



SKÖVDE KOMMUN

2017

PERSONALREDOVISNING



# Innehåll

<b>1</b>	<b>Förord</b>	
	Förord .....	3
	1. Sammanfattning – Viktigaste händelserna under året inom personalområdet .....	4
<b>2</b>	<b>Skövde kommun – ett starkt arbetsgivarvarumärke</b>	
	2.1 Attraktiv arbetsgivare .....	6
	2.2 Chefs- och ledarutveckling .....	7
	2.3 Medarbetarutveckling .....	7
	2.4 Kompetensutveckling .....	7
<b>3</b>	<b>Kompetensförsörjning</b>	
	3.1 Strategisk kompetensförsörjning .....	8
	3.2 Personalomsättning och pensionsavgångar .....	9
<b>4</b>	<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete</b>	
	4.1 Arbetsmiljömål: Säkerställa kvalitén inom arbetsmiljöområdet .....	11
	4.2 Förebyggande insatser .....	12
	4.3 Rehabilitering och sjukfrånvaro .....	12
<b>5</b>	<b>Jämställdhet och mångfaldsarbete – likabehandling</b>	
	5.1 Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplaner .....	15
	5.2 Fler kvinnor på ledande befattningar .....	15
	5.4 Jämställdhetsmål 3: Lika lön för lika och likvärdigt arbete .....	16
	5.5 Jämställdhetsmål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor .....	16
<b>6</b>	<b>Löneöversynsprocess</b>	
	6.1 Löneöversynsprocess 2017 .....	18
<b>7</b>	<b>Personalstruktur och arbetstid</b>	
	7.1 Personalutveckling och arbetstid .....	20
<b>8</b>	<b>Personalmått</b>	
	Personalmått .....	18



## Förord

Delaktiga och motiverade medarbetare samt engagerade ledare är framgångsfaktorer för effektiva organisationer. Utifrån politiska mål och ambitioner bidrar alla medarbetare till en verksamhet av god kvalitet. Vår verksamhet måste också ständigt utvecklas, förbättras och anpassas till nya och förändrade krav. Den uppgiften skulle vara omöjlig utan medverkan från skickliga medarbetare i hela organisationen.

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

Sammanfattningsvis ser vi att det pågår mycket positivt arbete i kommunen, men att vi också har utvecklingsområden som vi ska arbeta vidare med under kommande år.

Trevlig läsning!

**Sofia Myrman**  
HR-chef

**Ulrica Johansson**  
Ordförande kommunstyrelsens arbetsgivarutskott



”Framåt, tillsammans med dig”

I Skövde kommun har vi en ständig strävan framåt. Vi nöjer oss inte, vi vill mer. Och det vill vi tillsammans med våra kunder!

Ur Skövde kommuns varumärkesstrategi

## 1. Sammanfattning – Viktigaste händelserna under året inom personalområdet

Under året har mycket hänt inom personalområdet i Skövde kommun.

Antalet medarbetare fortsätter att öka vilket ligger i linje med att Skövde växer. Andra tecken på expansionen är att vi anlitar timavlönade i större utsträckning. Positivt är att andelen män i organisationen fortsätter att öka och att mångfalden förbättras, om än långsamt. Läs mer om detta på sida 20.

En ny, kungemensam kompetensförsörjningsstrategi har tagits fram. Strategin har kompletterats med en uppdaterad kompetensförsörjningsanalys. Traineeprogram har startats för både framtida chefer och ingenjörer/arkitekter, och arbetet med breddad kompetensförsörjning har fortsatt. Hela 125 serviceassistenter har varit i arbete under 2017. Läs mer om detta på sida 6–7.

Kommunen har ökat och strukturerat upp sin medverkan i mässor – detta för att säkra kompetensförsörjningen. Ett pilotprojekt kring en ny rekryteringsenhet beslutades och start-

ades i januari 2018. Rekryteringsbehovet blir större eftersom pensionsavgångarna blir fler och personalomsättningen i stort ökar. Kommunen ser också en ökad intern rörlighet. Den är positiv både för arbetsgivaren och för medarbetaren och ska främjas. Den interna rörligheten ger medarbetaren möjlighet att växa och utvecklas, vilket också är positivt för kommunen i stort. Läs mer om detta på sida 8–9.

Den partsgemensamma utbildningen i arbetsmiljö har gått över förväntan. Var fjärde chef i kommunen har redan genomgått utbildningen tillsammans med sina skyddsombud. Arbetsgivarenheten har också fortsatt att erbjuda utbildningar inom bland annat rekrytering, arbetsrätt, medarbetarsamtal och rehabilitering. Läs mer om detta på sida 11–12.

Kommunen har under året lagt mer fokus på förebyggande arbete för ett långt och friskt arbetsliv. Samarbeten med flera olika aktörer har inletts och fortsatt. Läs mer om detta på sida 11–12. Frisknärvaron i kommunen fortsätter att öka (60 procent 2017)

och sjukfrånvaron minskar (6,4 procent). Andelen längre sjukfrånvaro minskar men vi ser också att den största delen av sjukfrånvaron ligger inom intervallerna dag 91 och uppåt samt mellan dag två och 14. Andelen sjukfrånvaro som beror på psykisk ohälsa ökar. Läs mer om detta på sida 11–12.

Löneöversynsprocessen har fortsatt att utvecklas. Löneanalysen som gjordes för första gången 2017 visade att i en rad svårrekryterade grupper behöver lönerna ses över för att säkra kompetensförsörjningen. Läs mer om detta på sida 18–19.

Sektorernas jämställdhets- och mångfaldsplaner samt kommunens jämställdhetsmål har utvärderats med ett positivt resultat. Kommunen tar positiva steg i riktningen mot en jämställd ledning, fler män i kvinnodominerad verksamhet, jämställda löner och fler kvinnor som kan försörja sig på sitt arbete. Det sistnämnda är framför allt tack vare möjlighet till högre sysselsättningsgrader och säkrare anställningar. Läs mer om detta på sida 15–16.

### 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.



Under året har 8 medarbetare genomgått traineeprogrammet för chefer i Skövde kommun. Här är de tillsammans med sina handledare och kommundirektör.

## 2. Skövde kommun – ett starkt arbetsgivarvarumärke

### ◆↑ 2.1 Attraktiv arbetsgivare

Under året har en varumärkesstrategi tagits fram. Samtliga chefer och en invånargrupp har varit involverade i att bland annat ta fram förslag på framtida utvecklingsområden.

En strategisk kompetensförsörjningsplan har också presenterats. Planens syfte är att säkra kompetensförsörjningen och binda ihop aktiviteterna inom området. Vi arbetar både centralt och inom sektorerna för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal. Bland annat har löneöversynsprocessen centraliserats, mer utförliga löneanalyser genomförts och det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklats – allt i syfte att säkra kompetensförsörjningen och medarbetarnas utveckling.

Under året har kommunen också utrett bildandet av en rekryteringsenhet. Enheten är tänkt att avlasta cheferna och kvalitetssäkra våra rekryteringar.

Samtidigt håller ett systemstöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet på att implementeras i större skala. Stödet säkerställer kvaliteten och kontinuiteten i arbetsmiljöarbetet.

Kommunen har dessutom startat en arbetsvärdering. Värderingen är en del av jämställdhetsarbetet och dess syfte är att nå lika lön för lika/ likvärdigt arbete. Kvinnodominerade yrkesgrupper kommer här att jämföras med mansdominerade grupper.

När det gäller kompetensförsörjningen samarbetar vi med samtliga kommuner i Skaraborg, bland annat kring marknadsföring, ledarutveckling och traineeprogram.

För att öka mångfalden i verksamheterna och ge fler personer möjlighet till arbete med breddad kompetensförsörjning fortsatt där fokus är arbete att rekrytera medarbetare som är långt ifrån arbetsmarknaden. 125 stycken serviceassistenter har varit inne och arbetat under året i syfte att avlasta ordinarie medarbetare.

En forskarstudie av arbetssättet ”Breddad kompetensförsörjning” har genomförts under året. Sammanfattningen av rapporten visade följande:

- Satsningen har varit framgångsrik när det gäller att avlasta yrkesgrupper
- Förbättrade möjligheter för personal att ägna sig huvudsakliga arbetsuppgifter
- Främjat verksamhetens kvalitet
- Främjat utveckling av nya rekryteringsvägar
- Främjat personalens arbetstillfredsställelse
- Minskat stressen

### ●↑ 2.2 Chefs- och ledarutveckling

Skövde kommun har ett omfattande chefs- och ledarskapsprogram som ska fortsätta utvecklas. På övergripande nivå fortsätter samtliga chefer att träffas regelbundet i den så kallade 200-gruppen. Här får cheferna information om aktuella ämnen, inspiration och möjlighet att bidra till kommunens utveckling.

