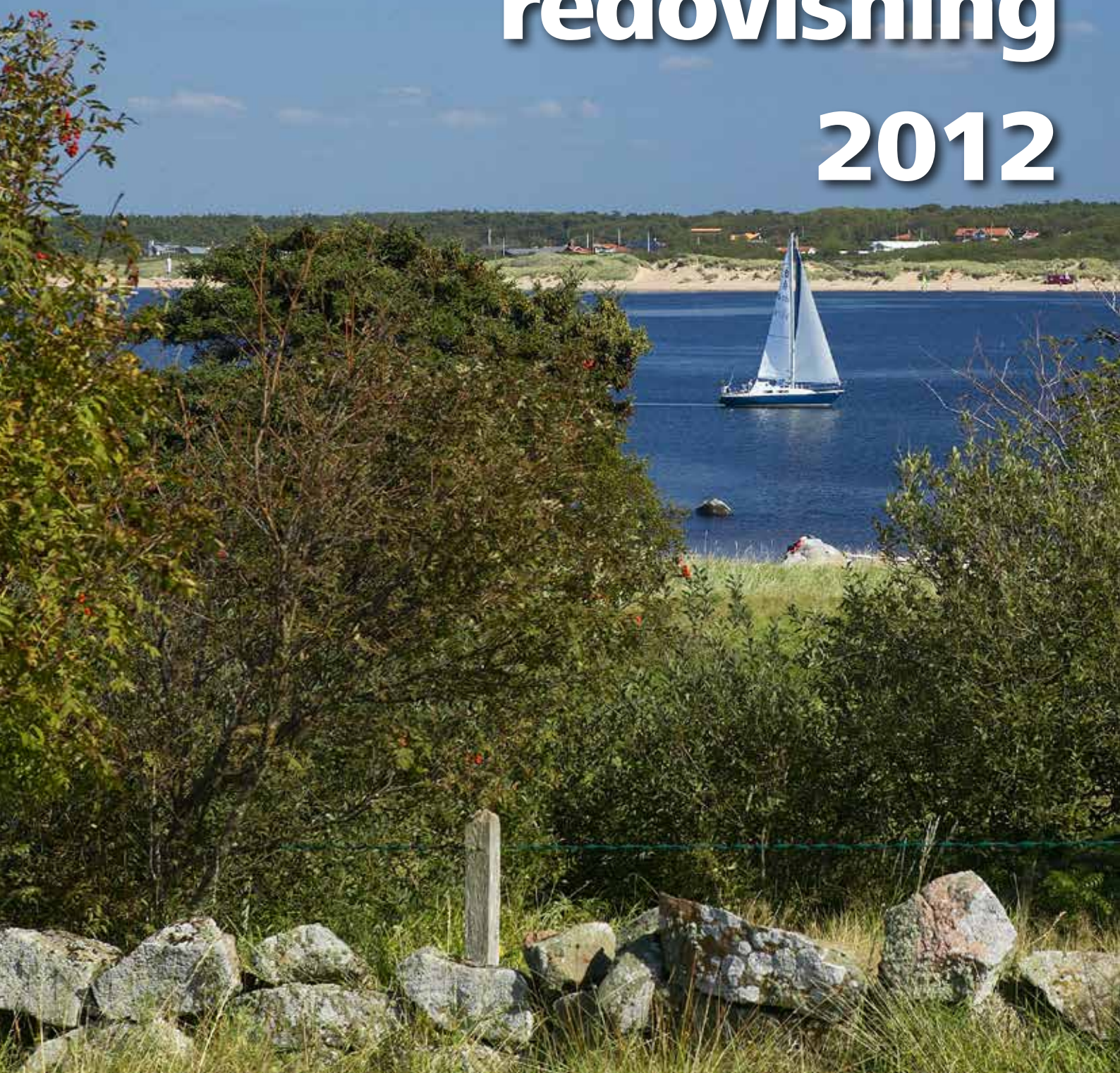




Halmstad

Personal- redovisning 2012



Förord

Halmstads kommun står liksom övriga välfärdssektorn inför en generationsväxling som kommer att innebära brist på rätt kompetens inom flera områden. Redan idag är det svårt att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet till exempelvis yrkesroller som rektorer, socialsekreterare, förskolelärare och ingenjör. Arbetet med att utveckla kommunen som en attraktiv arbetsgivare är viktigare än någonsin! Den enskilt största satsningen under 2012 har varit uppstarten av programmet Trainee Halland med över 700 sökande. En satsning i samarbete med Region Halland och de halländska kommunerna som riktar sig till nyutexaminerade. Stort fokus har också lagts på relationsbyggande med studenter genom samarbeten med karriärcentrum på Högskolan i Halmstad och aktiviteter som "Karriärkaffe". Utmärkelsen "Bästa examensarbete" och mässdeltagande/föredrag under parollen "70-yrken som gör skillnad" är exempel på andra genomförda aktiviteter.

Parallellt med att attrahera ny kompetens pågår arbetet med att utveckla och behålla våra medarbetare. Som ett led i vår framtida chefsförsörjning startade det chefsförberedande programmet Morgondagens Ledare som riktar sig till medarbetare med vilja och potential att bli chef och ledare. Även detta program är ett regionalt samarbete. 92 personer inom Halmstads kommun visade intresse för de 9 platserna i årets program.

För sjätte gången i ordningen genomfördes en inspirationsdag om jämställdhet för nämnds- och

bolagspresidier samt chefer med temat kultur och värderingar och dess betydelse för utveckling och ledarskap. Under dagen fördes diskussioner om resultatet från kulturmätningen som genomfördes under våren 2012 och hur inkluderande organisationer skapas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Den 25 april 2012 tecknade Halmstads kommun och de fackliga organisationerna ett nytt samverkansavtal. Syftet med avtalet är att skapa förutsättningar så att de anställda ges möjlighet till ökad delaktighet, inflytande och ansvar i vardagsfrågor för att på så sätt kunna bidra till att verksamheterna utvecklas och når sina mål. Avtalet är också en grund för goda relationer mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna för att skapa goda förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och hållbart arbetsliv.

I Halmstads kommun definieras friskaletet som andelen medarbetare utan registrerad sjukfrånvaro under året. Under 2012 har 36 % av de anställda inte haft någon registrerad sjukfrånvaro vilket är oförändrat jämfört med 2011. Den genomsnittliga sjukfrånvaron inom förvaltningarna ökade med 1,62 dagar och minskade med 0,5 dagar inom bolagen. Den största ökningen av sjukfrånvaron har skett inom gruppen vård- och omsorgsarbeten.

Karin Åhström

Personalchef
Halmstads kommun

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
1. Inledning	7
2. Syfte	7
3. Metod	7
4. Definitioner och avgränsningar	7
5. Personalbild	8
Antal tillsvidareanställda fördelat per kön	8
Antal årsarbetare	9
Antal visstidsanställda fördelat per kön	10
Timavlönad personal	12
Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd personal	13
Antal tillsvidareanställda chefer fördelat per kön	14
Genomsnitt av antalet anställda fördelat per chef	15
Åldersfördelning, tillsvidareanställda	16
Medelålder, tillsvidareanställda	17
Yrkesfördelning, tillsvidareanställda	18
Antal nyanställningar, tillsvidareanställda	19
Antal tillsvidareanställda som slutat/till annan befattning fördelat på avgångsorsak och väg	20
Pensionsavgångar, tillsvidareanställda	21
Antal sökande per tjänst	23
6. Närvaro/frånvaro	24
Antal och andel tillsvidareanställda som inte har haft någon registrerad sjukfrånvaro	24
- fördelat per kön (frisktal)	24
Antal sjukdagar per tillsvidareanställd (sjuktal)	25
Andel sjukdagar inom 1-14 dagar och mer än 14 dagar	27
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp	28
6.5 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro	29
Sjuklönekostnader exkl. PO	30
7. Human Resources – riktning vision 2020	30
7.1 HR-satsningar	31
7.2 Kompetensförsörjning	33
7.3 Uppföljning av examensarbeten och utbildningsanknuten praktik 2012	36
8. Mångfald och jämställdhet	37
8.1 Mångfalds- och jämställdhetsinsatser	37
8.2 Presentation av ledningsgrupper	38
9. Hälsa och arbetsmiljö	40
9.1 Arbetsskador	40
9.2 Företagshälsövård	42
9.3 Genomförda hälsofrämjande insatser	44
Övertid	46
Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete	46
10. Sammanfattande analys	48
Företagshälsövärdens analys av samarbetet med Halmstads kommun	49
Bilaga – uppföljning av arbetsmiljöarbetet	50

Sammanfattning

Syftet med redovisningen är att ge en operativt användbar uppföljning av personalarbetet i kommunen. Resultatet av mätningarna ska leda fram till en dialog om vilka förbättringar och förändringar som ska göras och att detta sedan blir åtgärdat på kommun- och förvaltnings-/bolagsnivå. Personalredovisningen är också en viktig del av uppföljningen av kommunens personalpolitiska riktlinje, Human Resources – riktning vision 2020, antagen av Kommunfullmäktige hösten 2009.

Personalbild

Av Halmstads kommuns samtliga månadsavlönade (7 825) är 93 procent tillsvidareanställda, en minskning med 1 procentenhet sedan 2012. Jämfört med föregående år har antalet tillsvidareanställda minskat inom både förvaltningar och bolag. Motsatt förhållande gäller för timavlönad personal som har ökat i antal. Visstidsanställd personal, det vill säga medarbetare med en tidsbegränsad anställning mer än tre månader har ökat inom förvaltningarna men minskat inom bolagen.

Av förvaltningarnas tillsvidareanställda är 80 procent kvinnor, vilket innebär en oförändrad andel sedan föregående år. Motsvarande siffra för bolagen är 30 procent kvinnor, 1 procentenhet högre än 2011.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställd personal inom förvaltningarna var vid årsskiftet 93 procent av heltidsmättet. En ökning med 1 procentenhet sedan föregående års mätning. Motsvarande siffra inom bolagen är 98 procent, en ökning med 2 procentenheter. Kommunens manliga medarbetare har i genomsnitt högre sysselsättningsgrad än kvinnorna.

Medelåldern för kommunens tillsvidareanställda var vid årsskiftet 47 år. Inom en femårsperiod går 13 procent av förvaltningarnas och 14 procent av bolagens tillsvidareanställda i pension. Inom förvaltningarna är det främst kategorierna hantverkare och köks- och måltidsarbetare som har stora pensionsavgångar. Inom bolagen finns stora pensionsavgångar inom kategorin tekniskt arbete samt handläggare- och administratörsarbete.

Närvaro/frånvaro

Frisktalet definieras av Halmstads kommun som andelen medarbetare utan någon registerad sjukfrånvaro under året. 36 procent av medarbetarna inom förvaltningarna har inte haft någon registerad sjukfrånvaro. Detta är ingen förändring sedan föregående års mätning. Uppdelat per kön har frisktalet ökat med 1 procentenhet för kvinnorna och minskat med 3 procentenheter för männen. Inom bolagen har frisktalet ökat med 1 procentenhet.

Under 2012 ökade den genomsnittliga sjukfrånvaron inom förvaltningarna med 1,62 dagar. Inom bolagen minskade sjukfrånvaron med 0,5 dagar. Gruppen "vård och omsorgsarbete" är den grupp som har högst sjukfrånvaro 27,44 sjukdagar/medarbetare. Inom denna grupp är det vårdbiträde och undersköterskor som ligger högst. Därefter kommer "städ, tvätt och renhållningsarbete" och gruppen "köks- och måltidsarbete".

Human Resources – riktning vision 2020

Halmstads kommuns personalpolitiska riktlinje, Human Resources – riktning vision 2020, antogs av kommunfullmäktige i december 2009. Riktlinjen är uppbyggd kring fem strategiskt viktiga områden för verksamhetens utveckling; *medarbetarskap, ledarskap, kompetens, hälsa & arbetsmiljö samt lön & villkor*. Riktlinjen ska införlivas och konkretiseras genom förvaltningarnas verksamhetsplaner respektive bolagens affärsplaner. Den ska användas vid utveckling av verksamheter, arbetsplatser, grupper och enskilda medarbetare. Under arbetsplatsträffar ska diskussioner kring riktlinjen föras och åtgärdsplaner skapas.

Under våren 2012 arbetades ett stödmaterial fram för att mana till diskussion och reflektion kring i vilken grad och på vilket sätt förvaltningarna och bolagen använder och relaterar till den personalpolitiska riktlinjen "Human Resources – riktning Vision 2020".

Kompetensförsörjning

Inför de utmaningar avseende kompetensförsörjning som Halmstads kommun och offentlig sektor

står inför arbetet med att få fler att uppmärksamma kommunen som en attraktiv arbetsgivare oerhört viktigt. Den enskilt största satsningen under 2012 har varit uppstarten av programmet Trainee Halland med över 700 sökande. Stort fokus har även lagts på relationsbyggande med studenter genom samarbeten med karriärcentrum på Högskolan i Halmstad och aktiviteter som "Karriärkaffe". Utnämningen "Bästa examensarbete" och mässdeltagande/föredrag under parollen "70-yrken som gör skillnad" har varit andra aktiviteter.

Mångfald och jämställdhet

I september 2012 hade Halmstads kommun sin årliga jämställdhetsdag. Årets tema var kultur och värderingar och dess betydelse för utveckling och ledarskap. Dagen inleddes med diskussion kring resultatet av kulturmätningen som gjorde under våren 2012. Kommunens chefer och politiker fick möjlighet att samtala kring mätningen samt deltog i föreläsning kring hur inkluderande organisationer skapas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Hälsa och arbetsmiljö

Nytt samverkansavtal mellan Halmstads kommun och fackliga organisationer tecknades i april 2012. Avsikten med samverkansavtalet är att ge medarbetarna möjlighet till ökad delaktighet, inflytande och ansvar i vardagsfrågor. Detta bidrar till att verksamheterna i Halmstads kommun kan utvecklas och nå sina mål. Avtalet är också en grund för goda relationer mellan parterna och skapar förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Under året har kommunens externa företagshälsovård utfört 9213 timmar mot Halmstads kommun vilket är en höjning av nyttjandegraden med 18 procentenheter jämfört med 2011. Av den totala tiden är 29 procent av främjande, 54 procent förebyggande och 17 procent rehabiliterande karaktär. Sammanlagt har cirka 3 900 individer varit i kontakt med företagshälsovården och 300-350 grupper av varierande storlek.



1. Inledning

Halmstads kommuns personalredovisning för 2012 består av personalstatistik med analys och kommentarer. Statistiken har sammanställts i tabeller utifrån områdena; Personalbild, Närvaro/frånvaro, Human Resources – vision 2020, Mångfald och jämställdhet samt Hälsa och arbetsmiljö. En del statistik avser hela året, annan statistik beskriver en specifik tidpunkt, 31 december.

Personalredovisningen är ett komplement till det personalpolitiska arbete som pågår i kommunen. Genom att kontinuerligt följa upp statistik och nyckeltal och komplettera detta med data och beskrivningar, får Halmstads kommun ett analysmaterial som kan utgöra underlag för beslut på såväl kommun-, nämnds-, styrelse- och verksamhetsnivå.

2. Syfte

Syftet med redovisningen är att ge en operativt användbar uppföljning av personalarbetet i kommunen. Resultatet av mätningarna ska leda fram till en dialog om vilka förbättringar och förändringar som ska göras och att detta sedan blir åtgärdat på kommun- och förvaltnings-/bolagsnivå.

3. Metod

I bokslutet presenteras data hämtade ur kommunens ekonomi- och lönehanteringssystem, Agresso, HFAB:s system Agda och Hamnens system Hogialön.

4. Definitioner och avgränsningar

Tillsvidareanställd – det som i dagligt tal kallar fast anställd. En anställning som enligt avtal pågår tills uppsägning sker från någon part. En tillsvidareanställning kan vara på hel- eller deltid.

Visstidsanställd – anställd som från början har ett fastställt slutdatum. Det kan vara ett vikariat eller en allmän visstidsanställning så kallad AVA, på hel- eller deltid. Visstidsanställd i denna redovisning avser tidsbegränsade anställningar (> 3 mån) med månadslön.

Timavlönad – avser tidsbegränsade anställningar som vid anställningens ingång var under tre (3) månader.

Årsarbetare – samtliga anställda (hel- och deltider) i en given grupp eller kategori, omräknat till heltidstjänster. Detta är vanligtvis det begrepp som används när man i jämförande syfte beskriver volymen anställda.

Chef

En anställd betraktas som chef om relationen i AID¹-chef har värde A, B, C eller L.

- I grupperna A, B och C finns chefer som har fullt ledningsansvar; verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.

