



SKÖVDE

SKÖVDE KOMMUN

2021

PERSONALREDOVISNING

Innehåll

1	Förord	3
2	Sammanfattning – viktigaste händelserna under året inom personalområdet	5
3	Personal- och löneutveckling	
	3.1 Analys av personal- och personal kostnadsutvecklingen	6
	3.2 Heltidsarbete som norm	7
	3.3 Löneutveckling.....	9
	3.4 Förmånsutredning.....	9
	3.5 Målsättningar inför 2022.....	9
4	Kompetensförsörjning	
	4.1 Strategisk kompetensförsörjning	10
	4.2 Ledarutveckling	11
	4.3 Hållbart medarbetarengagemang (HME).....	11
	4.4 Medarbetarutveckling.....	12
	4.5 Analys av personalomsättning och pensionsavgångar	13
5	Systematiskt arbetsmiljöarbete	
	5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	15
	5.2 Hälsöfrämjande arbete och friskvård	15
	5.3 Analys av sjukfrånvaro	16
	5.4 Systematiskt likabehandlingsarbete	18
	5.5 Målsättningar inför 2022.....	20
6	Personalmått	22



Förord

I Skövde kommun är vi över 5000 medarbetare som varje dag, året om levererar tjänster och service till våra kunder i kommunen såsom våra invånare, besökare och det lokala näringslivet. Att skapa en verksamhet som ständigt utvecklas, förbättras och anpassas till nya och förändrade krav är väsentligt i dagens arbetsliv. Den uppgiften skulle vara omöjlig utan medverkan från alla skickliga medarbetare i organisationen.

Som kommunanställd värnar vi det demokratiska uppdraget och likabehandling vilket är en del av vår organisationskultur. Vår medarbetaridé visar oss riktningen i hur vi ska vara mot varandra och våra kunder. Medarbetare i Skövde kommun kan vara stolta över den kultur som skapas varje dag, i varje möte. Våra värderingar att vara öppna och lyhörda, ta ansvar för helheten, göra varandra bättre hjälper till att göra skillnad för de som vi finns till för!

Under 2021 har coronapandemin fortsatt och medarbetare har på olika sätt klivit fram, tagit ansvar och visat att vi hjälps åt och arbetar tillsammans. Vi har lärt oss mycket under pandemin som kan vara till hjälp för oss att möta kommande utmaningar. Nu hoppas vi att pandemin är över så att vi har möjlighet till återhämtning i våra verksamheter. Tack till er alla för ert fina jobb!

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

Sofia Myrman
HR-chef

Ulrica Johansson
Ordförande kommunstyrelsens arbetsgivarutskott



”I Skövde kommun är vi övertygade om att varje medarbetare har drivkraften och förmågan att förbättra verksamheten och en vilja att utvecklas i sitt yrke. Medarbetaridén bygger på en stark tilltro till medarbetarnas vilja och förmåga. Alla medarbetare bidrar på ett avgörande sätt till att vi når våra mål och att våra kunder är nöjda med den samhällsservice vi erbjuder.”

Ur Skövde kommuns medarbetaridé

2. Sammanfattning – årets viktigaste händelser inom personalområdet

Under 2021 har Skövde kommun inom arbetsgivarområdet främst fokuserat på att minimera följderna av covid-19 i våra verksamheter. En stor del av arbetet har exempelvis handlat om att kontinuitetsplanera vår kompetensförsörjning, hantera frånvaro, genomföra riskanalyser och samverka med fackliga parter.

För att nå vårt mål att vara en attraktiv arbetsgivare har arbetet med kommunens Handlingsplan 22 (H22) fortsatt. Fokus har legat på att säkerställa rätt bemanning, minska personalomsättningen, minska sjukfrånvaron och att fortsätta utveckla ledarskapet i kommunen. En utredning kring förmåner för kommunens medarbetare har också genomförts och beslutats. De nya förmånerna kommer att implementeras successivt under 2022. Dessutom har en uppdaterad medarbetaridé och en policy för likabehandling tagits fram. Implementeringen av dessa två styrdokument kommer att fortsätta under 2022.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade i juni att genomföra en extern utredning av organisationskulturen. De generella resultaten av utredningen visar att både medarbetarskap och ledarskap i organisationen fungerar bra

eller till och med mycket bra. Undersökningen ger också vägledning i vad kommunen behöver arbeta vidare med. Förbättringsarbetet kommer att fortsätta under 2022, med samtliga chefer och i samverkan med fackliga parter.

Fem av Skövde kommuns sju sektorer har nu en aktuell kompetensförsörjningsplan, och vi har dessutom en gemensam introduktionsprocess för alla anställda. Efter en tvåårig insats för att nå ”rätt lön” för medarbetare med undersköterskeutbildning eller motsvarande nådde vi målet i löneöversyn 2021. På arbetsmiljöområdet har diverse riktlinjer och rutiner uppdaterats.

Många medarbetare har arbetat hårt under pandemin. Under 2022 kommer en god arbetsmiljö därför att vara i fokus. Vi kommer att fortsätta arbeta för ett hållbart arbetsliv, och under året kommer ett hälsoprojekt att starta med syfte att minska sjukfrånvaron. Dessutom planerar vi att ta fram en ny ledaridé och en utbildningsplan för chefer. Ett annat viktigt fokus under 2022 blir möjligheten till kompetensutveckling och karriär. Ett större arbete ska också göras när det gäller lönestrukturer inom våra befattningsgrupper.



3. Personal- och löneutveckling

3.1 Analys av personal- och personal kostnadsutvecklingen

Skövde kommuns personalkostnader inklusive arbetsgivaravgifter ökade med cirka 130 miljoner kronor under året. I den summan är höjningen till 2021 års löner inräknad. Ökningen består framför allt av höjda kostnader för arbetad tid (cirka 95 miljoner). Dessa bottnar dels i lönehöjningar, dels i en utökning av antalet tillsvidareanställda med cirka 50 personer.

Andra anledningar till de höjda kostnaderna är att antalet frånvarodagar minskat, både när det gäller vab och sjukfrånvaro, samt att uttaget av övertids- och fyllnadstid varit högre. Den totala ökningen av antalet arbetade timmar motsvarar ungefär 100 heltidsarbetare (165 timmar per medarbetare/månad).

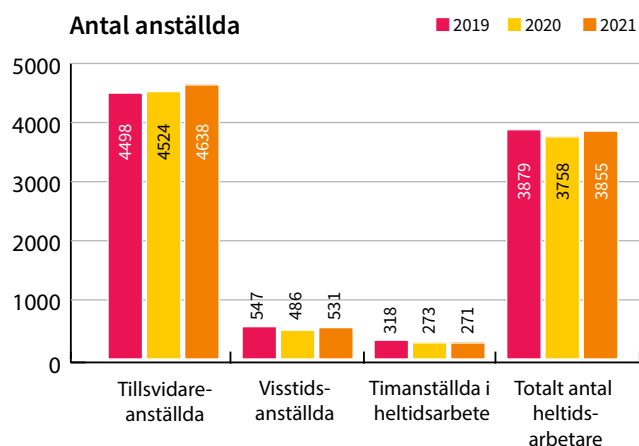
Timlönerna ökade med cirka 4 miljoner kronor till 78 miljoner; detta är något mer än den generella löneökningen på 2 procent. 2021 års övertids- och fyllnadstidsuttag kostade totalt 17 miljoner kronor (3 miljoner mer än föregående år). Även semesterkulden och semesterkostnader ökade (cirka 15 miljoner). Pensionskostnaderna ökade också – med cirka 20 miljoner. Totalt sett ser vi ingen löneglidning i kommunen, men det finns i vissa befattningsgrupper, exempelvis svårrekryterade grupper som kockar, chefer, sjuksköterskor och vissa lärare.

De sektorer som har ökat sina personalkostnader mest är barn och utbildning (31 miljoner) vård och omsorg (31 miljoner) samt medborgare och samhällsutveckling (24 miljoner). I samtliga dessa sektorer beror ökningarna främst på höjda kostnader för månadsanställda och timvikarier, men också på en ökad semesterkund. Inom medborgare och samhällsutveckling är höjningen också starkt kopplad till de 100 anställningarna inom arbetsmarknadsenhetens *Jobb gör unga*.

