

SKÖVDE KOMMUN

2019

PERSONALREDOVISNING



SKÖVDE

Innehåll

1	Förord	
	Förord	3
	1. Årets viktigaste händelser inom personalområdet – en sammanfattning.....	4
2	Personal- och löneutveckling	
	2.1 Personalkostnadsutveckling.....	5
	2.2 Personalutveckling.....	7
	2.3 Arbetstid	7
	2.4 Löneutveckling.....	8
	2.5 Handlingsplan 22 – Projekt säkertställ rätt bemanning	8
	2.6 Jämställdhetsuppföljning.....	9
3	Kompetensförsörjning	
	3.1 Strategisk kompetensförsörjning	10
	3.2 Chefs- och ledarutveckling.....	11
	3.3 Analys av personalomsättning och pensionsavgångar	12
	3.4 Handlingsplan 22 – Minska personalomsättningen.....	13
4	Systematiskt arbetsmiljöarbete	
	4.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	14
	4.2 Förebyggande insatser	15
	4.3 Jämställdhetsmål 2: Jämnare könsfördelning på kommunala befattningar	13
	4.4 Analys runt sjukfrånvaro och sjuknärvaro	15
	4.4 Handlingsplan 22 – Projekt minska sjukfrånvaron	17
5	Personalmått	
	Personalmått.....	18



Förord

För att attrahera och behålla medarbetare ska kommunen vara en god arbetsgivare. Engagerade ledare med delaktiga och motiverade medarbetare är framgångsfaktorer för ett gott arbetsgivarskap och en effektiv organisation. Att skapa en verksamhet som ständigt utvecklas, förbättras och anpassas till nya och förändrade krav är väsentligt i dagens arbetsliv. Den uppgiften skulle vara omöjlig utan medverkan från alla skickliga medarbetare i hela organisationen.

Under 2019 har några fokusområden identifierats som särskilt prioriterade inom arbetsgivarområdet. Säkra rätt bemanning, minska personalomsättningen och minska sjukfrånvaron är viktiga delar som stödjer kompetensförsörjningen i kommunen. Varje ledare har utifrån Skövde kommuns gemensamma uppdrag i uppgift att skapa förutsättningar för medarbetare att prestera sitt bästa med medborgarna i fokus. Som stöd till detta har ett nytt ledarskapsprogram tagits fram.

Personalredovisningen lyfter fram de personalpolitiska utvecklingsområden som är aktuella, visar utvecklingen genom tillbakablickar, summerar vad som hänt under året och blickar framåt mot vad som komma skall.

Sofia Myrman

HR-chef

Ulrica Johansson

Ordförande kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

1. Årets viktigaste händelser inom personalområdet – en sammanfattning

Inom arbetsgivarområdet har vi under året haft fokus på tre projekt i Handlingsplan 22. Projekten handlar om att säkerställa rätt bemanning, minska personalomsättningen och minska sjukfrånvaron.

I projektet Säkerställ rätt bemanning har personalkostnaderna varit i fokus. Målet är att minska personalkostnaderna exklusive demografiutvecklingen. Projektet har identifierat ett antal grundorsaker till felbemanning. Det rör sig exempelvis om otydliga uppdrag, ineffektiv bemanning, kompetensbrist, ineffektiv organisation och felrekrytering. Läs mer om detta i kapitlet Personal- och löneutveckling på sidan 5.

I projektet Minska personalomsättningen har man undersökt grundorsaker till varför medarbetare väljer att avsluta sina tjänster i kommunen. Verksamheter med hög personalomsättning har identifierats och enhetsspecifika orsaker som ledarskap, bristande kompetensutveckling, bristande utvecklingsmöjligheter och komplexa uppdrag har kunnat urskiljas. I flera fall har dessa orsaker åtgärdats. Läs mer om detta i kapitlet Kompetensförsörjning på sidan 10.

I projektet Minska sjukfrånvaron har man valt att arbeta vidare med två grundorsaker till sjukfrånvaro. Dessa är kultur och kompetens. Läs mer om detta i kapitlet Systematiskt arbetsmiljöarbete på sidan 14.

De flesta av kommunens befattningar upplevs svårrekryterade, även om det bara i enstaka fall händer att vakanta tjänster inte kan tillsättas med rätt kompetens. För att underlätta kompetensförsörjningen har alla sektorer upprättat strategiska kompetensförsörjningsplaner under året. Läs mer om aktiviteter som varit i fokus i kapitlet Kompetensförsörjning på sidan 10.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har fortsatt att utvecklas under året. Bland annat har en ny hälso- och arbetsmiljöpolicy antagits och ett nytt samverkansavtal har tecknats med fackliga parter. Läs mer om vilka aktiviteter som varit i fokus under året i kapitlet Systematiskt arbetsmiljöarbete på sida 14-17.


I augusti beslutade kommunen att införa en anställningsrestriktion. Restriktionen har följts upp under resten av året och har gett goda resultat för ekonomin. Antalet tillsvidareanställda fortsätter att öka medan antalet visstidsanställda har minskat under året. Även overtiden och fyllnadstiden samt tiden för timavlönade minskar sedan föregående år. Läs mer om det här i kapitlet Personal- och löneutveckling på sida 5-8.


Löneutfallet för löneöversynen 2019 landade på 2,7 procent, där männen fick 3 procent och kvinnorna 2,6 procent. De


flesta prioriteringar i löneöversynen har gett goda resultat. Läs mer om detta i kapitlet Personal- och löneutveckling på sida 5-8.




Årsarbetstidsavtalet (ÅTD03) upphörde vid årsskiftet 2019/2020. Under året startade sektor vård och omsorg ett arbetstidsprojekt för att skapa arbetssätt som både möjliggör en heltidsorganisation och effektiviserar verksamheternas bemanning. Läs mer om detta i kapitlet Personal- och löneutveckling på sida 5-8.

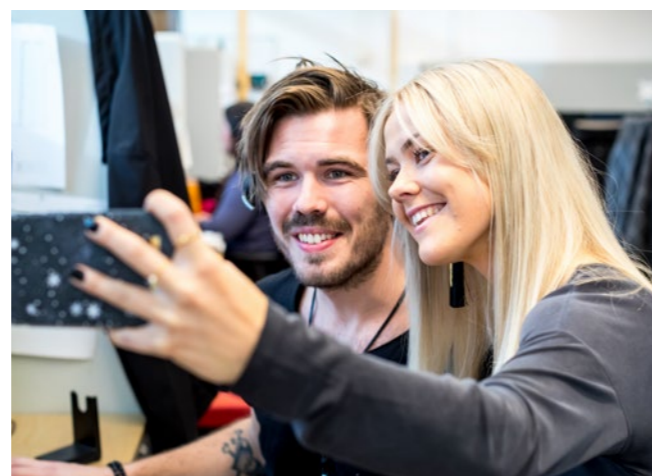
Färgsymboler för både mål och resultatmätningar

 Det här är vi bra på

 Det här är vi inte tillräckligt bra på

 Det här är vi inte bra på – åtgärder krävs

   Trendpilen visar hur det gick i förhållande till föregående år.



Glam och damm - följ en kollega på Instagram! Under 2019 har vi varje vecka kunnat följa en kollega på @jobbaiskovde. Det är ett Instagram-konto där du kan följa kollegor i deras vardag på jobbet.

2. Personal- och löneutveckling

”Vi har all anledning att vara stolta. Varje dag tillfredsställer vi behov som är efterfrågade. Varje dag gör vi nytta. Vi bygger välfärd och vi gör det med engagemang, kvalitet och goda resultat. Det är verkligen något att vara stolt över! För att det ska vara möjligt krävs delaktighet i verksamheten, ekonomin och i våra medarbetarfrågor.”

Ur Skövde kommuns medarbetaridé

2.1 Personalkostnadsutveckling

Personalkostnaderna inklusive arbetsgivaravgifter har ökat under året. Framför allt är det följande sektorer; sektor vård och omsorg (+32 miljoner kronor), sektor barn och utbildning (+41 miljoner kronor) och sektor service (+13 miljoner kronor) som står för ökningen och ökningen beror främst på demografiutvecklingen.

Inom vård och omsorg finns flera anledningar till de höjda personalkostnaderna. Exempelvis har sektorn utökat sin verksamhet med nya gruppboendestäder och Äldrecentrum Ekedal. En annan anledning är att sektorn under hösten har tagit bort delade turer på flera äldreboenden. Antalet årsarbeten har på grund av detta ökat. Bland annat har undersköterskor ökat med +23 årsarbeten (cirka 10 miljoner kronor), vårdbiträden +8 årsarbeten (cirka 3,5 miljoner kronor) och chefer +5 årsarbeten (cirka 4 miljoner kronor). Samtidigt har kostnaden för personliga assistenter minskat med -11 årsarbeten (cirka 4,5 miljoner kronor). Det beror framför allt på att Försäkringskassans bedömning av assistansersättning blivit hårdare. Den största

ökningen av personalkostnaderna är en utökad personalbudget i och med löneöversyn (cirka 20 miljoner kronor).

