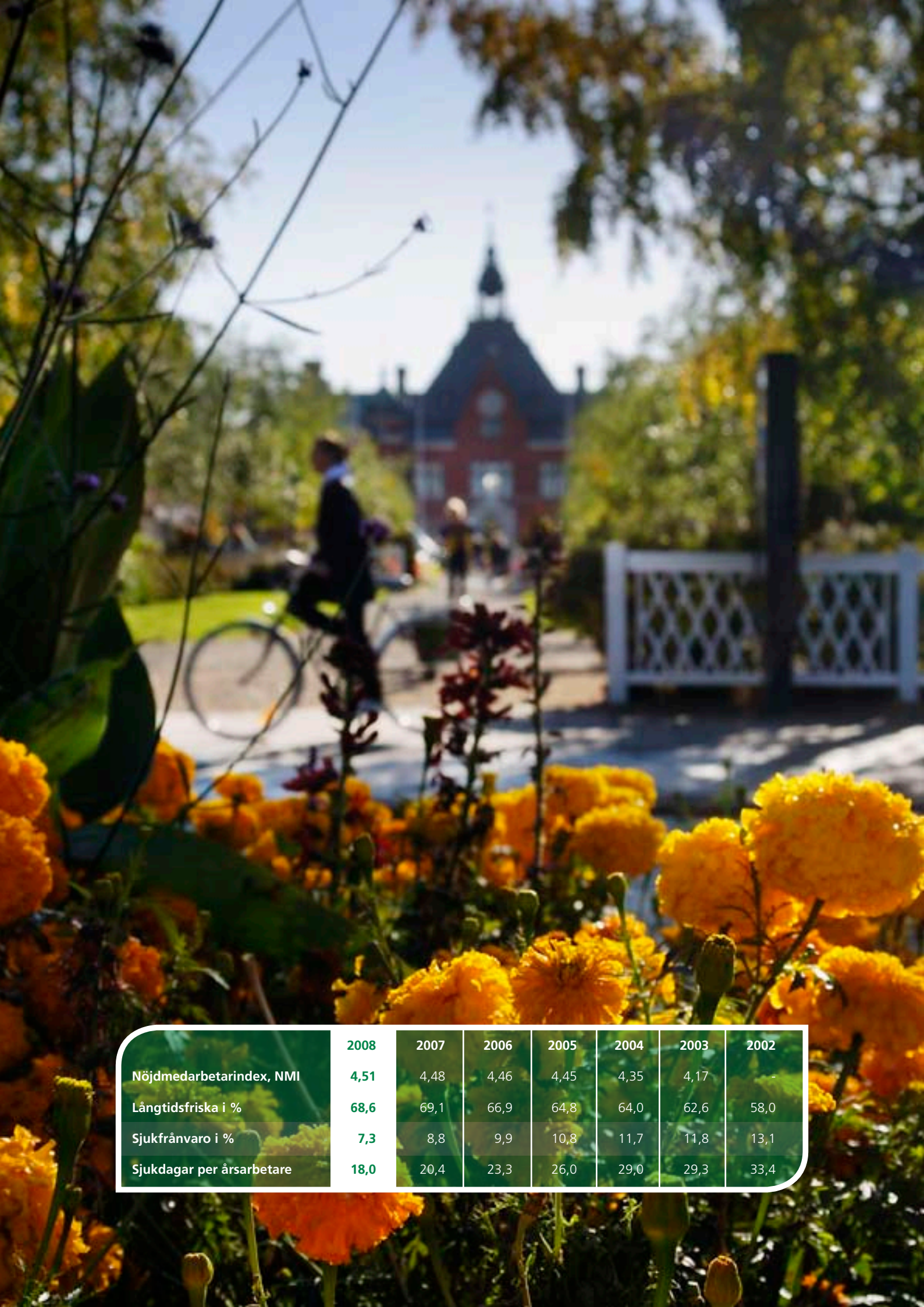


Hälsobokslut 2008

Personalpolitiska mål och hälsofrämjande insatser, Umeå kommun





	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Nöjdmedarbetarindex, NMI	4,51	4,48	4,46	4,45	4,35	4,17	-
Långtidsfriska i %	68,6	69,1	66,9	64,8	64,0	62,6	58,0
Sjukfrånvaro i %	7,3	8,8	9,9	10,8	11,7	11,8	13,1
Sjukdagar per årsarbetare	18,0	20,4	23,3	26,0	29,0	29,3	33,4



Umeå kommuns interna kvalitetsutmärkelse, Årets verksamhet, tilldelades Sandalidens skola. I juryns motivering framgår att Sandalidens skola är en mycket utvecklingsinriktad verksamhet där man på ett tydligt sätt kopplar sina målsättningar till aktiviteter som leder till mycket fina resultat. Priset bestod av diplom, blommor och en prischeck på 200 000 kr. På bilden är Maria Almgren Palm, Catarina Brandén, Carina Strandgren och Karin Leppänen.

Hedersnämningen gick till följande verksamheter: miljö- och hälsoskydd, städservice, gruppboendet Herrgårdsvägen 7 samt demensboendet Sjöbacka.

Innehåll Hälsobokslut år 2008

3	Innehållsförteckning
4	Inledning
4	Hälsobokslutsmodellen
4	2008 års resultat
5	Personalresurser
6	Personalpolitiska mål
7	Ökad hälsa och halverad sjukfrånvaro
8	Medarbetarenkäten
10	Framgångsfaktorer
11	Fortsatt utveckling
	Tabellbilaga
12	Innehåll tabellbilaga
13	Tabeller

► Hälsobokslut 2008

Produktion: personalenheten, stadsledningskontoret, Umeå kommun
Ansvarig: Birgitta Forsberg, personaldirektör

Layout: Plakat

Bilder: Håkan Göransson, Mikael Lundgren, Andreas Nilsson, Lars-Göran Norlin, Monica Rudehäll m fl

Tryck och repro: Markaryds Grafiska, 2009

För ej beställt material ansvaras ej.

Inledning

Umeå kommuns hälsobokslut för 2008 har sitt ursprung i det nationella projekt som bedrevs under åren 2003–2005 i samarbete med IPF – Institutet för personal- och företagsutveckling. Syftet med hälsobokslutet är att skapa ett lärande kring hälsa och arbetsmiljö och även bidra till större medvetenhet om dessa komponenters inverkan i den dagliga verksamheten. Vi ser hälsobokslutet som ett värdefullt komplement till den traditionella ekonomistyrningen och i det fortsatta utvecklingsarbetet vill vi undersöka möjligheterna att helt integrera dessa delar.

Hälsobokslutet ska stödja vår arbetsmiljöpolicy och de av kommunfullmäktige antagna personalpolitiska målen. Hälsobokslutet har ett salutogent perspektiv och tar därigenom utgångspunkt i det hälsofrämjande arbetet. För att kunna göra nödvändiga prioriteringar och riktade insatser uppmärksammas även de ohälsosfaktorer som kan identifieras.

Vår utgångspunkt är att medarbetare som mår bra skapar service av god kvalitet och goda resultat i verksamheten.

Hälsobokslutsmodellen

Umeå kommun har en enkel styrmodell som bygger på uppföljning av produktivitet och kvalitet och i den hälsobokslutsmodell som kommunen har utvecklat följs den inre kvaliteten särskilt upp. Detta bidrar till djupare kunskaper om de faktorer som påverkar hälsan positivt och som i sin tur har samband med bättre prestationer och resultat.

Organisationens möjligheter att åstadkomma resultat i verksamheten påverkas av medarbetarnas hälsa, kompetens och engagemang.

I vår modell utgår vi från ett antal framgångsfaktorer som vi särskilt vill uppmärksamma och som enligt våra erfarenheter påverkar medarbetarnas hälsa och effektivitet. Dessa framgångsfaktorer är ledarskap, medskapande, kompetens och livsstil.