Första omgången av traineeprogrammet för chefer – Framtida chefer, som programmet kallas – genomfördes under hösten 2017. Programmet är en intern karriärsatsning för att utveckla och stimulera medarbetare med ledarpotential och förbereda dem för chefsuppdrag i Skövde kommun. Av 65 sökande blev åtta traineer utvalda – fyra från sektor barn och utbildning och fyra från sektor vård och omsorg. Åtta handledare valdes också ut.

Under fem månader fick traineerna dela chefsansvar med sin handledare. De deltog i kurser ur Skövdes ledarutvecklingsprogram, fick sin ledarstil analyserad genom metoden Assessment center, var med i personalärenden som berörde arbetsrättsliga frågor och rehabilitering, deltog i verksamhetsplanering samt drev kvalitetsarbete med fokus på ständiga förbättringar.

Chefsutbildningar har genomförts inom personalområdet under året, bland annat när det gäller arbetsmiljö, rehabilitering, SAM i Stratsys, rekrytering, medarbetarsamtal och arbetsrätt.

### ◆→ 2.3 Medarbetarutveckling

Skövde kommun arbetar aktivt med att utveckla medarbetarskapet. Medarbetare i Skövde kommun ska ha kompetens och verktyg för att självständigt och tillsammans med andra kunna utföra ett kvalitativt arbete som möter kundens behov. Medarbetaren är den person som möter kunden och ambitionen är att mötet ska vara bra.

En god medarbetarutveckling blir avgörande i kommunens kompetensförsörjningsarbete, där kompetensutveckling är en viktig del. Alla medarbetare ska varje år ha ett medarbetarsamtal. Under samtalet ska den gångna perioden summeras och framtida behov diskuteras, både i relation till verksamheten och det individuella uppdraget. Detta ska sedan resultera i individuella kompetensutvecklingsplaner.

Under året har antalet nyanställda medarbetare fortsatt att öka. Nya medarbetare har fått en halv dags obligatorisk introduktion där kommundirektör, ekonomichef, HR-chef och kommunikationschef medverkat.

De obligatoriska avslutningssamtalen med medarbetare som säger upp sig från Skövde kommun ger goda möjligheter till feedback när det gäller ledarskap, organisationens styrkor och svagheter samt tips på förbättringar i verksamheten. Medar-

betaren som slutar kommer alltid att vara en ambassadör för Skövde kommun. Förhoppningen är att personen ska vara stolt över att ha varit en del av kommunen, och veta att vi har varit stolta över att ha haft personen som medarbetare.

### ◆↑ 2.4 Kompetensutveckling

På flera sektorer finns sektorsövergripande kompetensförsörjningsplaner. Under året har flera sektorer genomfört flera utbildningar, exempelvis föreläsningar för inspiration och framtidsorientering, fördjupad ledar- och chefsutbildning samt Lean-utbildning. I slutet av året har sektor vård och omsorg dessutom börjat ta fram en webbaserad introduktionsutbildning för vikarierande baspersonal. Målet är att utbildningen ska vara klar inför introduktionen av sommarvikarier 2018.

Rent generellt blir webbaserade kompetensutvecklingsinsatser allt vanligare inom kommunen,

Teamarbete inom och mellan verksamheter blir också allt viktigare för medarbetarutvecklingen.

#### Visste du att...

- ... Skövde kommun har nu ett eget traineeprogram för chefer? Av åtta traineer har sex personer redan fått chefsjobb i kommunen.
- ... kommunens medarbetarfilmer både har resulterat i fler sökande till utannonserade tjänster och möjliggjort ett större upptagningsområde?
- ... den kommungemensamma introduktionen slog rekord i antalet nyanställda medarbetare under 2017?
- ... webbaserade kompetensutvecklingsinsatser blir allt vanligare i kommunen?



Gabriela Stojanovska, utbildad arkitekt på Chalmers, var trainee på planenheten under hösten 2017. Gabriela är en av sex deltagare som under året har genomgått traineeprogrammet för ingenjörer/arkitekter. Detta är ett samarbetsprojekt mellan kommuner i Skaraborg för att säkra kompetensförsörjningen för grupperna.

### 3. Kompetensförsörjning

#### ◆ 3.1 Strategisk kompetensförsörjning

För Skövde kommun som arbetsgivare är det en stor utmaning att säkra kommande års kompetensförsörjning. Kommunen behöver attrahera, rekrytera, utveckla och behålla både medarbetare och chefer.

En plan för strategisk kompetensförsörjning har därför tagits fram. Planen ska ge en samlad bild av detta arbete i kommunen och därmed:

- Underlätta strategisk kompetensförsörjning i alla sektorer
- Hjälpa organisationen att säkerställa rätt kompetens på rätt plats över tid
- Hjälpa organisationen att vara resurseffektiv och öka möjligheterna till kommungemensamma insatser

Planen strukturerar arbetet i fyra steg enligt ledningssystemet svensk standard. De fyra stegen är kompetensanalys, kompetensplanering, genomförande och utvärdering. Stegen genomförs på enhetsnivå för att därefter sammanställas kommunövergripande.

Den kommunövergripande kompetensanalys som gjorts visar att vi mellan 2018–2022 kommer att behöva anställa cirka 550 medarbetare per år – det vill säga totalt nästan 2 800 medarbetare. Beräkningen baseras på 2016 års personalomsättning (12,7 procent) och nuvarande drygt 4 400 tillsvidareanställda. I beräkningen ingår både pensionsavgångar och intern rörlighet.

För att främja vår framtida kompetensförsörjning medverkar vi på mässor för studenter, erbjuder traineeprogram både för chefer och för ingenjörer/arkitekter samt utreder införandet av en rekryteringsenhet. Det sistnämnda görs för att kvalitetsssäkra och effektivisera rekryteringsprocessen och samtidigt avlasta våra chefer. För att öka mångfalden i verksamheterna och ge fler personer möjlighet till arbete har arbetet med breddad kompetensförsörjning fortsatt där fokus är arbete att rekrytera medarbetare som är långt ifrån arbetsmarknaden. 125 serviceassistenter har avlastat ordinarie medarbetare.

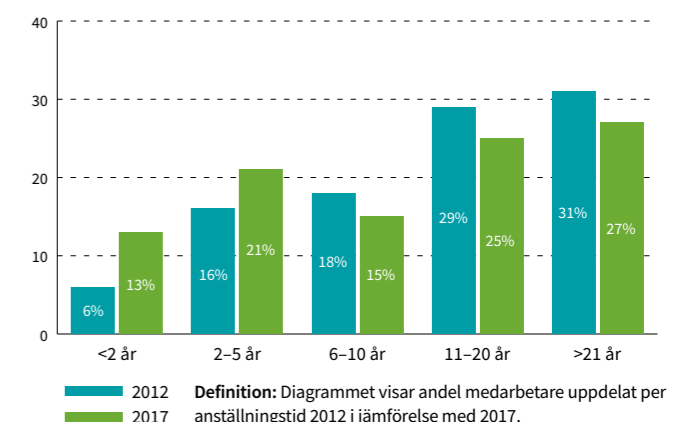
#### ■ 3.2 Personalomsättning och pensionsavgångar

Personalomsättningen har ökat med ungefär två procent jämfört med förra året, till 14,7 procent. Trenden har sedan 2011 varit att personalomsättningen ökar med en till två procent per år. I siffrorna ingår både intern och extern rörlighet, varav den interna är 3,7 procent (cirka 170 personer) och den externa är 11 procent (cirka 500 personer). Av den externa rörligheten står pensionsavgångarna för 2,1 procent (cirka 100 personer). Trenden ser ut att hålla i sig under kommande år, inte minst med tanke på det ökande antalet pensionsavgångar. Särskilt stora är pensionsavgångarna bland barnskötare, enhetschefer, förskollärare, lärare, stödassistenter, undersköterskor och vårdbiträden. Av dessa grupper bedöms enhetschefer, förskollärare och lärare vara svåra att rekrytera. Andra svårrekryterade grupper är exempelvis sjuksköterskor, ingenjörer/arkitekter, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, kuratorer, fritidspedagoger, socialsekreterare, biståndsbedömare, elektriker och anläggningsarbetare. Trenden är att de svårrekryterade grupperna

blir fler, både inom kommunen och nationellt.

