbetet under de senaste 12 månaderna?

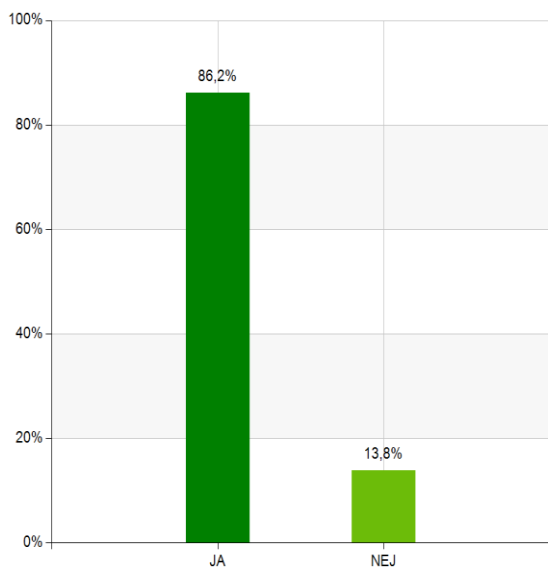




### Jag är stolt/nöjd över att arbeta i Orust kommun



### Jag rekommenderar gärna Orust kommun som arbetsgivare





### Uppföljning av arbetsgivarens Arbetsmiljö- och samverkansansvar

Alla kommunens chefer har fått svara på en enkät om hur de under året arbetat med arbetsmiljö och samverkan på sina respektive enheter. 65 chefer svarade på enkäten vilket ses som en svarsfrekvens på 100 % då det är de chefer som haft möjlighet att svara (övriga chefer frånvarande exempelvis sjukskrivna, föräldralediga). Enkäten är inte anonym så vi kan följa upp vår arbetsmiljö och samverkansansvar på ett bra sätt. I årets enkät har det tillkommit ett svarsalternativ för att visa ett mer rättvisande resultat, ”Nej då jag är nyanställd chef” då det är flera nya chefer i organisationen som kanske inte hunnit göra alla sina delar i uppdraget.

Av dem som inte anger att de är nyanställd chef så anger ca 96 % att det anger att de haft eller delvis haft Mål- och lönesamtal det gångna året (98,4%). Ca 96 % har använt sig av personprofilen vid dessa samtal. När det gäller Mål och uppföljningssamtal har samtliga chefer som inte anger att de är nyanställda svarat ja eller delvis. Cheferna har god kännedom om kommunens riktlinjer för arbetsmiljöarbetet och man anger även till hög grad att medarbetarna är delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet (89,2% svarar ja och 7,7% delvis). Cheferna har även god kännedom om den rutin som gäller vid eventuell förekomst av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Enkäten visar genomgående att det är ca 10-15% av cheferna som inte uppfyller sin informationsskyldighet gällande att exempelvis ta upp samverkansavtalet, arbetsmiljöpolicy, policy mot kränkande särbehandling mm på APT med sina medarbetare. HR har under året påmint cheferna via ledningsgrupperna om att göra detta men får nu fundera på andra sätt som att kan minimera riskerna att det glöms bort som att exempelvis ha färdiga APT- mallar med länkar till informationen.

Andra förbättringsområden är att hela 20 % av cheferna anger att de inte arbetat fram en handlingsplan utifrån resultatet från medarbetarenkäten. Det är en förbättring från föregående år men då det är vårt viktigaste redskap att kunna arbeta med den systematiska arbetsmiljön borde det genomförts i alla arbetsgrupper. Ett annat förbättringsområde är att nästan 11 % anger att de inte har någon rehab plan även om det borde finnas då det är ett lagkrav.

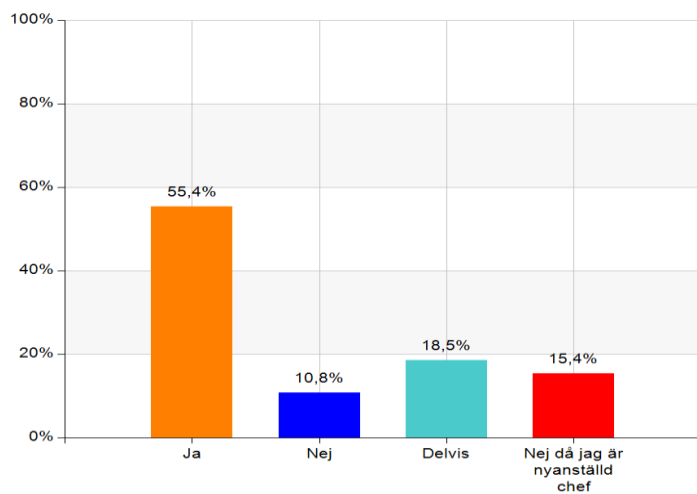
### Redovisning enkät

Jag är chef inom följande område

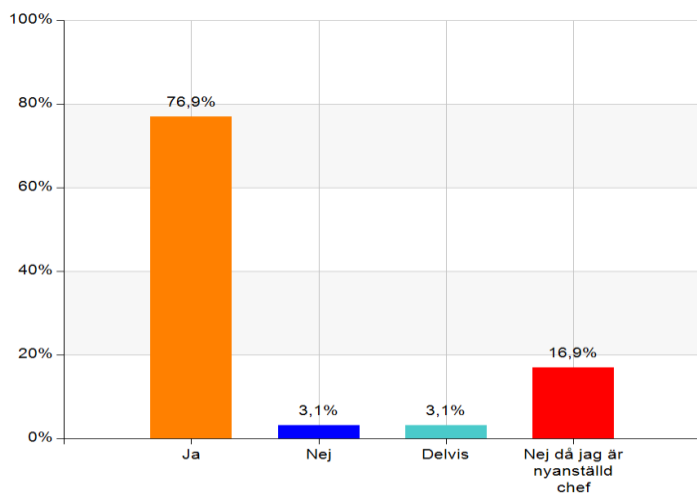
Namn	Antal	%
Sektor Omsorg	26	40
Sektor Lärande	16	24,6
Sektor Samhällsutveckling	17	26,2
Ledning och verksamhetsstöd (fd Stab)	6	9,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>



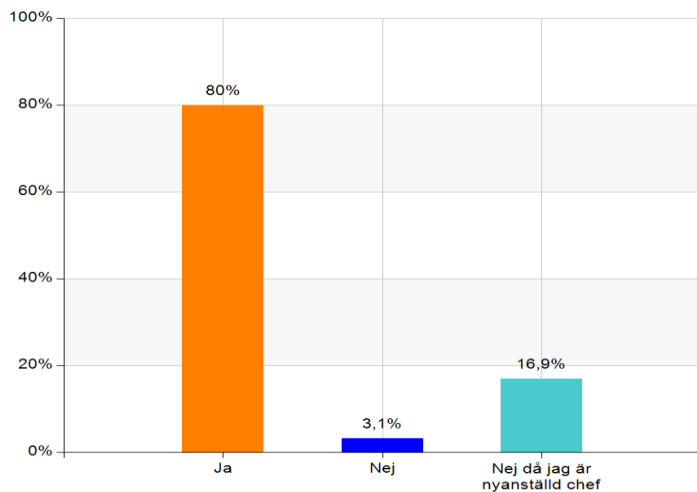
Jag har gått igenom samverkansavtalet med mina medarbetare de senaste 12 månaderna



Jag har haft mål och lönesamtal med mina medarbetare under de senaste 12 månader

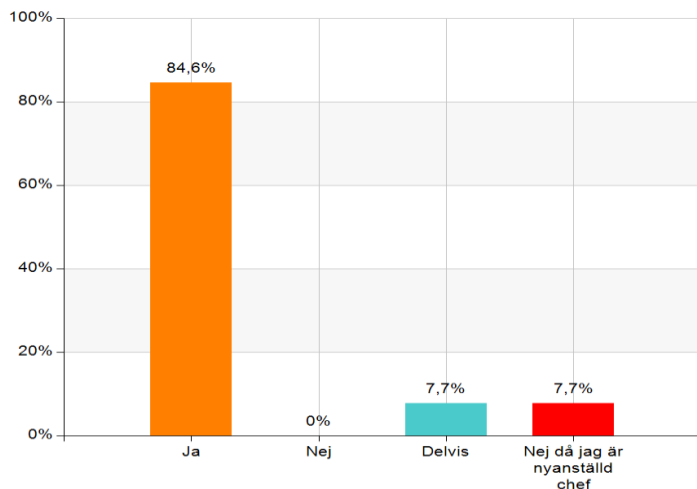


Jag använder personprofilen vid Mål och lönesamtalet

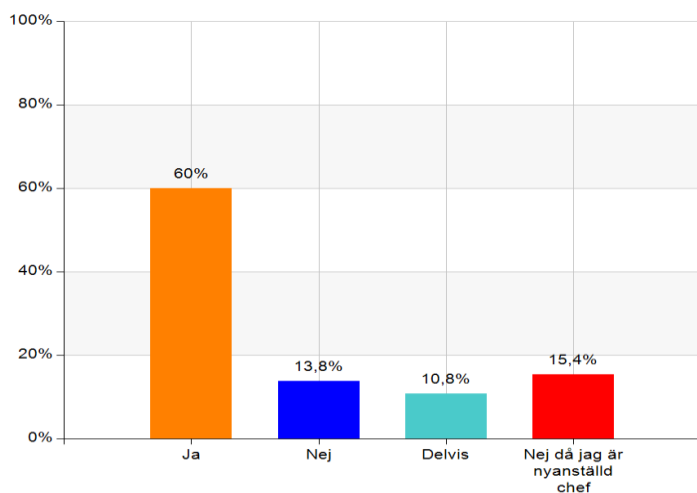




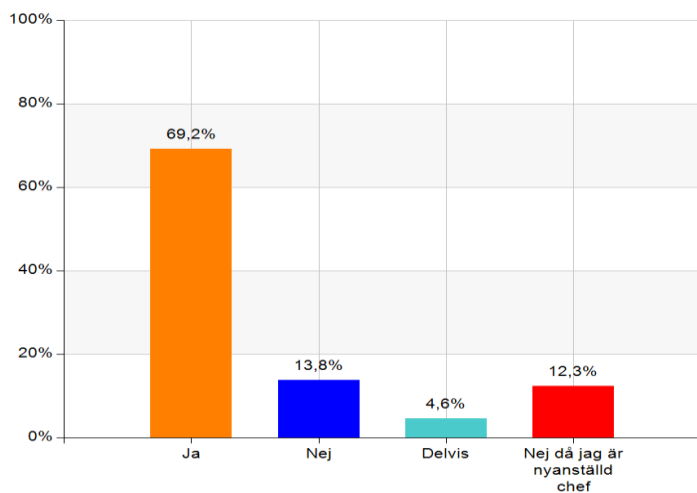
Jag har haft Mål- och uppföljningssamtal med mina medarbetare de senaste 12 månaderna (under hösten).



