



**Personal-
redovisning
2011**

Förord

Antalet anställda i Halmstads kommun har totalt sätt ökat något under 2011. I vissa verksamheter har antalet visstidsanställningar ökat som ett resultat av vikande elevunderlag och osäkerhet inför friskoleetableringar. I andra delar av verksamheten har rekryteringsbehovet börjat öka med anledning av stigande antal pensionsavgångar. Samtidigt måste vi fortsätta ett aktivt arbete med en medveten personalplanering eftersom verksamheterna varierar i omfattning över tid.

Under 2011 genomfördes för femte gången en inspirationsdag om jämställdhet för nämnds- och bolagspresidier samt chefer med temat "Hur Halmstads kommun kan arbeta med frågorna och vidga dessa mot ett mångfaldsperspektiv". Föreläsning om vilka möjligheter och kompetenser som finns i varje människa samt workshop med avslutande paneldiskussion arrangerades.

Under hösten 2011 genomfördes en medarbetarundersökning med hög svarsfrekvens. För kommunen är syftet med undersökningen att följa upp hur väl målbilder, verksamhet och arbetsmiljö fungerar och ytterligare stärka arbetet med att etablera en återkommande process på arbetsplatserna som utvecklar verksamhet och arbetsmiljö i dialog med

medarbetarna och utgår till stor del från riktlinjen Human Resources – vision 2020. Det övergripande resultatet för 2011 visar bland annat att Nöjd Medarbetar-index ligger i linje med hur det brukar se ut i liknande organisationer. Särskilt goda värden finns för frågor som rör arbetstillfredsställelse och upplevelsen av meningsfulla arbetsuppgifter, gott klimat för samverkan och samarbete samt tydlighet i mål, uppdrag och förväntningar. Utvecklingsområden är till exempel att utveckla kvalitén i arbetet samt säkra en god arbetsmiljö.

Den 1 januari 2011 startade Previa Företagshälsövård som leverantör av företagshälsövård för samtliga verksamheter inom Halmstads kommun som en följd av kommunstyrelsens beslut om att konkurrenssätta kommunens interna företagshälsövård, Kommunhälsan. Samtliga förvaltningar och bolag har under 2011 har gjort beställningar och där 24 procent är av främjande karaktär, 58 procent förebyggande och 18 procent rehabiliterande. Sammanlagt har cirka 3 700 personer varit i kontakt med Previa individuellt och cirka 300 olika grupper med varierande antal deltagare.

Karin Åhström
Personalchef
Halmstads kommun

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
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
Syssetsättningsgrad 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 och andel tillsvidareanställda som slutat fördelat på avgångsorsak och väg	20
Antal personer som slutat fördelat på avgångsorsak	20
Pensionsavgångar, tillsvidareanställda	21
Pensionsavgångar per personalkategori inom förvaltningarna	22
Pensionsavgångar per personalkategori inom bolagen	23
6. Närvaro/frånvaro	24
Andel tillsvidareanställda som inte har haft någon registrerad sjukfrånvaro - fördelat per kön (frisktal)	24
Antal sjukdagar per tillsvidareanställd (sjuktal)	26
Andel sjukdagar inom 1-14 dagar och mer än 14 dagar	27
Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron	28
Sjuklönekostnader exkl. PO	29
7. Human Resources – riktning vision 2020	30
7.1 Prioriteringar inom HR-området	30
7.2 Resultat av medarbetarenkäten	32
8. Mångfald och jämställdhet	36
8.1 Mångfalds- och jämställdhetsåtgärder	36
Insatser inom förvaltningar och bolag	36
8.2 Anställda i Halmstads kommun med svensk/utländsk bakgrund	38
8.3 Presentation av ledningsgrupper	39
9. Hälsa och arbetsmiljö	40
9.1 Arbetsskador	40
9.2 Företagshälsövård	42
9.3 Genomförda hälsofrämjande insatser	44
9.4 Övertid	46
10. Sammanfattande analys	47

Sammanfattning

Syftet med redovisningen är att ge en operativt användbar uppföljning av personalarbetet i kommunen. Idealprocessen är att resultatet av mätningarna leder fram till en dialog om vilka förbättringar och förändringar som ska göras för att utveckla verksamheten och att detta sedan blir åtgärdat. 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 (7 788) är 94 procent tillsvidareanställda, en ökning med 1 procentenhet sedan 2010. Jämfört med föregående år har andelen tillsvidareanställda ökat inom de kommunala förvaltningarna och minskat inom bolagen. Motsatt förhållande gäller för timavlönad personal som minskat inom förvaltningarna men ökat inom bolagen.

Av förvaltningarnas tillsvidareanställda är 80 procent kvinnor, vilket innebär en oförändrad andel sedan föregående år. Motsvarande siffra för bolagen är 29 procent kvinnor, 1 procentenhet högre jämfört med 2010.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställd personal inom förvaltningarna var vid årsskiftet 92 procent av heltidsmättet. Motsvarande siffra inom bolagen är 96 procent. Kommunens manliga medarbetare har i genomsnitt högre sysselsättningsgrad än kvinnorna.

Medelåldern för förvaltningarnas medarbetare är 47 år. De medarbetare som är 46-55 år utgör 32 procent av förvaltningarnas tillsvidareanställda. Av bolagens medarbetare är medelåldern 46 år, 29 procent finns i åldergruppen 46-55 år. Inom en femårsperiod går 14 procent av förvaltningarnas och 13 procent av bolagens tillsvidareanställda i pension.

Närvaro/frånvaro

Frisktalet definieras av Halmstads kommun som andelen medarbetare utan någon registrerad sjukfrånvaro under året. Under 2011 minskade frisktalet med 6 procentenheter. Uppdelat per kön har det skett en minskning med 6 procentenheter för kvinnorna och 3 procentenheter för männen. Frisktalet för bolagens kvinnliga medarbetare har dock ökat med 3 procentenheter.

Under de senaste åren har den genomsnittliga sjukfrånvaron minskat inom Halmstads kommun. Ny statistik visar dock att sjukfrånvaron inom de kommunala förvaltningarna har ökat med 1,85 dagar. Inom bolagen har sjukfrånvaron däremot minskat med 0,8 kalenderdagar. Uppgifterna avser tillsvidareanställd personal.

Fler medarbetare som har sjukanmält sig, ökat antal sjukdagar, löneökningar och ökade kostnader för personer med indragen sjukpenning¹, har bidragit till ökade sjuklönekostnader.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron

Den totala sjukfrånvarotiden har minskat inom både förvaltningar och bolag. Detsamma gäller för kvinnor och för medarbetare som är 50 år eller äldre. Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år eller yngre har ökat inom förvaltningarna men minskat inom bolagen. Detsamma gäller för männens sjukfrånvaro. Motsatt förhållande gäller sjukfrånvaro för medarbetare inom åldergruppen 30-49 år. Långtidssjukfrånvaron (>60 dagar) har ökat inom förvaltningarna och minskat inom bolagen. 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.

¹ När Försäkringskassan beslutat dra in sjukpenningen kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att betala sjuklön enligt AB § 28 mom. 9. Sjuklön utges under högst 180 kalenderdagar.

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*. På ett generellt plan finns det tre olika utmaningar för förvaltningar och bolag för att riktlinjen ska "leva" och användas i vardagen.

Utmaningarna är;

- Att chef/HR använder riktlinjen i vardagen och hänvisar till den i olika sammanhang
- Att det finns en god HR-förankring på ledningsnivå och att cheferna agerar som föredömen
- Att på ett systematiskt och naturligt sätt få in HR-frågorna i verksamhetsstyrningen.

De flesta förvaltningar och bolag har lyckats med en eller två av dessa utmaningar.

Medarbetarundersökning 2011

Medarbetarundersökningen är ett sätt för kommunen att följa upp hur väl målbilder, verksamhet och arbetsmiljö fungerar och ytterligare stärka arbetet med att etablera en återkommande process på arbetsplatserna som utvecklar verksamhet och arbetsmiljö i dialog med medarbetarna. Undersökningens frågor är framtagna tillsammans med SKOP och utgår till stor del från riktlinjen Human Resources – vision 2020.

På ett gemensamt plan visar 2011 års undersökning bland annat att NMI, Nöjd Medarbetar-index, ligger i linje med hur NMI brukar se ut i liknande organisationer. Särskilt goda värden finns för frågor som rör arbetstillfredsställelse och upplevelsen av meningsfulla arbetsuppgifter, gott klimat för samverkan och samarbete samt tydlighet i mål, uppdrag och förväntningar. Utvecklingsområden är till exempel att utveckla kvalitén i arbetet samt säkra en god arbetsmiljö.

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.

Under 2011 genomfördes för femte gången en inspirationsdag om jämställdhet för nämnds- och bolagspresidier samt chefer. Temat var hur Halmstads kommun kan arbeta med frågorna och vidga dessa mot ett mångfaldsperspektiv. Dagen bjöd på en extern föreläsning genom Pär Johansson från "Glada Hudikteatern" som visade på vilka möjligheter och kompetenser som finns i varje människa. Dagen innehöll även en workshop med avslutande paneldiskussion om hur långt vi kommit i vårt arbete med jämställdhet- och mångfald, vad vi är nöjda med och vad som kan förbättras.

Hälsa och arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö, innefattar dels fysiska faktorer som lokaler, utrustning och arbetsmetoder, dels psykosociala som arbetsklimat, relationer och inte minst organisationen och individens möjlighet till påverkan. En god arbetsmiljö främjar hälsan. Under 2011 har kommunens centrala personalavdelning tillsammans med förvaltningar, bolag och företagshälsovård satsat på olika hälsofrämjande insatser/aktiviteter. Exempel på insatser som genomförts för att öka hälsan och minska ohälsan är hälsofrämjande ledarskap, utbildning avseende bemötandefrågor, stresshantering, kränkande särbehandling, konflikthantering och olika fysiska och psykosociala trivselaktiviteter. Det har även satsats på nya och "gamla" hälsoinspiratörer.

1. Inledning

Halmstads kommuns personalredovisning för 2011 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 vi ett analysmaterial som kan utgöra underlag för beslut på såväl nämnds- styrelse- och verksamhetsnivå.

4. Definitioner och avgränsningar

Tillsvidareanställd – det vi 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 – är anställd per timma.

Årsarbetare – samtliga anställda (hel- och deltid) 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 AID² -chef har värde A, B, C eller L.

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

2. Syfte

Syftet med redovisningen är att ge en operativt användbar uppföljning av personalarbetet i kommunen. Idealprocessen är att resultatet av mätningarna leder fram till en dialog om vilka förbättringar och förändringar som ska göras och att detta sedan blir åtgärdat.

3. Metod

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

- 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.

² 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 7 788 tillsvidare- och visstidsanställda, kommunens största arbetsgivare. En stor arbetsgivare som är uppdelad på 13 förvaltningar och sju kommunala bolag. Av Halmstads kommuns samtliga månadsavlönade är 94 procent tillsvidareanställda, en ökning med 1 procentenhet sedan 2010. Jämfört med föregående år har andelen tillsvidareanställda ökat inom de kommunala förvaltningarna och minskat inom bolagen.

Under året genomförde några förvaltningar och bolag förändringar. Den 1 januari 2011 bildades två nya förvaltningar, samhällsbyggnadskontoret och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Samhällsbyggnadskontoret är en sammanslagning av verksamheter från byggnadskontoret, fastighetskontoret och stadskontoret. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen är en sammanslagning av utbildningsförvaltningen och arbetslivsförvaltningen.

Den 1 januari 2011 var också startskottet för Laholmsbuktens VA vilket medförde att teknik- och fritidsförvaltningen genomgick en organisationsförändring där två nya nämnder bildades - Teknik- och fritidsnämnden (TE) samt Laholmsbuktens VA (LBVA).

Antal tillsvidareanställda fördelat per kön

Antalet tillsvidareanställda i Halmstads kommun uppgick vid årsskiftet till 7 283 personer, varav 6 807 är anställda inom de kommunala förvaltningarna och 476 inom bolagen. Inom förvaltningarna minskade antalet tillsvidareanställda med 70 personer, jämfört med 2010.

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, 95 procent. Räddningstjänsten har lägst andel kvinnor, 10 procent, en ökning med 1 procentenhet sedan föregående

års mätning. Av bolagens tillsvidareanställda är 29 procent kvinnor, 1 procentenhet högre jämfört med 2010.

Förändringar

Hemvårdsförvaltningen minskade antalet tillsvidareanställda med 115 personer, vilket bland annat beror på konkurrensutsättning av Patrikshill och Andersberg. Fastighetskontorets och byggnadskontorets verksamhetsförändring minskade antalet tillsvidareanställda. Även stadskontoret har minskat antalet tillsvidareanställda vilket bland annat beror på ny huvudman för företagshälsovården och samhällsbyggnadsenhetens övergång till samhällsbyggnadskontoret.

Barn- och utbildningsförvaltningens ökning med 52 personer beror till stor del på nyrekryteringar av förskollärare inom förskolan med anledning av ökat barnantal, nämndens beslut om att öka andelen förskollärare till 67 procent, samt kommunfullmäktiges mål att minska barngruppernas storlek. En förvaltningsgemensam pool med tillsvidareanställda barnskötare som bemannar olika enheter vid korttidssjukfrånvaro har också byggts upp under året.

Bildandet av Laholmsbuktens VA samt återbesättande av vakanta tjänster ökade antalet tillsvidareanställda inom teknik- och fritidsförvaltningen med 27 personer. Av utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens tillsvidareanställda är 57 personer lönebidragsanställda. Totalt har 22 personer sin anställning inom förvaltningen och övriga 35 på andra förvaltningar i kommunen.