Hög extern personalomsättning finns exempelvis bland socialsekreterare, lärare, förskollärare, ingenjörer, elektriker och chefer.

Andel medarbetare uppdelat per anställningstid



Det finns flera anledningar till den ökade personalomsättningen. För det första är det viktigt att se att utvecklingen följer den nationella trenden: Fler går i pension – och samtidigt väljer fler att byta jobb eftersom det råder brist på kompetens inom flera yrken och arbetsmarknaden därmed är gynnsam. Många medarbetare söker sig också vidare för att de letar efter nya utmaningar. Dessutom är det ibland svårt att som kommun konkurrera lönemässigt med privata aktörer. Till viss del kan en ökad extern personalomsättning vara positiv, men samtidigt innebär det en belastning för verksamheten eftersom kontinuiteten påverkas. Det är önskvärt att stabilisera personalomsättningen under kommande år.

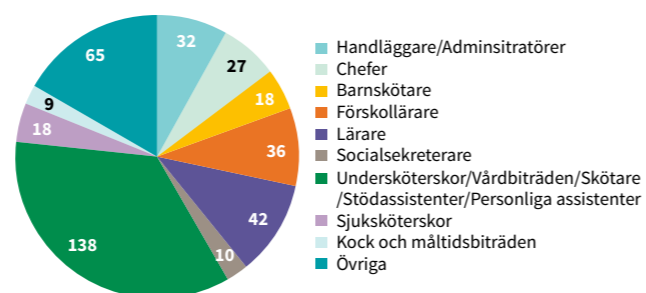
Den interna personalrörligheten, däremot, ska främjas eftersom den är av värde för både verksamheten och den enskilda medarbetaren. Den främjar karriärvägar och bidrar både till kompetensspridning mellan olika verksamheter och till kompetensutveckling för den enskilde.

För att få veta mer om varför personer slutar genomförs obligatoriska avslutningssamtal där medarbetare får svara på en enkät. Utifrån resultatet kan vi se att de flesta lämnar kommunen för att pröva andra arbetsuppgifter eller arbetsgivare. Ibland nämns också att arbetet inte uppfyllde förväntningarna och att karriär- och löneutvecklingen skulle kunna bli bättre. Resultatet visar att samarbetet med chefer och kollegor fungerat väl och att de flesta kan rekommendera Skövde kommun som arbetsgivare.

### Visste du att...

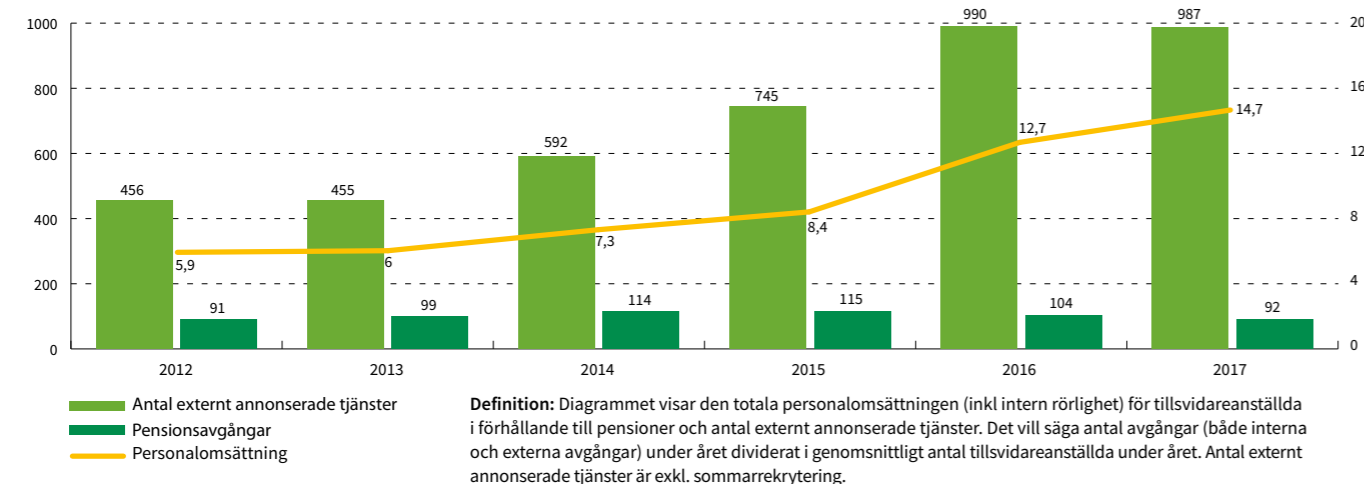
- ... de flesta medarbetare som slutat hos oss kan rekommendera Skövde kommun som arbetsgivare?
- ... kommunen beräknas behöva rekrytera 550 medarbetare per år fram till 2022?
- ... personalomsättningen har ökat med en till två procentenheter per år sedan 2011?
- ... 16 790 personer sökte de 1 443 tjänster som Skövde kommun annonserade ut under 2017? Det är i snitt 11,6 ansökningar per tjänst.

### Pensionsavgångar per befattning 2018–2022



**Definition:** Diagrammet visar antal pensionsavgångar (medarbetare som fyller 65 år) under perioden 2018–2022 uppdelat per befattning.

### Utveckling av personalomsättning



”En god arbetsmiljö medför friska, glada och engagerade medarbetare som bidrar till verksamhetens kvalité, resultat och mål.”

Ur Skövde kommuns partsgemensamma arbetsmiljöutbildning

## 4. Systematiskt arbetsmiljöarbete

### 4.1 Arbetsmiljömål: Säkerställa kvalitén inom arbetsmiljöområdet

Målet med arbetsmiljöarbetet är att våra arbetsmiljöförhållanden ska vara säkra, stimulerande och personligt utvecklande. Det bidrar till att medarbetarnas arbetsliv blir hållbart på lång sikt och att skador och ohälsa på grund av arbetet minimeras. Arbetsmiljöfrågorna är också viktiga för den framtida kompetensförsörjningen, där kraft behöver läggas på attraktivitet för att behålla medarbetare över tid.

Ett led i kvalitetssäkringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har varit att ta fram verktyget Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i kvalitetsledningssystemet Stratsys på kommuncentral nivå. Verktyget ska hjälpa chefer på alla nivåer att leva upp till arbetsmiljölagstiftningens krav. Syftet är att arbetsgivaren bättre ska kunna överblicka vilka förbättringsområden som är aktuella inom arbetsmiljöområdet och kunna sätta in rätt åtgärder.

Överlag lyfts organisatorisk och social arbetsmiljö fram som ett utvecklingsområde. Arbetsbelastning och stress upplevs på flera håll som en arbetsmiljörisk. Den pågående, partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen belyser detta område ordentligt. I årshjulet för arbetsmiljöarbetet i Stratsys finns också förslag på olika APT-teman, bland annat organisatorisk och social arbetsmiljö. Dessutom finns exempelvis ett dialogstöd kring arbetsbelastning.

Genom en partsgemensam utbildning som startades under våren har chefer och skyddsombud fått ökade kunskaper om systematiskt arbetsmiljöarbete. Under 2017 gick cirka 50 chefer och 125 skyddsombud utbildningen. Dessutom har flera lokala

utbildningsinsatser för chefer genomförts, exempelvis introduktion, utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete i Stratsys och grundläggande utbildning i rehabilitering.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp varje år. I år har uppföljningen för första gången genomförts av samtliga sektorer genom en checklista i Stratsys. Årets uppföljning visar att systematiken kring arbetsmiljöfrågorna på många områden fungerar bra, men att det också finns områden att förbättra. Bland annat behöver vi arbeta mer med att göra arbetsmiljöpolicyen känd, skapa enklare rutiner runt SAM, utveckla den skriftliga dokumentationen av riskbedömningar, följa upp handlingsplaner bättre och öka arbetsmiljökunskaperna hos chefer och skyddsombud.

Under året har Arbetsmiljöverket besökt några av kommunens verksamheter. Ett par av besöken har föranletts av att allvarliga händelser rapporterats. En planerad inspektion av arbetsmiljön för första linjens chefer har genomförts på sektor vård och omsorg. Inspektionen ingick i en landsomfattande serie för att förebygga ohälsa på grund av onödigt påfrestande organisatoriska arbetsmiljöförhållanden. Samtliga verksamheter arbetar aktivt med de krav som Arbetsmiljöverket ställt. Vi ser dem som ett viktigt bidrag till den fortsatta utvecklingen.