De befattningsgrupper som har fått fler tillsvidareanställda under 2021 är exempelvis elevassistenter, barnskötare, undersköterskor på särskilt boende, lärare årskurs F-3, park- och trädgårdsarbetare, fritidsledare, stödpedagoger, lärare i gymnasieskola samt lokalvårdare. Detta speglar demografiutvecklingen; mer resurser krävs inom skola och äldreomsorg samt inom andra yrken som har kopplingar dit. Även samhällsbyggnadssektorn växer.

De befattningsgrupper som har fått färre tillsvidareanställda under året är exempelvis lärare i grundskolans årskurs 4–6, lärare i fritidshem samt lärare i yrkesämnen på gymnasiet. Dessa grupper är svårrekryterade och en del av förklaringen till minskningen är att vi inte fått tag i rätt kompetens. Vi har därför exempelvis anställt lärare i årskurs F-3 i stället för 4–6-lärare, och fritidsledare i stället för lärare till fritidshem. Även antalet förskollärare minskar, men inte i samma utsträckning som antalet barnskötare ökar. Detta visar att behovet av resurser har stärkts i förskolan.

Under 2021 ökade antalet visstidsanställda jämfört med föregående år för första gången på flera år. Vi är dock inte uppe i de nivåer som vi hade under 2019. En anledning till ökningen är att behovet av vikarier för frånvarande personal var större 2021 än under coronaåret 2020, när även många elever var frånvarande på grund av sjukdom. Vi ser också en stor ökning av antalet medarbetare som är del av arbetsmarknadspolitiska insatser. Även i yrkesgrupperna skötare, vårdbiträden och förskollärare har vikarieanvändningen ökat.



Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda (AB) uppdelade på tillsvidare och visstidsanställda i november 2021 samt heltidsarbetare för helår (165 timmar/månad x 12) för timanställda och totalt antal heltidsarbetare som visar all utförd tid under året inkl övertid och fyllnadstid.

Sjukfrånvarokostnaderna har minskat med ungefär 4 miljoner kronor sedan föregående år och ligger nu på cirka 43 miljoner. Alla sektorer har sänkta kostnader för sjukfrånvaro – även sektor service som trots det har en ökad faktisk sjukfrånvaro. Ökningen består dock främst av längre sjukfrånvaro, som inte kostar arbetsgivaren lika mycket.

I jämförelse med Skaraborgs kommuner har Skövde en mycket lägre andel timmar utförda med timlön. Vi ligger på 7,5 procent medan snittet i Skaraborg ligger på 8,9 procent. Skövdes andel ligger dock något högre än föregående år. Skövde har också ett lägre uttag av övertid och fyllnadstid jämfört med Skaraborg – 0,9 procent mot 1 procent i Skaraborg. Andelen timavlönade och andelen övertid och fyllnadstid har ökat i både Skövde och Skaraborg.

Både antalet och andelen anställda män ökar i kommunen. Sedan föregående år har andelen höjts med en procentenhet och ligger nu på 24 procent. Dock ser vi fortfarande behov av att rekrytera både män till kvinnodominerade befattningar och kvinnor till mansdominerade befattningar. Detta eftersom stärkt jämställdhet i kommunens befattningar kan ge positiva effekter för både verksamheten och individen.

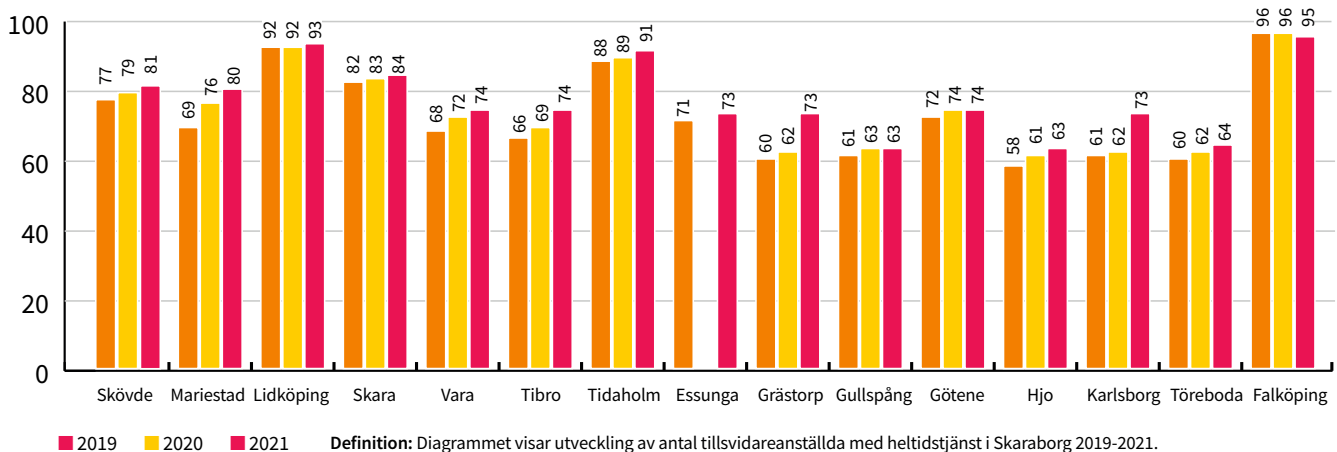
3.2 Heltidsarbete som norm

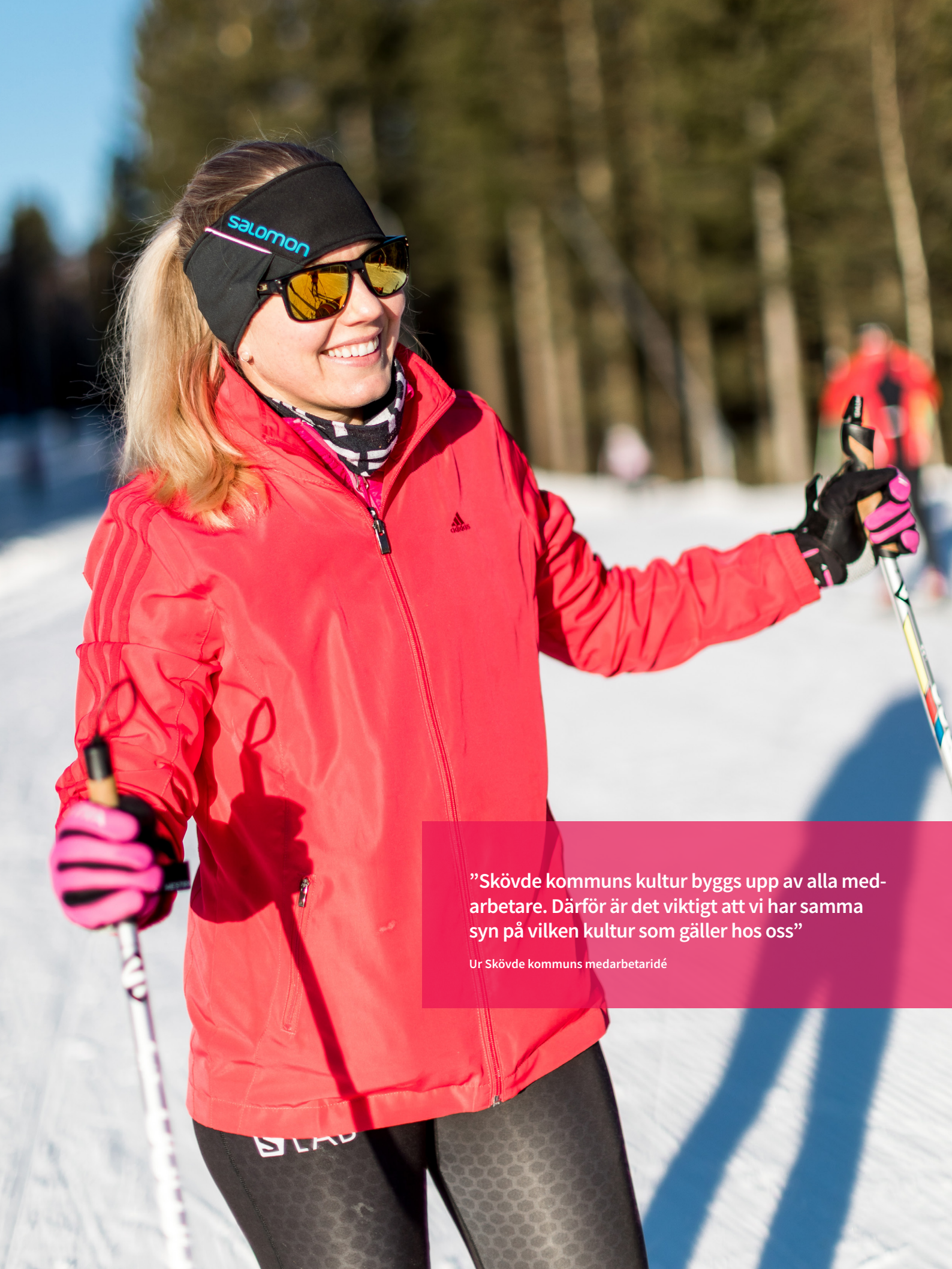
Andelen medarbetare som arbetar heltid har under året ökat med cirka 2 procentenheter. Andelen ligger nu på 81 procent. Detta betyder att ungefär 3 700 av våra 4 600 tillsvidareanställda har en heltidsanställning. Kvinnor inom vård och omsorg arbetar deltid i större utsträckning än andra.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för alla kommunens anställda ligger på cirka 96 procent. Det är cirka 0,8 procentenheter högre än förra året. Nivån skiljer sig dock åt mellan män och kvinnor; män ligger på cirka 97 procent och kvinnorna på cirka 94 procent.

