

Mötesbok: Personalnämnden (2024-01-16)

# Personalnämnden

Datum: 2024-01-16

Plats:

Kommentar:

# Dagordning

## Belutsärenden

1/24 Upprop och godkännande av dagordning 3

2/24 Tilläggsuppdrag 2022:27. Öka medarbetarnas inflytande över arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling 4

## Informationsärenden

3/24 Informationsärenden januari 17

Denna behandling '1/24 Upprop och godkännande av dagordning' har inget tjänsteutlåtande.

Diariennr: PN-2024/00002

## **Tilläggsuppdrag 2022:27. Öka medarbetarnas inflytande över arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling**

### **Förslag till beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna bifogad rapport

### **Ärendebeskrivning**

Kommunfullmäktige har gett personalnämnden i uppdrag att, i samverkan med de fackliga organisationerna och nämnderna, utreda förutsättningarna för hur medarbetarnas inflytande kan öka i Umeå kommun.

Personalnämnden har arbetat med uppdraget genom dialog med den centrala samverkansgruppen under två heldagar, en i april och en i september 2023. Medverkat har även HR-chefer från förvaltningarna och representanter från stadsledningskontorets HR-avdelning.

I bifogad rapport beskrivs i koncentrat vad som framkommit under dessa dialoger. Ett avsnitt finns även med om den process som förevarit under 2023 till följd av nya regler för dygnsvila. Avsnittet har lagts in då de nya reglerna kan påverka medarbetarnas inflytande över arbetstider och scheman.

Rapporten avslutas med slutsatser och förslag till insatser som utarbetats av HR-direktör Karin Ahnqvist.

De förslag på insatser som framgår av rapporten bereds av den centrala samverkansgruppen inför behandling i personalnämnden.

### **Beslutsunderlag**

Rapport: Tilläggsuppdrag om ökat inflytande för medarbetarna

### **Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist, HR-direktör

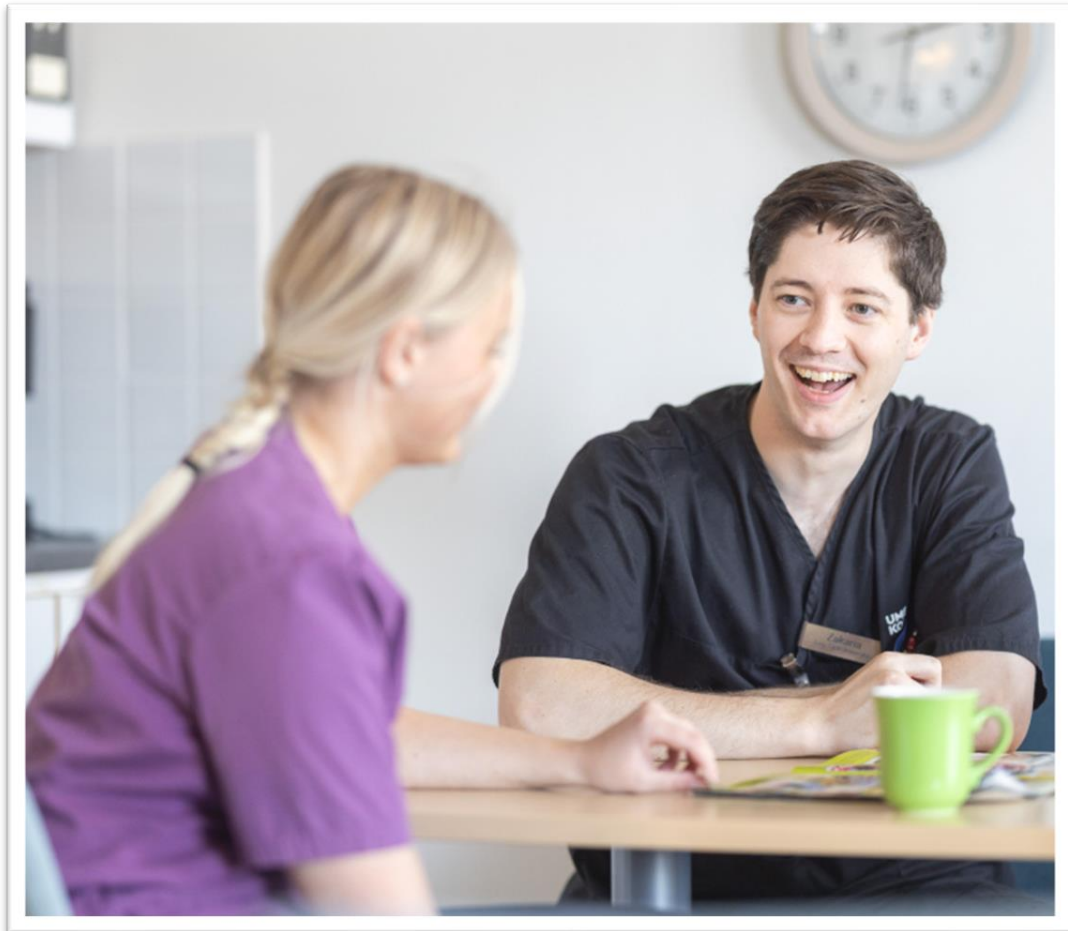
## Tjänsteskrivelse

Dnr: PN-2024/00002

### Beslutet ska skickas till

Karin Ahnqvist  
HR-direktör

Fredrik Åberg  
Ledningskoordinator



## Tilläggsuppdrag 2022:27 om förutsättningar för ökat inflytande för medarbetarna

Karin Ahnqvist, HR-direktör

# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning .....	2
Inledning .....	3
Förkortningar .....	3
Samverkan enligt samverkansavtalet .....	3
Dialog mellan chef och medarbetare samt arbetsplatsträffar utgör kärnan .....	4
Dialog mellan CSG och PN, april 2023 .....	4
Lokal samverkansgrupp LSG - en möjlighet för fler .....	7
Stärk formerna för befintliga samverkansstrukturer.....	8
Övrigt som framkom i dialogen om samverkansavtalet.....	8
Dialog mellan CSG och PN, september 2023 .....	9
Dygnsvila, nya regler 2023 .....	10
Förslag på insatser 2024 .....	11

## Inledning

Kommunfullmäktige har gett personalnämnden i uppdrag, att i samverkan med de fackliga organisationerna och nämnderna utreda förutsättningarna för hur medarbetarnas inflytande kan öka i Umeå kommun över arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunens framtida kompetensförsörjning.

Personalnämnden har arbetat med uppdraget genom en dialogdag mellan central samverkansgrupp och personalnämnden i april och september 2023. Medverkande i dialogen var även HR-chefer från förvaltningarna och representanter från avdelningen SLK HR.

En kort sammanfattning finns även med i rapporten om den tillkommande process som skett under 2023 till en följd av nya regler för dygnsvila, det så kallade "11-timmarsavtalet". Detta avsnitt har lagts in då det under året påverkat medarbetarinflytandet över arbetstider och scheman.

Därefter har följande rapport med förslag till slutsatser arbetats fram av HR-direktör Karin Ahnqvist.

Åtgärder och insatser bereds av centrala samverkansgruppen, CSG, inför behandling i personalnämnden inför det att tilläggsuppdraget avrapporteras till kommunfullmäktige vid årsbokslut.

## Förkortningar

Följande förkortningar används i rapporten:

- APT arbetsplatsträff
- CSG central samverkansgrupp
- FSG förvaltningens samverkansgrupp
- VSG verksamhetens samverkansgrupp
- PN personalnämnden

## Samverkan enligt samverkansavtalet

Parternas mål med Umeå kommuns samverkansavtal är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

Med samverkan enligt samverkansavtalet avses det samråd som sker mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Betydelsen av att de lokala parterna har tidig dialog i samverkansgrupp kan inte nog framhållas.

Som grund för all verksamhetsutveckling och allt medarbetarinflytande ligger de direkta relationerna på arbetsplatserna, dialogen mellan chefer och medarbetare om verksamhet, måluppfyllelse och



resurser. Detta sker genom utvecklingssamtal, en löpande dialog och inte minst på arbetsplatsträffar. Parternas övertygelse är att denna dialog främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten, vilket bidrar till goda resultat och en bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete reducerar risken för ohälsa, arbetsrelaterade olycksfall och sjukdom. Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för Umeå kommuns samverkansavtal.

Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan samt det av centrala parter tecknade avtalet Avtal om samverkan och arbetsmiljö, 1 november 2017. Avtalet omfattar därmed arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet och framtida kompetensförsörjning.

## **Dialog mellan chef och medarbetare samt arbetsplatsträffar utgör kärnan**

Samverkansavtalet lyfter fram det individuella samtalet mellan chef och medarbetare samt APT som nycklar för medarbetarinflytande. Från fackliga representanter, personalnämndens ledamöter och arbetsgivarföreträdare framkommer en stark och gemensam vilja att behålla, värna och utveckla den mycket goda samverkanskultur som finns i Umeå kommun. Det är samtidigt viktigt att formerna för de olika forum som bär kultur och förutsättningar anpassas efter hur verksamheten ser ut, för att därmed möjliggöra deltagande och engagemang från medarbetare.

## **Dialog mellan CSG och PN, april 2023**

En inledande genomgång har genomförts i dialog mellan CSG och PN av den befintliga samverkansstruktur som finns inom Umeå kommun och som bärs av samverkansavtalet mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren.

Genomgången omfattade både syfte, innehåll och roller. I samtalet tydliggörs bland annat det gemensamma uppdraget att göra samverkansavtalet mer känt genom att visa koppling mellan de olika samverkansforum som finns i avtalet och organisationen. Även kopplingen och rollfördelningen mellan APT-(LSG)-(VSG)-FSG-CSG är viktiga att tydliggöra ytterligare. Detta genom att öka kunskapen om var olika frågor hanteras och hur en fråga kan lyftas vidare för hantering och beslutsfattande på rätt nivå. Detta sammantaget är viktiga förutsättningar för insyn och medskapande.

Ett annat övergripande och gemensamt ansvar är att jobba vidare utifrån principerna och förutsättningarna i samverkansavtalet och därmed fortsätta bygga en kultur som uttryckligen stödjer

skyddsombud och fackliga företrädare i sina uppdrag. Detta befaras utmanas då personalbrist gör upplevelsen om samvetsstress som hindrande.

En central del i medarbetarinflytandet är som nämnts APT. Dessa utgör formellt sett inte en samverkansnivå i samverkansavtalet, men parterna anser att denna funktion på många sätt är kärnan och förutsättningen för en på bredden fungerande och stark samverkanskultur. Därför behöver dessa ges förutsättningar att utvecklas och anpassas. Förslag på hur det kan ske framkommer i samtalen:

- Gör APT till ett samtals- och utvecklingsforum, avlasta med löpande skriftlig information mellan och inför mötet. Form för det behöver anpassas till den enskilde arbetsplatsens förutsättningar.
- Tydlig kallelse och dagordning som når ut till alla medarbetare oavsett verksamhet. Skapa möjlighet till att lyfta in övriga frågor och dialog för medarbetare.
- APT i schema för alla.
- Chefen har ett stort ansvar om att fördela ordet och fånga upp de frågor som är aktuella. Men utveckla gärna dagordningen tillsammans, hitta era former att kunna föreslå punkter och utveckla dagordningen tillsammans. Här utgör inte minst lokala arbetsplats- och skyddsombud viktiga aktörer att ta hjälp av.
- Låt utformandet av APT som forum ta tid på dagordningen. Prata om formen för mötet, tid, frekvens, lokal, gruppindelning för allas deltagande vid till exempel dygnet runt-verksamhet.
- Prata om syftet och det gemensamma ansvaret med APT. Det är inte enbart chef som har ett ansvar, även medarbetare har en skyldighet att vara en aktiv del i arbetsmiljöarbetet.
- Använd medarbetare som aktiva aktörer, låt arbetsgrupper och/eller enskilda förbereda frågor och vara de som leder punkten och samtalet.
- Fundera på mötets utformning. Alla delar behöver inte vara i storgrupp, utan nyttja olika metoder för att ge alla en möjlighet till deltagande
- Ta fram ett årshjul/checklista för områden som bör beröras under ett år för att stödja APT i Umeå kommun som sedan kan kompletteras för varje förvaltning.
- Uppmuntra arbetsplatserna att sätta datum för hela året så det går att planera.
- Ta fram uppdaterad mall för att stödja APT i Umeå kommun som sedan kan kompletteras för varje förvaltning. Var gärna tydlig med att den ska användas.
- Cirkulera sekreterarskapet eller skriv gärna anteckningar tillsammans löpande på mötet. Fokus vad ni kommer överens om.

- Bestäm gemensamt och var tydliga med hur och var arbetsplatsen har sina anteckningar, kallelser och tillhörande information. Även hur återkoppling av frågor ska ske.
- Jobba med inkludering, tidig information i frågor men glöm inte bort att APT inte är en formell samverkansnivå så chef måste i förekommande fall lyfta frågor för samverkan också.
- Identifiera gärna gemensamt behov av process- och rutinutveckling men använd inte APT-tiden bara som arbetande tid. Komplettera till exempel med en arbetsgrupp som tar fram förslag att sedan ta ställning till gemensamt
- Tydliggör hur en fråga lyfts till nästa nivå, in i formell samverkan (LSG)-FSG-VSG-CSG.
- Jobba med positiva exempel och inte bara avvikelser och information.
- Behov av att arbetsmiljöfrågor lyfts fram som en punkt vid varje APT.
- Lägg till i nuvarande mall för APT; Löpande riskbedömning, Uppföljning av genomförda insatser, Trivsel och friskvård/hälsoaktiviteter

Det framkommer även tydligt i samtalen att det är viktigt att Umeå kommun hittar en gemensam grund så att alla medarbetare har en tydlig och välfungerande APT. Samtidigt framhålls vikten av att formerna och inramningen för det behöver vara olika eftersom våra verksamheter och dess förutsättningar ser olika ut. Det framhålls som viktigt att inte normera APT på ett sådant sätt att det uppfattas som hindrande för arbetsplatser att genomföra dessa.

Verksamheterna har väldigt skiftande uppdrag och förutsättningar och ibland kan det vara viktigt för delaktighet och inflytande att komplettera de arbetsplatsanknutna träffarna med till exempel professionsträffar, exempelvis i form av de team som idag finns inom elevhälsan och sjuksköterskeverksamheten. Där har man ett likartat uppdrag utan att formellt utgöra en arbetsplats, så fokus blir på det kollegiala utbytet. Exempel finns från verksamheter där man har processmöten om detaljer i sina rutiner och annat som påverkar arbetssätt, verksamhet och arbetsmiljö.

## Lokal samverkansgrupp LSG - en möjlighet för fler

Idag finns LSG enbart inom utbildningsförvaltningen. Övriga förvaltningars samverkansstruktur består av FSG och ofta även av VSG. I några förvaltningar finns fördjupad skyddskommitté inom några verksamheter, där enbart arbetsmiljöfrågor hanteras. Med LSG möjliggörs samverkan och fokus på arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor på ett närmare sätt.

Att ha flera samverkansnivåer, nära arbetsplatsen, kan öka inflytandet om dessa utformas på ett lämpligt sätt. I samtalen mellan arbetsgivaren, CSG och PN framkommer en tydlig och gemensam strävan och vilja att fler förvaltningar nyttjar FSG som möjlighet utifrån vårt gemensamma samverkansavtal.

Med fler LSG är det avgörande och viktigt att vi har nog många arbetsplatsombud. I samtalet befarades en utmaning med att få fram tillräckligt många fackliga ombud. Samtidigt framkom att många trodde att införande av FSG kunde göra det lokala, fackliga uppdraget mer intressant och därmed bli en bidragande faktor för att bli ombud, när man i högre grad får jobba med sin arbetsplats och dess verksamhetsfrågor.

Frågan om facklig representation vid FSG behöver hanteras vid nyttjande av samverkansnivå på fler förvaltningar. Formerna för vem som företräder vem och hur måste hanteras, men generellt tycker fack och arbetsgivare gemensamt att det är viktigt. De parter som finns på arbetsplatsen behöver finnas representerade i samverkan. Samtidigt kan mindre förbund ges insyn, utan förväntningar på att behöva delta vid varje möte, särskilt om antalet LSG blir fler. Tid och resurser behöver kunna samnyttjas för att gemensamt skapa bästa förutsättningar för verksamheterna och våra medarbetare.

De fackliga organisationerna har ett stort ansvar att bland annat se till att ombuden har utbildning, känner stöd i frågorna, finns i ett sammanhang och att uppdraget och mandatet som lokalt ombud är tydligt. Det är viktigt att det är likvärdiga samverkansmandat mellan ansvarig chef och fackligt ombud i det aktuella forumet.

## Stärk formerna för befintliga samverkansstrukturer

I samtalen mellan PN, fackliga representanter och arbetsgivarrepresentanter framkommer tydligt vikten och den gemensamma strävan att utveckla arbetsformerna och vårda samverkansklimatet/kulturen i varje samverkansgrupp. Detta kan till exempel ske genom att göra ett ordentligt årshjul tillsammans för att nyttja möjlighet till tidig information, vilket är en viktig kulturbärare.

För alla samverkansnivåer krävs att alla ges förutsättningar för aktivt deltagande. Därför är det avgörande att konsekvent följa upp överenskomna arbetsformer enligt samverkansavtalet. Det är exempelvis viktigt att handlingar kommer i tid, är fullständiga och därmed säkerställa att rollerna kan hållas, ge förutsättningar för ersättare att alltid få handlingar för att ha insyn. Varje samverkansgrupp bör gå igenom spelregler och jobba gemensamt med att ta fram en årsplanering. Säkerställ att det finns ordentligt utrymme för arbetsmiljöfrågorna. Lägg gärna dessa först och nyttja varandra i utformningen av dagordningen i sin helhet, eftersom det är ett gemensamt forum.

## Övrigt som framkom i dialogen om samverkansavtalet

- Nyttja Sunt arbetsliv mer, material på Intranätet, gör inte "nytt" material hela tiden, våga upprepa för att öka sammanhang och igenkänning.
- Måste gå till botten med de arbetsplatser som inte "kan ha APT", så att det inte blir en "generell sanning". Vad måste till? "Det bästa får inte bli det godas fiende".
- Viktigt med kommunikation mellan dialogen och frågor som väcks på APT till VSG.
- Behov av att utbilda och möjliggöra för fackliga ledamöter att ta plats och föra dialog.
- Tydliggöra chefernas mandat och uppdrag som förutsättning för samverkan på rätt nivå, för att tydliggöra ansvaret.
- Huvudskyddsombuden borde bli bättre på att samla skyddsombuden för dialog inför skyddskommitté.
- Det finns behov av att rekrytera fler nya arbetsplatsombud då det fattas på flera arbetsplatser.
- Omsättning av chefer bidrar till att det uppstår brister i samverkan på lokal nivå.
- Förbundens egna utbildningar av sina ombud påverkar förutsättningar för att utveckla samverkan.
- Regelbundenhet i utbildning både för chefer och ombud är viktig.
- Chefer behöver rustas i sitt ledarskap, att leda grupper.
- Chefer behöver ha förutsättningar för att styra och leda. Det finns för många chefer med för många medarbetare.

## Dialog mellan CSG och PN, september 2023

Vid den fortsatta dialogen i september genomfördes en återkoppling av den inledande dialogen i mars avseende tilläggsuppdraget. Detta för att ytterligare tillgodose möjligheten till inspel och förslag från nämnd och fackliga parter.

Vid mötet i september gjordes en djupare genomgång av Umeå kommuns gemensamma kompetensförsörjningsarbete, parternas centrala Huvudöverenskommelser (HÖK) och kopplingen till kompetensförsörjning; partsgemensamt arbete om arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling och vilket arbete som pågår. En djupare genomgång gjordes även av nämndernas kompetensförsörjningsarbete med fördjupade exempel om hur nämnderna jobbar med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla sina medarbetare. Medarbetarperspektivet och på vilket sätt som enskilda medarbetare och fackliga parter ges möjlighet att forma arbetet återkom fortlöpande i samtalet.

Syftet med den djupare genomgången var framför allt att ge PN:s ledamöter en fördjupad insyn och förståelse för pågående arbete mellan parterna och inom organisationen avseende kompetensförsörjning. Parternas och medarbetarnas perspektiv och delaktighet finns ständigt med, vilket är viktiga förutsättningar för att ytterligare förslag och idéer ska kunna komma fram.

Efterföljande samtal mellan nämndens ledamöter och fackliga representanter gav möjlighet till fördjupning, men inga konkreta åtgärder lyftes från dagen. I stället bekräftade samtalen vikten av att fullt ut nyttja befintliga möjligheter till medarbetarinflytande och partssamverkan som ges genom till exempel hur vi lokalt nyttjar KOM-KR och de förebyggande medel som tilldelas kommunen. Den samverkansmodell som nyttjats för perioden 2021–2023 förväntas efterföljas för kommande period 2024–2026.

Grupperna återkopplar även att man förväntar sig att få vara delaktiga både i arbetet med centrala avtal och Huvudöverenskommelser, dels kommungemensamt, dels förvaltningsspecifikt så att en tydlig koppling finns till ansvariga nämnder. Tydliga önskemål framkom även om fortsatta samtal mellan nämnden och CSG under 2024 och att samtalen ska vara friare och i lägre grad begränsas av genomgångar från arbetsgivaren.

## Dygnsvila, nya regler 2023

1 oktober 2023 skärptes reglerna för dygnsvila i alla kommuner och regioner. Kollektivavtalet Allmänna bestämmelser ändrades för att säkerställa att EU:s grundläggande krav på arbetstid, hälsa och säkerhet för medarbetare följs. Huvudregeln är att medarbetare har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod, och det kommer att bli ännu tydligare. Möjligheten att göra undantag från 11 timmars dygnsvila både vid planering av schema och vid oförutsedda händelser har varit för tillåtande i Sveriges kommuner och regioner. Därför kommer nu reglerna att snävas åt.

Reglerna syftar till att säkerställa vila och återhämtning och därigenom värna medarbetarnas arbetsmiljö. Sammanfattningsvis gäller nu huvudreglerna att medarbetare ska ha 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje period om 24 timmar. Arbete och vila ska läggas växelvis under varje period om 24 timmar (arbete, vila, arbete, vila). Medarbetare som inte fått hela sin 11 timmars dygnsvila ska få kompenserande vila i anslutning till att hen fått för kort vila. Det finns fortsatt begränsade möjliga undantag och området är under fortsatt utveckling inom ramen för centrala förhandlingar, uppföljning och prejudikat.

Arbetsgivaren ska årligen följa upp vilka planerade och oförutsedda undantag från 11 timmars dygnsvila som skett under året och vid behov ska en handlingsplan tas fram. Det kommer inte att gå att teckna lokala kollektivavtal i Umeå kommun som avviker från de skärpta reglerna.

I Umeå kommun inleddes arbetet med de nya reglerna innan sommaren 2023 och under hela året har en regelbunden samverkan och dialog förts mellan parterna och berörda verksamheter för att hinna göra anpassningar av scheman och arbetstider/bemanning för att i tid kunna följa de nya reglerna. En av konsekvenserna av de nya nationella reglerna har varit att tidigare lokalt utarbetade och förhandlade arbetstids- och schemamodeller fått omarbetas och ersättas av nya för att följa nationella regler. Det har från många medarbetare och arbetsplatser uppfattats som en försämring. Det har även på kort sikt utmanat medskapandet och inflytandet från berörda medarbetare.

Regelförändringen har skapat nya förutsättningar som arbetsgivaren, fackliga parter och arbetsplatserna nu behöver hitta nya vägar för att hantera. Det har varit ett mycket hårt arbete för att säkerställa inledande regelefterlevnad och inte minst har de lokala fackliga företrädarna i de mest berörda verksamheterna, såsom Stöd och omsorg och Räddningstjänst, burit ett stort ansvar för att tillsammans med arbetsgivaren förklara den långsiktiga effekten med det nya avtalet. De fackliga parterna och verksamheternas företrädare har tagit ett mycket stort ansvar.

## Förslag på insatser 2024

Arbetet med tilläggsuppdrag 2022:27 har främst skett i dialogform med syfte att öka den gemensamma kunskapen, insynen och utformningen av de gemensamma plattformar som finns för samspel och samskapande mellan arbetsgivaren, fackliga företrädare och enskilda medarbetare. Därför har befintligt samverkansavtal, Huvudöverenskommelser, centrala och lokala kollektivavtal varit i fokus för arbetet. Utöver det arbete som sker i samspel och dialog mellan PN och CSG sker medarbetarinflytandefrågorna i förvaltningarna och samspel med verksamhetsansvarig nämnd.

Huvudslutsatsen är att vi har fungerande former för medarbetarinflytande och samverkan i Umeå kommun, men att det alltid finns möjlighet och behov att säkerställa och utveckla arbetsformerna. För att ge ytterligare förutsättningar för det samspelet föreslås följande insatser för 2024:

- Informationsinsats om kommunens samverkansmodell både syfte, innehåll och roller genomförs under 2024. Syftet är att göra samverkansavtalet mer känt genom att visa koppling mellan de olika samverkansforum som finns i avtalet och organisationen. Kopplingen och rollerna mellan APT-(LSG)-(VSG)-FSG-CSG, det vill säga öka kunskapen om var olika frågor hanteras och hur en fråga kan lyftas vidare för hantering och beslutsfattande på rätt nivå. Det är en viktig förutsättning för insyn och medskapande.
- Umeå kommuns gemensamma mall för APT och tillhörande stödmaterial som finns på intranätet uppdateras i linje med de förslag till kompletteringar som föreslagits i dialogen. Omarbetat material ska förankras i CSG inför publicering under år 2024.
- Återrapportering av årlig uppföljning och medarbetarenkäten 2023 som följer upp om arbetsplatsen har regelbundna APT. På så sätt ge varje förvaltning och VSG möjlighet att följa upp vilka verksamheter som idag inte har regelbundna APT och tillsammans uppmuntrar verksamheten att finna former för det.
- Att samtliga FSG lyfter frågan om möjlighet att komplettera befintlig samverkansstruktur med en eller flera LSG. Återkoppling av ställningstagandet kan redovisas till CSG för sammanställning.
- Under första halvåret 2024 återrapporterar förvaltningarna till PN planerade kompetensomställningsinsatser inom ramen för KOM-KR efter genomförd samverkan på förvaltnings och central nivå.
- Berörda förvaltningar återrapporterar till PN på vilket sätt man fortsatt det partsgemensamma arbetet för att utveckla scheman och bemanningsmodeller för att säkerställa nya dygnsviloregler. Om och på vilket sätt medarbetarna finns med i arbetet med i arbetet.
- Arbetsgivaren ska årligen följa upp vilka planerade och oförutsedda undantag från 11 timmars dygnsvila som skett under året.





## Tjänsteskrivelse

2024-01-09

Personalnämnden

Diarienumr: PN-2024/00003

### Informationsärenden 2024

#### Förslag till beslut

#### Ärendebeskrivning

- Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen, januari-december

#### Beslutsunderlag

#### Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist

#### Beslutet ska skickas till

Förnamn, Efternamn  
Befattning

Olov Häggström  
Utredare

## UTKAST

### Verksamhetsrapport personalnämnden januari-december 2023.

#### Nämndens grunduppdrag

Personalnämnden	Bedömning – nämndens grunduppdrag
Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna.	I hög grad uppfyllt.

#### Bedömning och motivering

Nämnden är kommunens samordnande nämnd för personalstrategiska frågor. Nämnden samordnar och verkar för att Umeå kommun har en enhetlig och sammanhållen personalpolitik samt följer upp och rapporterar utveckling och ställning i personalpolitiska frågor till kommunfullmäktige och nämnderna. Nämnden ska även samordna kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete och verka för mångfald och inkludering i organisationen och bland kommunens anställda. Personalnämnden följer under hösten 2023 i dialog med nämndernas förvaltningar och CSG upp nämndernas genomförande av kompetensförsörjningsplanerna.