Inom sektor barn och utbildning beror personalkostnadsökningen framför allt på att en ny förskola öppnats samt på att några av de befintliga förskolorna öppnat fler avdelningar på grund av ökat söktryck. Antalet årsarbeten har på grund av detta ökat. Bland annat har barnskötare ökat med +15 årsarbeten (cirka 7 miljoner kronor) elevassistenter +8 årsarbeten (ca 3,5 miljoner kronor), chefer/rektorer/biträdande rektorer/handläggare +11 årsarbeten (cirka 8 miljoner kronor), modersmåls-lärare +7 årsarbeten (cirka 3 miljoner kronor) och gymnasie-lärare allmänna ämnen och yrkesämnen +8 årsarbeten (cirka 5 miljoner kronor). Att antalet förskollärare ligger på samma nivå som förra året beror på att det inte varit möjligt att rekrytera utbildade förskollärare. Ökningen av antalet elevassistenter beror på att vi har fått fler elever med behov av särskilt stöd. Den största ökningen av personalkostnaderna är en utökad personalbudget i och med löneöversyn (cirka 24 miljoner kronor). Däremot har grupperna lärare i grundskolans tidigare år (F-6), lärare på fritidshem och lärare i praktiska ämnen minskat med cirka 25 årsarbeten (cirka 10 miljoner kronor). Det beror framför allt på att det inte varit möjligt att rekrytera.

Sektor service har ökat med 12 årsarbeten. Det beror på nytilkomna uppdrag på grund av nybyggnation samt drift och underhåll. Kostnaden motsvarar ungefär 4 miljoner kronor. Lokalvårdare har ökat med 5 årsarbeten (cirka 2 miljoner kronor) och övriga med 7 årsarbeten (cirka 3,5 miljoner kronor). Den största ökningen av personalkostnaderna är en utökad personalbudget i och med löneöversyn (cirka 6 miljoner kronor).

Sektor medborgare och samhällsutveckling borde ha ökad personalkostnader på grund av utökad personalbudget i och



Skövde växer och under 2019 öppnades både nya gruppboendestäder och äldreboenden samt en ny förskola. Demografiutvecklingen gör att vi kommer behöva nyrekrytera framförallt inom vård och omsorg samt förskola framöver.

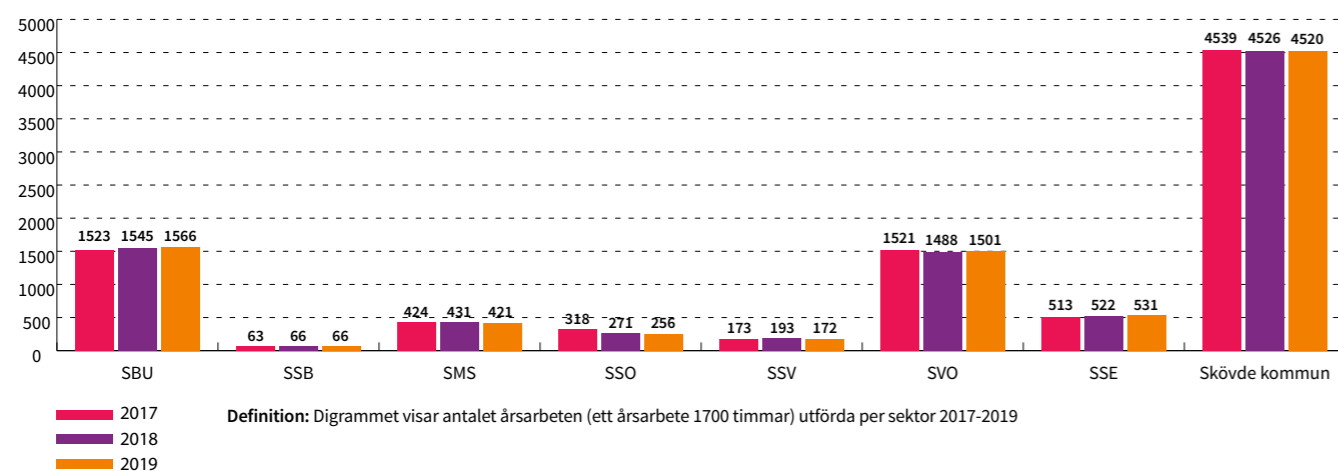
med löneöversyn men har minskat sina personalkostnader (-1 miljon kronor). Det beror framför allt på att antalet serviceassistenter har gått ned. Även sektor socialtjänst borde ha ökade personalkostnader av samma anledning men där har personalkostnaderna minskat (-5 miljoner kronor), framför allt beroende på neddragningar i integrationsverksamheten. Övriga sektorer ligger på ungefär samma nivå som förra året.

Både kostnaden för medarbetare som arbetar med timlön och overtiden/fyllnadstiden ligger trots löneökning på samma nivå som förra året. Antalet årsarbetare med timlön har minskat

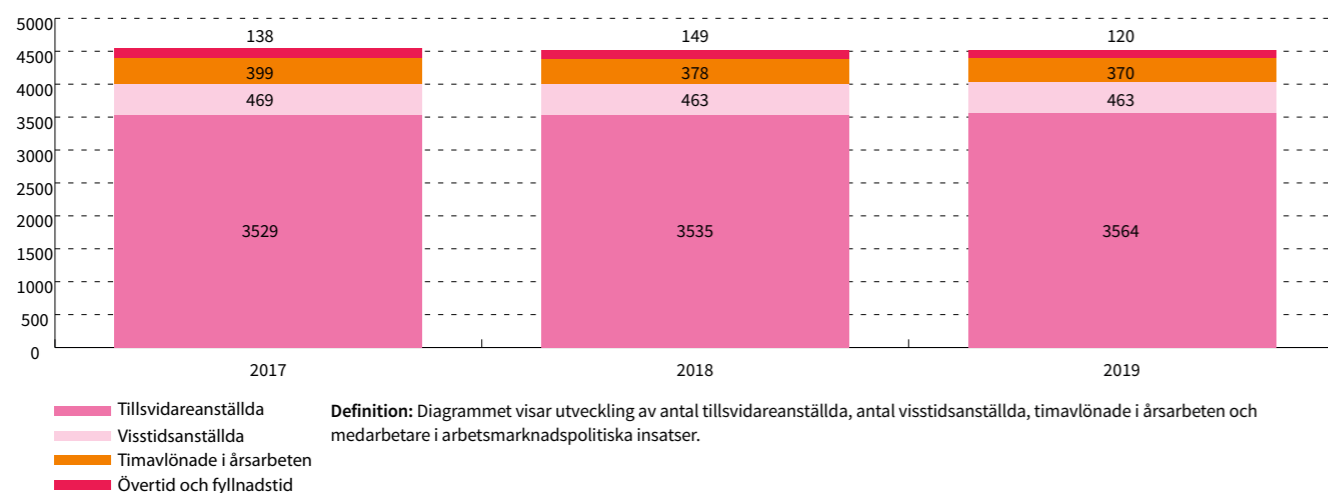
och overtid och fyllnadstid har också minskat, vilket förklarar kostnadsminskningen.

Totalt sett har antalet årsarbeten minskat med 6 st sedan föregående år. Antalet årsarbeten borde ha ökat på grund av demografiutvecklingen med nya förskolor och nya äldreboenden, men trots detta har antalet årsarbeten minskat. Detta är troligen ett resultat av anställningsrestriktionen som infördes under sommaren.

Utförda årsarbeten per sektor



Antal anställda i årsarbeten – utveckling 2017–2019



2.2 Personalutveckling

Totalt sett har de tillsvidareanställda i kommunen ökat med cirka 40 st. Av de tillsvidareanställda i kommunen är andelen män fortfarande 23 procent. Samtidigt har antalet visstidsanställda med månadslön minskat med nästan 100 personer. Detta är delvis ett resultat av anställningsrestriktionen som infördes under sommaren. Samtliga sektorer har minskat antalet visstidsanställda, både med månadslön och timlön. Visstidsanställda med timlön minskar främst på sektor vård och omsorg med ca 15 årsarbeten medan sektor barn och utbildning ökar mest med ca 8 årsarbeten.

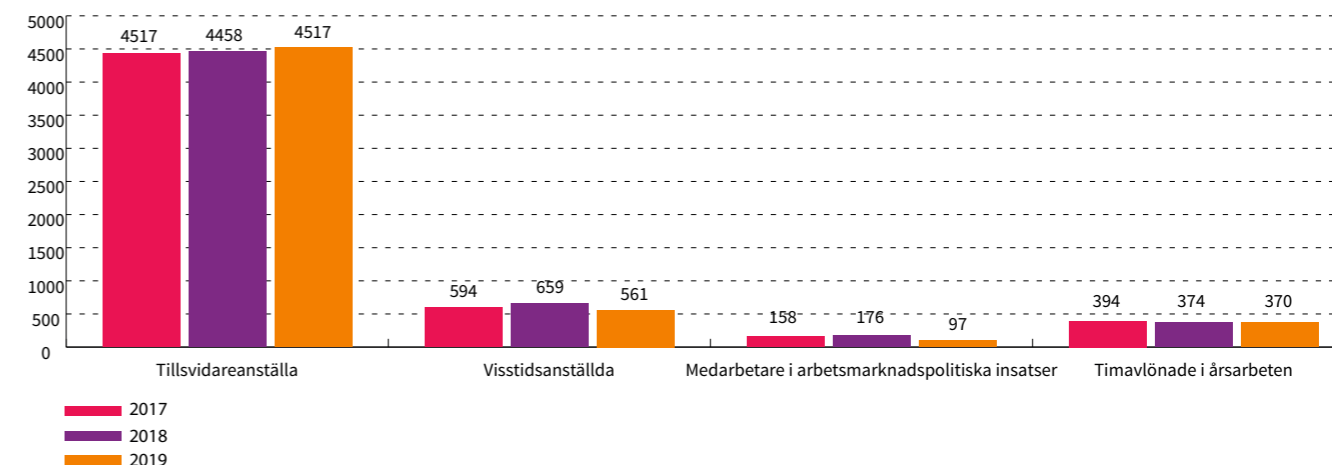
Antalet medarbetare per enhetschef har under året ökat till 26 personer. Samtidigt anställer kommunen medarbetare på andra funktioner som avlastar enhetscheferna. I sektor barn och utbildning har biträdande rektorer/samordnare anställts och hos sektor service finns gruppchefer och arbetsledare sedan tidigare. Ökningen av antalet medarbetare per enhetschef inom socialtjänsten beror på att ungdomsboendena för ensamkommande ungdomar har dragit ned betydligt de senaste åren. Därför tog sektorn bort en chefstjänst under våren. Att antalet medarbetare per chef blivit fler beror också på att det under hösten funnits vakanser bland enhetschefer inom vård och omsorg.