En viktig del av samverkan är de skyddskommittéer som genomförs fyra gånger per år, både på kommuncentral och på sektorsövergripande nivå, enligt fastställd agenda. På arbetsplatsnivå saknas det skyddsombud inom flera områden. Det behöver åtgärdas eftersom ombuden fyller en viktig funktion i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Arbets-skador och tillbud har anmälts i samtliga sektorer. Flest anmälningar har sektor vård och omsorg följt av sektor barn och utbildning. De flesta ärenden som har inkommit i verksamhetssystemet Lisa berör situationer där klienter, brukare eller elever har blivit hotfulla eller våldsamma mot personal. Gällande rutiner har tagits fram för respektive sektor.

#### ◆↑ 4.2 Förebyggande insatser

Att arbeta förebyggande är bevisat den bästa metoden att minska sjukfrånvaron och behålla medarbetare. Det arbete bästa sättet att minska sjukfrånvaron och behålla medarbetare är att arbeta förebyggande. Skövde kommuns systematiska arbete med arbetsmiljö och rehabilitering ska ge bättre möjligheter att skapa goda arbetsmiljöer. Effekten väntas bli minskad sjukfrånvaro och ökad frisknärvaro.

Den totala frisknärvaron i kommunen har under 2017 ökat i förhållande till tidigare år och ligger på drygt 59 procent. Frisknärvaron är högst inom sektor samhällsbyggnad (66 procent) och lägst i de kvinnodominerade sektorerna vård och omsorg (cirka 50 procent) och service (cirka 59 procent).

Användningen av tidig rehab (förebyggande arbete) har ökat från 406 remisser under 2016 till 579 remisser under 2017. Besök hos naprapat, kiropraktor och fysioterapeut har varit vanligast. Remisserna till samtalsstöd har dock fördubblats sedan föregående år, vilket behöver analyseras vidare på respektive sektor. Sektorerna barn och utbildning respektive vård och omsorg har använt tjänsten mest frekvent.

För att förebygga ohälsa och stötta medarbetare ser cheferna ett stort behov av att ha en löpande dialog i vardagen, exempelvis genom medarbetarsamtal och APT, samt ett ökat stöd i att exempelvis prioritera arbetsuppgifter. För att arbeta med chefernas arbetsmiljö har både förskolan och grundskolan en poolrektor anställd. Rektorn kan på olika sätt stötta vid frånvaro, ökad arbetsbelastning eller liknande.

Företagshälsovården är ett viktigt stöd i arbetet med förebyggande hälsa och arbetsmiljö. Under året har kommunen köpt tjänster hos företagshälsovården för cirka 2,3 miljoner kronor. Det är ungefär 140 000 kronor mer än föregående år. 54 procent av tjänsterna har använts till förebyggande åtgärder, 24 procent till rehabiliterande åtgärder och 22 procent till främjande åtgärder. I våras startades ett pilotprojekt för minskad sjukfrånvaro i förskolan i samarbete med företags-hälsovården. Projektet avslutades i december 2017 och ska utvärderas under våren 2018.

Under 2017 har HR-avdelningen och Försäkringskassan tillsammans gått igenom kommunens alla långa sjukfall. Målet har varit att i möjligaste mån förkorta sjukfrånvaroperioden och få medarbetare åter i arbete.

Vårdcentralerna i Skaraborg har inrättat nya tjänster, så kallade rehabkoordinatörer. Vi upplever att det har lett till effektivare hantering av våra rehabiliteringsärenden, vilket börjar märkas ute på enheterna.

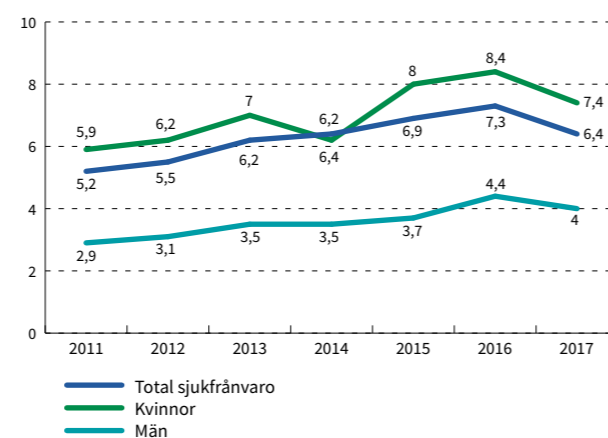
Friskvårdsdagar, friskvårdsinspiratörer, friskvårdsbidrag och gratis simning på Arena Skövde är andra förebyggande åtgärder som kommunen satsat på under 2017. Man utreder också ett mer likriktat arbete över kommunen vad gäller friskvårdsmöjligheter och satsningar.

#### ◆↑ 4.3 Rehabilitering och sjukfrånvaro

Skövde kommuns totala sjukfrånvaro var under 2017 6,4 procent. Den största delen av frånvaron ligger inom intervallerna dag 2–15 och dag 91–. Andelen långtidssjuka av totalen (över 60 dagar) minskar för både män och kvinnor. Kvinnor är fortsatt mer sjuka än män, vilket följer landet i övrigt. Hög sjukfrånvaro är vanligare bland exempelvis äldreomsorgschefer, biståndsbedömare, stödassistenter, sjuksköterskor, måltidsbiträden och undersköterskor.

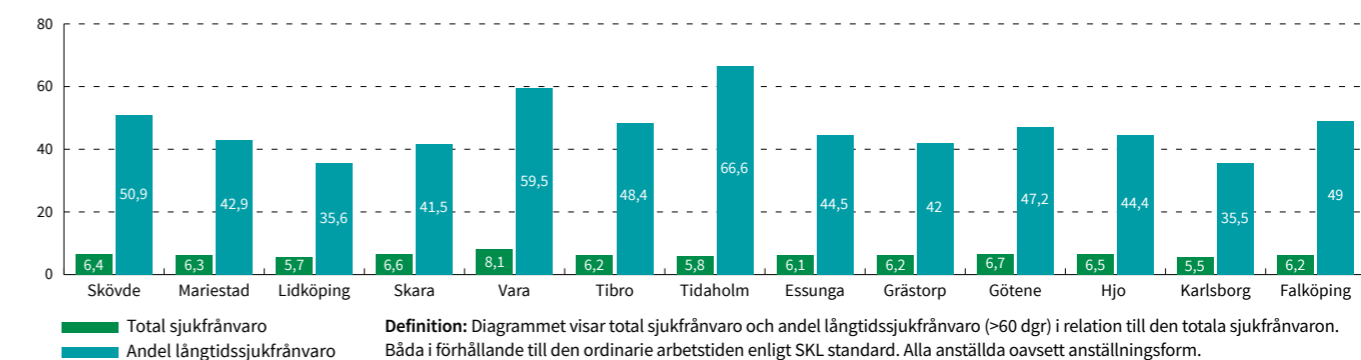
De två stora sektorerna vård och omsorg (7,5 procent) respektive barn och utbildning (6,6 procent) står för de högsta sjuksiffrorna. De övriga sektorerna ligger runt 5 procent. Kvinnor och män över 50 inom vård och omsorg har högst sjukfrånvaro. Jämfört med 2015 och 2016 har männens sjukfrånvaro totalt sett blivit högre medan kvinnornas minskat – framför allt i gruppen kvinnor 30–49 år. Sjukfrånvaron har ökat med cirka 1,5 procent i varje åldersgrupp inom vård och omsorg. Med andra ord ökar risken för sjukskrivning med stigande ålder inom sektor vård och omsorg.

#### Utveckling av sjukfrånvaron 2011–2017

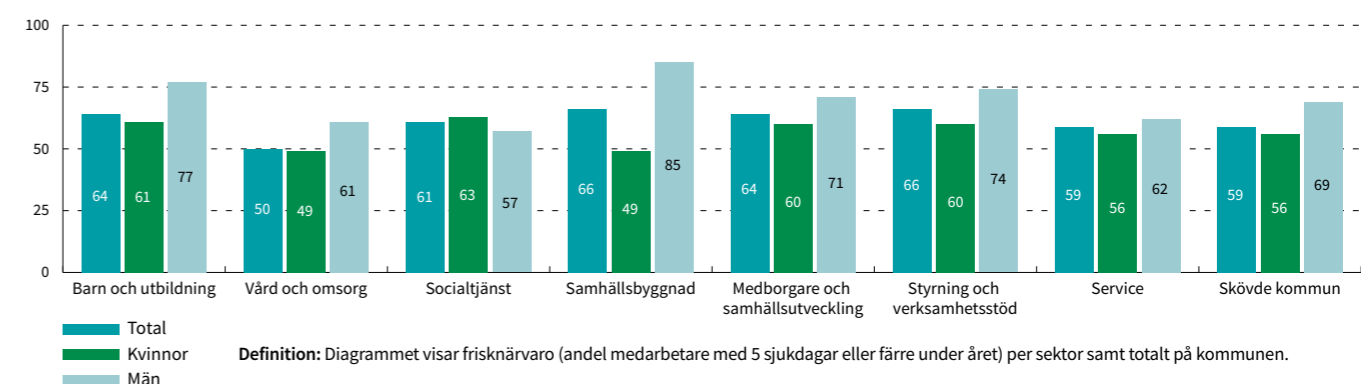


Definition: Diagrammet visar utvecklingen av sjukfrånvaron totalt, män och kvinnor i förhållande till ordinarie arbetstid enligt SKL standard. Alla anställda oavsett anställningsform.

