

SKÖVDE KOMMUN

2022

PERSONALREDOVISNING



SKÖVDE

Innehåll

Förord	3
2. Sammanfattning – de viktigaste händelserna under 2022.....	5
3. Personalutveckling	6
3.1 Personal- och personalkostnadsutveckling	6
3.2 Möjlighet att arbeta heltid.....	7
3.3 Löneutveckling.....	7
4. Kompetensförsörjning	9
4.1 Strategisk kompetensförsörjning	9
4.2 Utveckling av personalomsättning och pensionsavgångar	9
5. Ledarskap och medarbetarskap	12
5.1 Ledarutveckling.....	12
5.2 Medarbetaridé och organisationskultur	12
5.3 HME (Hållbart medarbetarengagemang)	13
6. Arbetsmiljö-, likabehandlings- och hälsoarbete	14
6.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	14
6.2 Arbetsskador och tillbud	15
6.3 Systematiskt likabehandlingsarbete	15
6.4 Förmåner och friskvård.....	19
6.5 Sjukfrånvaroutveckling.....	19
6.6 Årlig uppföljning av SAM-LI.....	20
7. 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 invånare, besökare och det lokala näringslivet. Arbetet kan se lite olika ut beroende på vilken verksamhet vi arbetar i men alla representerar vi Skövde kommun.

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.

Kompetensförsörjning kommer att vara den viktigaste frågan kommande år. 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 vara öppna och lyhörda, ta ansvar för helheten, göra varandra bättre och att våga är riktningen framåt.

Alla medarbetare är viktiga för att vår kommun ska lyckas med vårt samhällsuppdrag. Tillsammans förvekligar vi drömmar och får Skövde att växa!

Johan Ask
Ordförande kommunstyrelsens
arbetsgivarutskott

Sofia Myrman
HR-chef



”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. Medarbetaridéen 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 – de viktigaste händelserna under 2022

Skövde kommun fortsätter att växa. Samtliga verksamheter kommer därför att ha ett stort behov av personal framöver. Personalbehovet beror på demografi-utvecklingen med fler yngre och äldre invånare i kommunen, men det finns också interna orsaker; många av våra medarbetare är på väg att gå i pension och dessutom har den externa personalomsättningen blivit högre.

Antalet tillsvidareanställda i Skövde kommun har under året ökat med cirka 150 personer jämfört med 2021. Den utförda arbetstiden har också ökat; två av orsakerna är att fler har arbetat sina ordinarie timmar och att övertiden och fyllnadsuttaget för att täcka en ökad sjukfrånvaro har ökat. *Läs mer om detta i kapitel 1: Personalutveckling.*

Att attrahera nya medarbetare är nödvändigt, men det är ännu viktigare att vi behåller och utvecklar våra befintliga medarbetare de kommande åren. Det behöver ske genom riktad kompetensutveckling, bra förmåner, möjligheter till intern karriär samt att vi använder vår kompetens rätt och utnyttjar tekniken smart. Under året har flera viktiga aspekter av detta prioriterats och utvecklats. Det har handlat om att erbjuda heltidsanställning för att få medarbetare att arbeta mer, att genom goda villkor i pensionspolicyn få medarbetare att arbeta längre samt att öka mångfalden genom projekt som Stega vidare och Rekrytera bredare. *Läs mer om detta i kapitel 2: Kompetensförsörjning.*

2022 års systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete har följts upp på alla nivåer i kommunen. Uppföljningen visar att rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet används i stor utsträckning. Ett utvecklingsområde som bör prioriteras bland chefer som leder chefer är uppföljning av chefers kunskaper, befogenheter och resurser för arbetsmiljöarbetet. När det gäller likabehandlingsområdet är utvecklingen fortsatt god. Chefer och medarbetare känner till rutiner och riktlinjer på

området. Ett utvecklingsområde är att arbeta mer löpande med aktiva åtgärder mot diskriminering i våra verksamheter. Det gäller såväl på undersökningsnivå som på analys- och uppföljningsnivå. *Läs mer om detta i kapitel 5: Arbetsmiljö-, lika- behandlings- och hälsoarbete.*

Skövde kommuns policy för likabehandling har implementerats under året. Samtidigt har kommunens medarbetaridé med värderingar fortsatt att förankras i verksamheterna. Sektorerna har också fortsatt att arbeta med resultatet av 2021 års HME-undersökning (Hållbart medarbetarengagemang) samt organisationskulturutredningen. *Läs mer om detta i kapitel 4: Ledarskap och medarbetarskap.*

Sjukfrånvaron var under årets första månader högre än samma period förra året. Under våren stabiliserades nivån men under hösten gick den upp igen. Att minska sjukfrånvaron är ett prioriterat område och insatser sker löpande i verksamheterna. På ett kommunövergripande plan inleddes under året ett pilotprojekt kallat Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv. Sju arbetsplatser inom sektor vård och omsorg deltog under 2022 och fortsätter att delta under 2023. Resultaten är positiva. *Läs mer om detta i kapitel 5: Arbetsmiljö-, likabehandlings- och hälsoarbete.*

Prioriteringar i löneöversynsarbetet har lett till två saker: dels att vi nu inte har några osakliga löneskillnader på grund av kön, dels att vi har löner som står sig i konkurrensen med andra arbetsgivare. Fokus framöver ligger nu på att hitta rätt lön i den interna strukturen i befattningsgrupperna. Det betyder att vi ska titta närmare på nyanställdas löner i förhållande till medarbetare med längre anställningstid. *Läs mer om detta i kapitel 1: Personalutveckling.*

3. Personalutveckling

3.1 Personal- och personalkostnadsutveckling

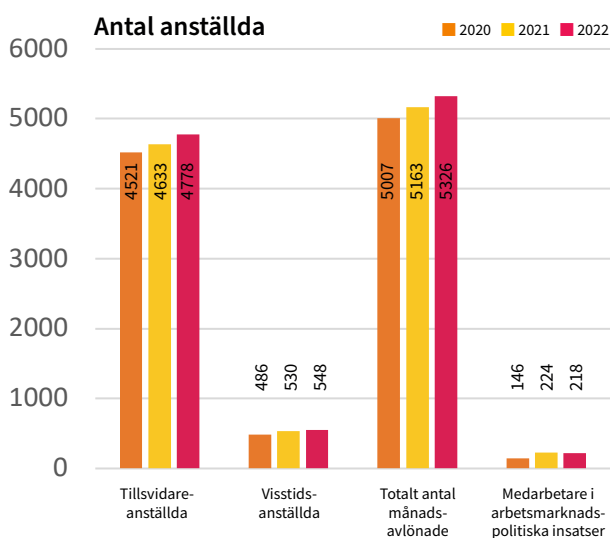
Skövde kommuns personalkostnader inklusive arbetsgivaravgifter har ökat med cirka 170 miljoner kronor under 2022. I ökningen sedan föregående år är höjningen för löneöversyn inräknad. Den ökningen motsvarar ungefär 70 miljoner kronor. Utöver höjda löner består kostnadsökningen av fler tillsvidareanställda (cirka 150 personer) samt ökade kostnader för sociala avgifter. Även kostnaderna för ej arbetad tid, exempelvis semester och sjuklön, har ökat sedan föregående år. Dessutom har den ökade sjukfrånvaron och bristen på vikarier lett till ett större övertids- och fyllnadstidsuttag och till att fler timavlönade tagits in. Samma trend ses även i andra kommuner i Skaraborg. Utmaningen inför 2023 blir ökade pensionskostnader och ökat PO (personalomkostnadspålägget).

Den totala arbetade tiden i kommunen har ökat med motsvarande 140 heltidsarbetande. Anledningen är fler anställda, mer övertid och fyllnadstid samt fler timavlönade. Frånvaron har under samma period ökat med cirka 115 heltidsarbetande. Totalt var i snitt cirka 1 100 heltidsarbetande frånvarande per månad under 2022. Det motsvarar 25 procent av vår planerade tid och är en normal nivå jämfört med andra kommuner. Den

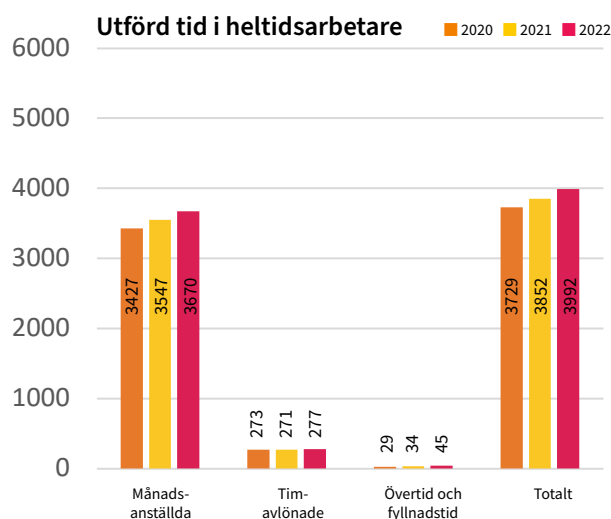
största frånvaroposten är sjukdom, som motsvarar 430 heltidsarbetande. Andra stora frånvaroposter är föräldraledighet (216), semester (428) och tjänstledighet (104). För att få fler i arbete behöver fokus läggas på att minska sjukfrånvaron. Vi bör också se över vad tjänstledigheten bottnar i.

