

Kommunen som arbetsgivare

En kort information för nya och ”gamla”
förtroendevalda i Karlsborgs kommun



Innehåll

- Karlsborgs kommun som arbetsgivare (siffror)
- Heltid som Norm
- Arbetsgivarrollen för förtroendevalda



Karlsborg i siffror

Karlsborgs kommun	
Tillsvidareanställda	501 st
Pensioner - 2028	171 st (34 %)
Sjukfrånvaro 2018	5,39 % (deltid 6,56%, heltid 4,85%)
Kvinnor/Män	84 % / 16 %
Medelålder	47
Personalomsättning	10,6 %
Andel som arbetar heltid	59,8 %



Socialförvaltningen 2017/2018

Sjukfrånvaro %	2017	2018
Deltidsanställda	7,31%	7,48%
Heltidsanställda	5,47%	5,83%
Antal timmar	2017	2018
Total frånvaro	115 358	107 399
Timlön	73 621	58 423
Fyllnadstid & övertid	6 738	6 295
Antal årsarbetare	2017	2018
Total frånvaro	67,9	63,2
Timlön	43,3	34,4
Fyllnadstid & övertid	4	3,7



Vad händer om vi bryter ned siffrorna?

Deltidsarbetande

139 av 227 anställda - 61% på Socialförvaltningen

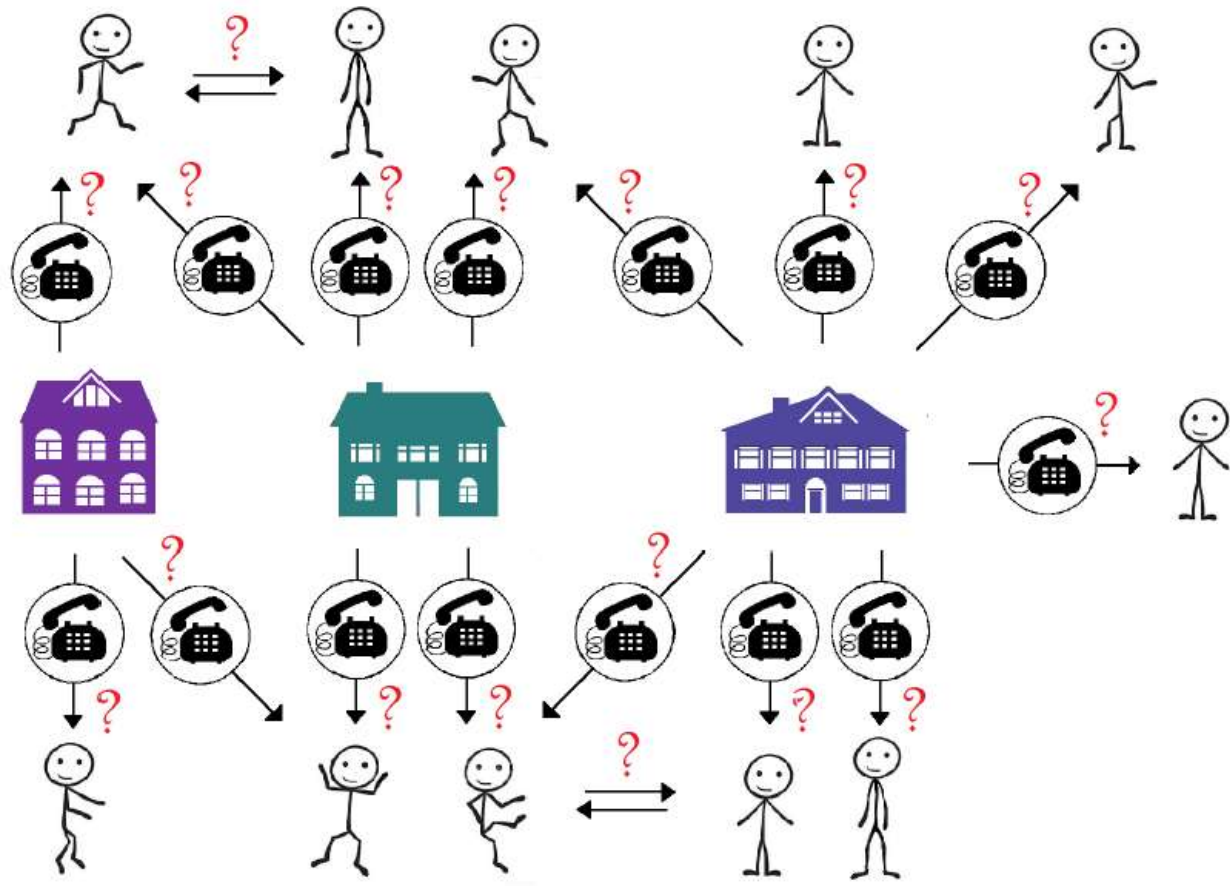
jämfört med 40,2% totalt på hela kommunen