#### Sjukfrånvaro % i jämförelse med andra kommuner



#### Frisknärvaro % per sektor



I sektor barn och utbildning, däremot, verkar ålder inte påverka sjukfrånvaron. Männerna har relativt låg sjukfrånvaro, runt 3,5 procent, och kvinnorna runt 7,5 procent. Både kvinnors och mäns sjukfrånvaro ökar jämfört med tidigare år.

Psykisk ohälsa är den snabbast ökande anledningen till sjukfrånvaro i kommunen. Korttidssjukfrånvaro har ofta naturliga orsaker, som influensaperioder, förkylningar och andra smittsamma sjukdomar, men stress kan kopplas även till korttidsfrånvaro. Långtidssjukskrivningar bottnar ofta i stress och psykisk ohälsa och flera chefer signalerar en oro kring den upplevda arbetsbelastningen. En stressfaktor som lyfts fram inom barn och utbildning är svårigheten att rekrytera legitimerade och behöriga förskollärare och lärare, vilket skapar tidskrävande rekryteringsprocesser.

Sjukfrånvaron är ett problem på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå. Dess orsaker och kraftiga svängningar är många. Svängningarna kan exempelvis förklaras med förändrade attityder i samhället, förändrade sjukskrivningsrutiner, regionspecifika förutsättningar och det rådande konjunkturläget. Den viktigaste förklaringen är dock att både sjukförsäkringsreglerna och tillämpningen av dem förändras över tid.

En annan viktig upptäckt som fått mycket uppmärksamhet på senare tid är det faktum att yrken som innebär kontakt med andra människor, så kallade kontaktyrken, tenderar att vara en riskfaktor. Verksamheter i kommuner, landsting och regioner består i hög grad av just kontaktyrken. Exempelvis har samvetsstress (när medarbetare inte kan ge det bemötande som de upplever att brukare, vårdtagare eller barn behöver) ibland visat sig vara en av de bakomliggande anledningarna till psykisk

ohälsa. Medarbetare som arbetar inom kontaktyrken måste i högre grad ersättas vid frånvaro. Det innebär att arbetet med att minska sjukfrånvaron också påverkar personalförsörjningen och därmed även kvaliteten i verksamheterna.

Skövde kommuns arbetsgivarenhet deltar i Kvinnors ohälsa Skaraborg. Projektet leds av Försäkringskassan i samarbete med Samordningsförbundet östra Skaraborg, hälso- och sjukvården och kommunerna. Syftet med projektet är att sänka sjukpenningtalet och skapa en samverkansstruktur/modell mellan ovan nämnda parter.

#### Visste du att...

- ... 50 chefer och 125 skyddsombud redan har genomgått den partsgemensamma utbildning som startades våren 2017?
- ... kvinnors sjukfrånvaro minskar medan männens sjukfrånvaro ökar?
- ... kommunen under året har köpt tjänster hos företagshälsovården för 2,3 miljoner kronor, varav cirka 54 procent är förebyggande åtgärder?



För att locka fler män till kvinnodominerade verksamheter och tvärtom används de medarbetarfilmer som har tagits fram under året. Jämställdhetsaspekten är viktig vid annonsering och urval till nya tjänster.

## 5. Jämställdhet och mångfaldsarbete – likabehandling

### ◆➔ 5.1 Uppföljning av jämställdhet- och mångfaldsplaner

Inom sektorerna har en rad aktiviteter genomförts för att nå målen i kommunens/sectorernas jämställdhets- och mångfaldsplaner:

- Fler kvinnor har anställts som chefer på högre nivåer.
- Många chefer har gått kurser i jämställdhet, mångfald och rätt rekrytering.
- Flertalet kvinnliga ingenjörer deltar i traineeprogram.
- Ett stort antal serviceassistenter från andra länder har anställts, bland annat många män inom skolan.
- Filmer om bristyrken har producerats. I filmerna har manliga pedagoger marknadsfört förskollärare- och läraryrket inom Skövde kommun.
- En översyn och revidering av annonsmallar inom förskolan och gymnasiet har gjorts.
- Löneskillnader har analyserats på ett strukturerat sätt. Analyserna har lett till en löneprioritering för kvinnor över 50 år i lärargrupperna.
- Ett arbete med att utveckla ambassadörskap har satts igång. Syftet är att möta framtida kompetensbehov och attrahera fler män till vård- och omsorgsycket.
- Sektor vård och omsorg har under 2017 bland annat anställt två enhetschefsresurser inom avdelningen för funktionsnedsättning. Anställningarna ska göra det lättare för chefer att vara deltidslediga på grund av föräldraskap.

- Socialtjänsten har nått sitt mål med 30 procent män i verksamheterna.
- Socialtjänsten har under året tagit emot elva praktikanter, varav tre män, från socionomprogrammet. Målet är att ta emot 15 studenter på praktik per år och att hälften av dem ska vara män.
- Kommunen har medverkat vid mässor och liknande arrangemang för att marknadsföra yrken.
- Initiativ har tagits för att upprätta/bibehålla goda samarbeten med utbildningsinstanser.
- Möjligheten till lärlingstjänster för sektorn service nyckelkompetenser utreds under 2018.

### ●↑ 5.2 Fler kvinnor på ledande befattningar

Under 2017 anställdes två kvinnor som sektorchefer. De kompletterar den tidigare gruppen på fyra män, ökar andelen kvinnor på ledningsposition och skapar en jämställd ledningsgrupp på högsta nivå (42 procent kvinnor). Kommundirektörens ledningsgrupp består förutom av sektorchefer också av chefer för HR, ekonomi och kommunikation. Samtliga dessa är kvinnor. Även på avdelningsnivå är chefskapet numera jämställt med 43 procent kvinnor – en förbättring från 35 procent under 2015. På enhetsnivå är det fortfarande kvinnodominerat med 74 procent kvinnor i chefsposition.

Störst andel kvinnliga chefer har sektor barn och utbildning

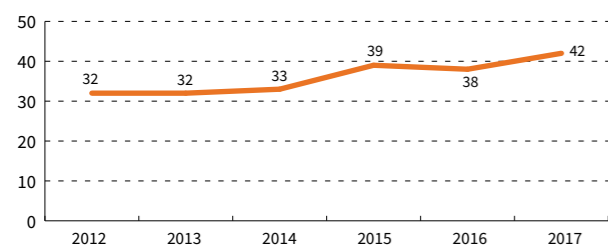


(77 procent), vård och omsorg (82 procent) och socialtjänst (66 procent). Övriga sektorer har ett jämställt chefskap. Sektor service har under två års tid gått från ett mansdominerat ledarskap till ett jämställt ledarskap.

Totalt är 69 procent av våra chefer kvinnor. Nivån speglar inte sammansättningen i kommunen i övrigt – av våra tillsvidareanställda medarbetare är cirka 77 procent kvinnor.

Chefsprogrammet för blivande chefer har främst haft kvinnor som deltagare. Vi behöver arbeta för att även medarbetare med annat etniskt ursprung ska söka programmet. Utbildningar i jämställdhet och mångfald ingår i det obligatoriska chefsprogrammet och har hållits vid ett antal tillfällen de senaste åren.