För att ytterligare stärka det gemensamma kompetensförsörjningsarbetet har personalnämnden bland annat gett uppdraget om framtagande och återrapportering av Strategi för attraktiv arbetsgivare, som konkretiseras och återrapporteras tidig höst 2023. Strategin föranleder en rad aktiviteter som ska genomföras inom ramen för verksamhetsplaneringen för 2024. Därtill bereds viss revidering av kompetensförsörjningsplanen så att den hålls aktuell utifrån styrmodell, plan och budget för kommunen inklusive personalpolitiska mål.

Nämnden ska även verka för en enhetlig och sammanhållen lönepolitik, vilket sker genom årlig lönerevision samt genom att arbetsvärdering redovisas till nämnden innan årets utgång. Under året har en stor arbetsvärdering genomförts som omfattat kommunens samtliga anställningar och arbeten som grundläggande förutsättning för lönestrategi, analys och fortsatt sammanhållen lönepolitik. Arbetsvärderingen ska nu gemensamt förvaltas för att säkerställa en stabil jämförelsebas över tid.

Nämnden ska med uppmärksamhet följa och bevaka personalpolitiska frågor som är av intresse och vikt för kommunen och dess nämnder. Nämnden ska verka för samordning och utveckling i personalpolitiska frågor, samt däri ge råd och bistånd till övriga nämnder. Ett viktigt verktyg för nämnden är internkontrollarbetet som under året utvecklats i nämnden. Fokus i nämndens internkontrollarbete har förtydligats till att fokusera just på kommun-gemensamma, personalpolitiska strävanden. Det kan gälla efterlevnad av gemensamma policys eller rutiner, i stället för att personalnämnden värderat verksamhetsrisker.

Personalnämnden verkar för och följer upp parternas lokala samverkansavtal. Dialog med den centrala samverkansgruppen (CSG) om samverkan och medarbetarnas möjligheter till inflytande har skett under året och är en avgörande förutsättning för nämndens uppdrag och genomförande av tilläggsuppdraget. Dialog med CSG har även fördjupat den gemensamma bevakningen av det nya omställningsavtalet KOM-KR som möjlighet i kompetensförsörjningsarbetet. Införandet av nya bestämmelser om dygnsvila följs aktivt av nämnden för att säkerställa samordning i avtalsefterlevandet.

Frågan om medarbetares trygghet och säkerhet har även lyfts av och i nämndens arbete under året. Det handlar om att upprätthålla och utveckla stödet för en trygg arbetsmiljö samt hindrar yttre påverkan. Under året har riktlinjer tagits fram på området och återrapporterats till personalnämnden och andra ansvariga nämnder. Resurser och arbetsformer har förtydligats inom och mellan förvaltningarna. Inte minst har kommunstyrelsens förvaltning, Stadsledningskontoret, tillskapat mer och tydligare resurser för att kunna stödja andra nämnder.

Personalnämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer och stödjer nämndernas arbete med fastställda personalpolitiska mål och de riktlinjer som fastställs inom det personalpolitiska området. Under året har även personalnämnden inom ramen för sitt yttrande i planeringsprocessen, berett och föreslagit en revidering av de personalpolitiska målen inför 2024. Man har även genom sitt förvaltningsstöd bistått övriga nämnder med förslag till och exempel på uppföljningsmått av de nya personalpolitiska målen.

Personalnämnden ska samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att verksamheten drivs enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy. Under 2023 har detta bland annat skett genom återrapportering till nämnden från den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Rapport till nämnden lämnades i augusti och visade på ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i Umeå kommun. Återrapportering har även skett löpande till nämnden om hur den gemensamma processen utvecklas för att utgöra ett än bättre stöd till arbetsmiljöansvariga nämnder att följa sina respektive uppdrag.

Ett första gemensamt och viktigt steg har även tagits i fråga om strukturell analys avseende aktiva åtgärder samt slutsatser som leder till handlingsplaner för att förhindra strukturell diskriminering. Den modell som beslutats i nämnden, som innefattar uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering, fortsätter att utvecklas och ger ett bra underlag till ansvariga nämnder. Personalnämnden har även tagit del av det arbete som sker för att stötta verksamheterna i att motverka diskriminering via En arbetsplats för alla och En jämställd arbetsgivarpolitik, som är två viktiga plattformar som finns som stöd för nämnder och förvaltningar. Personalnämnden har även föreslagit kommunstyrelsen att godkänna rapporten om aktiva åtgärder för Umeå kommun i enlighet med Diskrimineringsombudsmannens instruktioner och lag.

Under året har nämnden följt upp nyttjandet av förmåner och företagshälsovård. Efterföljande samtal har gett viktig input inför ny upphandling av företagshälsovård, som bereds i dialog med förvaltningar och fackliga organisationer genom CSG. Nytt företagshälsovårdsavtal förväntas vara på plats i slutet av första kvartalet 2024.

Nämnden har även getts en rad utbildningsinsatser för att fördjupa sin kunskap och kunna uppfylla sitt uppdrag. Fördjupningsutbildningarna har rört samverkansavtalet och medbestämmandelagstiftning, lönepolitik, arbetsmiljöansvar, diskrimineringsgrunderna, omställningsansvar och tillhörande avtal.

Personalnämnden har även ett ansvar för att kommunfullmäktiges femte inriktningsmål, För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljö och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling, konkretiseras genom Program för Digital transformation. I ett av programmets fokusområden, Ledning, styrning och organisering, framgår att personalnämndens tillsammans med kommunstyrelsen ska: Möjliggöra medarbetarens delaktighet och kompetensutveckling i den digitala transformationen. Arbetet ska belysa vikten av förändringsledning samt arbetsmiljöaspekter och ske i nära samarbete med de fackliga organisationerna.

Personalnämnden arbetar under 2023 med programåtagandet genom att dess förvaltning arbetat fram modellstöd för förändringsledning som publicerats på intranät och nyttjas i verksamheterna. Nära samarbete sker även genom digitaliseringsråd och programarbete.

Nämnden har sammanfattningsvis verkställt sitt grunduppdrag helt eller i hög omfattning i enlighet med planeringsdirektivet, nämndens verksamhetsplan och givna förutsättningar.

### Tilläggsuppdrag från fullmäktige

Uppdrag	Status jan-dec	Motivering/kommentar
<b>Tilläggsuppdrag 2022:8</b> Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag att tillsammans med för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, samt äldre- och ungdomsnämnden ta fram en plan som möjliggör chefers förutsättningar och når riktmärket för antal medarbetare per chef.	Genomfört	Personalnämnden har under året följt nämndernas arbete och pågående framtagande av handlingsplaner och underlag. Beredningen av planerna har även stöttats Stadsledningskontorets HR-avdelning. Respektive verksamhetsansvarig nämnd har delvis återkopplat hinder, möjligheter för områden i respektive nämnds yttrande gällande plan och budget 2024–2027. För- och grundskolenämndens, gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens samt äldre- och ungdomsnämndens handlingsplaner för att nå riktmärket för antal medarbetare per chef, kompletteras av en samlad analys till kommunfullmäktige kring kvarvarande hinder för att nämnderna ska nå riktmärket. Den återrapporteringen sker från personalnämnden i samband med årsredovisningen.
<b>Tilläggsuppdrag 2022:27</b> Kommunfullmäktige ger personalnämnden i uppdrag, att i samverkan med de fackliga organisationerna och nämnderna utreda förutsättningarna för hur medarbetarnas inflytande kan öka i Umeå kommun över arbetets organisering, arbetstider och kompetensutveckling i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunens framtida kompetensförsörjning.	Genomfört	Personalnämnden har under 2023 arbetat med uppdraget i en gemensam och strukturerad dialog med den centrala samverkansgruppen (CSG), nämnder och förvaltningar. Detta för att identifiera behov och eventuella hinder i ledning, styrning och organisation så att rätt prioriteringar görs, nya kompetenser utvecklas och att medarbetare involveras i och är medskapande i förändringsarbetet. Inledande dialog har tagit avstamp i nuvarande samverkansmodell, samverkansavtal, nyttjande och efterlevande av det och hur det kan utvecklas. Under hösten skedde dialogen med fördjupning om hur medarbetarnas rätt till inflytande över och behov av kompetensutveckling som en del av kompetensförsörjningsarbetet och omställning av verksamheterna.

## Personalrapport personalnämnden januari-december 2023

### Nämndens arbete för att nå de personalpolitiska målen

Personalnämnden	Bedömning – nämndens arbete med de personalpolitiska målen
Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen	Mer arbete krävs
Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30.	Mer arbete krävs
Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska.	Mer arbete krävs
Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm.	Enligt planering

### Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

#### Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 6)

Under 2023 har samtliga nämnder antagit särskilda kompetensförsörjningsplaner. Den kommungemensamma planen, antagen av personalnämnden 2022, har utgjort ett viktigt stöd. För att ytterligare förbättra kompetensförsörjningsanalyserna har ett kommungemensamt utvecklingsarbete inletts när det gäller prognos, antagande och värdering av framtida kompetensbehov. Det arbetet kommer fördjupas under 2024. Därutöver har en rad insatser genomförts för att stötta nämndernas uppdrag och möjlighet att nå mål 6.

- **Exitenkät.** Enkäten är ny för 2023 och riktar sig till personer som nyligen avslutat en anställning. Enkäten består bland annat av frågor om vad som fungerat bra och vad som behöver utvecklas för att Umeå kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Likalydande enkät skickas ut från central funktion till alla som slutar och vid utgången av 2023 sker första möjliga datauttag. Då ges möjlighet för förvaltningar/nämnder att följa upp sina resultat.
- **Uppföljning av introduktion.** Denna ger kunskap om hur många som anser sig fått introduktion, om arbetsplatsen var förberedd första dagen etc. Svarsfrekvensen är dock ojämn men ger ändå visst underlag till uppföljning för nämnderna.
- **Utveckling av nyckeltal.** Ett arbete har påbörjats för att utveckla nyckeltal, bland annat avseende personalbehov, antal ansökningar och tillsatta tjänster.
- **Mässor.** Kommunen har deltagit på Uniaden, Nolia karriär och jobbmässan i Malmö, Jobba i norr. Arbetet fortgår nu med en tydligare kommungemensam prioritering och planering om deltagande vid mässor och andra mötesplatser för kandidater.
- **Förstudie, rekryteringsprocess** i syfte att effektivisera och digitalisera rekryteringsprocessen. Fortsättning kommer att ske i samarbete med Umeå universitet.
- **Utbildning i rekrytering.** Regelbunden utbildning för chefer, fackliga företrädare och HR.

- **Nytt forum.** Forumet Attrahera och rekrytera bildades 2023, med uppdrag att hålla ihop de strategiska frågorna inom området kompetensförsörjning mellan förvaltningarna.
- **Förlängt arbetsliv.** Under året har en arbetsgrupp jobbat med hur vi som arbetsgivare kan skapa incitament och förutsättningar för fler att jobba längre.
- **Pensionsriktlinjer.** Pensionsriktlinjerna har reviderats med intryck av arbetsgruppens arbete samt anpassningar utifrån revideringar av centrala avtal.
- **Studentstrategi.** Ett arbete har påbörjats för att skapa en sammanhållen strategi gentemot studenter. Bland annat har det fördjupat samarbetet mellan Näringslivsavdelningens arbete med studenter som målgrupp och HR:s kommungemensamma och förvaltningsspecifika arbete.
- **Lediga jobb.** Sidan på umea.se har gjorts om med syfte till att stärka informationen till de sökande. Bland annat finns nu mer samlad information för sökanden med lägre förkunskap om Umeå kommun som plats och arbetsgivare.
- **Attraktiv arbetsgivare.** Under året har ett arbete pågått med målet att skapa en strategi för att uppträda som en mer attraktiv arbetsgivare. En vision och fyra strategiska områden har utarbetats. Bland annat görs en revidering av befintlig policystruktur på området inklusive värdegrunden MÖTS.
- **Överenskommelse med Arbetsförmedlingen.** Umeåregionens tidigare överenskommelse har ersatts av en ny med fokus på kommunerna som arbetsgivare. Överenskommelsens grund är en gemensam årsprocess mellan Arbetsförmedlingen och Umeåregionens kommuner. Det ger förutsättning för gemensam analys, prioriteringar och aktiviteter.
- **Traineeprogram** för blivande chefer i hela kommunen samt blivande skolledare har fortgått och utökats.

### Ledarskap (mål 7)

- **Förändringar i chefsutbildning.** Med syfte att skapa bättre förutsättningar för chefer att vara ledare har utbildningen omarbetats genom en förlängning av chefskapsdelen. Under 2023 har även en extra stor grupp av chefer genomgått utbildningen, detta som en följd av att det var det första året utan tydlig Covidpåverkan samt att det var en ovanligt stor grupp nya chefer.
- **Antal nya chefer.** Under året är det 77 nya chefer som påbörjat chefsutbildning.
- **Antal medarbetare per chef.** Inom ramen för Tilläggsuppdraget 2022:8 har ett utvecklat stöd tagits fram för att hjälpa förvaltningarna att göra OSA-bedömning om chefers förutsättningar och antal medarbetare.
- **Kommungemensamt traineeprogram.** På det kommungemensamma traineeprogrammet har under året 20 medarbetare påbörjat programmet.
- **Chefer som leder andra chefer.** Ett utbildningsprogram har under hösten utformats för målgruppen chefer som leder andra chefer inför genomförande 2024.
- **Erbjudandebildning.** Ett antal erbjudandebildningar för chefer och ledare har genomförts under året och omkring 150 personer har genomgått dessa.
- **Kunskapspåfyllnad för chefer och HR.** Under året har det genomförts sex frukostseminarier där målgruppen i första hand är chefer. Exempel på innehåll: våld i medarbetares nära relationer, skadligt bruk och beroende samt destruktiv ledarskap.
- **Ledardag.** Den kommungemensamma ledardagen genomfördes under oktober med temat attraktiv arbetsgivare. Cirka 450 chefer deltog.
- **Metodstöd, förändringsledning.** Ett metodstöd om förändringsledning kommuniceras i syfte att stödja och kvalitetssäkra förändringsarbetet i kommunen.

### Hälsöfrämjande arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete (mål 8)

- **Våld i medarbetares nära relationer.** Utbildningsinsatser för chefer och HR har genomförts och vägledning för chefer har utarbetats och lagts ut på intranätet.
- **Gemensam process.** Processen för organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, och lika rättigheter och möjligheter har utvecklats. Processen stöttar nämnderna i att säkerställa sitt arbetsmiljöansvar och arbetet med att nå mål för mångfald och attraktivitet.
- **Medarbetarenkäten.** Årets enkät genomfördes med rekordmånga svarande. Området lika rättigheter och möjligheter var omarbetat liksom den medföljande vägledningen.
- **Säkerhet.** SLK HR har i samarbete med säkerhetsenheten och förvaltningarnas HR bidragit i arbetet med säkerhet, i synnerhet utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. HR har tillsammans med Säkerhet tagit fram riktlinjer och rutinstöd för bland annat åtgärder vid hot och yttre påverkan, bland annat med tydliggörande om polisanmälan.
- **Arbetsmiljöutbildning för HR.** Syftet har varit att bibehålla och utveckla de kommun-gemensamma SAM-processerna ur ett HR-perspektiv.
- **Suicidprevention.** Ett arbete har under året inletts när det gäller suicidprevention, inklusive arbetsgivarens ansvar.
- **Omställningsfonden** och avtalet KOM-KR ger förutsättningar för planerade gruppinsatser som ger medarbetare möjlighet att säkerställa sin fortsatta anställningsbarhet och verksamhetens kompetensförsörjning. Under året har Umeå kommun nyttjat nästan alla tillgängliga medel för omställning, cirka 6 mkr 2021–2022. Därtill har ett fördjupat arbete skett med vägledning för hur kommunen än bättre kan nyttja tidiga insatser för individ inom ramen för avtalet. Dialogen omfattar även samspelet med Försäkringskassan.
- **Företagshälsovård.** Underlag för ny avtalsperiod avseende företagshälsovård har utarbetats. Nytt avtal kommer att träda i kraft 1 april 2024.
- **Fastighetsprocessen.** Tydliggörande av arbetsmiljöansvar och arbetsformer som en uppföljning av den inspektion som Arbetsmiljöverket genomförde vid slutet av 2022.

### Heltid och tillsvidareanställning (mål 9)

Efter en nyligen genomförd inventering av hel- och deltidsanställningar görs bedömningen att det fleråriga arbetet med att införa heltid gett positiva resultat.

Utifrån det gör personalnämnden bedömningen att mål 9 fortlöpt enligt plan. Heltid och tillsvidareanställning är idag norm i Umeå kommun, men kommer att fortsätta följas inom ramen för intern kontroll och uppsikt. Ett arbete har påbörjats för att utforma kommun-gemensamma arbetsformer för den fortsatta inriktningen att efterleva lag och avtal.

Resultatmått	Målvärde 2023	Utfall 2023			Utfall 2022		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Sjukfrånvaroprocent	6,1	8,1	4,9	7,1	8,8	5,7	7,8
Andel långtidsfriska (%)	66	58	70	61	47	59	50
Andel heltidsanställda (%)	90	91	92	92	91	92	91
Andel tillsvidareanställda (%)	82	85	80	83	84	78	82
Andel utbildade skyddsombud (%)	100	78	75	77	80	73	78
Andel chefer med max 30 medarbetare (%)	100	83	82	83	80	80	80
OSA-index	-	5,0	5,0	5,0	4,8	4,9	4,8

## Ekonomirapport personalnämnden januari till december 2023

### Budgetavvikelse, utfall i år samt föregående år

Nämnd (tkr)	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetavvikelse 2023	Utfall 2022	Budgetavvikelse 2022
Verksamhetens intäkter	0	0	0	0	0
Verksamhetens kostnader	-1 231	-834	397	-778	400
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>-1 231</b>	<b>-834</b>	<b>397</b>	<b>-778</b>	<b>400</b>

### Investeringar

Personalnämnden gör inga investeringar.





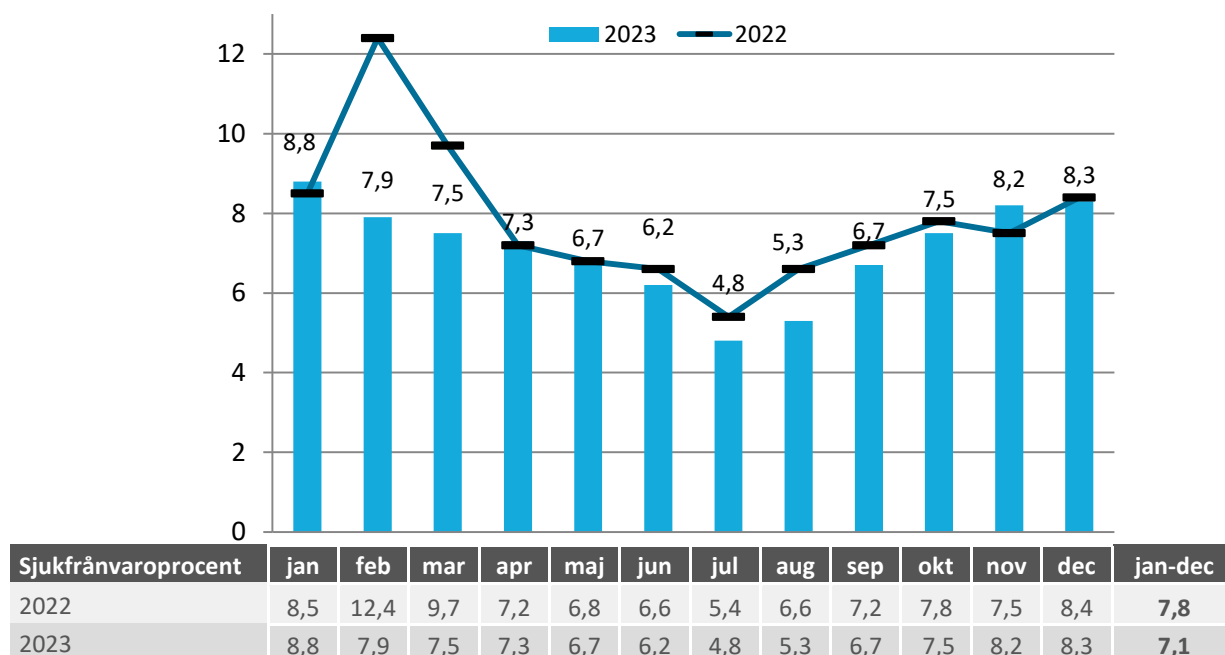
# Månadsrapport sjukfrånvaro 2023-12

Rapportmånad: december 2023

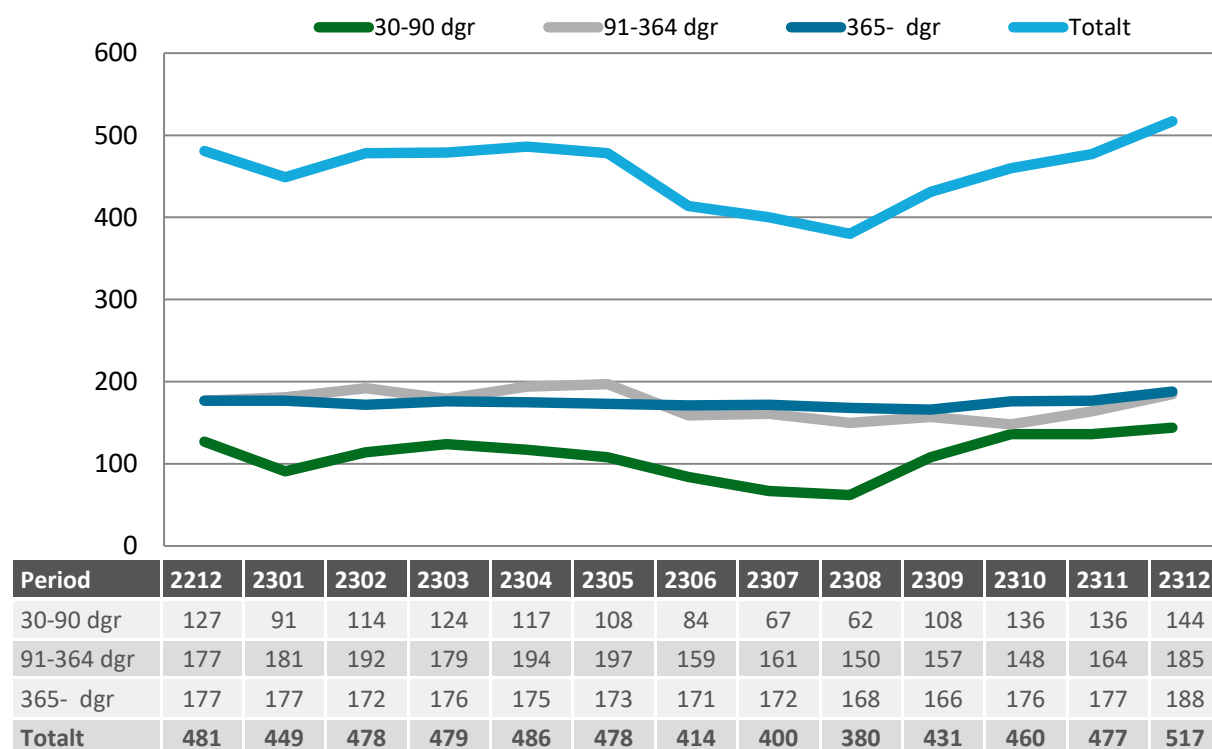
2023-12-28

**UMEÅ KOMMUN**

## Sjukfrånvaroprocent



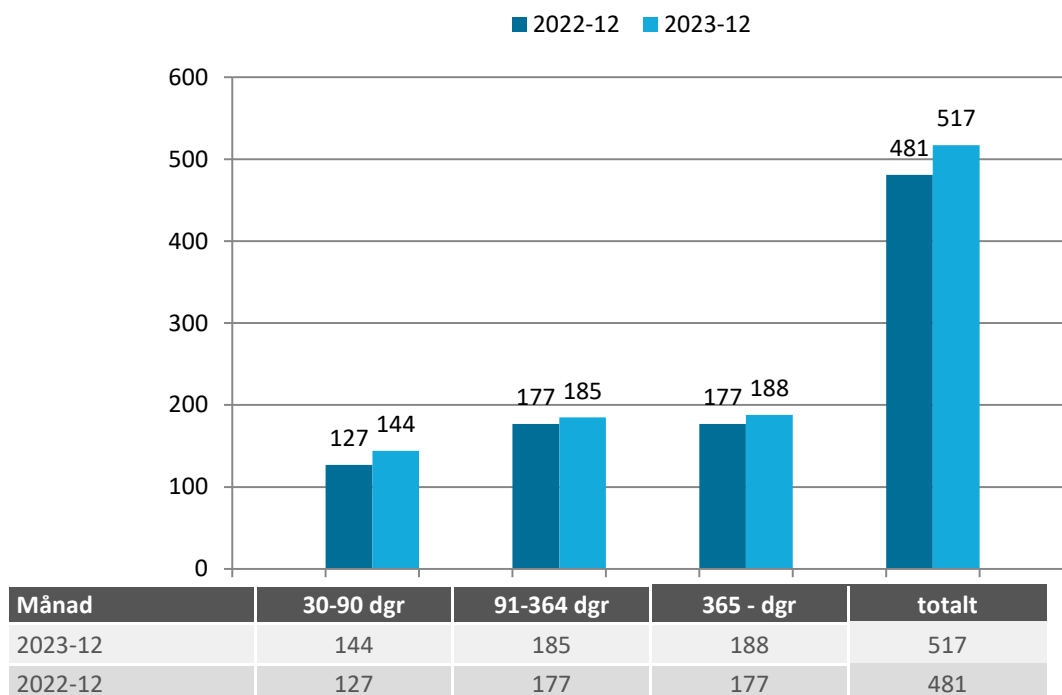
## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar



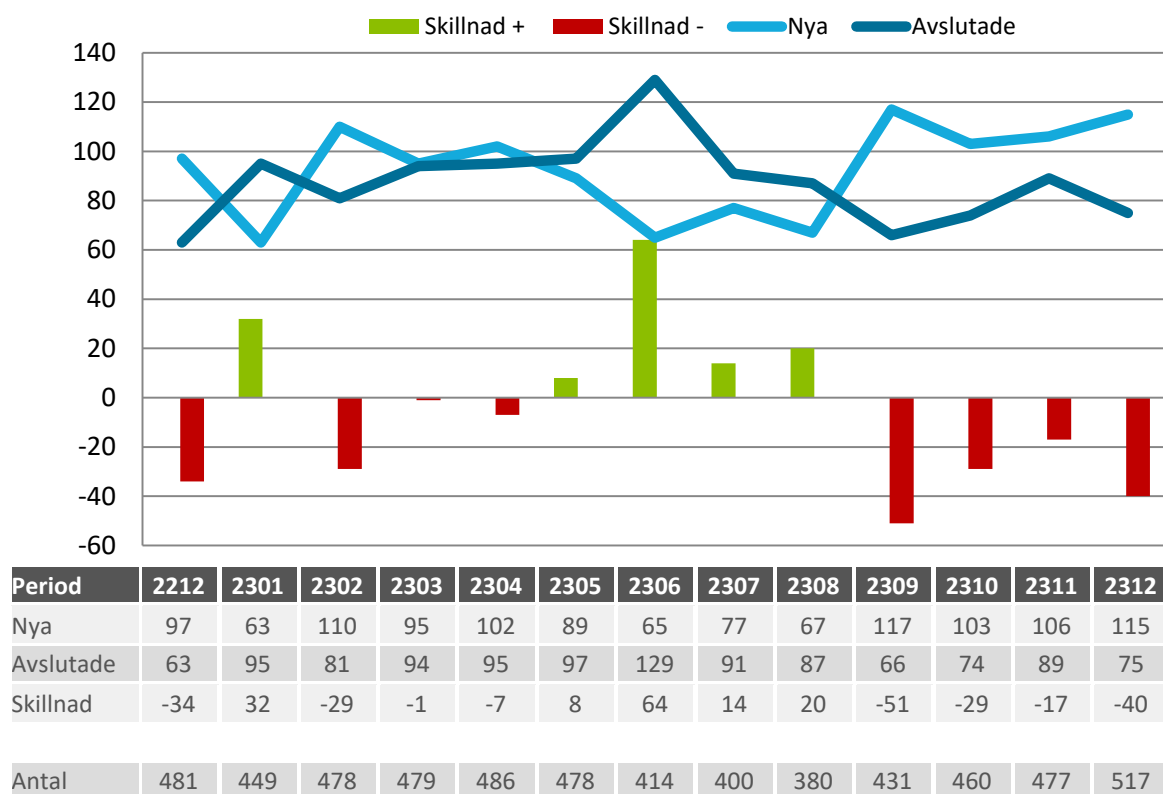
Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar



## Omsättning långtidssjuka, minst 30 dagar



Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

2023-12-31	Kvinnor		Män		Totalt	
Intervall	<100%	100%	<100%	100%	<100%	100%
30-90 dgr	71	44	17	12	88	56
91-364 dgr	113	53	13	6	126	59
365- dgr	104	55	18	11	122	66
<b>Totalt per omf</b>	<b>288</b>	<b>152</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>336</b>	<b>181</b>
<b>Totalt</b>	<b>440</b>		<b>77</b>		<b>517</b>	

Av de långtidssjuka är det 336 (65%) som är deltidslångtidssjuka.