Om alla (mot förmodan) skulle lyftas till 100%:

Krävs 58 174 timmar eller 34,2 årsarbetare



Vakansplanering idag



Räkneexempel tillsv anställd vs timanställd

	Tillsvidareanställd		Timanställd	
Lön	152 kr/tim	25 075kr/mån	142 kr/tim	23.400 kr/mån
Semester	20 kr/tim	Ca 13% av månadslönen	18,5 kr/tim	Ca 13 % av månadslönen
<u>Soc avg</u>	58 kr/tim	Ca 38% av månadslönen	53 kr/tim	Ca 38% av månadslönen
SUMMA 1	230 kr/tim	Minimipris / anställd	214 kr/tim	Minimipris / timvikarie
OH-kostnader	80 kr/tim	Ca 35% och uppåt	76 kr/tim	Ca 35% och uppåt
SUMMA 2	310 kr/tim	Självkostnadspris / anställd	290 kr/tim	Självkostnadspris / timvikarie
Ökade administrativa kostnader			43 kr/tim	Ca 15% och uppåt
SUMMA 3			333 kr/tim	Kostnadsbelopp / timvikarie



Vad kostar det?

Timanställd
333 kr/timme

Lönekostnaden för samtliga timanställda under 2018

19 454 859 kr

Tillsvidareanställd
310 kr/timme

Om vi istället hade använt våra tillsvidareanställda?