Under 2011 ökade bolagens tillsvidareanställda med 13 personer. Ökningen finns främst inom Halmstads Fastighets AB, vilket beror på utökning av personalen inom kundtjänst samt dubbelbemanning på grund av kommande pensionsavgångar. Statistiken i personalredovisningen kan skilja något från HFAB:s årsanalys eftersom den är framtagen något senare och därmed kan innehålla gjorda justeringar.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	2001	370	2371	84%	49	3	52
Byggnadskontoret	18	18	36	50%	-9	-7	-16
Fastighetskontoret	10	67	77	13%	-7	-8	-15
Hemvårdsförvaltningen	1720	100	1820	95%	-118	3	-115
Kulturförvaltningen	91	41	132	69%	4	0	4
Miljö- och hälsoskyddskontoret	18	8	26	69%	-2	-2	-4
Räddningstjänsten	8	71	79	10%	1	-3	-2
Samhällsbyggnadskontoret *	23	10	33	70%	*	*	*
Servicekontoret	356	65	421	85%	-15	4	-11
Socialförvaltningen	583	124	707	82%	13	-1	12
Stadskontoret	75	23	98	77%	-13	-5	-18
Teknik- och fritidsförvaltningen	64	209	273	23%	10	17	27
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen *	476	258	734	65%	*	*	*
Totalt	5443	1364	6807	80%	-73	3	-70

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Halmstad & Co	10	9	19	53%	-1	4	3
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	64	182	246	26%	5	-4	1
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	49	47	96	51%	9	2	11
Halmstads Flygplats	4	20	24	17%	0	0	0
Halmstads Hamn och Stuveri AB	7	67	74	9%	0	0	0
Halmstads IT-nät (Hitnet)	3	10	13	23%	0	0	0
Halmstad Näringsliv AB	3	1	4	75%	0	0	0
Totalt	140	336	476	29%	12	1	13

Antal årsarbetare

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

årsskiftet fanns 6 287 årsarbetare inom de kommunala förvaltningarna (6323 årsarbetare 2010) och 457 årsarbetare inom bolagen (448 årsarbetare 2010).

Antal visstidsanställda fördelat per kön

Den 31 december 2011 uppgick totalt antal visstidsanställda till 505 personer, varav 459 inom kommunens förvaltningar och 46 inom bolagen. Visstidsanställd personal minskade med 46 personer inom förvaltningarna, störst minskning har skett på hemvårdsförvaltningen. Faktorer som inverkat är omstrukturering inom särskilt boende, vilket inneburit att vid vakanta tjänster har timmar fördelats på övriga anställda i syfte att öka tjänstgöringsgraderna.

Barn- och utbildningsförvaltningens ökning med 33 personer beror bland annat på att förvaltningen i stor utsträckning använt sig av tidsbegränsade anställningar för lärargrupperna på grund av vikande elevunderlag och osäkerheten kring hur många elever kommunen kommer att tappa vid kommande friskoleetableringar. Att i större utsträckning än tidigare använda sig av tidsbegränsade anställningar vid återbesättande av lärartjänster har setts som en långsiktig personalplaneringsåtgärd för att

om möjligt undvika framtida uppsägningar till följd av arbetsbrist. Inom miljö- och hälsoskyddskontoret ökade de visstidsanställda med fyra personer och detta för att täcka upp vid föräldraledighet, personer som gått ned i tjänst samt under rekryteringsarbetet av nya medarbetare.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens visstidsanställningar beror till viss del på att skolornas verksamhet styrs av elevernas val, dels till gymnasieskolan och dels till elevens individuella val under studietiden. I vissa fall kan orsaken också vara svårigheten att hitta behöriga lärare i den utsträckning som önskas, till exempel yrkeslärare. Visstidsanställningar inom arbetsmarknadsenheten är i stort sett anställningar inom någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Bolagens ökning av visstidsanställda är en följd av att Halmstads Energi o Miljö har bemannat kundservice och telefonin med visstidsanställd personal. Bolaget vill avvakta med tillsvidareanställningar tills man vet hur många tjänster som krävs.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	110	45	155	71%	15	18	33
Byggnadskontoret	1	1	2	50%	-1	1	0
Fastighetskontoret	0	2	2	0%	-1	0	-1
Hemvårdsförvaltningen	63	5	68	93%	-49	-9	-58
Kulturförvaltningen	17	4	21	81%	1	-2	-1
Miljö- och hälsoskyddskontoret	3	2	5	60%	2	2	4
Räddningstjänsten	1	3	4	25%	1	-1	0
Samhällsbyggnadskontoret *	2	1	3	67%	*	*	*
Servicekontoret	7	3	10	70%	-3	0	-3
Socialförvaltningen	47	10	57	82%	-13	0	-13
Stadskontoret	4	0	4	100%	-2	-2	-4
Teknik- och fritidsförvaltningen	4	6	10	40%	-2	-6	-8
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen *	66	52	118	56%	*	*	*
Totalt	325	134	459	71%	-46	0	-46

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Halmstad & Co	3	1	4	75%	-1	-2	-3
Halmstad Energi o Miljö (HEM)	13	19	32	41%	4	9	13
Halmstad Fastighets AB (HFAB)	2	6	8	25%	-6	2	-4
Halmstad Flygplats	0	0	0	0%	0	0	0
Halmstad Hamn och Stuveri AB	0	0	0	0%	0	0	0
Halmstads IT-nät (Hitnet)	0	1	1	0%	-1	1	0
Halmstads Näringsliv AB	1	0	1	100%	0	0	0
Totalt	19	27	46	41%	-4	10	6



Timavlönad personal

Antalet timavlönade minskade med 18 årsarbetare inom de kommunala förvaltningarna. Årsarbetare baseras på en schablon, 165 timmar per månad. Inom hemvårdsförvaltningen, som har det största antalet timavlönade omräknat till årsarbetare, har antalet minskat med 15 årsarbetare.

Barn- och ungdomsförvaltningens ökning med 21 årsarbetare är en följd av ökad sjukfrånvaro bland personalen samt att man har behövt frigöra befintlig personal för att de ska kunna delta i kompetensutveckling vid implementeringen av nationella reformer såsom ny skollag, ny läroplan för förskolan etc.

Inom socialförvaltningen omfattar timavlönade PAN³-anställda, 47 st. Även sommarsemesterperioden

omfattas. Teknik- och fritidsförvaltningens timavlönade har till största delen bestått av sommaranställda såsom badvakter samt park- och utemiljöarbetare.

En förklaring till det höga antalet timmar på utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen är att vissa av arbetsmarknadsenhetens korta arbetsmarknadsåtgärder ersätts med timavlönad personal, exempelvis feriearbetande ungdomar inom ramen för projekt Sommarkraft. Enbart denna åtgärd utgör 36 000 timmar av förvaltningens statistik.

Inom bolagen ökade timavlönad personal med 8 årsarbetare. Störst ökning har skett på Halmstads Fastighets AB vilket beror på projektet "100 sommarjobbare".

Förvaltning	Timmar	Årsarbetare	ökning/minskning årsarbetare
Barn- och ungdomsförvaltningen	207047	105	21
Byggnadskontoret	435	0	0
Fastighetskontoret	4776	2	-1
Hemvårdsförvaltningen	422450	213	-15
Kulturförvaltningen	11965	6	-2
Miljö- och hälsoskyddskontoret	376	0	0
Räddningstjänsten	15126	8	0
Samhällsbyggnadskontoret *	845	0	*
Servicekontoret	51598	26	-1
Socialförvaltningen	267944	135	-1
Stadskontoret	6948	4	1
Teknik- och fritidsförvaltningen	21569	11	3
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen *	112204	57	*
Totalt	1 123 283	567	-18

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	Timmar	Årsarbetare	ökning/minskning årsarbetare
Halmstad & Co	5356	3	1
Halmstad Energi o Miljö (HEM)	18772	9	0
Halmstad Fastighets AB (HFAB)	13424	7	7
Halmstad Flygplats	1981	1	0
Halmstad Hamn och Stuveri AB	0	0	0
Halmstads IT-nät (Hitnet)	0	0	0
Halmstads Näringsliv AB	223	0	0
Totalt	39756	20	8

³ Personliga assistenter, anställda enligt PAN-avtalet

Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd personal

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställd personal inom förvaltningarna var vid årsskiftet 92 procent av heltidsmättet. Detta är ingen förändring 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 2010.

Sysselsättningsgraden totalt inom bolagen var vid årsskiftet 96 procent av heltidsmättet, vilket är en

minskning med 1 procentenhet jämfört med 2010. Under året minskade kvinnornas sysselsättningsgrad med 3 procentenheter medan männens ökade med 1 procentenhet.

2011 års medarbetarundersökning visar att det flesta (75 %) är nöjda med den sysselsättningsgrad som de har idag. Det är fler som vill gå ner i sysselsättningsgrad (16 %) än som vill öka sin arbetstid (9 %). Att så hög andel är nöjda med sin sysselsättningsgrad kan bero på kommunstyrelsens satsning om rätt till heltid inom hemvårdsförvaltningen och socialförvaltningen.

Förvaltning	2010	2010	2010	2011	2011	2011
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	94	97	94	94	98	94
Byggnadskontoret	96	96	96	100	100	97
Fastighetskontoret	100	100	100	100	100	100
Hemvårdsförvaltningen	86	94	86	86	94	87
Kulturförvaltningen	91	93	92	91	93	92
Miljö- och hälsoskyddskontoret	100	100	100	94	100	96
Räddningstjänsten	86	99	98	88	100	99
Samhällsbyggnadskontoret *	*	*	*	100	100	100
Servicekontoret	88	100	89	87	100	89
Socialförvaltningen	94	95	94	95	95	95
Stadskontoret	95	100	97	97	100	98
Teknik- och fritidsförvaltningen	96	99	99	97	100	99
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen*	*	*	*	95	95	95
Totalt	91%	97%	92%	91%	97%	92%

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	2010	2010	2010	2011	2011	2011
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Halmstad & Co	91	100	94	90	100	95
Halmstad Energi o Miljö (HEM)	93	98	97	94	98	97
Halmstad Fastighets AB (HFAB)	96	96	96	96	96	96
Halmstad Flygplats	75	100	96	75	100	92
Halmstad Hamn och Stuveri AB	100	98	99	100	98	99
Halmstads IT-nät (Hitnet)	100	100	100	100	100	100
Halmstads Näringsliv AB	100	100	100	100	100	100
Totalt	94%	98%	97%	91%	99%	96%

Antal tillsvidareanställda chefer fördelat per kön

Tabellerna nedan presenterar antalet kvinnliga respektive manliga tillsvidareanställda chefer per förvaltning och bolag. En anställd betraktas om 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. Arbetstagare som i sitt arbete har ett begränsat ledningsansvar, det vill säga en eller två av verksamhets-, ekonomi- och personalansvar finns i grupp L.

Vid årsskiftet fanns det 330 chefer inom de kommunala förvaltningarna, en minskning med 18 chefer vilket beror på att arbetsledare fanns med i statistiken 2010, dessa har tagits bort i 2011 års redovisning. Inom barn- och ungdomsförvaltningen

har antalet tillsvidareanställda chefer ökat med 8 personer, jämfört med 2010. Ökningen är en följd av att flera av de chefer som i förra årets personalredovisning var tidsbegränsat anställda blivit tillsvidareanställda. Viss del av ökningen beror också på att skolområdescheferna valt att förstärka ledningsresursen inom respektive skolområde. Av totalt antal chefer inom förvaltningarna utför kvinnorna 59 procent, 2 procentenhet lägre än 2010.

Inom bolagen finns 75 chefer, en ökning med 19 chefer sedan föregående års mätning. Ökningen beror framförallt på att Halmstads Hamn och Stuveri inte räknade med förmännen vid föregående års mätning (9 personer). Av totalt antal chefer inom bolagen utgör kvinnorna 27 procent, detta är ingen förändring sedan 2010.

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Barn- och ungdomsförvaltningen	51	32	83	61%	10	-2	8
Byggnadskontoret	2	1	3	67%	0	-1	-1
Fastighetskontoret	2	5	7	29%	0	-2	-2
Hemvårdsförvaltningen	52	9	61	85%	-2	0	-2
Kulturförvaltningen	8	5	13	62%	-2	0	-2
Miljö- och hälsoskyddskontoret	2	2	4	50%	-1	0	-1
Räddningstjänsten	2	12	14	14%	0	-1	-1
Samhällsbyggnadskontoret *	1	3	4	25%	*	*	*
Servicekontoret	17	8	25	68%	-20	1	-19
Socialförvaltningen	30	13	43	70%	0	-2	-2
Stadskontoret	5	7	12	42%	0	-2	-2
Teknik- och fritidsförvaltningen	4	19	23	17%	-1	2	1
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen *	20	18	38	53%	*	*	*
Totalt	196	134	330	59%	-17	-1	-18

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	ökning/ minskning kvinnor	ökning/ minskning män	ökning/ minskning totalt
Halmstad & Co	2	3	5	40%	0	2	2
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	10	24	34	29%	2	-1	-1
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	4	4	8	50%	1	-2	-1
Halmstads Flygplats	0	6	6	0%	0	4	4
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	15	17	12%	1	11	12
Halmstads IT-nät (Hitnet)	1	3	4	25%	0	1	1
Halmstads Näringsliv AB	1	0	1	100%	0	0	0
Totalt	20	55	75	27%	5	14	19

Genomsnitt av antalet anställda fördelat per chef

I nästa tabell 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 vi in deltidsbrandmän (cirka 100 personer), tim- och behovsanställd personal blir antalet anställda per chef betydligt fler.

Inom förvaltningarna är genomsnittet, 22 medarbetare per chef. För bolagen är motsvarande siffra 7 medarbetare per chef. I beräkningen ingår både

tillsvidare- och visstidsanställd personal. Det är dock en ojämn fördelning av antalet anställda per chef inom och mellan förvaltningar och bolag.

Genomsnittligt antal anställda per chef har minskat inom barn- och ungdomsförvaltningen. Minskningen beror på förstärkningar avseende ledningsresursen som skolområdescheferna har gjort inom respektive skolområde. Trots förstärkningar är barn- och ungdomsförvaltningen och hemvårdsförvaltningen de förvaltningar i kommunen som har lägst ledartäthet.

