

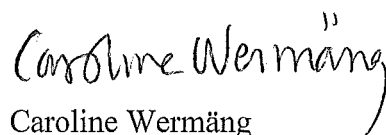
Plats och tid Personalkontorets sammanträdesrum, kl. 13.00-15.00

Beslutande Lena Andersson (M)
Harald Lagerstedt (C)
Marianne Nord Lyngdorf (FP)
Ulla Svensson (S)
Göran Stark (S)

Övriga deltagare Christina Björned, personalchef
Kristina Taremark, avdelningschef
§§ 6-7
Caroline Wermäng, sekreterare

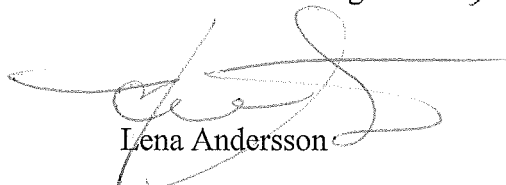
Utses att justera Ulla Svensson

Sekreterare

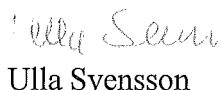

Caroline Wermäng

Paragraf 58-62

Ordförande


Lena Andersson

Justerande


Ulla Svensson

BEVIS/ANSLAG

Justering har tillkännagivits genom anslag

Organ Kommunstyrelsens personalutskott

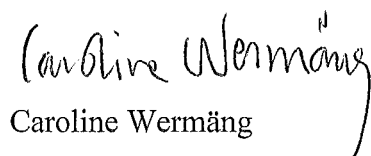
Sammanträdesdatum 1 december 2014

**Datum för anslags
uppsättande** 11 december 2014

**Datum för anslags
nedtagande**

**Förvaringsplats för
protokoll**

Underskrift



Caroline Wermäng

Ks pu § 58

Dnr KS 2014/0595

Information nuläge löneöversyn

Caroline Wermäng informerar om nuläget i löneöversynsprocessen. Det pågår nu en utbildningsaktivitet riktad till kommunens lönesättande chefer. Fokus för utbildningen är genomgång av löneprocessen, gällande löneavtal samt en uppstart av löneöversyn 2015.



Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande	Datum
---	--------------------	-------

Ks pu § 59

Dnr KS 2014/0596

Information jämställdhetsanalys

Caroline Wermäng informerar om kommunens pågående jämställdhetsanalys med tillhörande handlingsplan som samverkar med de fackliga organisationerna, för att sedan kommuniceras till förvaltningarna.



Justerandes sign  	Utdragsbestyrkande	Datum
---	--------------------	-------

Ks pu § 60

Dnr KS 2014/0597

Information projekt personalstöd

Kristina Taremark informerar om projekt personalstöd. Se bifogat projekt-direktiv.

Justerandes sign  	Utdragsbestyrkande	Datum
---	--------------------	-------



Planerat startdatum:	2015-01-30
Planerat slutdatum:	2016-03-01
Beställare:	Christina Björned, Personaldirektör, Kommunledningskontoret
Projektledare:	Kristina Taremark, Avdelningschef, Kommunledningskontoret

Projektdirektiv - Personalstöd

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	2
2. Syfte.....	2
3. Mål.....	2
4. Avgränsningar.....	3
5. Förutsättningar	3
5.1. Tidsram	3
5.2. Ram för personella resurser	3
5.3. Total budget	3
5.4. Finansiering	3
5.5. Organisatoriska förutsättningar.....	3
5.6. Övriga förutsättningar	3
6. Leverans och överlämning vid projektslut.....	4
7. Bilagor	4
8. Fastställande.....	4



1. Bakgrund

Sjukfrånvaron ökar i Sverige och i Varbergs kommun ser vi liknande tendenser. Särskilt ökar sjukfrånvaron inom vissa grupper i Socialförvaltningen och Serviceförvaltningen; vissa avdelningar inom Varbergs omsorg samt Kost och städ. Det pågår ett intensivt arbete i dessa förvaltningar med olika åtgärder, uppföljningar och analys av orsaker. En aktivitet som visat sig ha effekt i andra sammanhang är tillgång till personalstöd. Kommunens anställda har tillgång till arbetsrelaterat personalstöd genom den inbyggda företagshälsovården. Men många undersökningar visar att det inte bara är arbetsmiljön som kan vara orsak till ohälsa utan att även balansen mellan arbetsliv och privatliv kan vara en starkt bidragande faktor. Ofta kan det vara vardagsfrågor som orsakar stress och oro. Därför lyfts i budget 2015 att kommunen genom ett projekt ska pröva s k Personalstöd, som innebär tillgång till telefonvägledning till de mest utsatta grupperna 2015.