Att ge medarbetare möjlighet att arbeta heltid är viktigt för att minska rekryteringsbehovet framöver. Vi står inför stora pensionsavgångar och demografiförändringar, och behöver därför alla våra befintliga medarbetare på heltid. Om fler medarbetare arbetar mer drar verksamheten större nytta av deras kompetens och behovet av nyanställningar minskar. Det finns en process framtagen för att införa heltid. Denna process kan användas av alla kommunens sektorer och verksamheter. Under våren 2022 kommer Skövde kommuns handlingsplan för heltid att ses över tillsammans med Kommunal. Syftet är att ta arbetet till nästa steg.

Andel heltidsanställda Skaraborg i % – utveckling 2019-2021





”Skövde kommuns kultur byggs upp av alla medarbetare. Därför är det viktigt att vi har samma syn på vilken kultur som gäller hos oss”

Ur Skövde kommuns medarbetaridé

Att kunna arbeta heltid är en jämställdhets- och likabehandlingsfråga. Heltidsfrågan ett av de prioriterade områdena i kommunens likabehandlingspolicy, och finns även med bland kommunens gemensamma aktiva åtgärder för likabehandling. En av åtgärderna är att samtliga tjänster som kommunen utanomser ska vara heltidstjänster om det inte finns särskilda skäl för deltid.

Skövde har en något lägre andel heltidsanställningar än rikssnittet i Sverige (83 procent 2020), men en 4 procent högre andel på 81 procent jämfört med Skaraborgs kommuner (77 procent 2021).

3.3 Löneutveckling

Inför löneöversynen 2021 erbjöds alla kommunens chefer utbildning i den nya lönepolicyn. Under hösten har förbättringar utifrån utvärderingen av löneöversynen genomförts. Bland annat har löneöversynsmodulens användarvänlighet förbättrats på en mängd områden, och nya manualer och filmer har tagits fram. Höstens stora förbättrings- och utvecklingsarbete var den workshop och utbildning som gjordes kring rätt lön och rimliga lönelägen tillsammans med alla chefer. Initiativet innebar en fördjupning i hanteringen av lönepolicyn. Under workshopen presenterades, diskuterades och testades en mängd verktyg.

Under 2022 blir det stora arbetet att kartlägga lönestrukturer för utvalda grupper. Lönestrukturerna kommer att diskuteras i partsgrupper med HR, chefer och fackliga representanter. Underlaget blir en del av löneanalysen och beslutsgrunderna i löneöversynen för 2023–2024.

Under våren 2021 genomfördes den årliga kommungemensamma löneanalysen av kommunens alla befattningsgrupper. Resultatet användes för att avsätta en del av lönebudgeten till att prioritera grupper som är svårrekryterade och/eller ligger lågt i lön jämfört med andra kommuner, samt för att rätta till osakliga löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete. Osakliga löneskillnader hittades i gruppen rektorer, där män tjänade mer än kvinnor. Resultatet av prioriteringen blev 3,8 procent till kvinnor och 2,6 procent till män. Med denna åtgärd rättade man till de osakliga löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Prioriteringen av vård- och omsorgspersonal med undersköterskeutbildning fortsatte, och resulterade i en genomsnittlig löneökning på 4 procent (eller 1200 kronor per medarbetare) för denna grupp. Vi har nu nått målet om rätt lön för gruppen och därför är inga ytterligare prioriteringar aktuella.

Det totala utfallet av löneöversynen blev 2,6 procent; 2,6 för kvinnor och 2,4 procent för män. Löneskillnaden mellan män

och kvinnor är därmed cirka 1 500 kronor, vilket är ungefär samma nivå som förra året och i linje med snittet både i Skaraborgs och i Sveriges kommuner.

Median- och medellön

	2021	2020	2019
Medianlön samtliga	30 700	30 100	29 600
Kvinnor	30 600	29 900	29 400
Män	31 500	31 100	30 700
Medellön samtliga	32 400	31 700	31 100
Kvinnor	32 100	31 300	30 700
Män	33 500	32 900	32 400

Definition: Tabellen visar lön exkl. tillägg för tillsvidareanställda i november respektive år.

3.4 Förmånsutredning

Under året har en förmånsutredning genomförts och beslutats. Syftet var att alla medarbetare oavsett sektor ska ha rätt till likvärdiga förmåner i sin anställning. Utredningen ledde till ett beslut om ett friskvårdsbidrag för alla anställda på 2 500 kronor, att samtliga anställda ska kunna köpa rabatterade Västtrafik-kort samt att kaffe och te blev gratis för alla. Vi behåller också de förmåner vi har sedan tidigare, som innebär möjlighet att leasa personalbil, tillgång till Stadshusets gym, gratis simning på Arena Skövde samt rabatterade längdskidkort. Vi har också stärkt upp med en resurs som ska fortsätta att utreda och erbjuda medarbetarna nya och uppdaterade förmåner i vardagen och framöver. Uppdraget kommer att gynna kommunen och förhoppningsvis även bidra till att stärka arbetsgivarvarumärket och gynna kompetensförsörjningen.

3.5 Målsättningar inför 2022

- Fortsätta att arbeta för att våra medarbetare ska få möjlighet att arbeta heltid
- Kartlägga och analysera lönestrukturer i och mellan befattningsgrupper
- Implementera förmånspaketet för alla medarbetare och arbeta med nya förmåner



”Du är viktig! Tillsammans jobbar vi mot samma mål”

Ur Skövde kommuns medarbetaridé

4. Kompetensförsörjning

4.1 Strategisk kompetensförsörjning

Kommunens kompetensförsörjningsprocess ligger till grund för verksamheternas kompetensförsörjningsplaner. Fem av sju sektorer har kompetensförsörjningsplaner som är beslutade av respektive sektors ledningsgrupp. I de två andra sektorerna pågår arbetet med att ta fram sådana planer. Aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen i våra verksamheter planeras. Dessa genomförs både kommunövergripande och ute i varje verksamhet.

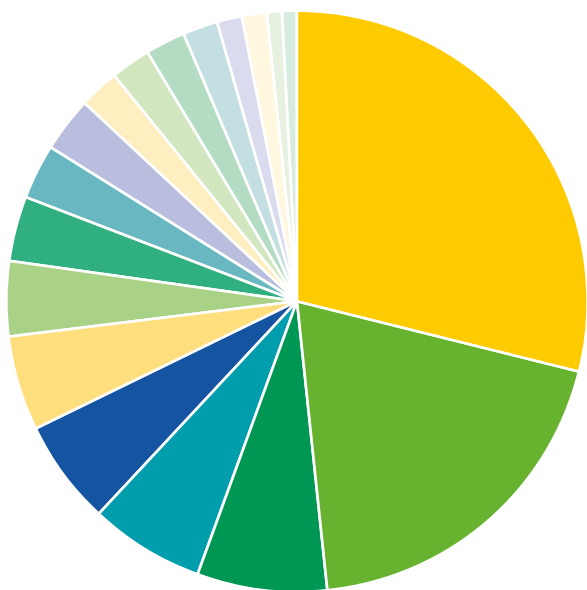
Introduktionsprocessen och en gemensam digital introduktionsutbildning är klara. Dessa ska implementeras under första halvåret 2022. Rekryteringsprocessen och handboken för chefer har uppdaterats och vi kommer under 2022 att fortsätta digitalisera arbetet med rekrytering. Vi arbetar också aktivt med rekrytering som en åtgärd för likabehandling eftersom det ger oss möjlighet att öka mångfalden i våra verksamheter.

