

SKÖVDE KOMMUN

2024

PERSONALREDOVISNING



SKÖVDE

En bilaga till Skövde kommuns årsredovisning 2024



Förord

Vi är stolta över att representera en kommun där över 5 500 medarbetar varje dag skapar värde för Skövdeborna. Personalredovisningen ger en inblick i åtgärder som genomförs under året men även prioriterade området framåt. Tillsammans fortsätter vi att utveckla och förbättra vår arbetsplats för att möta framtidens utmaningar och möjligheter.

Det gångna året präglas av utveckling inom arbetsgivarområdet för Skövde kommun. Vi har gjort framsteg i vår strävan att stabilisera verksamheten och ser en minskad personalomsättning på våra chefsbefattningar. Det är en del i ett strategiskt arbete för att säkra kompetensförsörjningen inom våra verksamheter och skapa ett attraktivt och hållbart arbetsliv för alla våra medarbetare.

Vårt arbete med hälsoprojektet, främst inom vård- och omsorg, har gett resultat och arbetet integreras nu in i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljö är en prioriterad fråga framåt och för att lyckas kommer fokus att ligga på att skapa rätt förutsättningar för chefer att vara chefer och ledare.

Arbetlivet förändras i och med ny teknik. Fortsatt arbete med digitalisering och innovation syftar till att skapa bättre förutsättningar för våra medarbetare att utföra sina uppdrag och att säkra kompetensförsörjningen framåt.

Johan Ask
Ordförande kommunstyrelsens
arbetsgivarutskott

Sofia Myrman
HR-chef

Innehåll

1.	Sammanfattning av årets viktigaste händelser inom arbetsgivarområdet	4
2.	Personalutveckling.....	6
	2.1 Analys av personal- och personalkostnadsutveckling.....	6
	2.2 Heltidsarbete som norm	7
	2.3 Löneutveckling.....	9
	2.4 Målsättningar 2025 – Personal- och löneutveckling.....	9
3.	Chef- och ledarutveckling.....	10
	3.1 Uppföljning av arbetet med chef- och ledarutveckling.....	10
	3.2 Målsättningar 2025 – Chef- och ledarutveckling.....	11
4.	Kompetensförsörjning	12
	4.1 Analys av omsättning av medarbetare.....	12
	4.2 Kompetens- och medarbetarutveckling.....	14
	4.3 Målsättningar 2025 – Kompetensförsörjning.....	14
5.	Arbetsmiljö och hälsa.....	15
	5.1 Analys av sjukfrånvaro och frisknärvaro.....	15
	5.2 Uppföljning av de systematiska arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet.....	16
	3.2 Målsättningar 2025 – Arbetsmiljö och hälsa	17
6.	Likabehandling.....	18
	6.1 Analys av likabehandlingsarbetet	18
	6.2 Målsättningar 2025 – Likabehandling.....	22
7.	Personalmått.....	23

1. Sammanfattning av årets viktigaste händelser inom arbetsgivarområdet

Under året har fokus varit på tre områden. Chef och ledarskapsutveckling, medarbetarutveckling och karriärvägar samt arbetsmiljö och hälsa. Områdena är utvalda utifrån de effekter som kommunstyrelsen vill se kopplade till målet *En säkrad kompetensförsörjning*.

Inom chef och ledarskapsområdet har fokus under året varit att starta ett chef- och ledarskapsprogram, skapa en kommungemensam process för chefsintroduktion och se över det administrativa stödet till chefer. Chef och ledarskapsprogrammet är nu i drift och har utvärderats positivt. Under året har cirka 150 platser på utbildningarna fyllts av våra chefer och ledare. Chefsintroduktionen är framtagen och de olika delarna testas för fullt. Nu återstår digitaliseringen av processen och den beräknas vara i drift under 2026. Chefers personalomsättning har under året halverats till cirka 10 procent.