2. Syfte

Syftet med föreliggande projekt är att pröva om personalstöd kan bidra till att åstadkomma en bättre balans mellan arbete, fritid och privatliv, och på det viset minska förekomsten av sjukfrånvaro.

3. Mål

Målet är att sjukfrånvaro ska minska, alternativt stabiliseras på en låg nivå, och att frisknärvaron ska öka. Ett annat syfte är att det ska vara enkelt för medarbetaren att ta hjälp att förhindra att problem förvärras och att arbetsförmågan sätts ned. Efter projekttidens utgång ska utvärdering ske av hur stödet upplevts, samt genom jämförelse av ovan nämnda nyckeltal.

GA lw



4. Avgränsningar

Personalstödet ska inte hantera de frågor om arbetsrelaterad hälsa som Kommunhälsan normalt hanterar, utan ska ses som ett komplement.

5. Förutsättningar

5.1. Tidsram

Projektet ska initieras och genomföras under 2015.

5.2. Ram för personella resurser

Personella resurser behövs för upphandling och utvärdering av tjänsten. Genomförandet hanteras av upphandlat företag.

5.3. Total budget

Budgetramen är 100 000 kr, plus interna resurser för upphandling och utvärdering. Medlen räcker till ett års personalstöd för ca 1000 medarbetare.

5.4. Finansiering

Projektet finansieras genom avsatta medel i kommunstyrelsens budget.

5.5. Organisatoriska förutsättningar

Projektet kommer beredas och utvärderas inom personalkontoret.

5.6. Övriga förutsättningar

Projektet innebär telefonrådgivning inom områdena ekonomi, juridik samt stöd i psykosociala frågor relaterade till fritid och privatliv. Anslutna medarbetare får möjlighet till fem stödsamtal per ärende.

JA BS



**Varbergs
kommun**

**Projektdirektiv
Personalstöd**

Datum	Version
2014-11-20	2

6. Leverans och överlämning vid projektslut

Sjuknärvaro, frisknärvaro samt upplevd nytta kommer att utvärderas av personalkontoret. Nyttjandegrad av tjänsten ska redovisas av leverande företag.

7. Bilagor

Tjänsteleverantörens beskrivning av tjänsten.

8. Fastställande

Undertecknas av beställare och projektledare.

Varberg 2014-11-20

Beställare

Christina Björned
Personaldirektör
Personalkontoret
Varberg
2014-11-20

Projektledare

Kristina Taremark
Avdelningschef
Kommunhälsan
Varberg
2014-11-20

Handwritten signature

Ks pu § 61



Dnr KS 2013/0468

Redovisning sjukfrånvaro och långtidsfriska

Kristina Taremark redovisar aktuell statistik gällande sjukfrånvaro. Sjukskrivningarna ökar generellt i hela riket. Varbergs kommun har lägre sjuktal än kommunsnittet i riket.

Bidragande orsaker till detta kan vara de främjande insatser som genomförs i form av den pågående hälsosatsningen, projekt hälsa & balans samt årets medarbetarundersökning som ger fokus på arbetsmiljön.

Bilagorna sjukfrånvaro i Varbergs kommun, november 2014 samt sjukfrånvaro årsredovisning bifogas till protokollet.

Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande 	Datum
---	---	-------

Sjukfrånvaro årsredovisning

Avser ansvar mellan: 05000000 - 99999999

Avser år: 2014 Avser period mellan: 20131001 - 20140930

Aldersgrupp	Antal personer	Ordinarie arbetstid	Sjukfrånvaro timmar	Sjukfrånvaro i procent	Långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (mer än 60 dagar)	Aldersgrupp	Antal personer	Andel tillsvidare- och tidsbegränsat anställda utan sjukfrånvaro i %
29 år eller yngre	896	584 435	30 741	5,3 %	12,6 %	29 år eller yngre	389	30,8 %
30-49 år	1952	2 841 419	161 068	5,7 %	36,0 %	30-49 år	1762	32,3 %
50 år eller äldre	1813	2 782 578	174 533	6,3 %	39,4 %	50 år eller äldre	1635	32,7 %
Kvinnor	4661	6 208 432	366 343	5,9 %	35,7 %	Kvinnor	3786	32,3 %
29 år eller yngre	334	163 156	3 649	2,2 %	0,9 %	29 år eller yngre	93	48,4 %
30-49 år	406	645 363	18 740	2,9 %	31,7 %	30-49 år	383	52,0 %
50 år eller äldre	444	752 752	35 431	4,7 %	48,7 %	50 år eller äldre	408	49,5 %
Män	1184	1 561 271	57 820	3,7 %	40,2 %	Män	884	50,5 %
Totalt	6845	7 769 703	424 163	5,5 %	36,3 %	Totalt	4670	35,8 %

