



James Ebbesson



SKÖVDE

SKÖVDE KOMMUN

2018

PERSONALREDOVISNING



SKÖVDE

Innehåll

1	Förord	
	Förord	3
	1. Sammanfattning – årets viktigaste händelser inom personalområdet.....	4
2	Kompetensförsörjning	
	2.1 Strategisk kompetensförsörjning	6
	2.2 Chefs- och ledarutveckling.....	6
	2.3 Medarbetarutveckling.....	7
	2.4 Personalomsättning och pensionsavgångar	7
3	Systematiskt arbetsmiljöarbete	
	3.1 Arbetsmiljömål: Säkerställa kvaliteten inom arbetsmiljöområdet.....	9
	3.2 Förebyggande insatser	10
	3.3 Rehabilitering och sjukfrånvaro	10
4	Likabehandling	
	4.1 Aktiva åtgärder för likabehandling.....	12
	4.2 Fler kvinnor på ledande befattningar	12
	4.3 Jämställdhetsmål 2: Jämnare könsfördelning på kommunala befattningar.....	13
	4.4 Jämställdhetsmål 3: Lika lön för lika och likvärdigt arbete.....	14
	4.4 Jämställdhetsmål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor	15
5	Löneöversynsprocess	
	5.1 Löneöversynsprocess 2018.....	16
6	Personalstruktur och arbetstid	
	6.1 Personalutveckling och arbetstid.....	18
7	Personalmått	
	Personalmått.....	22



Förord

Vi ser en nationell minskning av tillgång till arbetskraft i arbetsför ålder, vilket gör att kompetensförsörjningsfrågan är den största utmaningen framåt inom arbetsgivarområdet.

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

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.

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 – årets viktigaste händelser inom personalområdet

Mycket har hänt inom personalområdet i Skövde kommun under 2018.

Antalet medarbetare fortsätter att öka, vilket hänger ihop med att Skövde växer. Samtidigt minskar antalet timavlönade i takt med att de månadsavlönade blir fler, och övertiden och fyllnadstiden ligger på samma nivå som förra året. Fler serviceassistenter har också anställts, vilket underlättar arbetet för ordinarie medarbetare inom framför allt vård och skola.

Kompetensförsörjningen fortsätter att vara en stor utmaning. De kommande fem åren kommer kommunen att behöva anställa 520 medarbetare per år. Den största anledningen till behovet är att pensionsavgångarna blir fler. En annan anledning är att fler än tidigare väljer att byta jobb. Arbetsmarknaden är gynnsam för medarbetarna eftersom det råder brist på kompetens i flera av kommunens yrken. Vid sidan av detta fortsätter traineeprogrammet för chefer. Under våren 2018 fick alla chefer en introduktion till det nya ledarskapsprogrammet

som sedan startades upp under hösten. Fokus för programmet är Förtroendefullt ledarskap.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har fortsatt att utvecklas. Den partsgemensamma utbildningen i arbetsmiljö har gått över förväntan – totalt har 120 chefer och 220 skyddsombud gått utbildningen sedan starten 2017. För att kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet har verktyget SAM i Stratsys implementerats i större skala. Det är ett verktyg som hjälper chefer på alla nivåer att leva upp till arbetsmiljölagsstiftningens krav.

Kommunen har under året fortsatt att sätta fokus på förebyggande arbete för ett långt och friskt arbetsliv. Detta syns i att över 60 procent av de tjänster som kommunen köpt av företagshälsovården är förebyggande tjänster. Ny företagshälsovård är upphandlad; från och med den 1 januari är Skaraborgshälsan kommunens företagshälsovård.

Både frisknärvaron (58 procent) och sjukfrånvaron (6,6




procent) ligger på ungefär samma nivå som förra året. Andelen som gäller sjukfrånvaro i 60 dagar eller mer har minskat med cirka tio procentenheter till 40,8 procent. Detta är ett resultat av den genomgång som gjorts av kommunens långa sjukfall. Genomgången gjordes tillsammans med Försäkringskassan under 2017 och 2018. Målet med den var att i möjligaste mån korta sjukfrånvaroperioderna och få medarbetare tillbaka i arbete.




En löneanalys genomfördes under hösten 2018. Den kommer att ligga till grund för en långsiktig lönestrategi. Resultatet av analysen kommer att användas i arbetet inför 2020 års budget. Detta gör att kommunen mer långsiktigt kan planera för hur budgetmedel för löner behöver användas för att säkra kompetensförsörjningen. Kompletteringen med arbetsvärdering gör det möjligt att jämföra kvinnodominerade arbeten med likvärdiga mansdominerade arbeten. Tack vare värderingen kan man också analysera löneskillnader i yrken som är lägre värderade men som har högre lön än andra.

Likabehandlingsarbetet har utvecklats, nya kommuncentrala aktiva åtgärder har tagits fram liksom riktlinjer när det gäller trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Kommunens jämställdhetsmål har utvärderats med ett positivt resultat. Kommunen har nu en jämställd

högsta ledning och en ledning som speglar medarbetarnas sammansättning på enhetsnivå. Fler män har anställts och kvinnorna närmar sig männen lönemässigt.

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.

2. Kompetensförsörjning

”Skövde kommun har som arbetsgivare en stor utmaning inom området kompetensförsörjning. Kommunen behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare samt satsa på kompetensförsörjning av nuvarande chefer och medarbetare. Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnande metoder och rutiner för kompetensutveckling. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när våra verksamheter utvecklas, pensionsavgångar och övrig rörlighet ökar.”

ur Skövde kommuns plan för kompetensförsörjning

◆↑ 2.1 Strategisk kompetensförsörjning

Skövde kommun har fortsatt stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. Utmaningarna beror till stor del på att andelen arbetsföra medborgare (20–64 år) minskar. Samtidigt gör kommunens växande medborgarantal att verksamheterna behöver fler medarbetare. Den kompetensförsörjningsanalys som gjorts under året visar att Skövde kommun behöver rekrytera cirka 520 medarbetare per år under den kommande femårsperioden. Uträkningen baseras på extern personalomsättning och förväntade pensionsavgångar. De svårrekryterade grupperna blir fler; i stort sett samtliga befattningar bedöms nu som svårrekryterade. Samtliga sektorer har svårt att rekrytera. De behöver därför höja sin attraktivitet genom åtgärder som minskar personalomsättningen och får medarbetare att stanna kvar i organisationen.

Kommunen samverkar på flera fronter för att utveckla sitt kompetensförsörjningsarbete. Man samarbetar bland annat med övriga kommuner i Skaraborg, med Arbetsförmedlingen, högskolor och universitet samt med gymnasieskolor och vuxenutbildning. Chefstraineeprogrammet har fortsatt under året, med positivt resultat. Under året startades också en rekryteringsenhet på prov, med syfte att avlasta chefer och utveckla rekryteringsarbetet.

För att säkra kompetensförsörjningen ska fokus under 2019–2020 ligga på:

- att utveckla och främja interna karriärvägar.
- att öka möjligheterna till kompetensutveckling.



Under hösten genomfördes en ny variant av kommungemensam introduktion för nyanställda. Alla kommunens nyanställda får under en halvdag följa med på en busstur runt Skövde där de nya medarbetarna får se utvalda ställen i Skövde kommun där kommunens verksamheter finns.

- att förändra kompetenskraven vid rekryteringar.
- att komplettera organisationen med befattningar som avlastar befintliga medarbetare.

◆↑ 2.2 Chefs- och ledarutveckling

Skövde kommuns ledarskapsprogram fortsätter utvecklas. Syftet är att förändra det befintliga programmet utifrån nuvarande behov, samt att skapa en gemensam plattform för ledarskapet inom hela kommunen. Arbetet strävar mot en organisation som fortsätter att skapa förutsättningar för kommunens framtida uppdrag. I det arbetet är det viktigt med god kvalitetskultur, målstyrning och förtroendefulla samarbeten – att skapa en organisation där alla ledare arbetar utifrån en gemensam, enkel och tydlig ledarfilosofi.

200-gruppen¹ har under året träffats tre gånger med aktuella teman kring ledarskap. Bland annat har det nya ledarskapsprogrammet diskuterats. Nya 20-grupper² har startats upp och under hösten genomfört en dag kring Förtroendefullt ledarskap.

Samverkan med övriga kommuner i Skaraborg har påbörjats och en dialog har förts mellan utbildningssamordnare kring möjligheten att skapa ett gemensamt fördjupningsprogram inom ledarskap i Skaraborg.

