

**KALLELSE**

Nämnd Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum och tid 2016-04-13 Klockan 08:00

Plats SR Gräsö, kommunkontoret, Östhammar

| Besök | Nr | <b>ÄRENDELISTA</b>                                                                                                              | Föredragande/inbjudna                                                    |
|-------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 08:00 | 1  | Information                                                                                                                     | KSAU<br>Marie Berggren                                                   |
| 08:15 | 2  | Överläggning med kommunledningen                                                                                                | Tomas Bendiksen<br>Charlotte Köhler<br>Jonas Svensson<br>Annika Bexelius |
| 09:15 | 3  | JÄMIX & Attraktiv Arbetsgivare, AVI                                                                                             | Linn Sunnelid                                                            |
| 09:45 | 4  | Strategi för jämställdhetsintegrering                                                                                           | Ida Eklöf<br>Marie Berggren<br>Linn Sunnelid                             |
|       | 5  | Strålsäkerhetsmyndighetens förslag för införande av strålskyddsdirektivet i svensk lagstiftning. Ny lag om strålskydd, yttrande | Marie Berggren                                                           |
|       | 6  | Översiktsplan 2015, antagande av utställningshandlingar                                                                         | Marie Berggren<br>Per Hedfors<br>Camilla Andersson                       |
|       | 7  | Bemyndigande att teckna kommunens bank- och plusgiro, bankkonton, momsredovisning samt kommunens stiftelser bankkonton          |                                                                          |

- |       |    |                                                                                            |                 |
|-------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|       | 8  | Behörigheter till skattekonto                                                              |                 |
|       | 9  | Frivilliga Flygkåren, ansökan om driftbidrag för 2016                                      |                 |
| 11:15 | 10 | Gemensam förstudie med Gästrike vatten om ett eventuellt samgående, information            | Annila Bexelius |
|       | 11 | Rörhamn, Öregrund, diskussion                                                              | Annila Bexelius |
|       | 12 | Brigantinen Wetseras placering i Öregrunds hamn, nytt-janderättsavtal                      | Annila Bexelius |
|       | 13 | Svar på skrivelse från Österbybruk-Dannemora Vattenråd                                     |                 |
|       | 14 | Raggarö Hembygdsförening, ansökan om avgiftsbefrielse för rivning samt strandskyddsdispens |                 |
|       | 15 | Remiss, Likvidation av regionförbundet i Uppsala län                                       |                 |
|       | 16 | Samordningsförbundet Uppsala län, preliminära medlemsavgifter 2017                         |                 |

Sekreterare Kersti Ingemarsson

Ordförande Jacob Spangenberg (C)

08:00

1

Dnr KS-2016-6

Dpl 904

---

**Information**

Kommunstyrelsens arbetsutskott informerar.

**Arbetsutskottets beslut**

---

08:15

2

Dnr KS-2016-6

Dpl 904

Överläggning med kommunledningen

---

Bygg- och miljönämndens ordförande, bygg- och miljöchef, tekniska utskottets ordförande samt teknisk chef inbjuds till arbetsutskottet för informationsutbyte och diskussion angående aktuella frågor.

**Arbetsutskottets beslut**

09:15

3

Dnr KS-2016-344

Dpl 900

---

**JÄMIX & Attraktiv Arbetsgivarindex AVI**

---

**Handling A & B**

Resultatrapport 2015 för Östhammars kommun avseende Jämställdhetsindex JÄMIX samt Attraktiv Arbetsgivarindex AVI föreligger.

Administrativ chef Linn Sunnelid föredrar ärendet.  
HR-strateg Anneli Sumén, chef för slutförvarsenheten Marie Berggren och utvecklingsstrateg Ida Eklöf medverkar.

**Arbetsutskottets beslut**

09:45

4

Dnr KS-2014-161

Dpl 026

---

**Strategi för jämställdhetsintegrering**

---

**Handling C**

Den 16 februari 2016 antog KF en strategi för jämställdhetsintegrering.

Den säger bl.a. att:

- från och med 2016 ska all relevant statistik kopplad till Kommunfullmäktiges mål, nämndmål och verksamhetsmål samlas in och redovisas könsuppdelad.
- eventuella skillnader mellan könen ska analyseras och kopplas till målsättning och aktivitet inför 2017 och framåt.
- arbetet påbörjas 2016 och kommer att innebära informationsinsatser och möjlighet till stöd i arbetet med könsuppdelad statistik och verksamhetsplanering.

Utvecklingsstrateg Ida Eklöf besöker arbetsutskottet med inbjudna tjänstepersoner för att prata om strategin.

**Arbetsutskottets beslut**

5

Dnr KS-2016-181

Dpl 900

Strålsäkerhetsmyndighetens förslag för införande av strålskyddsdirektivet (2013/59/EURATOM) i svensk lagstiftning. Ny lag om strålskydd

SSM-2014-1921

---

### Handling D

Östhammars kommun har mottagit remiss från Strålsäkerhetsmyndigheten angående förslag till ny strålskyddslagstiftning med anledning av implementeringen av EURATOM:s strålskyddsdirektiv.

Regeringen har gett i uppdrag till Strålsäkerhetsmyndigheten, SSM, att utreda hur strålskyddsdirektivet (2013/59/Euratom) ska kunna implementeras i svensk lagstiftning. Myndigheten har bedömt att direktivets struktur och omfattning gör att det inte går att införliva i nuvarande strålskyddslag (1988:220). Med anledning av detta föreslås en ny strålskyddslag och förordning. Förslaget som strålsäkerhetsmyndigheten presenterat omfattar utöver strålskyddsdirektivet andra förslag till förändringar, framförallt gällande användningen av icke-joniserande strålning. Förslaget innebär också att principiella bestämmelser samlas i lag och förordning. De principiella bestämmelserna har tidigare funnits i föreskrifter.

### Förslag till beslut

Östhammars kommun ser positivt på de förändringar som föreslås i förslaget till ny strålskyddslagstiftning. Att förslaget till ny lag ytterligare förtydligar verksamhetsutövarens ansvar för utsläpp, avfallshantering, avveckling, friklassning samt ekonomiska medel och organisatoriska förutsättningar för den framtida avfallshanteringen ser kommunen som ytterst viktigt. I Östhammars kommun finns idag Forsmarks kärnkraftverk med tre reaktorer samt slutförvaret för kortlivat låg- och medelaktivt driftavfall, SFR. Utöver dessa anläggningar har Svensk Kärnbränslehantering, SKB, ansökt om att uppföra ett slutförvar för använt kärnbränsle i kommunen samt ansökt om att bygga ut SFR för att kunna ta emot ytterligare avfall. Det är därför av största vikt för kommunen att kompetens och ekonomiska medel finns för att hantera det uppkomna radioaktiva avfallet fram till den dag då de olika förvaren slutligen har förslutits.

Chef för strategienheten Marie Berggren föredrar ärendet.

### Arbetsutskottets förslag

6

Dnr KS-2010-470

Dpl 312

Översiktsplan 2016, planhandlingar till utställning**Handlingar** (finns placerade i politikernas arbetsrum)

Östhammars kommuns översiktsplanearbete går nu in i den sista fasen av planprocessen. Det förslag som presenteras har arbetas fram genom samråd och dialoger med allmänhet, företag, föreningar, partigrupper, grannkommuner och myndigheter. Förslaget innehåller såväl ett grunddokument-översiktsplanen för Östhammars kommun, Miljökonsekvensbeskrivning (MKB) av planens förslag och vidare arbete med planering samt Samrådsredogörelsen som är bemötande på de synpunkter som kommit in under samråden.

Förslaget ska nu ut på utställning, för en sista chans för tidigare nämnda engagerade att lämna synpunkter. Utställningsperioden föreslås vara 23 maj - 31 augusti 2016. Utställningen föreslås ske i huvudsak på biblioteken i vår kommun, utan särskild bemanning.

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att

- föreliggande utställningshandling med tillhörande MKB och samrådsredogörelse för utställning antas. Vissa små justeringar av redaktionell karaktär och korrektur genomförs innan kommunstyrelsens sammanträde 3 maj 2016.
- utställningsperioden är 23 maj - 31 augusti 2016.
- utställning i huvudsak sker på biblioteken i kommunen

Chef för strategienheten Marie Berggren, miljösakkunnig Camilla Andersson och översiktsplanerare Per Hedfors föredrar ärendet.

**Arbetsutskottets förslag**

7

Dnr KS-2016-307

Dpl 002

Bemyndigande att teckna kommunens bank- och plusgiron, bankkonton, moms-redovisning samt kommunens stiftelser bankkonton

---

Lednings och verksamhetsstöd bedömer att det är lämpligt att tecknande av bank-och plusgiron mm sker av Ulla Åberg Nordström i förening med en ekonom.

**Arbetsutskottets förslag**

8

Dnr KS-2016-306

Dpl 002

Behörigheter till skattekonto

---

Ledning och verksamhetsstöd anser att det bör finnas ytterligare 2 personer som har behörigheter att utföra handlingar/transaktioner på kommunens skattekonto för att minimera sårbarheten vid semester och sjukfrånvaro. För närvarande har endast Cecilia Staring behörighet.

Följande personer föreslås få behörighet:

- Fredrik Borgelin
- Ulla Åberg Nordström

**Arbetsutskottets förslag**

9

Dnr KS-2016-315

Dpl 993

---

Frivilliga Flygkåren, ansökan om driftbidrag för 2016

---

**Handling E**

Frivilliga Flygkåren Uppsala län, FFK-C, ansöker i skrivelse daterad 2016-03-24 om driftbidrag med 15 000 kronor till lastbil och snöslunga placerade vid flygfält för snöröjning av start- och landningsbana.

FFK-C är en för kommunen viktig samverkansorganisation med sin kompetens och utrustning vid exempelvis omfattande och ihållande nederbördmängder av snö etc., genom sina maskinella resurser möjliga för snöbekämpning av vägar och andra stora ytor.

FFK-C är även en viktig resurs med sin flygkapacitet för våra samverkande organisationer som, räddningstjänst, Polis och Länsstyrelse, inom vårt geografiska område.

Strategienhetens skrivelse 2016-04-10 föreligger.

**Förslag till beslut**

Frivilliga Flygkåren Uppsala län, FFK-C beviljas ett anslag om 15 000 kronor. Bidraget finansieras genom medel från MSB. (Myndigheten för säkerhet och beredskap).

**Arbetsutskottets förslag**

---

11:15

10

Dnr KS-2016-27

Dpl 901

Gemensam förstudie med Gästrike vatten om ett eventuellt samgående, information

---

Kommunstyrelsen har 2016-02-02 beslutat att

- ge Gästrike Vatten AB (GV) samt tekniska förvaltningen, Östhammars kommun uppdraget att ta fram beslutsunderlag för anslutning av Östhammars kommuns VA verksamhet till Gästrike Vatten.
- beslutsunderlaget ska innefatta motiv, för- och nackdelar samt konsekvenser gällande GV, ägarkommuner och Östhammars kommun samt erforderliga formella handlingar (ex bolagsordning, aktieägaravtal, ägardirektiv, samarbetsavtal)
- en styrgrupp tillsätts bestående av ordförande i Gästrike Vatten, kommunstyrelsens ordförande i respektive ägarkommun samt teknisk chef i Östhammar, VD Gästrike Vatten och anlita konsult
- vid behov samråda med kommunchefer eller motsvarande

Information i ärendet lämnades på kommunfullmäktiges sammanträde 2016-02-16.

Jacob Spangenberg (C) rapporterar från ett möte med Gästrike Vatten och om presenterat förslag till upplägg för anslutning av Östhammars kommuns VA verksamhet.

#### **Arbetsutskottets beslut 2016-03-15**

Arbetsutskottet har tagit del av informationen.

Kommunstyrelsen informeras i ärendet vid sammanträde 2016-03-22.

---

Teknisk chef Annila Bexelius informerar kommunstyrelsen om nuläget i ärendet.

#### **Kommunstyrelsens beslut 2016-03-22**

**Kommunstyrelsen har tagit del av informationen.**

---

Teknisk chef Annila Bexelius föredrar ärendet.

#### **Arbetsutskottets beslut**

---

11

Dnr

Dpl

Rörhamn, Öregrund, diskussion

---

**Handling F**

Teknisk chef Annila Bexelius föredrar ärendet.

**Arbetsutskottets beslut**

---

|    |                 |         |
|----|-----------------|---------|
| 12 | Dnr KS-2016-276 | Dpl 384 |
|    | Dnr KFN-2016-46 | Dpl 384 |

Brigantinen Wetseras placering i Öregrunds hamn, nyttjanderättsavtal

**Handling B, KSAU 2016-04-05**

**Handling G**

Föreningen Wetseras Vänner har ansökt om försäkran om hamnplats i Öregrund för att kunna genomföra projekt beviljat av Arvsfonden.

**Kultur- och fritidsnämndens beslut 2016-03-17**

Kultur- och fritidsnämnden förordar att Östhammars kommun beviljar Wetseras Vänner en kostnadsfri kajplats i Öregrund under minst 10 år.

\_\_\_\_\_

Kultur- och fritidschef Lena Hellström om utredare Peter Jansson föredrar ärendet.

**Arbetsutskottets beslut 2016-04-05**

**Teknisk chef Annila Bexelius och kultur- och fritidschef får i uppdrag att upprätta ett förslag till nyttjanderättsavtal inför kommunstyrelsens arbetsutskott 2016-04-19.**

\_\_\_\_\_

Förslag till nyttjanderättsavtal föreligger.

**Arbetsutskottets förslag**

---

13

Dnr KS-2016-270

Dpl 912

Svar på skrivelse från Österbybruk-Dannemora Vattenråd

---

**Handling H**

Kommunstyrelsen i Östhammars kommun har fått in en skrivelse från Österbybruk-Dannemora Vattenråd. Skrivelsen beskriver hur vattenrådet bildades, vilka som ingår i vattenrådet och kopplingen mellan vattenråd och EU:s vattendirektiv. I skrivelsen kritiserar Vattenrådet kommunens bristande kommunikation. Vattenrådet uppfattar inte att kommunen använt Vattenrådet som remissinstans eller sökt Vattenrådets åsikter. Utöver detta kritiseras hur kommunen kommunicerat kring möjlig medverkan i EU-projektansökan för LIFE IP Rich Waters.

Strategienhetens skrivelse 2016-04-13 föreligger.

**Arbetsutskottets beslut**

14

Dnr KS-2016-281

Dpl 993

Dnr KFN-2015-121

Dpl 331

Raggarö Hembygdsförening, ansökan om avgiftsbefrielse för rivning samt strandskyddsdispens

---

Raggarö Hembygdsförening har ansökt om avgiftsbefrielse för rivning, bygglov och strandskyddsdispens för att flytta en linbastu från en fritidstomt. Ägaren erbjuder föreningen att överta den förutsatt att de flyttar bastun från tomten. Föreningen kommer att utföra allt arbete med flytt och renovering ideellt, men ansöker om ekonomiskt stöd från kommunen för de administrativa kostnaderna.

#### **Kultur- och fritidsnämndens beslut 2016-01-28**

Kultur- och fritidsnämnden föreslår kommunstyrelsen att ge Raggarö Hembygdsförening avgiftsbefrielse även för rivning samt strandskyddsdispens. Föreningen uppfyller kriterierna för kultur- och fritidsnämndens föreningsbidrag.

---

Kommunchef Peter Nyberg föredrar ärendet.

#### **Arbetsutskottets beslut 2016-04-05**

Ärendet lämnas till fortsatt beredning och behandlas i kommunstyrelsens arbetsutskott 2016-04-19.

---

#### **Arbetsutskottets beslut**

15

Dnr KS-2016-325

Dpl 901

Remiss, likvidation av Regionförbundet Uppsala län, godkännande  
RFUL 2016/17

---

**Handling I**

Under förutsättning att riksdagen fattar beslut om den lagändring som gör det möjligt för Landstinget i Uppsala län att bilda region den 1 januari 2017 ska Regionförbundet Uppsala län träda i likvidation, dvs formellt upphöra, den 31 december 2016.

Förbundsstyrelsen önskar svar på följande frågor, senast 30 juni 2016.

- Godkänner kommunen att – under förutsättning att riksdagen beslutar om att landstinget kan bilda Region Uppsala den 1 januari 2017 – Regionförbundet Uppsala län avvecklas den 31 december 2016
- Godkänner kommunen att regionförbundets egna kapital, tillgångar, skulder och åtaganden per den 31 december 2016 överförs till Region Uppsala

**Arbetsutskottets förslag**

16

Dnr KS-2016-330

Dpl 993

Samordningsförbundet Uppsala län, preliminära medlemsavgifter 2017**Handling J**

I skrivelse daterad 2016-03-30 visas effekten per medlem vid en total medlemsavgift på 22 mkr. Jämfört med innevarande års tilldelning. Vid befolkningsförändringar kan beloppen förändras något mellan kommunerna eftersom fördelningen baseras på folkmängden november året innan.

För Östhammar är den preliminära medlemsavgiften 2017 på 334 153 kronor.

**Arbetsutskottets beslut**

**Jämställdhetsindex JÄMIX®**

# **Resultatrapport 2015 för Östhammars kommun**

**Mot framgång med jämna steg**



**Utgiven april 2016**

**Nyckeltals  
Instituttet** 

## Innehållsförteckning

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Övergripande resultat 2015                                   | 2  |
| Läsanvisningar                                               | 3  |
| <b>Östhammars kommun specifika resultat</b>                  |    |
| Trappan                                                      | 4  |
| Jämförbarhetsanalys                                          | 5  |
| <b>SPINDELDIAGRAM</b>                                        |    |
| Spindeldiagram jämfört med eget verksamhetsområde            | 6  |
| Spindeldiagram jämfört med föregående år                     | 7  |
| Spindeldiagram jämfört med median-JÄMIX                      | 8  |
| Spindeldiagram jämfört med bästa JÄMIX                       | 9  |
| <b>Övergripande JÄMIX-bild</b>                               | 10 |
| Tre nyckeltal - som avviker mest från andra                  | 11 |
| <b>JÄMSTÄLLDHETSINDEX, JÄMIX®</b>                            |    |
| Yrkesgrupper                                                 | 12 |
| Högsta ledningsgruppen                                       | 13 |
| Karriärmöjlighet                                             | 14 |
| Lön                                                          | 15 |
| Långtidssjukfrånvaro                                         | 16 |
| Föräldradagar kvinnor / män                                  | 17 |
| Sysselsättningsgrad                                          | 18 |
| Tillsvidareanställda                                         | 19 |
| Jämförbarhetsarbete                                          | 20 |
| Specifikation JÄMIX-nyckeltalen                              | 21 |
| <b>ÖVRIGA NYCKELTAL</b>                                      |    |
| Styrelse                                                     | 22 |
| Internrekrytering                                            | 23 |
| Externrekrytering                                            | 24 |
| Högskoleutbildning                                           | 25 |
| Utbildning                                                   | 26 |
| Korttidssjukfrånvaro                                         | 27 |
| Uttag av föräldradagar av män                                | 28 |
| Tillfällig vård av barn                                      | 29 |
| Reducerad Heltid                                             | 30 |
| Övertid                                                      | 31 |
| Avgångar                                                     | 32 |
| Ålder                                                        | 33 |
| <b>LÄRANDE NYCKELTAL</b>                                     |    |
| Lärande nyckeltal - chefsutveckling och långtidssjukfrånvaro | 34 |
| <b>POÄNGTABELL FÖR JÄMIX</b>                                 | 35 |

## ÖVERGRIPANDE RESULTAT JÄMIX 2015 (rapporten 2016)

För elfte året presenterar Nyckeltalsinstitutet AB Jämställdhetsindex, JÄMIX®.

### Medverkande företag och organisationer

Rapporten är baserad på 164 organisationer med 564000 medarbetare. De medverkande organisationerna är såväl från privat som från offentlig sektor. Slutsatserna gäller framförallt medelstora och stora företag och organisationer.

### Jämställdheten ökar i svenskt arbetsliv

Utifrån de deltagande företagen och organisationernas resultat kan vi konstatera att jämställdheten inom svenskt arbetsliv fortsätter att öka – med Nyckeltalsinstitutets nyckeltal som indikatorer på jämställdhet. Medianen för det sammanfattande Jämställdhetsindexet, Jämix, blev i år 117 poäng vilket är en ökning jämfört med tidigare år. I ett längre perspektiv blir det mer jämställt i alla typer av branscher men liksom tidigare ligger statliga organisationer generellt något högre än andra verksamheter.

Noterbart är att kvinnor nu för första gången har högskolekompetens i en klart högre omfattning än män. I och med att kvinnor numera är klart överrepresenterade på de flesta högskoleutbildningar lär vi aldrig mer, i alla fall inte inom överskådlig framtid, se ett svenskt arbetsliv med högre andel män än kvinnor med högskolekompetens.

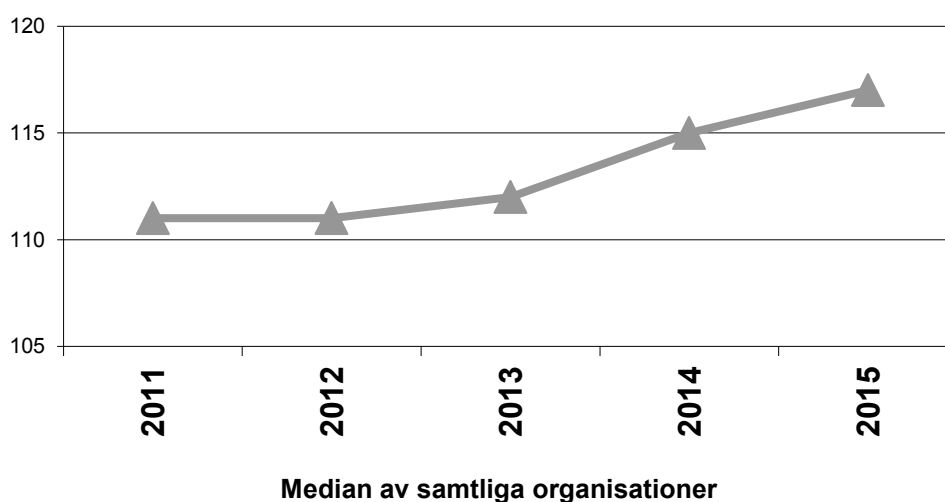
### Karriärnyckeltalet gör ett nytt hopp uppåt

Utvecklingen mot ett jämställt chefskap i svenskt arbetsliv fortsätter. Nu är värdet på karriärnyckeltalet, andelen chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor, 0,92 (ett värde på 1,0 är helt jämställt) jämfört med föregående år som var 0,90. Det innebär att i en organisation med 100 chefer, och lika många anställda män som kvinnor, är det nu i genomsnitt 46 chefer som är kvinnor och 54 chefer som är män. Med nuvarande utveckling kommer det att vara helt jämställt klart före 2020. Notera dock att vi då talar om samtliga chefer och de flesta chefer är inte de högsta cheferna. För högsta ledningsgruppen är det fortfarande en bra bit kvar för privata företag medan det i de flesta offentliga organisationer är jämställt.

### Negativ utveckling av långtidssjukfrånvaron

Långtidssjukfrånvaron är det stora undantaget från de positiva jämställdhetstrenderna. Skillnaden mellan kvinnor och män ökar och kvinnor har nu klart mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. I endast en av 20 organisationer har män högre långtidssjukfrånvaro än kvinnor. Däremot ökar den förhållandevis lilla skillnaden mellan män och kvinnor vad gäller korttidssjukfrånvaro bara marginellt.

### JÄMIX® - historisk utveckling



## ATT LÄSA OCH TOLKA RAPPORTEN

Här finner du korta förklarande texter som kan underlätta din läsning och tolkning av rapporten.

### Beräkning av JÄMIX®

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett JÄMIX®. Nyckeltalens poäng baseras på tabellen på sidan 36. Poängen till vänster i tabellen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel uppnås 20 poäng för nyckeltal nr. 1, "Yrkesgrupper", om andelen jämställda yrkesgrupper (med minst 40 % kvinnor och minst 40 % män) är 76 % eller mer. Observera att i alla nyckeltal, utom det om jämställdhetsarbete, gäller även det omvända förhållandet om män är underrepresenterade. Vid beräkningen av JÄMIX® utgår vi från det kön som är minst representerat eller har minst andel med en viss sysselsättningsgrad, andel tillsvidareanställda, etc.

### Vad är ett bra JÄMIX®?

Varje nyckeltal kan ge som lägst 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal JÄMIX-poäng är därmed 180. Ju högre JÄMIX-poäng, desto bättre bedöms jämställdheten vara i organisationen.

När du tittar på spindeldiagrammen på sidorna 6-9, där resultaten för de nio nyckeltalen som ingår i JÄMIX presenteras, gäller att det alltid är bäst att befinna sig långt ut på spindeldiagrammet. Om din organisation till exempel får 20 poäng och hamnar längst ut i diagrammet för nyckeltal nr. 4 "Lön" betyder det att medianlönerna är lika höga för män och kvinnor, inte nödvändigtvis att män och kvinnor har höga löner.

### Värdering av resultaten

När de gäller de tolv "övriga" nyckeltalen gör vi inte någon värdering av vad som är bra, dåligt eller lagom – den bedömningen får varje organisation själv göra. Däremot kan dessa nyckeltal, liksom det totala JÄMIX® och vara ett underlag för den interna styrprocessen.

### Färger underlättar läsningen För att

förenkla läsningen av rapporten använder vi genomgående samma färger i alla diagram. Det som utmärks med svart avser resultaten för din organisation, grått avser resultaten från samtliga organisationer som deltagit i mätningen och rött avser medianen av organisationer i valt verksamhetsområde.

### Redovisningsmått

Statistiken redovisas i form av kvartiler och percentiler. Det som visas i diagramen är: Lägst värde, percentil 10, kvartil 1, median, kvartil 3, percentil 90 och högsta värde.

För varje nyckeltal presenteras hur deltagande organisationer fördelar sig på olika resultat. I diagrammen som visar utvecklingen över tid, 2011-2015, har vi valt att genomgående redovisa medianvärden för samtliga medverkande organisationer och samtliga i valt verksamhetsområde. Genom att utläsa i vilken percentil eller kvartil er organisation hamnar får ni en bra bild av hur många som ligger högre respektive lägre än er organisation i det totala urvalet.

### Exempel:

Om ditt nyckeltal hamnar i den första kvartilen så innebär det att minst 3/4 av organisationerna har högre värde än din organisations värde. Om ditt nyckeltal hamnar i andra kvartilen betyder det att minst hälften av alla organisationer har ett högre värde och minst en 1/4 av alla organisationer har ett lägre värde.

### När uppgifter saknas

Om ni avstått från att rapportera in en uppgift som behövs för att beräkna JÄMIX® har vi istället gett din organisation en poäng som är framräknad som en median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

### Har du frågor?

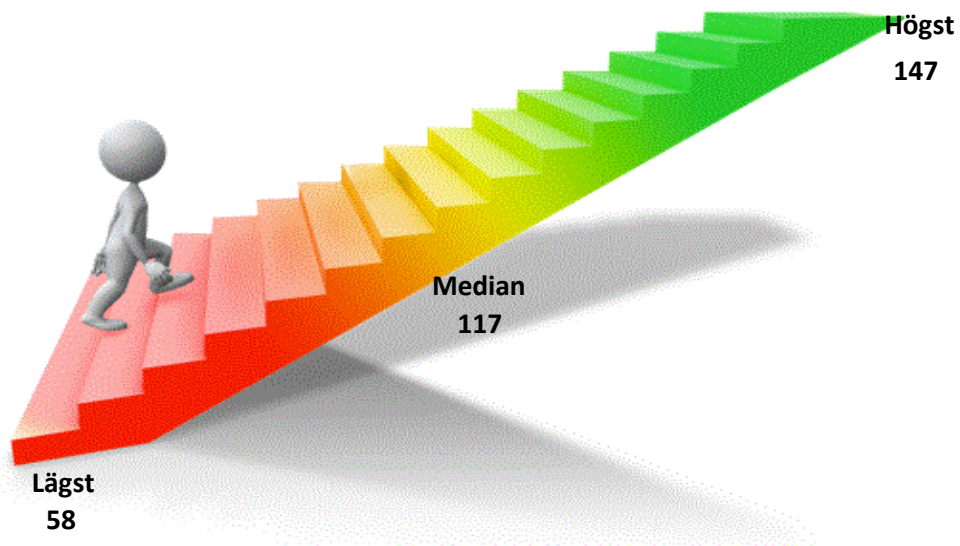
Är du välkommen att kontakta oss på telefon 08 – 402 00 29 eller på epost [info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se).

# Östhammars kommun

har i mätningen av 2015 års JÄMIX® erhållit

## 58 poäng

(fg år 67)



Det högsta värdet för Hela kommuner är 131  
Medianvärdet för Hela kommuner är 105  
Det lägsta värdet för Hela kommuner är 58

Det högsta uppmätta JÄMIX® är 147  
Medianvärdet för JÄMIX® är 117  
Det lägsta uppmätta JÄMIX® är 58

JÄMIX® är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex - ett mått på hur långt jämställdheten har nått.

**164 organisationer med totalt 564000 anställda har medverkat.**

**Östhammars kommun  
har placering 164 av 164 medverkande.**

\* Enligt jämförande uppgifter lämnade i år.

# Analys jämställdhet

## Östhammars kommun

### **Yrkesgrupper (18% jämställda):**

Utvecklingen (baserat på de 2 senaste åren) går åt fel håll.

### **Ledningsgrupp (63% kvinnor):**

Ni har en överrepresentation av kvinnor i högsta ledningsgruppen.

### **Karriärmöjligheter (0,81):**

Med denna takt (räknat på de 2 senaste åren) blir det jämställt 2028.

### **Lön (-14%-enheter skillnad):**

Med denna takt (räknat på de 2 senaste åren) blir det jämställt år 2032.

### **Långtidssjukfrånvaro (3,6%-enheter skillnad):**

Utvecklingen (baserat på de 2 senaste åren) går åt fel håll.

### **Föräldraledighet (70 dagar skillnad):**

Kvinnor tar ut mycket längre föräldraledighet än män.

### **Heltidstjänster (-23,7%-enheter skillnad):**

Utvecklingen (baserat på de 2 senaste åren) går åt fel håll.

### **Tillsvidareanställningar (9,7%-enheter skillnad):**

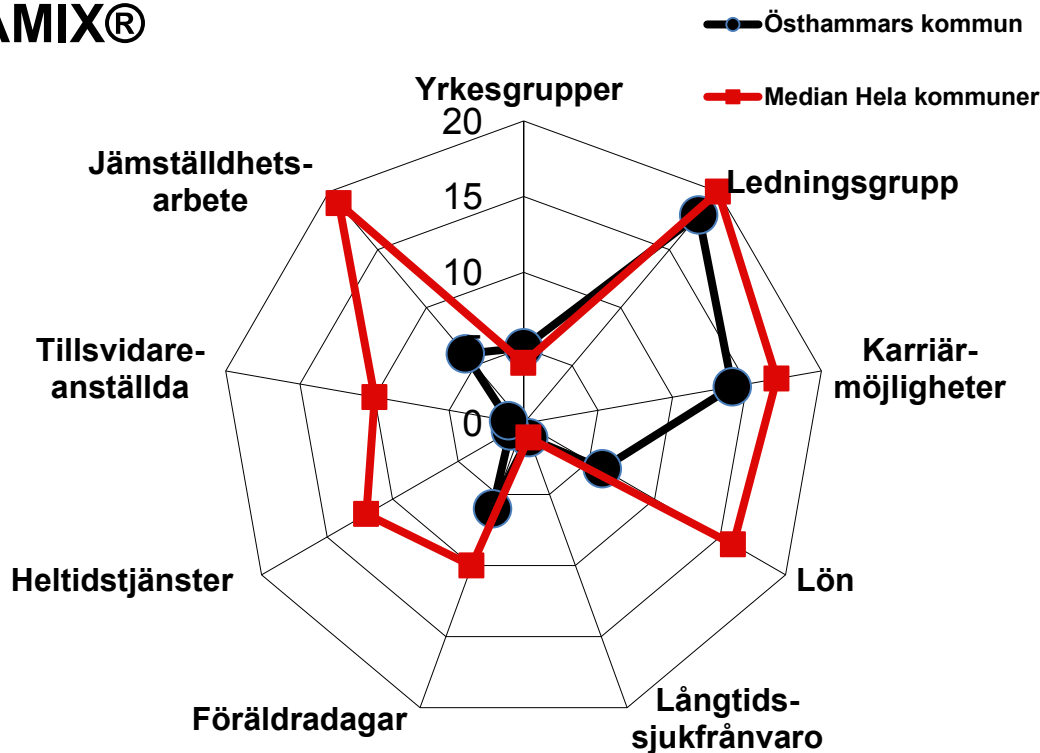
Med denna takt (räknat på de 2 senaste åren) blir det jämställt år 2016.

### **Jämställdhetsarbete (6 av 20 poäng):**

Det finns luckor i jämställdhetsarbetet.

## 2015 Östhammars kommun jämfört med verksamhetsområde.

**JÄMIX®**



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet. Observera att ett högt värde på t ex lön eller långtidssjukfrånvaro inte betyder att organisationen har "hög lön" eller "låg långtidssjukfrånvaro" utan att lönerna och långtidssjukfrånvaron är lika för män och kvinnor.

### JÄMIX® - historisk utveckling

Här jämförs medianen för Hela kommuner med Östhammars kommun.

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämställdhet.

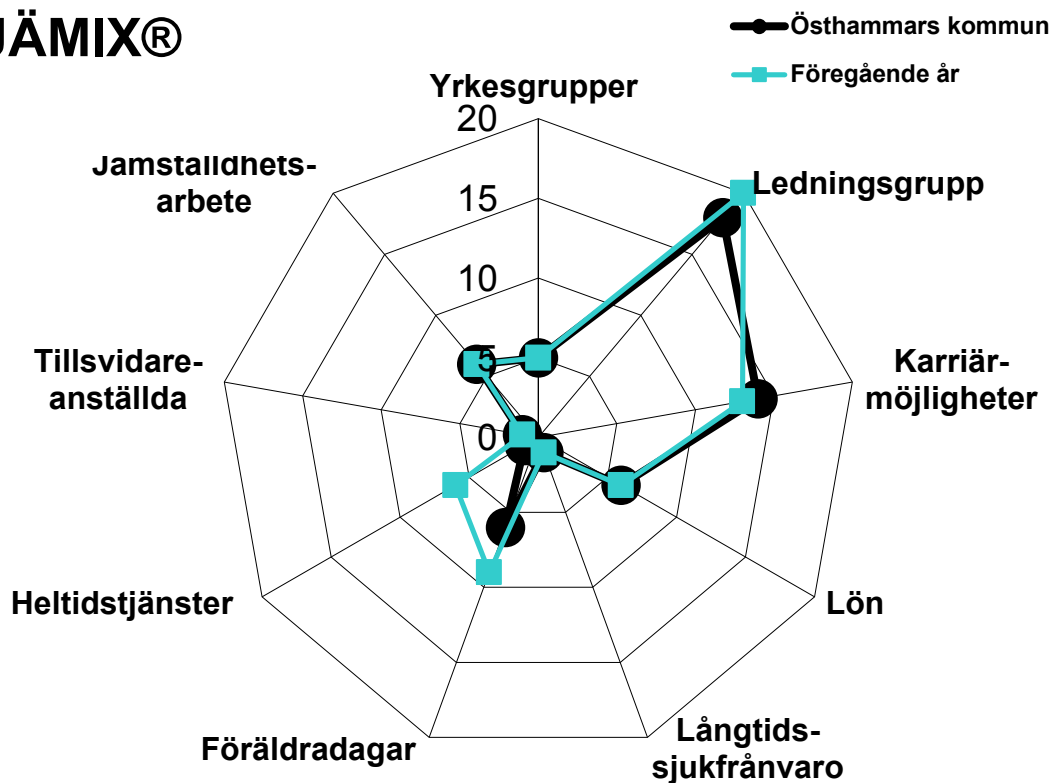
### Östhammars kommun

|                                       | Värde  | Poäng     | Median<br>Hela kommuner |
|---------------------------------------|--------|-----------|-------------------------|
| Yrkesgrupper 40-60%                   | 18%    | 5         | 4                       |
| Kvinnor i högsta ledningsgruppen      | 63%    | 18        | 20                      |
| Karriärmöjligheter                    | 0,81   | 14        | 17                      |
| Skillnad lön                          | -14,0% | 6         | 16                      |
| Skillnad i lång sjukfrånvaro          | 3,6%   | 1         | 1                       |
| Skillnad i uttag av föräldradagar     | 70,2   | 6         | 10                      |
| Skillnad i sysselsättningsgrad        | -23,7% | 1         | 12                      |
| Skillnad i andel tillsvidareanställda | 9,7%   | 1         | 10                      |
| Jämställdhetsarbete                   | 6      | 6         | 19                      |
| <b>SUMMA JÄMIX</b>                    |        | <b>58</b> |                         |

Med median menas det "mittensta" värdet av alla observationer, där lika många organisationer har ett högre och lägre värde.

## 2015 Östhammars kommun jämfört med föregående år.

**JÄMIX®**



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet.

### JÄMIX® - historisk utveckling

Här jämförs er egen organisation med föregående år.

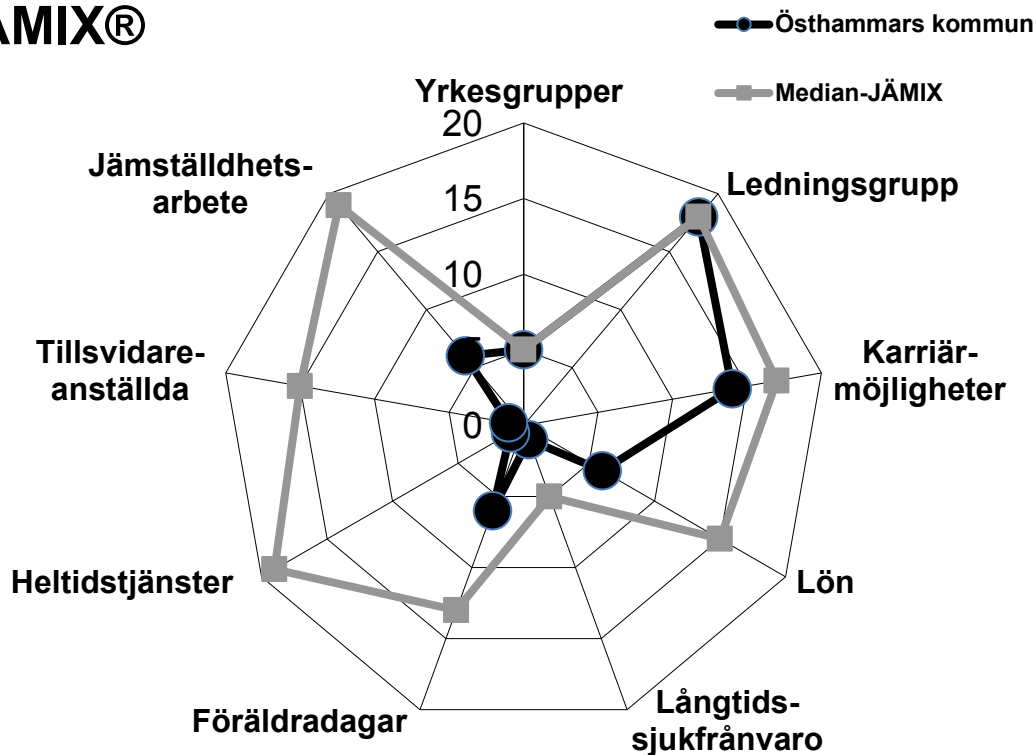
JÄMIX är en sammanslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämställdhet.

#### Östhammars kommun

|                                      | Värde  | Poäng     | Värde fg år | Poäng     |
|--------------------------------------|--------|-----------|-------------|-----------|
| Yrkesgrupper 40-60%                  | 18%    | 5         | 18%         | 5         |
| Kvinnor i högsta ledningsgruppen     | 63%    | 18        | 56%         | 20        |
| Karriärmöjligheter                   | 0,81   | 14        | 0,79        | 13        |
| Skilnad lön                          | -14,0% | 6         | -14,9%      | 6         |
| Skilnad i lång sjukfrånvaro          | 3,6%   | 1         | 3,0%        | 1         |
| Skilnad i uttag av föräldradagar     | 70,2   | 6         | 57,3        | 9         |
| Skilnad i sysselsättningsgrad        | -23,7% | 1         | -14,5%      | 6         |
| Skilnad i andel tillsvidareanställda | 9,7%   | 1         | 27,8%       | 1         |
| Jämställdhetsarbete                  | 6      | 6         | 6           | 6         |
| <b>SUMMA JÄMIX</b>                   |        | <b>58</b> |             | <b>67</b> |

## 2015 Östhammars kommun jämfört med median.

**JÄMIX®**



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet.

### JÄMIX® - historisk utveckling

Här jämförs medianen av samtliga organisationer med Östhammars kommun.

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämställdhet.

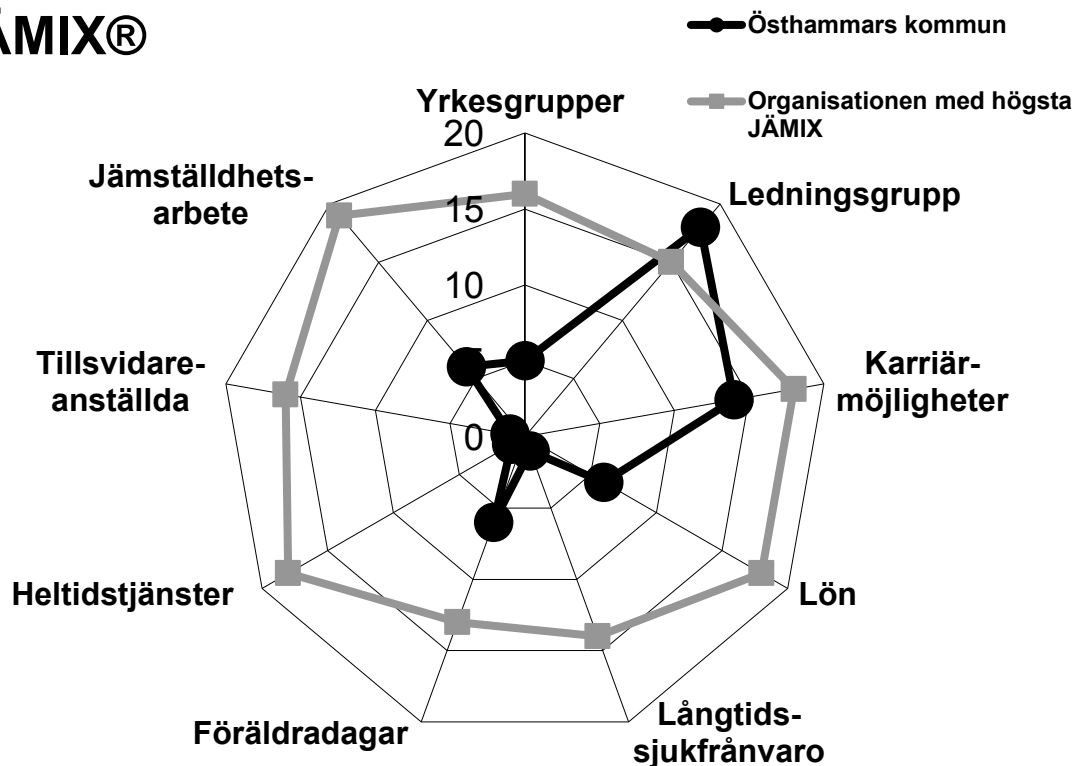
#### Östhammars kommun

|                                       | Värde  | Poäng     | Median 2015 |
|---------------------------------------|--------|-----------|-------------|
| Yrkesgrupper 40-60%                   | 18%    | 5         | 5           |
| Kvinnor i högsta ledningsgruppen      | 63%    | 18        | 18          |
| Karriärmöjligheter                    | 0,81   | 14        | 17          |
| Skillnad lön                          | -14,0% | 6         | 15          |
| Skillnad i lång sjukfrånvaro          | 3,6%   | 1         | 5           |
| Skillnad i uttag av föräldradagar     | 70,2   | 6         | 13          |
| Skillnad i sysselsättningsgrad        | -23,7% | 1         | 19          |
| Skillnad i andel tillsvidareanställda | 9,7%   | 1         | 15          |
| Jämställdhetsarbete                   | 6      | 6         | 19          |
| <b>SUMMA JÄMIX</b>                    |        | <b>58</b> |             |

Med median menas det "mittensta" värdet av alla observationer, där lika många organisationer har ett högre och lägre värde.