Inom medarbetarområdet har fokus varit kompetensutveckling och interna karriärvägar. I april avslutades digitaliseringsprojektet *Kompetens och personalanteckningar* där två moduler har införts i systemet WinLas som ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i planeringen av kompetensutveckling. Efter detta startades projektet *Kompetensresan* upp med syfte att ta ut en riktning för arbetet med kompetensutveckling och interna karriärvägar. Under hösten genomfördes en nulägesanalys. Utifrån nulägesanalysen kommer arbetsgruppen att jobba vidare med att göra en processkartläggning för att ta fram ett kommunövergripande arbetssätt utifrån minsta gemensamma nämnare för alla sektorer.

Under 2024 avslutades projektet *Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv* med goda resultat både på individ- och gruppnivå. I och med avslutet startades i stället ett annat projekt med fokus på det systematiska rehabiliteringsarbetet. Syftet är att få medarbetare åter i arbete eller i annan sysselsättning.

Sjukfrånvaron och personalomsättningen har minskat vilket visar att vi är på rätt väg och att vi valt rätt aktiviteter. Sjukfrånvaron har minskat med cirka 0,2 procentenheter sedan föregående år. Den externa personalomsättningen har fortsatt minska och ligger på 10,5 procent under 2024.

Antalet medarbetare har för första gången på många år stabiliserats och vi ser ingen ökning totalt sett i år. Dock ser vi en tydlig riktning i att tillsvidareanställa i stället för att visstidsanställa. Vi ser också en förflyttning och förändring av befattningar och innehåll i befattningar för att möta kompetensförsörjningen.

Arbetet med heltid som norm fortsätter att utvecklas i varje sektor och det är viktigt att hålla i och hålla ut. Bland annat har en rutin för kombinationstjänster tagits fram. Andelen medarbetare som arbetar heltid har ökat stadigt och landade på 88 procent år 2024.

2024 års löneöversyn präglades av att det var avtalsår för alla kommunens fackliga parter, vilket gjorde att processen genomfördes under en kortare period än vanligt. Löneanalysen visade bland annat att löneläget för vissa chefsgrupper, socialsekreterare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och allmänna sjuksköterskor behövde förbättras vilket också gjordes med gott resultat. Utfallet i 2024 års löneöversyn landade på 3,7 procent, där kvinnor fick 3,8 procent och män 3,4 procent.

Den lagstadgade uppföljningen visar att arbetsplatserna i stort bedriver ett systematiskt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete. Användningen av företagshälsovård har skett i ungefär samma utsträckning som föregående år, men de förebyggande insatserna har enligt plan ökat medan de rehabiliterande minskat.

Läs mer om varje del i personalredovisningen.



”

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. Personalutveckling

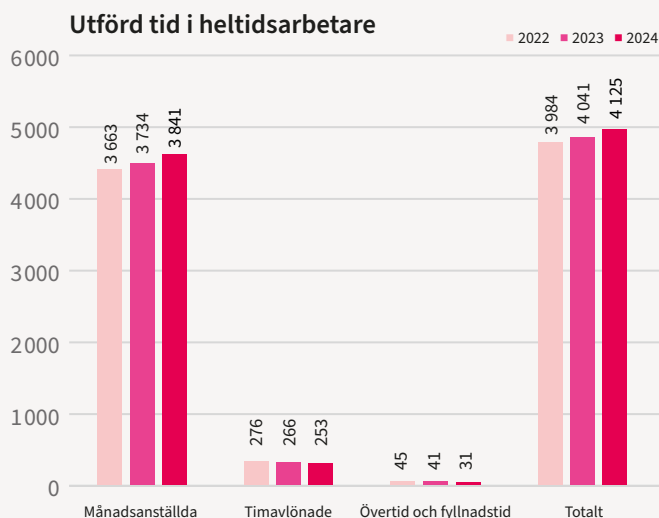
2.1 Analys av personal- och personalkostnadsutveckling

Skövde kommuns personalkostnader inklusive arbetsgivaravgifter har ökat med cirka 200 miljoner kronor under 2024 jämfört med 2023. Cirka 150 miljoner kronor är ökade kostnader för månadsanställda. Ökningen bottnar främst i löneökningar i samband med löneöversynen. Utöver detta har pensionskostnaderna ökat med cirka 60 miljoner kronor. Kostnader för sjukfrånvaro, timavlönade och övertid/fyllnadstid har gått ner eller ligger kvar på samma nivå som förra året. I jämförelse med andra kommuner i Skaraborg använder Skövde kommun även en låg andel timavlönade och en låg andel övertid och fyllnadstid.