- Arbetstagare som i sitt arbete har ett begränsat ledningsansvar, dvs. en eller två av verksamhets-, ekonomi- och personalansvar finns i grupp L.

Frisktal – personer som inte har haft någon registrerad sjukdag under året.

Sjuktal – antal sjukdagar per anställd och år.

Utländsk bakgrund respektive svensk bakgrund enligt SCB

Utrikes födda	Utländsk bakgrund
Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	Utländsk bakgrund
Inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder	Svensk bakgrund
Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar	Svensk bakgrund

Avgränsningar – ett fåtal personer kan inneha anställningar vid flera enheter, vilket kan påverka sifferunderlaget. Räknar man samman alla anställda kan slutsumman bli för hög och den stämmer därför inte med hur "verkligheten" ser ut.

¹ Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID) är ett partsgemensamt system för gruppering av arbetsuppgifter avsedda för central statistik

5. Personalbild

Halmstads kommuns förvaltningar och bolag är med sina 7 825 tillsvidare- och visstidsanställda, kommunens största arbetsgivare. En stor arbetsgivare med 13 förvaltningar och 7 kommunala bolag. Av Halmstads kommuns samtliga månadsavlönade (inom förvaltningar och bolag) är 93 procent tillsvidareanställda, en minskning med 1 procentenhet sedan 2011.

Antal tillsvidareanställda fördelat per kön

Antalet tillsvidareanställda i Halmstads kommun uppgick vid årsskiftet till 7 253 personer, varav 6 790 är anställda inom de kommunala förvaltningarna och 463 inom bolagen. Inom förvaltningarna minskade antalet tillsvidareanställda med 17 personer jämfört med 2011. Inom bolagen minskade antalet tillsvidareanställda med 13 personer.

Av förvaltningarnas tillsvidareanställda är 80 procent kvinnor, vilket innebär en oförändrad andel sedan föregående år. Hemvårdsförvaltningen är fortfarande den förvaltning där antalet kvinnor utgör störst procentuell andel, 94 procent, en minskning med 1 procentenhet sedan 2011. Räddningstjänsten har lägst andel kvinnor, 11 procent,

en ökning med 1 procentenhet sedan föregående års mätning. Av bolagens tillsvidareanställda är 30 procent kvinnor, 1 procentenhet högre jämfört med 2011.

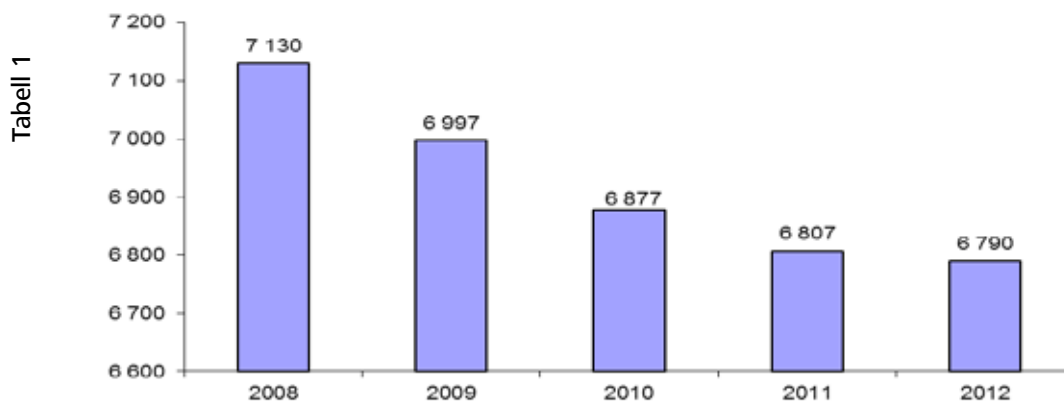
Förändringar

Hemvårdsförvaltningen minskade antalet tillsvidareanställda med 63 personer. Faktorer som påverkat minskningen är omstrukturering där timmar förs på för att öka tjänstgöringsgraderna och att det sedan 2011 finns en viss övertalighet i förvaltningen.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens minskning med 20 tillsvidareanställda är en följd av den minskade gymnasieorganisationen 2012. Två gymnasieenheter, Sturegymnasiet och Sannarpsgymnasiet, blev under året en organisatorisk enhet.

Barn- och ungdomsförvaltningen har minskat antalet tillsvidareanställda med 10 personer. Minskningen beror delvis på att många av de nyrekryteringar som skett lett till tidsbegränsade anställningar med anledning av det introduktionsår som nytexaminerade förskollärare och lärare ska genomgå innan de kan ansöka om och få förskolläraryrket/läraryrket.

Antalet tillsvidareanställda inom kommunens förvaltningar i december 2008 -2012



Tabell 2

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	1987	374	2361	84%	-14	4	-10
Byggnadskontoret	24	20	44	55%	6	2	8
Fastighetskontoret	11	67	78	14%	1	0	1
Hemvårdsförvaltningen	1659	98	1757	94%	-61	-2	-63
Kulturförvaltningen	95	39	134	71%	4	-2	2
Miljö- och hälsoskyddskontoret	20	12	32	63%	2	4	6
Räddningstjänsten	9	76	85	11%	1	5	6
Samhällsbyggnadskontoret	25	13	38	66%	2	3	5
Servicekontoret	352	69	421	84%	-4	4	0
Socialförvaltningen	613	125	738	83%	30	1	31
Stadskontoret	77	30	107	72%	2	7	9
Teknik- och fritidsförvaltningen	67	214	281	24%	3	5	8
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	462	252	714	65%	-14	-6	-20
Totalt	5401	1389	6790	80%	-42	25	-17

Tabell 3

Bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Halmstad & Co	11	7	18	61%	1	-2	-1
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	63	177	240	26%	-1	-5	-6
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	47	47	94	50%	-2	2	-2
Halmstads Flygplats	4	19	23	17%	0	-1	-1
Halmstads Hamn och Stuveri AB	7	62	69	10%	0	-5	-5
Halmstads Stadsnät	3	11	14	21%	0	1	1
Halmstad Näringsliv AB	4	1	5	80%	1	0	1
Totalt	139	324	463	30%	-1	-12	-13

Antal årsarbetare

Begreppet årsarbetare avser tillsvidareanställda, hel- och deltid, omräknat till heltidstjänster. Detta är vanligtvis det begrepp som använts när man i jämförande syfte beskriver volymen anställda. Vid

årsskiftet fanns 6 293 årsarbetare inom de kommunala förvaltningarna (6 287 årsarbetare 2011) och 454 årsarbetare inom bolagen (457 årsarbetare 2011).

Antal visstidsanställda fördelat per kön

Den 31 december 2012 uppgick totalt antal visstidsanställda till 572 personer, varav 535 inom kommunens förvaltningar och 37 personer inom bolagen. Visstidsanställd personal ökade med 76 personer inom förvaltningarna. Barn- och ungdomsförvaltningens ökning med 52 personer beror bland annat på att nytexaminerade förskollärare och lärare är tidsbegränsat anställda under tiden de gör sin introduktionsperiod.

Socialförvaltningens ökning med 20 personer beror bland annat på start av ny enhet Söderkaj, förstärk-

ning på vuxenheten samt förstärkning inom boendestöd. Till avdelningen har det även tillkommit en enhet för ensamkommande flyktingbarn samt att det har tillsatts en särskild arbetsgrupp för boende med dygnetruntbemanning. Inom socialförvaltningen har även tillsvidareanställd personal ökat i antal.

Inom bolagen minskade antalet visstidsanställda med 9 personer. Under året har Halmstads Energi och Miljö gjort en medveten minskning av antalet visstidsanställda, speciellt på Kundservice.

Tabell 4

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	167	40	207	81%	57	-5	52
Byggnadskontoret	1	1	2	50%	0	0	0
Fastighetskontoret	1	4	5	20%	1	2	3
Hemvårdsförvaltningen	69	5	74	93%	6	0	6
Kulturförvaltningen	8	5	13	62%	-9	1	-8
Miljö- och hälsoskyddskontoret	5	2	7	71%	2	0	2
Räddningstjänsten	0	5	5	0%	-1	2	1
Samhällsbyggnadskontoret	2	4	6	33%	0	3	3
Servicekontoret	5	9	14	36%	-2	6	4
Socialförvaltningen	62	15	77	81%	15	5	20
Stadskontoret	4	2	6	67%	0	2	2
Teknik- och fritidsförvaltningen	4	5	9	44%	0	-1	-1
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	68	42	110	62%	2	-10	-8
Totalt	396	139	535	74%	71	5	76

Tabell 5

Bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Halmstad & Co	6	1	7	86%	3	0	3
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	2	13	15	13%	-11	-6	-17
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	2	7	9	22%	0	1	1
Halmstads Flygplats	1	0	1	100%	1	0	1
Halmstad Hamn och Stuveri AB	0	3	3	0%	0	3	3
Halmstads Stadsnät	1	1	2	50%	1	0	1
Halmstads Näringsliv AB	0	0	0	0%	-1	0	-1
Totalt	12	25	37	32%	-7	-2	-9



Timavlönad personal

Antalet timavlönade ökade med 44 årsarbetare inom förvaltningarna och 7 årsarbetare inom bolagen. Årsarbetare baseras på en schablon, 165 timmar per månad. Timavlönad personal i denna redovisning avser tidsbegränsade anställningar som vid anställningens ingång var under 3 månader.

Inom socialförvaltningen omfattar timavlönade PAN-anställda motsvarande 79 438 timmar/40 årsarbetare. Semestervikarier under sommarperioden juni-augusti motsvarare 78 949 timmar/ca 40 årsarbetare

Ökningen av timavlönad personal beror bland annat på att, daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning kräver full bemanning på alla enheter. Vid den ordinarie personalens sjuk- eller annan frånvaro måste vikarie anställas. Vikarierna ersätts med timlön. Ökningen beror också på insatser inom arbetsmarknadsenheten vid utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Hamnens ökning av timavlönad personal beror på att behovsanställd personal inte fanns med i 2011 års redovisning.

Tabell 5

Förvaltning	Timmar	Årsarbetare	ökning/ minskning årsarbetare
Barn- och ungdomsförvaltningen	203357	103	-2
Byggnadskontoret	225	0	0
Fastighetskontoret	6850	3	1
Hemvårdsförvaltningen	461387	233	20
Kulturförvaltningen	12420	6	0
Miljö- och hälsoskyddskontoret	1677	1	1
Räddningstjänsten	12800	6	-2
Samhällsbyggnadskontoret	1964	1	1
Servicekontoret	48519	25	-1
Socialförvaltningen	270558	137	2
Stadskontoret	7830	4	0
Teknik- och fritidsförvaltningen	21055	11	0
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	159930	81	24
Totalt	1208572	611	44

Tabell 6

Bolag	Timmar	Årsarbetare	ökning/ minskning årsarbetare
Halmstad & Co	5587	3	0
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	13419	7	-2
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	12255	6	-1
Halmstads Flygplats	1812	1	0
Halmstad Hamn och Stuveri AB	19991	10	10
Halmstads Stadsnät	0	0	0
Halmstads Näringsliv AB	826	0	0
Totalt	53890	27	7

³ Personliga assistenter, anställda enligt PAN-avtalet

Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd personal

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställd personal inom förvaltningarna var vid årsskiftet 93 procent av heltidsmättet. En ökning med 1 procentenhet sedan föregående års mätning. Uppdelat per kön är genomsnittlig sysselsättningsgrad 91 procent för kvinnorna och 97 procent för männen. Detta är ingen förändring jämfört med 2011.

Sysselsättningsgraden totalt inom bolagen var vid årsskiftet 98 procent av heltidsmättet, vilket är en ökning med 2 procentenheter jämfört med 2011.

Under året ökade kvinnornas sysselsättningsgrad med 5 procentenheter. Männens sysselsättningsgrad på 99 procent är oförändrad sedan föregående års mätning.

2011 års medarbetarundersökning visar att de flesta (75 %) var nöjda med den sysselsättningsgrad de hade vid mättilfället. Det var fler som ville gå ner i sysselsättningsgrad (16 %) än som ville öka sin arbetstid (9 %). Undersökningen visar också att en större andel av männen (18 %) än av kvinnorna (15 %) som önskar en lägre sysselsättningsgrad. En ny medarbetarundersökning återkommer 2013.

Tabell 7

Förvaltning	2011	2011	2011	2012	2012	2012
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	94	98	94	94	97	94
Byggnadskontoret	100	100	97	100	100	98
Fastighetskontoret	100	100	100	100	100	100
Hemvårdsförvaltningen	86	94	87	86	94	87
Kulturförvaltningen	91	93	92	92	92	92
Miljö- och hälsoskyddskontoret	94	100	96	95	100	97
Räddningstjänsten	88	100	99	89	99	98
Samhällsbyggnadskontoret	100	100	100	100	100	100
Servicekontoret	87	100	89	88	100	90
Socialförvaltningen	95	95	95	95	96	95
Stadskontoret	97	100	98	97	100	98
Teknik- och fritidsförvaltningen	97	100	99	99	100	99
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	95	95	95	95	96	96
Totalt	91%	97%	92%	91%	97%	93%

Tabell 8

Bolag	2011	2011	2011	2012	2012	2012
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Halmstad & Co	90	100	95	100	100	100
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	94	98	97	95	98	98
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	96	96	96	99	99	99
Halmstads Flygplats	75	100	92	75	100	96
Halmstad Hamn och Stuveri AB	100	98	99	100	99	99,5
Halmstads Stadsnät	100	100	100	100	100	100
Halmstads Näringsliv AB	100	100	100	100	100	100
Totalt	91%	99%	96%	96%	99%	98%

Antal tillsvidareanställda chefer fördelat per kön

I tabell 9 och 10 presenteras antalet kvinnliga respektive manliga tillsvidareanställda chefer per förvaltning och bolag. En anställd betraktas som chef om relationen i AID-chef har värde A, B; C eller L. I grupperna A, B och C finns chefer som har fullt ledningsansvar; verksamhets- ekonomi- och personalansvar. Medarbetare som i sitt ansvar har ett begränsat ledningsansvar, det vill säga en eller två av verksamhets-, ekonomi- och personalansvar finns i grupp L.

Vid årsskiftet fanns det 332 chefer inom förvaltningarna, en ökning med 2 chefer sedan före-

gående årsmätning. Av totalt antal chefer inom förvaltningen utgör kvinnorna 59 procent, detta är ingen förändring sedan 2011. Antalet chefer inom bolagen har minskat med 5 chefer. Vid årsskiftet fanns det totalt 70 chefer, varav 29 procent är kvinnor. En ökning med 2 procentenheter sedan föregående års mätning.

Inom barn- och ungdomsförvaltningen har antalet tillsvidareanställda chefer ökat med 5 personer sedan 2011. Ökningen förklaras delvis med de förstärkningar som skolområdescheferna har gjort men även av att tidsbegränsat anställda chefer har blivit tillsvidareanställda under året.

Tabell 9

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	52	35	87	60%	2	3	5
Byggnadskontoret	2	2	4	50%	0	1	1
Fastighetskontoret	2	5	7	29%	0	0	0
Hemvårdsförvaltningen	51	7	58	88%	-1	-2	-3
Kulturförvaltningen	10	4	14	71%	1	0	1
Miljö- och hälsoskyddskontoret	2	3	5	40%	0	1	1
Räddningstjänsten	2	13	15	13%	0	1	1
Samhällsbyggnadskontoret	2	2	4	50%	1	-1	0
Servicekontoret	16	9	25	64%	-1	1	0
Socialförvaltningen	30	14	44	68%	0	1	1
Stadskontoret	5	7	12	42%	0	0	0
Teknik- och fritidsförvaltningen	4	20	24	17%	0	1	1
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	19	14	33	58%	1	-4	-3
Totalt	197	135	332	59%	1	1	2

Tabell 10

Bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Halmstad & Co	3	3	6	50%	-1	0	1
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	9	24	33	27%	-1	0	-1
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	4	4	8	50%	0	0	0
Halmstads Flygplats	0	3	3	0%	0	0	0
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	13	15	13%	0	-2	-2
Halmstads Stadsnät	1	3	4	25%	0	0	0
Halmstads Näringsliv AB	1	0	1	0%	0	0	0
Totalt	20	50	70	29%	0	-5	-5

Genomsnitt av antalet anställda fördelat per chef

I tabell 11 och 12 presenteras ett genomsnitt av antalet anställda per chef. En kolumn avser antalet tillsvidareanställda per chef och en kolumn avser antalet tillsvidare- och visstidsanställda per chef.

Räknar man med deltidssbrandmän (cirka 90 personer), tim- och behovsanställd personal blir antalet anställda per chef betydligt fler.