Under 2022 ökade antalet tillsvidareanställda allra mest i följande befattningsgrupper: vårdbiträden, grundskollärare, chefer, barnskötare, fritidsledare och personliga assistenter. Detta stämmer med demografiutvecklingen, som kräver mer resurser inom skola, förskola och fritidshem. Eftersom förskollärare och lärare till fritidshem är svåra att få tag på ökar andelen barnskötare och fritidsledare. På motsvarande vis tas vårdbiträden in i stället för undersköterskor, och behovet av personliga assistenter har ökat. Gymnasielärare är den grupp som minskar mest i kommunen. Detta beror främst på demografiutvecklingen med färre elever på gymnasienivå.

Antalet anställda män i kommunen ökar. Dock ligger vi fortfarande på samma andel (24 procent) som förra året. Vi behöver rekrytera både män till kvinnodominerade befattningar och kvinnor till mansdominerade befattningar. Stärkt jämställdhet bland kommunens befattningar ger positiva effekter för både verksamhet och individ.



Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda (AB) uppdelade på tillsvidare och visstidsanställda samt totalt antal månadsavlönade och antalet anställda medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser i november 2022.



Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda, antalet timavlönade, utförd övertid och fyllnadstid samt sammanlagd utförd tid i heltidsarbetare under 2022 (1 heltidsarbete = 165 tim/mån som schablon*12).

3.2 Möjlighet att arbeta heltid

Andelen medarbetare som arbetar heltid fortsätter att öka i samtliga sektorer. 4 000 av kommunens 4 800 tillsvidareanställda hade in november 2022 en heltidsanställning. Det är en ökning med 100 medarbetare sedan i juni 2022. Fortfarande är det kvinnor inom vård och omsorg som i störst utsträckning arbetar deltid, men det är också i denna grupp som heltidsanställningarna ökar mest. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för alla tillsvidareanställda i kommunen är drygt 97 procent. I gruppen deltidsanställda ligger sysselsättningsgraden på 79 procent.

Att kunna arbeta heltid är en jämställdhets- och lika-behandlingsfråga. Heltidsfrågan är ett av de prioriterade områdena i kommunens likabehandlingspolicy och finns också med bland kommunens gemensamma aktiva åtgärder för lika-behandling. En av de aktiva åtgärderna på kommunnivå är dessutom att samtliga tjänster som kommunen annonserar ut ska vara heltidstjänster om det inte finns särskilda skäl för deltid. Under 2022 var 93 procent av våra utannonserade tillsvidarejänster heltidsanställningar. Motsvarande andel för alla månadsavlönade, inklusive sommar- och säsongjobb, är 85 procent.

Möjligheten till heltid är en av kommunens viktigaste frågor för att klara kompetensförsörjningsbehovet framöver. Sektor vård och omsorg arbetar aktivt med frågan sedan flera år tillbaka och ser år för år att andelen heltidstjänster ökar. Sedan 2019 har sektorn ökat andelen heltidsanställda med 20 procentenheter. Inom sektor service, sektor medborgare och samhällsutveckling samt sektor barn och utbildning inleddes arbetet med att införa heltid under hösten 2022. Kommunal samarbetar med arbetsgivaren inom respektive sektor.

De nya LAS-reglerna (lagen om anställningsskydd) kommer att påverka hur vi bemannar kommunens verksamheter. Samarbete för att optimera bemanningen och bland annat skapa kombinationstjänster över sektorsgränserna har startat och kommer att fortsätta under 2023.

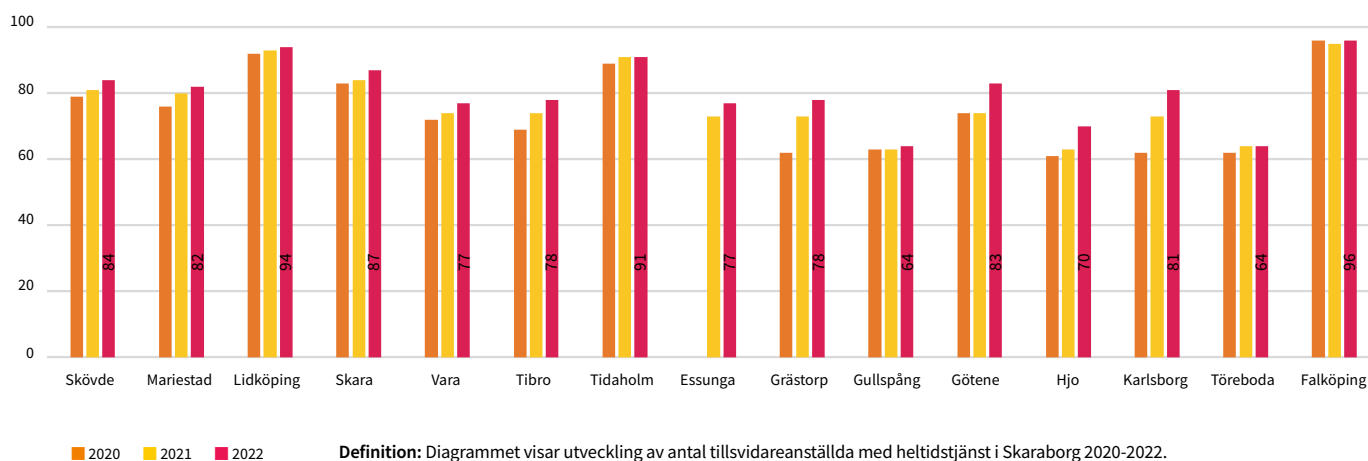
Bland Skaraborgskommunerna ligger Skövde kommun bland de fem bästa när det gäller andelen tillsvidareanställda med heltidstjänst. Jämfört med riket (2021) ligger Skövde något under snittet.

3.3 Löneutveckling

Under hösten 2021 genomfördes den årliga kommungemensamma löneanalysen av kommunens alla befattningsgrupper. Utifrån resultatet avsattes en del av lönebudgeten till två saker: dels att prioritera grupper som är svårrekryterade och/eller ligger lågt i lön jämfört med andra kommuner, dels att rätta till osakliga löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete. Osakliga löneskillnader hittades i gruppen lärare tidigare år (f-6), där män tjänade mer än kvinnor. Resultatet av prioriteringen blev 2,8 procent till kvinnor och 2,2 procent till män. Med denna åtgärd rättades de osakliga löneskillnaderna till mellan män och kvinnor.

På grund av kompetensförsörjningsutmaningar och löneläge gjordes också prioriteringar dels i sjuksköterskegruppen, dels för medarbetare med socionomutbildning (socialsekreterare, kuratorer och biståndsbedömare). Löneläget i dessa grupper har förbättrats men kommer att följas även framöver. Under 2023 kommer även den interna lönestrukturen i dessa grupper att kartläggas. På grund av kompetensförsörjningsutmaningen och marknadsläget i mansdominerade grupper inom sektor service, sektor samhällsbyggnad samt IT-tekniker har också

Andel heltidsanställda Skaraborg i % – utveckling 2020-2022





insatser för dessa grupper prioriterats. Prioriteringen föll väl ut och lönerna ligger nu på en bra och konkurrenskraftig nivå. Tidigare prioritering av undersköterskor och liknande befattningar har gett goda resultat. Här behövs inga ytterligare prioriteringar för närvarande.

Det totala utfallet av löneöversynen 2022 blev en lönehöjning på 2,6 procent; 2,5 för kvinnor och 2,7 procent för män. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är därmed cirka 1 400 kronor, vilket är ungefär samma nivå som förra året och i linje med snittet i både Skaraborgs och Sveriges kommuner.

Inför löneöversynen erbjöds alla kommunens chefer utbildning och en workshop i vad rätt lön och rimliga lönelägen är och hur vi tillsammans ska utveckla området. Under workshoppen presenterades, diskuterades och testades en mängd verktyg. Vi har även erbjudit riktade workshoppar för chefer när det gäller att se över lönestrukturer inom och mellan befattningsgrupper. Arbetet genomfördes först för lärargrupper, chefer och handläggare. Underlaget därifrån har sedan blivit en del av löneanalysen och beslutsgrunderna inför löneöversyn 2023. Fokus framöver ligger på att hitta rätt lön i den interna strukturen i befattningsgrupperna – alltså att titta närmare på nyanställdas löner i förhållande till medarbetares med längre anställningstid.

Under hösten 2022 erbjöds en fördjupad utbildning i lönesättning och rätt lön för chefer. Utbildningen genomförs

löpande, både för nyanställda chefer och för chefer som vill fräscha upp sina kunskaper eller fördjupa sig i ämnet. Cirka 40 chefer har gått utbildningen inför 2023 års löneöversyn.

Medellön

	2022	2021	2020
Medellön	33 200	32 400	31 700
Kvinnor	32 900	32 000	31 300
Män	34 300	33 500	32 900

Definition: Tabellen visar medellön exklusive tillägg för tillsvidareanställda i november respektive år.

Målsättningar inför 2023

- Starta ett kommungemensamt arbete för bemanning
- Öka antalet heltidsanställda och fortsätta samarbetet över sektorsgränserna med kombinationstjänster
- Kartlägga den interna lönestrukturen för medarbetare med socionomutbildning samt för sjuksköterskor och ingenjörer

4. Kompetensförsörjning

4.1 Strategisk kompetensförsörjning

Att attrahera nya medarbetare är nödvändigt framöver, men ännu viktigare blir det att behålla och utveckla våra befintliga medarbetare de kommande åren. Detta behöver ske genom riktad kompetensutveckling, bra förmåner, möjligheter till intern karriär samt att vi använder vår kompetens rätt och utnyttjar tekniken smart.