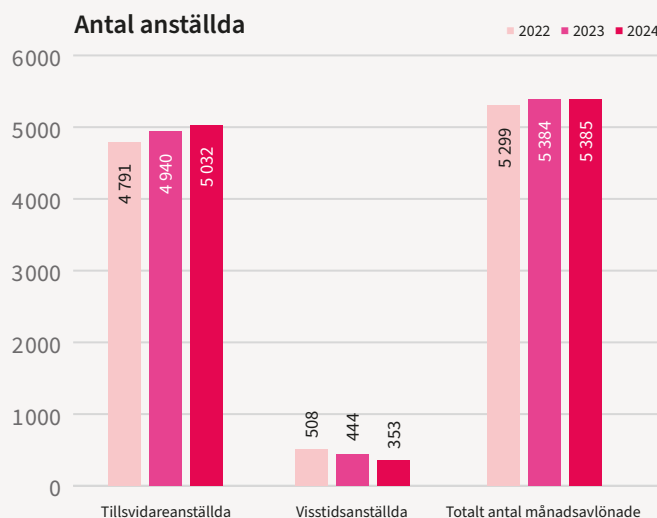
Antalet arbetade timmar räknat i antal heltidsarbetande har ökat med cirka 80 jämfört med 2023. Frånvaron har ökat något och ligger nu på cirka 1300 medarbetare i snitt per månad. Det motsvarar 25 procent av vår planerade tid och är en normal nivå för total frånvaro om vi jämför med andra kommuner. Den största anledningen till frånvaro är sjukdom, som motsvarar 380 heltidsarbetande. Andra anledningar är föräldraledighet (210), semester (470) och tjänstledighet (120). Även om sjukfrånvaron fortfarande är den största anledningen till frånvaro

så ligger den största ökningen av frånvaro i mer uttagen semester, ökad studieledighet och fler beviljade tjänstledigheter.

För första gången på flera år ökar inte antalet månadsanställda i kommunen. Tillsvidareanställda fortsätter att öka med cirka 100 men minskningen av visstidsanställda med motsvarande 100 gör att totalen blir plus minus noll. Resultatet visar att vi arbetar bra med tillsvidareanställning som norm. Vad gäller förändringen av antalet visstidsanställningar så ser vi den största minskningen inom skola och förskola, vilket tyder på lyckade rekryteringar och en förskjutning till fler anställda lärare med behörighet. Det är också inom barn och utbildning som vi ser den största förändringen i utvecklingen av antalet anställda totalt (-40). Resultatet är en följd av det intensiva arbetet med bemannings- och budgetplanering, med hänsyn till den nedåtgående demografiska utvecklingen av förskolebarn i kommunen. Minskningen beror dels på att avdelning förskola arbetat intensivt med bemanningsplanering, dels på att grundskoleavdelningen kommit inom budgetram efter flera år med större budgetavvikelser. En avgörande faktor för resultatet är det förutsättningsskapande och stötande ledarskapet på sektors- och avdelningsnivå som skapat tillit inom organisationen men också tydlighet och riktning.



Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda, antalet timavlönade, utförd övertid och fyllnadstid samt sammanlagd utförd tid i heltidsarbeten under åren 2022–2024 (1 heltidsarbete = 165 tim/mån).



Definition: Diagrammet visar antalet månadsanställda (AB) uppdelade på tillsvidareanställda och visstidsanställda samt totalt antal månadsavlönade i november 2022–2024.



Det i sin tur har skapat förutsättningar för rektorer och chefer att göra de förändringar inom sin organisation som krävts. Under våren 2024 har personal omplacerats till andra förskolor utifrån volymanpassningar och detta arbete kommer att fortsätta framöver. Vidare pågår ett arbete med att se över nuvarande struktur och hantering av främst korttidsvikarier – en process som under 2025 kan komma att medföra ökade krav på flexibilitet både för arbetsgivare och medarbetare.