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



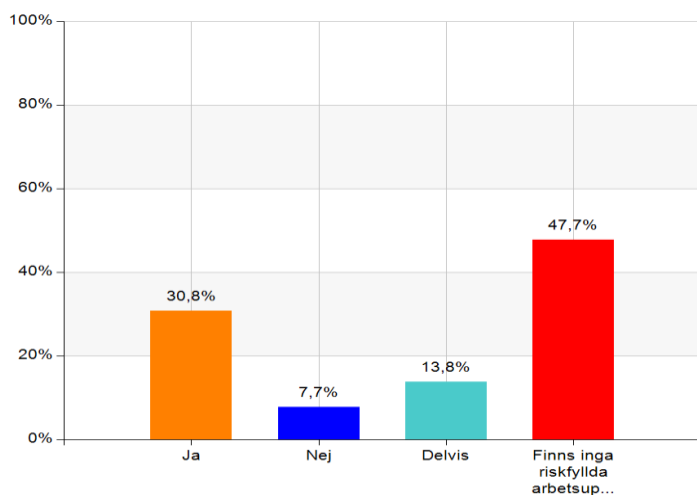
Jag har genomfört en skydds rond de senaste 12 månaderna



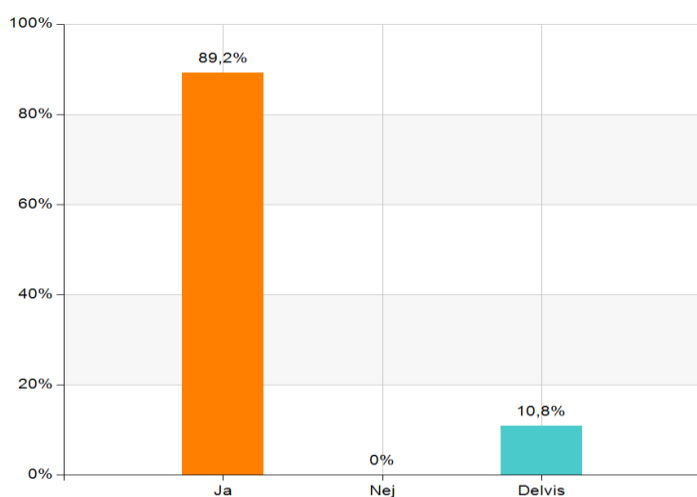




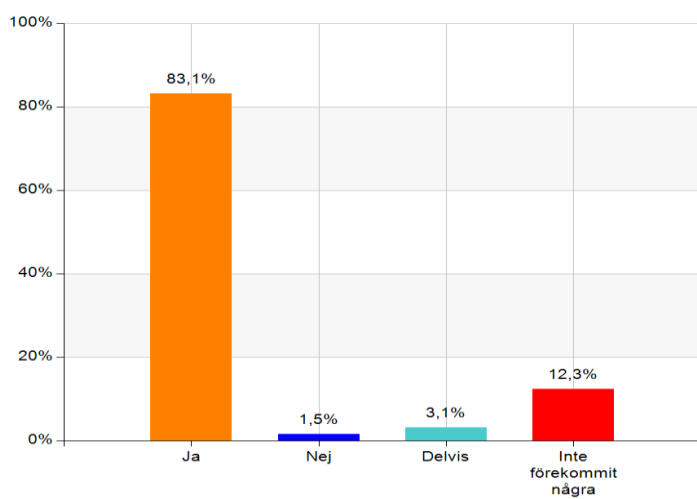
Finns det skriftliga instruktioner för särskilt riskfyllda arbetsuppgifter?



Har du kännedom om kommunens riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete?

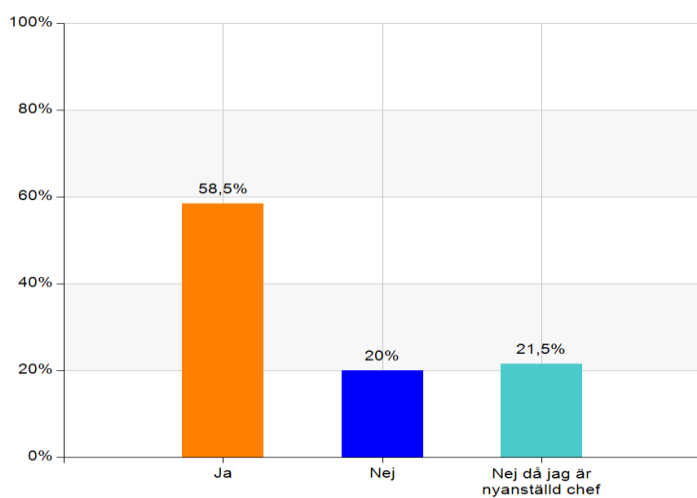


Utredar och åtgärdar du inkomna tillbud och olycksfall i Kia?

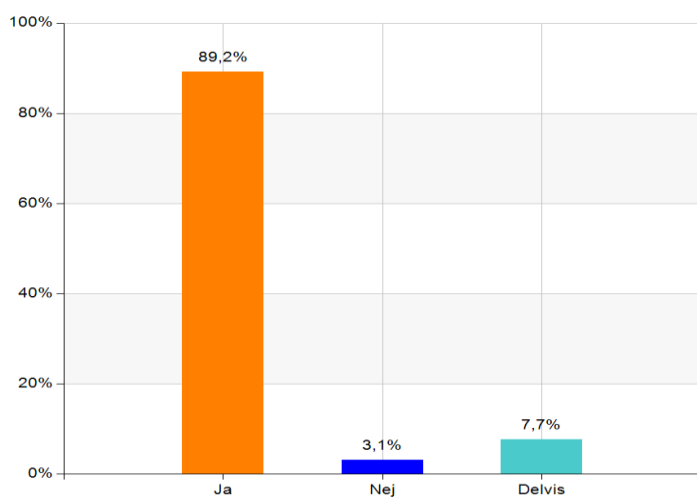




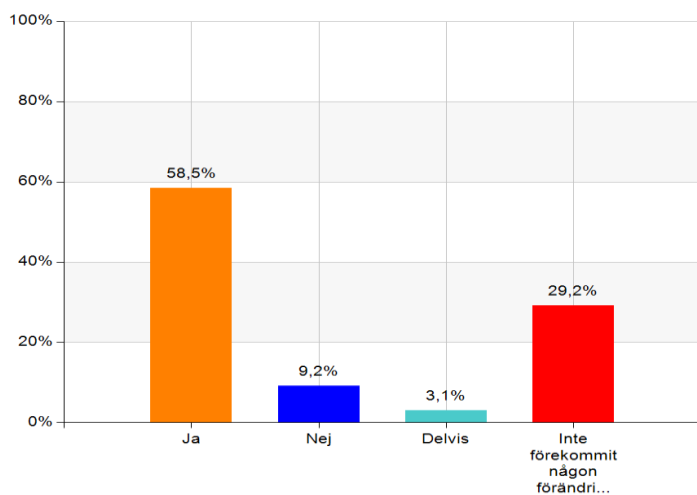
Har du tillsammans med din arbetsgrupp arbetat med resultatet från medarbetarenkäten 2021? (HME)



Är medarbetarna delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

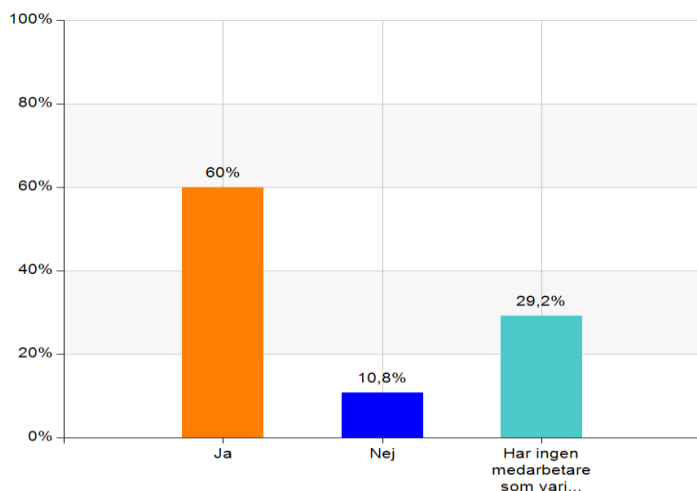


Har Ni gjort någon risk- och konsekvensbeskrivning i samband med någon förändring/omorganisation under året?

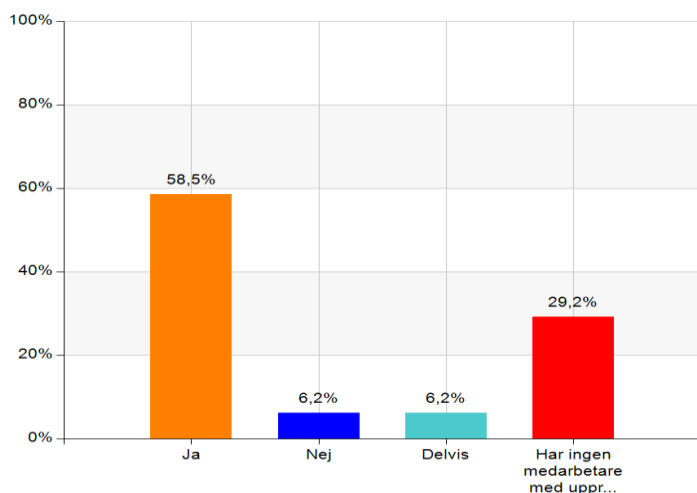




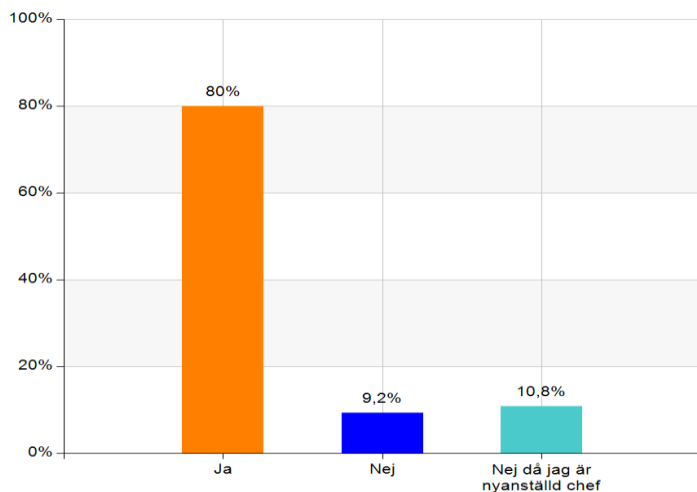
Har du rehabplaner för samtliga medarbetare som varit sjuka mer än 60 dagar?



Har du bokat tid hos företagshälsovården för dina medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro? (mer än 6 ggr på ett år)

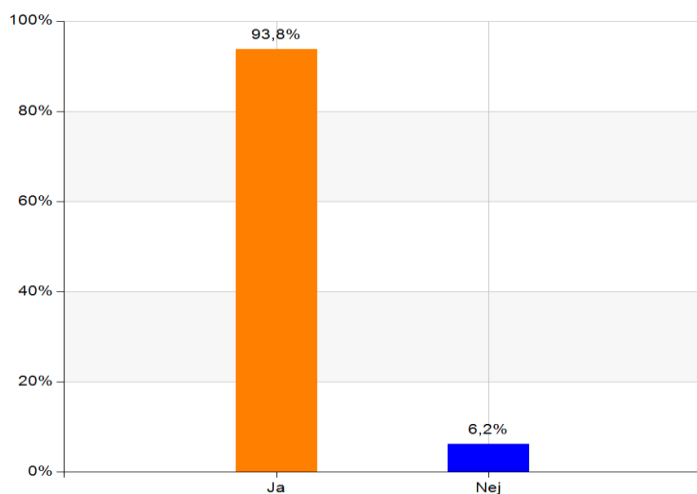


Har du gått igenom policy gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier med dina medarbetare?

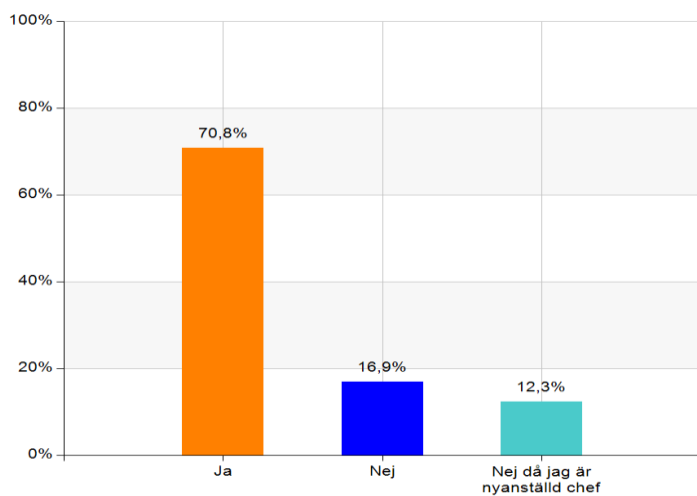




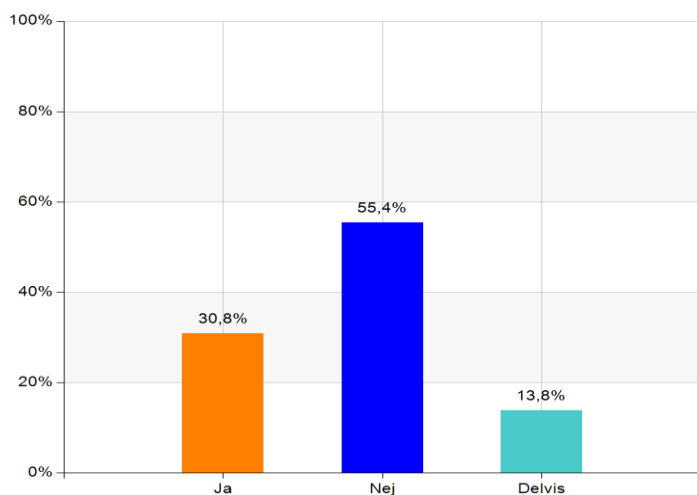
Känner du till rutiner för chefer gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?