◆→ 2.3 Medarbetarutveckling

Medarbetare ska ha den kompetens och de verktyg de behöver för att självständigt och tillsammans med kollegor utföra ett kvalitativt arbete som uppfyller våra medborgares behov. Medarbetarna är de som möter våra medborgare – därmed är de också mycket viktiga för att ge god och professionell service.

Alla nya medarbetare bjuds in till en kommuncentral introduktion. Vid introduktionen deltar kommundirektör, ekonomichef, HR-chef och kommunikationschef. Respektive sektor ansvarar sedan för att introducera medarbetare till sektor, avdelning och enhet.

Alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år tillsammans med sin chef. I samtalet summeras medarbetarens prestation, och den framtida utvecklingen diskuteras utifrån verksamhetens behov och medarbetarens uppdrag. Samtalet leder till en personlig kompetensutvecklingsplan som varje medarbetare ska ha. I anslutning till medarbetarsamtal och avslutningssamtal finns en formell möjlighet till feedback utöver den dagliga vardagskontakten. Sedan 2017 är ett samtal obligatoriskt när du avslutar din anställning i kommunen. Flera sektorer har påtalat vikten av att i större utsträckning genomföra dessa. Av underlaget kan flera positiva saker om arbetsgivaren utläsas:

- Medarbetarna upplever att de får möjlighet att lära sig mer.
- Relationen mellan medarbetare och chefer är god.
- Medarbetarna kan tänka sig att arbeta inom kommunen i framtiden igen.
- Medarbetarna kan tänka sig att rekommendera vänner att arbeta för Skövde kommun.

Två utvecklingsområden har framkommit: Arbetsgivarvarumärket och interna karriärvägar.

För att utveckla medarbetarskapet startar kommunen nu ett värdegrundsarbete kopplat till kommunens styrmodell. Dessutom ska sektorer och enheter arbeta aktivt med åtgärder utifrån svaren i höstens medarbetarenkät. Enkäten följs upp i delårsrapporten och är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

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

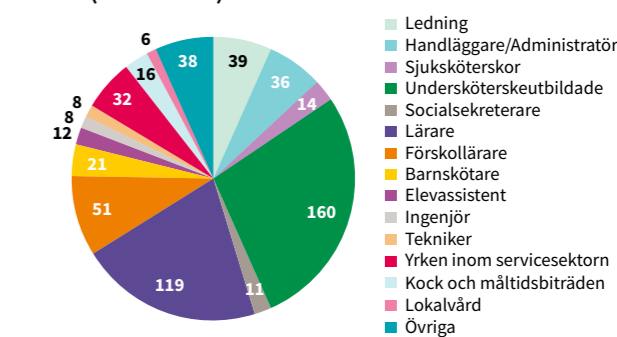
◆→ 2.4 Personalomsättning och pensionsavgångar

Den totala personalomsättningen ligger på samma nivå som föregående år (14,7 procent). Den externa personalomsättningen har ökat med 0,9 procentenheter och ligger nu på 11,9 procent. Samtidigt har den interna rörligheten minskat med 0,9 procentenheter och ligger nu på 2,8 procent. Den externa personalomsättningen är högre bland män än bland kvinnor. Främst gäller det lärare i praktiska ämnen och grundskola samt mansdominerade grupper inom sektor service. Studie- och yrkesvägledare, sjuksköterskor, elevassistenter samt kultur- och fritidspersonal är andra grupper som har högre personalomsättning än genomsnittet.

Det finns flera anledningar till den ökade externa personalomsättningen. För det första följer ökningen trenden i riket. Fler går också i pension, samtidigt som arbetsmarknaden är gynnsam eftersom det råder brist på arbetskraft inom flera yrken. Dessutom väljer fler än tidigare att byta jobb. Många medarbetare söker sig vidare för att de önskar nya utmaningar. Det kan ibland vara svårt att som kommun konkurrera lönmässigt med privata aktörer. Till viss del kan det vara positivt att den externa personalomsättningen ökar, men det innebär samtidigt en belastning på verksamheten eftersom kontinuiteten försämras. De flesta medarbetare (56 procent) som väljer att lämna sin anställning i kommunen har arbetat längre än fem år. Det vanligaste skälet är att man vill prova andra arbetsuppgifter och/eller en annan arbetsgivare. Sektor styrning och verksamhetsstöd respektive sektor barn och utbildning har högst personalomsättning.

Pensionsavgångarna ökade under 2018 med cirka 30 medarbetare jämfört med 2017. Att fler medarbetare går i pension är också en anledning till att den externa personalomsättningen ökar. En annan anledning är de uppsägningar som har gjorts på grund av arbetsbrist inom gruppen behandlingsassistenter.

Pensionsavgångar (fyller 65 år) de kommande fem åren (2019-2024)



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

Det är önskvärt att under nästkommande år stabilisera den externa personalomsättningen.

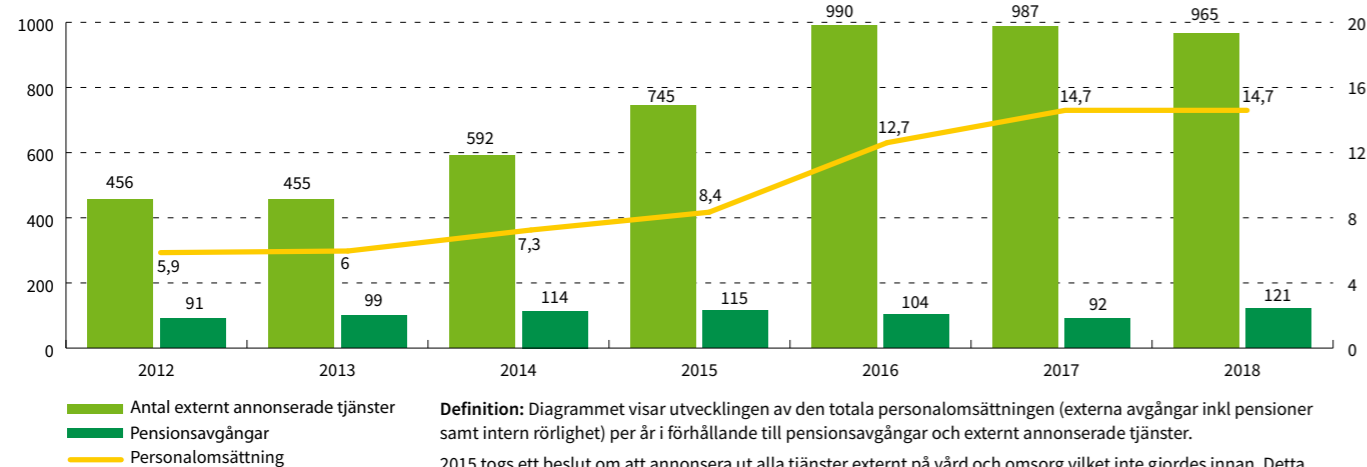
Den interna personalrörligheten ska fortsätta att uppmuntras – sådan rörlighet är av värde för både verksamheten och den enskilda medarbetaren. Rörligheten främjar karriärvägar, bidrar till att sprida kompetens mellan verksamheter och leder till kompetensutveckling för den enskilde.

Ett av kommunens mål är att minska den externa personalomsättningen och ha en intern rörlighet som står stilla eller ökar. Detta mål nåddes inte under 2018. De kommande åren blir det därför viktigt att ta fram åtgärder för att behålla medarbetare och göra interna karriärvägar möjliga. Detta rimmar väl med målen kring attraktiv arbetsgivare och god arbetsmiljö, och minskar dessutom effektförlusterna vid ersättningsrekrytering.