Antalet anställda inom vård och omsorg fortsätter att öka. Prognosen framåt visar på fortsatt behov av ökning för att tillgodose behoven våra invånare har i och med demografiutvecklingen i samhället. Första halvåret ökade dock antalet anställda mer än vad som kan förklaras genom ökande behov. Anledningarna var övergången från Skaraborgs läns sjukhem, öppnandet av fler platser på Ekedal samt heltid som norm/skärpta regler/dygnsviloregler som försvårar effektiviteten i personalplaneringen. Senaste halvåret har antalet anställda och den arbetade tiden avstannat. Det förklaras fram för allt genom proaktiva nyanställningar inom äldreboende, minskade behov inom hemtjänst och personlig assistans samt en effektivare personalplanering.

Framför allt är det gruppen vård- och omsorgspersonal som har ökat antalet anställda och då främst befattningarna vårdbiträden och enhetsassistenter. Utöver detta har även antalet undersköterskor i särskilt boende ökat under hösten. Satsningar inom ledarskapsområdet har gett resultat och kommunen har färre vakanta tjänster än föregående år. Flera sektorer har också anställt fler chefer för att säkra ledarskapet. Cirka 20 fler chefer är anställda i år än föregående år.

Andelen män i verksamheterna ligger på 25 procent och är på samma nivå som förra året. För att säkra kompetensförsörjningen behöver fler män attraheras och rekryteras till kvinnodominerade befattningar men även fler kvinnor behöver rekryteras till mansdominerade befattningar. Stärkt jämställdhet ger

positiva effekter för både verksamhet och individ samt ökar möjligheterna att kompetensförsörja våra verksamheter.

Utredningen, som ska visa om en kommungemensam bemanningsenhet på ett bättre sätt kan underlätta kompetensförsörjningen och en effektiv vikarieanskaffning, pågår och förankring i arbetet sker löpande till politik och ledning. Hittills har utredningen presenterat en omvärldsanalys och en nulägesanalys internt där sektorernas olika behov och arbetssätt har lyfts upp. Nästa återkoppling kommer att ske under mars då en SWOT-analys av nuvarande arbetssätt per sektor och en SWOT-analys av en kommungemensam bemanningsenhet kommer att presenteras. Utredningen ser redan nu behov av att prioritera bemanningsfrågan men hur sektorerna ska ta sig an frågan återstår att besluta.

2.2 Heltidsarbete som norm

Andelen tillsvidareanställda medarbetare som arbetar heltid har ökat i stadig takt från 2016 fram till 2024 då andelen landade på 88 procent. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda ligger på 97 procent. Jämfört med Skaraborgs kommuner har Skövde en något högre andel heltidsanställda när jämförelsen görs med kommuner som anställer på samma sätt. Det finns ett par kommuner som valt att anställa samtliga medarbetare på heltid med möjlighet till tjänstledighet på deltid, vilket ger en högre andel heltider i statistiken. Snittet för andelen heltider i Sveriges kommuner är 87 procent.

SKR och Kommunal rapporterar i november 2024, vid avslutet av *Heltidsresan*, att månadsavlönade heltidsarbetande i kommunerna har ökat från 66 procent till 75 procent sedan 2016. SKR och Kommunals rekommendationer för fortsatt arbete efter *Heltidsresan* är att fortsätta följa fattade beslut – hålla i och hålla ut, arbeta mot att organisera för en heltidsorganisation, utveckla kompetens kring schemaläggning och bemanning

med fokus på hållbara arbetsvillkor och en förbättrad arbetsmiljö, samarbeta över gränserna samt att ha tillit till varandras förmågor att jobba med utveckling mot heltid utifrån verksamhetens behov. Detta går helt i linje med det arbete som pågår i sektorerna. Lösningarna finns på plats och verksamheterna behöver nu arbeta vidare med att applicera de lösningar som kan passa i respektive verksamhet. När handlingsplan för heltid 2022–2024 följs upp ser vi att Skövdes verksamheter nu, åtta år senare har kommit en bit på väg. Heltidsarbete är norm vid nyrekrytering om inte särskilda skäl finns, arbetet med heltid i sektorerna finns med i kompetensförsörjningsplaner med aktiviteter för respektive verksamhet och arbetet med att organisera verksamheten för att möjliggöra en heltidsorganisation pågår. Arbetet med heltid är ett långsiktigt arbete med kommunens kompetensförsörjning och medför utmaningar om det inte ska bli kostnadsdrivande.

