

SKÖVDE KOMMUN

2023

PERSONALREDOVISNING



SKÖVDE

Innehåll

	Förord	3
1.	Sammanfattning: Årets viktigaste händelser inom arbetsgivarområdet.....	5
2.	Personal- och löneutveckling	6
	2.1 Analys av personal- och personalkostnadsutveckling.....	6
	2.2 Heltidsarbete som norm	7
	2.3 Löneutveckling.....	8
	2.4 Målsättningar inför 2024.....	8
3.	Chef- och ledarutveckling.....	9
	3.1 Uppföljning av arbetet med chef – och ledarutveckling	9
	3.2 Målsättningar inför 2024.....	9
4.	Kompetensförsörjning	10
	4.1 Uppföljning av den kommungemensamma kompetensförsörjningsplanen	10
	4.2 Medarbetarutveckling.....	10
	4.3 Analys av personalomsättning och pensionsavgångar	11
	4.4 Målsättningar inför 2024.....	12
5.	Arbetsmiljö, likabehandling och hälsa.....	14
	5.1 Analys av checklista för SAM-LI (systematiskt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete)	14
	5.2 HME (Hållbart medarbetarengagemang)	14
	5.3 Projekt för hälsa och ett hållbart arbetsliv.....	15
	5.4 Arbetsskador, tillbud och riskobservationer	15
	5.5 Friskvård och förebyggande arbete	16
	5.6 Analys av sjukfrånvaro	16
	5.7 Analys av det systematiska likabehandlingsarbetet.....	17
	5.8 Målsättningar inför 2024.....	21
6.	Personalmått.....	22



Förord

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

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

Kompetensförsörjning kommer att vara den viktigaste frågan de kommande åren. 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 förverkligar vi drömmar och får Skövde att växa!

Johan Ask
Ordförande kommunstyrelsens
arbetsgivarutskott

Sofia Myrman
HR-chef



1. Sammanfattning: Årets viktigaste händelser inom arbetsgivarområdet

Under året har ett nytt mål inom arbetsgivarområdet antagits av kommunstyrelsen. Målet är *En säkrad kompetensförsörjning*. Samtidigt har ett större arbete genomförts för att se över policys, riktlinjer och planer inom arbetsgivarområdet. Under våren 2024 ska beslut tas kring nya styrdokument. Kommunstyrelsens mål och styrdokument ligger till grund för hur arbetet inom arbetsgivarområdet ska utvecklas under 2024 och framåt.

Två större mätningar har skett under 2023. En HME-mätning (hållbart medarbetarengagemang) för samtliga medarbetare i kommunen och en chefsenkät för att få ett underlag kring chefers förutsättningar och arbetsmiljö. Mätningarna visar både styrkor och utvecklingsområden inom kommunen. Handlingsplaner för att arbeta vidare med resultaten har tagits fram.

Antalet medarbetare fortsätter att öka. Det tillsammans med en minskad sjukfrånvaro har lett till fler utförda timmar och ökade personalkostnader. De största anledningarna till att antalet anställda fortsätter att öka är demografiutvecklingen, Skövde kommuns roll i att sälja tjänster till andra kommuner samt ökad kommunsamverkan.

Projektet Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv har fortsatt och visar goda resultat. Sjukfrånvaron har minskat under året, och den har dessutom minskat mer i de verksamheter som har deltagit i projektet än i projektets kontrollgrupper.

Arbetet med att identifiera utvecklingsområden för att stärka chef- och ledarskapet har fortsatt. Bland annat har ett kommundemensamt chef- och ledarutvecklingsprogram arbetats fram. Programmets fokus är självledarskap, utvecklande ledarskap och indirekt ledarskap. Att utveckla programmet och forma en tydlig chefsintroduktion på alla nivåer kommer att vara i fokus under 2024.

Den externa personalomsättningen har totalt sett minskat. Kommunens avgångsenkät visar en bredd av avgångsorsaker, som varierar beroende på sektor. Den vanligaste anledningen till att man slutar är annat. Vad annat innebär är enligt kommentarerna väldigt olika. Andra avgångsorsaker som sticker ut är bättre utvecklingsmöjligheter på ny arbetsplats och högre lön. Sektorerna arbetar vidare med sina respektive resultat.

Under året har ett nytt systemstöd för att registrera och arbeta med medarbetares kompetenser implementerats och körts som pilotprojekt i vissa verksamheter. Man kan också dokumentera lönesamtal, medarbetarsamtal och andra samtal i verktyget. Medarbetares möjlighet till kompetensutveckling och karriär kommer vara ett utvecklingsområde i fokus under resten av mandatperioden; detta för att nå kommunstyrelsens mål inom arbetsgivarområdet.



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. Alla medarbetare bidrar på ett avgörande sätt till att vi når våra mål och att våra kunder är nöjda med den samhällsservice vi erbjuder. Alla medarbetare har ett eget ansvar där vi förstår och hjälper kunden framåt.

Ur Skövde kommuns medarbetaridé

2. Personal- och löneutveckling

2.1 Analys av personal- och personalkostnadsutveckling

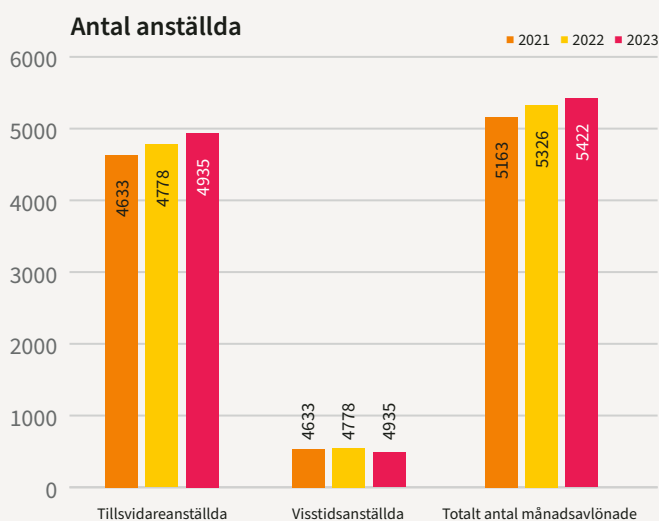
Skövde kommuns personalkostnader inklusive arbetsgivaravgifter har ökat med cirka 300 miljoner kronor under 2023 jämfört med 2022. Av dessa består cirka 170 miljoner av ökade kostnader för arbetad tid. Ökningen bottnar dels i löneökningar i samband med löneöversynen (3,2 procent inklusive prioriteringar), dels i att kommunen fått cirka 150 fler tillsvidareanställda. Höjda kostnader för pensioner och sociala avgifter finns också med i den totala ökningen. Dessa motsvarar cirka 150 miljoner kronor. Kostnaderna för övertid och fyllnadstid har dock minskat. Även användningen av timavlönade minskar men kostnaderna för timavlönade ökar ändå marginellt. Anledningen är höjda löner enligt avtal.

Antalet arbetade timmar räknat i antal heltidsarbetande har ökat med cirka 50 jämfört med 2022. Den totala frånvaron har under samma period minskat med cirka 50 heltidsarbetande. När det gäller frånvaron var i snitt 1 282 heltidsarbetande medarbetare per månad frånvarande under 2023. Det motsvarar 25 procent av vår planerade tid och är en normal nivå för total frånvaro om vi jämför med andra kommuner. Den största anledningen är sjukdom, som motsvarar 380 heltidsarbetande. Andra anledningar är föräldradledighet (210 heltidsarbetande), semester (440) och tjänstledighet (115). Vård av barn och studie-

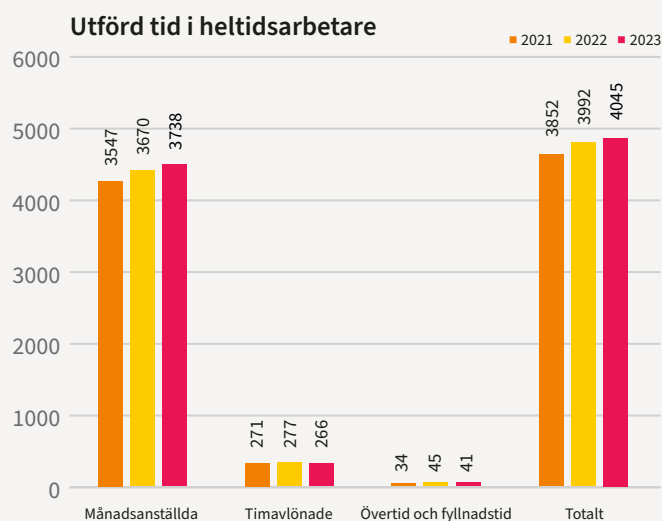
ledighet står för cirka 60 heltidsarbetande vardera.