Avser år: 2013 Avser period mellan: 20121001 - 20130930

Aldersgrupp	Antal personer	Ordinarie arbetstid	Sjukfrånvaro timmar	Sjukfrånvaro i procent	Långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (mer än 60 dagar)	Aldersgrupp	Antal personer	Andel tillsvidare- och tidsbegränsat anställda utan sjukfrånvaro i %
29 år eller yngre	964	615 286	34 346	5,6 %	16,4 %	29 år eller yngre	394	25,6 %
30-49 år	1967	2 822 217	153 090	5,4 %	28,8 %	30-49 år	1792	29,5 %
50 år eller äldre	1792	2 745 866	160 622	5,8 %	33,8 %	50 år eller äldre	1634	28,9 %
Kvinnor	4723	6 183 369	348 058	5,6 %	29,9 %	Kvinnor	3820	28,8 %
29 år eller yngre	305	152 770	3 260	2,1 %	5,9 %	29 år eller yngre	93	36,6 %
30-49 år	433	646 283	17 196	2,7 %	16,8 %	30-49 år	385	50,4 %
50 år eller äldre	460	778 899	37 372	4,8 %	38,6 %	50 år eller äldre	425	48,0 %
Män	1198	1 577 952	57 828	3,7 %	30,2 %	Män	903	47,8 %
Totalt	5921	7 761 321	405 885	5,2 %	29,9 %	Totalt	4723	32,5 %

Avser år: 2012 Avser period mellan: 20111001 - 20120930

Aldersgrupp	Antal personer	Ordinarie arbetstid	Sjukfrånvaro timmar	Sjukfrånvaro i procent	Långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (mer än 60 dagar)	Aldersgrupp	Antal personer	Andel tillsvidare- och tidsbegränsat anställda utan sjukfrånvaro i %
29 år eller yngre	971	557 788	26 755	4,8 %	16,9 %	29 år eller yngre	352	30,1 %
30-49 år	1977	2 763 814	127 192	4,6 %	26,2 %	30-49 år	1760	35,3 %
50 år eller äldre	1782	2 752 403	144 248	5,2 %	37,5 %	50 år eller äldre	1612	32,4 %
Kvinnor	4730	6 074 004	298 195	4,9 %	30,8 %	Kvinnor	3724	33,5 %
29 år eller yngre	344	172 388	3 804	2,2 %	6,2 %	29 år eller yngre	86	36,0 %
30-49 år	435	666 505	14 151	2,1 %	15,1 %	30-49 år	384	55,5 %
50 år eller äldre	471	824 857	35 673	4,3 %	42,9 %	50 år eller äldre	433	49,9 %
Män	1250	1 663 851	53 628	3,2 %	32,9 %	Män	903	50,9 %
Totalt	5980	7 737 855	351 823	4,5 %	31,2 %	Totalt	4627	36,9 %