En rutin för förutsättningar för kombinationstjänster har tagits fram under 2024 och använts inom sektor medborgare och samhällsutveckling (SMS) för att möjliggöra heltider för fritidsledare. Rutinen kan appliceras oavsett verksamhet och skapar möjligheter att på ett strukturerat sätt bilda kombinationstjänster både inom sektorerna och mellan sektorerna.

Sektor vård och omsorg (SVO) arbetar sedan fem år tillbaka utifrån en heltidsorganisation. Andelen heltider inom sektorn fortsätter öka precis som de senaste fem åren, den ligger nu på 79 procent. Detta är positivt men också en stor förändring vilket kräver nya arbetssätt kopplat till bemanning och schemaläggning då verksamheterna bemannas av ordinarie personal i större utsträckning. Bekymmersamt är dock att allt fler enheter får svårt att klara sin personalbudget och anledningen som anges är att man har för mycket personal på vardagar i förhållande till budget, men man kan inte minska antalet personal för då klarar man inte att bemanna helgerna. Heltid som norm tenderar att bli kostnadsdrivande när sjukfrånvaron minskar

och den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökar. Förändrade regler kring dygnsvila försvårar en effektiv personalplanering ytterligare. Arbetet med olika lösningar för detta pågår inom sektorn även under 2025 och framåt.

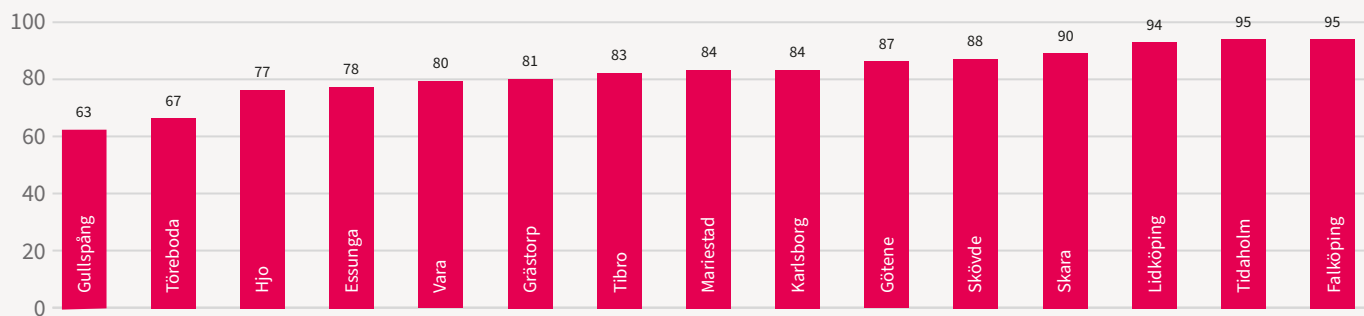
Inom sektor barn och utbildning (SBU) finns arbetsgrupper för heltidsfrågan inom Kommunals yrkesgrupper. Arbetet har varit i gång sedan 2023 och kommer att löpa på även efter 2024. Andelen heltider är 91 procent, samma som 2023.

Sektor service (SSE) har en handlingsplan för heltid inom måltid och lokalvård som bygger på en kartläggning gjord under senare delen av 2023. Arbetet kommer att fortsätta under 2025 och framåt utifrån handlingsplanen och verksamheternas olika möjligheter. Medarbetares önskemål om heltid tillgodoses i största möjliga mån med hänsyn till verksamheten. Inom SSE ligger andelen heltider på 87 procent precis som föregående år.

SMS arbetar med att se över bemanning och schemaläggning för att möjliggöra heltidsanställningar för fritidsledare och badpersonal. Arbetet pågår både inom och mellan enheter i sektorn. Andelen heltider ligger på drygt 83 procent vilket är en liten ökning jämfört med 2023.