Svarsfrekvensen på kommunens så kallade avslutningsenkät höjdes under året, från 37 procent under 2020 till 59 procent under 2021. 51 procent av dem som svarat kan tänka sig att arbeta hos oss i framtiden. 46 procent skulle rekommendera oss som arbetsgivare och 30 procent ser Skövde kommun som en idealisk arbetsplats. Resultaten bekräftar att vi behöver lägga fokus på vårt arbetsgivarvarumärke och arbeta med arbetsmiljö, kommunikation och trivsel i våra verksamheter.

Under 2022 kommer vi att lägga ett kommunövergripande fokus på vårt arbetsgivarvarumärke och hur vi strategiskt ska använda oss av det för att både attrahera nya medarbetare och behålla dem som arbetar hos oss i dag. Verksamheterna kommer att följa sina respektive planer och genomföra aktiviteter för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Läget på arbetsmarknaden ser något ljusare ut men det finns fortfarande utmaningar som vi som arbetsgivare behöver arbeta med. Flera av våra yrkesgrupper är enligt Arbetsförmedlingens yrkeskompass svårrekryterade. Det gäller bland annat kockar, lärare, fritidspedagoger, speciallärare, specialpedagoger, specialistsjuksköterskor, socialsekreterare, biståndsbedömare, studie- och yrkesvägledare, enhetschefer, rektorer, drifttekniker, fastighetsskötare, undersköterskor, badmästare, fysioterapeuter och arbetsterapeuter.

Pensionsavgångar (fyller 65 år) de kommande 5 åren (2022-2026)



Undersköterska/Stödassistent/Skötare/Personlig assistent..	132
Lärare grundskola/gymnasium	87
Förskollärare	33
Chefer.....	29
Handläggare/Administratörer	27
Hantverksarbetare.....	24
Barnskötare	19
Elevassistent	16
Kock/Måltidsbiträden.....	14
Lärare fritidshem/fritidsledare	13
Vårdbiträde.....	11
Lokalvård	10
Kultur och fritid.....	10
Socialekreterare/ Integrationshandläggare	8
Övriga.....	7
Tekniker	6
Sjuksköterskor.....	4
Ingenjör/Arkitekt	3

Verksamheterna reflekterar över sina respektive framtidsbehov utifrån sitt uppdrag, svårrekryterade grupper och nödvändiga åtgärder. Det kan exempelvis handla om kompetensutvecklingsinsatser, samverkan med Arbetsförmedlingen och andra aktiviteter utifrån verksamheternas kompetensförsörjningsplaner.

4.2 Ledarutveckling

Kommunens ledarprogram utvecklas löpande. Alla sektorer genomför både kommunövergripande och sektorspecifika ledarprogram. Under året har programmen fokuserat på medarbetaridé, kvalitetsarbete och innovation samt organisationskultur. I början av 2022 kommer en ledarutvecklare att anställas för att driva Skövde kommuns ledarutvecklingsprogram och revidera den nuvarande ledaridén.

Chefstraineeprogrammet *Framtida ledare* skapar förutsättningar för en internkarriär till chefsuppdrag inom kommunen. Under 2021 har fem deltagare genomgått programmet, som består av kurser ur kommunens ledarprogram, praktik, utbildning i personlig ledarstil samt kvalitetsarbete.

4.3 Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Hållbart medarbetarengagemang är en årlig enkät som mäter ledarskapet på kommunen. Resultatet av 2021 års mätning ligger på ungefär samma nivå som tidigare år. Mätningen visar ett totalindex på 78, samt följande delindex:

- Ledarskap 78
- Motivation 78
- Styrning 77

Årets totalindex är något lägre än Sverige-snittet, som ligger på 80 för samma år. Skaraborgs kommuner har i snitt ett totalindex på 79.

Enligt mätningen upplever Skövde kommuns medarbetare att de har ett meningsfullt arbete och att deras närmaste chef visar förtroende för dem. Medarbetarna är också insatta i målen

och vet vad som förväntas av dem i arbetet. Det finns dock förbättringsområden, exempelvis när det gäller chefers visade uppskattning för sina medarbetares arbetsinsats och hur man tydliggör uppföljning och utvärdering av mål.

Varje enhet arbetar med analys och åtgärder utifrån deras HME-resultat.

Dessutom pågår ett arbete med följande förbättringsområden, som identifierades 2020:

- Större möjlighet till kompetensutveckling och interna karriärvägar
- Nära ledarskap som genomsyras av daglig uppskattning och dialog
- Mer tillitsbaserad styrning och uppföljning där dialogen med medarbetarna är viktigare än rapportering

Utifrån dessa förbättringsområden har ett antal fokusområden beslutats:

- Motivation – fortsatt arbete med medarbetaridén
- Kompetens – kompetensutvecklingsmodell/karriärmodell för sjuksköterskor
- Ledarskap – fokus på ledarutvecklingsprogrammet och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet (exempelvis genom förenklade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet)
- Styrning – förändrad mall för medarbetarsamtal, för tydligare dialog runt uppdraget

Inom området styrning formades också en mall för uppföljning och dialog i våra tertialrapporter. Syftet var att förenkla chefernas rapportering och att likrikta uppföljningen genom att införa dialogmöten med chefer och stödfunktioner. Arbets sättet är inte obligatoriskt, utan en möjlighet för sektorerna.

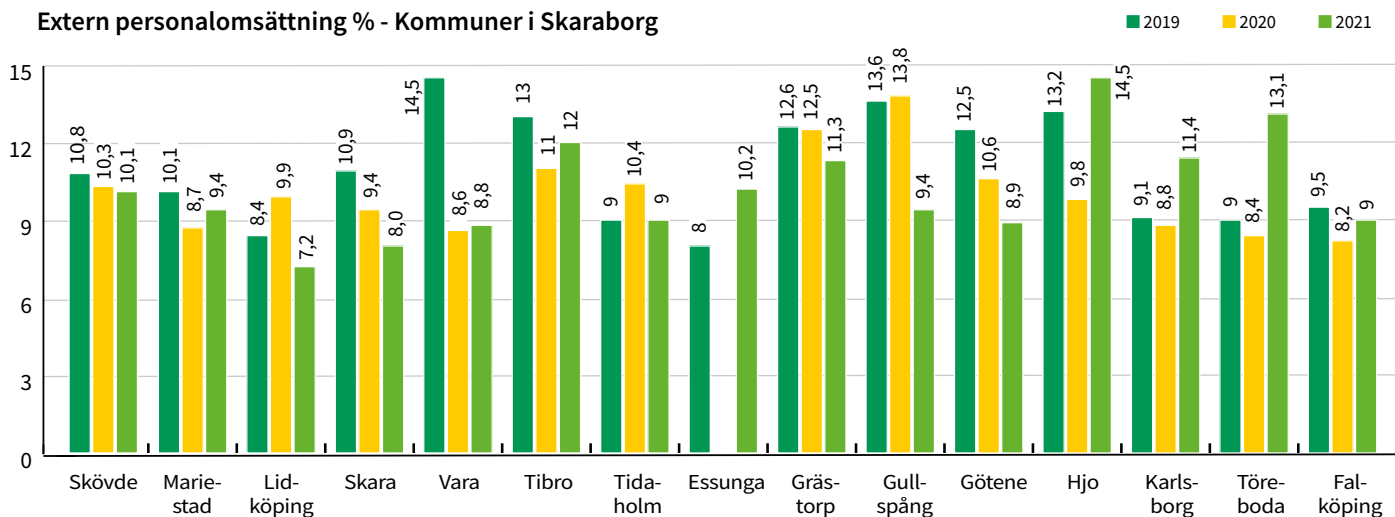
4.4 Medarbetarutveckling

Trots pandemin har verksamheterna arbetat vidare med medarbetar- och kompetensutveckling under året. Medarbetarnas enskilda kompetensutveckling diskuteras och planeras i medarbetarsamtal med respektive chef. På verksamhetsnivå har man exempelvis arbetat med att höja kompetensen kring digitalisering och möten via Teams. Intern kunskapsöverföring och kollegialt lärande har varit en del i det, liksom möjligheter till föreläsningar, utbildning och kurser via digitala kanaler. Tack vare detta har flera medarbetare kunnat delta i kompetensutveckling trots pandemin. Detta är en utveckling som vi tror kommer att fortsätta.