Har dina medarbetare fått tagit del av ”Infobladet för medarbetare” gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?

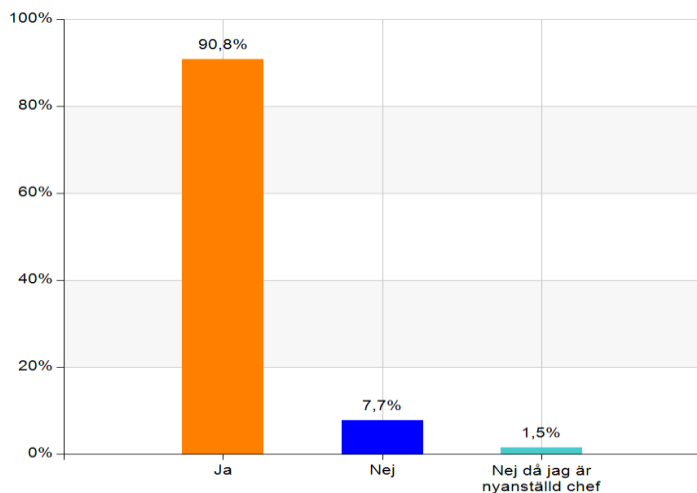


Jag har arbetat med eller planerat in att arbeta med Aktiva åtgärder (Respekttrappan) utifrån diskrimineringslagstiftningen?

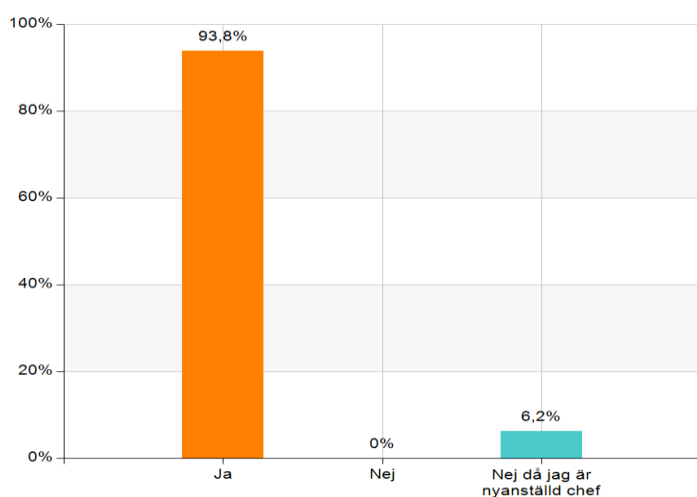




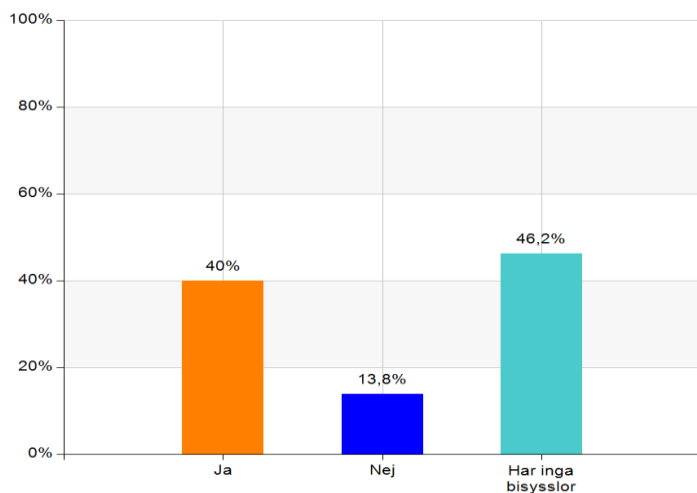
Säkerställer du att det är rökfri arbetstid inom din enhet?



Har du ställt frågan om bisyssla till dina medarbetare?

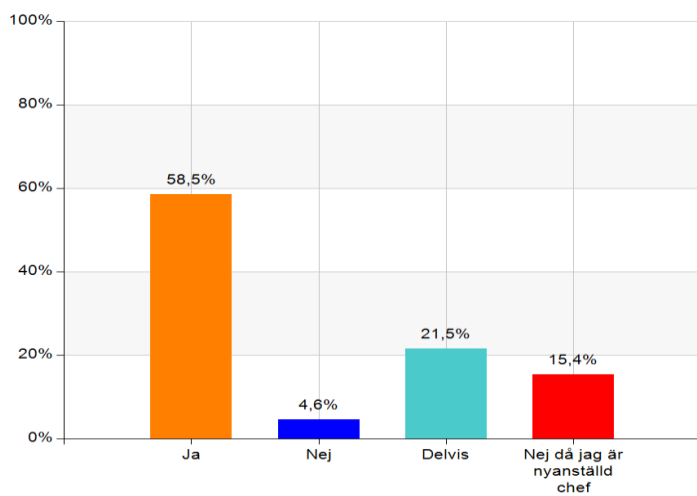


Om dina medarbetare har en bisyssla- har du i så fall rapporterat det till HR enheten?





Har du arbetat med medarbetarplattformen i samband med APT?





### Arbetskada/Tillbud/Riskobservation 2022

Under år 2022 har totalt 537 händelser anmälts i kommunens webbsystem KIA (kommuners informationssystem om arbetsmiljö) som infördes för Orust kommuns medarbetare under år 2015. KIA-systemet ersätter tidigare blankettrutin vid anmälning av skada/tillbud.

De olika typer av händelser som rapporteras in i KIA-systemet är Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall och Arbetsjukdom.

#### Arbetskada

Som arbetskada räknas olycksfall som inträffar under arbetstid och där händelsen sker plötsligt och oförutsett. Arbetsjukdom beror på att den skadade har utsatts för något skadligt i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan. Även skador som inträffar på väg till eller från arbetet och bostaden räknas som arbetskada och kallas färdolycksfall.

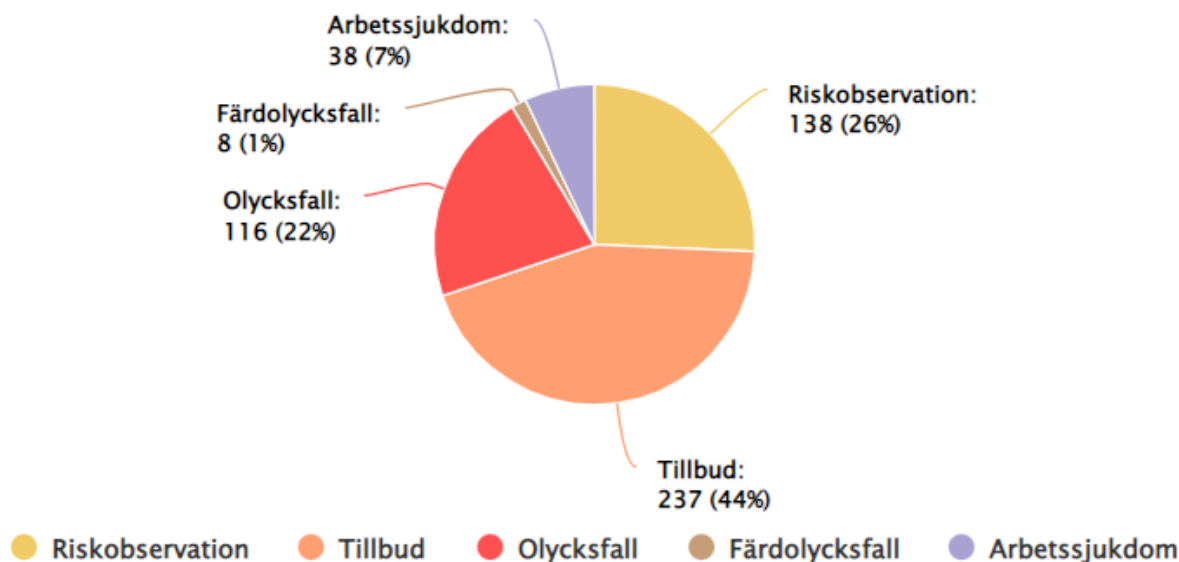
#### Tillbud

Ett tillbud är en ”nästan olycka”, en oönskad händelse som kunde ha lett till en olycka eller annan ohälsa. Det finns en risk att det blir ett olycksfall nästa gång om samma händelse inträffar igen.

#### Riskobservation

En riskobservation innebär en observation av en risk i arbetsmiljön. Det är något som skulle kunna orsaka tillbud eller olyckor om man inte gör något åt det.

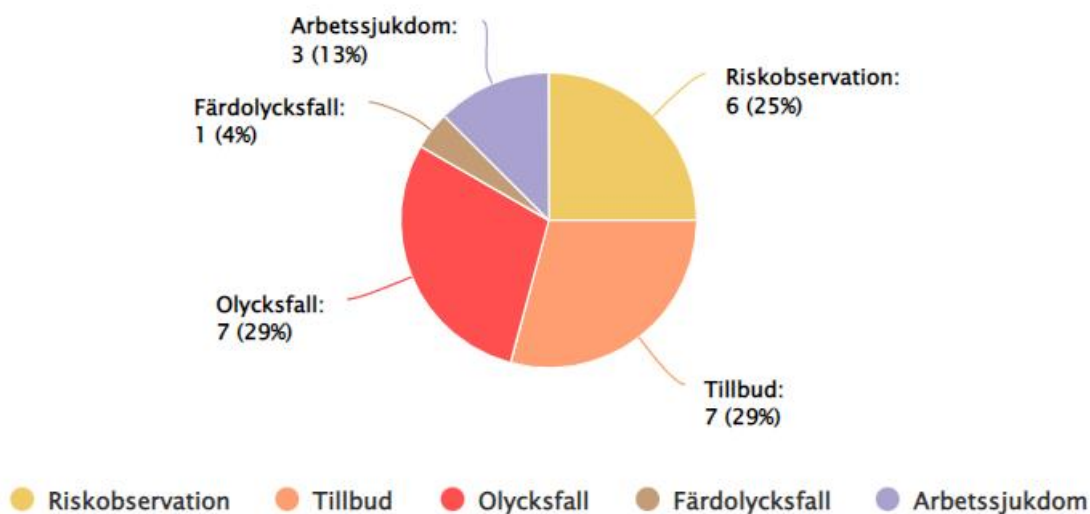
Orust kommun hade totalt år 2022 totalt 537 händelser rapporterade i KIA-systemet enligt nedan. Jämfört med föregående år har riskobservationerna och tillbuden ökat i antal, däremot har både olycksfallen och arbetsjukdomarna blivit färre.