	2023-11-30		Nyttillkomna		Avslutade		2023-12-31	
Intervall	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
30-90 dgr	108	28	71	18	64	17	115	29
91-364 dgr	144	20	52	6	30	7	166	19
365- dgr	148	29	16	0	5	0	159	29
<b>Totalt per omf</b>	<b>400</b>	<b>77</b>	<b>139</b>	<b>24</b>	<b>99</b>	<b>24</b>	<b>440</b>	<b>77</b>
<b>Totalt</b>	<b>477</b>		<b>163</b>		<b>123</b>		<b>517</b>	

43 kvinnor och 5 män har bytt sjukfrånvarointervall under månaden.

## Antal långtidssjuka, minst 15 dagar

2023-12-31	Kvinnor		Män		Totalt	
Intervall	<100%	100%	<100%	100%	<100%	100%
15 till 30 dgr	12	4	1	2	13	6
31 till 60 dgr	34	29	10	7	44	36
61 till 90 dgr	37	15	7	5	44	20
91 till 180 dgr	57	30	6	5	63	35
181 till 364 dgr	56	23	7	1	63	24
365 och fler dgr	104	55	18	11	122	66
<b>Totalt per omf</b>	<b>300</b>	<b>156</b>	<b>49</b>	<b>31</b>	<b>349</b>	<b>187</b>
<b>Totalt</b>	<b>456</b>		<b>80</b>		<b>536</b>	

	2023-11-30		Nyttillkomna		Avslutade		2023-12-31	
Intervall	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
15 till 30 dgr	29	10	15	3	24	6	16	3
31 till 60 dgr	68	18	63	17	59	13	63	17
61 till 90 dgr	36	9	51	12	21	8	52	12
91 till 180 dgr	68	9	43	6	32	1	87	11
181 till 364 dgr	76	11	23	0	28	6	79	8
365 och fler dgr	148	29	16	0	11	1	159	29
<b>Totalt per omf</b>	<b>425</b>	<b>86</b>	<b>211</b>	<b>38</b>	<b>180</b>	<b>44</b>	<b>456</b>	<b>80</b>
<b>Totalt</b>	<b>511</b>		<b>249</b>		<b>224</b>		<b>536</b>	

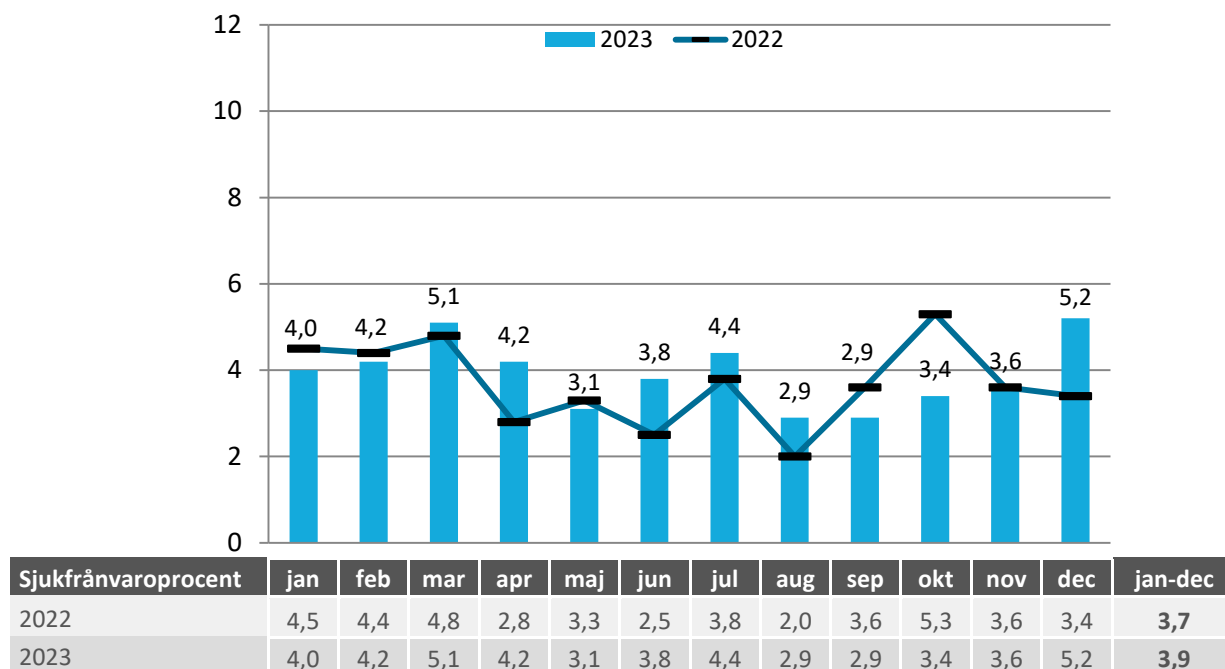
117 kvinnor och 19 män har bytt sjukfrånvarointervall under månaden.

