



SKÖVDE

SKÖVDE KOMMUN

2020

PERSONALREDOVISNING

Innehåll

1	Förord	3
2	Sammanfattning – viktigaste händelserna under året inom personalområdet	4
3	Personal- och löneutveckling	
	3.1 Personal- och personalkostnadsutveckling.....	6
	3.2 Heltidsarbete som norm.....	7
	3.3 Löneutveckling.....	9
	3.4 Målsättningar inför 2021.....	9
4	Kompetensförsörjning	
	4.1 Strategisk kompetensförsörjning.....	10
	4.2 Chef- och ledarutveckling.....	12
	4.3 Medarbetarutveckling.....	12
	4.4 Utveckling av personalomsättning och pensionsavgångar.....	13
	4.5 Målsättningar inför 2021.....	13
5	Systematiskt arbetsmiljöarbete	
	5.1 Uppföljning av prioriterade mål i policy för arbetsmiljö och hälsa.....	15
	5.2 HME (Hållbart medarbetarengagemang).....	17
	5.3 Uppföljning av checklista SAM-LI 2020.....	17
	5.4 Utveckling av sjukfrånvaro.....	18
	5.5 Målsättningar inför 2021.....	19
6	Likabehandling	
	6.1 Jämställdhetsmål 1: Fler kvinnor på ledande befattningar.....	20
	6.2 Jämställdhetsmål 2: Jämnare könsfördelning på kommunala befattningar.....	20
	6.3 Jämställdhetsmål 3: Lika lön för lika och likvärdigt arbete.....	20
	6.4 Jämställdhetsmål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor.....	21
	6.5 Målsättningar inför 2021.....	21
7	Personalmått	22



Förord

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.

I Skövde kommun är vi över 5 000 medarbetare som varje dag, året om levererar tjänster och service till våra kunder i kommunen såsom våra invånare, våra besökare och det lokala näringslivet. Arbetet kan se lite olika ut beroende på vilken verksamhet vi arbetar i men alla representerar vi Skövde kommun.

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 organisationen.

2020 har varit ett exceptionellt år där vi stått inför utmaningar som ingen kunnat förutse och som inte har haft givna lösningar. Under året har medarbetare klivit fram och tagit extra ansvar samt verkligen visat att vi hjälps åt och arbetar tillsammans för de vi finns till för, våra kunder. Samverkan med våra fackliga parter har också varit en nyckelfaktor där vi tillsammans identifierat både risker och lösningar.

I en krissituation är organisationens kultur viktig. Parallellt med den kris som pågått har vår medarbetaridé reviderats och tydligare värderingar arbetats fram. Att vara öppna och lyhörda, ta ansvar för helheten, göra varandra bättre och att våga är riktningen framåt. Tillsammans gör vi skillnad för våra kunder!

Trevlig läsning!

Ulrica Johansson

Ordförande kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sofia Myrman

HR-chef



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

2. Sammanfattning – årets viktigaste händelser inom personalområdet

Året som gått har präglats av coronaviruset och den pandemi vi befinner oss i. Situationen har satt fokus på bland annat arbetsmiljö, bemanning, kompetensförsörjning, krisberedskap och att minimera smittspridning. Samtidigt har den krävt en beteendeförändring hos alla medarbetare. Pandemin har dessutom bidragit till förändrade arbets sätt, exempelvis genom ökade krav på vår digitala arbetsmiljö. Situationen har haft stor påverkan på den psykosociala arbetsmiljön och våra chefer har fått jobba mer med att hantera oro bland sina medarbetare och stötta sina arbetsgrupper. Oron har till viss del handlat om risken att smittas av covid-19 i sitt arbete, men också om den ökade psykiska belastning som förändrade arbets sätt, distansarbete och/eller begränsad kontakt med chef och kollegor lett till.

På grund av pandemin har vi under året stärkt samverkan mellan skyddsombud, chefer, representanter från sektorer samt arbetsgivarenheten. Syftet har varit att få en tätare dialog mellan parterna när det gäller risker och åtgärder för att minska smittspridningen.

Det ordinarie arbetet har till viss del lagts åt sidan. Istället har fokus flyttats till att få respektive verksamhet att fungera dag för dag. Trots detta har både utvecklingsarbete och ordinarie arbete genomförts inom ett antal områden; dock i mindre utsträckning än vanligt.

Tre av projekten i *Handlingsplan 22* har gått in i ordinarie verksamhet. Det gäller projekten om att säkerställa rätt bemanning, minska personalomsättningen och minska sjukfrånvaron. Alla tre hanteras nu i ordinarie verksamhet både övergripande på kommunen och i verksamheterna.

Projekten som fokuserar på att säkerställa rätt bemanning och minska personalomsättningen har båda gett goda resultat, med minskade personalkostnader och sänkt personalomsättning som följd. Sjukfrånvaroprojektet är svårt att mäta eftersom vi är mitt i en pandemi. En större utvärdering av det projektet får därför vänta tills vi återgått till en normalare vardag.

Personalkostnaderna har inklusive löneöversynen ökat marginellt under året. Det är framför allt sjuklönekostnaderna som har vuxit, tillsammans med pensionskostnaderna och

Färgsymboler för både mål och resultatmätningar



Det här är vi bra på



Det här är vi på gång med



Det här är vi inte tillräckligt bra på – åtgärder krävs



Bättre än föregående år



Samma som föregående år



Sämre än föregående år

kostnaderna för semester. Även andelen heltider fortsätter att öka. Det är tack vare det omfattande arbete som sektor vård och omsorg genomfört och som nu fortsätter i övriga sektorer. Lönehöjningarna i löneöversynen landade på totalt 2,5 procent, där kvinnor fick 2,5 procent och män 2,4 procent. Läs mer om detta i kapitlet *Personal- och löneutveckling* på sidorna 6-9.

Personalomsättningen har fortsatt att minska i kommunen som helhet. Här har en orolig omvärld med lågkonjunktur och covid-19 påverkat, men också vårt arbete med organisation och ledarskap. Det är positivt att vi får behålla våra medarbetare i större utsträckning än tidigare. I övrigt har en ny pensionspolicy antagits och en utvecklad kompetensförsörjningsanalys tagits fram. Vi har också startat ett arbete med en ny kompetensmodell. Läs mer om detta i kapitlet *Kompetensförsörjning* på sidorna 10-13.

Vårt arbetsmiljöarbete har förstås präglats av covid-19. Vi ser en ökad användning av både företagshälsovården och tidig rehab i våra verksamheter. Under 2020 har även processerna Hantera sjukfrånvaro och Genomföra rehabilitering blivit klara och beslutade. Målet med processerna är att skapa enhetliga arbets sätt kring sjukfrånvaro och rehabilitering inom Skövde kommun och samtidigt göra cheferna tryggare i hur de ska agera kring dessa processer. Läs mer om detta i kapitlet *Systematiskt arbetsmiljöarbete* på sidorna 15-19.

3. Personal- och löneutveckling

3.1 Personal- och personalkostnadsutveckling

Personalkostnaderna inklusive arbetsgivaravgifter har ökat med cirka 3 miljoner kronor under året – löneöversynen inräknad. Ökningen syns framför allt i två sektorer: sektor vård och omsorg samt sektor service. Samtidigt har sektorerna barn och utbildning, medborgare och samhällsutveckling samt sektor socialtjänst minskat sina personalkostnader.

De största anledningarna till att personalkostnaderna totalt har ökat är:

- höjda sjuklönekostnader (14 miljoner)
- höjda pensionskostnader (cirka 10 miljoner)
- utbetalning av semester i och med uppsägningen av Årsarbetstidsavtalet inom sektor vård och omsorg (cirka 3,2 miljoner).

Sektor service har bland annat anställt fler fastighetsskötare. Detta på grund av nytillkomna uppdrag kring nybyggnation samt drift och underhåll. Inom följande befattningsgrupper har antalet årsarbeten ökat under året:

- fritidsledare (+11)
- chefer (+8)
- barnskötare (+9)
- ingenjörer (+7)

Att fritidsledarna och barnskötarna blivit fler beror på att dessa grupper anställts istället för lärare respektive förskollärare, eftersom det är svårt att få tag i medarbetare med behörighet till dessa yrken. Gruppen chefer har främst ökat inom sektorerna service (+3 personer) samt barn och utbildning (+2).