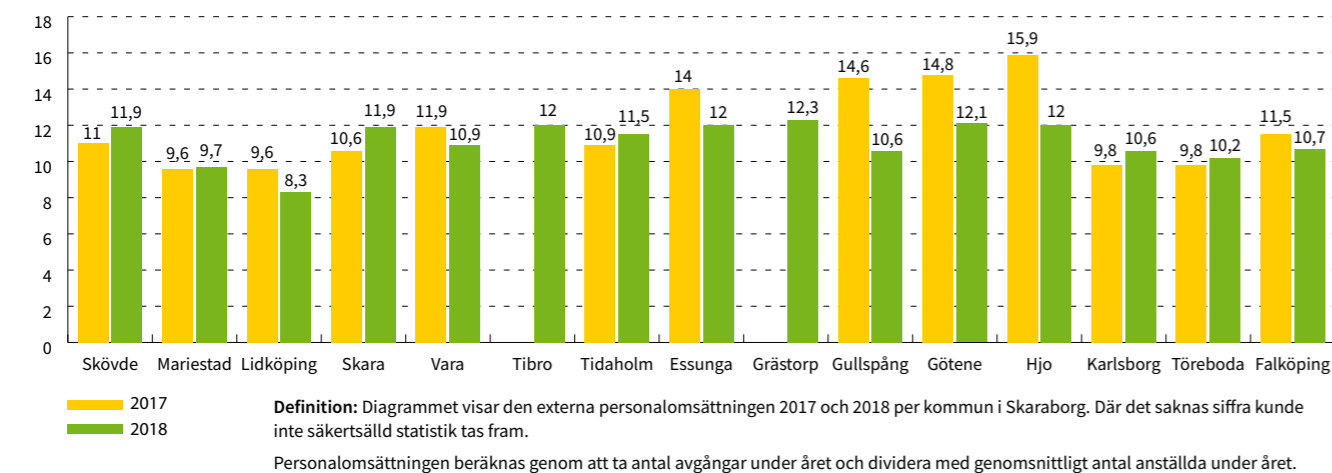
Visste du att...

- ... du kan följa en kollega på instagram @jobbaiskovde.
- ... Skövde kommun beräknas behöva rekrytera 520 medarbetare per år de kommande fem åren.
- ... under 2018 har 16 718 personer sökt jobb i Skövde kommun. Av dessa har vi anställt 833 nya medarbetare!
- ... om den externa personalomsättningen minskar med en procentenhet skulle kommunen kunna spara fem miljoner kronor.

Utveckling av total personalomsättning i förhållande till pensionsavgångar och extern rekrytering



Extern personalomsättning – kommuner i Skaraborg



”Engagemang, ansvar och tillit genomsyrar Skövde kommuns arbetsmiljö- och hälsoarbete”

Ur Skövde kommuns policy för arbetsmiljö och hälsa

Under året har partsgemensamma utbildningar i arbetsmiljö genomförts. Utbildningen är framtagen ur sunt arbetslivs koncept och genomförs av arbetsgivare och fack tillsammans. Chef och skyddsombud på arbetsplats går utbildningen tillsammans. Diskussioner och samarbete är två viktiga delar i utbildningen.

3. Systematiskt arbetsmiljöarbete

3.1 Arbetsmiljömål: Säkerställa kvaliteten inom arbetsmiljöområdet

Att arbeta förebyggande har visat sig vara den bästa metoden för att minska sjukfrånvaron och behålla medarbetare. Skövde kommun arbetar systematiskt med arbetsmiljö och rehabilitering. Det ger förutsättningar för att skapa goda arbetsmiljöer. Varje år följs det systematiska arbetsmiljöarbetet upp genom en checklista som besvaras på enhetsnivå. Resultatet visar inga större skillnader jämfört med föregående år, men färre enheter besvarade checklistan i årets uppföljning. Uppföljningen visar dock behovet av att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilket uppföljningen också visar. Psykosociala skyddsronder och enkäter genomförs på området. Årets uppföljning visar också att det finns områden att utveckla.

Det gäller bland annat den skriftliga dokumentationen av riskbedömningar och handlingsplaner, liksom uppföljningen av planerna. Under 2018 genomfördes också den kommungemensamma medarbetarenkäten.

För att kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet har verktyget SAM i Stratsys implementerats i större skala. Det är ett verktyg som ska hjälpa chefer att leva upp till arbetsmiljölagstiftningens krav. God kvalitetssäkring kräver också kunskaper hos chefer och skyddsombud. För båda dessa grupper hålls den partsgemensamma arbetsmiljöutbildning som har tagits fram utifrån Sunt arbetslivs koncept. Utbildningen genomförs också för att främja goda samarbeten mellan chefer och skyddsombud. Totalt har 120 chefer och 220 skyddsombud gått utbildningen sedan starten 2017.

Antalet arbetsskador och tillbud ökade under 2018. Främst

syns ökningen inom sektor barn och utbildning. De vanligaste händelserna var liksom tidigare år att medarbetare skadas fysiskt av en annan person eller att det inträffar tillbud att kunna bli skadad av person vid exempelvis hotsituationer.

Under 2019 kommer de partsgemensamma arbetsmiljöutbildningarna att fortsätta. Kommunen kommer också att implementera SAM i Stratsys samt göra rutinerna för SAM tydligare. En ny policy för arbetsmiljö och hälsa beräknas träda i kraft under året och implementeringsarbetet av den kommer att bli viktigt. Policyn kommer att ange viljeinriktningen och de gemensamma ramar som ska präglade arbetsmiljöarbetet.

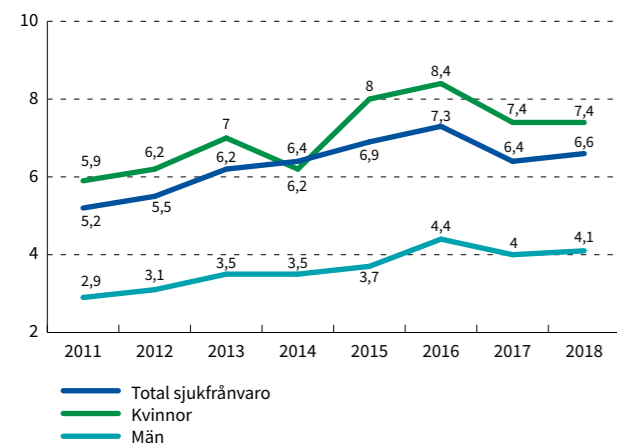
◆↑ 3.2 Förebyggande insatser

Företagshälsovården är ett viktigt stöd i arbetet med förebyggande hälsa och arbetsmiljö. Av de tjänster som nyttjades under 2018 var 64 procent förebyggande åtgärder, vilket är mer än i andra jämförbara kommuner. Andelen rehabiliterande åtgärder var 20 procent och främjande åtgärder 16 procent. Tillsammans med företagshälsovården har kommunen bland annat genomfört grupphandledning, arbetsförmågebedömning och kartläggning av arbetsmiljön. Förebyggande rehab har använts i ungefär lika stor utsträckning som förra året (cirka 600 besök). Här har besök hos naprapat, kiropraktor och sjukgymnast varit vanligast.

Under 2017 startade en ny upphandling av företagshälsovård. Upphandlingen slutfördes under 2018. Avtalet med Previa löpte ut den 31 december – från och med den 1 januari är Skaraborgshälsan Skövde kommuns företagshälsovård.

Kommunen har under 2018 också satsat på förebyggande

Total sjukfrånvaro %- utveckling 2011–2018



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron i % per kön 2011-2018. Sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/antal arbetade timmar. (Alla anställningsformer och avtal.)

åtgärder. Några exempel är friskvårdsdagar, friskvårdsinspiratörer, friskvårdsbidrag/friskvårdstimme, gratis motionssimning samt deltagande i Billingsstafetten. En utredning pågår för att likrikta kommunens friskvårdsmöjligheter och satsningar.

Frisknärvaron i kommunen har minskat marginellt. I jämförelse med sjukfrånvaron ser vi också att andelen karensdagar samt sjukfrånvaron i intervallet 2–14 sjukdagar har ökat något.

◆↑ 3.3 Rehabilitering och sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron i Skövde kommun under 2018 var 6,6 procent. Det är en ökning med 0,2 procentenheter från föregående år. Det är framför allt de ungas sjukfrånvaro (under 39 år) som har ökat.

De två stora kvinnodominerade sektorerna står för de högsta sjukfrånvarosiffrorna. I sektor vård och omsorg var frånvaron 7,9 procent och i sektor barn och utbildning 6,5 procent. Inom sektor barn och utbildning sticker förskolan ut med 9,3 procent sjukfrånvaro. Den höga siffran bottnar i svårigheter att rekrytera behörig personal, vilket leder till hög arbetsbelastning för befintlig personal.

Större befättningsgrupper med högre sjukfrånvaro är: undersköterskor (9,8 procent), stödassistenter (6,7 procent), förskollärare (8,3 procent), barnskötare (9,7 procent), elevassistenter (7,4 procent) samt måltidsbiträden (10,3 procent). Alla dessa grupper är kvinnodominerade.