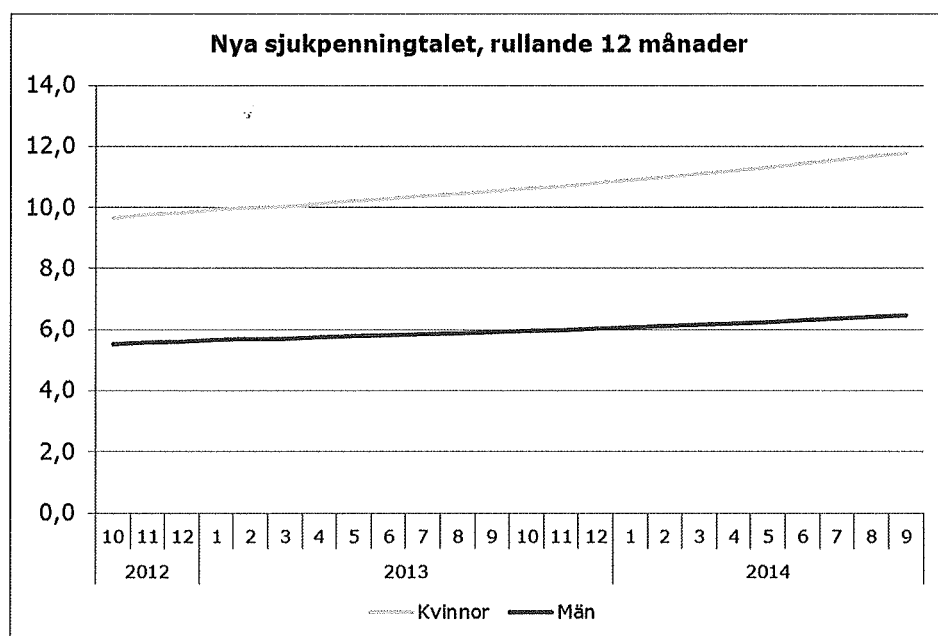
SL



Sjukfrånvaron i Varbergs kommun, november 2014

Försäkringskassan

Enligt senast tillgängliga statistik från Försäkringskassan, ökar sjukpenningtalet (med "det nya sjukpenningtalet" avses antalet nettodagar från sjuk- och rehabiliteringspenning dividerat med antalet inskrivna försäkrad, beräknat utan personer med hel sjuk- eller aktivitetsersättning. Det gamla sjukpenningtalet är likadant förutom att rehabiliteringspenning är exkluderat).



Källa: Försäkringskassan 2014-11-24

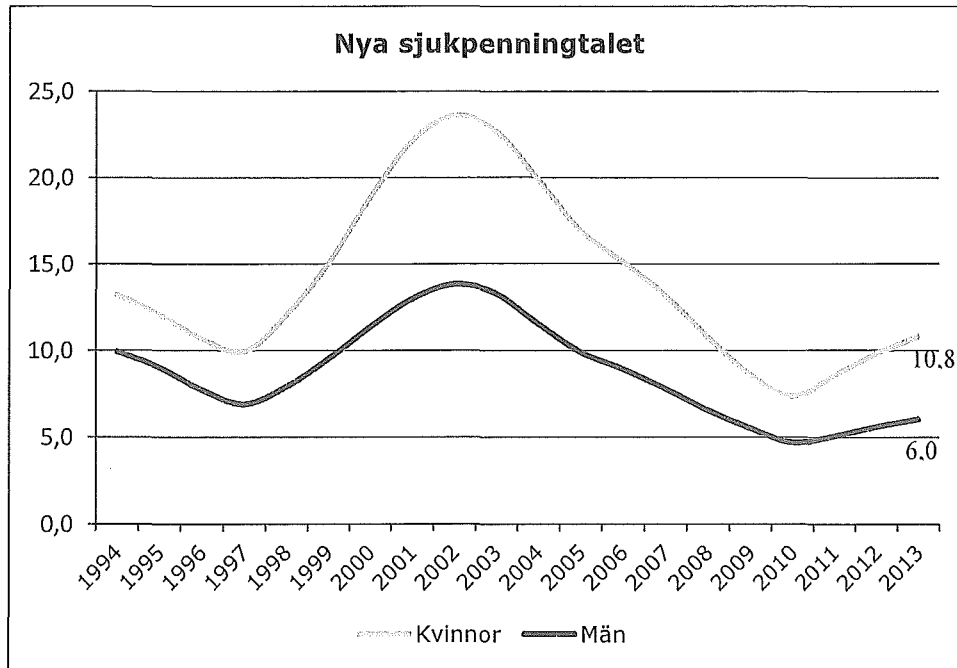
Som framgår av diagrammen ovan och nedan, ökar sjukfrånvaron i hela landet. Fortfarande från historiskt låga nivåer, men utvecklingen oroar många, bl a Jan Rydh, sjukförsäkringsutredare, som konstaterar att de stora grupperna som var sjukskrivna tidigare, till dels har gått i pension. De nya ökningarna står kvinnor för (30 – 49 år), men också yngre män (30 – 39 år), och diagnoserna som ökar är stress och sjukdomar i rörelseorganen. Skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro ökar också.

Handwritten marks: a star and a signature.



Varbergs kommun

KOMMUNHÄLSAN



Jämförelsetal Varberg september 2013: Kvinnor 10,7 respektive män 6,2.