Förvaltning	Tillsvidareanställda/chef	Tillsvidare- och visstidsanställda/chef
Barn- och ungdomsförvaltningen	29	30
Byggnadskontoret	12	13
Fastighetskontoret	11	11
Hemvårdsförvaltningen	29	30
Kulturförvaltningen	10	12
Miljö- och hälsoskyddskontoret	6	8
Räddningstjänsten	6	6
Samhällsbyggnadskontoret	8	9
Servicekontoret	17	17
Socialförvaltningen	16	18
Stadskontoret	8	9
Teknik- och fritidsförvaltningen	12	12
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	19	22
Totalt	21	22

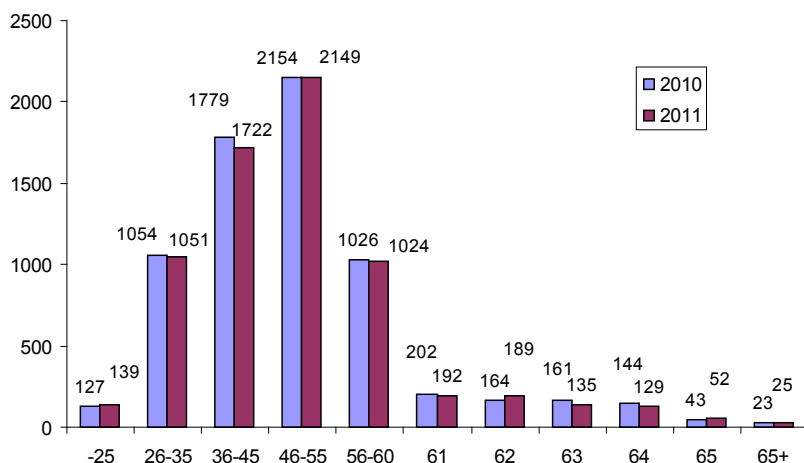
Bolag	Tillsvidareanställda/chef	Tillsvidare- och visstidsanställda/chef
Halmstad & Co	4	5
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	7	8
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	10	11
Halmstads Flygplats	4	4
Halmstads Hamn och Stuveri AB	4	4
Halmstads IT-nät (Hitnet)	4	5
Halmstads Näringsliv AB	0	0
Totalt	7	7

Åldersfördelning, tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda inom respektive åldersgrupp är förhållandevis konstant jämfört med föregående år. Den största förändringen har skett i åldersgruppen 45-55 år, som ökat med 1 procentenhet och åldersgruppen 36-45 år som har minskat med 1 procentenhet. Liksom föregående år är 10

procent av medarbetarna mellan 61 och 65 år. Andelen medarbetare som är 65+ har ökat något (0,1 procentenhet). Medarbetare under 26 år utgör 2 procent av förvaltningarnas tillsvidareanställda, detta är ingen förändring sedan föregående års mätning.

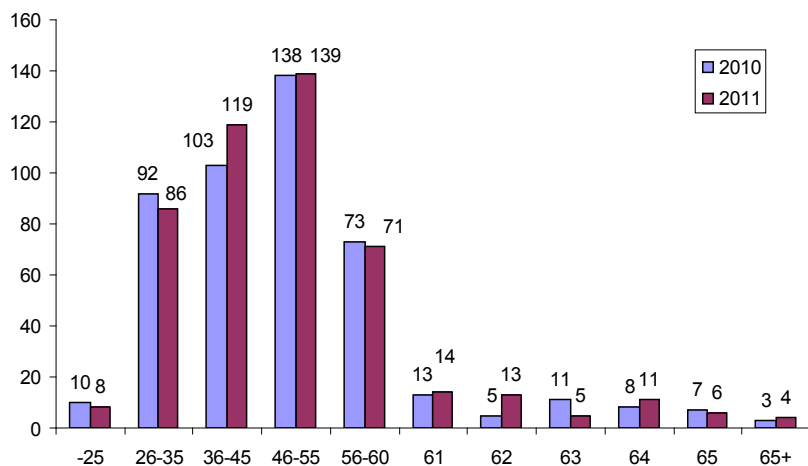
Åldersfördelning tillsvidareanställd personal inom kommunens förvaltningar



Inom bolagen har den största åldersgruppen 46-55 år, minskat med 1 procentenhet jämfört med föregående år. Nästa stora åldersgrupp är 36-45 år och här har det skett en ökning med 3 procentenheter. Medarbetare under 36 år har däremot minskat.

Andelen medarbetare som är 61-65 år utgör 10 procent av totalt antal tillsvidareanställda, detta är ingen förändring sedan föregående år. Medarbetare som är 65 + har ökat något (0,2 procentenheter).

Åldersfördelning tillsvidareanställd personal inom bolagen



Medelålder, tillsvidareanställda

Medelåldern bland förvaltningarnas tillsvidareanställda var vid årsskiftet 47 år. Detta är ingen förändring jämfört med 2010. Fastighetskontoret har precis som föregående år högst medelålder, 51 år. Därefter följer utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen samt teknik- och fritidsförvaltningen med en medelålder på 49 år. Lägst medelålder har samhällsbyggnadskontorets personal, 42 år.

Förvaltning	2010	2011
Barn- och ungdomsförvaltningen	47	47
Byggnadskontoret	49	48
Fastighetskontoret	51	51
Hemvårdsförvaltningen	46	46
Kulturförvaltningen	46	46
Miljö- och hälsoskyddskontoret	43	44
Räddningstjänsten	43	43
Samhällsbyggnadskontoret	*	42
Servicekontoret	47	47
Socialförvaltningen	45	45
Stadskontoret	47	47
Teknik- och fritidsförvaltningen	49	49
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	*	49
Snitt inom förvaltningarna	47 år	47 år

Inom bolagen har den genomsnittliga medelåldern minskat från 47 till 46 år. Högst medelålder har Halmstads Hamn och Stuveri AB, 51 år och lägst medelålder, 43 år, har Halmstads Fastighets AB och Halmstads IT-näts personal.

Bolag	2010	2011
Halmstad & Co	45	44
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	47	47
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	44	43
Halmstads Flygplats	44	44
Halmstads Hamn och Stuveri AB	51	51
Halmstads IT-nät (Hitnet)	42	43
Halmstads Näringsliv AB	47	49
Snitt inom bolagen	47 år	46 år



Yrkesfördelning, tillsvidareanställda

68 procent av förvaltningarnas tillsvidareanställda finns inom personalkategorierna "skol- och barnomsorgsarbete" och inom "vård- och omsorgsarbete". De största personalkategorierna är precis som föregående år undersköterskor, vårdare, vårdbiträde, sjuksköterskor, barnskötare, förskollärare och lärare. Skol- och barnomsorgsarbete har ökat med 1 procentenhet sedan föregående års mätning, (tillsvidareanställda förskollärare har ökat med 53 personer).

Det har även skett en ökning inom grupperna "kultur, turism och fritidsarbete" och "socialt och kurativt arbete". Vård- och omsorgsarbete har däremot minskat med 2 procentenheter, vilket bland annat beror på konkurrensutsättning inom hemvårdsförvaltningen och inom företagshälsovården. Även hantverksarbete mm. har minskat med 1 procentenhet.

Inom bolagen dominerar gruppen tekniker därefter kommer handläggare- och administratörsarbete, ledningsarbete och stuveriarbetare. Jämförande statistik för 2010 saknas.

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 Personalkategori	2010	2011
Handläggare- och administratörsarbete	6%	6%
Hantverksarbete med mera	4%	3%
Kultur, turism och fritidsarbete	2%	3%
Köks- och måltidsarbete	3%	3%
Ledningsarbete	4%	4%
Rehabilitering och förebyggande arbete	1%	0,8%
Räddningstjänstarbete	1%	1%
Skol- och barnomsorgsarbete	34%	35%
Socialt och kurativt arbete	3%	4%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	3%	3%
Teknikarbete	3%	3%
Vård- och omsorgsarbete mm	35%	33%

Bolag Personalkategori	2011
Bonusfond	0,8%
Elektriker/elmontör	1%
Fastighetsskötare	0,8%
Fastighetsutveckling	0,6%
Förmän, planering	2%
Förvaltare	1%
Handläggare- och administratörsarbete	19%
Hantverkare	0,4%
Husvärd	5%
Ingenjör	7%
Internservice/administrativ personal	1%
Kultur, turism och fritidsarbete	2%
Kundvärd	5%
Ledningsarbete	11%
Marknad/kommunikation	0,8%
Stuveriarbetare, kollektivet	11%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	9%
Tekniker	23%
Vaktmästare	0,8%

Antal nyanställningar, tillsvidareanställda

Nedan presenteras nyanställningar för tillsvidareanställd personal inom förvaltningar och bolag. Förvaltningarna anställde 584 personer, vilket utgör 10 procent i förhållande till antalet tillsvidareanställda. En ökning med 7 procentenheter jämfört med 2010. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har högst andel nyanställningar, vilket beror på att det är en nybildad förvaltning sedan 1 januari 2011. Alla anställda som tidigare arbetade på arbetslivsförvaltningen redovisas som nyanställda. Hög andel nyanställningar inom samhällsbyggnadskontoret beror också på att det är en nybildad förvaltning. Omorganisation inom byggnadskontoret, fastighetskontoret och teknik- och fritidsförvaltningen har bidragit till ökad andel nyanställningar.

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

Bolagen nyanställde 22 personer, vilket utgör 5 procent av totalt antal tillsvidareanställda. Halmstads Näringsliv AB:s 25 procent blir missvisande med tanke på bolagets storlek (4 anställda).

Bolag	Antal	Andel (%)
Halmstad & Co	2	11
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	6	2
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	9	9
Halmstads Flygplats	1	4
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	3
Halmstads IT-nät (Hitnet)	1	8
Halmstads Näringsliv AB	1	25
Totalt	22	5%



Antal och andel tillsvidareanställda som slutat fördelat på avgångsorsak och väg

Tabellen nedan visar både avslutade anställningar och antalet medarbetare som har fått en annan befattning inom kommunen/bolaget. Under 2011 "slutade" 9 procent av förvaltningarnas tillsvidare-

Förvaltning	Antal	Andel (%)
Barn- och ungdomsförvaltningen	163	7
Byggnadskontoret	13	36
Fastighetskontoret	9	12
Hemvårdsförvaltningen	219	12
Kulturförvaltningen	10	8
Miljö- och hälsoskyddskontoret	5	19
Räddningstjänsten	5	6
Samhällsbyggnadskontoret	11	33
Servicekontoret	37	9
Socialförvaltningen	45	6
Stadskontoret	9	9
Teknik- och fritidsförvaltningen	16	6
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	53	7
Totalt	595	9%

anställda, en ökning med 2 procentenheter jämfört med föregående år. Byggnads- och samhällsbyggnadskontoret har högst procentuell andel avgångar.

Avgångar inom bolagen utgör 5 procent av de tillsvidareanställda. Halmstads Näringsliv AB:s 25 procent blir missvisande med tanke på bolagets storlek (4 anställda).

Bolag	Antal	Andel (%)
Halmstad & Co	1	5
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	12	5
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	7	7
Halmstads Flygplats	1	4
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	3
Halmstads IT-nät (Hitnet)	1	8
Halmstads Näringsliv AB	1	25
Totalt	25	5%

Avgångsorsak	Förvaltning Antal	Bolag Antal
Till annan befattning inom förvaltningen/bolaget	43	4
Till annan befattning inom kommunen	17	0
Till annan primärkommun (inkl. kyrklig kommun)	39	0
Till annan kommun helt eller delvis ägt företag	11	1
Till landsting	19	0
Till staten (inkl statliga företag)	6	0
Till privat verksamhet	152	0
Ålderspension	119	6
Förtida uttag	40	0
Visstidspension	1	0
Särskild avtalspension SAP	4	0
Sjukersättning varaktig	14	0
Avliden	9	2
Annan orsak	20	1
Studier egen begäran	2	1
Egen begäran	99	10
Totalt	595	25

Antal personer som slutat fördelat på avgångsorsak

Inom förvaltningarna har flest avgångar föranletts av att medarbetaren har gått över till privat verksamhet (152 st). 119 personer har fått ålderspension och 43 personer har fått annan befattning inom förvaltningen. Inom bolagen har en majoritet (10 st) slutat på "egen begäran".

Pensionsavgångar, tillsvidareanställda

Inom perioden 2011 till 2015 går 14 procent av förvaltningarnas och 13 procent av bolagens tillsvidareanställda i pension. Innevarande år (2011) avser personer som är 65 år eller äldre, kommande år avser endast de som fyller 65 år det året.

Inom förvaltningarna är det byggnadskontoret (31 %), fastighetskontoret (26 %), samhällsbyggnads-

kontoret (21 %) och teknik- och fritidsförvaltningen (21 %), som har störst procentuell andel pensionsavgångar. Av bolagen är det Halmstads Hamn och Stuveri AB (18 %), Halmstads Flygplats (17 %) och Halmstads Energi o Miljö (15 %) som har störst procentuell andel avgångar. Halmstads Näringsliv AB:s 25 procent blir missvisande med tanke på bolagets storlek (4 anställda).

Förvaltningar	2011	2012	2013	2014	2015	SUM	Andel
Barn- och ungdomsförvaltningen	59	44	53	79	81	316	13%
Byggnadskontoret	4	2	1	2	2	11	31%
Fastighetskontoret	4	2	7	3	4	20	26%
Hemvårdsförvaltningen	51	40	48	45	52	236	13%
Kulturförvaltningen	3	4	2	2	0	11	8%
Miljö- och hälsoskyddskontoret	0	1	0	0	0	1	4%
Räddningstjänsten	2	1	1	1	0	5	6%
Samhällsbyggnadskontoret	3	1	2	1	0	7	21%
Servicekontoret	16	12	7	13	10	58	14%
Socialförvaltningen	12	12	10	15	15	64	9%
Stadskontoret	1	2	2	3	5	13	13%
Teknik- och fritidsförvaltningen	11	9	15	10	13	58	21%
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	34	27	15	26	21	123	17%
Totalt	200	157	163	200	203	923	14%

Bolag	2011	2012	2013	2014	2015	SUM	Andel
Halmstad & Co	0	0	0	1	0	1	5%
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	13	6	3	4	10	36	15%
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	1	1	1	3	1	7	7%
Halmstads Flygplats	0	1	0	2	1	4	17%
Halmstads Hamn och Stuveri AB	2	4	1	3	3	13	18%
Halmstads IT-nät (Hitnet)	0	0	0	0	0	0	0%
Halmstads Näringsliv AB	0	0	0	1	0	1	25%
Totalt	16	12	5	14	15	62	13%

Pensionsavgångar per personalkategori inom förvaltningarna

Inom en femårsperiod kommer;

- 22 procent av personalen inom kategorin "Hantverksarbete",
- 19 procent av inom gruppen "Handlägg- och administratörsarbete",
- 19 procent inom gruppen "Köks- och måltidsarbete",
- 19 procent inom gruppen "Rehabilitering och förebyggande arbete" och
- 19 procent inom gruppen "Teknikarbete" att gå i pension.