De sänkta personalkostnaderna bottnar framför allt i färre utförda timmar och alltså ett minskat antal årsarbeten. Totalt sett minskade den utförda tiden med 141 årsarbeten under 2020 – främst i följande befattningsgrupper:

- förskollärare (-32 årsarbeten)
- behandlingsassistent (-14)
- personlig assistent (-16)
- lärare grundskola (-10)
- lärare fritidshem (-15)

Den totala minskningen beror främst på covid-19 och att både barn och lärare inom skola och förskola varit mer frånvarande än vanligt. Eftersom frånvaron lett till färre barn i verksamheterna har också färre vikarier behövts när lärare varit sjuka. Många verksamheter har dessutom haft lägre volymer eller till och med hållit stängt. Samtidigt har arbetstiden för gruppen personliga assistenter minskat på grund av att Försäkringskassan skärpt sin bedömning av assistansersättningen, och inom gruppen behandlingsassistenter har arbetstiden sjunkit på grund av att verksamheten dragits ned. Att antalet årsarbeten minskat tyder också rent allmänt på effektivisering och restriktivitet i verksamheterna.

Även kostnaderna för övertid/fyllnadstid samt för medarbetare som arbetar med timlön har minskat, med 3,5 respektive 10 miljoner kronor. Det beror till viss del på covid-19; när många barn varit frånvarande har behovet av övertidsarbete samt visstidsanställda med timlön sjunkit inom barn och utbildning. Inom vård och omsorg har man också anställt fler på månadsanställningar istället för på timanställningar. En annan anledning till minskningen är att de timavlönade serviceassistenterna blivit färre i verksamheten. Jämfört med andra skaraborgska kommuner använder Skövde i snitt färre timavlönade och mindre övertid/fyllnadstid i förhållande till arbetad tid.

Antalet tillsvidareanställda har ökat marginellt. Ökningen bottnar framför allt i att sektor vård och omsorg utökat sin verksamhet och därmed anställt fler undersköterskor. Även inom vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheten har antalet tillsvidareanställda ökat; detta för att kunna möta det förväntade behovet efter pandemin och de statliga satsningar som i och med det förväntas. Sektor service arbetar för att fasa ut säsongsanställningarna och istället tillsvidareanställa. En jämförelse visar att Skövde kommun har en högre andel tillsvidareanställda än andra kommuner i landet.

◆↑ 3.2 Heltidsarbete som norm

Under året har en kommunövergripande rutin tagits fram för anmälan om heltidsarbete eller utökad sysselsättningsgrad. För att kunna erbjuda heltidsarbete till alla som önskar behöver en del verksamheter ställa om från deltids- till heltids-organisation. Därför sker implementeringsarbetet sektorsvis, med start under 2021.

Projekt arbetstid inom sektor vård och omsorg avslutades i förtid vid halvårsskiftet 2020. Det övergick då till att bli ett av sektorns prioriterade processområden. Verksamheten har fortsatt med arbetet och under 2021 kommer processteamet att arbeta med förbättringar på flera områden. En positiv effekt av detta är att andelen heltider inom sektorn har höjts, från 58 till 65 procent mellan 2019 och 2020.

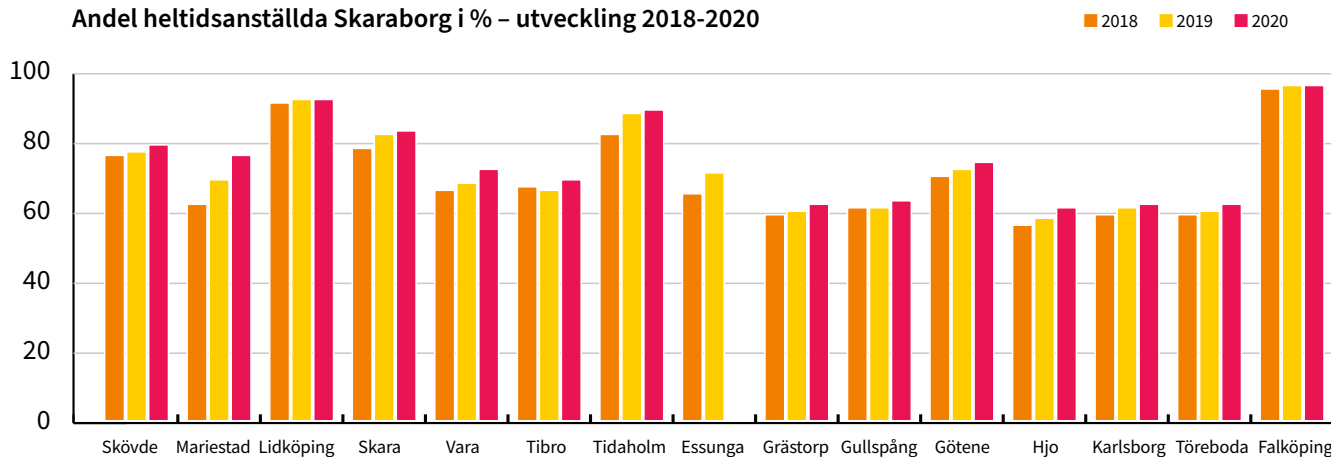
Från och med den 1 januari 2020 ska hela kommunen erbjuda heltidstjänster vid nyrekrytering, om det inte finns särskilda skäl till något annat. Vi ser att andelen heltidsanställda i kommunen ökar generellt, både bland kvinnor och män. Utvecklingen ser dock olika ut i de olika sektorerna. Inom sektor service, exempelvis, kan vi se en ökning av andelen heltider från 82 till 84 procent. Här står gruppen kvinnor för

hela ökningen; andelen kvinnor med heltidstjänst i sektorn har ökat från 69 till 74 procent. Inom sektor medborgare och samhällsutveckling, däremot, har andelen heltider minskat från 85 till 83 procent. En orsak är att sektorns chefer upplever att det är svårt att erbjuda heltidstjänster inom vissa verksamheter.

I jämförelse med landet i stort har Skövde kommun en lägre andel heltidsanställda, men jämfört med Skaraborg ligger vi fem procentenheter över medel.

Under hösten 2020 skrevs ett nytt avtal mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal, där en förlängning av *Heltidsresan* ingick. Det nya avtalet sträcker sig till den 31 december 2024, och innefattar ett partsgemensamt arbete för att undersöka hur man rent avtalsmässigt kan göra det lättare för kommunerna att införa heltid.

Andel heltidsanställda Skaraborg i % – utveckling 2018-2020

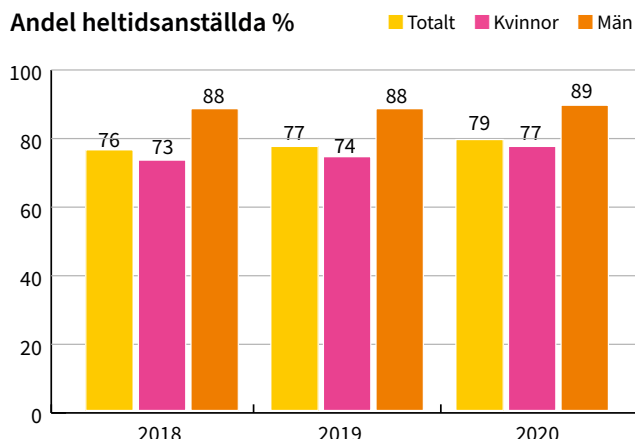


Definition: Diagrammet visar utveckling av antal tillsvidareanställda med heltidstjänst i Skaraborg 2018-2020.

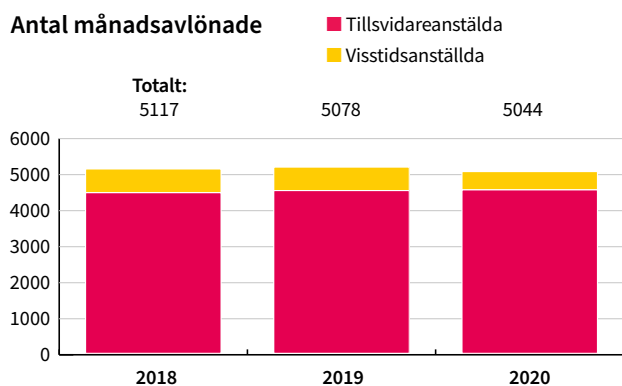


ALICE
lg. studenter

Sixteen Loved

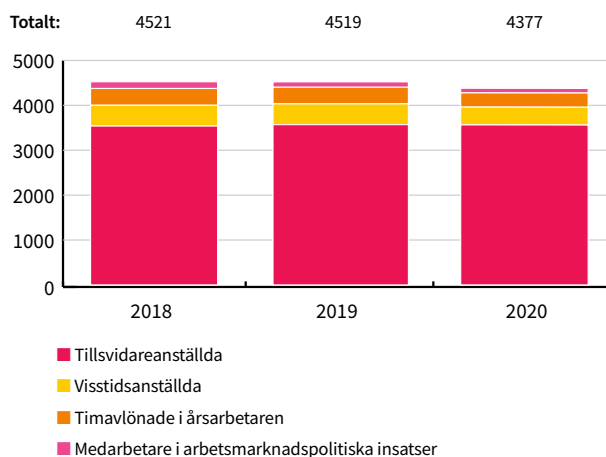


Diagrammet visar utveckling av andel heltidsanställda under perioden 2018-2020



Definition: Diagrammet visar utveckling av antal månadsavlönade 2018-2020.