Rapportmånad: december 2023

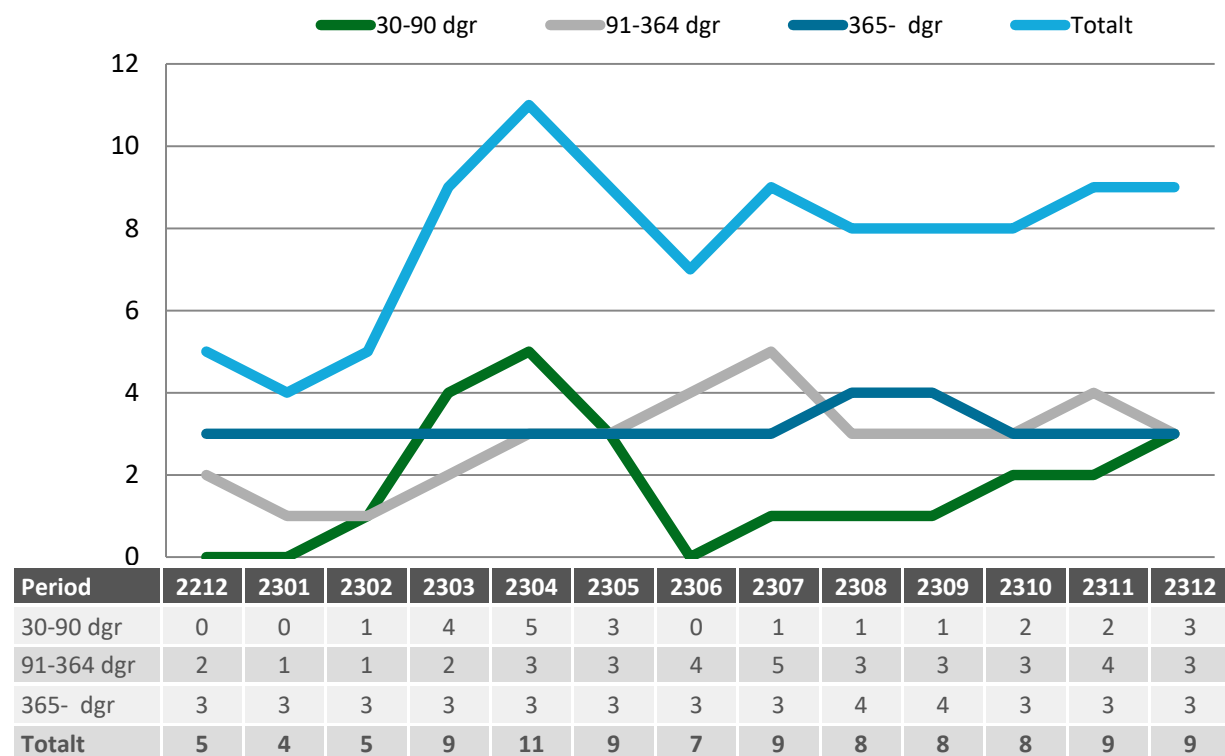
2023-12-28

## KOMMUNSTYRELSEN

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

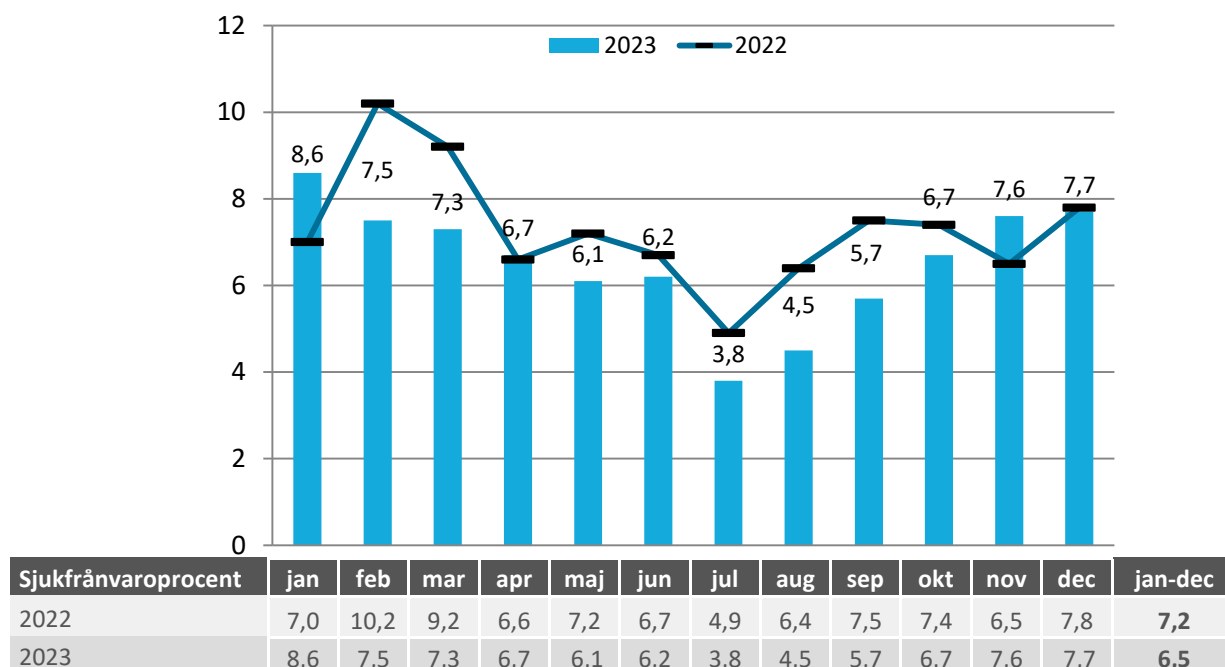


Rapportmånad: december 2023

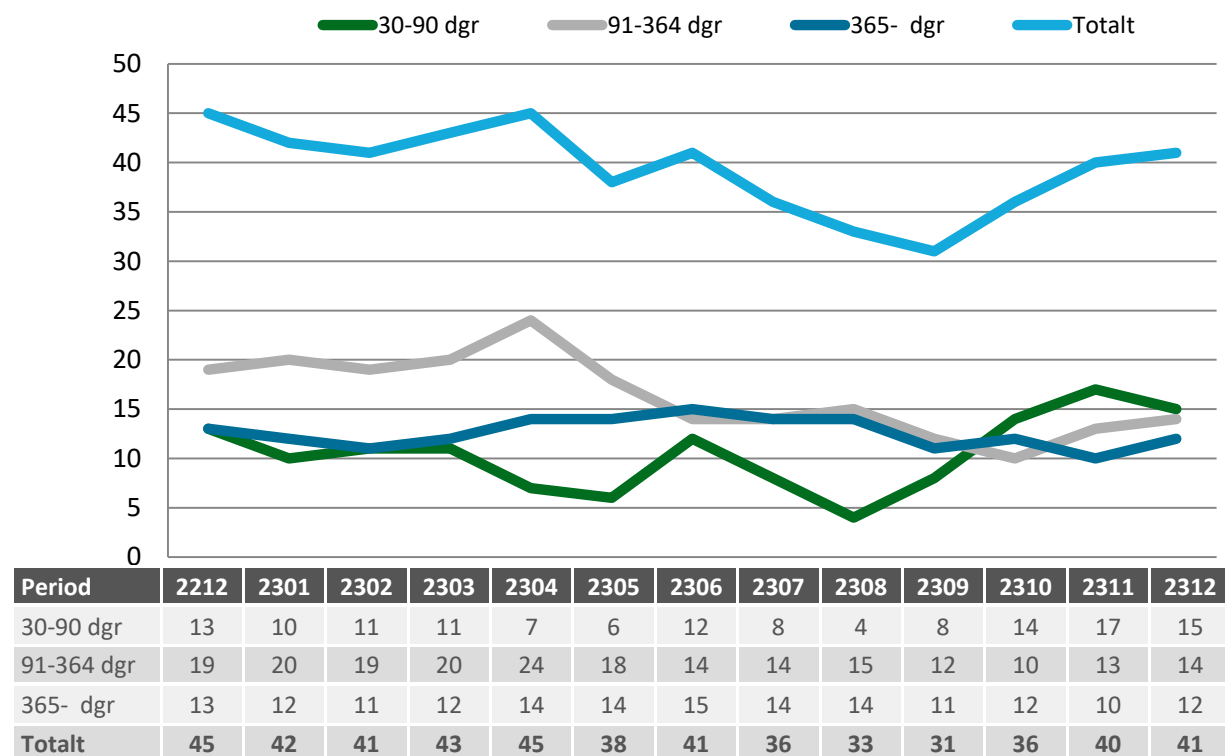
2023-12-28

## TEKNISKA NÄMNDEN

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

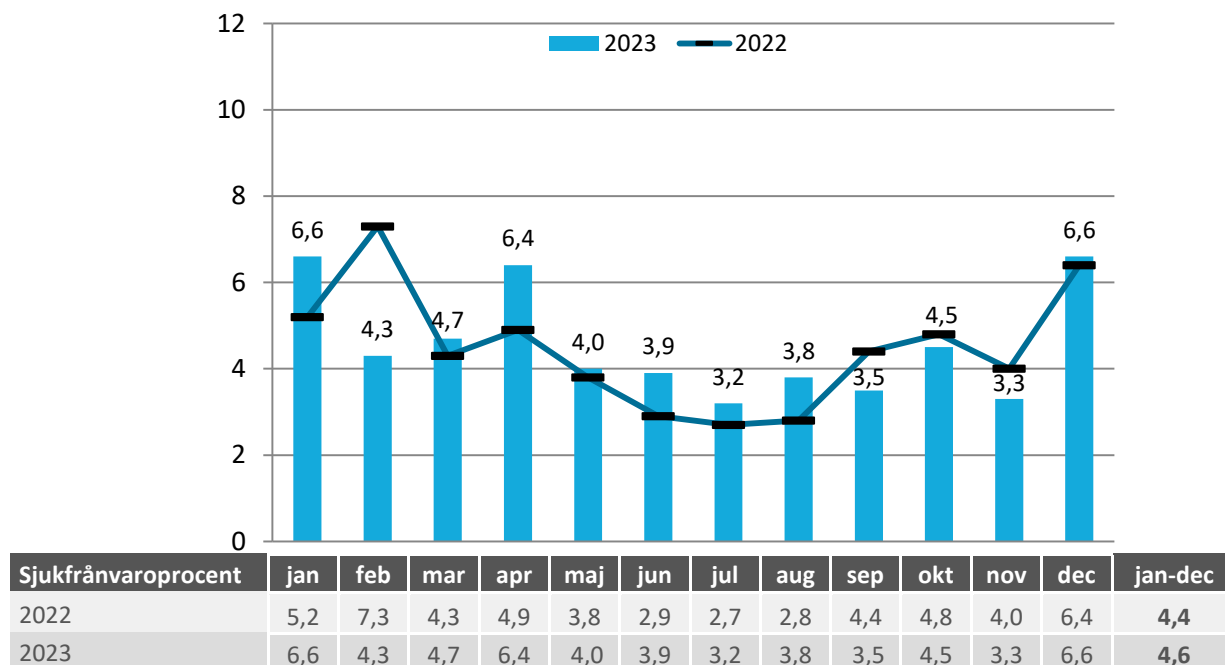


Rapportmånad: december 2023

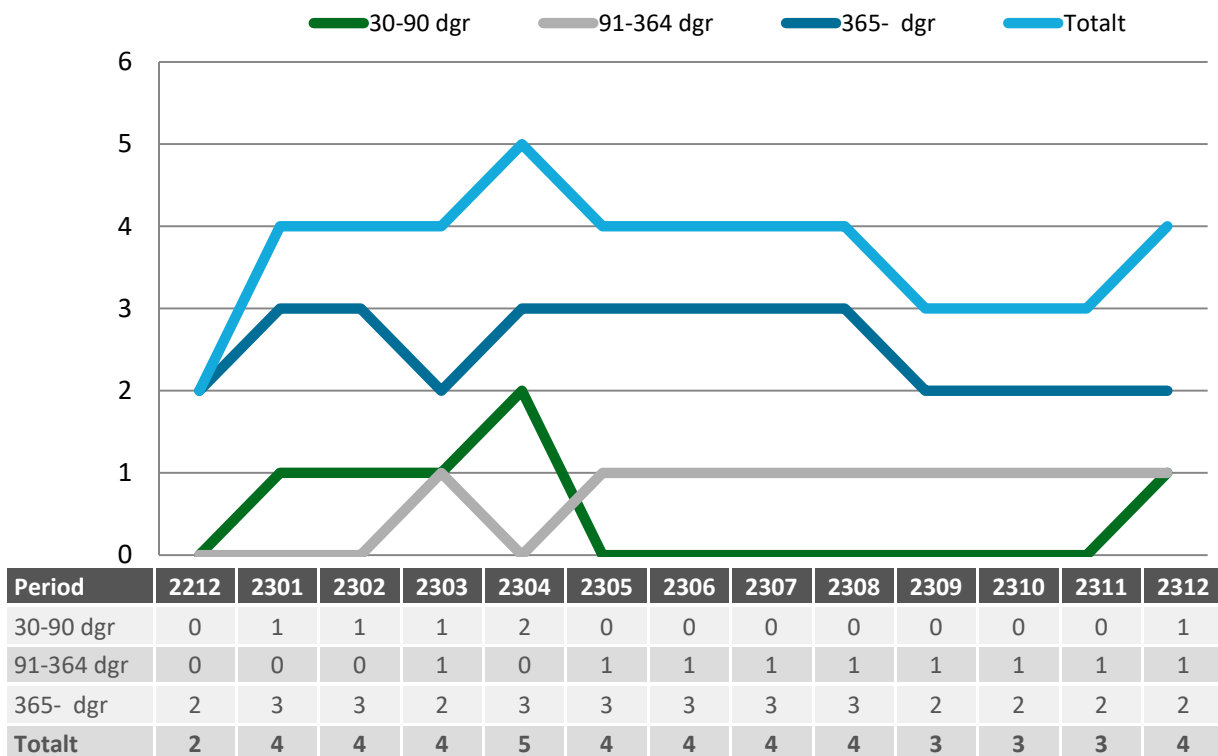
2023-12-28

**BYGGNADSNÄMNDEN**

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

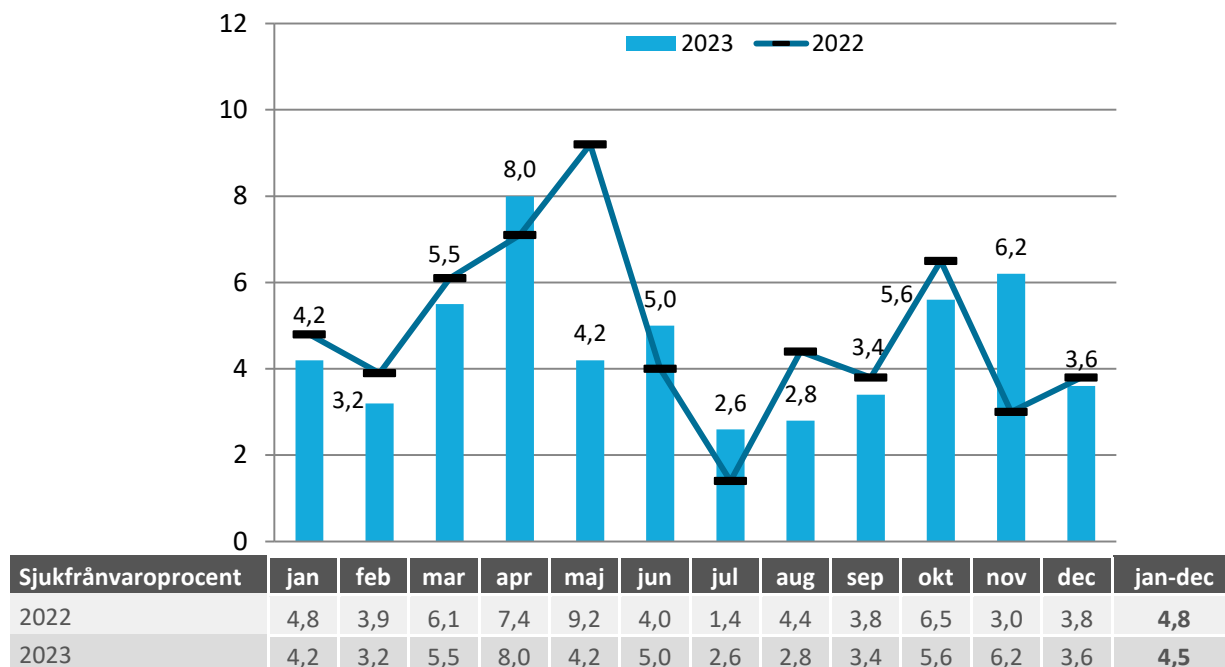


Rapportmånad: december 2023

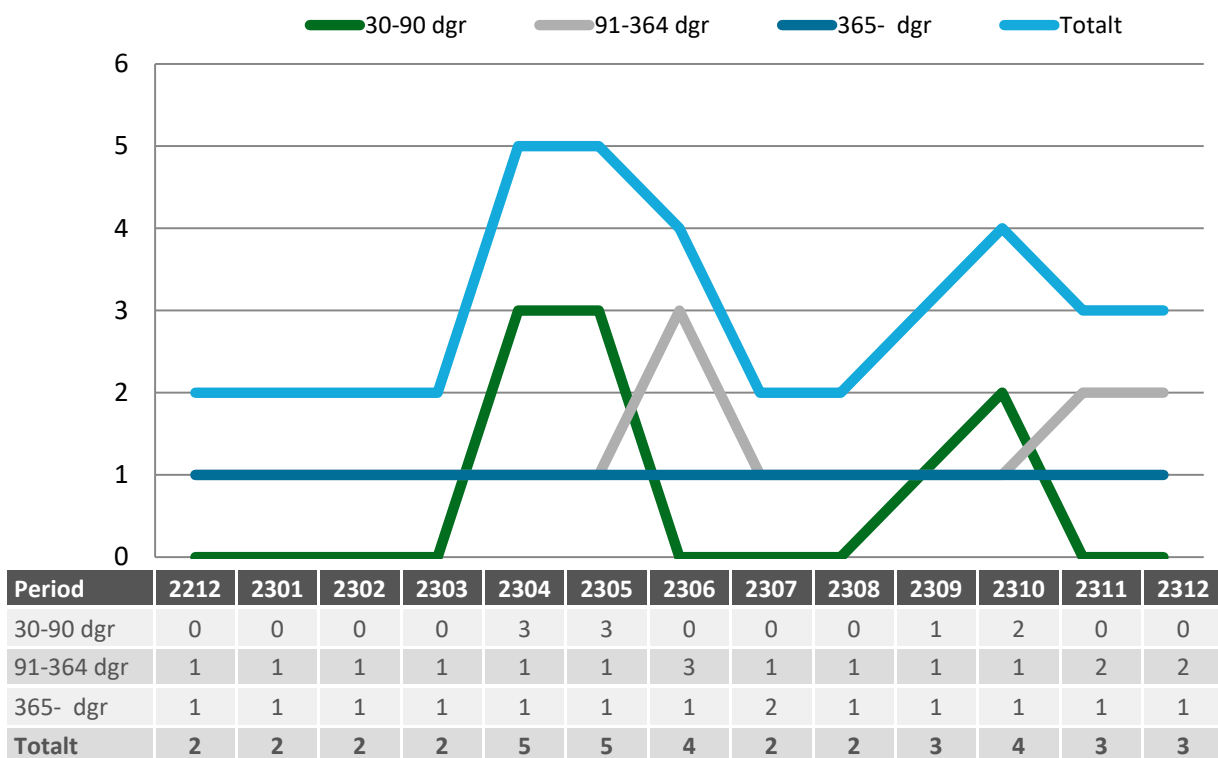
2023-12-28

**MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN**

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar



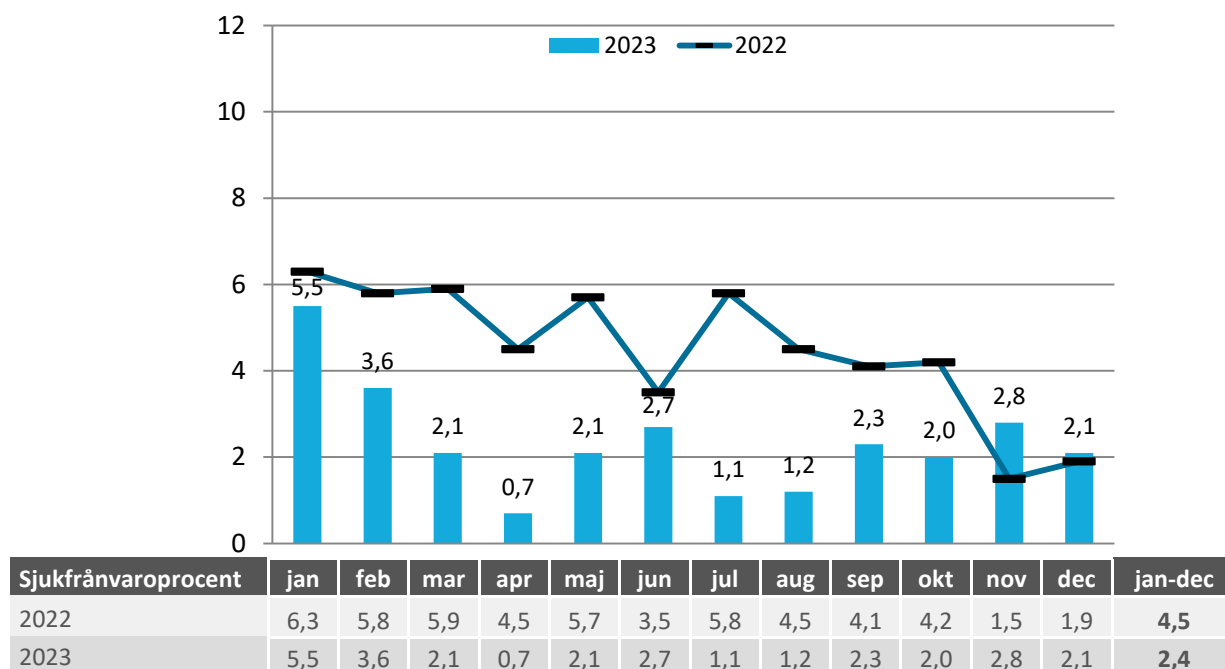


Rapportmånad: december 2023

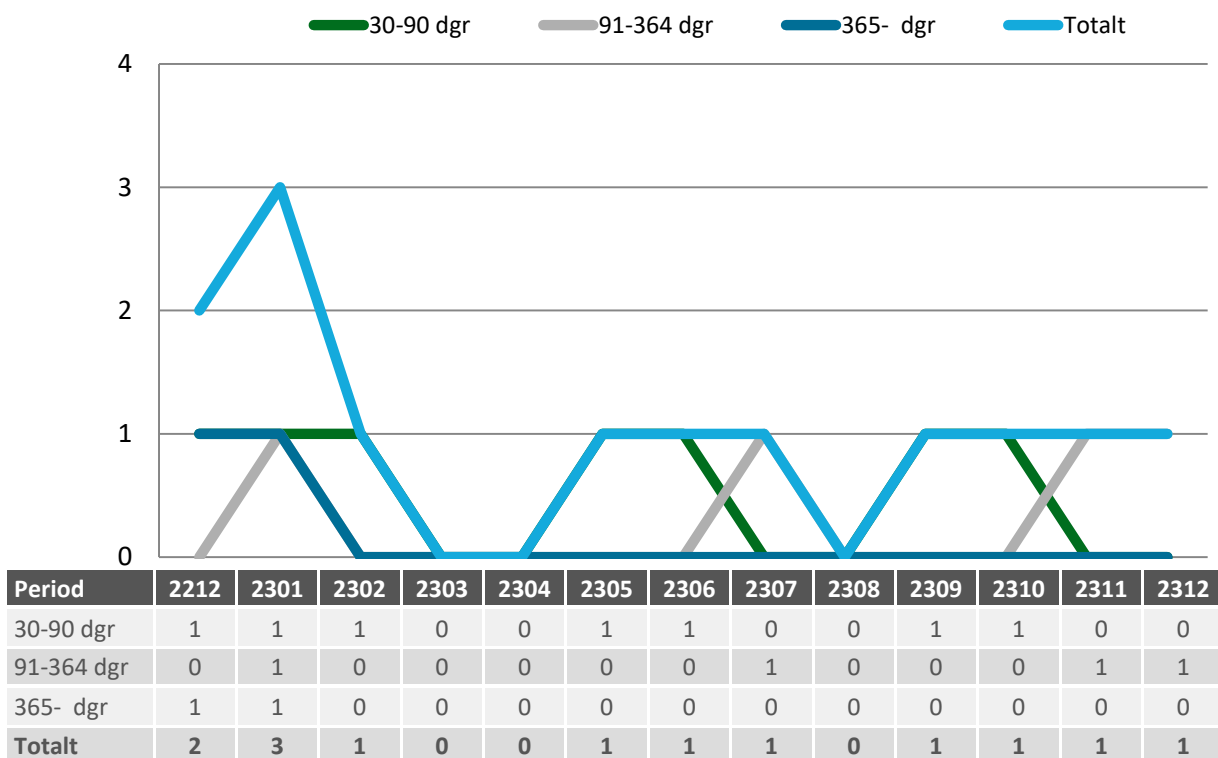
2023-12-28

## UMEÅREGIONENS RÄDDNINGSNÄMND

### Sjukfrånvaroprocent



### Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

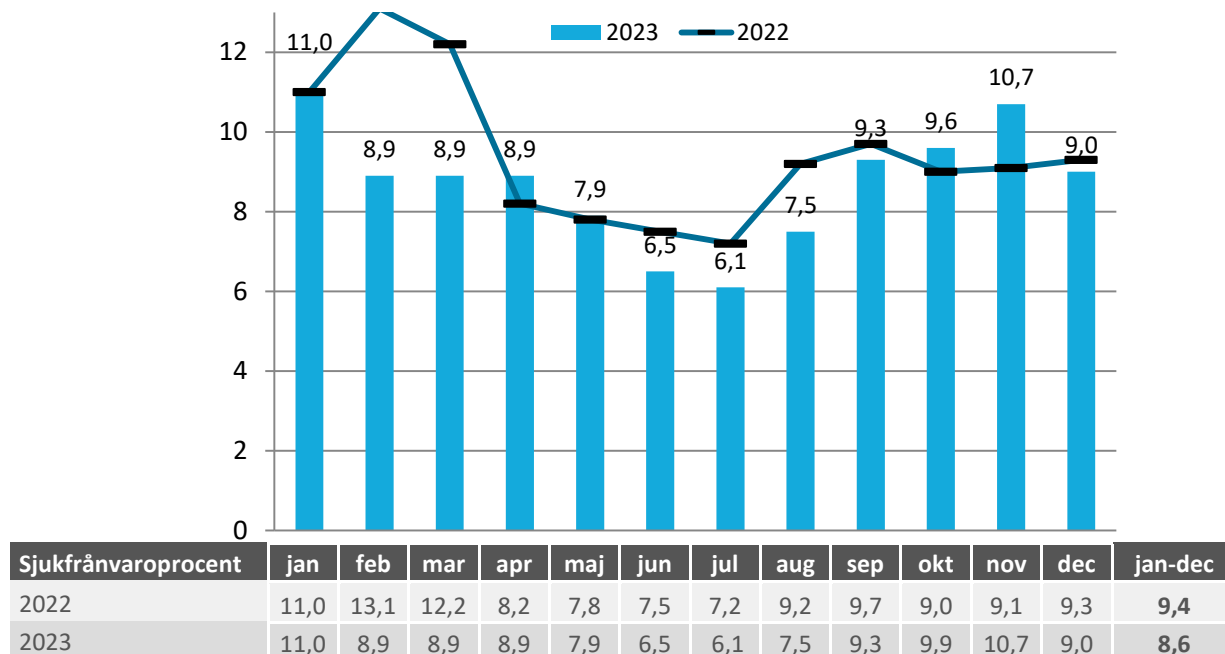


Rapportmånad: december 2023

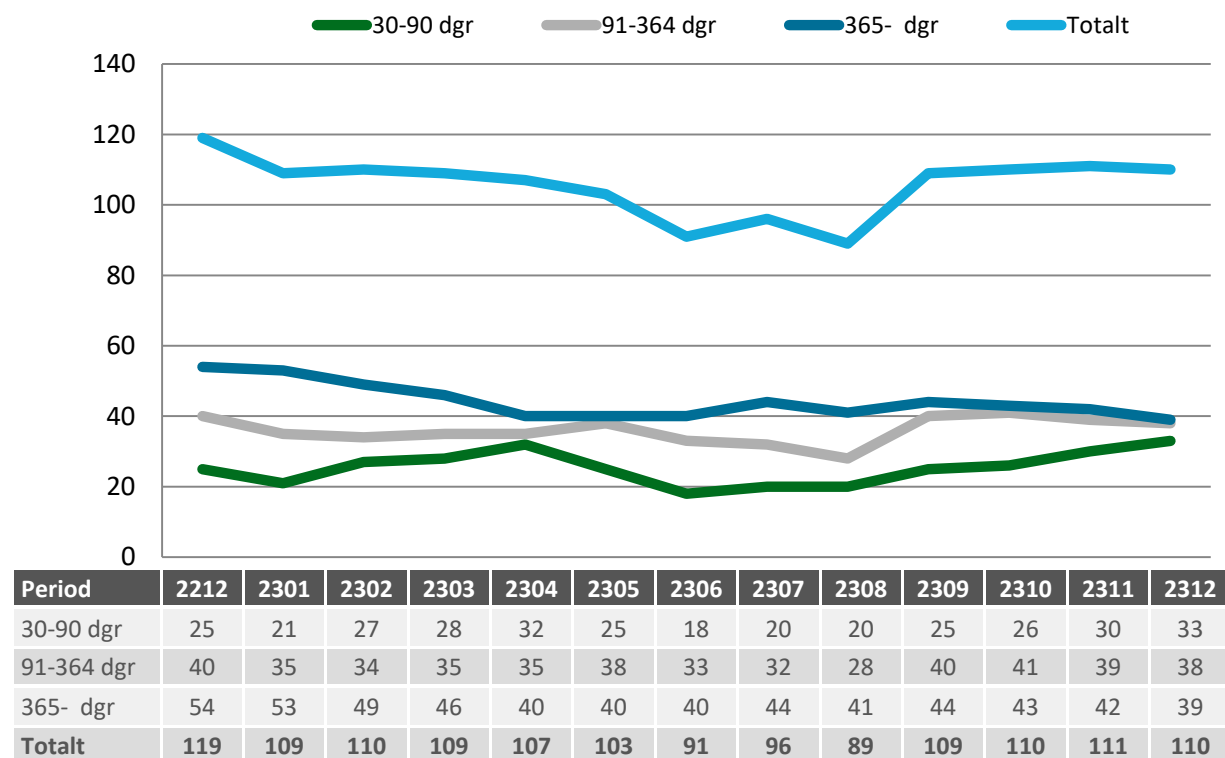
2023-12-28

## ÄLDRENÄMNDEN

### Sjukfrånvaroprocent



### Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

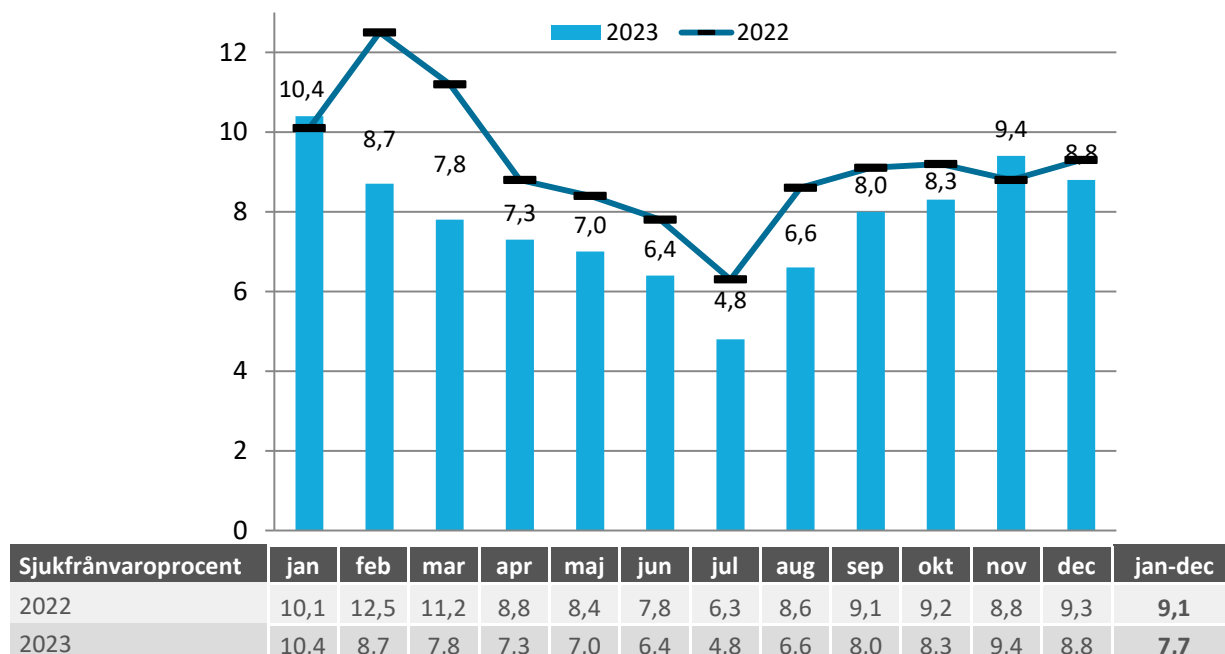


Rapportmånad: december 2023

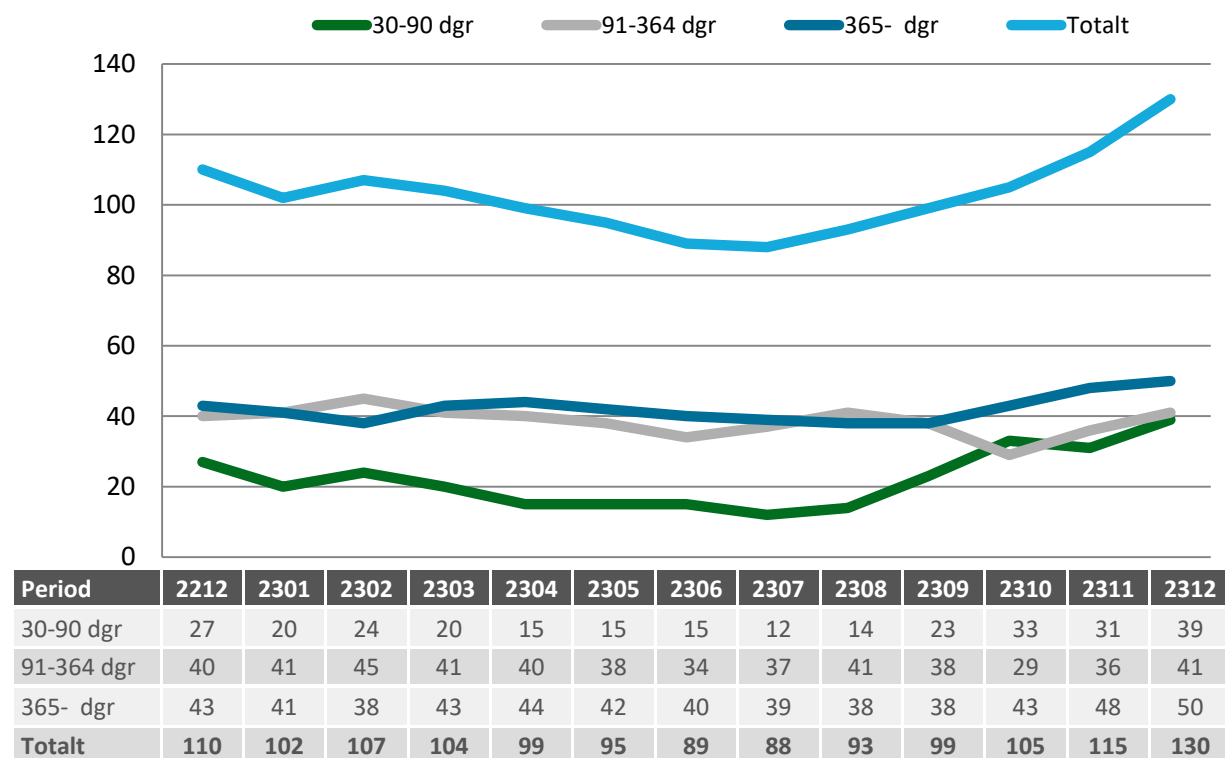
2023-12-28

## INDIVID- OCH FAMILJENÄMNDEN

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

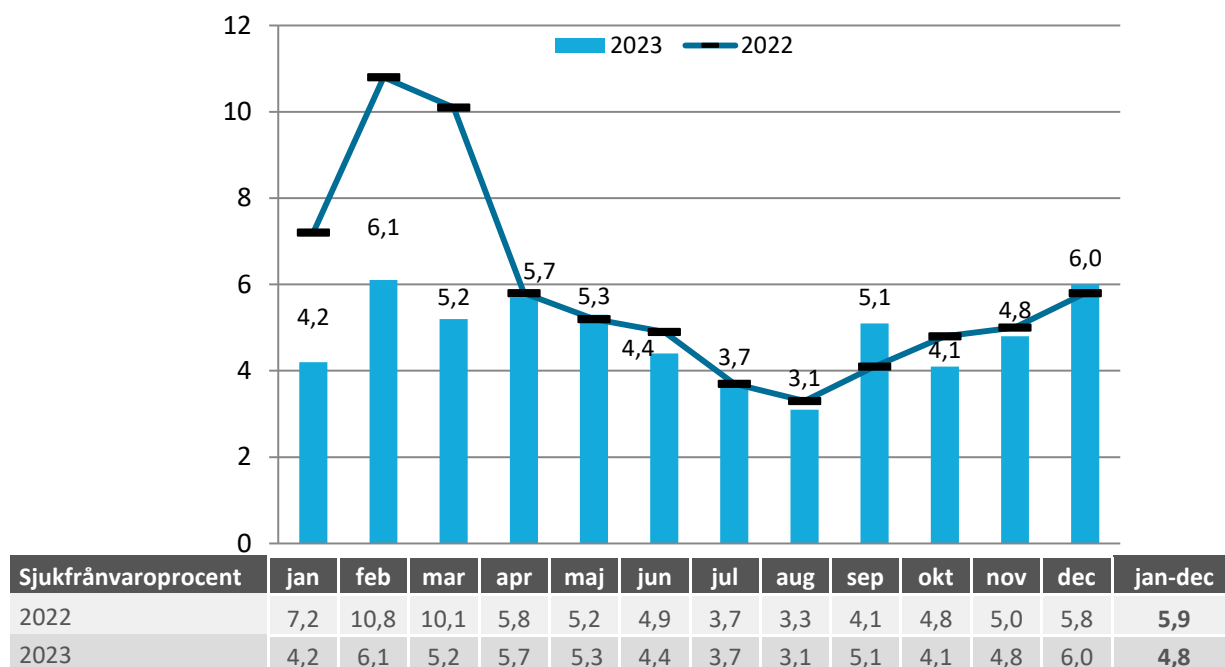


Rapportmånad: december 2023

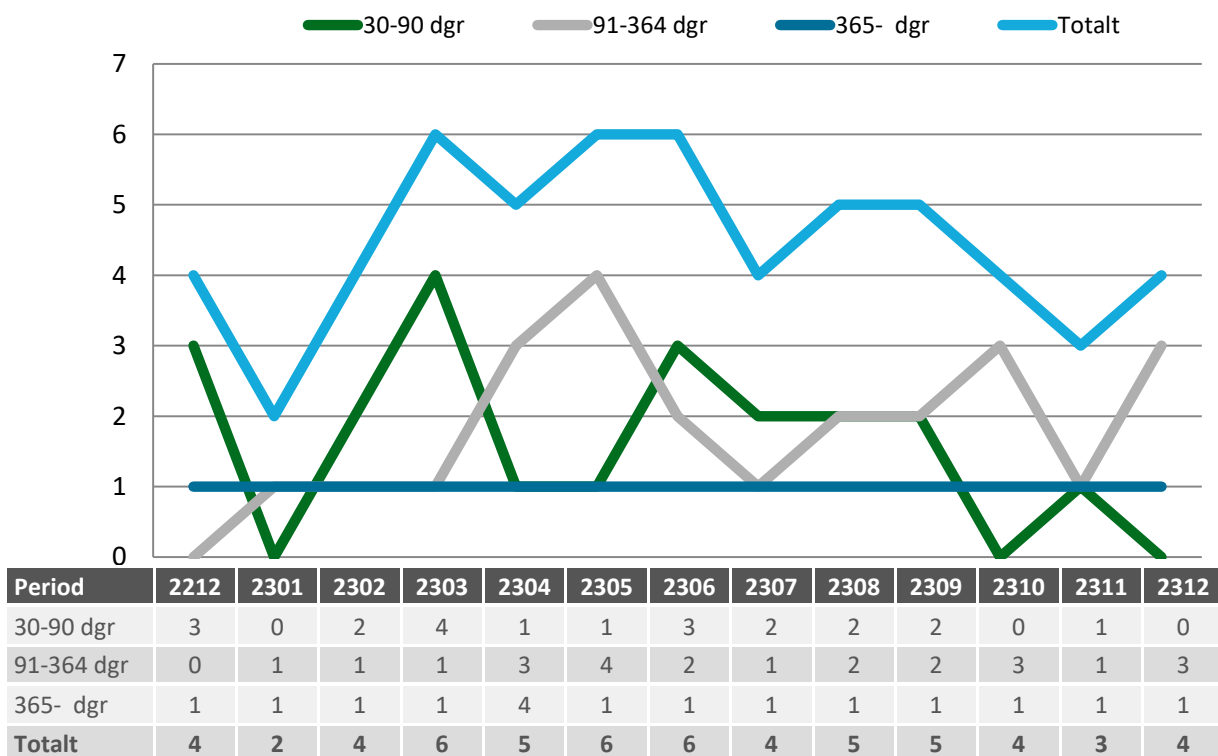
2023-12-28

## FRITIDSNÄMNDEN

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

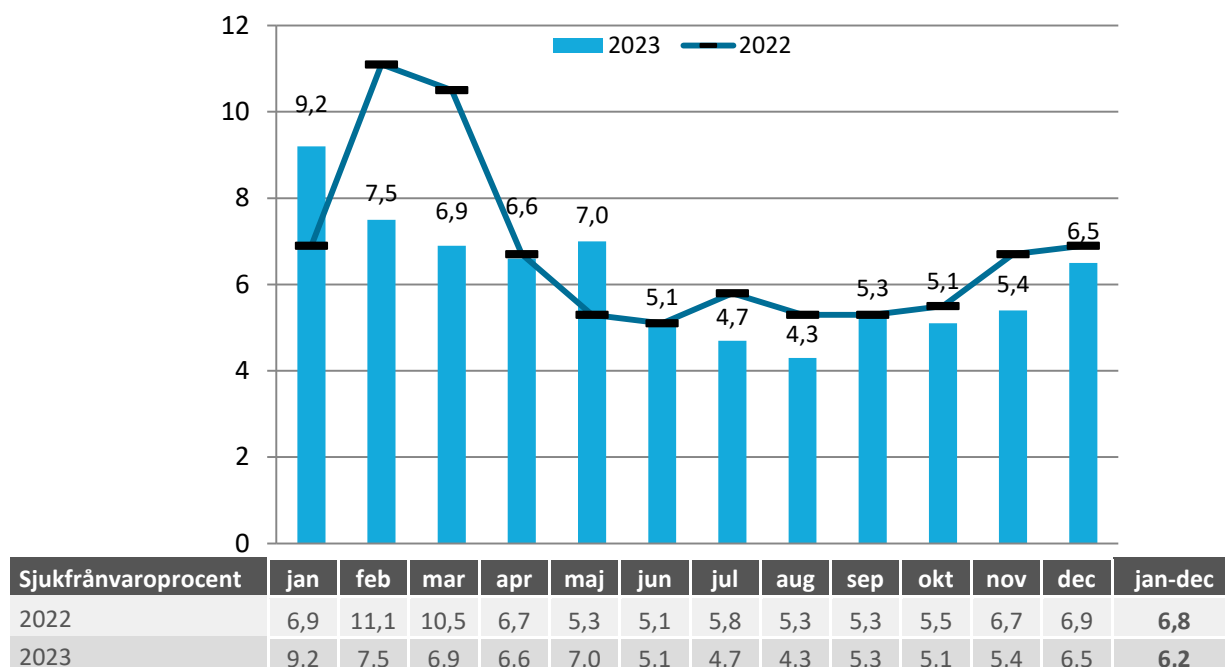


Rapportmånad: december 2023

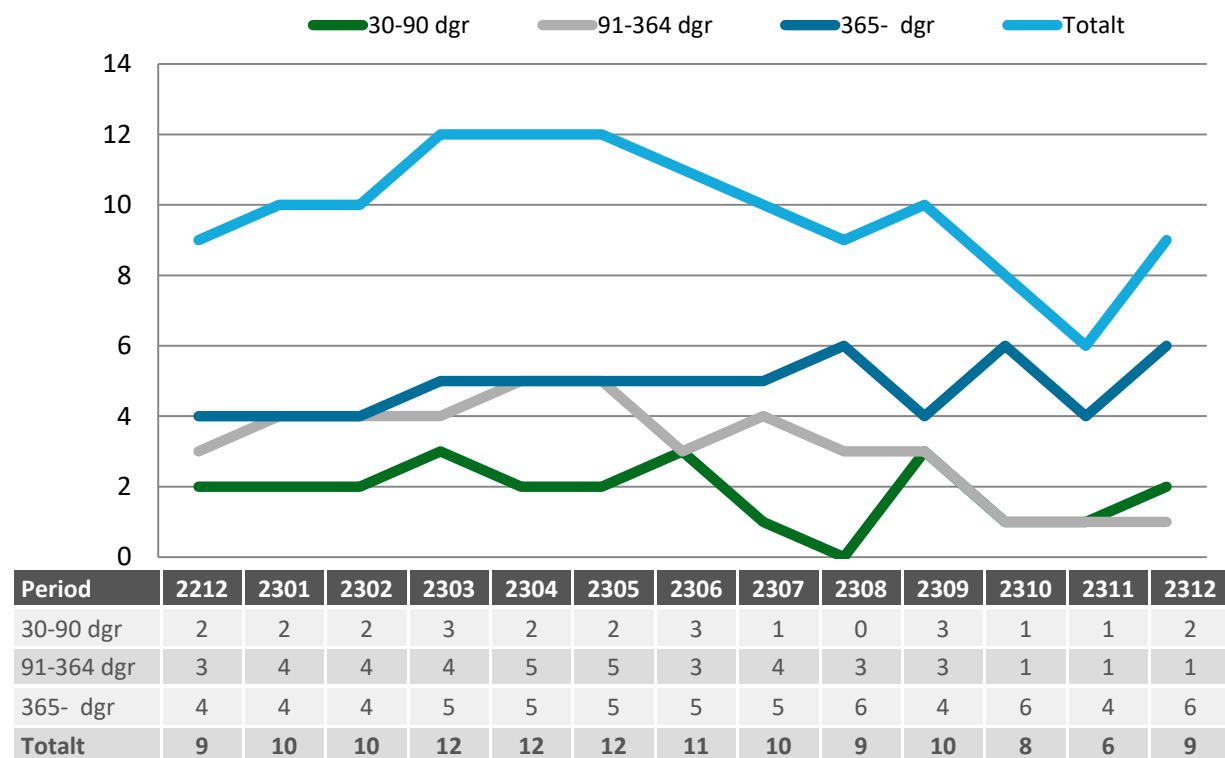
2023-12-28

**KULTURNÄMNDEN**

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

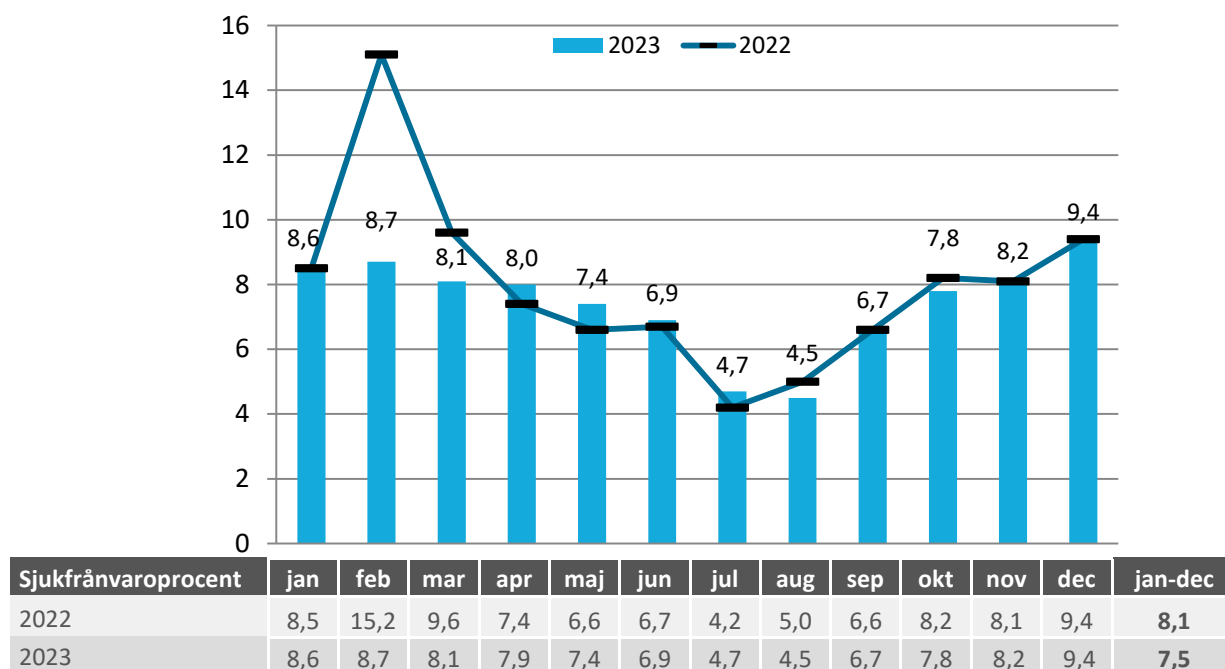


Rapportmånad: december 2023

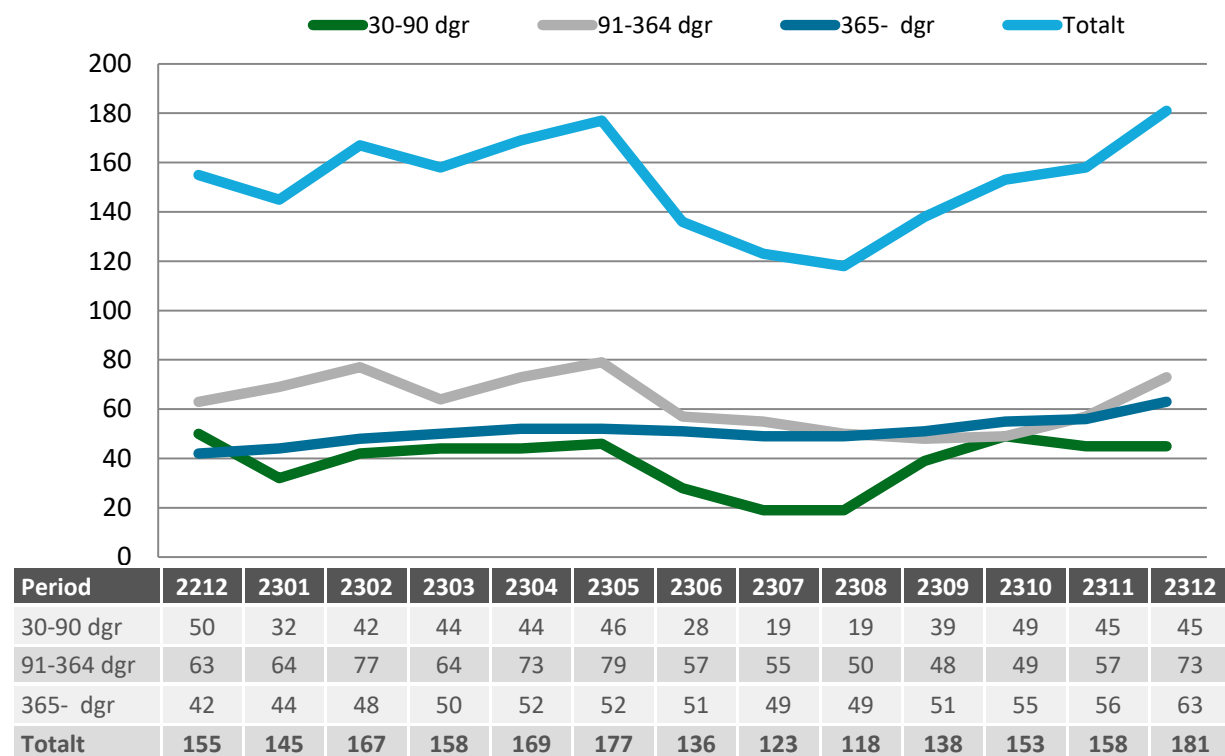
2023-12-28

## FÖR- OCH GRUNDSKOLENÄMNDEN

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar

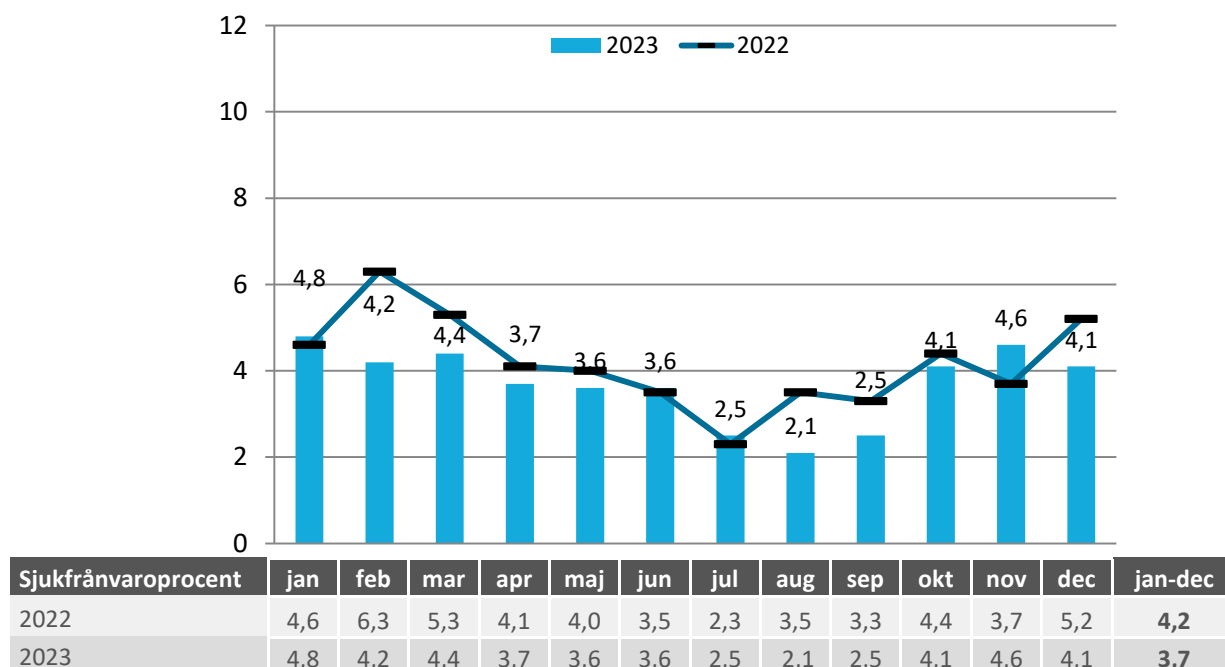


Rapportmånad: december 2023

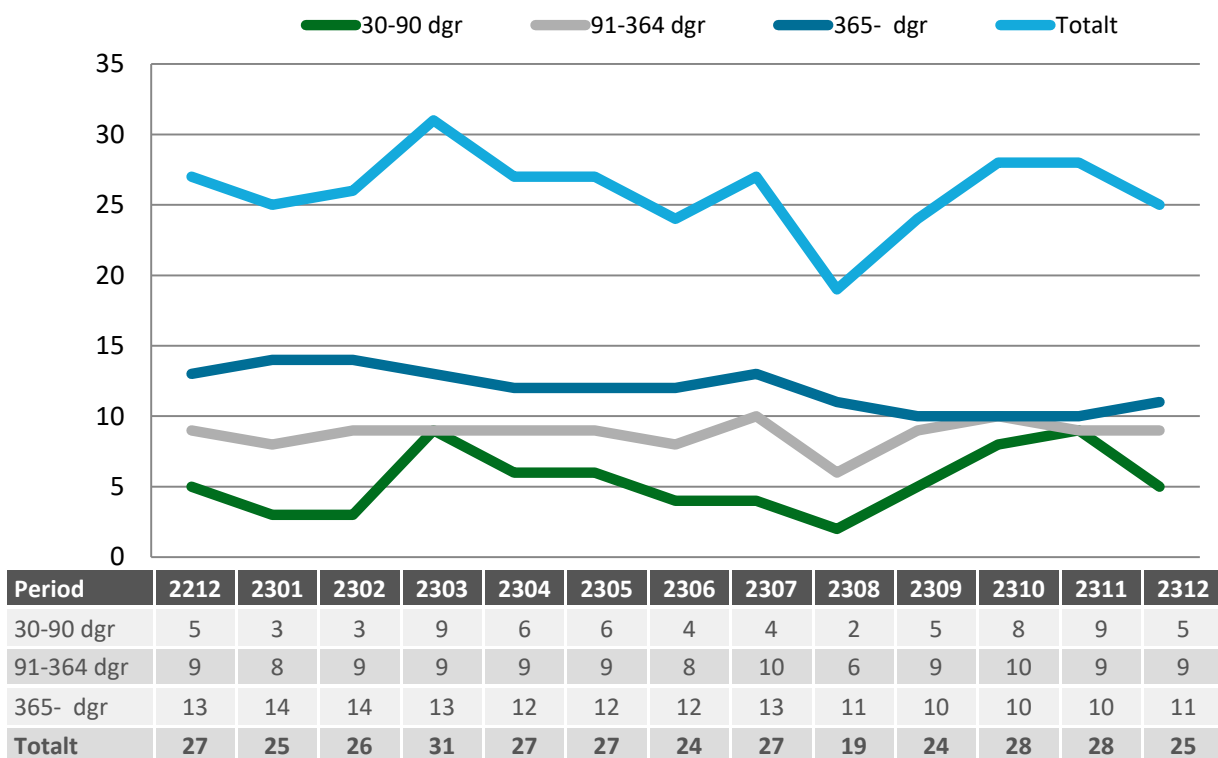
2023-12-28

## GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN

## Sjukfrånvaroprocent



## Antal långtidssjuka, minst 30 dagar



Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

Sjukfrånvaroprocent, per nämnd, månad och längd på sjukfrånvaron  
2022 visar helårsvärden, 2023 till och med rapportmånad.

Nämnd	2022					2023					Årsarbetare	
	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90	Dag 91-	Totalt	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90	Dag 91-	Totalt	2022	2023
<b>ÖFN</b>	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>3,7</b>	<b>0,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,2</b>	<b>20</b>	<b>21</b>
jan	1,0	2,0	2,3	1,9	7,2	1,0	3,8	5,0	0,0	9,8	21	20
feb	1,5	2,7	0,0	3,9	8,1	0,5	0,3	4,8	0,5	6,1	22	21
mar	0,8	1,8	0,0	1,3	3,9	0,5	0,7	0,0	4,1	5,3	20	21
apr	0,7	0,5	0,0	1,9	3,1	0,5	1,5	0,0	2,7	4,6	20	22
maj	0,2	1,0	0,0	0,8	1,9	0,7	1,0	0,0	1,7	3,4	20	21
jun	0,0	0,0	0,0	1,2	1,2	0,7	0,5	0,0	0,2	1,4	20	22
jul	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,5	0,5	0,0	0,0	1,0	21	22
aug	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21	21
sep	0,5	1,0	0,0	0,0	1,5	0,4	1,0	0,0	0,0	1,3	21	22
okt	0,7	0,7	0,0	0,0	1,4	1,6	2,1	0,0	0,0	3,7	20	22
nov	1,0	3,6	0,3	0,0	4,8	0,2	0,2	0,0	0,0	0,5	19	22
dec	1,3	4,5	3,3	0,0	9,1	1,9	7,1	4,7	0,0	13,7	20	21
<b>KS</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>	<b>1,3</b>	<b>3,7</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,7</b>	<b>3,9</b>	<b>256</b>	<b>267</b>
jan	0,5	1,2	1,2	1,6	4,5	0,7	1,8	0,3	1,2	4,1	244	258
feb	0,9	1,7	0,3	1,6	4,5	0,5	1,4	0,9	1,4	4,2	245	251
mar	0,6	1,9	0,4	1,9	4,8	0,5	1,2	1,7	1,6	5,1	248	263
apr	0,4	0,6	0,2	1,6	2,8	0,4	0,8	1,3	1,7	4,2	251	267
maj	0,4	0,9	0,4	1,6	3,3	0,4	0,5	0,4	1,7	3,1	257	269
jun	0,4	0,6	0,4	1,1	2,5	0,4	0,8	0,5	2,1	3,8	263	272
jul	0,5	1,6	0,8	0,9	3,8	0,3	0,4	1,4	2,4	4,4	262	263
aug	0,2	0,5	0,5	0,7	2,0	0,2	0,5	0,7	1,5	2,9	267	265
sep	0,4	1,2	1,2	0,8	3,6	0,5	0,6	0,1	1,7	2,9	264	267
okt	0,7	1,5	1,8	1,3	5,3	0,4	1,0	0,5	1,5	3,4	258	274
nov	0,5	1,0	0,8	1,3	3,6	0,5	0,9	0,9	1,2	3,6	257	274
dec	0,6	1,2	0,1	1,5	3,4	0,6	1,5	0,7	2,4	5,2	254	280
<b>TN</b>	<b>0,9</b>	<b>2,8</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>	<b>7,2</b>	<b>0,9</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>2,0</b>	<b>6,5</b>	<b>1 023</b>	<b>1 048</b>
jan	1,1	2,9	1,1	1,8	7,0	1,2	3,6	1,4	2,3	8,6	1 040	1 052
feb	1,6	5,4	1,1	2,0	10,2	0,9	2,7	1,2	2,6	7,5	1 012	1 045
mar	1,2	4,4	1,7	1,9	9,2	1,0	2,5	1,4	2,4	7,3	1 015	1 042
apr	0,8	2,1	1,3	2,3	6,6	0,9	2,4	1,4	1,9	6,7	1 019	1 040
maj	0,8	2,3	2,0	2,1	7,2	0,8	2,1	1,0	2,2	6,1	1 029	1 053
jun	0,8	2,0	1,5	2,4	6,7	0,8	2,2	1,5	1,7	6,2	1 031	1 060
jul	0,4	1,6	1,0	1,8	4,9	0,4	0,9	1,0	1,5	3,8	1 003	1 029
aug	0,5	2,0	1,6	2,3	6,4	0,3	1,3	1,2	1,6	4,5	1 016	1 041
sep	1,0	2,6	1,6	2,3	7,5	0,7	2,0	1,1	1,8	5,7	1 021	1 054
okt	1,0	3,1	1,1	2,2	7,4	0,9	2,5	1,5	1,8	6,7	1 026	1 059
nov	0,8	2,3	1,4	2,0	6,5	1,1	3,0	1,7	1,9	7,6	1 037	1 054



Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

dec	1,0	2,9	1,6	2,2	7,8	1,1	3,4	1,4	1,7	7,7	1 034	1 050
<b>BN</b>	<b>0,8</b>	<b>1,9</b>	<b>0,4</b>	<b>1,4</b>	<b>4,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,9</b>	<b>4,6</b>	<b>124</b>	<b>122</b>
jan	1,1	2,0	0,8	1,3	5,2	1,3	3,5	0,2	1,6	6,6	124	127
feb	1,4	2,9	1,3	1,6	7,3	0,5	1,4	1,0	1,4	4,3	121	126
mar	0,8	1,7	0,8	1,0	4,3	0,6	1,6	1,0	1,4	4,7	124	126
apr	0,8	2,0	1,0	1,1	4,9	0,9	2,3	1,4	1,9	6,4	128	126
maj	0,5	1,3	0,2	1,8	3,8	0,5	0,9	0,5	2,1	4,0	124	124
jun	0,6	1,0	0,0	1,3	2,9	0,5	0,8	0,2	2,3	3,9	125	122
jul	0,4	0,9	0,1	1,2	2,7	0,2	0,5	0,0	2,4	3,2	127	122
aug	0,3	1,1	0,0	1,4	2,8	0,2	0,7	0,4	2,5	3,8	124	121
sep	0,7	2,2	0,0	1,5	4,4	0,4	0,8	0,2	2,1	3,5	123	120
okt	1,1	2,2	0,0	1,5	4,8	0,6	1,6	0,3	1,9	4,5	121	119
nov	0,7	1,7	0,0	1,6	4,0	0,4	1,0	0,0	1,8	3,3	123	118
dec	1,1	4,0	0,2	1,2	6,4	1,2	3,3	0,3	1,9	6,6	123	118
<b>MHN</b>	<b>0,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>4,8</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>4,5</b>	<b>64</b>	<b>65</b>
jan	0,8	2,6	1,4	0,0	4,8	0,7	1,8	0,0	1,6	4,2	61	65
feb	0,7	1,7	0,3	1,2	3,9	0,6	0,9	0,0	1,7	3,2	58	64
mar	0,8	2,6	1,3	1,4	6,1	1,1	2,9	0,0	1,5	5,5	61	65
apr	0,2	1,8	4,2	0,9	7,1	0,7	2,7	3,0	1,6	8,0	62	65
maj	0,8	1,7	5,6	1,2	9,2	0,4	0,3	2,2	1,4	4,2	63	65