Alla sektorer följer kommunens kompetensförsörjningsprocess. Processen skapar ett tydligt och systematiskt tillvägagångssätt för att analysera och planera verksamheternas kompetensförsörjning. Alla sektorer har också en egen kompetensförsörjningsplan med aktiviteter. På ett kommunövergripande plan har implementeringen av en gemensam introduktionsprocess och ett förmånspaket för kommunens anställda varit i fokus under 2022.

Projektet Rekrytera bredare pågår inom sektor vård och omsorg. Tack vare projektet har åtta personer, samtliga utrikesfödda kvinnor, under året kunnat förflytta sig mot en reguljär anställning som enhetsassistent inom sektor vård och omsorg. Deltagarna har varvat praktik med utbildning i bland annat yrkessvenska via vuxenutbildningen. Utvecklingen har varit positiv och deltagarna kommer att fortsätta med samma upplägg till och med oktober 2023. Från och med november 2023 ska deltagarna ta steget fullt ut och bli tillsvidareanställda.

Under hösten 2022 pågick en förstudie och ansökan om medel till ESF-projektet Stega vidare i samarbete med Tibro kommun. Projektstart sker under de fyra första månaderna av 2023. Projektet är inriktat på kompetensutveckling för yrkesverksamma inom främst sektor vård och omsorg; syftet är att ge utbildad personal möjlighet att utbilda sig till exempelvis barnskötare eller vårdbiträde. Till att börja med innefattar projektet 40–50 deltagare. Projektstarten är satt till början av april 2023.

En reviderad pensionspolicy har arbetats fram. Den antogs i november. Policyn fokuserar nu mer på verktyg för kompetensförsörjning genom att främja ett långt och hållbart arbetsliv. Det handlar exempelvis om att kunna växla övertid och sparade semesterdagar till pension, att minska sin sysselsättningsgrad med bibehållen tjänstepension samt inkomstförstärkning för medarbetare som närmar sig pensionsåldern. Det nya pensionsavtalet innebär i genomsnitt 1,5 procent ökad

pensionsavsättning, vilket blir ett mer attraktivt alternativ jämfört med övriga arbetsmarknaden.

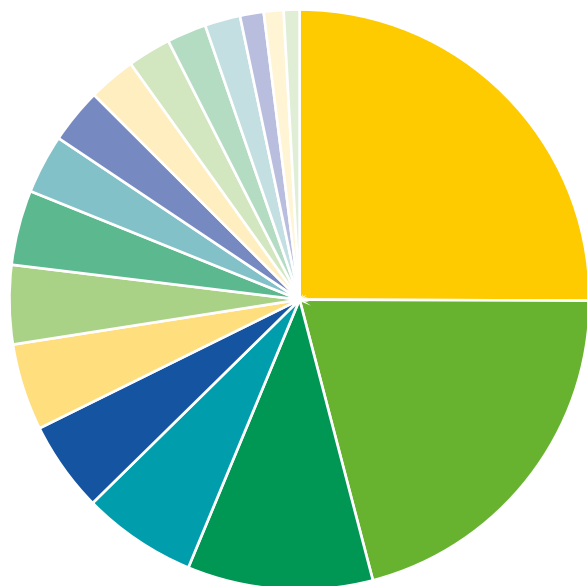
4.2 Utveckling av personalomsättning och pensionsavgångar

Den externa personalomsättningen (inklusive pensionsavgångar) blev 13,1 procent under 2022. Det innebär en ökning med tre procentenheter. I faktiska tal handlade det om totalt 586 avgångar – en ökning med cirka 140 avgångar.

Av det totala antalet avgångar var 94 pensionsavgångar, vilket var 15 färre än 2021. De kommande fem åren fyller 30 chefer, 115 undersköterskeutbildade, 30 grundskollärare, 30 förskollärare och 23 hantverksarbetare 65 år. Detta tillsammans med demografiutvecklingen och personalomsättningen blir en utmaning för kommunen.



**Pensionsavgångar (fyller 65 år)
de kommande 5 åren (2023-2027)**



Undersköterska/Stödassistent/Skötare/Personlig assistent..	114
Lärare alla	95
Förskollärare/Barnskötare	47
Chefer	29
Hantverksarbetare	23
Lärare fritidshem/fritidsledare	22
Handläggare/Administratörer	20
Kock/Måltidsbiträde	19
Eleveassistent	15
Vårdbiträde	14
Lokalvård	12
Övriga	11
Kultur & Fritid	10
Socialsekreterare	9
Tekniker	6
Sjuksköterskor	5
Ingenjör/Arkitekt	4

Definition: Diagrammet visar antalet medarbetare som fyller 65 år de kommande fem åren uppdelat per befattningsgrupp. Statistik från november 2022.

Sektor socialtjänst hade totalt sett den högsta personalomsättningen under året, på 19 procent. Näst högst hade sektor vård och omsorg på 16 procent. Boendestödjare, sjuksköterskor, chefer/rektorer, lärare i olika kategorier samt hantverksarbetare som elektriker och anläggningsarbetare är exempel på grupper där personalomsättningen ligger högt (mellan 20 och 36 procent). Män har högre personalomsättning än kvinnor.

Under pandemiåret 2020 sjönk andelen avgångar i de flesta branscher som inte stängde ned och behövde minska sin personalstyrka. Under hösten 2021, när restriktionerna började släppa, ökade också rörligheten på arbetsmarknaden. I skrivande stund finns ännu ingen statistik över personalomsättningen för hela 2022, varken när det gäller Sveriges kommuner eller den totala arbetsmarknaden. Enligt Nyckeltalsinstitutets halvårsrapport 2022 finns det dock indikationer på att personalomsättningen har ökat med cirka 1,5 procentenheter på hela arbetsmarknaden. I Skaraborgs kommuner ökar personalomsättningen något mer; med cirka 3,7 procentenheter i genomsnitt. Jämfört med några större, närliggande kommuner, exempelvis Jönköping, Vänersborg och Karlstad, ligger Skövde något högre i personalomsättning.

I samband med att medarbetare slutar i kommunen får de svara på en avgångsenkät. Analysen av enkäten visar varierande orsaker till att medarbetare slutar. Under året har cirka 480 tillsvidareanställda medarbetare svarat på enkäten. Av dem har 68 personer angett att de går i pension. 45 personer tycker att arbetsbelastningen varit för hög eller att arbetsuppgifterna varit för otillfredsställande. 33 personer har svarat att de har bättre utvecklingsmöjligheter på en annan arbetsplats och 24 personer anger dåliga relationer på arbetsplatsen som orsak. Den största posten är dock annat – 129 personer har angett den posten som orsak. Under 2023 kommer avgångsenkätens utformning att ses över i samband med att vi får ett nytt systemstöd för enkäter. Varje sektor arbetar med sina svar.

Ledarskapet är en viktig faktor för att man ska trivas på sitt arbete. En högre personalomsättning bland enhetschefer och rektorer kan därför också påverka personalomsättningen bland medarbetare. I vissa sektorer har även bristande introduktion och arbetsmiljöutmaningar varit anledningar till den ökade personalomsättningen. Detta arbetar man med inom sektorerna.

Den interna rörligheten har ökat med cirka 50 förflyttningar under 2022. Rörligheten ligger nu på 2,9 procent. Högst intern rörlighet har sektor styrning och verksamhetsstöd följt av sektor socialtjänst. Att uppmuntra intern rörlighet är ett sätt att minska personalomsättningen; detta med tanke på att utvecklingsmöjligheter är den största enskilda anledningen till att medarbetare i Skövde kommun väljer att sluta. Intern rörlighet finns även med som ett prioriterat område i kommunens

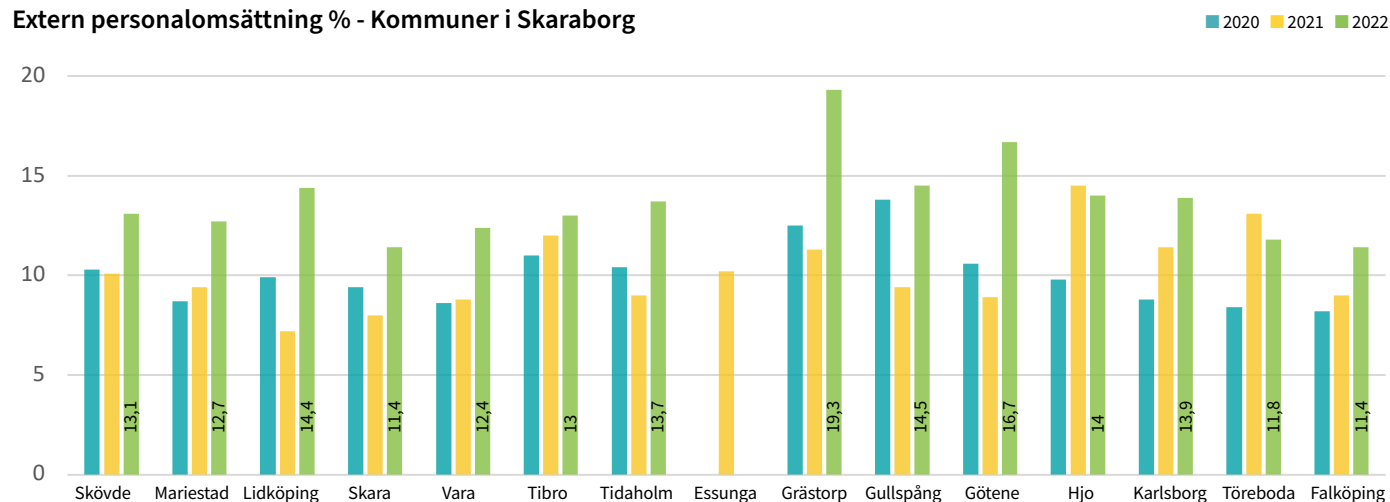
kompetensförsörjningsplan samt i policyn för likabehandling.