Antal anställda i årsarbeten – utveckling 2017–2020



Definition: Diagrammet visar utveckling av antal tillsvidareanställda, antal visstidsanställda, timavlönade i årsarbeten och medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Ett årsarbete motsvarar 1700 timmar.

3.3 Löneutveckling

Inför 2020 års löneöversyn gjordes en kommunövergripande löneanalys i kommunens alla befattningsgrupper. Resultatet användes för att avsätta en del av lönebudgeten till att dels prioritera grupper som är svårrekryterade och/eller ligger lågt i lön jämfört med andra kommuner, dels rätta till osakliga löneskillnader vid lika eller likvärdigt arbete. Detta år blev vård- och omsorgspersonal med undersköterskeutbildning en prioriterad grupp. Här ser vi svårigheter att kompetensförsörja framöver, samtidigt som gruppen ligger lägre i lön än de mansdominerade yrkesgrupper som bedöms som likvärdiga. Prioriteringen resulterade i en löneökning på totalt 3,2 procent, och gruppens medellön höjdes med cirka 800 kronor. Att ökningen i gruppen inte blev lika stor som det totala utfallet beror troligen på en större personalomsättning i gruppen, där de nyanställda har fått lägre lön än sina företrädare. För att nå målet krävs att denna grupp prioriteras ytterligare. Beslut om detta tas inför 2021 års löneöversyn.

Löneöversynen för 2020 genomfördes i två omgångar. Den sista omgången blev klar i december och bestod av ett omfattande arbete med både prioriteringar och engångsbelopp till alla inom Kommunals avtalsområde. Totalt hamnade löneöversynen på ett utfall på 2,5 procent, där kvinnor fick 2,5 procent och män 2,4 procent.

Under hösten 2019 och hösten 2020 genomförde kommunen utbildningar i den nya lönepolicyn, både på plats och digitalt. Utbildningen vände sig till grupper och enheter som ingick i den pilotstudie som genomfördes i löneöversynen 2020.

3.4 Målsättningar inför 2021

- Arbeta för att säkerställa rätt bemanning i verksamheten med stöd av arbetsgivarenheten.
- Arbeta med begreppet *Rätt lön* samt med rimliga lönelägen i våra verksamheter.
- Samarbeta med Kommunal kring heltidsfrågan, för att tillsammans underlätta övergången till heltidsarbete som norm i sektorerna.



4. Kompetensförsörjning

4.1 Strategisk kompetensförsörjning

◆ ↑ 4.1.1 Svårrekryterade grupper

För att en grupp ska definieras som svårrekryterad ska Arbetsförmedlingens prognos visa en endast liten tillgång av gruppens kompetens på arbetsmarknaden framöver. I begreppet väger man även in vilka möjligheter verksamheten haft att rekrytera kompetensen under det gångna året. De flesta av kommunens yrkesgrupper visar en liten tillgång på arbetsmarknaden de kommande åren, men i dagsläget upplevs inte alla dessa grupper som svårrekryterade. Det kan bero på att tillgång och efterfrågan ser olika ut på olika ställen i landet. I Skövde har vi fortfarande sökande till de flesta av våra tjänster.

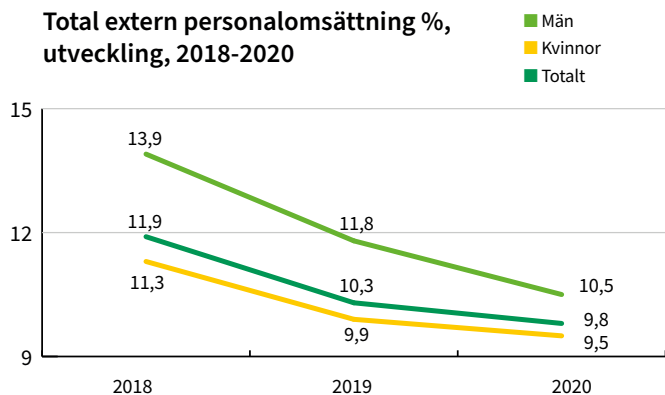
Några grupper är dock svårrekryterade redan i dag. Det gäller exempelvis legitimerade lärare i framför allt matematik och NO, F-6-lärare i grundskolan, lärare i praktiska/estetiska ämnen, lärare i fritidshem samt förskollärare. Även mindre yrkesgrupper som ingenjörer, arkitekter, fysioterapeuter och specialistsjuksköterskor (exempelvis distrikts- och psykiatri-sjuksköterskor) är svårrekryterade.

◆ ↑ 4.1.2 Redovisning av kompetensförsörjningsanalys

Kommunen står fortfarande inför utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen. Dessa hänger ihop med både demografiska förändringar och en förväntad brist på arbetskraft. Om Skövde följer samma utveckling som storstadsregionerna och andra delar av landet, kommer bristen på arbetskraft att öka framöver.

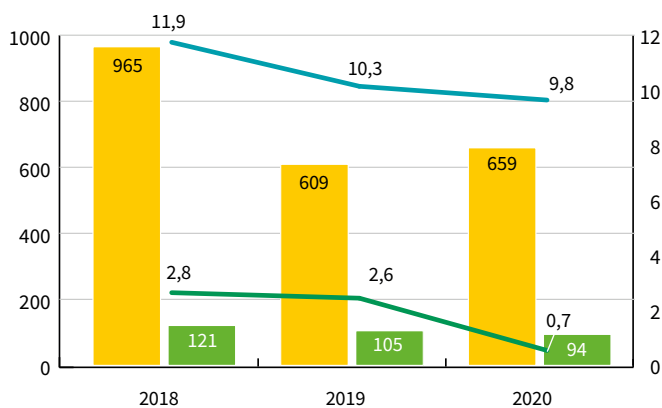
Sammanfattningsvis kan vi i kompetensförsörjningsanalysen se att antalet sökande ökar till både sjuksköterske- och lärarutbildningarna (förskollärare är ej medräknade här). Däremot minskar antalet sökande till ingenjörsutbildningar och socio-ekonomutbildningar (där bland andra socialsekreterare ingår). Många av de yrkesgrupper som enligt utbildningsprognosen väntas få störst brist på arbetskraft de kommande 15 åren finns inom våra verksamheter.

Total extern personalomsättning %, utveckling, 2018-2020



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den externa personalomsättningen inkl pensioner per år. Personalomsättningen beräknas genom att ta antal avgångar under året och dividera med genomsnittligt antal anställda under året.

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



Definition: Diagrammet visar den externa personalomsättningen per kommun i Skaraborg. Där det saknas siffror kunde inte säkertställd statistik tas fram. Personalomsättningen beräknas genom att ta antal avgångar under året och dividera med genomsnittligt antal anställda under året.

■ Antalet externt annonserade tjänster ■ Intern rörlighet
■ Pensionsavgångar ■ Extern personalomsättning

Även den demografiska utvecklingen påverkar vår kompetensförsörjning, framför allt inom våra största sektorer. Demografiförändringarna gör att vi under de kommande fem åren behöver rekrytera mellan 300 och 400 medarbetare. Vårt totala rekryteringsbehov är totalt nästan 3500 medarbetare fram till 2025. Ett hundratal av dessa beror på pensionsavgångar bland undersköterskor och skötare, medan cirka 150 är lärare, förskollärare eller lärare i fritidshem. Andra grupper där stora pensionsavgångar väntas är chefer (20), hantverksarbetare (16), kultur och fritidspersonal (11) och administratörer (11).

Prognosen för arbetslösheten i Sverige har skrivits ner något. De senaste prognoserna pekar på en arbetslöshet på cirka 9 procent under 2021. Det motsvarar en ökning med ytterligare en halv procentenhet i jämförelse med 2020. Även om Skövde kommun påverkas av demografien och bristen på arbetskraft ser kommunen ett fortsatt gott söktryck till de flesta tjänster som utannonseras. Lågkonjunkturen kan på sikt också minska personalomsättningen, vilket kan leda till fler sökande till kommunens tjänster framöver. Lågkonjunkturen kan också göra att fler väljer att utbilda sig inom kommunens bristyrken.

För att behålla våra medarbetare arbetar vi med förmåner, omställning, kompetensutveckling och kompetensmix.