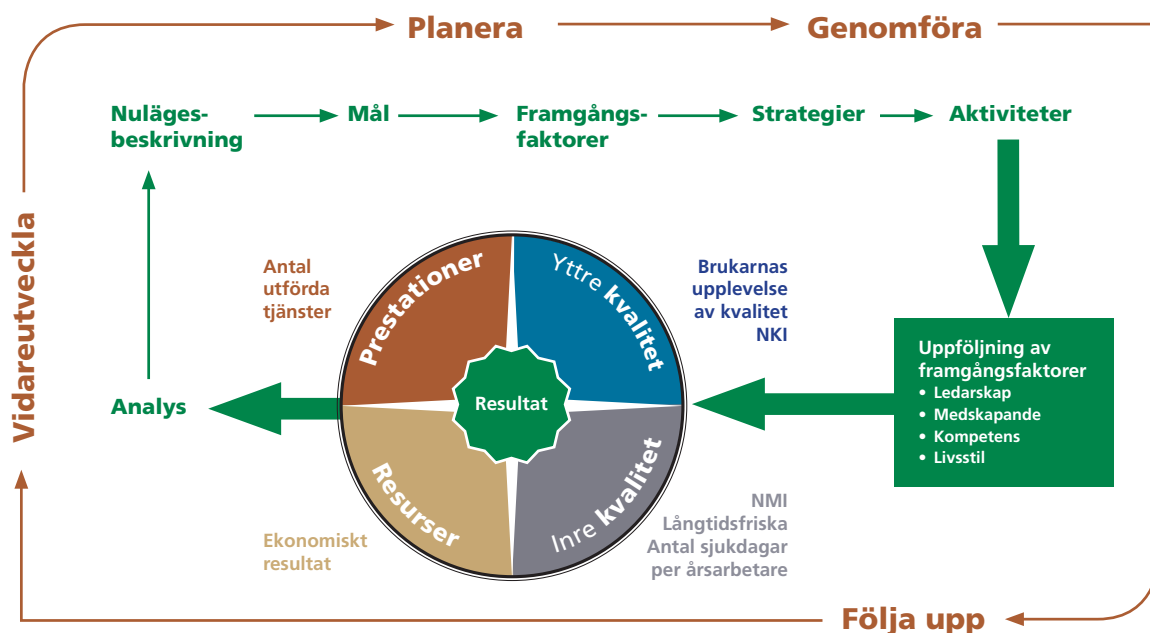
Hälsobokslutet ska:

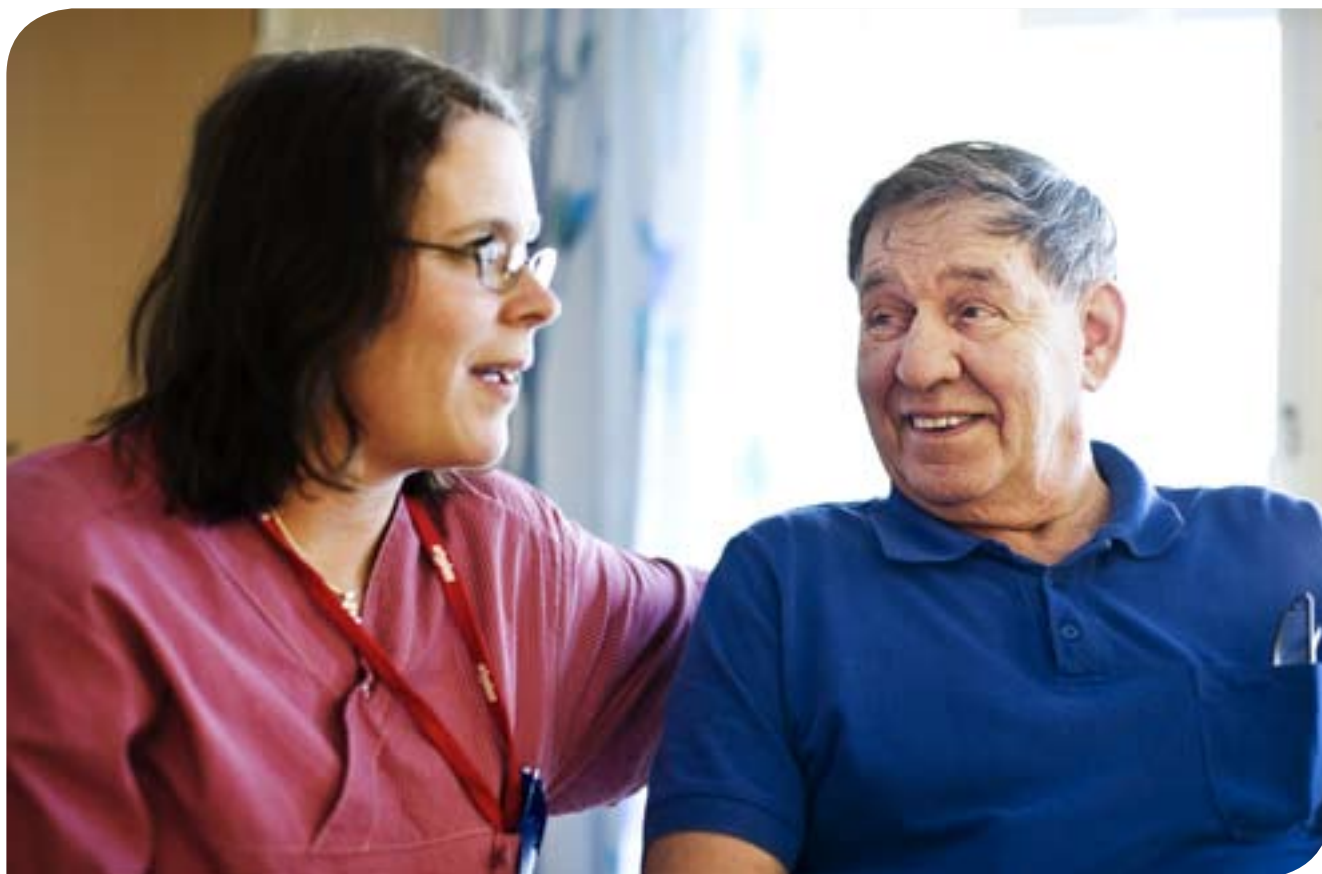
- komplettera den traditionella redovisningen
- ge en bild av organisationens styrkor och svagheter när det gäller hälsa och arbetsmiljö

2008 års resultat

2008 års hälsobokslut visar att:

- vi lyckades rekrytera kompetenta medarbetare till samtliga befattningar
- andelen långtidsfriska var 68,6 procent
- nivån på NMI, Nöjd Medarbetarindex, låg kvar på en hög nivå, 4,51
- arbetsbelastningen upplevdes hög inom många verksamheter
- 67 procent av de långtidssjukskrivna som fick sin sjukskrivning avslutad under 2008 återgick till arbete hos Umeå kommun
- målet med heltid som norm uppnåddes inte
- minskningen i sjukfrånvarotimmar mellan 2002 och 2008 motsvarar 588 årsarbetare
- antalet långtidssjukskrivna har mer än halverats – från 1 273 personer 2002 till 557 personer 2008





Personalresurser

Umeå kommun är med sina 10 775 medarbetare regionens största arbetsgivare. Kommunen har ett 150-tal yrkeskategorier som arbetar för att ge en god service till kommunens medborgare. Antalet anställda har minskat med 116 personer och det är framförallt inom För- och grundskoleförvaltningen som denna minskning skett.

Av de månadsanställda var 75,6 procent kvinnor och 31,4 procent av dem arbetade deltid. Följaktligen var 24,4 procent av de anställda män och av dem arbetade 18,9 procent deltid.

Den externa personalomsättningen var 8 procent varav pensionsavgångar svarade för ca 2 procent.

Umeå kommun har 679 medarbetare (7,4 procent) som är födda utomlands. Hälften av dessa arbetar inom vård- och omsorg, 17 procent är lärare och 18 procent har tjänstemannabefattningar med högskoleutbildning som kompetenskrav.

Äldreomsorgen i Hörnefors har under året återgått till kommunalt huvudmannaskap. För kommundelsförvaltningen i Hörnefors innebar detta en ökning med 55 medarbetare.

Den kommunala grundskolan i Umeå kommun har en hög andel behöriga lärare, 92 procent. Det kan jämföras med gruppen

»större städer« som har 86 procent behöriga lärare, enligt Skolverkets statistik. Inom den kommunala gymnasieskolan i Umeå kommun är andelen behöriga lärare 88 procent och motsvarande siffra för »större städer« var 81 procent.

Ytterligare uppgifter, se tabellbilaga sidan 13–19.