Minskningen av antalet frånvarande heltidsarbetande har alltså underlättat kompetensförsörjningen med motsvarande 50 personers heltidsarbete! Minskningen bottnar framför allt i en sänkt sjukfrånvaro. Den sänkta sjukfrånvaron har också gjort att kommunen inte har använt lika många medarbetare på timlön eller behövt nyttja övertid och fyllnadstid. Vi ser också en trend i att kommunen anställer fler medarbetare på tillsvidareanställning. Detta gäller framför allt inom skola och förskola, vilket tyder på lyckade rekryteringar och en förskjutning till fler anställda lärare med behörighet. Tack vare förskjutningen från visstidsanställningar till tillsvidareanställning har sektor barn och utbildning totalt sett minskat antalet anställda.

Det är framför allt följande yrkesgrupper som har ökat i antal: Vårdbiträden, enhetsassistenter, stödassistenter, barnskötare, elevassistenter, personliga assistenter, handläggare, grundskollärare och medarbetare med arbeten inom teknik och hantverksområdet. teknikerarbeten. För några av grupperna beror ökningen på behovet och effekten av att hitta nya arbetsätt, använda kompetensen rätt och arbeta med omställning. Vårdbiträden och enhetsassistenter stöttar vården med omsorgsarbete och fungerar som komplement till undersköterskor och sjuksköterskor. Antalet barnskötare ökar medan anta-



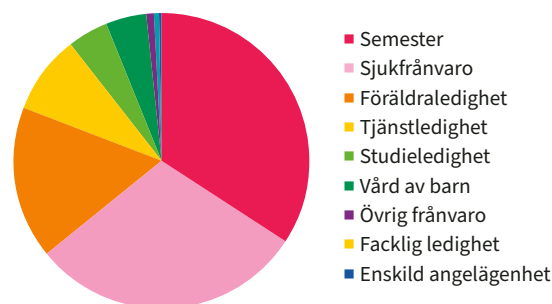
Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda (AB) uppdelade på tillsvidare och visstidsanställda samt totalt antal månadsavlönade i november 2023.



Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda, antalet timavlönade, utförd övertid och fyllnadstid samt sammanlagd utförd tid i heltidsarbeten under 2023 (1 heltidsarbete = 165 tim/mån).

Frånvaro i heltidsarbetande

Total frånvaro 1284 heltidsarbetande
– en minskning med 50 st sedan föregående år.



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av frånvaro per frånvarorsak i heltidsarbeten under 2023 (1 heltidsarbete = 165 tim/mån).

let förskollärare är kvar på samma nivå som tidigare. Elevassistenterna underlättar för lärare och stöttar det ökade antal elever som har ett större omsorgsbehov. De nya LAS-reglerna, med tidigare konvertering till tillsvidare tjänster, gör också att antalet tillsvidareanställda ökar. I övrigt är det demografiutvecklingen och behovet inom vård och omsorg samt skola som gör att antalet anställda fortsätter att öka. Inom handläggargrupperna påverkas antalet anställda av vår ökade tjänsteleverans samt av kommunsamverkan inom framför allt IT, ekonomi och lön. Inom teknikgrupperna ökar behovet av tjänster när andra verksamheter växer.

Under 2023 utfördes 6,6 procent av de arbetade timmarna i Skövde kommun med timlön. Snittet för Skaraborgs kommuner ligger på 7,5 procent. Skövde kommun månadsanställer alltså i större utsträckning än de andra kommunerna. När

det gäller andelen övertid och fyllnadstid ligger Skövde på 1 procent, vilket är ungefär samma nivå som i resten av Skaraborg. Skövde har totalt sett ett relativt lågt uttag av övertid och fyllnadstid.

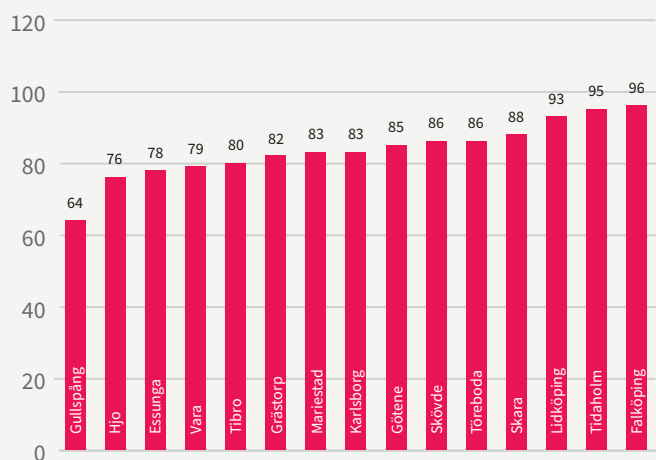
25 procent av de anställda i kommunen är män. Detta är en ökning med en procentenhet sedan föregående år. Vi ser behov av att rekrytera både män till kvinnodominerade befattningar och kvinnor till mansdominerade befattningar. Detta eftersom stärkt jämställdhet i kommunens befattningar ger positiva effekter för både verksamhet och individ samt ökar möjligheterna att kompetensförsörja våra verksamheter.

2.2 Heltidsarbete som norm

Arbetet med heltid som norm är en del i att långsiktigt säkerställa kommunens kompetensförsörjning. Att organisera och bemanna utifrån en heltidsorganisation skapar förutsättningar för ett minskat rekryteringsbehov i flera av våra verksamheter. Det är fortfarande kvinnor inom vård och omsorg som i störst utsträckning arbetar deltid. Det gör arbetet med heltid till en viktig fråga även i vårt likabehandlingsarbete. En av de aktiva åtgärderna för likabehandling som har antagits för 2023 är att på sektorsnivå skapa möjlighet för alla att arbeta heltid. Detta arbete kommer att fortsätta även under 2024.

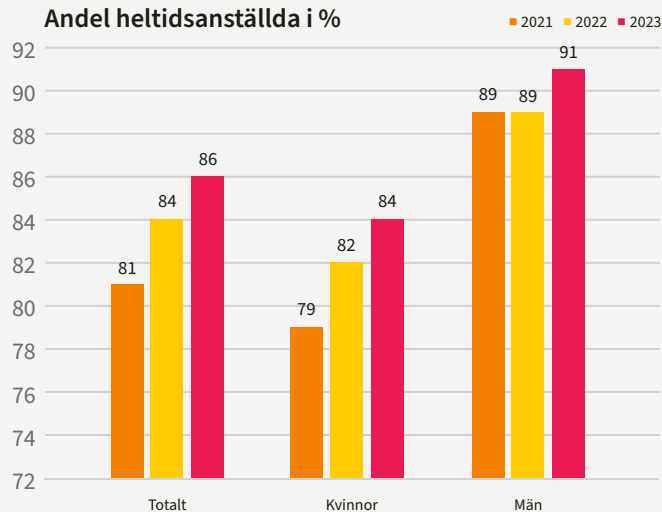
Andelen medarbetare som arbetar heltid fortsätter att öka. Drygt 4 200 av kommunens 4 900 tillsvidareanställda har en heltidsanställning. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda ligger på 97 procent. Jämfört med Skaraborgs kommuner har Skövde en högre andel heltidsanställda, men jämfört med riket (2022) ligger vi på ungefär samma nivå.

Andel heltidsanställda per kommun i Skaraborg 2023



Definition: Diagrammet visar andelen heltidsanställda per kommun i Skaraborg.

Andel heltidsanställda i %



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av andel tillsvidareanställda med heltidsanställning i Skövde kommun de senaste tre åren. Statistik från november 2023.

Ledningsgruppen för sektor barn och utbildning har format arbetsgrupper som arbetar med heltidsfrågan inom framför allt Kommunals yrkesgrupper. Arbetet är i gång och kommer att löpa på under 2024. Sektor service har tagit fram en handlingsplan för heltid inom måltid och lokalvård. En kartläggning har genomförts och i början av 2024 ska beslut fattas om hur arbetet går vidare. Inom sektor medborgare och samhällsutveckling pågår ett arbete med att se över bemanning och schemaläggning för att möjliggöra heltidsanställningar. Arbetet pågår både på och mellan enheter. Sektor vård och omsorg arbetar sedan fem år tillbaka utifrån en heltidsorganisation. Andelen heltider inom sektorn ökar successivt och har så gjort de senaste fem åren.