◆ ↑ 4.1.3 Aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet under året

Vårt strategiska arbete med kompetensförsörjning utgår från den kompetensförsörjningsprocess som införs i sektorerna under våren 2021. Processen skapar ett tydligt, systematiskt tillvägagångssätt för att analysera och planera verksamheternas kompetensförsörjning. Tanken är att ge cheferna verktyg för att arbeta med kompetensförsörjning som en strategiskt viktig fråga.

Under 2020 har fokus legat på heltidsarbete som norm, medarbetaridén och ledarskapsutveckling, men också att kartlägga introduktionsprocessen. Syftet med kartläggningen är att skapa en likvärdig grund för introduktion av nya medarbetare. Detta arbete kommer att fortsätta under 2021. Arbetet innefattar även digitalisering av introduktionen, vilket pandemisituationen under året skyndat på.

I övrigt har kommunen börjat ta fram en kompetensmodell för att strategiskt planera kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. Modellen blir också ett verktyg för att planera individuell kompetens- och karriärutveckling för våra medarbetare. Planen är att införa modellen som pilot inom *Vårdförbundets yrkesgrupper* under 2021.

I kommunens pensionspolicy finns verktyg för kompetensförsörjning. Här ingår exempelvis möjligheten att växla övertid och sparade semesterdagar till pension, erbjudande om sänkt sysselsättningsgrad med bibehållen tjänstepension samt inkomstförstärkning för medarbetare i särskilt svårrekryterade yrkesgrupper som väljer att stanna kvar i tjänst efter pensionsåldern.

◆↑ 4.2 Chefs- och ledarutveckling

Kommunens ledarprogram utvecklas löpande. Just nu håller vi bland annat på att skapa en helhetsbild över de delar som ingår i programmet. Sektorerna service, samhällsbyggnad samt medborgare och samhällsutveckling har under året inlett sektorspecifika ledarprogram, och fortsätter med sitt utvecklingsarbete under 2021.

En unik del i vår kommun är arbetet med vår 200-grupp (alla kommunens chefer) och våra 20-grupper (chefer i mindre grupper). Detta arbetssätt är en del av vår styr- och ledningsmodell och möjliggör samarbete, inspiration och implementeringsarbete.

Chefstraineeprogrammet ger förutsättningar för en internkarriär till chefsuppdrag inom kommunen. Under 2020 genomgick fem deltagare programmet, som består av kurser ur kommunens ledarprogram samt praktik, utbildning kring personlig ledarstil samt kvalitetsarbete. Programmet fungerar samtidigt som kompetensutveckling av våra befintliga chefer, eftersom de kan agera handledare för traineerna.

◆↑ 4.3 Medarbetarutveckling

Kommunens medarbetaridé har omarbetats och ska införas under 2021. Medarbetaridén beskriver vår kultur, alltså de värderingar, kvalitetsprinciper och beteenden som är gemensamma för hela organisationen.

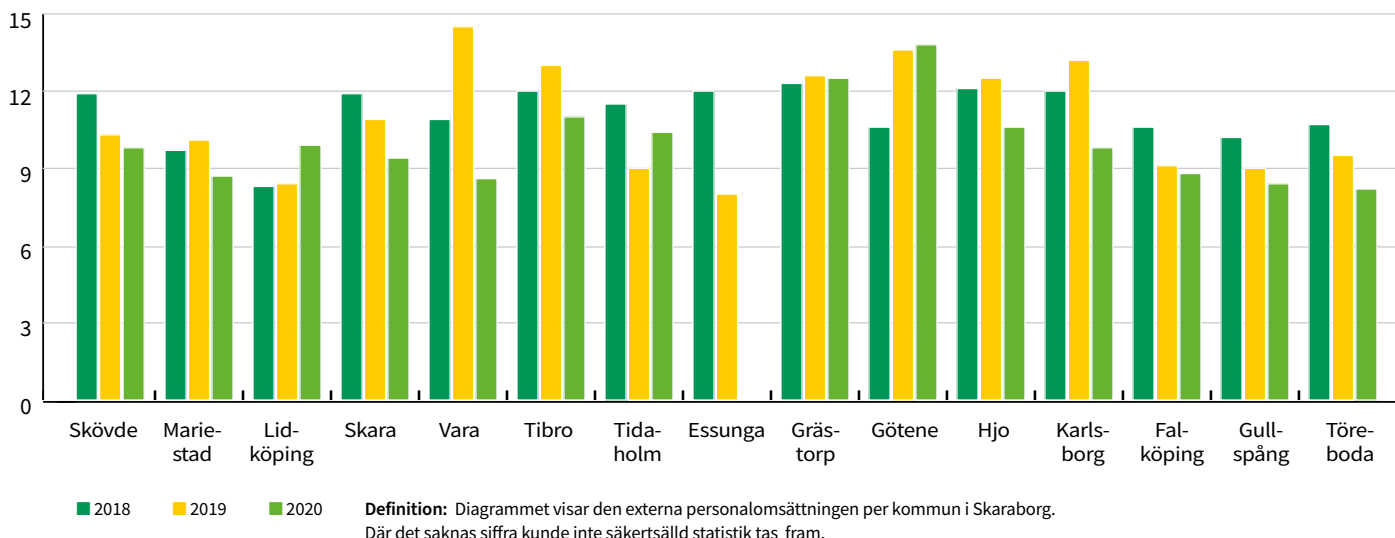
Våra värderingar formulerar hur vi ska bete oss mot varandra och våra kunder.

Våra värderingar:

Vi är öppna och lyhörda, vi gör varandra bättre, vi tar ansvar för helheten och vi vågar.

Våra principer beskriver hur vi ska tänka och agera för att få verksamheten att fungera på bästa möjliga sätt. Vi skapar vår kultur genom våra beteenden och hur vi kommunicerar. Medarbetaridén fungerar som en kompass, den ger vägledning i vad vi står för och hur vi ska agera i arbetet.

Extern personalomsättning % - Kommuner i Skaraborg



4.4 Utveckling av personalomsättning och pensionsavgångar

Den externa personalomsättningen (inklusive pensionsavgångar) har sedan föregående år minskat med 0,5 procentenheter till 9,8 procent. Personalomsättningen har minskat bland både män och kvinnor. Pensionsavgångarna är tio färre jämfört med föregående år – totalt gick cirka 100 medarbetare i pension 2020. Av dessa arbetade 30 inom sektor barn och utbildning och cirka 40 inom sektor vård och omsorg.

I alla sektorer utom vård och omsorg har den externa personalomsättningen antingen minskat eller ligger kvar på samma nivå som föregående år. Minskningen är tydligast i mansdominerade grupper inom sektor service samt inom barn och utbildning, som minskar sin personalomsättning för tredje året i rad. Kommunens sänkta personalomsättning beror till viss del på den rådande lågkonjunkturen och på covid-19 men också på att våra medarbetare i större utsträckning trivs. Den ökade trivselen ser vi i enkäten Hållbart medarbetarengagemang som skickades ut i höstas.

Inom sektor vård och omsorg har den externa personalomsättningen som sagt ökat – med 40 fler externa avgångar än föregående år. Sju av dessa bottenar i ett ökat antal pensionsavgångar. I följande yrkesgrupper är personalomsättningen högst:

- fysioterapeuter (48 procent)
- stödpedagoger (23 procent)
- sjuksköterskor (17 procent)
- vårdbiträden (16 procent)
- stödassistenter (11 procent)
- undersköterskor (13,7 procent)