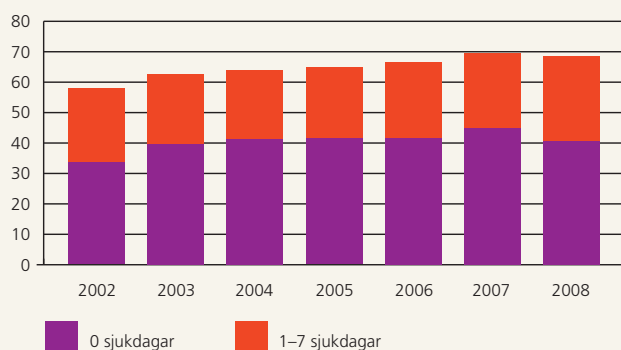
Personalpolitiska mål

Personalpolitiska mål	Resultat 2008	Kommentar
1. Heltidstjänster ska vara normen och deltid en möjlighet. Arbetet ska organiseras så att detta möjliggörs.	Nej. Heltid har inte erbjudits vid varje nyanställning.	Genomsnittlig sysselsättningsgrad var 93,3 %. Andelen heltidsanställda var 75,4 %. Avser månadsavlönade exklusive nattarbetare och medarbetare med varaktigt sjukersättning på deltid.
2. Verksamhetens mål är väl kända och varje medarbetare förstår sin roll och uppgift för helheten. Medarbetarna bidrar aktivt till verksamhetens resultat, kvalitet och utveckling. Vår lönepolitik stimulerar medarbetarna till goda prestationer.	Ja. Känner till målen: 5,23 Kunskaper och erfarenheter tas till vara: 4,68 Känner sig delaktig i beslut: 4,56 Uppföljning av arbetsinsats: 4,49 Följer upp om brukare är nöjda: 4,59 Känner väl till lönekriterierna: 4,58	Uppgifter hämtade från medarbetarenkäten (skala 1–6).
3. Våra ledare utvecklar verksamheten i dialog med medarbetarna. Ledarna tar tillvara medarbetarnas kompetens och kreativitet och ger stöd och återkoppling i vardagen.	Ja. Arbetsplatsträffar med meningsfullt innehåll: 4,71. Tillräcklig information av chef: 4,82. Kunskaper och färdigheter tas tillvara: 4,68. Regelbundna arbetsplatsträffar: 94,4 %.	Uppgifter hämtade från medarbetarenkäten (skala 1–6).
4. Varje medarbetare känner sig sedd, hörd, respekterad och medskapande. Alla medarbetare har möjlighet till lärande i arbetet. Varje medarbetare har minst ett årligt utvecklingssamtal, en skriftlig individuell utvecklingsplan och ett årligt lönesamtal. Medarbetaren tar ansvar för sin egen hälsa, utveckling och den gemensamma arbetsmiljön.	Ja. Veta om arbetsprestationer: 4,60. Känner mig respekterad: 5,49. Möjlighet till lärande och utveckling: 4,44. Förutsättningar för samarbete: 4,70. Hjälp, råd och stöd av arbetskamrater: 5,37. Årliga utvecklingssamtal: 93,8 %. Samtal om min hälsa i utvecklingssamtal: 94,0 %. En positiv utveckling. Individuell utvecklingsplan: 78,4 %. Årliga lönesamtal: 79,9 %.	Uppgifter hämtade från medarbetarenkäten (skala 1–6). Andel av de som svarat. Andel av de som svarat. Förbättringar i förhållande till föregående år. Andel av de som svarat. Andel av de som svarat.
5. Våra arbetsplatser har en stimulerande arbetsmiljö som främjar hälsa, arbetsglädje och effektivitet. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.	Ja. Medskapande index: 4,46 Ledarskap index: 4,82 Arbetsstillfredsställelse index: 4,87 Arbetskamrater index: 5,34 En positiv utveckling. Sjukfrånvaro i procent: 7,3 Antalet sjukdagar/årsarbetare: 18	Uppgifter hämtade från medarbetarenkäten (skala 1–6). Antalet sjukdagar minskade med 2,4 dagar. Målet 33,4 sjukdagar/årsarbetare ska minska till 16,7 sjukdagar.
6. Varje medarbetare oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning ska känna sig lika behandlad vad gäller arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Vi arbetar medvetet för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet på arbetsplatserna och tar tillvara de mervärde som olikheter ger.	Nej. Utsatts för sexuella trakasserier av arbetskamrater eller chefer: 0,3 %. Utsatts för kränkningar av arbetskamrater eller chefer: 6,3 %. En positiv utveckling 65 % av alla chefer är kvinnor. Andelen kvinnliga förvaltningschefer är 60 %. Andelen män inom vård/omsorg har ökat från 16,4 % till 17,2 %. Andelen män inom förskola har ökat från 11,4 % till 11,8 %. Andelen kvinnor i tekniska befattningar har ökat från 21,1 % till 21,7 %. Antalet anställda födda i annat land har ökat med 36 till 679 personer och utgör 7,4 % av de månadsavlönade.	Uppgifter hämtade från medarbetarenkäten (skala 1–6).

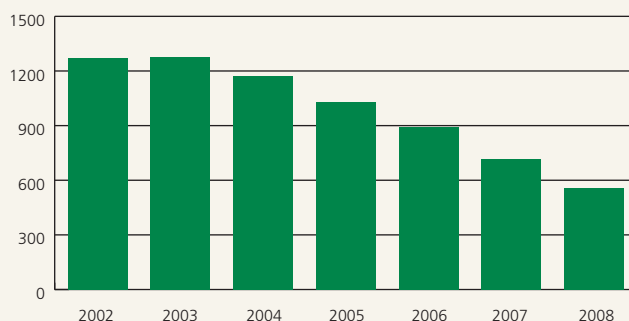
Anmärkning: Jämförelse görs mot år 2007.

Ökad hälsa och halverad sjukfrånvaro

Långtidsfriska

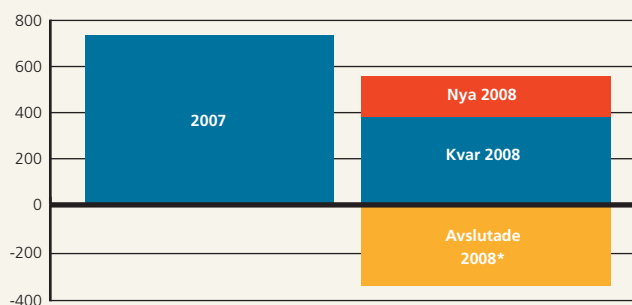


Antal långtidssjuka över 30 dagar, december respektive år



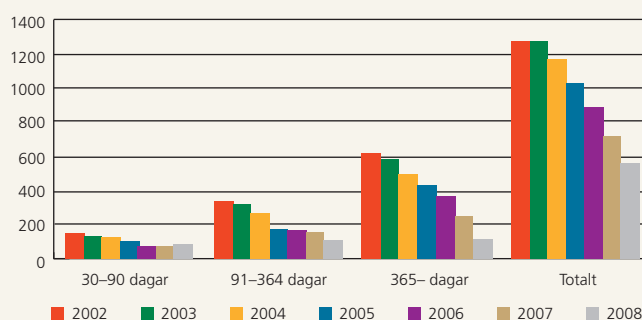
Anmärkning: I totalsumman för 2008 ingår 260 personer med tidsbegränsad sjuk- och aktivitetsersättning.

Långtidssjukskrivna mellan 2007 och 2008

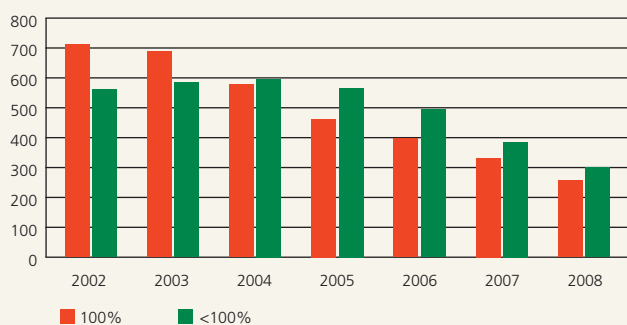


* Av de medarbetare som fick sin sjukskrivning avslutad under 2008, totalt 337 personer, återgick 226 till arbete hos Umeå kommun. Endast 23 personer beviljades varaktig sjukersättning på heltid.

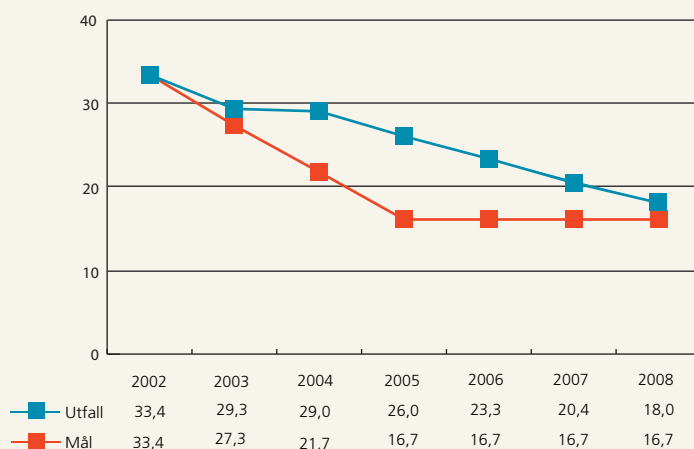
Antal sjukskrivna över 30 dagar, december respektive år



Antal hel- och deltidssjuka över 30 dagar, december respektive år



Sjukdagar per årsarbetare i jämförelse med kommunfullmäktiges mål



Medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten genomfördes under perioden september–oktober, för sjunde året i rad. Svarsfrekvensen var 86,1 procent, vilket är en höjning med 5,7 procentenheter jämfört med 2007. Samtliga förvaltningar hade en svarsfrekvens över 70 procent, vilket innebär att resultaten är tillförlitliga, även ur vetenskaplig synvinkel. En nyhet i processen var att svarsfrekvens presenterades under datafångstens gång, vilket sannolikt bidrog till att höja motivationen för att besvara enkäten.

