

HÄLSOBOKSLUT 2005

För 2005 görs ett koncernövergripande Hälsobokslut enligt SLLs Hälsobokslutsmodell. Modellen kan användas i det lokala arbetet. För det koncerngemensamma Hälsobokslutet måste visst underlag hämtas in från bolag och förvaltningar nedan medan andra data hämtas ur koncernövergripande system eller genom rapportering i annan bilaga. Nedan redovisas de nyckeltal* inklusive definitioner som utgör Hälsobokslutsmodellen. Ett antal av nyckeltalen hämtas ur den medarbetarenkät som genomförs av Temo i en stor del av SLL. I de fall enkäter används kan nyckeltal från denna användas om de bedöms motsvara de nyckeltal som finns i hälsobokslutet. Endast de vita fälten behöver redovisas, övriga hämtas ur koncernövergripande system/sammanställningar. * Nyckeltalen tas fram genom att de relateras till tre olika grunddata, se sist i bilagan.

Strategiska områden och nyckeltal inom dessa

Ledarskap

- Ledarskapsindex; mäter den genomsnittliga andelen medarbetare som är nöjda inom frågor där närmaste chef bedöms. Fyra dimensioner bedöms; relationsorientering, utvecklingsinriktning, delaktighetsfrämjande och resultatnriktning. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar.*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

Medarbetarskap

- Delaktighetsindex; mäter den genomsnittliga andelen nöjda medarbetare inom frågor som berör motivation, samarbete, ansvar och delaktighet, klimat, befogenheter samt mål och information. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar.*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Andelen anställda som haft utvecklingssamtal i förhållande till totala antalet anställda. Antalet anställda som under den senaste 12-månaders perioden haft utvecklingssamtal. *För koncernen hämtas detta underlag ur koncernövergripande system/sammanställningar.*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

Utveckling och lärande

- Kompetensutvecklingsindex; mäter den genomsnittliga andelen nöjda medarbetare inom frågor som berör kompetensutveckling; möjligheten att utvecklas vidare i arbetet samt lärandet av arbetskamrater, men även lärande av andra enheter/avdelningar samt kunder/patienter/brukare. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar.*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Investering i kompetensutveckling; kostnader för extern utbildning, kurskostnader samt lönekostnader inkl PO-pålägg. Nyckeltalen är investering per anställd i kronor samt investeringen totalt i förhållande till totala personalkostnaden vilket anges i procent.

Rapportera totala investeringen nedan i tkr

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

Arbetsvillkor

- Stressindex; genomsnittliga andelen medarbetare som uppger oro för att inte klara av arbetet på ett tillräckligt bra sätt och är slut efter jobbet/har svårt att orka med någonting annat samt uppger att de inte har några återhämtningsperioder i arbetet. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar.*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Medarbetarindex; sammanfattande index för hela medarbetarundersökningen och utgör medarbetarindex den genomsnittliga andelen nöjda i samtliga bedömningsfrågor. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Andelen övertid av totala antalet arbetade timmar. Antalet övertidstimmar i förhållande till totala antalet arbetade timmar anges i procent. **Rapportera nedan totala antalet övertidstimmar (övertid + mertid)**

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Personalrörlighet; Extern rörlighet mäter hur stor andel av de anställda som lämnat SLL-koncernen respektive börjat i koncernen under året. Jämförelse av antal individer (unika personnummer) per den 31/12 2004 samt 31/12 2005 i förhållande till antalet anställda 31/12 2004. Finns som rapport i Di-Diver. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

Friskvård

- Investering i friskvård; kostnader för friskvård redovisas som investering i kronor per anställd, samt i investering i procent i förhållande till totala personalkostnaden. Som friskvård definieras här arbetsgivarens subvention av motionskort för gym, qi gong, spinning, kostrådgivning etc. (exkl. lokalkostnader). **Rapportera totala investeringen nedan i tkr.**

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
390	140	530			

Företagshälsovård

- Investering i företagshälsovård (köp av extern företagshälsovård); kostnader för företagshälsovård redovisas som investering i kronor per anställd i förhållande till totala investeringen. Samt som investering i förhållande till totala personalkostnaden. Investeringen i företagshälsovård redovisas uppdelad i andelen som är förebyggande (stödinsatser för att förebygga ohälsa och sjukfrånvaro för grupp eller individ) samt andelen som är efterhjälpande (vård/rehabiliteringsinsatser för arbetsrelaterad ohälsa) i förhållande till totala investeringen. **Rapportera investeringen nedan i tkr**

2005			2004		
Förebyggande	Efterhjälpande	Totalt	Förebyggande	Efterhjälpande	Totalt
780	195	975			

Rehabilitering

- Andel anställda i rehabiliteringsåtgärd. Antalet anställda som varit/är föremål för arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd i förhållande till antalet anställda som varit sjukskrivna mer än 28 dagar den 31/12. **Rapportera nedan antal personer i arbetslivsinriktad rehabilitering**

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
10	3	13	11	2	13

Arbetssskador

- Andel arbetssskador; antalet anmälda arbetssskador i förhållande till totalt antal anställda. Med arbetssskador menas här anmälda arbetssskador, både arbetsolyckor och arbetssjukdomar inkl så kallade nollolyckor dvs olyckor utan sjukfrånvaro. Arbetssskadorna ska också delas upp i antalet per grupp av arbetsskada i förhållande till totala antalet arbetssskador. **Rapportera totala antalet arbetssskador nedan**

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
8	0	8			

Rapportera nedan fördelningen mellan olika skadegrupper, antal anmälda skador per skadegrupp.

Skadegrupp/typ	2005			2004		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Fallolyckor	3	0	3			
Belastningsskador						
Väld och hot						
Stöcksador						
Organisatoriska						
Övrigt	5	0	5			

Sjukfrånvaro

- Antal sjukdagar per anställd, det totala antalet sjukfrånvardagar (för egen sjukdom exkl. sjukersättning) i förhållande till totala antalet anställda. Underlaget skiljer sig från "obligatorisk sjukfrånvaroredovisning" där bl a sjukersättning ingår. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Antalet anställda som har 0 dagars sjukfrånvaro under året i förhållande till totala antalet anställda. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

- Antalet anställda som har 1-5 dagars sjukfrånvaro under året i förhållande till totala antalet anställda. *För koncernen hämtas detta nyckeltal ur koncernövergripande system/sammanställningar.*

2005			2004		
Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

*Grunddata som används för att räkna fram nyckeltal (gäller ej medarbetarenkät).

Antal anställda: antal månadsanställda unika personnummer.

Personalkostnader: enligt ekonomisystemet, lönekostnader, pensionskostnader, arbetsgivaravgifter.

Arbetad tid = Närvarotid = Avtalad tid + mertid - frånvarotid. Här används schablonberäknad arbetad tid enl. rapport i Di-Diver