Inom förvaltningarna är genomsnittet, 22 medarbetare per chef och för bolagen är motsvarande siffra 7 medarbetare per chef. Detta är ingen förändring sedan föregående års mätning. I beräkningen ingår

både tillsvidare- och visstidsanställd personal. Det finns en ojämn fördelning av antalet anställda per chef inom och mellan förvaltningar och bolag. Genomsnittet per chef kan på vissa förvaltningar bli för högt eftersom det bara är de tillsvidareanställda cheferna som redovisas.

Hemvårdsförvaltningen är tillsammans med barn- och ungdomsförvaltningen de förvaltningar som har lägst ledartäthet i kommunen. Antalet anställda per chef har dock minskat inom barn- och ungdomsförvaltningen. Förbättringen beror på de förstärkningar av ledningsresursen som skolområdescheferna har gjort under 2012.

Tabell 11

Förvaltning	Tillsvidareanställda/chef	Tillsvidare- och visstidsanställda/chef
Barn- och ungdomsförvaltningen	27	29
Byggnadskontoret	11	12
Fastighetskontoret	11	12
Hemvårdsförvaltningen	33	35
Kulturförvaltningen	10	11
Miljö- och hälsoskyddskontoret	6	8
Räddningstjänsten	6	6
Samhällsbyggnadskontoret	10	11
Servicekontoret	17	17
Socialförvaltningen	17	19
Stadskontoret	9	9
Teknik- och fritidsförvaltningen	12	12
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	22	25
Totalt	20	22

Tabell 12

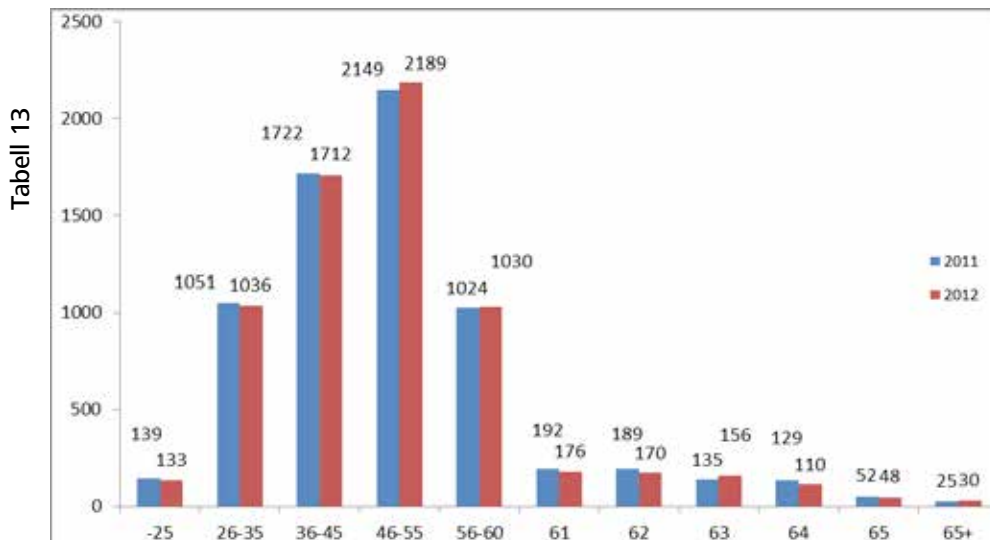
Bolag	Tillsvidareanställda/chef	Tillsvidare- och visstidsanställda/chef
Halmstad & Co	3	4
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	7	8
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	13	15
Halmstads Flygplats	8	8
Halmstads Hamn och Stuveri AB	5	5
Halmstads Stadsnät	5	5
Halmstads Näringsliv AB	4	4
Totalt	7	7

Åldersfördelning, tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda inom respektive åldersgrupp är förhållandevis konstant jämfört med föregående. En majoritet av medarbetarna befinner

sig i åldersgruppen 46-55 år (32%). Medarbetare under 26 år utgör 2 procent av kommunens tillsvidareanställda. Inom gruppen 61-65 år återfinns 10 procent och 0,4 procent finns i gruppen 65+.

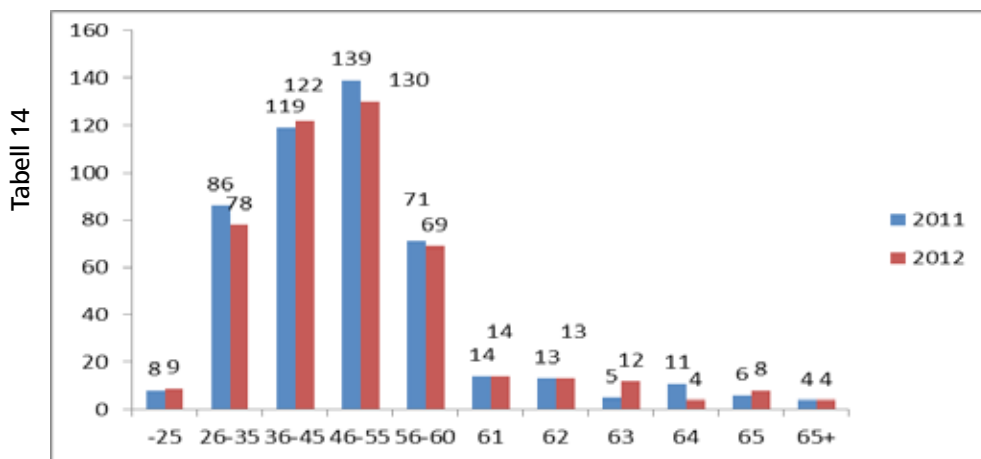
Åldersfördelning tillsvidareanställd personal inom förvaltningarna



Inom bolagen har den största åldersgruppen 46-55 år, minskat med 1 procentenhet jämfört med föregående år. I gruppen 36-45 år har det däremot skett en ökning med 1 procentenhet. Den största förändringen har skett i åldersgruppen 26-35 år, som har ökat med 5 procentenheter. Gruppen 61-65 år har ökat med 1 procentenhet.

Andelen medarbetare under 26 år utgör 2 procent av totalt antal anställda och medarbetare som är 65+ utgör 1 procent. Detta är ingen förändring sedan föregående års mätning.

Åldersfördelning tillsvidareanställd personal inom bolagen



Medelålder, tillsvidareanställda

Medelåldern bland förvaltningarnas tillsvidareanställda var vid årsskiftet 47 år. Detta är ingen förändring jämfört med 2011. Fastighetskontoret har precis som föregående år högst medelålder 50 år. Lägst medelålder har samhällsbyggnadskontoret och miljö- och hälsoskyddskontoret, 41 år.

Tabell 15

Förvaltning	2011	2012
Barn- och ungdomsförvaltningen	47	47
Byggnadskontoret	48	46
Fastighetskontoret	51	50
Hemvårdsförvaltningen	46	47
Kulturförvaltningen	46	46
Miljö- och hälsoskyddskontoret	44	41
Räddningstjänsten	43	44
Samhällsbyggnadskontoret	42	41
Servicekontoret	47	47
Socialförvaltningen	45	45
Stadskontoret	47	46
Teknik- och fritidsförvaltningen	49	48
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	49	49
Snitt inom förvaltningarna	47	47

Inom bolagen har den genomsnittliga medelåldern ökat från 46 till 47 år. Högst medelålder har medarbetarna på Halmstads Hamn och lägst medelålder har Halmstads Stadsnät.

Tabell 16

Bolag	2011	2012
Halmstad & Co	44	45
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	47	47
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	43	44
Halmstads Flygplats	44	44
Halmstads Hamn och Stuveri AB	51	51
Halmstads Stadsnät	43	43
Halmstads Näringsliv AB	49	45
Snitt inom bolagen	46	47



Yrkesfördelning, tillsvidareanställda

Precis som föregående år finns 68 procent av förvaltningarnas tillsvidareanställda inom personalkategorierna "skol- och barnomsorgsarbete" och inom "vård- och omsorgsarbete". De största personalkategorierna är lärare, förskollärare, barnskötare, undersköterskor, vårdbiträden och sjuksköterskor.

Handläggare- och administratörsarbete har ökat med 1 procentenhet. Detta gäller även för gruppen "Hantverkare med mera" och för gruppen "Teknikarbete". Inom gruppen hantverkare finns bland annat snickare, anläggare, elektriker, fordonsförare och trädgårdsarbete. I gruppen teknikarbete finns ingenjörer samt tekniker inom olika verksamhetsområden.

Inom bolagen dominerar gruppen tekniker därefter kommer handläggare- och administratörsarbete, ledningsarbete och stuveriarbete. Tekniker och stuveriarbetare har minskat med 1 procentenhet. Ledningsarbete har ökat med 1 procentenhet.

Inom förvaltningarna görs arbetsidentifikation (AID) som klassificering av yrkesgrupper. Systemet AID används som indelningsgrund för anställda hos medlemmar i Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta. Denna gruppering gäller inte inom bolagen.

Förvaltningar	2011	2012
Personalkategori	2011	2012
Handläggare- och administratörsarbete	6%	7%
Hantverksarbete med mera	3%	4%
Kultur, turism och fritidsarbete	3%	3%
Köks- och måltidsarbete	3%	3%
Ledningsarbete	4%	4%
Rehabilitering och förebyggande arbete	0,8%	0,7%
Räddningstjänstarbete	1%	1%
Skol- och barnomsorgsarbete	35%	35%
Socialt och kurativt arbete	4%	4%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	3%	3%
Teknikarbete	3%	4%
Vård- och omsorgsarbete mm	33%	33%

Tabell 17

Bolag	2011	2012
Personalkategori	2011	2012
Bonusfond	0,8%	0,6%
Fastighetsutveckling	0,6%	0,6%
Förmän, planering	2%	2%
Förvaltare	1%	2%
Handläggare- och administratörsarbete	19%	19%
Hantverkare	2%	3%
Husvärd	5%	5%
Ingenjör	2%	2%
Internservice/administrativ personal	1%	1%
Kultur, turism och fritidsarbete	2%	2%
Kundvärd	5%	5%
Ledningsarbete	11%	12%
Marknad/kommunikation	0,8%	0,9%
Stuveriarbetare, kollektivet	11%	10%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	9%	9%
Säkerhetskontroll	0%	0,2%
Tekniker	28%	27%

Tabell 18

Antal nyanställningar, tillsvidareanställda

Tabell 19 och 20 presenterar nyanställningar för tillsvidareanställd personal inom förvaltningar och bolag. Förvaltningarna anställde 327 personer, vilket utgör 5 procent i förhållande till antalet tillsvidareanställda. En minskning med 5 procentenheter sedan föregående års mätning. Redovisningen ger ingen rättvis bild avseende antalet nyanställningar på utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (uaf). 2011 blev uaf en ny förvaltning och alla anställda som tidigare hade arbetet på arbetslivsförvaltningen redovisades som nyanställda. Inom bolagen anställdes 13 nya medarbetare (3 procent), en minskning med 2 procentenheter sedan 2011.

Hög andel nyanställningar in byggnadskontoret (25 %) beror på den nya plan- och byggnadslagstiftningen som fick en betydande påverkan på arbetssituationen då den ställer högre krav på noggrannhet, administration och tidramar än tidigare lagstiftning. För att kunna handlägga bygglovsärenden enligt lagstiftningen krävdes en utökning av antalet bygglovshandläggare.

Miljö- och hälsoskyddskontorets nyanställningar (19 %) beror till viss del på krav i verksamhetsplanen samt att kunna leverera tillsyn enligt riskbaserad taxa. Nyanställningar inom samhällsbyggnadskontoret beror bland annat på ökad arbetsbelastning.

Tabell 19

Förvaltning	2011		2012	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Barn- och ungdomsförvaltningen	142	6	118	5
Byggnadskontoret	9	25	11	25
Fastighetskontoret	7	9	5	6
Hemvårdsförvaltningen	41	2	40	2
Kulturförvaltningen	5	4	7	5
Miljö- och hälsoskyddskontoret	1	4	6	19
Räddningstjänsten	2	2	8	9
Samhällsbyggnadskontoret	10	30	7	18
Servicekontoret	27	6	30	7
Socialförvaltningen	29	4	50	7
Stadskontoret	8	8	10	9
Teknik- och fritidsförvaltningen	37	14	18	6
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	266	36	17	2
Totalt	584	10%	327	5%

Tabell 20

Bolag	2011		2012	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Halmstad & Co	2	11	0	0
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	6	2	7	3
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	9	9	3	3
Halmstads Flygplats	1	4	0	0
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	3	1	2
Halmstads Stadsnät	1	8	1	7
Halmstads Näringsliv AB	1	25	1	20
Totalt	22	5%	13	3%

Antal och andel tillsvidareanställda som slutat fördelat på avgångsorsak och väg

Tabell 21, 22 och 23 visar både avslutade anställningar och antalet medarbetare som har fått en annan befattning inom förvaltningen/bolaget/kommunen. Om vi räknar bort antalet personer som har fått ny befattning inom förvaltningen/bolaget/kommunen så har 6 procent slutat inom förvaltningarna 8 procent inom bolagen.

Tabell 21

Förvaltning	2011 Antal	2012 Antal
Barn- och ungdomsförvaltningen	163	161
Byggnadskontoret	13	7
Fastighetskontoret	9	3
Hemvårdsförvaltningen	219	128
Kulturförvaltningen	10	12
Miljö- och hälsoskyddskontoret	5	5
Räddningstjänsten	5	5
Samhällsbyggnadskontoret	11	2
Servicekontoret	37	32
Socialförvaltningen	45	50
Stadskontoret	9	5
Teknik- och fritidsförvaltningen	16	17
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	53	62
Totalt	595	489

Inom förvaltningarna har flest avgångar föränletts av att medarbetaren gått i ålderspension eller slutat på "egen begäran". Inom bolagen har en majoritet slutat på "egen begäran" eller gått i ålderspension.

2011 gick 152 personer till privat verksamhet, vilket till stor del på konkurrensutsättning inom hemvårdsförvaltningen.

Tabell 22

Bolag	2011 Antal	2012 Antal
Halmstad & Co	1	2
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	12	24
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	7	6
Halmstads Flygplats	1	1
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	5
Halmstads Stadsnät	1	1
Halmstads Näringsliv AB	1	0
Totalt	25	39

Tabell 23

Avgångsorsak	Förv antal 2011	Förv antal 2012	Bolag antal 2011	Bolag antal 2012
Till annan befattning inom förvaltningen/bolaget	43	45	4	1
Till annan befattning inom kommunen	17	14	0	0
Till annan primärkommun (inkl. kyrklig kommun)	39	19	0	0
Till annan kommun helt eller delvis ägt företag	11	9	1	3
Till landsting	19	19	0	0
Till staten (inkl statliga företag)	6	15	0	1
Till privat verksamhet	152	53	0	5
Ålderspension	119	111	6	11
Förtida uttag	40	41	0	0
Visstidspension	1	0	0	0
Särskild avtalspension SAP	4	2	0	2
Sjukersättning varaktig	14	14	0	0
Avliden	9	15	2	1
Annan orsak	20	43	1	2
Studier egen begäran	2	0	1	0
Egen begäran	99	86	10	12
Omorganisation	0	2	0	0
Förordn, vik, uppdrag upphör el. arbetsbrist	0	1	0	1
Totalt	595	489	25	39

Pensionsavgångar, tillsvidareanställda

Inom perioden 2012 till 2016 går 13 procent av förvaltningarnas och 14 procent av bolagens tillsvidareanställda i pension. Innevarande år (2012) avser personer som är 65 år eller äldre. Kommande år avser endast de som fyller 65 år det året.

Inom förvaltningarna är det fastighetskontoret, byggnadskontoret och teknik- och fritidsförvaltningen som har högst procentuell andel avgångar. Inom bolagen ligger Halmstad & Co, Flygplatsen och Halmstad Hamn på 17 procent vardera. Halmstads Näringslivs 20 procent blir missvisande med tanke på bolagets storlek (5 medarbetare).