Inom gruppen "Hantverkare" finns exempelvis anläggningsarbetare, hantverkare, fordonsförare, parkeringsvakter, vaktmästare, fastighetskötare samt park- och trädgårdsarbete. Inom gruppen "Rehabilitering och förebyggande arbete" finns hörsel- och talpedagog, sjukgymnast och arbetsterapeuter. Ingenjörer, tekniker, systemutvecklare, lantmätare finns i gruppen "Teknikarbete".

Förvaltningar	2011	2012	2013	2014	2015	SUM	Andel
Handlägg- och administratörsarbete	18	18	18	10	17	81	19%
Hantverksarbete med mera	14	9	11	8	11	53	22%
Kultur, turism och fritidsarbete	4	2	3	3	3	15	9%
Köks- och måltidsarbete	10	8	7	9	10	44	19%
Ledningsarbete	9	4	5	5	10	33	12%
Rehabilitering och förebyggande arbete	3	0	2	2	3	10	19%
Räddningstjänstarbete	1	1	0	1	0	3	4%
Skol- och barnomsorgsarbete	63	53	55	87	78	336	14%
Socialt och kurativt arbete	3	3	4	3	5	18	7%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	8	5	3	8	6	30	15%
Teknikarbete	10	8	6	9	7	40	19%
Vård- och omsorgsarbete mm	57	46	49	55	53	260	12%

14 procent av personalen inom gruppen "Skol- och barnomsorgsarbete" beräknas att gå i pension inom perioden. Yrkesgrupper med flest pensionsavgångar är lärare tidigare år (56 st), tätt följt av barnskötare (52 st) och förskollärare (51 st). Barn- och ungdomsförvaltningens förhoppning är att eventuella neddragningar till följd av minskat barn- och elevantal på grund av friskoleetableringar alternativt ekonomiska neddragningar ska kunna lösas med hjälp av naturliga avgångar.

Under perioden 2011-2014 kommer antalet elever vid Halmstads Gymnasieskola att minska med cirka

15 procent. Detta kommer att påverka personalstyrkan för både undervisande och icke undervisande personal. Med anledning av kommande elevnedgångar behöver utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen arbeta med en medveten personalförsörjning.

Inom gruppen "Vård- och omsorgsarbete" kommer 12 procent att gå i pension fram till och med 2015. Yrkesgrupper med flest pensionsavgångar är vårdbiträde inom äldreomsorg (99 st), undersköterskor (95 st) och sjuksköterskor (24 st).

Pensionsavgångar per personal- kategori inom bolagen

Inom bolagen är yrkesgrupper med flest pensionsavgångar teknikerarbete (20 st), därefter kommer handlägg- och administratörsarbete (11 st).

Personalkategori	2011	2012	2013	2014	2015	SUM
Handlägg- och administratörsarbete	1	3	2	4	1	11
Hantverksarbete med mera	2	0	0	0	1	3
Kultur, turism och fritidsarbete	0	0	0	1	0	1
Ledningsarbete	2	0	0	0	3	5
Städ, tvätt och renhållningsarbete	3	2	1	0	3	9
Teknikarbete	7	4	1	4	4	20
Stuveriarbetare	1	2	0	1	3	7
Ingenjör	0	1	1	0	0	2
Förvaltare	0	0	0	1	0	1
Fastighetsutveckling	1	0	0	1	0	2



6. Närvaro/frånvaro

Inom Halmstads kommun arbetar förvaltningar och bolag medvetet och strukturerat med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande satsningar. En majoritet av företagshälsovårdens insatser har också varit av främjande och förebyggande karaktär. Halmstads kommuns samverkansöverenskommelse med Försäkringskassan har intensifierat samarbetet ytterligare. Även Arbetsförmedlingen har varit en aktiv aktör i kommunens rehabiliteringsarbete.

Andel tillsvidareanställda som inte har haft någon registrerad sjukfrånvaro - fördelat per kön (frisktal)

Frisktalet definieras av Halmstads kommun som andelen medarbetare utan någon registrerad sjukfrånvaro under året. Under 2011 minskade frisktalet med 6 procentenheter. Uppdelat per kön har det skett en minskning med 6 procentenheter för kvinnorna och 3 procentenheter för männen. Frisktalet för bolagens kvinnliga medarbetare har dock ökat med 3 procentenheter. Flexitidssystem och komplementighet kan dock möjliggöra dold sjukfrånvaro.

	Kommun	Bolag	Totalt	Kommun	Bolag	Totalt
	2010	2010	2010	2011	2011	2011
Kvinnor	38%	34%	38%	32%	37%	32%
Män	56%	47%	54%	52%	44%	51%
Totalt	42%	43%	42%	36%	42%	36%

På kulturförvaltningen och på teknik- och fritidsförvaltningen har frisktalet ökat, det vill säga färre medarbetare har sjukanmält sig under året. På övriga förvaltningar har frisktalet minskat. Störst minskning har skett på miljö- och hälsoskyddsförvaltningen där frisktalet minskat med 50 procentenheter, vilket beror på ökad korttidssjukfrånvaro. Räddningstjänstens minskning med 28 procentenheter har skett på samtliga avdelningar och bland både män och kvinnor, förutom för kvinnliga medarbetare inom operativa avdelningen där frisktalet är oförändrat från föregående år.



Inom bolagen har frisktalet minskat med 1 procentenhet. Störst minskning har skett inom Halmstads Flygplats, vilket beror på ökad korttidssjukfrånvaro. Inom Halmstad & Co är det motsatt förhållande där har frisktalet ökat, det vill säga färre personer har haft registrerad sjukfrånvaro under 2011.

Förvaltning	Andel (%) Kvinnor	Andel (%) Män	Andel (%) Totalt	Ökning/ minskning (%-enheter) jfm 2010
Barn- och ungdomsförvaltningen	37	55	40	-5
Byggnadskontoret	39	39	39	-3
Fastighetskontoret	40	42	42	-11
Hemvårdsförvaltningen	23	38	24	-8
Kulturförvaltningen	43	44	43	19
Miljö- och hälsoskyddskontoret	17	50	27	-50
Räddningstjänsten	13	58	53	-28
Samhällsbyggnadskontoret *	30	60	39	*
Servicekontoret	33	68	39	-4
Socialförvaltningen	31	55	35	-3
Stadskontoret	48	70	53	-2
Teknik- och fritidsförvaltningen	44	48	47	4
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen *	39	54	44	*
Snitt i kommunen	32%	52%	36%	-6

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	Andel (%) Kvinnor	Andel (%) Män	Andel (%) Totalt	Ökning/ minskning (%-enheter) jfm 2010
Halmstad & Co	60	89	74	11
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	36	39	38	-2
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	33	49	41	7
Halmstads Flygplats	50	70	67	-16
Halmstads Hamn och Stuveri AB	29	39	38	8
Halmstads IT-nät (Hitnet)	33	60	54	0
Halmstads Näringsliv AB *				
Snitt inom bolagen	37%	44%	42%	-1

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

Antal sjukdagar per tillsvidareanställd (sjuktal)

Under de senaste åren har den genomsnittliga sjukfrånvaron minskat inom Halmstads kommun. Ny statistik visar dock att sjukfrånvaron inom de kommunala förvaltningarna har ökat med 1,85 dagar. Under 2011 ökade sjukfrånvaron på samtliga förvaltningar förutom på stadskontoret. Störst ökning har skett på byggnadskontoret som nu har 32,41 sjukdagar per tillsvidareanställd. Ökningen beror främst på ökat antal långtidssjukskrivna.

En liten förvaltning med några personer som är långtidssjukskrivna vid upprepade tillfällen bidrar till höga sjuktal.

Inom bolagen minskade sjukfrånvaron med 0,8 kalenderdagar. Störst minskning har skett inom Halmstads Fastighets AB, vilket beror på minskad lång- och korttidssjukfrånvaro. Ett aktivt friskvårdsarbete kan vara en anledning till minskad sjukfrånvaro inom bolaget.

Förvaltning	Sjukdagar/snitt	
	2011	Ökning/minskning 2010
Barn- och ungdomsförvaltningen	12,64	2,59
Byggnadskontoret	32,41	21,63
Fastighetskontoret	8,94	3,57
Hemvårdsförvaltningen	24,71	1,44
Kulturförvaltningen	14,69	0,17
Miljö- och hälsoskyddskontoret	17,46	0,95
Räddningstjänsten	9,35	0,24
Samhällsbyggnadskontoret	6,03	*
Servicekontoret	19,00	0,15
Socialförvaltningen	19,58	3,05
Stadskontoret	8,15	-3,28
Teknik- och fritidsförvaltningen	13,15	1,58
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	12,44	*
Snitt i kommunen	16,97	1,85

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	Sjukdagar/snitt	
	2011	Ökning/minskning 2010
Halmstad & Co	6,94	0,35
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	8,74	0,34
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	10,92	-3,18
Halmstads Flygplats	0,88	0,44
Halmstads Hamn och Stuveri AB	8,3	-2,2
Halmstads IT-nät (Hitnet)	2,19	-1,62
Halmstads Näringsliv AB *		
Snitt inom bolagen	8,4	-0,8

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

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

Av de tillsvidaranställdas sjukfrånvarodagar återfinns en majoritet, 68 procent, inom gruppen "mer än 14 dagar", en ökning med 2 procentenheter sedan föregående års mätning. Den längre sjukfrånvaron har ökat inom barn- och ungdomsförvaltningen, byggnadskontoret, fastighetskontoret, socialförvaltningen och teknik- och fritidsförvaltningen. Störst ökning har skett på fastighetskontoret vilket beror på långtidssjukfrånvaro för enstaka

personer. Frånvaron är dock inte arbetsrelaterad. Sjukfrånvaro mer 14 dagar dominerar på de flesta förvaltningar, förutom på fastighetskontoret och samhällsbyggnadskontoret där en majoritet av sjukdagarna finns i gruppen 1-14 dagar.

Den korta sjukfrånvaron, 1-14 dagar, har ökat inom kulturförvaltningen, miljö- och hälsoskyddskontoret, räddningstjänsten, servicekontoret och stadskontoret. Störst ökning har skett på räddningstjänsten vilket beror på att det allmänna hälsoläget har blivit sämre.

Förvaltning	1-14 dagar		mer än 14 dagar	
	2010	2011	2010	2011
Barn- och ungdomsförvaltningen	42	34	58	66
Byggnadskontoret	40	25	60	75
Fastighetskontoret	70	52	30	48
Hemvårdsförvaltningen	32	32	68	68
Kulturförvaltningen	38	39	62	61
Miljö- och hälsoskyddskontoret	19	23	81	77
Räddningstjänsten	17	36	83	64
Samhällsbyggnadskontoret	*	73	*	27
Servicekontoret	28	30	72	70
Socialförvaltningen	30	28	70	72
Stadskontoret	23	35	77	65
Teknik- och fritidsförvaltningen	37	35	63	65
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	*	32	*	68
Snitt i kommunen	34%	32%	66%	68%

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

58 procent av bolagens sjukfrånvarodagar finns i gruppen "mer än 14 dagar". Halmstads Hamn och Stuveri AB har högst andel sjukdagar över 14 dagar, 78 procent. Jämförande statistik från 2010 saknas.

Bolag	Andel (%) sjukdagar 14 dgr eller mindre	Andel (%) sjukdagar mer än 14 dgr
	2011	2011
Halmstad & Co	41	59
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	48	52
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	39	61
Halmstads Flygplats	100	0
Halmstads Hamn och Stuveri AB	22	78
Halmstads IT-nät (Hitnet)	100	0
Halmstads Näringsliv AB	100	0
Snitt inom bolagen	42%	58%

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 tabellen nedan redovisas frånvaron uppdelat på kvinnor, män och ålder i förhållande till ordinarie arbetstid beräknat i timmar. Statistiken visar att den totala sjukfrånvarotiden har minskat inom både förvaltningar och bolag. Detsamma gäller för kvinnor och för medarbetare som är 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år eller yngre har ökat inom förvaltningarna men minskat inom bolagen. Detsamma gäller för männens sjukfrånvaro. Motsatt förhållande gäller sjukfrånvaro för medarbetare inom åldersgruppen 30-49 år.

Långtidssjukfrånvaron (>60 dagar) ökade inom förvaltningarna och minskade inom bolagen.

Jämfört med andra kommuner ligger Halmstads kommun under genomsnittet på samtliga nyckeltal, förutom tid med långtidssjukfrånvaro och sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron	Kommun 2010	Bolag 2010	Totalt 2010	Riksnivå 2011	Kommun 2011	Bolag 2011	Totalt 2011
1. Total sjukfrånvarotid	4,96%	2,74%	4,81%	5,10%	4,95%	2,54%	4,78%
2. Summa tid med långtidssjukfrånvaro (> 60 dagar)	37,08%	33,14%	36,94%	43,10%	43,34%	26,01%	42,65%
3. Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	5,49%	3,21%	5,43%	5,60%	5,48%	2,71%	5,40%
4. Summa sjukfrånvarotid för män	3,11%	3,14%	3,11%	3,40%	3,12%	2,47%	2,99%
5. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	2,15%	2,66%	2,18%	4,00%	2,40%	2,09%	2,38%
6. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	4,59%	2,27%	4,42%	4,80%	4,58%	2,52%	4,43%
7. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	5,94%	3,20%	5,76%	5,70%	5,86%	2,90%	5,66%



Sjuklönekostnader exkl PO

Tabellen nedan beskriver sjuklönekostnader för kommunens förvaltningar och bolag. Inom förvaltningarna ökade sjuklönekostnaderna med 3 219 499 kr jämfört med 2010. Detta är en kraftig ökning jämfört mellan åren 2009 och 2010, då sjuklönekostnaderna ökade med 183 514 kronor. Samtliga förvaltningar förutom kulturförvaltningen och stadskontoret har fått ökade sjuklönekostnader. Samhällsbyggnadskontoret och utbildnings-

och arbetsmarknadsförvaltningen saknar jämförelsetal. Bolagens sjuklönekostnader ökade med 65 688. Störst ökning har skett på Halmstads Energi o Miljö.

Ökade sjuklönekostnader beror bland annat på att en högre andel medarbetare har sjukanmält sig, ökat antal sjukdagar, löneökningar och ökade kostnader för personer med indragen sjukpenning⁴.