## 2015 Östhammars kommun jämfört med bästa organisation.

**JÄMIX®**



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet.

### JÄMIX® - historisk utveckling

Här jämförs den organisation som har högsta JÄMIX® med Östhammars kommun.

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämställdhet.

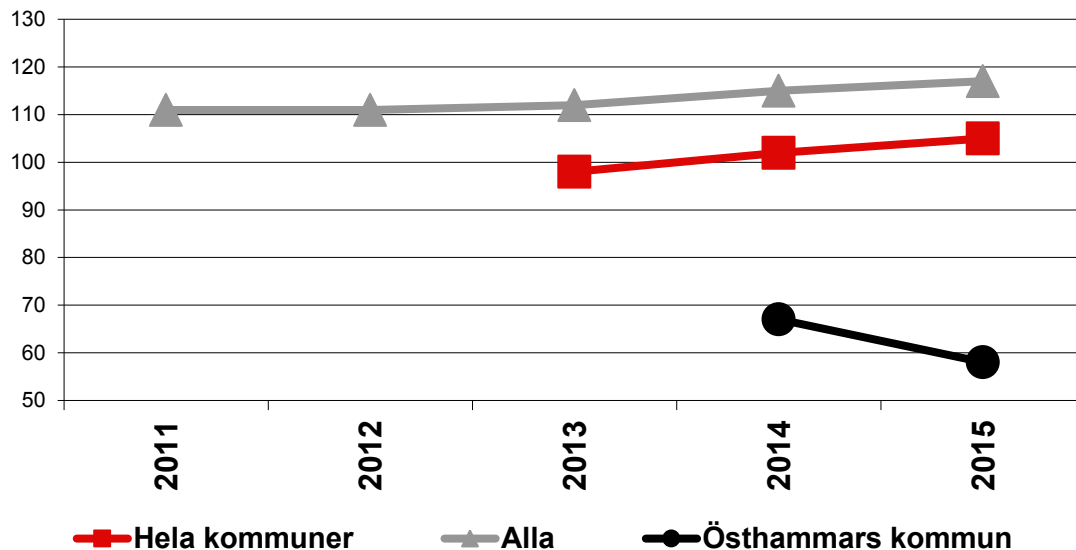
#### Östhammars kommun

|                                      | Värde  | Poäng     | organisation med högsta JÄMIX |
|--------------------------------------|--------|-----------|-------------------------------|
| Yrkesgrupper 40-60%                  | 18%    | 5         | 16                            |
| Kvinnor i högsta ledningsgruppen     | 63%    | 18        | 15                            |
| Karriärmöjligheter                   | 0,81   | 14        | 18                            |
| Skilnad lön                          | -14,0% | 6         | 18                            |
| Skilnad i lång sjukfrånvaro          | 3,6%   | 1         | 14                            |
| Skilnad i uttag av föräldradagar     | 70,2   | 6         | 13                            |
| Skilnad i sysselsättningsgrad        | -23,7% | 1         | 18                            |
| Skilnad i andel tillsvidareanställda | 9,7%   | 1         | 16                            |
| Jämställdhetsarbete                  | 6      | 6         | 19                            |
| <b>SUMMA JÄMIX</b>                   |        | <b>58</b> | <b>147</b>                    |

## 2015 Jämställdhetsindex - JÄMIX®

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämställdhet.

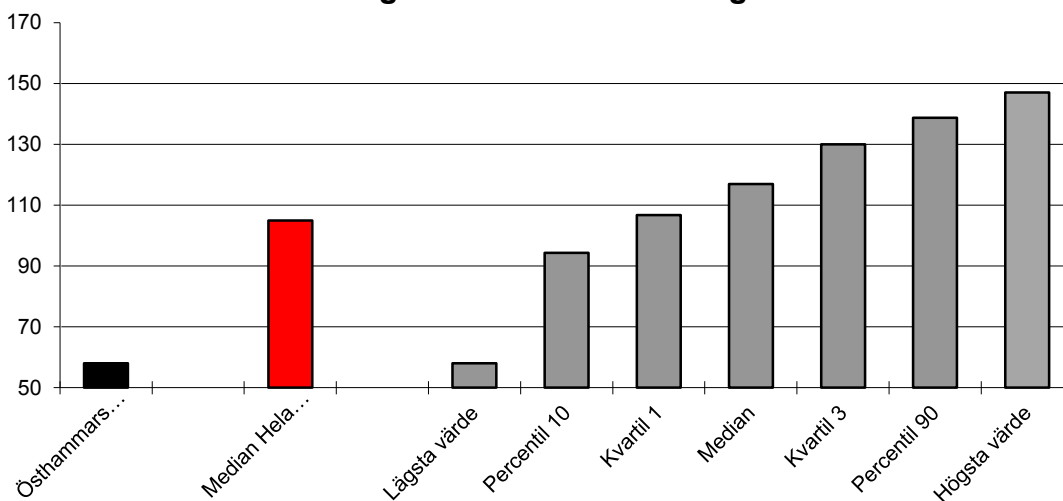
### JÄMIX® - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 67   | 58   |
| Alla              | 111  | 111  | 112  | 115  | 117  |
| Hela kommuner     |      |      | 98   | 102  | 105  |

Diagrammet visar medianvärden för alla och Hela kommuner.

### Ert nuläge i förhållande till övrigas

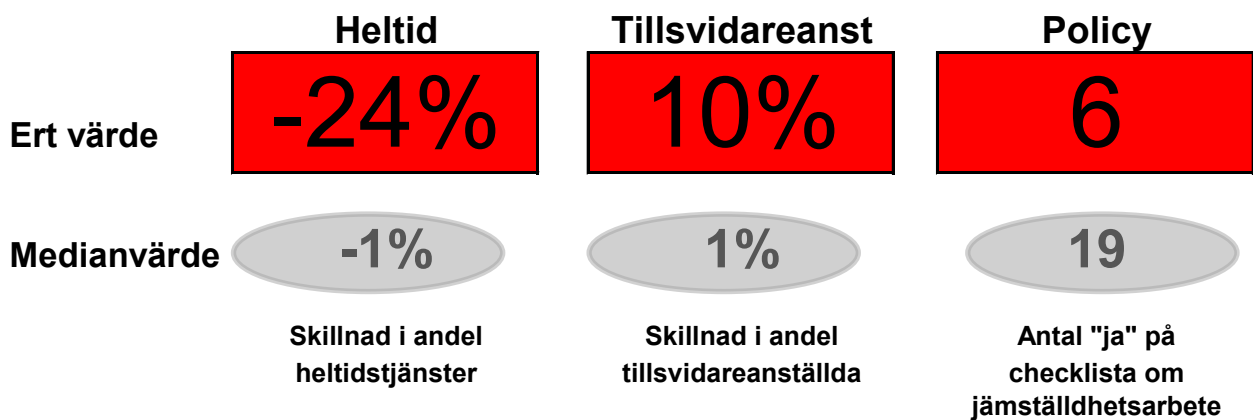


|                      |     |              |     |
|----------------------|-----|--------------|-----|
| Osthammars kommun    | 58  | Lägsta värde | 58  |
| Median Hela kommuner | 105 | Percentil 10 | 94  |
|                      |     | Kvartil 1    | 107 |
|                      |     | Median       | 117 |
|                      |     | Kvartil 3    | 130 |
|                      |     | Percentil 90 | 139 |
|                      |     | Högsta värde | 147 |

# Östhammars kommun

## Tre nyckeltal

**... där er organisation skiljer sig mest  
från övriga organisationer i mätningen  
... bra eller dåligt?**



## Ni har ...

hög andel kvinnor med deltidstjänster

hög andel kvinnor med tillsvidareanställning

många frågor i regelverket kring jämsköldhetsarbete som inte uppfylls

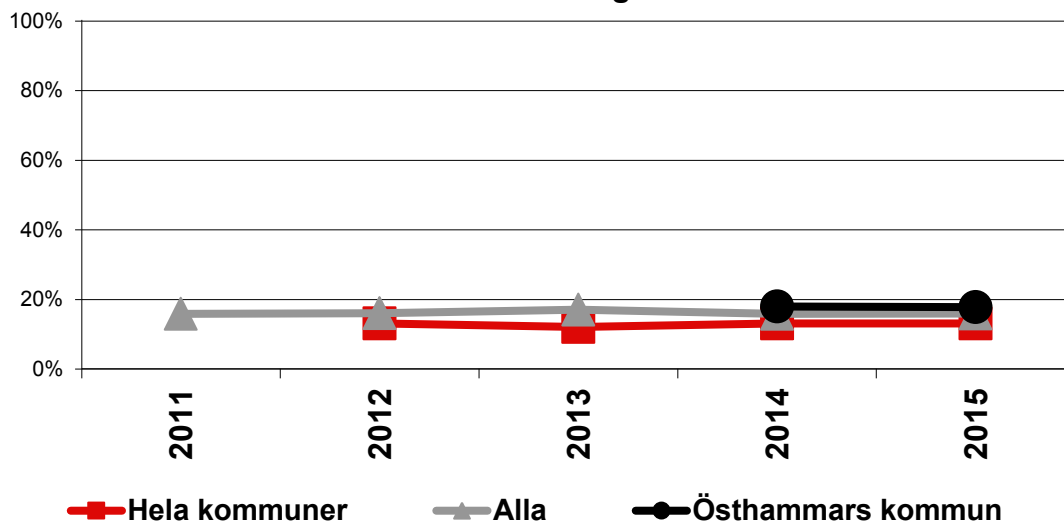
Överensstämmer det med era uppsatta mål?

## 2015 Nyckeltal: Yrkesgrupper

Andel av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40–60 %? Ju högre värde desto högre andel jämställda yrkesgrupper.



### Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60% - historisk utveckling

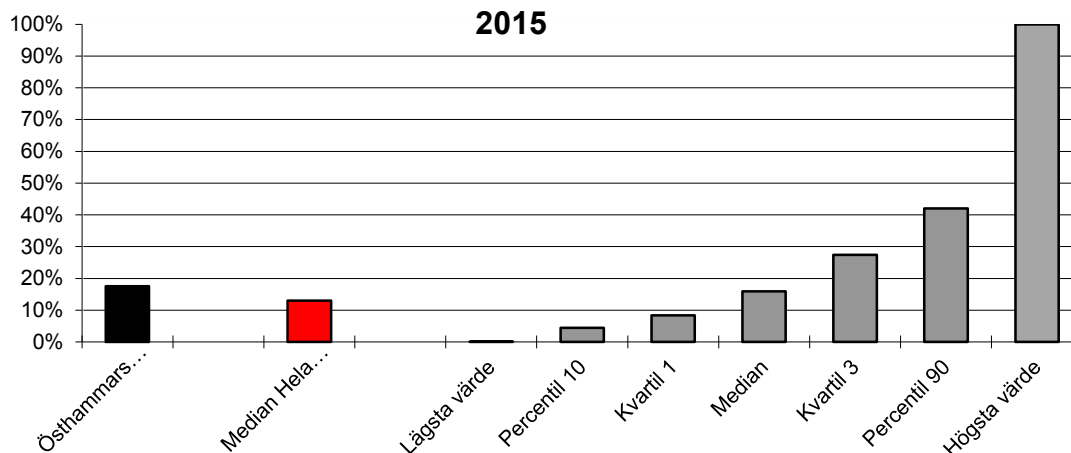


För Östhammars kommun:

Utvecklingen (baserat på de 2 senaste åren) går åt fel håll

|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014  | 2015  |
|-------------------|------|------|------|-------|-------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 17,9% | 17,7% |
| Alla              | 16%  | 16%  | 17%  | 16%   | 16%   |
| Hela kommuner     |      | 13%  | 12%  | 13%   | 13%   |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas 2015



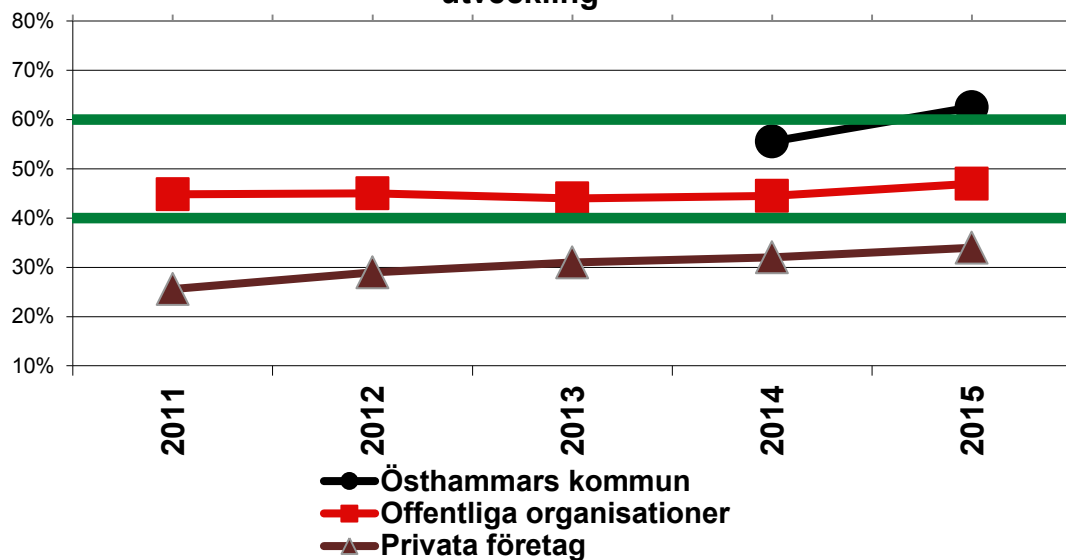
|                      |     |              |      |
|----------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun    | 18% | Lägsta värde | 0%   |
| Median Hela kommuner | 13% | Percentil 10 | 4%   |
|                      |     | Kvartil 1    | 8%   |
|                      |     | Median       | 16%  |
|                      |     | Kvartil 3    | 27%  |
|                      |     | Percentil 90 | 42%  |
|                      |     | Högsta värde | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Ledningsgrupp

Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen. Det är jämfällt om värdet är mellan 40% och 60%.

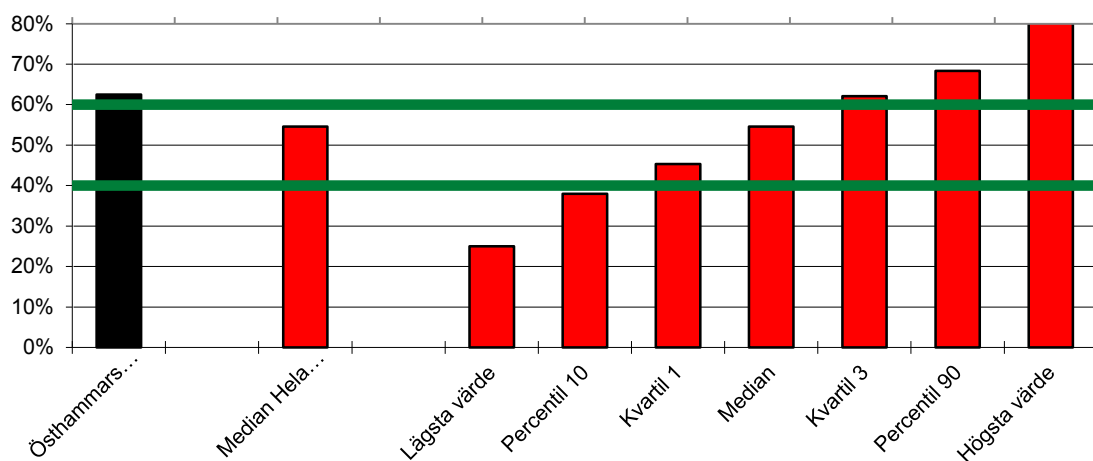


### Andel kvinnor i högsta ledningsgrupp - historisk utveckling



|                           | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun         |      |      |      | 56%  | 63%  |
| Privata företag           | 26%  | 29%  | 31%  | 32%  | 34%  |
| Offentliga organisationer | 45%  | 45%  | 44%  | 45%  | 47%  |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



Dessa värden gäller Hela kommuner

|                      |     |              |     |
|----------------------|-----|--------------|-----|
| Östhammars kommun    | 63% | Lägsta värde | 25% |
| Median Hela kommuner | 55% | Percentil 10 | 38% |
|                      |     | Kvartil 1    | 45% |
|                      |     | Median       | 55% |
|                      |     | Kvartil 3    | 62% |
|                      |     | Percentil 90 | 68% |
|                      |     | Högsta värde | 86% |

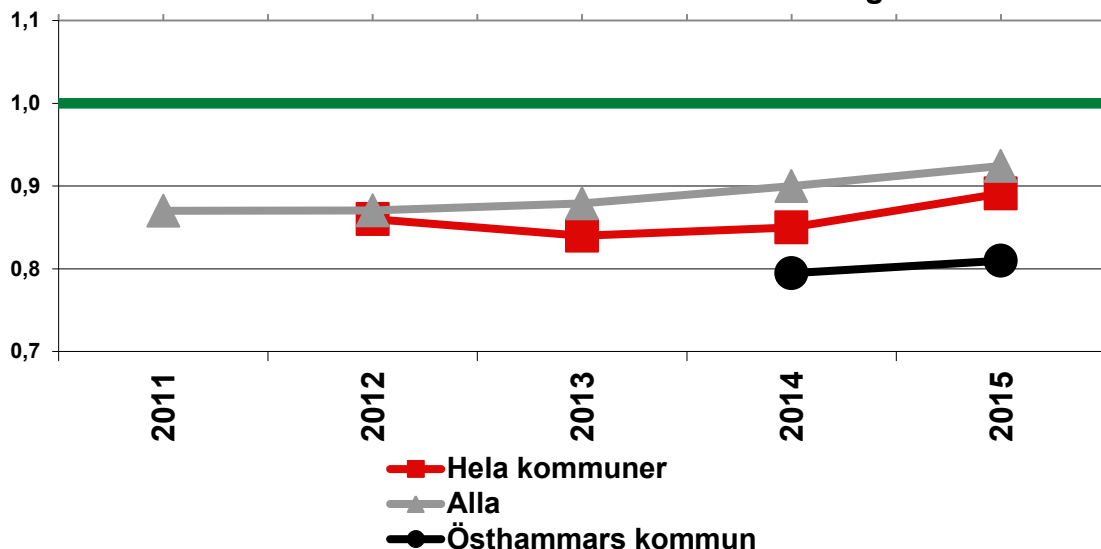
## 2015 Nyckeltal: Karriärmöjligheter

Är värdet 1,0 är det jämställt, då speglar fördelningen bland chefer alla anställda. Är värdet under 1,0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Är värdet över 1,0 är män underrepresenterade.

### Östhammars kommun

|                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| % av chefer<br>som är kvinnor | % anställda<br>som är kvinnor |
| <b>70%</b>                    | <b>86%</b>                    |

### Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor - historisk utveckling



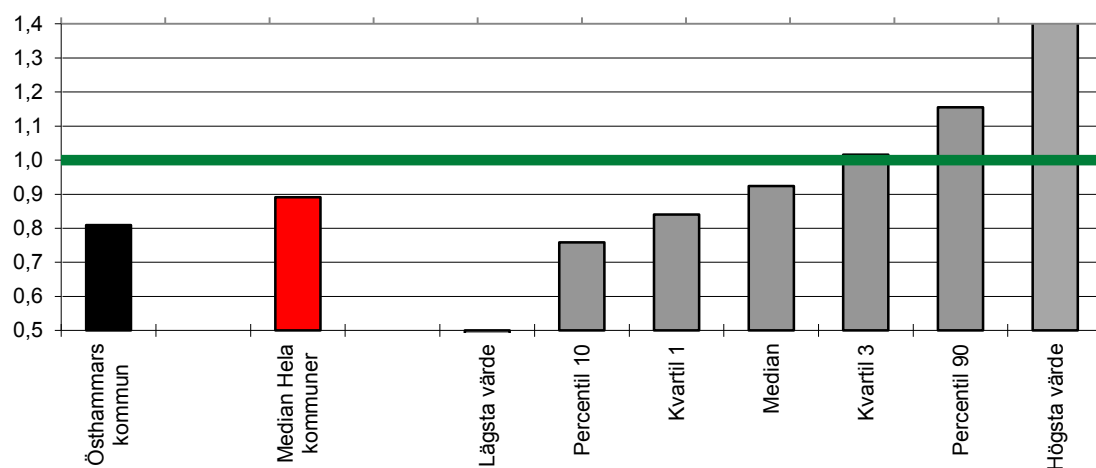
För Östhammars kommun:

Med denna takt (räknat på de 2 senaste åren) blir det jämställt 2028

|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 0,79 | 0,81 |
| Alla              | 0,87 | 0,87 | 0,88 | 0,90 | 0,92 |
| Hela kommuner     |      | 0,86 | 0,84 | 0,85 | 0,89 |



### Ert nuläge i förhållande till övrigas



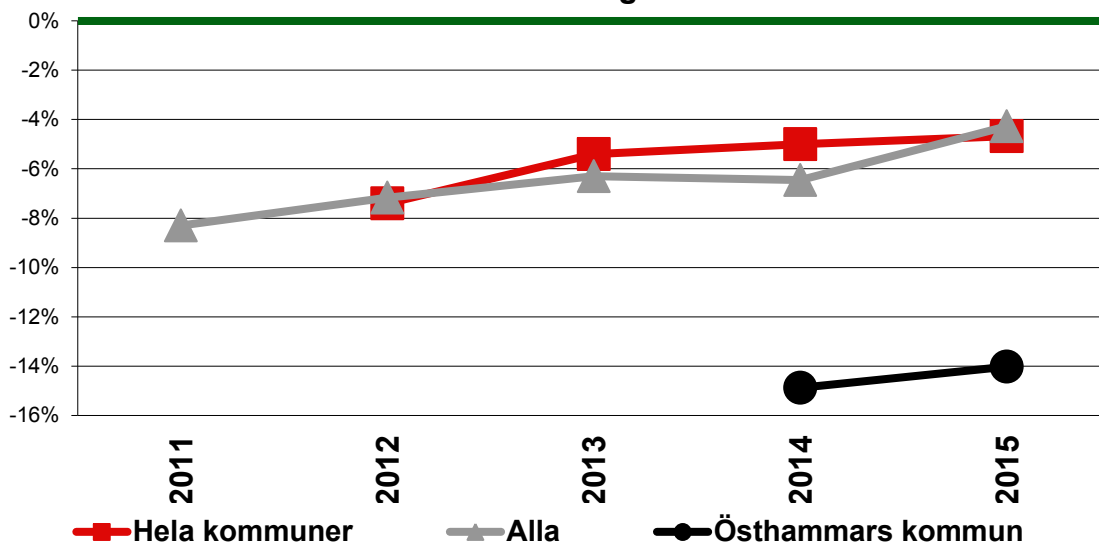
|                      |      |              |      |
|----------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun    | 0,81 | Lägsta värde | 0,32 |
| Median Hela kommuner | 0,89 | Percentil 10 | 0,76 |
|                      |      | Kvartil 1    | 0,84 |
|                      |      | Median       | 0,92 |
|                      |      | Kvartil 3    | 1,02 |
|                      |      | Percentil 90 | 1,15 |
|                      |      | Högsta värde | 2,38 |

## 2015 Nyckeltal: Lön

Skillnad i lön mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter.  
Om kvinnors och mäns medianlöner är lika stora ska värdet vara 0%.  
Ju mer minus, desto lägre lön för kvinnor jämfört med män.

Östhammars kommun  
Lön per månad  
kvinnor 24423  
män 28405

### Skillnad mellan kvinnors och mäns löner - historisk utveckling



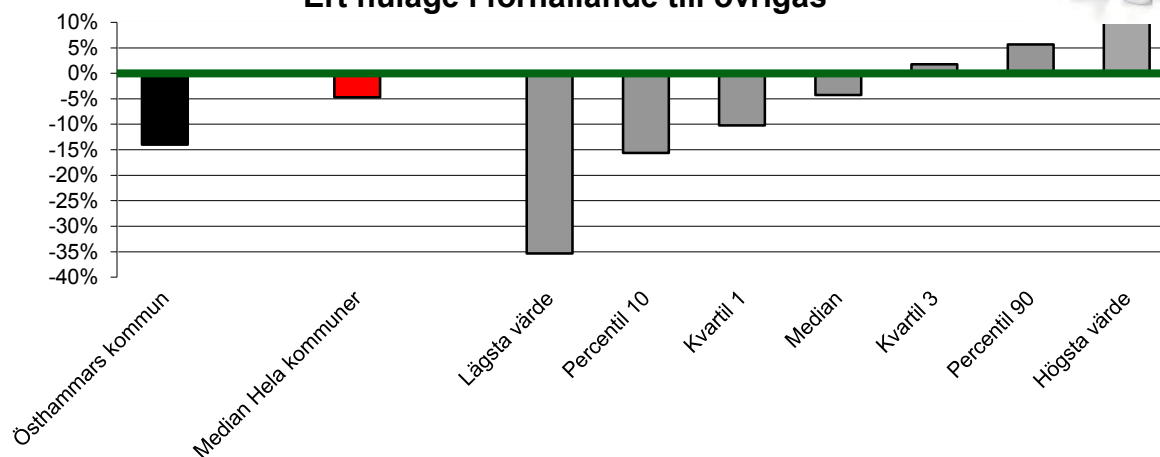
För Östhammars kommun:

Med denna takt (räknat på de 2 senaste åren) blir det jämställt år 2032

|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | -15% | -14% |
| Alla              | -8%  | -7%  | -6%  | -6%  | -4%  |
| Hela kommuner     |      | -7%  | -5%  | -5%  | -5%  |



### Ert nuläge i förhållande till övrigas



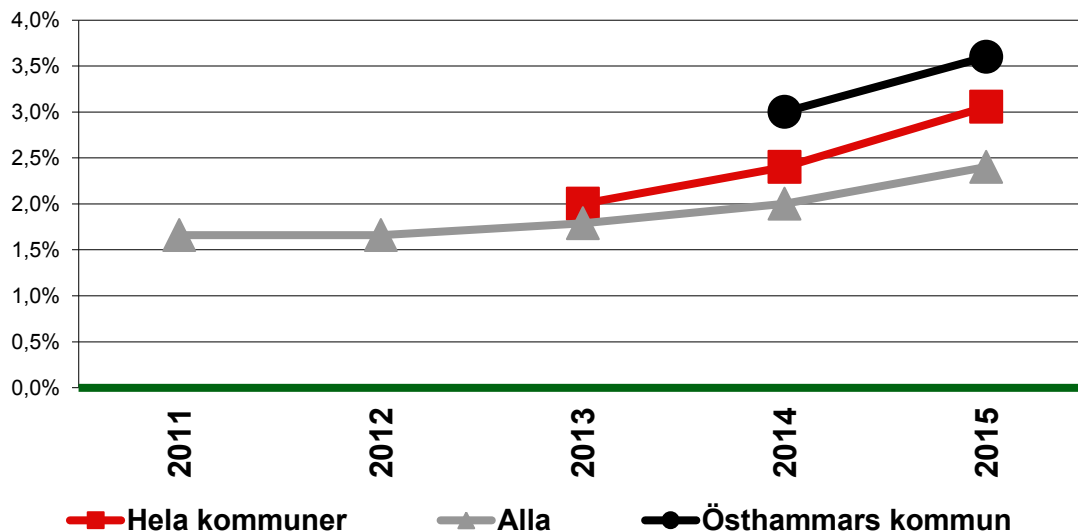
|                      |      |              |      |
|----------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun    | -14% | Lägst värde  | -35% |
| Median Hela kommuner | -5%  | Percentil 10 | -16% |
|                      |      | Kvartil 1    | -10% |
|                      |      | Median       | -4%  |
|                      |      | Kvartil 3    | 2%   |
|                      |      | Percentil 90 | 6%   |
|                      |      | Högsta värde | 27%  |

## 2015 Nyckeltal: Långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaro från och med dag 15 i procent av arbetad tid. Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro är lika stora ska värdet vara 0%.

|                  | Långtidssjukfrånvaro |      |
|------------------|----------------------|------|
|                  | kvinnor              | män  |
| Östhammars kommu | 6,8%                 | 3,2% |
| Median alla      | 4,4%                 | 2,0% |
| Hela kommuner    | 5,5%                 | 2,4% |

### Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor-män) - historisk utveckling



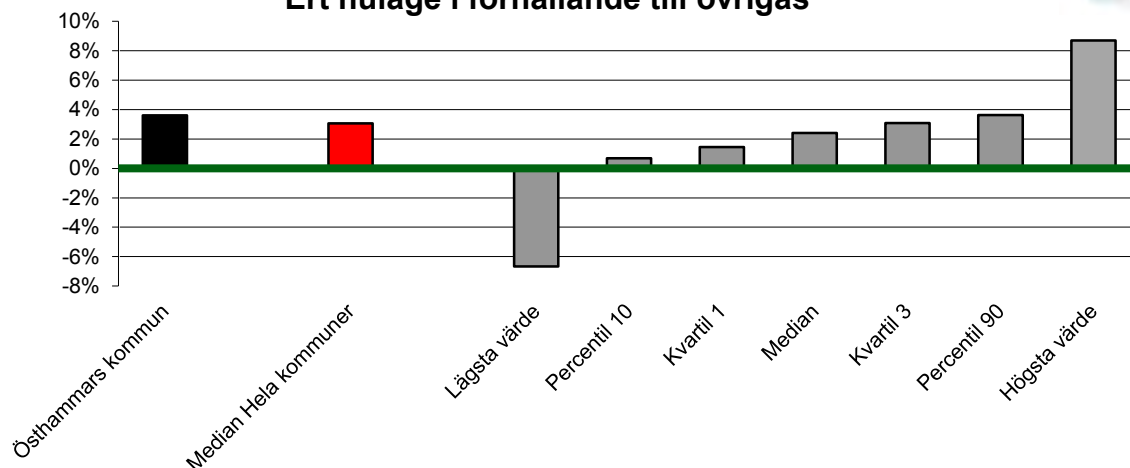
För Östhammars kommun:

Utvecklingen (baserat på de 2 senaste åren) går åt fel håll

|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 3,0% | 3,6% |
| Alla              | 1,7% | 1,7% | 1,8% | 2,0% | 2,4% |
| Hela kommuner     |      |      | 2,0% | 2,4% | 3,1% |



### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |      |              |       |
|----------------------|------|--------------|-------|
| Östhammars kommun    | 3,6% | Lägst värde  | -6,7% |
| Median Hela kommuner | 3,1% | Percentil 10 | 0,7%  |
|                      |      | Kvartil 1    | 1,4%  |
|                      |      | Median       | 2,4%  |
|                      |      | Kvartil 3    | 3,1%  |
|                      |      | Percentil 90 | 3,6%  |
|                      |      | Högsta värde | 8,7%  |

## 2015 Nyckeltal: Föräldradagar kvinnor - män

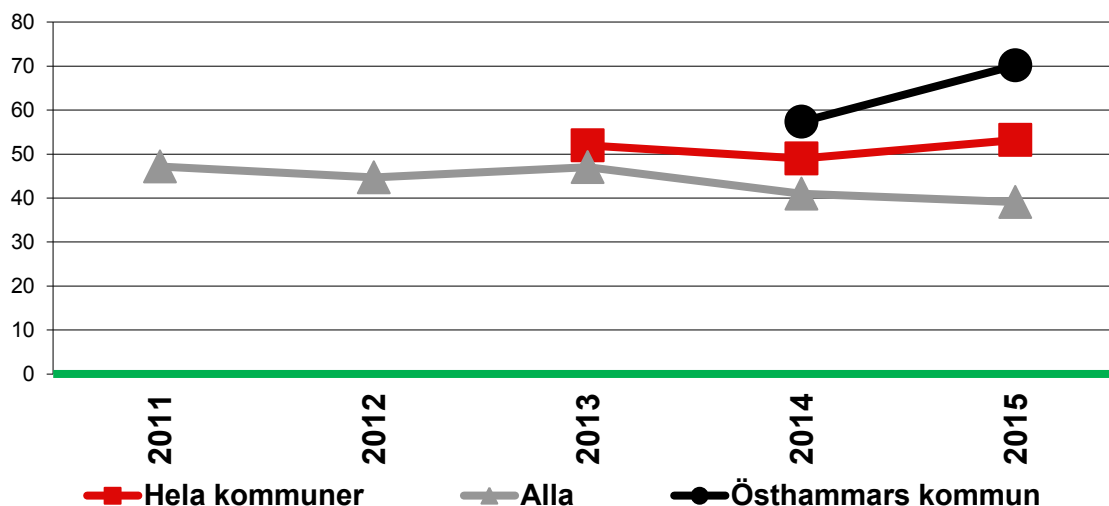
Genomsnittlig skillnad i antal dagar som föräldralediga kvinnor och män tagit ut. Om värdet är högre än 0 tar kvinnor i större omfattning än män ut föräldraledighet av de som tar ut föräldraledighet.

### Östhammars kommun

Föräldraledighet i dagar

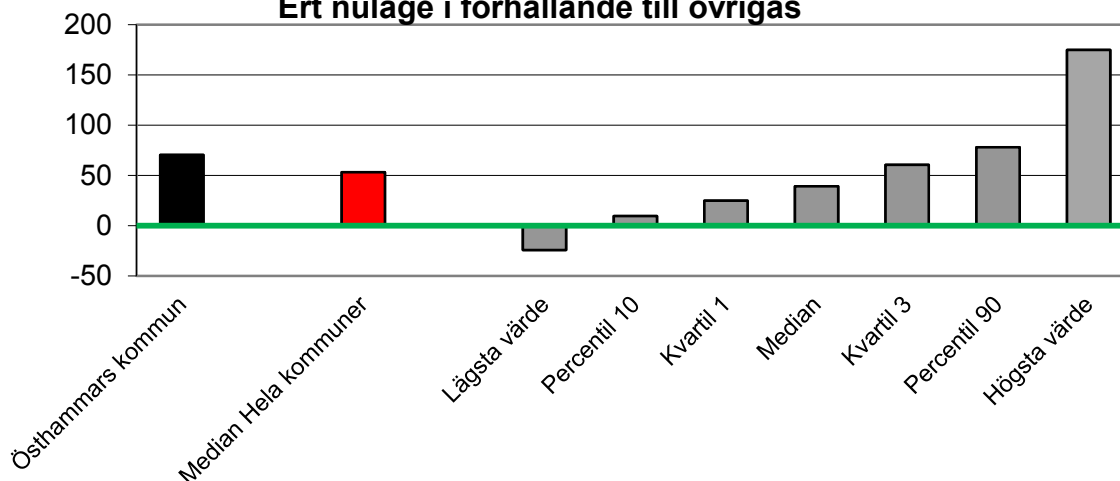
|      | kvinnor | män  | skillnad |
|------|---------|------|----------|
| 2015 | 111,4   | 41,3 | 70,2     |

### Skillnad i uttag av föräldradagar - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 57   | 70   |
| Alla              | 47   | 45   | 47   | 41   | 39   |
| Hela kommuner     |      |      | 52   | 49   | 53   |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



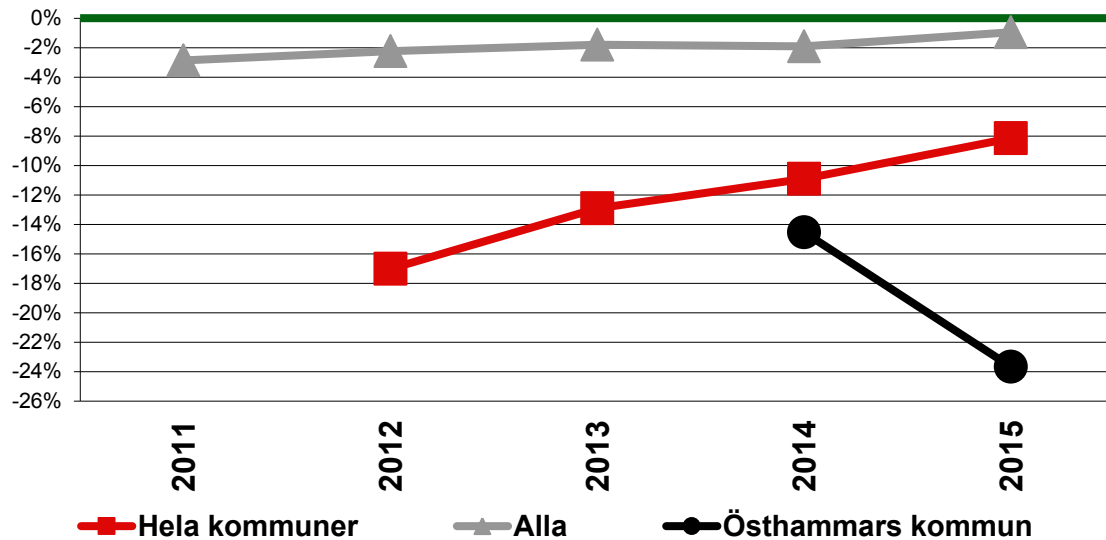
|                      |    |              |     |
|----------------------|----|--------------|-----|
| Östhammars kommun    | 70 | Lägst värde  | -24 |
| Median Hela kommuner | 53 | Percentil 10 | 10  |
|                      |    | Kvartil 1    | 25  |
|                      |    | Median       | 39  |
|                      |    | Kvartil 3    | 61  |
|                      |    | Percentil 90 | 78  |
|                      |    | Högsta värde | 175 |

## 2015 Nyckeltal: Heltidstjänster

Skillnad i andel heltidstjänster mellan kvinnor och män, gäller tillsvidareanställda och i sin grundanställning.

**Östhammars kommun**  
Andel heltidsanställda  
kvinnor 54,2% män 77,9%

**Skillnad heltidstjänster (andel heltid, kvinnor-män) - historisk utveckling**

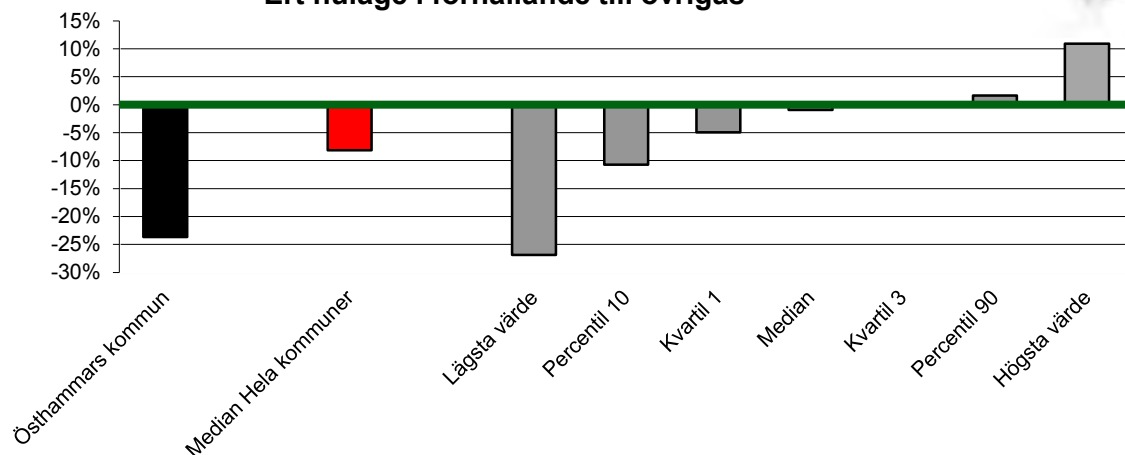


För Östhammars kommun:  
Utvecklingen (baserat på de 2 senaste åren) går åt fel håll

|                   | 2011  | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   |
|-------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Östhammars kommun |       |        |        | -14,5% | -23,7% |
| Alla              | -2,9% | -2,2%  | -1,8%  | -1,9%  | -1,0%  |
| Hela kommuner     |       | -17,0% | -12,9% | -10,9% | -8,1%  |



**Ert nuläge i förhållande till övrigas**



|                      |        |              |      |
|----------------------|--------|--------------|------|
| Östhammars kommun    | -23,7% | Lägst värde  | -27% |
| Median Hela kommuner | -8%    | Percentil 10 | -11% |
|                      |        | Kvartil 1    | -5%  |
|                      |        | Median       | -1%  |
|                      |        | Kvartil 3    | 0%   |
|                      |        | Percentil 90 | 2%   |
|                      |        | Högsta värde | 11%  |

## 2015 Nyckeltal: Tillsvidareanställda

### Östhammars kommun

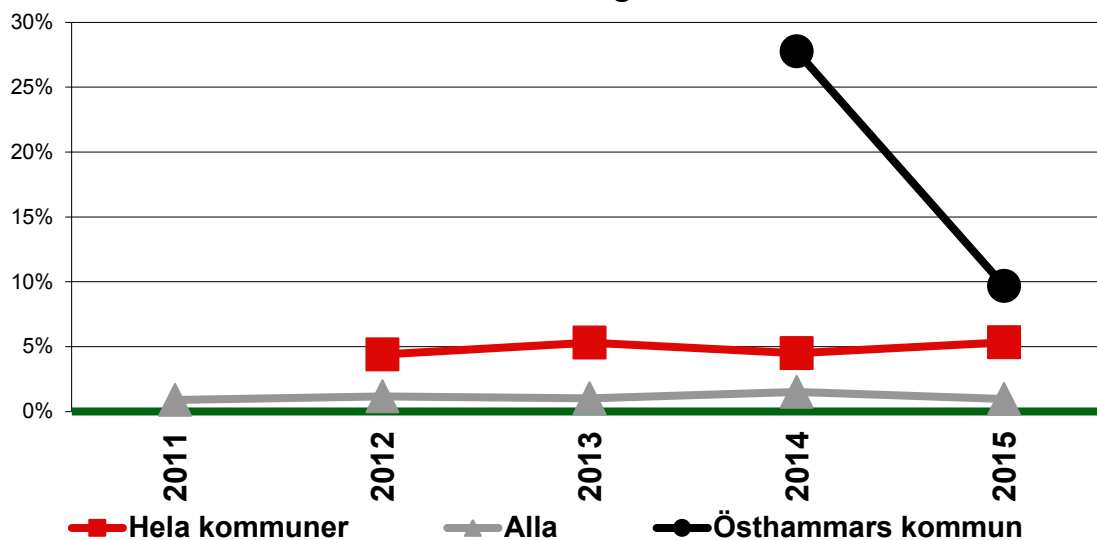
Skillnad i andel tillsvidareanställda män och kvinnor.