jun	0,5	0,6	0,5	2,4	4,0	0,6	1,6	0,7	2,1	5,0	66	65
jul	0,3	0,5	0,0	0,6	1,4	0,3	1,4	0,0	0,9	2,6	65	65
aug	0,7	2,1	0,0	1,7	4,4	0,3	0,7	0,0	1,8	2,8	67	65
sep	0,6	1,0	0,0	2,1	3,8	0,6	1,2	0,4	1,2	3,4	68	65
okt	0,9	2,7	1,0	1,8	6,5	0,6	1,6	1,8	1,6	5,6	67	65
nov	0,3	0,6	0,9	1,3	3,0	0,7	1,7	1,9	1,9	6,2	66	65
dec	0,9	1,5	0,1	1,4	3,8	0,6	0,9	0,9	1,2	3,6	65	65
<b>URRN</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>4,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,2</b>	<b>2,4</b>	<b>84</b>	<b>80</b>
jan	2,2	3,1	0,0	1,0	6,3	1,1	2,1	1,5	0,7	5,5	80	85
feb	1,3	3,5	0,0	1,0	5,8	0,4	1,2	1,7	0,3	3,6	78	82
mar	1,5	3,4	0,0	1,0	5,9	0,5	1,1	0,4	0,0	2,1	78	76
apr	1,0	2,5	0,0	1,0	4,5	0,1	0,7	-0,1	0,0	0,7	79	78
maj	0,3	2,2	2,2	0,9	5,7	0,3	0,7	1,1	0,0	2,1	81	81
jun	0,4	0,9	1,7	0,5	3,5	0,6	1,0	1,2	0,0	2,7	93	90
jul	0,4	1,6	2,9	0,9	5,8	0,0	0,0	0,7	0,4	1,1	91	86
aug	0,6	0,8	1,7	1,4	4,5	0,3	0,9	0,0	0,0	1,2	93	86
sep	0,7	1,4	0,1	1,9	4,1	0,4	0,6	1,3	0,0	2,3	80	75
okt	0,8	1,5	0,7	1,2	4,2	0,2	0,4	1,4	0,0	2,0	85	76
nov	0,1	0,2	0,6	0,6	1,5	0,5	1,0	0,9	0,5	2,8	83	74
dec	0,3	0,5	0,7	0,5	1,9	0,8	1,3	0,0	0,0	2,1	81	75
<b>ÄN</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>9,4</b>	<b>1,4</b>	<b>3,0</b>	<b>1,5</b>	<b>2,7</b>	<b>8,6</b>	<b>2 480</b>	<b>2 542</b>
jan	1,8	4,3	1,7	3,2	11,0	1,9	4,5	1,5	3,1	11,0	2 379	2 512
feb	2,2	6,1	1,5	3,3	13,1	1,4	2,9	1,7	2,9	8,9	2 391	2 417
mar	1,8	5,8	1,4	3,2	12,2	1,3	2,9	1,6	3,1	8,9	2 370	2 398
apr	1,2	2,6	1,4	3,0	8,2	1,3	2,9	1,8	2,8	8,9	2 412	2 458
maj	1,0	2,4	1,4	2,9	7,8	1,2	2,6	1,4	2,7	7,9	2 392	2 443

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

jun	1,1	2,6	1,3	2,5	7,5	1,2	2,2	1,0	2,1	6,5	2 637	2 772
jul	1,2	2,5	1,2	2,3	7,2	1,0	2,0	1,2	1,8	6,1	2 908	3 029
aug	1,5	3,6	1,4	2,7	9,2	1,3	2,5	1,3	2,3	7,5	2 632	2 686
sep	1,6	3,7	1,4	3,0	9,7	1,5	3,1	1,8	2,9	9,3	2 380	2 451
okt	1,4	3,2	1,4	3,0	9,0	1,6	3,4	1,6	3,0	9,6	2 415	2 462
nov	1,4	3,0	1,7	3,0	9,1	1,6	3,8	2,1	3,1	10,7	2 417	2 447
dec	1,5	3,3	1,5	3,0	9,3	1,4	3,2	1,7	2,7	9,0	2 424	2 430
<b>IFN</b>	<b>1,3</b>	<b>3,1</b>	<b>1,6</b>	<b>3,2</b>	<b>9,1</b>	<b>1,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>7,7</b>	<b>2 088</b>	<b>2 137</b>
jan	1,7	3,8	1,4	3,3	10,1	1,5	3,8	1,7	3,4	10,4	2 000	2 112
feb	2,1	6,1	1,6	2,8	12,5	1,1	2,6	1,7	3,3	8,7	2 005	2 064
mar	1,4	4,1	2,2	3,4	11,2	0,9	2,0	1,4	3,4	7,8	1 990	2 056
apr	1,1	2,6	1,9	3,2	8,8	1,1	2,3	1,0	2,9	7,3	2 026	2 098
maj	1,0	2,3	1,7	3,4	8,4	1,0	2,1	0,9	2,9	7,0	2 015	2 074
jun	1,0	2,2	1,5	3,1	7,8	0,9	1,8	1,2	2,5	6,4	2 181	2 239
jul	0,9	2,0	1,1	2,3	6,3	0,7	1,5	0,8	1,9	4,8	2 413	2 418
aug	1,2	2,6	1,6	3,1	8,6	0,8	1,8	1,5	2,5	6,6	2 240	2 236
sep	1,3	3,1	1,3	3,4	9,1	1,0	2,4	1,7	2,9	8,0	2 036	2 077
okt	1,2	3,1	1,6	3,4	9,2	1,2	2,4	1,9	2,8	8,3	2 044	2 086
nov	1,1	2,6	1,6	3,5	8,8	1,2	2,9	2,2	3,2	9,4	2 063	2 093
dec	1,3	3,2	1,5	3,3	9,3	1,2	2,8	1,7	3,1	8,8	2 042	2 093
<b>FN</b>	<b>0,9</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>5,9</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>	<b>4,8</b>	<b>200</b>	<b>203</b>
jan	1,0	2,4	1,9	2,0	7,2	1,2	2,4	0,0	0,6	4,2	201	204
feb	1,6	4,7	3,0	1,5	10,8	1,3	3,4	0,9	0,6	6,1	204	202
mar	1,3	4,0	2,0	2,7	10,1	0,9	1,8	2,0	0,6	5,2	202	204
apr	1,0	2,3	0,6	1,8	5,8	1,0	2,7	1,2	0,8	5,7	207	207
maj	0,5	1,5	0,9	2,2	5,2	0,8	1,4	1,4	1,7	5,3	202	199
jun	0,7	1,5	1,2	1,6	4,9	0,6	1,0	1,4	1,5	4,4	202	195
jul	0,4	1,2	1,3	0,8	3,7	0,4	1,3	0,7	1,4	3,7	186	202
aug	0,4	1,0	0,8	1,1	3,3	0,2	0,6	1,1	1,1	3,1	195	213
sep	0,8	2,1	0,4	0,8	4,1	0,6	1,7	1,2	1,6	5,1	192	202
okt	0,8	2,7	1,0	0,3	4,8	0,8	1,3	0,7	1,2	4,1	204	197
nov	1,1	2,6	1,0	0,3	5,0	1,1	2,5	0,3	0,8	4,8	205	204
dec	1,2	3,1	1,2	0,3	5,8	1,0	2,3	0,7	2,0	6,0	204	204
<b>KN</b>	<b>0,9</b>	<b>2,2</b>	<b>1,1</b>	<b>2,6</b>	<b>6,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>2,7</b>	<b>6,2</b>	<b>203</b>	<b>210</b>
jan	0,9	2,1	1,8	2,1	6,9	1,1	3,1	2,2	2,8	9,2	205	209
feb	1,9	5,7	1,0	2,5	11,1	0,9	2,2	1,5	2,9	7,5	202	208
mar	1,4	4,3	1,4	3,4	10,5	0,8	1,5	1,7	2,9	6,9	204	210
apr	0,7	1,9	1,9	2,2	6,7	0,7	0,9	1,2	3,8	6,6	206	215
maj	0,6	0,8	1,3	2,5	5,3	0,7	1,8	0,7	3,8	7,0	210	214
jun	0,6	1,2	0,7	2,7	5,1	0,5	0,7	0,9	3,0	5,1	208	214
jul	0,6	1,1	0,7	3,4	5,8	0,4	0,6	0,9	2,9	4,7	169	180
aug	0,5	1,7	0,5	2,6	5,3	0,2	0,7	0,2	3,1	4,3	207	212
sep	0,9	1,4	0,8	2,3	5,3	0,5	1,4	1,2	2,2	5,3	207	210
okt	0,8	1,6	0,8	2,3	5,5	0,8	1,5	0,7	2,0	5,1	207	215
nov	0,9	1,8	0,8	3,3	6,7	1,1	2,2	0,7	1,4	5,4	208	216
dec	1,2	2,5	1,0	2,4	6,9	1,1	2,5	0,8	2,1	6,5	207	215

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

<b>FGN</b>	<b>1,2</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>8,1</b>	<b>1,1</b>	<b>2,7</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>7,5</b>	<b>3 729</b>	<b>3 780</b>
jan	1,4	3,7	1,5	1,9	8,5	1,3	3,7	1,3	2,2	8,6	3 803	3 916
feb	2,4	8,9	1,7	2,1	15,1	1,3	3,3	1,5	2,6	8,7	3 869	3 895
mar	1,4	4,3	1,9	2,0	9,6	1,2	2,8	1,5	2,5	8,1	3 887	3 947
apr	1,1	2,8	1,6	2,0	7,4	1,2	2,9	1,6	2,3	7,9	3 893	3 977
maj	1,0	2,1	1,5	2,0	6,6	1,1	2,4	1,7	2,2	7,4	3 866	3 919
jun	1,0	2,4	1,2	2,0	6,7	1,0	2,1	1,5	2,3	6,9	3 818	3 887
jul	0,5	1,3	0,9	1,6	4,2	0,5	1,4	1,1	1,8	4,7	2 535	2 559
aug	0,4	1,6	1,0	2,0	5,0	0,3	1,0	0,8	2,4	4,5	3 594	3 650
sep	1,0	2,8	0,9	2,0	6,6	0,9	2,3	1,2	2,3	6,7	3 773	3 802
okt	1,3	3,7	1,4	1,8	8,2	1,1	3,0	1,4	2,3	7,8	3 888	3 913
nov	1,2	3,3	1,8	1,8	8,1	1,2	3,1	1,7	2,1	8,2	3 907	3 944
dec	1,5	4,0	1,9	2,1	9,4	1,4	4,0	1,6	2,4	9,4	3 911	3 957
<b>GVN</b>	<b>0,5</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>	<b>3,7</b>	<b>905</b>	<b>891</b>
jan	0,6	1,3	1,3	1,4	4,6	0,6	1,9	0,7	1,5	4,8	920	921
feb	0,9	2,7	1,3	1,3	6,3	0,7	1,4	0,6	1,5	4,2	919	913
mar	0,5	1,7	1,2	1,8	5,3	0,4	1,1	1,1	1,8	4,4	921	906
apr	0,4	1,2	1,0	1,6	4,1	0,5	1,0	0,8	1,3	3,7	926	909
maj	0,4	1,1	0,7	1,7	4,0	0,4	0,8	1,0	1,4	3,6	929	904
jun	0,4	0,9	0,8	1,4	3,5	0,5	1,0	0,7	1,5	3,6	915	900
jul	0,3	0,9	0,6	0,5	2,3	0,2	0,6	0,8	0,9	2,5	616	650
aug	0,3	1,0	0,5	1,7	3,5	0,1	0,4	0,5	1,2	2,1	962	943
sep	0,4	1,0	0,7	1,3	3,3	0,3	0,5	0,6	1,2	2,5	1 025	994
okt	0,7	1,6	0,9	1,2	4,4	0,5	1,3	0,8	1,4	4,1	916	883
nov	0,5	1,2	0,5	1,5	3,7	0,5	1,4	1,3	1,4	4,6	910	885
dec	0,7	1,8	0,9	1,7	5,2	0,6	1,5	0,5	1,4	4,1	907	881
<b>Totalt</b>	<b>1,1</b>	<b>3,0</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>7,8</b>	<b>1,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>2,3</b>	<b>7,1</b>	<b>11 177</b>	<b>11 367</b>

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

Sjukfrånvaroprocent, per nämnd, ansvar 3 och längd på sjukfrånvaron  
2022 visar helårsvärden, 2023 till och med rapportmånad.