Drygt 700 av kommunens tillsvidareanställda arbetar deltid. Av dessa är 389 inom SVO, 75 inom SSE, 50 inom SMS och 158 inom SBU. Det är totalt 26 personer färre än 2023. Inom SVO handlar det om undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter och stödassistenter. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för dessa grupper är i snitt cirka 82 procent. Inom SSE är det kockar, måltidsbiträden och lokalvårdare med en genomsnittlig sysselsättningsgrad på strax under 80 procent. SBU har ett fåtal lärare på deltid men framför allt förskollärare, elevassistenter och barnskötare. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är runt 82 procent. Inom SMS är det fritidsledare med genomsnittlig sysselsättningsgrad på 73 procent och badpersonal med sysselsättningsgrad på i snitt 95 procent.

Andel heltidsanställda per kommun i Skaraborg 2024



Definition: Diagrammet visar andel heltidsanställda med tillsvidareanställning.

2.3 Löneutveckling

2024 års löneöversyn har präglats av att det har varit avtalsår för alla kommunens fackliga parter. Detta har gjort att processen tryckts ihop något och genomförts under en kortare period än vanligt. I juni betalades ny lön ut för samtliga medarbetare förutom de som tillhör Vårdförbundets avtalsområde då Vårdförbundet valde att vidta stridsåtgärder. Under juni kom dock avtalet på plats och samtliga tillhörande Vårdförbundets avtalsområde fick ny lön med oktobers löneutbetalning.

I den kommungemensamma löneanalysen uppmärksammades främst att löneläget för socialsekreterare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och allmänna sjuksköterskor behövde förbättras för att nå rätt lön i förhållande till omvärlden inom grupperna. Det gjordes även en fortsatt prioritering på enhetschefer inom socialtjänst och vård och omsorg samt för rektorer inom förskola med syfte att minska löneskillnader jämfört med andra kommuner men även för att minska löneskillnader för chefer internt på kommunen. Utöver detta justerades även lönerna för verksamhetsansvariga fritidsledare.

Utvärderingen av löneöversynen visade att prioriteringarna i löneöversyn gjort att vi kommit en bra bit på väg mot rätt och konkurrensmässig lön på gruppnivå. Arbetsterapeuter, fysioterapeuter, socialsekreterare barn och unga samt enhetschefer inom socialtjänst bedöms inte behöva ytterligare åtgärder i nuläget utan har konkurrensmässiga löner. Fortsatt prioritering kommer att ske på grupperna socialsekreterare övrigt och ekonomiskt bistånd för att nå konkurrensmässiga löner men ändå inte bli löneledande i Skaraborg. Det kommer även göras ytterligare en prioritering på chefer inom vård och omsorg där bedömningen är att deras löner ligger för lågt jämfört med andra chefer i kommunen. Målsättningen är att skillnaden ska minska ytterligare. Även allmänna sjuksköterskor kommer att

få ytterligare en extra prioritering för att nå konkurrensmässiga löner externt och hamna på rätt lön jämfört med specialistsjuksköterskor i sektor vård och omsorg. Utöver detta har även en prioritering på lärare vuxenutbildning och skolsköterskor lagts till för att komma till rätta med skillnader i lön mellan lika och likvärdiga befattningar på olika sektorer.

Då det är avtalsår 2025 och vi ännu inte vet om avtalen kommer att innehålla nivåer och/eller andra avtalskrav från fackliga parter vet vi ännu inte hur stora prioriteringar arbetsgivaren har möjlighet att göra.

I löneöversyn kommer även skillnader i lön mellan män och kvinnor i gruppen lärare 4–6 ses över. En handlingsplan är upprättad och skillnaden ska elimineras inom tre år.

Utfallet i 2024 års löneöversyn landade på 3,7 procent. Kvinnor fick 3,8 procent och män 3,4 procent.

Median- och medellöneökning (kr)

	2024	2023	2022
Medianlön	33 500	32 400	31 500
Kvinnor	33 300	32 300	31 400
Män	33 700	32 600	32 000
Medellön	35 200	34 000	33 200
Kvinnor	35 000	33 700	32 900
Män	35 900	34 700	34 300

Definition: Tabellen visar medellön, eller genomsnittslön som är summan av alla löner i en viss grupp delat med antalet personer i gruppen. Lönen redovisas exklusive tillägg. Medianlön: Medianlönen som är den mittersta lönen i en grupp löner som sorteras i storleksordning från den lägsta till den högsta. Lönen redovisas exklusive tillägg.