2.3 Löneutveckling

I 2023 års löneöversyn har den interna lönestrukturen i framför allt lärargrupper varit i fokus. Resultatet efter översynen såg bra ut och lönestrukturen förändras i rätt riktning. Framför allt har arbetet inom förskollärargruppen gett resultat. Arbetet kommer att fortsätta även i 2024 års löneöversyn. Utfallet i 2023 års löneöversyn landade på 4,6 procent för förskollärare. I övriga lärargrupper som tog del av prioriteringen blev resultatet cirka 3 procent.

Övriga grupper som prioriterades i löneöversynen för 2023 var enhetschefer inom vård och omsorg samt fritidsledare inom sektor medborgare och samhällsutveckling. Anledningen till detta var att nå konkurrenskraftiga löner både i interna jämförelser med liknande grupper och i externa jämförelser med andra kommuner. Utfallet för enhetschefer landade på 4,4 procent medan fritidsledarnas utfall landade på 9,3 procent. Prioriteringen på fritidsledargruppen gav goda resultat och gruppen ligger nu i någorlunda nivå med andra fritidsledare i

kommunen. Enhetschefer inom vård och omsorg ligger fortfarande lågt i lön både i externa och interna jämförelser och kommer tillsammans med enhetschefer inom socialtjänst att ses över ännu en gång i löneöversynen 2024. Även följande grupper kommer att ses över i löneöversynen för 2024: Sjuksköterskor, socialsekreterare, rehabpersonal samt fritidsledare med verksamhetsansvar på fritidsgårdar. Den stora anledningen till översynen i dessa grupper är att kommunen vill nå konkurrenskraftiga löner gentemot andra kommuner.

Inga osakliga löneskillnader på grund av kön framkom i 2023 års lönekartläggning. Därför har ingen handlingsplan behövt upprättas.

Det totala utfallet av löneöversynen blev 3,2 procent. Gruppen kvinnor fick 3,3 procent och gruppen män fick 3,1 procent. I november 2023 var löneskillnaden mellan mäns och kvinnors medellöner 800 kronor. Det är samma nivå som förra året och cirka 400 kronor lägre än snittet för löneskillnader i Skaraborgs kommuner.

Median- och medellöneökning (kr)

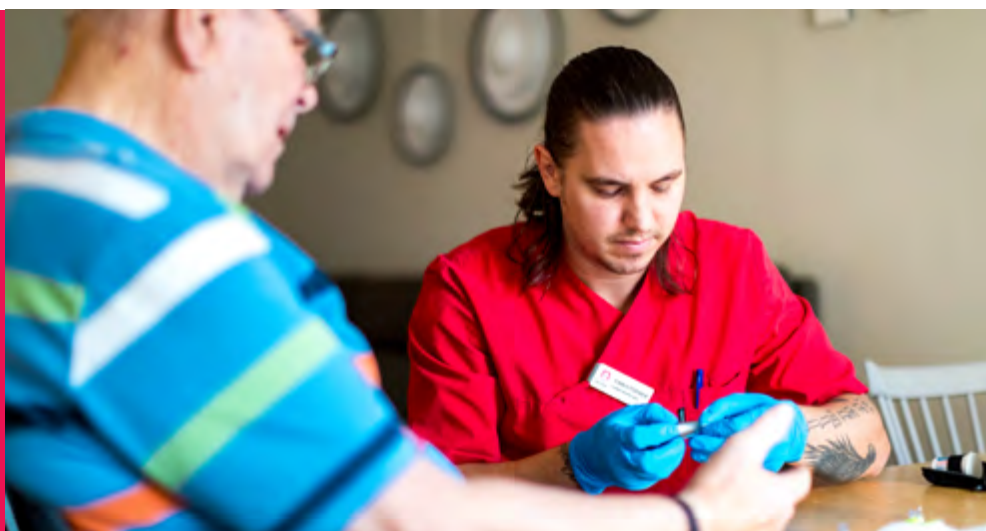
	2022	2021	2020
Medianlön	32 400	31 500	30 800
Kvinnor	32 300	31 400	30 600
Män	32 600	32 000	31 500
Medellön	34 000	33 200	32 400
Kvinnor	33 700	32 900	32 000
Män	34 700	34 300	33 500

Definition: Tabellen visar medianlön och medellön i november respektive år, exkl. tillägg för tillsvidareanställda.

2.4 Målsättningar inför 2024

Fortsätta arbetet med heltidsresan i sektorerna

Utreda möjligheterna med en kommungemensam bemanningsenhet



3. Chef- och ledarutveckling

3.1 Uppföljning av arbetet med chef – och ledarutveckling

Under året har kommunen fortsatt att identifiera utvecklingsområden för att stärka chef- och ledarskapet. Flera olika utbildnings- och utvecklingsinsatser har genomförts, bland annat inom förändringsledning. Där har ett upplägg erbjudits och skräddarsytt utifrån ledningsgruppers och chefers olika behov. Detta arbete ligger också till grund för att kunna permanenta upplägg så att vi får effektiva processer när det uppstår behov av stöd.

De samarbeten som pågår med externa leverantörer inom ledarutveckling har kartlagts. Vi har också fördjupat vissa samarbeten för att bli mer precisa i det stöd som behöver anlitas externt. Externa leverantörer inom rekrytering har upphandlats för att stärka våra processer så att vi i större utsträckning säkerställer att vi matchar rätt kompetens.

En chefsenkät har genomförts. Detta för att säkerställa att vi är en attraktiv arbetsgivare och säkra vår kompetensförsörjning på lång och kort sikt. Enkäten används som underlag för att analysera personalomsättning och arbetsmiljö. Dessutom har en handlingsplan tagits fram på kommunnivå; sektorerna arbetar med sina respektive resultat efter de behov som framkommit.

Ett koncept för ett kommungemensamt chef- och ledarskapsprogram har också tagits fram. Konceptet omfattar självledarskap, utvecklande ledarskap och indirekt ledarskap. Grunden i konceptet är Försvårshögskolans utbildningar och det bygger på vetenskaplig grund. Programmen erbjuds med start i mars 2024. Ett antal arbetsmål att jobba vidare med har också identifierats, exempelvis chefsintroduktion, översyn av obligatoriska och valbara utbildningar samt successionsplanering.

Licenser för så kallad *digital microlearning* har avtalats med en extern leverantör. Utbildningarna täcker ett brett spektrum inom chef- och ledarskap och kan därmed anpassas individuellt utifrån chefernas olika erfarenheter, kunskaper och kompetens.

Referensgruppen med chefer från sektorerna har etablerats

under året. De används numera löpande av centrala funktioner som behöver tillägna sig värdefull input kring prioriteringar så att de vardagsnära behoven täcks.

Ledarforum har genomförts vid fyra tillfällen, med inspirationsföreläsningar och workshops för att stärka chef- och ledarskapet. Nätverkande och erfarenhetsutbyte är också viktigt. Formerna för detta utvecklas kontinuerligt utifrån utvärderingarna som görs i anslutning till varje tillfälle.

Kommunens traineeprogram för chefer har löpt på. Fem traineer har under året deltagit. Utfallet har varit gott – i anslutning till att programmet avslutats har chefsuppdrag och uppdrag med ledningsansvar kunnat erbjudas till samtliga traineer.

Antalet chefer ligger kvar på ungefär samma nivå som tidigare år (190 st). Antalet medarbetare per chef ökar dock och ligger nu på 29 (27 förra året). Här behöver man ta hänsyn till att skolan har biträdande rektorer som inte räknas in i gruppen chefer, trots att flera av dem har underställda medarbetare. Å andra sidan har kommunen också över 100 visstidsanställda lärare utan legitimation; dessa bör räknas med i antalet medarbetare då de skulle ha haft en tillsvidareanställning om de varit legitimerade. Inom sektor service finns också gruppchefer med personalansvar som inte heller räknas med. Om man justerar nyckeltalet utifrån dessa faktorer blir resultatet 25 medarbetare per chef.