55 procent av de som har svarat på avgångsenkäten kan tänka sig att arbeta i Skövde kommun igen och 52 procent skulle rekommendera Skövde kommun som arbetsgivare. Detta är en höjning med fem procentenheter inom båda områdena sedan 2021.

Målsättningar inför 2023

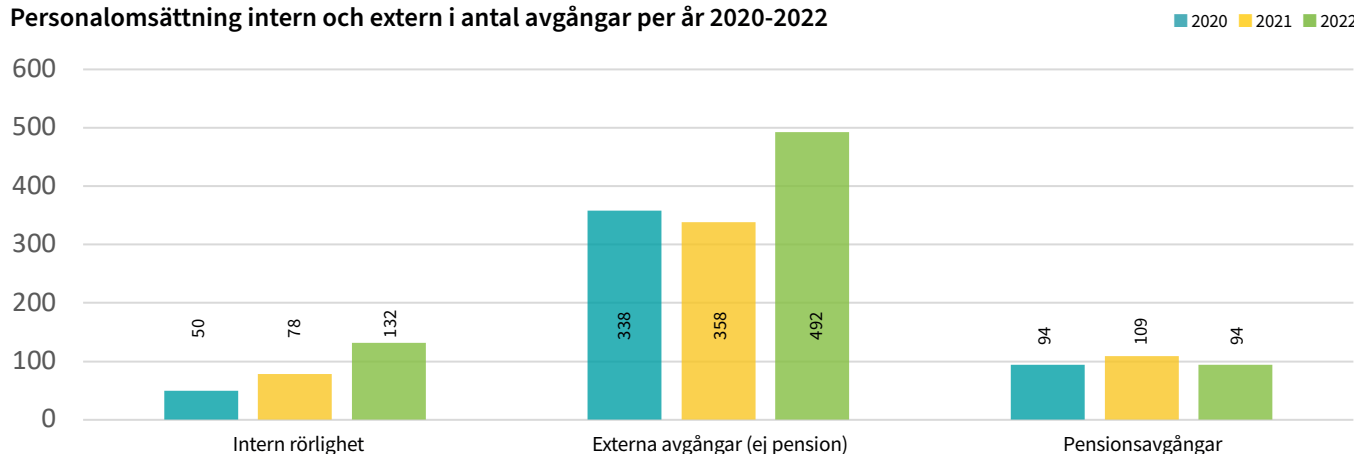
- Ta fram en ny strategi för kompetensförsörjning
- Öka den interna rörligheten
- Implementera ett nytt systemstöd för att förenkla arbetet med individuella kompetensutvecklingsplaner samt kompetensplanering

Extern personalomsättning % - Kommuner i Skaraborg



Definition: Diagrammet visar den externa personalomsättningen per kommun i Skaraborg. Där det saknas siffra kunde inte säkerställd statistik tas fram. Personalomsättningen beräknas genom att ta antal avgångar under året och dividera med genomsnittligt antal anställda under året. Extern personalomsättning visas inkl pensionsavgångar.

Personalomsättning intern och extern i antal avgångar per år 2020-2022



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av extern personalomsättning, pensionsavgångar och intern rörlighet de senaste tre åren.

5. Ledarskap och medarbetarskap

5.1 Ledarutveckling

Under året har koncernperspektivet lyfts fram, både i vårt ledarskap och när det gäller Skövdes utveckling. Det har inneburit att alla våra chefer, även från bolagen, numera medverkar på Ledarforum. Forumet är ett nätverk för chefer i kommun-koncernen och en del av kommundirektörens ledningssystem. Detta nätverk ska utvecklas mer framöver.

Under året har Ledarforum fokuserat på Skövdes nya vision, att implementera kommunens likabehandlingspolicy och medarbetaridé samt på kvalitetsarbete och innovation. Ledarutbildningar inom olika områden har erbjudits löpande. Parallellt med detta har en ledarskapsstrateg anställts, med uppdrag att utveckla kommunens arbete kring ledarutveckling. Strategens arbete startade under hösten, med en nulägesanalys kring behovet av ledarutvecklingsinsatser. Analysen visade att kommunen behöver arbeta med samsyn kring styrning och ledning samt med chefsförsörjning och rekrytering. Den visade också att vi behöver tydliggöra den roll, de förutsättningar och de förväntningar som kommer med chef- och ledarskap i Skövde kommun. Även antalet medarbetare per chef behöver ses över. Ett stödmaterial för medarbetarsamtal har också tagits fram för chefer som leder chefer, och det kommungemensamma traineeprogrammet har löpt på. Alla fyra som har deltagit i programmet har rekryterats till chefsroller i kommunen.

En referensgrupp med representanter från alla sektorer har skapats. Syftet är att säkerställa att kommunen prioriterar rätt insatser samt att de vardagsnära behoven täcks i kommunens framtida ledarutveckling för chefer. Målet är en ledarutveckling som är väl anpassad till varje verksamhetsområde och individ. Detta arbete fortsätter under 2023.

Antal medarbetare per enhetschef/Rektor (C-nivå)

	2022	2021	2020
Antal medarbetare per enhetschef / rektor (C-chef)	26,8	27,6	24,7

Definition: Antal tillsvidareanställda medarbetare per enhetschef (C-chef). Observera att inte biträdande rektorer eller gruppchefer räknas som chefer i denna statistik. Statistik från november 2022.

5.2 Medarbetaridé och organisationskultur

Vår medarbetaridé beskriver vår kultur. Vår kultur är de värderingar, kvalitetsprinciper och beteenden som hela organisationen ska ha gemensamt. Värderingarna beskriver hur vi ska bete oss mot varandra och mot våra kunder. Kvalitetsprinciperna beskriver hur vi ska tänka och agera för att få verksamheten att fungera på bästa sätt.

Kommunens medarbetaridé har under året fortsatt att förankras bland alla medarbetare i sektorerna. Värderingarna i medarbetaridén ligger väl i linje med den nya visionen. Under 2021 genomfördes en organisationskulturutredning. Utredningen resulterade i ett antal förbättringsåtgärder som har varit i fokus under 2022 – både på ett kommunövergripande plan och per sektor:

- Alla chefer har arbetat vidare med HME och frågor om organisationskultur på arbetsplatsträffar (APT).
- Skövde kommuns styr- och ledningssystem uppdateras utifrån den nya visionen.
- En rutin kring chefs arbetsmiljö har antagits. Rutinen innebär att chefs chef ansvarar för kontinuerlig dialog kring chefs uppdrag och förutsättningar.
- Kommundirektören har tydliggjort att Skövde kommun har nolltolerans mot kränkande särbehandling och trakasserier. Stödmaterial finns tillgängligt.
- En lagstadgad visselblåsarfunktion startades sommaren 2022. En utredningsgrupp har också bildats, för bedömning av arbetsrätt, kränkningar och visselblåsningar.
- Kommunledningen kommunikationssystem har kartlagts. Detta har bland annat resulterat i ett nytt nyhetsbrev – *Kommunikén* – från kommunledningen. Ett nytt intranät lanserades i juni 2022 och en medarbetartidning planeras.
- I budgetprocessen inför 2023 fick sektor socialtjänst och sektor barn och utbildning en förstärkning för att minska belastningen för cheferna.
- Samtliga nämnder och arbetstagarorganisationer har fått information om arbetet kring organisationskultur.



5.3 HME (Hållbart medarbetarengagemang)

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett verktyg för att mäta arbetsgivarens ledarskap utifrån aspekten medarbetarengagemang. Under 2022 gjordes ingen HME-mätning. I stället har sektorerna arbetat vidare med resultatet från 2021 års mätning. En ny HME-mätning planeras till hösten 2023.

Sektor samhällsbyggnad har fokuserat på områdena information och måluppfyllelse. Utifrån dessa områden har samtal hållits på APT:er och i medarbetarsamtal. Sektorerna har även startat Samhällsbyggnadsnytt. Det är snabba nyheter som sektorchefen informerar om i ett digitalt möte. Detta görs för att involvera medarbetarna i sektorns hela arbete och stärka teamkänslan inom sektorn.

Sektor medborgare och samhällsutveckling har fokuserat på områdena målstyrning och ledning. Respektive verksamhet arbetar med aktiviteter och åtgärder utifrån sitt resultat. Resultatet av HME har varit upp på de olika verksamheternas APT:er.

Sektor styrning och verksamhetsstöd fick goda resultat i 2021 års mätning; framför allt låg ledarskap högt. Ett fortsatt utvecklingsområde är styrning, framför allt när det gäller uppföljning. Åtgärder utifrån resultatet sker på respektive enhet utifrån framgångsfaktorer och utvecklingsområden.

Även sektor barn och utbildning fick goda resultat på flera områden. Mätningen visar bland annat att medarbetare upplever sitt arbete som meningsfullt och att de är insatta i målen för sin arbetsplats. Det finns dock utvecklingsområden, bland annat när det gäller att medarbetarna ska se fram emot att gå till jobbet samt när det gäller utvärdering och uppföljning av arbetsplatsens mål. I kommunens chefsprogram fanns under 2022 planerade insatser kring motivation och ledarskap, men också kring hur man kan arbeta systematiskt med mål och uppföljning. Sektorn valde därför att inte göra några sektors-specifika insatser på dessa områden. Enskilda enheter har utifrån ett stödmaterial för arbetsplatsträffar arbetat med koppling till HME.