Förvaltning	2010	2011	ökning/minskning jfm 2010
Arbetslivsförvaltningen	1 861 567	*	
Barn- och ungdomsförvaltningen	7 351 279	8 993 456	1 642 177
Byggnadskontoret	201 573	372 025	170 452
Fastighetskontoret	283 911	322 531	38 620
Hemvårdsförvaltningen	11 960 360	12 167 360	207 000
Kulturförvaltningen	533 865	506 663	-27 202
Miljö- och hälsoskyddskontoret	125 602	174 882	49 280
Räddningstjänsten	275 517	362 765	87 248
Samhällsbyggnadskontoret *	*	121 634	*
Servicekontoret	1 649 000	1 774 908	125 908
Socialförvaltningen	3 584 540	3 964 570	380 030
Stadskontoret	280 301	236 455	-43 846
Teknik- och fritidsförvaltningen	809 315	1 161 311	351 996
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen *	*	3 450 429	*
Utbildningsförvaltningen	1 472 660	*	*
Totalt	30 389 490	33 608 989	3 219 499

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Bolag	2010	2011	ökning/minskning jfm 2010
Halmstad & Co	57 008	66 889	9 881
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	876 748	1 007 896	131 148
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	209 220	185 329	-23 891
Halmstads Flygplats	4732	13 763	9 031
Halmstads Hamn och Stuveri AB	351 827	321 497	-30 330
Halmstads IT-nät (Hitnet)	41 685	26 033	-15 652
Halmstads Näringsliv AB	11 528	4 033	-7 495
Industristaden	7 004	0	0
Totalt	1559752	1 625 440	65 688

⁴ När Försäkringskassan beslutat dra in sjukpenningen kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att betala sjuklön enligt AB § 28 mom. 9. Sjuklön utges under högst 180 kalenderdagar.

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.

På ett generellt plan finns det tre olika utmaningar för förvaltningar och bolag för att riktlinjen ska "leva" och användas i vardagen. Utmaningarna är;

- Att chef/HR använder riktlinjen i vardagen och hänvisar till den i olika sammanhang
- Att en god HR-förankring på ledningsnivå och att cheferna agerar som föredömen
- Att på ett systematiskt och naturligt sätt få in HR-frågorna i verksamhetsstyrningen.

De flesta förvaltningar och bolag har lyckats med en eller två av dessa utmaningar.



7.1 Prioriteringar inom HR-området

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

Barn- och ungdomsförvaltningen har under året bland annat erbjudit nya chefer en förvaltningscentral introduktion inom HR, ekonomi och utveckling/kvalitet. Introduktionen kommer att erbjudas nya chefer en gång per termin. Cheferna har även fått möjlighet att genomgå utbildning i hälsofrämjande ledarskap.

Information och utbildning om kommunens vision och värdegrund har genomförts på **byggnadskontoret**. Diskussioner har förts om HR-programmet och hur verksamheten kan utvecklas vidare utifrån programmet.

Fastighetskontoret har bland annat prioriterat arbetet med bemötandefrågor utifrån ett internt och externt perspektiv.

Hemvårdsförvaltningen har i samarbete med Previa haft grupper som har arbetat med teamutveckling under året. Temadagar om arbetsmiljö, rehab, lön samt rekrytering har anordnats för områdes- och enhetschefer.

Arbetet med HR vision 2020 på **kulturförvaltningen** har förutom handlingsplaner på respektive arbetsplats också resulterat i medskick till ledningsgruppen som beslöt att arbeta vidare med och utveckla:

- Tydliga uppdrag och förväntningar - Ledarskap, kommunikation, SMART, medarbetarmål
- Individuella utvecklingsplaner - i samband med medarbetarmål
- Påverkansmöjligheter på lön, lönekriterier - utveckling av nuvarande lönekriterier
- Erbjuder olika former av hälsofrämjande insatser - föredrag på personaldag, hälsoinspiratörer

På **miljö- och hälsoskyddskontoret** har HR visionen presenterats på avdelningarna. Man har även haft en informationsträff kring flexitidsavtalet och förväntningar på medarbetare. Samtliga chefer har deltagit i olika delar av kommunens bas-program.

De prioriteringar som **räddningstjänsten** gjort under 2011 redovisas under mångfald och jämställdhet, samt hälsa och arbetsmiljö. Räddningstjänsten har tagit ett ställningstagande att inte arbeta separat med HR-frågorna utifrån HR-visionens utformning och den medarbetarenkät som gjordes under hösten, utan att systematiskt arbeta med de problemområden de sedan tidigare identifierat och väva ihop dessa med den ordinarie verksamheten. Räddningstjänsten ser medarbetarenkätens resultat som en bekräftelse på sin lägesanalys och därmed en förstärkande del av redan påbörjat arbete. Räddningstjänsten har under året jobbat aktivt med medarbetarskap, ledarskap och kompetens som en del av den löpande verksamheten, då det är dessa områden som de har mest att vinna på att komma tillrätta med, sett ur både personalens och verksamhetens synvinkel.

Under hösten arbetade **samhällsbyggnadskontoret** tillsammans med stadskontoret med projektet "Attraktiv arbetsplats" och där de tog fram ett antal verksamhetsmål och aktiviteter kopplat till

Human Resources - riktning vision 2020. Verksamhetsmålen är bland annat att genomföra beslutade hälsofrämjande och motivationshöjande aktiviteter, säkerställa erforderlig bemanning i förhållande till arbetsmängd samt säkerställa ändamålsenlig arbetsplatsutrustning.

Det pågår ett intensivt arbete med kompetensutveckling och insatser för att höja statusen inom **servicekontorets** serviceyrken. Marknadsföring och tävlingar är exempel på det. Arbetet på väg mot vision 2020 har utvärderats i en medarbetarundersökning. För servicekontoret har deltagandet varit mycket högt vilket ger de positiva svaren extra tyngd. Dock finns det områden att förbättra inom enskilda arbetsgrupper.

Socialförvaltningens HR funktion gör årliga omvärldsanalyser. Analysen under 2011 och framåt pekar på flera viktiga prioriteringsområden för förvaltningen. Prioriterade områden inom Human Resources under 2011 har varit ledarskap, rekrytering, hälsofrämjande arbete samt kompetens.

Under våren 2011 startade ett arbete på **stadskontoret** för att göra en bedömning av hur nyckelorden i HR-riktlinjen genomsyrar verksamheten. Detta arbete fick namnet "Attraktiv arbetsplats". Tanken var att få en samlad bild över vad som representerar en attraktiv arbetsplats och istället för att ha flera olika handlingsplaner som exempelvis arbetsmiljöplan och jämställdhetsplan skapa ett gemensamt dokument/verksamhetsplan för stadskontoret.

Under året har **teknik- och fritidsförvaltningen** arbetat löpande med dokumentet Human Resources - riktning vision 2020 i samband med interna chefsdagar, i rekryteringar, i samband med medarbetarundersökning med mera.

UL - Utvecklande Ledarskap: UAF har under 2011 arbetat med ledarfortbildning för alla chefer inom **utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen** i form av Utvecklande ledarskap via Actea. UL har som övergripande målsättning att ledaren ska kunna analysera, reflektera över och medvetet utveckla sina dagliga ledarhandlingar med hjälp av modellen Utvecklande ledarskap. "Ledarskap är inte en roll som man kan kliva i och ur, snarare en

filosofi eller ett förhållningssätt i livet där moraliska värderingar och äkthet är oerhört väsentlig över tid. Fortbildningssatsningen fortsätter under 2012.

Flygplatsen satsar fortlöpande på att alla teknikanställda ska uppnå samma utbildnings- och behörighetsnivå.

HR-riktlinjen implementeras och tas upp på arbetsplatsträffarna på **Halmstad & Co.**

Halmstads Energi och Miljö har sedan starten arbetat med sina grundläggande värderingar inbegripet ledarskap och medarbetarskap. Under

året har varje avdelning/team haft i uppdrag att gå igenom dokument "Vår Spelplan", som bland annat omfattar värderingar, medarbetarskap och önskvärt ledarbeteende. Detta arbete fortsätter under 2012.

Halmstad Hamn AB satsar på ökad kompetens inom alla arbetsområdena och en ny organisation med ett tydligare ledarskap.

Under 2012 kommer **Halmstads Stadsnät** att satsa på friskvård - ett testprojekt i samarbete med Previa i syfte att bibehålla eller förbättra den låga sjukfrånvaron.



7.2 Resultat av medarbetarenkäten

Medarbetarundersökningen är ett sätt för kommunen att följa upp hur väl målbilder, verksamhet och arbetsmiljö fungerar och ytterligare stärka arbetet med att etablera en återkommande process på arbetsplatserna som utvecklar verksamhet och arbetsmiljö i dialog med medarbetarna. Undersökningens frågor är framtagna tillsammans med SKOP och utgår till stor del från riktlinjen Human Resources – vision 2020.

Under hösten 2011 besvarade 5 691 medarbetare enkäten, vilket ger en svarsfrekvens om 79 procent. Samtliga förvaltningar och bolag, förutom HFAB, HEM och Hitnet ingick i undersökningen. Nämnade bolag genomförde egna undersökningar 2011 men

kommer att delta i de kommande kommungemensamma undersökningarna. Medarbetarenkäten återkommer 2013 och det finns även möjlighet att genomföra undersökningen 2015.

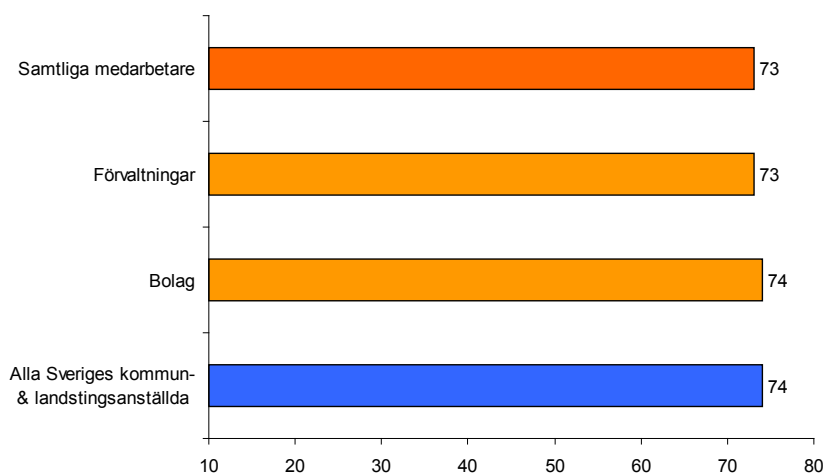
På ett gemensamt plan visar 2011 års undersökning bland annat att NMI, Nöjd Medarbetar-index⁵, ligger i linje med hur NMI brukar se ut i liknande organisationer. Särskilt goda värden finns för frågor som rör arbetstillfredsställelse och upplevelsen av meningsfulla arbetsuppgifter, gott klimat för samverkan och samarbete samt tydlighet i mål, uppdrag och förväntningar. Utvecklingsområden är till exempel att utveckla kvalitén i arbetet samt säkra en god arbetsmiljö.

⁵ Nöjd Medarbetar-index varierar mellan 0 och 100, där 0 är mest missnöjd och 100 mest nöjd.

Nöjd Medarbetar-Index (NMI) är en sammanvägning av svaren på fyra frågor:

- Om du tänker på ditt nuvarande arbete. Vilket övergripande betyg vill du ge det arbetet?
- Hur väl motsvarar ditt nuvarande arbete dina förväntningar?
- Om du jämför ditt nuvarande arbete med ett som är helt perfekt. Hur nära eller långt ifrån anser du att ditt nuvarande arbete motsvarar ett sådant arbete?
- Om du jämför med andra arbeten som du tror att du kan få. Är ditt nuvarande bättre eller sämre?

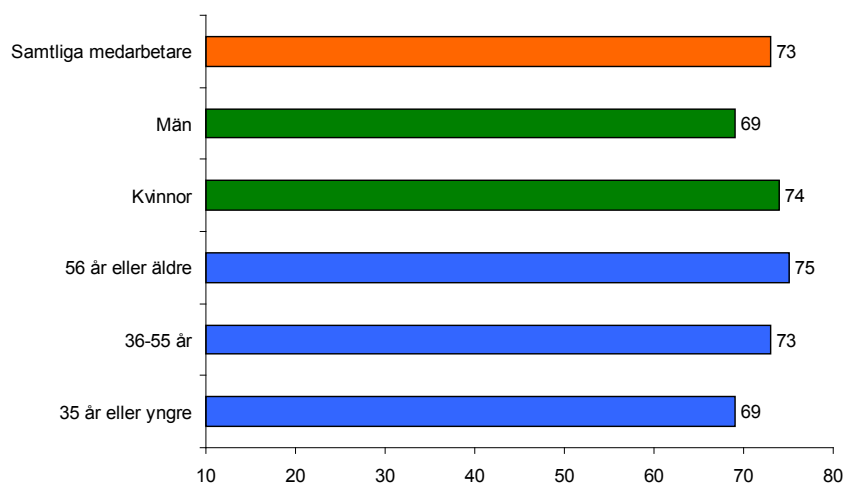
Nöjd Medarbetar-index (NMI)



De kvinnliga medarbetarna är i Halmstads kommun i genomsnitt mer nöjda än de manliga. Nöjd Medarbetar-index är i genomsnitt högre bland de äldre medarbetarna än bland de yngre. Den

nöjdaste åldersgruppen är medarbetare över 55 år. Minst nöjda är medarbetare i åldersgruppen 35 år eller yngre.