Det finns ingen fastställd nivå för vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef. Det har gjorts en del studier, som webbplatsen *Sunt arbetsliv* har sammanställt. En rekommendation, exempelvis, är att inte ha fler än 30 medarbetare i en vård- och omsorgsverksamhet. Västra Götalandsregionen, å sin sida, har satt ett maxantal på 35 medarbetare per chef. Vad som är rätt antal beror dock på en rad faktorer. Det handlar exempelvis om vilken typ av verksamhet det gäller, hur den geografiska spridningen ser ut, vilka arbetsuppgifter medarbetarna har, vilka stödfunktioner chefen har och hur erfaren chefen är i yrket. En analys över chefens förutsättningar görs inom respektive verksamhet.

3.2 Målsättningar inför 2024

Arbeta fram en kommungemensam samt sektorsspecifik introduktion för chefer

Arbeta fram och introducera ett nytt chef- och ledarskapsprogram

Arbeta med stöd till chefer utifrån den genomförda chefsenkäten

4. Kompetensförsörjning

4.1 Uppföljning av den kommungemensamma kompetensförsörjningsplanen

De långsiktiga målen i kommunens kompetensförsörjningsplan handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att våra värderingar ska speglas i det dagliga arbetet och att vi ska ha rätt kompetens på rätt plats. Förutom heltid som norm, ledarutveckling och medarbetarutveckling har det tidigare implementerats en medarbetaridé och ett förmånspaket. Det har även skapats en kommungemensam introduktionsutbildning och en pensionspolicy för ett långt och hållbart arbetsliv. Sedan flera år tillbaka erbjuder kommunen även traineeprogrammet *Framtida ledare*. Dess syfte är att kompetensförsörja verksamheterna med chefer och skapa möjlighet för medarbetare att göra intern karriär.

En uppföljning visar att större delen av de tillfrågade som har sökt jobb i kommunen anser att Skövde kommun är en attraktiv arbetsgivare som de vill söka arbete hos. Framför allt har de intrycket att Skövde kommun är en arbetsgivare att utvecklas hos, med trygga anställningar och goda arbetsförhållanden. Dessa faktorer är också viktiga för de sökande i valet av ny tjänst. Studier av framtidens arbetskraft visar att just anställningstrygghet och god arbetsmiljö är viktiga faktorer hos en arbetsgivare.

De som har varit anställda hos oss i 3–5 månader ser fortfarande Skövde kommun som en attraktiv arbetsgivare med goda möjligheter att utvecklas. Faktorer som skattas högre nu än i ansökningsprocessen är bra förmåner samt ett gott chef- och ledarskap. 82 procent av de som har anställts har fått en introduktion. Helhetsintrycket av vår introduktionsprocess varierar dock ganska mycket beroende på vilken sektor man arbetar på.

Arbetet med Skövde kommuns arbetsgivarvarumärke och olika former av marknadsföringsaktiviteter har intensifierats under 2023. Syftet är att attrahera nya medarbetare till oss, både nu och i framtiden. Det har tagits fram ett uppdaterat koncept för deltagande vid arbetsmarknadsmässor och bemaning på mässor. Konceptet inkluderar även syfte och målgrupp. Via Skaraborgs kommunalförbund har ett samarbete mellan kommunerna i Skaraborg genomförts, under plattformen och hemsidan *Livet i Skaraborg*.

Under 2023 har sektor vård och omsorg arbetat med att profilera sitt arbetsgivarvarumärke. Syftet är att underlätta sektorns framtida kompetensförsörjning av både sommarvikarier och ordinarie medarbetare. Arbetet utgör grunden för den övergri-

pande kommunikationsplattform för Skövde kommuns arbetsgivarvarumärke som kommer att tas fram under 2024.

Med syfte att få rätt kompetens på rätt plats arbetar kommunen sedan flera år tillbaka med kompetensbaserad rekrytering. Rekryteringsprocessen utvecklas nu ytterligare genom en ny modul för kompetensbaserad rekrytering i Visma recruit, samt med möjligheten till digital referenstagning via Refapp. Dessa förbättringar beslutades under 2023 och kommer att implementeras successivt under 2024. Bland dem som har sökt arbete hos kommunen kan 78 procent tänka sig att söka arbete hos oss igen. Det som kan förbättras är återkopplingen till de sökande och insynen i rekryteringsprocessen under resans gång.

Projektet *Rekrytera bredare inom sektor vård och omsorg* har avslutats med goda resultat. Målet med projektet var att stegförflytta individer från arbetslöshet till tillsvidareanställning inom kommunen. En modell har tagits fram för att fortsätta arbetet, och denna kommer att utvecklas ytterligare inom ramen för ett nytt projekt: *STEGA*. Projektet finansieras av Europeiska socialfonden och drivs via avdelning för arbetsmarknad och vuxenutbildning inom sektor medborgare och samhällsutveckling.

4.2 Medarbetarutveckling

I kommunens kompetensförsörjningsplan finns målet att alla medarbetare ska ha en kompetensutvecklingsplan och att alla medarbetare upplever att det finns möjligheter till kompetensutveckling och intern karriär. En aktivitet för att nå detta mål är att skapa bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att arbeta med mål i medarbetarsamtal samt att ta fram en utvecklingsplan för respektive medarbetare.

I mars 2023 startades ett införande av ett systemstöd för kompetenskartläggning med syfte för stöd i arbetet med kompetensutveckling. Systemstödet behövdes hela vägen från medarbetarnas delaktighet i sin utveckling, via chefernas planering av sina respektive verksamheter till kommunens övergripande arbete för att se behovet av interna utbildningar. Det behövdes också ett systemstöd för att dokumentera medarbetarsamtal, där dokumentationen stöttar arbetet med kompetensutveckling och följer med medarbetaren.

Projektet avslutas i mars 2024 och har inneburit att två moduler har införts i WinLas webb. Det handlar om modulen *kompetens* respektive *personalanteckningar*. Kompetensmodulen stöttar arbetet med kompetensanalys genom registrering, kart-



läggning och uppföljning av kompetenser. Den har införts i delar av sektor vård och omsorg (baspersonal), sektor service (avdelning service) och sektor socialtjänst (stab). Ett införande-koncept finns om fler verksamheter ser behov av att införa systemstödet.

Modulen personalanteckningar gör det möjligt att dokumentera medarbetar- och lönesamtal digitalt, och anteckningarna följer med medarbetaren i systemet. Detta säkrar upp dokumentationen vid exempelvis chefsbyte. Systemstödet infördes i september 2023 och är obligatoriskt att använda för alla chefer.

4.3 Analys av personalomsättning och pensionsavgångar

Den externa personalomsättningen (inklusive pensionsavgångar) har under 2023 minskat med 1,2 procentenheter jämfört med året innan. Detta motsvarar en minskning med cirka 40 avgångar. Personalomsättningen ligger nu på 11,9 procent (555 avgångar totalt under 2023). Nivån på personalomsättningen speglar omvärldens nivå och sticker inte ut.

Gruppen män har något högre procentuell personalomsättning än gruppen kvinnor. Högst omsättning har män i hantverksyrken, samt chefer och undersköterskor.

Följande befattningsgrupper hade högst personalomsättning under 2023: Sjuksköterskor (25 procent), undersköterskor/skötare (20 procent), hantverksarbetare (19 procent) samt chefer (18 procent). Alla lärargrupper ligger under 10 procent i personalomsättning, vilket är positivt.

För gruppen sjuksköterskor har ett förbättringsarbete runt arbetsmiljö och välmående påbörjats. Under 2024 ska en handlingsplan tas fram utifrån dialog och enkät med medarbetarna. Vad gäller personalomsättningen för undersköterskor inom hemtjänst identifieras följande avgångsorsaker: Bättre lön, arbetstider/schema eller arbetsuppgifter på annan arbetsplats, testa nya utmaningar eller geografiska orsaker.

Cheferna som låg högt i personalomsättning även förra året fick under hösten svara på en enkät om deras arbetsmiljö samt upplevda förutsättningar som chefer och ledare. Utifrån denna har ett antal förbättringsområden tagits fram i syfte att stärka arbetsmiljön och minska personalomsättningen.

Cirka 300 av de 550 tillsvidareanställda som slutade under året har svarat på Skövde kommuns avgångsenkät. 75 av de personer som svarade hade varit anställda i ett år. 92 personer hade varit anställda i över tio år. 15 procent av de som svarade hade slutat på grund av pension. Den vanligaste anledningen

till att medarbetare slutade var dock *annat*. Vad *annat* innebär är enligt kommentarerna väldigt olika. Den andra avgångsorsaken som sticker ut är *bättre utvecklingsmöjligheter*; denna orsak har sedan föregående år ökat med fyra procentenheter. Även högre lön har ökat som anledning att sluta; den orsaken ligger nu på 8 procent. Den största enskilda anledningen till att man väljer att sluta i Skövde kommun är *inte tillräckligt goda utvecklingsmöjligheter*.