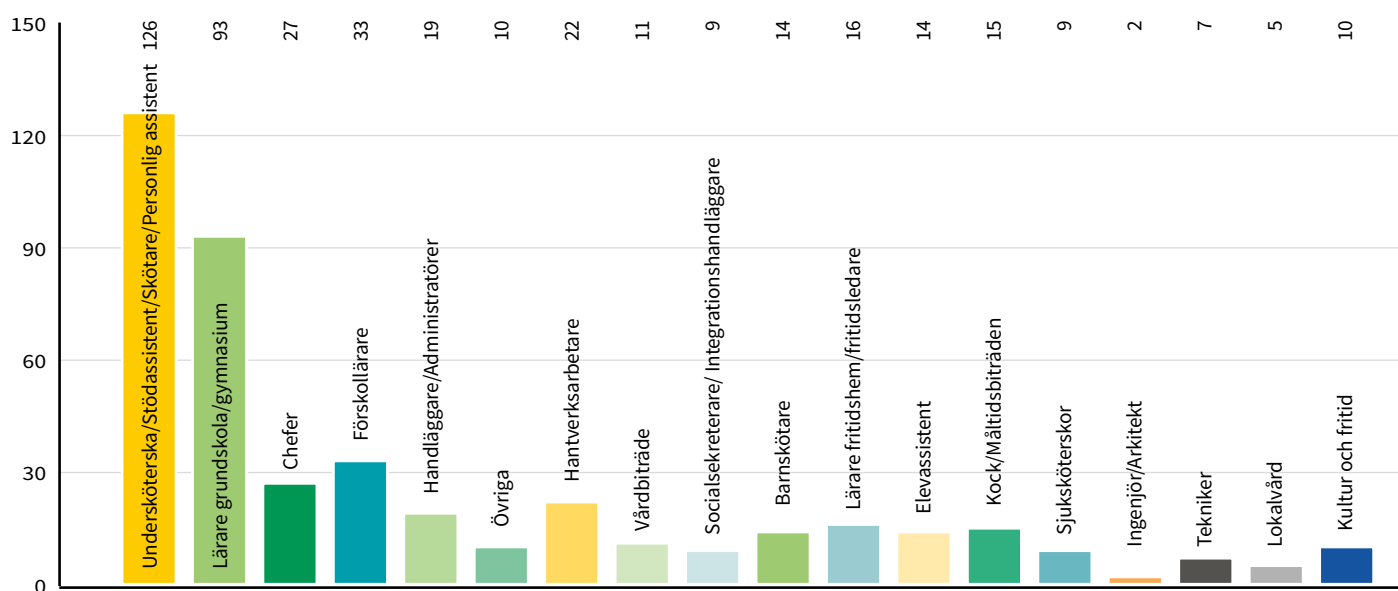
Under våren ska sektorn genomföra en djupare analys av vad utvecklingen kan ha berott på. Efter januari månad 2020 har personalomsättningen återigen stabiliserats.

Skövde kommuns externa personalomsättning ligger totalt på 10 procent, vilket är under riksgenomsnittet på 11 procent. I jämförelse med Skaraborg 2020, ligger Skövde 0,2 procentenheter lägre än genomsnittet. Det är en förbättring jämfört med den mätning som gjordes vid halvårsskiftet.

4.5 Målsättningar inför 2021

- Arbeta med arbetsgivarvarumärket och med strategier för att locka medarbetare till oss.
- Utveckla rekryterings- och introduktionsprocessen.
- Ta fram ett kommungemensamt förmånspaket med likvärdiga förmåner för alla anställda.

Pensionsavgångar (fyller 65 år) de kommande fem åren (2021-2025)



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



5. Systematiskt arbetsmiljöarbete

5.1 Uppföljning av prioriterade mål i policyn för arbetsmiljö och hälsa

● ➡ 5.1.1 Mål 1: Ansvar för arbetsmiljön

Under sommaren gjordes en inventering av chefernas uppgiftsfördelning när det gäller arbetsmiljö. Inventeringen gjordes för att säkerställa att fördelningarna finns och är aktuella.

Varje år erbjuds alla våra chefer utbildning när det gäller arbetsskador och tillbud, att hantera sjukfrånvaro, att genomföra rehabilitering och riskbedömning samt en introduktion i arbetsmiljöarbete.

Den partsgemensamma utbildningen för skyddsombud och chefer har också genomförts under året, delvis som en fysisk utbildning i början av året men också i digital form under senare delen av året. En plan för hur arbetsgivarenheten ska arbeta med att digitalisera utbildningar togs fram i slutet av 2020. Under 2021 har man börjat utveckla och till viss del även digitalisera utbildningarna.

◆ ↑ 5.1.2 Mål 2: Samverkan

Våra medarbetare deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och andra dialogmöten mellan chef och medarbetare. Dessutom deltar de i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet samt rapporterar eventuella tillbud och arbetsskador till sin chef för vidare utredning. Våra skyddsombud och fackliga parter deltar i arbetsmiljö- och hälsoarbetet i de olika samverkansgrupperna, där de för dialog med arbetsgivaren. Den centrala samverkansgruppen och sektorernas grupper för samverkan träffas en gång per månad. Dessutom genomförs skyddskommittéer, där skyddsombud och arbetsgivare samtalat kring aktuella arbetsmiljöfrågor samt berör olika teman.

På grund av pandemin har skyddsombud, chefer, representanter från sektorerna och representanter från arbetsgivarenheten haft en tätare dialog under året. Syftet med dessa möten har varit att parterna ska ha tätare kontakt kring smittorisker samt åtgärder för att minska smittspridning.

◆ ↑ 5.1.3 Mål 3: Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med anledning av pandemin har hela organisationen arbetat aktivt med riskbedömningar och åtgärder för att hantera både smittspridning och oro hos medarbetare. Riskbedömningarna har gjorts i samverkan med skyddsombud. Våra verksamheter har under pandemin mött olika former av risker. Alla har därför behövt arbeta aktivt för att hitta sätt att minska smittspridningen i verksamheterna.

För att förebygga och minska oro och ryktesspridning i verksamheten har det varit viktigt att arbeta med både kommunikation och struktur kring hur vi sprider information.

Pandemin har också gjort att det systematiska arbetsmiljöarbetet har prövats på ett annat sätt än tidigare. Till stöd för det löpande arbetsmiljöarbetet och i samband med förändringar i verksamheten finns sedan tidigare systemet *SAMLI* i Stratsys. Här ingår bland annat arbetsmiljöårshjulet och systemstöd för dokumentation av riskbedömningar och handlingsplaner.

◆ ↑ 5.1.4 Mål 4: Hälsofrämjande arbete och friskvård

Företagshälsövården är ett viktigt stöd i arbetet med förebyggande hälsa och arbetsmiljö. Under 2020 har kommunen nyttjat företagshälsövärdens tjänster till en kostnad av drygt 2,5 miljoner kronor. Vi ser en ökad användning av företagshälsövärdstjänster jämfört med föregående år. Det beror på att samarbetet med företagshälsövården har etablerats; 2019 var nämligen första året på vårt samarbete. Av de tjänster som nyttjades under 2020 var 53 procent förebyggande åtgärder, 42 procent var rehabiliterande åtgärder och främjande åtgärder stod för 5 procent. Beteendevetare och företagsläkare fick flest besök. Företagshälsövården har bland annat använts för konsultation i olika ärenden samt för kartläggningssamtal, hörselundersökningar, lagstadgade medicinska kontroller, samtalsstöd, vaccinationer, hälsoundersökningar på grund av radon samt utredningar av arbetsförmåga.

För varje år ökar användningen av förebyggande rehab. 2020 skrevs cirka 800 sådana remisser, jämfört med 670 under 2019.

Allra vanligast i denna kategori har det varit att besöka naprapat, kiropraktor eller fysioterapeut. Förebyggande rehab ingår i arbetet med att förebygga och förhindra sjukskrivning på grund av ohälsa. Arbetsmiljöverket har lyft detta arbetssätt som en framgångsfaktor.

Även under 2020 satsade kommunen på förebyggande åtgärder. Några exempel är friskvårdsbidrag/-timme, gratis motionssim så länge badet var öppet, gratis medverkan i årets variant av Billingestafetten samt möjlighet att till reducerat pris åka längdskidor på Billingen.

Kommunen har också ett utvecklat samarbete med Försäkringskassan kring projektet Hållbart arbetsliv. 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. Projektet har dessvärre stannat av på grund av coronaviruset.

Frisknärvaron i kommunen är lägre än tidigare år. Detta beror på att våra medarbetare uppmanats att stanna hemma vid minsta symptom som kan härledas till coronaviruset.



◆↑ 5.1.5 Mål 5: Introduktion

Alla nyanställda medarbetare genomgår en introduktion på arbetsplatsen i samband med att de börjar arbeta. Under hösten har nyanställda även erbjudits en kommuncentral introduktion.

Nyanställda chefer introduceras enligt en fastställd plan som innebär att de träffar underställda medarbetare samt stödfunktioner. Vid chefsintroduktionen går man bland annat igenom HR-området, där systematiskt arbetsmiljöarbete ingår. Chefer erbjuds också interna utbildningar inom arbetsgivarområdet.

Under hösten 2020 har ett kommunövergripande arbete startat för att utveckla introduktionsprocessen. Målet är att få en likvärdig, övergripande introduktion för alla medarbetare i Skövde kommun. Den nya introduktionsprocessen ska vara klar under 2021.

●➡ 5.1.6 Mål 6: Organisatorisk och social arbetsmiljö

Även den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har hamnat i större fokus på grund av pandemin. För många medarbetare har pandemin inneburit ändrade arbetssätt, vilket i sin tur lett till förändringar i dessa delar av arbetsmiljön. Inom några av våra verksamheter har det exempelvis blivit aktuellt med

distansarbete i större omfattning. Det har också förekommit förändrade arbetsmetoder i mötet med brukare inom äldreomsorg och funktionsnedsättning, samt i form av distansundervisning för exempelvis gymnasieelever. De snabba förändringar som krävts under året har ställt stora krav på både chefer och medarbetare. En annan parameter som har hantrats under året är medarbetares ökade oro för att bli smittade av coronaviruset, samt den ökade arbetsbelastning som man upplevt i flera verksamheter.