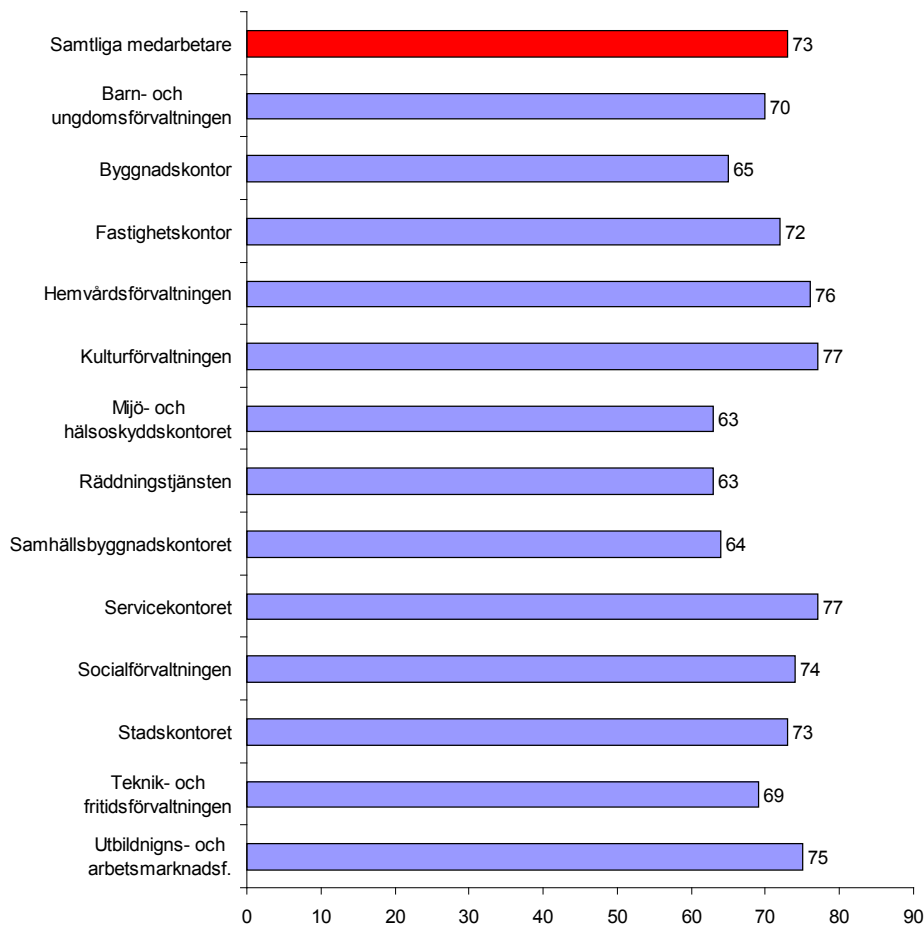
Nöjd Medarbetar-index (MNI)



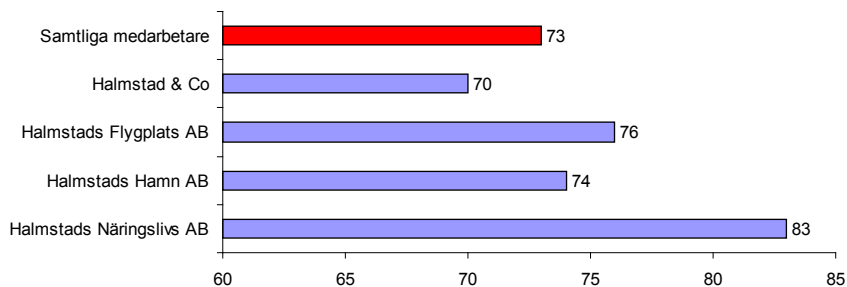
Inom förvaltningarna är NMI i genomsnitt högst inom kulturförvaltningen, servicekontoret, hemvårdsförvaltningen samt utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Det genomsnittliga NMI är lägst inom miljö- och hälsoskyddskontoret, rädd-

ningstjänsten och samhällsbyggnadskontoret. En jämförelse mellan Halmstads kommunala bolag visar att det genomsnittliga NMI är högst inom Halmstads Näringsliv AB och lägst inom Halmstad & CO AB.

Nöjd Medarbetar-index (NMI) inom förvaltningar



Nöjd Medarbetar-index (MNI) inom bolagen



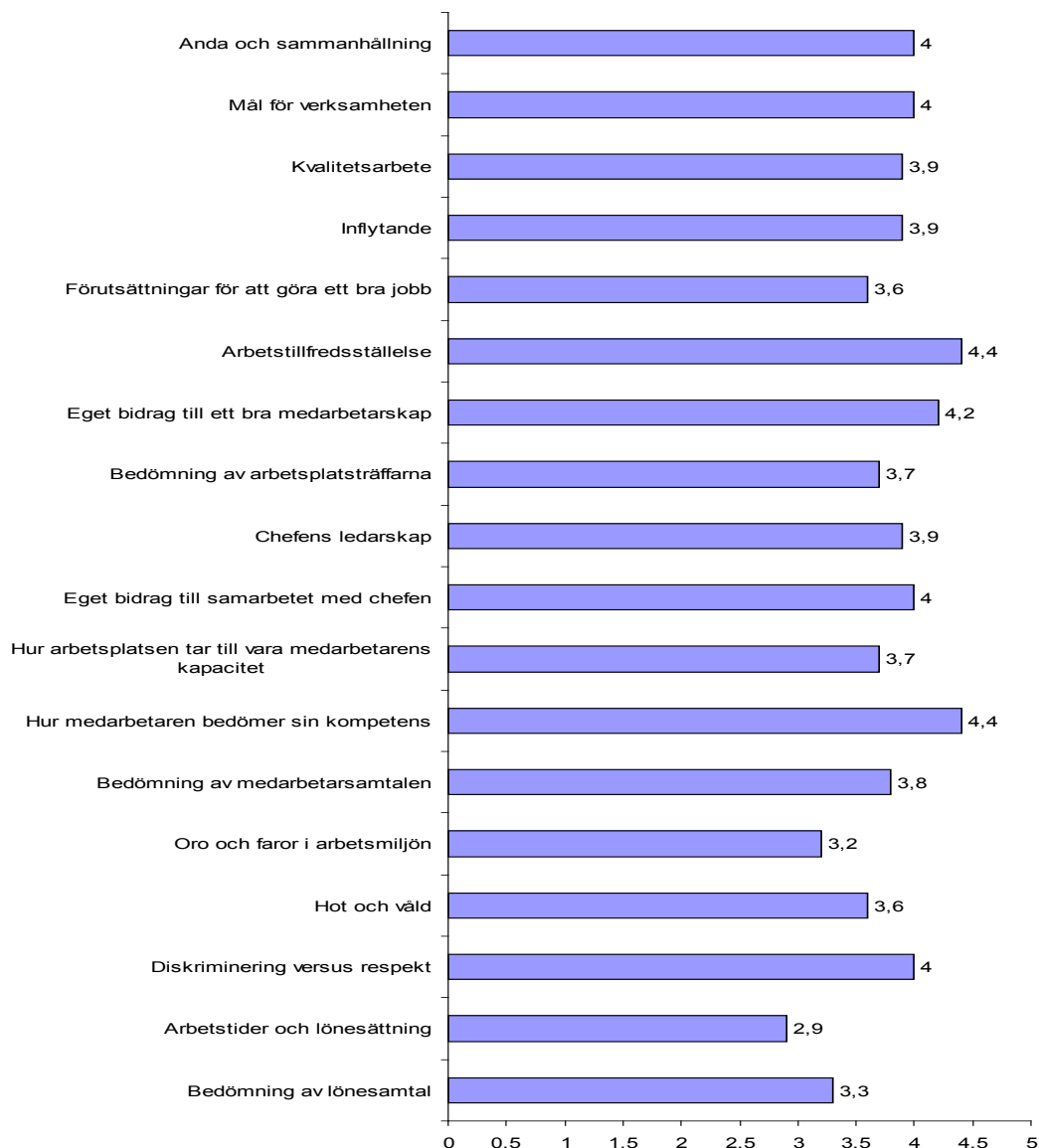
Totalt fick samtliga medarbetare bedöma 51 påståenden inom sin arbetsplats hos Halmstads kommun. Cheferna fick dessutom besvara sju påståenden om chefsrollen. För varje index och de påståenden redovisas ett medeltal, det vill säga ett genomsnittligt svar som vägts samman av svarsalternativen. Medeltalen kan variera mellan 1 och 5. Ju högre medelvärde, desto högre är betyget för ett frågeområde. Påståendena har använts för att skapa sammanfattande index som följer Halmstads kommuns HR-vision.

Högsta genomsnittsbetyg får Arbetstillfredsställelsen och Medarbetarens bedömning av sin egen kompetens. Därefter följer Medarbetarens eget bidrag till ett bra medarbetarskap, Diskriminering versus respekt, Andå och sammanhållning, Mål för verksamheten samt Medarbetarens bidrag till samarbetet med chefen.

Lägsta genomsnittsbetyg får Arbetstider och lönesättning samt Oro för faror i arbetsmiljön. Därefter följer Bedömning av lönesamtal.

Instämmer i index om arbetsförhållanden

Skala mellan 1= Stämmer mycket dåligt och 5= stämmer mycket bra



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

Under 2011 genomfördes för femte gången en inspirationsdag om jämställdhet för nämnds- och bolagspresidier samt chefer. Temat var hur Halmstads kommun kan arbeta med frågorna och vidga dessa mot ett mångfaldsperspektiv. Dagen bjöd på en extern föreläsning genom Pär Johansson från "Glada Hudikteatern" som visade på vilka möjligheter och kompetenser som finns i varje människa. Dagen innehöll även en workshop med avslutande paneldiskussion om hur långt vi kommit i vårt arbete med jämställdhet- och mångfald, vad vi är nöjda med och vad som kan förbättras. Workshopen leddes av Pernilla Lovén, jämställdhetskonsult. Under konferensen deltog cirka 90 av kommunens politiker och chefer.

Insatser inom förvaltningar och bolag

Barn- och ungdomsförvaltningen har deltagit på den årligen återkommande jämställdhetsdagen som anordnades av stadskontoret 2011. Representeranter från den arbetsgrupp som tagit fram förvaltningens jämställdhetsplan och HR deltog.

Fördelningen mellan antal män och kvinnor är 50 procent på **byggnadskontoret**. Vid nyrekryteringar under 2011 har cirka 25 procent invandrabakgrund.

Fastighetskontorets jämställdhetsplan belyser områdena, arbetsförhållanden, föräldraskap, sexuella trakasserier, kompetensutveckling, rekrytering och löneskillnader. Kopplat till dessa områden tog kontoret fram olika jämställdhetsmål samt aktiviteter.

Hemvårdsförvaltningens mål är att öka andelen män. Vid extern rekrytering anges i annonser att man gärna ser manliga sökanden. Under 2011 ökade andelen män med 3 procent.

På **kulturförvaltningen** har jämställdhetsfrågor diskuteras vid arbetet med HR-vision 2020. Respektive chef ansvarar för att jämställdhetsplanen efterlevs inom sitt ansvarsområde.

Under hösten anordnades det en jämställdhetsdag för **miljö- och hälsoskyddskontoret**. Syftet med dagen var att fortsätta arbetet med kontorets jämställdhetsplan. Genom grupparbete diskuterades olika områden såsom föräldraskap och arbete, kompetens och arbetsförhållanden.

Vårt samhälle blir alltmer mångkulturellt. **Räddningstjänsten** måste vara väl förberedd i mötet med denna verklighet såväl inom organisationen som ute i samhället. Detta kräver förändring av räddningstjänstens interna kultur och attityder kring underrepresenterade grupper. Anställda som avviker från outtalad norm har idag inte samma möjligheter som övriga anställda att vara en del av gemenskapen. Därför har arbete påbörjats med att skapa en tillåtande arbetsmiljö bland all personal. Samtliga anställda ska visa respekt för varandra och alla ska känna sig välkomna som kolleger. I arbetsmiljöuppdraget ingår även att ge bättre förutsättningar att lösa räddningstjänstens uppdrag efter omfördelning av resurser och förtydligande av mål och uppdrag för samtlig personal. Först när dessa grundläggande behov är tillfredsställda internt kan man titta mer systematiskt på mångfald och jämställdhetsfrågorna i ett vidare perspektiv.

Då **samhällsbyggnadskontoret** är en ny verksamhet med sammanslagning av verksamheter från stadskontoret, byggnadskontoret och fastighetskontoret har arbetet under 2011 främst inriktats mot teambildande och hälsofrämjande insatser. Kontoret har sett det nödvändigt att prioritera denna typ av insatser.

Städservice på servicekontoret upprepade den populära aktiviteten Kulturdag som en start efter semestrarna 2011. Temat var mångfald och friskvård. Personal från olika länder kom festklädda, dansade och provade på olika aktiviteter. Nytt för i år var politikernas deltagande, både kommunråd och servicenämnd mötte upp för en fantastisk upplevelsedag.



Socialförvaltningen har framför allt arbetat med integrering av jämställdhetsarbetet i verksamhetsstyrningen. Detta arbete kommer att fortsätta under 2012. Vad gäller jämställdhetsintegrering arbetar förvaltningens ESF projekt Clavis med metodutveckling, detta tätt sammankopplat med kunskapsutveckling för personalen.

Stadskontoret har bildat grupper för att diskutera attraktiv arbetsplats samt områdena jämställdhet och mångfald utifrån HR-riktlinjen samt rådande lagstiftning. Utifrån gruppdiskussionerna skapades en verksamhetsplan med personalmål inriktade på bland annat jämställdhet och mångfald.

Teknik- och fritidsförvaltningen har under året genomfört en enkätundersökning som påvisade att kvinnorna i förvaltningen känner sig förfördelade i sin yrkesutövning utifrån kön. Detta resultat, tillsammans med årets medarbetarenkät, samt det uppnådda målet med information/utbildning i jämställdhetsintegrering och diskrimineringslag-

stiftningen, gör att det inför 2012 har planerats att nya aktiviteter ska arbetas fram. Syftet är att främja mångfalds- och jämställdhetsarbetet.

Förbättringsområden inom **utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen** som särskilt uppmärksammas är; kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro, hur man kan underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap, hur man ska förebygga och förhindra sexuella trakasserier samt hur man skapar jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom alla kategorier av arbeten. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen värdesätter de kvaliteter som en jämn ålders- och könsfördelning samt etniskt och kulturell mångfald tillför verksamheten.

Flygplatsen har inte haft någon mångfalds- och jämställdhetsplan under 2011 men den finns med i affärsplanen för 2012.

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 är det en överrepresentation av kvinnliga anställda på Lilla torg och en överrepresentation av manliga anställda på Halmstad teater. Vid nyanställningar uppmuntras att sökande från underrepresenterade arbetsgrupper anställs.