Kommunen har en jämställd ledning med 47 % kvinnor i högsta ledning (avdelningschef och sektorschef).

Medelåldern hos kommunens anställda är 45 år. Sektor styrning och verksamhetsstöd har lägst medelålder med 42 år. Sektor medborgare och samhällsutveckling har högst medelålder: 47 år.

Under året har antalet serviceassistenter minskat successivt. Det beror på att Arbetsförmedlingens finansiering ändrades när arbetsmarknadsåtgärden Extra tjänster togs bort. Vid årsskiftet 2018/2019 fanns 106 serviceassistenter i kommunen, och vid årets slut 2019 var 25 serviceassistenter anställda.

Antal anställda – utveckling 2017–2019



2.3 Arbetstid

Årsarbetstidsavtalet (ÅTD03) med Kommunal upphörde att gälla vid årsskiftet 2019/2020. Under våren 2019 startade sektor vård och omsorg därför Projekt arbetstid. Syftet är att skapa arbetssätt som både möjliggör en heltidsorganisation och effektiviserar verksamheternas bemanning. Förändringen är en av de största som sektorn har genomgått. En bemanningshandbok med strategier för schemaläggning och bemanning har tagits fram. Under hösten har projektledningen träffat de flesta av medarbetarna inom sektor vård och omsorg för att prata om denna handbok samt om heltidsfrågan. För att ge cheferna verktyg att hantera den stora förändringen genomfördes också en utbildning för chefer under hösten. Projektets arbete kommer att fortgå under hela 2020.

Andelen heltidsanställda har ökat med en procentenhet under året och ligger nu på 77 procent. Framförallt är det kvinnodominerade yrken inom sektor vård och omsorg (57 procent heltider) samt sektor service (82 procent heltider där kvinnor ligger på 69 procent heltider) som har deltidsanställda medarbetare. Under 2020 fortsätter vi arbetet med att skapa attraktiva heltidstjänster som kan effektivisera bemanningen och öka andelen heltider. I fortsättningen kommer heltidstjänster att erbjudas vid nyrekrytering om inte särskilda skäl föreligger. En ny mätning av andelen heltider ska göras under våren.

Övertiden och fyllnadstiden fortsätter att minska. Framförallt är det sektor vård och omsorg (- 3 årsarbeten) och sektor socialtjänst (-2 årsarbeten) som minskar användandet av overtiden och fyllnadstiden.

2.4 Löneutveckling

Inför löneöversynen gjordes en kommunövergripande löneanalys av kommunens alla befattningsgrupper. Resultatet användes för att avsätta en del av lönebudgeten till att prioritera grupper som är svårrekryterade och/eller ligger lågt i lön jämfört med andra kommuner. Efter beslut fördelades kommunövergripande lönebudgetmedel till följande grupper: Rektorer och chefer inom vård och omsorg samt individ- och familjeomsorg, ingenjörer/arkitekter, elektriker/anläggningsarbetare/drifvtekniker, barnskötare, it-tekniker samt sjuksköterskor.

För att optimera lönesättningen ännu mer omfördelade sektorerna även sina egna budgetar. Det ledde till prioriteringar på följande grupper: Särskilt yrkesskickliga lärare, studie- och yrkesvägledare, stödassistenter med utbildning, undersköterskor inom hemtjänst samt stödpedagoger. Utifrån lönekartläggningen för lika, likvärdigt och hierarkiskt arbete gjordes även en jämställdhetsprioritering av fritidsledare och receptionister.

Resultatet av löneöversynens prioriteringar visade att de flesta grupper hade nått det mål som satts i och med prioriteringen. Vissa befattningsgrupper behöver vi dock fortfarande ha under uppsikt, för att se att de går åt rätt håll. Samtidigt tillkom vissa grupper; dessa kommer att analyseras extra mycket inför löneöversynen 2021. Jämställdhetsprioriteringen slog väl ut och de osakliga löneskillnader som uppmärksammats rättades till i löneöversynen. Löneskillnaderna som upptäcktes i hierarkiskt likvärdiga arbeten mellan vård- och omsorgspersonal (med undersköterskeutbildning) och trafikvårdar finns i handlingsplanen för 2020. Löneanalysen som genomfördes under hösten 2018 och hösten 2019 ligger till grund för en långsiktig lönestrategi. Strategin användes under våren inför 2020 års budgetarbete. En långsiktig strategi gör att kommunen med god framförhållning kan planera för hur budgetmedel för löner behöver användas för att säkra kompetensförsörjningen. Lönestrategin är långsiktig och siktar framöver in sig på mer kvinnodominerade grupper och då är planen att löneskillnaden mellan män och kvinnor kommer att minska igen.

Resultatet för löneöversynen 2019 landade på 2,7 procent, där männen i snitt fick 3 procent och kvinnorna 2,6 procent. På kommuntotalen syns ingen löneglidning utöver löneöversyn. Det finns dock vissa grupper med större löneglidning. Bland annat grundskollärare, handläggare och administratörer.

Lönespridningen i kommunens befattningsgrupper skiljer sig åt. I 47 procent av befattningsgrupperna har kommunen en högre lönespridning än 20 %. Grupper med låg lönespridning är framförallt grupper såsom administratörer och sjuksköterskor och grupper tillhörande kommunal på sektor service medan handläggare, lärare och undersköterskegrupper har en högre lönespridning.

Under hösten 2019 genomförde kommunen en utbildning i den nya lönepolicyn. Utbildningen vände sig till grupper och enheter som ingår i den pilot som genomförs i löneöversynen 2020. Piloten är en del i utvärderingen inför kommunfullmäktiges beslut kring den nya lönepolicyn.

2.5 Handlingsplan 22 – Projekt säkerställ rätt bemanning

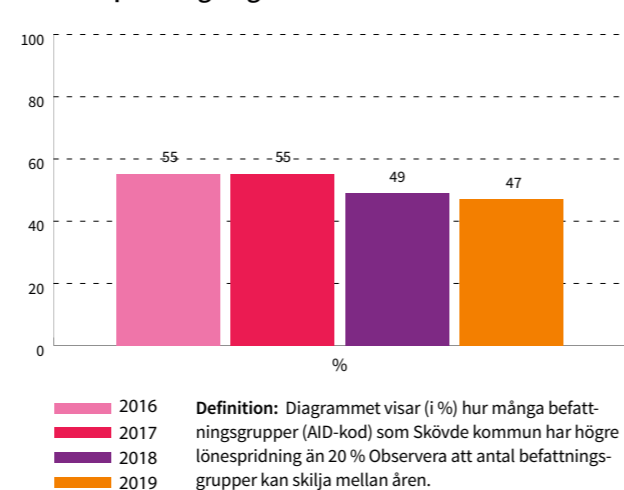
I projektet Säkerställ rätt bemanning har personalkostnaderna varit i fokus. Målet är att minska personalkostnaderna borträknat de kostnader som bottnar i demografiska förändringar. Projektet har identifierat ett antal grundorsaker till felaktig bemanning. Det rör sig exempelvis om otydliga uppdrag, ineffektiv bemanning, kompetensbrist, ineffektiv organisation och felrekrytering. Utifrån dessa har projektets fokus legat på att tydliggöra uppdrag och rekrytera rätt.

I projektet valde man att använda metoden AKR (Använd kompetensen rätt) som både Stockholm och Örebro använt tidigare. Syftet är att kartlägga huvudbefattningens arbetsuppgifter men också se vad andra kompetenser kan göra och vad som inte ska göras alls. I kommunen har personalkostnaderna och antalet årsarbeten ökat mest i administrativa yrken. En pilot ska därför genomföras på sektor styrning och verksamhetsstöd under våren.

Mål: Minska personalkostnaderna borträknat demografiska förändringar, samt använda kompetensen rätt.

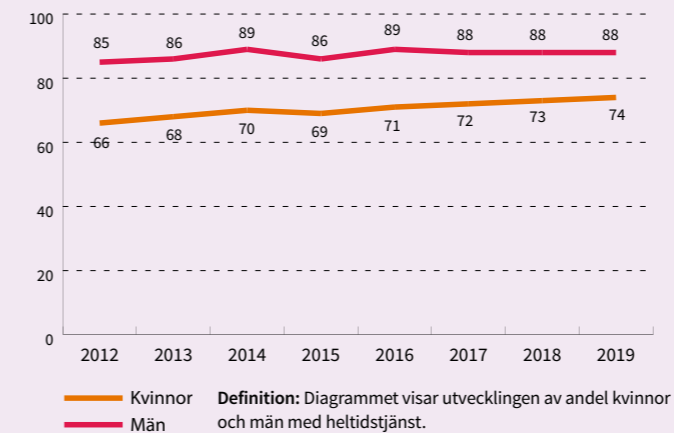
Resultat: Totalt sett har antalet årsarbeten minskat under året, trots demografiutvecklingen. Framför allt har anställningsrestriktionen påverkat antalet visstidsanställda samt användningen av timavlönade och övertid/fyllnadstid.