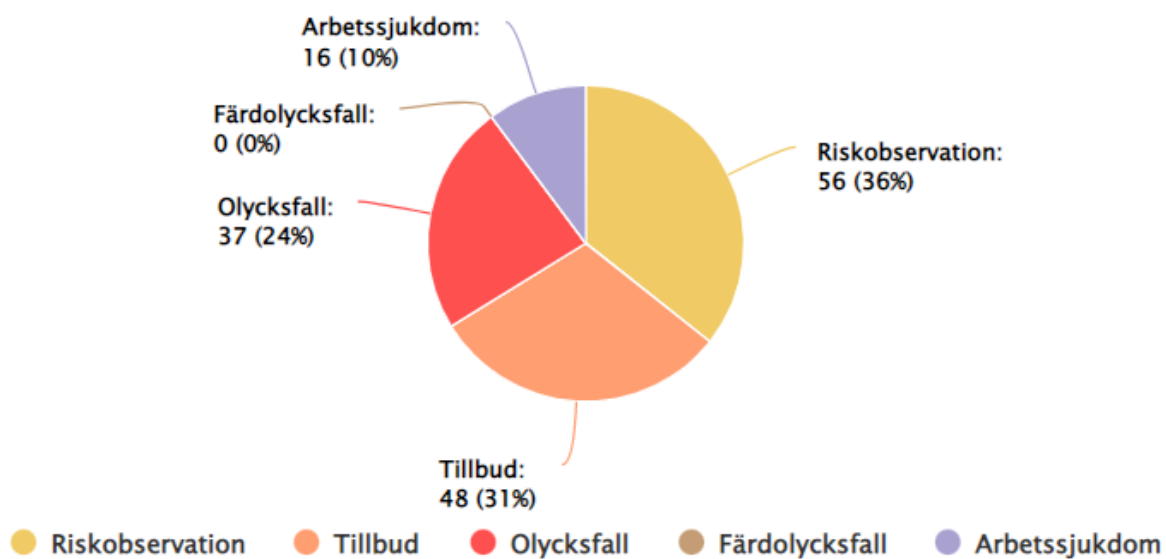


## Statistik från KIA-systemet uppdelat per sektor

Sektor Samhällsutveckling hade 24 händelser fördelat enligt nedan:



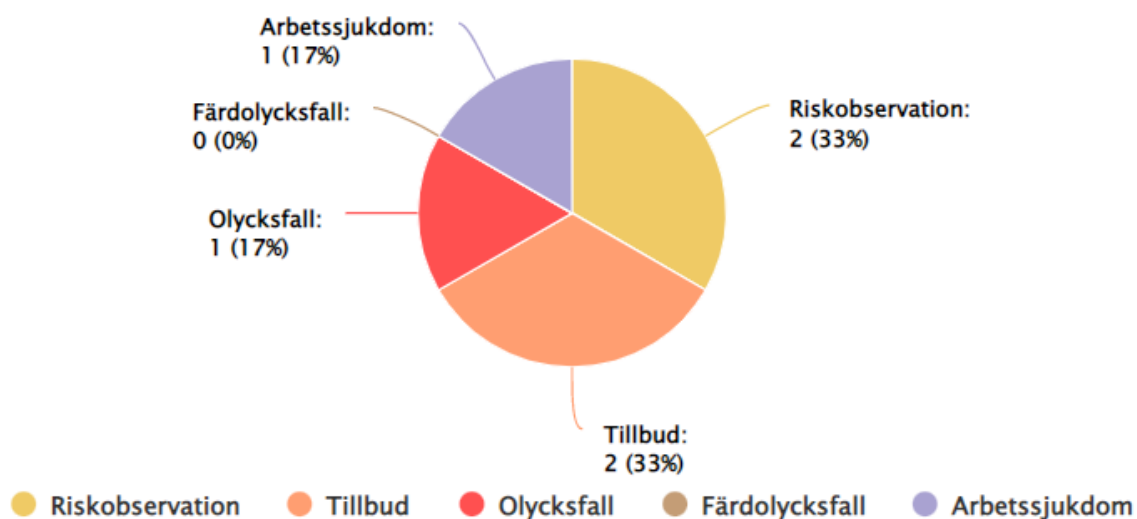
Sektor Lärande hade 157 händelser fördelat enligt nedan:



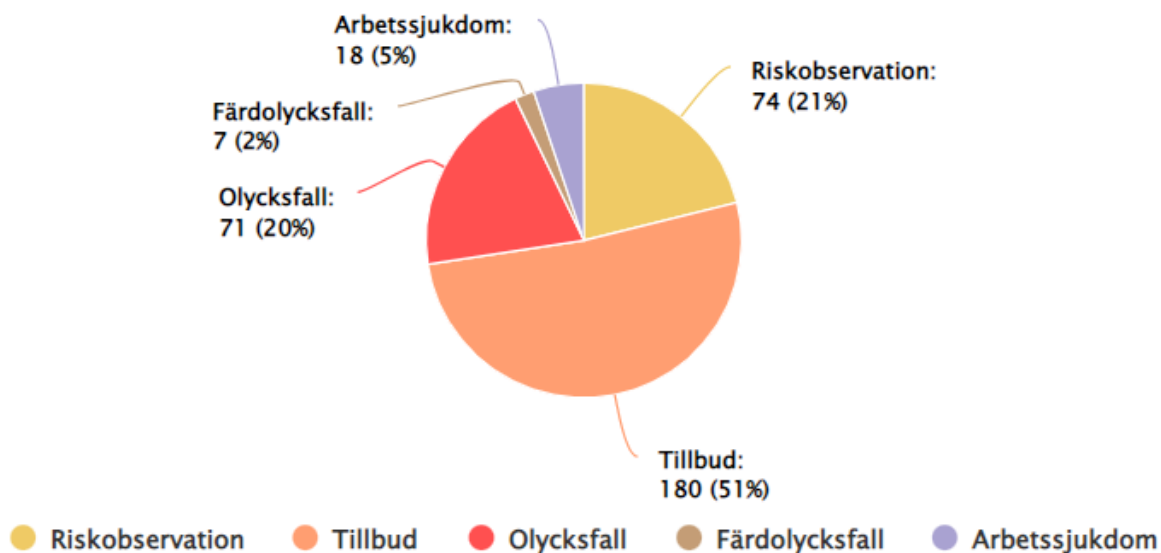




Sektor Ledning och Verksamhetsstöd hade 6 händelser fördelat enligt nedan:



Sektor Omsorg hade 350 händelser fördelat enligt nedan:



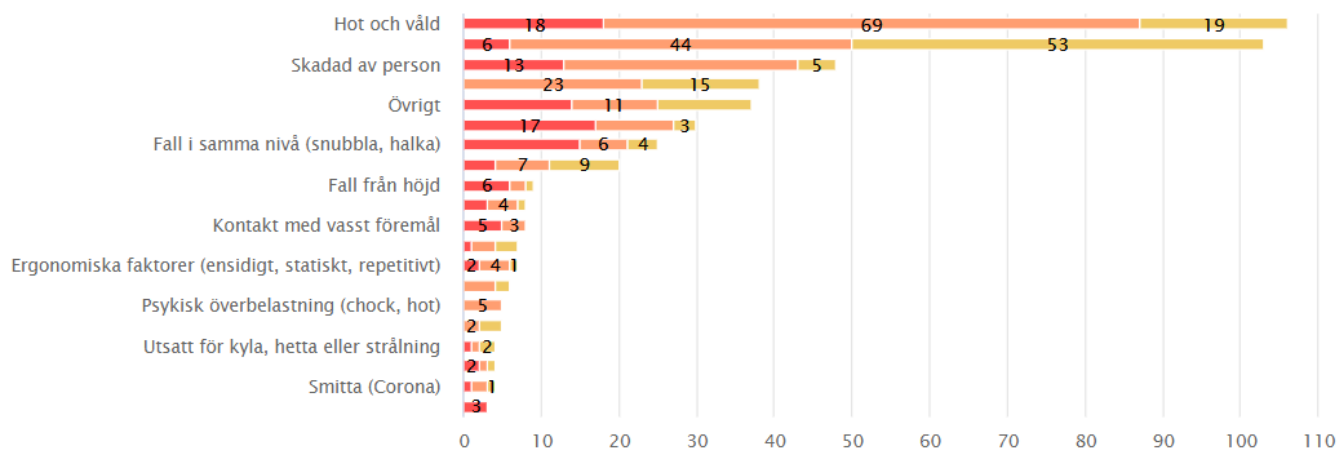


## De 10 vanligaste skadeorsakerna

Röd färg visar olycksfall, orange är tillbud samt gul avser riskobservationer.

**Skadeorsak/Risk / Händelsetyp**

489 händelser med skadeorsak/risk. Saknas för 48. 20 (27) val av skadeorsak/risk visas.

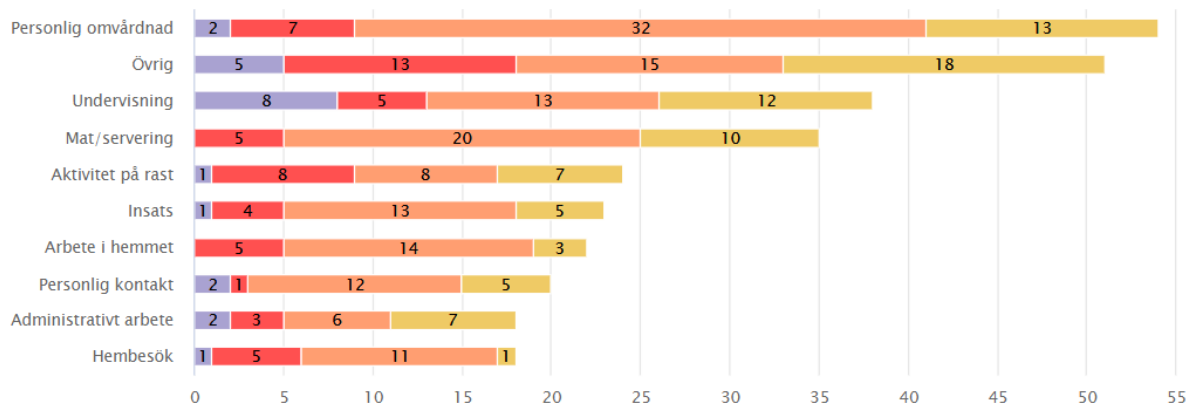


## De 10 vanligaste aktiviteterna

Röd färg visar olycksfall, orange är tillbud samt gul avser riskobservationer. Lila avser arbetsjukdom.

**Aktivitet / Händelsetyp**

440 händelser med aktivitet. Saknas för 97. 10 (33) val av aktivitet visas.



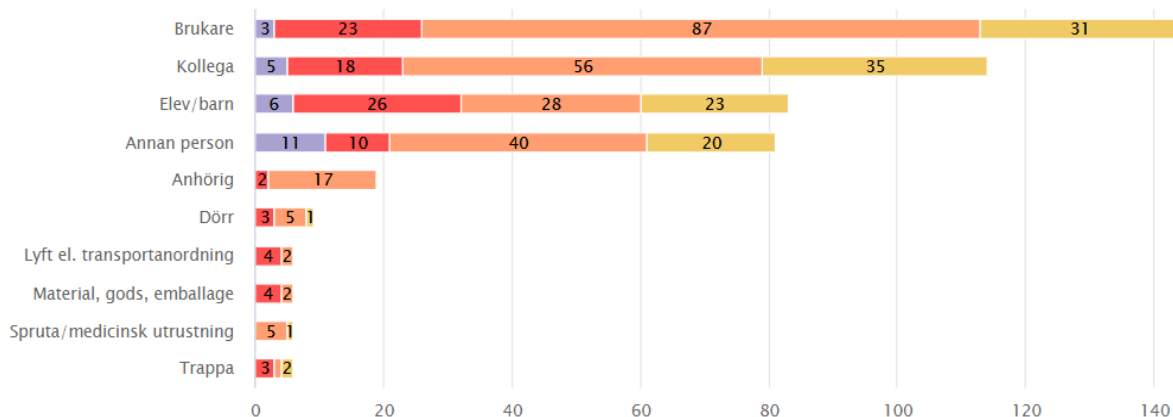


## De 10 vanligaste inblandade objekten eller personer

Röd färg visar olycksfall, orange är tillbud samt gul avser riskobservationer. Lila avser arbetssjukdom.

### Inblandat objekt/Person / Händelsetyp

414 händelser med 514 inblandade objekt/personer. Saknas för 123. 10 (23) val av inblandat objekt/person visas.



## Riskbedömningar

En riskbedömning är att bedöma de risker som har identifierats i verksamheten för att värdera om riskerna är allvarliga eller inte. Att bedöma risker är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet.

Reglerna om det systematiska arbetsmiljöarbetet säger att riskbedömningar ska göras i samband med förändringar i verksamheten. Med det menas ändringar som inte utgör en del av den dagliga verksamheten. Exempel på ändringar som ska riskbedömas är när ny arbetsutrustning införs, vid personalförändringar, förändringar av arbetsmetoder eller arbetstider eller vid om- och nybyggnationer. Riskbedömning ska göras innan förändringar genomförs för att eventuella åtgärder ska kunna genomföras i tid.

Under 2022 har totalt 74 st riskbedömningar genomförts inom kommunen jämfört med 89 st föregående år. Nedan listas de vanligaste förekommande anledningarna till riskbedömning samt antal per sektor, där jämförelse med förra året visas inom parentes.