I de verksamheter där medarbetare under större delen av året har arbetat på distans har fokus legat på att hitta fungerande arbetssituationer i hemmet. Fungerande teknik, arbetsergonomi och rörelsepåuser under arbetspasset har varit viktiga faktorer för att få arbetet att fungera. Utmaningen för de medarbetare som har arbetat på distans har varit bristen på social stimulans, som över tid kan få negativa konsekvenser för individen. Här har respektive chef haft en viktig roll i att ha en nära dialog och följa upp medarbetarnas mående och arbetsmiljö.

Under året har många av våra verksamheter haft arbetsplats-träffar kring organisatorisk och social arbetsmiljö. Där har respektive chef samtalat med medarbetarna om arbetsförhållanden, arbetsbelastning och arbetstider, samt fokuserat på de delar som är mest aktuella för verksamheten.

5.1.7 Mål 7: Rehabilitering och arbetsanpassning

Under 2020 har processerna *Hantera sjukfrånvaro* och *Genomföra rehabilitering* blivit klara och beslutade. Målet med processerna är att få enhetliga arbetsätt kring sjukfrånvaro och rehabilitering inom Skövde kommun, samt att göra cheferna tryggare i hur de ska hantera dessa processer.

Arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning pågår löpande inom kommunen. Vi har ett antal medarbetare som är långtidssjukskrivna, där vi som arbetsgivare arbetar aktivt med att ta fram rehabiliteringsplaner för att underlätta återgången till arbetet. Här arbetar vi utifrån processen Genomföra rehabilitering samt med stödinsatser via företagshälsovården.

5.2 Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Mätningen av enkäten *Hållbart medarbetarengagemang* (HME) gjordes i oktober 2020. Sedan dess arbetar alla sektorer, avdelningar och enheter inom Skövde kommun med att ta fram egna handlingsplaner för att utveckla det hållbara medarbetarengagemanget.

3468 medarbetare i kommunen svarade på enkäten och resultatet gav ett totalindex på 78. Jämfört med 2018 års resultat har kommunen höjt sitt totala HME-index, från 77 till 78.

Medarbetare inom Skövde kommun upplever enligt enkäten att de har ett meningsfullt arbete och att deras närmaste chef visar förtroende för dem. Mätningen visar också att medarbetarna är insatta i arbetsplatsernas mål och vet vad som förväntas av dem.

Vi behöver däremot arbeta vidare med att främja våra medarbetares motivation kring att lära nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete. Dessutom behöver våra chefer i större omfattning visa medarbetarna uppskattning för det arbete de utför. Medarbetarna upplever också att arbetet med uppföljning och utvärdering av mål på enhetsnivå behöver utvecklas.

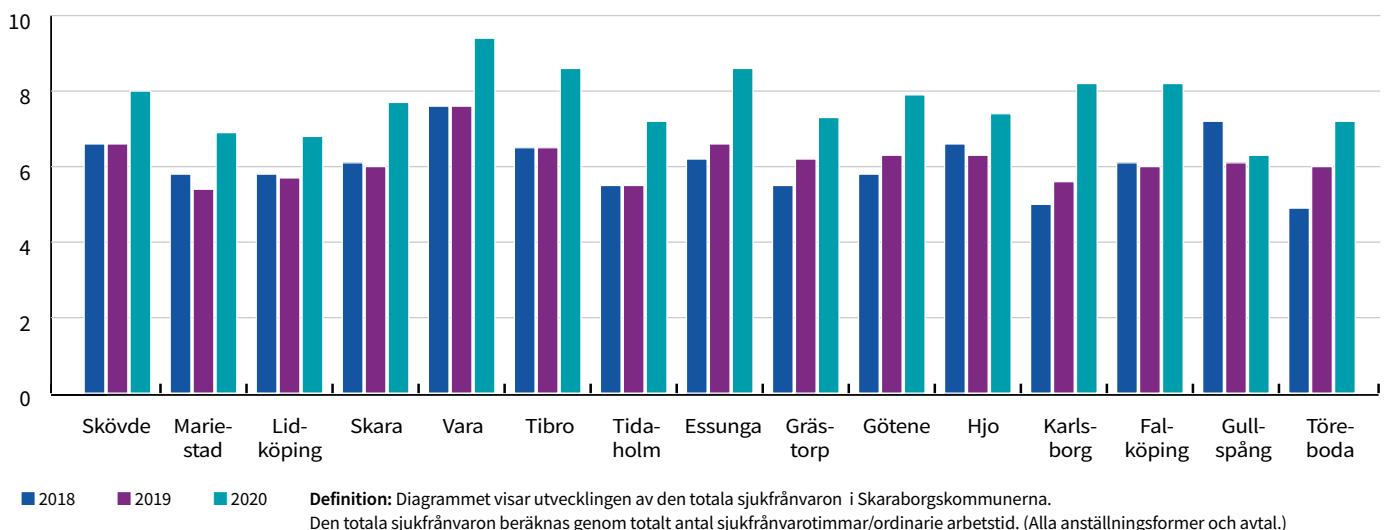
För att förbättra det hållbara medarbetarengagemanget fortsätter vi att arbeta med ett nära ledarskap som genomsyras av daglig uppskattning och dialog. Vi fortsätter också att utveckla hälsofrämjande arbetsplatser samt ledarutvecklingsprogrammet i Skövde kommun. Ett arbete kring förnyad medarbetaridé och kompetensutvecklingsmodell/karriärmodell har också startat. Dessa modeller kommer att implementeras under 2021.

5.3 Uppföljning av checklista SAMLI 2020

Checklistan för den årliga uppföljningen i SAMLI hade i år en svarsfrekvens på 83 procent. Nedanstående analys bygger på resultatet från dem som besvarat listan.

96 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. 76 procent anser att skyddsombuden medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, medan 24 procent menar att skyddsombud medverkar endast delvis eller inte alls. Under det kommande året är det därför viktigt att öka skyddsombudens delaktighet i arbetsmiljöarbetet, men också att se över skyddsområden så att alla chefer och medarbetare har ett skyddsombud att ta stöd av.

Total sjukfrånvaro % - kommuner i Skaraborg



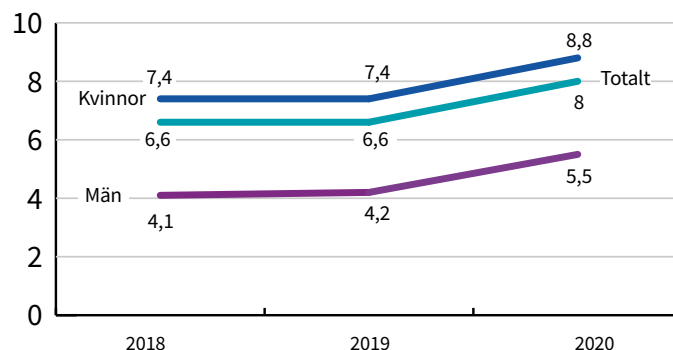
Vi är på god väg att lyckas när det gäller området likabehandling och förankringen av detta hos våra chefer i kommunen. Av de chefer som svarat har en stor del god kännedom om de aktiva åtgärder som vidtagits. Cheferna uppger också att riktlinjen mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier är förankrad på arbetsplatserna. Ungefär hälften av de svarande har genomfört en eller två arbetsplatsträffar (APT) under året. Att träffarna varit få kan bero på att verksamheterna tvingats prioritera annat på grund av pandemin.