Antalet befattningsgrupper i % med en lönespridning högre än 20 %

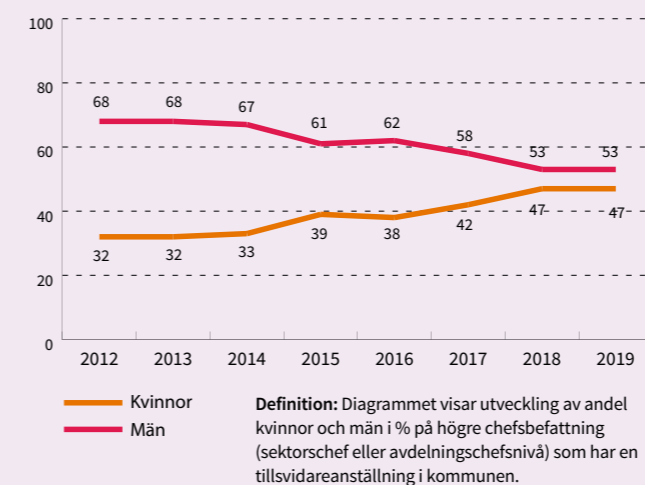


2.6 Jämställdhetsuppföljning

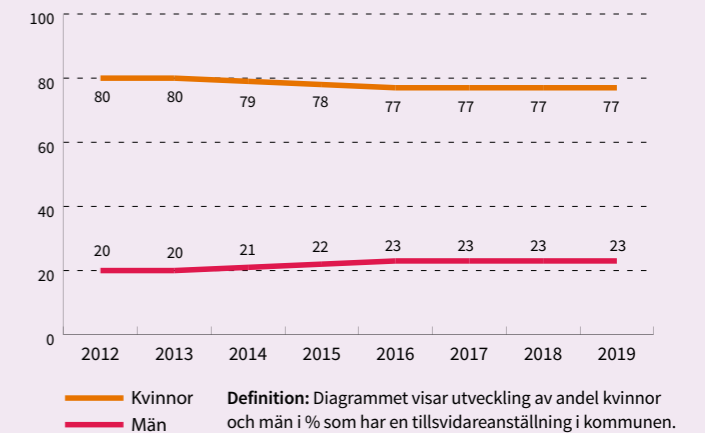
Andel tillsvidareanställda kvinnor och män i % med heltidstjänst



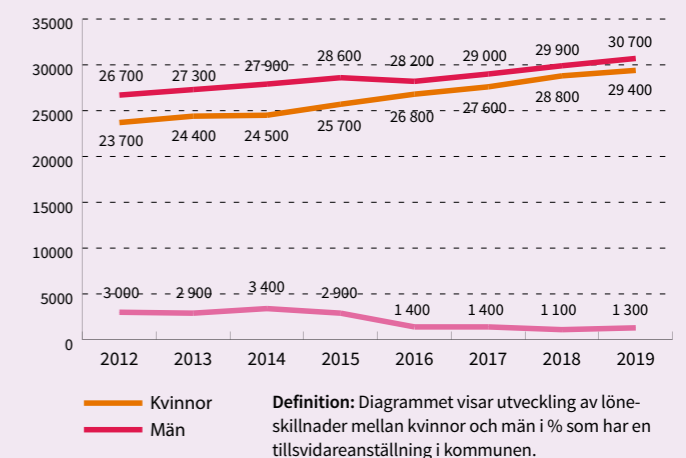
Andel kvinnor och män i % på högre chefsbefattning (sektorschef och avdelningschefs nivå)



Andel tillsvidareanställda kvinnor och män i %



Medianlöneskillnad mellan män och kvinnor



2.7 Visst du det här om vår verksamhet?

- Vi har en jämställd högsta ledning med 47 % kvinnor
- Antalet årsarbeten minskade från 2018 – 2019 med ca 6 trots demografiutvecklingen i kommunen

- Kommunens arbete med breddad kompetensförsörjning och serviceassistenter är nationellt känt och många kommuner vill följa vår modell
- Endast 23 % av våra anställda är män
- Resultatet för löneöversyn hamnade förra året på 2,7 %

3. Kompetensförsörjning

”Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnade metoder och rutiner för kompetensförsörjning. Skövde kommun arbetar efter modellen ARUBA som står för att Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Störst fokus just nu är att behålla våra medarbetare.”

Läs mer om detta i Skövde kommuns plan för kompetensförsörjning

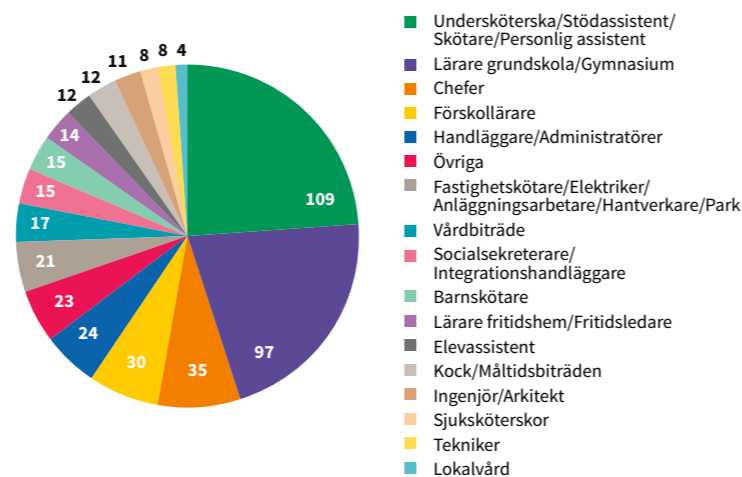
3.1 Strategisk kompetensförsörjning

Kommunen står fortsatt inför stora kompetensförsörjningsutmaningar. Anledningen är de demografiska förändringarna i samhället, där vi har för få i arbetsför ålder. Samtliga sektorer har stort behov av attrahera, rekrytera och behålla medarbetare inom bristyrkesgrupper. Kompetensförsörjningsläget ställer högre krav på hur arbetet organiseras så att vi når bästa möjliga effekt. Det blir allt tydligare att vi måste ha rätt medarbetare med rätt kompetens på rätt plats och i rätt tid för att förbättra vår verksamhet och utveckla kommunens tjänster.

De flesta av kommunens befattningar upplevs svårrekryterade, även om det är sällsynt att vakanta tjänster inte kan tillsättas med rätt kompetens. Bristen visar hur viktigt det är att vidta åtgärder för att behålla befintliga medarbetare i organisationen.

För att kunna minska personalomsättningen har en ny digitaliserad avslutningsenkät tagits fram under året. Medarbetare som avslutar sin tjänst i kommunen besvarar enkäten anonymt. Det första resultatet av enkäten kommer att presenteras i samband med att tertial två följs upp under 2020. Enkäten är ett komplement till avslutningssamtal som erbjuds medarbetare som avslutar sin tjänst.

Pensionsavgångar (fyller 65 år) de kommande fyra åren (2020-2023)



Definition: Diagrammet visar antal medarbetare per befattning som de kommande fyra åren fyller 65 år.



Skövde kommun medverkade under året på seniormässan. För att klara kompetensförsörjningen kommer Skövde behöva både ung och äldre i sina verksamheter.

På kommunnivå har man bland annat genomfört följande aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen:

- Upprättat strategiska kompetensförsörjningsplaner med planerade och prioriterade åtgärder inom samtliga sektorer
- Format nya mallar för medarbetarsamtal (där kompetensutveckling följs upp)
- Infört kompetensbaserad rekrytering
- Upprättat befattningsspecifika kravprofiler
- Stöttat chefer när behovsanalyser genomförts vid rekrytering
- Upphandlat nytt ledarutvecklingsprogram
- Genomfört chefstraineeprogram (tredje omgången)
- Hållit utbildningsinsatser i samarbete med den kommunala vuxenutbildningen
- Samverkat med lärosäten
- Medverkat på arbetsmarknadsdagar och mässor, både tillsammans med verksamheterna och i samverkan med andra skaraborgska kommuner
- Tagit emot praoelever
- Gjort löneanalyser för att fördela medel till de befattningar/grupper som behöver det mest
- Genomfört en arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud för att säkra arbetsmiljön
- Bemannat med andra yrkesgrupper för att avlasta bristyrkesgrupper

- Fortsatt att arbeta med processkartläggning (anställningsprocessen och kompetensförsörjningsprocessen)
- Ny pensionspolicy för ett långt och flexibelt arbetsliv