Anledning till riskbedömning	Omsorg	Lärande	Samhälls-utveckling	Ledning och verksamhetsstöd
Covid 19	7 (15)	8 (14)	0 (4)	1 (4)
Omorganisation (tex ny organisation eller nya arbetssätt)	42 (32)	4 (5)	1(2)	2 (2)
Om eller nybyggnation	3 (3)	2 (3)	1 (0)	
Övrigt	0 (3)	2	1(1)	
<b>Totalt</b>	<b>52 (54)</b>	<b>16 (22)</b>	<b>3 (6)</b>	<b>3 (6)</b>

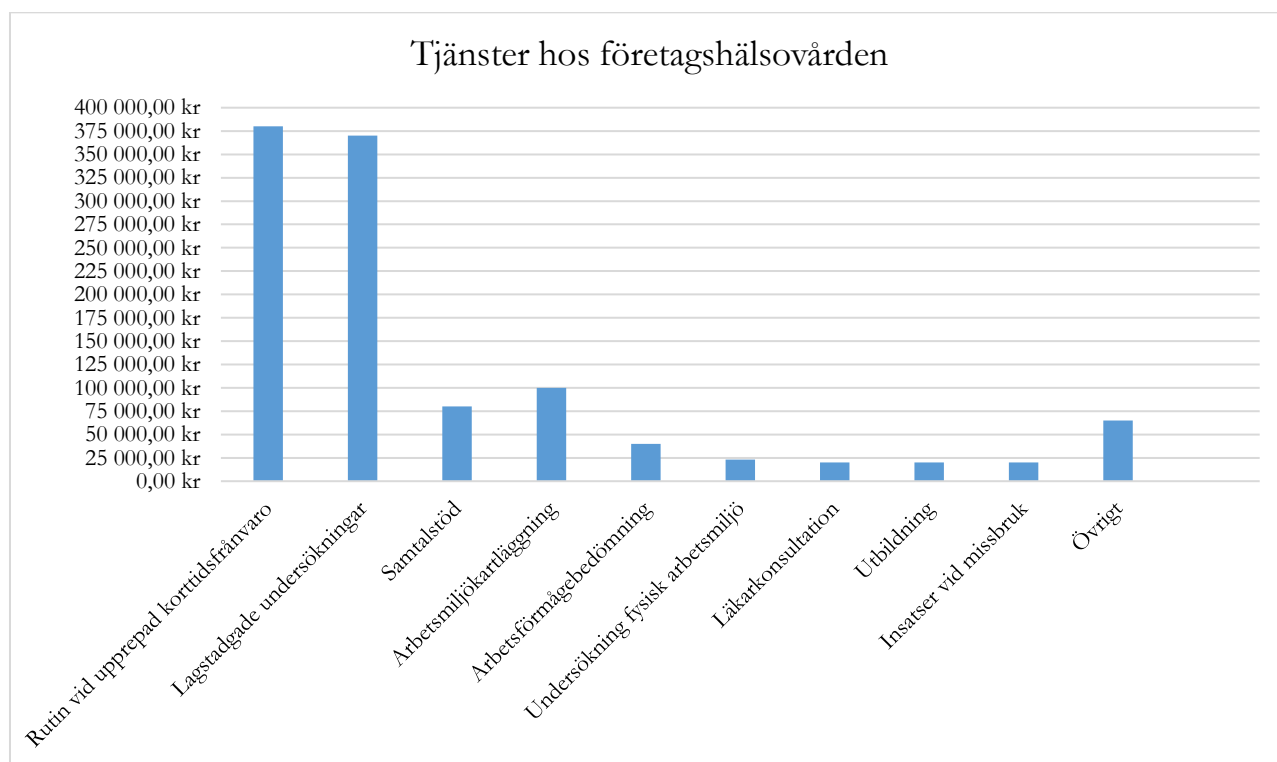


### Nyttjad företagshälsovård

Även under 2022 var Orust kommuns leverantör av företagshälsovård Capio Företagshälsa i Stenungssund. Capio utgår ifrån sina lokaler i Stenungssund men har ett tätt samarbete med de vårdcentraler som är knutna till dem runt om i regionen. Capio Företagshälsa har varit behjälplig med både förebyggande och hälsofrämjande insatser men också avhjälpande och rehabiliterande åtgärder.

Den totala kostanden för kommunens företagshälsovård uppgick till ca 1,1 miljon för 2022 vilket var ungefär samma kostnad som för 2021. Den största posten för i år var tjänster kopplat till kommunens rutin vid upprepad korttid. Under året kunde verksamheten applicera det politiska beslut som innebar att man skickades till företagshälsovården för hälsosamtal efter 5 sjukfrånvarotillfällen istället för 6 ggr, och att förstadsgintyg behövs efter 5 sjukfrånvarotillfället. Den andra större posten var de lagstadgade hälsoundersökningar som genomförs i organisationen, där bland annat Räddningstjänstens rök och kemdykningskontroller utgör en större del.

Andra poster var bland annat samtalsstöd för medarbetare med arbetsrelaterade besvär samt kartläggning av arbetsmiljön vilket kan vara undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön eller utredning av inkommen kränkingsanmälan. Arbetsförmågebedömning, läkarkonsultationer och undersökning av den fysiska arbetsmiljön har också genomförts under året. I posten ”Övrig” återfinns bland annat insatser av ergonom, fysioterapeut och vaccinationer.



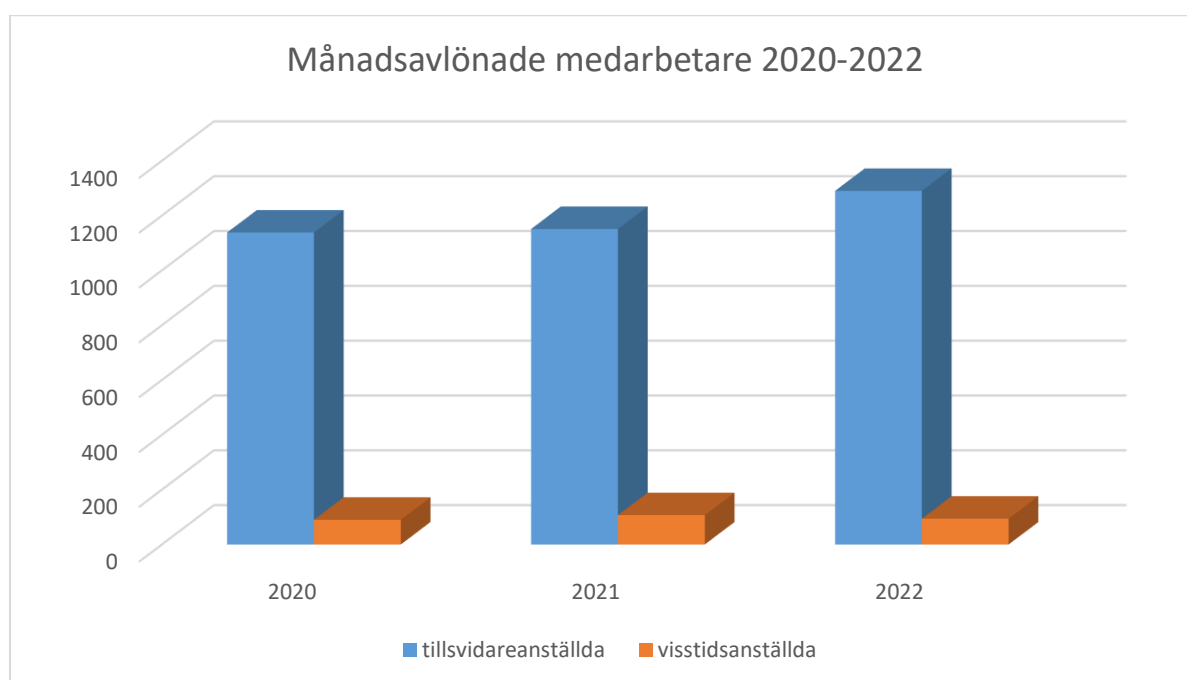


## Personalstatistik

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

### Antal anställda

Den 31 december 2022 hade Orust kommun 1 290 anställda med månadslön vilket innebar att antalet anställda var något fler jämfört med året innan då antalet anställda med månadslön var 1 258. Andelen visstidsanställda var 2022 7,3 % av alla anställda med månadslön. Motsvarande siffra för 2021 var 8,5 %. Andelen tillsvidareanställda medarbetare har mellan dessa år ökat medan andelen visstidsanställda har minskat.



### Antal månadsavlönade medarbetare per sektor, könsuppdelad

Sektor	Antal medarbetare 2022	Förändring jämfört med 2021	Andel kvinnor	Andel Män
<b>Kommunförvaltningen</b>				
Ledning och verksamhetsstöd	70	+12	74%	26 %
Lärande	421	+26	88 %	12 %
Omsorg	603	-7	88 %	12 %
Samhällsutveckling	199	0	61 %	39 %
<b>Totalt</b>	<b>1 293</b>	<b>+31</b>	<b>83 %</b>	<b>17 %</b>

Skillnader i totalt antal medarbetare kan skilja sig åt när vi tittar på totalt antal anställda och anställda per sektor på grund av att det kan finnas medarbetare som är antällda på fler än ett sektorsområde. Sektorcheferna är medräknade i sitt respektive sektorsområde. Kontaktcenter har öppnat under 2022 vilket är orsaken till att sektor Ledning och verksamhetsstöd har en så stor procentuell ökning.



### Könsfördelning, medarbetare och chefer

83 % av kommunens medarbetare är kvinnor. Av kommunens 74 chefer är 78 % kvinnor vilket är en ökning jämfört med föregående år då 73 % av kommunens chefer var kvinnor.

Antal anställda/chef i genomsnitt 2022-12-31 per sektor	Antal anställda	Antal chefer	Anställda exkl. chefer	Genomsnitt Anställda per chef
<b>Kommunförvaltningen</b>				
Ledning och verksamhetsstöd	70	7	63	9
Lärande	421	18	403	22
Omsorg	603	31	572	18
Samhällsutveckling	199	18	181	10
<b>Totalt</b>	<b>1293</b>	<b>74</b>	<b>1219</b>	<b>16</b>

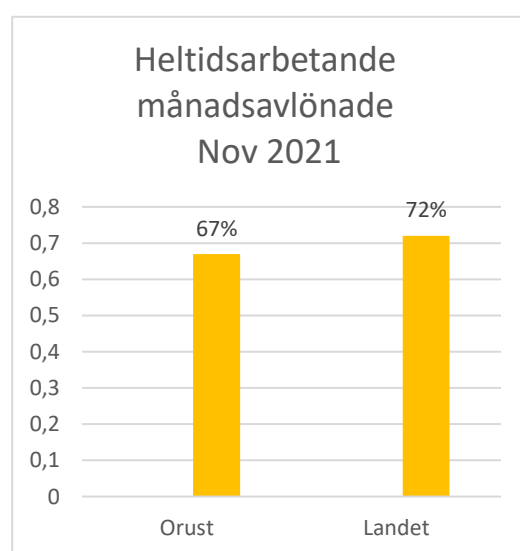
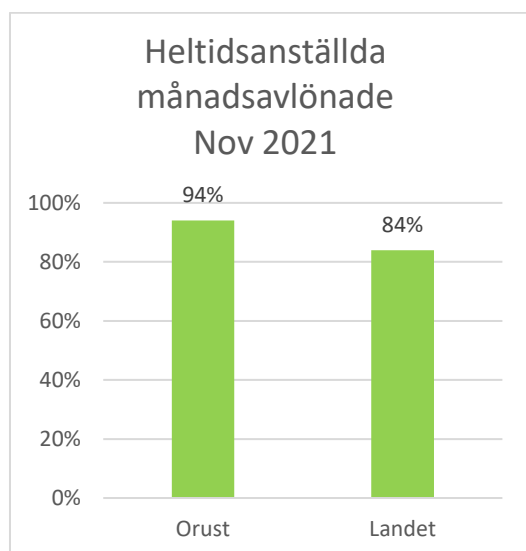
Ovanstående bild visar ett genomsnitt av antal anställda per chef vid kommunens sektorer. Den enskilda chefen har i genomsnitt 16 medarbetare. Antalet underställda medarbetare påverkar förutsättningarna för ledarskapet och frågan bör därför analyseras och värderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer. Antalet medarbetare per chef varierar mellan 2-46 medarbetare.