Sektor vård och omsorg har identifierat flera styrkor på sektornivå. Exempel på styrkor är att medarbetare upplever sitt arbete som meningsfullt och att chefer visar förtroende och ger sina medarbetare förutsättningar att ta ansvar. Medarbetarna upplever sig också vara insatta i arbetsplatsens mål och vet vad som förväntas av dem. De områden där utveckling behövs är måluppföljning, uppskattning inför medarbetarnas arbetsinsatser samt att medarbetarna ska lära nytt, utvecklas i sitt dagliga arbete och se fram emot att gå till arbetet. Dessa utvecklingsområden arbetar sektorn vidare med långsiktigt genom kompetensutveckling, stärkt arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro samt ledarskapsutveckling.

Sektor socialtjänst har bland annat genomfört en omorganisation för att skapa bättre resursfördelning inom vuxenavdelningen samt utöka antalet enheter och chefer på barn- och ungdomsavdelningen. Syftet är att cheferna ska få bättre förutsättningar, att roller ska bli tydligare och att medarbetare ska vara delaktiga i förändringarna. Stöd och utveckling för chefer är ett annat område som kan påverka HME positivt.

Sektor service fortsätter med utvecklingsarbetet kring sin vision. Arbetet innebär bland annat att ledare ska stötta den värdeskapande delen av organisationen med tillitsbaserat ledarskap och verksamhetsnära, synliga chefer. Utbildning pågår inom samtliga avdelningar. Ledarskapsdagar har också genomförts med samtliga chefer och stödfunktioner inom sektorn. Syftet med dagarna är att skapa samsyn kring ledarskapet.

Målsättningar inför 2023

- Utveckla styr- och ledningsmodellen för Skövde kommun
- Skapa samsyn i ledarskapet under rubriken *Chef i Skövde*
- Förbättra resultatet i HME-undersökningen

6. Arbetsmiljö-, likabehandlings- och hälsoarbete

6.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Flera av kommunens verksamheter har varit extra belastade under pandemin. Vi ser nu effekterna av detta på både individ- och arbetsplatsnivå. Det handlar exempelvis om trötthet, ökad psykisk ohälsa och belastningsrelaterade bekymmer på grund av att fler har arbetat monotont och stillasittande vid dator. Vi kan också se att den ökade sjukfrånvaron till viss del beror på pandemieffekter. Det är viktigt att följa och fortsätta fokusera på det systematiska arbetsmiljöarbetet så att risker i arbetsmiljön kan identifieras och åtgärdas. Det finns dock även positiva effekter av pandemin. Nya arbetssätt och metoder har prövats, exempelvis att ha arbetsplatsmöten eller planeringsmöten digitalt och att arbeta på distans. Detta har i flera fall inverkat positivt på verksamhetens utveckling.

Under året har alla chefer i kommunen erbjudits digitala utbildningar i rehabilitering och arbetsmiljö. De har också erbjudits fysiska workshoppar kring arbetsmiljöarbete, arbets-skador, tillbud och rehabilitering. Den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen som hålls för chefer och skyddsombud har också reviderats och genomförts. Cirka 90 chefer och skyddsombud har gått utbildningen under året. Som ytterligare stöd har filmer och APT-material tagits fram kring policyn för arbetsmiljö och hälsa samt kring riktlinjen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.



En ny riktlinje för att fördela arbetsmiljöuppgifter beslutades av kommunstyrelsen i början av 2022. Syftet med riktlinjen är att tydliggöra processen för att fördela arbetsmiljöuppgifter. Nytt stödmaterial samt blanketter kring arbetsfördelningen har tagits fram under året.

Under 2022 skickades cirka 850 remisser för förebyggande rehabiliteringsinsatser. Det innebär att 850 medarbetare har fått tre besök hos naprapat, kiropraktor, sjukgymnast eller samtalsterapeut under året. Kostnaden för insatserna var cirka 1,7 miljoner kronor. De allra flesta fick remiss till naprapat, kiropraktor eller sjukgymnast. Förebyggande rehab, som insatsen kallas, är en del av Skövde kommuns arbete för att förebygga och förhindra sjukskrivning på grund av ohälsa. Insatsen kan användas när en medarbetare har symtom eller tidiga tecken på ohälsa. För att minska behovet av förebyggande rehab kan arbetsplatserna behöva se över sitt förebyggande arbete kring ergonomi. Ett annat utvecklingsområde är att säkerställa att alla sektorer använder förebyggande rehabilitering på likvärdigt sätt.

Företagshälsovården är ett viktigt stöd i arbetet med förebyggande hälsa och arbetsmiljö. Under 2022 har kommunen nyttjat företagshälsovårdens tjänster till en kostnad av cirka 2,4 miljoner kronor, eller cirka 469 kronor per medarbetare. Användningen av företagshälsovårdens tjänster har minskat något jämfört med föregående år. Under 2022 var 66 procent av tjänsterna förebyggande åtgärder. Andelen rehabiliterande åtgärder var 31 procent och de främjande åtgärderna stod för 3 procent. Företagshälsovårdens tjänster användes mestadels för kartläggningssamtal, stöd vid arbetslivsinriktad rehabilitering, hörselundersökningar, hälsokontroller med konditionstest, lagstadgade medicinska kontroller, samtalsstöd och arbetsförmågutredningar, samt för 1 000 vaccinationer mot säsongsinfluensa. De yrkesgrupper hos företagshälsovården som har fått flest besök från kommunanställda är sjuksköterska, beteendevetare och ergonom. De sektorer som har nyttjat företagshälsovården mest per medarbetare under 2022 är sektor vård och omsorg samt sektor samhällsbyggnad.

Skövde kommun satsar mer på förebyggande insatser för varje år. Att över 60 procent av insatserna hos företagshälsovården är förebyggande eller hälsofrämjande är positivt. Det ligger dessutom i linje med viljeinriktningen i Skövde kommuns



policy för arbetsmiljö och hälsa. Sektorer med kontaktyrken har en högre sjukfrånvaro och arbetar därför mer med rehabiliterande åtgärder än andra sektorer. På sikt är det önskvärt att göra en förflyttning från rehabiliterande till förebyggande och främjande insatser även inom dessa sektorer. För att det ska kunna ske behöver sjukfrånvaron dock minska. Den frågan kommer att vara i fokus under 2023–2024.

6.2 Arbetsskador och tillbud

Under 2022 anmäldes fler arbetsskador och tillbud än 2021. Liksom tidigare år är de vanligaste händelserna att bli fysiskt skadad av en annan person (även oavsiktligt). Dessa händelser inträffar främst i kontaktyrken inom sektorerna vård och omsorg samt barn och utbildning.

Näst vanligast efter de ovanstående kategorierna är fallskador, belastningsskador och att den skadade slagit/stött emot något. Orsakerna till fallskadorna är många; de inträffar exempelvis i trappor, vid utevistelse på förskolor och skolor, när man bär eller hanterar ett föremål samt vid ishalka. Belastningsskador är vanligast inom vård- och omsorgsyrkena.

Antalet tillbudsanmälningar kopplade till covid-19 har minskat under året efter att Arbetsmiljöverket ändrat anmälningsrutinerna. Tillbud kopplade till psykisk överbelastning, exempelvis upplevd hög arbetsbelastning, är fler än tidigare år.

Vi kan se att antalet anmälda händelser ökar inom alla kategorier. En slutsats av det är att fler anmäler tillbud och arbetsskador, vilket är positivt eftersom vi genom att utreda händelserna kan vidta åtgärder som på sikt minskar eller tar bort risker. Att arbeta systematiskt med vår arbetsmiljö är det som förebygger olika typer av tillbud och arbetsskador.

Under hösten 2022 startade kommunen ett projekt för att införa ett nytt system för anmälan och dokumentation av arbetsskador, tillbud och kränkande särbehandling samt för utredning och dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Systemet ska vara infört hösten 2023. Både arbetsgivare och fackliga parter hoppas att det nya systemet ska öka antalet riskobservationer och tillbud, och genom utredning, riskbedömning och åtgärder förhindra ohälsa och skador.

Anmälda arbetsskador och tillbud

	2022	2021	2020
Arbetsskador	921	888	1012
Tillbud	827	666	597

Definition: Tabellen visar antal arbetsskador och tillbud registrerade i STELLA under aktuellt år. Tabellen visar exklusive elev- och brukarskador och tillbud.

6.3 Systematiskt likabehandlingsarbete

I början av 2022 startade implementeringen av Skövde kommuns policy för likabehandling. Startskottet gick på Ledarforum med en föreläsning om jämlikhet och mångfald på

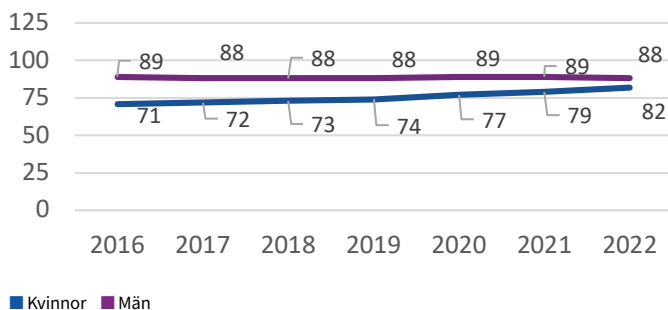
svensk arbetsmarknad. Syftet var att ge inspiration till att driva förändringsarbete och skapa inkluderande arbetsplatser. Varje sektor arbetar nu med att implementera policyn för lika-behandling på det sätt som sektorn behöver. Policyn har ett antal prioriterade områden som följs upp två gånger per år. Nedanstående är en uppföljning av de prioriterade områdena.

Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar

Ett partsgemensamt arbete pågår för att öka andelen heltidsanställda. Fackförbundet Kommunal och arbetsgivaren deltar i samarbete med sektorerna. Samtidigt fortsätter antalet deltidsanställda att minska. I kommunen finns i dagsläget 800 deltidsanställningar med en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 79 procent. Cirka hälften av dessa finns inom vård och omsorg, och cirka 670 av de 800 är kvinnor.

Att kunna erbjuda heltidsanställningar är viktigt för kommunens kompetensförsörjning. För den enskilda medarbetaren innebär heltidsarbete högre inkomst och i förlängningen högre pension och ökade avsättningar till a-kassa och socialförsäkringar. Att vara ekonomiskt självförsörjande ger också trygghet och frihet. I Sverige arbetar en av tre kvinnor deltid – men bara cirka en av tio män gör det.

Andel tillsvidareanställda % med heltidstjänst kvinnor och män



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

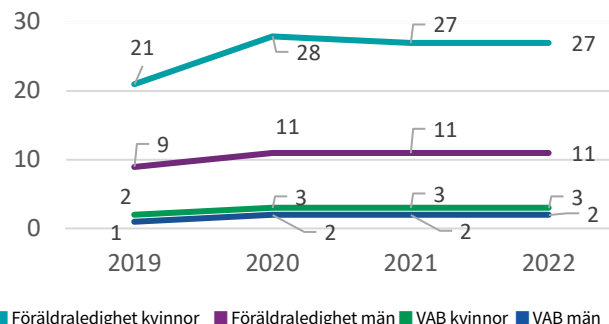
Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med föräldraskap

Bland kommunens medarbetare är kvinnor föräldralediga mer än dubbelt så mycket som män. Kvinnorna är också hemma för vård av barn (vab) 1,5 gånger mer per anställd än vad männen är. Både kvinnors och mäns föräldraledighet och vab har minskat under året men skillnaden i uttag mellan män och kvinnor består.

Alla medarbetare ska oavsett befattning och ansvar kunna förena arbete och föräldraskap. Kommunen ska vara en föräldravänlig arbetsplats med en arbetsmiljö som är välkomnande för alla. Chefer har en viktig roll i att förmedla detta och

att skapa förutsättningar för att kombinera privat- och arbetsliv utifrån verksamhetens förutsättningar. Chefer ansvarar för att planera och bjuda in till möten och aktiviteter så att föräldralediga kan delta om de vill. När föräldrapar delar lika på ansvaret för familj, föräldraledighet, vård av barn och obetalt hemarbete möjliggörs ett jämställt arbetsliv där båda kan vara på jobbet lika mycket.

Antal dagar med föräldraledighet eller VAB i snitt per medarbetare/år



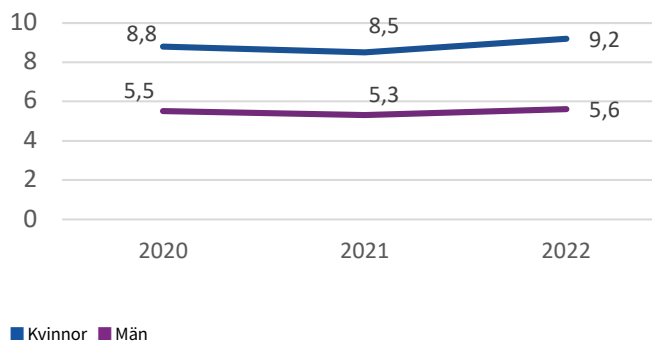
Definition: Diagrammet visar utveckling av antal tillfällen som män resp kvinnor tagit ut föräldraledighet och VAB medarbetare och år. Ett tillfälle motsvarar en dag eller del av dag.

Vi ska minska sjukfrånvaron

Det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar bland kommunens medarbetare är ungefär dubbelt så högt bland kvinnor som bland män. Under de senaste två åren har sjukfrånvaron dock ökat för båda könen.

Att minska sjukfrånvaron är ett prioriterat område för att kunna kompetensförsörja och bemanna verksamheterna. För den enskilda medarbetaren är en god arbetsmiljö viktig för ett långt och hållbart arbetsliv. Sjukfrånvaron är särskilt hög inom kvinnodominerade yrken i kommuner och regioner i landet – främst inom kontaktyrken som vård, omsorg och skola.

Män och kvinnors sjukfrånvaro i %



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av kvinnors och mäns sjukfrånvaro samt skillnaden mellan könen. Sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid. (Alla anställningsformer och avtal.)

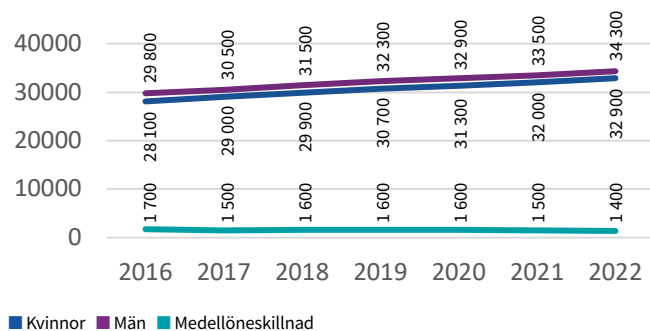


Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete

Kvinnor som arbetar i Skövde kommun tjänar i snitt 96 procent av männens löner. Denna procentsats går långsamt uppåt. De senaste tio åren har skillnaden mellan mäns och kvinnors löner i kommunen minskat med cirka 7 procentenheter.

Att löneskillnaderna består beror till stor del på att marknads-lönerna fortfarande är högre för många mansdominerade yrken. Detta påverkar löneläget för våra befattningsgrupper. En lönekartläggning för jämställda löner genomförs varje år. I dagsläget finns inga osakliga löneskillnader på grund av kön i Skövde kommun.

Löneskillnader mellan kvinnor och män, kr



■ Kvinnor ■ Män ■ Medellöneskillnad

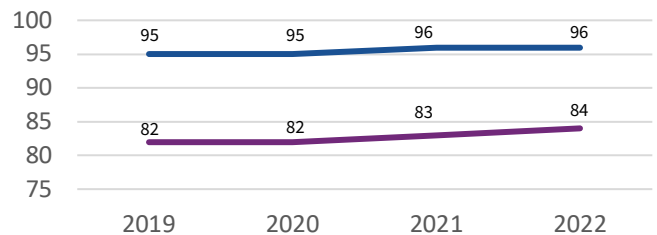
Definition: Diagrammet visar utveckling av medellöneskillnader mellan kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen. Exkl tillägg.

Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning

Lönespridningen hos våra kvinnliga medarbetare är 84 procent av männens. Totalt har kvinnor en lönespridning på 58 procent. För män är motsvarande nivå 69 procent, vilket är en skillnad på 11 procentenheter. Lönespridningen är framför allt låg 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 ger en individuell och differentierad lön möjlighet att påverka sin lön, utvecklas i sitt yrke, göra lönekarriär och därmed öka sin livsinkomst.

Kvinnors andel av mäns löner och lönespridning %



■ Kvinnors andel av mäns löner ■ Kvinnors andel av mäns lönespridning

Definition: Diagrammet visar utveckling av kvinnors andel av mäns löner samt kvinnors andel av mäns lönespridning (totalt alla tillsvidareanställdas löner i kommunen).

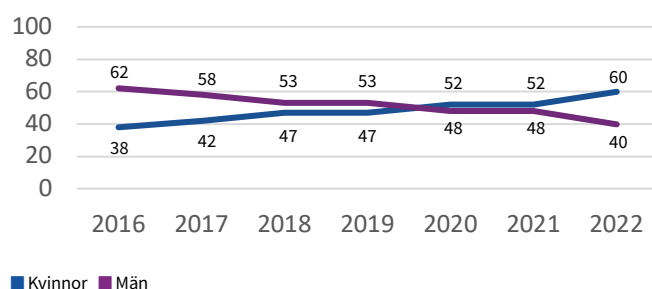


Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar

Cirka 200 chefer är anställda i Skövde kommun. 135 av dem är kvinnor. Bland avdelningschefer och sektorchefer (det som kallas högre ledande befattning) är 60 procent kvinnor. Denna andel har ökat varje år de senaste åren.

Det är viktigt att alla, oavsett könstillhörighet, har samma möjligheter att nå högre och inflytelserika positioner. Genom förebilder och tydliga karriärvägar skapas goda förutsättningar för detta.

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



■ Kvinnor ■ Män

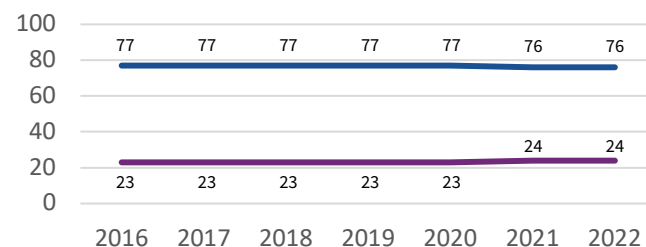
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % på högre chefsbefattning (sektorschef eller avdelningschefsnivå) som har en tillsvidareanställning i kommunen.

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. Fördelningen mellan män och kvinnor är ojämn inom många välfärdsyrken, framför allt inom vård, skola och omsorg.