Andel tillsvidareanställda

kvinnor män

82,6% 73,0%

### Skillnad andel tillsvidareanställda kvinnor-män - historisk utveckling

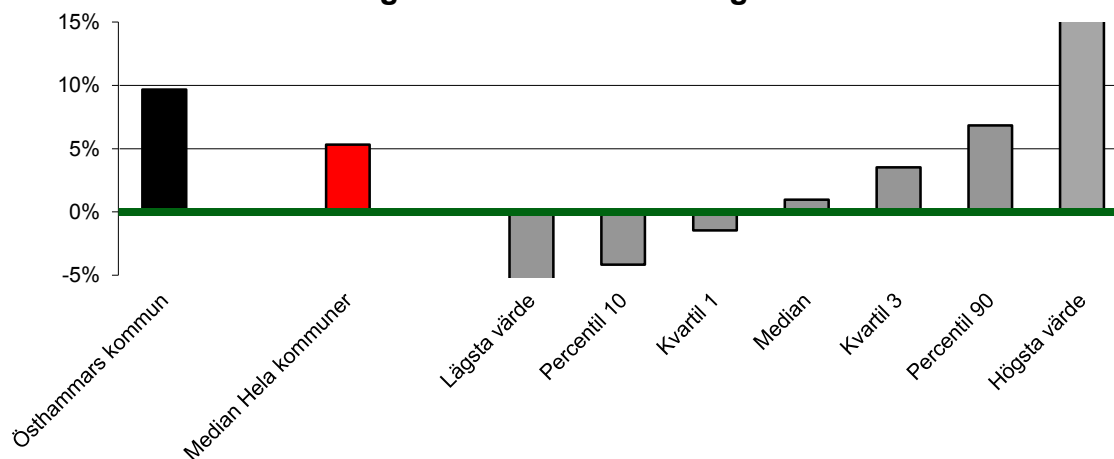


För Östhammars kommun:

Med denna takt (räknat på de 2 senaste åren) blir det jämförbart år 2016

|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014  | 2015 |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 27,8% | 9,7% |
| Alla              | 0,9% | 1,2% | 1,0% | 1,5%  | 1,0% |
| Hela kommuner     |      | 4,4% | 5,3% | 4,5%  | 5,3% |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun

9,7%

Lägst värde

-41%

Median Hela kommuner

5,3%

Percentil 10

-4%

Kvartil 1

-1%

Median

1%

Kvartil 3

4%

Percentil 90

7%

Högsta värde

39%

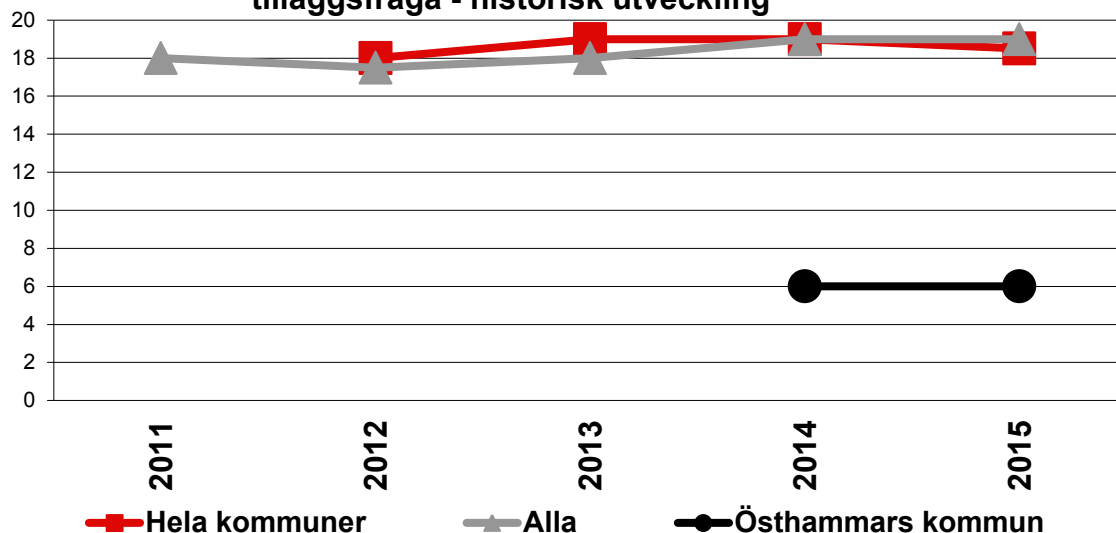


## 2015 Nyckeltal: Jämställdhetsarbete

Frågorna är kopplade till Diskrimineringslagen om ett aktivt jämställdhetsarbete.

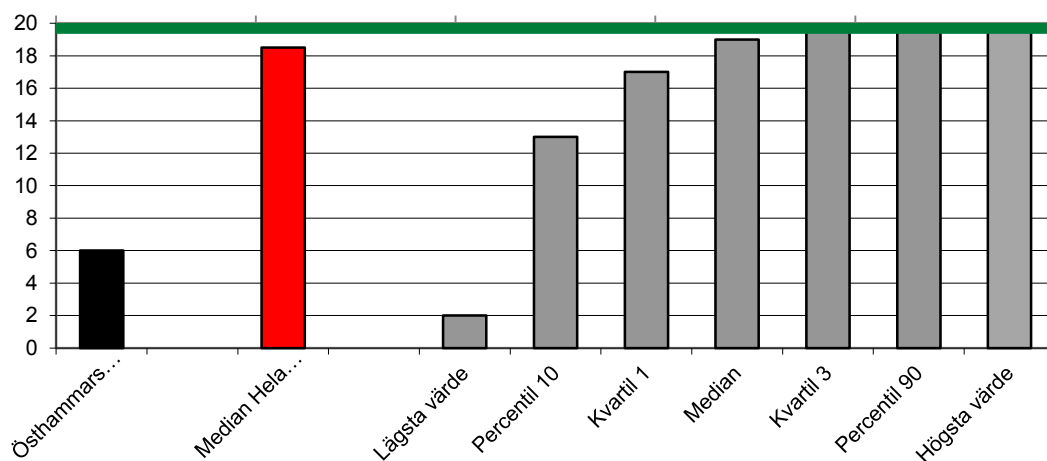


**Jämställdhetsarbete antal ja av 17 frågor + 3p för tillägsfråga - historisk utveckling**



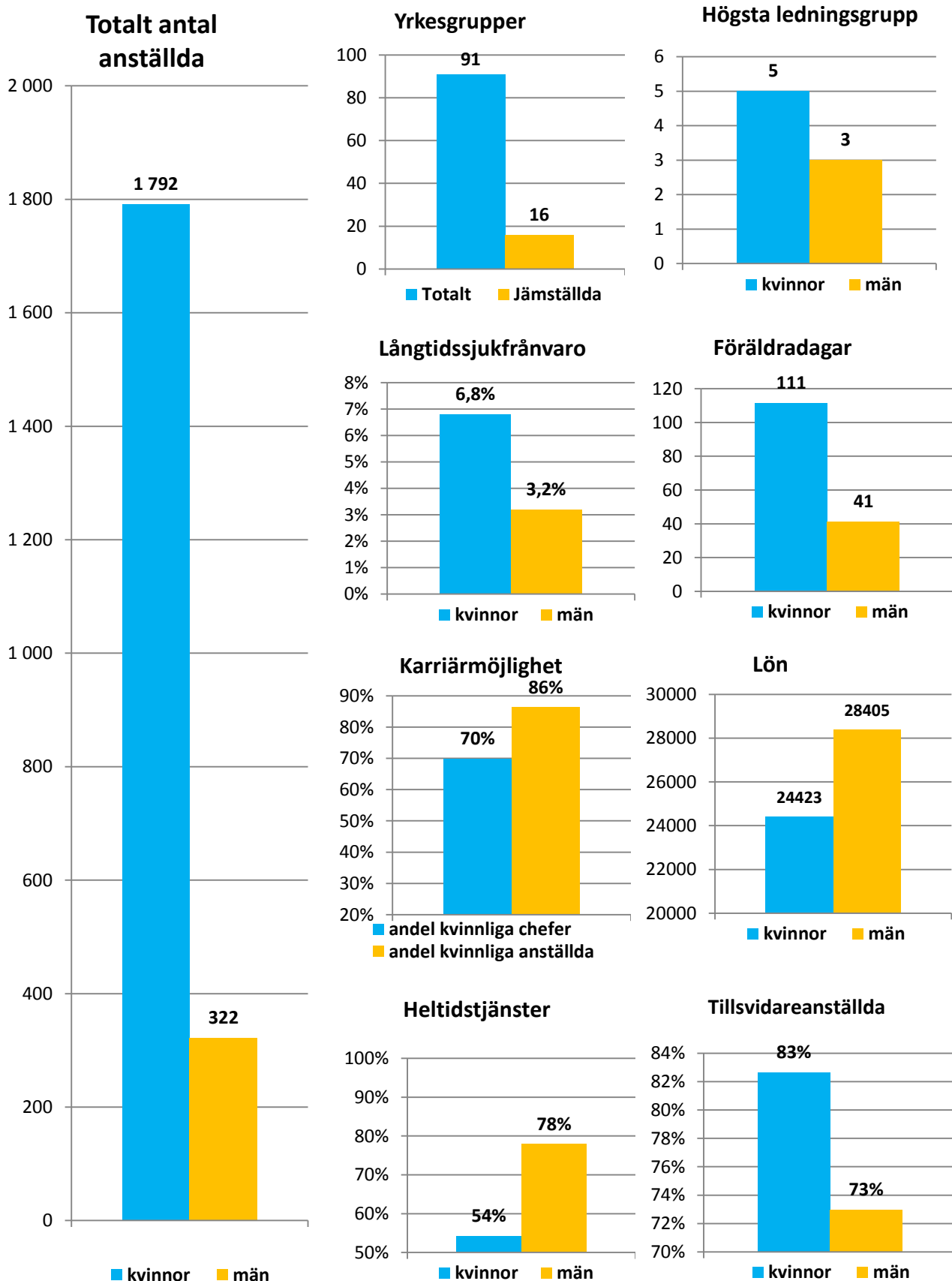
|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 6    | 6    |
| Alla              | 18   | 18   | 18   | 19   | 19   |
| Hela kommuner     |      | 18   | 19   | 19   | 19   |

**Ert nuläge i förhållande till övrigas**



|                      |    |              |    |
|----------------------|----|--------------|----|
| Östhammars kommun    | 6  | Lägst värde  | 2  |
| Median Hela kommuner | 19 | Percentil 10 | 13 |
|                      |    | Kvartil 1    | 17 |
|                      |    | Median       | 19 |
|                      |    | Kvartil 3    | 20 |
|                      |    | Percentil 90 | 20 |
|                      |    | Högsta värde | 20 |

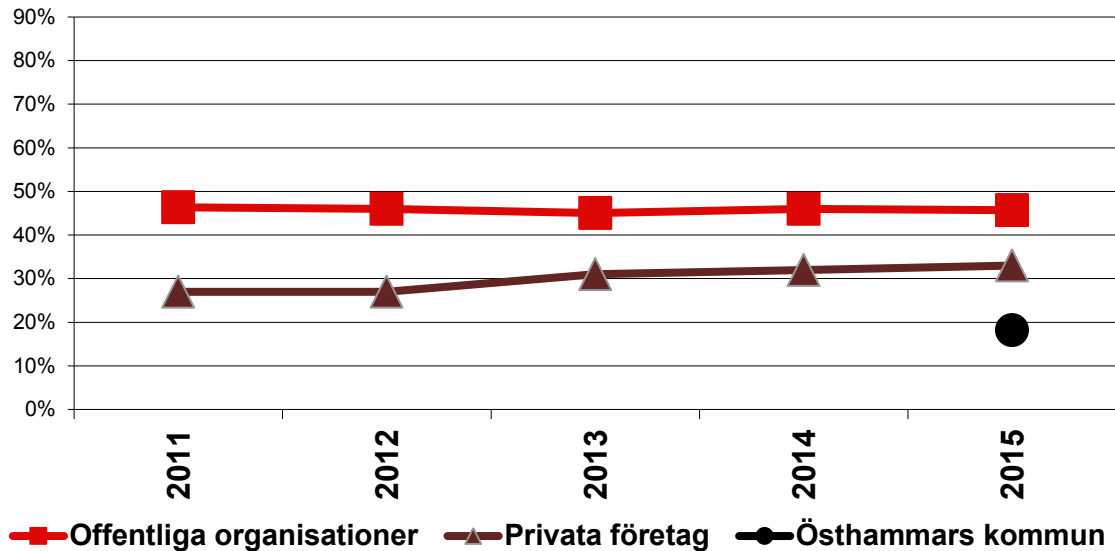
# Östhammars kommun



## 2015 Nyckeltal: Styrelse

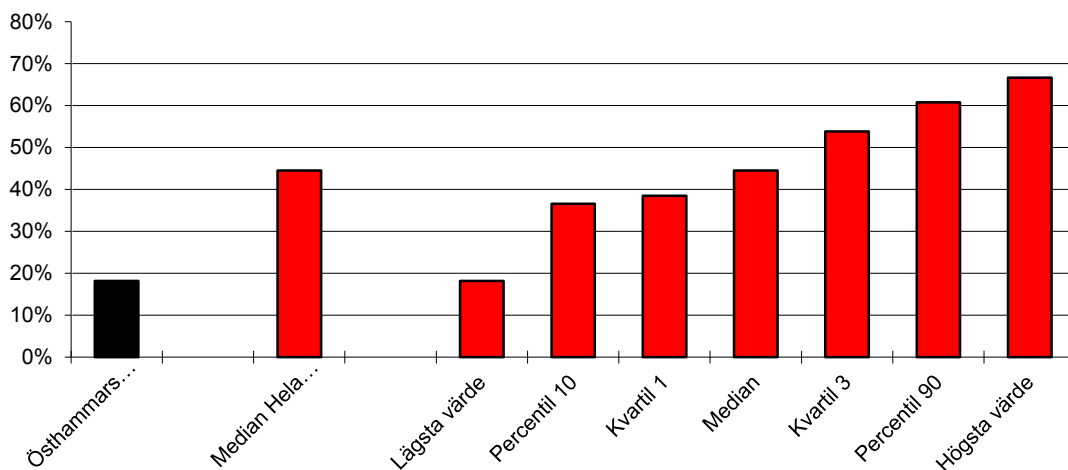
Andel kvinnor styrelsen.

### Andel kvinnor i styrelsen - historisk utveckling



|                           | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun         |      |      |      |      | 18%  |
| Privata företag           | 27%  | 27%  | 31%  | 32%  | 33%  |
| Offentliga organisationer | 46%  | 46%  | 45%  | 46%  | 46%  |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



Dessa värden gäller Hela kommuner

|                      |     |              |     |
|----------------------|-----|--------------|-----|
| Östhammars kommun    | 18% | Lägst värde  | 18% |
| Median Hela kommuner | 44% | Percentil 10 | 37% |
|                      |     | Kvartil 1    | 38% |
|                      |     | Median       | 44% |
|                      |     | Kvartil 3    | 54% |
|                      |     | Percentil 90 | 61% |
|                      |     | Högsta värde | 67% |

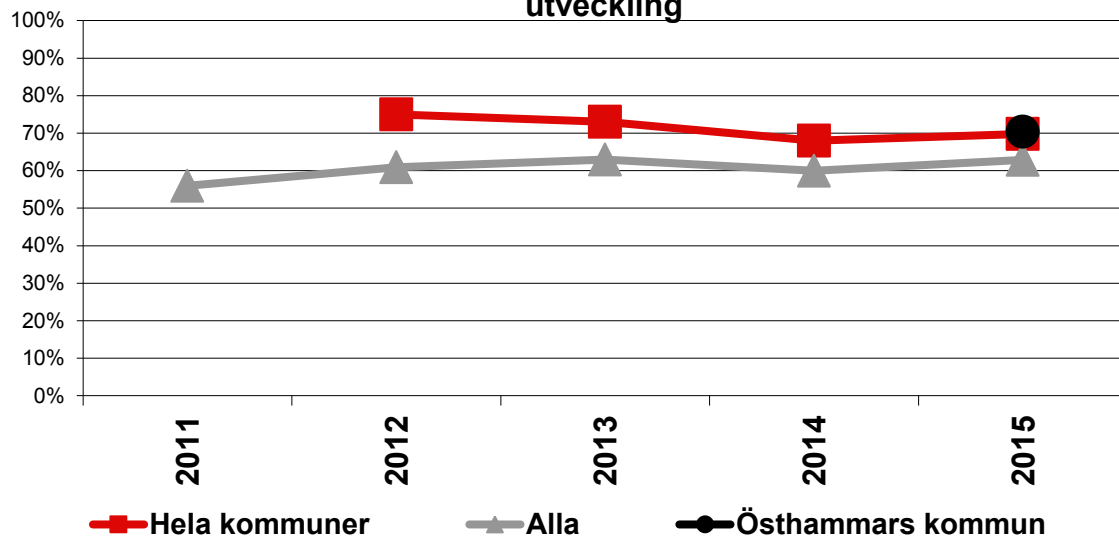
## 2015 Nyckeltal: Internrekrytering

Andel kvinnor av alla som har internrekryterats till chefspositioner.

Ett värde på 50% visar att hälften av alla interna chefsrekryteringar är kvinnor.

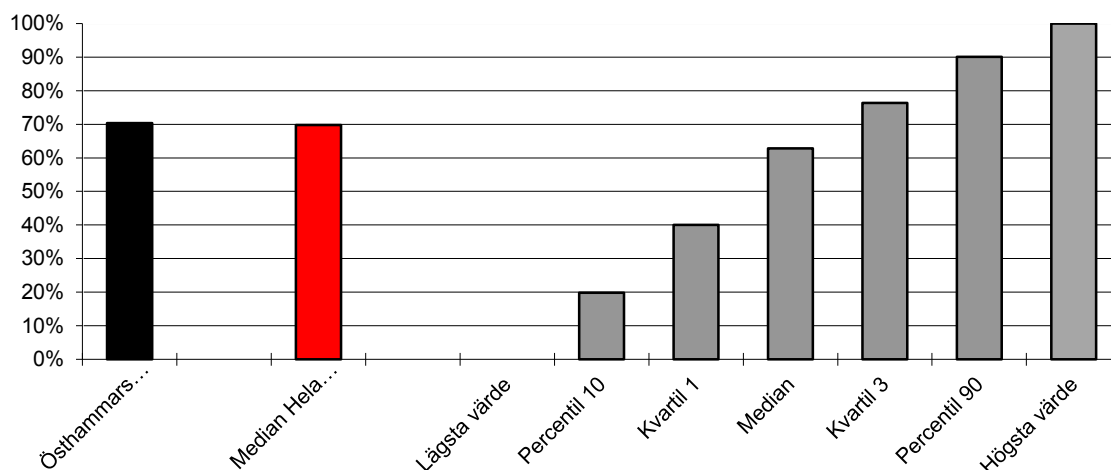
Det som är önskvärt beror på mål och befintlig chefsstruktur.

**Andel av internrekryterade chefer som är kvinnor - historisk utveckling**



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 70%  |
| Alla              | 56%  | 61%  | 63%  | 60%  | 63%  |
| Hela kommuner     |      | 75%  | 73%  | 68%  | 70%  |

**Ert nuläge i förhållande till övrigas**



|                      |     |              |      |
|----------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun    | 70% | Lägst värde  | 0%   |
| Median Hela kommuner | 70% | Percentil 10 | 20%  |
|                      |     | Kvartil 1    | 40%  |
|                      |     | Median       | 63%  |
|                      |     | Kvartil 3    | 76%  |
|                      |     | Percentil 90 | 90%  |
|                      |     | Högsta värde | 100% |

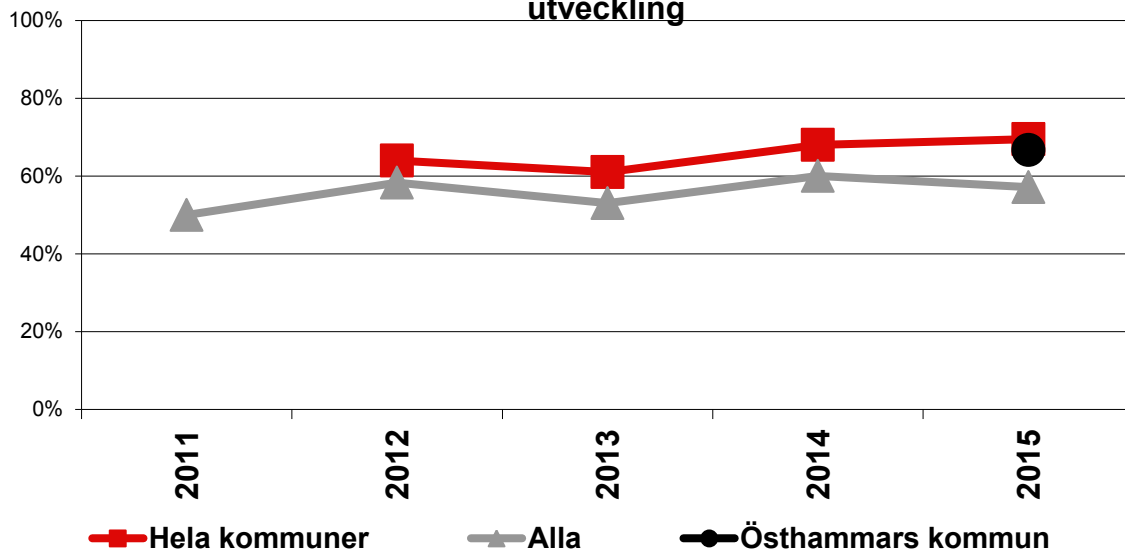
## 2015 Nyckeltal: Externrekrytering

Andel kvinnor av alla som har externrekryterats till chefspositioner.

Ett värde på 50% visar att hälften av alla externa chefsrekryteringar är kvinnor.

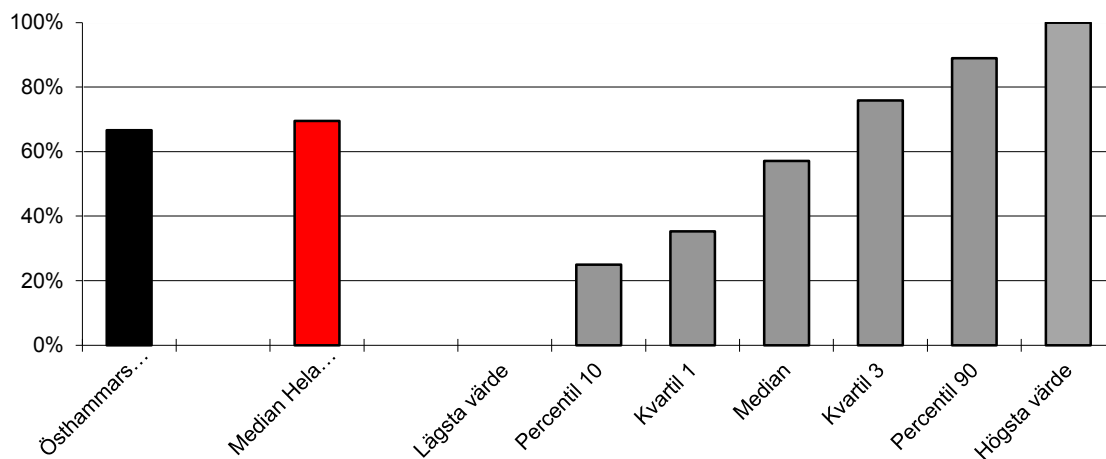
Det som är önskvärt beror på mål och befintlig chefsstruktur.

**Andel av externrekryterade chefer som är kvinnor - historisk utveckling**



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 67%  |
| Alla              | 50%  | 58%  | 53%  | 60%  | 57%  |
| Hela kommuner     |      | 64%  | 61%  | 68%  | 70%  |

**Ert nuläge i förhållande till övrigas**



|                      |     |              |      |
|----------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun    | 67% | Lägst värde  | 0%   |
| Median Hela kommuner | 70% | Percentil 10 | 25%  |
|                      |     | Kvartil 1    | 35%  |
|                      |     | Median       | 57%  |
|                      |     | Kvartil 3    | 76%  |
|                      |     | Percentil 90 | 89%  |
|                      |     | Högsta värde | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Högskoleutbildning

Andel kvinnor med högskoleutbildning jämfört med andelen män. Om kvinnor har högskoleutbildning i lika grad som män ska skillnaden vara 0%.

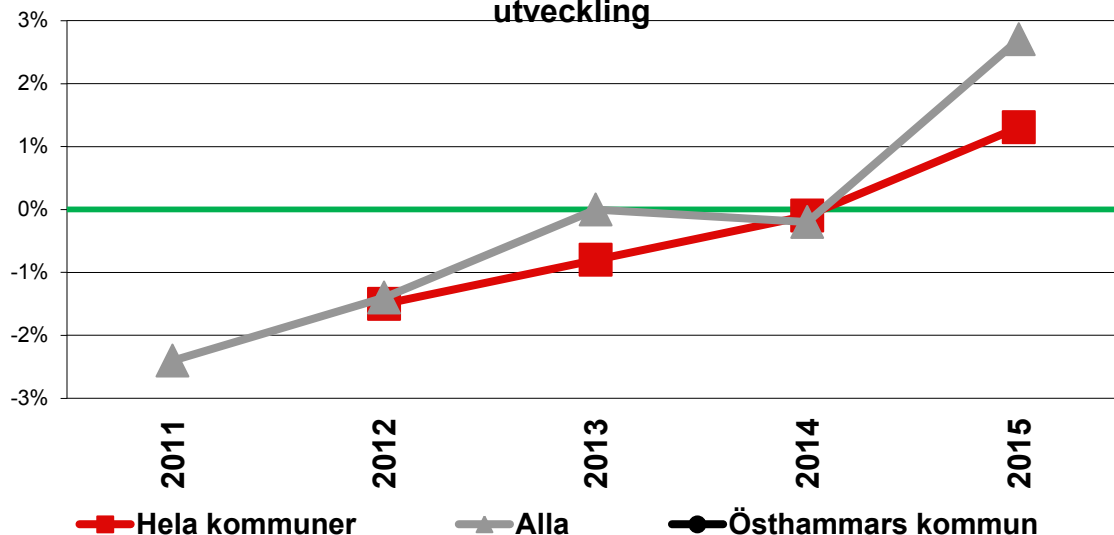
### Östhammars kommun

Andel högskoleutbildade

kvinnor      män

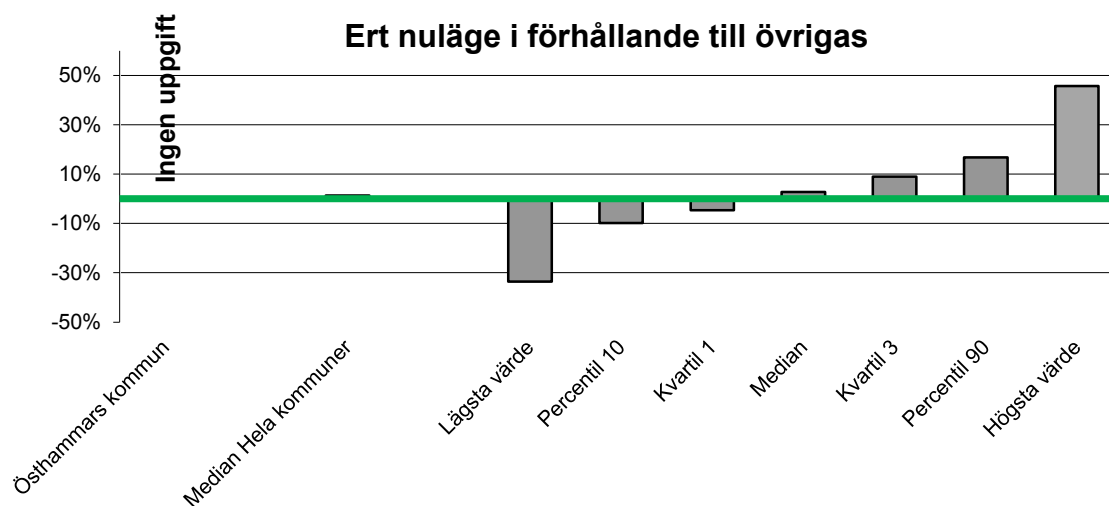
I U      I U

### Skillnad i högskoleutbildning mellan kvinnor och män - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      |      |
| Alla              | -2%  | -1%  | 0%   | 0%   | 3%   |
| Hela kommuner     |      | -2%  | -1%  | 0%   | 1%   |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |               |              |      |
|----------------------|---------------|--------------|------|
| Östhammars kommun    | Ingen uppgift | Lägst värde  | -34% |
|                      |               | Percentil 10 | -10% |
| Median Hela kommuner | 1,3%          | Kvartil 1    | -5%  |
|                      |               | Median       | 3%   |
|                      |               | Kvartil 3    | 9%   |
|                      |               | Percentil 90 | 17%  |
|                      |               | Högsta värde | 46%  |

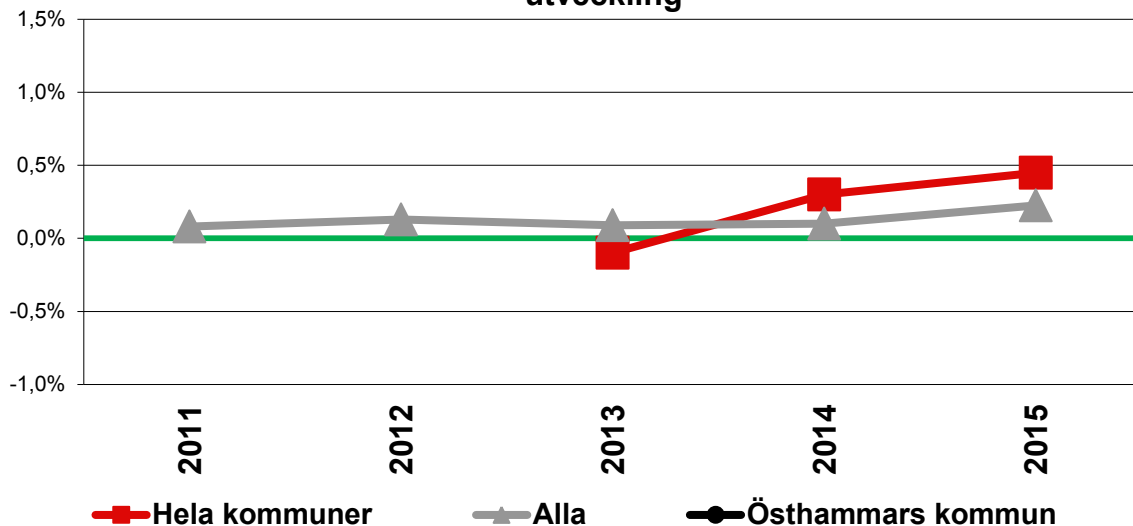
## 2015 Nyckeltal: Utbildning

Skillnad i utbildning för kvinnor jämfört med utbildning för män. Om kvinnor och män har fått utbildning i lika hög grad ska skillnaden vara 0%.

### Östhammars kommun

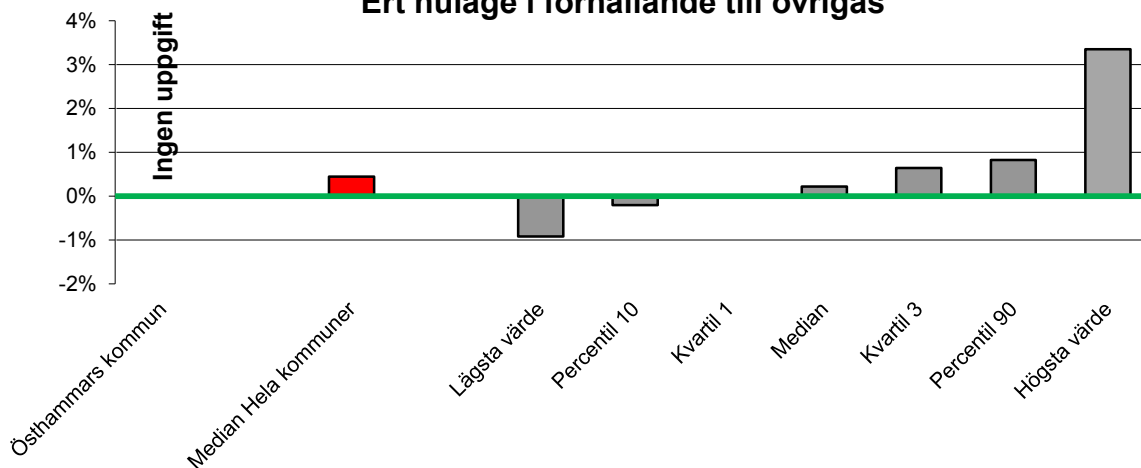
Tid för utbildning / total arbetad tid  
kvinnor män  
**Ingen uppgift**

### Skillnad i utbildningstid mellan kvinnor och män - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013  | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|-------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |       |      |      |
| Alla              | 0,1% | 0,1% | 0,1%  | 0,1% | 0,2% |
| Hela kommuner     |      |      | -0,1% | 0,3% | 0,4% |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |               |              |       |
|----------------------|---------------|--------------|-------|
| Östhammars kommun    | Ingen uppgift | Lägst värde  | -0,9% |
|                      |               | Percentil 10 | -0,2% |
| Median Hela kommuner | 0,4%          | Kvartil 1    | 0,0%  |
|                      |               | Median       | 0,2%  |
|                      |               | Kvartil 3    | 0,6%  |
|                      |               | Percentil 90 | 0,8%  |
|                      |               | Högsta värde | 3,4%  |

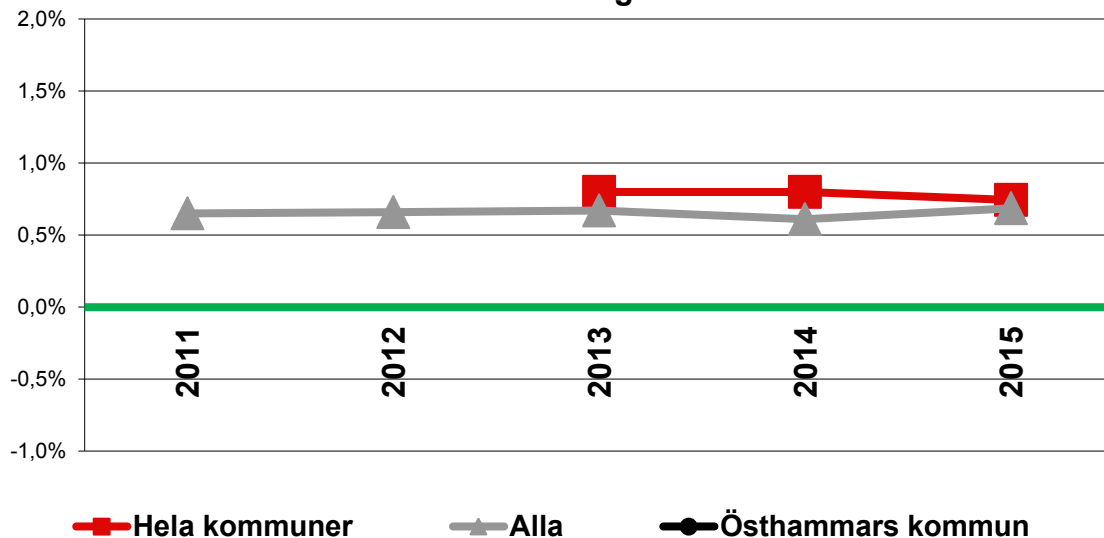
## 2015 Nyckeltal: Korttidssjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaro  
kvinnor män

Korttidssjukfrånvaro dag 1-14 i procent av arbetad tid.  
Om kvinnors och mäns korttidssjukfrånvaro  
är lika stora blir värdet 0%.

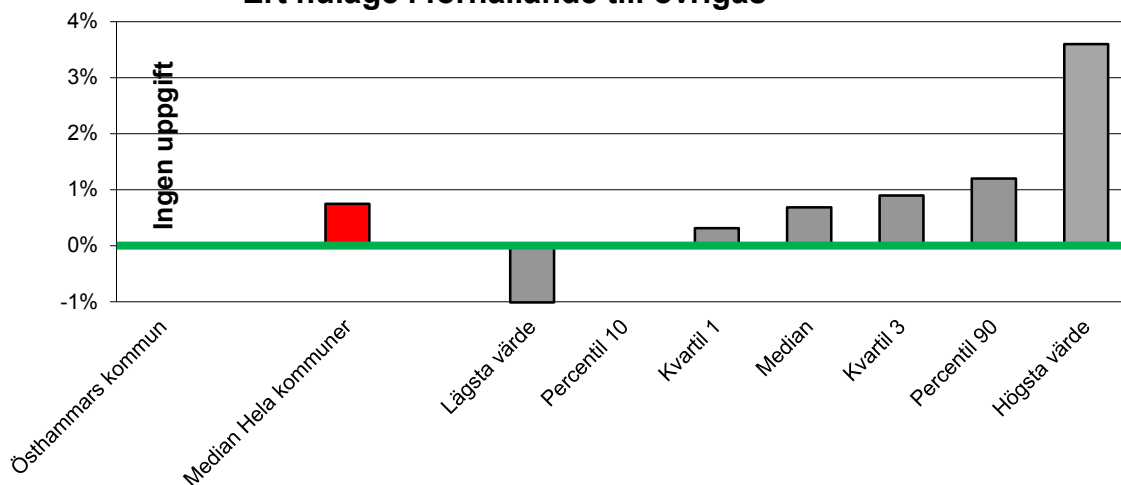
|                   |      |      |
|-------------------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |
| Median alla       | 2,3% | 1,6% |
| Hela kommuner     | 2,9% | 2,1% |

### Skillnad i kort sjukfrånvaro (kvinnor-män) - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      |      |
| Alla              | 0,7% | 0,7% | 0,7% | 0,6% | 0,7% |
| Hela kommuner     |      |      | 0,8% | 0,8% | 0,7% |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



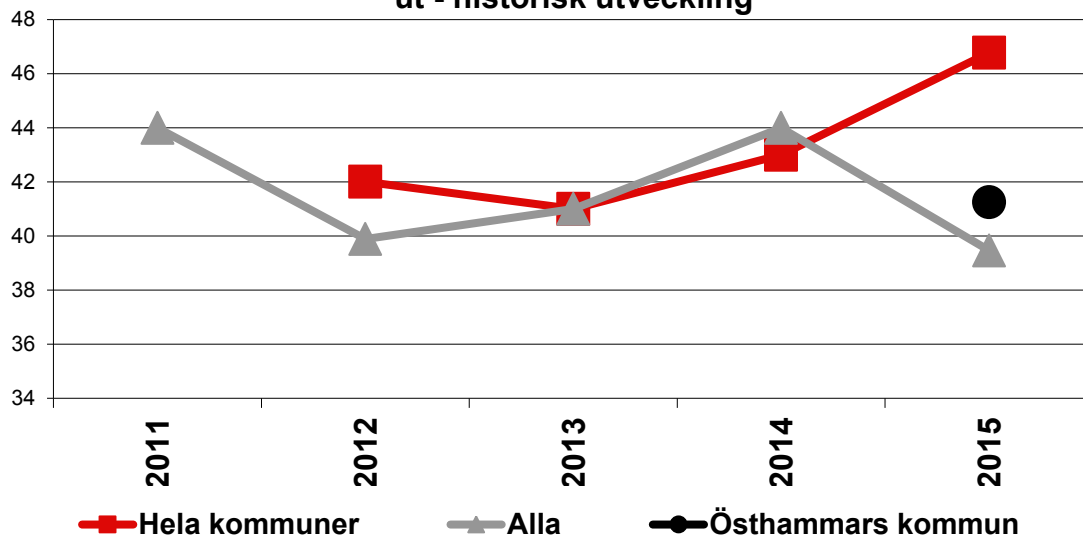
|                      |               |              |       |
|----------------------|---------------|--------------|-------|
| Östhammars kommun    | Ingen uppgift | Lägst värde  | -1,0% |
|                      |               | Percentil 10 | 0,0%  |
| Median Hela kommuner | 0,7%          | Kvartil 1    | 0,3%  |
|                      |               | Median       | 0,7%  |
|                      |               | Kvartil 3    | 0,9%  |
|                      |               | Percentil 90 | 1,2%  |
|                      |               | Högsta värde | 3,6%  |

## 2015 Nyckeltal: Föräldradagar män

Genomsnittligt antal dagar som föräldralediga män tagit ut.

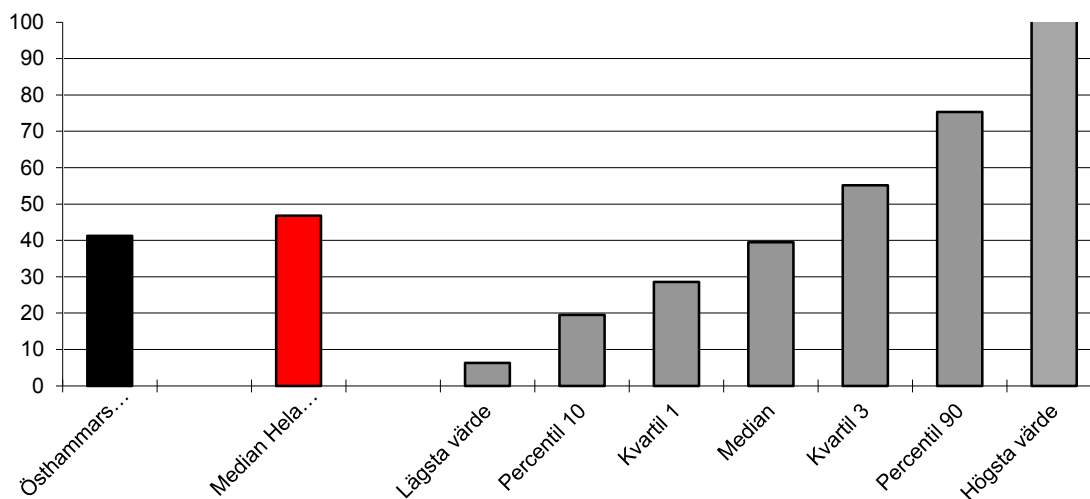


Genomsnittligt antal dagar som föräldralediga män tagit ut - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 41   |
| Alla              | 44   | 40   | 41   | 44   | 39   |
| Hela kommuner     |      | 42   | 41   | 43   | 47   |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |    |              |     |
|----------------------|----|--------------|-----|
| Östhammars kommun    | 41 | Lägst värde  | 6   |
| Median Hela kommuner | 47 | Percentil 10 | 20  |
|                      |    | Kvartil 1    | 29  |
|                      |    | Median       | 39  |
|                      |    | Kvartil 3    | 55  |
|                      |    | Percentil 90 | 75  |
|                      |    | Högsta värde | 133 |

## 2015 Nyckeltal: Tillfällig vård av barn

Antal dagar per kvinna som tar ut tillfällig vård av barn jämfört med antal dagar per man som tar ut. Om kvinnor och män tar ut tillfällig vård av barn lika mycket ska värdet vara 0.