#### Andel kvinnor (%) på högre chefsbefattning



**Definition:** Diagrammet visar utvecklingen av andel anställda kvinnor som chefer på A och B nivå (sektorschefer och avdelningschefer)

#### 5.3 Jämställdhetsmål 2: Jämnare könsfördelning på kommunala befattningar

2015 var andelen tillsvidareanställda män i Skövde kommun 21,2 procent. 2017 har andelen höjts med två procent och ligger nu på 23,2 procent. Sex av Skövde kommuns 50 befattningsgrupperingar med månadslön har jämn könsfördelning. Dessa är kultursekreterare, badmästare, elevassistenter, gymnasielärare, studie- och yrkesvägledare, behandlingsassistenter och medarbetare i gruppen socialt arbete annat. Exempel på grupperingar som har mer än 80 procent kvinnor: bibliotekarier/biblioteksassistenter, barnskötare, förskollärare, socialsekreterare, kök- och måltidsbiträden, lokalvårdare, fysisk samhällsplanerare/arkitekt/bygglov, rehab, sjuksköterskor, undersköterskor, skötare och vårdbiträden. Grupperingar med mer än 80 procent män är exempelvis tekniker, fastighetsskötare, elektriker, anläggningsarbetare, hantverkare, fordonsförare och vaktmästare.

En positiv trend är att andelen tillsvidareanställda män har ökat till 30 procent i den traditionellt kvinnodominerade sektorn socialtjänst. Sektor vård och omsorg har ökat andelen män med cirka två procent de senaste åren och ligger nu på 13 procent. Sektor barn och utbildning ligger kvar på 19 procent män.

#### 5.4 Jämställdhetsmål 3: Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Efter 2017 års löneöversyn tjänar kvinnor i Skövde kommun 95 procent av vad män tjänar. Detta är en ökning med 3,5 procent sedan 2015. Kvinnors löner har ökat med cirka sex procent och mäns med 2,5 procent. Skillnader i lön mellan män och kvinnor har framkommit inom gruppen lärare. Sektor barn och utbildning har under 2017 prioriterat kvinnor över 50 år i löneöversynen. Inför 2018 års översyn ska nu varje enhetschef analysera sina löneskillnader för att komma tillrätta med osakliga skillnader mellan kön. I lärargruppen har den totala skillnaden minskat med 0,5 procent och kvinnorna tjänar nu 95,5 procent av vad männen tjänar.

Under året har en arbetsvärdering genomförts i nästan alla befattningsgrupper. Arbetsvärderingen är en metod för att hitta likvärdiga arbeten med samma krav. Värdningen kommer att användas för att leva upp till diskrimineringslagens krav på att åtgärda löneskillnader i likvärdiga grupper (mansdominerade mot kvinnodominerade). Resultatet kommer att kunna användas först inför 2019 års löneöversyn.

#### 5.5 Jämställdhetsmål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor

Under året har en handlingsplan för heltid tagits fram tillsammans med fackförbundet Kommunal. Handlingsplanen ska användas för att öka andelen heltider i kvinnodominerade yrken. Under 2016 började kommunen kartlägga och analysera ofrivilliga deltid. Kartläggningen visade att 40 procent av de deltidanställda var nöjda med sin sysselsättningsgrad. Ungefär var fjärde ville arbeta mer och kunde tänka sig att arbeta på mer än en arbetsplats. 35 procent önskade arbeta mer men endast på sin egen arbetsplats. Resursbrist och organisationsutformning har försvårat förändringen av arbetstider vid nyrekrytering inom sektor service. En översyn görs nu av det totala lokalvårdsbehovet, för att utveckla uppdraget och därigenom möjliggöra utökad sysselsättningsgrad.

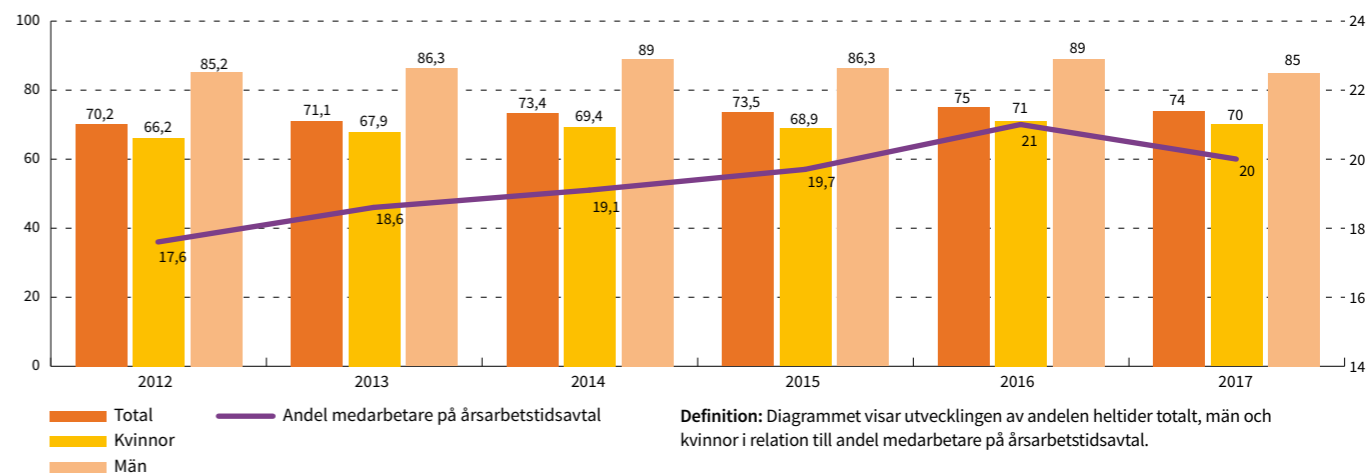
Andelen heltider har sedan 2012 ökat från cirka 70 procent till 75 procent. De flesta deltidanställda är kvinnor och arbetar främst inom sektorerna vård och omsorg respektive service. Anledningarna till att sektorerna har svårt att ge fler möjlighet till heltid är flera och komplexa. Enligt årsarbetstidsavtalet ska medarbetarna inom vård och omsorg kunna välja sysselsättningsgrad, men detta avtal tillämpas inte på alla arbetsplatser idag. Under året har ett pilotprojekt kring önskad sysselsättningsgrad med fasta scheman startats på en arbetsplats.

Väldigt få arbetar deltid inom samhällsbyggnad, styrning och

verksamhetsstöd samt socialtjänst. Inom sektor service har andelen heltidsanställda dessutom ökat (95 procent) jämfört med föregående år (91 procent). Däremot finns det fortfarande utmaningar kring skillnaden i anställningsgrad mellan könen. 67 procent av de tillsvidareanställda kvinnorna arbetar heltid – bland männen är motsvarande siffra 98 procent. Totalt i sektorn arbetar 81 procent av de tillsvidareanställda heltid. De flesta deltidanställda medarbetarna finns inom lokalvården och måltidsavdelningen – två kvinnodominerade verksamheter.

Andelen visstidsanställda ligger på ungefär samma nivå som 2012: cirka 89 procent. De flesta visstidsanställda är män. Den största andelen visstidsanställda män finns inom skola respektive vård och omsorg. Utökade uppdrag och nya driftområden ger ljusa framtidsutsikter och god framförhållning, vilket i sin tur dämpar behovet av visstidsanställningar inom bland annat sektor service. Det gör att kommunen kan erbjuda bättre anställningsvillkor.

#### Andel heltider i %



**Definition:** Diagrammet visar utvecklingen av andelen heltider totalt, män och kvinnor i relation till andelen medarbetare på årsarbetstidsavtal.

#### Visste du att...

- ... efter 2017 års löneöversyn tjänar kvinnor i Skövde kommun 95 procent av männens lön? Det är en ökning med 3,5 procent sedan 2015.
- ... kommunen för första gången på flera år har en jämställd högsta ledning?
- ... andelen män anställda i kommunen fortsätter att öka och nu ligger på 23,2 procent?
- ... 55 procent av kommunens deltidanställda vill arbeta mer?



Chefer har löpande uppföljning med medarbetare. I detta ingår även ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal.

## 6. Löneöversynsprocess

### 6.1 Löneöversynsprocess 2017

Under året har den strategiska löneöversynsprocessen fortsatt att utvecklas. En del av budgeten för löneökningar lades inför 2017 på att prioritera svårrekryterade befattningar/grupper och grupper vars löner är låga jämfört med i andra kommuner. Analyserna inför 2017 års löneöversyn resulterade i en kommunövergripande prioritering på bland annat lärargrupperna, personliga assistenter, stödassistenter, ingenjörer samt enhetschefer inom socialtjänsten. Dessutom kunde sektorerna omfördela sina medel internt till andra befattningar/grupper. Bland annat prioriterade sektor barn och utbildning att inom budgetramen arbeta med osakliga löneskillnader på grund av kön samt med löneläget för förskolechefer och skolsköterskor. Andra prioriterade grupper i sektorerna blev distriktssköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster/fysioterapeuter, familjerådgivare samt budget- och skuldrådgivare. Hos sektor service prioriterades enhetschefer, avdelningschefer och diverse nyckelkompetenser. Den totala löneökningnivån landade på 3,2 procent, där kvinnorna fick 3,2 procent och männen 3,0 procent.