Enkäten:

Enkäten omfattar elva bakgrundsvariabler och 41 standardfrågor. Två olika frågetyper används i enkäten:

- Påståenden där den svarande ombeds ta ställning till i vilken utsträckning man instämmer på en sexgradig skala från »instämmer helt« till »instämmer inte alls«
- Påståenden där svarsalternativen är »ja« eller »nej«.

I årets enkät har dessutom tre frågor om hälsoarbetet ställts. De frågorna redovisas skilda från standardfrågorna, allt för att göra jämförelser av index möjliga från år till år.

Läs mer på www.umea.se/medarbetarenkaten. Här återfinns 2008 års resultat och jämförelser med tidigare år samt även de rapporter som skrivits.

Nils Eriksson, Umeå universitet, gör en sammanfattande analys av 2008 års Medarbetarenkät:

Positiv trend

Att den positiva trenden håller i sig ska givetvis framhållas. Andelen som är nöjd med sin arbetssituation har trendmässigt ökat under de år Medarbetarenkäten har genomförts. Vad som är orsakerna till detta kan vi inte utläsa av svaren, men kanske är det så att de årliga arbetsklimatmätningarna har bidragit till en konstruktiv diskussion om medarbetarnas arbetssituation och till konkreta förändringar ute i verksamheterna. Att »kurvan har mattats« indikerar att man, åtminstone inom delar verksamheten, börjar närma sig »taket«. Förbättringar skapar förväntningar, vilket gör att det inte är realistiskt att förvänta sig att alla kommer att markera det mest positiva svarsalternativet på samtliga frågor, även om förbättringar kontinuerligt sker.

Även om utvecklingen i de flesta avseenden går i positiv riktning, så visar variationen i svar mellan olika delar av verksamheten och olika yrkesgrupper, att arbetssituationen varierar klart bland kommunens anställda.

Liten skillnad mellan könen

Skillnaderna mellan könen är även detta år liten. Likaså finner vi endast små skillnader mellan arbetstagare i olika åldersgrupper och något systematiskt mönster finns inte, undantaget då att äldre är mer nöjda med framförallt den egna chefen och dennes ledarskap.

En viss variation fann vi när det gäller de hälsofrågor som fanns med i årets enkät. Engagemanget varierar mellan förvaltningarna, även om skillnaderna inte är särskilt stora.

För många upplever sig kränkta

I år fokuserade vi särskilt kränkningar i vår rapportering och här finns det stora skillnader mellan förvaltningar och yrkesgrupper. En hög förekomst av kränkningar måste uppmärksammas även om det i vissa yrken sannolikt är ett ofrånkomligt inslag i vardagen. Inte heller får en låg förekomst negligeras. För den som kränks är

det inte till hjälp att man arbetar inom en verksamhet med låg förekomst. Är man kränkt så är man, oavsett hur vanligt det är i ens omgivning. Det är snarare så att det känns extra stigmatiserande att kanske vara den enda som rapporterar att man kränkts. Att uppleva att man inte tas på allvar kan vara en nog så stor kränkning som kränkningen i sig. Därtill ser vi att många av dem som rapporterar kränkningar också svarar mer negativt på samtliga arbetsplatsfaktorer.

Lyft fram positiva exempel

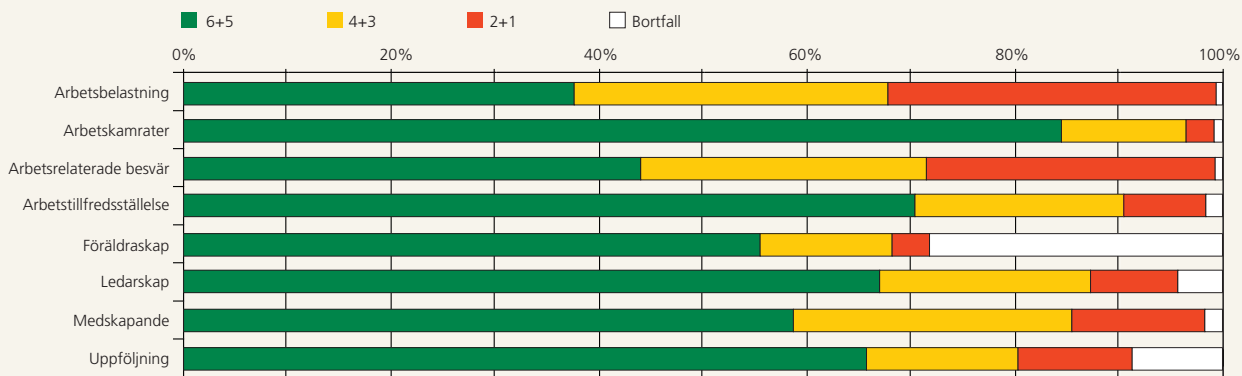
Att det finns skillnader mellan förvaltningar liksom mellan yrkesgrupper får ju inte dölja det faktum att det givetvis finns skillnader inom såväl förvaltningar som yrkesgrupper. Även om skillnaderna till viss del kan förklaras av att villkoren skiljer sig åt mellan olika verksamheter och yrken, har alla samma arbetsgivare. Inom kommunen finns sålunda verksamheter där många medarbetare har en betydligt mer slitsam vardag än andra. Det betyder samtidigt att det finns verksamheter och yrken inom kommunen där man ser mycket positivt på sin arbetssituation. En utmaning för kommunen som arbetsgivare är därför att lyfta fram positiva exempel och i möjligaste mån lära av dessa, men resultaten av medarbetarenkäten kan kanske också motivera vissa omprioriteringar av kommunens verksamheter.

Förväntningar om åtgärder

En klimatmätning som visar att man har en tyngre arbetssituation än andra leder till förväntningar om åtgärder och förändringar. Om ingenting händer, och bilden i stället bekräftas i påföljande klimatmätningar kan detta leda till ökad irritation, växande missnöje eller uppgivenhet bland medarbetare som redan har en tung situation. Två yrkesgrupper som onekligen »sticker ut« är lärare 7-9 samt undersköterskor, som förefaller ha en särskilt tung arbetssituation i flera avseenden. Det kan finnas all anledning att titta närmare på just dessa två.

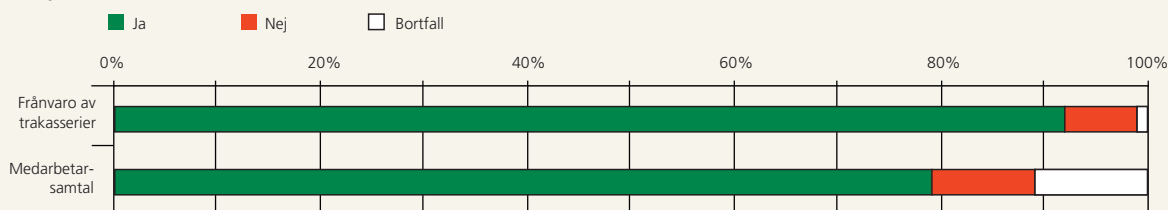
Resultat 2008

Värderingsfaktorer



I ovanstående »stoppljusdiagram« har svaren indelats i tre kategorier och redovisas som ett trafikljus: grönt = positivt, gult = medel och rött = negativt. De vita fälten står för bortfallet, alltså att man inte svarat på frågorna, svarat »vet ej« eller lämnat dubbla svar.