Andelen långtidssjukfrånvaro (över 60 dagar) av den totala sjukfrånvaron har minskat med tio procentenheter, till 40,8 procent från föregående år. En förklaring är den genomgång av kommunens långa sjukfall som gjordes tillsammans med försäkringskassan under 2017 och 2018. Målet med genomgången var att i möjligaste mån korta sjukfrånvaroperioden och få medarbetare tillbaka i arbete.

Som ett led i det förebyggande arbetet för att minska korttidsfrånvaron och arbeta mer hälsofrämjande samarbetar Skövde kommun med Försäkringskassan och Samordningsförbundet östra Skaraborg. Samarbetet sker i form av ett projekt kallat Hållbart arbetsliv. I det första skedet deltar utvalda enheter i sektor barn och utbildning respektive sektor vård och omsorg. Projektet syftar till att skapa dialog när det gäller synsätt kring hälsa och sjukskrivning, för att på så vis minska och förkorta korttidsfrånvaron.

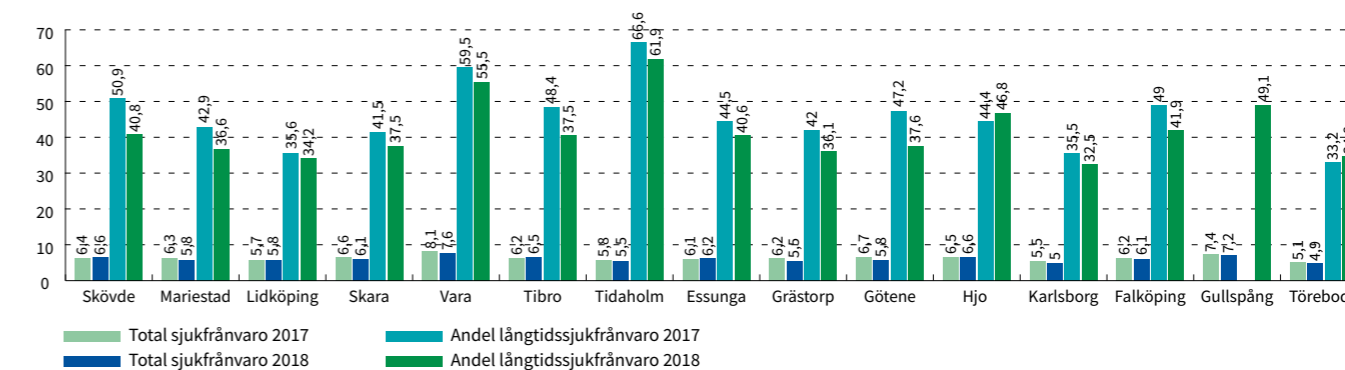
Inom sektor vård och omsorg ligger fokus på att få långtidssjukskrivna tillbaka i arbete med hjälp av rehabiliteringsplaner och insatser. Sektorerna har bland annat använt medel från Omställningsfonden (TLO-KL) för att ge medarbetare möjlighet att komma till annat arbete. Några medarbetare har återgått till sitt ordinarie arbete och flera har fått möjlighet att omplaceras till annat arbete inom Skövde kommun.

Inom sektor barn och utbildning har den organisatoriska och sociala arbetsmiljön identifierats som ett område att utveckla under 2019. När det gäller gymnasiet har flera åtgärder genomförts, bland annat för att renodla läraruppdraget. Åtgärderna ska utvärderas för att sprida lärdom och erfarenheter till hela sektorn.

Visste du att...

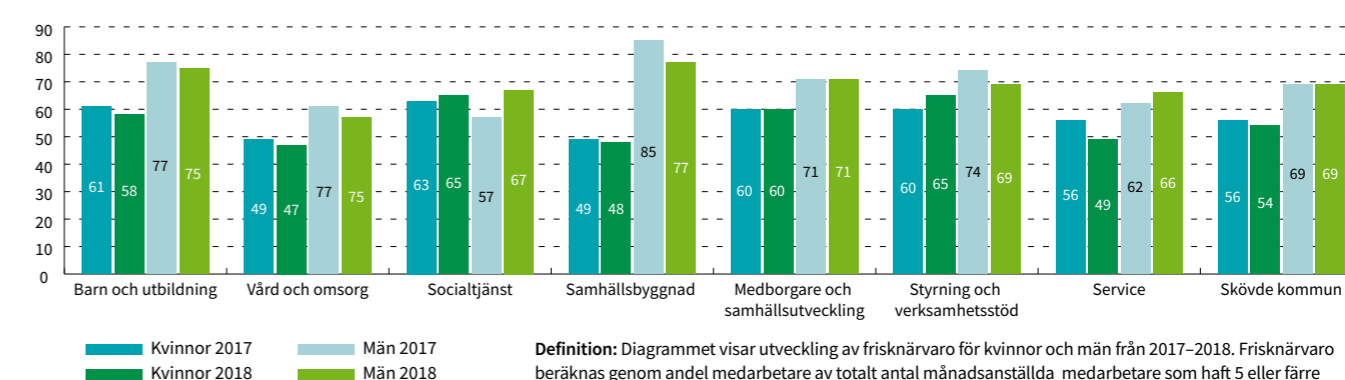
- ... under 2017–2018 har 120 chefer och 220 skyddsombud gått den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen. Det är mer än hälften av alla våra chefer!
- ... den långa sjukfrånvaron (över 60 dagar) har minskat med nästan tio procentenheter sedan förra året. Ett resultat av en genomgång av långa sjukfall tillsammans med försäkringskassan.
- ... under 2019 kommer Skövde kommun i projektet Hållbart arbetsliv fokusera på att minska den korta sjukfrånvaron 1–14 dagar.
- ... om sjukfrånvaron minskade med 1 % skulle kommunen kunna spara ca 5 mkr.

Utveckling av total sjukfrånvaro och andel långtid (över 60 dagar) % – Kommuner i Skaraborg



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron och andelen långtidssjukfrånvaro i % mellan 2017–2018 i Skaraborgskommunerna. Den totala sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/antal arbetade timmar. Andelen långtid beräknas genom antal sjukfrånvarotimmar över 60 dagar/Totalt antal sjukfrånvarotimmar. (Alla anställningsformer och avtal.)

Frisknärvaro i % – utveckling kvinnor och män 2017–2018



Definition: Diagrammet visar utveckling av frisknärvaro för kvinnor och män från 2017–2018. Frisknärvaro beräknas genom andel medarbetare av totalt antal månadsanställda medarbetare som haft 5 eller färre sjukdagar under året.

”Skövde kommun arbetar för en god arbetsmiljö utan diskriminering och ökad mångfald bland medarbetarna. Alla medarbetare ska känna ansvar för en god jämställd och jämlik arbetsmiljö. Det innebär att vi strävar efter en frisk arbetsmiljö fri från diskriminering och andra organisatoriska samt sociala ohälsfaktorer. Vi vill ha en blandad sammansättning av människor, oavsett nivå eller verksamhet vilket leder till en större möjlighet att ge bättre service”

Ur Skövde kommuns partsgemensamma arbetsmiljöutbildning

4. Likabehandling

◆↑ 4.1 Aktiva åtgärder för likabehandling

Under 2018 fortsatte arbetet med att ta fram aktiva åtgärder mot diskriminering. Arbetet gäller diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Enligt lag ska arbetet bedrivas inom fem områden:

- Arbetsförhållanden – arbetsmiljö
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och annan kompetensutveckling
- Löner och andra anställningsvillkor
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

Utifrån dessa fem områden ska arbetet ske i fyra steg:

- Kartläggning av risker för diskriminering (direkta och indirekta) och hinder mot likabehandling
- Analys av orsaker

- Vidtagande av lämpliga åtgärder
- Utvärdering och uppföljning

Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier har tagits fram och kommer att implementeras under 2019.

Flera aktiva åtgärder kommer att prioriteras under 2019. En är att implementera ett systemstöd för chefer, för att lätt kunna kartlägga och analysera sin verksamhet ur ett likabehandlingsperspektiv. En annan är att se över och uppdatera riktlinjer, policyer och planer samt utbildningsutbud för chefer och medarbetare. Dessutom ska årliga lönekartläggningar genomföras för att åtgärda skillnader i lön mellan lika och likvärdiga befattningar. Heltidsfrågan är också en prioriterad aktivitet inom likabehandlingsområdet.