3.2 Chefs- och ledarutveckling

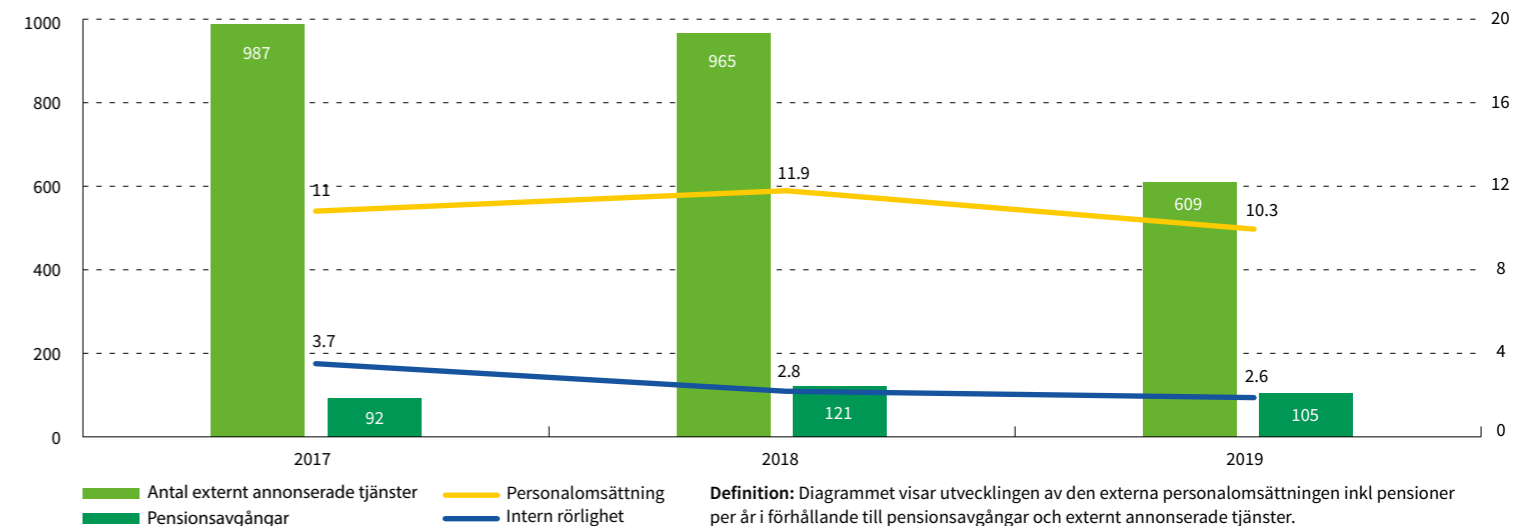
Kommunen har under året upphandlat ett nytt ledarutvecklingsprogram. Med det som grund kan alla ledare i kommunen arbeta utifrån en gemensam, tydlig och enkel ledarfilosofi. Programmets syfte är att ge förutsättningar för kommunens framtida uppdrag genom att skapa en kultur där medarbetare på alla nivåer kan utvecklas, ta ansvar och vilja prestera tillsammans. För verksamheten ger det bättre resultat, konkurrenskraft och attraktivitet. Programmet startas upp under våren 2020.

Under året har 200-gruppen träffats kring aktuella teman. Några exempel har varit kvalitetsutveckling, FutureDays, förändringskommunikation och ledarskap samt motivation och arbetsglädje.

Nya 20-grupper har startats och nya chefer har gått en chefsintroduktion på fyra halvdagar. Detta koncept kommer att utvecklas i samband med att ledarutvecklingsprogrammet startas upp.

En ny omgång av kommunens chefstraineeprogram *Framtida chefer* genomfördes under hösten. Programmet är en intern karriärsatsning för att utveckla och stimulera medarbetare med ledarpotential och förbereda dem för chefsuppdrag i Skövde kommun. Fem traineer fick i den här omgången prova på chefsuppdraget tillsammans med en

Utveckling av extern personalomsättning och intern rörlighet i % i förhållande till pensionsavgångar och extern rekrytering



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den externa personalomsättningen inkl pensioner per år i förhållande till pensionsavgångar och externt annonserade tjänster. Sommarrekrytering är ej med i siffrorna. Personalomsättningen beräknas genom att ta antal avgångar under året och dividera med genomsnittligt antal anställda under året.

1. 200-gruppen är alla kommunens chefer
2. 200-gruppen är uppdelad i 10 mindre chefsgrupper med 20 chefer i varje grupp

handledare och tog del av kommunens chefsutbildningar. I programmet ingick också att driva ett kvalitetsarbete i sin verksamhet med fokus på ständiga förbättringar. Direkt efter programmets slut tillsvidareanställdes två av deltagarna på chefsbefattningar inom vård och omsorg.

Kommunen har också genomfört flera chefsutbildningar inom personalområdet under året. Det gäller exempelvis utbildningar kring arbetsrätt, lönebildning, samtal, arbetsmiljö, SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) i Stratsys samt rekrytering. Alla dessa utbildningar tar i någon grad upp likabehandling inom respektive område. De syftar till att öka chefernas kunskap runt likabehandling, jämställdhet och mångfald inom respektive område och få chefer att tillämpa dessa synsätt i sitt dagliga arbete.

3.3 Analys av personalomsättning och pensionsavgångar

De kommande fyra åren går cirka 450 av Skövde kommuns medarbetare i pension. Det är cirka 10 procent av kommunens alla tillsvidareanställda. Ett hundratal av de blivande pensionärerna är medarbetare med undersköterskeutbildning/skötarutbildning och cirka 150 är lärare, förskollärare eller lärare i fritidshem. Andra grupper med stora pensionsavgångar är chefer (35 personer), handläggare/administratörer (24), vårdbiträden (17), socialsekreterare/integrationshandläggare (15) och barnskötare (15).

Den externa personalomsättningen har minskat med 1,7 procentenheter jämfört med samma period förra året, och ligger nu på 10,3 procent. Den externa personalomsättningen är högre bland män än bland kvinnor.

Följande sektorer har minskat sin externa personalomsättning: barn och utbildning (-2,5 procentenheter), vård och omsorg (-0,4 procentenheter), styrning och verksamhetsstöd (-7 procentenheter) och socialtjänst (-11 procentenheter). I övriga sektorer har personalomsättningen ökat med cirka 1 procentenhet.

Att den externa personalomsättningen har minskat beror främst på förra årets uppsägningar på grund av arbetsbrist inom socialtjänstens integrationsverksamhet. Hos sektor styrning och verksamhetsstöd har både Kontaktcenter och löneenheten sänkt sin personalomsättning markant. Båda enheterna har arbetat mycket med arbetsplatskultur, och på löneenheten har arbetsmiljön blivit mer stabil i takt med att systemen börjat fungera bättre. Även inom sektor barn och utbildning har personalomsättningen minskat. Minskningen gäller främst elevassistenter, lärare i praktiska ämnen och förskollärare. Hos sektor vård och omsorg har personalomsättningen bland undersköterskor minskat med 2,5 procentenheter, till 10 procent vilket är

en stor del av orsaken till den totala sänkningen på sektorn. Andra grupper där personalomsättningen minskat är bland chefer (-3 procentenheter till 10 procent), socialsekreterare/biståndsbedömare (-2,7 procentenheter till 8,3 procent) och sjuksköterskor (-3 procentenheter till 13 procent).

Högst personalomsättning har sektor service och sektor medborgare och samhällsutveckling, runt 11,5 procent under 2019. Inom sektor service syns omsättningen främst i mansdominerade grupper (27 procent bland elektriker/anläggningsarbetare samt 16,5 procent för andra grupper). En del av ökningen beror på pensionsavgångar, men den bottnar också i en utökad verksamhet inom kommunen med nyrekryteringar. Inom sektor medborgare och samhällsutveckling beror cirka 40 procent av omsättningen på pensionsavgångar. En grupp som sticker ut i denna sektor är SFI-lärarna, där personalomsättningen är cirka 16 procent.

Andra grupper som har högre personalomsättning än genomsnittet och där omsättningen fortsätter att öka är modersmållärare (35 procent), fritidsledare (18,2 procent), lärare grundskola (14,8 procent), vårdbiträden (14 procent) skötare (13,7 procent), och speciallärare (13,1 procent).

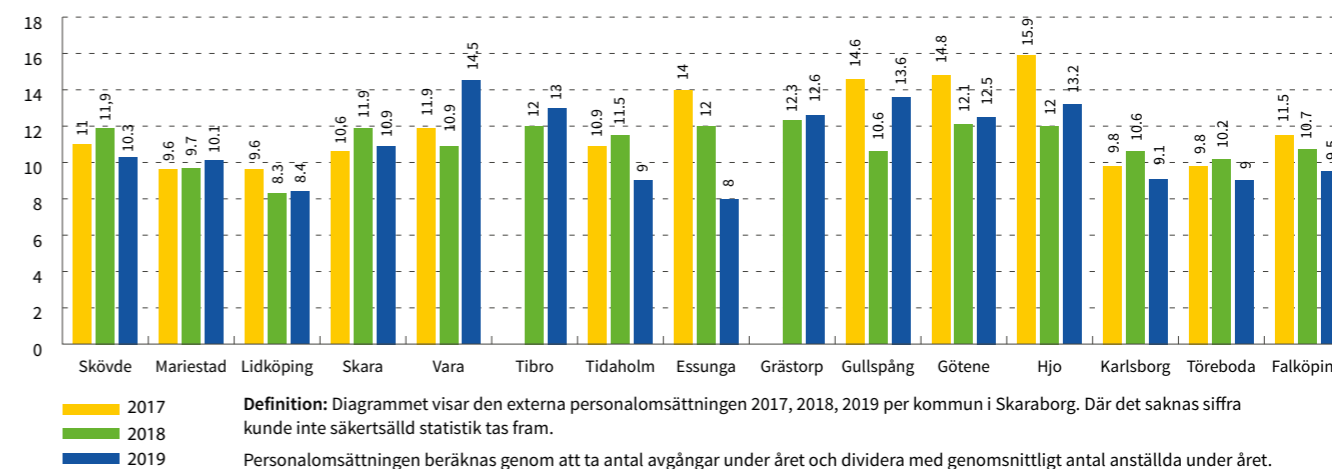
Av de cirka 468 medarbetare som lämnade kommunen under 2019 är cirka 105 pensionsavgångar. Om man räknar bort dessa är den externa personalomsättningen cirka 8 procent.

Jämfört med riket i övrigt (2018) ligger Skövdes externa personalomsättning på genomsnittet 11 procent. Det speglar också 2019 års jämförelse med Skaraborg, där Skövde hamnar i mitten av jämförelsen.