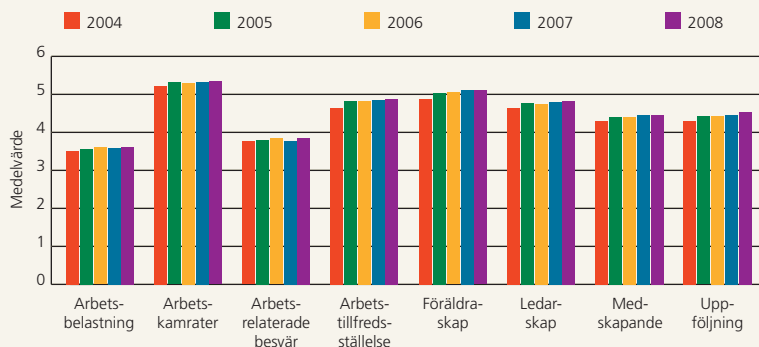
Ja- och Nej-faktorer



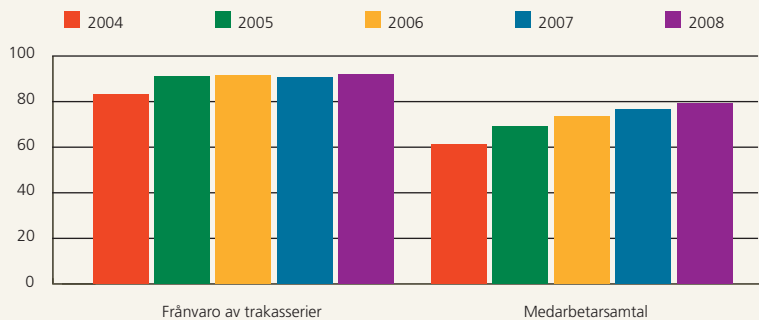
Här anger 7,2 % att man utsatts för trakasserier, hot eller våld i någon form, vilket måste följas upp. Det är ett område där endast en nollvision bör vara acceptabel. Av figuren ovan kan vi konstatera att medarbetarna har bra relationer till sina arbetskamrater och chefer, men att arbetsbelastningen upplevs som relativt hög. De arbetsrelaterade besvären fortsätter ligga på en för hög nivå, men trenden har svagt brutits. Bortfallet i faktorn föräldraskap är stort eftersom många inte har barn under 18 år boende hemma och därför svarat »vet ej«.

Resultat 2004–2008

Värderingsfaktorer



Ja- och Nej-faktorer



Frånvaro av trakasserier redovisar både frånvaro av trakasserier från brukare/kund/elev samt från chef/medarbetare. Medarbetarsamtal är ett samlat värde för utvecklingssamtal, individuella utvecklingsplaner, lönesamtal och arbetsplatsträffar.

Framgångsfaktorer

Ledarskap

De kommundemensamma ledarprogrammen utvecklades under året och antalet deltagande chefer ökade från 324 st 2007 till 344 st 2008. Bland aktiviteterna för Umeå kommuns chefer kan nämnas grundkurs för nya chefer och utbildningar i svåra samtal, förhandlingsteknik, utvecklingsamtal samt



massmediakontakter. Dessutom erbjöds handledning i ledarskap och grupputvecklingsinsatser med mera.

Vårt Hälsa och Livsstilsprogram, som vi genomförde i samarbete med IKSU spa, har utvecklats mot mer individuell inriktning vilket har gett mycket bra resultat utifrån de hälsoprofilbedömningar som gjorts. Bland de aktiviteter som är öppna för deltagare från andra arbetsgivare kan nämnas Process- & projektledarutbildning, Mentorprogram och Kulturskapande ledarskap, där deltagarna kommer från såväl näringsliv som offentliga myndigheter.

Under året har det genomförts två ledardagar för samtliga chefer, där även mentorer från andra arbetsgivare bjudits in.

Under året påbörjades en 1,5 år lång och gemensam traineeutbildning för medarbetare inom social- och gymnasieförvaltningen, vars syfte är att förbereda deltagarna för kommande ledaruppdrag. Programmet omfattar ca 25 procent av deltagarnas arbetstid och förutom de mer traditionella utbildningsblocken ingår även reflektionsträffar och koppling till mentorer.

Kompetens

Umeå kommun annonserade under året ut 542 tjänster och fick sammanlagt in 24 359

ansökningar. Under inledningen av året var det brist på arbetskraft med byggnadsteknisk kompetens, men den lågkonjunktur som i slutet på året drabbade både lokalt och globalt, ökade tillgången på utbildad arbetskraft. Tillgången på korttidsvikarier följer samma mönster; svårt i början på året, men god tillgång i slutet av året.

I oktober 2008 blev kompetensverktyget ProCompetence tillgängligt för alla medarbetare i Umeå kommun. Verktyget ger

Hösten 2008 fick alla chefer en kortare introduktionsutbildning i hur man använder ProCompetence och användarguider finns att hämta på intranätet.

Medskapande

Fr o m 1 januari 2008 gäller ett nytt samverkansavtal mellan Umeå kommun och de fackliga organisationerna. I avtalet, som bygger på den centrala överenskommelsen FAS 05, framgår att arbetsplatsträffen är den viktigaste arenan för tidig samverkan. Hälsa, arbetsmiljö och individens möjligheter att vara med och påverka de beslut som fattas har fått större utrymme i det reviderade avtalet. Utbildning har genomförts på samtliga förvaltningar.

Under året har arbetsplatsförlagd medarbetarutbildning realiserats på olika sätt. Som exempel kan nämnas att man inom Holmsund-Obbola kommundelsförvaltning och Samhällsbyggnadskontoret i det närmaste har slutfört Medarbetardialogen – Steg 3. Under spelliknande former har medarbetarna diskuterat och tagit ställning i angelägna frågor med fokus på bemötande, tillgänglighet, medarbetarskap och ansvarstagande. Medarbetare från andra förvaltningar har också haft möjlighet att pröva spelet som bidrar till att utmana de attityder och värderingar som råder på arbetsplatsen.

Den årligen återkommande arbetsmiljöutbildningen för nya skyddsombud genomfördes med deltagare från flertalet förvaltningar där både interna och externa föreläsare samt företrädare från de fackliga organisationerna bidrog med sina kunskaper. Ur innehållet kan nämnas hälsofrämjande arbetssätt, systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering samt jämlikhet och mångfald.



Livsstil

Under 2008 har kommunen fortsatt sitt långsiktiga utvecklingsarbete inom det hälsofrämjande området.

Att implementera och utveckla arbetet med de kommundemensamma och subventionerade motionskorterna har varit en stor och viktig uppgift. För första året har alla medarbetare inom Umeå kommun haft förmånen av att välja mellan ett antal olika subventionerade motionskort eller fått ett bidrag till annan aktivitet. Totalt under året har 2 700 personer tagit del av friskvårdsförmånen.



Hälsonätverket och personalföreningen Sporren har fortsatt sin förvaltningsövergripande samverkan genom regelbundna träffar och gemensamma aktiviteter.

Några goda exempel på Sporrens breda aktivitetsutbud är bland annat Mindfulness, Våga sjunga, olika typer av Yoga, utlottning av biljetter till teater och musikföreläsningar, Ikea-resor samt – nytt för i år – Kreativitetmässan, uppbyggd kring medlemmarnas egna, kreativa aktiviteter och fritidsintressen! Totalt har cirka 4 600 deltagare varit med i Sporrens verksamheter under året.

Berghemsskolan var en av fem arbetsplatser från offentlig sektor i landet som var nominerade till Stora Arbetsmiljöpriset av Arbetsmiljöforum! En hedrande fjärdeplats och pris i form av ett diplom av vilket det framgår att Berghemsskolan är en arbetsplats som kommit långt på vägen att skapa en god och främjande arbetsmiljö. Den hälsodiplomeringsomgång som man genomfört visar att »Skolan är en stödjande miljö för hälsa genom att den tillhandahåller en god arbetsmiljö samt underlättar för elever och anställda att göra hälsosamma livsstilsval. Skolans hälsodiplomeringsomgång stämmer av hälsoarbetet utifrån skollagen, läroplanen och arbetsmiljölagen samt ställer krav på att skolan ska arbeta hälsofrämjande för både elever och personal.«

Socialtjänsten har fortsatt sitt hälsoutvecklingsarbete under rubriken »Du är viktig« med att fokusera på fyra hörnstenar: hälsa i utvecklingssamtalen, hälsa på arbetsplatsträffarna, hälsoinspiratörer för verk-

samheterna samt dokumentation av hälsoarbetet i styrkortet. I deras verksamheter finns idag 130 hälsoinspiratörer fördelade på 79 ledare. Vidare kan nämnas att man påbörjat ett arbete med tidiga insatser för medarbetare som är i behov av stöd till livsstilsförändring.

Samhällsbyggnadskontorets hälsoarbete fortsätter att utvecklas inom ramen för det inre kvalitetsarbetet. Nyanställda medarbetare har bland annat erbjudits hälsoprofilbedömning, man har genomfört livsstilskurs och kompetensutveckling för förvaltningens Hälsoinspiratörer. Därtill har många varierande och uppskattade aktiviteter genomförts för förvaltningens medarbetare.