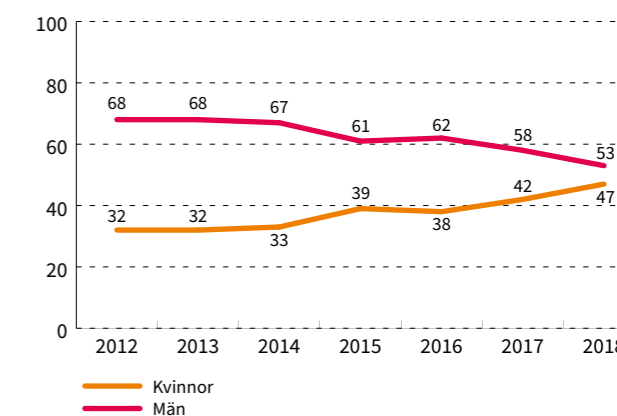
●→ 4.2 Jämställdhetsmål 1: Fler kvinnor på ledande befattningar

Under 2017 fick kommunen en jämställd ledningsgrupp på högsta nivå. Även på avdelningsnivå blev chefskapet jämställt – under 2018 var 45 procent av cheferna kvinnor. Detta är en förbättring jämfört med 35 procent 2015. På enhetsnivå är det dock fortfarande kvinnodominerat; på den här nivån är 77 procent av cheferna kvinnor. Fördelningen speglar i sin tur fördelningen mellan män och kvinnor i verksamheterna. Även där är 77 procent kvinnor. Sektorerna barn och utbildning, vård och omsorg samt socialtjänst har störst andel kvinnor som chefer (cirka 80 procent). Totalt är 72 procent av våra chefer kvinnor (+ 3 procentenheter sedan 2017). Vid den nuvarande fördelningen av kvinnor och män på högre chefsposition har målet uppnåtts.

■↑ 4.3 Jämställdhetsmål 2: Jämnare könsfördelning på kommunala befattningar

Andelen tillsvidareanställda män i Skövde kommun var 21 procent under 2015. Sedan dess har andelen män stigit med

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



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

två procentenheter och ligger nu på 23 procent. Sex av Skövde kommuns 30 befattningsgrupper har jämn könsfördelning. Dessa grupper är ingenjörer och arkitekter, studie- och yrkesvägledare, lärare gymnasium, lärare praktiska ämnen, kultur- och fritidspersonal, psykologer samt behandlingsassistenter. Kvinno-dominerade grupperingar med mer än 80 procent kvinnor är exempelvis barnskötare, förskollärare, lärare grundskola, socialsekreterare, kockar och måltidsbiträden, lokalvårdare, arbetsterapeuter/fysioterapeuter, sjuksköterskor, undersköterskor, skötare samt vårdbiträden. Grupperingar med mer än 80 procent män är exempelvis tekniker, fastighetsskötare, elektriker, anläggningsarbetare, hantverkare, fordonsförare och vaktmästare.

För att få en jämnare könsfördelning på kommunala befattningar arbetar kommunen aktivt med likabehandling vid rekrytering och att välja det underrepresenterade könet vid lika kvalifikationer. Andra viktiga verktyg är att erbjuda heltidsanställningar inom samtliga befattningar och att ge samma villkor för utveckling, utbildning och kompetensutveckling oavsett befattning.

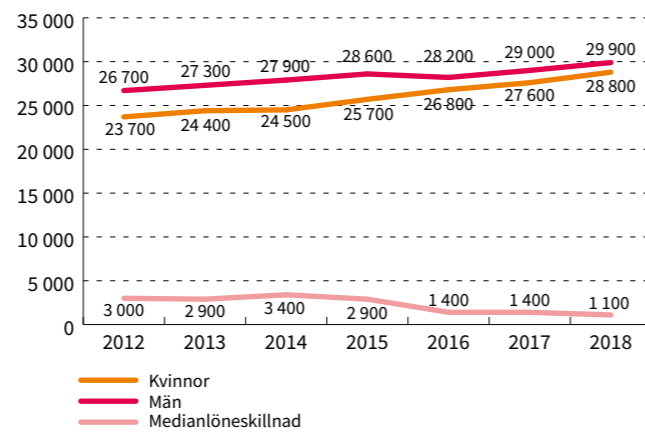
◆ 4.4 Jämställdhetsmål 3: Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Efter löneöversynen 2018 tjänar kvinnor i Skövde kommun 95 procent av männens lön. Det är samma nivå som förra året men en ökning med 3,5 procentenheter sedan 2015. Beräkningen är gjord på heltidslön. Kvinnornas snittlön har höjts med cirka sex procentenheter sedan 2015. Under samma period har männens löner ökat med 2,5 procentenheter.

Under året har en lönekartläggning grundad på arbetsvärdering genomförts i nästan alla kommunens befattningsgrupper. Arbetsvärdering är en metod för att hitta likvärdiga arbeten med samma krav. Metoden ska användas för att leva upp till diskrimineringslagens krav på att åtgärda löneskillnader i likvärdiga grupper (mansdominerade mot kvinnodominerade). Resultatet visar hierarkiska löneskillnader i tre grupper. Hierarkisk skillnad innebär att en grupp som egentligen är högre värderad har lägre lön än en grupp med lägre värdering. Dessa tre grupper är receptionister, fritidsledare och undersköterskor (inklusive skötare, stödassistenter med flera). Skillnaden kommer att rättas till inom tre år enligt lagstiftningens krav.

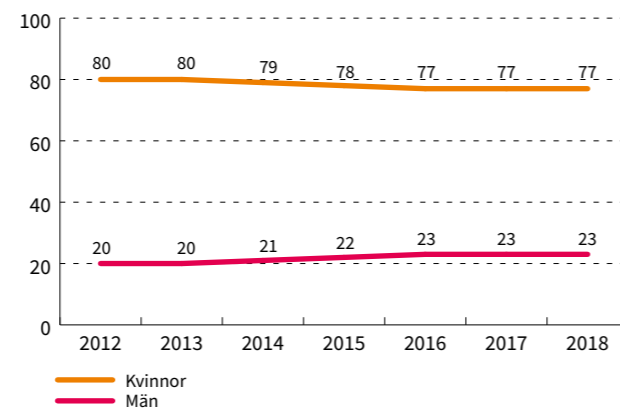
Lönekartläggningen utifrån arbetsvärdering kommer att hjälpa kommunen att ge lika lön för lika och likvärdigt arbete. Andra verktyg för att nå målet är en chefsutbildning, som bland annat är inriktad på att främja en lönesättning fri från diskriminering, samt en långsiktig lönestrategi.

Medianlöneskillnad mellan män och kvinnor



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

Andel tillsvidareanställda kvinnor och män



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



◆ 4.5 Jämställdhetsmål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor

Andelen heltider har sedan 2012 ökat från cirka 70 procent till 75 procent. De flesta deltidsanställda är kvinnor. Dessa finns främst inom lokalvård, måltid och vård och omsorg.

När det gäller andelen visstidsanställda ligger den på ungefär samma nivå som 2012 – cirka 88 procent. De flesta visstidsanställda i kommunen är män. Störst andel av de visstidsanställda männen arbetar som obehöriga lärare/lärare fritidshem inom sektor barn och utbildning.

En kartläggning av ofrivilliga deltid genomfördes i november 2018. Svarefrekvensen var dock för låg för att generella slutsatser ska kunna dras. En djupare analys kommer istället att genomföras. Analysen ska bland annat utreda orsakerna till att medarbetare väljer att jobba deltid.

Under 2018 har en arbetsgrupp bildats för att jobba vidare med handlingsplanen för heltid. Ett förslag är att hitta ett arbetssätt för att till 2020 kunna erbjuda heltid vid samtliga nyanställningar.

Visste du att...

- ... på sektor- och avdelningschefsnivå är 47% kvinnor. Detta är en ökning med 15 procentenheter sedan 2012!
- ... andelen män i kommunen är 23%. Det är en ökning med tre procentenheter sedan 2012.
- ... i vår kommun tjänar kvinnorna 95% av männens löner, en procent mer än riket totalt. Detta är en ökning med ca 4 procentenheter sedan 2015!
- ... i vår kommun är ca 75% heltidsanställda. De flesta deltidsanställda finns i yrken inom vård och omsorg samt lokalvård och måltid.



”Genom lönebildning och lönesättning ska medarbetare stimuleras att bidra till att sätta mål uppfylls samt att utveckla verksamheten med fokus på effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska vara individuell och differentierad för att avspegla uppnådda mål och resultat.”