Kommunens medarbetaridé håller på att förankras i sektorerna. Respektive verksamhet hjälps åt att identifiera prioriterade beteenden att arbeta vidare med under nästkommande år.

Satsningar inom ramen för omställningsavtalet KOM-KR fortgår på flera plan. Insatser har exempelvis genomförts inom lokalvårdsområdet samt för medarbetare inom drift och underhåll på sektor service. Inom sektor barn och utbildning har

Extern personalomsättning % - Kommuner i Skaraborg



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

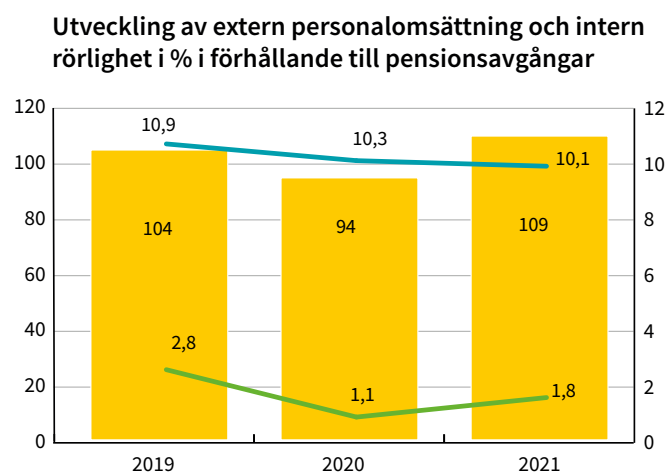
tillsvidareanställda barnskötare utan formell utbildning fått möjlighet att kombinera studier med arbete. Sektor vård och omsorg, å sin sida, har satsat på att utbilda undersköterskor i klinisk bedömning. Även sektor socialtjänst har använt omställningsavtalet, för att utbilda medarbetare i socialpsykiatri.

Sektor vård och omsorg har också gett medarbetare möjlighet att på arbetstid vidareutbilda sig till undersköterska eller specialisera sig inom demens, välfärdsteknologi eller äldre. Detta har skett inom ramen för statsbidraget Äldreomsorgslyftet. Dessutom har vidareutbildning för sjuksköterskor på arbetstid genomförts under året. Detta är en satsning som kommer att fortsätta.

Medarbetar- och kompetensutveckling ingår även i våra aktiva åtgärder för likabehandling. Här handlar det om att kartlägga utvecklings- och karriärvägar inom våra yrken. Hittills har vi kartlagt möjliga vägar inom sjuksköterskeyrket. Kartläggningen har gjorts med stöd av vår kompetensmodell. Arbetet kommer att pågå över tid för att kartlägga andra yrkesgrupper.

4.5 Analys av personalomsättning och pensionsavgångar

Den externa personalomsättningen (inklusive pensionsavgångar) har minskat med 0,2 procentenheter jämfört med samma period föregående år. Omsättningen ligger nu på



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av antal pensionsavgångar i förhållande till extern (inkl pensioner) och intern personalomsättning. Personalomsättningen beräknas genom att ta antal avgångar under året och dividera med genomsnittligt antal anställda under året.

■ Pensionsavgångar ■ Intern rörlighet ■ Extern personalomsättning

10,1 procent, vilket motsvarar 446 avgångar. 109 av dessa är pensionsavgångar, vilket är 15 färre än förra året. Den externa personalomsättningen bland män har minskat med 2,7 procentenheter medan personalomsättningen bland kvinnor har ökat med 0,5 procentenheter. Männens personalomsättning har minskat i nästan alla verksamheter. Bland kvinnorna ökar personalomsättningen främst inom barn och utbildning, socialtjänst och service. Inom vård och omsorg, däremot, har kvinnornas personalomsättning tvärtom minskat med 20 avgångar under året.

De befattningsgrupper som har hög personalomsättning är bland annat arbetsterapeuter, sjuksköterskor, skolsköterskor, undersköterskor i hemtjänst, skötare och socialsekreterare, anläggningsarbetare samt park- och trädgårdsarbetare.

Den interna rörligheten har ökat med 0,5 procentenheter på kommunen och ligger nu på 1,6 procent. Den interna rörligheten ska öka och bör därför göras till ett fokusområde.

Två av anledningarna till den bibehållna personalomsättningen är lågkonjunkturen och covid-19. Dessa faktorer har generellt sänkt personalomsättningen i hela landet. I oroliga tider stannar medarbetare i större utsträckning på sitt arbete och är inte lika benägna att byta jobb. En annan anledning till Skövde kommuns resultat kan vara en ökad nöjdhet inom områdena motivation, ledarskap och styrning. Detta visar sig i enkäten hållbart medarbetarengagemang, som skickades ut till alla medarbetare under hösten.

Jämfört med riket i övrigt ligger Skövdes externa personalomsättning något högre. Dessa resultat, som är från 2020, visar ett rikssnitt på 9 procent jämfört med Skövdes 10,3 procent. Skövdes resultat för 2021, alltså 10,1 procent, är dock på samma nivå som Skaraborgssnittet.

4.6 Målsättningar inför 2022

- Alla sektorer ska ha en kompetensförsörjningsplan
- Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan
- Utveckla arbetet med arbetsgivarvarumärket
- Digitalisera rekrytering, onboarding, introduktion och offboarding samt utbildningar för chefer och ledare



 LINDA
Leg. Arbetsterapeut

Joakim
Leg. Arbetsterapeut


SKÖVDE

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

Ur Skövde kommuns medarbetaridé

5. Arbetsmiljö- och hälsoarbete

5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har på grund av covid-19 varit i fokus under året. Riskbedömningar för att undvika smittspridning har genomförts och samverkan mellan fackliga parter och arbetsgivare har varit god.

En ny övergripande rutin för Skövde kommuns skyddsorganisation har tagits fram. Arbetet med att säkerställa organisationen fortsätter under våren 2022.

Varje år erbjuds alla chefer att delta i utbildningar kring arbetsskador och tillbud, att hantera sjukfrånvaro och genomföra rehabilitering samt riskbedömning och introduktion till arbetsmiljöarbete. Den partsgemensamma utbildningen för skyddsombud och chefer genomfördes under året via Teams.

I kommunstyrelsens internkontroll för 2021 har den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt fördelningen av arbetsmiljöuppgifter granskats. Granskningen visar att riktlinjer och rutiner finns för dessa uppföljningar men att dessa inte följs fullt ut i hela organisationen. Detta kommer att prioriteras det kommande året.

Hösten 2021 granskade Arbetsmiljöverket Skövde kommuns systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Myndigheten kom fram till att Skövde kommun uppfyller inspektionens krav och att Skövde är på väg framåt i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Under året har kommunen upphandlat ett nytt system för arbetsskador och tillbud: KIA. Arbetet med att sätta upp och implementera systemet kommer att fortsätta under 2022. Målsättningen är att få ett mer användarvänligt system och att alla chefer, skyddsombud och medarbetare ska använda det för att anmäla och utreda tillbud och arbetsskador från och med januari 2023.

Det anmäldes färre arbetsskador under 2021 jämfört med 2020. Däremot ökade antalet tillbud. Minskningen av antalet arbetsskador beror på att färre medarbetare smittades av coronaviruset i sitt arbete under 2021. Fler medarbetare anmälde dock fallskador eller att de slagit eller stött emot något. Även arbetsskadorna på grund av fysisk överbelastning, såsom lyft eller ansträngande häftig rörelse, ökade. Antalet tillbud kring medarbetare som blivit skadad av en annan person (även oavsiktligt)

var också fler 2021. Den förändringen är också den främsta orsaken till den totala ökningen av anmälda tillbud. För att minimera antalet arbetsskador och tillbud rekommenderas verksamheter med många fall- och belastningsskador att se över det förebyggande arbetet kring den fysiska arbetsmiljön. Detta kan man bland annat göra med stöd av företagshälsovården, genom screening av risker eller ergonomigenomgång.

5.2 Hälsofrämjande arbete och friskvård

Trots restriktioner kring möten mellan människor så har kommunen möjliggjort nya former för förebyggande åtgärder och friskvård för alla medarbetare. Aktiviteter som erbjudits är längdskidåkning på Billingen, den så kallade Kommunutmaningen samt yinyoga via en digital plattform. Dessa aktiviteter har varit mycket uppskattade.