Holmsund-Obbola kommunalförvaltning har – utöver sitt kontinuerliga rehabiliteringsarbete – under flera års tid satsat på att fånga tidiga signaler på ohälsa under utvecklingssamtalen. Därefter har preventiva insatser erbjudits, bland annat via företagshälsovården. Detta har bidragit till mycket goda resultat i form av minskat antal nyttillkomna sjukskrivna samt minskat antal långtidssjukskrivna.

Utifrån de nya sjukskrivningsreglerna har en ny rehabiliteringsprocess utarbetats i nära samverkan med företagshälsovården och Försäkringskassan. Dessutom har ett samverkansavtal upprättats tillsammans med Försäkringskassan med syfte att tydliggöra rollerna och effektivisera rehabiliteringsprocessen.

Under hösten inbjöds samtliga sjukskrivna medarbetare till en »interaktiv temadag« om hälsa och motivation, där föreläsning varvades med eget, aktivt deltagande. Cirka 40 personer deltog i denna uppskattade aktivitet.

Stadsledningskontorets Hälsoutvecklingsfunktion medverkade i planeringen inför Nolia Arbetsmiljö & Hälsa och Umeå kommun deltog också med egen, välbesökt monter.

Under året slutfördes upphandling av företagshälsovård samt specifika arbetsmiljö- och rehabiliteringstjänster. Resultatet blev att Feelgood Esculapen Företagshälsovård även fortsättningsvis blir en viktig partner i vår hälsoutveckling och att elva leverantörer fick förtroendet att leverera specialisttjänster. Exempel på det senare är samtalsstöd, smärtbehandling samt stöd och behandling vid risk- och missbruk.

Fortsatt utveckling

Under 2008 togs ett flertal initiativ med hälsofrämjande utgångspunkt, vilka kommer att fullföljas under 2009. Här följer två exempel.

• Från Friskvårdspolicy till hälsostrategier

Umeå kommuns Friskvårdspolicy har snart tio år på nacken. Med ambitionen att påbörja revidering av denna policy samlades ett fyrtiotal medarbetare från samtliga förvaltningar till ett seminarium i december 2008. Ett resultat från seminariet blev att det fortsatta arbetet kommer att inriktas på att successivt skapa gemensamma strategier för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering som innefattar mål, aktiviteter och uppföljningsstruktur.

• Från rökfri arbetsmiljö till tobaksfri kommun

Efter dialog i den centrala samverkansgruppen, CSG, tog kommunstyrelsen i slutet av 2008 beslut att införa rökfri arbetstid i Umeå kommun. Arbetet har påbörjats genom samtal med företagshälsovården och genom att bjuda in till ett inledande seminarium där både rök- och snusfri arbetstid diskuteras. Ställningstaganden om hur det fortsatta utvecklingsarbetet kommer att bedrivas samt erbjudanden om stöd till medarbetare som vill sluta röka och/eller snusa kommer att presenteras under 2009.





Foto: Fredrik Åberg

Innehåll tabellbilaga

- 1 Samlade personalnyckeltal
- 2 Antal anställda per förvaltning
- 3 Antal anställda per yrkesgrupp
- 4 Antal anställda per sysselsättningsgrad
- 5 Förändring av antalet månadsavlönade per förvaltning
- 6 Åldersfördelning bland tillsvidareanställda
- 7 Medelålder per förvaltning och kön, månadsavlönade
- Ökad hälsa och halverad sjukfrånvaro**
- 8 Närvaro- och sjukfrånvaroprocent, tillsvidareanställda
- 9 Sjukfrånvaroprocent per kalenderdagsintervall
- 10 Andelen tillsvidareanställda utan sjukfrånvaro
- 11 Sjukdagar per årsarbetare, tillsvidareanställda
- 12 Sjukdagar per årsarbetare och yrkesgrupp, tillsvidareanställda
- 13 Sjukfrånvaroprocent per ålder och kön, redovisning enligt lag
- 14 Andel sjukskrivna över 30 dagar, alla anställda
- 15 Antal sjukskrivna över 30 dagar efter sjukskrivningens längd och omfattning

1. Samlade personalnyckeltal

	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Antal anställda per 1000 invånare	81,6	82,1	84,6	82,8	86,2	88,7	88,8
Andel tillsvidareanställda (exkl. timavlönade)	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Tillsvidareanställda i % av alla månadsavlönade	90,6	89,0	87,7	89,1	88,4	86,1	82,6
Tillsvidareanställda kvinnor i % av månadsavlönade kvinnor	91,4	89,7	88,9	89,9	89,4	86,6	83,8
Tillsvidareanställda män i % av månadsavlönade män	88,2	86,7	84,0	86,3	85,1	84,3	78,7
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, alla anställda	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Kvinnor	91,2	91,3	91,2	91,0	90,6	90,9	91,4
Män	94,3	94,5	94,0	94,1	94,3	95,0	96,3
Totalt	92,0	92,0	91,9	91,7	91,5	91,8	92,4
Personalomsättning, extern	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Antal tillsvidareanställda som slutat i % av alla tillsvidareanställda	8,0	7,9	6,7	8,0	6,6	-	5,9
ÖKAD HÄLSA OCH HALVERAD SJUKFRÅNVARO							
Närvaro, tillsvidareanställda	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Närvaroprocent	72,7	69,3	68,4	67,9	67,0	68,7	67,7
Sjukfrånvaro, tillsvidareanställda	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Antal sjukdagar per årsarbetare	18,0	20,4	23,3	26,0	29,0	29,3	33,4
Andel långtidsfriska 0-7 dagar	68,6	69,1	66,9	64,8	64,0	62,6	58,0
Sjukfrånvaro, alla	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Sjukfrånvaro i % av total närvaro	7,3	8,8	9,9	10,8	11,7	11,8	13,1

2. Antal anställda per förvaltning

Förvaltning	TILLSVIDAREANSTÄLLDA - månadsavlönade		VISSTIDSANSTÄLLDA - månadsavlönade		VISSTIDSANSTÄLLDA - timavlönade		Totalt 2008
	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007	
Stadsledningskontoret	124	3	38	8	3	-3	165
Samhällsbyggnadskontoret	655	53	44	5	19	3	718
Umeå fritid	80	-3	12	-1	89	4	181
Kulturförvaltningen	121	-1	7	-4	8	-12	136
Socialförvaltningen	2 664	23	294	-56	857	-21	3 815
Gymnasieförvaltningen	845	-28	177	15	96	-2	1 118
För- och grundskoleförvaltningen	2 583	-51	186	-95	354	-52	3 123
Holmsund-Obbola kommundelsförvaltning	547	4	76	3	130	-18	753
Hörnefors kommunalförvaltning	243	63	35	8	59	23	337
Sävar kommunalförvaltning	416	1	41	-16	114	30	571
Umeå kommun	8 227	65	894	-144	1 654	-37	10 775

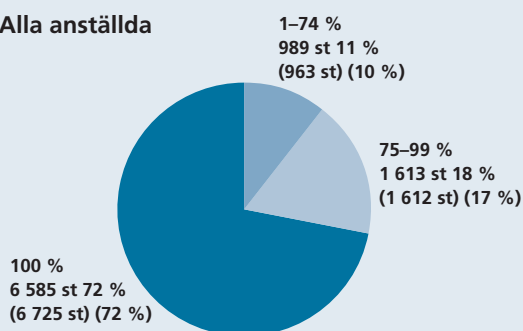
Anmärkning: Antalet avser december respektive år.