### Timavlönade medarbetare

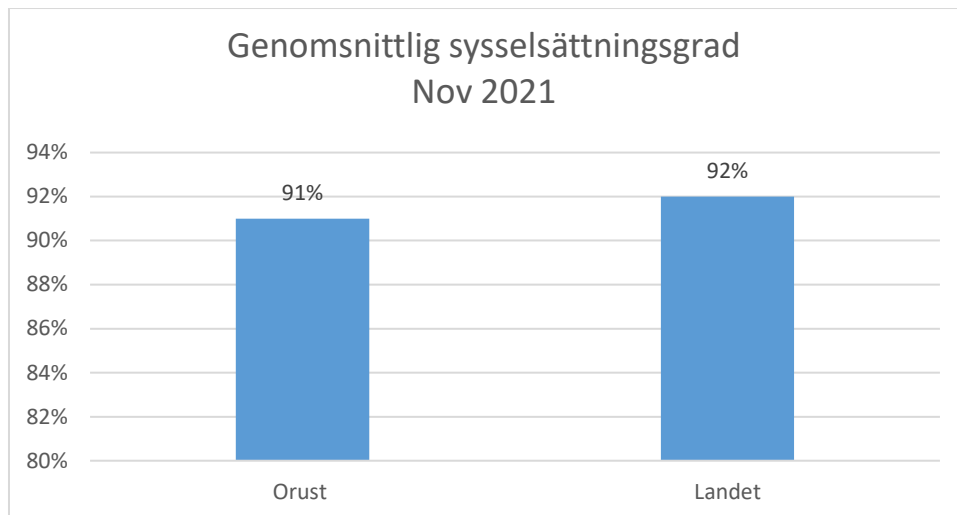
Timavlönade medarbetare arbetade sammanlagt 250 842 timmar under 2022, vilket motsvarar 147,6 årsarbeten. Under 2021 motsvarade de timavlönade 149,1 årsarbeten (ett årsarbete utgör 1 700 timmar).

### Sysselsättningsgrad hela kommunens verksamhet

I november 2021 var 94 % (2020 93 %) av Orust kommuns medarbetare heltidsanställda. Motsvarande för landet (alla landets kommuner) var 84 % (2020 83 %). Av Orust kommuns medarbetare arbetade 67 % heltid (2020 65 %). Motsvarande för landet var 72 % (2020 70%)

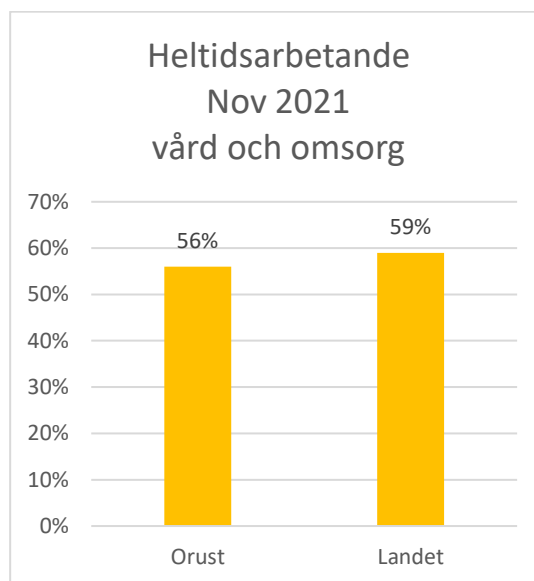
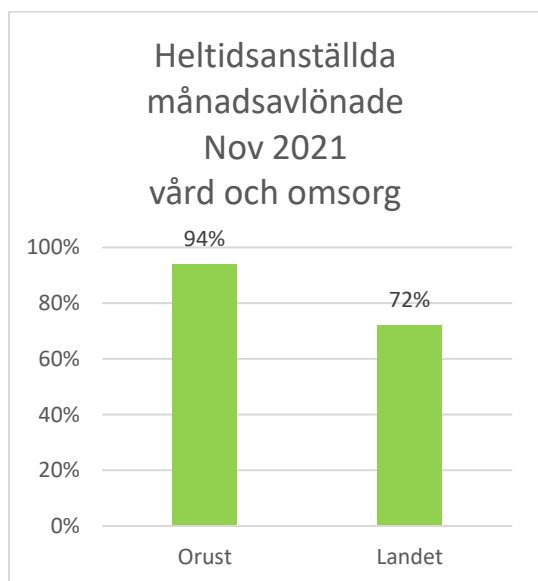


Den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade (helt lediga ingår inte) var i Orust kommun 91 % (2020 90 %) och i landet 92 % (92 %)

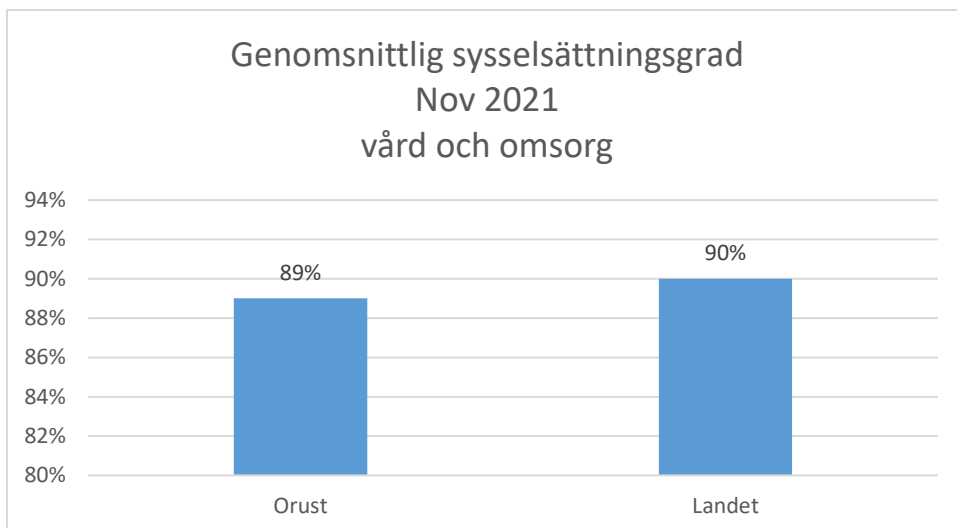


### Sysselsättningsgrad vård och omsorg

I november 2021 var 94 % (2020 95 %) av Orust kommuns medarbetare inom vård och omsorg heltidsanställda. Motsvarande för vård och omsorg i landet (alla landets kommuner) var 72 % (2020 69 %). Av Orust kommuns medarbetare inom vård och omsorg arbetade 56 % heltid (2020 52 %). Motsvarande för vård och omsorg i landet var 59% (2020 56 %).



Den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade (helt lediga ingår inte) medarbetare inom vård och omsorg var i Orust kommun 89 % (2020 88 %) och inom vård och omsorg i landet 90 % (2020 90 %).

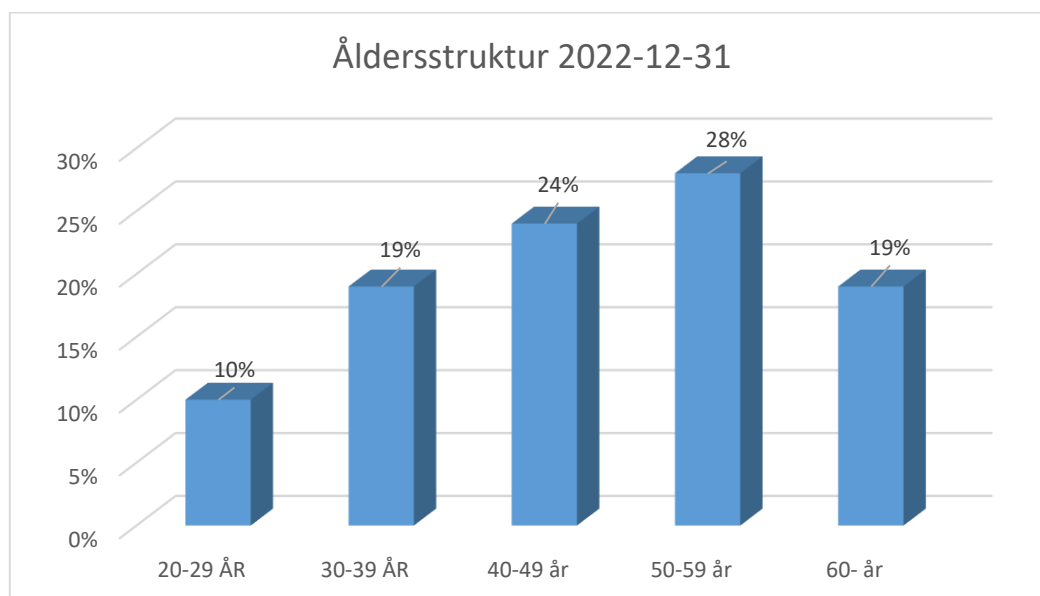


*Sysselsättningsgrad månadsavlönade november 2021 statistik hämtad från SKR Heltidsresan och Kolada*

*Jämförelsestatistik för 2022 saknas vid tidpunkten för framtagande av detta dokument*

## Åldersstruktur

Av Orust kommuns medarbetare med månadslön var 10,0 % eller 131 medarbetare under 30 år, 19 % eller 246 medarbetare var 60 år eller äldre.



Medelåldern i november 2021 bland kommunens medarbetare med månadslön var 46,7 år. Kvinnornas medelålder var 46,9 år och männens 46,1 år. Medelåldern i november 2020 var 46,5 år. Medelåldern är något högre jämfört med föregående år. Som jämförelse var medelåldern 2021 bland medarbetarna i riket (Sveriges alla kommuner) 45 år.

*Jämförelsestatistik för 2022 saknas vid tidpunkten för framtagande av detta dokument.*





Under 2022 arbetade 19 månadsavlönade medarbetare som var 67 år eller äldre i Orust kommun.

### **Pensionsavgångar**

Kommunen hade 2022-12-31 246 medarbetare som var 60 år eller äldre, se diagram ovan under rubriken Åldersstruktur 2022-12-31. Det innebär att 19 % av kommunens totala andel medarbetare som är månadsavlönade kommer att gå i pension under de kommande 5 till 8 åren.

Under 2022 var den genomsnittliga faktiska pensionsåldern 65 år. Totalt gick 30 medarbetare i pension under året.

### **Personalomsättning – externa avgångar för tillsvidareanställda**

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

Personalomsättningen, inklusive pensionsavgångar för tillsvidareanställda medarbetare under 2022 hamnade på 13,7 % vilket är lika jämfört med föregående år då personalomsättningen också var 13,7 %. Pensionsavgångarnas andel av den totala personalomsättningen för 2022 var 20 % (2021 15%).

Under 2022 annonserade Orust kommun efter nya medarbetare vid 291 tillfällen. De kompetenser som var mest eftersökta under året var undersköterskor, lärare och stödassistenter.

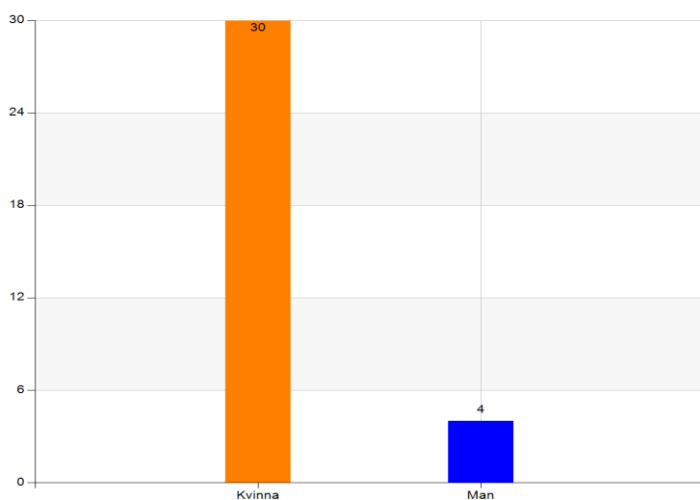


### Avgångsenkät

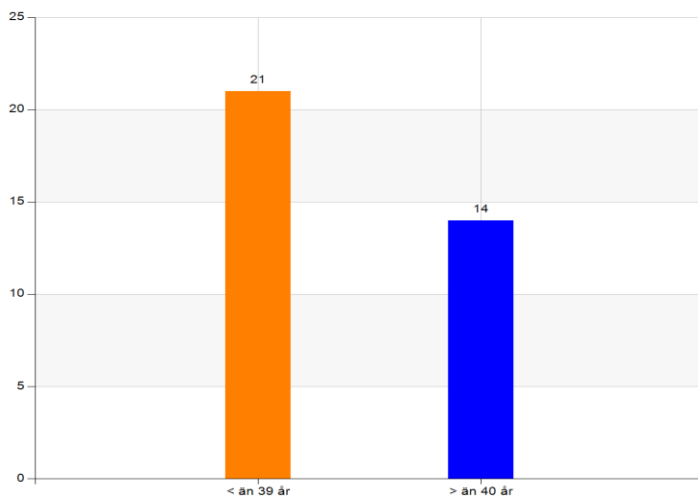
Avgångsenkäten, som innehåller 10 frågor, har som syfte att undersöka avgångsorsaker hos medarbetare som avslutat sin tillsvidareanställning och deras upplevelse av Orust kommun som arbetsgivare. De som slutat med ålderspension som orsak ingår inte i enkäten.