SKL beräknar sjukfrånvaro i procent istället för sjukpenningdagar. I SKLs senaste uppdatering i september 2014 avseende sjukfrånvaron år 2013, finns statistik från 272 av landets kommuner redovisade:

Lägst sjukfrånvaro 3,5%

Högst sjukfrånvaro 8,5%

Vägt medelvärde 5,9% i redovisade 272 kommuner. Varberg 2013 låg på 5,3%

Kvinnors sjukfrånvaro 6,4% (5,7% Varbergs kommun)□

Mäns sjukfrånvaro 3,8% (3,5% Varbergs kommun)

Långtidssjukfrånvaro utgör i snitt 44,4% av den totala sjukfrånvaron (i Varbergs kommun 30,6% under samma period)

Varbergs kommun

Denna periods sjukstatistik omfattar siffror från tredje kvartalet 2014 jämfört med tredje kvartalet ett år bakåt i tiden. Under perioden 1 oktober 2013 – 30 september 2014 låg sjukfrånvaron i genomsnitt på 5,5 %. Detta är en ökning med 0,3 procentenheter motsvarande ett år tillbaka i tiden. För ett år sedan uppmärksammades att de yngre kvinnorna var den grupp

GA WS



Varbergs kommun

KOMMUNHÄLSAN

som ökade mest. Denna åldersgrupp har gått tillbaka och hamnar nu under kommunens genomsnittliga sjukfrånvaronivå. Även långtidfrånvaron minskar hos de yngsta kvinnorna och männen. Denna grupp utgör dock den minsta avseende antal anställda personer, vilket gör att små förändringar blir mer synliga. Nu är det istället kvinnorna i den äldsta åldersgruppen vars korttidsfrånvaro ökat mest (+0,5%-enheter). Den långa sjukfrånvaron ökar också hos både män och kvinnor, genomsnittligt med + 6,5 procentenheter. Den korta sjukfrånvaron är i stort sett oförändrad för männen i alla åldergrupper.

Antalet tillsvidare- och tidsbegränsat anställda utan sjukfrånvaro har ökat det senaste året och var under det tredje kvartalet 35,8%.

Antalet anställda har minskat medan antalet timmar ordinarie arbetstimmar har ökat något, troligen en effekt av att önskad sysselsättningsgrad har fått genomslag.

Personalkontorets/kommunhälsans aktiviteter för att arbeta med hälsa, frisk- och sjukfrånvaron hittills under 2014 har främst bestått av:

- Kommunhälsans dagliga arbete för att främja hälsa, förebygga ohälsa samt rehabilitera medarbetare är inne i en intensiv period. Efterfrågan på beteendevetenskapliga tjänster har ökat och därför har förstärkningar genomförts bland personakonsulenterna.
- Under 2014 har det av kommunfullmäktige beslutade projektet Hälsosamt arbetsliv pågått. Våren ägnades åt att planera, organisera aktiviteter och skicka ut information till samtliga chefer och medarbetare. Aktiviteterna har genomförts under hösten, med föredrag, gruppaktiviteter med externa och interna kompetenser samt insatser i salutogent ledar- och medarbetarskap. Några aktiviteter återstår. Hittills har omkring 2 000 medarbetare deltagit i någon av aktiviteterna. Projektet kommer att utvärderas under början av 2015.
- Programmet "Hälsa och Balans", för långtidssjuka och upprepat korttidssjuka, startade i oktober 2013. Programmet startar med trepartssamtal med medarbetare och ansvarig chef, omfattar fem föreläsningar som genomförs löpande samt individuell coaching som pågår parallellt med föreläsningarna. Hälsa och Balans utvärderas genom frågeformulär och konditionstest för den som önskar. En första övergripande utvärdering av programmet pågår, med uppföljning av bl a sjukfrånvaron, då de första 20 deltagarna har avslutat programmet och sjukfrånvaromönster under de efterföljande sex månaderna går att analysera.

SA U



**Varbergs
kommun**
KOMMUNHÄLSAN

- Medarbetarenkäten, som genomfördes våren 2014, har följts upp med ett antal olika aktiviteter innehållande olika utvecklingsstöd och –insatser till medarbetare och chefer.
- Inrättandet av den samlade systemportalen Personalingången har bland annat underlättat för chefer och medarbetare att rapportera tillbud och arbetsskador. En ökning av antalet anmälningar har noterats, vilket är positivt, då det är ett sätt att identifiera och arbeta med förebyggande hälsoinsatser.
- I Personalingången finns även direktlänk till kommunens rehabiliteringsprogram Adato, vilket ska göra programmet mer lättillgängligt för alla chefer. Personalkontoret genomför sedan hösten 2014 samlade utbildningsinsatser för nya chefer, så att alla får en introduktion i de personaladministrativa programmen.

Kommunhälsan/ Kristina Taremark 2014-11-25

CA W

Ks pu § 62

Dnr KS 2014/0569



Sammanträdestider

Beslut

Personalutskottet beslutar att

- sammanträdet i januari är den 26/1, kl. 13.30-16.00. Tidigare beslut om sammanträdestid den 12/1 upphävs.

Prot. utdrag: Samtliga förvaltningar

Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande 	Datum
---	---	-------