Avslutningsenkätens svar skiljer sig åt mellan sektorerna. Avslutningsorsaken högre lön på annan arbetsplats ligger högre inom sektorerna service, samhällsbyggnad, vård och omsorg samt socialtjänst. Inom sektor barn och utbildning samt socialtjänst är arbetsbelastning det vanligaste svarsalternativet.

Den interna rörligheten i kommunen har minskat med cirka 1 procentenhet, och ligger nu på 2 procent. Det motsvarar en intern rörlighet på cirka 100 medarbetare, vilket är en minskning med cirka 40 personer sedan samma period föregående år. Skövde kommun vill öka den interna rörligheten och behöver arbeta mer aktivt med frågan. Fler utvecklingsmöjligheter inom kommunen och respektive yrke, samt karriärmöjligheter till andra yrken är därför ett fokusområde för att nå kommunstyrelsens mål om en säkrad kompetensförsörjning.

Antalet medarbetare som arbetar i kommunen tills de fyller

65 år har minskat de senaste fem åren och ligger de kommande två åren relativt lågt – runt 60 avgångar. Under 2026–2028 väntas i genomsnitt 117 medarbetare fylla 65 år. Cirka 12 procent av alla medarbetare går i pension de kommande fem åren. Störst är gruppen med undersköterskeutbildning (cirka 150 personer), gruppen lärare, förskollärare, elevassistenter och barnskötare inom skola (cirka 150) samt gruppen medarbetare inom sektor service (cirka 70).

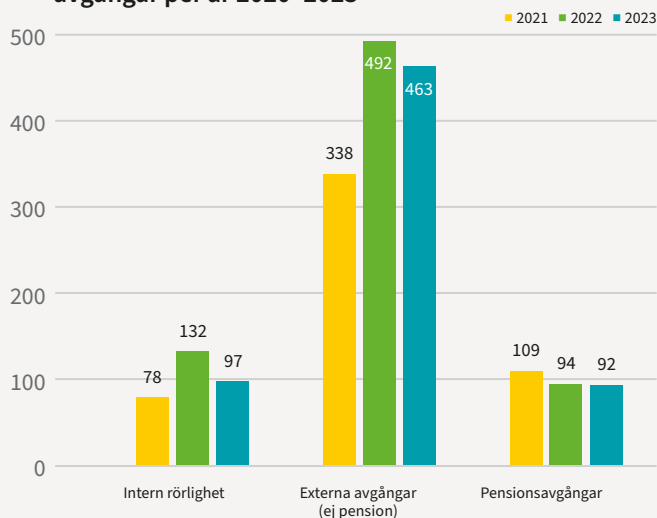
4.4 Målsättningar inför 2024

Arbeta fram en kommungemensam modell/inriktning för kompetensutveckling och intern karriär

Samla ihop och lansera de verktyg och modeller som finns att använda för arbetet med kompetensutveckling

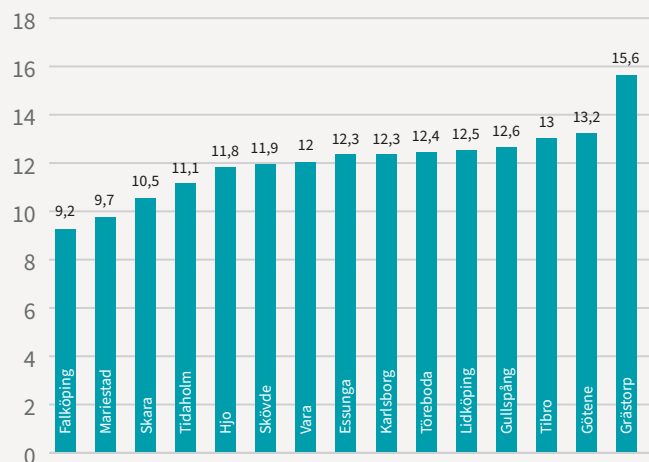
Utveckla och lansera ett arbetssätt för medarbetarutveckling i Skövde kommun

Intern och extern personalomsättning i antal avgångar per år 2020–2023



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av extern personalomsättning, pensionsavgångar och intern rörlighet. Personalomsättningen beräknas genom att ta antal avgångar under året och dividera med genomsnittligt antal anställda under året.

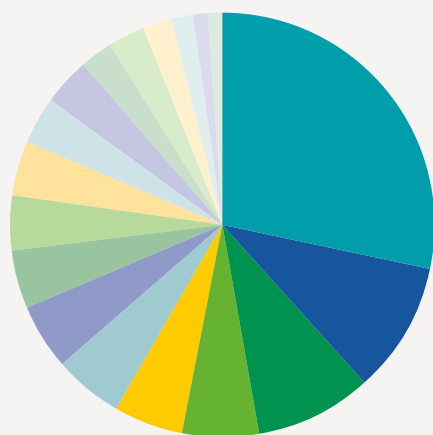
Extern personalomsättning per kommun i Skaraborg 2023



Definition: Diagrammet visar extern personalomsättning per kommun i Skaraborg.



Pensionsavgångar (fyller 65 år) de kommande fem åren (2023–2027)



Totalt 476 medarbetare

■ Undersköterskeutbildade	135	■ Vårdbiträde.....	20
■ Förskollärare/Barnskötare	48	■ Övriga	17
■ Grundskollärare inkl lärare fritidshem.....	43	■ Tekniker och ingenjörer	17
■ Handläggare/Administratörer.....	27	■ Elevassistent.....	13
■ Gymnasielärare.....	25	■ Socialsekreterare	13
■ Chefer	25	■ Lokalvård.....	10
■ Kock/måltidsbiträden.....	24	■ Behandlingsassistent	8
■ Kultur och fritid inkl fritidsledare.....	21	■ Sjuksköterskor	5
■ Hantverksarbetare	20	■ Rehab.....	5

Definition: Diagrammet visar antalet medarbetare som fyller 65 år de kommande fem åren uppdelat per befattningsgrupp. Statistik från november 2023.

5. Arbetsmiljö, likabehandling och hälsa



5.1 Analys av checklista för SAM-LI (systematiskt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete)

I den årliga uppföljningen kontrollerar varje arbetsplats i Skövde kommun att den följer de krav som ställs i diskrimineringslagen samt i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta görs genom att chef och skyddsombud svarar *ja*, *nej* eller *delvis* på ett antal frågor. 2023 års uppföljning visar att det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet fungerar väl överlag. I de kommande styckena följer några exempel på resultat från uppföljningen.

De flesta svarar att arbetsmiljöarbetet är integrerat i verksamheten, att samverkan sker med skyddsombud, att policyn för arbetsmiljö och hälsa är känd samt att Skövde kommuns rutiner inom arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro/rehabilitering är kända och tillämpas.

Några chefer har svarat att de inte har någon skriftlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter, att de inte har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att säkerställa att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna hanteras samt att de inte har haft någon uppföljning kring de fördelade arbetsmiljöuppgifterna i sitt medarbetarsamtal med överordnad chef. Detta område behöver säkerställas.

Vad gäller likabehandlingsområdet känner de flesta till och tillämpar de aktiva åtgärderna för likabehandling. De flesta har också undersökt risker på diskrimineringsområdet. Att identifiera åtgärder mot diskriminering som läggs in i en handlingsplan är ett utvecklingsområde.

5.2 HME (Hållbart medarbetarengagemang)

Efter den HME-undersökning som genomfördes 2021 har sektorerna arbetat vidare med egna handlingsplaner eller aktiviteter för att förbättra resultatet. Kommunövergripande togs det också fram en handlingsplan, med fokus på de områden som hade lägst resultat.

Inom området *motivation* blev fokus att förbättra resultatet kring frågan om att lära nytt och utvecklas i arbetet. Bland annat har en karriärmodell för sjuksköterskor tagits fram. Modellen går nu att använda för samtliga verksamheter och befattningar. Arbetet med medarbetaridén har också tagits vidare för dialog och utveckling i chefsgrupperna, för att ge chefer stöd för vidare dialoger i verksamheterna.