3. Antal anställda per yrkesgrupp

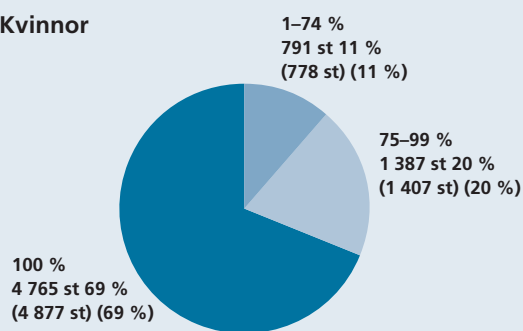
Verksamhetsområde/-befattningstyp	Kvinnor 2008	Diff 2007	Män 2008	Diff 2007	Totalt 2008	Diff 2007
Personal inom förskola och fritids						
Förskollärare	697	4	77	-1	774	3
Fritidspedagog	124	-4	52	2	176	-2
Arbetsledare, förskola	15	-1	3	0	18	-1
Dagbarnvårdare	116	-12	1	0	117	-12
Barnskötare	443	15	31	4	474	19
Personal inom äldre- och funktionshindrade m.fl						
Arbetsledare, omsorg	143	1	26	5	169	6
Vårdbiträde	724	-16	187	5	911	-11
Undersköterska	838	16	122	13	960	29
Sjuksköterska	116	5	15	0	131	5
Socialekreterare	160	17	32	-1	192	16
Övrig vård- och omsorgspersonal	557	63	144	17	701	80
Skolpersonal						
Skolledare	64	-3	49	2	113	-1
Gymnasielärare	158	3	93	-3	251	0
Grundskollärare 4–9	189	-4	118	-6	307	-10
Grundskollärare 1–7	399	-5	93	0	492	-5
Annan lärare	321	-12	164	-1	485	-13
Elevasistent	48	-3	29	-4	77	-7
Övrig skolpersonal	43	0	23	4	66	4
Fritids/kulturpersonal						
Fritidsledare	19	2	18	5	37	7
Bibliotekspersonal	55	2	12	0	67	2
Övrig fritids- och kultur-personal	70	1	71	-1	141	0
Personal inom teknik						
Måltidspersonal	273	-33	25	6	298	-27
Städpersonal	190	-6	22	-1	212	-7
Kommunalarbetare	3	1	92	-6	95	-5
Brandpersonal	1	0	52	-1	53	-1
Ingenjörer	26	2	63	-2	89	0
Vaktmästare	2	0	54	0	56	0
Övrig personal inom teknik	81	3	148	0	229	3
Personal inom administration						
Chef	13	-2	16	1	29	-1
Handläggare	126	5	93	3	219	8
Kontorspersonal	267	-13	33	-3	300	-16
Umeå kommun	6 270	25	1 957	40	8 227	65

4. Antal anställda per sysselsättningsgrad, månadsavlönade

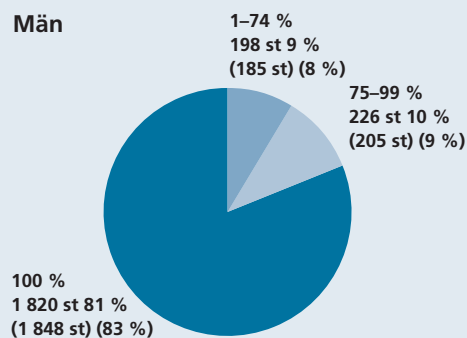
Alla anställda



Kvinnor



Män



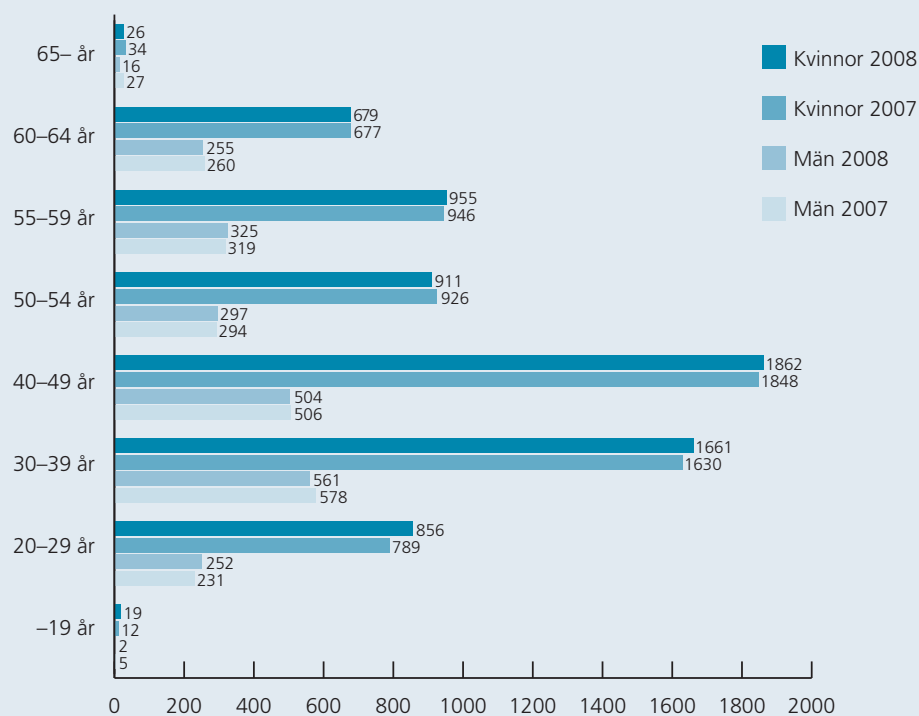
Anmärkning:
2007 års värden inom parentes

5. Förändring av antalet månadsavlönade per förvaltning

Förvaltning	Antal januari 2008	Antal nyanställda	Antal avgångna	Antal som både börjat och slutat under 2008	Antal december 2008
Stadsledningskontoret	153	24	-15	2	162
Samhällsbyggnadskontoret	679	66	-46	58	699
Umeå fritid	95	9	-12	3	92
Kulturförvaltningen	129	9	-10	3	128
Socialförvaltningen	2 933	315	-303	441	2 945
Gymnasieförvaltningen	1 012	134	-128	13	1 018
För- och grundskoleförvaltningen	2 856	175	-269	48	2 762
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	611	70	-59	47	622
Hörnefors kommunalförvaltning	204	93	-19	5	278
Sävar kommunalförvaltning	457	47	-48	7	456
Umeå kommun	9 053	811	-782	546	9 082

Anmärkning: I tabellen ingår både tillsvidare- och visstidsanställda exklusive timavlönade.

6. Åldersfördelning bland månadsavlönade



Anmärkning: Antalet avser december respektive år.

7. Medelålder per förvaltning och kön, månadsavlönade

Förvaltning	KVINNOR		MÄN		TOTALT	
	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007
Stadsledningskontoret	46,4	1,0	47,9	-0,5	46,9	0,6
Samhällsbyggnadskontoret	45,8	0,5	48,4	0,2	47,1	0,2
Umeå fritid	42,8	1,6	47,5	-1,2	46,2	-0,7
Kulturförvaltningen	49,5	0,6	48,2	-1,7	49,1	-0,1
Socialförvaltningen	42,6	0,6	41,1	0,1	42,2	0,4
Gymnasieförvaltningen	47,6	-0,1	48,1	-0,3	47,8	-0,2
För- och grundskoleförvaltningen	45,6	0,5	43,9	0,6	45,2	0,5
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	44,3	0,4	45,2	0,7	44,5	0,5
Hörnefors kommunalförvaltning	44,2	0,0	45,9	0,9	44,5	0,2
Sävar kommunalförvaltning	44,1	1,2	40,9	1,1	43,5	1,1
Umeå kommun	44,6	0,7	45,0	0,3	44,7	0,6

Anmärkning: Medelåldern avser december respektive år.

Ökad hälsa och halverad sjukfrånvaro

8. Närvaro- och sjukfrånvaroprocet, tillsvidareanställda

Förvaltning	NÄRVAROPROCENT		SJUKFRÅNVAROPROCENT	
	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007
Stadsledningskontoret	76,4 %	-2,0 %	3,4 %	-0,1 %
Samhällsbyggnadskontoret	77,4 %	0,1 %	4,6 %	-0,2 %
Umeå fritid	74,2 %	2,8 %	7,4 %	-0,8 %
Kulturförvaltningen	75,4 %	3,6 %	8,8 %	0,4 %
Socialförvaltningen	66,8 %	4,1 %	8,7 %	-1,9 %
Gymnasieförvaltningen	82,4 %	3,6 %	4,9 %	-1,6 %
För- och grundskoleförvaltningen	73,8 %	3,3 %	8,0 %	-2,0 %
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	73,2 %	2,9 %	6,6 %	-2,0 %
Hörnefors kommunalförvaltning	74,7 %	6,3 %	6,5 %	-2,8 %
Sävar kommunalförvaltning	72,2 %	3,8 %	6,0 %	-1,4 %
Umeå kommun	72,7 %	4,3 %	7,3 %	-1,6 %

Anmärkning: Närvaroproceten avser enbart tillsvidareanställda. Sjukfrånvaroproceten är beräknad enligt obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro enligt lag. För närvaroprocet är en positiv differens mot 2007 en förbättring och för sjukfrånvaroprocet är en negativ differens mot 2007 en förbättring.