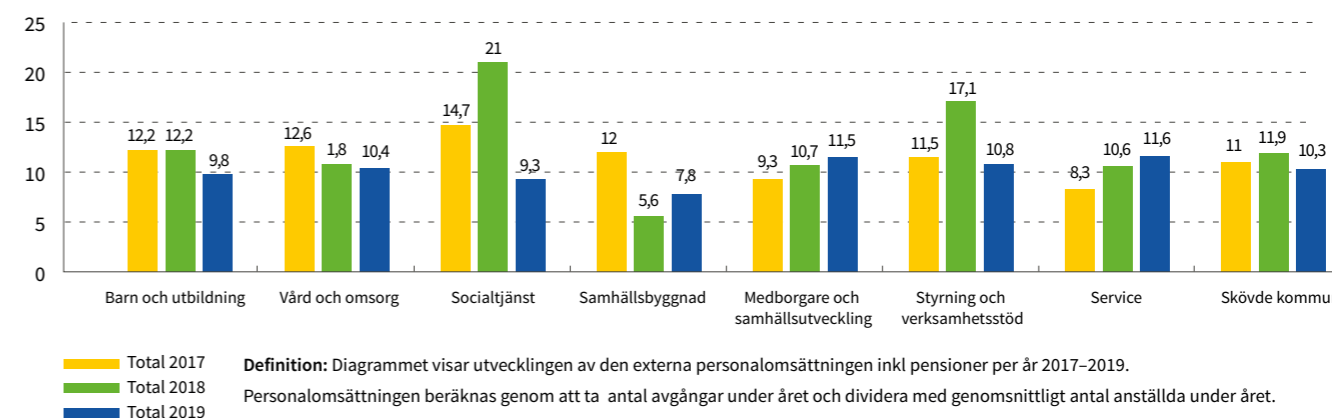
Vid halvårsskiftet 2019 konstaterade kommunen att den interna rörligheten hade ökat. Under resten av året minskade den dock igen, och totalt landade den interna rörligheten på en minskning med 0,2 procentenheter för 2019. Detta innebar att målsättningen med ökad intern rörlighet inte uppnåddes under 2019.

Avslutningssamtalen som genomfördes under 2019 visade att den vanligaste orsaken till att medarbetare avslutar sin tjänst, förutom pension, är att de vill prova andra arbetsuppgifter eller arbetsgivare. Skövde kommun kan alltså vinna mycket på att bättre fånga upp medarbetare som vill göra något nytt eller ta nästa steg i karriärutvecklingen. Statistiken visar också att vi skulle kunna behålla fler medarbetare om vi utvecklade våra interna karriärvägar. Andra orsaker till att medarbetare väljer att avsluta sina tjänster är att löneutvecklingen inte upplevs tillfredsställande eller att arbetet inte uppfyller medarbetarens förväntningar. Av de medarbetare som slutade under året hade drygt 50 procent arbetat mer än fem år i kommunen.

Extern personalomsättning – Kommuner Skaraborg



Extern personalomsättning per sektor 2017–2019



3.4 Handlingsplan 22 – Minska personalomsättningen

I projektet Minska personalomsättningen har man undersökt grundorsaker till varför medarbetare väljer att avsluta sina tjänster i kommunen. Verksamheter med hög personalomsättning har identifierats och enhetsspecifika orsaker som ledarskap, bristande kompetensutveckling, bristande utvecklingsmöjligheter och komplexa uppdrag har kunnat urskiljas. I flera fall har anledningarna också åtgärdats.

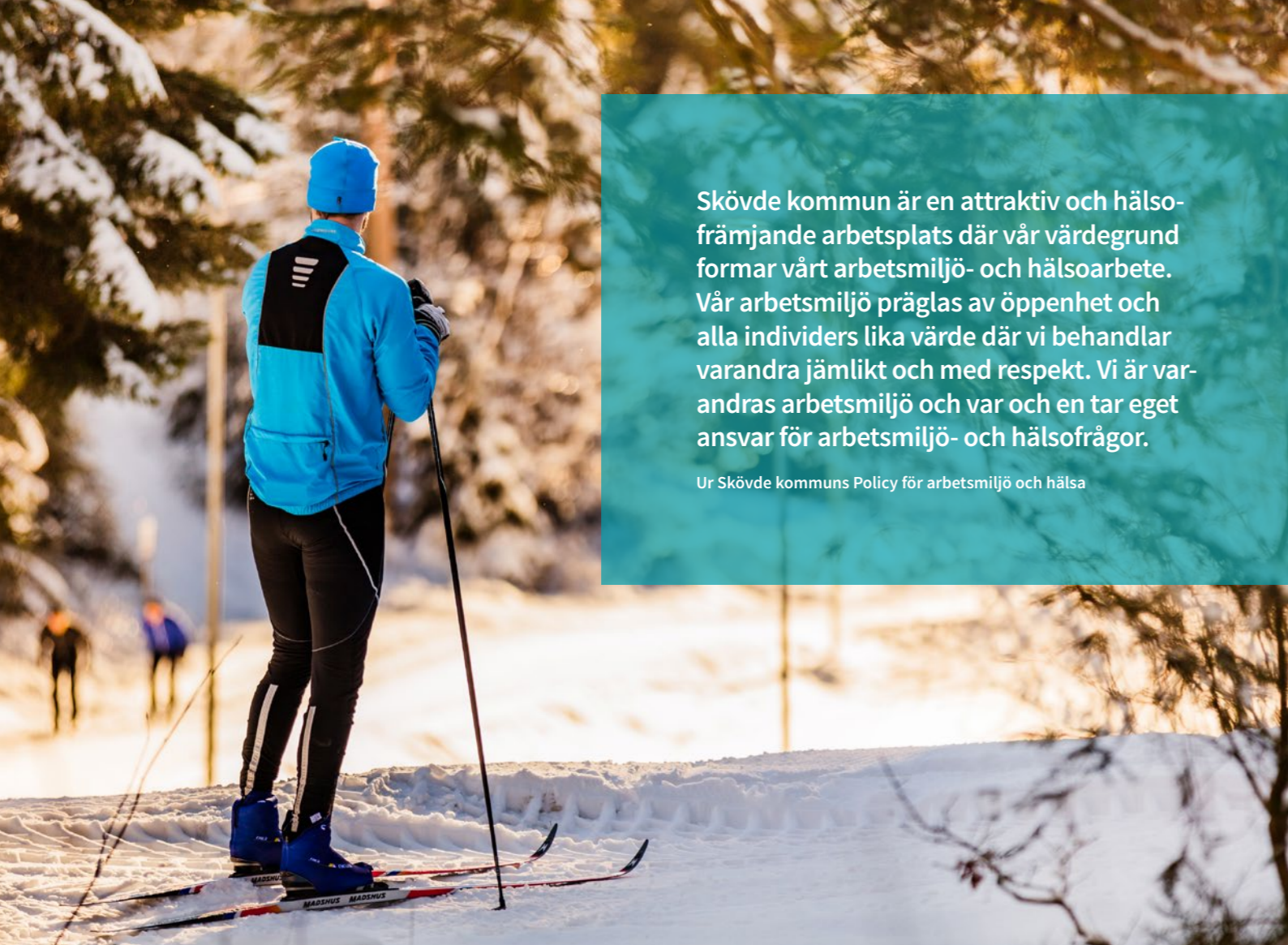
Under våren startas ett nytt projekt för kommunens rektorer. Projektet får en ny grupp sammansättning som bland annat inkluderar fackliga parter. Gruppen ska arbeta vidare med åtgärder kopplade till rotorsaken *komplex uppdrag*. En kommunövergripande projektgrupp ska ta vid när det gäller arbetet med introduktionsprocessen och åtgärder kopplat till denna. Enligt forskning är bristande introduktion en vanlig orsak till hög personalomsättning.

Mål: Minska den externa personalomsättningen till 10 procent.

Resultat: Personalomsättningen minskade med 1,6 procentenheter under året och hamnade på 10,3 procent.

3.5 Visste du det här om vår verksamhet?

- Målsättningen med det nya ledarskapsprogrammet är att skapa en kultur där medarbetare på alla nivåer är engagerade, tar ansvar och skapar goda resultat tillsammans.
- Alla sektorer har en egen kompetensförsörjningsplan med planerade och prioriterade åtgärder för att underlätta kompetensförsörjningen.
- Under föregående år minskade antalet externa rekryteringar med ca 300. Detta är troligen ett resultat av anställningsrestriktionen som infördes under sommaren.
- En rekrytering kostar i genomsnitt 300 000 kr, vilket gör det ännu viktigare att behålla våra medarbetare.
- Den nya pensionspolicyn ger möjlighet att växla in inestående semester till pension.



Skövde kommun är en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats där vår värdegrund formar vårt arbetsmiljö- och hälsoarbete. Vår arbetsmiljö präglas av öppenhet och alla individers lika värde där vi behandlar varandra jämlikt och med respekt. Vi är varandras arbetsmiljö och var och en tar eget ansvar för arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Ur Skövde kommuns Policy för arbetsmiljö och hälsa

Från och med säsongen 2019/2020 får alla medarbetare i Skövde kommun åka längdskidor på Billingen till ett reducerat pris.

4. Systematiskt arbetsmiljöarbete

➔ 4.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete anses vara mycket centralt för att förebygga ohälsa och främja hälsa hos medarbetarna. Därför är arbetet en viktig grundsten för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. Mot den bakgrunden är det angeläget att fortsätta arbeta aktivt inom detta område.

Under våren tog kommunfullmäktige beslut om en ny arbetsmiljö- och hälsopolicy. Policyn beskriver kommunens viljeinriktning för arbetsmiljön och ska vara ett stöd för verksamheterna att jobba mot samma mål. Den fungerar också som stöd i styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I policyn finns prioriterade mål och effektmål – dessa följs upp i checklistan för den årliga uppföljningen i SAMLI (systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandling). Under 2020 kommer implementeringen av policyn att fortsätta.