Inom området *ledarskap* lades fokus på att ha ett nära ledarskap och visa uppskattning. En ledarskapsstrategi anställdes,

med fokus på att bland annat arbeta vidare med ett ledarutvecklingsprogram. Dessutom förenklades rutinen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Inom området *styrning* blev fokus att tydliggöra hur uppföljning av mål går till och hur målen utvärderas. På ett övergripande plan har det tagits fram en ny medarbetarsamtalsmall med koppling till vision och mål. Arbetet med en ny målstyrningsmodell har också påbörjats. Modellen är implementerad både på övergripande politisk nivå och på nämnds-nivå.

2023 års HME-undersökning visar att resultatet har sjunkit, från 78 till 76 i HME-index. Varje sektor, avdelning och enhet har efter 2023 års mätning tagit fram en handlingsplan eller arbetat med resultatet på annat sätt. Syftet med arbetet är att förbättra resultatet till nästa mätning. På kommunövergripande nivå kommer fokus att vara de aktiviteter som har tagits fram för att nå kommunstyrelsens mål om säkrad kompetensförsörjning samt arbetet med målstyrning.

5.3 Projekt för hälsa och ett hållbart arbetsliv

Projektet *Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv* ska förebygga och förkorta sjukskrivningar i Skövde kommun. Under 2023 har projektet fortsatt. Enheter från sektorerna vård och omsorg, barn och utbildning samt socialtjänst har deltagit. Sjukfrånvaron har fortsatt att minska hos de enheter och medarbetare som är med i projektet. Kontrollgruppen har inte minskat sin sjukfrånvaro i samma omfattning.

Efter att delprojekt 1 och 2 hade avslutats skickades en enkät ut. Enkäten undersökte hur deltagarna hade upplevt projektets delar. Både medarbetare och chefer har generellt upplevt projektets alla delar som positiva.

Det har också genomförts en mätning av medarbetares kondition. De medarbetare som har fått någon form av stöd har förbättrat sin kondition något mer än de som har utfört hälsoinsatser på egen hand. Det som är positivt är att andelen som inte hade utfört någon fysisk aktivitet tidigare har minskat. Projektet har gjort att fler rör på sig mer – både fler minuter och fler gånger i veckan. Analysen visar positiva effekter från alla delar av projektet. Några exempel på effekter är förbättrad upplevd hälsa hos deltagarna, ökat samarbete och trivsel på arbetsplatserna samt en trend av minskad sjukfrånvaro.

Arbetsplatser som har arbetat systematiskt med arbetsmiljö- och hälsofrågor har uppvisat fler positiva effekter än arbetsplatser som inte har gjort det. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver med andra ord fortsatt prioriteras för god arbetsmiljö.

Projektet arbetar vidare i ett tredje delprojekt med fem enheter. Delprojektet beräknas vara klart i april. Resultatet visar att det är fortsatt viktigt att arbeta förebyggande och främjande med fokus på arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering för att fortsätta ha friska arbetsplatser och minskad sjukfrånvaro.



5.4 Arbets-skador, tillbud och riskobservationer

Utmaningar och risker i arbetsmiljön fångas upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). En del av SAM är de anmälningar av arbets-skador, tillbud och riskobservationer som medarbetarna själva gör. Under året har kommunen bytt systemstöd för anmälan och hantering av arbets-skador och tillbud. Antalet tillbud och arbets-skador har ökat betydligt, vilket kan ha att göra med att fler uppmärksammat att anmälan ska göras. Av anmälningarna blir det tydligt att de flesta av händelserna inträffar i kontaktyrken, exempelvis vård och omsorg, förskola, skola och socialtjänst. De vanligaste händelserna handlar om att en medarbetare blivit skadad av en annan person (även oavsiktligt) eller har riskerat att bli skadad. Tillbud som rör arbetsbelastning är inte lika många, men även de är kopplade till arbete med brukare, barn, elever och klienter. Det kan exempelvis handla om stress att hinna med eller att hantera svåra situationer.

När skador och tillbud uppstår är det alltså ofta flera faktorer inblandade. Det kan också krävas flera olika åtgärder för att hantera riskerna och skapa så goda förutsättningar som möjligt i vardagen. Ett exempel på en åtgärd som har genomförts är sektor barn och utbildnings arbete med att ta fram ett informations- och dialogstöds-material kring hot och våld samt en kommunövergripande informationsutbildning. Åtgärderna kan

också handla om att bibehålla och utveckla områden som introduktion, kompetensutveckling och stöd i arbetet, samt att ge möjlighet till återhämtning.

Fallskador och skador vid lyft och häftiga rörelser anmäls främst inom förskola och vård. Inom dessa verksamheter arbetar man rörligt och i varierande fysiska arbetsmiljöer. Många av skadorna sker i samband med omvårdnadsarbete.

5.5 Friskvård och förebyggande arbete

Under 2023 har användningen av företagshälsovården ökat med totalt 54 procentenheter. Användningen har gått från rehabiliterande insatser till främjande och förebyggande insatser. Det är positivt och följer kommunens målsättning. Kommunen ser även att både korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron totalt sett har minskat – användningen av företagshälsovården kan vara en del av anledningen till det förbättrade resultatet. Främjande insatser kan exempelvis vara utbildningar, olika hälsoprojekt på gruppnivå, enkäter med mera. Förebyggande insatser kan exempelvis vara kartläggningssamtal, samtalsstöd och arbetsplatsbesök. Att nyttja sådana insatser är ett sätt att förhindra att medarbetare hamnar i sjukskrivning. Totalt lade Skövde kommun 3,8 miljoner kronor på företagshälsovård under 2023. En del av kostnadsökningen kan förklaras av indexuppräkning på priserna.

Även användningen av och kostnaderna för förebyggande rehab har ökat under året. Den största delen handlar om besök hos sjukgymnast, kiropraktor eller naprapat. Som en del i det förebyggande arbetet samt arbetet med att vara en attraktiv

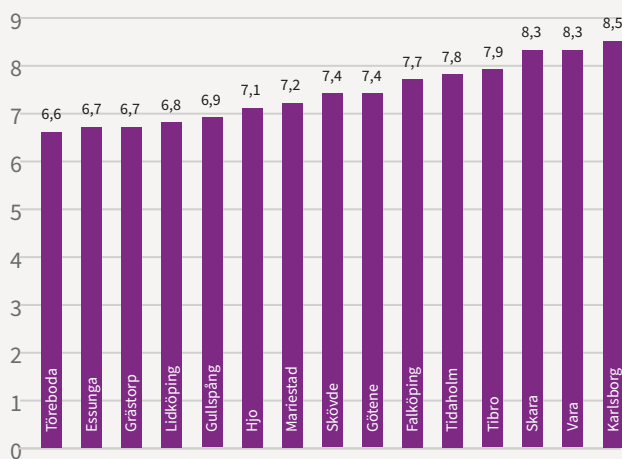
arbetsgivare har kommunen även under 2023 erbjudit säsongs-vaccination till alla anställda.

Friskvårdsbidraget nyttjades av 75 procent av medarbetarna under 2023. Det är en hög andel om man jämför med andra kommuner och arbetsgivare. En stor andel har använts till gymträning och till välbefinnande aktiviteter som massage. Under 2023 utökades förmånspaketet med möjligheten att leasa cyklar. Kommunen har därmed ett komplett paket för transporter, med rabatterade Västtrafik-kort samt möjlighet att leasa bil och cykel. Under förra året erbjöd kommunen också alla medarbetare att delta i Billingestafetten, som en friskvårdssatsning med trivsel och gemenskap som syfte. Totalt deltog 50 lag. Digital yin yoga har också erbjudits under både våren och hösten 2023, vilket har varit uppskattat. Yin yoga har erbjudits i flera år och kommer att göra det även våren 2024.

5.6 Analys av sjukfrånvaro

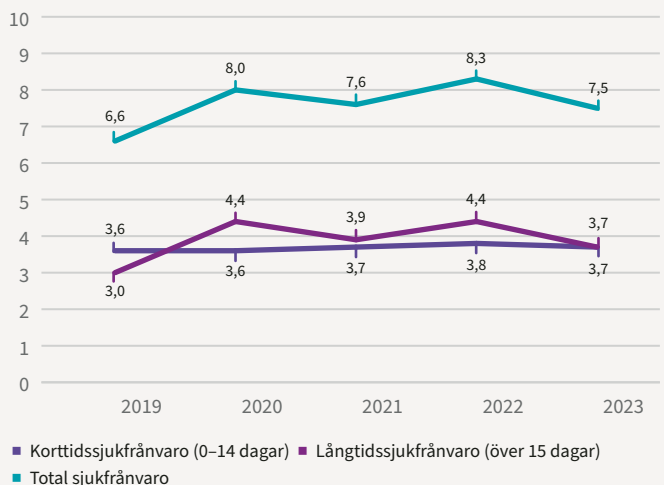
Sjukfrånvaron har under 2023 minskat med nästan en procentenhet jämfört med året före. Den ligger nu på 7,5 procent. Minskningen innebär att den tillgängliga arbetskraften ökade med cirka 40 heltidsarbetande medarbetare. Om vi fortsätter att minska sjukfrånvaron kommer vi också att kunna minska vårt kompetensförsörjningsbehov i samma omfattning. Totalt sett var 386 heltidsarbetande medarbetare frånvarande från arbetet under 2023. Sjukfrånvaron var som högst under november och december. Minskningen av sjukfrånvaron syns på hela arbetsmarknaden.