9. Sjukfrånvaroprocet per intervall

Förvaltning	KARENSDAG		DAG 2-14		DAG 15-		TIDSBEGRENSADE SJUKERSÄTTNINGAR		TOTALT	
	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007
	Stadsledningskontoret	0,29	-0,33	0,76	-1,08	2,21	1,44	0,32	0,05	3,59
Samhällsbyggnadskontoret	0,45	0,08	1,33	0,19	2,28	-0,17	0,58	-0,27	4,64	-0,17
Umeå fritid	0,36	0,13	0,95	0,11	3,43	-1,51	2,34	0,19	7,08	-1,09
Kulturförvaltningen	0,53	0,00	1,45	-0,10	4,70	-0,71	2,10	1,20	8,78	0,40
Socialförvaltningen	0,70	0,04	1,67	0,01	3,83	-2,08	2,43	0,04	8,63	-2,00
Gymnasieförvaltningen	0,28	0,01	0,82	0,08	2,36	-1,44	1,43	-0,26	4,90	-1,59
För- och grundskoleförvaltningen	0,54	0,06	1,40	0,03	3,02	-1,51	2,99	-0,64	7,96	-2,06
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	0,57	0,08	1,36	0,02	1,91	-1,45	2,76	-0,30	6,61	-1,64
Hörnefors kommunalförvaltning	0,54	0,08	1,41	-0,11	3,65	-1,86	0,91	-0,93	6,51	-2,82
Sävar kommunalförvaltning	0,60	0,03	1,67	0,14	2,59	-1,65	1,12	0,09	5,97	-1,40
Umeå kommun	0,56	0,05	1,42	0,05	3,09	-1,49	2,21	-0,27	7,27	-1,67

Anmärkning: Uppgifterna avser obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro enligt lag.

10. Andelen tillsvidareanställda utan sjukfrånvaro

Förvaltning	0-7 SJUKDAGAR		VARAV HELT FRISKA	
	2008	Diff.mot 2007	2008	Diff.mot 2007
Stadsledningskontoret	83,0 %	0,6 %	58,1 %	0,5 %
Samhällsbyggnadskontoret	71,3 %	-2,2 %	42,8 %	-6,8 %
Umeå fritid	74,7 %	0,6 %	47,1 %	-2,3 %
Kulturförvaltningen	64,5 %	-2,7 %	31,4 %	-15,6 %
Socialförvaltningen	63,1 %	-2,0 %	34,4 %	-4,8 %
Gymnasieförvaltningen	80,6 %	1,2 %	60,1 %	-2,0 %
För- och grundskoleförvaltningen	68,7 %	0,4 %	39,4 %	-3,1 %
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	68,6 %	-2,2 %	39,6 %	-1,7 %
Hörnefors kommunalförvaltning	71,8 %	6,5 %	41,7 %	-3,6 %
Sävar kommunalförvaltning	68,7 %	0,6 %	39,4 %	-6,3 %
Umeå kommun	68,6 %	-0,5 %	40,5 %	-4,0 %

Anmärkning: I sjukfrånvaro ingår även tidsbegränsade sjukersättningar. En positiv differens mot 2007 är en förbättring.

Ökad hälsa och halverad sjukfrånvaro

11. Sjukdagar per årsarbetare, tillsvidareanställda

Förvaltning	SJUKDAGAR PER ÅRSARBETARE	
	2008	Diff.mot 2007
Stadsledningskontoret	9,1	0,0
Samhällsbyggnadskontoret	11,5	0,0
Umeå fritid	20,3	-3,0
Kulturförvaltningen	21,8	1,8
Socialförvaltningen	22,2	-4,2
Gymnasieförvaltningen	12,3	-3,4
För- och grundskoleförvaltningen	18,3	-3,1
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	16,8	-2,6
Hörnefors kommunalförvaltning	15,8	-4,1
Sävar kommunalförvaltning	14,1	-2,7
Umeå kommun	18,0	-2,4

12. Sjukdagar per årsarbetare och yrkesgrupp, tillsvidareanställda

Yrkesgrupp	SJUKDAGAR PER ÅRSARBETARE		
	2008	Antal anställda	Diff. mot 2007
Vårdare	26,9	525	-4,0
Barnskötare	26,9	474	-2,6
Vårdbiträde	26,5	377	-6,6
Undersköterska	24,2	834	-3,8
Städare	22,8	180	-6,5
Ekonomi-/Skolmältidsbiträde	21,5	150	-5,7
Dagbarnvårdare	21,0	117	-8,2
Förskollärare	20,7	770	-4,7
Skötare	19,7	126	-2,6
Personlig assistent	15,3	416	-2,0
Socialekreterare	14,2	163	-5,2
Fritidspedagog	14,1	176	-4,9
Umeå kommun	18,0	8 227	2,4
Grundskolelärare 1–7	13,7	492	0,7
Gymnasielärare	12,1	249	-1,1
Yrkeslärare	9,8	111	-2,1
Grundskolelärare 4–9	8,1	307	-2,0
Särskole-/Speciallärare	7,5	159	-8,7
Skolledare	5,2	113	-3,5

Anmärkning: Antalet anställda avser december 2008 och yrkesgrupper med fler än 100 anställda.

Ökad hälsa och halverad sjukfrånvaro

13. Sjukfrånvaroprocent per ålder och kön

	ALLA ANSTÄLLDA						
	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Sjukfrånvarotid	7,27	8,77	9,93	10,77	11,68	11,80	13,11
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	73,72	75,38	82,80	84,78	85,86	86,37	84,04
Sjukfrånvarotid, kvinnor	8,39	10,19	11,70	12,62	13,38	13,58	14,77
Sjukfrånvarotid, män	4,15	4,55	5,00	5,53	6,04	6,62	8,33
Sjukfrånvarotid, 29 år eller yngre	3,99	4,26	4,21	4,71	4,97	4,93	5,71
Sjukfrånvarotid, 30–49 år	7,32	9,14	10,22	11,60	12,19	12,26	13,24
Sjukfrånvarotid, 50 år eller äldre	8,44	10,19	12,10	12,49	13,67	14,57	16,99

Anmärkning: Uppgifterna avser obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro enligt lag.

14. Andel sjukskrivna över 30 dagar, alla anställda

Förvaltning	KVINNOR		MÄN		TOTALT	
	Antal	Andel i procent	Antal	Andel i procent	Antal	Andel i procent
Stadsledningskontoret	4	3,7	2	3,6	6	4
Samhällsbyggnadskontoret	20	5,8	9	2,5	29	20
Umeå fritid	1	4,0	4	6,0	5	1
Kulturförvaltningen	7	7,5	3	8,6	10	7
Socialförvaltningen	191	8,0	20	3,5	211	191
Gymnasieförvaltningen	39	6,6	10	2,3	49	39
För- och grundskoleförvaltningen	168	7,6	14	2,6	182	168
Holmsund-Obbola kommunalförvaltning	26	4,9	0	0,0	26	26
Hörnefors kommunalförvaltning	12	5,1	2	4,5	14	12
Sävar kommunalförvaltning	24	6,3	1	1,3	25	24
Umeå kommun	492	7,2	65	2,9	557	492

Anmärkning 1: Antalet avser 31 december 2008. Personer med tidsbegränsade sjuksättningar ingår.

Anmärkning 2: Kolumnen »andel« beskriver antalet långtidssjuka i förhållande till antalet tillsvidare- och visstidsanställda inom varje förvaltning och kön per 2008-12-31.

15. Antal sjukskrivna över 30 dagar efter sjukskrivningens längd och omfattning

Sjukfrånvarons omfattning	KVINNOR		MÄN		TOTALT	
	100 %	<100 %	100 %	<100 %	100 %	<100 %
30 till 90 kalenderdagar	44	28	6	4	50	32
91 till 364 kalenderdagar	48	47	10	10	58	57
365 och fler kalenderdagar	134	191	14	21	148	212
Totalt överstigande 30 dagar	226	266	30	35	256	301
Totalt	492		65		557	
varav antal med tidsbegränsad sjuksättning	240		20		260	

Anmärkning: Av alla sjukskrivna över 30 dagar är det 301 anställda (54 %) som är sjukskrivna på deltid.

Umeåregionen: En av Sveriges främsta tillväxtregioner, med två universitet, dynamiskt näringsliv och rikt kulturliv. En gemensam identitet tvärs över kommungränserna i Umeå, Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Vindeln och Vännäs. Ett växande idéutbyte som stärker utvecklingsmöjligheterna för människor och företag.



Umeå kommun

Besöksadress Stadshuset, Skolgatan 31 A
Postadress SE-901 84 Umeå
Telefon +46 (0)90 16 10 00
Fax +46 (0)90 16 32 08
E-post umea.kommun@umea.se

 www.umea.se