Checklistan för den årliga uppföljningen i SAMLI hade i år en svarsfrekvens på 88 procent. 95 procent av de svarande anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i den dagliga verksamheten och att medarbetarna medverkar i detta arbete. Det är ett mycket positivt resultat. 75 procent anser dock att skyddsombuden endast delvis eller inte alls medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under det kommande året är det därför viktigt att öka skyddsombudens delaktighet i arbetsmiljöarbetet.

Det finns ytterligare några områden som behöver utvecklas framöver. Det gäller bland annat kännedomen om kommunens nya policy för arbetsmiljö och hälsa, samt kunskapen om arbetsgivarens rutiner kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vad gäller likabehandlingsarbetet, som också följs

upp i checklistan, uppger endast 65 procent av cheferna att en eller två arbetsplatsträffar (APT) med likabehandling har genomförts under året. Detta är en av planens aktiva åtgärder för likabehandling och åtgärder behöver vidtas för att förbättra detta arbete.

På kommunnivå har följande aktiviteter genomförts för att säkra det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- Systemstödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) i Stratsys har utökats med likabehandling (SAMLI) från och med i år.
- Vi har fortsatt att erbjuda partsgemensam arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Syftet är att öka kunskapen om reglerna för SAM och det praktiska arbetet med arbetsmiljöfrågor i kommunen.
- Ett nytt samverkansavtal har tecknats med fackliga parter. Avtalet trädde i kraft den 1 juli.
- Ett arbete för att ytterligare förtydliga kommunens skyddsorganisation och dess skyddsområden har påbörjats under hösten och fortsätter under våren 2020.
- Vi fortsätter att arbeta aktivt för att ännu bättre följa upp och arbeta med åtgärder kring arbetsskador och tillbud, för att på så vis minimera risken för framtida skador eller ohälsa.
- Under året gjordes jämställdhetspriset om till ett likabehandlingspris och utdelas till verksamheter som medvetet arbetar med att förstärka likabehandling-, jämställdhet och mångfaldsarbetet och/eller det systematiska arbetsmiljöarbetet

◆↑ 4.2 Förebyggande insatser

Företagshälsovården är ett viktigt stöd i arbetet med förebyggande hälsa och arbetsmiljö. Från och med den 1 januari 2019 har Skövde kommun nytt avtal med Skaraborgshälsan. Förändringen av de tjänster som kommunen nyttjat under 2019 ser ut på följande vis: 39 procent förebyggande åtgärder, 54 procent rehabiliterande åtgärder och 7 procent främjande åtgärder.

De tjänster som använts mest är beteendevetare (45 procent), företagsläkare (17 procent) och företagssköterska (15 procent). För varje år ökar användningen av förebyggande rehab. 2019 skrevs 673 remisser, jämfört med 603 remisser under 2018 och 579 under 2017. Allra vanligast i denna kategori har det varit att besöka naprapat, kiropraktor eller sjukgymnast.

Även under 2019 har kommunen satsat på förebyggande åtgärder. Några exempel är friskvårdsdagar, friskvårdsinspiratörer, friskvårdsbidrag/-timme, gratis motionssim och gratis medverkan i Billingestafetten. En nyhet för året är att kommunanställda kan åka längdskidor på Billingen till reducerat pris.

Under 2019 har kommunen i samarbete med Försäkringskassan drivit projektet Hållbart arbetsliv. Projektet har resulterat i 20 workshoppar på 13 arbetsplatser med totalt cirka 450 medarbetare. Både chefer och medarbetare har deltagit i workshopparna.

Syftet med projektet har varit att belysa synsätt kring hälsa och sjukfrånvaro samt att få chefer och medarbetare att reflektera kring sjukdom och arbetsförmåga. Deltagarna har funderat över vad man kan göra trots sjukdom, samt har haft fokus på det friska och varför det är viktigt att ha det.

◆➔ 4.3 Analys runt sjukfrånvaro och frisknärvaro

Den totala sjukfrånvaron för 2019 hamnade på 6,6 procent, alltså samma nivå som 2018. Gruppen kvinnor ligger också kvar på samma nivå (7,4 procent). Bland männen, däremot, har sjukfrånvaron ökat med 0,1 procentenheter till 4,2 procent. Ökningen för männen syns i samtliga sektorer förutom hos barn och utbildning och socialtjänst, där männens sjukfrånvaro har minskat. Den grupp män som har högst sjukfrånvaro finns hos sektor vård och omsorg (en ökning med 0,5 procentenheter till 5,8 procent). Generellt ser vi också en högre sjukfrånvaro bland medarbetare utan utbildning och bland medarbetare med visstidsanställning.

Totalt sett minskar sjukfrånvaron hos sektorerna samhällsbyggnad, barn och utbildning och service medan övrigas ökar. Följande sektorer når kommunens mål om en sjukfrånvaro på max 5,5 procent: samhällsbyggnad (4 procent), styrning och verksamhetsstöd (5 procent) och service (5,3 procent).

De två stora sektorerna vård och omsorg (8,1 procent, en ökning med 0,2 procentenheter) samt barn och utbildning (6,5 procent, en minskning med 0,2 procentenheter) har fortsatt högst sjukfrånvaro. De följs därefter av sektor medborgare och samhällsutveckling (5,9 procent, en ökning med 0,2 procentenheter). Sektor socialtjänst har ökat sin sjukfrånvaro mest av alla sektorer (+ 0,5 procentenheter) och ligger nu på 5,6 %. Framförallt är det i gruppen skötare där ökningen är ca 3 procentenheter. Insatser pågår i form av hållbart arbetsliv och handlingsplan 22 i att förtydliga processen vid sjukfrånvaro. Sektor vård och omsorg har satt igång ett arbete som ställer krav på förändringar och effektiviseringar i tjänster. Kraven skapar oro generellt samt sänker upplevelsen av meningsfullhet i arbetet. Det kan vara en av anledningarna till sektorns ökade sjukfrånvaro. En annan orsak är att obalans mellan yrkesliv och privatliv leder till ohälsa.

Inom barn och utbildning kan vi se skillnader mellan avdelningarna. Förskolan har högst andel sjukfrånvaro och

gymnasiet har lägst. En förklaring kan vara att förskolan hanterar små och yngre barn som oftare drabbas av virus och förkylningar. Det krävs dock en närmare analys för att ta reda på vad som ligger bakom de längre sjukskrivningarna. Insatser har genomförts i yrkesgruppen kuratorer, som är den professionsgrupp som har ett stort antal sjukskrivningar. Åtgärder har fokuserat på arbete och stresshantering både på grupp- och individnivå. En handlingsplan har tagits fram och denna används aktivt.

I sektor medborgare och samhällsutveckling arbetar man tidigt och aktivt med rehabilitering och arbetsanpassning för sjuka medarbetare – detta för att förebygga sjukfrånvaro och underlätta återgång i arbete. Inom de flesta enheter för man också kontinuerligt samtal kring trivsel och arbetsmiljö på APT.

Jämfört med hela riket (2018) ligger Skövde kommuns sjukfrånvaro i linje med genomsnittet. I Skaraborg är det dock endast en kommun som har högre sjukfrånvaro än Skövde (enligt 2019 års siffror).

Följande större befattningsgrupper har hög sjukfrånvaro: undersköterskor: 9,7 procent (+0,1 procentenheter), skötare: 9,3 procent (+2,8 procentenheter), stödassistenter: 8,8 procent (+0,5 procentenheter), förskollärare: 8,1 procent (-0,2 procentenheter), barnskötare: 8,5 procent (-1,5 procentenheter), elevassistenter: 7,8 procent (+/-0 procentenheter), vårdbiträden: 7,5 procent (+1,1 procentenheter) och måltidsbiträden/kockar: 7 procent (-1,2 procentenheter). Alla dessa grupper är kvinnodominerade. Många av yrkena är dessutom kontaktyrken, där högre sjukfrånvaro är vanligt.

Andelen långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) av den totala sjukfrånvaron ligger på 40,9 procent, vilket är samma nivå som förra året. 2017 sänktes andelen med nästan tio procentenheter. En förklaring till 2017 års minskning är den genom-

gång av långa sjukfall som kommunen gjorde tillsammans med Försäkringskassan. Målet med genomgången var att korta sjukfrånvaroperioderna och få medarbetare tillbaka i arbete. Jämfört med Sveriges andra kommuner (2018) ligger Skövde ungefär på genomsnittet för långtidssjukfrånvaro. Samma gäller i jämförelse med kommuner i Skaraborg 2019.

Trots minskad sjukfrånvaro så har frisknärvaron minskat på sektor barn och utbildning. Det betyder att fler medarbetare i sektorn är sjuka mer än 5 dagar per år. Sektor socialtjänst är den sektor som minskat sin frisknärvaro mest.

Korttidssjukfrånvaro har ofta naturliga orsaker som influensaperioder, förkylningar och andra smittsamma sjukdomar. Stress kan också kopplas till korttidsfrånvaro. Vid långtidssjukskrivningar är stress och psykisk ohälsa en vanlig orsak. Kommunen arbetar aktivt med att erbjuda medarbetare förebyggande rehabilitering när det behövs.

Åtgärder för att arbeta med rehabilitering och sjukfrånvaro har bland annat varit: stöd från företagshälsovård, förebyggande rehabilitering som exempelvis samtalsstöd eller besök hos sjukgymnast/kiropraktor, upprättande av prioriteringsordning för att minska arbetsbelastningen och täta avstämningar med chef

Vissa av dessa åtgärder har även använts i rehabilitering för den som är tillbaka i ordinarie arbete efter en längre sjukskrivning. Man har också arbetat med det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rutinen för upprepad korttidsfrånvaro, sjukanmälan och bedömning av rätten till sjuklön.