Under året skrevs cirka 800 remisser för förebyggande rehabiliteringsinsatser. De allra flesta gällde besök hos naprapat, kiropraktor eller sjukgymnast. Dessa insatser har också nyttjats mest under alla de år som vi erbjudit förmånen. Förebyggande rehab är en del av Skövde kommuns arbete för att förebygga och förhindra sjukskrivning på grund av ohälsa, och kan användas när en medarbetare redan har symtom eller tidiga tecken på ohälsa. Sektorerna skulle kunna se över sitt förebyggande arbete kring ergonomiska arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatserna, för att se om åtgärderna kan minska behovet av förebyggande rehab framöver. Ett utvecklingsområde är också att säkerställa att förebyggande rehabilitering nyttjas likvärdigt i alla sektorer.

Företagshälsovården är ett viktigt stöd i arbetet med förebyggande hälsa och arbetsmiljö. Under 2021 har kommunen nyttjat företagshälsovårdens tjänster till en kostnad av cirka 2,9 miljoner kronor, eller cirka 630 kronor per medarbetare. Vi ser en ökad användning av dessa tjänster jämfört med föregående år. Under 2021 var 50 procent av tjänsterna förebyggande åtgärder. Andelen rehabiliterande åtgärder var 48 procent och främjande åtgärder 2 procent. De tjänster som använts mest är beteendevetare (29 procent), övrigt (22 procent),



psykolog (12 procent) och företagsläkare (11 procent). De sektorer som har nyttjat företagshälsovården mest per medarbetare under 2021 är sektor barn och utbildning samt sektor samhällsbyggnad.

Skövde kommun satsar mer på förebyggande och rehabiliterande insatser för varje år. Att över 50 procent av insatserna är förebyggande eller hälsofrämjande är positivt. Det ligger dessutom i linje med viljeinriktningen i Skövde kommuns *Policy för arbetsmiljö och hälsa*.

Sett i ett genusperspektiv stämmer nyttjandet av företagshälsovården överens med könsfördelningen på våra arbetsplatser. Det som sticker ut är att sektor service, där en högre andel av de mansdominerade verksamheterna, har köpt fler förebyggande och främjande tjänster medan sektorer med en majoritet kvinnor i kontaktyrken har köpt flest rehabiliteringstjänster. Det är önskvärt att göra en förflyttning från rehabiliterande till förebyggande och främjande insatser även inom de sektorer som har kontaktyrken.

Företagshälsovården har också använts för kartläggningssamtal, stöd vid arbetslivsriktad rehabilitering, hörselundersökningar, hälsokontroller, lagstadgade medicinska kontroller, samtalsstöd, hälsoundersökningar p.g.a. radon och asbest, arbetsförmågeutredningar samt för 1500 vaccinationer mot säsongsinfluensa.

5.3 Analys av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har under 2021 minskat med 0,4 procentenheter jämfört med 2020. Den ligger nu på 7,6 procent, vilket motsvarar ungefär 376 heltidsarbetande medarbetare. Minskningen blev något svagare än vad prognosen visade vid halvårsrapporteringen. Det beror på att sjukfrånvaron på grund av covid-19 tog fart under sista delen av året. 2021 års sjukfrånvaro ligger en procentenhet högre än 2019 (6,6 procent), innan pandemin startade.

Under 2021 har mäns och kvinnors sjukfrånvaro minskat i ungefär samma grad. I gruppen <29 år har sjukfrånvaron dock

ökat för både män och kvinnor. Detta kan vara en indikation på att dessa grupper fick vänta längre på vaccin mot covid-19.

Den korta sjukfrånvaron (upp till 14 dagar) har under året minskat med 0,4 procentenheter. Minskningen motsvarar ungefär 20 heltidsarbetande medarbetare. Den långa sjukfrånvaron (över 15 dagar) har däremot ökat med 0,1 procentenhet. Ökningen motsvarar ungefär 10 heltidsarbetande medarbetare.

Samtliga sektorer förutom sektor service har minskat sin sjukfrånvaro under året. Hos sektor service har sjukfrånvaron framför allt varit högre bland måltidspersonal, anläggningsarbetare och parkarbetare. De sektorer som har minskat sin sjukfrånvaro mest är de sektorer där hemarbete varit möjligt under pandemin. Även sektor vård och omsorg har dock haft en stor nedgång av sjukfrånvaron under året. Här har sjukfrånvaron sänkts med motsvarande nästan 10 heltidsarbetande medarbetare.

Under första halvåret 2021 har rutinerna och processerna för att hantera sjukfrånvaro och genomföra rehabilitering implementerats i alla verksamheter. Ett antal sektorspecifika utbildningsinsatser har också genomförts.

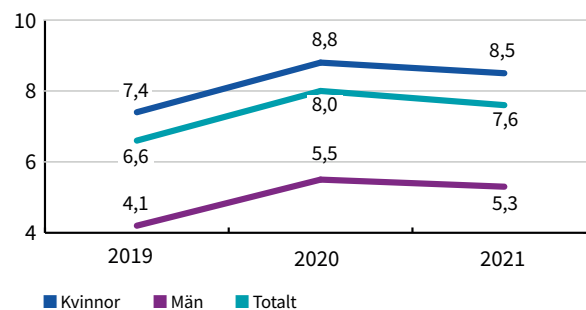
Exempel på befattningar med en sjukfrånvaro över 10 procent är stödpedagog, undersköterska, specialpedagog, stödassistent, måltidspersonal, kulturpersonal, vårdbiträde och barnskötare.

Den genomsnittliga sjukfrånvaron i landets kommuner låg 2020 på 8,3 procent. I Skövde kommun låg sjukfrånvaron något lägre (8,0 procent) under samma år. Skaraborgs genomsnittliga

sjukfrånvaro under 2021 låg 0,5 procentenheter lägre än Skövdes nivå under samma år.

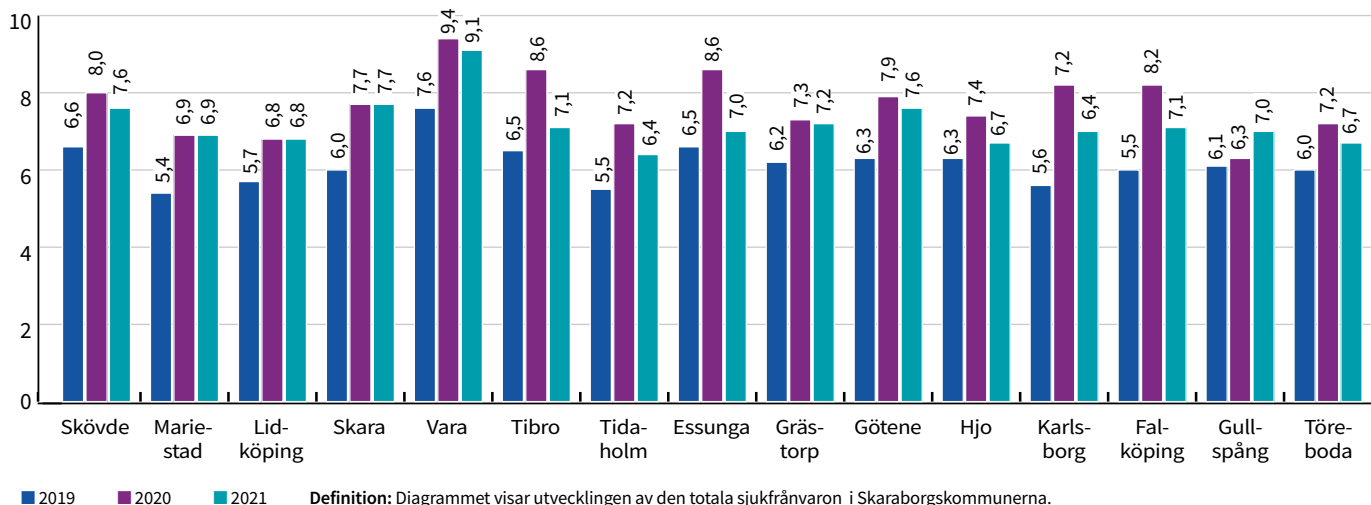
Skövde kommun hade 2021 cirka 100 medarbetare som har varit sjuka mer än 365 dagar. Under året tecknades ett nytt samarbetsavtal med Försäkringskassan för att minska långtids-sjukfrånvaron. I enlighet med avtalet har alla sjukfall som överstiger 365 dagar kartlagts. Kartläggningens syfte är att alla långtidssjuka ska ges rehabiliteringsåtgärder för att kunna återgå i arbete. Målet med genomgången är också att ta fram både generella och verksamhetsspecifika insatser för att ge organisationen bästa möjliga att jobba med rehabilitering.