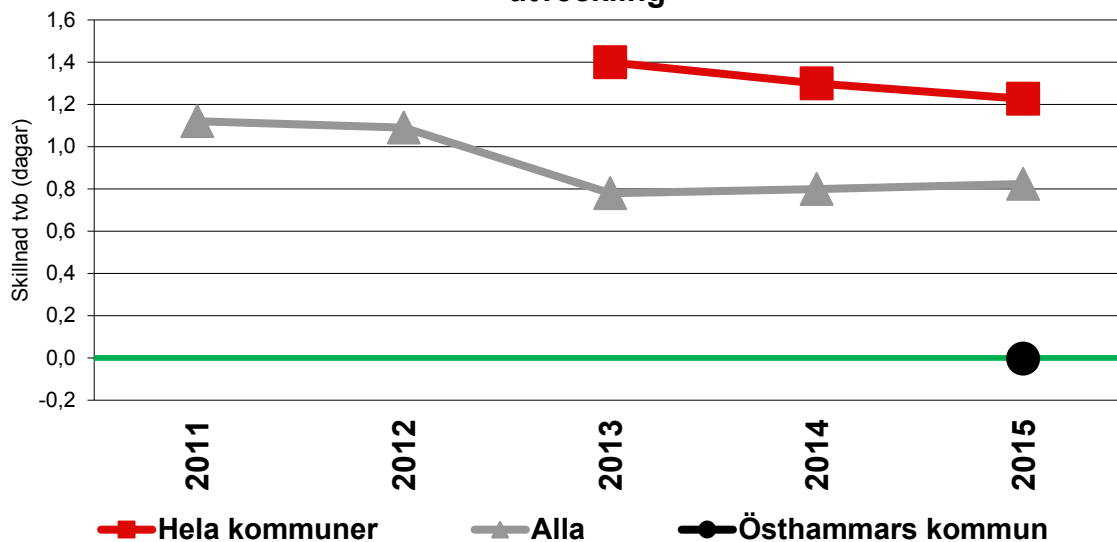
### Östhammars kommun

Tillfällig vård av barn

kvinnor män

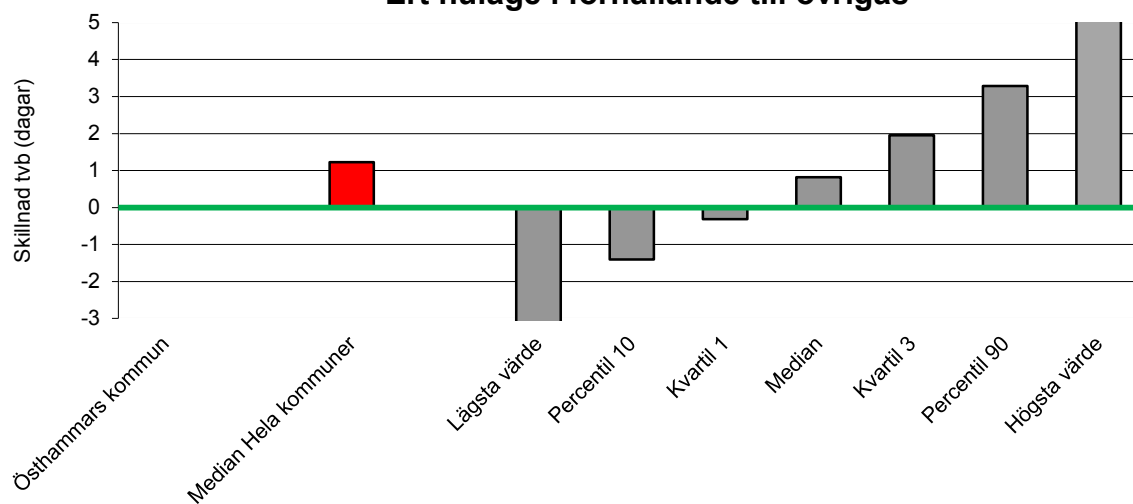
6,8 6,8

### Skillnad i uttag av tillfällig vård av barn (kvinnor-män) - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 0,0  |
| Alla              | 1,1  | 1,1  | 0,8  | 0,8  | 0,8  |
| Hela kommuner     |      |      | 1,4  | 1,3  | 1,2  |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |     |              |      |
|----------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun    | 0,0 | Lägst värde  | -6,5 |
| Median Hela kommuner | 1,2 | Percentil 10 | -1,4 |
|                      |     | Kvartil 1    | -0,3 |
|                      |     | Median       | 0,8  |
|                      |     | Kvartil 3    | 2,0  |
|                      |     | Percentil 90 | 3,3  |
|                      |     | Högsta värde | 8,4  |

## 2015 Nyckeltal: Övertid

Skillnad i övertid mellan kvinnor och män räknat som övertid i procent av arbetad tid.

### Östhammars kommun

Övertid

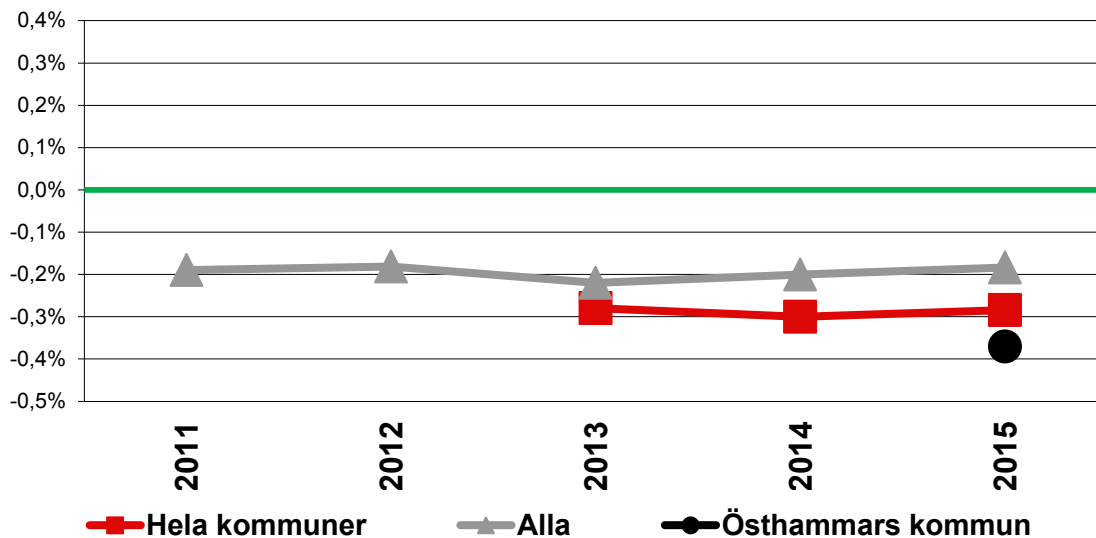
kvinnor

0,4%

män

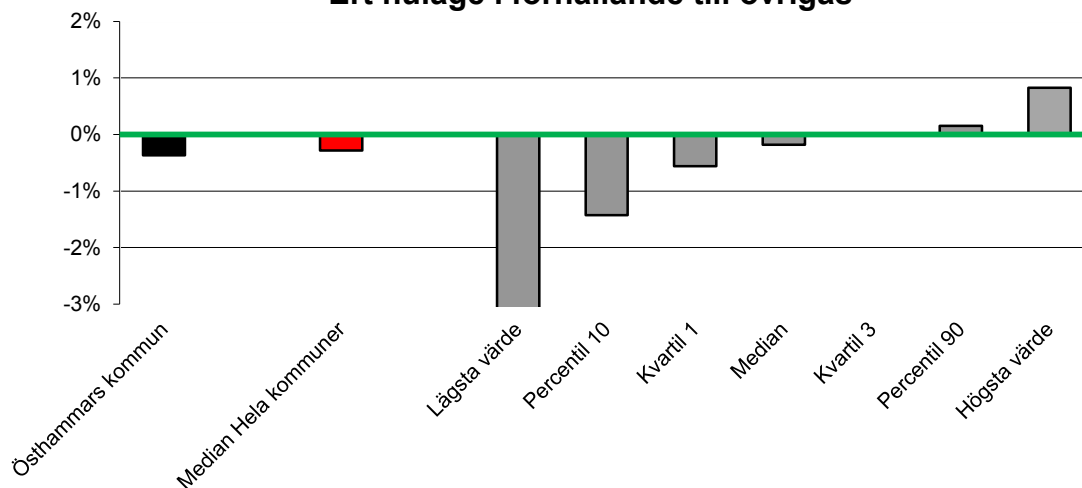
0,8%

### Skillnad i rapporterad övertid (kvinnor-män) - historisk utveckling



|                   | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Östhammars kommun |       |       |       |       | -0,4% |
| Alla              | -0,2% | -0,2% | -0,2% | -0,2% | -0,2% |
| Hela kommuner     |       |       | -0,3% | -0,3% | -0,3% |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |       |              |       |
|----------------------|-------|--------------|-------|
| Östhammars kommun    | -0,4% | Lägst värde  | -7,2% |
| Median Hela kommuner | -0,3% | Percentil 10 | -1,4% |
|                      |       | Kvartil 1    | -0,6% |
|                      |       | Median       | -0,2% |
|                      |       | Kvartil 3    | 0,0%  |
|                      |       | Percentil 90 | 0,2%  |
|                      |       | Högsta värde | 0,8%  |

## 2015 Nyckeltal: Reducerade heltidstjänster

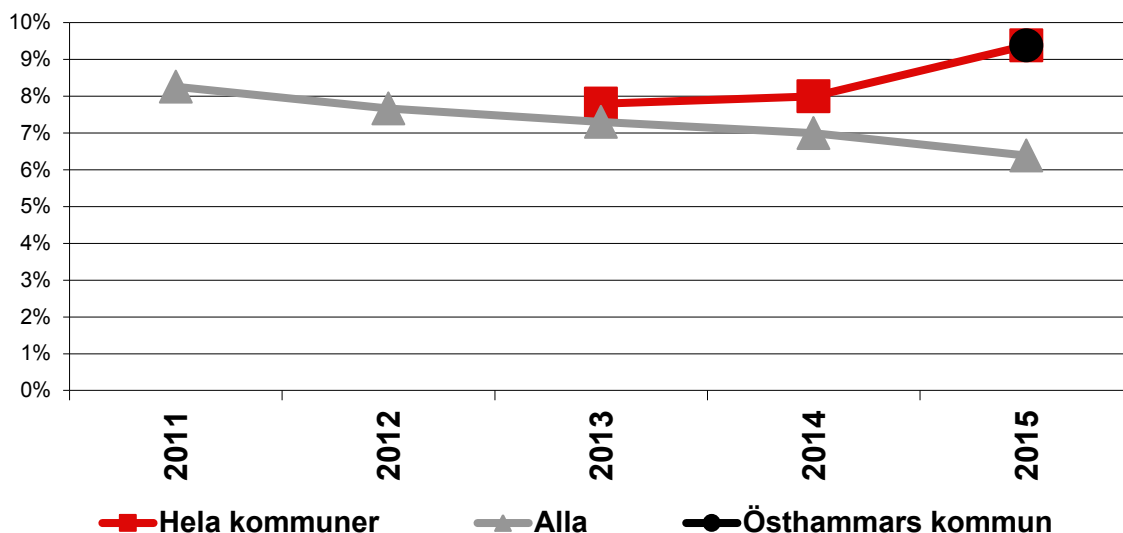
Skillnad i andelen kvinnor och män som frivilligt har reducerat sin arbetstid.

### Östhammars kommun

Andel med reducerad heltid

kvinnor 16%      män 7%

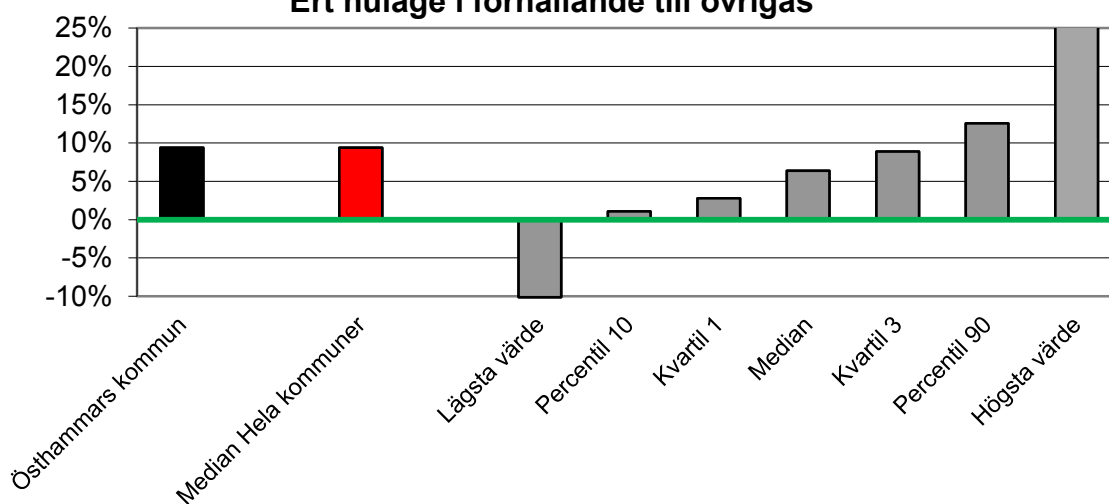
### Skillnad i andel som frivilligt reducerat sin arbetstid



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 9%   |
| Alla              | 8%   | 8%   | 7%   | 7%   | 6%   |
| Hela kommuner     |      |      | 8%   | 8%   | 9%   |



### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      |    |              |      |
|----------------------|----|--------------|------|
| Östhammars kommun    | 9% | Lägst värde  | -10% |
| Median Hela kommuner | 9% | Percentil 10 | 1%   |
|                      |    | Kvartil 1    | 3%   |
|                      |    | Median       | 6%   |
|                      |    | Kvartil 3    | 9%   |
|                      |    | Percentil 90 | 13%  |
|                      |    | Högsta värde | 41%  |

## 2015 Nyckeltal: Avgångar

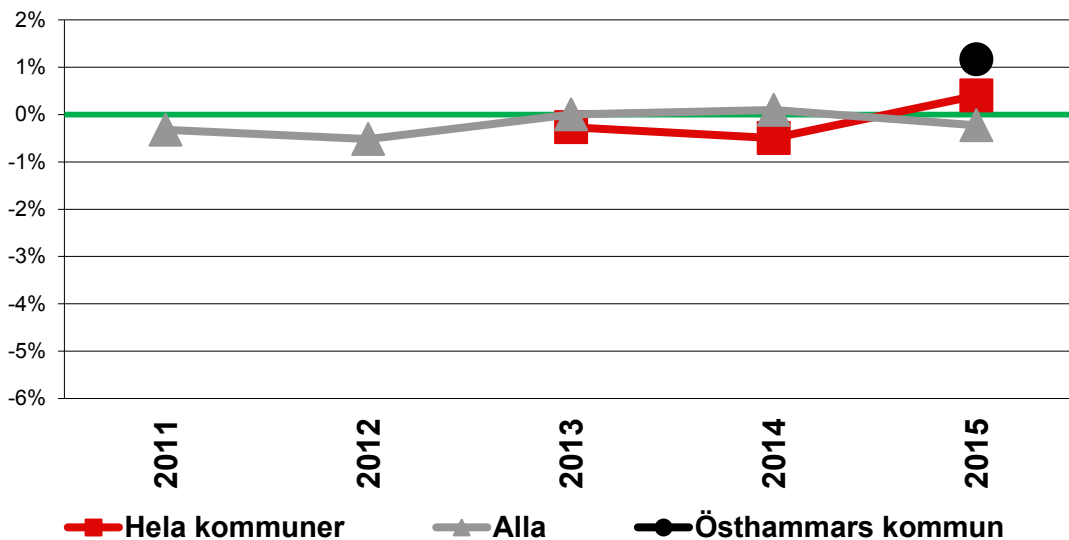
Andel kvinnor som slutat jämfört med andel män som slutat.

### Östhammars kommun

Andel av tillsvidareanställda som slutat

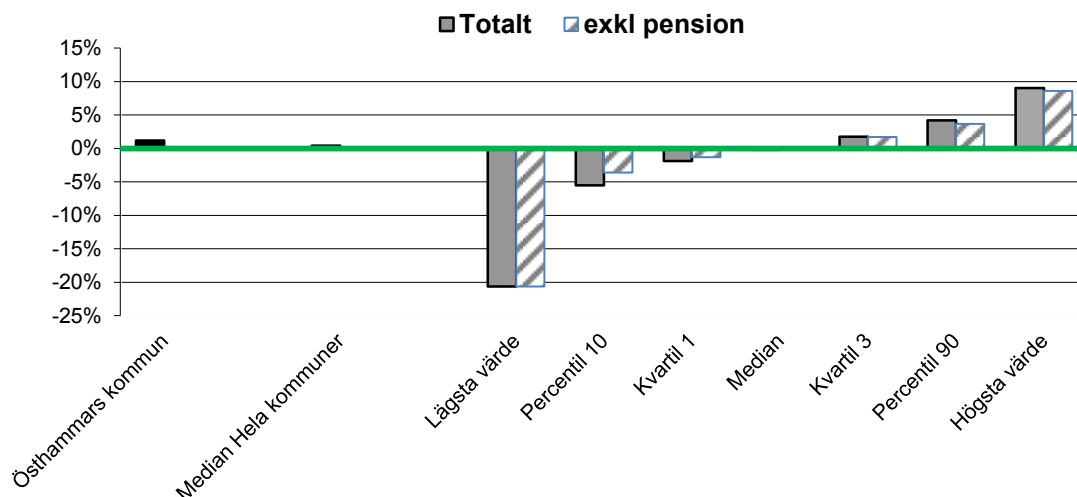
|                     | kvinnor     | män         |
|---------------------|-------------|-------------|
| <b>Totalt</b>       | <b>9,3%</b> | <b>8,1%</b> |
| <b>Exkl pension</b> | <b>5,6%</b> | <b>5,5%</b> |

### Skillnad i andel kvinnor-män som slutat - historisk utveckling



|                   | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Östhammars kommun |       |       |       |       | 1,2%  |
| Alla              | -0,3% | -0,5% | 0,0%  | 0,1%  | -0,2% |
| Hela kommuner     |       |       | -0,3% | -0,5% | 0,4%  |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



|                      | Totalt | exkl pension |              | Totalt | ex pension |
|----------------------|--------|--------------|--------------|--------|------------|
| Östhammars kommun    | 1,2%   | 0,1%         | Lägst värde  | -20,6% | -20,6%     |
| Median Hela kommuner | 0,4%   | 0,1%         | Percentil 10 | -5,5%  | -3,6%      |
|                      |        |              | Kvartil 1    | -1,9%  | -1,3%      |
|                      |        |              | Median       | -0,2%  | -0,1%      |
|                      |        |              | Kvartil 3    | 1,8%   | 1,7%       |
|                      |        |              | Percentil 90 | 4,2%   | 3,7%       |
|                      |        |              | Högsta värde | 9,0%   | 8,6%       |

## 2015 Nyckeltal: Ålder

Skillnad i medianålder mellan kvinnor och män.

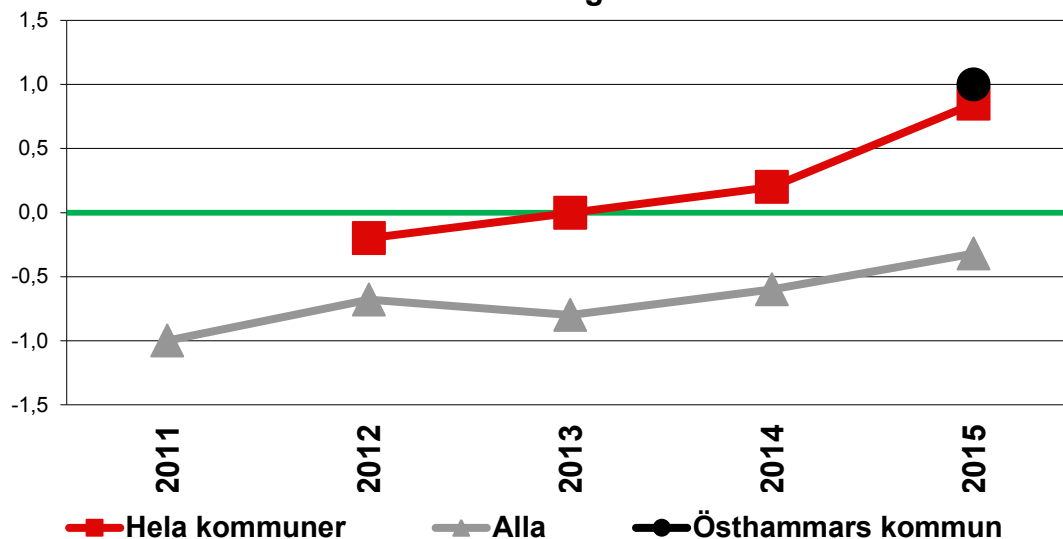
Ju mer plus desto äldre är kvinnor jämfört med män.

Ju mer minus desto yngre är kvinnor jämfört med män.

### Östhammars kommun

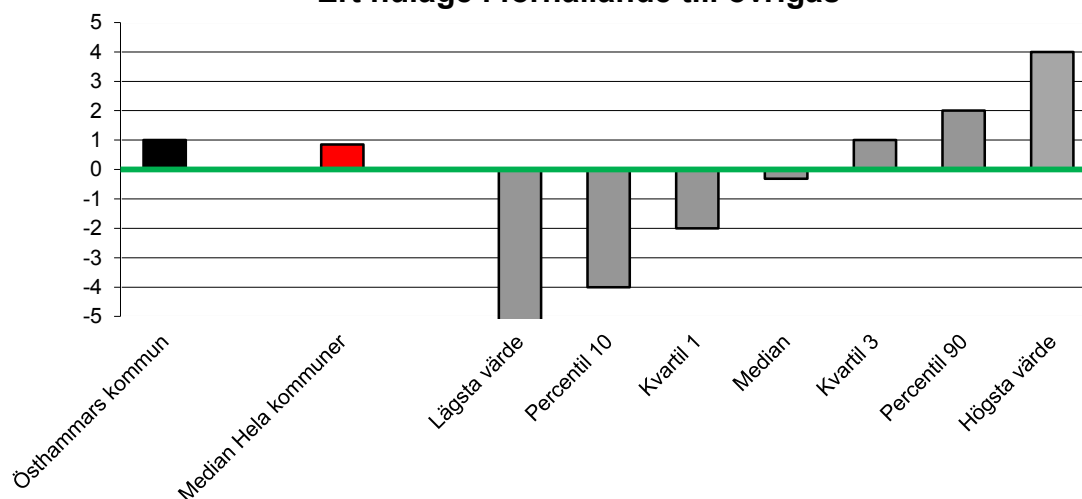
| Ålder   | Ålder |
|---------|-------|
| kvinnor | män   |
| 47,0    | 46,0  |

### Skillnad i ålder kvinnor-män (år) - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 1,0  |
| Alla              | -1,0 | -0,7 | -0,8 | -0,6 | -0,3 |
| Hela kommuner     |      | -0,2 | 0,0  | 0,2  | 0,9  |

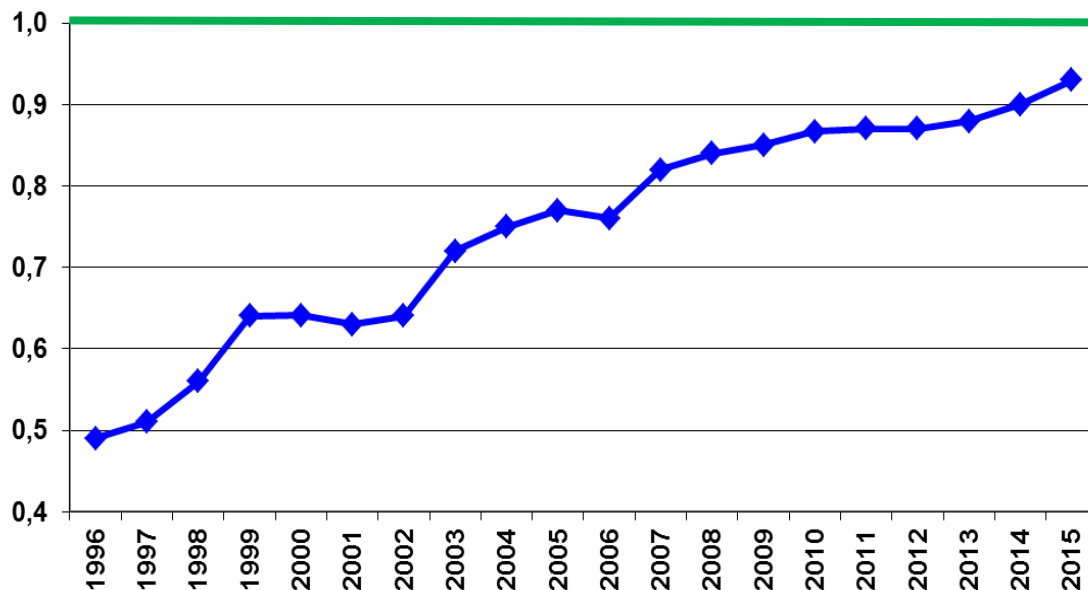
### Ert nuläge i förhållande till övrigas



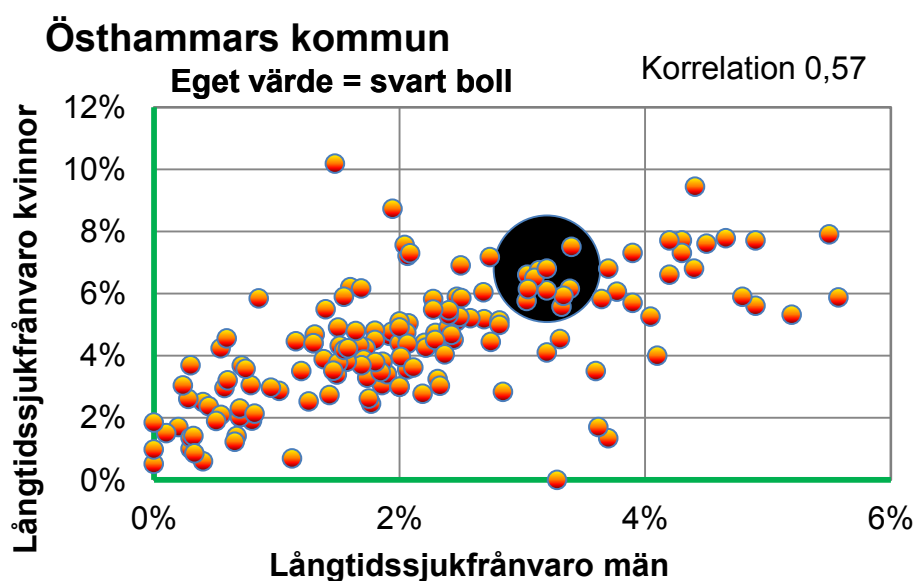
|                      |     |              |       |
|----------------------|-----|--------------|-------|
| Östhammars kommun    | 1,0 | Lägst värde  | -19,0 |
|                      |     | Percentil 10 | -4,0  |
| Median Hela kommuner | 0,9 | Kvartil 1    | -2,0  |
|                      |     | Median       | -0,3  |
|                      |     | Kvartil 3    | 1,0   |
|                      |     | Percentil 90 | 2,0   |
|                      |     | Högsta värde | 4,0   |

## 2015 Lärande nyckeltal

### Andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor



De senaste 20 åren har det skett en dramatisk förändring av chefsstrukturen i svenskt arbetsliv. Med hjälp av Nyckeltalsinstitutets karriärnyckeltal kan vi se att chefskap har gått från att vara en position klart dominerad av män till att, om inte vara helt jämställt, vara en god bit på väg till att bli en jämställd position. År 1996 var värdet på nyckeltalet 0,49. Det innebär att i en verksamhet med 100 chefer och lika många anställda kvinnor som män var det i genomsnitt 25 kvinnor och 75 män som hade en chefsposition. År 2015 visade nyckeltalet 0,92 vilket, i samma verksamhet, motsvarade i genomsnitt att 46 kvinnor och 54 män hade en chefsposition. Om denna trend fortsätter leder detta till ett helt jämställt svenskt arbetsliv bland samtliga chefer någon gång under 2018 eller 2019 (motsvarande ett värde på 1,0). Noteras bör att det fortfarande råder en klart ojämställd chefsstruktur vad gäller de högsta cheferna i privat näringsliv.



Det finns en stark korrelation mellan långtidssjukfrånvaron för män och kvinnor. Dock bör poängteras att kvinnor generellt har en klart högre långtidssjukfrånvaro än män, ofta är långtidssjukfrånvaron mer än dubbelt så hög hos kvinnor som hos män.

## Så här beräknas JÄMIX:

Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal.

De är

- 1 Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%
- 2 Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen (eller andel män om färre män)
- 3 Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor
- 4 Kvinnors lön i procent av mäns lön (eller mäns lön om den är lägre)
- 5 Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor-män)
- 6 Skillnad i uttag av föräldradagar av de som tagit ut föräldradagar
- 7 Skillnad i sysselsättningsgrad (andel heltid, kvinnor-män)
- 8 Skillnad i andel tillsvidareanställda (kvinnor-män)
- 9 Jämställdhetsarbete antal ja av 17 frågor + 3p för tilläggsfråga.

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett JÄMIX. Nyckeltalens poäng baseras på följande tabeller: Poängen i vänstra kolumnen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel uppnås 20 poäng för Yrkesgrupper (nyckeltal 1) om andelen yrkesgrupper med minst 40% representation av båda könen överstiger 76%. För kvinnor i högsta ledningsgrupp uppnås 20 poäng om nyckeltalet (2) överstiger 40% (samtidigt som andelen män också överstiger 40%).

I alla nyckeltal utom jämställdhetsarbetet (nr 9) gäller även det omvända förhållandet (om män är underrepresenterade). Nyckeltalet utgår från det kön som är minst representerat, eller har minst andel sysselsättningsgrad, tillsvidareanställning osv.

| Poäng | 1   | 2     | 3     | 4    | 5     | 6  | 7    | 8     | 9  |
|-------|-----|-------|-------|------|-------|----|------|-------|----|
| 20    | 76% | 40,0% | 0,950 | -1%  | 0,15% | 5  | -1%  | -0,5% | 20 |
| 19    | 72% | 38,5% | 0,925 | -2%  | 0,30% | 10 | -2%  | -1,0% | 19 |
| 18    | 68% | 37,0% | 0,900 | -3%  | 0,45% | 15 | -3%  | -1,5% | 18 |
| 17    | 64% | 35,5% | 0,875 | -4%  | 0,60% | 20 | -4%  | -2,0% | 17 |
| 16    | 60% | 34,0% | 0,850 | -5%  | 0,75% | 25 | -5%  | -2,5% | 16 |
| 15    | 56% | 32,5% | 0,825 | -6%  | 0,90% | 30 | -6%  | -3,0% | 15 |
| 14    | 52% | 31,0% | 0,800 | -7%  | 1,05% | 35 | -7%  | -3,5% | 14 |
| 13    | 48% | 29,5% | 0,775 | -8%  | 1,20% | 40 | -8%  | -4,0% | 13 |
| 12    | 44% | 28,0% | 0,750 | -9%  | 1,35% | 45 | -9%  | -4,5% | 12 |
| 11    | 40% | 26,5% | 0,725 | -10% | 1,50% | 50 | -10% | -5,0% | 11 |
| 10    | 36% | 25,0% | 0,700 | -11% | 1,65% | 55 | -11% | -5,5% | 10 |
| 9     | 32% | 23,5% | 0,675 | -12% | 1,80% | 60 | -12% | -6,0% | 9  |
| 8     | 28% | 22,0% | 0,650 | -13% | 1,95% | 65 | -13% | -6,5% | 8  |
| 7     | 24% | 20,5% | 0,625 | -14% | 2,10% | 70 | -14% | -7,0% | 7  |
| 6     | 20% | 19,0% | 0,600 | -15% | 2,25% | 75 | -15% | -7,5% | 6  |
| 5     | 16% | 17,5% | 0,575 | -16% | 2,40% | 80 | -16% | -8,0% | 5  |
| 4     | 12% | 16,0% | 0,550 | -17% | 2,55% | 85 | -17% | -8,5% | 4  |
| 3     | 8%  | 14,5% | 0,525 | -18% | 2,70% | 90 | -18% | -9,0% | 3  |
| 2     | 4%  | 13,0% | 0,500 | -19% | 2,85% | 95 | -19% | -9,5% | 2  |
| 1     | 0%  | 0,0%  |       |      |       |    |      |       | 0  |



**Vad är vi mest nöjda med?**

**Vad kan bli ännu bättre?**

**Vad blir nästa steg?**

**Vem är ansvarig?**

**Vid behov av hjälp med  
kommunikation/information av  
nyckeltalsrapporten, förändringsledning,  
handlingsplan – kontakta Nyckeltalsinstitutet  
[info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se)**

**Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®**

# Resultatrapport 2015 för Östhammars kommun

**Visa era styrkor - och få koll på era svagheter**



**Utgiven april 2016**

Nyckeltals  
Institutet 

## Innehållsförteckning

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Utveckling och trender</b> | 3 |
| <b>Läsanvisningar</b>         | 4 |
| <b>Resultatsammanfattning</b> | 5 |
| <b>Trappan</b>                | 6 |

### SPINDELDIAGRAM

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Spindeldiagram jämfört med egen bransch  | 7  |
| Spindeldiagram jämfört med föregående år | 8  |
| Spindeldiagram jämfört med median-AVI    | 9  |
| Spindeldiagram jämfört med bästa AVI     | 10 |
| Tre Nyckeltal                            | 11 |
| Analys                                   | 12 |

### Attraktiv arbetsgivarindex, AVI

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Attraktiv arbetsgivarindex – AVI                          | 13 |
| Tillsvidareanställda – andel tillsvidareanställda         | 14 |
| Median månadslön                                          | 15 |
| Karriärmöjligheter – andel kv. chefer/andel kv. anställda | 16 |
| Utbildning/Kompetensutveckling – tid för utbildning       | 17 |
| Övertid                                                   | 18 |
| Anställda med rätt till övertid                           | 19 |
| Korttidssjukfrånvaro                                      | 20 |
| Personalansvar – anställda per chef                       | 21 |
| Långtidssjukfrånvaro                                      | 22 |
| Avgångar                                                  | 23 |

### ÖVRIGA NYCKELTAL

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Organisationserfarenhet – anställningstid | 24 |
| Rörlighet nyanställda                     | 25 |
| Rekryteringar externt - internt           | 26 |
| Personalrörlighet                         | 27 |
| Förändring ålderstruktur                  | 28 |
| Utbildningskostnad                        | 29 |
| Utvecklingssamtal                         | 30 |
| Anmällda arbetsskador                     | 31 |
| Semesterdagar                             | 32 |
| Obekväm arbetstid                         | 33 |
| Andel med flexibel arbetstid              | 34 |
| Distansarbete                             | 35 |
| Friskvård på arbetstid                    | 36 |
| Friskvårdsbelopp                          | 37 |
| Lärande Nyckeltal                         | 38 |
| <b>POÄNGTABELL FÖR AVI</b>                | 39 |

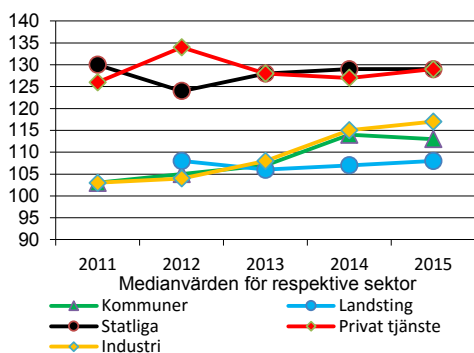
**UTVECKLING OCH TRENDER I ATTRAKTIV ARBETSGIVARINDEX AVI® ÅR 2015 (rapportår 2016)**

För 20:e året i rad sammanställer Nyckeltalsinstitutet 25 olika personalnyckeltal och för 15:e året presenteras Attraktiv arbetsgivarindex AVI. Närmare 200 företag och organisationer, med sammanlagt över 600 000 anställda, är underlag för denna sammanställning.

**Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®**

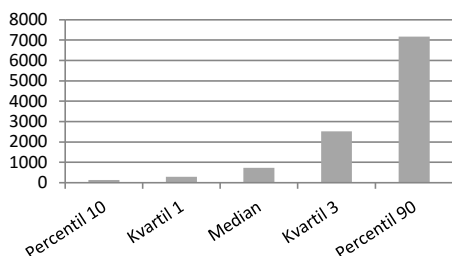
Med Nyckeltalsinstitutets nyckeltal som grund är det privata tjänsteföretag och statliga organisationer som generellt är de mest attraktiva arbetsgivarna. Deltagande verksamheter varierar något år från år. Underlaget baseras på en tillräckligt lång period för att vi ska kunna konstatera att privata tjänsteföretag och statliga verksamheter ligger i framkant. Med dessa nyckeltal som grund har landstingsorganisationer och kommuner en bit kvar till samma nivå som privata tjänsteföretag och statliga myndigheter.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®



Nästan hälften av medverkande företag och organisationer har fler än 1000 anställda och ungefär 75 procent har fler än 250 anställda. Slutsatserna i denna rapport gäller framför allt medelstora och stora organisationer.

Antal anställda



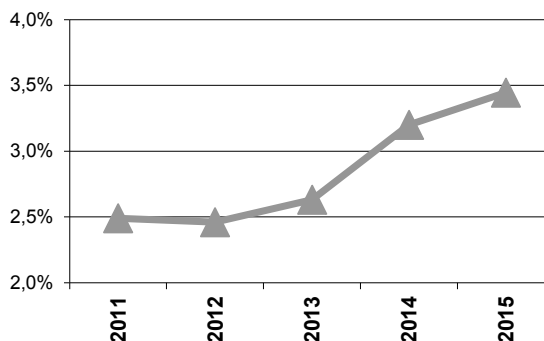
Av de nio nyckeltalen som ingår i AVI uppvisar två nyckeltal en positiv trend (positiv utifrån de värderingar som ligger bakom Attraktiv arbetsgivarindex). Det är karriärnyckeltalet som visar att kvinnor på chefsposter mer och mer speglar strukturen bland de anställda samt att medianlönerna ökar något. Nyckeltalen långtidssjukfrånvaro och korttidssjukfrånvaro fortsätter att öka något även i år.

Inom flertalet nyckeltal påvisas ingen större skillnad på nivåerna mellan privata företag och offentliga organisationer. Snarare är det en uppdelning i privata tjänsteföretag och statliga myndigheter å ena sidan och kommuner och landsting å andra sidan.

Två exempel, som sinsemellan är nära sammankopplade är anställda per chef och långtidssjukfrånvaro. I privata tjänsteföretag och statliga organisationer är antal anställda per chef generellt betydligt lägre än i kommuner och landsting samtidigt som långtidssjukfrånvaron också är lägre.

Efter att långtidssjukfrånvaron tidigare minskat kraftigt tycks den nu öka igen och är nu närmare 3,5 % av den arbetade tiden.

Korttidssjukfrånvaron har däremot inte ökat i samma omfattning och ligger i genomsnitt på två procent, vilket motsvarar cirka fyra dagar per anställd och år. Långtidssjukfrånvaro samvarierar fortfarande med antal anställda per chef (korrelation 0,38), men även med medianlön och andel med obekväm arbetstid. En verksamhet med hög medianlön utan obekväma arbetstider och med få anställda per chef torde ha låg långtidssjukfrånvaro.

**Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling**

## ATT LÄSA OCH TOLKA RAPPORTEN

Här finner du korta förklarande texter som kan underlätta din läsning och tolkning av rapporten.

### Beräkning av Attraktiv Arbetsgivarindex®

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett Index. Nyckeltalens poäng baseras på tabellerna på sidan 38. Poängen till vänster i tabellen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel får man 20 poäng för nyckeltal nr 1, "Tillsvidareanställda", om andel tillsvidareanställda överstiger 98 %. För nyckeltal nr 6, "Korttidssjukfrånvaro", uppnås 20 poäng om korttidssjukfrånvaron understiger 0,5 %.

### Vad är ett bra AVI?

Varje nyckeltal kan ge som lägst 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal poäng är 180. Ju högre AVI-poäng, desto bättre arbetsvillkor ur medarbetarnas perspektiv. I spindeldiagrammen, sid 6 - 9, är det alltid bäst att befinna sig långt ut i diagrammet.

Färger underlättar läsningen.

För att förenkla läsningen av rapporten används genomgående samma färger i alla diagram. Det som utmärks med svart avser resultaten för din organisation, grått avser resultaten från samtliga organisationer som deltagit i mätningen och rött avser medianen av organisationer i valt verksamhetsområde.

### Redovisningsmått

Statistiken redovisas i form av kvartiler och percentiler. Det som visas i diagrammen är: Lägst värde, percentil 10, kvartil 1, median, kvartil 3, percentil 90 och högsta värde.

För varje nyckeltal presenteras hur deltagande **organisationer fördelar sig på olika resultat**. I diagrammen som visar utvecklingen över tid, 2011-2015, har vi valt att genomgående redovisa medianvärden för samtliga medverkande organisationer och i valt verksamhetsområde. Genom att utläsa i vilken percentil eller kvartil en organisation hamnar får ni en bra bild av hur många som ligger högre respektive lägre än en organisation i det totala urvalet.

### Exempel:

Om ditt nyckeltal hamnar i den första kvartilen innebär det att minst 3/4 av organisationerna har högre värde än din organisation. Om ditt nyckeltal hamnar i andra kvartilen betyder det att minst hälften av alla organisationer har ett högre värde och minst en 1/4 av alla har ett lägre värde

### När uppgifter saknas

Om ni avstått från att rapportera in en uppgift som behövs för att beräkna AVI, har vi istället gett din organisation en poäng som är framräknad som en median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

Har du frågor?

**Är du välkommen att kontakta oss på telefon**  
08 – 402 00 29 eller på epost [info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se).

## **Sammanfattning av nyckeltal i Attraktiv Arbetsgivarindex 2015 för Östhammars kommun**

81 av 100 är tillsvidareanställda

Medianlönen är 24807

9 av 100 slutade

6 av 10 chefer är kvinnor

7 korttidssjukfrånvarodagar per anställd och år

21 tillsvidareanställda per chef

57 är varje dag långtidssjukskrivna

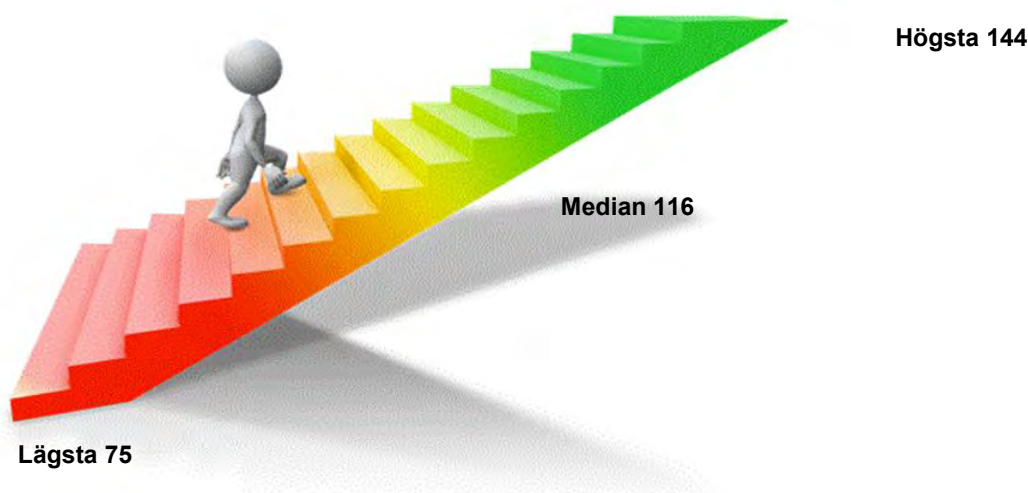
8 övertidstimmar i genomsnitt per anställd

# Östhammars kommun

har i mätningen av 2015 års Attraktiv arbetsgivarindex AVI erhållit

# 98 poäng

(fg år 100)



**Det högsta uppmätta AVI är 144**

**Medianvärdet för AVI är 116**

**Det lägsta uppmätta AVI är 75**

**Det högsta uppmätta för Kommuner är 141**

**Medianvärdet för Kommuner är 113**

**Det lägsta uppmätta för Kommuner är 89**

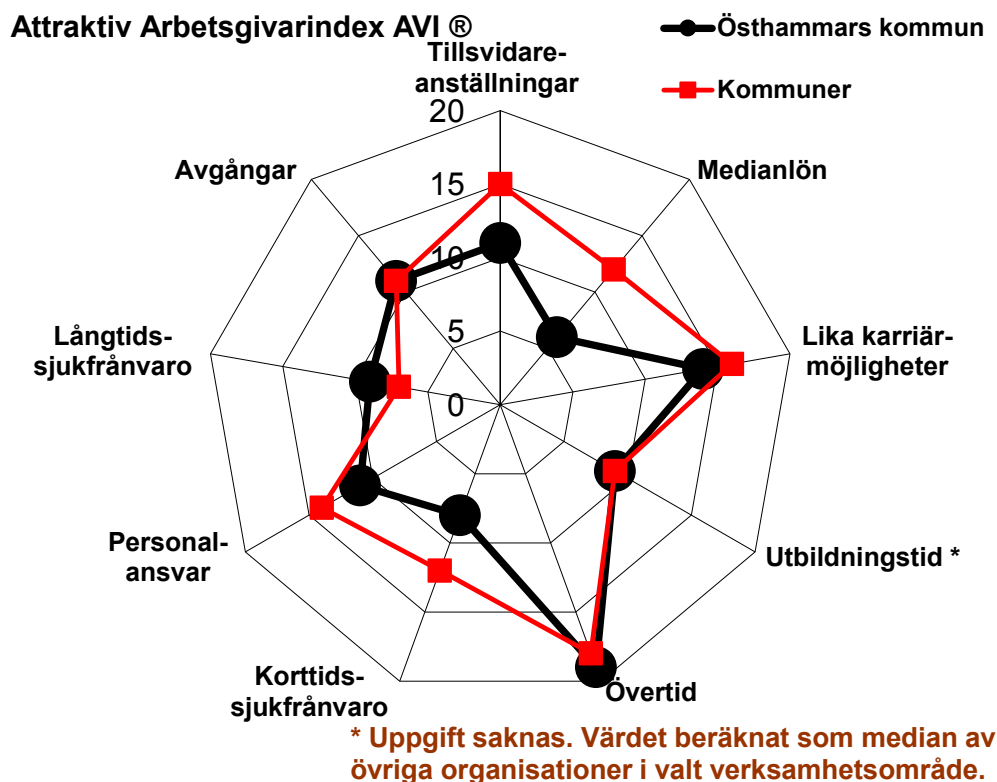
Attraktiv arbetsgivarindex AVI® är ett sammanfattande index med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal som speglar attraktiv arbetsgivare. Ju högre index desto mer attraktiv arbetsgivare.