Nämnd	2022					2023					Årsarbetare	
	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90	Dag 91 -	Tot	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90	Dag 91 -	Tot	2022	2023
<b>ÖFN</b>	<b>0,0</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>3,7</b>	<b>0,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,2</b>	<b>20</b>	<b>21</b>
140 Överförmyndarchef	0,7	1,5	0,5	1,0	3,7	0,7	1,6	1,2	0,8	4,2	20	21
<b>KS</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>	<b>1,3</b>	<b>3,7</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,7</b>	<b>3,9</b>	<b>256</b>	<b>267</b>
130 Stadsdirektör	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3	1	1
131 Personaldirektör	0,8	1,9	0,2	0,8	3,7	0,5	1,2	1,0	0,6	3,3	79	81
132 Ekonomidirektör	0,3	0,6	0,9	1,1	3,0	0,4	0,9	0,8	1,7	3,8	45	49
133 Näringslivschef	0,3	0,5	0,4	0,1	1,2	0,1	0,3	0,1	0,0	0,6	17	19
135 MEX-chef	0,6	1,6	0,5	0,0	2,8	0,6	1,0	0,0	0,0	1,6	22	21
136 Kommunikationsdir	0,3	1,1	2,5	7,5	11,4	0,4	1,0	1,7	6,5	9,6	10	11
141 Adm o innovation	0,2	0,5	0,0	2,7	3,4	0,4	1,0	1,3	4,8	7,6	42	37
143 Säkerhetschef	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,8	7,2	8,6	0	11
240 Samhällsbyggnadsdire	0,6	1,1	1,8	0,6	4,1	0,5	0,9	0,2	0,1	1,7	40	37
<b>TN</b>	<b>0,9</b>	<b>2,8</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>	<b>7,2</b>	<b>0,9</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>2,0</b>	<b>6,5</b>	<b>1 023</b>	<b>1 048</b>
150 Fastighetschef	0,7	1,9	0,9	1,0	4,4	0,6	1,9	1,1	0,8	4,4	131	133
151 IT-chef	0,5	1,2	0,4	1,3	3,3	0,7	1,6	0,3	0,5	3,1	83	88
166 Städ verksamhetsserv	1,0	3,6	2,0	2,1	8,8	0,9	2,8	1,7	2,4	7,9	305	314
170 Måltidschef	1,0	3,0	1,4	3,2	8,7	0,9	2,5	1,4	2,6	7,5	367	370
201 Chef Gator Parker	0,9	2,4	1,4	1,0	5,7	0,9	2,2	1,1	1,7	5,8	116	121
260 Teknik och Fastighet ledn	0,4	0,7	0,5	0,0	1,6	0,5	0,7	0,2	0,0	1,4	22	22
<b>BN</b>	<b>0,8</b>	<b>1,9</b>	<b>0,4</b>	<b>1,4</b>	<b>4,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,9</b>	<b>4,6</b>	<b>124</b>	<b>122</b>
210 Lantmäterichef	0,7	2,1	0,8	1,6	5,2	0,7	1,8	0,9	2,7	6,1	37	38
214 Bostadsanpassningsch	0,6	1,0	0,0	0,0	1,6	0,1	1,4	0,8	0,0	2,3	4	4
217 Bygglovschef	0,7	2,1	0,3	2,5	5,6	0,6	1,8	0,2	3,3	6,0	44	40
218 Planchef	1,1	2,0	0,1	0,0	3,2	0,6	1,0	0,2	0,1	1,9	31	31
238 Stadsarkitekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	1
239 Strategisk chef	0,7	0,8	0,0	0,0	1,5	0,5	1,4	0,7	0,0	2,6	7	7
247 Ekomichef SHBK BN	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	1
<b>MHN</b>	<b>0,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>4,8</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>4,5</b>	<b>64</b>	<b>65</b>
230 Miljö/hälsochef	0,6	1,6	1,3	1,4	4,9	0,6	1,5	0,9	1,5	4,5	64	64
248 Ekomichef SHBK MHN	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
<b>URN</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>4,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,2</b>	<b>2,4</b>	<b>84</b>	<b>80</b>
250 Brandchef	0,8	1,8	0,9	1,0	4,5	0,4	0,9	0,8	0,2	2,4	84	80
<b>ÄN</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>9,4</b>	<b>1,4</b>	<b>3,0</b>	<b>1,5</b>	<b>2,7</b>	<b>8,6</b>	<b>2 480</b>	<b>2 542</b>
300 Äldreomsorgsdirektör ÄN	0,1	0,4	1,2	0,2	1,8	0,2	0,5	0,1	0,0	0,8	12	13
316 VC adm kansli	0,6	1,2	0,1	0,0	1,9	0,8	1,7	0,0	0,0	2,5	11	9
317 VC ord boende ÄO	1,5	3,4	1,2	2,1	8,1	1,4	2,8	1,3	1,7	7,2	443	490
318 Mynd ÄO	0,6	1,7	1,4	1,1	4,9	0,7	1,6	0,9	1,6	4,8	84	89
320 VC Intr Solbacken ÄO	1,5	3,5	1,5	0,9	7,4	1,5	3,0	1,2	0,2	5,9	66	66
321 VC särbo ÄO	1,6	4,0	1,5	3,4	10,6	1,6	3,4	1,8	3,2	9,9	1 492	1 487

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

322 VC hsl ordbo ÄO	1,2	2,9	1,5	1,3	6,9	1,0	2,2	1,6	0,9	5,7	130	130
323 VC hsl Särbo ÄO	1,3	3,3	1,7	4,1	10,4	1,2	2,8	1,4	4,3	9,6	184	191
335 Ekonomifunk ÄN	0,1	0,3	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4	5
336 Stöd o utv. ÄN	0,6	1,0	0,4	0,4	2,4	0,6	1,7	3,4	5,1	10,8	7	8
337 Personalfunk ÄN	0,5	0,8	0,8	5,0	7,2	0,4	1,0	0,4	2,9	4,6	33	38
341 VC Digitalisering ÄO	0,6	1,1	0,0	0,0	1,7	0,6	1,0	0,0	0,0	1,6	13	18
<b>IFN</b>	<b>1,3</b>	<b>3,1</b>	<b>1,6</b>	<b>3,2</b>	<b>9,1</b>	<b>1,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>7,7</b>	<b>2 088</b>	<b>2 137</b>
32 Individ & familjenäm	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,4	6	8
311 Socialdirektör IFN	0,2	0,3	0,0	0,0	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	4	3
313 VC Mynd IFN	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	1	1
314 VC IFO	0,2	0,7	0,0	2,1	3,0	0,1	1,0	0,9	13,1	15,1	6	7
315 VC FO	0,7	1,7	1,1	2,0	5,5	0,6	1,5	1,4	2,1	5,6	260	274
324 Bitr VC Mynd IFN	0,7	1,7	1,1	2,5	6,0	0,6	1,5	0,8	1,9	4,8	154	151
325 Bitr VC IFO	1,2	3,7	1,8	3,9	10,6	1,0	3,0	1,9	3,2	9,2	340	326
326 Bitr VC Ord. bo FO	1,4	3,7	1,8	3,3	10,2	1,2	2,6	1,7	3,1	8,6	930	946
327 Bitr VC LSS bo FO	1,9	3,2	1,6	4,0	10,5	1,5	2,5	1,1	3,3	8,3	327	346
328 Bitr VC Pers. ass FO	0,6	1,2	0,7	0,0	2,5	0,5	1,2	0,6	0,0	2,3	15	23
329 Kvalitetschef IFN	0,5	1,7	0,6	0,0	2,9	0,5	0,4	0,0	0,0	1,0	4	4
330 Ekonomichef IFN	0,4	0,9	0,9	1,9	4,2	0,4	1,1	1,0	2,2	4,7	37	41
331 Personalchef IFN	0,8	1,4	0,0	0,0	2,2	0,6	0,8	0,0	0,0	1,5	5	6
<b>FN</b>	<b>0,9</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>5,9</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>	<b>4,8</b>	<b>200</b>	<b>203</b>
400 Fritidschef	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	1
402 Föreningsbyrå	0,4	1,4	1,0	2,9	5,7	0,3	0,5	0,3	4,7	5,9	19	17
403 Drift	0,8	2,5	2,0	0,2	5,6	0,8	2,1	1,3	0,4	4,6	56	58
404 Bad	0,9	2,1	0,2	0,7	3,8	0,9	2,1	1,2	1,1	5,3	70	77
405 Fritid Unga	1,2	3,1	1,9	2,6	8,8	1,0	1,7	0,6	0,9	4,2	55	50
<b>KN</b>	<b>0,9</b>	<b>2,2</b>	<b>1,1</b>	<b>2,6</b>	<b>6,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>2,7</b>	<b>6,2</b>	<b>203</b>	<b>210</b>
450 Kulturdirektör	0,9	2,2	1,1	2,6	6,8	0,8	1,6	1,1	2,7	6,2	203	210
<b>FGN</b>	<b>1,2</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>8,1</b>	<b>1,1</b>	<b>2,7</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>7,5</b>	<b>3 729</b>	<b>3 780</b>
517 Utbildningsdirektör	0,4	1,1	0,6	0,2	2,2	0,4	0,6	0,2	0,2	1,4	48	48
522 Bitr utb.dir., grsk	0,6	1,6	0,7	1,4	4,3	0,5	1,2	0,9	1,3	3,9	212	221
523 Bitr utb.dir., fsk	1,1	3,5	2,1	2,3	9,1	1,2	3,2	2,3	2,2	8,9	128	178
531 Grundskola åk 7-9	0,9	2,4	1,1	1,3	5,7	0,8	1,8	1,2	1,7	5,6	765	783
532 Grundskola åk F-6 NÖ	1,1	3,1	1,4	2,5	8,1	0,9	2,3	1,4	2,6	7,3	562	555
533 Grundskola åk F-6 SV	1,0	2,9	1,4	1,8	7,2	0,9	2,2	1,1	2,4	6,7	543	532
534 Förskola NÖ	1,6	4,6	1,6	2,5	10,4	1,4	3,7	1,4	2,8	9,4	740	728
535 Förskola SV	1,6	4,8	1,9	2,0	10,2	1,5	3,9	1,9	2,5	9,8	730	734
<b>GVN</b>	<b>0,5</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>	<b>3,7</b>	<b>905</b>	<b>891</b>
550 Utbildningsdirektör	0,1	0,4	0,0	0,0	0,5	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	10	9
554 Bitr. utb.direktör GyV	0,5	1,9	1,0	3,7	7,2	0,7	1,2	0,3	1,8	4,0	28	35
555 Områdeschef gy	0,5	1,2	0,7	0,9	3,2	0,4	0,9	0,7	0,9	2,9	488	469
558 Områdeschef vux, gy	0,5	1,4	1,3	2,3	5,4	0,5	1,3	1,0	2,3	5,0	224	223
559 Områdeschef AMA, Integr	0,7	2,0	1,0	1,6	5,3	0,6	1,3	0,9	1,5	4,3	156	155
<b>Totalsumma</b>	<b>1,1</b>	<b>3,0</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>7,8</b>	<b>1,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>2,3</b>	<b>7,1</b>	<b>11 177</b>	<b>11 366</b>

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

Sjukfrånvaroprocent, per verksamhet A, månad och längd på sjukfrånvaron  
2022 visar helårsvärden, 2023 till och med rapportmånad.

Nämnd	2022					2023					Årsarbetare	
	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90	Dag 91-	Totalt	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90	Dag 91-	Totalt	2022	2023
<b>10 Politisk verksamhet</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
jan	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	3
feb	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
mar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
apr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
maj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
jun	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
jul	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
aug	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
sep	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
okt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
nov	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
dec	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2
<b>11 Stöd till politiska</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>	<b>4,9</b>	<b>0,3</b>	<b>1,4</b>	<b>4,1</b>	<b>2,0</b>	<b>7,9</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
jan	0,0	0,0	0,0	4,9	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8	6
feb	0,0	0,0	0,0	3,9	4,0	1,1	1,1	0,0	0,0	2,2	9	6
mar	0,2	1,9	0,8	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10	6
apr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10	6
maj	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11	7
jun	0,5	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11	7
jul	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	3,2	18,8	13,7	36,0	12	7
aug	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	2,4	0,0	5,7	8,6	12	7
sep	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,8	0,3	0,0	4,6	5,6	11	7
okt	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	5,6	9,6	0,0	15,8	10	7
nov	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	4,3	9,0	0,0	13,8	9	6
dec	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	7,8	0,0	7,8	7	7
<b>13 Kommungem verks/adm</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>6,5</b>	<b>0,6</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>3,1</b>	<b>23</b>	<b>25</b>
jan	0,9	1,8	2,1	1,7	6,5	0,8	3,3	4,3	0,0	8,4	23	23
feb	1,0	2,0	0,0	3,6	3,2	0,5	0,2	4,1	0,5	5,2	24	24
mar	0,6	1,4	0,0	1,1	2,8	0,2	0,6	0,0	3,5	4,4	22	25
apr	0,7	0,4	0,0	1,7	1,7	0,4	1,3	0,0	2,3	4,0	22	25
maj	0,2	0,9	0,0	0,7	1,1	0,5	0,7	0,0	1,5	2,6	22	24
jun	0,0	0,0	0,0	1,1	0,3	0,6	0,4	0,0	0,2	1,2	22	25
jul	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,4	0,4	0,0	0,0	0,8	23	25
aug	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	24	25
sep	0,4	0,9	0,0	0,0	1,2	0,5	0,8	0,0	0,0	1,3	24	26

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

okt	0,6	0,6	0,0	0,0	4,1	1,3	1,7	0,0	0,0	3,1	23	26
nov	0,9	3,1	0,2	0,0	6,9	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	22	26
dec	0,9	3,1	2,9	0,0	4,4	1,4	4,4	0,8	0,0	6,6	23	25
<b>21 Fysisk och teknisk planering</b>	<b>0,7</b>	<b>1,7</b>	<b>0,7</b>	<b>1,2</b>	<b>5,2</b>	<b>0,6</b>	<b>1,4</b>	<b>0,4</b>	<b>1,6</b>	<b>4,0</b>	<b>160</b>	<b>155</b>
jan	1,0	1,9	1,1	1,1	7,0	1,2	3,2	0,2	1,4	6,0	156	160
feb	1,4	3,0	1,4	1,3	4,2	0,6	1,5	1,0	1,2	4,2	153	156
mar	0,8	1,6	1,0	0,8	4,4	0,7	1,4	1,2	1,1	4,4	156	157
apr	0,7	1,6	1,0	1,1	4,0	0,8	1,9	1,3	1,6	5,6	160	157
maj	0,4	1,4	0,7	1,4	3,0	0,5	0,8	0,4	1,8	3,5	161	157
jun	0,5	0,8	0,6	1,0	3,8	0,6	0,9	0,2	1,9	3,5	164	156
jul	0,5	1,1	1,1	1,1	3,0	0,3	0,6	0,0	1,9	2,9	170	154
aug	0,3	0,9	0,7	1,1	4,3	0,2	0,7	0,3	2,0	3,2	166	153
sep	0,7	1,9	0,2	1,5	5,1	0,4	0,7	0,2	1,7	3,0	162	153
okt	1,1	2,0	0,4	1,6	3,9	0,6	1,0	0,0	1,5	3,1	155	152
nov	0,6	1,4	0,4	1,5	5,9	0,5	1,2	0,0	1,4	3,1	156	151
dec	1,0	3,6	0,3	1,1	3,9	1,0	2,8	0,2	1,5	5,5	156	151
<b>22 Näringslivs. &amp; rådgivning</b>	<b>0,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>2,0</b>	<b>0,3</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>2,3</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
jan	0,6	1,3	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	26	27
feb	0,7	3,3	0,0	0,0	3,6	0,2	0,5	0,0	0,0	0,6	26	26
mar	0,7	2,9	0,0	0,0	6,2	0,7	3,8	0,0	0,0	4,5	27	26
apr	0,1	1,7	4,4	0,0	16,0	0,4	0,9	0,0	0,0	1,3	28	28
maj	1,0	1,7	13,3	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	24	27
jun	0,9	0,4	1,5	1,5	1,6	0,2	0,2	0,0	0,0	0,4	25	25
jul	0,6	1,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25	24
aug	0,2	0,9	0,6	1,7	2,7	0,4	1,5	2,2	0,0	4,0	25	24
sep	0,2	0,4	0,0	2,1	5,5	0,3	0,3	-0,9	0,0	-0,3	26	24
okt	0,1	0,0	2,0	3,4	0,4	0,6	3,0	3,0	0,0	6,6	26	27
nov	0,0	0,6	0,0	-0,1	3,8	0,6	1,1	2,8	0,0	4,5	25	27
dec	1,2	2,6	0,0	0,0	5,0	0,5	1,2	2,5	0,2	4,4	25	28
<b>24 Gator och vägar</b>	<b>0,7</b>	<b>2,2</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>	<b>3,6</b>	<b>0,8</b>	<b>2,0</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>4,8</b>	<b>75</b>	<b>77</b>
jan	0,8	1,5	1,3	0,0	6,6	0,7	2,2	3,3	0,2	6,4	73	76
feb	1,3	4,0	0,3	1,1	7,0	0,5	1,6	1,4	1,8	5,3	74	77
mar	1,0	3,0	1,6	1,4	6,0	1,1	2,6	0,8	1,9	6,4	73	75
apr	1,0	2,3	1,3	1,4	4,9	0,6	2,2	2,4	1,1	6,3	72	72
maj	0,5	2,1	1,9	0,4	4,6	0,7	1,6	1,4	1,1	4,8	74	74
jun	0,8	1,7	0,7	1,3	1,4	1,1	2,7	1,1	0,9	5,8	79	76
jul	0,1	0,5	0,7	0,1	3,2	0,3	0,3	0,8	0,5	1,9	80	76
aug	0,4	1,6	0,6	0,6	5,7	0,3	1,6	0,7	1,1	3,6	77	75
sep	0,8	3,0	1,2	0,7	4,9	0,8	1,8	0,1	1,0	3,7	75	76
okt	0,7	2,4	1,1	0,7	7,4	1,1	2,5	0,0	0,9	4,5	74	78
nov	0,7	3,1	2,9	0,7	5,8	1,2	1,7	0,1	0,7	3,7	76	81
dec	0,9	2,0	2,5	0,5	7,6	1,1	3,3	1,2	0,3	6,0	76	84
<b>25 Parker</b>	<b>1,2</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,0</b>	<b>2,7</b>	<b>1,3</b>	<b>3,2</b>	<b>8,1</b>	<b>36</b>	<b>39</b>
jan	0,6	1,1	0,1	-0,3	12,5	1,8	7,0	0,8	5,4	15,0	31	31

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

feb	3,2	8,7	0,2	0,5	6,1	0,7	1,5	0,0	7,6	9,8	31	31
mar	1,1	4,0	1,0	0,0	3,7	1,7	2,3	1,0	2,7	7,6	31	31
apr	1,3	1,6	0,8	0,0	9,9	0,9	2,5	0,6	2,3	6,2	31	32
maj	1,1	3,1	5,7	0,0	4,0	0,6	0,8	0,1	3,3	4,9	40	43
jun	0,5	0,5	3,0	0,0	4,6	0,5	1,2	1,6	3,0	6,3	46	47
jul	1,0	1,6	0,2	1,8	11,6	0,8	1,3	0,0	2,3	4,4	49	49
aug	1,0	5,3	2,6	2,7	8,7	1,1	4,7	2,9	2,8	11,6	43	48
sep	1,4	1,7	3,0	2,8	9,8	0,7	0,5	1,2	2,8	5,3	35	46
okt	1,3	4,2	1,7	2,7	7,7	1,2	4,2	1,7	3,0	10,2	31	44
nov	1,2	2,6	1,0	3,0	13,1	1,1	3,4	2,6	3,8	10,8	31	35
dec	1,1	2,4	0,0	9,6	4,6	1,2	3,6	2,5	1,3	8,6	31	35
<b>26 Miljö- och hälsoskydd</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>5,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,4</b>	<b>0,8</b>	<b>2,0</b>	<b>4,8</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
jan	0,8	2,8	1,8	0,0	3,2	0,9	2,3	0,0	2,0	5,3	48	51
feb	0,7	0,5	0,4	1,6	6,4	0,7	1,0	0,0	2,2	3,9	45	50
mar	0,7	2,2	1,7	1,8	5,6	1,1	1,9	0,0	1,9	4,9	48	51
apr	0,2	1,4	2,9	1,1	7,1	0,6	3,0	3,7	2,0	9,3	49	51
maj	0,7	1,3	3,9	1,2	3,5	0,4	0,3	2,8	1,8	5,3	52	51
jun	0,5	0,7	0,0	2,3	1,4	0,7	1,9	0,9	2,6	6,1	54	51
jul	0,3	0,4	0,0	0,7	4,6	0,4	1,8	0,0	1,1	3,3	53	51
aug	0,8	2,4	0,0	1,4	3,6	0,3	0,8	0,0	2,3	3,5	54	51
sep	0,7	1,2	0,0	1,7	7,3	0,6	1,3	0,5	1,6	4,0	53	51
okt	1,1	3,5	1,3	1,3	3,4	0,4	0,5	0,7	2,1	3,7	53	51
nov	0,3	0,5	1,0	1,6	3,8	0,7	1,7	0,7	2,6	5,6	53	51
dec	0,7	1,2	0,1	1,7	4,7	0,7	0,7	-0,1	1,5	2,7	52	51
<b>27 Räddningstjänst och förebyggande</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>	<b>6,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>2,0</b>	<b>77</b>	<b>79</b>
jan	2,3	3,3	0,0	1,0	6,1	1,1	1,7	0,2	0,8	3,7	74	77
feb	1,3	3,8	0,0	1,0	6,2	0,4	0,7	0,0	0,3	1,4	73	74
mar	1,5	3,6	0,0	1,0	4,8	0,5	1,1	0,4	0,0	2,1	73	76
apr	1,0	2,7	0,0	1,1	6,0	0,1	0,7	-0,1	0,0	0,7	72	78
maj	0,3	2,2	2,4	1,0	3,8	0,3	0,7	1,1	0,0	2,1	74	81
jun	0,4	0,9	1,8	0,6	6,2	0,6	1,0	1,2	0,0	2,7	85	90
jul	0,4	1,7	3,1	1,0	4,7	0,0	0,0	0,7	0,4	1,1	84	86
aug	0,6	0,8	1,8	1,5	4,5	0,3	0,9	0,0	0,0	1,2	85	86
sep	0,8	1,5	0,1	2,1	4,6	0,4	0,6	1,3	0,0	2,3	72	75
okt	0,8	1,7	0,8	1,3	1,4	0,2	0,4	1,4	0,0	2,0	77	76
nov	0,1	0,1	0,6	0,6	1,8	0,5	1,0	0,9	0,5	2,8	76	74
dec	0,2	0,3	0,7	0,5	6,0	0,8	1,3	0,0	0,0	2,1	74	75
<b>30 Fritids- verksamhet</b>	<b>0,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>2,7</b>	<b>3,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>4,5</b>	<b>6,6</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
jan	0,4	0,4	0,0	2,3	11,5	0,5	0,8	0,0	5,9	7,2	24	18
feb	1,3	4,3	3,5	2,4	4,4	0,5	1,1	0,7	6,0	8,2	23	18
mar	0,3	1,3	0,5	2,3	4,7	0,4	1,3	6,1	6,1	14,0	23	19
apr	0,7	1,7	0,0	2,4	2,8	0,6	0,6	3,7	5,5	10,3	22	18
maj	0,2	0,2	0,0	2,4	10,1	0,6	0,3	0,3	8,3	9,5	22	18



Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

jun	1,0	4,1	2,7	2,3	2,5	0,0	0,0	0,4	6,2	6,6	22	19
jul	0,0	0,0	0,2	2,3	5,2	0,2	0,2	0,5	4,7	5,7	23	21
aug	0,2	0,0	2,3	2,7	6,2	0,3	0,5	0,2	2,9	3,9	20	19
sep	0,4	1,9	0,0	3,9	6,6	0,0	0,0	0,4	2,8	3,2	17	20
okt	0,2	1,8	1,6	3,1	10,3	0,7	1,2	0,0	2,3	4,1	17	19
nov	0,9	2,3	3,3	3,8	7,1	0,0	0,0	0,0	1,6	1,6	17	19
dec	0,3	0,6	2,8	3,4	8,9	0,9	2,2	0,2	1,6	4,8	17	19
<b>31 Kultur- verksamhet</b>	<b>0,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>5,1</b>	<b>8,0</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>4,6</b>	<b>7,0</b>	<b>41</b>	<b>44</b>
jan	0,4	1,7	2,5	3,3	11,1	0,9	2,3	2,1	4,0	9,3	43	43
feb	1,3	3,7	1,6	4,5	15,5	0,9	3,5	1,9	4,2	10,5	39	41
mar	1,9	6,0	2,8	4,8	11,8	0,4	0,4	2,7	4,9	8,4	40	42
apr	0,5	2,5	5,4	3,4	10,0	0,6	1,1	2,4	3,6	7,7	42	45
maj	0,2	0,5	4,3	5,0	8,3	0,8	1,9	0,0	6,9	9,6	43	45
jun	0,3	0,7	1,2	6,2	8,7	0,2	0,2	0,0	5,7	6,2	42	46
jul	0,0	0,2	0,3	8,1	7,5	0,2	0,1	0,0	4,8	5,1	40	46
aug	0,3	1,2	0,0	6,0	6,0	0,1	0,4	0,0	5,3	5,9	42	45
sep	0,5	0,7	0,0	4,9	6,6	0,3	0,2	0,0	5,2	5,7	42	42
okt	0,4	0,6	0,0	5,6	8,4	0,8	1,0	0,0	4,2	6,1	42	43
nov	0,7	1,3	0,2	6,3	5,5	0,4	0,2	0,1	2,9	3,6	41	44
dec	0,8	1,3	0,1	3,3	6,0	0,8	1,3	0,5	3,5	6,0	40	44
<b>32 Biblioteks- verksamhet</b>	<b>1,1</b>	<b>2,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,8</b>	<b>5,5</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,0</b>	<b>2,4</b>	<b>6,0</b>	<b>99</b>	<b>100</b>
jan	1,4	2,1	0,5	1,5	10,7	1,3	3,4	1,9	2,8	9,4	98	98
feb	1,9	5,7	0,0	3,1	8,4	0,8	2,0	1,5	2,9	7,3	97	99
mar	1,6	4,0	0,6	2,3	5,9	1,0	1,9	1,0	2,5	6,4	100	100
apr	0,8	2,2	1,3	1,6	3,7	0,6	0,6	0,6	4,5	6,3	100	102
maj	0,7	0,9	0,4	1,7	3,7	0,8	2,2	1,1	3,2	7,3	101	101
jun	0,9	1,4	0,1	1,2	3,7	0,7	1,1	0,8	2,1	4,7	99	100
jul	0,7	1,5	0,1	1,4	5,1	0,5	0,8	1,5	1,9	4,6	99	101
aug	0,8	2,2	0,9	1,3	5,7	0,2	0,3	0,3	2,6	3,4	99	99
sep	1,2	1,5	1,6	1,4	5,4	0,6	2,0	1,3	1,6	5,6	98	99
okt	1,0	1,9	1,3	1,3	6,2	0,8	1,2	0,2	1,9	4,1	98	101
nov	0,7	1,9	0,4	3,2	8,0	1,2	2,6	0,7	0,6	5,1	98	102
dec	1,4	3,3	0,9	2,4	6,7	1,6	3,8	1,3	1,5	8,3	99	102
<b>33 Musik-/ kulturskola</b>	<b>0,8</b>	<b>2,1</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>8,5</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>2,1</b>	<b>5,8</b>	<b>62</b>	<b>64</b>
jan	0,5	2,3	3,4	2,2	11,8	0,9	3,1	2,8	2,0	8,8	62	65
feb	2,2	6,7	2,4	0,5	11,0	1,2	1,6	1,3	2,1	6,3	64	66
mar	0,9	4,0	1,8	4,2	4,5	0,7	1,6	2,2	2,3	6,8	63	66
apr	0,5	0,9	0,6	2,5	4,8	0,9	1,4	1,2	2,9	6,4	62	66
maj	0,7	1,0	0,9	2,2	5,0	0,6	1,2	0,6	2,7	5,1	65	66
jun	0,1	0,8	1,4	2,7	9,3	0,6	0,3	1,8	2,6	5,3	65	66
jul	0,9	0,8	3,6	4,0	4,1	0,3	0,7	0,3	3,6	4,9	29	32
aug	0,3	1,1	0,1	2,6	4,5	0,5	1,5	0,3	2,2	4,4	65	66
sep	0,8	1,6	0,0	2,1	5,1	0,5	1,3	1,7	1,1	4,6	65	67
okt	0,8	1,8	0,5	2,0	6,7	0,8	2,3	1,9	0,8	5,9	66	69