Under 2011 genomfördes en jämställdhetsenkät till samtliga anställda inom **HEM-koncernen**. Denna enkät har återskärats till och diskuterats med samtliga anställda i samband med arbetsplatsträffar. Jämställdhetsplanen har under året reviderats efter genomgångna uppföljningar.

I samband med rekryteringar på **Halmstads IT-nät** beaktas både jämställdhet och mångfald.

Halmstad Hamn AB är en arbetsplats där kvinnor och män ska ha lika rättigheter och skyldigheter. Genom teknisk utveckling har den fysiska arbetsmiljön förändrats vilket innebär att de flesta arbetsuppgifter passar såväl kvinnor som män. Några problem att förena arbete och föräldraskap förekommer inte, utan kommer fortsättningsvis kunna kombineras på ett bra sätt för både arbetstagare som arbetsgivare.

8.2 Anställda i Halmstads kommun med svensk/utländsk bakgrund

I nedanstående tabell redovisas antalet medarbetare med svensk respektive utländsk bakgrund. I uppgifterna ingår tillsvidare-, visstid-, och timlönad personal inom både förvaltningar och bolag. Uppgifterna avser 2008 och 2009 och utgår från SCB:s

statistik. Jämförande statistik för 2010 och 2011 finns inte tillgänglig i nuläget.

2008 och 2009 var 13 procent av Halmstads kommuns medarbetare utrikes födda. 2009 kom 5 procent, från forna Jugoslavien.

	2008	2009
Utrikes född	1198	1163
Inrikes född med två utrikes föräldrar	214	226
Inrikes född med en inrikes och en utrikes född förälder	635	607
Inrikes född med två inrikes födda föräldrar	7190	7027

8.3 Presentation av ledningsgrupper

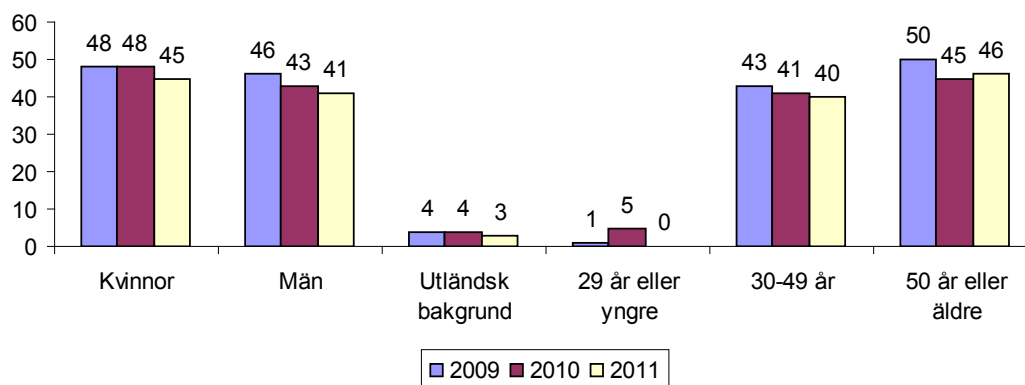
Nedan presenteras antalet kvinnor, män, antalet deltagare med utländsk bakgrund samt åldersfördelning för förvaltningarnas ledningsgrupper per den 31 december 2009, 2010 och 2011.

Av totala antalet deltagare är 51 procent kvinnor (53 % 2010 och 51 % 2009). Mer än hälften av ledningsgruppens deltagare är 50 år eller äldre,

ingen är 29 år eller yngre. 3 procent har utländsk bakgrund.

Observera att definitionen ledningsgrupp varierar mellan förvaltningarna och bolagen. Deltagare kan vara såväl chefer som andra befattningshavare. I vissa ledningsgrupper finns både HR- och ekonomistöd men dessa finns inte med i statistiken.

Ledningsgrupper - förvaltningar



Ledningsgrupper 2011

Förvaltning	Kvinnor	Män	Utländsk bakgrund	29 år eller yngre	30-49 år	50 år eller äldre
Barn- och ungdomsförvaltningen	5	2	1	0	2	5
Byggnadskontoret	2	1	0	0	2	1
Fastighetskontoret	3	5	0	0	4	4
Hemvårdsförvaltningen	8	0	0	0	2	6
Kulturförvaltningen	5	3	1	0	2	6
Miljö- och hälsoskyddskontoret	2	2	0	0	3	1
Räddningstjänsten	2	4	0	0	3	3
Samhällsbyggnadskontoret	1	2	0	0	3	0
Servicekontoret	3	4	1	0	6	1
Socialförvaltningen	5	3	0	0	3	5
Stadskontoret	1	5	0	0	2	4
Teknik- och fritidsförvaltningen	4	7	0	0	5	6
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	4	3	0	0	3	4
Totalt	45	41	3	0	40	46

Inom bolagens ledningsgrupper är 30 procent kvinnor. Mer än hälften, 54 procent, är mellan 30 och 49 år. Ingen är 29 år eller yngre, en person har utländsk bakgrund. Jämförande statistik för 2009 och 2010 saknas.

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)	1	5	0	0	1	5
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	4	4	0	0	8	0
Halmstads Flygplats	0	3	0	0	2	1
Halmstads Hamn och Stuveri AB	1	5	1	0	3	3
Halmstads IT-nät (Hitnet)	1	3	0	0	3	1
Halmstads Näringsliv AB	0	0	0	0	0	0
Totalt	10	23	1	0	18	15

9. Hälsa och arbetsmiljö

På arbetsplatsen är hälsan inte bara en personlig angelägenhet utan en gemensam resurs som är avgörande för organisationens prestation. Ett bra ledarskap, ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och en väl fungerande företagshälsovård är viktiga faktorer för att skapa en konkurrenskraftig och hälsosam arbetsplats.

9.1 Arbetsskador

Antalet rapporterade arbetsskador har ökat markant sedan 2010 års redovisning. Ökningen kan bero på att förvaltningarna under året infört en ny rutin kring rapportering av arbetsskador. Varje förvaltning ansvarar nu för att registrera "sina"

arbetsskador. Tidigare år har företagshälsovården sammanställt kommunens arbetsskador utifrån de anmälningar som förvaltningarna har skickat in.

2011 rapporterades 288 arbetsskador inom förvaltningarna. Av dessa kategoriseras en majoritet som olycksfall (239 st), därefter kommer färdolycksfall (42 st) och resterande (7 st) som sjukdom eller annan ohälsa i arbetet. Av arbetsskadorna beror skadorna oftast på att den skadade föll.

2011 rapporterades 34 arbetsskador inom bolagen. Av dessa kategoriseras samtliga som olycksfall.

Förvaltning	2009	2010	2011
Arbetslivsförvaltningen	4	5	0
Barn- och ungdomsförvaltningen	28	21	72
Byggnadskontoret	1	0	0
Fastighetskontoret	1	1	0
Hemvårdsförvaltningen	118	163	155
Kulturförvaltningen	0	2	3
Miljö- och hälsoskyddskontoret	0	0	0
Räddningstjänsten	4	4	6
Samhällsbyggnadskontoret	*	*	0
Servicekontoret	9	6	13
Socialförvaltningen	16	13	11
Stadskontoret	1	0	0
Teknik- och fritidsförvaltningen	15	10	15
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	*	*	13
Utbildningsförvaltningen	11	7	0
Totalt	208	232	288

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

Arbetskadorna inom förvaltningarna

Typ av arbetsskada	Antal
Olycksfall	239
Färdolycksfall	42
Sjukdom	7
Totalt	288

Vad sammanfattar olyckan?	Antal
Den skadade föll	98
Skadad av person	49
Den skadade slog eller stötte emot något	15
Snedtramp, feltramp	9
Fysisk överbelastning	32
Skadad av hanterat föremål	21
Hot och våld eller hot om våld	15
Skadad av fallande/flygande föremål	6
Kontakt med kemiskt ämne	2
Skada av maskin etc.	4
Skadad av djur	1
Fordonsolycka eller påkörning	17
Psykisk överbelastning	1
Ej angivet orsak	18
Totalt	288

Arbetskadorna inom bolagen

Typ av arbetsskada	Antal
Olycksfall	34
Färdolycksfall	0
Sjukdom	0

Bolag	Antal
Halmstad & Co	0
Halmstads Energi o Miljö (HEM)	26
Halmstads Fastighets AB (HFAB)	1
Halmstads Flygplats	0
Halmstads Hamn och Stuveri AB	7
Halmstads IT-nät (Hitnet)	0
Halmstads Näringsliv AB	0
Totalt	34



9.2 Företagshälsovård

Den 1 januari 2011 övergick kommunens företags-hälsovård, Kommunhälsan, till Previa Företagshälsa. Upphandlingen omfattar företagshälsovård för alla anställda inom förvaltningar och bolag i Halmstads kommun. Övergången är en följd av kommunstyrelsens beslut om att konkurrensätta kommunens interna företagshälsovård.

Företagshälsovården är en viktig resurs för det hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetet på både organisation, grupp och individ-nivå. Halmstads kommuns ambition är att företags-

hälsovården ska arbeta proaktivt och preventivt och göra färre akuta insatser.

Enligt Previa har samtliga förvaltningar och bolag under 2011 använt sig av Previa för leverans av företagshälsovård. Previas statistik visar att av total utförd tid 2011, 7 824 timmar, är 24 procent av främjande karaktär, 58 procent förebyggande 18 procent rehabiliterande. Sammanlagt har cirka 3 700 personer varit i kontakt med Previa individuellt och cirka 300 olika grupper med varierande antal deltagare under 2011.

Previas

Avser Halmstads Kommun, Totalt 2011

Åtterrapporing enligt 9-fältaren

i timmar

	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation	40	2 010	404	2 453
Grupp	36	629	913	1 577
Individ	1 341	1 916	538	3 795
Totalt	1 416	4 555	1 854	7 824

i %

	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation	1%	26%	5%	31%
Grupp	0%	8%	12%	20%
Individ	17%	24%	7%	48%
Totalt	18%	58%	24%	100%

Främjande insatser

De främjande insatserna handlar om utbildning i Hälsofrämjande Ledarskap, föreläsningar, inspiration till medarbetare, arbetsledare, hälsoinspiratörer och övriga inom HR, medverkan i informations-träffar och samverkansforum, planering av frisk-vårdsinsatser, handledning och grupputveckling, samt individuella undersökningar och coachande hälsosamtal. Samtliga förvaltningar och bolag har avropat någon form av hälsofrämjande insatser

under 2011, vilket också var den uttalade ambitionen för året.

Förebyggande insatser

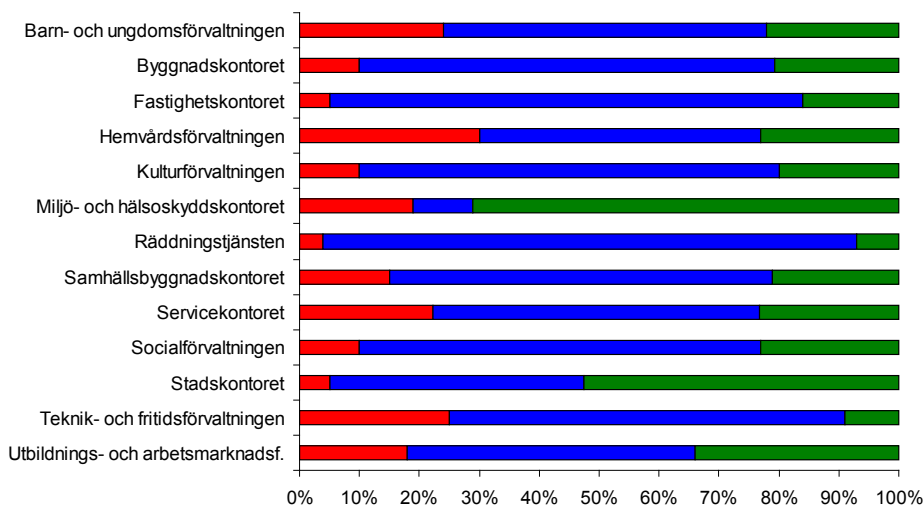
De förebyggande insatserna omfattar bl.a. lagstadgade undersökningar (322 st), ergonomiska genomgångar av arbetsplatser (111), hjälp och stöd i anpassning av arbetsmoment, coachande samtal i samband med förändring, och mätningar/korrigeringar i den fysiska arbetsmiljön.

Rehabiliterande insatser

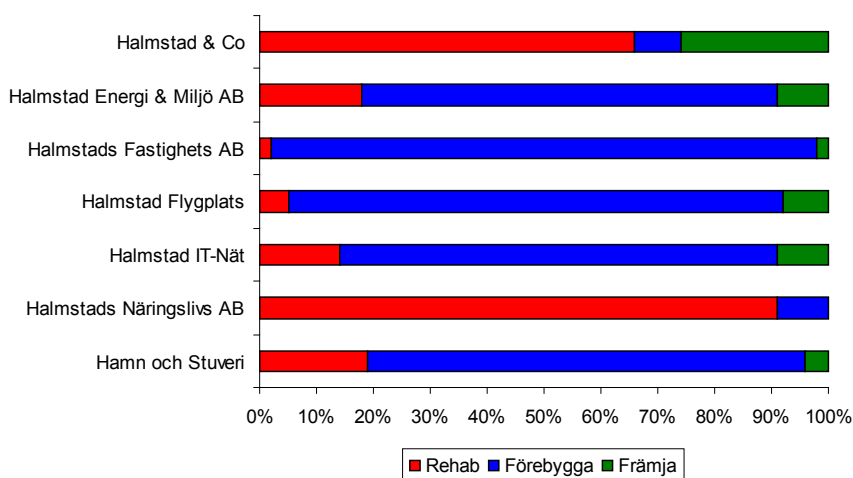
Individuella rehabiliteringsärenden (1003 st) har huvudsakligen handlat om stödsamtal och bedömningar av arbetsförmåga. På gruppnivå har så kallade "Friskgrupper" genomförts, liksom ett antal konfliktlösande insatser. Ett fåtal kartläggningar med tillhörande åtgärdsförslag kan också ses som efterhjälpande i sin karaktär.

Fördelningen av rehabiliterande, förebyggande och hälsofrämjande tjänster för förvaltningar och bolag presenteras i nästkommande diagram. Inom samtliga förvaltningar dominerar förebyggande och främjande tjänster. Detsamma gäller inom bolagen förutom på Halmstad & Co samt inom Halmstads Näringslivs AB där rehabiliterande tjänster dominerar.