Under år 2022 skickades avgångsenkäten ut till 84 personer (69), det är 15 fler än föregående år. Enkäten har besvarats av 34 personer vilket ger en svarsfrekvens på 40,5% vilket är en minskning med nästan 12 %. Flest som svarat har arbetet inom Vård och omsorgsarbete och därefter ”Annat”. Den övervägande delen av dem som slutat har arbetat mindre än 5 år. Den vanligaste anledningen till att man slutat i Orust kommun är nytt jobb och att man bytt på grund av andra arbetsuppgifter eller högre lön. De flesta har angett att man var nöjda med Orust kommun som arbetsgivaren och har haft ett gott samarbete med sin både sin chef och sina kollegor.

### Kön

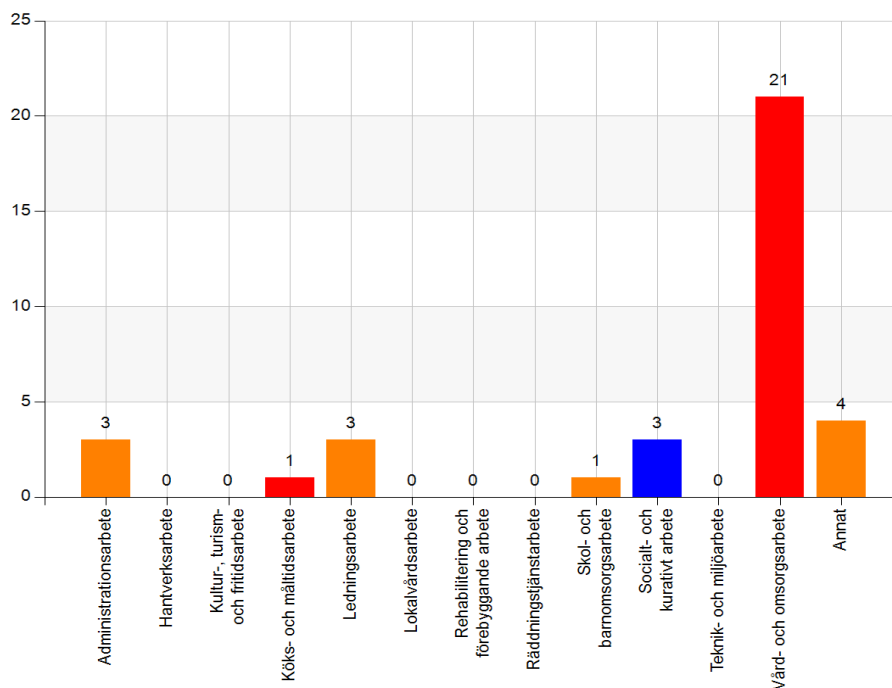


### Ålder

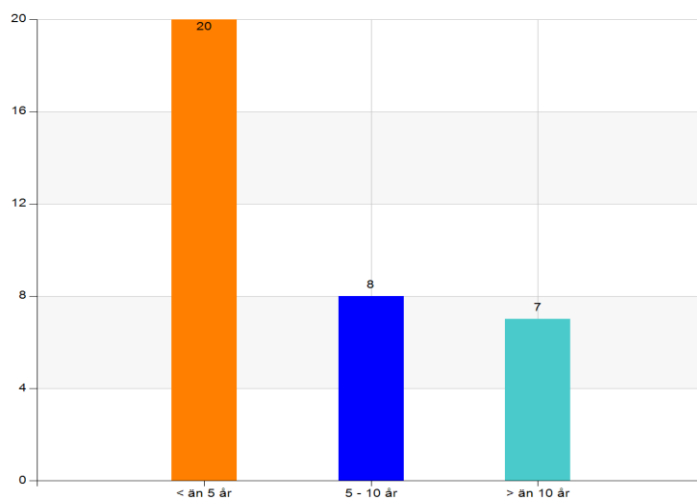




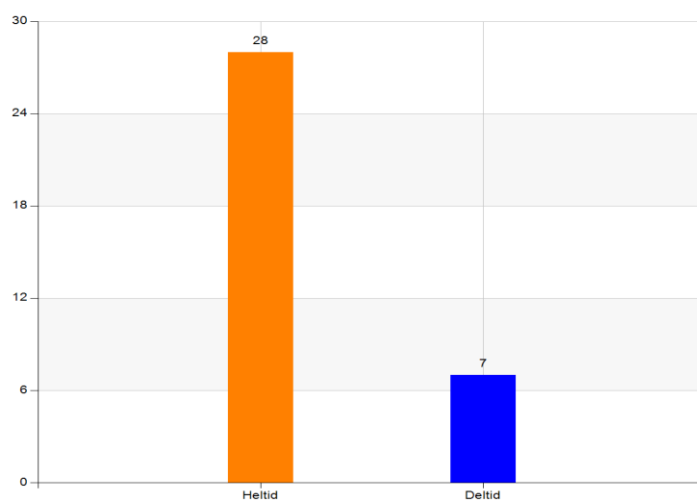
### Yrkeskategori- huvudområde



### Hur länge var du anställd i Orust kommun innan du slutade?

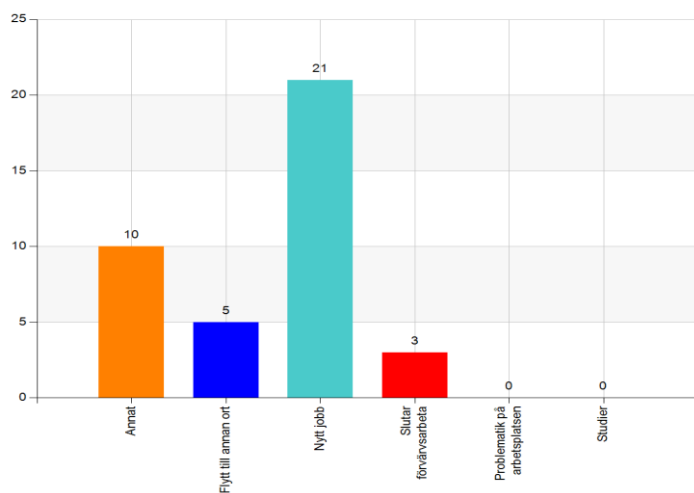


### Vilken sysselsättningsgrad hade du senaste året innan du slutade?

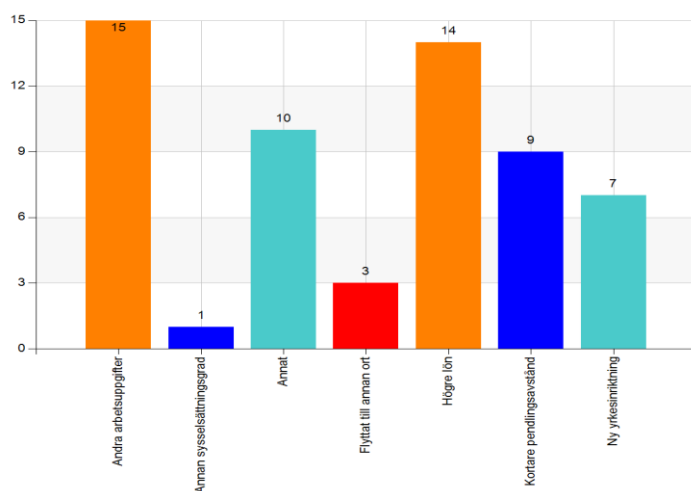




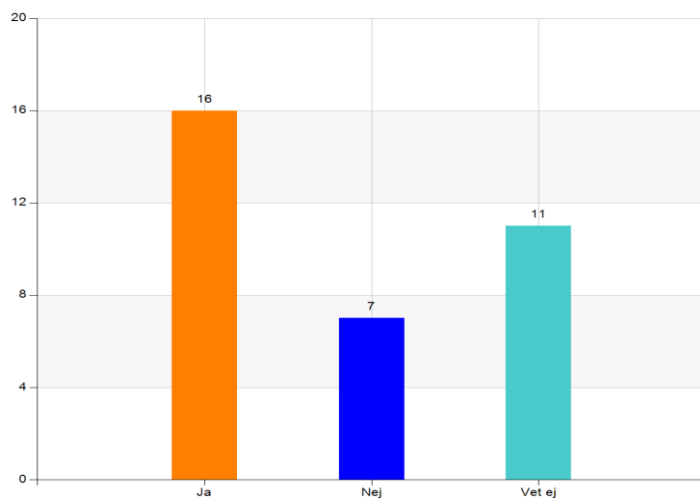
### Vilket/vilka var skälen till att du slutade i Orust kommun?



### Om du valt att gå till ny arbetsgivare, vilket/vilka var skälen till det

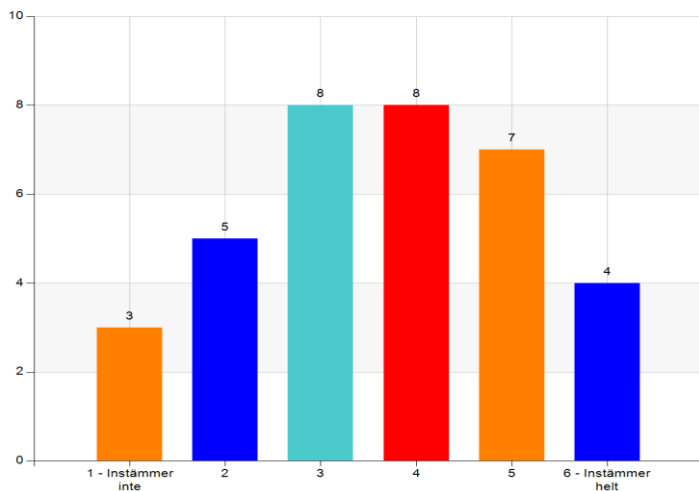


### Skulle du rekommendera andra att jobba inom Orust kommun?

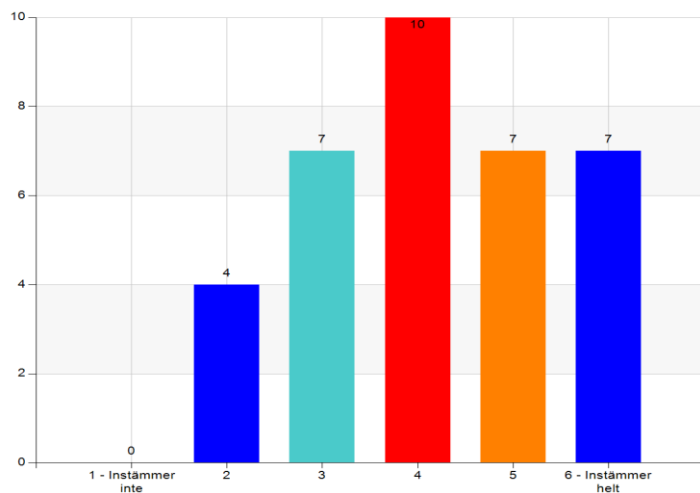




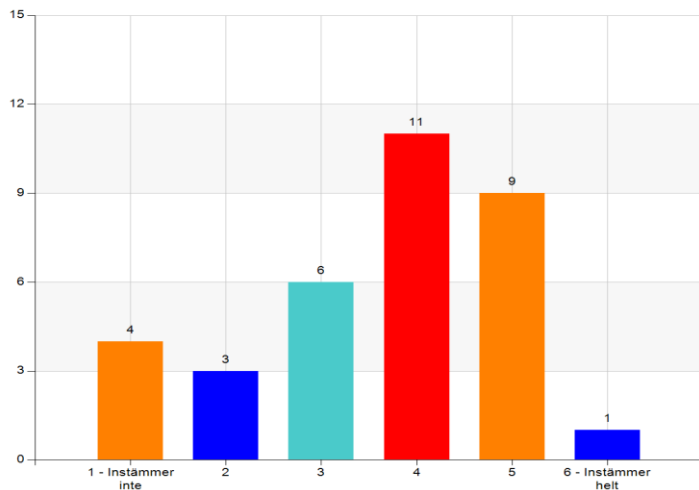
### Jag var nöjd med Orust kommun som arbetsgivare