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

nov	1,3	2,0	1,7	1,7	6,4	1,5	2,6	0,6	1,7	6,5	68	69
dec	1,1	1,9	1,6	1,7	4,6	0,5	1,0	0,0	2,1	3,7	66	68
<b>34 Idrotts- &amp; fritidsanläggning</b>	<b>0,8</b>	<b>2,3</b>	<b>1,0</b>	<b>0,5</b>	<b>6,5</b>	<b>0,8</b>	<b>2,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>4,8</b>	<b>124</b>	<b>133</b>
jan	0,8	2,0	2,3	1,4	8,3	0,8	2,0	0,0	0,0	2,8	120	130
feb	1,2	3,1	3,0	0,9	10,4	1,6	4,4	0,8	0,0	6,8	124	129
mar	1,4	4,5	2,4	2,0	4,8	0,9	1,8	1,7	0,0	4,5	122	129
apr	1,0	2,3	0,5	1,0	3,1	1,3	3,3	0,3	0,0	4,9	125	132
maj	0,5	1,4	0,9	0,3	2,1	0,7	1,6	2,0	0,6	5,0	121	128
jun	0,6	1,2	0,1	0,2	1,5	0,9	1,4	2,1	0,4	4,8	126	129
jul	0,4	1,1	0,0	0,1	1,2	0,3	1,1	0,8	0,6	2,8	115	138
aug	0,3	0,9	0,1	-0,1	3,8	0,2	0,8	1,6	0,7	3,3	126	152
sep	0,7	2,4	0,7	0,0	4,0	0,6	1,8	1,5	1,3	5,2	125	139
okt	0,8	2,4	0,9	0,0	4,1	0,8	1,5	1,1	1,6	4,8	128	130
nov	1,0	2,7	0,4	0,0	5,1	1,2	3,0	0,5	1,1	5,8	129	132
dec	1,1	3,3	0,7	0,0	8,8	1,0	2,6	1,1	2,8	7,5	129	132
<b>35 Fritidsgårdar</b>	<b>1,2</b>	<b>3,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>10,6</b>	<b>1,0</b>	<b>1,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>4,2</b>	<b>55</b>	<b>50</b>
jan	1,6	4,2	1,7	3,1	16,0	2,2	4,1	0,2	0,0	6,4	57	56
feb	2,4	8,2	2,8	2,5	11,8	0,9	1,8	1,3	0,0	4,0	56	55
mar	1,6	4,1	1,8	4,3	8,1	1,2	1,8	1,0	0,0	4,0	57	56
apr	1,1	2,7	1,1	3,2	10,4	0,7	1,8	2,5	1,1	6,2	59	56
maj	0,7	2,3	1,3	6,0	9,1	1,1	1,2	0,4	1,9	4,6	59	53
jun	0,7	0,9	3,1	4,4	9,5	0,2	0,2	0,0	2,4	2,7	54	48
jul	0,6	2,0	5,1	1,8	7,9	0,6	2,3	0,6	2,4	5,7	48	43
aug	0,7	1,7	2,0	3,5	4,2	0,1	0,1	0,0	1,6	1,8	48	42
sep	1,0	1,5	0,0	1,7	5,9	0,8	2,1	0,5	2,1	5,5	50	43
okt	1,2	3,5	1,2	0,0	5,3	1,0	1,1	0,0	0,0	2,1	58	49
nov	1,2	2,5	1,5	0,0	6,9	1,2	2,4	0,1	0,0	3,6	59	53
dec	1,6	3,6	1,7	0,0	10,7	1,1	1,7	0,1	0,0	2,9	57	53
<b>40 Förskole- verksamhet</b>	<b>1,7</b>	<b>4,8</b>	<b>1,8</b>	<b>2,4</b>	<b>12,5</b>	<b>1,5</b>	<b>4,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,8</b>	<b>10,0</b>	<b>1 493</b>	<b>1 507</b>
jan	2,0	5,6	2,2	2,6	20,3	1,9	5,4	1,6	2,7	11,6	1 473	1 514
feb	3,2	12,2	2,2	2,6	13,7	2,0	5,2	1,7	2,9	11,7	1 506	1 507
mar	2,0	6,4	2,6	2,7	10,0	1,8	4,3	1,8	2,8	10,7	1 524	1 533
apr	1,6	3,9	2,2	2,3	9,0	1,8	4,4	2,1	2,6	10,9	1 539	1 560
maj	1,4	3,1	2,2	2,3	8,5	1,5	3,6	2,4	2,5	10,1	1 515	1 531
jun	1,4	3,3	1,3	2,6	4,4	1,4	3,2	2,0	3,0	9,7	1 508	1 534
jul	0,5	1,3	0,8	1,9	6,4	0,6	1,5	1,1	1,9	5,0	1 433	1 435
aug	0,6	2,2	1,1	2,5	9,6	0,4	1,4	0,9	3,0	5,8	1 427	1 431
sep	1,5	4,2	1,2	2,6	11,3	1,4	3,6	1,3	2,9	9,2	1 456	1 464
okt	1,9	5,4	1,7	2,3	11,0	1,6	4,5	1,9	2,9	10,9	1 501	1 519
nov	1,7	5,0	2,1	2,2	12,1	1,6	4,3	2,2	2,7	10,8	1 515	1 523
dec	2,0	5,6	2,1	2,4	6,9	2,0	5,9	2,0	3,0	12,9	1 520	1 539
<b>41 Utbildning F-9</b>	<b>1,0</b>	<b>2,8</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>6,6</b>	<b>0,9</b>	<b>2,1</b>	<b>1,3</b>	<b>2,1</b>	<b>6,4</b>	<b>1 924</b>	<b>1 938</b>
jan	1,1	2,8	1,3	1,5	13,0	1,0	3,0	1,3	2,1	7,4	2 022	2 070
feb	2,1	7,5	1,4	1,9	7,5	1,0	2,5	1,4	2,5	7,5	2 057	2 054

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

mar	1,1	3,2	1,5	1,7	6,2	1,0	2,2	1,3	2,5	6,9	2 053	2 078
apr	0,9	2,2	1,2	1,8	5,6	0,9	2,1	1,3	2,4	6,7	2 041	2 077
maj	0,8	1,7	1,1	2,0	6,1	0,9	1,8	1,4	2,1	6,2	2 040	2 052
jun	0,9	2,2	1,3	1,7	4,9	0,8	1,4	1,2	1,9	5,2	1 997	2 017
jul	0,6	1,4	1,3	1,6	4,1	0,7	1,5	1,0	2,0	5,1	799	800
aug	0,3	1,0	0,9	1,9	5,2	0,2	0,6	0,7	2,0	3,5	1 859	1 887
sep	0,8	2,0	0,7	1,8	6,6	0,7	1,6	1,1	1,9	5,4	2 004	2 004
okt	1,1	2,8	1,1	1,6	6,8	0,9	2,2	1,3	2,0	6,4	2 072	2 057
nov	0,9	2,5	1,7	1,7	8,3	1,1	2,6	1,6	1,8	7,1	2 075	2 084
dec	1,3	3,2	1,8	2,0	3,5	1,1	3,0	1,6	2,2	7,8	2 071	2 079
<b>42 Gymnasie- utbildning</b>	<b>0,4</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>3,4</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>3,2</b>	<b>587</b>	<b>574</b>
jan	0,5	0,9	0,8	1,2	6,1	0,5	1,6	0,4	1,1	3,7	628	623
feb	0,9	2,8	1,3	1,1	4,4	0,6	1,5	0,6	0,9	3,5	636	625
mar	0,4	1,3	1,1	1,5	3,1	0,4	0,9	1,4	1,5	4,2	636	618
apr	0,3	1,0	0,5	1,3	3,1	0,4	0,8	0,7	0,8	2,6	640	616
maj	0,4	0,8	0,7	1,3	3,0	0,3	0,6	0,9	1,2	3,1	641	614
jun	0,4	0,8	1,0	0,9	3,0	0,5	0,9	0,5	1,3	3,2	629	606
jul	0,5	1,7	0,0	0,8	1,7	0,4	0,8	0,5	1,7	3,3	172	163
aug	0,1	0,3	0,2	1,1	2,9	0,0	0,1	0,0	1,2	1,3	583	577
sep	0,4	1,0	0,6	1,0	3,2	0,2	0,5	0,5	1,1	2,3	620	619
okt	0,5	1,2	0,7	0,7	3,1	0,5	1,2	0,9	1,0	3,6	623	608
nov	0,4	1,1	0,5	1,0	3,8	0,5	1,2	1,1	1,2	3,9	621	612
dec	0,5	1,3	0,7	1,3	5,0	0,5	1,2	0,4	1,1	3,2	614	609
<b>43 Vuxen- utbildning</b>	<b>0,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>3,0</b>	<b>0,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>5,3</b>	<b>112</b>	<b>112</b>
jan	0,4	0,7	0,9	1,0	5,5	0,7	1,8	0,5	3,3	6,2	111	115
feb	0,9	2,4	1,5	0,8	3,9	0,7	1,4	0,4	3,5	6,0	108	111
mar	0,5	1,1	1,2	1,0	4,3	0,5	1,5	0,8	2,3	5,2	109	111
apr	0,6	1,4	0,9	1,4	5,2	0,8	2,0	2,7	2,4	7,8	112	116
maj	0,4	1,4	0,8	2,6	2,7	0,5	1,0	2,6	1,1	5,1	113	116
jun	0,3	0,8	0,2	1,4	1,8	0,3	0,8	1,2	1,5	3,8	111	116
jul	0,3	0,7	1,9	-1,2	8,1	0,2	0,8	2,0	0,7	3,7	107	108
aug	0,6	2,6	1,9	3,0	5,5	0,2	1,4	2,1	1,5	5,1	112	109
sep	0,4	0,9	2,6	1,6	8,2	0,2	0,3	1,4	1,2	3,1	116	107
okt	1,0	3,0	2,4	1,8	5,2	0,4	1,5	1,6	2,0	5,5	116	110
nov	0,4	0,8	0,7	3,4	6,1	0,6	1,7	2,2	1,8	6,2	113	110
dec	0,7	1,6	0,2	3,6	3,9	0,8	2,1	1,2	2,1	6,2	114	109
<b>49 Skolgemensam verksamhet</b>	<b>0,4</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>	<b>3,7</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>	<b>3,6</b>	<b>366</b>	<b>388</b>
jan	0,5	1,3	0,6	1,4	6,2	0,5	1,5	0,6	1,6	4,2	363	384
feb	0,7	2,6	1,2	1,8	5,1	0,4	0,9	0,8	1,9	4,1	363	386
mar	0,5	1,5	1,5	1,6	4,0	0,4	0,6	0,9	1,7	3,5	366	390
apr	0,4	1,0	1,1	1,4	3,1	0,4	1,0	0,6	1,2	3,1	367	393
maj	0,3	0,6	0,6	1,6	2,5	0,3	0,7	0,9	1,4	3,4	366	389
jun	0,2	0,4	0,4	1,4	2,0	0,3	0,7	0,6	1,2	2,8	366	389
jul	0,3	0,8	0,4	0,6	4,0	0,2	0,7	1,2	0,8	2,9	353	377

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

aug	0,4	1,2	1,0	1,4	3,3	0,3	1,1	0,9	1,2	3,5	359	384
sep	0,4	1,3	0,7	0,9	4,5	0,3	0,6	1,4	1,6	3,8	368	385
okt	0,5	1,7	1,3	1,0	3,3	0,4	0,8	0,6	1,5	3,3	369	390
nov	0,4	0,7	1,3	1,0	5,0	0,5	1,2	0,8	1,7	4,2	372	389
dec	0,6	1,8	1,3	1,3	9,4	0,6	1,8	0,3	1,5	4,2	374	393
<b>51 Äldreomsorg</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>11,0</b>	<b>1,4</b>	<b>3,0</b>	<b>1,5</b>	<b>2,7</b>	<b>8,6</b>	<b>2 480</b>	<b>2 541</b>
jan	1,8	4,3	1,7	3,2	13,1	1,9	4,5	1,5	3,1	11,0	2 379	2 512
feb	2,2	6,1	1,5	3,3	12,2	1,4	2,9	1,7	2,9	8,9	2 391	2 417
mar	1,8	5,8	1,4	3,2	8,2	1,3	2,9	1,6	3,1	8,9	2 370	2 397
apr	1,2	2,6	1,4	3,0	7,8	1,3	2,9	1,8	2,8	8,9	2 412	2 457
maj	1,0	2,4	1,4	2,9	7,5	1,2	2,6	1,4	2,7	7,9	2 392	2 442
jun	1,1	2,6	1,3	2,5	7,2	1,2	2,2	1,0	2,1	6,5	2 637	2 771
jul	1,2	2,5	1,2	2,3	9,2	1,0	2,0	1,2	1,8	6,1	2 908	3 028
aug	1,5	3,6	1,4	2,7	9,7	1,3	2,5	1,3	2,3	7,5	2 632	2 685
sep	1,6	3,7	1,4	3,0	9,0	1,5	3,1	1,8	3,0	9,3	2 380	2 450
okt	1,4	3,2	1,4	3,0	9,1	1,6	3,4	1,6	3,0	9,6	2 415	2 461
nov	1,4	3,0	1,7	3,0	9,3	1,6	3,8	2,1	3,1	10,7	2 417	2 447
dec	1,5	3,3	1,5	3,0	10,2	1,4	3,2	1,7	2,7	9,0	2 424	2 430
<b>52 Funktions- hinderomsorg</b>	<b>1,5</b>	<b>3,6</b>	<b>1,7</b>	<b>3,5</b>	<b>11,7</b>	<b>1,2</b>	<b>2,7</b>	<b>1,6</b>	<b>3,2</b>	<b>8,7</b>	<b>1 611</b>	<b>1 637</b>
jan	2,0	4,4	1,6	3,7	14,3	1,7	4,4	1,7	3,7	11,5	1 552	1 620
feb	2,4	7,1	1,8	3,1	12,7	1,3	2,8	1,9	3,8	9,7	1 538	1 576
mar	1,7	4,8	2,3	3,9	10,0	1,1	2,2	1,5	4,0	8,7	1 525	1 566
apr	1,3	3,0	2,1	3,6	9,3	1,3	2,7	1,3	3,2	8,4	1 557	1 601
maj	1,2	2,6	1,8	3,7	8,5	1,2	2,4	1,1	3,3	7,9	1 546	1 584
jun	1,1	2,5	1,5	3,4	7,0	1,0	2,1	1,3	2,9	7,3	1 689	1 729
jul	1,0	2,3	1,2	2,5	9,5	0,8	1,7	0,8	2,1	5,4	1 907	1 893
aug	1,4	2,9	1,8	3,4	10,3	1,0	2,0	1,6	2,7	7,3	1 738	1 726
sep	1,6	3,7	1,4	3,6	10,5	1,2	2,7	1,8	3,3	9,1	1 561	1 583
okt	1,4	3,7	1,7	3,7	9,7	1,4	2,8	2,0	3,1	9,3	1 569	1 587
nov	1,3	2,8	1,8	3,8	10,2	1,4	3,4	2,5	3,5	10,8	1 582	1 589
dec	1,5	3,5	1,6	3,5	2,0	1,3	3,1	2,0	3,5	9,9	1 564	1 592
<b>53 Färdtjänst/ riksfärdtjänst</b>	<b>0,7</b>	<b>1,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>2,1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
jan	1,7	3,7	0,0	0,0	0,0	1,0	4,0	0,0	0,0	5,0	5	5
feb	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5	5
mar	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8	5	5
apr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	2,7	0,0	0,0	4,4	5	6
maj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	2,1	0,6	0,0	4,6	5	6
jun	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	1,9	0,7	0,0	4,5	5	6
jul	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	5	6
aug	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5	6
sep	1,0	2,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,7	0,0	0,7	5	6
okt	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,7	0,0	0,7	5	6
nov	1,0	2,1	0,0	0,0	8,7	0,3	0,0	0,3	0,0	0,7	5	6
dec	2,5	6,2	0,0	0,0	5,8	0,4	1,8	0,3	0,0	2,5	5	6

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

<b>55 Individ och familjeomsorg</b>	<b>0,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>	<b>5,3</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,1</b>	<b>2,0</b>	<b>5,1</b>	<b>343</b>	<b>352</b>
jan	0,7	1,7	0,6	2,2	7,8	0,8	2,0	1,7	2,9	7,3	336	349
feb	1,2	3,4	1,0	2,2	6,0	0,8	1,9	1,3	1,8	5,9	339	345
mar	0,8	1,9	1,5	1,9	5,0	0,6	1,7	1,3	2,2	5,7	332	347
apr	0,5	1,2	1,2	2,0	5,3	0,7	1,4	0,3	1,9	4,4	336	351
maj	0,5	1,1	1,4	2,4	5,7	0,7	1,6	0,3	1,8	4,4	337	346
jun	0,6	1,4	1,5	2,3	4,0	0,3	1,2	0,9	1,4	3,9	358	366
jul	0,5	1,2	0,8	1,5	5,9	0,3	0,8	0,9	1,1	3,1	373	384
aug	0,5	1,9	1,3	2,2	5,8	0,4	1,2	1,4	2,1	5,1	354	360
sep	0,7	1,4	1,2	2,5	5,8	0,5	1,5	1,4	1,9	5,3	335	342
okt	0,6	1,3	1,6	2,2	5,8	0,6	1,2	1,4	2,1	5,3	337	345
nov	0,6	1,5	1,3	2,4	7,9	0,7	1,3	1,1	2,5	5,6	341	347
dec	0,8	2,5	1,9	2,7	3,9	0,7	2,1	0,7	2,5	6,0	342	344
<b>59 Gemensamma kostnader</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,6</b>	<b>1,9</b>	<b>4,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,9</b>	<b>0,7</b>	<b>1,8</b>	<b>3,9</b>	<b>93</b>	<b>114</b>
jan	0,5	0,9	1,3	1,4	4,5	0,6	1,1	0,0	2,1	3,7	74	103
feb	0,6	1,9	1,0	1,0	6,0	0,6	1,5	0,0	1,9	4,1	89	107
mar	0,7	1,7	2,2	1,4	4,6	0,4	0,9	1,2	2,1	4,5	94	109
apr	0,3	0,8	1,4	2,1	4,4	0,5	0,7	0,3	1,9	3,5	95	112
maj	0,4	1,0	0,7	2,3	2,7	0,2	0,8	0,8	2,0	3,9	94	110
jun	0,1	0,1	0,2	2,2	2,9	0,4	0,6	0,7	1,8	3,5	93	112
jul	0,3	0,4	0,0	2,2	3,5	0,2	0,4	-0,1	1,9	2,3	97	113
aug	0,5	0,9	0,0	2,2	3,9	0,3	0,8	0,5	1,8	3,4	98	113
sep	0,5	1,4	0,1	1,9	3,1	0,4	1,2	0,7	1,6	4,0	97	120
okt	0,5	0,7	0,0	1,9	4,4	0,4	0,9	2,1	1,6	5,0	97	123
nov	0,3	1,3	0,6	2,2	2,6	0,5	1,4	1,2	1,6	4,7	98	124
dec	0,5	0,8	0,0	1,3	8,3	0,5	0,9	1,0	1,6	4,0	98	125
<b>60 Flyktingmottagande</b>	<b>0,9</b>	<b>2,5</b>	<b>0,5</b>	<b>4,3</b>	<b>8,3</b>	<b>0,9</b>	<b>2,8</b>	<b>1,3</b>	<b>0,6</b>	<b>5,5</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
jan	0,2	0,7	0,0	3,6	4,5	1,5	7,2	3,4	4,7	16,8	26	24
feb	3,0	6,9	0,0	5,2	15,0	1,2	4,7	0,3	2,1	8,3	24	22
mar	1,5	5,2	4,2	3,6	14,5	1,1	2,7	1,8	0,0	5,6	25	21
apr	2,0	6,0	2,2	3,8	13,9	0,9	1,3	0,7	0,0	2,8	25	20
maj	1,1	3,0	0,9	5,0	9,9	0,6	1,4	0,0	0,0	2,0	25	20
jun	0,4	0,9	0,0	5,0	6,4	0,5	0,7	0,0	0,0	1,2	28	21
jul	0,6	0,3	0,0	2,9	3,7	0,4	1,5	0,0	0,0	1,9	35	27
aug	0,3	1,3	0,0	4,0	5,5	0,7	2,0	1,1	0,0	3,8	37	27
sep	0,2	0,6	0,0	5,0	5,8	0,3	0,7	0,9	0,0	1,9	29	21
okt	0,6	1,5	0,0	4,9	7,0	0,6	2,5	1,3	0,0	4,4	28	20
nov	1,3	3,7	0,0	3,6	8,5	0,7	1,8	0,7	0,0	3,2	27	20
dec	1,0	2,6	0,0	5,8	9,4	1,8	7,0	4,9	0,3	14,0	24	20
<b>61 Arbetmarknadsåtgärder</b>	<b>0,8</b>	<b>2,1</b>	<b>1,2</b>	<b>1,6</b>	<b>5,6</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>162</b>	<b>162</b>
jan	1,4	3,1	3,4	1,7	9,5	1,0	3,0	2,5	1,5	7,9	133	138
feb	1,1	3,1	1,3	1,4	7,0	0,8	1,4	1,0	2,3	5,6	127	134

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

mar	0,9	3,6	1,4	3,0	8,9	0,6	1,6	0,4	2,2	4,8	129	134
apr	0,8	2,2	2,9	1,7	7,6	1,0	1,4	0,1	2,1	4,6	128	133
maj	0,9	2,2	1,4	1,8	6,3	0,5	1,3	0,1	1,8	3,8	129	130
jun	0,7	1,2	0,7	2,2	4,9	0,6	1,9	0,9	1,8	5,2	131	134
jul	0,2	0,6	0,4	0,7	1,9	0,2	0,3	0,7	0,3	1,5	296	334
aug	0,5	1,5	0,5	1,4	3,8	0,2	0,4	0,7	0,7	1,9	224	215
sep	0,4	1,1	0,0	1,3	2,9	0,4	0,6	0,5	1,2	2,8	244	226
okt	0,9	2,1	0,5	1,8	5,3	0,9	1,8	0,3	2,5	5,4	131	122
nov	0,8	2,1	0,6	1,9	5,4	0,7	2,2	2,0	1,8	6,8	132	121
dec	1,3	4,1	2,7	1,5	9,7	1,1	2,4	1,0	1,7	6,1	135	118
<b>80 Affärs- verksamhet</b>	<b>0,9</b>	<b>2,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4,3</b>	<b>0,6</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>2,4</b>	<b>32</b>	<b>30</b>
jan	1,2	1,4	0,0	0,0	2,7	0,8	2,0	2,0	0,0	4,8	34	34
feb	0,9	1,7	0,0	0,0	2,6	0,9	1,2	2,6	0,0	4,7	33	33
mar	0,6	2,0	0,0	0,0	2,6	0,4	0,6	-0,5	0,0	0,5	34	33
apr	1,0	3,3	1,4	0,0	5,7	0,4	0,2	0,0	0,0	0,5	35	33
maj	1,1	2,5	1,5	0,0	5,0	0,5	0,9	0,0	0,0	1,4	34	33
jun	0,4	1,5	3,6	0,0	5,5	0,8	0,4	0,0	0,0	1,1	33	31
jul	0,8	0,6	0,3	0,0	1,6	0,7	1,3	0,0	0,0	2,0	22	22
aug	0,2	0,5	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33	28
sep	0,9	3,1	1,7	0,0	5,8	0,4	0,3	0,0	0,0	0,7	33	28
okt	1,8	6,0	2,5	0,0	10,2	0,9	3,1	1,2	0,0	5,2	34	28
nov	0,8	2,5	0,6	0,0	4,0	0,6	0,7	2,0	0,0	3,4	33	29
dec	1,0	2,6	0,0	0,0	3,6	0,8	1,7	1,9	0,0	4,5	33	30
<b>81 Kommersiell/ bostadsverk</b>	<b>1,2</b>	<b>4,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
jan	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0
feb	5,0	20,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0
mar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0
apr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0
maj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
jun	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
jul	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
aug	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
sep	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
okt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
nov	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
dec	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
<b>91 Gemensamma lokaler</b>	<b>0,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>4,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>4,4</b>	<b>131</b>	<b>133</b>
jan	1,0	2,3	2,8	1,3	7,3	0,6	2,2	0,6	0,6	3,9	134	136
feb	1,3	4,1	2,7	1,4	9,5	0,8	2,4	0,9	0,9	5,0	132	136
mar	0,9	2,8	1,4	1,5	6,5	0,7	2,0	1,5	0,8	4,9	132	136
apr	0,5	1,6	0,0	1,4	3,5	0,8	2,5	1,0	1,0	5,2	129	134
maj	0,5	1,4	0,0	1,4	3,3	0,5	1,4	0,1	1,3	3,4	131	133
jun	0,6	1,4	1,4	0,6	3,9	0,5	1,6	0,7	1,5	4,4	129	133
jul	0,0	0,2	0,6	0,4	1,2	0,2	0,6	1,5	0,2	2,5	127	132

Rapportmånad: december 2023

2023-12-28

aug	0,3	0,6	-0,1	1,2	1,9	0,1	1,2	0,7	0,3	2,3	129	131
sep	0,8	2,0	1,0	0,5	4,3	0,3	1,0	0,8	1,0	3,1	133	132
okt	0,8	1,9	0,6	0,7	3,9	0,8	2,6	1,6	0,6	5,6	131	131
nov	0,6	2,2	0,0	0,4	3,2	0,9	2,6	2,1	0,7	6,3	132	132
dec	0,9	2,3	0,3	0,7	4,2	0,9	3,0	2,3	0,6	6,8	132	133
<b>92 Gemensamma verksamheter</b>	<b>0,9</b>	<b>2,7</b>	<b>1,3</b>	<b>2,3</b>	<b>7,2</b>	<b>0,8</b>	<b>2,2</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>	<b>6,6</b>	<b>950</b>	<b>979</b>
jan	1,1	2,8	0,9	2,2	7,1	1,3	3,5	1,4	2,5	8,7	963	986
feb	1,5	4,9	0,8	2,3	9,5	0,9	2,7	1,4	2,6	7,7	936	976
mar	1,1	4,3	1,5	2,2	9,3	0,9	2,4	1,6	2,6	7,5	941	977
apr	0,8	1,9	1,3	2,6	6,5	0,9	2,2	1,5	2,2	6,8	949	979
maj	0,8	2,2	1,8	2,4	7,2	0,8	2,0	1,1	2,4	6,3	953	981
jun	0,8	2,0	1,2	2,7	6,7	0,8	2,0	1,5	2,0	6,3	949	987
jul	0,5	2,0	1,0	2,0	5,5	0,4	0,9	1,1	2,0	4,3	913	947
aug	0,4	1,8	1,6	2,4	6,2	0,3	1,0	1,2	1,9	4,3	940	965
sep	0,9	2,5	1,6	2,4	7,4	0,7	2,0	1,1	2,1	5,9	951	979
okt	1,0	2,9	1,2	2,4	7,6	0,8	2,1	1,4	2,0	6,3	962	991
nov	0,8	2,0	1,4	2,2	6,4	1,0	2,7	1,6	2,0	7,3	971	992
dec	1,0	2,7	1,4	2,3	7,5	1,1	3,1	1,2	2,3	7,7	968	989
<b>Totalt</b>	<b>1,1</b>	<b>3,0</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>7,8</b>	<b>1,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>2,3</b>	<b>7,1</b>	<b>11 177</b>	<b>11 367</b>