Total sjukfrånvaro %-utveckling 2019-2021



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

Total sjukfrånvaro % - kommuner i Skaraborg



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron i Skaraborgskommunerna.

Den totala sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid. (Alla anställningsformer och avtal.)

5.4 Systematiskt likabehandlingsarbete

Följande är en uppföljning av de mål som finns i Skövde kommuns likabehandlingspolicy:

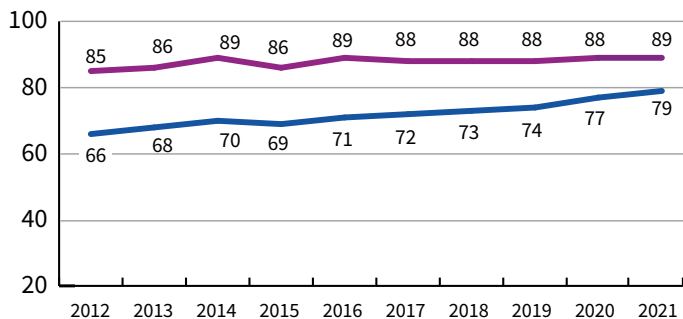
Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar

De flesta deltidsanställningar finns i kvinnodominerade yrken. Glädjande nog är det i dessa yrken som andelen heltidsanställningar också ökar mest. Den största ökningen ser vi inom sektor vård och omsorg, som har arbetat kontinuerligt med kommunens handlingsplan för heltid. Det skiljer dock fortfarande tio procentenheter mellan andelen män som arbetar heltid (89 procent) och andelen kvinnor som arbetar heltid (79 procent). Totalt har andelen heltider ökat med 2 procentenheter det senaste året.

Heltidsarbete ger kommunen en höjd tillgång på kompetenta medarbetare. För den enskilda medarbetaren innebär det också högre inkomst och i förlängningen högre pension och ökade avsättningar till a-kassa och socialförsäkringar. Att vara ekonomiskt självförsörjande ger trygghet och frihet.

I Sverige arbetar en av tre kvinnor deltid – men bara cirka en av tio män gör det. (Källa: Sveriges jämställdhetsbarometer 2020, LO)

Andel tillsvidareanställda % med heltidstjänst kvinnor och män



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

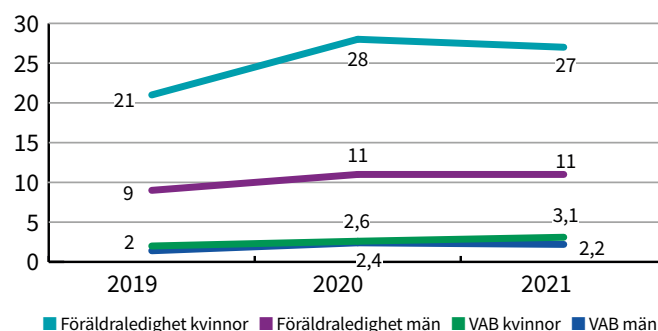
■ Kvinnor ■ Män

Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med föräldraskap

Bland kommunens medarbetare är kvinnorna föräldralediga mer än dubbelt så mycket som männen. Kvinnorna är också hemma för vård av barn vid ett tillfälle mer per anställd än vad männen är. Från 2020 till 2021 ökade kvinnors frånvaro för vård av barn rejält. Även mäns frånvaro för vård av barn ökade under 2020, men minskade sedan under 2021 igen. Covid-19 har generellt sett påverkat frånvaron för vård av barn.

Alla medarbetare ska oavsett befattning och ansvar kunna förena arbete och föräldraskap. Kommunen ska vara en föräldravänlig arbetsplats med en arbetsmiljö som är välkommande för alla. Chefer har en viktig roll i att förmedla detta och att skapa förutsättningar för att kombinera privat- och arbetsliv. När föräldrapar delar lika på ansvaret för familj, föräldraledighet, vård av barn och obetalt hemarbete möjliggörs ett jämställt arbetsliv där båda kan vara närvarande på arbetsplatsen i lika stor utsträckning.

Antal tillfällen med föräldraledighet och vård av barn i snitt per medarbetare/år



Definition: Diagrammet visar utveckling av antal tillfällen som män resp kvinnor tagit ut föräldraledighet och VAB medarbetare och år. Ett tillfälle motsvara en dag eller del av dag.

Vi ska minska sjukfrånvaron

Det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar bland kommunens medarbetare är dubbelt så högt bland kvinnor som bland män. Under de senaste två åren har sjukfrånvaron dock ökat lika mycket för båda könen. Sjukfrånvaron är särskilt hög inom kommuner och regioner i landet – främst inom kontaktyrken som vård, skola och omsorg.

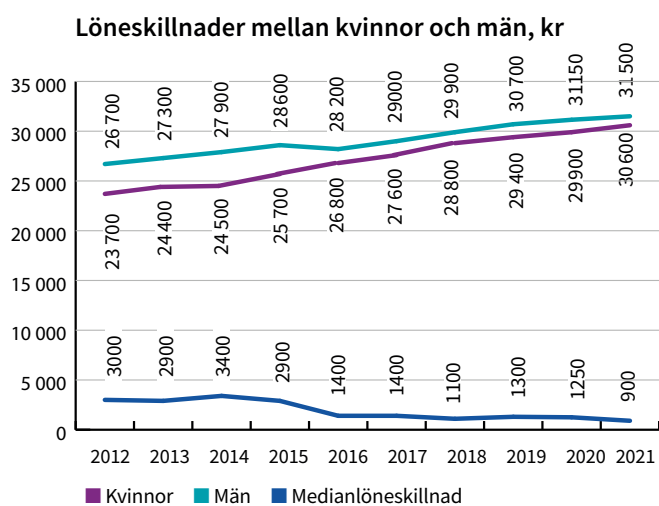
Ett sätt att minska sjukfrånvaron är att arbeta för ett hållbart arbetsliv med hälsofrämjande och förebyggande insatser för enskilda medarbetare och arbetsgrupper.

Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete

Kvinnliga medarbetare i Skövde kommun har i snitt 95,5 procent av sina manliga kollegors lönenivå. Denna procentsats går långsamt uppåt. De senaste tio åren har skillnaden mellan mäns och kvinnors löner i kommunen minskat med cirka 7 procentenheter. Löneskillnaderna beror till stor del på att marknadslöner fortfarande är högre för många mansdominerade yrken. Kvinnor och män i Sverige tjänar lika mycket fram till första barnet – därefter ökar skillnaden. 15 år efter det första barnets födelse har inkomstskillnaden mellan pappan

och mamman i genomsnitt ökat med hela 32 procentenheter, visar forskning från IFAU. Kvinnor får i snitt 4000 kronor mindre i pension än män (Källa: Pensionsmyndigheten).

Skövde kommun arbetar med individuell och differentierad lön. Arbetsstättet skapar förutsättningar för arbetsgivaren att attrahera kvalificerad kompetens och utveckla verksamhetens kvalitet. En viktig förutsättning för detta är också att fortsätta utveckla stödet till chefer inom lönebildningsområdet.



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

Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning

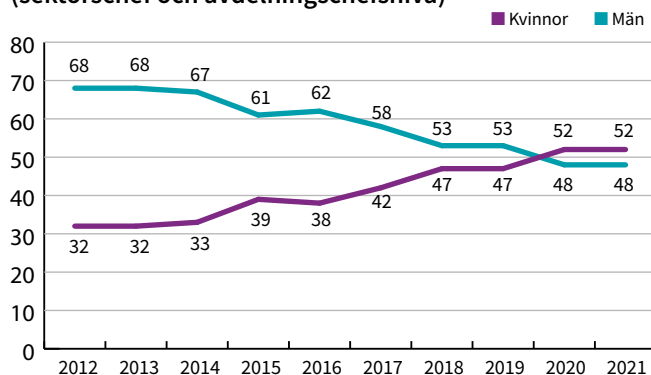
Kvinnor har 83% av männens lönespridning. Det är en skillnad på 11 procentenheter. Vi ser framför allt en låg lönespridning i kvinnodominerade grupper med lägre utbildning men även mansdominerade grupper med lägre utbildning har en lägre genomsnittlig lönespridning än de med högre utbildning. Att arbeta för en individuell och differentierad lön kan göra att lönespridningen ökar. För den enskilda medarbetaren kan arbetsstättet vara ett sätt att påverka sin lön, utvecklas i sitt yrke, göra lönekarriär och därmed öka sin livsinkomst.

Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar

I Skövde kommun finns totalt 195 chefer anställda varav 133 är kvinnor. På högre ledande befattning (avdelningschef och sektorchef) är 52 procent kvinnor. Det är viktigt att alla, oavsett tillhörighet, har samma möjligheter att nå högre, inflytelserika positioner. Det leder till en attraktiv arbetsplats där medarbetare stannar och vill utvecklas, och följaktligen till bättre förutsätt-

ningar att rekrytera och behålla rätt kompetens. Genom förebilder och tydliga karriärvägar och genom att främja ett jämställt uttag av föräldraledighet kan vi skapa goda förutsättningar för detta.

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



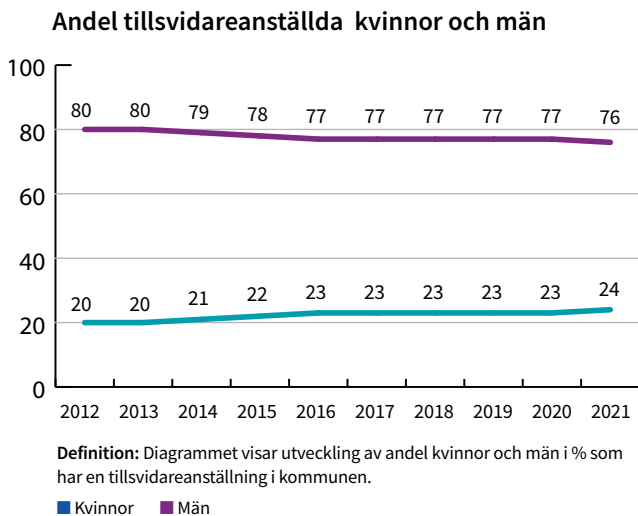
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % på högre chefsbefattning (sektorchef eller avdelningschefs nivå) som har en tillsvidareanställning i kommunen.



Vi vill inte att föreställningar om kön ska begränsa studie- och yrkesval

Av kommunens anställda är 24 procent män. Andelen har inte förändrats nämnvärt de senaste tio åren.

Vi behöver arbeta målinriktat för att marknadsföra och nyansera bilden av jobben i välfärden, och visa på den variation av yrken som finns. Ett sådant initiativ kan leda till mer medvetna val som drivs av intresse och lämplighet. Därmed kan vi få en bredare rekryteringsbas och ett större kompetensutbud. Om arbetsplatsen har en jämn könsfördelning ökar möjligheten för medarbetare att bli bemötta utifrån sin kompetens och inte utifrån föreställningar om kön. Fördelningen mellan män och kvinnor är ojämn inom många välfärdsyrken, framför allt inom vård, skola och omsorg.



Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar

Den interna rörligheten i kommunen ligger på 2,8 procent. Den interna rörligheten visar om du byter befattning eller sektor men inte om du utvecklas inom ditt yrke. Det är en högre nivå än föregående år, men vi vill att rörligheten ska öka ännu mer. Det ska vara möjligt att göra karriär och kunna utvecklas i sitt yrke.

Genom att skapa fler och tydliga utvecklingsvägar inom alla yrken kan vi behålla och rekrytera rätt kompetens samt använda kompetensen på rätt sätt. Kvinnodominerade yrken har ofta färre karriärvägar och utvecklingsmöjligheter. Att göra karriär och att utvecklas behöver inte nödvändigtvis handla om att bli chef. Olika kompetenser och drivkrafter utvecklar verksamheten, och det behöver därför finnas flera utvecklingsvägar i en organisation.

Vi tar avstånd från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

Det ska inte förekomma trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier eller andra handlingar som kränker någons värdighet. Det finns rutiner och riktlinjer för att utreda och arbeta med denna typ av händelser. Dessa rutiner och riktlinjer behöver vara kända av alla medarbetare i kommunen.

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, APT samt förebyggande arbete med aktiva åtgärder kan vi tidigt upptäcka, kartlägga och utreda alla former av trakasserier eller kränkningar på arbetsplatsen.

5.5 Målsättningar inför 2022

- Starta ett hälsoprojekt för att öka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare
- Göra rutinen för det systematiska arbetsmiljöarbetet känd i hela kommunen
- Implementera policyn för likabehandling



”Varje år erbjuder vi ca 400 platser sommarpraktik i våra verksamheter. Detta ger ungdomar möjlighet att under handledning prova på olika arbetsuppgifter. För oss som arbetsgivare ger det möjlighet att uppvisa bredden av yrken som finns i en kommun och attrahera unga till den kommunala sektorn i framtiden”

6. Personalmått

Personalstruktur	2021	2020	2019
Antal heltidsarbetare	3 855	3 758	3 879
- varav kvinnor	2 784	2 738	2 831
- varav män	1 071	1 020	1 048
Antal tillsvidareanställda	4 638	4 524	4 498
- varav kvinnor	3 539	3 468	3 459
- varav män	1 099	1 056	1 039
Antal visstidsanställda	531	486	547
- varav kvinnor	364	328	383
- varav män	167	158	164
Totalt antal månadsavlönade	5 140	4 982	5 008
- varav kvinnor	3 883	3 781	3 814
- varav män	1 257	1 201	1 194
Andel tillsvidareanställda av totalt antal månadsavlönade (%)	90	90	89
- varav kvinnor	91	91	91
- varav män	87	86	87
Antal medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser	224	146	84
- varav kvinnor	118	84	32
- varav män	106	62	52
Antal heltidsarbeten utförda av timvikarier	271	273	318
- varav kvinnor	188	187	220
- varav män	83	86	98
Antal chefer	195	207	207
- varav kvinnor	133	147	146
- varav män	62	60	61
Antal medarbetare per enhetschef	28	25	24

Kompetensförsörjning	2021	2020	2019
HME-index (Hållbart medarbetarengagemang)	78	78	-
Extern personalomsättning (%)	10,1	10,3	10,8
- varav kvinnor	10,6	10,1	10,3
- varav män	8,6	11,3	12,6
Intern rörlighet (%)	1,8	1,1	2,8
- varav kvinnor	1,6	1,1	2,9
- varav män	2,4	1,2	2,2
Andel verksamheter som har kompetensförsörjningsplaner (%)	57	57	57
Andel medarbetare som har slutat och som rekommenderar (%)	46	67	-

Arbetsmiljö	2021	2020	2019
Total sjukfrånvaro (procent)	7,6	8	6,6
- varav kvinnor	8,5	8,8	7,4
< 29 år	8	7,7	5,8
30-49 år	8,1	8,4	6,2
> 50 år	9	9,9	6,1
- varav män	5,3	5,5	4,2
< 29 år	6,6	6,3	6,8
30-49 år	4,7	5,1	2,8
> 50 år	5,3	5,4	4,8
Korttidssjukfrånvaro 0-14 dagar (procent)	3,9	4,3	3
- varav kvinnor	4,1	4,6	3,2
- varav män	3,2	3,4	2,5
Långtidssjukfrånvaro 15- dagar (procent)	3,7	3,6	3,6
- varav kvinnor	4,3	4,1	4,2
- varav män	2,1	1,9	1,7
Antal arbetsskador	873	943	821
Antal tillbud	660	595	809

Arbetstid	2021	2020	2019
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst (procent)	81	79	77
- varav kvinnor	79	77	74
- varav män	89	89	88
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (procent)	96	96	95
- varav kvinnor	96	95	95
- varav män	98	98	98

Personalstruktur	2021	2020	2019
Övertid och fyllnadstid omräknat till heltidsarbeten	34	29	36
- varav kvinnor	23	20	25
- varav män	11	9	11

Definitioner personalmått

Heltidsarbetare

Antal arbetade timmar under året dividerat med schablonen 1980 timmar (165 timmar per månad)

Månadsavlönade

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

Tillsvidareanställda

Medarbetare med så kallad fast anställning.

Arbetsmarknadspolitiska insatser

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

Sjukfrånvaro

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

Korttidssjukfrånvaro

All sjukfrånvaro upp till dag 14 i sjukperioden.

Långtidssjukfrånvaro

All sjukfrånvaro efter dag 15 i sjukperioden.

Fyllnads- och övertids-timmar

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