Vi behöver arbeta målinriktat för att marknadsföra och nyansera bilden av jobben i välfärden och visa på den variation av yrken som finns. Det 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.

Andel tillsvidareanställda kvinnor och män i %



■ Kvinnor ■ Män

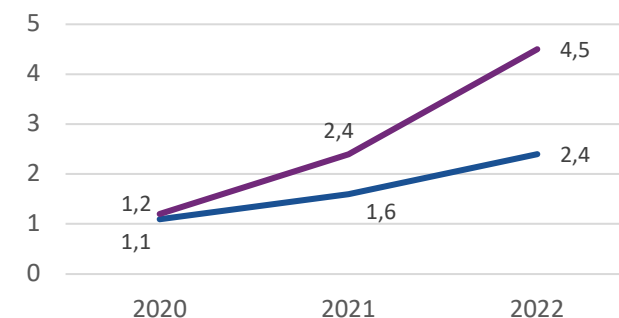
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar

Den interna rörligheten i kommunen 2022 ligger på 2,9 procent. Andelen motsvarar 132 medarbetare, vilket är 54 fler än förra året. Den interna rörligheten har ökat de senaste åren men kan öka ytterligare. Det ska vara möjligt att göra karriär och utvecklas i sitt yrke. Män har högre intern rörlighet än kvinnor, och brist på utvecklingsmöjligheter är en av de vanligaste orsakerna till att medarbetare slutar hos oss.

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 utvecklas behöver inte nödvändigtvis handla om att bli chef. Olika kompetenser och drivkrafter utvecklar verksamheten. Därför behöver det finnas flera utvecklingsvägar i en organisation.

Män och kvinnors interna rörlighet i %



■ Kvinnor ■ Män ■ Skillnad

Definition: Diagrammet visar utveckling av kvinnors och mäns interna rörlighet samt skillnaden mellan könen.

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

I Skövde kommuns organisation ska det 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 ska vara kända av alla medarbetare i kommunen.

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsplatsträffar samt förebyggande arbete med aktiva åtgärder kan vi tidigt upptäcka, kartlägga och utreda alla former av trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen. Via det nya systemet IA, som införs under 2023, kommer vi dels att kunna följa antalet anmälda trakasserier och kränkningar, dels säkerställa att anmälningarna tas om hand och åtgärdas.

6.4 Förmåner och friskvård

Under året införde Skövde kommun ett likvärdigt och konkurrenskraftigt förmånspaket för alla medarbetare. Paketet lanserades hösten 2022 i en webbaserad förmånportal.

Förmånportalen ger medarbetarna tillgång till olika kategorier av förmåner inom friskvård, transport och annat.

Inom friskvårdskategorin erbjuds friskvårdsbidrag, gratis motionssim och rabatterat längdskidkort. 2022 var det första året som vi erbjöd ett kommungemensamt friskvårdsbidrag på 2 500 kronor. Under det året var nyttjandegraden 59 procent. Det betyder att cirka sex av tio medarbetare i Skövde kommun har använt sitt friskvårdsbidrag. Det resultatet är i nivå med genomsnittet för de kommuner som har likvärdigt upplägg, och ett gott resultat med tanke på att det var först året. Förutom friskvårdsbidraget har kommunen fortsatt att erbjuda de uppskattade förmånerna gratis motionssim och rabatterat längdskidkort. Totalt under 2022 köpte cirka 400 medarbetare längdskidkort och totalt nyttjades motionssimningen mer än 4 000 gånger.

Inom transportkategorin erbjuds ett förmånligt upplägg för Västtrafikkort och personbilsleasing. Möjlighet att leasa förmånscyklar lanseras våren 2023.

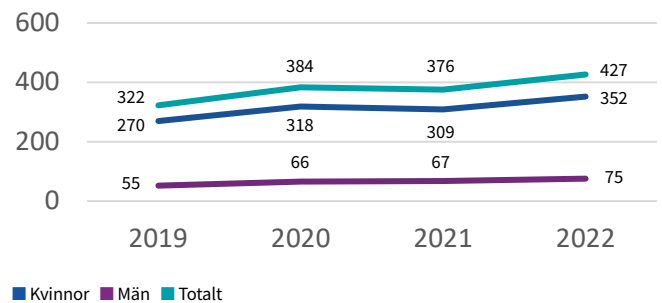
Inom kategorin *övriga förmåner* kan nämnas att kommunen erbjuder gratis kaffe och te under medarbetarnas arbetsdag. Billingestafetten, Kommunutmaningen och digital yin yoga är andra aktiviteter som har erbjudits under 2022.

6.5 Sjukfrånvaroutveckling

Under 2022 ökade sjukfrånvaron med 0,6 procentenheter jämfört med 2021 och hamnade på 8,3 procent. Ökningen blev

dock lägre än prognosen vid halvårsskiftet, då sjukfrånvaron såg ut att gå upp nästan en hel procentenhet till 8,7 procent. I arbetad tid motsvarar ökningen cirka 50 heltidsarbetande. Totalt sett gick kommunen miste om motsvarande 430 heltidsarbetandes arbetstid på grund av sjukdom under 2022. Sjukfrånvaron var som högst under januari, följt av februari och december. Precis som tidigare är sjukfrånvaron högst inom sektor vård och omsorg, men samtidigt är ökningen minst i denna sektor. Barn och utbildning är den sektor där sjukfrånvaron har ökat mest. Både mäns och kvinnors sjukfrånvaro har ökat under året. Kvinnors sjukfrånvaro har dock ökat mer än mäns. Sjukfrånvaron har också ökat inom alla åldersgrupper.

Antalet timmar i heltidsarbetande som är borta på grund av sjukdom



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron i heltidsarbetande (1 heltidsarbete = 165 tim/mån som schablon * 12). Sjukfrånvaro visas för alla anställda på alla anställningsformer och avtal.



Den korta sjukfrånvaron (upp till 14 dagar) har under året ökat med cirka 0,5 procentenheter. Räknat i arbetstid motsvarar ökningen ungefär 25 heltidsarbetande. Korttidssjukfrånvaron har ökat inom alla sektorer. Detta kan ha olika förklaringar. Den mest troliga orsaken är ett ändrat synsätt kring att stanna hemma även vid lättare förkylningssymptom. Det är inte längre lika accepterat att komma till jobbet lite småförkyld; det kan vi se som en kultur förändring.

Den långa sjukfrånvaron (över 15 dagar) har ökat med 0,1 procentenheter. Ökningen motsvarar ungefär 20 heltidsarbetande. Den långa sjukfrånvaron ökar framför allt bland medarbetare inom sektorerna barn och utbildning samt socialtjänst. Vård och omsorg har stoppat utvecklingen av långtidssjukfrånvaron och ligger på samma nivå som föregående år.

Skövde kommun hade under 2022 cirka 110 heltidsarbetande medarbetare som hade varit sjuka mer än 365 dagar.

Det är tio fler än förra året. Cirka hälften av de sjukskrivna är yngre (under 50 år) och har psykiatriska diagnoser. Under 2021 tecknades ett nytt samarbetsavtal med Försäkringskassan för att minska långtidssjukfrånvaron. Syftet är att intensifiera arbetet med rehabiliteringsåtgärder för våra långtidssjukskrivna medarbetare, för att de på så sätt ska kunna återgå i arbete eller annan sysselsättning. I chefsleden pågår arbetet för att säkra att alla medarbetare som är sjuka har en plan för att återgå i arbete.

Sjukfrånvaro över 10 procent finns i kvinnodominerade grupper som undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare, måltidspersonal, stödpedagoger, stödassistenter och lärare 4–6. Minskad sjukfrånvaro är ett prioriterat område i Skövde kommuns policy för likabehandling, arbetsmiljö och hälsa.

Den genomsnittliga sjukfrånvaron i Skaraborgs kommuner låg på 7,8 procent under 2021 och på 8 procent under 2022. Med sina 8,3 procent ligger Skövde alltså något högre än genomsnittet. Jämförelser har även gjorts med några större,

närliggande kommuner, exempelvis Karlstad, Vänersborg och Jönköping. I det fallet ligger Skövde lägst i sjukfrånvaro.

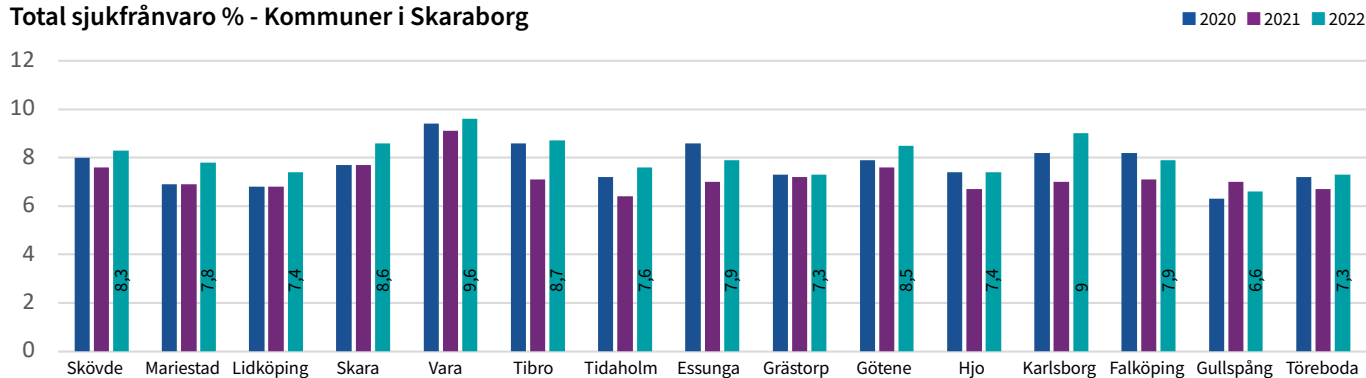
Under våren 2022 startade ett pilotprojekt kring hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv. Syftet var att hitta arbetsmetoder och stödjande verksamheterna i att nå målet om minskad sjukfrånvaro. Sju arbetsplatser inom sektor vård och omsorg deltog i projektet under 2022, och kommer att fortsätta även under 2023.