**199 organisationer med totalt cirka 638000 anställda har medverkat.**

**Östhammars kommun**

**har placering 161 av 199 medverkande organisationer.**

## 2015 Östhammars kommun jämfört med Kommuner



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto mer attraktiv arbetsgivare. Det innebär att höga poäng för jämställdhet (långt ut i spindeln) innebär att kvinnor och män tycks ha lika möjlighet att göra karriär medan låga poäng för personalansvar (in mot mitten av spindeln) innebär att det är många anställda per chef.

### Attraktiv arbetsgivarindex, AVI

Här jämförs medianen av Kommuner med Östhammars kommun.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell). Ju högre AVI, desto mer attraktiv arbetsgivare.

#### Östhammars kommun

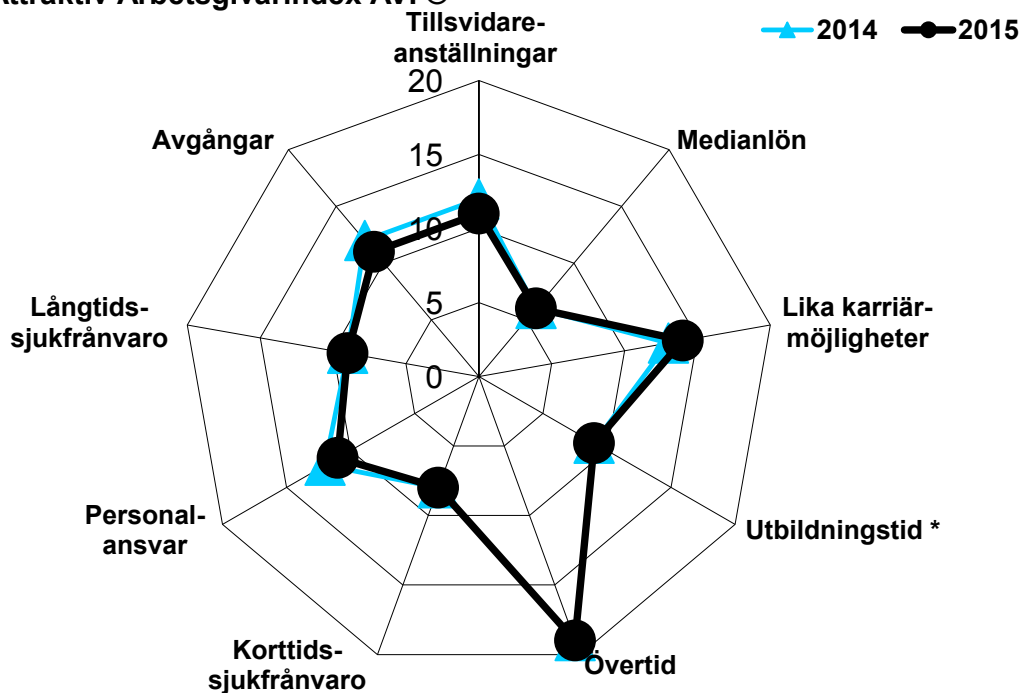
|                         | Värde | Poäng     | Median Kommuner |
|-------------------------|-------|-----------|-----------------|
| Tillsviareanställningar | 81%   | 11        | 15              |
| Medianlön               | 24807 | 6         | 12              |
| Lika karriärmöjligheter | 0,81  | 14        | 16              |
| Utbildningstid          |       | 9 *       | 9               |
| Övertid                 | 0,5%  | 19        | 18              |
| Korttids-sjukfrånvaro   | 3,3%  | 8         | 12              |
| Personalansvar          | 20,7  | 11        | 14              |
| Långtids-sjukfrånvaro   | 3,3%  | 9         | 7               |
| Avgångar                | 9,1%  | 11        | 11              |
| <b>SUMMA AVI</b>        |       | <b>98</b> |                 |

Med median menas det "mittensta" värdet av alla observationer, där lika många organisationer har ett högre och lägre värde.

\* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga i samma verksamhetsområde.

## 2015 Östhammars kommun jämfört med föregående år

### Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



\* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto mer attraktiv arbetsgivare.

### Attraktiv arbetsgivarindex AVI

Här jämförs organisationen med föregående år.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell). Ju högre AVI, desto mer attraktiv arbetsgivare.

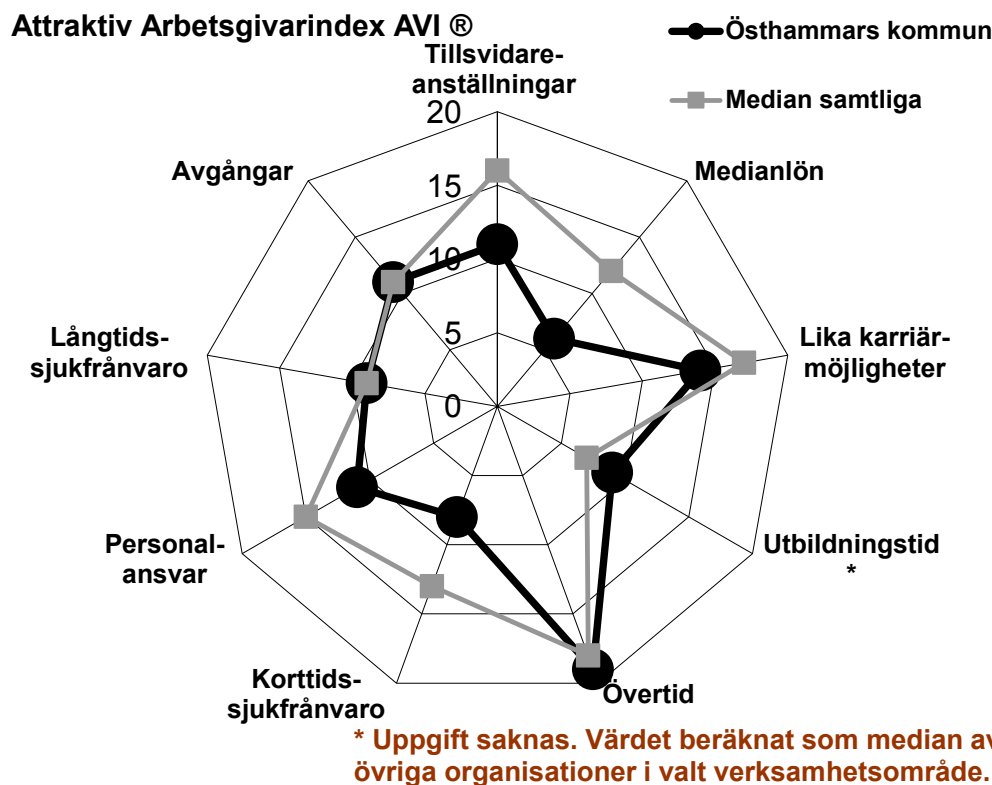
#### Östhammars kommun

|                           | Värde | Poäng     | Värde fg år | Poäng      |
|---------------------------|-------|-----------|-------------|------------|
| Tillsvideareanställningar | 81,1% | 11        | 82,5%       | 12         |
| Medianlön                 | 24807 | 6         | 24107       | 6          |
| Lika karriärmöjligheter   | 0,81  | 14        | 0,79        | 13         |
| Utbildningstid            |       | 9 *       |             | 9 **       |
| Övertid                   | 0,5%  | 19        | 0,5%        | 19         |
| Korttids-sjukfrånvaro     | 3,3%  | 8         | 3,3%        | 8          |
| Personalansvar            | 20,7  | 11        | 19,4        | 12         |
| Långtids-sjukfrånvaro     | 3,3%  | 9         | 3,0%        | 9          |
| Avgångar                  | 9,1%  | 11        | 8,8%        | 12         |
| <b>SUMMA AVI</b>          |       | <b>98</b> |             | <b>100</b> |

\* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.

\*\* Uppgift saknas. Poängen beräknad som samma som föregående år, eller om sådan uppgift saknas samma som i år.

## 2015 Östhammars kommun jämfört med median samtliga



Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto mer attraktiv arbetsgivare.

### Attraktiv arbetsgivarindex AVI

Här jämförs medianvärdet med  
Östhammars kommun.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell). Ju högre AVI, desto mer attraktiv arbetsgivare.

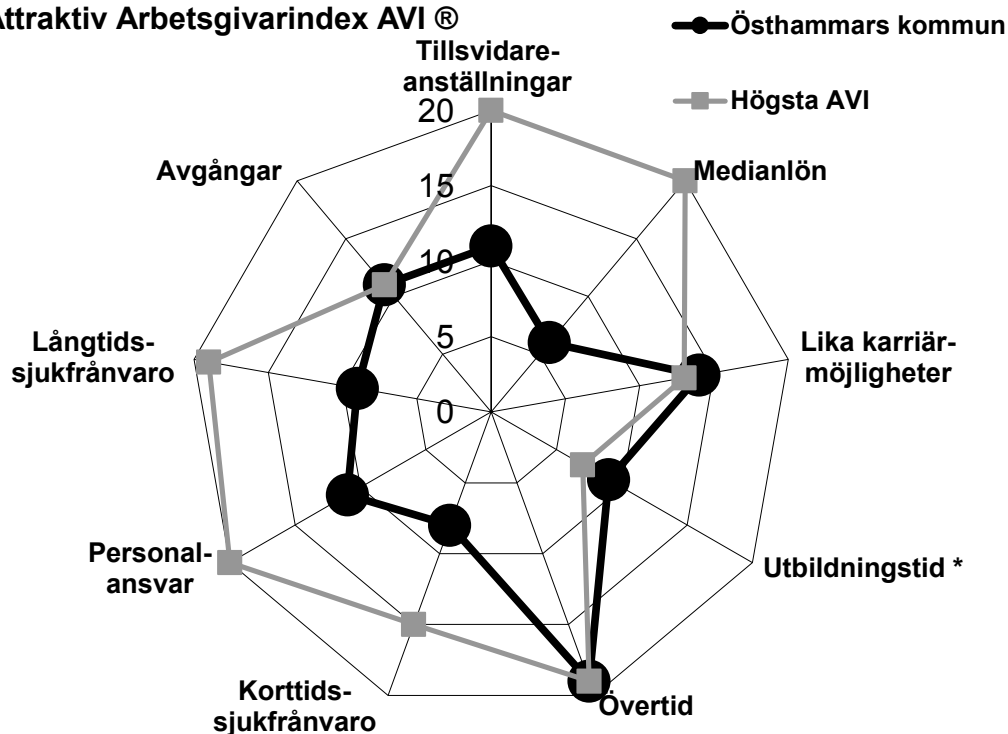
| Östhammars kommun       | Värde | Poäng     | Medianvärde för samtliga |
|-------------------------|-------|-----------|--------------------------|
| Tillsviareanställningar | 81%   | 11        | 16                       |
| Medianlön               | 24807 | 6         | 12                       |
| Lika karriärmöjligheter | 0,81  | 14        | 17                       |
| Utbildningstid          |       | 9 *       | 7                        |
| Övertid                 | 0,5%  | 19        | 18                       |
| Korttids-sjukfrånvaro   | 3,3%  | 8         | 13                       |
| Personalansvar          | 20,7  | 11        | 15                       |
| Långtids-sjukfrånvaro   | 3,3%  | 9         | 9                        |
| Avgångar                | 9,1%  | 11        | 11                       |
| <b>SUMMA AVI</b>        |       | <b>98</b> |                          |

Med median menas det "mittensta" värdet av alla observationer, där lika många organisationer har ett högre och lägre värde.

\* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

## 2015 Östhammars kommun jämfört med bästa organisation

### Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®



\* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto mer attraktiv arbetsgivare.

### Attraktiv arbetsgivarindex AVI

Här jämförs den organisation som har bästa AVI med Östhammars kommun.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell). Ju högre AVI, desto mer attraktiv arbetsgivare.

#### Östhammars kommun

|                          | Värde | Poäng     | Organisation med högst AVI |
|--------------------------|-------|-----------|----------------------------|
| Tillsvidareanställningar | 81%   | 11        | 20                         |
| Medianlön                | 24807 | 6         | 20                         |
| Lika karriärmöjligheter  | 0,81  | 14        | 13                         |
| Utbildningstid *         |       | 9 *       | 7                          |
| Övertid                  | 0,5%  | 19        | 19                         |
| Korttidssjukfrånvaro     | 3,3%  | 8         | 15                         |
| Personalansvar           | 20,7  | 11        | 20                         |
| Långtidssjukfrånvaro     | 3,3%  | 9         | 19                         |
| Avgångar                 | 9,1%  | 11        | 11                         |
| <b>SUMMA AVI</b>         |       | <b>98</b> | <b>144</b>                 |

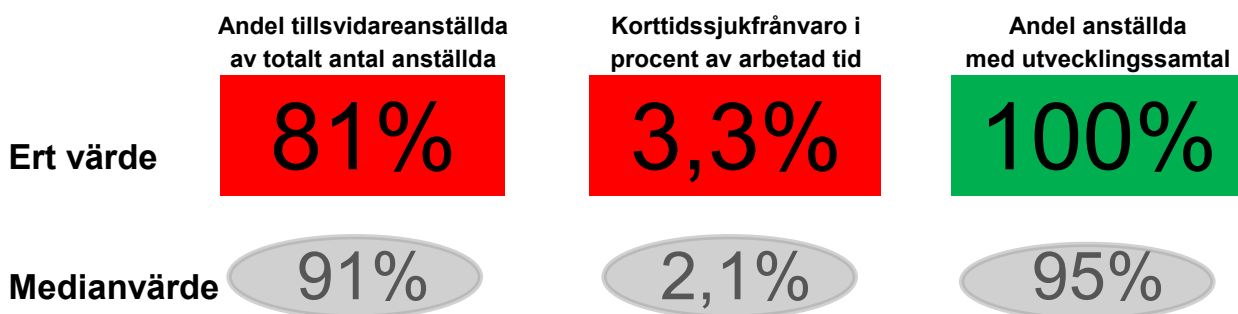
\* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

# Östhammars kommun

## Tre Nyckeltal

... där organisationen skiljer sig mest från  
övriga i mätningen

... bra eller dåligt?



### Ni har...

... en låg andel tillsvidareanställda

... en relativt hög korttidssjukfrånvaro?

... en hög andel av de anställda har haft utvecklingssamtal

Överensstämmer detta med organisationens uppsatta mål?

## Nyckeltalsinstitutets analys av Östhammars kommun

### Korttidssjukfrånvaro:

Korttidssjukfrånvaron är 3,3% av den arbetade tiden. Det motsvarar ungefär 6,9 dagar per anställd, räknat på 210 arbetsdagar per år.

Korttidssjukfrånvaron kan kosta minst 29 miljoner kronor per år enligt Nyckeltalsinstitutets schablon för korttidssjukfrånvaro.

Korttidssjukfrånvaron har minskat med 0,0%-enheter sedan förra året. Om den utvecklingen fortsätter kommande år kommer korttidssjukfrånvaron då att kosta 29 miljoner kronor.

### Långtidssjukfrånvaro:

Långtidssjukfrånvaron är 3,3% av den arbetade tiden. Det motsvarar ungefär 57 personer per dag. Långtidssjukfrånvaron har ökat med 0,3%-enheter sedan förra året. Om den utvecklingen fortsätter kommande år kommer långtidssjukfrånvaron då att vara 3,6%.

Kostnaden för långtidssjukfrånvaro är specifik för varje organisation och Nyckeltalsinstitutet erbjuder tjänsten att räkna fram denna kostnad.

### Avgångar:

156 tillsvidareanställda, 9,1%, slutade och av dessa var 60 pensionsavgångar.

Det är en ökning med 20 personer sedan föregående år.

Kostnaden för dessa avgångar är specifik för varje organisation och Nyckeltalsinstitutet erbjuder tjänsten att räkna fram denna kostnad.

### Andel kvinnliga chefer i förhållande till andel kvinnliga anställda:

58 av cheferna är kvinnor, 25 av cheferna är män. Det innebär att 70% av cheferna är kvinnor 86% av de tillsvidareanställda är kvinnor. Den relationen, 70% / 86% blir 0,81.

Relationen mellan andel chefer som är kvinnor och andel anställda kvinnor bör, i en jämställd organisation vara 1,0.

För att det ska bli helt jämställt bör antalet chefer som är kvinnor öka med 14.

### Antal anställda per chef:

Ni har i genomsnitt 20,7 tillsvidareanställda per chef.

Det är fler anställda per chef än medianvärdet, som är 12,4.

Nivån på er långtidssjukfrånvaro är 3,3%, vilket är lägre än medianvärdet som är 3,4%.

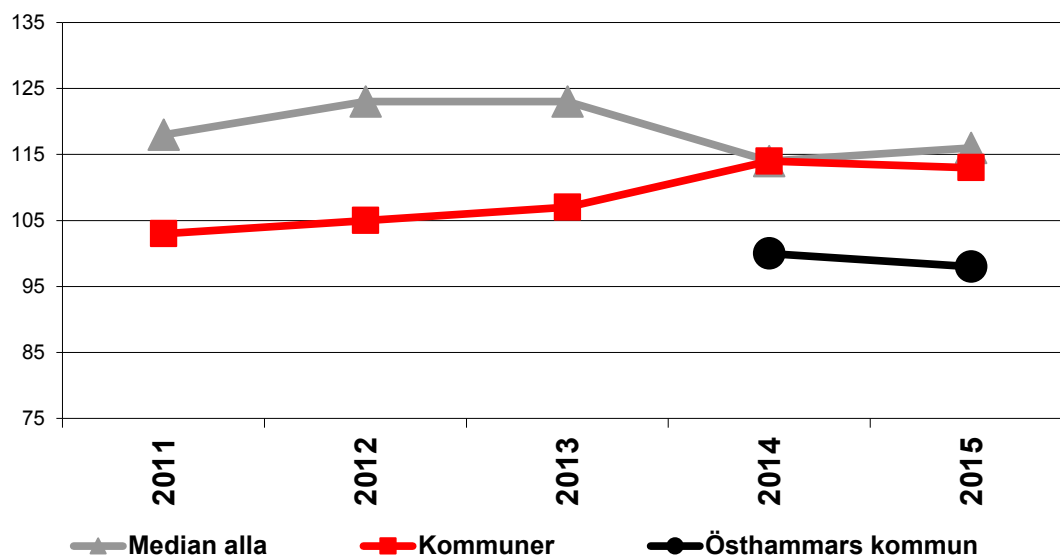
Denna kombination är mindre vanligt förekommande – verksamheter med fler anställda per chef brukar ha en högre långtidssjukfrånvaro än medianvärdet. Det finns en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupp och långtidssjukfrånvaro, ju färre anställda.

Analys: Minska eller bevara arbetsgruppernas storlek för att behålla, alternativt ytterligare sänka, er nivå på långtidssjukfrånvaron.

## 2015 Nyckeltal: Attraktiv arbetsgivarindex AVI ®

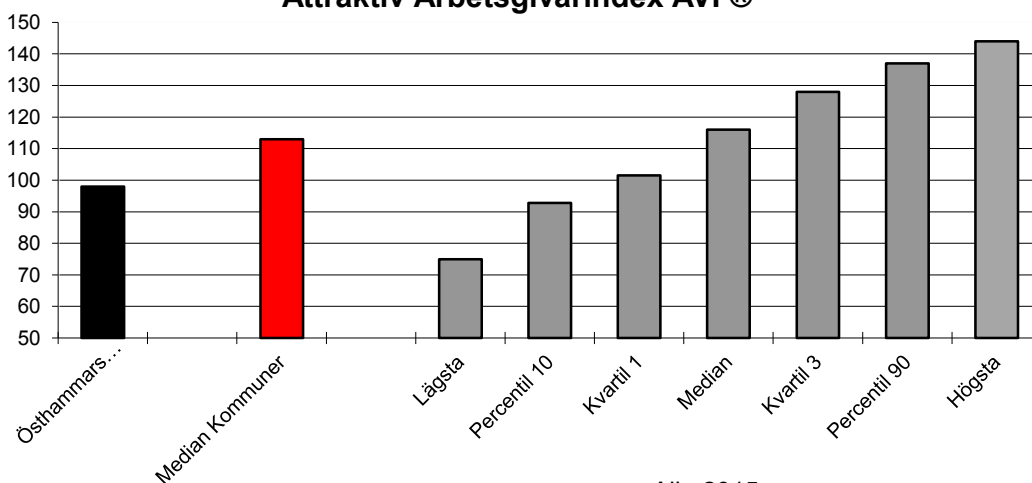
Attraktiv arbetsgivarindex, AVI, är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng enligt AVI poängtabell. Ju högre AVI, desto mer attraktiv arbetsgivare. Jämförelsen är med medianen för alla och medianen för det verksamhetsområde ni valt att jämföra med.

### Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ® - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 100  | 98   |
| Median alla       | 118  | 123  | 123  | 114  | 116  |
| Kommuner          | 103  | 105  | 107  | 114  | 113  |

### Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



Alla 2015

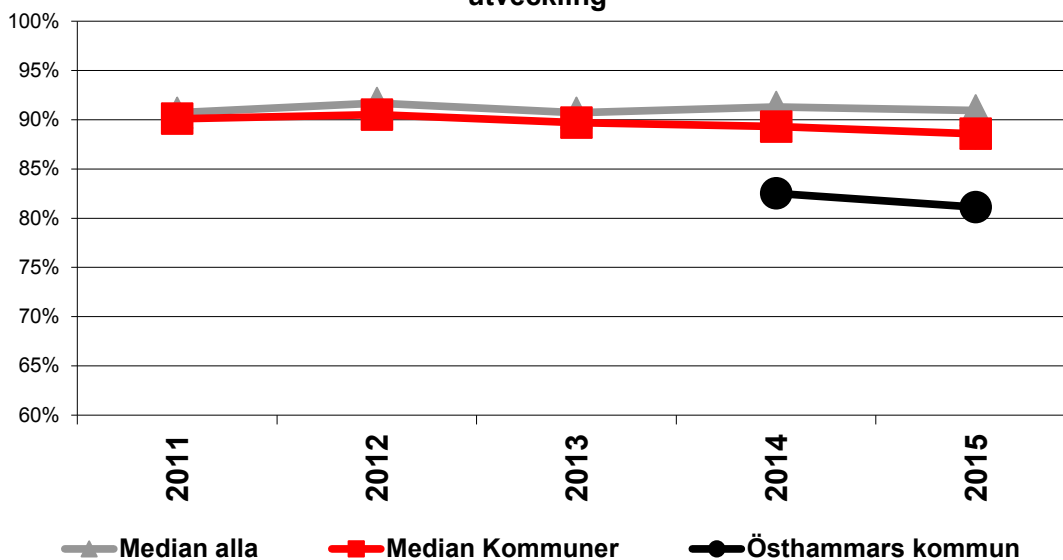
|                   |     |              |     |
|-------------------|-----|--------------|-----|
| Östhammars kommun | 98  | Lägst        | 75  |
| Median Kommuner   | 113 | Percentil 10 | 93  |
|                   |     | Kvartil 1    | 102 |
|                   |     | Median       | 116 |
|                   |     | Kvartil 3    | 128 |
|                   |     | Percentil 90 | 137 |
|                   |     | Högst        | 144 |

## 2015 Nyckeltal: Tillsvidareanställning

Nyckeltalet beräknas som antal tillsvidareanställda i förhållande till totalt antal anställda inkl visstidsanställda. Värderingen är att det är bättre att erbjuda en tillsvidareanställning än att inte göra det.

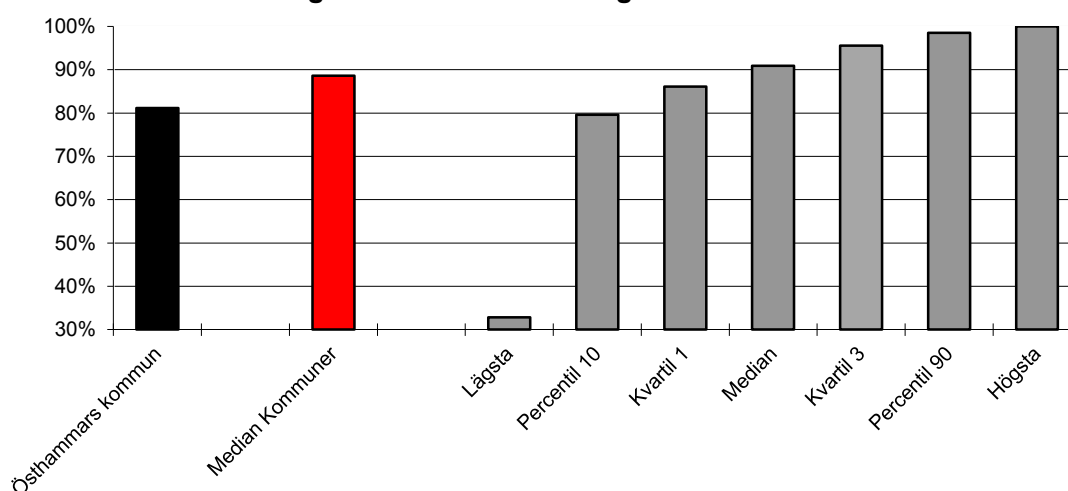


Andel tillsvidareanställda av totalt antal anställda - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014  | 2015  |
|-------------------|------|------|------|-------|-------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 82,5% | 81,1% |
| Median alla       | 91%  | 92%  | 91%  | 91%   | 91%   |
| Median Kommuner   | 90%  | 91%  | 90%  | 89%   | 89%   |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2015

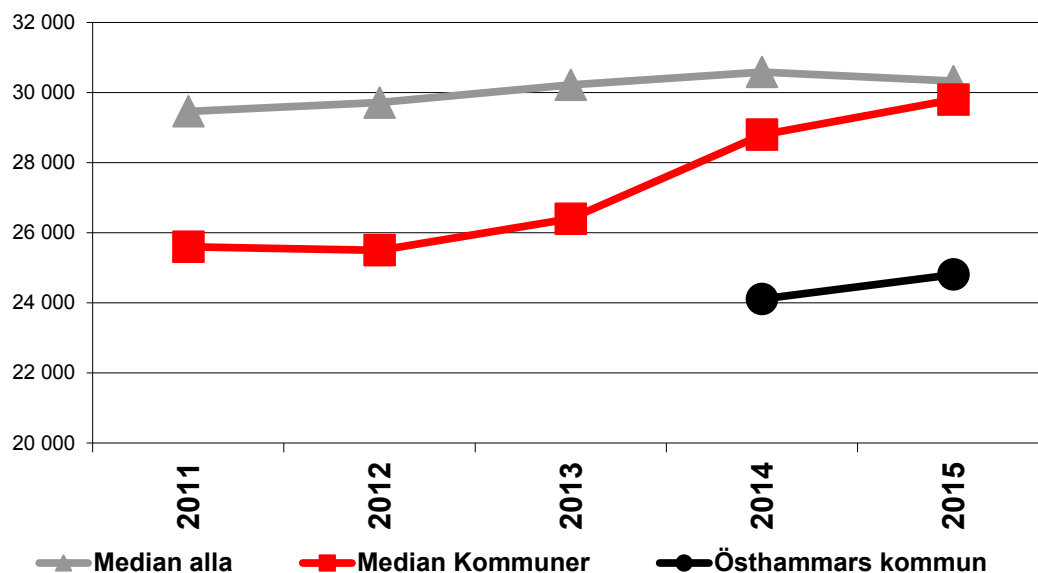
|                   |       |              |      |
|-------------------|-------|--------------|------|
| Östhammars kommun | 81,1% | Lägsta       | 33%  |
|                   |       | Percentil 10 | 80%  |
| Median Kommuner   | 89%   | Kvartil 1    | 86%  |
|                   |       | Median       | 91%  |
|                   |       | Kvartil 3    | 96%  |
|                   |       | Percentil 90 | 99%  |
|                   |       | Högsta       | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Medianlön

Nyckeltalet beskriver medianlön per månad exklusive sociala avgifter för samtlig personal uppräknat till heltid. Värderingen att det, utifrån ett medarbetarperspektiv, är bättre med högre lön än lägre.

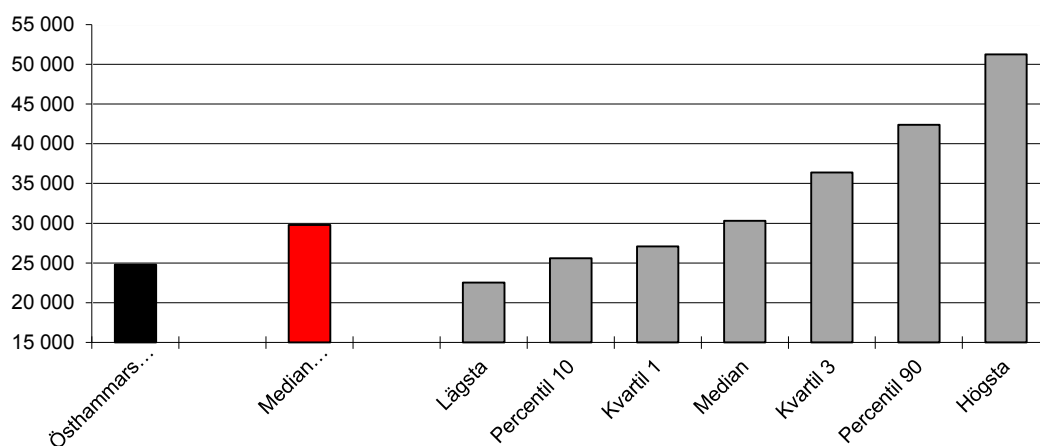


### Medianlön per månad - historisk utveckling



|                   | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Östhammars kommun |       |       |       | 24107 | 24807 |
| Median alla       | 29466 | 29715 | 30217 | 30586 | 30327 |
| Median Kommuner   | 25600 | 25500 | 26400 | 28800 | 29800 |

### Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2015

|                   |       |              |       |
|-------------------|-------|--------------|-------|
| Östhammars kommun | 24807 | Lägst        | 22528 |
|                   |       | Percentil 10 | 25606 |
| Median Kommuner   | 29800 | Kvartil 1    | 27103 |
|                   |       | Median       | 30327 |
|                   |       | Kvartil 3    | 36380 |
|                   |       | Percentil 90 | 42384 |
|                   |       | Högst        | 51224 |

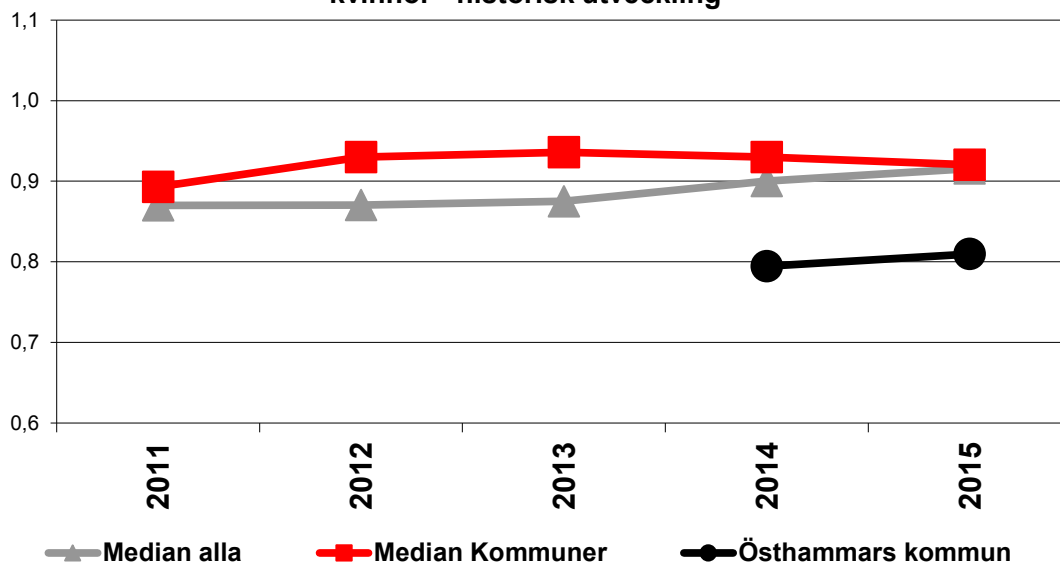
## 2015 Nyckeltal: Lika karriärmöjligheter

Könsstrukturen bland chefer i relation till strukturen hos de anställda. Är värdet under 1,0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Är värdet över 1,0 är män underrepresenterade.

### Östhammars kommun

|                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| % av chefer<br>som är kvinnor | % anställda<br>som är kvinnor |
| <b>70%</b>                    | <b>86%</b>                    |

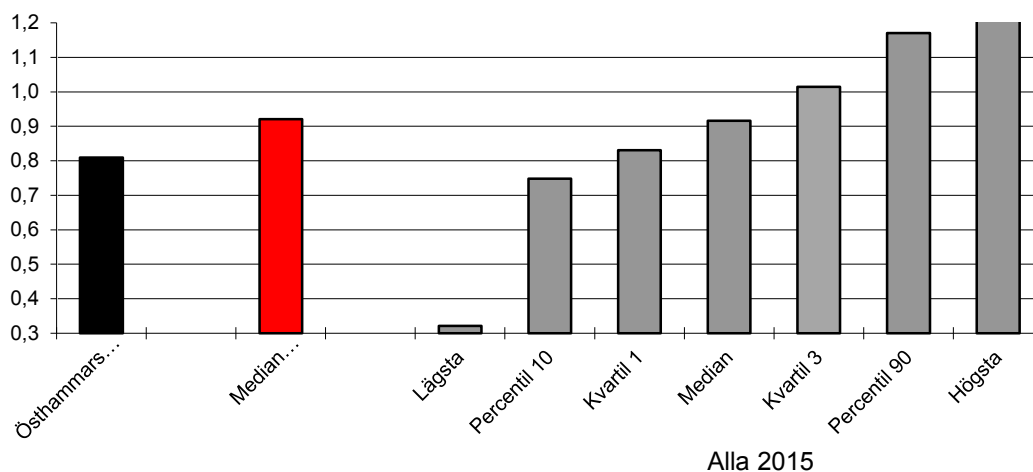
Andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 0,79 | 0,81 |
| Median alla       | 0,87 | 0,87 | 0,88 | 0,90 | 0,92 |
| Median Kommuner   | 0,89 | 0,93 | 0,94 | 0,93 | 0,92 |



Ert nuläge i förhållande till övrigas



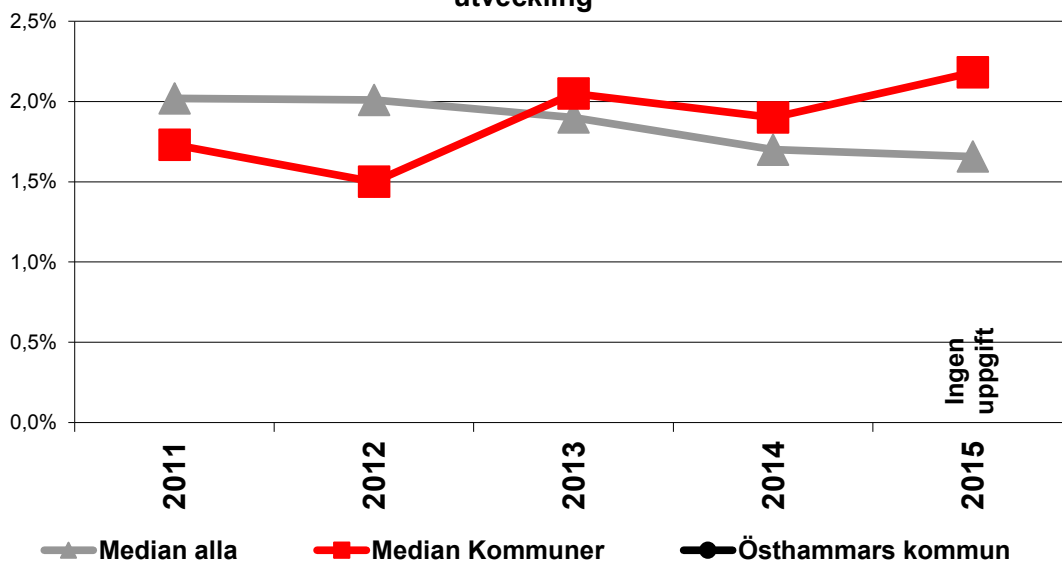
|                   |      |              |      |
|-------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun | 0,81 | Lägsta       | 0,32 |
| Median Kommuner   | 0,92 | Percentil 10 | 0,75 |
|                   |      | Kvartil 1    | 0,83 |
|                   |      | Median       | 0,92 |
|                   |      | Kvartil 3    | 1,01 |
|                   |      | Percentil 90 | 1,17 |
|                   |      | Högsta       | 2,38 |

## 2015 Nyckeltal: Utbildningstid - Kompetensutveckling

Visar andel utvecklingsinsatser med avsikt att höja kompetensen för en enskild person eller enheten totalt. Endast utbildning på arbetstid medräknas.

Värderingen att det är bättre med mer kompetensutveckling än mindre.

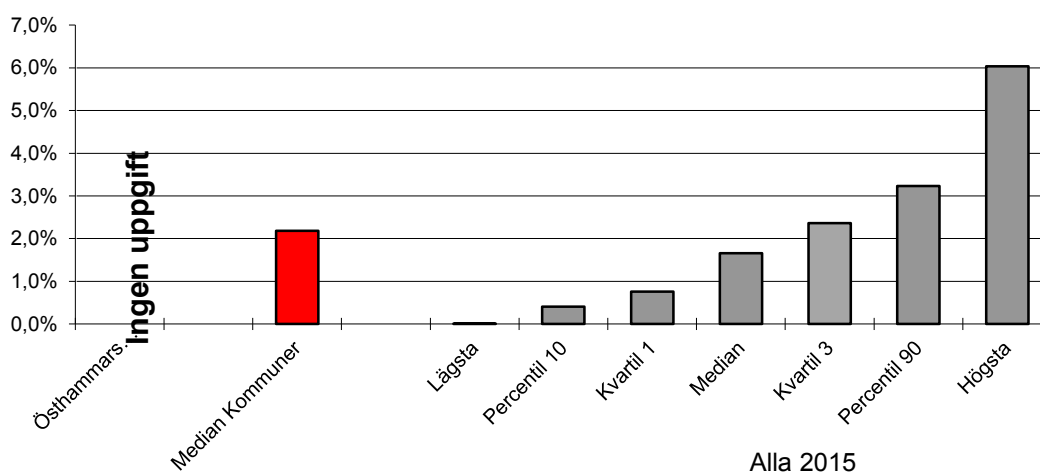
Tid för utbildning i procent av total arbetad tid - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      |      |
| Median alla       | 2,0% | 2,0% | 1,9% | 1,7% | 1,7% |
| Median Kommuner   | 1,7% | 1,5% | 2,1% | 1,9% | 2,2% |



Ert nuläge i förhållande till övrigas



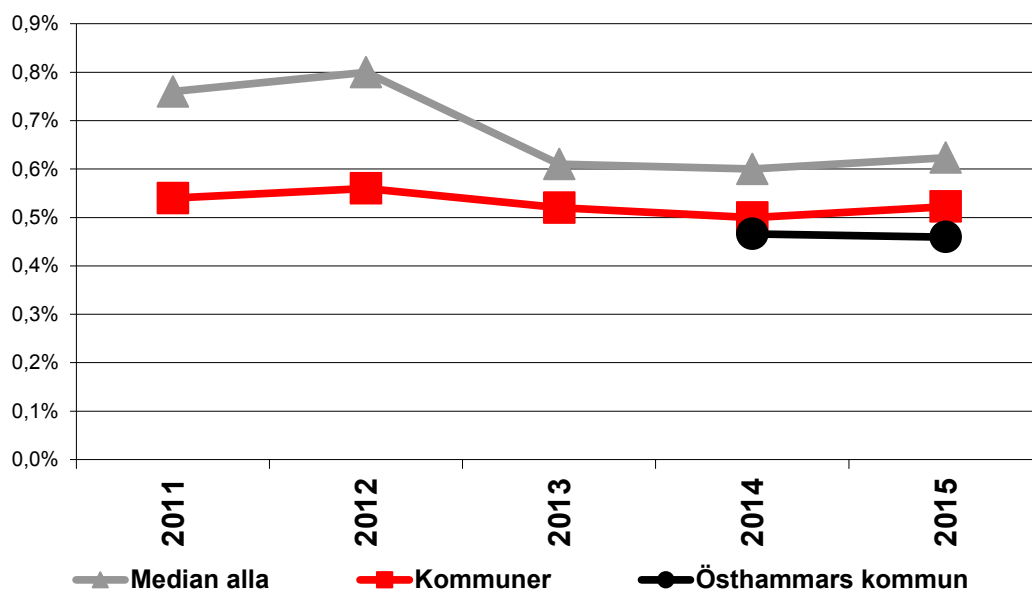
|                   |      |              |      |
|-------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun |      | Lägst        | 0,0% |
|                   |      | Percentil 10 | 0,4% |
| Median Kommuner   | 2,2% | Kvartil 1    | 0,8% |
|                   |      | Median       | 1,7% |
|                   |      | Kvartil 3    | 2,4% |
|                   |      | Percentil 90 | 3,2% |
|                   |      | Högsta       | 6,0% |

## 2015 Nyckeltal: Övertid

Arbets tid utöver ordinarie arbetstid för samtlig personal i förhållande till total arbetad tid. Mertid, jour- och beredskapstid räknas ej med. Värderingen är att det är bättre med låg övertid än hög. Se även följande sida.