Tabell 24

Förvaltningar	2012	2013	2014	2015	2016	SUM	Andel
Barn- och ungdomsförvaltningen	48	42	74	76	71	311	13%
Byggnadskontoret	2	1	3	2	2	10	23%
Fastighetskontoret	3	7	3	4	3	20	26%
Hemvårdsförvaltningen	51	38	43	46	43	221	13%
Kulturförvaltningen	3	2	0	0	4	9	7%
Miljö- och hälsoskyddskontoret	1	0	0	0	0	1	3%
Räddningstjänsten	2	1	1	0	1	5	6%
Samhällsbyggnadskontoret	1	1	1	0	1	4	11%
Servicekontoret	13	4	12	10	11	50	12%
Socialförvaltningen	15	10	12	14	19	70	9%
Stadskontoret	2	2	3	5	1	13	12%
Teknik- och fritidsförvaltningen	11	15	10	14	11	61	22%
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	38	13	24	20	14	109	15%
Totalt	190	136	186	191	181	884	13%

Tabell 25

Bolag	2012	2013	2014	2015	2016	SUM	Andel
Halmstad & Co	0	0	1	0	2	3	17%
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	12	3	4	10	8	37	15%
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	0	6	0	1	1	8	9%
Halmstads Flygplats	1	0	2	1	0	4	17%
Halmstads Hamn och Stuveri AB	4	3	1	1	3	12	17%
Halmstads Stadsnät	0	0	0	0	0	0	0%
Halmstads Näringsliv AB	0	0	1	0	0	1	20%
Totalt	17	12	9	13	14	65	14%

Pensionsavgångar per personalkategori inom förvaltningarna

Inom en femårsperiod kommer 21 procent av personalen inom kategorin "Hantverkare med mera" och 19 procent inom kategorin "Köks- och måltidsarbete" att gå i pension. Inom gruppen "Hantverkare" finns exempelvis anläggningsarbetare, hantverkare, fordonsförare, parkeringsvakter, vaktmästare, fastighetsskötare samt park- och trädgårdsarbete. Rekryteringsbehovet är också stort för kategorin "teknikarbete" och handlägg- och administrationsarbete.

13 procent av personalen inom gruppen "Skol- och barnomsorgsarbete" beräknas att gå i pension under perioden. Yrkesgrupper med flest pensionsavgångar är lärare tidiga år, förskollärare, barnskötare samt gymnasielärare i allmänna ämnen och yrkesämnen.

Inom kategorin "Vård- och omsorgsarbete" är det främst undersköterskor och vårdbiträden som uppnår pensionsålder.

10 procent av kommunens ledare beräknas att gå i pension under perioden 2012-2016.

Tabell 26

Personalkategori	2012	2013	2014	2015	2016	SUM	Andel
Handlägg- och administratörsarbete	17	15	10	18	11	71	16%
Hantverksarbete med mera	10	11	6	12	12	51	21%
Kultur, turism och fritidsarbete	2	3	3	3	5	16	9%
Köks- och måltidsarbete	8	5	8	11	13	45	19%
Ledningsarbete	5	4	5	10	8	32	10%
Rehabilitering och förebyggande arbete	0	2	2	3	0	7	14%
Räddningstjänstarbete	2	0	1	0	1	4	5%
Skol- och barnomsorgsarbete	68	42	82	71	57	320	13%
Socialt och kurativt arbete	4	4	3	5	8	24	9%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	6	2	8	6	4	26	13%
Teknikarbete	9	6	9	7	7	38	16%
Vård- och omsorgsarbete mm	60	41	49	45	55	250	11%

Pensionsavgångar per personalkategori inom bolagen

Inom bolagen är yrkesgrupper med flest pensionsavgångar teknikarbete och handlägg- och administratörsarbete.

Tabell 27

Personalkategori	2012	2013	2014	2015	2016	SUM	Andel
Handlägg- och administratörsarbete	4	2	1	1	6	14	3%
Hantverksarbete med mera	1	0	0	1	0	2	0,4%
Kultur, turism och fritidsarbete	0	0	1	0	1	2	0,4%
Ledningsarbete	0	1	1	3	2	7	2%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	5	0	1	3	1	10	2%
Teknikarbete	5	2	4	4	2	17	4%
Stuveriarbetare	2	2	1	1	1	7	2%
Ingenjör	0	2	0	0	0	2	0,4%
Förvaltare	0	1	0	0	1	2	0,4%
Fastighetsutveckling	0	2	0	0	0	2	0,4%

Antal sökande per tjänst

Totalt har Halmstads kommun under året utannonserat mer än 100 förskollärartjänster. Kampen om förskollärarna är hård, men troligen gynnas Halmstads kommun något av att ha utbildningen i kommunen. Svårast är rekryteringen till tjänster utanför tätorten där antal sökande är knappt 10 per tjänst. Långt ifrån alla sökande är utbildade förskollärare. På politiskt initiativ och för att möta den hårdnade konkurrensen har Halmstads kommun medvetet satsat på höjda löner för förskollärare.

Under året har kommunen annonserat efter rektorer och förskolechefer vid 13 tillfällen, totalt 15 tjänster. Trots ett tjugotal sökande per tjänst är det svårt att hitta kvalificerade kandidater med ledarervarenhet. Anledningen kan vara att det är krävande befattningar med höga statliga krav och mycket hög förändringstakt i kombination med en stor andel underställda medarbetare. Någon skillnad i söktryck mellan grundskola och gymnasium syns inte.

När det gäller socialsekreterarna har det utannonserats 39 tjänster vid 28 tillfällen med genomsnitt

39 sökande/tjänst. Även om urvalet är kvantitativt bra hade det behövts fler sökande med erfarenhet till de tyngre tjänsterna inom myndighetsutövningen där rörligheten är för hög.

Ungefär lika många sökande har kommunen haft vid ingenjörrekryteringar. 21 tjänster har utannonserats med 27,3 sökande/tjänst. De typer av tjänster som är svårast att rekrytera är olika former av lantmätare, exploateringsingenjörer, ingenjörer inom offentlig miljö samt projektledare. Något starkare söktryck och bättre urval har det varit till ingenjörstjänster som planarkitekter och IT-tekniker.

När det gäller hantverksyrken har det under året utannonserats två tjänster och till dessa fått ett urval med i snitt 45,5 sökande/tjänst. Troligen gynnas dessa tjänster av den nedåtgående konjunkturen.

Tabell 28 presenterar ett urval av tjänster där rekryteringsbehov finns och brist på kvalificerad arbetskraft bedöms råda.

Statistik antal sökande 2012-01-01–2012-12-31

Tabell 28

	Antal sökande	Antal annonser	Snitt antal sökande/annons
Förskollärare	1019	49	20,8
Rektor *	273	10	27,3
Socialsekreterare	1208	28	43,1
Ingenjör	574	16	35,9
Hantverksyrken	91	2	45,5
	Antal sökande	Antal tjänster	Snitt antal sökande/tjänst
Förskollärare	1019	100	10,2
Rektor *	273	12	22,8
Socialsekreterare	1208	39	31,0
Ingenjör	574	21	27,3
Hantverksyrken	91	2	45,5
* ytterligare 3 tjänster utannonserade internt			
Förskollärare			
	Antal sökande	Antal annonser	Snitt antal sökande/annons
Tätort	583	27	21,6
Utanför tätort	301	20	15,1
Samlingsannonser	135	2	67,5
	Antal sökande	Antal tjänster	Snitt antal sökande/tjänst
Tätort	583	42	13,9
Utanför tätort	301	33	9,1
Samlingsannonser	135	25	5,4

6. Närvaro/frånvaro

Att arbeta hälsofrämjande innebär att man arbetar med helheten, med individen, gruppen och organisationen. Insatserna omfattar alla medarbetare och fokuserar inte bara på individens livsstil utan också på utvecklandet av en hälsofrämjande psykosocial- och fysisk arbetsmiljö. Ett positivt arbetsklimat är en förutsättning för att vi aktivt ska kunna verka för en högre kvalitet i mötet med medborgaren/kunden/eleven.

Inom Halmstads kommun arbetar förvaltningar och bolag medvetet och strukturerat med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser. Företagshälsovården har haft en aktiv roll i detta arbete.

Antal och andel tillsvidareanställda som inte har haft någon registrerad sjukfrånvaro – fördelat per kön (frisktalet)

Frisktalet definieras av Halmstads kommun som andelen medarbetare utan någon registrerad sjukfrånvaro under året. Tabell 29 visar att frisktalet ligger på 36 procent för förvaltningarnas medarbetare. Detta är ingen förändring sedan föregående års mätning. Uppdelat per kön har frisktalet ökat med 1 procentenhet för kvinnorna och minskat med 3 procentenheter för männen. Flexitidssystem och kompledighet kan dock möjliggöra dold sjukfrånvaro.

Inom bolagen har frisktalet ökat med 1 procentenhet. Störst ökning har sker på Halmstads Flygplats, (se tabell 30).

Tabell 29

Förvaltning	Andel (%) Kvinnor	Andel (%) Män	Andel (%) Totalt	Ökning/ minskning (%-enheter) jfm 2011
Barn- och ungdomsförvaltningen	37%	55%	39%	-1
Byggnadskontoret	29%	30%	30%	-9
Fastighetskontoret	36%	40%	40%	-2
Hemvårdsförvaltningen	24%	35%	25%	1
Kulturförvaltningen	32%	28%	31%	-12
Miljö- och hälsoskyddskontoret	25%	33%	28%	1
Räddningstjänsten	22%	70%	65%	12
Samhällsbyggnadskontoret	24%	62%	37%	-2
Servicekontoret	33%	46%	35%	-4
Socialförvaltningen	35%	46%	37%	2
Stadskontoret	45%	77%	54%	1
Teknik- och fritidsförvaltningen	33%	41%	39%	-8
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	45%	54%	48%	4
Totalt	33%	49%	36%	0

Tabell 30

Bolag	Andel (%) Kvinnor	Andel (%) Män	Andel (%) Totalt	Ökning/ minskning (%-enheter) jfm 2011
Halmstad & Co	55%	71%	61%	-13
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	22%	47%	40%	2
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	35%	65%	39%	-2
Halmstads Flygplats	75%	95%	91%	24
Halmstads Hamn och Stuveri AB	14%	39%	36%	-2
Halmstads Stadsnät	33%	45%	43%	-11
Halmstads Näringsliv AB *				
Totalt	29%	49%	43%	1

* Halmstads Näringslivs AB har för få anställda för att presenteras i denna redovisning

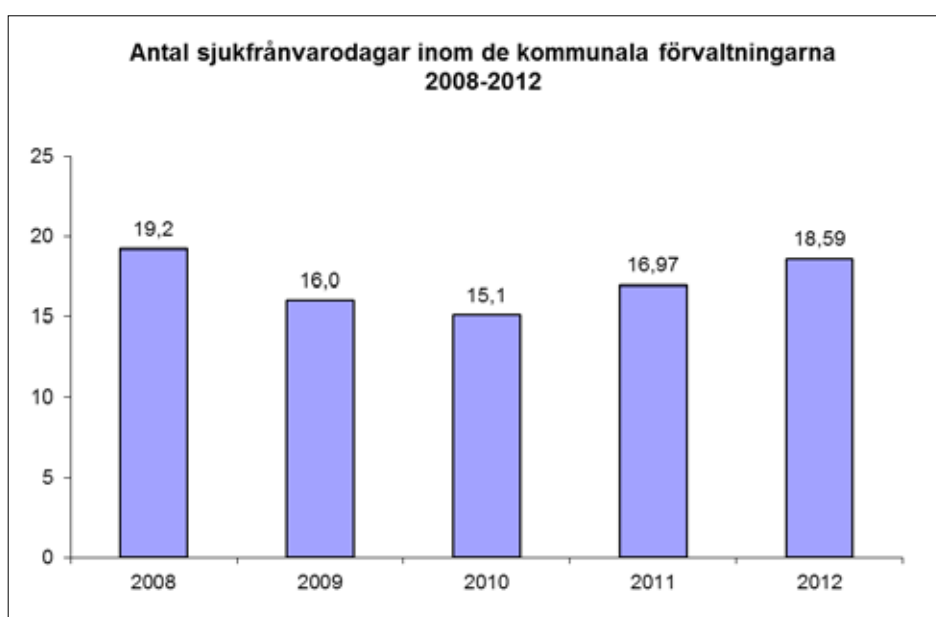
Antal sjukdagar per tillsvidareanställd (sjuktal)

2011 visade olika rapporter att sjukfrånvaron ökade inom både privat och offentlig sektor. Under 2012 ökade den genomsnittliga sjukfrånvaron inom förvaltningarna med 1,62 dagar. Inom bolagen minskade sjukfrånvaron med 0,5 dagar. Ökad långtidssjukfrånvaro och fler "återvändare"³ är några faktorer som bidragit till ökningen. Det finns både fysisk, somatisk och psykisk ohälsa bland de

sjukskrivnas diagnoser. Exakt fördelning finns det inga uppgifter om.

Av kommunens 13 förvaltningar har sjukfrånvaron ökat på sex förvaltningar men minskat på sju. Störst minskning har skett på byggnadskontoret och på miljö- och hälsoskyddskontoret. Minskningen beror bland annat på att några medarbetare som tidigare varit långtidssjuka har återgått i arbete.

Tabell 31



³ Sjukskrivna som varit utförsäkrade och återvänder till sjukförsäkringen

Tabell 32

Förvaltning	Sjukdagar/snitt 2012	Ökning/minskning jmf 2011
Barn- och ungdomsförvaltningen	14,69	2,05
Byggnadskontoret	22,33	-10,08
Fastighetskontoret	15,95	7,01
Hemvårdsförvaltningen	27,00	2,29
Kulturförvaltningen	14,20	-0,49
Miljö- och hälsoskyddskontoret	9,63	-7,83
Räddningstjänsten	8,41	-0,94
Samhällsbyggnadskontoret	8,91	2,88
Servicekontoret	18,00	-1,00
Socialförvaltningen	23,50	3,92
Stadskontoret	7,73	-0,42
Teknik- och fritidsförvaltningen	14,52	1,37
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	12,25	-0,19
Totalt	18,59	1,62

Tabell 33

Bolag	Sjukdagar/snitt 2012	Ökning/minskning jmf 2011
Halmstad & Co	4,91	-2,03
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	11,13	2,39
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	5,89	-5,03
Halmstads Flygplats	2,11	1,23
Halmstads Hamn och Stuveri AB	9,40	1,1
Halmstads Stadsnät	3,32	1,13
Halmstads Näringsliv AB *		
Totalt	8,9	0,5

* Halmstads Näringslivs AB har för få anställda för att presenteras i denna redovisning

Andel sjukdagar inom 1-14 dagar och mer än 14 dagar

Av de tillsvidareanställdas sjukfrånvarodagar återfinns en majoritet, 70 procent inom gruppen "mer än 14 dagar", en ökning med 2 procentenheter sedan föregående års mätning.

Långtidssjukfrånvaron har ökat inom barn- och ungdomsförvaltningen, fastighetskontoret, hem-

vårdsförvaltningen, kulturförvaltningen, räddningstjänsten, samhällsbyggnadskontoret, socialförvaltningen och stadskontoret. På övriga förvaltningar har den minskat eller är oförändrad sedan föregående års mätning.

Även bolagen har en majoritet av sjukdagarna i gruppen "mer än 14 dagar", 66 procent. Här har det skett en ökning med 8 procentenheter.

Tabell 34

Andel % sjukdagar	14 dgr eller mindre		mer än 14 dgr		
	Förvaltning	2011	2012	2011	2012
Barn- och ungdomsförvaltningen		34	32	66	68
Byggnadskontoret		25	25	75	75
Fastighetskontoret		52	27	48	73
Hemvårdsförvaltningen		32	29	68	71
Kulturförvaltningen		39	34	61	66
Miljö- och hälsoskyddskontoret		23	37	77	63
Räddningstjänsten		36	18	64	82
Samhällsbyggnadskontoret		73	43	27	57
Servicekontoret		30	30	70	70
Socialförvaltningen		28	23	72	77
Stadskontoret		35	26	65	74
Teknik- och fritidsförvaltningen		35	35	65	65
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen		32	34	68	66
Snitt i kommunen		32%	30%	68%	70%

Tabell 35

Andel % sjukdagar	14 dgr eller mindre		mer än 14 dgr		
	Bolag	2011	2012	2011	2012
Halmstad & Co		41	62	59	38
Halmstads Energi o Miljö (HEM)		48	34	52	66
Halmstads Fastighets AB (HFAB)		39	35	61	65
Halmstads Flygplats		100	2	0	98
Halmstads Hamn och Stuveri AB		22	32	78	68
Halmstads Stadsnät		100	100	0	0
Halmstads Näringsliv AB*					
Snitt inom bolagen		42%	34%	58%	66%

* Halmstads Näringslivs AB har för få anställda för att presenteras i denna redovisning

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

I tabell 36 redovisas sjukfrånvaron per yrkesgrupp (avser tillsvidareanställd personal). Gruppen "vård och omsorgsarbete" är den grupp som har högst sjukfrånvaro 27,44 sjukdagar/medarbetare. Inom denna grupp är det vårdbiträde och undersköterskor som ligger högst. Därefter kommer "städ, tvätt och renhållningsarbete" med en genomsnittlig sjukfrånvaro på 21,31 sjukdagar, gruppen "köks- och måltidsarbete" har en sjukfrånvaro på 18,92 dagar.