Sjukfrånvaro per kommun i Skaraborg 2023



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av den totala sjukfrånvaron i Skaraborg. Sjukfrånvaro visas för alla anställda på alla anställningsformer och avtal.

Sjukfrånvaroutveckling i Skaraborg 2023



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av sjukfrånvaro i Skövde kommun. Sjukfrånvaro visas för alla anställda på alla anställningsformer och avtal.



I kommunen har både mäns och kvinnors sjukfrånvaro minskat under året. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat mer än män, vilket är positivt eftersom kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Sjukfrånvaron har minskat i alla åldersgrupper. I Sverige arbetar en stor andel kvinnor heltid men har fortfarande det största ansvaret för barn och familj. Att kvinnor tar större ansvar för barn och familj än vad män gör är en av de främsta orsakerna till att kvinnors sjukfrånvaro fortfarande är högre.

Både den korta och den långa sjukfrånvaron minskar inom alla sektorer. Mest minskar sjukfrånvaron inom sektor socialtjänst och sektor medborgare och samhällsutveckling. Hög sjukfrånvaro, över 9 procent, finns i följande grupper: Undersköterskor, barnskötare, elevassistenter, driftingenjörer, biståndsbedömare, fritidsledare, stödpedagoger och vårdbiträden. Sjukfrånvaron är alltså fortfarande högst i kvinnodominerade grupper inom kontaktyrken.

Skövde kommun hade i december 2023 cirka 120 medarbetare som hade varit sjuka mer än 365 dagar. Det är 30 fler än föregående år. Framför allt är det medarbetare i gruppen lärare, elevassistenter, barnskötare och förskollärare (cirka 40 personer) samt gruppen undersköterskor, stödassistenter och vårdbiträden (ca 40) som är sjukskrivna över 365 dagar.

Inför 2024 planeras fortsatta åtgärder för att minska sjukfrånvaron genom projektet Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv.

”
Sjukfrånvaron har minskat i alla åldersgrupper.

Planen är att implementera arbetssättet som en del i verksamheternas ordinarie arbete. Det planeras också ett projekt för att kartlägga rehabiliteringsåtgärder och utforma planer för att långtidssjuka ska kunna återgå i arbete eller annan sysselsättning. Detta är två viktiga områden och projekt för att bland annat nå kommunstyrelsens mål om en säkrad kompetensförsörjning.

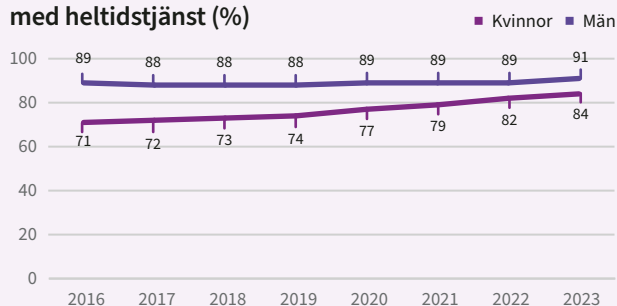
En nationell jämförelse visar att sjukfrånvaron i Skövde kommun ligger på samma nivå som i övriga landet. Den genomsnittliga sjukfrånvaron i landets kommuner låg 2022 på 8,3 procent. Det är samma nivå som Skövde kommun låg på det året. Skaraborgskommunernas genomsnittliga sjukfrånvaro under 2023 låg på 7,5 procent, vilket är samma nivå som Skövde kommuns sjukfrånvaro det året.

5.7 Analys av det systematiska likabehandlingsarbetet

I kommunens Policy för likabehandling finns fokusområden för jämställdhet, mångfald och likabehandling. Några av dem har utvecklats positivt medan andra står kvar på samma nivå. Sammanfattningsvis har kommunen fortfarande en bit kvar till en verksamhet som är helt jämställd, speglar samhällets mångfald och så vidare. Här följer en förteckning samt utvärdering av fokusområdena.



Andel tillsvidareanställda kvinnor och män med heltidstjänst (%)



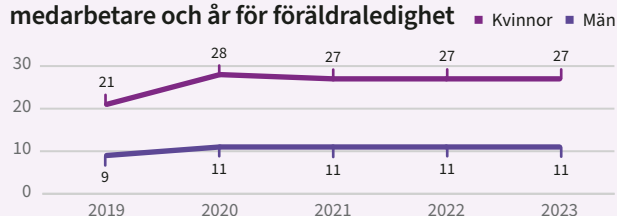
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel heltidsanställda kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

► Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar

Skillnaden mellan andelen män respektive kvinnor som arbetar heltid är sju procentenheter. 84 procent av kvinnorna och 91 procent av männen har heltidsanställningar. Det innebär att 600 kvinnor och 100 män arbetar deltid i kommunen. Totalt sett har kommunen en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad, på 97 procent. För dem som arbetar deltid är den genomsnittliga sysselsättningsgraden 80 procent.

Åtgärder: Sektorerna fortsätter att arbeta aktivt enligt respektive plan för att införa heltid som norm.

Antal dagar/del av dagar uttagna i snitt per medarbetare och år för föräldraledighet



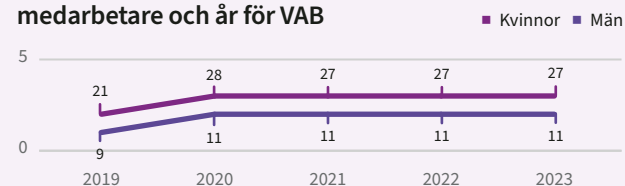
Definition: Diagrammet visar utveckling av antal dagar/del av dagar som män resp kvinnor tagit ut föräldraledighet i snitt per medarbetare i kommunen.

► Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder

Fortfarande är de kvinnor som arbetar i Skövde kommun i snitt föräldralediga mer än dubbelt så mycket som sina manliga kollegor. Det har inte ändrat sig sedan föregående år. Kvinnorna är också hemma för vård av barn i snitt en dag eller del av dag mer per anställd än männen.

Åtgärder: Det ligger i varje chefs uppdrag att i dialog med sina medarbetare ge alla medarbetare, oavsett kön, bakgrund och yrke, möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder.

Antal dagar/del av dagar uttagna i snitt per medarbetare och år för VAB



Definition: Diagrammet visar utveckling av antal dagar/del av dagar som män resp kvinnor tagit ut VAB i snitt per medarbetare i kommunen.

► Vi ska minska sjukfrånvaron

Det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar bland kommunens medarbetare är ungefär dubbelt så högt bland kvinnor som bland män. Det senaste året har sjukfrånvaron minskat för båda könen.

Åtgärder: Fortsätta att arbeta aktivt med projektet Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv.

Skillnad mellan män och kvinnors sjukfrånvaro (%)



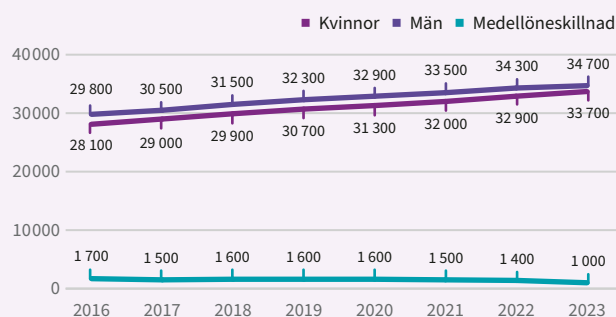
Definition: Diagrammet visar utvecklingen av kvinnors och mäns sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron beräknas genom totalt antal sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid. (Alla anställningsformer och avtal.)

► Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete

De kvinnor som arbetar i Skövde kommun har i snitt 97 procent av männens löner. Det är en ökning med en procentenhet sedan föregående år. De senaste tio åren har skillnaden mellan mäns och kvinnors löner i kommunen minskat med cirka tio procentenheter. De löneskillnader som fortfarande finns beror till stor del på att marknadslönerna fortfarande är högre för många mansdominerade yrken. Detta påverkar vilka löner vi har på våra befattningsgrupper.

Åtgärder: Fortsätta att arbeta aktivt med rätt lön och rimliga lönelägen i samtliga sektorer.

Löneskillnader mellan kvinnor och män, kr



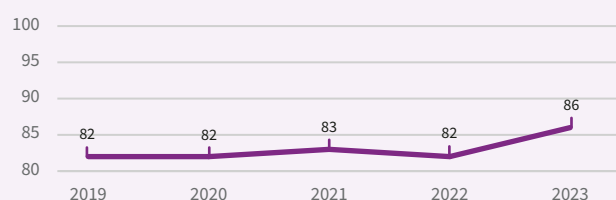
Definition: Diagrammet visar utveckling av löneskillnader mellan kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

► Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning

Kvinnornas lönespridning motsvarar 86 procent av männens lönespridning. Det är en höjning med fyra procentenheter sedan föregående år. 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.

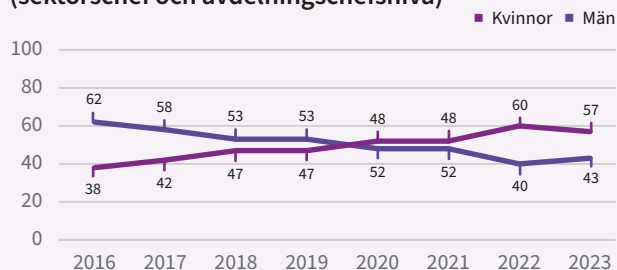
Åtgärder: Fortsätta att arbeta aktivt med att kartlägga interna lönestrukturer samt arbeta med rätt lön på utvalda befattningar.

Kvinnors andel av mäns lönespridning (%)



Definition: Diagrammet visar utveckling av kvinnors andel av mäns lönespridning (totalt alla tillsvidareanställdas löner i kommunen). Statistik från november 2023.

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



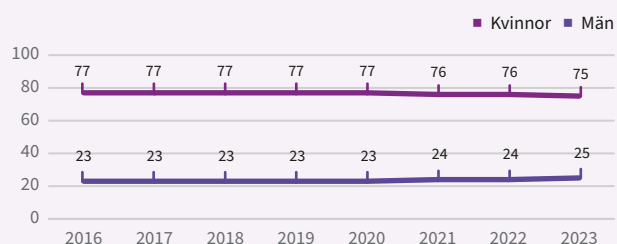
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % på högre chefsbefattning (sektorschef eller avdelningschefs nivå) som har en tillsvidareanställning i kommunen.

► Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar

I Skövde kommun finns totalt 190 chefer anställda, varav 133 är kvinnor. På högre ledande befattningar (avdelningschef och sektorchef) är 57 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, vilket i sin tur stärker förutsättningarna att rekrytera och behålla rätt kompetens.

Åtgärder: Arbeta för att bibehålla en jämställd högsta ledning och i övrigt ett ledarskap som speglar verksamhetens sammansättning.

Andel tillsvidareanställda kvinnor och män (%)



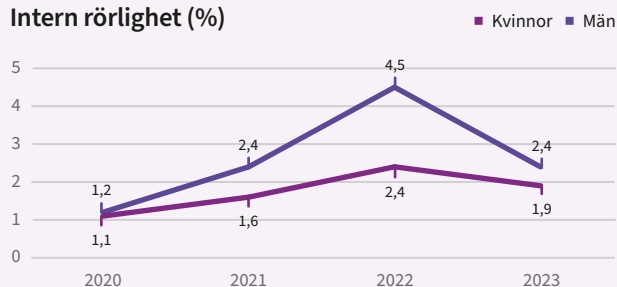
Definition: Diagrammet visar utveckling av andel kvinnor och män i % som har en tillsvidareanställning i kommunen.

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

Av kommunens anställda är 25 procent män. Andelen har inte förändrats nämnvärt de senaste tio åren. För att klara framtidens kompetensförsörjning behöver kommunen locka fler män till verksamheterna.

Åtgärder: Arbeta målinriktat för att marknadsföra och nyansera bilden av jobben i välfärden samt visa den variation av yrken som finns.

Intern rörlighet (%)



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

► Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar

Den interna rörligheten i kommunen låg under första halvåret 2023 på 2,1 procent. Det är en minskning med 0,9 procentenhet sedan föregående år. Det ska vara möjligt att göra karriär och kunna utvecklas i sitt yrke. Kvinnor har högre intern rörlighet än män. Sämre möjligheter att utvecklas i sitt arbete eller göra karriär är den högst rankade orsaken till att medarbetare slutar i kommunen.

Åtgärder: Samla goda exempel samt möjligheter till intern karriär och utveckling på exempelvis intranätet. Varje chef arbetar löpande med sina medarbetares utvecklingsplaner.



5.8 Målsättningar inför 2024

Avsluta projektet Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv samt få in arbetssättet i ordinarie verksamhet.

Arbeta systematiskt med att få tillbaka långtidssjukskrivna medarbetare i arbete eller annan sysselsättning.

Arbeta utifrån CEMR-deklarationen som är den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå för att integrera jämställdhet i all verksamhet.

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 arbetsmarknadspolitiska 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.

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

6. Personalmått

Personalstruktur	2023	2022	2021
Antal heltidsarbetare	4 045	3 992	3 852
varav kvinnor	2 912	2 873	2 781
varav män	1 133	1 119	1 071
Antal tillsvidareanställda	4 935	4 778	4 633
varav kvinnor	3 705	3 613	3 535
varav män	1 230	1 165	1 098
Antal visstidsanställda	487	548	530
varav kvinnor	337	377	363
varav män	150	171	167
Totalt antal månadsavlönade	5 392	5 326	5 163
varav kvinnor	4 025	3 990	3 898
varav män	1 367	1 336	1 265
Andel tillsvidareanställda av totalt antal månadsavlönade (%)	92	90	90
varav kvinnor	92	91	91
varav män	90	87	87
Antal heltidsarbetare utförda av timvikarier	266	277	271
varav kvinnor	189	193	188
varav män	77	84	83
Antal chefer på A-, B- och C-nivå	190	200	195
varav kvinnor	133	137	133
varav män	57	63	62
Antal medarbetare per enhetschef	29	27	28

Kompetensförsörjning	2023	2022	2021
HME-index (Hållbart medarbetarengagemang)	76	-	78
Extern personalomsättning (%)	11,9	13,1	10,1
varav kvinnor	11,	12,5	10,6
varav män	12,7	14,8	8,6
Intern rörlighet (%)	2	2,9	1,8
varav kvinnor	1,9	2,4	1,6
varav män	2,4	4,5	2,4

Personalstruktur	2023	2022	2021
Andel verksamheter som har kompetensförsörjningsplaner (%)	100	100	57
Andel medarbetare som har slutat och som rekommenderar Skövde kommun som arbetsgivare	48	52	46



Arbetsmiljö	2023	2022	2021
Total sjukfrånvaro (%)	7,5	8,3	7,6
varav kvinnor (%)	8,3	9,2	8,5
< 29 år	7,6	8,5	8
30–49 år	7,5	8,5	8,1
> 50 år	9,7	10,4	9,1
varav män (%)	5	5,6	5,3
< 29 år	5,1	6,5	6,6
30–49 år	5,3	5,5	4,7
> 50 år	4,4	5,2	5,3
Korttidssjukfrånvaro 0–14 dagar (%)	3,7	4,4	3,9
varav kvinnor	3,9	4,6	4,1
varav män	3,1	3,7	3,2
Långtidssjukfrånvaro 15 dagar eller längre (%)	3,7	3,8	3,7
varav kvinnor	4,4	4,5	4,3
varav män	1,9	1,8	2,1
Antal arbetsskador	1 198	921	888
Antal tillbud	1 386	827	666

Arbetstid	2023	2022	2021
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst (%)	86	84	81
varav kvinnor	84	82	79
varav män	91	89	89
Genomsnittlig sysselsättningsgrad (%)	97	97	96
varav kvinnor	97	96	96
varav män	98	98	98
Övertid och fyllnadstid omräknat till antal heltidsarbeten	41	45	34
varav kvinnor	26	31	23
varav män	15	14	11

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