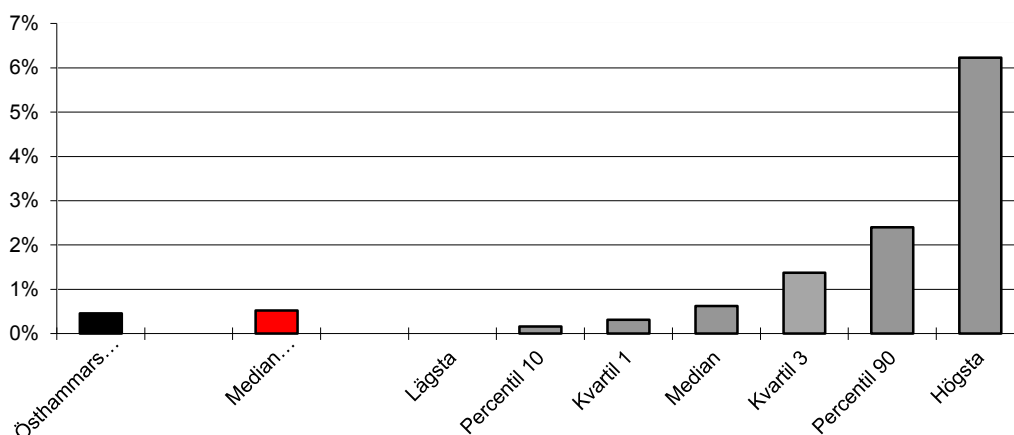


Övertid i procent av arbetad tid - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 0,5% | 0,5% |
| Median alla       | 0,8% | 0,8% | 0,6% | 0,6% | 0,6% |
| Kommuner          | 0,5% | 0,6% | 0,5% | 0,5% | 0,5% |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



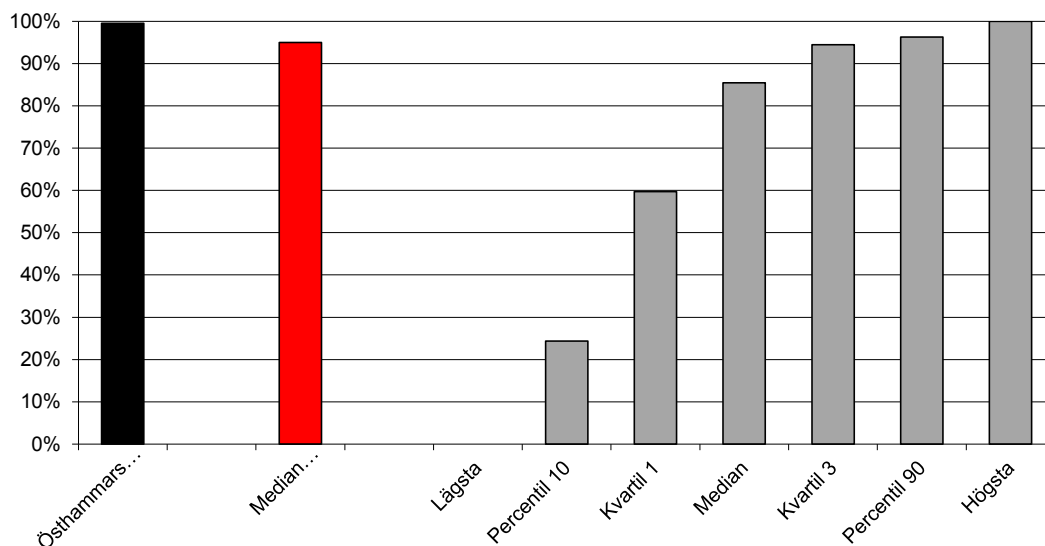
Alla 2015

|                   |      |              |      |
|-------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun | 0,5% | Lägsta       | 0,0% |
| Median Kommuner   | 0,5% | Percentil 10 | 0,2% |
|                   |      | Kvartil 1    | 0,3% |
|                   |      | Median       | 0,6% |
|                   |      | Kvartil 3    | 1,4% |
|                   |      | Percentil 90 | 2,4% |
|                   |      | Högsta       | 6,2% |

## 2015 Nyckeltal: Övertid

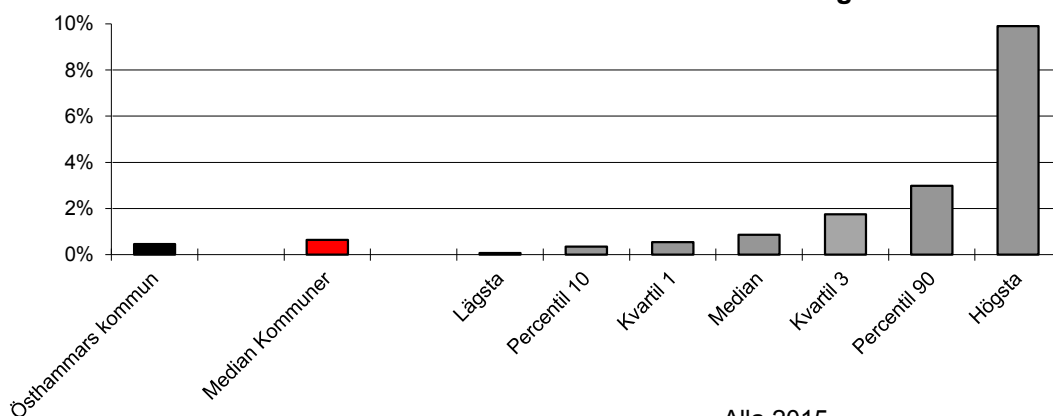
Andel av samtliga anställda som har rätt till övertidsersättning. Rapporterad övertid/arbetad timme för anställda som har rätt till övertidsersättning En förenkling har gjorts av arbetad tid där totalt antal arbetade timmar har multiplicerats med andel anställda som har rätt till övertidsersättning.

**Andel anställda med rätt till övertidsersättning**



|                          |             |                     |             |
|--------------------------|-------------|---------------------|-------------|
| <b>Östhammars kommun</b> | <b>100%</b> | <b>Lägsta</b>       | <b>0%</b>   |
|                          |             | <b>Percentil 10</b> | <b>24%</b>  |
| <b>Median Kommuner</b>   | <b>95%</b>  | <b>Kvartil 1</b>    | <b>60%</b>  |
|                          |             | <b>Median</b>       | <b>85%</b>  |
|                          |             | <b>Kvartil 3</b>    | <b>94%</b>  |
|                          |             | <b>Percentil 90</b> | <b>96%</b>  |
|                          |             | <b>Högsta</b>       | <b>100%</b> |

**Övertid för de som har rätt till övertidsersättning**



Alla 2015

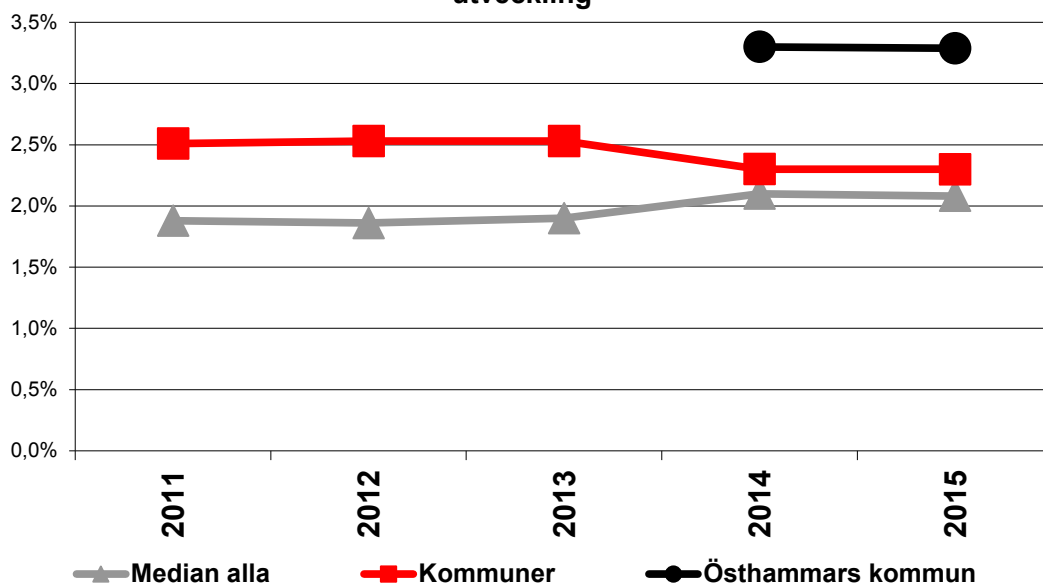
|                          |             |                     |             |
|--------------------------|-------------|---------------------|-------------|
| <b>Östhammars kommun</b> | <b>0,5%</b> | <b>Lägsta</b>       | <b>0,1%</b> |
|                          |             | <b>Percentil 10</b> | <b>0,4%</b> |
| <b>Median Kommuner</b>   | <b>0,6%</b> | <b>Kvartil 1</b>    | <b>0,5%</b> |
|                          |             | <b>Median</b>       | <b>0,9%</b> |
|                          |             | <b>Kvartil 3</b>    | <b>1,8%</b> |
|                          |             | <b>Percentil 90</b> | <b>3,0%</b> |
|                          |             | <b>Högsta</b>       | <b>9,9%</b> |

## 2015 Nyckeltal: Korttidssjukfrånvaro

Sjukfrånvaro till och med dag 14 i relation till antal arbetade timmar. Avser både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. I Attraktiv arbetsgivarindex är värderingen att det är bättre med lägre korttidssjukfrånvaro än högre.

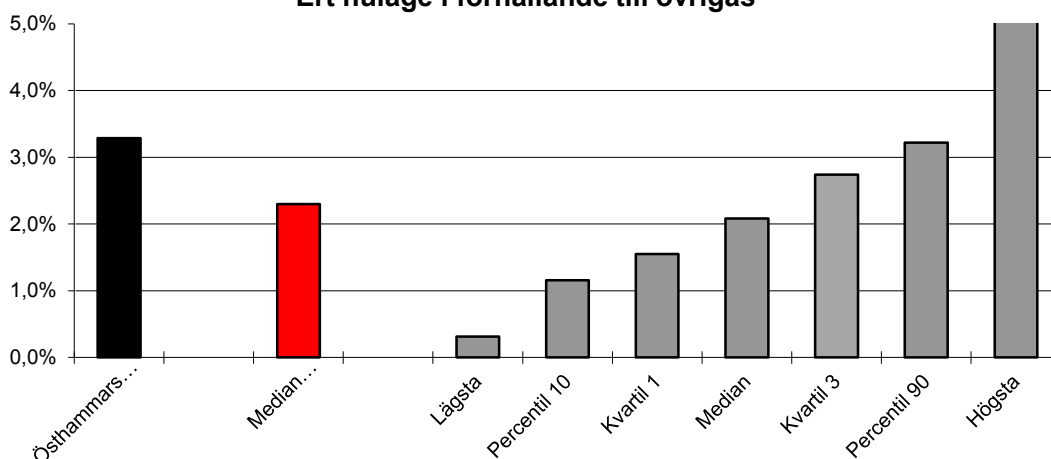


Korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 3,3% | 3,3% |
| Median alla       | 1,9% | 1,9% | 1,9% | 2,1% | 2,1% |
| Kommuner          | 2,5% | 2,5% | 2,5% | 2,3% | 2,3% |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2015

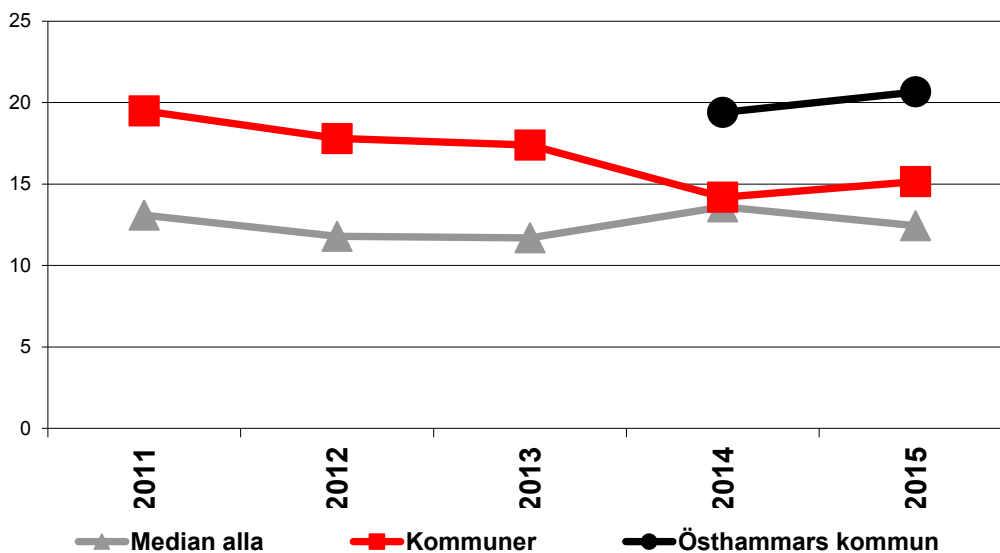
|                   |      |              |       |
|-------------------|------|--------------|-------|
| Östhammars kommun | 3,3% | Lägsta       | 0,3%  |
| Median Kommuner   | 2,3% | Percentil 10 | 1,2%  |
|                   |      | Kvartil 1    | 1,5%  |
|                   |      | Median       | 2,1%  |
|                   |      | Kvartil 3    | 2,7%  |
|                   |      | Percentil 90 | 3,2%  |
|                   |      | Högsta       | 23,3% |

## 2015 Nyckeltal: Personalansvar

Nyckeltalet visar antalet tillsvidareanställda per chef. I tabellen nere till höger visas även det totala antalet anställda inkl visstidsanställda per chef. Värderingen är att det är bättre med färre tillsvidareanställda per chef.

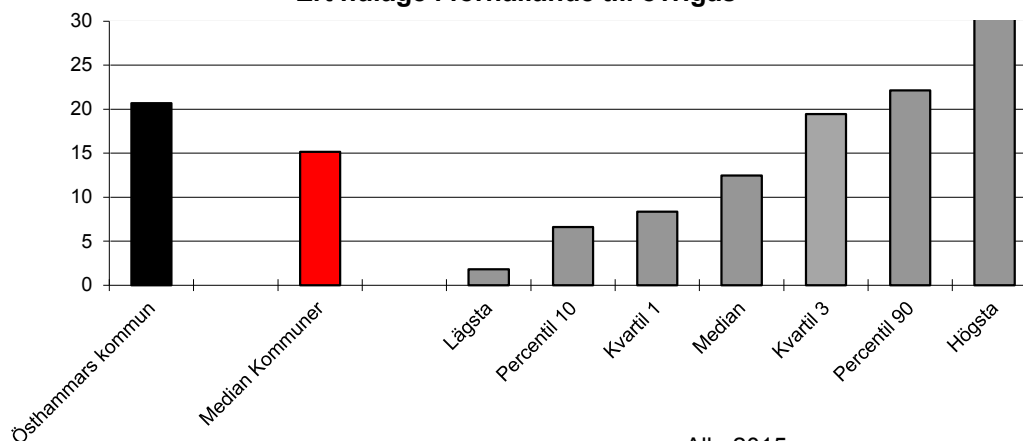


Antal tillsvidareanställda per chef - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 19,4 | 20,7 |
| Median alla       | 13,1 | 11,8 | 11,7 | 13,6 | 12,4 |
| Kommuner          | 19,5 | 17,8 | 17,4 | 14,2 | 15,2 |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2015

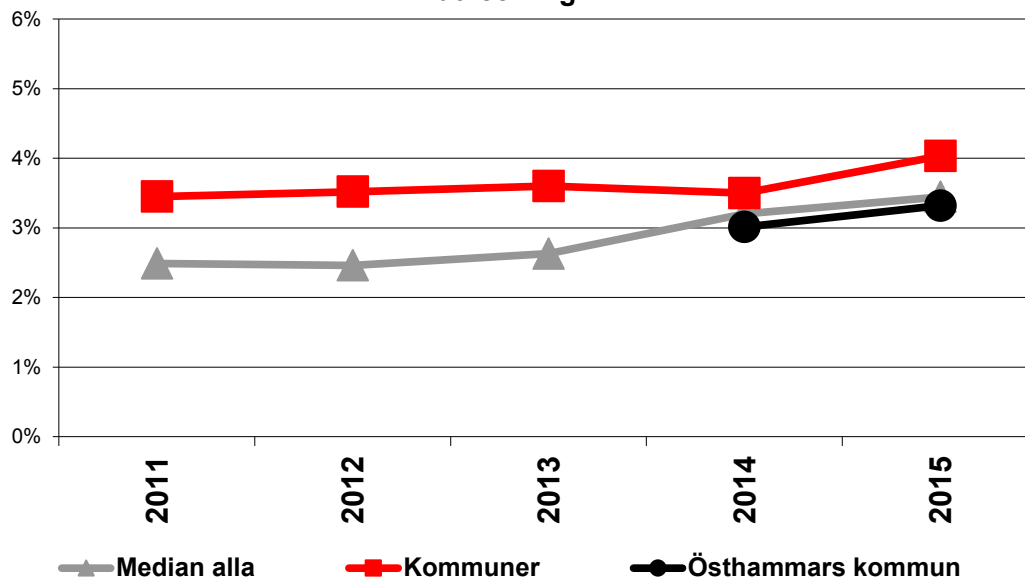
|                 | *    | **   |                                   | *    | **    |
|-----------------|------|------|-----------------------------------|------|-------|
| Östhammars komm | 20,7 | 25,5 | Lägsta                            | 1,8  | 2,2   |
| Median Kommun   | 15,2 | 17,7 | Percentil 10                      | 6,6  | 7,1   |
|                 |      |      | Kvartil 1                         | 8,4  | 9,1   |
|                 |      |      | Median                            | 12,4 | 14,4  |
|                 |      |      | Kvartil 3                         | 19,4 | 22,3  |
|                 |      |      | Percentil 90                      | 22,1 | 25,9  |
|                 |      |      | Högsta                            | 49,6 | 151,0 |
|                 |      |      | * Antal tillsvidareanställda/chef |      |       |
|                 |      |      | ** Totalt antal anställda/chef    |      |       |

## 2015 Nyckeltal: Långtidssjukfrånvaro

Sjukfrånvaro från dag 15 i relation till totalt antal arbetade timmar. Avser både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. I Attraktiv arbetsgivarindex är värderingen att det är bättre med lägre långtidssjukfrånvaro än högre.

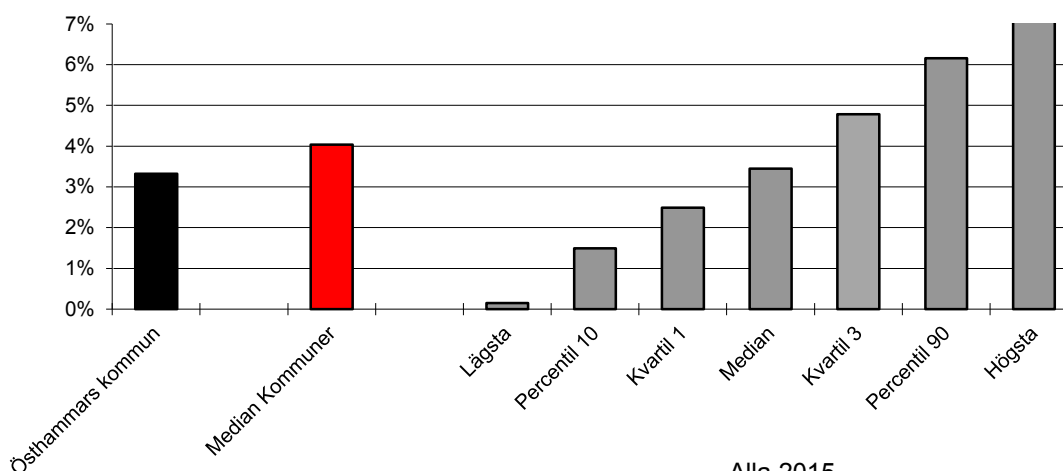


Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 3,0% | 3,3% |
| Median alla       | 2,5% | 2,5% | 2,6% | 3,2% | 3,4% |
| Kommuner          | 3,5% | 3,5% | 3,6% | 3,5% | 4,0% |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2015

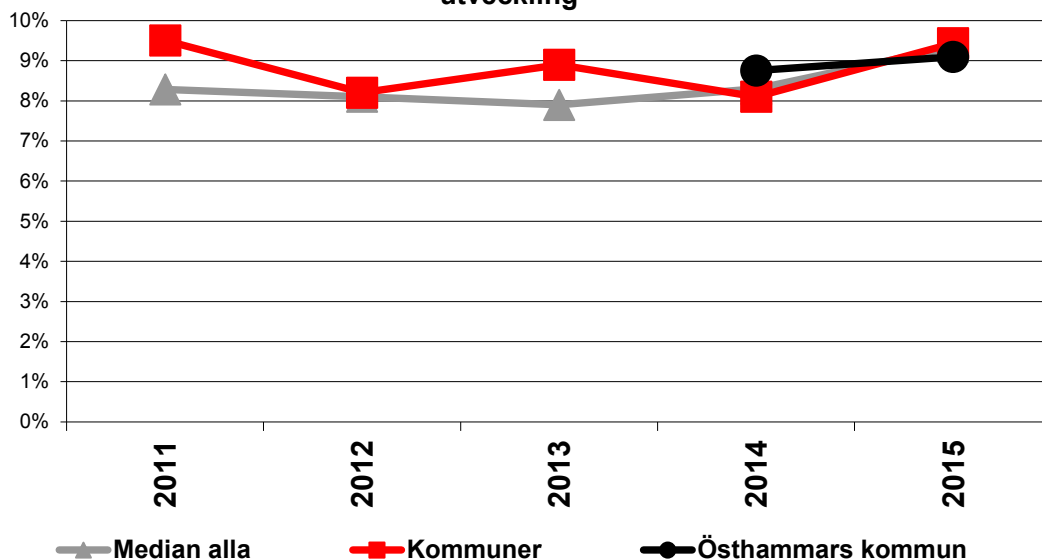
|                   |      |              |       |
|-------------------|------|--------------|-------|
| Östhammars kommun | 3,3% | Lägsta       | 0,1%  |
| Median Kommuner   | 4,0% | Percentil 10 | 1,5%  |
|                   |      | Kvartil 1    | 2,5%  |
|                   |      | Median       | 3,4%  |
|                   |      | Kvartil 3    | 4,8%  |
|                   |      | Percentil 90 | 6,2%  |
|                   |      | Högsta       | 22,3% |

## 2015 Nyckeltal: Avgångar

Antal tillsvidareanställda som har lämnat organisationen inklusive pensionsavgångar och uppsägningar. I Attraktiv arbetsgivarindex är värderingen att det är bättre med få som slutar än många.

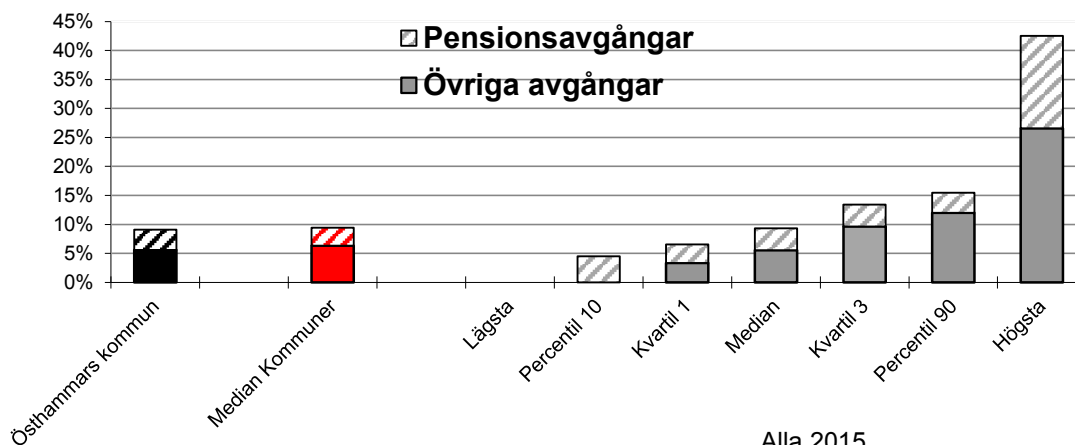


Antal avgångar i % av antal tillsvidareanställda - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      | 8,8% | 9,1% |
| Median alla       | 8,3% | 8,1% | 7,9% | 8,3% | 9,3% |
| Kommuner          | 9,5% | 8,2% | 8,9% | 8,1% | 9,4% |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



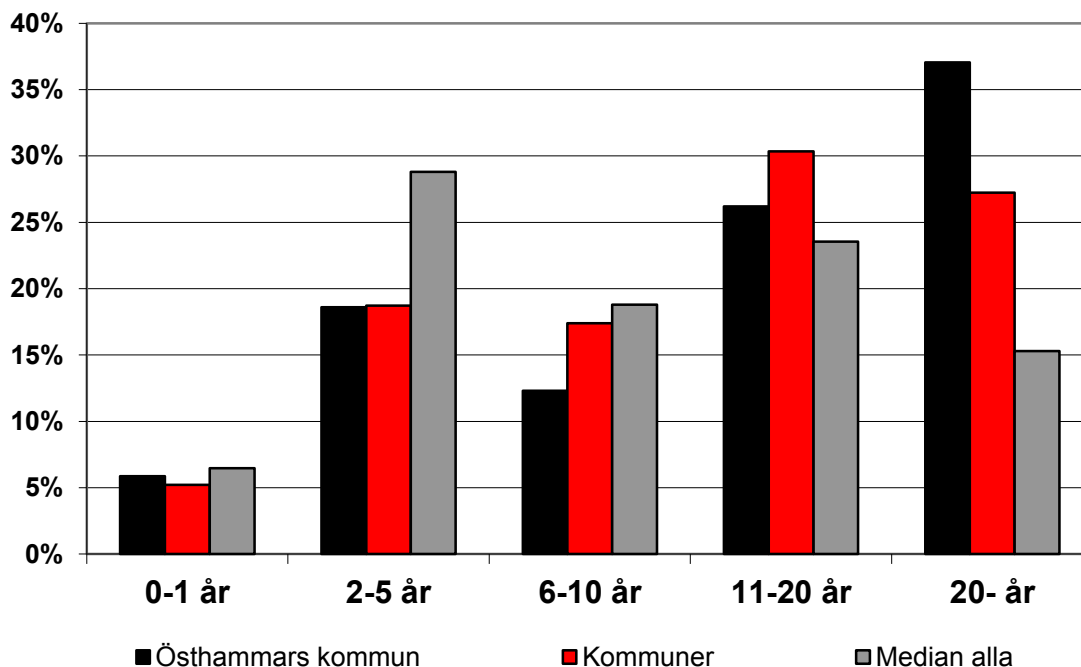
Alla 2015

|                   | totalt | ex pensionsavg. |              | totalt | ex pension |
|-------------------|--------|-----------------|--------------|--------|------------|
| Östhammars kommun | 9,1%   | 5,6%            | Lägst        | 0,0%   | 0,0%       |
| Median Kommuner   | 9,4%   | 6,3%            | Percentil 10 | 4,5%   | 0,0%       |
|                   |        |                 | Kvartil 1    | 6,5%   | 3,3%       |
|                   |        |                 | Median       | 9,3%   | 5,6%       |
|                   |        |                 | Kvartil 3    | 13,4%  | 9,7%       |
|                   |        |                 | Percentil 90 | 15,5%  | 12,0%      |
|                   |        |                 | Högsta       | 42,5%  | 26,6%      |

## 2015 Nyckeltal: Organisationserfarenhet

Nyckeltalet visar hur lång tid organisationens tillsvidareanställda har arbetat inom organisationen.

### Organisationserfarenhet, andel anställda med olika anställningstid

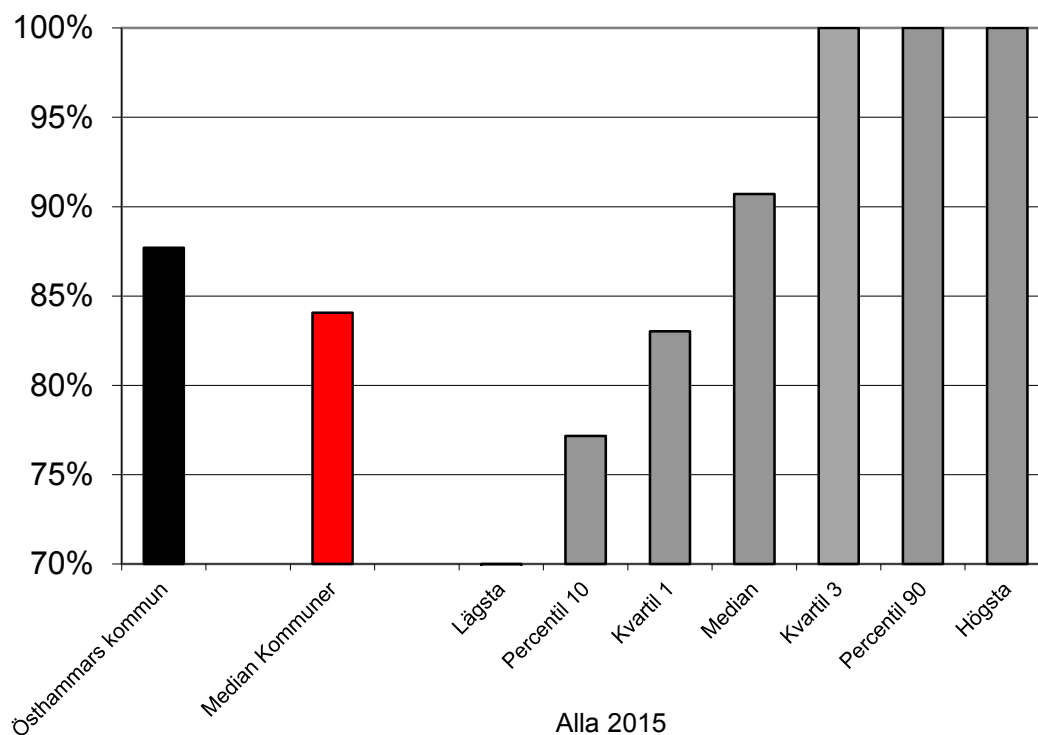


|                   | Anställningstid i år |        |         |          |        |
|-------------------|----------------------|--------|---------|----------|--------|
|                   | 0-1 år               | 2-5 år | 6-10 år | 11-20 år | 20- år |
| Östhammars kommun | 5,9%                 | 18,6%  | 12,3%   | 26,2%    | 37,0%  |
| Median alla       | 6,5%                 | 28,8%  | 18,8%   | 23,5%    | 15,3%  |
| Kommuner          | 5,2%                 | 18,7%  | 17,4%   | 30,3%    | 27,2%  |

## 2015 Nyckeltal: Rörlighet bland nyanställda

Nyckeltalet visar hur stor andel av de som rekryterades (tillsvidareanställda) 2014 som finns kvar i verksamheten vid utgången av 2015.

### Andel av nyanställda (2014) som är kvar 2015

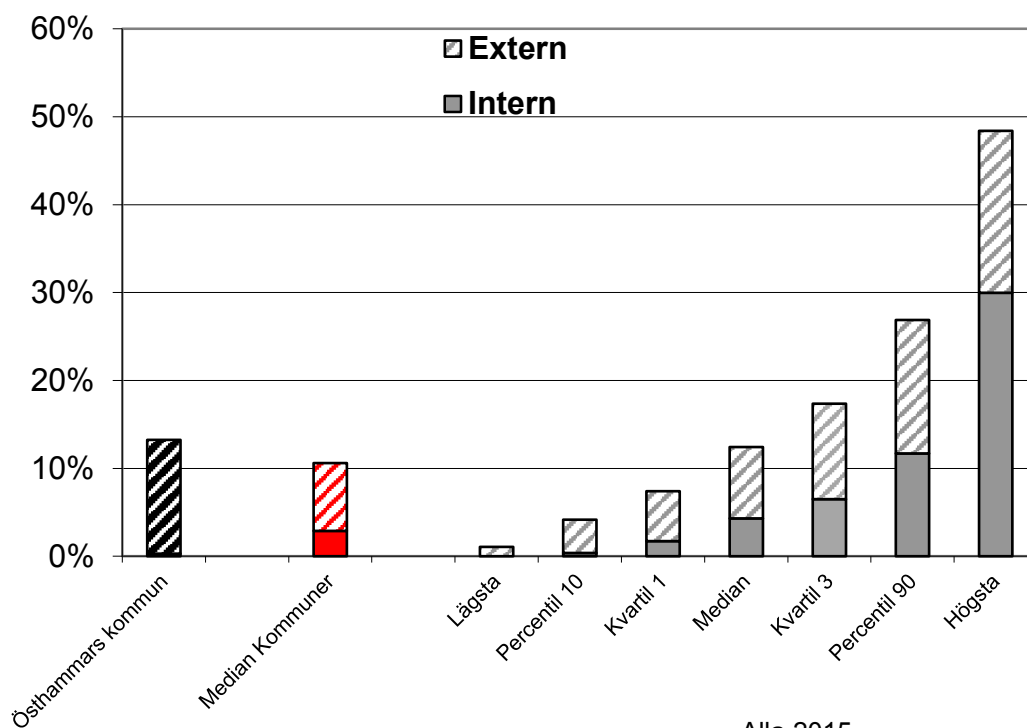


|                   |     |              |      |
|-------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun | 88% | Lägsta       | 15%  |
|                   |     | Percentil 10 | 77%  |
| Median Kommuner   | 84% | Kvartil 1    | 83%  |
|                   |     | Median       | 91%  |
|                   |     | Kvartil 3    | 100% |
|                   |     | Percentil 90 | 100% |
|                   |     | Högsta       | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Rekryteringar

Andel tillsvidareanställda som har rekryterats dels internt (inom den redovisade enheten) och dels externt (utanför den redovisande enheten).

### Intern- och externrekryteringar i procent av antal tillsvidareanställda



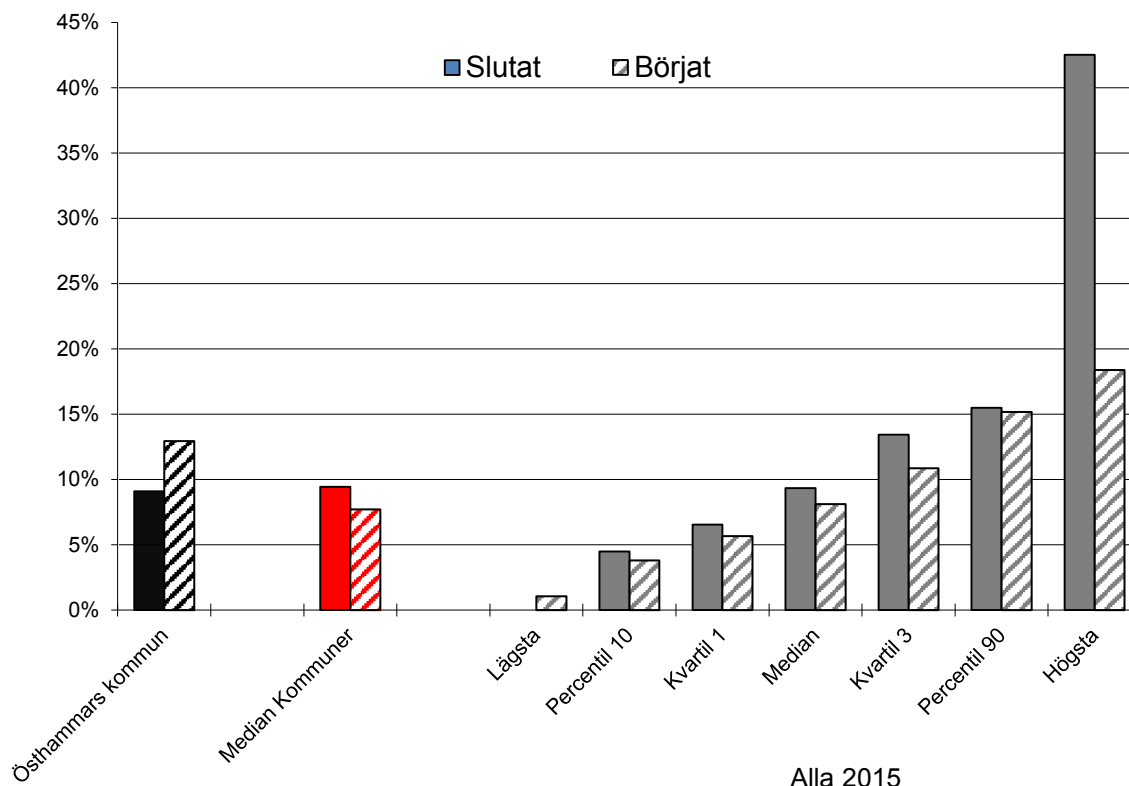
Alla 2015

|                   | Intern | Extern |              | Intern | Extern |
|-------------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| Östhammars kommun | 0,3%   | 12,9%  | Lägst        | 0%     | 1%     |
|                   |        |        | Percentil 10 | 0%     | 4%     |
| Median Kommuner   | 3%     | 8%     | Kvartil 1    | 2%     | 6%     |
|                   |        |        | Median       | 4%     | 8%     |
|                   |        |        | Kvartil 3    | 6%     | 11%    |
|                   |        |        | Percentil 90 | 12%    | 15%    |
|                   |        |        | Högsta       | 30%    | 18%    |

## 2015 Nyckeltal: Personalrörlighet

Nyckeltalet visar andelen avgångar och externrekryteringar.

### Extern personalomsättning

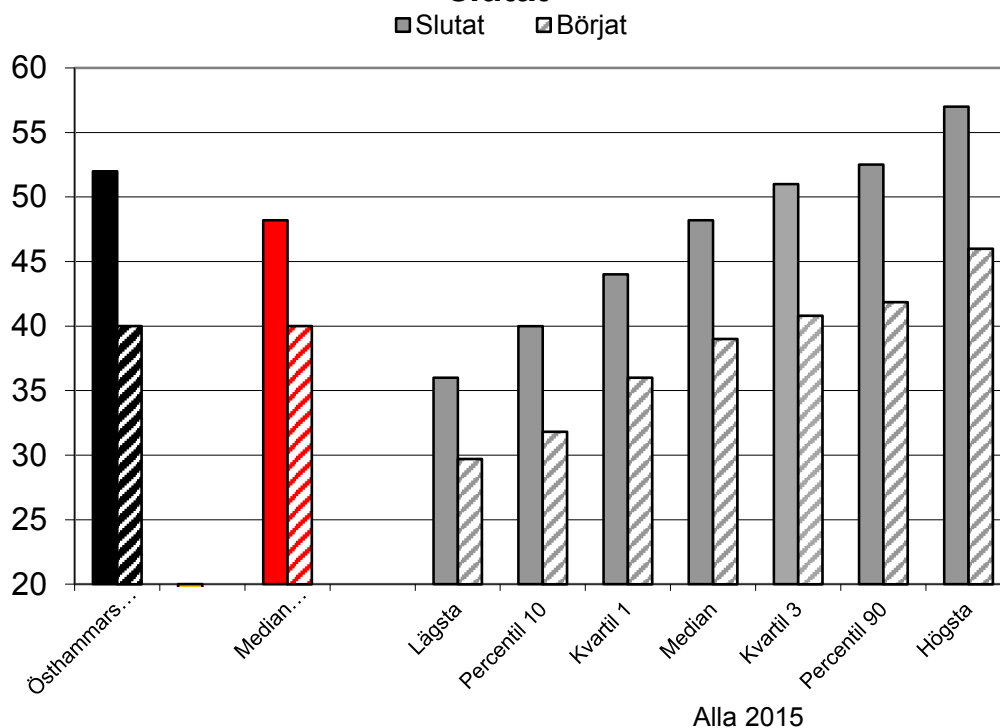


|                   | Slutat | Börjat |              | Slutat | Börjat |
|-------------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| Östhammars kommun | 9,1%   | 12,9%  | Lägsta       | 0,0%   | 1,1%   |
|                   |        |        | Percentil 10 | 4,5%   | 3,8%   |
| Median Kommuner   | 9,4%   | 7,7%   | Kvartil 1    | 6,5%   | 5,7%   |
|                   |        |        | Median       | 9,3%   | 8,1%   |
|                   |        |        | Kvartil 3    | 13,4%  | 10,9%  |
|                   |        |        | Percentil 90 | 15,5%  | 15,2%  |
|                   |        |        | Högsta       | 42,5%  | 18,4%  |

## 2015 Nyckeltal: Förändring av åldersstruktur

Genomsnittlig ålder på alla externt rekryterade tillsvidareanställda respektive alla som har slutat sin anställning under perioden.

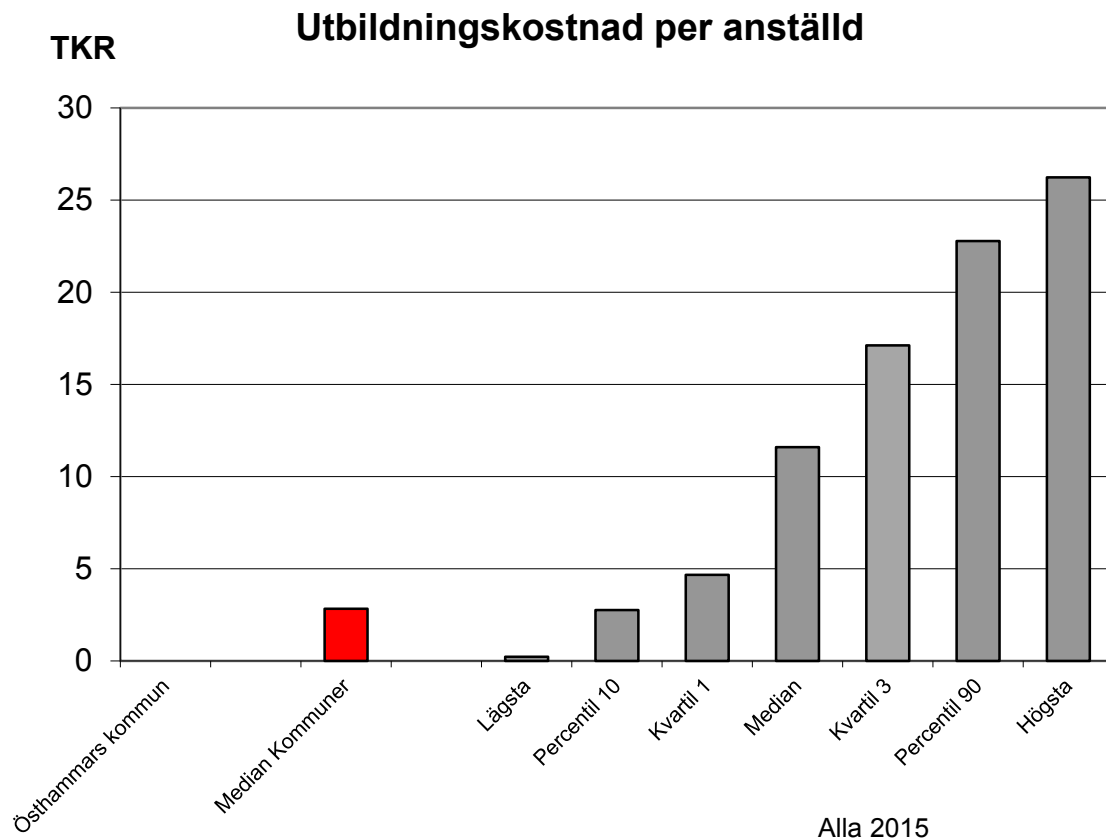
### Medelålder på de som rekryterats och de som slutat



|                   | Slutat | Börjat |              | Slutat | Börjat |
|-------------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| Östhammars kommun | 52     | 40     | Lägsta       | 36     | 30     |
|                   |        |        | Percentil 10 | 40     | 32     |
| Median Kommuner   | 48     | 40     | Kvartil 1    | 44     | 36     |
|                   |        |        | Median       | 48     | 39     |
|                   |        |        | Kvartil 3    | 51     | 41     |
|                   |        |        | Percentil 90 | 53     | 42     |
|                   |        |        | Högsta       | 57     | 46     |

## 2015 Nyckeltal: Utbildningskostnad

Nyckeltalet beräknas utifrån totala utbildningskostnader per anställd (Tkr)

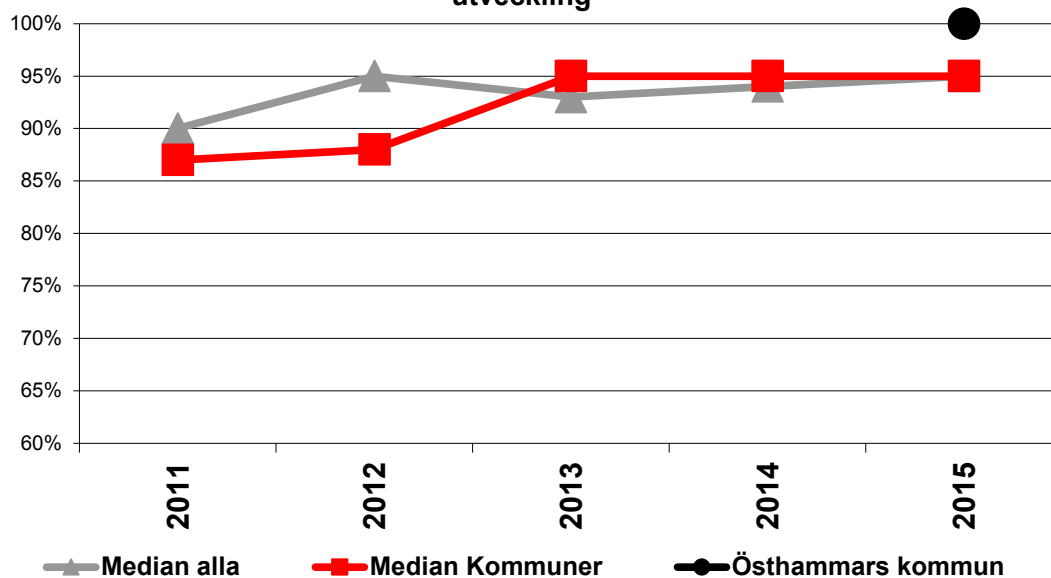


|                   |               |              |    |
|-------------------|---------------|--------------|----|
| Östhammars kommun | tkr           | Lägst        | 0  |
|                   | Ingen uppgift | Percentil 10 | 3  |
| Median Kommuner   | 3 tkr         | Kvartil 1    | 5  |
|                   |               | Median       | 12 |
|                   |               | Kvartil 3    | 17 |
|                   |               | Percentil 90 | 23 |
|                   |               | Högst        | 26 |

## 2015 Nyckeltal: Utvecklingssamtal

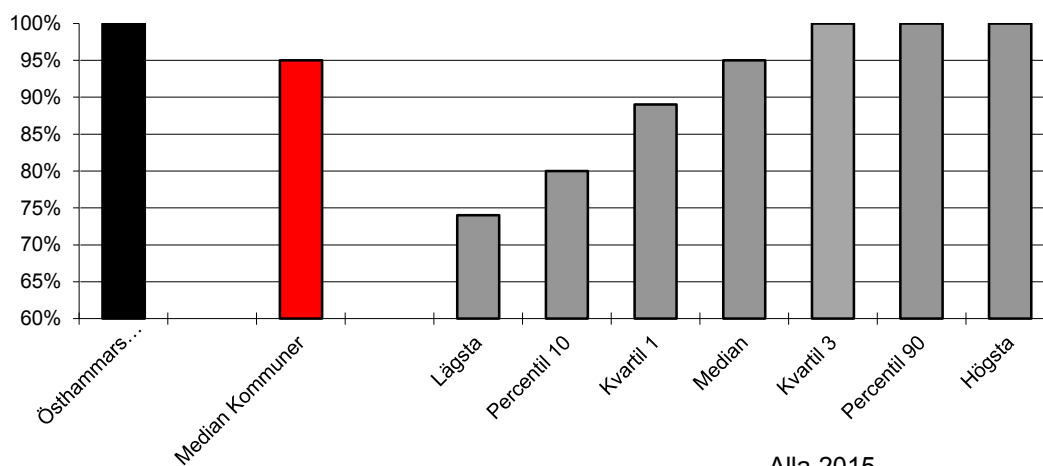
Nyckeltalet anger hur stor andel av de anställda som har haft utvecklingssamtal under året.