18 111 130 kr

**1,3 milj kr
skillnad**



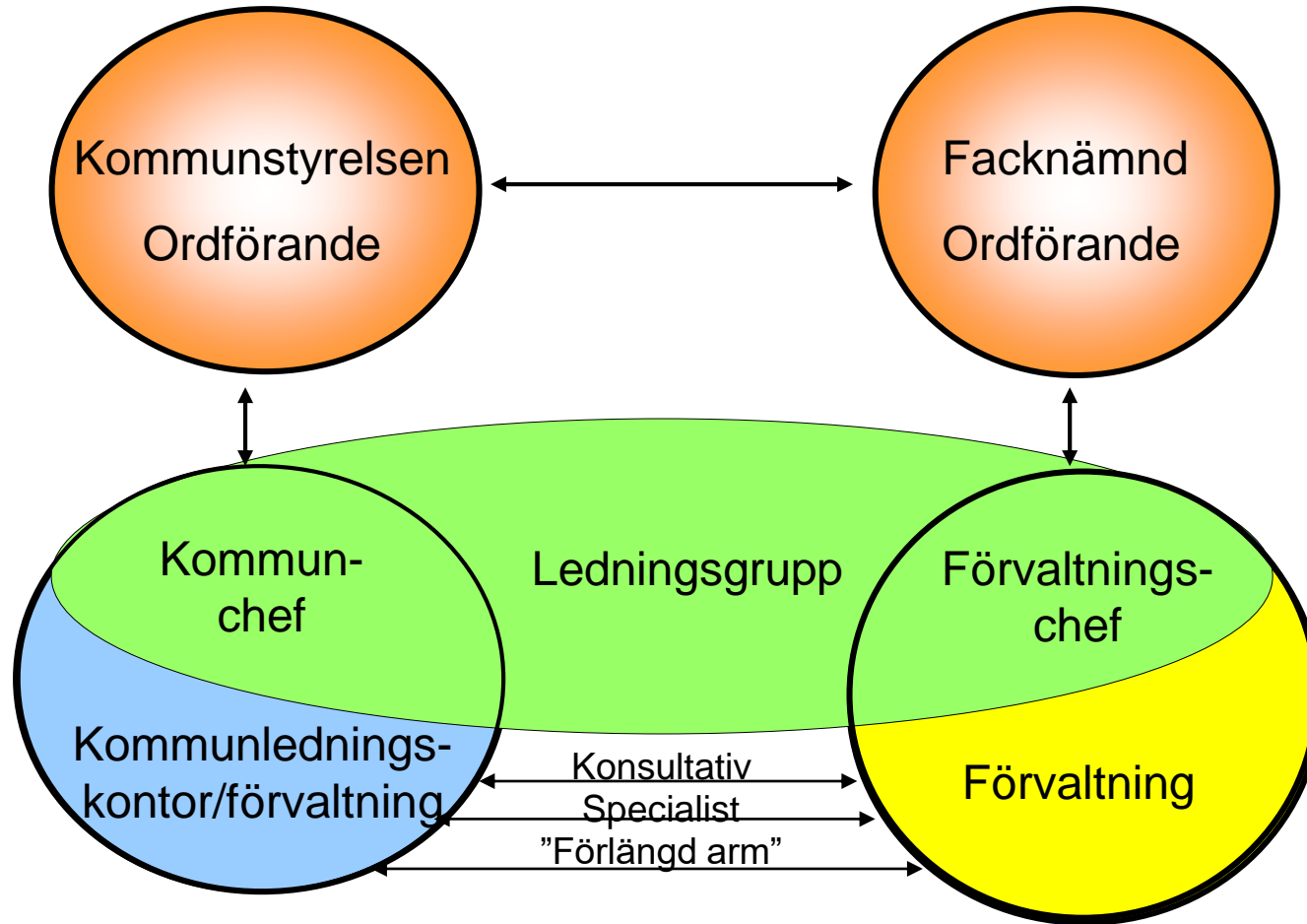
Forts kompetensförsörjning

Pensionsavgångar 2019-2028 inom Karlsborg (65-åringar):

Karlsborg	Yrken med hög representation
2019	Undersköterska
2020	Barnskötare, lärare
2021	Undersköterska, lärare
2022	Undersköterska, enhetschef V&O
2023	Undersköterska, rektor
2024	Undersköterska, enhetschef V&O
2025	Undersköterska
2026	Undersköterska, förskollärare
2027	Undersköterska, kock
2028	Undersköterska, lärare
Svårrekryterade grupper	Bl a enhetschefer, lärare, förskollärare, sjuksköterskor, fysioterapeuter och kockar



Rollfördelning mellan aktörer i ledningen av en kommun



Vad innebär arbetsgivarrollen för er?

Ni har det yttersta arbetsgivaransvaret:

- Ni ansvar för arbetsgivarpolitiken - väljer inriktning genom att besluta om mål, ramar, resurser, policys, riktlinjer...
- Ni har ansvar för att verksamheten följer de lagar och avtal som gäller.
- Ni kan delegera arbetsuppgifter och beslutsfattande.
- Er roll innebär att ni styr inriktning och omfattning för bland annat:
 - arbetsmiljö
 - jämställdhet och mångfald
 - kompetensförsörjning
 - lönepolitik
 - samverkan



Arbetsgivaransvar - Arbetsmiljö

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön

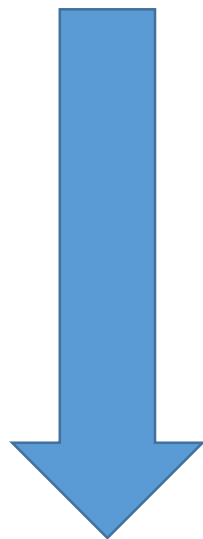
Ska arbeta systematiskt med arbetsmiljön - SAM

Enligt AFS 2001:1§ 6 görs en genom skriftlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser

Arbetsmiljön omfattar bland annat:

- *Buller och luftkvalitet*
- *Ergonomi*
- *Arbetsbelastning och arbetstider*
- *Ledarskap*
- *Organisatorisk och social arbetsmiljö*
- *Återhämtning*
- *Arbetsanpassning och rehabilitering*
- *Hot och våld*
- *Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*





Kommunfullmäktige

Nämnd/styrelse

Förvaltningschef/
kommunchef

Chef som leder
medarbetare

Skriftlig fördelning



KARLSBORGS
KOMMUN



Arbetsgivaransvar – Jämställdhet och Mångfald

Arbetsgivaren ansvarar för att motverka diskriminering samt värna jämställdhetsperspektivet

Förbud att diskriminera – sju diskrimineringsgrunder

Kommunen – hur arbetar vi med att få en jämnare fördelning?

Mångfald – rekryteringsbehovet

Arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder

- Undersöka/analysera/åtgärda/följa upp kontinuerligt
- Främja en jämn könsfördelning
- Riktlinjer och rutiner
- Lönekartläggning
- Dokumentera



Arbetsgivaransvar

Lönepolitik – ett kraftfullt instrument för styrning

- Ansvar att fatta beslut om den övergripande lönepolitiken och önskvärda lönestrukturer.
- Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Individuell och differentierad lön och allt fler löneavtal utan angiven nivå.

- Kommunen fastställer nivå via budget
- Anställande chef sätter lön
- Lön sätts individuellt och i dialog enligt väl kända lönekriterier



Arbetsgivaransvar - Medinflytande/samverkan

Samverkansavtalet säger att arbetsgivaren, fackliga organisationer, skyddsombud och medarbetare ska arbeta tillsammans med arbetsmiljön.

Idag sker samverkan/dialog i forumen CSG, FSG, LSG, APT och medarbetarsamtal.

Samverkansgrupp ersätter förhandlingsskyldigheten enligt MBL och AML. Inga individärenden.

Förhandling ska ske innan viktigare beslut.



Mer information...

Mer information om förtroendevaldas arbetsgivaransvar
finns på SKLs hemsida.

www.skl.se