Inom gruppen "skol- och barnomsorgsarbete" är det elevassistenter och förskollärare som i genomsnitt en högre andel sjukdagar än övriga yrkesgrupper.

Inom bolagen finns inte denna redovisning.

Förvaltningar	2012
Yrkesgrupp	Sjukdagar/snitt
Handlägg- och administratörsarbete	12,07
Hantverksarbete med mera	17,95
Kultur, turism och fritidsarbete	14,68
Köks- och måltidsarbete	18,92
Ledningsarbete	10,37
Rehabilitering och förebyggande arbete	8,84
Räddningstjänstarbete	5,68
Skol- och barnomsorgsarbete	14,26
Socialt och kurativt arbete	14,21
Städ, tvätt och renhållningsarbete	21,31
Teknikarbete	12,65
Vård- och omsorgsarbete mm	27,44

Tabell 36



Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron

I uppgifterna ingår alla anställda vilket omfattar även timavlönad personal. Uppgiftsframtagandet skiljer sig mot den i Halmstads kommuns traditionellt framtagna sjukfrånvarostatistik. De båda sjukfrånvaromåtten kan därför inte jämföras med varandra.

I tabell 37 redovisas sjukfrånvaron uppdelat på kvinnor, män och ålder i förhållande till ordinarie arbetstid beräknat i timmar. Statistiken visar att den totala sjukfrånvaron har ökat inom både förvaltningar och bolag. Detsamma gäller för både kvinnor och män, sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år

och i gruppen 50 år eller äldre. Motsatt förhållande gäller sjukfrånvaro för medarbetare i åldersgruppen 29 år eller yngre. I denna grupp har sjukfrånvaron minskat inom bolagen och är oförändrad inom kommunens förvaltningar.

Långtidssjukfrånvaron (> 60 dagar) har ökat inom både förvaltningar och bolag. Störst ökning har skett inom bolagen där långtidssjukfrånvaron har ökat med 9,62 procentenheter.

Sveriges Kommuner och Landsting har inte sammanställt 2012 års sjukfrånvarostatistik vid färdigställandet av Halmstads kommuns personalredovisning 2012. Tillgänglig statistik från fem jämförbara kommuner presenteras i tabell 38.

Tabell 37

	Kommun	Bolag	Totalt	Kommun	Bolag	Totalt
Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron	2011	2011	2011	2012	2012	2012
1. Total sjukfrånvarotid i % av ordinarie arbetstid	4,95	2,54	4,78	5,29	2,94	5,12
2. Summa tid med långtidssjukfrånvaro (> 60 dagar)	43,34	26,01	42,65	48,69	35,63	48,15
3. Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	5,48	2,71	5,40	5,72	3,57	5,66
4. Summa sjukfrånvarotid för män	3,12	2,47	2,99	3,82	2,67	3,60
5. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	2,40	2,09	2,38	2,40	1,22	2,30
6. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	4,58	2,52	4,43	4,88	3,01	4,75
7. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	5,86	2,90	5,66	6,37	3,35	6,17

Tabell 38

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron	Borås	Gävle	Halmstad	Kristianstad	Umeå	Örebro
1. Total sjukfrånvarotid i % av ordinarie arbetstid	5,40	5,47	5,29	4,70	5,80	5,10
2. Summa tid med långtidssjukfrånvaro (> 60 dagar)	49,80	30,28	48,69	44,80	63,50	36,20
3. Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	5,80	6,04	5,72	5,20	6,60	5,60
4. Summa sjukfrånvarotid för män	3,90	3,31	3,82	3,00	3,70	3,30
5. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	4,70	4,70	2,40	2,80	4,00	3,90
6. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	5,40	5,14	4,88	4,50	5,80	4,60
7. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	5,90	5,91	6,37	5,50	6,70	6,00

Sjuklönekostnader exkl PO

Kostnaderna för sjuklöner 2012 var 35 miljoner kronor inom förvaltningarna, vilket är en ökning med 5 procentenheter sedan 2011 (10 procent 2011). Inom bolagen ökade sjuklönekostnaderna med 2 procentenheter (4 procent 2011).

Ökade sjuklönekostnader beror bland annat på ökad sjukfrånvaro och löneökningar. Ökningen kan i vissa fall också bero på ökade sjuklöneskostnader för personer som överstiger Försäkringskassans tak för sjukpenninggrundande inkomst, som för närvarande är 27 500 kronor.

Tabell 39

Förvaltning	2011	2012	ökning/minskning jfm 2011
Barn- och ungdomsförvaltningen	8 993 456	9 827 779	834 323
Byggnadskontoret	372 025	307 344	-64 681
Fastighetskontoret	322 531	360 122	37 591
Hemvårdsförvaltningen	12 167 360	11 995 841	-171 519
Kulturförvaltningen	506 663	550 659	43 996
Miljö- och hälsoskyddskontoret	174 882	133 910	-40 972
Räddningstjänsten	362 765	151 501	-211 264
Samhällsbyggnadskontoret	121 634	193 082	71 448
Servicekontoret	1 774 908	1 798 948	24 040
Socialförvaltningen	3 964 570	4 422 457	457 887
Stadskontoret	236 455	287 231	50 776
Teknik- och fritidsförvaltningen	1 161 311	1 295 751	134 440
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	3 450 429	3 888 830	438 401
Totalt	33 608 989	35 213 455	1 604 466

Tabell 40

Bolag	2011	2012	ökning/minskning jfm 2011
Halmstad & Co	66 889	55 095	-11 794
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	1 007 896	907 445	-100 541
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	185 329	279 292	93 963
Halmstads Flygplats	13 763	19 829	6 066
Halmstads Hamn och Stuveri AB	321 497	347 651	26 154
Halmstads Stadsnät	26 033	30 491	4 458
Halmstads Näringsliv AB	4 033	17 222	13 189
Totalt	1 625 440	1 657 025	31 585

7. Human Resources – riktning vision 2020

Halmstads kommuns personalpolitiska riktlinje, Human Resources – riktning vision 2020, antogs av kommunfullmäktige i december 2009. Riktlinjen är uppbyggd kring fem strategiskt viktiga områden för verksamhetens utveckling; *medarbetarskap, ledarskap, kompetens, hälsa & arbetsmiljö samt lön & villkor*. Riktlinjen ska införlivas och konkretiseras genom förvaltningarnas verksamhetsplaner respektive bolagens affärsplaner. Den ska användas vid utveckling av verksamheter, arbetsplatser, grupper och enskilda medarbetare. Under arbetsplatsträffar ska diskussioner kring riktlinjen föras och åtgärdsplaner skapas.

Under våren 2012 arbetades ett stödmaterial fram för att mana till diskussion och reflektion kring i vilken grad och på vilket sätt förvaltningarna och

bolagen använder och relaterar till den personalpolitiska riktlinjen "Human Resources – riktning Vision 2020".

Genom 2011 års medarbetarundersökning framkom hur väl kommunen lever upp till den målbild som uttrycks i riktlinjen. Under året har verksamheterna behandlat resultatet, tagit fram handlingsplaner och startat arbetet med att realisera dessa. Frågor som väckts och som ska hanteras på en högre organisatorisk nivå, så kallade medskick har överlämnats. Stadskontoret har tagit emot medskick som rör gemensam ledarutveckling och friskvårdssubvention. Frågan om friskvårdssubventioner är överlämnad för politiskt ställningstagande. Ett ledarutvecklingsprogram planeras att starta våren 2013.



Ledarskap

Under året har det chefsförberedande ledarskapsprogrammet "Morgondagens Ledare" startat upp i samarbete med Region Halland och övriga halländska kommuner. Den fjärde omgången av "Mentorsprogrammet" har genomförts. "Ledarskap BAS" har vidareutvecklats och nya chefer certifierats. Ledarutvecklingsprogram för personlig utveckling har upphandlats och program utarbetats.

7.1 HR-satsningar

Nedan presenteras ett urval av förvaltningarnas och bolagens satsningar inom HR-området.

Under året har **barn- och ungdomsförvaltningen** satsat på fördjupad introduktion för nya chefer samt förvaltningsspecifika utbildningar inom ledarprogrammet BAS vad gäller arbetsrätt och kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser samt rehabilitering. Under 2012 har även kompetenskartläggningar avseende grupperna förskollärare och fritidspedagoger slutförts.

Byggnadskontoret har arbetat fram nya lönekriterier samt en ny struktur för medarbetarsamtalen. Detta i enlighet med kommunens mall för medarbetarsamtal.

Under 2012 har **fastighetskontoret** arbetat med bemötandeperspektivet kopplat till arbetet med kultur och värderingar som kommunen deltar i. Därutöver har förvaltningen arbetat med att ta fram handlingsplaner kopplat till resultatet från den medarbetarundersökning som genomfördes 2011.

Hemvårdsförvaltningen har arbetat med de handlingsplaner som upprättades efter medarbetarenkäten 2011. Kommunikation, ledarskap, samarbete och sammanhållning är exempel på områden där insatser görs.

Kulturförvaltningen har satsat på både förvaltningsövergripande och avdelningsvisa satsningar. Som exempel kan nämnas, satsning på ledarskapet, förslag till nya lönekriterier, introduktionsutbildningar i Lean/Smart samt arbetat med bemötande, utbildat i och diskuterat hot- och våldssituationer och arbetat fram rutiner för särskilda händelser.

Miljö- och hälsoskyddskontoret har deltagit i projekt "Tillsynsutveckling i Väst" tillsammans med Länsstyrelser och övriga kommuner i Västra Götaland och Halland. Projektets mål är att höja kompetensen inom bland annat kommunikation, bemötande, samverkan, ledarskap och samtidigt bli bättre på att lära av varandra.

Räddningstjänsten Halmstad tog ett strategiskt beslut för ett par år sedan att inte arbeta uttalat utifrån HR-visionens strukturella utformning, utan att systematiskt arbeta med de problemområden som de sedan tidigare identifierat och väva ihop dessa med den ordinarie verksamheten. Räddningstjänsten har efter årets insatser inom arbetsmiljöområdet fått bekräftat att detta övergripande arbete med en helhetssyn inom hela HR-området och särskilt inom det psykosociala arbetsmiljöområdet ger ett konstruktivare arbete än vid eventuella arbeten i parallella spår för att uppmärksamma vad som gjorts inom vilket område.

Under 2012 har **samhällsbyggnadskontoret** bland annat arbetat med hälsofrämjande och motivationshöjande aktiviteter, påbörjat arbetet med att ta fram en verksamhetsidé kopplat till kommunens kultur- och värderingsarbete samt säkerställt nödvändig bemanning i förhållande till arbetsmängd.

På **servicekontoret** har miljö, kvalitet, marknadsföring och kundfokus bidragit till verksamheternas utveckling under 2012. De stora satsningarna är arbetet inför miljöcertifiering av städservice och utbildning av baknings/matlagningsambassadörer inom måltidsservice. Från medarbetarenkäten har arbetsmiljöfrågor och relationer varit prioriterade områden.

Socialförvaltningen satsar på en intern chefskola. Detta är en åtgärd för att klara av det framtida rekryteringsbehovet inom chefsområdet. Utbildningen syftar till att lyfta fram medarbetare som bedöms ha förutsättningar för chefsbefattningar i framtiden. Planeringsarbetet har pågått under 2012 och utbildningen startar i april 2013.

Stadskontoret har haft fem gemensamma frukostmöten med teman som miljö, hälsa och kultur. Principer för lönesättning och gemensamma lönekriterier har arbetats fram.

Teknik- och fritidsförvaltningen har arbetat löpande med HR-riktlinjen – vision 2020 i samband med interna chefsdagar, i rekrytering, på arbetsplatsträffar, etc.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens alla anställda, både chefer och medarbetare har fått utbildning i lön. Extern föreläsare har förmedlat tankar och reflektioner hur chef/medarbetare enklare och tydligare kan förstå begreppet individuell lön samt hur arbetsplatsträffen kan användas som ett forum för att skapa lönekriterier.

Under 2012 startade **Halmstad & Co** en utbildningsserie för all personal med innehåll som att vara anställd i Halmstads kommun, personlig utveckling, ökad kunskap av tekniska hjälpmedel och affärsmannaskap. Utbildningen kommer att pågå fram till sommaren 2014.

Halmstads Energi och Miljö har sedan starten arbetat med sina grundläggande värderingar inbegripet ledarskap och medarbetarskap. Under året har ett stort arbete lagts ned på Strategi 2025 vilket även inbegriper bolagets värdeord.

Halmstads Fastighets AB fortsatte arbetet med värdeorden Ansvar, Respekt, Engagemang och Affärsmässighet. Arbetet med att kompetensinventera och kompetensutveckla personalen samt att tydliggöra löneprocessen fortsatte under 2012. Därutöver fortsatte arbetet med att stärka samarbetet med de fackliga organisationerna genom samverkansavtalet.

Halmstads Flygplats fortsätter att sträva efter att alla teknikanställda ska uppnå samma utbildnings- och behörighetsnivå.

Halmstads Hamn arbetar med att vidareutbilda sin personal för att ge ökade kunskaper inom de olika arbetsområdena. Dels arbetar man med att öka effektiviteten samt att ge en ökad förståelse för sin egen arbetsmiljö samt miljön runt arbetsplatsen. Därutöver har ett arbete inletts med arbetsplatsträffar i syfte att ge medarbetarna mer ansvar för sitt arbete och ett eget initiativtagande. Detta för att nå målen i affärsplanen.



7.2 Kompetensförsörjning

"Kompetensförsörjning innebär att sträva efter att vid varje tidpunkt ha medarbetare med rätt kompetens på rätt plats och i rätt antal" – Human Resources – ritkning vision 2020.

Inför de utmaningar avseende kompetensförsörjning som Halmstads kommun och offentlig sektor står inför och arbetet med att få fler att uppmärksamma kommunen som en attraktiv arbetsgivare är oerhört viktigt. Den enskilt största satsningen under 2012 har varit uppstarten av programmet Trainee Halland med över 700 sökande. Stort fokus har även lagts på relationsbyggande med studenter genom samarbeten med karriärcentrum på Högskolan i Halmstad och aktiviteter som "Karriärkaffe". Utnämningen "Bästa examensarbete" och mässtdeltagande/föredrag under parollen "70-yrken som gör skillnad" har varit andra aktiviteter.

Mot bakgrunden av utmaningen om kompetensförsörjningen har varje förvaltning och bolag tagit ställning till nedanstående frågeställningar;

- ✓ Vilka är era kortsiktiga och långsiktiga utmaningar avseende kompetensförsörjning?
- ✓ Hur ser planen ut för att möta dessa utmaningar?
- ✓ Ge exempel på konkreta åtgärder/aktiviteter som ni genomfört det senaste året i kompetensförsörjningssyfte.
- ✓ Inom vilka områden ser ni kopplat till kompetensförsörjning ett behov av mer stöd och samordning?

Skolans värld

- Stora utbildningsinsatser har genomförts avseende ny Skollag och implementering av nya läroplaner.
- Kompetensinventeringar visar stor brist på utbildade lärare inom särskolan. Kompetensutvecklingsinsatser planeras för att säkra behörighet.
- Kompetensförsörjning inom barn- och ungdomsförvaltningen har 2012 främst handlat om att öka andelen förskollärare i enlighet med nämndbeslut. Barnskötare som vill vidareutveckla sig har fått visst ekonomiskt stöd.
- Nyanställda förskollärare och lärare har i enlighet med nya Skollagen anställts tidsbegränsat på "introduktionsår" och fått en mentor utsedd.
- Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen ser en framtida brist på behöriga yrkeslärare, estetlärare, speciallärare samt lärare i Ma/Fy. Under 2013 satsar man bland annat på kompetensutveckling för Ma-lärare, yrkeslärare samt speciallärare.
- Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har under 2012 arbetat fram en modell som ska stödja det systematiska kompetensutvecklingsarbetet.
- Förvaltningarna har under året arbetat med ledarförsörjning/-utveckling genom att skicka kandidater till "Framtidens skolledare", "Morgondagens ledare" samt rektorsutbildningen.

Omsorg och socialt arbete

- Samtidigt som behovet av arbetskraft inom området kommer att öka finns ett stort behov och en önskan om att höja kompetensnivån och öka andelen vårdutbildad baspersonal.
- "Omvårdnadslyftet som är en statlig satsning har under det gångna året inneburit viss möjlighet till kompetensutveckling i denna riktning. Stora satsningar på internutbildning har också gjorts under året inom såväl hemvårdsförvaltningen som socialförvaltningen.
- Arbetet med att åstadkomma ett Vård- och omsorgscollege är angeläget för att säkra kvalitén i utbildningen och marknadsföra yrket som rådet.