Andel anställda som har haft utvecklingssamtal - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 100% |
| Median alla       | 90%  | 95%  | 93%  | 94%  | 95%  |
| Median Kommuner   | 87%  | 88%  | 95%  | 95%  | 95%  |

Ert nuläge i förhållande till övrigas



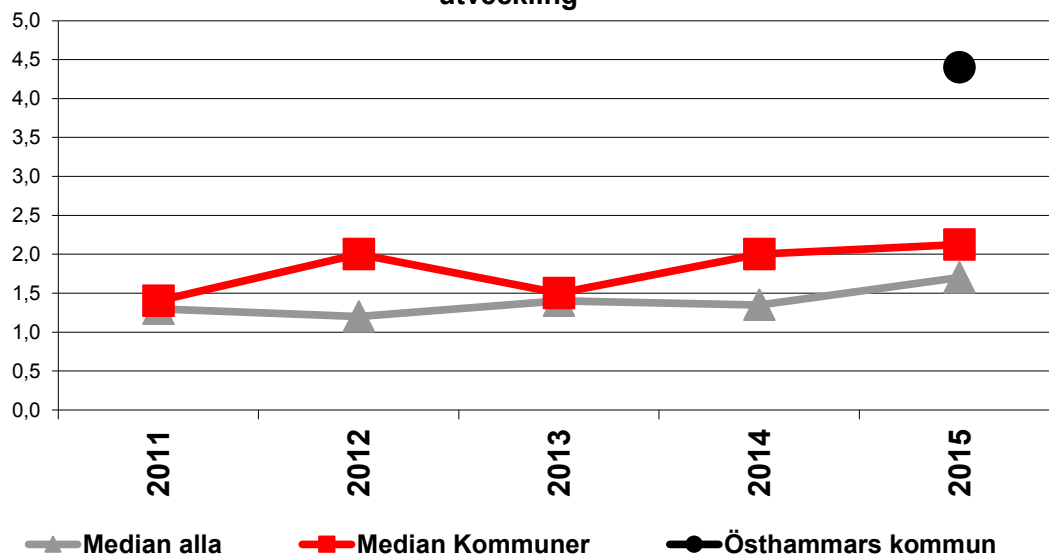
Alla 2015

|                   |      |              |      |
|-------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun | 100% | Lägsta       | 74%  |
| Median Kommuner   | 95%  | Percentil 10 | 80%  |
|                   |      | Kvartil 1    | 89%  |
|                   |      | Median       | 95%  |
|                   |      | Kvartil 3    | 100% |
|                   |      | Percentil 90 | 100% |
|                   |      | Högsta       | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Arbetsskador

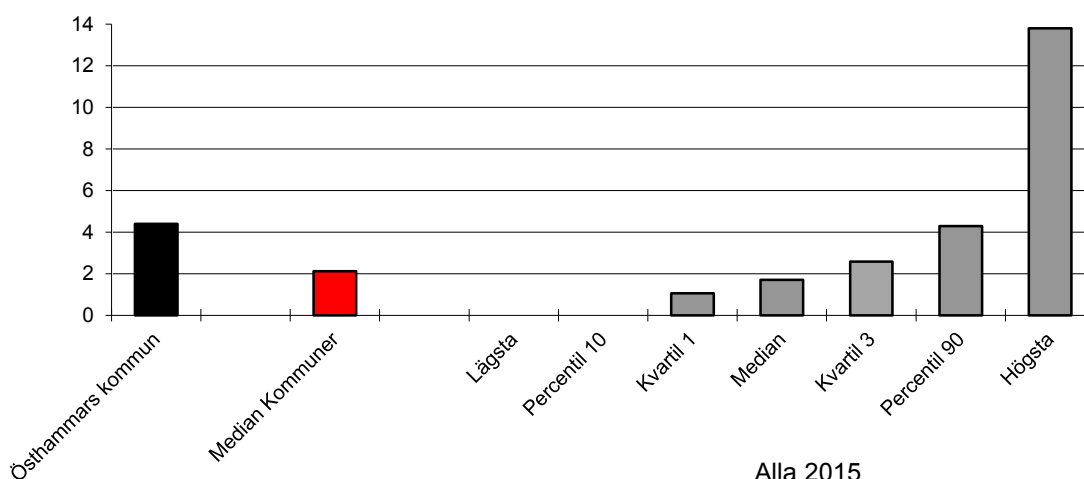
Antal anmälda arbetsskador till Försäkringskassan i förhållande till totalt antal anställda.

Antal anmälda arbetsskador per 100 anställda - historisk utveckling



|                   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Östhammars kommun |      |      |      |      | 4,4  |
| Median alla       | 1,3  | 1,2  | 1,4  | 1,4  | 1,7  |
| Median Kommuner   | 1,4  | 2,0  | 1,5  | 2,0  | 2,1  |

Ert nuläge i förhållande till övrigas

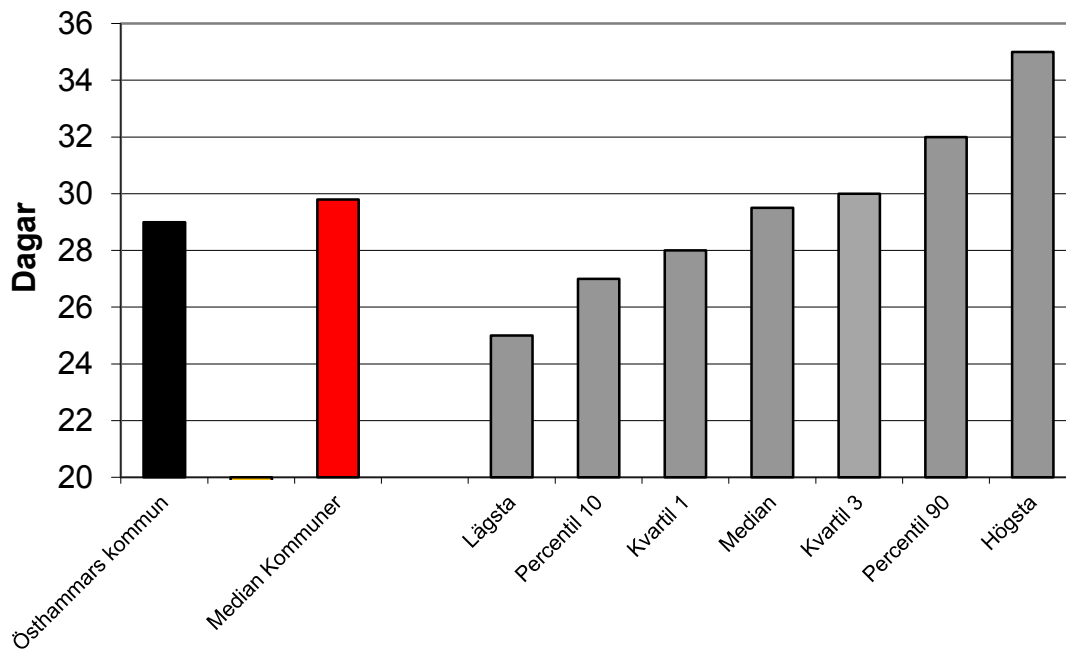


|                   |     |              |      |
|-------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun | 4,4 | Lägsta       | 0,0  |
| Median Kommuner   | 2,1 | Percentil 10 | 0,0  |
|                   |     | Kvartil 1    | 1,1  |
|                   |     | Median       | 1,7  |
|                   |     | Kvartil 3    | 2,6  |
|                   |     | Percentil 90 | 4,3  |
|                   |     | Högsta       | 13,8 |

## 2015 Nyckeltal: Semester

Nyckeltalet beskriver genomsnittligt antal semesterdagar som erbjuds för tillsvidareanställd personal.

### Genomsnittligt antal semesterdagar per anställd



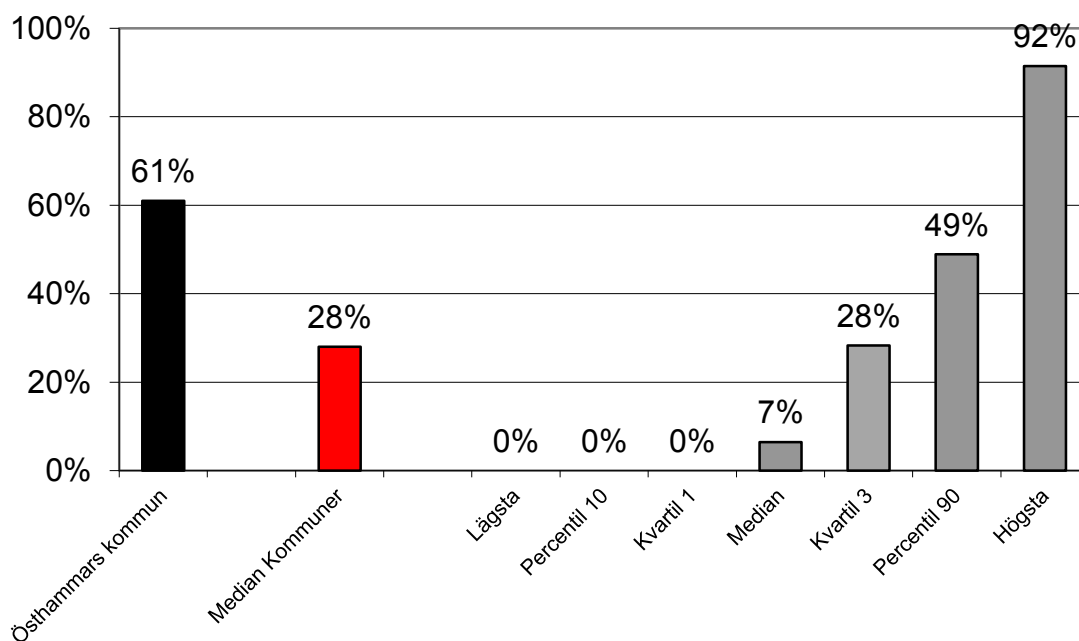
Alla 2015

|                   |    |              |    |
|-------------------|----|--------------|----|
| Östhammars kommun | 29 | Lägst        | 25 |
| Median Kommuner   | 30 | Percentil 10 | 27 |
|                   |    | Kvartil 1    | 28 |
|                   |    | Median       | 30 |
|                   |    | Kvartil 3    | 30 |
|                   |    | Percentil 90 | 32 |
|                   |    | Högst        | 35 |

## 2015 Nyckeltal: Andel som arbetar på obekväm arbetstid

Nyckeltalet beskriver hur stor andel av de anställda som regelbundet

### Andel som arbetar obekväm arbetstid

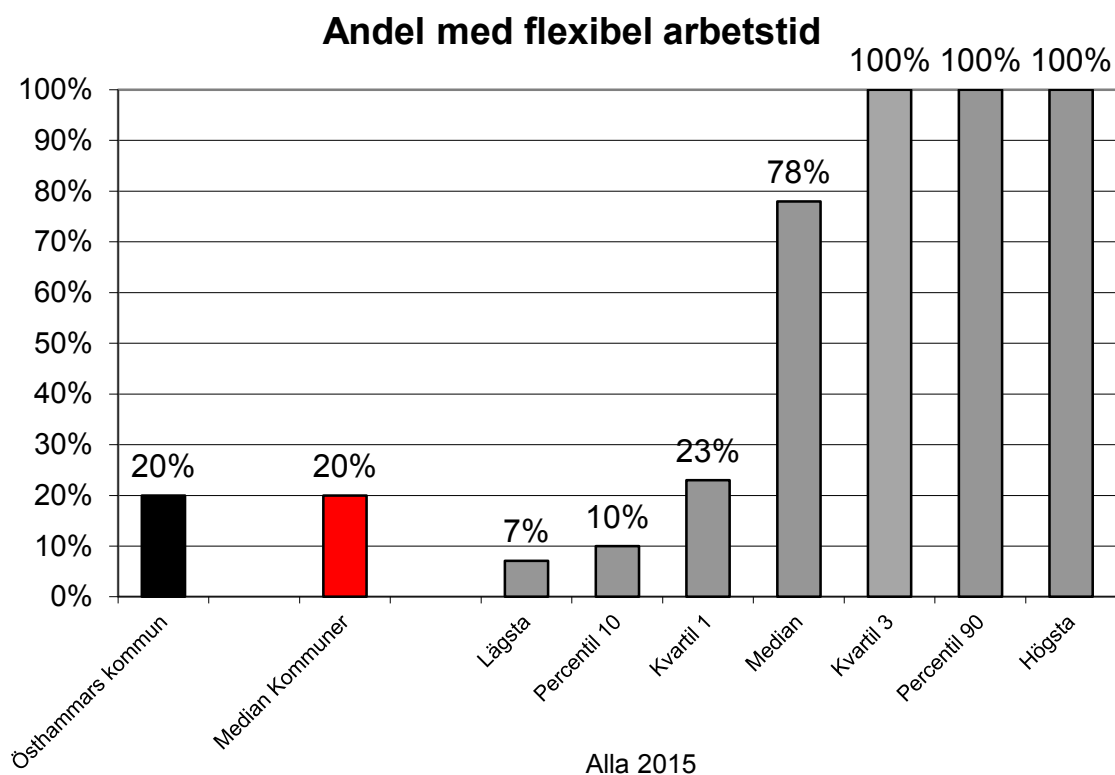


Alla 2015

|                   |     |              |     |
|-------------------|-----|--------------|-----|
| Östhammars kommun | 61% | Lägsta       | 0%  |
|                   |     | Percentil 10 | 0%  |
| Median Kommuner   | 28% | Kvartil 1    | 0%  |
|                   |     | Median       | 7%  |
|                   |     | Kvartil 3    | 28% |
|                   |     | Percentil 90 | 49% |
|                   |     | Högsta       | 92% |

## 2015 Nyckeltal: Andel som har flexibel arbetstid.

Andel av samtliga anställda som har flexibel arbetstid.

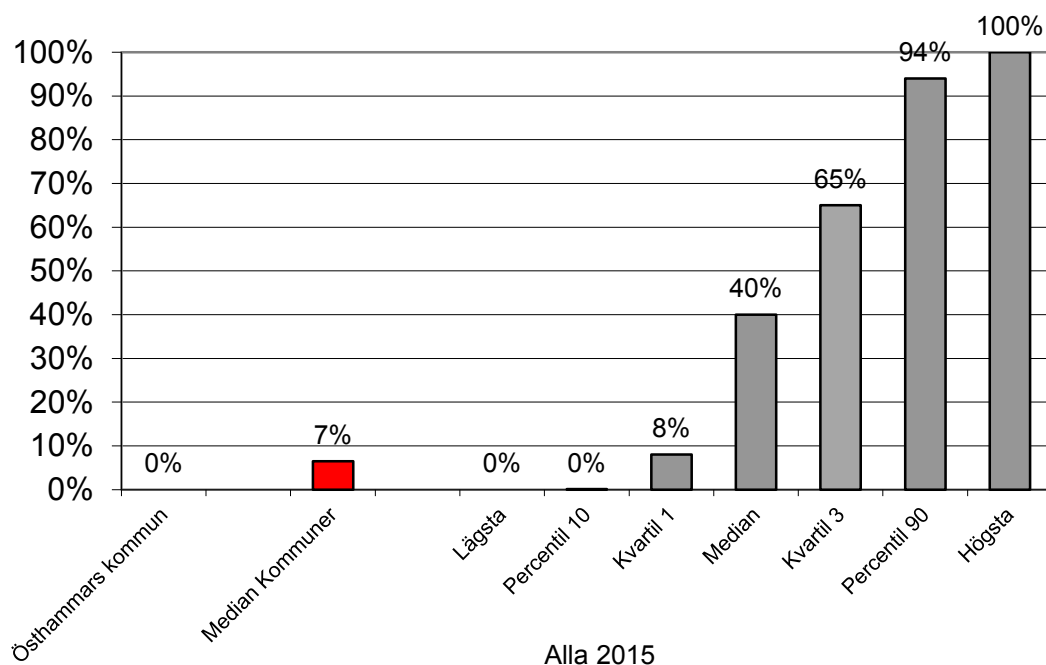


|                   |     |              |      |
|-------------------|-----|--------------|------|
| Östhammars kommun | 20% | Lägst        | 7%   |
|                   |     | Percentil 10 | 10%  |
| Median Kommuner   | 20% | Kvartil 1    | 23%  |
|                   |     | Median       | 78%  |
|                   |     | Kvartil 3    | 100% |
|                   |     | Percentil 90 | 100% |
|                   |     | Högsta       | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Distansarbete

Andel av samtliga anställda som har möjlighet att arbeta hemifrån.

### Andel som har möjlighet att arbeta hemifrån

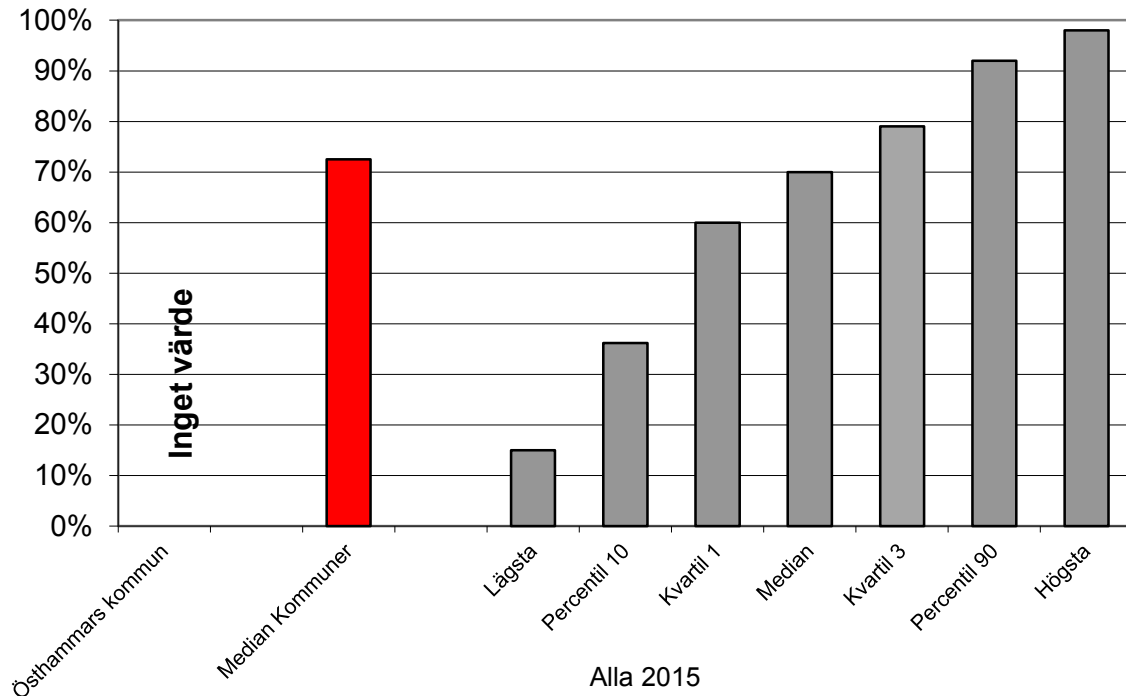


|                   |    |              |      |
|-------------------|----|--------------|------|
| Östhammars kommun | 0% | Lägst        | 0%   |
|                   |    | Percentil 10 | 0%   |
| Median Kommuner   | 7% | Kvartil 1    | 8%   |
|                   |    | Median       | 40%  |
|                   |    | Kvartil 3    | 65%  |
|                   |    | Percentil 90 | 94%  |
|                   |    | Högsta       | 100% |

## 2015 Nyckeltal: Friskvård

Andel av de anställda som nyttjar möjligheten till friskvård på arbetstid.

### Andel anställda som har friskvård på arbetstid



|                   |             |              |     |
|-------------------|-------------|--------------|-----|
| Östhammars kommun |             | Lägst        | 15% |
|                   | Inget värde | Percentil 10 | 36% |
| Median Kommuner   | 73%         | Kvartil 1    | 60% |
|                   |             | Median       | 70% |
|                   |             | Kvartil 3    | 79% |
|                   |             | Percentil 90 | 92% |
|                   |             | Högst        | 98% |

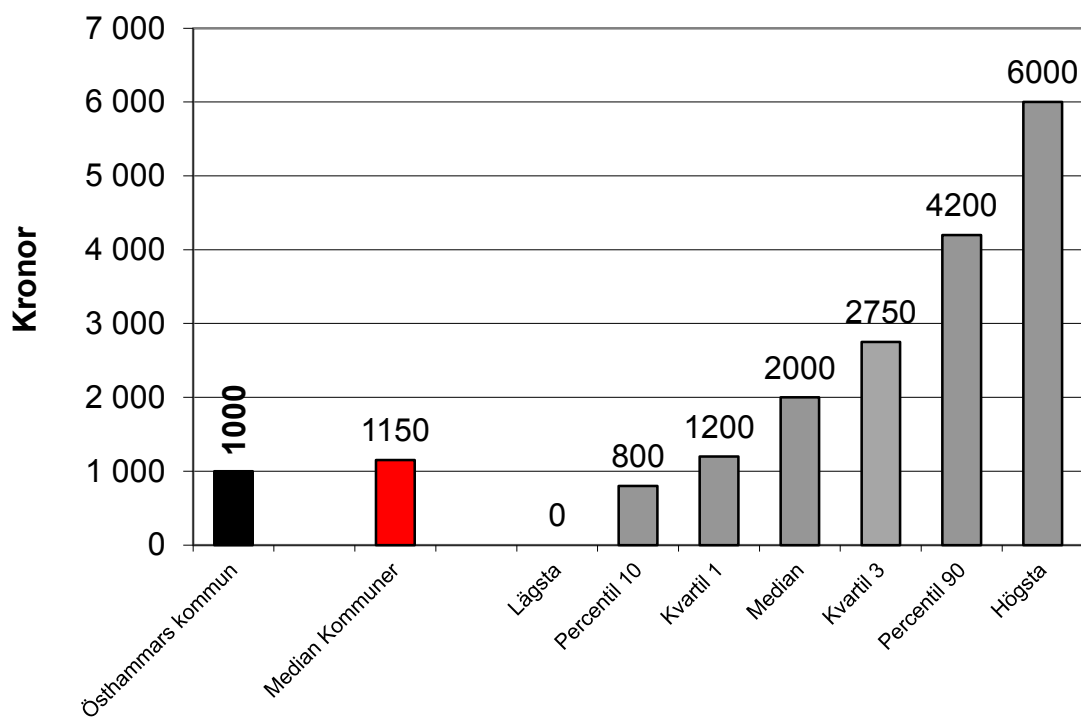
Andel av samtliga organisationer som erbjuder friskvård på arbetstid:  
37%

Andel av samtliga Kommuner som erbjuder friskvård på arbetstid:  
50%

## 2015 Nyckeltal: Friskvårdsbelopp

Högsta belopp som medarbetare får använda till friskvårdsaktiviteter.

### Friskvårdspeng / anställd



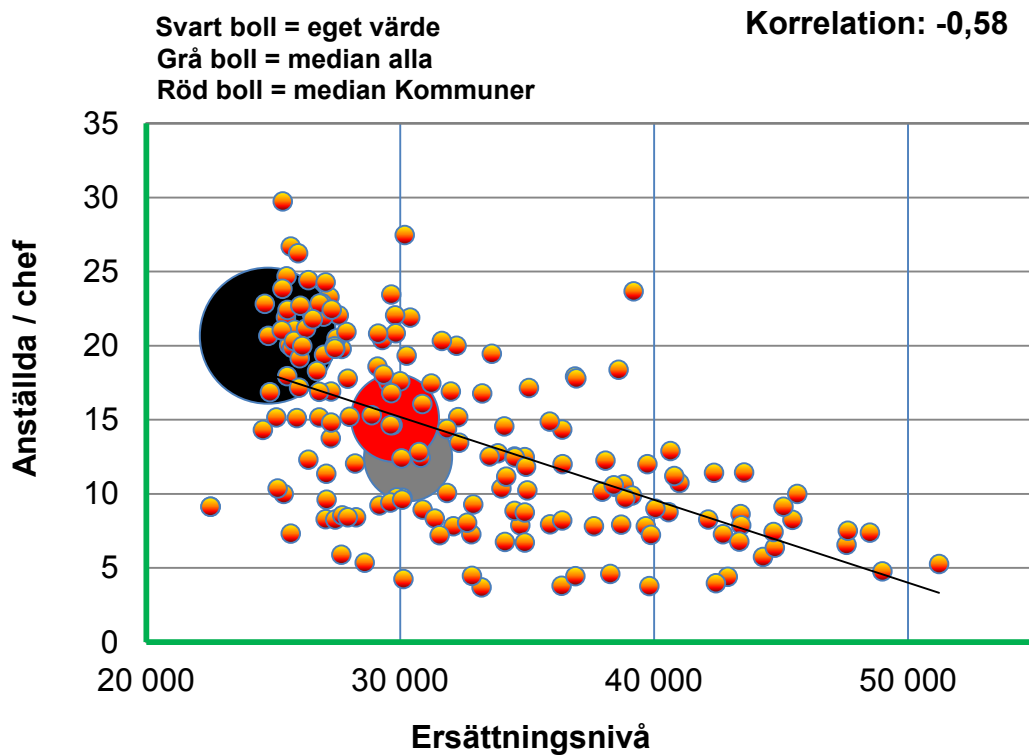
Alla 2015

|                   |      |              |      |
|-------------------|------|--------------|------|
| Östhammars kommun | 1000 | Lägst        | 0    |
|                   |      | Percentil 10 | 800  |
| Median Kommuner   | 1150 | Kvartil 1    | 1200 |
|                   |      | Median       | 2000 |
|                   |      | Kvartil 3    | 2750 |
|                   |      | Percentil 90 | 4200 |
|                   |      | Högsta       | 6000 |

## 2015 Lärande nyckeltal

Det finns en stark samvariation mellan medianlön och antal anställda per chef. Ju högre medianlön, desto färre anställda per chef. Varje orange markering är en organisation.

### Östhammars kommun



## Så här beräknas AVI:

Attraktiv arbetsgivarindex, AVI, beräknas utifrån nio nyckeltal.

De är

- 1 Tillsvidareanställningar (Andel tillsvidareanställda i procent av totalt antal anställda)
- 2 Medianlön (Medianmånadslön uppräknad till heltid)
- 3 Lika Karriärmöjlighet (Andel kvinnliga chefer i förhållande till andel kvinnliga anställda)
- 4 Utbildningstid (Utbildningstid i procent av total arbetad tid)
- 5 Övertid (i procent av total arbetad tid)
- 6 Korttidssjukfrånvaro (Korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
- 7 Personalansvar (Antal anställda per chef)
- 8 Långtidssjukfrånvaro (Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
- 9 Avgångar (Antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda)

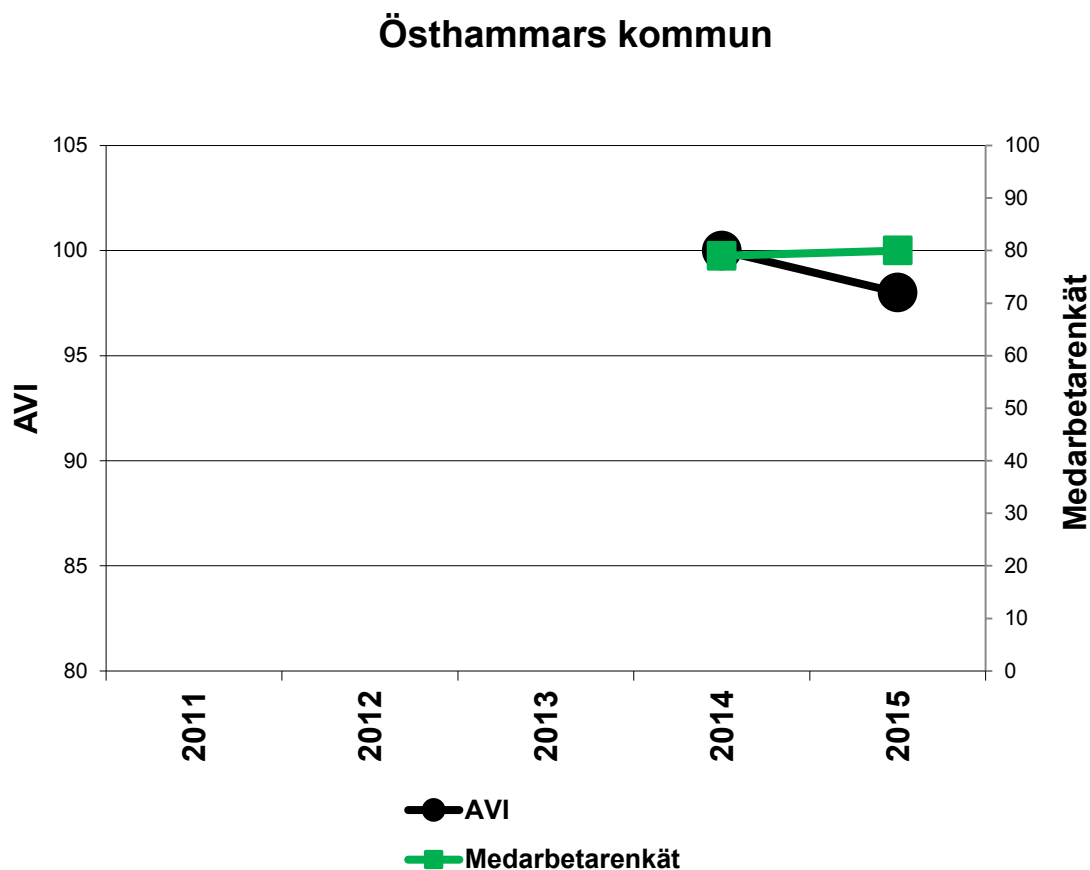
Poängen för varje nyckeltal summeras till ett index. Nyckeltalens poäng baseras på följande tabeller: Poängen i vänstra kolumnen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel uppnås 20 poäng för Tillsvidareanställning (nyckeltal 1) om andel tillsvidareanställda överstiger 98 %. För Medianlön uppnås 20 poäng om nyckeltalet (2) överstiger 38 000 kr osv.

Observera att för nyckeltalet Lika Karriärmöjligheter utgås från det kön som har lägst andel chefsrepresentation i förhållande till andel anställda. Det betyder att när nyckeltalet visar över 1,0 räknas poängen efter "andel manliga chefer i förhållande till andel manliga anställda".

| Poäng | 1   | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7  | 8     | 9   |
|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----|-------|-----|
| 20    | 98% | 38000 | 0,950 | 4,75% | 0,25% | 0,50% | 4  | 0,50% | 1%  |
| 19    | 96% | 37000 | 0,925 | 4,50% | 0,50% | 0,75% | 6  | 0,75% | 2%  |
| 18    | 94% | 36000 | 0,900 | 4,25% | 0,75% | 1,00% | 8  | 1,00% | 3%  |
| 17    | 92% | 35000 | 0,875 | 4,00% | 1,00% | 1,25% | 10 | 1,25% | 4%  |
| 16    | 90% | 34000 | 0,850 | 3,75% | 1,25% | 1,50% | 12 | 1,50% | 5%  |
| 15    | 88% | 33000 | 0,825 | 3,50% | 1,50% | 1,75% | 14 | 1,75% | 6%  |
| 14    | 86% | 32000 | 0,800 | 3,25% | 1,75% | 2,00% | 16 | 2,00% | 7%  |
| 13    | 84% | 31000 | 0,775 | 3,00% | 2,00% | 2,25% | 18 | 2,25% | 8%  |
| 12    | 82% | 30000 | 0,750 | 2,75% | 2,25% | 2,50% | 20 | 2,50% | 9%  |
| 11    | 80% | 29000 | 0,725 | 2,50% | 2,50% | 2,75% | 22 | 2,75% | 10% |
| 10    | 78% | 28000 | 0,700 | 2,25% | 2,75% | 3,00% | 24 | 3,00% | 11% |
| 9     | 76% | 27000 | 0,675 | 2,00% | 3,00% | 3,25% | 26 | 3,50% | 12% |
| 8     | 74% | 26000 | 0,650 | 1,75% | 3,25% | 3,50% | 28 | 4,00% | 13% |
| 7     | 72% | 25000 | 0,625 | 1,50% | 3,50% | 3,75% | 30 | 4,50% | 14% |
| 6     | 70% | 24000 | 0,600 | 1,25% | 3,75% | 4,00% | 32 | 5,00% | 15% |
| 5     | 68% | 23000 | 0,575 | 1,00% | 4,00% | 4,25% | 34 | 5,50% | 16% |
| 4     | 66% | 22000 | 0,550 | 0,75% | 4,25% | 4,50% | 36 | 6,00% | 17% |
| 3     | 64% | 21000 | 0,525 | 0,50% | 4,50% | 4,75% | 38 | 6,50% | 18% |
| 2     | 62% | 20000 | 0,500 | 0,25% | 4,75% | 5,00% | 40 | 7,00% | 19% |
| 1     | 0%  | 0     | 0,000 | 0,00% |       |       |    |       |     |

## 2015 Nyckeltal: AVI och Medarbetarenkät

Utvecklingen av AVI jämfört med utvecklingen av medarbetarenkäten 2011 till 2015.  
Den svarta linjen visar utvecklingen av AVI och den gröna linjen utvecklingen av medarbetarenkäten.  
Notera att AVI-skalan finns på vänstra sidan, skalan för medarbetarenkät på den högra sidan.





**Vad är vi mest nöjda med?**  
**Vad kan bli ännu bättre?**  
**Vad blir nästa steg?**

**Vid behov av hjälp med kommunikation/information av  
nyckeltalsrapporten, förändringsledning och handlingsplan.**

**Kontakta Nyckeltalsinstitutet AB**

**08 - 402 00 29**

**[info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se)**



# Strategi för jämförbarhetsintegrering

2016



Engelska parken i Forsmark.



ÖSTHAMMARS  
KOMMUN  
– EN DEL AV ROSLAGEN

## ● Bakgrund

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och inte styras och begränsas av stereotypa föreställningar om kön. Kön spelar roll och det är därför viktigt att beakta jämställdhetsaspekter när vi ser på våra kommunala verksamheter, för att kunna ge en jämställd medborgarservice och vara en drivkraft för ett jämställt samhälle. Det handlar om att medvetandegöra och jämställa livsvillkoren för alla i vår kommun.

### Vi påverkas av normer

I Sverige finns bara två juridiska kön, trots att det finns personer som inte identifierar sig som varken man eller kvinna. Oavsett könsidentitet påverkas alla människor av normer och värderingar kopplade till kön och de olika förutsättningar och möjligheter som de traditionella könsrollerna medför.

### Många förbättringsområden

Trots framsteg på jämställdhetsområdet, existerar jämställdhet ännu inte i verkligheten.

Sociala, politiska, ekonomiska och kulturella ojämlikheter mellan könen lever kvar, till exempel i form av löneskillnader, politisk underrepresentation, skillnader i hälsa och skolresultat. Ojämlikheterna beror på sociala konstruktioner som, med grunden i stereotypa föreställningar om kön, förekommer i familjelivet, utbildningen, kulturen, media, arbetslivet och samhällsorganisationen. Det finns därför många områden där det är möjligt att agera och genomföra förbättringar.

### Östhammars kommun kan göra skillnad

Genom vår närhet till befolkningens vardagsliv är kommunen en av de politiska nivåer som har bäst förutsättningar att såväl bekämpa ojämställdhet som att förhindra att den blir bestående. Vi kan arbeta för ett samhälle som är både formellt och reellt jämställt.

Som arbetsgivare finns exempelvis möjlighet att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden och som servicegivare har kommunen möjlighet att erbjuda en jämställd samhällsservice som speglar individers behov oavsett kön.

## ● För vem?

Alla verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete, då jämställdhet realiserar där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas.



## ● Utgångspunkter

För att kunna arbeta effektivt med jämställdhet har vi enats kring dessa gemensamma utgångspunkter:

### 1. Samhället är ojämställt

Sociala, politiska, ekonomiska och kulturella ojämlikheter mellan könen lever kvar, till exempel i form av löneskillnader, politisk underrepresentation, skillnader i hälsa, karriärmöjligheter och skolresultat.

### 2. Kvinnor och män har olika livsvillkor på grund av kön

Både kvinnor och män begränsas av traditionella, stereotypa uppfattningar och värderingar om vad som är kvinnligt eller manligt.

### 3. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön och att aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor är avgörande för att uppnå jämställdhet

Kommuner och regioner kan, genom sin närhet till befolkningens vardagsliv, vara drivande i arbetet med avskaffandet av stereotypa föreställningar och orättvisor kopplade till kön.

## ● Fokusområden

Fokus för jämställdhetsarbetet är kommunens samtliga verksamhetsområden med utgångspunkt i de befintliga prioriteringarna utifrån KF-mål, nämndmål, verksamhetsplaner osv.

## ● Tidplan

Från och med 2016 ska all relevant statistik kopplad till Kommunfullmäktiges mål, nämndmål och verksamhetsmål samlas in och redovisas könsuppdelad.

Eventuella skillnader mellan könen ska analyseras och kopplas till målsättning och aktivitet inför 2017 och framåt.

Arbetet påbörjas 2016 och kommer att innebära informationsinsatser och möjlighet till stöd i arbetet med könsuppdelad statistik och verksamhetsplanering.

## ● Metod

Relevanta nyckeltal och statistik ska presenteras könsuppdelad. När statistiken visar att kvinnors och mäns situationer skiljer sig åt i något avseende måste orsakerna till detta analyseras, åtgärdas och rapporteras.

I dagsläget har vi mål och nyckeltal kring särskilt prioriterade områden på alla nivåer i vår organisation. Att sträva mot dessa kallas målstyrning. För att jämställa vår verksamhet ska relevanta nyckeltal och statistik ALLTID redovisas könsuppdelad. När statistiken visar att kvinnors och mäns

situationer skiljer sig åt i något avseende ska orsakerna till detta analyseras, åtgärdas och rapporteras. Sannolikheten för att detta ger pluseffekter för hela nyckeltalet är stort.

Genomfört arbete skall rapporteras i ordinarie verksamhetsberättelse inför årsredovisning. Kommunfullmäktige ansvarar årligen för uppföljning av genomfört arbete och den rapportering som kommunstyrelsen koordinerar och sammanfattar.





# Strålsäkerhetsmyndigheten

Swedish Radiation Safety Authority

DNR KS-2016-181  
DPL 900

Enligt sändlista

Datum: 2016-02-12  
Er referens:  
Diariet: SSM2014-1921  
Dokumentnr: SSM2014-1921-16

## Remiss

### Införande av strålskyddsdirektivet (2013/59/EURATOM) i svensk lagstiftning. Förslag till ny lag om strålskydd.

Den 20 mars 2014 uppdrog regeringen åt Strålsäkerhetsmyndigheten att utreda vilka författningsändringar på lag-, förordnings- och föreskriftsnivå som är nödvändiga för Sveriges genomförande av rådets direktiv 2013/59/Euratom av den 5 december 2013 om fastställande av grundläggande säkerhetsnormer för skydd mot de faror som uppstår till följd av exponering för joniserande strålning, och om upphävande av direktiven 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom och 2003/122/Euratom (strålskyddsdirektivet). Vidare ska myndighetens utreda vilka övriga eventuella åtgärder som krävs för det svenska genomförandet av direktivet

Den 28 januari 2016 förlängde regeringen tiden för uppdraget till Strålsäkerhetsmyndigheten till den 30 juni 2016. Regeringen uppdrog också åt Strålsäkerhetsmyndigheten att remittera sina förslag till myndigheter och organisationer som kan bli berörda av förslagen samt att till regeringen redovisa en sammanställning av remissinstansernas synpunkter. Strålsäkerhetsmyndigheten ska också bemöta de synpunkter från remissinstanserna som myndigheten anser motiverar en justering av författningsförslagen.

Strålsäkerhetsmyndigheten har, i bifogad utredningsrapport, föreslagit att strålskyddsdirektivet bör genomföras i svensk lagstiftning genom en ny strålskyddslag och ny förordning. I de nya förslagen till reglering har myndigheten valt att även föreslå förändringar som inte har sin grund i strålskyddsdirektivet.

På regeringens uppdrag får Strålsäkerhetsmyndigheten härmed inhämta remissinstansernas synpunkter på den bilagda rapporten. Remissen översänds endast i elektronisk form.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

För andra remissinstanser innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

För Strålsäkerhetsmyndigheten



Mats Persson  
Generaldirektör

Strålsäkerhetsmyndigheten  
Swedish Radiation Safety Authority

SE-171 16 Stockholm  
Solna strandväg 96

Tel: +46 8 799 40 00  
Fax: +46 8 799 40 10

E-post: [registrator@ssm.se](mailto:registrator@ssm.se)  
Webb: [stralsakerhetsmyndigheten.se](http://stralsakerhetsmyndigheten.se)



### Att svara på remissen

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens broschyr "*Svara på remiss. Hur och varför?*" (SB PM 2003:2 reviderad 2009-05-02). Broschyren kan laddas ner från Regeringskansliets webbplats [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se).