**Fördelning av utförda tjänster inom förvaltningarna
januari - december 2011**



**Fördelning av utförda tjänster inom bolagen
januari - december 2011**



9.3 Genomförda hälsofrämjande insatser

I början av 2011 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 2012.

Under 2011 har cheferna inom **barn- och ungdomsförvaltningen** genomfört hälsofrämjande insatser för sin personal med stöd av befintliga hälsoinspiratörer. De av stadskontoret tilldelade medlen för 2011, 495 t kr, har använts till hälsofrämjande aktiviteter och trivselaktiviteter av olika slag såsom bowling, stavgång, gympa, linedance, bokkvällar och inspirationsföreläsningar om stress, kost och motion. Förvaltningen har under året även avsatt egna medel som bland annat använts till samtalsstöd och handledning, resursförstärkning för att förebygga långtidssjukskrivning, konflikthantering, arbetslagsutveckling och coaching.

På **byggnadskontoret** har olika hälsofrämjande och sociala aktiviteter genomförts under året som kanotpaddling, bowling, kick off, mm. Previa har genomfört flera arbetsmiljöinsatser inom teambuilding och kränkande särbehandling.

Fastighetskontoret har satsat på gemensamma aktiviteter som att gå på ishockey, VM-förberedande landskamp mellan Sverige och Tyskland i Arenahallen och möjlighet till att följa med vid en segling under Tall Ships Races.

Hemvårdsförvaltningens hälsoinspiratörer har under året anordnat aktiviteter ute i sina arbetsgrupper. Centrala medel har använts till delfinansiering av dessa aktiviteter. Arbetsplatsförlagda utbildningsdagar/temadagar där arbetsgrupper arbetat strukturerat med bland annat ekonomi, anställning (skyldigheter och rättigheter), värdegrund och bemötande.

Kulturförvaltningen har arbetat hälsofrämjande

med hjälp av centrala hälsofrämjande medel och inom ordinarie budget. Med centrala medel har föreläsning om hälsa genomförts på personaldag under hösten. Då introducerades också tanken om att införa hälsoinspiratörer på förvaltningen. Efter ansökningsförfarande valdes tre personer ut, vilka påbörjar utbildning och inleder sitt arbete under 2012.

Inom ordinarie budget:

- organiserade personalföreningen aktiviteter efter arbetstid för förvaltningens personal
- genomfördes organisationsförändring med ytterligare en chefsnivå, vilket ger bättre förutsättningar för ett nära ledarskap
- utökades SMART arbetet genom att ytterligare arbetsplatser utbildats och påbörjat arbete med lean
- avsätts 40 timmars arbetstid per hälsoinspiratör och år från 2012.

Miljö- och hälsoskyddskontoret påbörjade arbetet med en handlingsplan för hot och våld inklusive en riskkartläggning. Under hösten gjordes även en medarbetarenkät. Nio friskvårdsaktiviteter har hållits under året, bland annat stegtävling, fågelskådning, simning och svampexkursion

Räddningstjänsten har bland annat satsat på inköp av Kettlebells, samt utbildning av flera instruktörer. Syftet är att skapa möjligheter för en mer varierad och modern fysträning, samt underlätta för en professionell rehabiliteringsträning på arbetstid. Denna satsning kunde genomföras tack vare de centrala medel som förvaltningen fått.

Alla medarbetare på **samhällsbyggnadskontoret** har inledningsvis erbjudits att genomföra en så kallad friskprofil hos Previa. Resultatet av friskprofilen har dels hanterats på individuell basis mellan medarbetare, dennes chef och Previa samt på grupp-nivå. Våren 2011 kompletterades friskprofilen med två stycken enkäter med inriktning på arbetsmiljö och upplevd hälsa. Efter utvärdering av enkätsvaren togs en plan fram för hälsofrämjande aktiviteter. Under året har tre av totalt sex föreläsningar med tillhörande aktivitet genomförts. De teman som behandlas i aktivitetspaketet är: motion, arbetsglädje, motivation/ledarskap/medarbetarskap, stresshantering, sömn/återhämtning och kost.

Kulturdagen på **servicekontoret** var en aktivitet med kombinationen hälsa/ arbetsmiljö och mångfald/kultur. Den genomfördes vid höstterminens start för 200 anställda inom städservice och särskilt inbjudna från bland annat företagshälsovården och den politiska ledningen. Aktiviteten finansierades till en del med centrala medel för hälsofrämjande arbete. Temat friskvård inbjöd till både Zumba, Yoga, Qigong och Linedance.

Varje vår genomför **teknik- och fritidsförvaltningen** en gemensam städdag ute i kommunen. Aktiviteten är inte bara att få en stad som är trevlig att vistas i utan även en friluftsdag där man bryter gränser mellan avdelningar och alla får möjlighet att vistas ute och möta nya kolleger.



Socialförvaltningen beslutade i SOSAM (förvaltningens samverkansgrupp) att medel för 2011 skulle förvaltas och planeras inom förvaltningens Idrott och Kulturförening. Medlen för 2011 har fördelats både till större arrangemang för samtlig personal men även gruppaktiviteter i hälsofrämjande syfte. Utifrån resultatet av förvaltningens medarbetarenkät, handlingsplaner, diskussion i SOSAM och inkomna önskemål har man valt följande fokusområden: rörelse, återhämtning och vi-känsla.

2011 genomförde Previa en så kallad balansprofil på **stadskontorets** medarbetare. Syftet med balansprofilen var att kartlägga friskfaktorer hos individen och organisationen, samt att ge underlag till åtgärder som möjliggör långsiktig planering och satsning på arbetsmiljö och hälsofrämjande medel.

Gemensamma aktiviteter för hela **utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen** i form av UAF Championship under sex veckor på våren med en förvaltningsgemensam avslutning. Totalt 226 medarbetare deltog uppdelat på 30 lag. Hälsoinspiratörerna har haft 150 kr/anställd till förfogande för att använda på respektive enhet för att stimulera till hälsofrämjande insatser.

Flygplatsen arbetar fortlöpande med att förbättra arbetsmiljön och på att främja alla medarbetares hälsa. Det görs insatser på många olika områden, till exempel i form av utbildning, noggrant underhåll/ kontroll/ nyinköp av utrustning och maskiner, ergonomikonsultationer, årliga hälsokontroller samt årligt friskvårdsbidrag och 1-2 timmars schemalagd träning per vecka. Inga arbetsskador rapporterades under 2011.

Alla i arbetsledande ställning på **Halmstad & Co** ska se till att centrala föreskrifter och lokala riktlinjer angående arbetsmiljön följs på arbetsplatserna. Under 2102 planeras en flytt till nyrenoverade lokaler i Fattighuset, medarbetarna är involverade i processen.

All personal inom **Halmstads Energi och Miljö** har utbildats i HLR-utbildning samt även utbildning i Hjärtstartare då det har köpts in ett antal av dessa. Under 2011 blev HEM certifierade för sitt arbetsmiljöarbete enligt OHSAS 18001. Medarbetarnas friskvårdsaktiviteter stimuleras genom ett friskvårdsbidrag samt att det finns massage.

På **Halmstads IT-nät** har samtliga medarbetare genomgått utbildning i medarbetarskap.

Halmstads Hamn AB satsar på vibrationsmätning för arbete i maskin och individuellt utprovade hörselproppar. Friskvårdssatsningar såsom, massage och träningskort är andra satsningar Allt detta inom budget.



9.4 Övertid

Under 2011 ökade totalt sett antalet personer som nått övertidstaket, 200 timmar. Teknik- och fritidsförvaltningens ökning beror på mycket snö/is och vid några tillfällen i kombination med vattenläckor vilket medförde ett stort uttag av övertid. Totalt har tre medarbetare inom barn- och ungdomsförvaltningen under 2011 nått övertidstaket 200 timmar. Samtliga innehar deltidstjänster och en majoritet av tiden är fyllnadstid. I två av fallen har tjänsterna utökats under året.

Under 2011 är det en medarbetare inom räddningstjänsten som arbetat för många övertidstimmar. I tabellen framgår det att två brandmän som arbetat mer än 200 timmar övertid, men en av dessa har inte arbetat så många timmar i praktiken. Inom servicekontoret avser mer än 150 timmar fyllnadslön för arbete under ferier.

Inom **Halmstad & Co** har tre personer nått övertidstaket och det beror bland annat på Tall Ships Races samt att det aldrig har varit så många evenemang samtidigt under en sommar.

Förvaltning	Antal 2010	Antal 2011
Barn- och ungdomsförvaltningen	4	3
Fastighetskontoret	5	0
Hemvårdförvaltningen	0	0
Räddningstjänsten	1	2
Servicekontoret	0	2
Teknik- och fritidsförvaltningen	5	8
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	*	1
Totalt	15	16

* Ny förvaltning fr.o.m. 1 januari 2011

10. Sammanfattande analys

Årets personalredovisning visar att andelen tillsvidareanställda ökat inom förvaltningarna men minskat inom bolagen. Det finns dock förvaltningar där visstidsanställningarna har ökat i antal. Vikande elevunderlag och oro över hur många elever kommunen kommer att tappa vid kommande friskoleetableringar samt svårighet att hitta behöriga lärare, till exempel yrkeslärare är några exempel på ökat antal visstidsanställningar. Att i större utsträckning än tidigare använda sig av tidsbegränsade anställningar vid återbesättande av lärartjänster har setts som en långsiktig personalplaneringsåtgärd för att undvika framtida uppsägningar. Inom andra områden är rekryteringsbehovet stort de kommande åren då många års samlad kompetens lämnar kommunen vid framtida pensionsavgångar. Det är därför av stor vikt att Halmstads kommun är en attraktiv arbetsgivare som lockar kompetenta medarbetare till kommunen samtidigt som det är viktigt att arbeta med en medveten personalförsörjning för att förhindra uppsägningar till följd av arbetsbrist.

I 2011 års medarbetarundersökning kan man utläsa att de flesta är nöjda med den sysselsättningsgrad de har idag. Det är fler som vill gå ner i sysselsättningsgrad än som vill öka sin arbetstid. Det är dock fortfarande en ojämn fördelning mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad. Kommunens manliga medarbetare har i genomsnitt högre sysselsättningsgrad än kvinnorna. Detta gäller även på kvinnodominerade förvaltningar.

Sjukfrånvaron har ökat något och det är färre medarbetare som inte har haft en enda sjukdag under 2011. Vid en jämförelse mellan könen visar statistiken att kommunens kvinnor i högre utsträckning än sina manliga kollegor har haft sjukfrånvaro under året. Trots högre sjukfrånvaro är de kvinnliga medarbetarna i kommunen i genomsnitt mer nöjda än de manliga (enligt 2011 års medarbetarundersökning). Nöjd Medarbetar-index är i genomsnitt högre bland de äldre medarbetarna än bland de yngre. Den nöjdaste åldersgruppen är medarbetare över 55 år. I denna grupp har sjukfrånvaron minskat. Minst nöjda är medarbetare i åldersgruppen 35 år eller yngre. Här har sjukfrånvaron ökat jämfört med

föregående års mätning. Om det finns en koppling mellan nöjdhet och sjukfrånvaro är dock osäkert. Det finns förvaltningar och bolag som har lågt NMI och hög sjukfrånvaro men det finns också motsatsen, lågt NMI men inte speciellt hög sjukfrånvaro.

För att kommunen ska dra nytta av den genomförda medarbetarundersökningen är det viktigt att resultatet följs upp ute i de olika verksamheterna. Det gäller att arbeta med och utveckla de faktorer som har relativt stor påverkan på Nöjd Medarbetarindex (enligt SKOP). Till exempel oro för omorganisationer och förändrade arbetsuppgifter, att minimera risken för att skadas eller bli sjuk på grund av arbetet, att bli bättre på att rätta till fel och brister i arbetsmiljön samt att skapa större nöjdhet med arbetsmiljön.

Medarbetarnas förutsättningar så att de kan göra ett bra jobb bör också prioriteras. Det gäller bland annat att ge förutsättningar så att medarbetarna hinner med sina arbetsuppgifter samt att arbetet organiseras så att medarbetarna får bättre ork över för en aktiv fritid (SKOP).

Även kvalitetsarbetet bör förbättras med avseende på den service som verksamheterna ger medborgarna och kunderna. Kommunen bör regelbundet arbeta med att utvecklas, arbetet medför att avhjälpa fel och brister samt höja kvaliteten på arbetet (SKOP).

Förutom dessa faktorer har Halmstads kommun iakttagit att undersökningen indikerar ett behov av utveckling av chefer och ledare. Särskilt bör detta inriktas på hur chefernas engagemang och kommunikativa förhållningssätt kan stärkas.

Ett ytterligare generellt utvecklingsområde är att stärka arbetet med medarbetarsamtal, individuella utvecklingsplaner och lönesamtal. Det är angeläget att kommunen centralt bidrar med verktyg och mallar som stödjer chefer och medarbetare i att utveckla innehållet i dessa processer.

Previas analys om samarbetet med Halmstads kommun

Uppnådda mål

Vårt samlade mål för allt vårt arbete gentemot Halmstads kommun 2011 har varit att bidra till kommunens egna mål och visioner. Det är vår förhoppning att kontakten med chefer, medarbetare och arbetslag har bidragit till att skapa en hälsosam arbetsmiljö med hög trivsel, arbetsglädje och förutsättningar för goda prestationer.

Ett tydligt uttalat mål var att bistå beställande arbetsledare och chefer i att flytta fokus från ett rehabiliterande till ett förebyggande/främjande perspektiv. Med facit i hand är det tydligt att tyngdpunkten verkligen kom att falla på såväl främjande som förebyggande insatser.

En annan ambition var att kunna tillgodose alla de önskemål om hjälp och stöd som förvaltningarnas och bolagens ledningar presenterade, och att göra detta inom önskad tid. Det glädjer oss att konstatera att vi, efter att ha fångat upp uttalade önskemål och behov och utformat åtgärdsförslag för att hantera dessa, har kunnat svara upp mot alla önskemål inom önskad tid.

Kvalitetsmässigt har inga formella klagomål eller anmälningar inkommit. Våra egna kontroller uppdagade endast ett fåtal mindre avvikelser av administrativ karaktär, vilka samtliga är åtgärdade.