Kommunen som organisation har ingen löneglidning utöver löneöversyn. Med andra ord ligger medellöneökningen för tillsvidareanställda något lägre än det utfall som blev i löneöversyn.

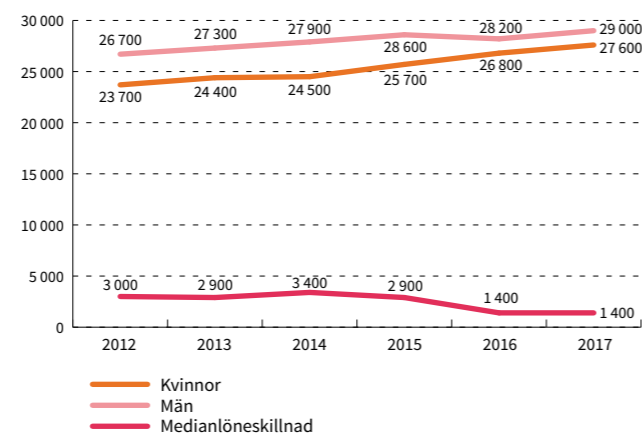
I grupperna lärare/förskollärare, hantverksarbetare (elektriker, fastighetsskötare, anläggningsarbetare och fordonsförare), tekniker (drift- och allmäntekniska), administratörer (ekonomi, skola, lön, annan), lokalvårdare och sjuksköterskor finns löneglidning. Anledningen är höjda ingångslöner. Detta behöver

analyseras vidare och tas hänsyn till i kommande års löneöversyner.

Under hösten 2017 genomfördes löneanalyser inför 2018 för första gången på varje sektor. Resultatet lämnades över till kommundirektörens ledningsgrupp (KDLG) för prioritering och beslut.

Vårt fokus på arbetsvärdering fortsatte under hösten. De flesta befattningar/befattningsgrupper är nu värderade och klara att föras in i vår löneanalys till nästa år. Tack vare arbetsvärderingen kommer vi för första gången att kunna jämföra

### Medianlöneskillnad mellan män och kvinnor



Definition: Diagrammet visar skillnad i kvinnors och mäns medianlöner. Utveckling 2012-2017.

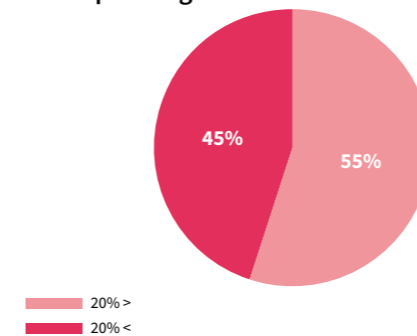
likvärdiga kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. Därmed blir lönekartläggningen fullständig.

I juni gjordes för första gången en utvärdering av löneöversynsprocessen. Utvärderingen kommer att ligga till grund för fortsatt arbete. Fyra områden stod i fokus för utvärderingen: Det fackliga inflytandet i processen, löneanalysarbetet, löneöversynsmodulen och kommunikationen/tidsplanen runt processen. När det gäller fackligt arbete kom det fram att sektorerna önskar en centralt sammanhållen process kring överläggning/inledande förhandling och avstämning/förhandling, där resultat/utfall redovisas på samma sätt gentemot alla fackliga parter. I löneanalysarbetet önskades mer stöd i form av interna diskussioner och handfasta manualer/mallar. Det

visade sig också att löneöversynsmodulen behöver utvecklas för att ge optimalt stöd. Vad gäller kommunikation och tidsplan var de flesta nöjda, även om tidsschemat på vissa håll var pressat, men även här önskades mer sammanhållen och tydlig central information.

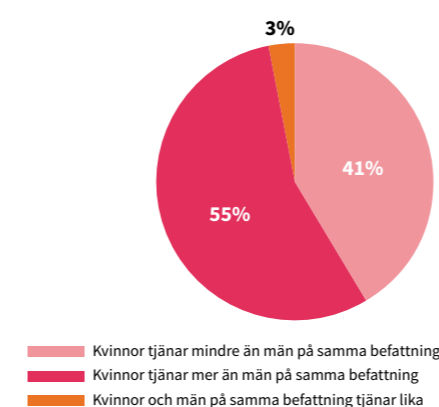
Under året har vi sett över lönepolicyn med bilagor och lönebildningsutbildningen. Vi har också tagit fram stöd för löneanalys. Delarna har dessutom diskuterats med både chefer och fackliga parter. Arbetet väntas avslutas och beslutas under 2018.

### Lönespridning



Definition: Diagrammet visar hur många befattningsgrupper i % som har en lönespridning på mer än 20 % och under 20 %.

### Jämställda löner

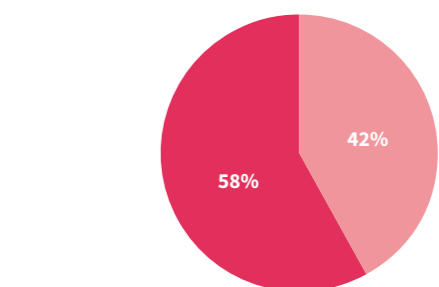


Definition: Diagrammet visar hur många befattningsgrupper i % som kvinnor tjänar mindre än män, män mer än kvinnor och kvinnor och män samma.

### Visste du att...

- ... löneutfallet i löneöversynen för 2017 blev 3,2 procent? Kvinnorna fick 3,2 procent och männen 3 procent.
- ... bättre löneanalyser har lett till bättre kommuncentrala prioriteringar i löneöversynen?
- ... kommunen i stort inte har någon löneglidning? Dock finns löneglidning inom vissa befattningar.

### Lönerelationsplacering i 69 befattningsgrupper i förhållande till 14 jämförelsekommuner



Definition: Diagrammet visar hur många befattningsgrupper i % som Skövde kommun en högre medianlön än Skövdes jämförelsekommuner.



”Skövde växer vilket gör att Skövde kommun behöver anställa fler medarbetare”

## 7. Personalstruktur och arbetstid

### ➔ 7.1 Personalutveckling och arbetstid

Antalet månadsavlönade – både tillsvidareanställda och visstidsanställda – fortsätter att öka. Sedan 2015 har kommunens organisation vuxit med ungefär sju procent (cirka 330 medarbetare). Procentuellt växer sektorerna barn och utbildning, vård och omsorg samt styrning och verksamhetsstöd mest. Även sektor samhällsbyggnad står för en stor ökning i förhållande till sin storlek. Ökningen inom samhällsbyggnad respektive barn och utbildning är ett resultat av att Skövde växer, att ett stort antal nyanlända kommer till oss, att nya skolor byggs och så vidare.

Sektor vård och omsorg växer främst utifrån en större efterfrågan på hemtjänstinsatser, att nya gruppboendena öppnat och att vi stabiliserar bemanningen inom äldreboendena. Antalet månadsavlönade inom vård och omsorg har blivit cirka 100 fler, och gruppen timavlönade har ökat med nästan 60 årsarbetare sedan 2015. Förändringen beror framför allt på att timanställda inom förskolan räknats in i bemanningenheten under 2017. Ökningen av timvikarier i sektorn hänger huvudsakligen ihop med ökad efterfrågan på framför allt hemtjänstinsatser. Två enhetschefers resurser har anställts inom avdelningen för funktionsnedsättning för att täcka lagstadgade ledigheter och korttidsfrånvaro. Inom hemtjänsten har sektorn under året utökad det administrativa stödet till enhetschefer med fyra enhetsassistenterna. Dessutom utökade sektorn under året ledningsorganisationen med en avdelningschef, eftersom äldreomsorgen delades upp i två avdelningar: En för hemtjänst och en för äldreboende.

Sektor barn och utbildning har fortfarande svårt att rekrytera behöriga lärare. Det märks i ökningen av visstidsanställda:

30 fler jämfört med året innan och ungefär 100 fler sedan 2015. Detta beror på en kombination av den svåra kompetensförsörjningssituationen och att kraven på behörighet höjts. I övrigt har de flesta sektorer minskat antalet visstidsanställda – totalt i kommunen med cirka 30 personer sedan förra året. Barn och utbildning står också för en stor minskning av timvikarier – nästan 20 årsarbetare sedan 2015. Det tolkas som att fler har fått visstidsanställningar istället för timanställningar.