5. Lönebildning

5.1 Löneöversynsprocess 2018

Inför löneöversynen 2018 avsattes en del av lönebudgeten till att prioritera grupper som är svårrekryterade och/eller ligger lågt i lön jämfört med andra kommuner. Efter löneöversynens analyser fördelades dessa pengar kommunövergripande till grupperna lärare i fritidshem/förskollärare/lärare, socialsekreterare, sjuksköterskor, skötare, enhetschefer C (utvalda chefsbefattningar), elektriker, drifttekniker, biståndsbedömare, ingenjörer/arkitekter samt badmästare. För att ytterligare optimera lönesättningen omfördelade sektorerna även sina egna budgetar. Det ledde till högre löner för bland annat arbetsterapeuter, fysioterapeuter, avdelningschefer (sektor socialtjänst och service), badpersonal, teatertekniker och kuratorer.

Det slutliga utfallet i löneöversynen landade på 2,9 procent; männen fick 2,7 procent och kvinnorna 2,9 procent.

I juni genomfördes sedan den årliga utvärderingen av löneöversynsprocessen. Utvärderingen fokuserade på fyra områden: fackligt inflytande i processen, löneanalysarbete, löneöversynsmodulen samt kommunikation/tidsplan i och runt processen. Utvärderingen visade att löneöversynsarbetet har flutit på bättre än tidigare år, men också att det finns områden att utveckla. Bland annat efterfrågades kommungemensamma överläggningar med alla sektorer på samma vis som avstämningarna genomfördes 2018. Det framfördes också önskemål om mer stöd till chefer när det gäller arbete med löneöversynsmodulen. Dessutom behöver HR arbeta med tydligare information och bättre informationsvägar till chefer, samt erbjuda

utbildningar i lönebildningsfrågor.

Arbetet med lönekartläggningen utifrån arbetsvärdering har fortsatt under året. De flesta befattningar/befattningsgrupper är nu värderade och kommer att ingå i nästa års lönekartläggning och -analys. Kompletteringen med arbetsvärdering gör det möjligt att jämföra kvinnodominerade arbeten med likvärdiga mansdominerade arbeten och att analysera löneskillnader i yrken som är lägre värderade men som har högre lön än andra.

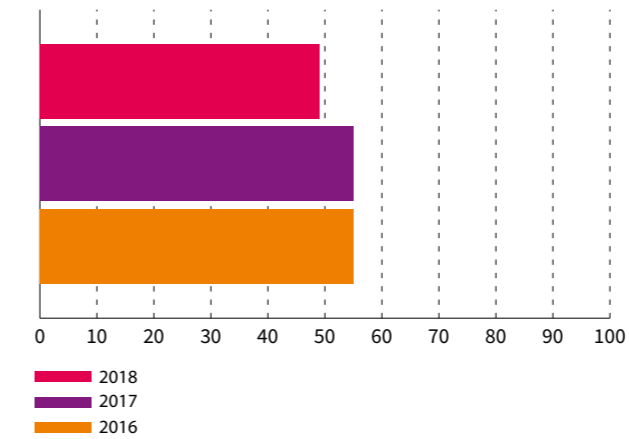
Löneanalysen genomfördes under hösten 2018. Analysen kommer att ligga till grund för en långsiktig lönestrategi. Resultatet av löneanalysarbetet kommer att användas i 2020 års budgetarbete. Detta gör att kommunen kan planera mer långsiktigt för hur budgetmedel för löner behöver användas för att säkra kompetensförsörjningen.

Lönerna för tillsvidareanställda har sedan föregående år ökat med cirka 950 kronor per medarbetare. Det motsvarar 3,2 procent, alltså 0,3 procentenheter över budgeten för löneökningar. Framför allt är det sektorerna styrning och verksamhetsstöd, barn och utbildning samt samhällsbyggnad som har ökat utöver budget. Detta kommer att analyseras vidare under våren 2019.

Lönespridningen bör öka bland exempelvis administratörer, undersköterskor, sjuksköterskor samt grupper inom service respektive kultur och fritid. Bland exempelvis lärare, handläggare och ingenjörer är lönespridningen hög.

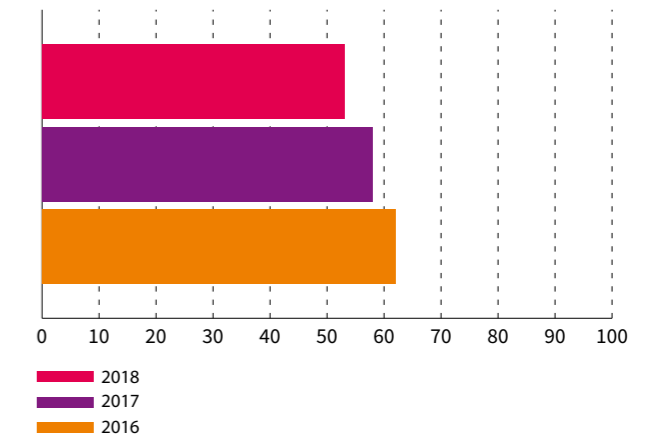
I en lönejämförelse med andra utvalda kommuner ligger ungefär hälften av Skövdes befattningsgrupper (totalt 68 grupper)

Lönespridning högre än 20 %



Definition: Diagrammet visar (i %) hur många befattningsgrupper (AID-kod) som Skövde kommun har högre lönespridning än 20 %

Lönerelationer till andra kommuner



Definition: Diagrammet visar (i %) hur många befattningsgrupper (AID-kod) som Skövde kommun har högre medianlön än andra kommuner.

över mediannivå. De grupper som ligger lägre är bland annat sjuksköterskor, undersköterskegruppen, flera grupper inom servicesektorn samt receptionister.

En ny lönepolicy arbetades fram under året. Policyn har diskuterats både i kommunledningen och med politiker. Lönepolicyn ger ett nytt sätt att sätta lön – med fokus på rätt lön snarare än den lönehöjning som fastställs i löneöversynen. Utbildningsinsatser planeras till hösten 2019 och en pilot kommer att genomföras för utvalda grupper/enheter i löneöversyn 2020 inför att policyn bereds upp till kommunfullmäktige för beslut.

Kommande år kommer fokus att ligga på att implementera den nya lönepolicyn, få lönestrategin på plats samt utarbeta en heltäckande lönebildningsutbildning för chefer.

Visste du att...

- ... lönerna för tillsvidareanställda har i snitt ökat med 950 kr sedan föregående år.
- ... löneutfallet i löneöversynen 2018 blev 2,9%. Kvinnorna fick 2,9% medan männen fick 2,7%.
- ... medianlöneskillnad mellan män och kvinnor har minskat från 30 00 kr till 1 100 kr sedan 2012.



6. Personalstruktur och arbetstid

”Delaktighet och engagemang från alla medarbetare är avgörande för ett framgångsrikt utvecklingsarbete. Vi vill att alla medarbetare ska ta klivet fram och aktivt bidra till vår strävan efter god kvalitet. Detta görs genom att utmana befintliga arbetssätt, lyfta problem och brister, komma med idéer till förbättringar och genomföra förbättringar. En förutsättning är att varje medarbetare känner sig ha förtroendet både att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter, att utföra arbetet och utveckla arbetet.”

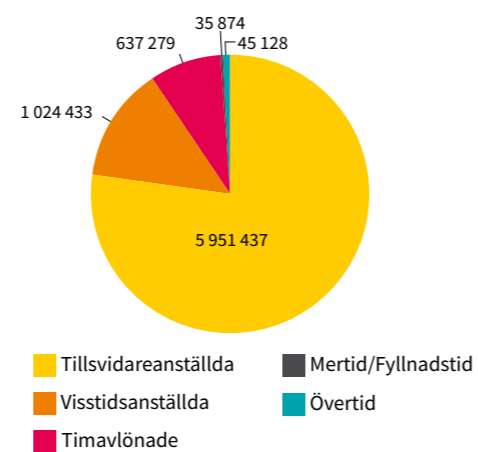
6.1 Personalutveckling och arbetstid

Antalet tillsvidareanställda har sedan förra året ökat med cirka 30 personer. Ökningen gäller både kvinnor och män. Den största ökningen syns i sektorerna service (+ cirka 20), styrning och verksamhetsstöd (+ cirka 20) samt samhällsbyggnad (+ cirka 10). Ökningen inom sektor service finns främst i grupperna lokalvård och park och underhåll. Det beror på större efterfrågan på tjänster inom park och anläggning och på att flera säsongsanställda fått fasta tjänster. Lokalvården växer i takt med efterfrågan på dess tjänster när nya skolor, förskolor och äldreboenden byggs i kommunen. Inom styrning och verksamhetsstöd återfinns förstärkningen i handläggargrupper som lön, säkerhet, kommunikation, stab och kontaktcenter. Att sektor samhällsbyggnad fått fler anställda beror främst på att vakanser har tillsatts och att sektorns uppdrag blivit större. Den största minskningen av antalet anställda, däremot, finns inom socialtjänsten (- cirka 30). Här har gruppen behandlingsassistenter minskat till följd av arbetsbrist när antalet ensamkommande flyktingar blivit mindre.