- Sjuksköterska är idag ett bristyrke. Speciellt problematiskt är det att hitta vikarier under sommarperioden.
- Vid rekryteringar av chefer och handläggare till socialförvaltningen är det svårt att hitta personer med erfarenhet. Samtidigt ställs allt högre krav på rättsäker och kompetent handläggning.
- Som ett exempel på ett sätt att möta utmaningarna har barn- och ungdomsavdelningen på socialförvaltningen arbetat fram en kompetens utvecklingsplan, som syftar till att ge nyanställda en gedigen introduktion och samtidigt göra insatser som ska motivera befintliga att stanna.
- Ett annat exempel är Vuxenavdelningen på socialförvaltningen som arbetar med kompetensförsörjningsfrågan på regional nivå för att hitta samordningsfördelar kring exempelvis gemensamma utbildningsbehov.

Tekniska förvaltningar

- Förvaltningarna upplever generellt svårigheter att rekrytera ingenjörer med rätt kompetens. Speciellt avseende erfarenhet. Att behålla kompetens är också en utmaning.
- Konkurrensen kommer från privat sektor såväl som från andra kommuner. Löneläget upplevs i många fall avgörande och bland annat därför gör och har arbetsgivaren gjort åtgärder för att förändra lönestrukturen.
- Kompetenskraven ökar till följd av den snabba teknikutvecklingen (ex. GIS, GIT inom byggnadskontoret) samt nya krav och förväntningar från våra kunder/medborgare.
- På teknik- och fritidsförvaltningen och fastighetskontoret där generationsväxlingen är öppenbar är professionella överlämningar när nya personer ska ta över arbetsuppgifter redan ett viktigt fokus.
- Tre av Halmstads kommuns fyra platser i Trainee Halland 2012-2013 utgörs av ingenjörer. Ytterligare en i kommande program.
- Teknik- och fritidsförvaltningen har genom den kommunala satsningen "Made by Halmstad", knutit närmre kontakter med gymnasieelever på Kattegattgymnasiet.

Made by Halmstad

- Många av de tekniska förvaltningarna har insett vikten av att profilera sig genom att ta in ferie arbetare, praktikanter och examensarbetare samt delta vid högskoleevenemang.
- Regionala samarbeten avseende kompetensförsörjning/-utveckling försörjning prioriteras i allt högre grad.

Övrig verksamhet

- Behovet av mer långsiktigt tänkande påtalas både när det gäller rekrytering och utbildningsplanering. Som ett gott exempel kan räddningstjänsten nämnas som börjat jobba med en 5-årig utbildningsplan avseende längre utbildningar.
- Servicekontoret påtalar behovet av kompetensprofiler för att möta och tydliggöra de nya krav som ställs på verksamheten och ha dessa som grund vid anställning.
- Kulturförvaltningen upplever svårigheter att hitta personer med spetskompetens. Särskilt när man samtidigt vill verka för ökad mångfald. Praktikanter och tillfälligt anställda är ett sätt att hitta rätt kompetens.
- Servicekontoret arbetar med vikariebank för att möta uppdrag med kort varsel. Vid rekrytering av timanställda är det dock svårt att få in rätt kompetens.
- Biblioteket på kulturförvaltningen har arbetat med att genom nätverk, omvärldsbevakningen etc. strategiskt styra kompetensutvecklingen mot verksamhetens mål.
- Några förvaltningar/bolag uttrycker behovet av att aktivt arbeta med kompetensöverföring för att hantera kommande pensionsavgångar.
- Flertalet av de mindre bolagen har under 2012 utvecklat och genomfört interna utbildnings-satsningar.



7.3 Uppföljning av examensarbeten och utbildningsanknuten praktik 2012

I enlighet med kommunfullmäktiges beslut har Halmstads kommun valt att mäta antalet examensarbeten och praktikanter i kommunens verksamheter. Syftet är få en bild av i vilken omfattning Halmstads kommun har ett utbyte med studerande, vilket gynnar kommunens framtida kompetensförsörjning.

Uppföljningen avser enbart examensarbeten och praktik som utgör del av utbildning. Praktik efter avslutad utbildning och där deltagarna bär någon form av ersättning från Arbetsförmedlingen följs automatiskt upp av utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Examensarbete

Under 2012 har **17 examensarbete/ uppsatser** på Högskolenivå genomförts i samverkan med Halmstads kommun. Av dessa står socialförvaltningen för 10 stycken, teknik- och fritidsförvaltningen för 2 och övriga utspridda på fastighetskontoret, byggnadskontoret, samhällsbyggnadskontoret, Halmstads Fastighets AB samt utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Barn- och ungdomsförvaltningen har ingen statistik på området.

Projektarbete/ uppsats, ej högskolenivå

Fem forskningsprojekt har genomförts på socialförvaltningen och ett KY-arbete på teknik- och fritidsförvaltningen.

Högskoleanknuten praktik

Totalt har Halmstads kommun tagit emot **601 högskolestudenter under deras praktik**. Den avgjort största andelen, 542 personer utgörs av förskollärare och lärarstudenter på olika nivåer. 16 personer är blivande sjuksköterskor, 10 socionomer, 7 studie- och yrkesvägledare, en handfull ingenjörer och övriga cirka 20 utgörs av exempelvis ekonomer, hälsovetare, personalvetare och statsvetare spridda över förvaltningarna. Längden på praktiken skiljer sig mellan en vecka och ett halvår. Praktikanterna kommer primärt ifrån många olika högskolor i södra Sverige. På hemvårdsförvaltningen har man även haft tre praktikanter från Danmark respektive Åland.

Praktik KY-utbildning

Under året har sex studenter från diverse KY-utbildningar gjort sin praktik inom Halmstads kommun.

Gymnasieanknuten praktik

Totalt **375 elever har under sin gymnasietid** fått någon slags praktik/inblick i kommunal verksamhet. Den stora gruppen, 299 personer har tagits emot av hemvårdsförvaltningen och går omvårdnadsprogrammet på gymnasiet eller Vård vux. 50 elever från omvårdnadsprogrammet samt Barn och fritid har gjort sin praktik på socialförvaltningen och 20 personer från Hotell och restaurang har varit på servicekontoret. Utöver dessa stora grupper finns enstaka praktikanter inom exempelvis IT.



8. Mångfald och jämställdhet

Ett integrerat arbete med jämställdhet och mångfald i verksamheterna är en viktig del för kommunens utveckling. Det vill säga att säkerställa att jämställdhet och mångfald införlivas naturligt i beslutsprocesserna på alla nivåer inom Halmstads kommun. Kommunen arbetar för att detta ska bli en naturlig del i Halmstads kommuns verksamhetsplanering.

8.1 Mångfalds- och jämställdhets-satsningar

I september 2012 hade Halmstads kommun sin årliga jämställdhetsdag. Årets tema var kultur och värderingar och dess betydelse för utveckling och ledarskap. Dagen inleddes med diskussion kring resultatet av kulturmätningen som gjorde under våren 2012. Kommunens chefer och politiker fick möjlighet att samtala kring mätningen samt deltog i föreläsning kring hur inkluderande organisationer skapas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Nedan presenteras ett urval av förvaltningarnas och bolagens satsningar.

Barn- och ungdomsförvaltningen strävar efter att vid nyanställning välja det underrepresenterade könet då sökande av olika kön har likvärdiga kvalifikationer för det utannonserade arbetet.

Föreläsningen "Kvinnor, män och alla andra" hölls på Halmstads Arena och var ett samarbete mellan **byggnadskontoret, fastighetskontoret, samhällsbyggnadskontoret, teknik- och fritidsförvaltningen** samt **miljö- och hälsoskyddskontoret**. Syftet med föreläsningen var att prata om normer och värderingar.

Hemvårdsförvaltningen har som mål att öka andelen anställda män. Vid extern rekrytering anges i annonser att förvaltningen gärna ser manliga sökanden. Andelen män har ökat något, från 5 procent 2011 till 6 procent 2012.

Kulturförvaltningen har inte genomfört några specifika satsningar.

Räddningstjänstens jämställdhetsplan för 2012-2014 har för avsikt att avsluta pågående ärenden i syfte att uppnå balans mellan arbetsliv och fritid, underlätta för personal att planera sitt familjeliv, samt att skapa en tillåtande arbetsmiljö, där samtlig personal ska visa respekt för varandra och där alla känner sig välkomna som kollegor.

På **servicekontoret** har en satsning på servicegrupper inletts. Målet är att personal från flera förvaltningar ska samverka för att ge kunderna enhetlig service. Kontaktytorna mellan olika yrkesgrupper och utifrån olika perspektiv ger samtidigt en möjlighet till ökad mångfald och jämställdhet enligt servicekontoret.

Under 2012 har **socialförvaltningen** arbetat med att förbereda för socialnämnd, chefer samt nyckelpersoner att genomgå Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) utbildning "Startpaket för hållbar jämställdhet". Utbildningarna ska genomföras under 2013 med start för socialnämnden i februari månad.

SKL pekar på ett antal framgångsfaktorer för att göra verksamheten jämställd:

1. Politiker, chefer och medarbetare har kunskap om jämställdhet.
2. Politiken tar aktivt ansvar för att sätta jämställdhetsmål och följa upp dem.
3. Förändringsarbetet drivs av cheferna.
4. Cheferna har stöd av personer som arbetar med uppföljning, kvalitet och verksamhetsutveckling.
5. Jämställdhetsperspektiv i måldokument, verksamhetsplaner, budget och uppföljning.
6. Könsuppdelad statistik och nyckeltal.

Stadskontorets arbete med ny verksamhetsplan följer HR-riktlinjens intentioner om att jämställdhet och mångfald ska genomsyra Halmstads kommuns personalpolitik.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

strävar efter att få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom alla förvaltningens enheter. I förvaltningens centrala rekryteringsrutin aktualiseras vikten av mångfald och kulturell medvetenhet.

Halmstad & Co arbetar med att främja jämställdheten genom att utveckla en organisation där människor oavsett kön möts och samverkar utifrån respekt och omtanke. I nuläget finns en överrepresentation av kvinnliga medarbetare på turistbyrån på Lilla torg och en överrepresentation av manliga medarbetare på Halmstad Teater. Vid nyanställningar uppmantras att sökande från underrepresenterade grupper anställs.

För att säkra att ingen lönediskriminering sker genomför **Halmstads Energi och Miljö** varje år en lönekartläggning med analyser och åtgärder.

Jämställdhet finns med på agendan på bolagets arbetsplatsträffar. Vid varje rekrytering tas det hänsyn till könsfördelning och mångfald.

Under hösten 2012 tog **Halmstads Fastighets AB** fram en ny likabehandlingsplan. Under årsstämman fortsatte man att belysa alla likas värde, detta är ett arbete som påbörjades under personalresan 2011.

Flygplatsens arbete med jämställdhet ska leda till att individen kan växa av egen kraft samt skapa en arbetsmiljö där medarbetare respekterar varandra. Alla medarbetare, oavsett genus, ska beredas lika möjlighet till utveckling inom ramen för sin kunskap, vilja och/eller förmåga.

Halmstads Hamn arbetar med sin jämställdhetsplan där de eftersträvar jämlikhet och mångfald i bolaget.

8.2 Presentation av ledningsgrupper

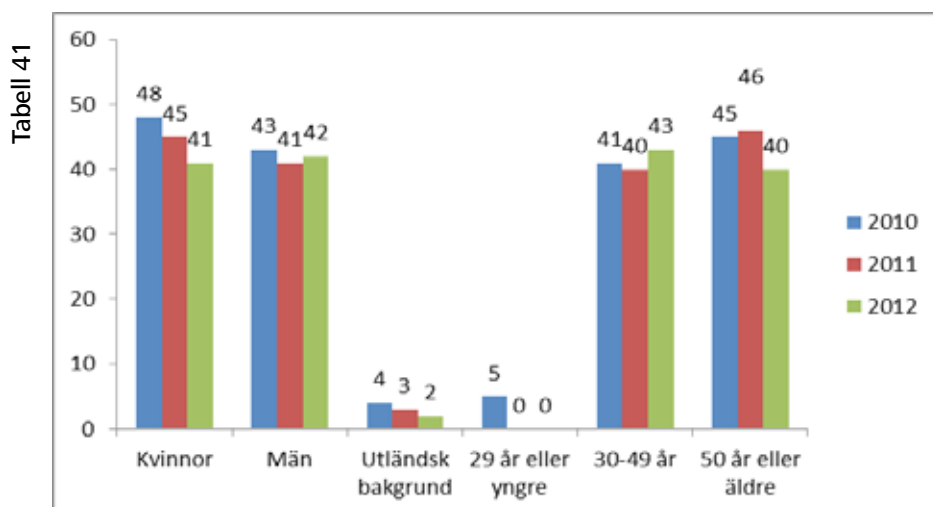
I tabell 41 presenteras antalet kvinnor, män, antalet deltagare med utländsk bakgrund samt åldersfördelning för förvaltningarnas och bolagens ledningsgrupper. Förvaltningarnas ledningsgrupper avser den 31 december 2010, 2011 och 2012. För bolagens ledningsgrupper finns jämförande statistik per den 31 december 2011 och 2012.

I förvaltningarnas ledningsgrupper är 49 procent

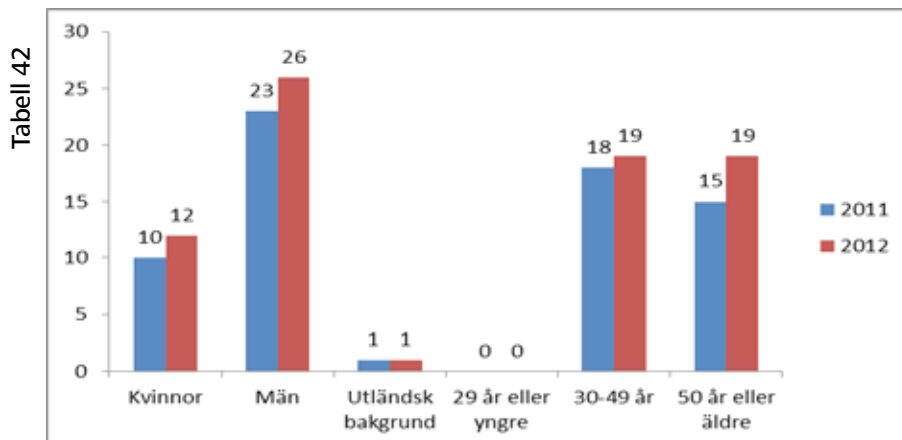
kvinnor, en minskning med 2 procentenheter sedan föregående års mätning. En majoritet av deltagarna är mellan 30-49 år, ingen är under 29 år. 2 procent har utländsk bakgrund.

Inom bolagen utgör kvinnorna 31 procent, en ökning med 1 procentenhet sedan 2011. Det är lika många deltagare som är mellan 30-49 år som är 50 år eller äldre. Ingen är under 29 år. 3 procent av deltagarna har utländsk bakgrund.

Ledningsgrupper – förvaltningar



Ledningsgrupper – bolag



2012

Tabell 43

Förvaltning	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	29 år eller yngre	30-49 år	50 år eller äldre
Barn- och ungdomsförvaltningen	5	2	1	0	4	3
Byggnadskontoret	1	2	0	0	2	1
Fastighetskontoret	3	5	0	0	3	5
Hemvårdsförvaltningen	4	0	0	0	1	3
Kulturförvaltningen	4	2	0	0	2	4
Miljö- och hälsoskyddskontoret	2	3	0	0	5	0
Räddningstjänsten	1	4	0	0	2	3
Samhällsbyggnadskontoret	2	2	0	0	4	0
Servicekontoret	4	4	1	0	7	1
Socialförvaltningen	5	3	0	0	2	6
Stadskontoret	1	5	0	0	2	4
Teknik- och fritidsförvaltningen	5	7	0	0	6	6
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	4	3	0	0	3	4
Totalt	41	42	2	0	43	40

2012

Tabell 44

Bolag	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	29 år eller yngre	30-49 år	50 år eller äldre
Halmstad & Co	3	3	0	0	1	5
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	2	6	0	0	2	6
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	4	5	0	0	7	2
Halmstads Flygplats	0	3	0	0	2	1
Halmstads Hamn och Stuveri AB	1	6	1	0	3	4
Halmstads IT-nät (Hitnet)	1	3	0	0	3	1
Halmstads Näringsliv AB	1	0	0	0	1	0
Totalt	12	26	1	0	19	19

9. Hälsa och arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbete är ett strategiskt och långsiktigt arbete som ställer krav på kompetens hos förtroendevalda politiker, chefer, skyddsombud och medarbetare. Utbildningsinsats för politiker genomfördes i september 2012. Arbetsmiljöutbildning för Halmstads kommuns chefer och skyddsombud startade hösten 2012 och kommer att pågå under hela 2013.