Utvärdering och statistik från de arbetsplatser som har deltagit i projektet tyder på en positiv utveckling av arbetsmiljö och hälsa, och dessutom på minskad sjukfrånvaro. Utvecklingen i projektet kommer att utvärderas löpande. Projektet har också genererat ytterligare insikter kring chefers individuella och organisatoriska förutsättningar för att arbeta med arbetsmiljö och verksamhet. För att minska sjukfrånvaron kommer kommunen därför under 2023 att se över förutsättningar och introduktion för chefer. Andra faktorer som till stor del påverkar sjukfrånvarotalen är medarbetarens individuella hälsa och livsstil, chefsens möjlighet att tillämpa ett nära ledarskap och organisatoriska förutsättningar på arbetsplatserna. Aktiviteterna i hälsoprojektet har justerats för att vara mer hjälpsamma och fortsätter under 2023 inom sektor vård och omsorg, sektor barn och utbildning samt sektor socialtjänst. En rapport kring projektet i sin helhet, med fortsatta rekommendationer, kommer att ges tidig höst 2023.

6.6 Årlig uppföljning av SAM-LI

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet i vardagen fungerar väl överlag. De flesta som har svarat på uppföljningen känner till och använder kommunens rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsskador och tillbud, sjukfrånvaro, rehabilitering och arbetsanpassning. Cirka 20 chefer uppger dock att de inte känner till rutinerna. Det behöver åtgärdas.

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.)



Kommunens chefer behöver tillsammans med skyddsombud och medarbetare fortsätta att prioritera arbetsmiljöarbetet och arbeta utifrån kommunens systematiska rutin för det. Arbetet är både lagstadgat och, enligt forskning, en av de viktigaste faktorerna för att medarbetare ska trivas, må bra och vilja vara kvar på sin arbetsplats. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera i vardagen behöver varje chef tillsammans med sitt skyddsombud planera in hur hen ska ta sig an arbetsmiljöarbetet inför varje år.

Ett utvecklingsområde som bör prioriteras bland chefer som leder chefer är uppföljning av chefers kunskaper, befogenheter och resurser kring arbetsmiljöarbetet. Närmast överordnade chef ansvarar för att följa upp och säkerställa att cheferna har förutsättningar för att klara av denna arbetsuppgift. En chef som har fått en arbetsmiljöuppgift har också ett löpande ansvar att signalera till sin chef om inte rätt förutsättningar finns. Ett kommunövergripande arbete har startat kring chefers roller, ansvar och förutsättningar.

Flera arbetsplatser inom sektor vård och omsorg och sektor socialtjänst saknar lokala skyddsombud. Att få fler skyddsombud är viktigt för att underlätta samverkan på dessa arbetsplatser.

Systemstödet för dokumentation av arbetsmiljöarbetet bedöms fortfarande inte vara ändamålsenligt. Ett nytt systemstöd för anmälan och utredning av arbetsskador och tillbud samt för dokumentation av arbetsmiljöarbetet ska införas

under 2023. Systemet kallas IA (Information om arbetsmiljö). Alla chefer och medarbetare kommer att få utbildning kring både systemet och processen.

Den årliga uppföljningen visar en fortsatt god utveckling på likabehandlingsområdet. De flesta av cheferna som har svarat känner till åtgärderna. De känner också till och tillämpar riktlinjen mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. De flesta har dessutom haft en APT på temat likabehandling under året. Tre fjärdedelar av de chefer som har svarat uppger att de har undersökt risker och analyserat dem.

Ett utvecklingsområde är dock att arbeta mer löpande med aktiva åtgärder mot diskriminering i våra verksamheter. Det gäller både undersökning, analys och uppföljning.

Målsättningar inför 2023

- Minska sjukfrånvaron genom att bland annat prioritera arbetet med projektet *Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv*
- Förbättra dokumentationen av arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet genom att implementera och använda ett nytt systemstöd
- Implementera nytt avtal för företagshälsövård
- Utöka förmånpaketet med möjlighet att leasa cykel

Definitioner personalmått

Utförda heltidsarbeten visar antalet arbetade timmar inklusive övertid och fyllnadstid dividerat med 165 timmar, vilket är en schablon för ett heltidsarbete.

Tillsvidareanställda visar antalet medarbetare som är anställda på ett AB-avtal och har en fast anställning i kommunen.

Visstidsanställda visar antalet medarbetare som är anställda på ett AB-avtal och har en tillfällig och tidsbegränsad anställning i kommunen.

Medarbetare i arbetsmarknads-politiska insatser visar antalet medarbetare som går på ett BEA-avtal och är tillfälligt anställda.

Heltidsarbeten utförda av timavlönade visar antalet arbetade timmar inklusive övertid och fyllnadstid dividerat med 165 timmar, vilket är en schablon för ett heltidsarbete.

Antal chefer visar antalet anställda chefer på olika nivåer. A-nivå innebär kommundirektör och sektorchefer, B-nivå innebär avdelningschef och C-nivå innebär enhetschef/rektor.

7. Personalmått

Personalstruktur	2022	2021	2020
Utförda heltidsarbetare	3 855	3 758	3 879
- varav kvinnor	2 873	2 781	2 718
- varav män	1 119	1 071	1 011
Antal tillsvidareanställda	4 778	4 633	4 521
- varav kvinnor	3 613	3 535	3 465
- varav män	1 165	1 098	1 056
Antal visstidsanställda	548	530	486
- varav kvinnor	377	363	328
- varav män	171	167	158
Totalt antal månadsavlönade	5 326	5 163	5 007
- varav kvinnor	3 990	3 898	3 793
- varav män	1 336	1 265	1 214
Antal medarbetare i arbetsmarknads-politiska insatser	218	224	146
- varav kvinnor	123	118	84
- varav män	95	106	62
Antal heltidsarbeten utförda av timavlönade	277	271	273
- varav kvinnor	193	188	187
- varav män	84	83	86
Antal chefer (A, B, C- nivå)	200	195	207
- varav kvinnor	137	133	147
- varav män	63	62	60
Antal medarbetare per enhetschef/Rektor (C)	27	28	25

Kompetensförsörjning	2022	2021	2020
HME-index (Hållbart medarbetarengagemang)	-	78	78
Extern personalomsättning (%)	13,1	10,1	10,3
- varav kvinnor	12,5	10,6	10,1
- varav män	14,8	8,6	11,3
Intern rörlighet (%)	2,9	1,8	1,1
- varav kvinnor	2,4	1,6	1,1
- varav män	4,5	2,4	1,2

Personalstruktur	2022	2021	2020
Antal verksamheter som har kompetensförsörjningsplaner (%)	100	57	57
Andel medarbetare som har slutat som rekommenderar (%) <i>Skövde kommun som arbetsgivare</i>	52	46	67

forts. definitioner personalmått

Antal medarbetare per chef visar antalet tillsvidareanställda medarbetare per chef på C-nivå (enhetschef/rektor). Observera att varken biträdande rektorer eller gruppchefer räknas som chef i detta sammanhang.

Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst visar hur stor andel av de fast anställda som har 100 procents anställning enligt tecknat anställningsavtal.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad visar genomsnittet av alla tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad enligt gällande anställningsavtal.

Heltidsarbeten utförda på övertid och fyllnadstid visar antalet arbetade timmar på övertid och fyllnadstid dividerat med 165 timmar, vilket är en schablon för ett heltidsarbete.

Arbetsmiljö	2022	2021	2020
Total sjukfrånvaro (%)	8,3	7,6%	8%
Kvinnor (%)	9,2	8,5	8,8
<29 år	8,5	8	7,7
30–49 år	8,5	8,1	8,4
> 50 år	10,4	9,1	9,9
Män (%)	5,6	5,3	5,5
<29 år	6,5	6,6	6,3
30–49 år	5,5	4,7	5,1
> 50 år	5,2	5,3	5,4
Sjukfrånvaro (0–14 dgr) (%)	4,4	3,9	3,2
Kvinnor (%)	4,6	4,1	2,5
Män (%)	3,7	3,2	0,7
Sjukfrånvaro (15–90 dgr) (%)	1,3	1,3	1,4
Kvinnor (%)	1,5	1,5	1,1
Män (%)	0,7	0,9	0,3
Sjukfrånvaro (91–dgr) (%)	2,5	2,4	2,2
Kvinnor (%)	3	2,8	2,0
Män (%)	1,2	1,2	0,2
Antal anmälda arbetsskador	921	888	1012
Antal anmälda tillbud	827	666	597

Arbetstid	2022	2021	2020
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst (%)	84	81	80
Kvinnor (%)	82	79	77
Män (%)	89	89	89
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (%)	97	96	96
Kvinnor (%)	96	96	95
Män (%)	98	98	98
Övertid och fyllnadstid omräknat till heltidsarbeten	45	34	29
Kvinnor	31	23	20
Män	14	11	9

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