### Jag har trivts med mina arbetsuppgifter

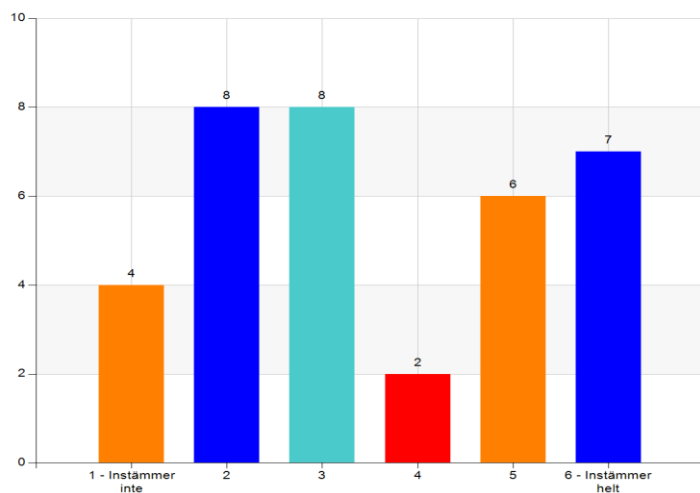


### Jag har kunnat påverka min arbetssituation

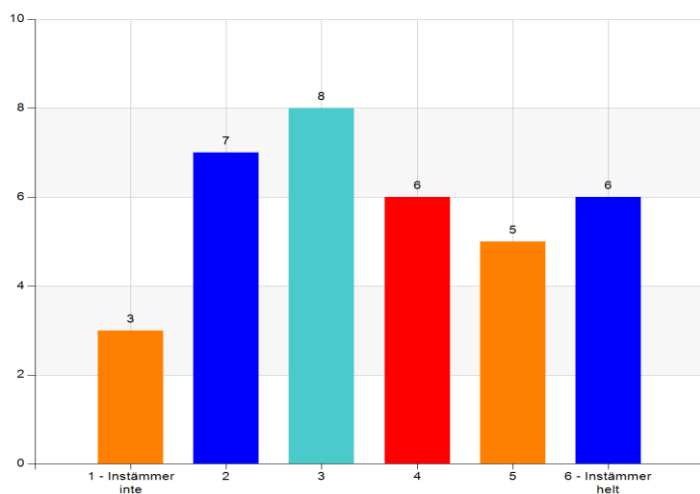




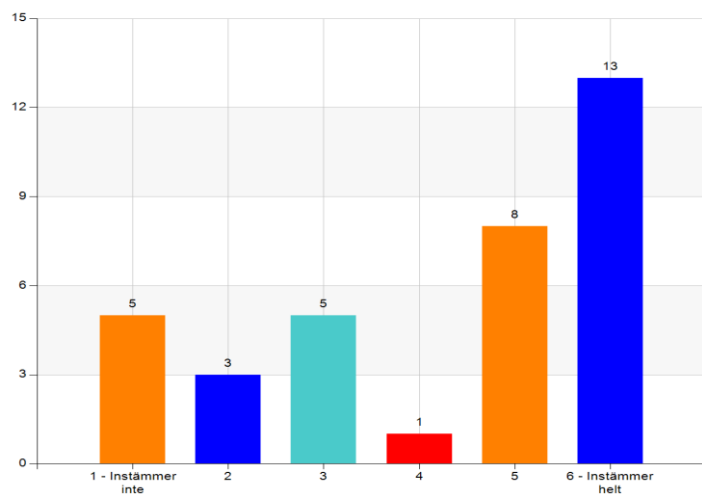
### Min kompetens har tagits tillvara på ett bra sätt i verksamheten



### Jag har haft möjlighet att utvecklas i mitt arbete

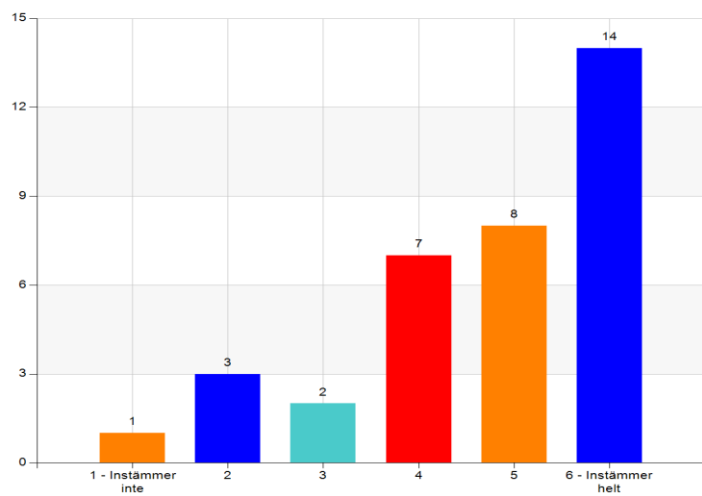


### Jag har haft ett bra samarbete med min närmaste chef





### Jag har haft ett bra samarbete med mina kollegor





### Sjukfrånvaro

Under året har sjukfrånvaron ökat mot förgående år. Även om pandemin klingade av under 2022 har många av verksamheterna inom främst sektor omsorg varit drabbade av fler covid-utbrott än 2021 vilket har föranlett högre sjukfrånvaro. I början av 2022, under januari och februari, var många medarbetare i kommunen sjuka pga av covid vilket medförde höga sjuktal inom alla sektorer. Inom Äldreomsorgen har regler kring att stanna hemma vid symptom kvarstått under året även om covid inte längre klassades som en samhällsfarlig sjukdom vilket givetvis påverkade sjukfrånvaron.

Insatser för att sänka sjukfrånvaron och för att skapa en god och hälsofrämjande arbetsmiljö pågår ständigt i kommunen och så även under 2022. Under året har HR Specialister träffat kommunens chefer vid flertal tillfällen för att gå igenom deras medarbetares sjukfrånvaro och titta på rutinen för upprepad korttid samt åtgärder vid långtidssjukrivning. Samarbeta med rehabkordinatorer på vårdcentraler runt om i regionen har vidareutvecklas och samarbetet med Försäkringskassan har också förlöpt enligt plan med regelbundna avstämningsmöten.

Arbetsmiljöutbildningen för nya chefer och skyddsombud har utökats under året och andra HR relaterade utbildning har genomförts för chefer t.ex. i rehabilitering och hantering av systemstödet för rehab, Adato, samt utbildning i social och organisatorisk arbetsmiljö. Arbetsanpassning i HRs regi är också en åtgärd som verkar för att förkorta och minska sjukfrånvaro som nämns tidigare i denna rapport. Det framtagna APT materialet kring friskfaktorerna, vilka faktorer som främjar en god arbetsmiljö, har det arbetas med ute i verksamheterna och uppdatering av materialet har skett under året.

I den följande redovisningen av sjukfrånvaro ingår inte timavlönade medarbetare. Avtalen som ingår: AB, BEA och PAN.

Sjukfrånvaro	2021	2022
Över 60 dagar	44,5 %	39,7 %
- 29 år	12 %	10,6 %
30 – 49 år	8,8 %	10,2 %
50 – år	9,7 %	11,3 %
Kvinnor	10,3 %	11,7 %
Män	6,4 %	7,2 %
<b>Totalt</b>	<b>9,6 %</b>	<b>10,8</b>

### Orust i jämförelse med andra kommuner 2021

Som jämförelse hade kommunerna i riket under 2021 genomsnittlig total sjukfrånvaro bland sina medarbetare på 7,7 % (jämfört med 9,6 % för Orust kommun) och andelen sjuka 60 dagar eller mer var för riket 38,6 % för kommunerna i riket (jämfört med 44,5 % för Orust kommun). De kommunerna med lägst sjukfrånvaro 2021 låg på 4,5 % och kommuner med högst total sjukfrånvaro låg på 10,6 %.

*Jämförelsestatistik för 2022 saknas vid tidpunkten för framtagande av detta dokument.*





### Ykesgrupper med högst respektive lägst sjukfrånvaro

Nedan följer de yrkesgrupper som har haft högst respektive lägst sjukfrånvaro under 2022. Urvalet är baserat på befattningar med minst 10 medarbetare per yrkesgrupp och avser sjukfrånvaroandel av den tillgängliga ordinarie arbetstiden.

Befattning	Högst sjukfrånvaro 2022	Befattning	Lägst sjukfrånvaro 2022
Personlig assistent	19,1%	Administratör	2,1 %
Lokalvårdare	18,0%	Drifttekniker	3,0 %
Undersköterska	17,2%	Bygglovshandläggare	3,6 %

### Kostnader för personal

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

Kostnad	Belopp 2020	Belopp 2021	Belopp 2022
Månadslöner	469 234 047	485 861 097	510 469 014
Tillägg (ob-ers, jour, beredskap, semesterers. m.m.)	35 399 547	35 845 050	37 607 985
Övertid/fyllnadstid	5 478 762	6 421 629	8 139 625
Arvoden	7 949 183	8 373 056	9 257 743
Timavlönade	37 098 826	40 508 431	40 932 665
Frånvaro	-74 799 548	-75 487 843	-83 924 776
Övrigt (bilers, omkostnadsers, traktamente m.m.)	2 540 954	2 193 681	2 619 446
<b>Totalt</b>	<b>482 901 771</b>	<b>503 715 101</b>	<b>525 101 702</b>

### Semester – och okompenserad övertidsskuld

Semesterskulden som består av ej uttagen semester hos personalen uppgick vid årsskiftet till 22,9 mnkr.

Okompenserad övertidsskuld som består av ej kompenserad övertid/fyllnadstid uppgick vid årsskiftet till 2,4 mnkr.



### **Personalfesten ersattes av en gåva**

Även i år fick den årliga personalfesten ställas in. Festen ersattes med en gåva där alla medarbetare kunde handla något för 500 kr. En förutsättning var att gåvan inhandlades på ett företag som geografiskt var beläget på Orust. Gåvan blev mycket uppskattad och vid årets slut hade 1248 personer inhandlat sin gåva. Gåvorna inhandlades på en mängd olika ställen såsom ; Olssons skor, Göksäter, Henåns blomster, Butik KIWI, RJ närproducerat, Glittriga Ting, Orust elektriska AB, ICA pärlan, Circle K samt många fler.





### Orustmiddagen 2022

Den 27 oktober 2022 uppvaktades våra trojänare på Slussens Pensionat för sina arbetsinsatser. I år var det 10 medarbetare som varit anställda i 25 år.

Ett stort grattis till alla jubilarer och till Orust kommun för alla fina medarbetare.

Kommunalrådet Catharina Bråkenhielm hälsade alla välkomna och efter att alla ätit gott och underhållits av trubadur Peter Auki delade Catharina ut gåvorna tillsammans med oppositionsrådet Lars Larsson. Våra trojänare för 2022 som hade möjlighet att vara med på middagen visas på bilden nedan.

De medarbetare som uppvaktade 2019 och valde en resecheck som gåva drabbades av Resias rekonstruktion och checkarna förlorade delar av sitt värde. Orust kommun kompenserade dessa medarbetare under 2022 med presentkort från ticnet och detta bokslut avslutas med en del av de reaktioner som Orust kommuns handläggare med glädje mötte;

Sååå snällt av arbetsgivaren, Fantastiskt av kommunen, Bra och tack så mycket, Tack så jättemycket, Detta blir jättebra tack, Vilken bra lösning!, Jättefint fantastiskt ordnat, Tack så mycket jag trodde det var kört, Jättebra tack så mycket, Bra kul jättefint ordnat.