Remissvaren ska ha inkommit till Strålsäkerhetsmyndigheten **senast den 5 maj 2016**. För att underlätta den fortsatta hanteringen ser vi gärna att ni endast skickar dem i elektronisk form och då både i word-format och pdf-format. Remissvaren ska skickas till [registrator@ssm.se](mailto:registrator@ssm.se) med kopia till [eva.waldenstrom@ssm.se](mailto:eva.waldenstrom@ssm.se)

**I remissvaren ska Strålsäkerhetsmyndighetens diarienummer SSM2014-1921 anges.**

I samband med utredningen har Strålsäkerhetsmyndigheten tagit fram korsreferenslistor för kopplingen mellan nuvarande strålskyddslagstiftning och föreslagen lagstiftning, samt för hur föreslagen lagstiftning kopplar till EU:s strålskyddsdirektiv. Dessa listor bifogas det elektroniska utskicket av remissen i en särskild fil. De kan även hämtas på :  
<http://www.stralsakerhetsmyndigheten.se/Om-myndigheten/Remisser/Remiss-Inforande-av-stralskyddsdirektivet-2013/59EURATOM-i-svensk-lagstiftning-Ny-lag-om-stralskydd/>

Frågor under remisstiden besvaras av Eva Waldenström, SSM:s juridiska enhet, tel 08-799 4048.

### Bilaga:

Införande av strålskyddsdirektivet (2013/59/EURATOM) i svensk lagstiftning. Ny lag om strålskydd (SSM2014-1921-14).



Sändlista:

1. Riksrevisionen
2. Domstolsverket
3. Förvaltningsrätten i Göteborg
4. Kammarrätten i Sundsvall
5. Svea Hovrätt (Miljööverdomstolen)
6. Nacka Tingsrätt (Mark- Och Miljödomstolen)
7. Vänersborgs Tingsrätt (Mark- Och Miljödomstolen)
8. Affärsverket Svenska Kraftnät
9. Arbetsgivarverket
10. Arbetsmiljöverket
11. Boverket
12. Centrala Etikprövningsnämnden
13. Elsäkerhetsverket
14. Energimarknadsinspektionen
15. Energimyndigheten
16. Folkhälsomyndigheten
17. Försvarets Materielverk
18. Försvarsmakten
19. Inspektionen För Vård Och Omsorg
20. Kammarkollegiet
21. Konkurrensverket
22. Konsumentverket
23. Kungliga Tekniska Högskolan
24. Kärnavfallsrådet
25. Läkemedelsverket
26. Myndigheten För Samhällsskydd Och Beredskap
27. Naturvårdsverket
28. Post- Och Telestyrelsen
29. Regelrådet
30. Riksgäldskontoret
31. Socialstyrelsen
32. Statens Veterinärmedicinska Anstalt
33. Statskontoret
34. Styrelsen För Ackreditering Och Teknisk Kontroll (SWEDAC)
35. Sveriges Geologiska Undersökning
36. Totalförsvarets Forskningsinstitut,
37. Transportstyrelsen
38. Tullverket
39. Universitetskanslersämbetet
40. Jordbruksverket



41. Livsmedelsverket
42. Göteborgs Universitet
43. Karolinska Institutet
44. Länsstyrelsen i Hallands Län
45. Länsstyrelsen i Kalmar Län
46. Länsstyrelsen i Södermanlands Län
47. Länsstyrelsen i Uppsala Län
48. Länsstyrelsen i Västerbottens Län
49. Länsstyrelsen i Västmanlands Län
50. Länsstyrelsen i Skåne
51. Regionala Etikprövningsnämnden i Linköping
52. Regionala Etikprövningsnämnden i Lund
53. Regionala Etikprövningsnämnden i Uppsala
54. Stockholms Universitet
55. Uppsala Universitet
56. Umeå Universitet
57. Lunds Universitet
58. Landstinget Dalarna
59. Norrbottens Läns Landsting
60. Region Halland
61. Region Östergötland
62. Sveriges Kommuner och Landsting
63. Västra Götalandsregionen
64. Alvesta Kommun
65. Arboga Kommun
66. Borlänge Kommun
67. Degerfors Kommun
68. Enköpings Kommun
69. Filipstads Kommun
70. Göteborgs Stad
71. Haninge Kommun
72. Karlskrona Kommun
73. Kiruna Kommun
74. Kungälv Kommun
75. Kävlinge Kommun
76. Malmö Stad
77. Mjölby Kommun
78. Nacka Kommun
79. Nordanstigs Kommun
80. Nyköpings Kommun
81. Oskarshamns Kommun
82. Solna Stad
83. Stockholms Stad



84. Torsby Kommun
85. Trollhättans Stad
86. Umeå Kommun
87. Uppsala Kommun
88. Vadstena Kommun
89. Vara Kommun
90. Varbergs Kommun
91. Värnamo Kommun
92. Västerviks Kommun
93. Ånge Kommun
94. Östersunds Kommun
95. Östhammars Kommun
96. Överkalix Kommun
97. Brandskyddsföreningen
98. Byggmateriåindustrierna
99. E.ON Kärnkraft Sverige Ab
100. Elöverkänsligas Riksförbund
101. Energiföreningars Riksorganisation
102. Folkkampanjen Mot Kärnkraft-Kärnvapen
103. Fortum Generation AB
104. Föreningen Svenskt Flyg
105. Greenpeace
106. Jernkontoret
107. Landsorganisationen i Sverige
108. Miljöförbundet Jordens Vänner
109. Miljöorganisationernas Kärnavfallsgranskning
110. Miljörörelsens Kärnavfallssekretariat
111. Miljövänner För Kärnkraft
112. Naturskyddsföreningen
113. Näringslivets Regelnämnd
114. Privattandläkarna
115. Sjukhusfysikerförbundet
116. Strålskyddsstiftelsen
117. Studsvik Nuclear AB
118. Swedish Medtech
119. Svemin
120. Svensk Betong
121. Svensk Energi
122. Svensk Förening För Radiofysik
123. Svensk Kärnbränslehantering
124. Svensk Pilotförening
125. Svensk Radonförening
126. Svensk Solarieförening



127. Svenska Flygbranschen
128. Svenska Lasermedicinska Sällskapet
129. Svenskt Näringsliv
130. Sveriges Advokatsamfund
131. Sveriges Akademikers Centralorganisation
132. Sveriges Bergmaterialindustri
133. Sveriges Byggindustrier
134. Sveriges Estetikers Yrkesförbund
135. Sveriges Hudterapeuters Riksorganisation
136. Sveriges Konsumenter
137. Sveriges Läkarförbund
138. Sveriges Tandläkarförbund
139. Tjänstemännens Centralorganisation
140. Vattenfall AB
141. Westinghouse Electric Sweden AB
142. Vågbrytaren
143. Världsnaturfonden
144. Yrkesföreningen Miljö Och Hälsa
145. Okg AB
146. Ringhals AB
147. Forsmarks Kraftgrupp AB
148. Barsebäck Kraft Aktiebolag



Strategienheten  
Johanna Yngve Törnqvist

Datum  
2016-03-15

Dnr  
KS-2016-181

Sid  
1 (2)

Strålsäkerhetsmyndigheten

### **Strålsäkerhetsmyndighetens remiss om**

**SSM-2014-1921 Strålsäkerhetsmyndighetens förslag för införande av strålskyddsdirektivet (2013/59/EURATOM) i svensk lagstiftning. Ny lag om strålskydd.**

Östhammars kommun har mottagit remiss från Strålsäkerhetsmyndigheten angående förslag till ny strålskyddslagstiftning med anledning av implementeringen av EURATOM:s strålskyddsdirektiv.

### **Bakgrund**

Regeringen har gett i uppdrag till Strålsäkerhetsmyndigheten, SSM, att utreda hur strålskyddsdirektivet (2013/59/Euratom) ska kunna implementeras i svensk lagstiftning. Myndigheten har bedömt att direktivets struktur och omfattning gör att det inte går att införliva i nuvarande strålskyddslag (1988:220). Med anledning av detta föreslås en ny strålskyddslag och förordning. Förslaget som strålsäkerhetsmyndigheten presenterat omfattar utöver strålskyddsdirektivet andra förslag till förändringar, framförallt gällande användningen av icke-joniserande strålning. Förslaget innebär också att principiella bestämmelser samlas i lag och förordning. De principiella bestämmelserna har tidigare funnits i föreskrifter.

Större förändringar som föreslås i lagförslaget är

- Förslag till dosgränser, dosrestriktioner och referensnivåer.
- Arbetsgivarens informationsansvar mot arbetstagare om riskerna med joniserande strålning vid graviditet och amning. Arbetsgivaren ska också erbjuda arbetstagaren möjlighet till omplacering med andra arbetsuppgifter vid graviditet eller amning.
- Verksamheter med joniserande strålning med liten exponeringsrisk ska kunna få kravet på tillstånd ersatt med ett krav på anmälan till SSM alternativt varken krav på tillstånd eller anmälan
- Förtydligande av verksamhetsutövarens ansvar för utsläpp, avfallshantering, avveckling och friklassning av verksamheten samt för de ekonomiska medel och organisatoriska förutsättningar som krävs för detta
- Ny regel som innebär att tillstånd till exponering vid utbildning av personer utan medicinskt syfte inte får ges såvida inte särskilda skäl finns och personen i fråga gett sitt medgivande.

- Att det i lagen uttrycks att principen för skydd mot radonexponering ska vara densamma oavsett om man befinner sig i en bostad, en allmän lokal eller på en arbetsplats. Radon på arbetsplats ska hanteras enligt anpassad tillämpning. Verksamheter där den årliga dosen från radon kan överstiga 6 millisivert ska anmälas till SSM. Den som tillhandahåller byggnadsmaterial som är av betydelse ur strålskyddssynpunkt ange vilken koncentration av radionuklider som ingår.
- Förbud mot att yrkesmässigt upplåta solarium eller utföra kosmetisk exponering med icke-joniserande strålning eller ultraljud på personer under 18 år.

### **Förslag till beslut**

Östhammars kommun ser positivt på de förändringar som föreslås i förslaget till ny strålskyddslagstiftning. Att förslaget till ny lag ytterligare förtydligar verksamhetsutövarens ansvar för utsläpp, avfallshantering, avveckling, friklassning samt ekonomiska medel och organisatoriska förutsättningar för den framtida avfallshanteringen ser kommunen som ytterst viktigt. I Östhammars kommun finns idag Forsmarks kärnkraftverk med tre reaktorer samt slutförvaret för kortlivat låg- och medelaktivt driftavfall, SFR. Utöver dessa anläggningar har Svensk Kärnbränslehantering, SKB, ansökt om att uppföra ett slutförvar för använt kärnbränsle i kommunen samt ansökt om att bygga ut SFR för att kunna ta emot ytterligare avfall. Det är därför av största vikt för kommunen att kompetens och ekonomiska medel finns för att hantera det uppkomna radioaktiva avfallet fram till den dag då de olika förvaren slutligen har förslutits.



Frivilliga Flygkåren  
Kårstaben

DNR KS-2016-315  
DPL 993

Östhammars kommun  
Lars-Erik Falk  
Box 66  
742 21 Östhammar

### Ansökan om driftbidrag för 2016

Frivilliga Flygkåren Uppsala län, FFK-C, ansöker om driftbidrag till lastbil och snöslunga (tidigare militärfordon) placerade vid Tierps flygfält för snöröjning av start- och landningsbana. Det är nödvändigt för FFK att ha möjlighet att inom en timme kunna vara i luften för att fullgöra ålagda uppdrag som t.ex. vid haveri i Forsmark för att göra radiakindikering. Lastbilen används även för upprättande av sambandscentral och snöröjning.

Bidraget avses täcka försäkring och besiktning av bil och utrustning samt underhåll av schaktblad m.m. Fordonen kan även användas vid andra katastrofsituationer som vid snöoväder då kraftig snöslunga behövs.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, betalar pengar till kommunerna för beredskapsuppdrag varför vi nu ansöker hos Östhammar o Tierps kommun om driftbidrag för fordonen med 15.000:-från vardera kommunen då de anses vara kärnkraftskommuner. Tierps kommun bistår med drivmedel till fordonen för samma belopp.

Östhammar 2016-03-24  
Frivilliga flygkåren i Uppsala län  
Sune Pettersson  
Länsflygchef  
Fasangatan 7  
742 36 ÖSTHAMMAR  
[Tel:070-689 77 33](tel:070-6897733)

Frivilliga Flygkåren  
Hässlögatan 20  
721 31 Västerås  
[Tel:021-440 33 00](tel:021-4403300)  
B-giro:5502-0374  
Vid betalning ange:Driftbidrag.



Strategienheten  
Lars-Erik Falk

Datum  
2016-04-10

Dnr  
KS-2016-315

Sid  
1 (1)

Kommunstyrelsen

### Angående ansökan om driftbidrag för 2016

Hemställer till Kommunstyrelsen att bevilja Frivilliga Flygkåren söka anslag om 15 000 kr.

Motivation: FFK-C är en för kommunen viktig samverkansorganisation med sin kompetens och utrustning vid exempelvis omfattande och ihållande nederbördsmängder av snö etc., genom sina maskinella resurser möjliga för snöbekämpning av vägar och andra stora ytor.

*FFK-C är även en viktig resurs med sin flygkapacitet för våra samverkande organisationer som, räddningstjänst, Polis och Länsstyrelse, inom vårt geografiska område.*

## **Nyttjanderättsavtal**

Mellan Östhammars kommun, 212000-0290, nedan kallad upplåtaren och Wetseras vänner, 802452-5837, nedan kallad nyttjaren, har följande nyttjanderättsavtal avseende mark och vatten för fartyget Wetsera på Öregrund 1:2, del av upprättats.

### **§1 Upplåtelseobjekt**

143 m<sup>2</sup>(22\*6,5 m<sup>2</sup>) av Öregrund 1:2, del av. Området är markerat på till avtalet hörande kartbilaga.

### **§2 Ändamål**

Båtplats till fartyget Wetsera.

### **§3 Avtalstid**

Detta avtal gäller för en period om 10 år räknat från och med 15 maj 2016. Avtalet förlängs automatiskt med tre (3) år i taget om uppsägning inte sker senast ett (1) år före den löpande avtalstidens utgång.

### **§4 Avgift**

Upplåtelsen är avgiftsfri.

### **§6 Ansvar/försäkring**

Nyttjaren är ensam skyldig att ersätta skador som den bedrivna verksamheten förorsakar på person eller egendom.

Nyttjaren ansvarar för att området kring båten hålls städat och snyggt, samt vidtager nödvändiga säkerhetsåtgärder gentemot tredje man.

### **§7 Tillgängligt för allmänheten**

Avtalet gäller under förutsättning att Wetsera hålls tillgängligt för allmänheten.

### **§8 Tillstånd**

Nyttjaren ansvarar själv för att söka alla nödvändiga tillstånd.

### **§9 Förflyttning**

Båten kan behöva flyttas vid behov. Upplåtaren skall när sådant behov uppstår tillhandahålla alternativ båtplats åt nyttjaren.

### **§10 Upplåtelse/Överlåtelse**

Nyttjaren får inte upplåta, överlåta eller sätta annan i sitt ställe utan upplåtarens skriftliga medgivande.

### **§11 Hävning**

Nyttjanderättshavaren är skyldig att följa de regler som bygg och miljönämnden, polis- eller annan myndighet vid varje tillfälle beslutar ska gälla.

Om nyttjanderättshavaren bryter mot regler och villkor som ställs i tillstånd från bygg och miljönämnden, polis- eller annan myndighet ska nyttjanderättshavare efter anmodan från kommunen omedelbart vidtaga rättelse. I annat fall äger kommunen rätt att omedelbart häva avtalet.

Avtalet gäller under förutsättning av kommunstyrelsens godkännande.

Avtalet är upprättat i två likalydande exemplar.

Öregrund den .....

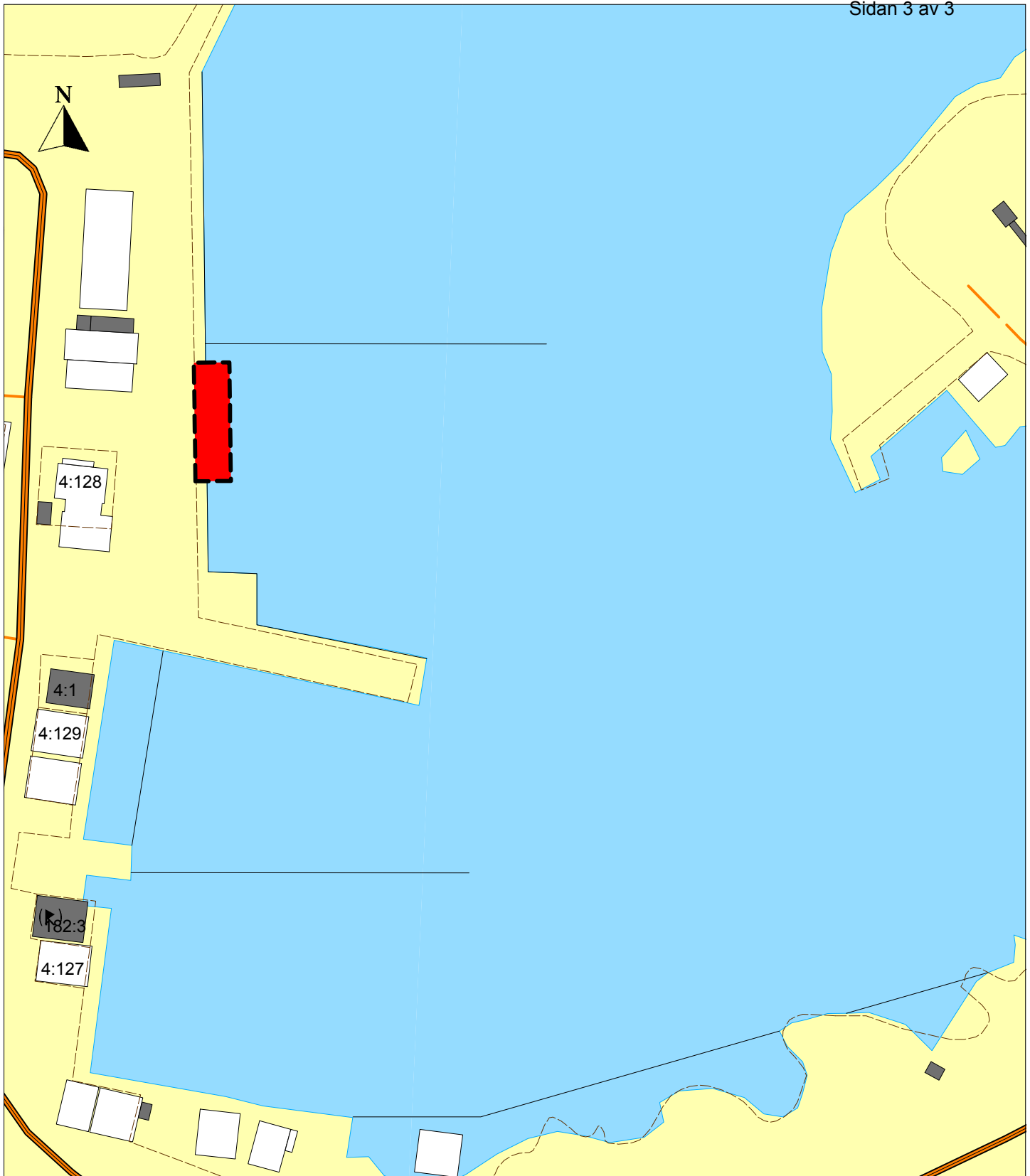
ÖSTHAMMARS KOMMUN  
Upplåtaren

WETSERAS VÄNNER  
Nyttjaren

.....  
Jakob Spangenberg

.....

.....  
Annika Bexelius



Skala: 1:1000

Arrende markerat i rött, c:a 143 m<sup>2</sup>





Kultur- och fritidsnämnden

**Utdrag  
SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**Datum  
2016-03-17Sid  
20 (23)

Delges:  
Kommunstyrelsen  
Wetseras Vänner

§ 37

Dnr KFN-2016-46

Dpl 384

Ansökan avseende brigantinen Wetseras placering i Öregrunds hamn

Föreningen Wetseras Vänner har ansökt om försäkran om hamnplats i Öregrund för att kunna genomföra projekt beviljat av Arvsfonden.

**Arbetsutskottets förslag**

Kultur- och fritidsnämnden förordar att Östhammars kommun beviljar Wetseras Vänner en kostnadsfri kajplats i Öregrund under minst 10 år.

\_\_\_\_\_

Kultur- och fritidschef Lena Hellström föredrar ärendet.

**Kultur- och fritidsnämndens beslut**

**Kultur- och fritidsnämnden förordar att Östhammars kommun beviljar Wetseras Vänner en kostnadsfri kajplats i Öregrund under minst 10 år.**

\_\_\_\_\_



## Meddelande om beslut

2016-02-17

Diarienummer: 2015-1113-U

Projektnummer: 2016/025

Wetseras vänner  
c/o Bertil Lundström  
Klippvägen 36  
742 42 ÖREGRUND

## Arvsfondsdelegationsenheten

Föredragande

Cecilia Eriksson

Telefon: 08-700 07 96

E-post: cecilia.eriksson@arvsfonden.se

FÖR KÄNNEDOM

## Stöd ur Allmänna arvsfonden för Byggnation av allaktivitetslokal i Öregrund i Östhammars kommun

Arvsfondsdelegationen har beviljat er stöd ur Allmänna arvsfonden med 2 777 000 kronor under förutsättning att en ny finansieringsplan och ett nyttjanderättsavtal skickas in. Stödet avser bidrag till kostnaderna för byggnation av allaktivitetslokal ombord på fartyget Wetsera i Öregrund i Östhammars kommun.

|                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| Del av anläggningskostnad          | 2 765 381        |
| Revisor                            | 10 000           |
| Resor Arvsfondens introduktionsdag | 2 000            |
| Avrundning                         | - 381            |
| <b>Summa inklusive moms</b>        | <b>2 777 000</b> |

För stödet gäller de villkor som framgår av detta beslut samt bifogade *Generella villkor för projektstöd ur Allmänna arvsfonden*. Bidraget är därutöver villkorat med att Wetsera ska ligga fast förtöjd i Öregrunds hamn i minst tio år samt endast i undantagsfall och tillfälligt förflyttas, exempelvis vid reparationsarbeten eller vid extremt oväder där fartyget måste förflyttas för att inte riskera skador.

Tillsammans med den första rekvisitionen av stödmedel ska stödmottagaren underteckna en särskild förbindelse om tioårsåtagande. Genom att rekvirera medel från Arvsfonden godkänner stödmottagaren villkoren för lokalstödet.

Behörig företrädare för stödmottagaren ska fylla i medföljande rekvisitioner. 1 388 500 kronor får rekvireras omgående (Rekvisition 1). Resterande 1 388 500 kronor får rekvireras när beloppet från första

Utg. 2, 2015-08-27

## Arvsfondsdelegationen

Box 2218, 103 15 Stockholm

Besöksadress: Birger Jarlgatan 16

Telefon: 08-700 08 00

E-post: info@arvsfonden.se

www.arvsfonden.se



rekvisitionstillfället förbrukats och kan styrkas med kvitton eller fakturor (Rekvisition 2). Båda rekvisitionerna ska skickas till Arvsfondsdelegationen för godkännande innan utbetalning kan ske genom Kammarkollegiets försorg.

Till den första rekvisitionen ska en ny finansieringsplan och ett nyttjanderättsavtal skickas in. Till den andra rekvisitionen ska kvitton och/eller fakturor bifogas. Vid varje rekvisitionstillfälle ska även stadgar och ett vidimerat protokollsutdrag (underskrift, namnförtydligande och kontaktuppgift) bifogas, som visar vem eller vilka som är firmatecknare. Medel ska rekvirerats **inom arton (18) månader** från beslutsdatum.

Ni ska **senast den 17 februari 2018** till Arvsfondsdelegationen lämna en redovisning för hur medlen använts tillsammans med en skriftlig redogörelse för den verksamhet som bedrivs som ett resultat av det beviljade stödet. Samtidigt ska ni ge in ett revisorsintyg i original, påskriven av auktoriserad eller godkänd revisor. Se vidare bifogade Generella villkor.

För Arvsfondsdelegationen



Hans Andersson

Chef för Arvsfondsdelegationsenheten

### Kopia till

Kammarkollegiet, Avdelningen för kapitalförvaltning  
Östhammars kommun, kultur och fritid, Stångörsgatan 10, Box 66  
74221 Östhammar



WETSERAS VÄNNER  
EN IDEELL FÖRENING  
FÖR RENOVERINGEN  
OCH BEVARANDET AV  
S/Y WETSERAS ÖREGRUND

## Ansökan avseende brigantinen Wetseras placering i Öregrunds hamn

Med hänvisning till våra planer på att göra Wetsera af Öregrund till en flytande ungdomsgård anhåller vi nu om en permanent förankringsplats i Öregrunds hamnområde där brigantinen kan förvaras utan kostnad för föreningen. Platsen måste vara utformad så att ungdomsgården även görs tillgänglig för funktionshindrade. Den måste också i största möjliga mån även vara skyddad för både sjö och vind. Vi ställer inte något krav på att platsen skall vara densamma under hela tiden utan att den vid behov kan ändras.

Vårt projekt har fått mycket uppmärksamhet i pressen, inte minst beroende på att vi fått ett stort anslag beviljat från Arvsfonden, en summa som gör att vi kan genomföra projektet kanske redan under år 2017.

Vi har också haft en mycket positiv dialog med Östhammars kommun under det gångna året, en dialog som vi upplever som en bidragande faktor till att vi fått vår ansökan till Arvsfonden beviljad.

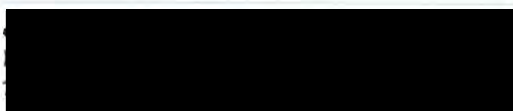
Vår bedömning är att Wetsera kommer att utgöra ett visitkort för Öregrund och dra till sig turister och andra som är intresserade av gamla skepp.

Öregrund 2016-03-09



Ordförande Wetseras Vänner

WETSERAS VÄNNER



E-mail [info@wetsera.se](mailto:info@wetsera.se)  
Web: [www.wetsera.se](http://www.wetsera.se)

Bankgiro: 633-6051  
Org.nr 802452-5837

## Till Kommunstyrelsen, Östhammars kommun

Österbybruk Dannemora Vattenråd bildades år 2009 efter ett uttryckligt förslag från kommunalrådet Jacob Spangenberg. Vattenrådet har sedan dess verkat i föreningsform som ett diskussionsforum för de som intresserat sig för vattenfrågorna i det komplicerade vattensystemet i Österbybruk – Dannemora. Inom Vattenrådet finns ett gediget engagemang för vattenfrågorna och enskilda medlemmar har djupa kunskaper om systemet.

I samband med EU:s vattendirektiv och bildandet av vattenmyndigheterna angavs bildandet av Vattenråd med lokal förankring som en viktig del av myndigheternas kommunikation med intressenter i vattenfrågor.

Styrelsen, som i princip består av föreningens alla medlemmar, utgörs av enskilda personer såsom markägare och företrädare för Upplandsstiftelsen, Österby fiskeriförening m.fl. intresserade. Bergvik skog har vid olika tillfällen företrätts av representant därifrån liksom från Dannemora magnetit (när det begav sig). Vid flera möten har representanter från kommunens tekniska förvaltning deltagit i möten.

Vattenrådet riktar nu allvarlig kritik för kommunens bristande kommunikation med Vattenrådet.

Inte vid något tillfälle har kommunen på eget initiativ sökt Vattenrådets åsikter eller, som det var tänkt, utnyttjat Vattenrådet som remissinstans.

Under hösten 2015 informerades Vattenrådet, helt apropå, om att Östhammars kommun, Uppsala kommun och Fyrisåns Vattenförbund gått samman med en ansökan i ett s.k. Lifeprojekt för att vidta omfattande åtgärder i vattensystemet, väl i linje med de förslag som kommit från vattenrådet och i förslag i form av motioner till fullmäktige från Fp och Mp. Vattenrådet kritiserade då kommunen för brister i informationen eftersom det borde stått klart för kommunen att detta var en fråga av högsta intresse för Vattenrådet.

Också helt apropå i februari 2016, i samband med en fråga till tekniska förvaltningen fick jag svar på frågan om hur det gått med ansökan till Lifeprojektet. Då fick jag veta i korthet att projektet är nedlagt.

Jag menar att det funnits alla möjligheter för kommunen att vid båda dessa tillfällen kontakta Vattenrådet.

Det borde vara självklart för kommunen att sträva efter samsyn och en fördjupad demokrati i dessa frågor. Det torde också vara en av de få möjligheter som kommunen har att brett sträva efter att förankra beslut och planer som rör vattenfrågorna i Österbybruk – Dannemora.

Vattenrådets möjligheter att engagera och intressera allmänheten är ingen enkel uppgift. Den blir inte lättare av att kommunen negligerar möjligheterna till dialog med Vattenrådet.

Frågan om Vattenrådets framtid kommer, som jag ser det, att avgöras vid dess kommande årsmöte.

Österbybruk den 16 mars 2016

 ordförande  
Österbybruk – Dannemora Vattenråd

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

## Gällande skrivelse från Österbybruk-Dannemora Vattenråd

**Bakgrund**

Kommunstyrelsen i Östhammars kommun har fått in en skrivelse från Österbybruk-Dannemora Vattenråd. Skrivelsen beskriver hur vattenrådet bildades, vilka som ingår i vattenrådet och kopplingen mellan vattenråd och EU:s vattendirektiv. I skrivelsen kritiserar Vattenrådet kommunens bristande kommunikation. Vattenrådet uppfattar inte att kommunen använt Vattenrådet som remissinstans eller sökt Vattenrådets åsikter. Utöver detta kritiseras hur kommunen kommunicerat kring möjlig medverkan i EU-projektansökan för LIFE IP Rich Waters.

**1. Vattenrådet som remissinstans**

Östhammars kommun har i miljömål och andra planer och strategier tydligt uttryckt betydelsen av god vattenkvalitet och att vatten är ett prioriterat område för kommunen. I kommunen finns en stark ambition att föra medborgardialog med både föreningar, privatpersoner, näringsliv och andra aktörer. Bland annat har en bred dialog förts inför översiktsplanen, med utställning, tjänstemän och politiker på plats i Österbybruk och på många andra platser.

Vattenrådet uttrycker kritik mot befintlig kommunikation och önskemål om ökad dialog med kommunen i frågor som rör föreningens intresseområden. Idag har kommunen en kontaktperson på Strategienheten som har uppdrag att vara en av kommunens kontaktpersoner för Vattenrådet. Kommunikation har skett via möten, telefon och mail. Tjänstemän från tekniska förvaltningen har också deltagit på möten med Vattenrådet, framförallt kopplat till regleringsfrågor av dammsystemet.

**Förslag**

Ett förslag för förbättrad dialog är att sammankalla till ett möte mellan Vattenrådet och de förvaltningar på kommunen som har särskilda kopplingar till vattenfrågor i området, för att tillsammans komma fram till hur kommunikationen kan förbättras och hitta tydligare former för samverkan. En möjlighet till ökad dialog skulle kunna vara att se över hur utvecklingsgruppernas reglementen är utformade och se om delar av detta är applicerbart på samverkan mellan Vattenrådet och kommunen.

## 2. **LIFE IP Rich Waters**

Vattenrådet uttrycker särskild kritik mot hur kommunen kommunicerat i frågan om möjligt deltagande i EU-projektet LIFE IP Rich Waters. Projektet initierades i ett första skede av Mälaren – en sjö för miljoner, och togs i ett senare skede över av Vattenmyndigheten i norra Östersjöns vattendistrikt.

Under hösten 2015 fick kommuner och Länsstyrelser inom distriktet möjlighet att skicka in idéförslag till Vattenmyndigheten, inför en projektansökan till EU i april 2016. De kommuner i distriktet som tidigare varit aktiva i Mälaren – en sjö för miljoner hade redan 2014 arbetat med en LIFE-ansökan och hade därför relativt kompletta projektidéer. Ett embryo till projektansökan fanns därför redan med en skiss på huvudområden och inriktningar. Östhammars kommun valde att skicka in två projektidéer, dels gällande Östhammarsfjärdarna (åtgärder för internbelastning av fosfor), och efter en kontakt med Uppsala kommun och Fyrisåns vattenråd, deltog Östhammar även i ett idéförslag som Uppsala kommun skickade in gällande Fyris östra källor (åtgärder för en bättre vattenkvalitet i Dannemorasjön och Fyrisåns övre vattensystem, utredning av vattendom etc.).

Under hösten 2015 pågick ett intensivt arbete inom Vattenmyndigheten med diverse administration kring EU-ansökan och i januari/februari 2016 fick kommunerna tydligare besked om möjligheten att få sina projektidéer införlivade i projektet. Tyvärr fick Östhammars kommun beskedet att båda projektidéer kommunen skickat in, bedömdes innehålla för kostnadskrävande åtgärder. I fallet med projektidén Fyris östra källor fanns även svårigheter för projektledningen att passa in projektet i de huvudområden och inriktningar som ytterligare tydliggjorts under hösten/vintern 2015/2016.

Kommunikationen med Österby-Dannemora vattenråd i detta fall, var genom kontakt i september/oktober då projektidén skickades in av Uppsala kommun. I samband med en fråga till tekniska förvaltningen i februari, cirka en vecka efter besked att projektet ej kommit med, meddelade Östhammars kommun detta till Vattenrådet.. Kommunen har inte haft någon ytterligare kunskap om projektidéns möjlighet att komma med under perioden oktober-februari. Kommunikationen med Vattenrådet kunde trots detta varit mer omfattande under denna period. Då projektet inte beviljades, har kommunen kommunicerat med vattenrådet om Leader och Landsbygdsprogrammet, där det eventuellt kan finnas finansieringsmöjligheter till delar av den projektidé som skickades in, alternativt andra projekt Vattenrådet vill genomföra för bättre vattenkvalitet.

### **Förslag**

I likhet med ovan, föreslås ett möte där formen för samverkan mellan kommunen och Vattenrådet kan diskuteras och förtydligas.

Camilla Andersson  
miljösakkunnig



Catharina Blom  
018-18 21 03

2016-04-04

Dnr: RFUL 2016/17

Kommunerna och landstinget i Uppsala län

## Likvidation av Regionförbundet Uppsala län

Under förutsättning att riksdagen fattar beslut om den lagändring som gör det möjligt för Landstinget i Uppsala län att bilda region den 1 januari 2017 ska Regionförbundet Uppsala län, organisationsnummer 222 000-1511 träda i likvidation, dvs formellt upphöra, den 31 december 2016.

I förbundsordningen för Regionförbundet Uppsala län, senast reviderad den 1 januari 2011, regleras förbundets likvidation.

Varje medlems fullmäktige måste besluta om att Regionförbundet Uppsala län ska avvecklas den 31 december 2016. Inriktningen är därefter att förbundsfullmäktige den 16 december 2016 ska godkänna likvidationen.

Medlemmarna måste också godkänna att regionförbundets egna kapital, tillgångar, skulder och åtaganden per den 31 december 2016 överförs till Region Uppsala så att förbundsfullmäktige den 16 december kan besluta även om detta. Den 31 december 2015 uppgick det egna kapitalet till 6 431 tkr.

Förbundsstyrelsen önskar med anledning av ovanstående senast den 30 juni 2016 svar på följande frågor:

*1 Godkänner kommunen/landstinget att – under förutsättning att riksdagen beslutar om att landstinget kan bilda Region Uppsala den 1 januari 2017 – Regionförbundet Uppsala län avvecklas den 31 december 2016?*

*2 Godkänner kommunen/landstinget att regionförbundets egna kapital, tillgångar, skulder och åtaganden per den 31 december 2016 överförs till Region Uppsala?*

REGIONFÖRBUNDET UPPSALA LÄN



Johan Edstav

Förbundsstyrelsens ordförande



Catharina Blom

Regiondirektör

**Bilaga:** Plan för likvidation av Regionförbundet Uppsala län

## Plan för likvidation av Regionförbundet Uppsala län

Under förutsättning att riksdagen fattar beslut om den lagändring som gör det möjligt för Landstinget i Uppsala län att bilda region den 1 januari 2017 ska Regionförbundet Uppsala län, organisationsnummer 222 000-1511 träda i likvidation, dvs formellt upphöra, den 31 december 2016.

I förbundsordningen för Regionförbundet Uppsala län, senast reviderad den 1 januari 2011, regleras i § 19 förbundets likvidation (*kursiv text*).

*Om medlem utträtt ur förbundet, eller om medlemmarna beslutat att förbundet ska avvecklas, ska förbundet träda i likvidation.*

Varje medlems fullmäktige måste – under förutsättning att riksdagen fattar beslut om att landstinget kan bilda Region Uppsala - fatta beslut om att Regionförbundet Uppsala län ska avvecklas den 31 december 2016. Denna process initieras av förbundsstyrelsen den 18 mars.

Förbundsfullmäktige godkänner den 16 december 2016 likvidationen då riksdagen har fattat beslut med anledning av ansökan från Landstinget i Uppsala län om att bilda region.

*Likvidationen verkställs av förbundsfullmäktige i egenskap av likvidator.*

För att förenkla hanteringen av likvidationen bör förbundsfullmäktige den 16 december 2016 uppdra till förbundsstyrelsen att vara likvidator. Förbundsstyrelsen är utsedd av förbundsfullmäktige för hela mandatperioden.

*Vid skifte av förbundets behållna tillgångar i anledning av likvidationen ska den i § 15 angivna fördelningsgrunden mellan medlemmarna<sup>1</sup> tillämpas.*

I den remiss som landstingsstyrelsen den 19 januari 2016 skickade till kommunerna om regionbildningen föreslås – som ett resultat av den politiska processen hösten 2015 - att regionförbundets egna kapital den 31 december 2016 (den 31 december 2015 var det 6 431 tkr) överförs till Region Uppsala. Trots det bör regionförbundets medlemmar tillfrågas om regionförbundets egna kapital, tillgångar, skulder och åtaganden per den 31 december 2016 kan överföras till Region Uppsala. Beslut om detta fattas därefter av förbundsfullmäktige den 16 december.

---

<sup>1</sup> Landstinget 65 procent och kommunerna gemensamt 35 procent. Mellan kommunerna baseras avgiften på invånarantalet den 31 december året innan avgiftsåret.

Till regionförbundets tillgångar hör aktierna i Almi Företagspartner Uppsala AB respektive i Destination Uppsala AB. Beträffande Almi upprättas efter förbundsfullmäktiges beslut ett särskilt avtal med moderbolaget av vilket det bland annat framgår att moderbolaget avstår från den rätt till inlösen av aktierna som man har enligt bolagsordningen.

*När förbundet trätt i likvidation ska förbundets egendom, i den mån det behövs för likvidationen, förvandlas till pengar genom försäljning på offentlig auktion eller på annat lämpligt sätt.*

Förbundets egendom kommer att vara helt avskriven den 31 december 2016.

*Verksamheten får tillfälligt fortsätta om det behövs för en ändamålsenlig avveckling.*

Genom att Region Uppsala bildas kan Regionförbundet Uppsala län avvecklas per den 31 december 2016.

*När förbundsfullmäktige<sup>2</sup> fullgjort sitt uppdrag som likvidator ska den avge slutredovisning för sin förvaltning. Redovisningen ska ske genom en förvaltningsberättelse som rör likvidationen i sin helhet med redovisning av i skiftet behållna tillgångar. Till berättelsen ska redovisningshandlingar för hela likvidationen fogas. Till slutredovisningen ska fogas beslut av förbundsfullmäktige om vilken av förbundets medlemmar som ska överta och vårda de handlingar som hör till kommunalförbundets arkiv. När förvaltningsberättelse och redovisningshandlingar har delgivits alla förbundsmedlemmarna är förbundet upplöst.*

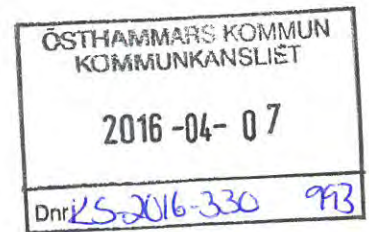
Likvidatorn, dvs förbundsstyrelsen, ansvarar för att en årsredovisning för 2016 upprättas. Den ska innehålla all dokumentation som behövs för likvidationen. Regionförbundets revisorer granskar årsredovisningen och yttrar sig också i ansvarsfrågan för regionförbundets styrelse.

Likvidatorn ser till att samtliga medlemmar får förvaltningsberättelsen och övriga redovisningshandlingar. I och med detta är förbundet upplöst.

Beslut om att Region Uppsala ska överta och vårda handlingar i regionförbundets arkiv bör fattas av förbundsfullmäktige den 21 april 2016 för att det ska vara formellt möjligt att börja arkivera förbundets handlingar.

---

<sup>2</sup> Ändras till förbundsstyrelsen



## Preliminära medlemsavgifter 2017

Tilldelningen från staten inför nästkommande år brukar fastställas av Försäkringskassan under hösten. I den processen behöver förbundet veta vilket belopp övriga medlemmar, dvs Landstinget och kommunerna i länet, kan möta upp.

I tabellen nedan visas effekten per medlem vid en total medlemsavgift på 22 mkr, jämfört med innevarande års tilldelning. Vid befolkningsförändringar kan beloppen förändras något mellan kommunerna eftersom fördelningen baseras på folkmängden november året innan.

### Prel. medlemsavgifter 2017 per medlem

|                                       | 2017              | 2016              |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Fördelning total medlemsavgift</b> | <b>22 000 000</b> | <b>21 221 810</b> |
| FK och AF genom FK                    | 11 000 000        | 10 610 905        |
| Landstinget i Uppsala län             | 5 500 000         | 5 305 452         |
| Kommunerna i Uppsala län              | 5 500 000         | 5 305 453         |
| <b>Fördelning mellan kommunerna*</b>  |                   |                   |
| Håbo                                  | 314 975           | 303 834           |
| Älvkarleby                            | 143 699           | 138 616           |
| Knivsta                               | 261 595           | 252 342           |
| Heby                                  | 210 937           | 203 476           |
| Tierp                                 | 318 646           | 307 374           |
| Uppsala                               | 3 266 292         | 3 150 756         |
| Enköping                              | 649 703           | 626 722           |
| Östhammar                             | 334 153           | 322 333           |
|                                       | <b>5 500 000</b>  | <b>5 305 453</b>  |

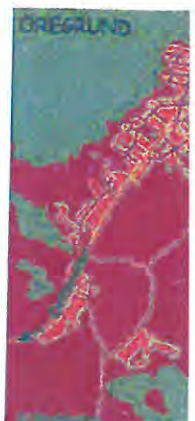
\*baseras på folkmängd 1 november 2015, SCB



GRUNDKARTANS BETECKNINGAR

|         |                                                 |
|---------|-------------------------------------------------|
|         | Fastighetsgräns                                 |
|         | Traktgräns                                      |
|         | Kommungräns                                     |
|         | Servitutgräns                                   |
| 0000, 0 | Fastighetsbeteckning                            |
| 0:00    | Fastighetsbeteckning                            |
| s00     | Samfällighet                                    |
|         | Byggnader, fasadlinjer redovisade               |
|         | Byggnader, takens begränsningslinjer redovisade |
|         | Staket                                          |
|         | Häck                                            |
|         | Stödmur                                         |
|         | Stenmur                                         |
|         | Slänt                                           |
|         | Trappa                                          |
|         | Väg                                             |
|         | Gångstig                                        |
|         | Kantsten                                        |
|         | Jämvägspar                                      |
|         | Vattendäng                                      |
|         | Bäck                                            |

|  |                     |
|--|---------------------|
|  | Dike                |
|  | Agostlagsgräns      |
|  | Lövskog             |
|  | Barnskog            |
|  | Träd                |
|  | Åker                |
|  | Äng                 |
|  | Kärr                |
|  | Berg i dagen        |
|  | Flottblock, sten    |
|  | Nivåkurver          |
|  | Ellledning          |
|  | Teleledning         |
|  | Teleplint           |
|  | Tryckavloppsledning |
|  | Strandlinje         |
|  | Anvägts höjd        |
|  | Ruttnäpppunkt       |
|  | Formminne           |



0706-1.