Nytt samverkansavtal mellan Halmstads kommun och fackliga organisationer tecknades i april 2012. Avsikten med samverkansavtalet är att ge medarbetarna möjlighet till ökad delaktighet, inflytande och ansvar i vardagsfrågor. Detta bidrar till att verksamheterna i Halmstads kommun kan utvecklas och nå sina mål. Avtalet är också en grund för goda relationer mellan parterna skapar förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

9.1 Arbetsskador

Antalet rapporterade arbetsskador har minskat sedan föregående års redovisning. Barn- och ungdomsförvaltningens minskning beror framförallt på att i 2011 års siffror återfinns rapporterade tillbud.

212 rapporterades 268 arbetsskador inom förvaltningarna. Av dessa kategoriserades en majoritet som olycksfall (236 st), därefter kommer färdolycksfall (22 st) och resterande (10 st) som sjukdom. Av arbetsskadorna beror skadorna oftast på att man blev skadad av person.

2012 rapporterades 20 arbetsskador inom bolagen. Av dessa kategoriserades majoriteten som olycksfall.

Tabell 45

Förvaltning	2010	2011	2012
Arbetslivsförvaltningen	5	0	0
Barn- och ungdomsförvaltningen	21	74	28
Byggnadskontoret	0	0	0
Fastighetskontoret	1	0	2
Hemvårdsförvaltningen	163	155	173
Kulturförvaltningen	2	3	4
Miljö- och hälsoskyddskontoret	0	0	0
Räddningstjänsten	4	6	8
Samhällsbyggnadskontoret		0	0
Servicekontoret	6	13	11
Socialförvaltningen	13	11	12
Stadskontoret	0	0	0
Teknik- och fritidsförvaltningen	10	15	13
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen		13	17
Utbildningsförvaltningen	7	0	0
Totalt	232	290	268

Tabell 46

Typ av arbetsskada	Antal
Olycksfall	236
Färdolycksfall	22
Sjukdom	10
Fritidsskada	0
Totalt	268

Bolag	2011	2012
Halmstad & Co	0	0
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	26	14
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	1	4
Halmstads Flygplats	0	1
Halmstads Hamn och Stuveri AB	7	1
Halmstads Stadsnät	0	0
Halmstads Näringsliv AB	0	0
Totalt	34	20

Tabell 48

Tabell 47

Vad sammanfattar olyckan	Antal
Den skadade föll	56
Skadad av person	82
Den skadade slog eller stötte emot något	12
Snedtramp, feltramp	4
Fysisk överbelastning	27
Skadad av hanterat föremål	20
Hot och våld eller hot om våld	27
Skadad av fallande/flygande föremål	6
Kontakt med kemiskt ämne	6
Skada av maskin etc.	7
Skadad av djur	0
Fordonsolycka eller påkörd	8
Psykisk överbelastning	2
Ej angivit orsak	11
Totalt	268

Typ av arbetsskada	2011	2012
Olycksfall	34	18
Färdolycksfall	0	2
Sjukdom	0	0
Totalt	34	20

Tabell 49

9.2 Företagshälsovård

Sedan den 1 januari 2011 har Halmstads kommun haft avtal med en tjänsteleverantör avseende företagshälsovård. Avtalet omfattar företagshälsovård för alla anställda inom förvaltningar och bolag. Samarbetet under 2012 har präglats av fortsatt fokus på främjande och förebyggande insatser inom samtliga förvaltningar och bolag. Av totala antalet timmar som utförs är andelen främjande och

förebyggande större än 2011 och andelen rehabiliterande har minskat något. Totalt har 9213 timmar utnyttjats 2012 vilket är en höjning av utnyttjandegraden med 18 procentenheter jämfört med 2011. Av den totala tiden är 29 procent av främjande, 54 procent förebyggande och 17 procent rehabiliterande karaktär. Sammanlagt har cirka 3 900 individer varit i kontakt med företagshälsovården och 300-350 grupper av varierande storlek.

Återrapportering, enligt 9-fältaren

Tabell 50

(timmar)	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation	66	3 148	124	3 338
Grupp	24	338	1 618	1 980
Individ	1 481	1 503	911	3 895
Totalt	1 571	4 989	2 653	9 213
(i procent)	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation	1%	34%	1%	36%
Grupp	0%	4%	18%	21%
Individ	16%	16%	10%	42%
Totalt	17%	54%	29%	100%

Främjande insatser har bland annat handlat om utbildning i Hälsofrämjande ledarskap, inspirationsföreläsningar med olika teman kring livsstilsfrågor, utbildning av hälsoinspiratörer, medverkan i planering av olika hälsofrämjande aktiviteter och informationsträffar, handledning och grupputveckling samt individuell coaching och undersökning.

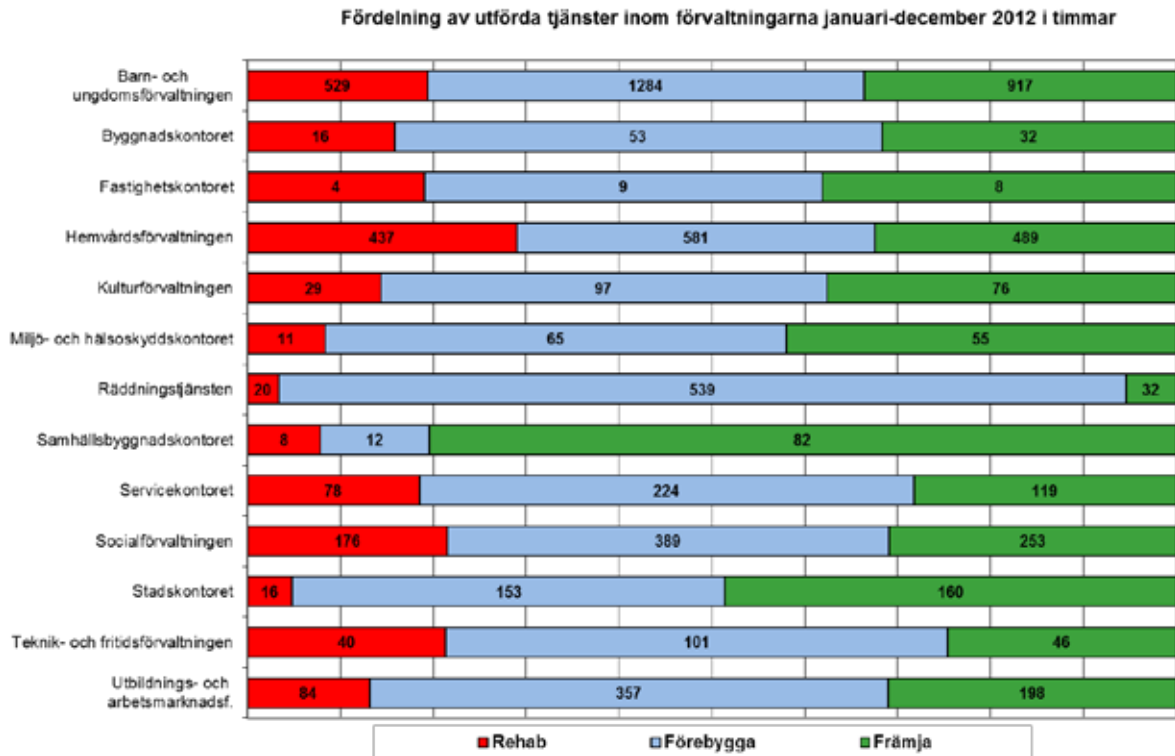
Förebyggande insatser har bland annat handlat om utbildning i HLR och arbetsmiljö, lagstadgade undersökningar, tekniska miljöundersökningar,

arbetsförmågebedömningar, ergonomisk rådgivning och kartläggning och rådgivning till chefer i arbetsmiljöfrågor

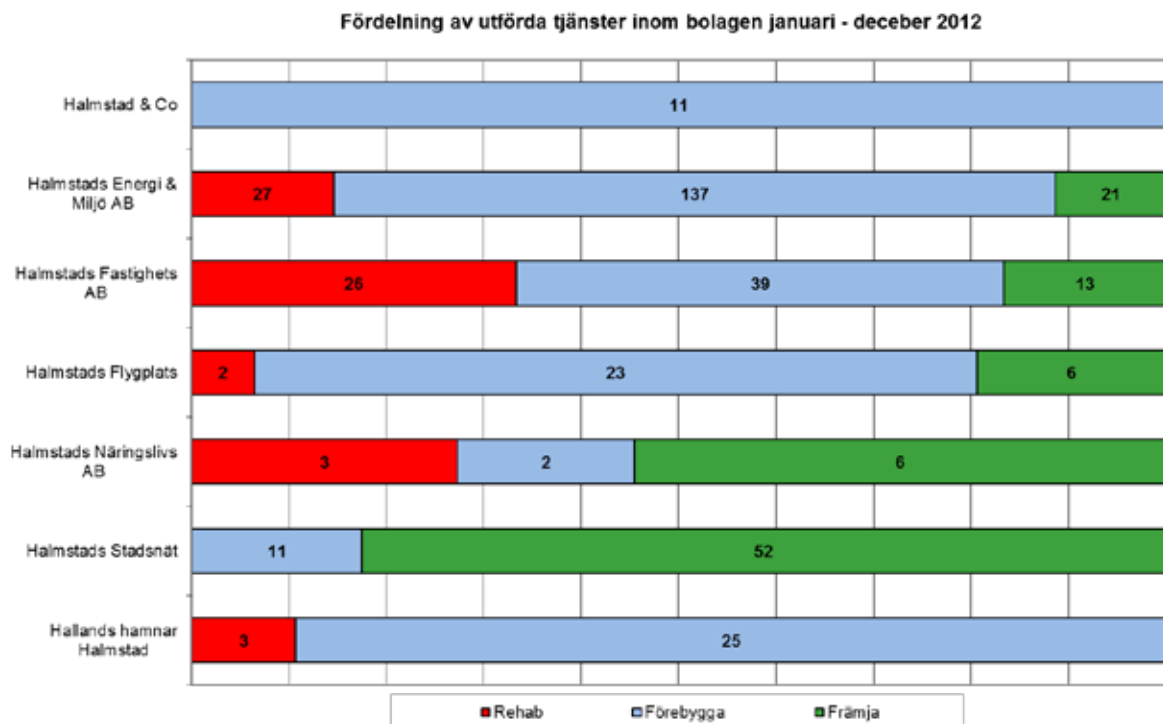
Rehabiliterande åtgärder har främst handlat om stödsamtal, konsultationer och stöd i rehabiliteringsprocessen.

Tabell 51 och 52 presenterar fördelningen av utförda företagshälsovårdstimmar inom förvaltningar och bolag

Tabell 51



Tabell 52



9.3 Genomförda hälsofrämjande insatser

I början av 2012 tilldelades varje förvaltning inom Halmstads kommun medel om 200 kronor per tillsvidare- och visstidsanställd. Förvaltningarna fick fördela medlen efter verksamhetens behov, insatserna behövde inte omfatta alla medarbetare, förvaltningen kunde fokusera på vissa enheter, åldersgrupper, yrkesgrupper etc. Målet ska vara att arbeta med en långsiktig och genomtänkt strategi kring hälsa på arbetsplatsen. Satsningen återkommer 2013.

Halmstads kommun erbjuder därutöver;

- Prenumeration till den webbaserade hälsoapplikationen Formgivaren.
Formgivaren är ett livsstilsprogram som bland annat erbjuder en hälsoanalys med feedback, hälsoartiklar och hälsotester samt verktyg och funktioner för hälsoinspiratörer och chefer. Dessutom läggs, varje månad, här ett nytt nummer av tidningen Hälsoinspiratören.
- Kommunrabatter vid olika gym i kommunen, SATS, Träningskompaniet, Friskis & Svettis och ACTIC
- Personalföreningen Hjärtat som arrangerar egna aktiviteter, t.ex. körsång, quiz-kvällar, personalkvällar, resor med mera. De erbjuder också olika subventionerade biljetter till kultur- och idrottsevenemang med mera.
- Hälsofrämjande och förebyggande insatser via kommunens företagshälsövård.
- Varje förvaltning och bolag avsätter därutöver medel till hälsofrämjande aktiviteter inom ordinarie budget.

Nedan presenteras ett urval av förvaltningarnas och bolagens hälsofrämjande insatser.

Under året har **barn- och ungdomsförvaltningen** gjort flera hälsofrämjande insatser utifrån resultaten i den medarbetarundersökning som genomfördes 2011. Förvaltningens 35 hälsoinspiratörer har arbetat med hälsofrämjande insatser på sina respektive verksamhetsområden. Till detta kommer flera centrala insatser såsom föreläsningar om sömn-

återhämtning samt stress och kost, ergonomiinspiratörsutbildning och den uppskattade satsningen "BUF championship".

Hösten 2012 erbjöds **byggnadskontoret** personal balansprofiler via företagshälsövården. Balansprofilen syftar till att få en samlad nulägesbild av personalens hälsa och välmående. Medarbetarna fick även en individuell återkoppling.

Fastighetskontoret har haft "prova på dag" hos en extern gympaförening. Respektive enhet/område har även gjort aktiviteter för att öka gemenskapen såsom olika studiebesök exempelvis världsvarvet-Grimeton, filterskolan i Svenljunga, Sibe i Markaryd och Söndrums nya skola.

Under året har många enhetschefer på **hemvårdsförvaltningen** genomgått företagshälsövårdens utbildning i hälsofrämjande ledarskap. Detta har lett till att enskilda medarbetare och arbetsgrupper har arbetat vidare med bland annat balansprofiler, rökslutargrupper, psykologkontakt, samarbetsövningar i grupp och föreläsningar om kost/motion/sömn, stress samt arbetsglädje.

Kulturförvaltningens hälsoinspiratörer har bland annat anordnat lunchpromenader, frukt på jobbet, prinsens minne-löpning. Till detta har kulturförvaltningens personalförening genomfört aktiviteter som sommar- och höstgolf, resa till Louisiana, julpyssel, Laserdome, etc.

Miljö- och hälsoskyddskontoret arbetar kontinuerligt med att stärka medarbetarnas hälsa. Två gånger per vecka anordnas ledarledd pausgympa (å 10 min). Övriga friskvårdsaktiviteter som har anordnas är badminton, dans, indoorwalking, stegtävling, etc. Medarbetarna har också erbjudits balansprofil hos företagshälsövården.

Räddningstjänsten har gjort en mängd olika insatser över året inom hälsa och arbetsmiljö. Det stora greppet har handlat om en förändring av den interna kulturen och attityder, samt en påbörjad omorganisation där även förtydligande av mål, uppgift, mandat, ansvar med mera arbetats med parallellt.

Under 2012 har **samhällsbyggnadskontoret** fortsatt de aktiviteter som planerades 2011. Föreläsning har genomförts inom områdena kost, sömn/återhämtning och stress.

Servicekontorets hälsofrämjande arbete har varit intensivt med många prova-på aktiviteter, friskvårdseftermiddag för 220 medarbetare och en mycket stor satsning på fotvård och skor. Företagshälsovården har också besökt ett antal arbetsplatser och arbetat med inventeringar och föreläsningar.

Utifrån resultatet av **socialförvaltningens** medarbetarenkät, handlingsplaner, diskussion i SOSAM (förvaltningens samverkansgrupp) och inkomna önskemål har förvaltningen valt att arbeta med fokusområdena: rörelse, återhämtning och vi-känsla.

Under våren fick **stadskontorets** medarbetare möjlighet att prova på orientering. Halmstad & Co informerade samtidigt om O-ringen som senare under året gick av stapeln i Halmstad. Rådhuskällarens gym har under 2012 har upprustats. Samtliga anställda i Halmstads kommun har möjlighet att träna i gymmet.

Teknik- och fritidsförvaltningens hälsofrämjande insatser har skett på olika plan; dels genom aktiviteter inom vissa ramar på den egna enheten men också genom gemensamma aktiviteter. Förvaltningens personalförening har tagit initiativ till flera olika aktiviteter. Även Hjärtat, kommunens personalförening har haft ett stort utbud av trivselaktiviteter.

I början av 2012 hade **utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen** en workshop med förvaltningens samtliga chefer och hälsoinspiratörer i syfte att skapa en gemensam plattform för hälsoarbetet inom förvaltningen. Under eftermiddagen diskuterades visioner och mål, hälsoinspiratörens uppdrag och förutsättningar, strategier kring hälsoarbetet och det hälsofrämjande förhållningssättet.

Halmstad & Co satsningar i form av trivselgrupper och gemensamma aktiviteter är inte av engångskaraktär utan målet är ett långsiktigt arbete. Bolaget lyfter fram att en god hälsa är viktig för den enskilde medarbetaren, liksom en ökad attraktionskraft vid rekrytering.