Sektor styrning och verksamhetsstöd har fått ungefär 15 fler tillsvidareanställda medarbetare och cirka 25 fler timavlönade årsarbetare. Ökningen beror framför allt på att ett nytt HR-system har krävt extra resurser.

Sektor socialtjänst är den enda sektorn som har färre anställda 2017. Det beror på omorganisationen inom verksamheten Fenix, där medarbetare har valt att sluta innan förändringen trätt i kraft. Eftersom behovet av medarbetare minskat har dessa personer inte ersatts.

Övertiden och fyllnadstiden har totalt ökat med cirka sex årsarbeten sedan 2015. Mest ökar sektor styrning och verksamhetsstöd, men även barn och utbildning och vård och omsorg har ökat. En stor del av ökningen inom styrning och verksamhetsstöd har att göra med det nya HR-systemet, som krävt extra tid.

Under året har alla ÅTD-avtal<sup>1</sup> 40-timmars sagts upp på kommunnivå. För flera arbetsplatser betyder det nya förutsättningar för schemaläggning. Några av arbetsplatserna kommer att teckna anslutningsval till det nya kommuncentrala flexitidsavtalet medan andra kommer att ha fasta scheman.

Skövde kommuns chefer ansvarar för i genomsnitt 21 tillsvidareanställda medarbetare vardera. Då är inte gruppchefer

<sup>1</sup>Årsarbetstid

inom service inräknade. Flest medarbetare per chef bortsett från sektor service (28) har sektor barn och utbildning med 27, följt av vård och omsorg på 24. Siffran inom barn och utbildning är troligen ännu högre i praktiken; flera månadsanställda inom sektorn är inte tillsvidareanställda eftersom de saknar behörighet.

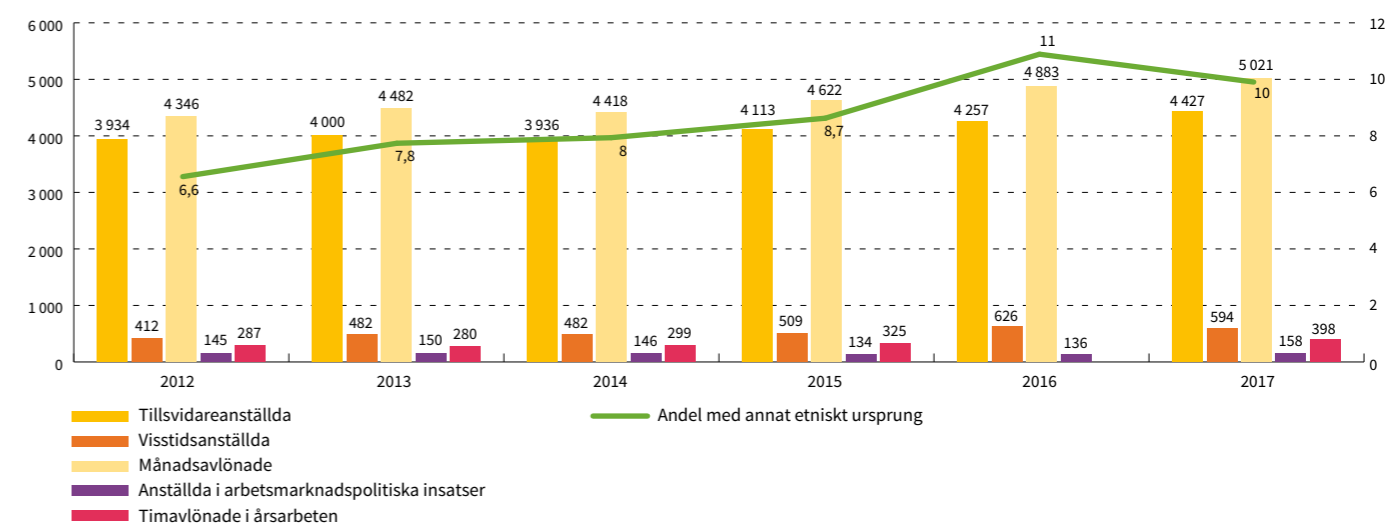
Andelen tillsvidareanställda med annat etniskt ursprung var 2017 cirka 10 procent, med ungefär lika stor andel kvinnor som män. Nivån har ökat med en procent sedan 2015. Dock skiljer sig antalet åt mellan könen; cirka 100 män och cirka 330 kvinnor har annat etniskt ursprung. Skillnaderna är också stora mellan sektorerna. Mest mångfald finns inom sektorerna socialtjänst, vård och omsorg samt service. Främst syns mångfalden bland lokalvårdare och undersköterskor men också bland lärare och elevassistenter.

Kommunen har fått fler medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Främst handlar det om de serviceassistenter (125 personer) som har anställts inom vård och omsorg respektive barn och utbildning. Över 100 (80 procent) av dessa är födda utanför Europa och de flesta (72 procent) i gruppen är kvinnor. Totalt har 70 procent av serviceassistenterna – 87 personer – varit anställda inom sektor barn och utbildning. Vård och omsorg har haft 33 serviceassistenter anställda, vilket motsvarar 26 procent av det totala antalet. Under året har 41 av assistenterna avslutat sin anställning – elva av dem har fått en reguljär anställning och sex personer har påbörjat studier mot reguljäranställning.

### Visste du att...

- ... kommunen har vuxit med 330 månadsanställda medarbetare de senaste två åren?
- ... 125 serviceassistenter har arbetat i sektorerna under året? Hela 80 procent av dessa är från ett annat land än Sverige.
- ... varje chef ansvarar för i snitt 21 tillsvidareanställda, men att nivån skiljer sig mycket åt mellan sektorerna?
- ... ett nytt flexitidsavtal tecknades under året? Avtalet ger mer flexibilitet än det tidigare och ska dessutom kunna nyttjas av fler medarbetare.

### Utveckling av antal anställda i förhållande till andel medarbetare % med annat etniskt ursprung



## 8. Personalmått\*

Personalstruktur	2017	2016	2015
Antal årsarbeten	4 540	-	4 193
Antal tillsvidareanställda	4 427	4 257	4 113
Kvinnor	3 403	3 281	3 225
Män	1 024	976	888
Antal visstidsanställda	594	626	509
Kvinnor	421	448	351
Män	173	178	158
Totalt antal månadsavlönade	4 988	4 855	4 662
Andel tillsvidareanställda (procent)	89	88	88
Kvinnor	89	88	90
Män	86	85	85
Antal medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser	158	136	134
Kvinnor	87	77	64
Män	71	59	70
Antal årsarbeten utförda av timvikarier	398	-	325
Kvinnor	265	-	235
Män	133	-	90
Andel medarbetare med annat etniskt ursprung (procent)	10	11	9
Kvinnor	10	11	9
Män	10	11	7
Antal chefer (A-, B- och C- nivå)	211	193	188
Kvinnor	146	131	123
Män	65	62	65
Antal medarbetare per chef	22	22	-
<b>Personalförsörjning</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Personalomsättning (procent)	15	13	8
Antal externt annonserade tjänster	987	990	745
<b>Arbetsmiljö</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Total sjukfrånvaro (procent)	6,4	7,3	6,9
Kvinnor	7,4	8,4	8,0
<29 år	5,7	6,2	5,1
30–49 år	7,3	8,5	8,7
> 50 år	8,2	8,9	8,1
Män	4	4,4	3,7
<29 år	4	4,5	3,4
30–49 år	3,5	3,8	3,6
> 50 år	4,4	4,8	3,9
Andel långtidssjukfrånvaro (=>60 dagar, procent)	50,9	53,4	54,5
Kvinnor	53,4	56,3	56,6
Män	36,8	37,5	40,7
Antal olycksfall	738	-	613
Antal tillbud	468	-	334

Arbets tid	2017	2016	2015
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst (procent)	74	75	74
Kvinnor	70	71	69
Män	85	89	86
Övertid och fyllnadstid omräknat till årsarbeten	48	-	42
Kvinnor	35	-	32
Män	13	-	11

\* Under 2016 bytte Skövde kommun HR-system vilket gör att vi inte har all statistik för året samt att jämförelse mellan åren ej kan säkerställas.

## 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 som är över dag 60 i sjukperioden.

### Fyllnads- och övertidstimmar

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

### Löneglidning

Medellöneökningen för tillsvidareanställda mellan åren. Utfall i löneöversyn är borträknat.

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