Antalet visstidsanställda fortsätter att växa – sedan förra årsskiftet har gruppen vuxit med cirka 65 medarbetare. Ökningen gäller både kvinnor och män. De största utökningarna ser vi i sektor vård och omsorg (+ cirka 30) samt i sektor barn och utbildning (+ cirka 30). Inom vård och omsorg bottnar förändringen främst i ökad sjukfrånvaro, men också i att man i nya verksamheter har anställt på visstid i väntan på att ordinarie medarbetare ska komma på plats. Den ökningen gäller gruppen undersköterskor. Inom barn och utbildning beror de ökade

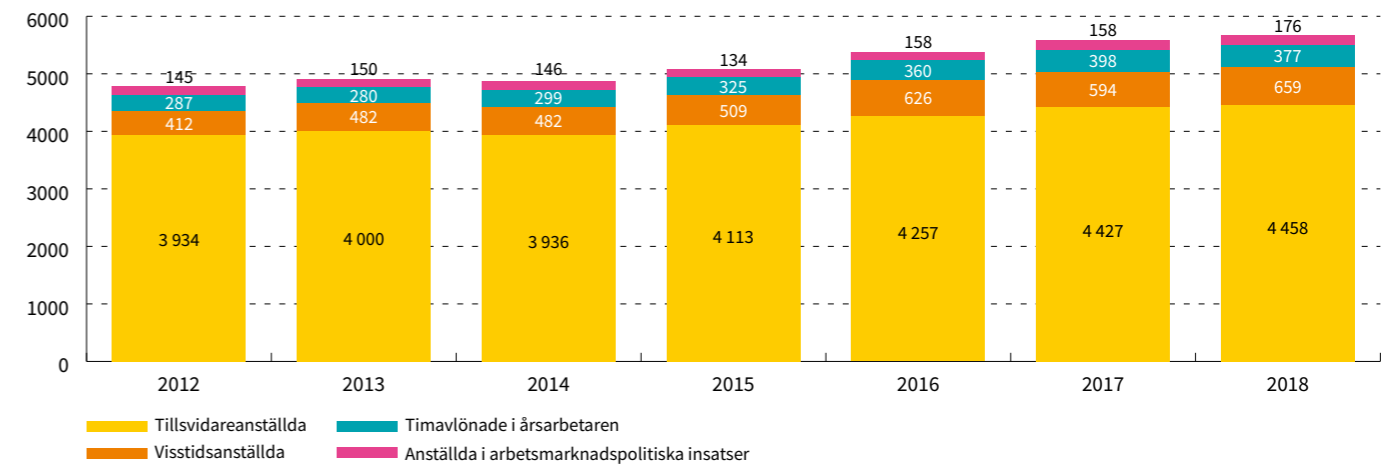


Arbetad tid 2018



Definition: Diagrammet visar arbetad tid i förhållande till planerad tid i timmar.

Antal anställda – utveckling 2012–2018



Definition: Diagrammet visar utveckling av antal tillsvidareanställda, antal visstidsanställda, totalt antal månadsavlönade, timavlönade i årsarbeten och medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser.

visstidsanställningarna på det svåra kompetensförsörjningsläget med fler obehöriga lärare. Under året har sektorn skapat en rutin för medarbetare som antingen inväntar sin legitimation eller snart har slutfört sina studier och inom kort väntas få sin legitimation. Tack vare rutinen kan man knyta dessa medarbetare till verksamheten i ett tidigt stadium genom att trygga en tillsvidareanställning när legitimationen är inhämtad.

Antalet årsarbeten utförda med timlön minskar (- cirka 23 årsarbeten). Mer än hälften av allt arbete som görs med timlön finns inom sektor vård och omsorg. Här finns också den största minskningen av utfört arbete med timlön (- cirka 20 årsarbeten). Minskningen beror på att fler chefer anställer på månadslön och att sektorn har bemannat upp sina verksamheter för att täcka den planerade frånvaron. Sektor barn och utbildning är den enda sektor där antalet årsarbeten med timlön har ökat (+ cirka 5 årsarbeten). Ökningen ligger främst hos lärargrupperna (+ 11 årsarbeten, varav cirka sju finns inom förskola och fritidshem).

Andelen tillsvidareanställda, både kvinnor och män, har minskat något sedan föregående år. En större andel män än kvinnor är visstidsanställda. Ungefär 60 procent av de visstidsanställda är anställda inom barn och utbildning och arbetar som obehöriga lärare inom skola eller förskola. Så länge kompetensförsörjningsbehovet inom lärarkollektivet är lika stort som i dag kommer det att vara svårt att uppnå målet med fler tillsvidareanställda.

Övertiden och fyllnadstiden ligger på samma nivå som förra året – motsvarande 48 årsarbeten. Övertid och fyllnads-

tid nyttjas främst av kvinnor i sektor vård och omsorg (22 årsarbeten). Ytterligare 20 årsarbeten fördelas mellan sektor service och sektor barn och utbildning. Framför allt är det undersköterskor, stödassistenter, personliga assistenter, förskollärare, lärare i fritidshem samt kockar och måltidsbiträden som står för denna tid.

En översyn eller vidare analys bör göras av hur stor del av övertiden, fyllnadstiden och timvikarieanvändningen som skulle kunna omvandlas till månadsanställningar. Omvandlingen skulle kunna spara pengar eftersom övertid och fyllnadstid är dyrare än ordinarie arbetstid.

I genomsnitt finns 25 tillsvidareanställda medarbetare per enhetschef i Skövde kommun. Observera att gruppchefer inom service inte räknas in bland enhetscheferna i denna siffra. Flest medarbetare per chef har sektor barn och utbildning (28 personer) samt sektor vård och omsorg (25). Nämnvärt är att siffran inom barn och utbildning troligen är ännu högre – många månadsanställda är nämligen inte tillsvidareanställda eftersom de saknar lärarbehörighet. Under året har sektorn anställt fler biträdande rektorer för att minska trycket på rektorerna.

I dagsläget är 106 serviceassistenter anställda (74 kvinnor och 32 män). Sektorernas efterfrågan på serviceassistenter är stor. 70 procent av de anställda är utomeuropeiskt födda, vilket bidrar till mångfalden. Under året har antalet anställda serviceassistenter med någon form av funktionsnedsättning ökat, från elva till 24. Samtidigt har 52 assistenter gått vidare till annan sysselsättning efter avslutad anställning. 85 procent av dem har valt att arbeta eller studera till yrken inom välfärden.

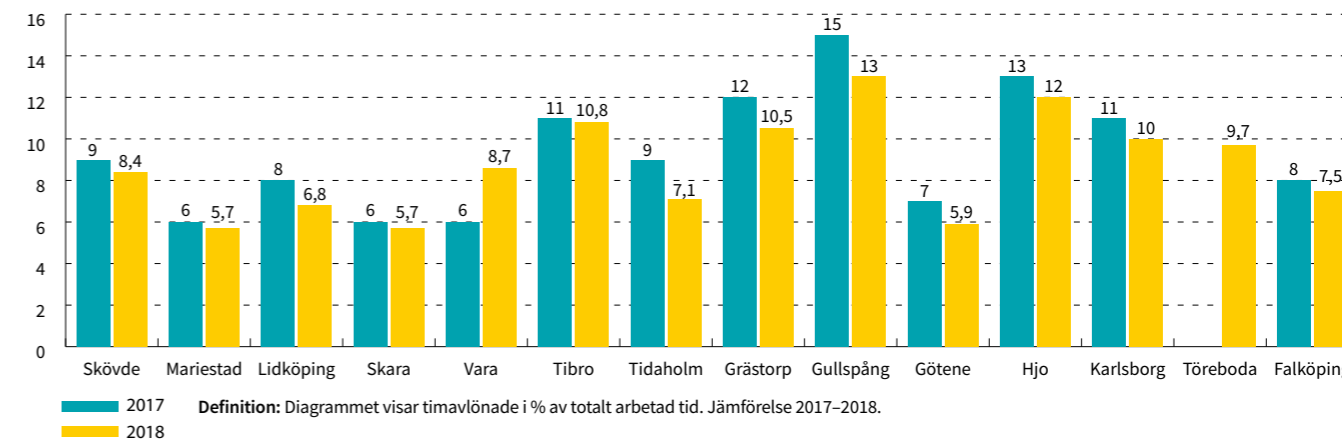


Som ett led i handlingsplanen för heltid har arbetstidsavtalet ÅTD03 för Kommunals område inom sektor vård och omsorg setts över. Arbetsgivaren och den fackliga parten är överens om att avtal och arbetssätt behöver förändras med tanke på bemanningsplanering och schemaläggning. En arbetsgrupp ska under 2019 utveckla dagens arbetssätt. Bemanningsplanering är en viktig del i att effektivisera verksamheten och hålla budget.