Ett område med utvecklingspotential är att få fler chefer att arbeta systematiskt med att undersöka, analysera, vidta lämpliga åtgärder och följa upp likabehandlingsarbetet. Andra områden som behöver utvecklas är bland annat kännedomen om kommunens nya policy för arbetsmiljö och hälsa, samt kunskapen om arbetsgivarens rutiner kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

5.4 Utvecklingen av sjukfrånvaron

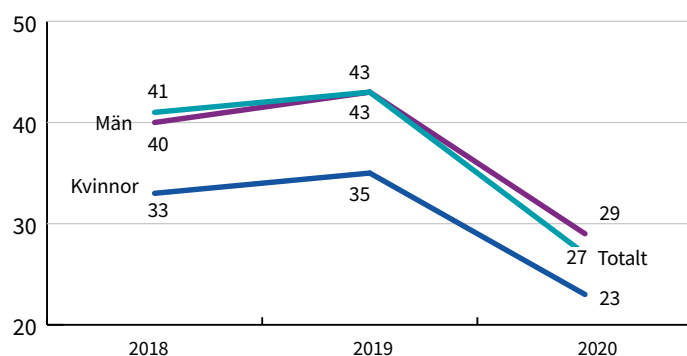
I början av året var sjukfrånvaron lägre än samma period föregående år. I mars ökade dock sjukfrånvaron i och med pandemin. 2020 års sjukfrånvaro hamnade på 8 procent, vilket är 1,4 procentenheter högre än föregående år. Bland kvinnor ökade sjukfrånvaron med 1,4 procentenheter och hamnade på 8,8 procent. Bland män var ökningen 1,3 procentenheter och den totala andelen 5,5 procent. Sjukfrånvaron ökade i samtliga sektorer, förutom i sektor styrning och verksamhetsstöd där sjukfrånvaron minskade med 1,5 procentenheter. Minskningen beror troligen på att många av sektorns medarbetare kunnat arbeta

Total sjukfrånvaro % – utveckling 2018-2020



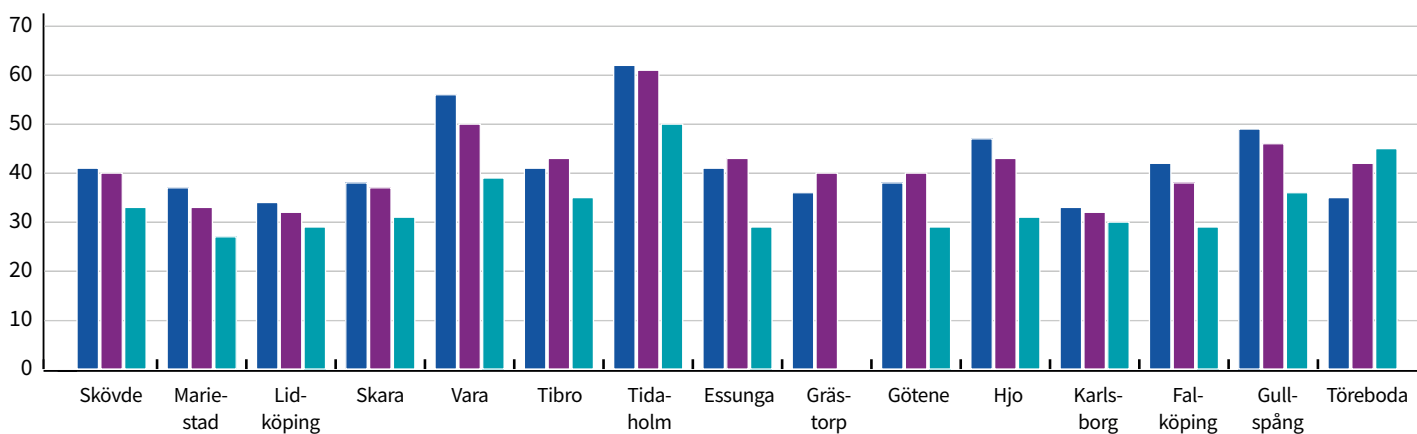
Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron i % per kön. Sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid. (Alla anställningsformer och avtal.)

Total andel långtidssjukfrånvaro över 59 dagar (%)



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala andelen långtidssjukfrånvaro över 59 dagar av den totala sjukfrånvaron i % uppdelat per kön. (Alla anställningsformer och avtal.)

Utveckling av andel långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro (över 60 dagar) % – kommuner i Skaraborg



■ 2018 ■ 2019 ■ 2020

Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron i Skaraborgskommunerna. Den totala sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid. (Alla anställningsformer och avtal.)

hemifrån, vilket både har minskat gruppens exponering för smitta, vilket gjort det möjligt att arbeta trots lindriga symptom.

Mest har sjukfrånvaron ökat inom sektorerna vård och omsorg samt barn och utbildning. Den stora ökningen finns framför allt inom äldreboenden och boenden för funktionsnedsättning samt inom grundskolan. Medarbetare inom kultur, undersköterskor, skötare, stödassistenter, barnskötare och specialpedagoger har haft högre sjukfrånvaro (över 10 procent). Jämfört med hela riket (2019) ligger Skövde kommuns sjukfrånvaro i linje med genomsnittet. I jämförelse med kommunerna i Skaraborg ligger Skövde 0,3 procentenheter under genomsnittet (7,7 procent), vilket är en förbättring sedan mätningen vid halvårsskiftet.

Andelen långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) har minskat med nästan 10 procentenheter och ligger nu på 33 procent. Anledningen till att andelen långtidssjukfrånvaro minskar är att korttidssjukfrånvaron i och med covid har ökat. Jämfört med riket (2019) ligger Skövde lägre än genomsnittet för långtidssjukfrånvaro. I jämförelse med Skaraborg ligger Skövde en procentenhet under genomsnittet på 34 procentenheter.

5.5 Målsättningar inför 2021

- Implementera en policy för arbetsmiljö och hälsa, samt en rutin för att hantera sjukfrånvaro.
- Upphandla ett nytt system för arbetsskador och tillbud.
- Revidera fördelningen av arbetsmiljöuppgifter till chefer.



Foto: Jesper Anheide

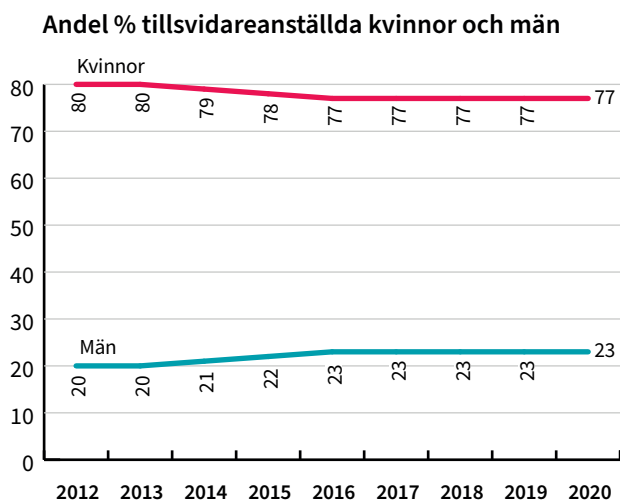
6. Likabehandling

6.1 Jämställdhetsmål 1: Fler kvinnor på ledande positioner

Av kommunens 210 chefer är 147 kvinnor. Denna fördelning på ledande befattningar speglar kommunens totala fördelning mellan könen; precis som många andra kommuner har vi flest kvinnor anställda.

Kommunens högsta ledning har en jämn fördelning av kvinnor och män men i sektorernas ledningsgrupper skiljer det sig åt. Representationen av kvinnor och män ser olika ut på de olika chefsnivåerna. Inom sektor service är sex av 20 chefer kvinnor – de flesta av dem i verksamheter som traditionellt är kvinnodominerade.

Denna nulägesbild ger oss goda förutsättningar och möjligheter att skapa en jämnare fördelning mellan könen på alla ledande befattningar. En viktig del i det blir att ta hänsyn till könsfördelningen vid rekrytering till chefsbefattningar. Chefs-traineeprogrammet är också ett sätt att synliggöra chefsrollen och aktivt arbeta för att få in fler män och kvinnor på ledande befattningar.



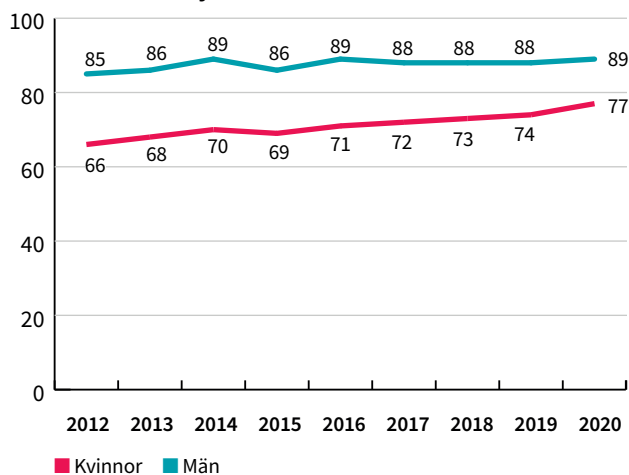
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

6.2 Jämställdhetsmål 2: Jämnare könsfördelning i kommunen

Skövde kommun är en kvinnodominerad verksamhet; cirka 77 procent av alla anställda är kvinnor. Under det gångna året ökade dock antalet män i den kvinnodominerade sektorn vård och omsorg. Samtidigt minskade antalet män inom sektor socialtjänst under samma period.