På **Halmstads Energi och Miljö** stimuleras medarbetarnas friskvårdsaktiviteter genom friskvårdsbidrag och massage.

Personalen på **Halmstads Fastighets AB** har under 2012 haft möjlighet att delta i racketturnering, fotbollsturnering, kostrådgivning, föreläsningar om motion, stress och vikt. Gemensamma friskvårdsdagar och nyttjande av företagshälsovården i större utsträckning är ett sätt att förhindra sjukskrivningar.

Flygplatsen arbetar fortlöpande med att förbättra arbetsmiljön och på att främja alla medarbetares hälsa. Det görs insatser på många olika sätt till exempel i form av utbildning, noggrant underhåll/kontroll/nyinköp av utrustning och maskiner. Därutöver genomförs ergonomikonsultationer, årliga hälsokontroller samt årligt friskvårdsbidrag och 1-2 timmars schemalagd träning per vecka.

Halmstads Hamn arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete, för att följa givna lagar och regler. Det investeras bland annat i nya maskiner, dels för bättre effektivitet men även för att följa miljömål samt ge bättre arbetsmiljö för bolagets medarbetare. Därutöver erbjuds friskvårdskort till alla medarbetare samt massage för nackar och axlar. Det har även införts arbetsplatsträffar för kollektivanställd personal, vilket tidigare varit svårt.

Under året har medarbetare inom **Halmstads Stadsnät** haft tillgång till friskvårdsbidrag samt en timmes fysträning i veckan. Träningen har skett inom ramen för ettårigt hälsoprojekt som följs upp av företagshälsovården i form av hälsoprofilbedömning och konditionstest.

Övertid

Under 2012 ökade antalet personer som nått övertidstaget, 200 timmar. Teknik- och fritidsförvaltningens ökning beror bland annat på extraordinära händelser som branden vid Ängstorp och luto-lyckan vid Sennan. På barn- och ungdomsförvaltningen har tre av medarbetarna deltidstjänster och för dessa utgörs övertiden av fyllnadsersättning vid

vikariat som rapporterats i fel kolumn på tjänstgöringsrapporten och därmed hamnat i övertidsjournalen. För en medarbetare avser övertiden fyllnadsersättning vid genomförande av rektorsutbildning under tjänstledighet. För en medarbetare utgör övertiden ersättning kopplat till uppdrag utöver tjänsten i form av matematikprojekt.

Tabell 53

Förvaltning	Antal	
	2011	2012
Barn- och ungdomsförvaltningen	3	5
Hemvårdförvaltningen	0	1
Räddningstjänsten	2	1
Servicekontoret	2	1
Teknik- och fritidsförvaltningen	8	9
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	1	0
Totalt	16	17

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Halmstads kommuns riktlinje för "Ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter antogs av Kommunfullmäktige 2011-12-20 och anger följande;

Kommunfullmäktige fördelar arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelse och nämnder. De förtroendevalda i varje nämnd har inom nämndens av kommunfullmäktiges beslutades verksamhetsområde ansvar för att arbetsmiljölagen följs. En viktig uppgift för de förtroendevalda är att se till att chefer och arbetsledare får ett väldefinierat uppdrag med befogenheter, resurser och kompetens att driva en bra verksamhet med tillfredsställande arbetsmiljövillkor. En annan viktig uppgift för de förtroendevalda är att regelbundet följa upp hur arbetsmiljöarbetet bedrivs och att vidta åtgärder om så behövs.

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av

det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Om arbetsmiljöarbetet inte har fungerat ska det förbättras. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt.

Tillvägagångssättet för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Under hösten 2012 skickade stadskontorets personalavdelning ut ett frågeformulär till samtliga förvaltningar. Formuläret har besvarats av chefer och skyddsombud. Olika i antal beroende på förvaltningens storlek. På vissa förvaltningar har ledningsgruppen tillsammans med skyddsombudet besvarat formuläret. Förvaltningarnas sammanställningar har behandlats i respektive samverkansgrupp och nämnd. Stadskontorets personalavdelning har där efter sammanställt förvaltningarnas uppföljningar till en kommunsammanställning (se bilaga 1).

Innehåll i den årliga uppföljningen

Frågeformuläret innehåller nio områden;

1. Anvisning om Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM
2. Lagar och andra krav
3. Samverkan/skyddskommitté
4. Uppgiftsfördelning
5. Kunskaper och utbildning
6. Riskbedömning/kartläggning/övervakning
7. Arbetssskador/tillbud/avvikelser
8. Handlingsplaner
9. Human Resources – riktning vision 2020

Inom varje område finns olika frågeställningar där man kan svara ja, nej eller ej aktuellt.

Svarar man;

- ja på alla frågor blir området grönt
- både ja och nej på frågorna blir området gult
- nej på samtliga frågor blir området rött

Bedömningskriterier

Grönt = Systematiskt, genomtänkt, tydligt, klar, naturligt inordnade rutiner, medvetenhet, god kännedom, väl förankrat, god kännedom om förändringsarbetet.

Gult = Viss systematik, otillräckligt, tveksamt, vissa brister, vissa planer, viss arbetsmiljöhänsyn vid förändringsarbetet.

Rött = Obefintligt, okänt, slumpartat, ej förankrat, klara brister, inga arbetsmiljöfrågor med i förändringsarbetet.

Kommungemensamt resultat i sammandrag

Den kommungemensamma sammanställningen visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet i stort fungerar men att vissa förbättringsområden finns. De frågeområden som besvarats med hög andel grönt är (inga röda områden);

- kännedom om systematiskt arbetsmiljöarbete
- arbetsanpassning och rehabilitering
- rutiner för arbetssskador
- rutiner för tillbud

Frågeområden som har en hög andel grönt (dominerar) men där det även finns förbättringsområden (gult och rött);

- kännedom samt tillgång till lagar samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter
- rutiner för arbetsmiljöarbetet
- kränkande särbehandling/likabehandling
- brandskydd
- samverkan
- arbetsplatsträffar
- skyddsområdesindelning och uppgiftsfördelning
- samordningsansvar
- arbetsmiljökunskaper och utbildning för chefer, skyddsombud och anställda
- riskbedömningar/kartläggningar/övervakning
- handlingsplaner för åtgärder som inte kan åtgärdas direkt dvs. inom 1-4 dagar
- arbetet med HR-riktlinjen

Frågeområden som besvarats med hög andel gult och/eller rött;

- första hjälpen och krisstöd/hantering
- anslag om huvudskyddsombud, skyddsombud etc.
- utbildning/undersökning för vissa arbeten som, brandskydd, första hjälpen, bildskärmsarbete.

10. Sammanfattande analys

Årets personalredovisning visar att antalet tillsvidareanställda har minskat inom både förvaltningar och bolag. Minskad gymnasieorganisation och omstrukturering av timmar för att öka tjänstgöringsgraden på hemvårdsförvaltningen är några förklaringar. Minskningen beror också på kravet om förskolläraryrket/läraryrket. Nyutexaminerade lärare ska ha ett introduktionsår innan de kan få en tillsvidareanställning. Detta medför att visstidsanställningarna har ökat inom barn- och ungdomsförvaltningen.

Det sjunkande antalet tillsvidareanställda till trots – Halmstads kommun står liksom välfärdssektorn i övriga landet inför en generationsväxling utöver det vanliga. Inom många områden kommer det råda brist på rätt kompetens. Våra tekniska förvaltningar känner redan idag av den hårdnande konkurrensen. Även till yrkesroller som rektorer, socialsekreterare och förskollärare är det svårt att hitta personer med erfarenhet. Arbetet med att utveckla kommunen som attraktiv arbetsgivare är viktigare än någonsin. Samtidigt som vi arbetar med att attrahera och behålla kompetens måste emellertid systematiskt tanka av och dokumentera kunskap hos de äldre som är på väg att lämna. Det handlar bland annat om att skapa utrymme för erfarna medarbetare att stödja och agera mentorer åt medarbetare med mindre erfarenhet.

Satsningar som av verksamheten bedöms som viktiga ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är utveckling av det "personliga ledarskapet" samt ett HR-IT-stöd, som stödjer ett systematiskt sätt att arbeta med kompetensutveckling.

Ett sätt att profilera kommunens yrken och samtidigt identifiera potentiella medarbetare är att samverka med studenter. Den nyinförda mätningen av antalet examensarbeten och utbildningsanknutna praktik i våra verksamheter visar ett optimistiskt resultat inför nomineringen till "Bästa examensarbete 2012-2013". Samtidigt säger det faktum att socialförvaltningen står för hela 10 av 17 examensarbeten/ uppsatser att det finns en potential för en stor ökning på detta område. Samma sak gäller

avseende praktikanter från de utbildningar där praktiken inte har samma tradition som inom exempelvis lärar- och sjuksköterskeutbildningen, men där den nu har en given plats.

Viktigt att ha i åtanke att utöver de utbildningsanknutna praktikanterna tar förvaltningarna och bolagen även emot unga personer anvisade av utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen exempelvis "Prova på" (ungdomar mellan 21-25 år), olika praktikåtgärder, sommarkraft mm. Som exempel kan nämnas att teknik- och fritidsförvaltningen under 2012 sysselsatte 108 personer i denna form av aktiviteter. Med säkerhet bidrar även detta till att få unga människor att uppmärksamma och kanske välja att utbilda sig till yrken inom offentlig sektor.

På kommunövergripande nivå är andelen medarbetare utan registerad sjukfrånvaro oförändrad inom förvaltningarna har sjukfrånvarodagarna ökat något. Det är framförallt långtidssjukfrånvaron som har ökat inom gruppen som är 30-49 år och äldre. Medarbetare som är 29 år eller yngre har blivit friskare. Både kvinnor och män har ökat sjukfrånvaro med ojämn fördelning mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro. Andelen friska kvinnor i Halmstads kommun har ökat medan andelen friska män har minskat sedan föregående års mätning.

Enligt Försäkringskassan, Sveriges Kommuner och Landsting samt Sveriges företagshälsor ökar sjukfrånvaron på nationell nivå. "Tidigare var det mest problem med muskler och leder, men nu är psykisk ohälsa den helt dominerande diagnosen bakom sjukskrivningarna. Och det ökar rejält", konstaterar sjukförsäkringsminister Ulf Kristersson (M).

Vilka diagnoser som dominerar i Halmstads kommun finns det dålig statistik på. Enligt uppgifter från Försäkringskassan finns både fysisk, somatisk och psykisk ohälsa bland kommunens sjukskrivna medarbetare.

Företagshälsovårdens analys om samarbetet med Halmstads kommun

Vårt övergripande mål för samarbetet med Halmstads kommun under 2012 har varit att fortsätta bidra till kommunens egna hälso- och miljömål. Vår vilja är att utveckla samarbetet med chefer, medarbetare och arbetslag så att alla ser oss som en naturlig samarbetspartner i arbetsmiljöfrågor.

Under 2012 har vi tillsammans tagit ytterligare ett steg mot målet att flytta fokus från ett rehabiliterande till ett förebyggande/främjande perspektiv. Främjande insatser för grupp och individ har ökat under 2012 och förebyggande insatser på organisationsnivå har också ökat.

Under 2012 har vi tillsammans med Halmstads kommun fokuserat på arbetsmiljöutbildning och

systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket har varit mycket stimulerande och gett oss många nya insikter i förvaltningarnas arbete.

Vi har skapat nya forum för samarbetet genom att bjuda in till dialog kring våra uppdrag. Där kan alla ta upp sina frågor och synpunkter. Planering pågår också för att förbättra informationen om vårt uppdrag på kommunens intranät.

Vi står inför en stor utmaning att bidra till att Halmstads kommuns sjuktal minskar. Vårt mål är att arbeta med denna fråga i ett långsiktigt perspektiv och att använda den mänskliga faktorn som en resurs för att öka hälsan på arbetsplatsen.



Bilaga 1

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Totalt kommunens förvaltningar

Bedömningskriterier

Bedömning	Kriterier
3. Grönt	Systematiskt Genomtänkt Tydligt Klar Naturligt inordnade rutiner Medvetenhet God kännedom Väl förankrat God integrering av förändringsarbetet
2. Gult	Viss systematik Otillräckligt Tveksamt Vissa brister Vissa planer Viss arbetsmiljöhänsyn vid förändringsarbete
1. Rött	Obefintligt Okänt Slumpartat Ej förankrat Klara brister Inga arbetsmiljöfrågor med i förändringsarbetet

1.	Anvisningar Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM		
1 a	Kännedom om Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM		
	Grönt	95	89,62%
	Gult	11	10,38%
	Rött		0,00%
2.	LAGAR OCH ANDRA KRAV		
2 a	Kännedom och tillgång till lagar samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter		
	Grönt	53	49,53%
	Gult	52	48,60%
	Rött	2	1,87%
2 b	Rutiner för arbetsmiljöarbetet		
	Grönt	50	49,50%
	Gult	41	40,59%
	Rött	10	9,90%
2 c	Arbetsanpassning och rehabilitering		
	Grönt	102	95,33%
	Gult	5	4,67%
	Rött		0,00%

2 d	Kränkande särbehandling/Likabehandlingsplan		
	Grönt	74	69,16%
	Gult	32	29,91%
	Rött	1	0,93%
2 e	Första hjälpen och krisstöd/hantering		
	Grönt	28	26,42%
	Gult	78	73,58%
	Rött		0,00%
2 f	Brandskydd		
	Grönt	60	56,60%
	Gult	38	35,85%
	Rött	8	7,55%
3.	SAMVERKAN/SKYDDSKOMMITTE		
3 a	Samverkan		
	Grönt	86	81,90%
	Gult	15	14,29%
	Rött	4	3,81%
3 b	Arbetsplatsträffar		
	Grönt	71	66,98%
	Gult	34	32,08%
	Rött	1	0,94%
3 c	Finns anslag om huvudskyddsombud, skyddsombud etc.		
	Grönt	32	30,19%
	Gult	53	50,00%
	Rött	21	19,81%
4.	UPPGIFTSFÖRDELNING		
4 a	Organisation - skyddsområdesindelning och uppgiftsfördelning		
	Grönt	55	48,67%
	Gult	44	38,94%
4b		14	12,39%
4 c	Samordningsansvar		
	Grönt	44	42,31%
	Gult	30	28,85%
	Rött	30	28,85%
5.	KUNSKAPER OCH UTBILDNING		
5a	Chefer		
	Grönt	56	68,29%
	Gult	8	9,76%
	Rött	18	21,95%
5 b	Skyddsombud		
	Grönt	53	64,63%
	Gult	13	15,85%
	Rött	16	19,51%
5 c	Alla anställda		
	Grönt	56	52,83%
	Gult	49	46,23%
	Rött	1	0,94%
5 d	Uppfylls eventuella krav på särskild utbildning/undersökning för vissa arbeten?		
	Grönt	46	43,40%
	Gult	51	48,11%
	Rött	9	8,49%

6.	RISKBEDÖMNING/ KARTLÄGGNINGAR/ ÖVERVAKNING		
6 a	Särskilda kartläggningar/ riskinventeringar		
	Grönt	85	79,44%
	Gult	12	11,21%
	Rött	10	9,35%
6 b	Skyddsronder		
	Grönt	74	68,52%
	Gult	24	22,22%
	Rött	10	9,26%
6 c	Kemiska produkter		
	Grönt	63	64,29%
	Gult	22	22,45%
	Rött	13	13,27%
6 e	Maskiner tex slöjd, kök		
	Grönt	82	87,23%
	Gult	6	6,38%
	Rött	6	6,38%
6 h	Förändringar - arbetsmiljökonsekvenser		
	Grönt	84	79,25%
	Gult	20	18,87%
	Rött	2	1,89%
6 i	Görs riskbedömningar angående?		
	Grönt	75	70,75%
	Gult	29	27,36%
	Rött	2	1,89%
7.	ARBETSSKADOR OCH TILLBUD / AVVIKELSER		
	Hur många arbetsskador 2012		216
7 a	Rutiner för arbetsskador		
	Grönt	93	87,74%
	Gult	13	12,26%
	Rött		0,00%
	Hur många tillbud 2012	44	
7 b	Rutiner för tillbud		
	Grönt	94	87,85%
	Gult	13	12,15%
	Rött		0,00%
8.	HANDLINGSPLANER		
8	Handlingsplaner (för åtgärder som inte kan åtgärdas direkt dvs inom 1-4 dgr)		
	Grönt	84	79,25%
	Gult	14	13,21%
	Rött	8	7,55%
9.	HUMAN RESOURCES - RIKTNING VISION 2020		
9	Arbetet med HR-riktlinjen i vår verksamhet		
	Grönt	73	68,87%
	Gult	32	30,19%
	Rött	1	0,94%