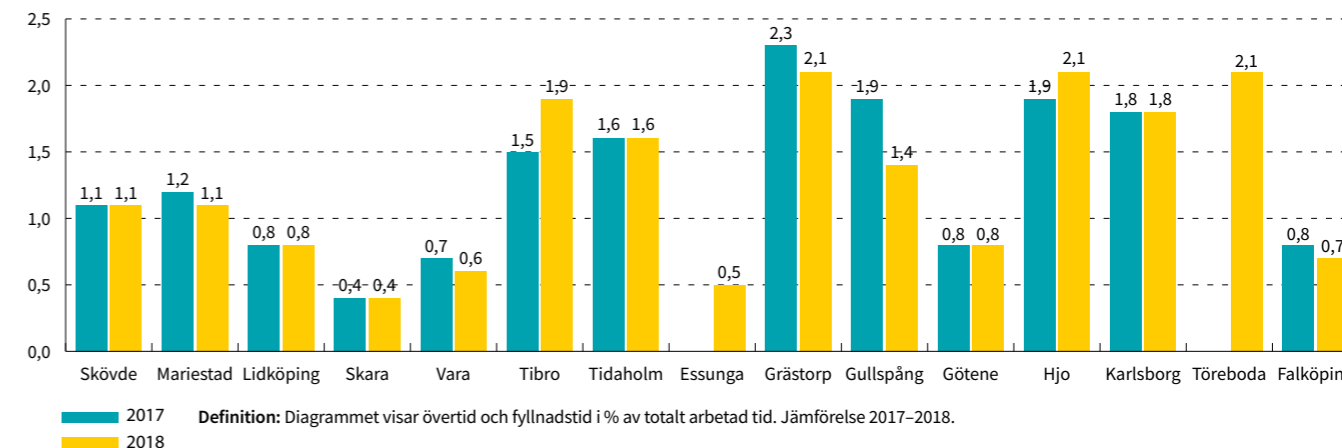
Visste du att...

- ... antalet tillsvidareanställda i kommunen har ökat med ca 500 sedan 2012.
- ... antalet timavlönade årsarbeten har minskat med ca 20 sedan förra året.
- ... 52 serviceassistenter har gått vidare från en arbetsmarknadspolitisk insats till anställning i Skövde kommun.

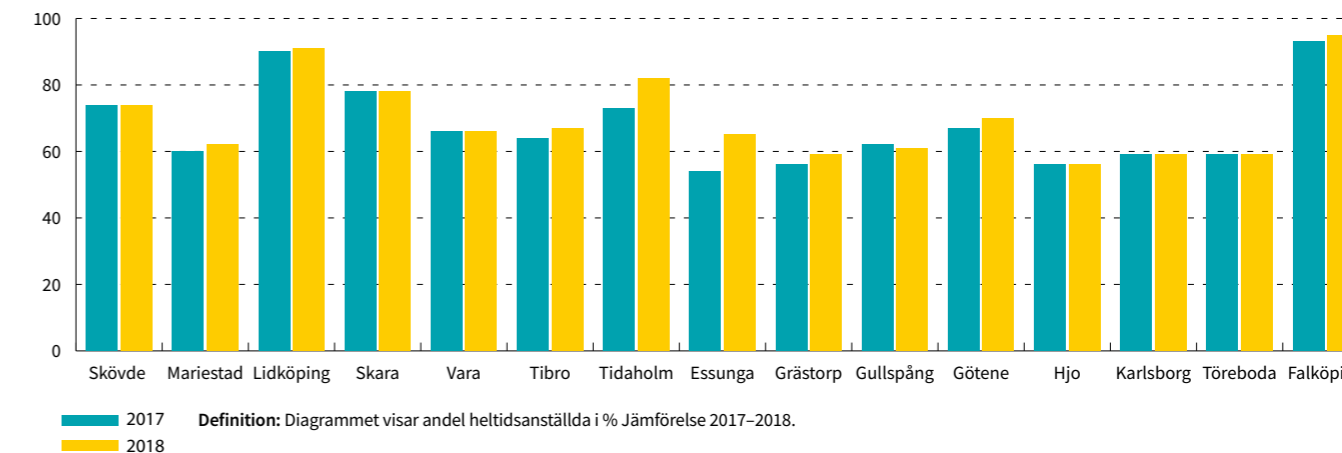
Timavlönade i % av totalt arbetad tid – utveckling 2017–2018



Fyllnadstid och övertid i % av totalt arbetad tid – utveckling 2017–2018



Andel heltidsanställda i % – utveckling 2017–2018



7. Personalmått*

Personalstruktur	2018	2017	2016
Antal tillsvidareanställda	4 458	4 427	4 257
varav kvinnor	3 427	3 403	3 281
varav män	1 031	1 024	976
Antal visstidsanställda	659	594	626
varav kvinnor	476	421	448
varav män	183	173	178
Totalt antal månadsavlönade	5 082	5 021	4 883
Andel tillsvidareanställda (procent)	88	89	88
varav kvinnor (procent)	88	89	88
varav män (procent)	85	86	85
Antal medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser	176	158	136
varav kvinnor	89	87	77
varav män	87	71	59
Antal årsarbeten utförda av timvikarier	377	398	-
varav kvinnor	266	265	-
varav män	111	133	-
Antal chefer (A, B, C- nivå)	206	211	193
varav kvinnor	149	146	131
varav män	57	65	62
Antal medarbetare per enhetschef*	25	25	26
Kompetensförsörjning	2018	2017	2016
Extern personalomsättning (procent)	11,9	11	-
varav kvinnor (procent)	11,3	10,8	-
varav män (procent)	13,9	11,7	-
Intern rörlighet (procent)	2,8	3,7	-
varav kvinnor (procent)	3,1	4,3	-
varav män (procent)	1,9	1,9	-
Antal externt annonserade tjänster	965	987	990
Arbetsmiljö	2018	2017	2016
Frisknärvaro (procent)	58	59	-
varav kvinnor (procent)	54	56	-
varav män (procent)	69	69	-
Total sjukfrånvaro (procent)	6,6	6,4	7,3
varav kvinnor (procent)	7,4	7,4	8,4
< 29 år (procent)	6,4	5,7	6,2
30-49 år (procent)	6,9	7,3	8,5
> 50 år (procent)	8,6	8,2	8,9
varav män (procent)	4,1	4	4,4
< 29 år (procent)	4,5	4	4,5
30-49 år (procent)	4	3,5	3,8
> 50 år (procent)	4	4,4	4,8
Andel långtidssjukfrånvaro (=>60 dgr) (procent)	40,8	50,9	53,4
varav kvinnor (procent)	43,6	53,4	56,3
varav män (procent)	26,3	36,8	37,5
Antal olycksfall	688	738	-
Antal tillbud	687	468	-

Arbets tid	2018	2017	2016
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst (procent)	74	74	75
varav kvinnor (procent)	71	70	71
varav män (procent)	83	85	89
Övertid och fyllnadstid omräknat till årsarbeten	48	48	-
varav kvinnor	34	35	-
varav män	14	13	-

*Förändrat mått sedan förra året.

Definitioner personalmått

Årsarbete

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

Månadsavlönade

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

Tillsvidareanställda

Medarbetare med så kallad fast anställning.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

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

Frisknärvaro

Andel månadsavlönade som under året har fem eller färre sjukskrivningsdagar.

Sjukfrånvaro

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

Långtidssjukfrånvaro

All sjukfrånvaro efter dag 60 i sjukperioden.

Fyllnads- och övertidstimmar

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

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