Sektorerna poängterar hur viktigt det är att rehabiliteringsplaner sätts upp och att det systemstöd som finns (ADATO) används mer frekvent.

4.4 Handlingsplan 22 – Projekt minska sjukfrånvaron

Projektet Minska sjukfrånvaron har prioriterat att arbeta med två grundorsaker till sjukfrånvaro. Dessa är kultur och kompetens. Projektgruppen håller på att testa lösningar i liten skala. En pilot genomförs på tre avdelningar i kommunen, med fokus på tidiga insatser kopplade till korttidsfrånvaro. En rutin och en samtalsmall har tagits fram som stöd för chefer. Dessa innehåller bland annat anvisningar om när cheferna ska ta kontakt med medarbetare som sjukanmält sig, vilka frågor de bör ställa och hur man eventuellt kan erbjuda anpassade arbetsuppgifter så att medarbetare snabbare kan komma tillbaka i arbete.

Parallellt med detta går projektgruppen igenom rehabiliteringsprocessen. Syftet är att hitta slöserier och synliggöra avvikelser i det dagliga arbetet kring sjukfrånvaron.

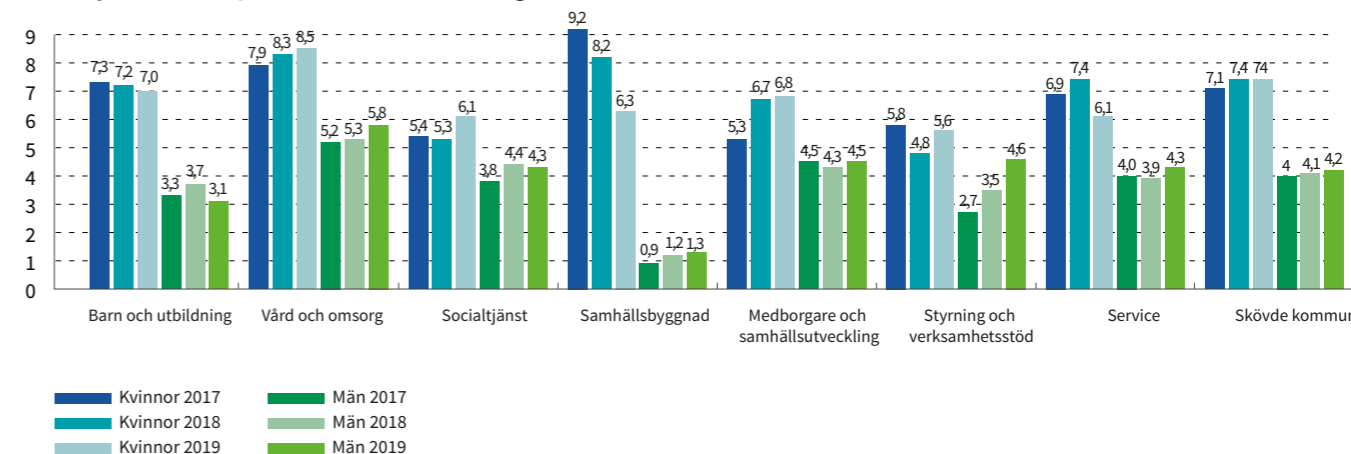
Mål: Minska sjukfrånvaron med 1 procentenhet, till 5,5 procent.

Resultat: Sjukfrånvaron ligger kvar på samma nivå som förra året (6,6 procent).

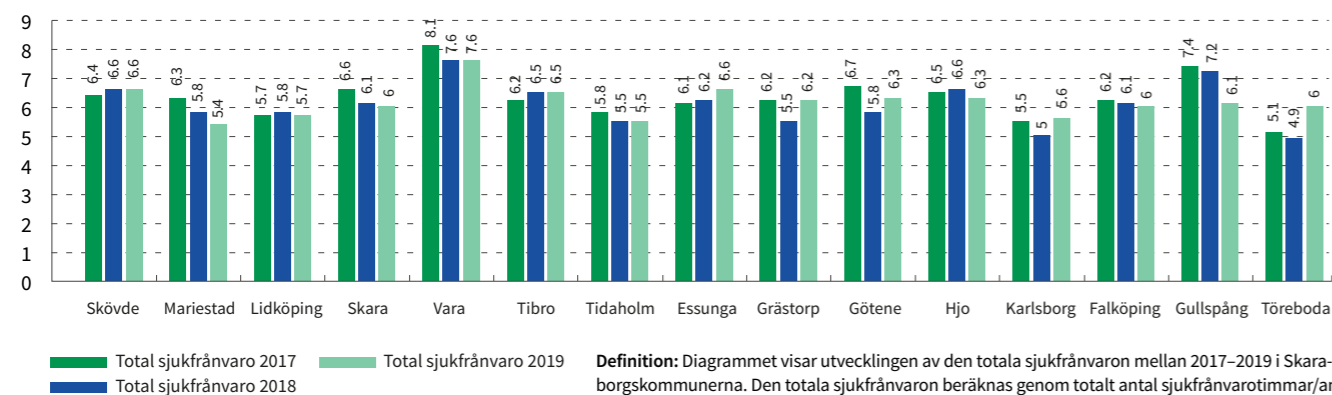
4.5 Visste du det här om vår verksamhet?

- Projektet Hållbart arbetsliv ger tillfälle till god dialog kring hälsa på arbetsplatsen samt perspektiv på sjukdom, sjukfrånvaro och arbetsförmåga. Förra året genomfördes 20 workshoppar på 13 arbetsplatser med totalt cirka 450 medarbetare.
- 95 % av kommunens chefer anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i den dagliga verksamheten och att medarbetarna medverkar i detta arbete.
- Under året tecknades ett nytt samverkansavtal med syfte att ge medarbetare goda möjligheter till delaktighet och inflytande.
- Om sjukfrånvaron minskade med en procentenhet skulle vi kunna spara ca 5 mkr.

Total sjukfrånvaro per sektor i %, utveckling 2017–2019



Total sjukfrånvaro % – Kommuner i Skaraborg



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron mellan 2017–2019 i Skaraborgskommunerna. Den totala sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/antal arbetade timmar. (Alla anställningsformer och avtal.)

5. Personalmått

Personalstruktur	2019	2018	2017
Antal årsarbeten	4519	4525	4539
Kvinnor	3298	3301	3307
Män	1221	1224	1232
Antal tillsvidareanställda	4517	4458	4427
Kvinnor	3472	3427	3403
Män	1045	1031	1024
Antal visstidsanställda	561	659	594
Kvinnor	391	476	421
Män	170	183	173
Totalt antal månadsavlönade	5039	5082	5036
Andel tillsvidareanställda	89%	77%	88%
Kvinnor	91%	88%	89%
Män	87%	85%	86%
Antal medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser	97	176	158
Kvinnor	44	89	87
Män	53	87	71
Antal årsarbeten utförda av timvikarier	370	374	394
Kvinnor	257	263	263
Män	113	111	131
Antal chefer (A, B, C- nivå)	210	206	211
Kvinnor	150	149	146
Män	60	57	65
Antal medarbetare per enhetschef	26	25	25

Kompetensförsörjning	2019	2018	2017
Personalomsättning (extern)	10,3%	11,9%	11%
Kvinnor	9,9%	11,3%	10,8%
Män	11,8%	13,9%	11,7%

Personalstruktur	2019	2018	2017
Intern rörlighet	2,6%	2,8%	3,7%
Kvinnor	2,7%	3,1%	4,3%
Män	2,3%	1,9%	1,9%
Antal externt annonserade tjänster	609	965	987

Arbetsmiljö	2019	2018	2017
Frisknärvaro	57%	58%	59%
Kvinnor	54%	54%	56%
Män	67%	69%	69%
Total sjukfrånvaro	6,6%	6,6%	6,3%
Kvinnor	7,4%	7,4%	7,1%
< 29 år	5,8%	5,4%	3,9%
30-49 år	6,2%	4,5%	6,0%
> 50 år	6,1%	11,2%	8,7%
Män	4,2%	4,1%	4,0%
< 29 år	6,8%	5,7%	7,8%
30-49 år	2,8%	3,1%	3,0%
> 50 år	4,8%	3,9%	3,5%
Andel långtidssjukfrånvaro (=>60 dgr)	40,9%	40,8%	50,5%
Kvinnor	43,4%	43,4%	53,0%
Män	29,0%	27,1%	36,5%
Antal arbetsskador	821	622	742
Antal tillbud	809	637	487

Arbetsid	2019	2018	2017
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst	77%	76%	76%
Kvinnor	74%	73%	72%
Män	88%	88%	88%
Övertid och fyllnadstid omräknat till årsarbeten	41	47	48
Kvinnor	28	33	35
Män	13	14	13

Definitioner personalmått

Årsarbete

Antal arbetade timmar under året dividerat med schablonen 1 700 timmar.

Månadsavlönade

Tillsvidareanställda och visstidsanställda (exempelvis vikariat och allmän visstidsanställning) med månadslön.

Tillsvidareanställda

Medarbetare med så kallad fast anställning.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Avser medarbetare som har någon typ av lönebidrag. Anställning enligt BEA.

Frisknärvaro

Andel månadsavlönade som under året har fem eller färre sjukskrivningsdagar.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron i timmar omräknat till procent. Avser samtliga anställda, det vill säga både månads- och timavlönade.

Långtidssjukfrånvaro

All sjukfrånvaro efter dag 60 i sjukperioden.

Fyllnads- och övertidstimmar

Timmar som utförs av månadsavlönade utöver ordinarie arbetstid och som ersätts med fyllnads- respektive övertidsersättning.

Skövde kommun
Postadress 541 83 SKÖVDE
Telefon 0500-49 80 00
Webbplats skovde.se