Vissa befattningsgrupper inom sektor styrning och verksamhetsstöd och sektor service speglar en traditionell fördelning mellan könen. Det gäller exempelvis grupperna kökspersonal, lokalvårdare, kommunvägledare och kommunikatörer, som alla är kvinnodominerade. På motsvarande vis är männen i majoritet i grupperna IT, säkerhet och juridik, anläggningsarbetare, drifttekniker och kockar. Det finns med andra ord en utvecklingspotential i att arbeta aktivt med dessa frågor inom respektive sektor.

Andel tillsvidareanställda % med heltidstjänst kvinnor och män



Definition: Diagrammet visar utveckling av andel heltidsanställda kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

Utmaningen är, precis som i hela landet, att attrahera män till våra verksamheter – framför allt till sektorerna barn och utbildning, vård och omsorg samt socialtjänst. Med tanke på våra

framtida kompetensförsörjningsbehov finns en stor potential i att arbeta för att attrahera killar och män till kommunen. Det gäller inte minst med tanke på vårt behov av exempelvis forskollärare, lärare i fritidshem och lärare inom F-6, men också av ingenjörer, arkitekter och specialistsjuksköterskor. Vi behöver visa den variation av yrken och möjligheter som finns inom kommunen. Här är det viktigt att vi fortsätter att samarbeta med högskolor och universitet samt arbeta med praktikanskaftning.

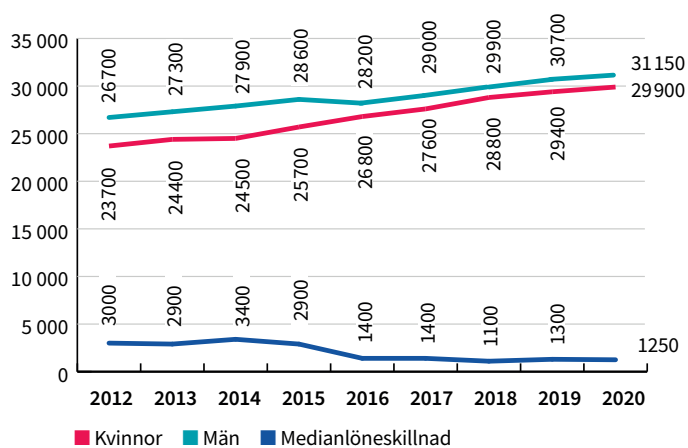
◆ ↑ 6.3 Jämställdhetsmål 3: Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor har minskat de senaste åren. Kvinnors lönenivå ligger idag på 95 procent av männens. Det senaste året ledde löneutvecklingen till en större höjning av kvinnornas löner, sett till både medel- och medianlöner. Skillnaden mellan könen kvarstår dock till männens fördel, och inom de flesta befattningar där båda könen är representerade har män en högre lön.

Den kommunövergripande löneanalys som genomfördes av alla befattningar under året visade inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom lika arbete. Samtliga löneskillnader kunde förklaras med könsneutrala faktorer. Löneanalysen visade dock osakliga löneskillnader för vård- och omsorgspersonal jämfört med andra likvärdiga mansdominerade grupper, i detta fall gruppen badmästare och trafikvärdar. Vård- och omsorgspersonal blev därför en prioriterad grupp, och löneskillnaderna fördes in i en handlingsplan för att åtgärdas med tilldelade medel inom tre år.

En aktiv åtgärd inom löneområdet har varit att främja en lönesättning fri från diskriminering och att sätta lön på lika

Löneskillnader mellan kvinnor och män, kr



Definition: Diagrammet visar utveckling av löneskillnader mellan kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

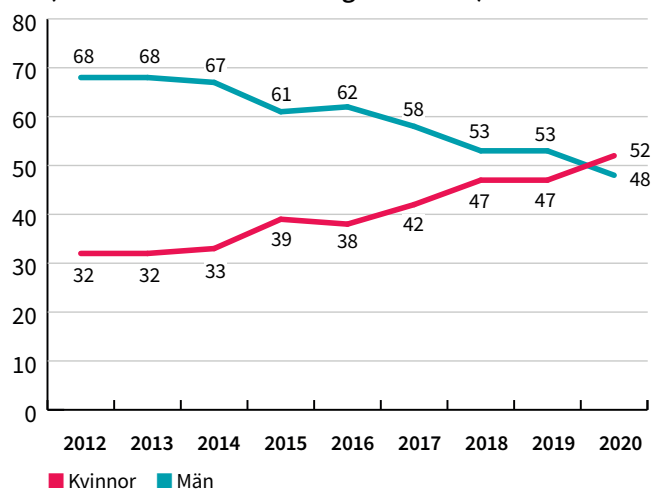
villkor utifrån kompetens. Inför 2021 finns därmed goda förutsättningar att arbeta vidare med de nya lönekriterierna kring rätt lön för lika och likvärdigt arbete.

◆ ↑ 6.4 Jämställdhetsmål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor

Andelen heltider i kommunen har ökat med 2 procentenheter sedan föregående år. De deltidsanställda arbetar framför allt i sektorerna vård och omsorg samt service. Samtidigt är det i dessa sektorer vi ser den största ökningen av andelen heltider.

Antalet visstidsanställda med månadslön och timlön fortsätter att minska. Detta beror främst på det pågående arbetet med att säkerställa rätt bemanning inom sektor vård och omsorg, samt på att pandemin medfört ett minskat behov av vikarier inom sektor barn och utbildning.

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



Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % på högre chefsbefattning (sektorschef eller avdelningschefs nivå) som har en tillsvidareanställning i kommunen.

6.5 Målsättningar inför 2021

- Arbeta fram och implementera en likabehandlingspolicy.
- Implementera en ny medarbetaridé som ett led i vårt värdegrunds- och likabehandlingsarbete.

7. Personalmått

Personalstruktur	2020	2019	2018
Antal årsarbeten	4 378	4519	4525
- varav kvinnor	3 190	3298	3301
- varav män	1 188	1221	1224
Antal tillsvidareanställda	4 536	4517	4458
- varav kvinnor	3 478	3472	3427
- varav män	1 058	1045	1031
Antal visstidsanställda	508	561	659
- varav kvinnor	339	391	476
- varav män	169	170	183
Totalt antal månadsavlönade	5 013	5039	5082
Andel tillsvidareanställda (%)	90	89%	77%
- varav kvinnor	91	91%	88%
- varav män	86	87%	85%
Antal medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser	149	97	176
- varav kvinnor	87	44	89
- varav män	62	53	87
Antal årsarbeten utförda av timvikarier	316	370	374
- varav kvinnor	216	257	263
- varav män	100	113	111
Antal chefer (A-, B- och C-nivå)	210	210	206
- varav kvinnor	147	150	149
- varav män	63	60	57
Antal medarbetare per enhetschef	24	26	25

Kompetensförsörjning	2020	2019	2018
Personalomsättning (extern)	9,8%	10,3%	11,9%
- varav kvinnor	9,5%	9,9%	11,3%
- varav män	10,5%	11,8%	13,9%
Intern rörlighet (%)	0,7	2,6	2,8
- varav kvinnor	0,8	2,7	3,1
- varav män	0,6	2,3	1,9

Personalstruktur	2020	2019	2018
Antal externt annonserade tjänster	626	609	965

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.

Arbetsmarknads- politiska 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 övertids- timmar

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

Arbetsmiljö	2020	2019	2018
Frisknärvaro (%)	47	57	58
- varav kvinnor	43	54	54
- varav män	59	67	69
Total sjukfrånvaro (%)	8	6,6	6,6
- varav kvinnor	8,8	7,4	7,4
<29 år	7,7	5,8	5,4
30–49 år	8,4	6,2	4,5
>50 år	9,9	6,1	11,2
- varav män	5,5	4,2	4,1
<29 år	6,3	6,8	5,7
30–49 år	5,1	2,8	3,1
>50 år	5,4	4,8	3,9
Andel långtidssjukfrånvaro (längre än 60 dagar) (%)	32,6	40,9	40,8
- varav kvinnor	34,8	43,4	43,4
- varav män	23,4	29,0	27,1
Antal arbetsskador	943	821	622
Antal tillbud	595	809	637

Arbetstid	2020	2019	2018
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst (%)	79	77	76
- varav kvinnor	77	74	73
- varav män	89	88	88
Övertid och fyllnadstid omräknat till årsarbeten	34	41	47
- varav kvinnor	23	28	33
- varav män	11	13	14

Lönestruktur	2020	2019	2018
Medianlön (kronor)	30 100	29 600	29 000
Kvinnor	29 900	29 400	28 800
Män	31 150	30 700	29 900
Medellön (kronor)	31 684	31 078	30 301
Kvinnor	31 312	30 674	29 943
Män	32 904	32 419	31 489

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