## Underlag del 1 2023:3

### 3. Målvärden och resultat

#### 3.1 Måluppfyllelse, personalpolitiska mål

Resultatmått	Målvärde 2023	Utfall 2023			Utfall 2022		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Sjukfrånvaroprocent	6,1	8,1	4,9	7,1	8,8	5,7	7,8
Andel långtidsfriska	66	58	70	61	47	59	50
Andel heltidsanställda	90	91	92	92	91	92	91
Andel tillsvidareanställda	82	85	80	83	84	78	82
Andel utbildade skyddsombud	100	78	75	77	80	73	78
Andel chefer med max 30 medarbetare	100	83	84	84	80	80	80
OSA-index	-	5,0	5,0	5,0	4,8	4,9	4,8

#### 3.2 Resultatmått, per nämnd och totalt

##### Resultatmått - utfall och måluppfyllelse mot kommunens övergripande målvärden 2023

	Andel långtidsfriska	Sjukfrånvaro	Andel heltidsanställda	Andel tillsvidareanställda	Andel utbildade skyddsombud	Alla mått
Överförmyndarnämnd	63	4,2	92	80	0	
Kommunstyrelse	82	3,9	94	92	100	
Teknisk nämnd	61	6,5	96	93	94	
Byggnadsnämnd	80	4,6	98	98	100	
Miljö- och hälsoskyddsnämnd	70	4,5	99	99	100	
Brand- och räddningsnämnd	86	2,4	100	86	50	
Äldrenämnd	53	8,6	96	73	74	
Individ- och familjenämnd*	63	7,7	87	81	77	
Fritidsnämnd	65	4,8	90	93	90	
Kulturnämnd	67	6,2	78	86	100	
För- och grundskolenämnd	57	7,5	91	87	72	
Gymn- och vuxenutb.nämnd	82	3,7	85	89	76	
Totalt Umeå kommun	61	7,1	92	83	77	
Målvärde Umeå kommun	66	6,1	90	82	100	

Måluppfyllelse: röd 0-89%, gul 90-96%, grön 97% eller högre

\* Måluppfyllelse andel heltidsanställda exklusive personlig assistans är 95 procent



## UMEÅ KOMMUN

2024-01-02

2/8

## 4. Personalstruktur

## 4.1 Antal anställda per kön, anställningsform och omfattning

	Kvinnor	Män	Totalt
<b>Tillsvidare</b>	7 371	3 048	10 419
Heltid	6 908	2 868	9 776
Deltid	468	183	651
<b>Visstid</b>	580	307	887
Heltid	412	229	641
Deltid	176	80	256
<b>Timavlönade</b>	1 021	440	1 461
<b>Totalt</b>	8 856	3 739	12 595

## 4.2 Antal anställda per nämnd

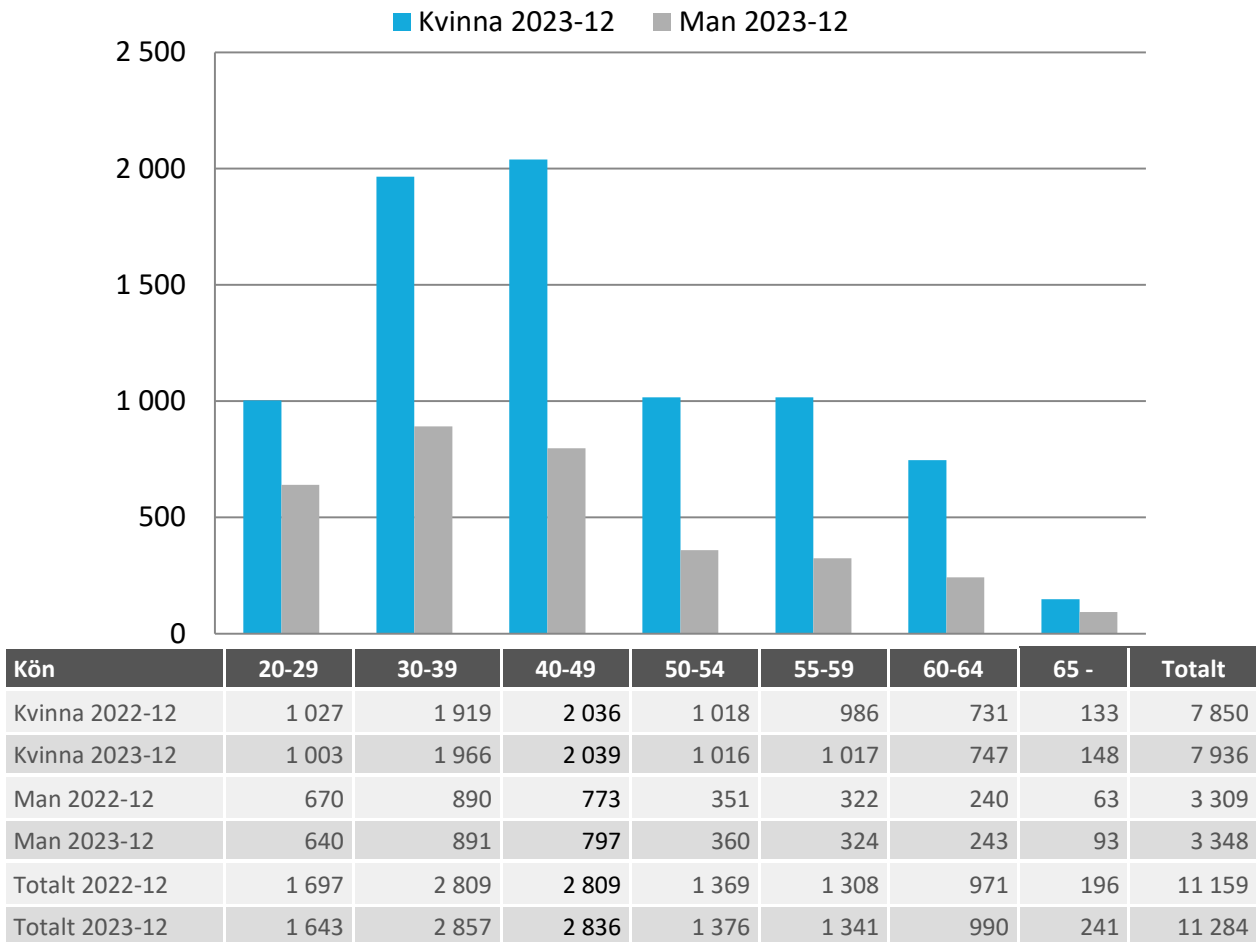
Nämnd	Kvinnor			Män			Totalt		
	2022	2023	Diff	2022	2023	Diff	2022	2023	Diff
ÖFN	17	17	0	4	4	0	21	21	0
KS	212	234	22	95	101	6	307	335	28
VN	2	2	0	3	2	-1	5	4	-1
TN	598	610	12	443	445	2	1 041	1 055	14
BN	74	68	-6	52	53	1	126	121	-5
MHN	47	47	0	20	21	1	67	68	1
BRN	16	10	-6	62	64	2	78	74	-4
ÄN	1 655	1 686	31	706	712	6	2 361	2 398	37
IFN	1 411	1 440	29	621	625	4	2 032	2 065	33
FN	79	76	-3	107	109	2	186	185	-1
KN	150	155	5	78	82	4	228	237	9
FGN	3 081	3 103	22	824	838	14	3 905	3 941	36
GVN	624	614	-10	362	353	-9	986	967	-19
<b>Totalt</b>	<b>7 850</b>	<b>7 936</b>	<b>86</b>	<b>3 309</b>	<b>3 348</b>	<b>39</b>	<b>11 159</b>	<b>11 284</b>	<b>125</b>

## UMEÅ KOMMUN

2024-01-02

3/8

## 4.3 Åldersfördelning, månadsavlönade

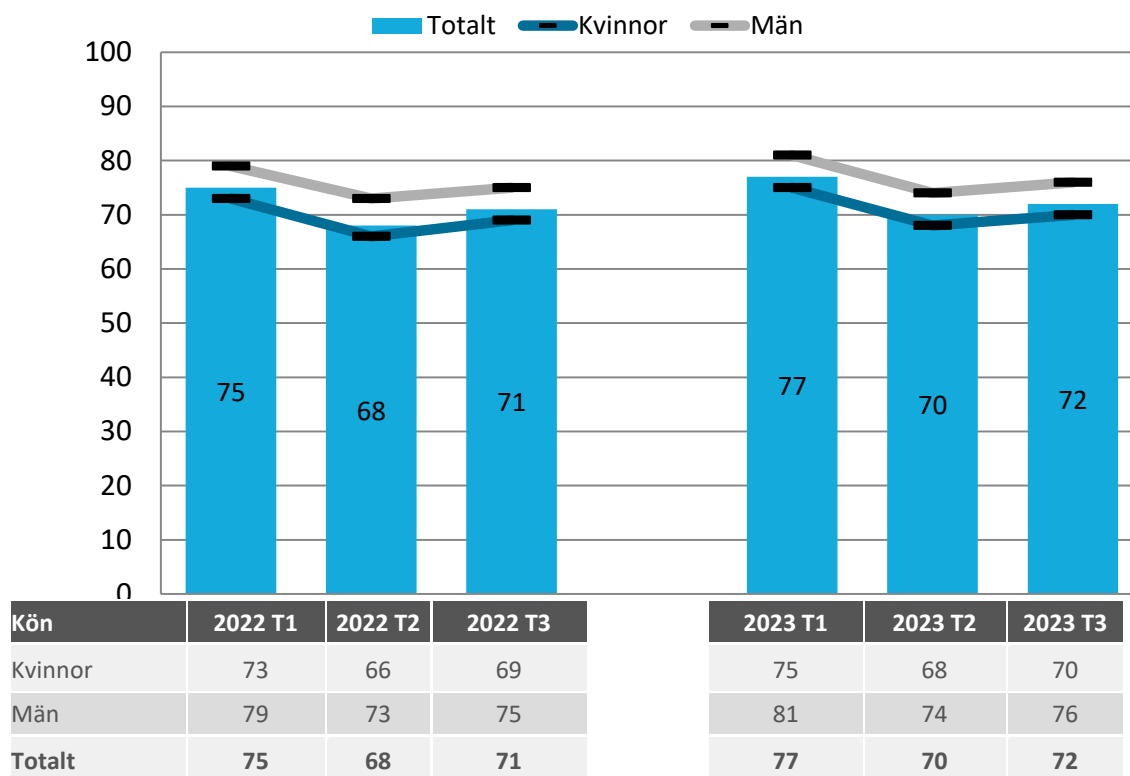


## 4.4 Yrkeskategorier med fler än 100 anställda/våra största yrkeskategorier

Yrkeskategori	Kvinnor			Män			Totalt		
	2022	2023	Diff	2022	2023	Diff	2022	2023	Diff
Stödassistenten och stödpedagoger	694	685	-9	425	429	4	1 119	1 114	-5
Vårdbiträde	515	570	55	432	448	16	947	1 018	71
Barnskötare	794	801	7	109	115	6	903	916	13
Grundskolelärare	628	621	-7	232	231	-1	860	852	-8
Förskollärare	761	748	-13	76	74	-2	837	822	-15
Undersköterska	671	640	-31	194	181	-13	865	821	-44
Ledningsarbete	376	370	-6	150	150	0	526	520	-6
Handläggarsarbete	344	376	32	131	143	12	475	519	44
Övrigt lärararbete	369	366	-3	149	151	2	518	517	-1
Gymnasielärare	225	227	2	168	176	8	393	403	10
<b>Totalt</b>	<b>7 850</b>	<b>7 936</b>	<b>86</b>	<b>3 309</b>	<b>3 348</b>	<b>39</b>	<b>11 159</b>	<b>11 284</b>	<b>125</b>

## 5. Närvaro och frånvaro

### 5.1 Närvaro i procent, kvinnor och män

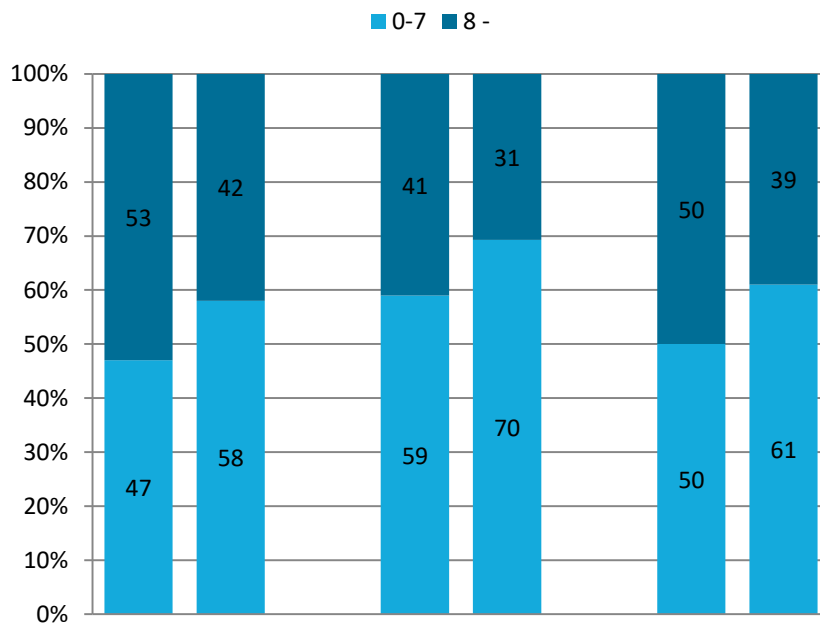


## UMEÅ KOMMUN

2024-01-02

5/8

## 5.2 Långtidsfriska, antal och andel kvinnor och män



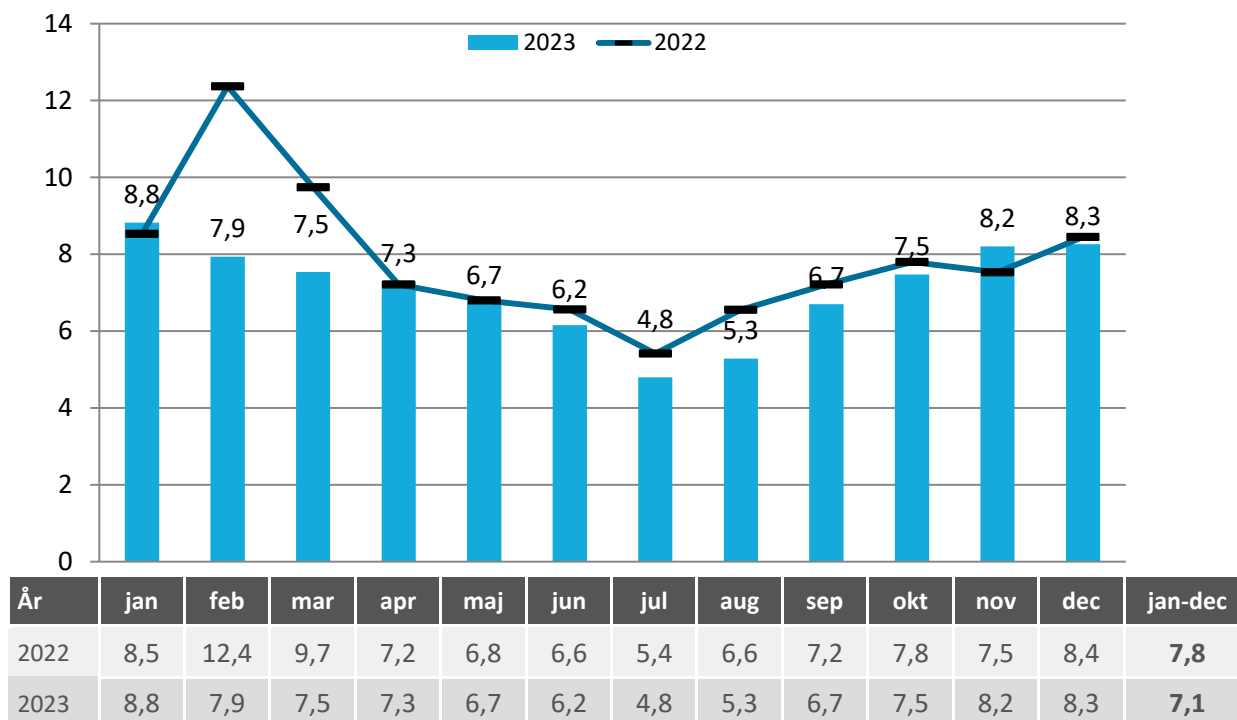
Sjukdagar	Kvinna, 2022	Kvinna, 2023	Man, 2022	Man, 2023	Totalt, 2022	Totalt, 2023
0 - 7	3 370	4 241	1 736	2 125	5 106	6 366
8 -	3 819	3 130	1 219	923	5 038	4 053
Totalt	7 189	7 371	2 955	3 048	10 144	10 419
Andel långtidsfriska (0-7 sjukdagar)	47	58	59	70	50	61

## UMEÅ KOMMUN

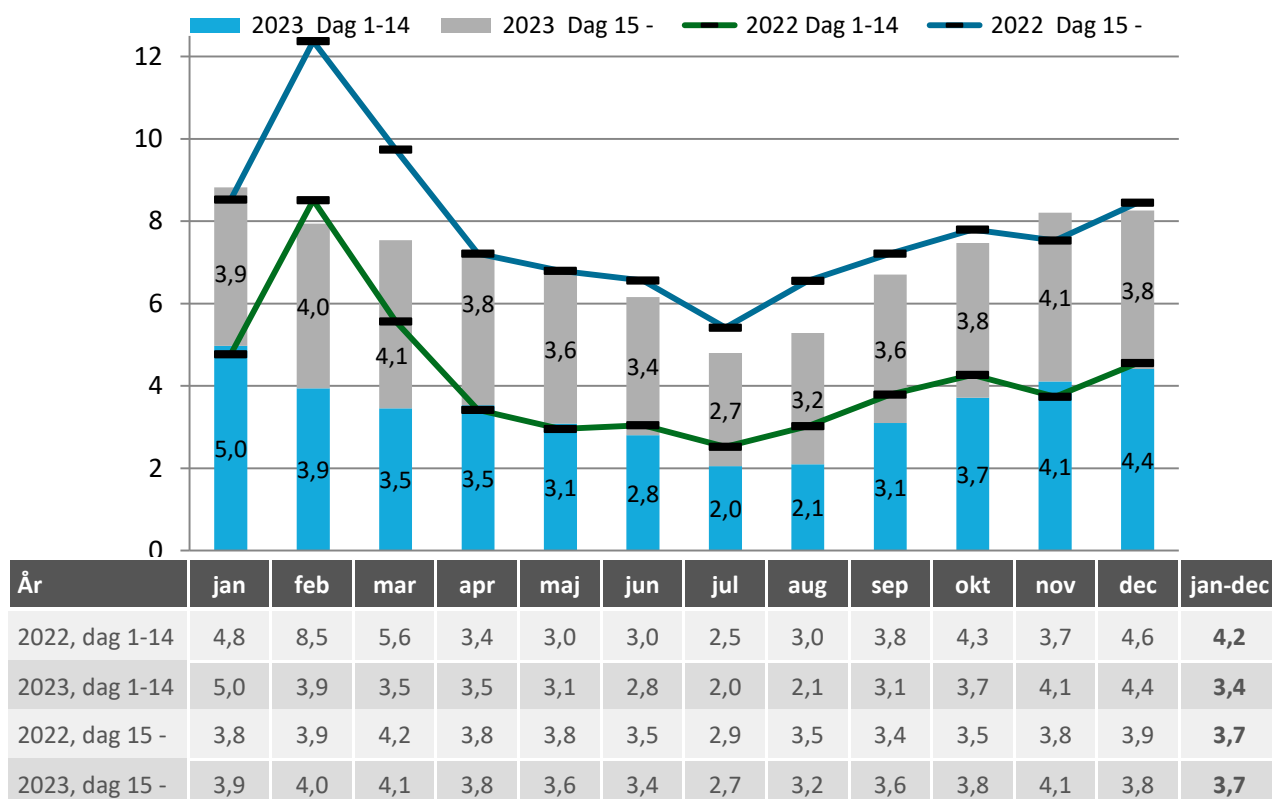
2024-01-02

6/8

## 5.3 Sjukfrånvaro i procent, totalt



## 5.4 Sjukfrånvaro i procent, kort- och långtid

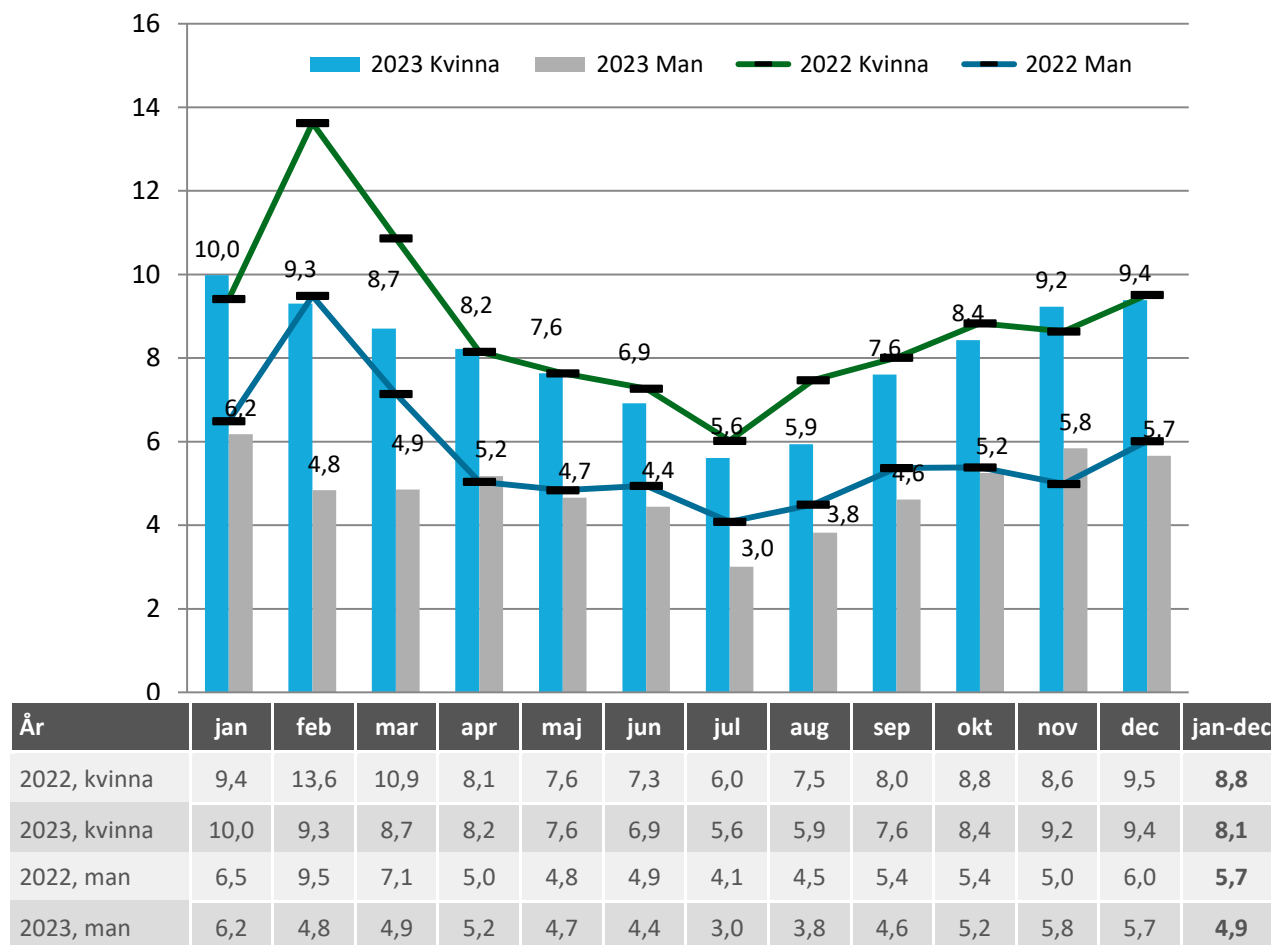


## UMEÅ KOMMUN

2024-01-02

7/8

## 5.5 Sjukfrånvaro i procent, kvinnor och män

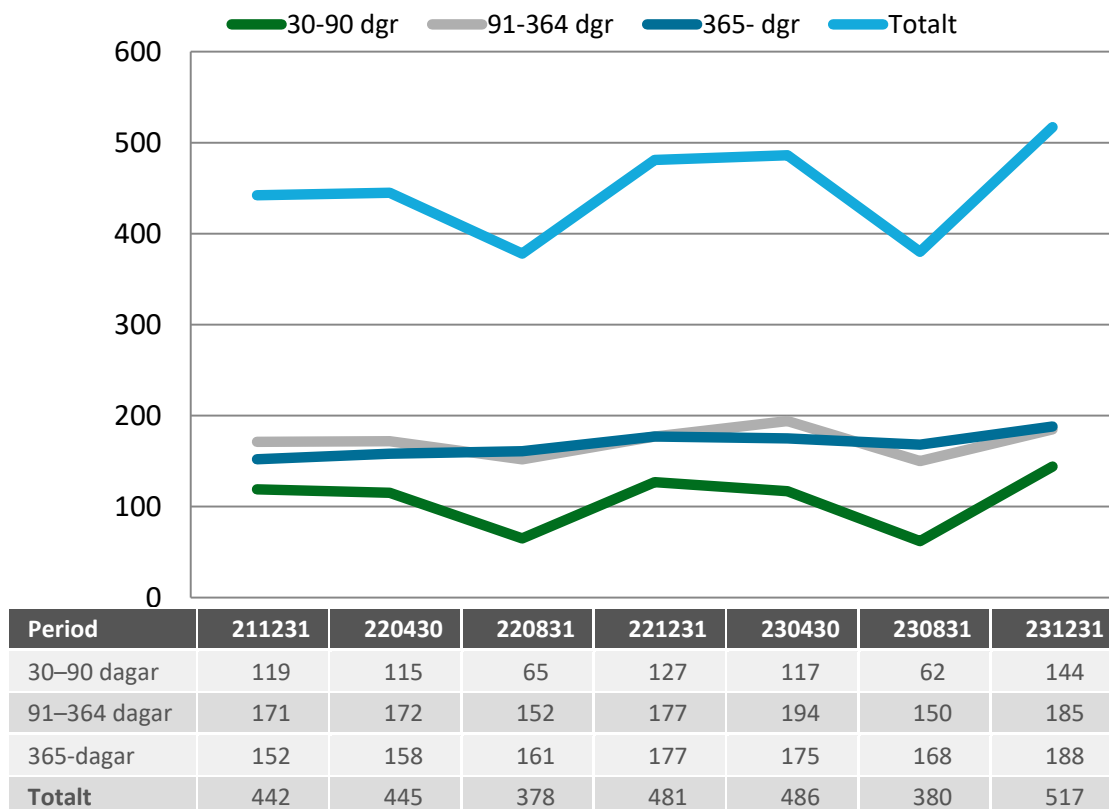


## UMEÅ KOMMUN

2024-01-02

8/8

## 5.6 Långtidssjukskrivna, antal utifrån sjukskrivningens längd



## 5.7 Sammanfattning av sjukfrånvaron

Sjukfrånvaroprocent	2023	2022
Totalt	7,1	7,8
- varav tid med långtidssjukfrånvaro	72	57
Kvinnor	8,1	8,8
Män	4,9	5,7
29 år eller yngre	7,2	7,7
30 - 49 år	6,7	7,4
50 år eller äldre	7,6	8,4