2.4 Målsättningar

2025



Personal- och löneutveckling

Fortsätta arbetet med *heltidsresan* i sektorerna

Fortsätta arbetet med *rätt lön* i sektorerna

Slutföra utredning om en kommungemensam bemanningsenhet

Genomföra en översyn av befattningar och chefsstrukturer



3. Chef- och ledarutveckling

3.1 Uppföljning av arbetet med chef- och ledarutveckling

Kommunens koncept för ett kommungemensamt chef- och ledarskapsprogram med utbildningarna; självledarskap, utvecklande ledarskap och indirekt ledarskap har utvärderats med gott utfall. I stort sett har samtliga avdelningschefer och sektorchefer genomfört utbildningen indirekt ledarskap under 2024.

Utvecklande ledarskap som riktar sig till enhetschefer och rektorer har genomförts vid två utbildningstillfällen med totalt 31 deltagare. Självledarskap har erbjudits som öppna utbildningar och riktar sig till chefer på alla nivåer samt till de som har arbetsledande ansvar men inte är lönesättande. Självledarskap har genomförts vid 7 utbildningstillfällen med totalt 84 deltagare. Totalt har cirka 150 platser fyllts av chefer/ledare som har genomfört någon av kommunens chef- och ledarskapsutbildningar som erbjudits under 2024.

Arbetet med chefsintroduktionsprocessen samt översyn av obligatoriska och valbara utbildningar, har haft hög prioritet under perioden och planeras vara klar efter sommaren 2025. Syftet med arbetet med chefsintroduktion är att ge alla chefer samma förutsättningar för att vara chef och ledare i Skövde kommun. Processen kommer att digitaliseras och individanpassas utifrån behov. Processen kommer även att innehålla tydliga och planerade uppföljningstillfällen med närmaste chef samt utvärdering efter första året som chef.

Insatser har gjorts för att bredda utbudet av samarbeten, både vad gäller externa konsultinsatser samt att tillhandahålla analysverktyg för att utveckla chef- och ledarskapet. Exempel är *Förändringens fyra rum* med *Organisationsbarometern* och *Personlig dialektik* som kan tillhandahållas internt (utifrån bedömning och prioritering).

Arbetsätt för successionsplanering gällande kommundirektörens ledningsgrupp är framtagen. Den illustrerar organisationens nuvarande erfarenhetsbank av aktuella positioner i ledningsfunktioner och tänkbara ersättare till respektive position. Syftet är att minska sårbarheten för att verksamheten ska hamna i ett kritiskt läge, eller stanna upp samt säkerställa att det finns en plan för tänkbara ersättare i ledningspositioner på kort och lång sikt.

Kommunen har en central referensgrupp, med chefer från olika sektorer och kommunledningsstaben som träffas en gång i månaden. En struktur för att träffa olika referensgrupper har också införts för särskilda frågeställningar, där ledningen får möjlighet att tillägna sig värdefull input kring prioriteringar från chefer i organisationen. Exempelvis planeras ett arbetsmiljöår 2025 med fokus på chefers förutsättningar. Inför detta arbete har en grupp av 16 chefer, med spridning från hela organisationen, varit inbjudna att ge synpunkter och input i planeringen.

Ledarforum har genomförts i vanlig ordning. Formerna för ledarforum utvecklas kontinuerligt utifrån utvärderingarna som

görs i anslutning till varje tillfälle. Hållbarhet, innovation och digitalisering har varit ämnen under året. Behov av nätverkande och erfarenhetsutbyte mellan cheferna har förts fram i ett flertal sammanhang. Som ett led i det önskemålet har vi skapat grupperingar som planeras bli permanenta under kommande tillfällen för ledarforum 2025.

Antalet chefer i kommunen har ökat med cirka 20 sedan föregående år och är nu cirka 210. En del av ökningen är vakanser som har tillsatts och en del är utökning.

Antalet medarbetare per enhetschef/rektor ligger på cirka 27 men skiljer sig mellan de olika sektorerna. Högst ligger sektor barn och utbildning och sektor service på 34 och lägst samhällsbyggnad på 14. Vid korrigerade siffror där biträdande rektorer och gruppchefer på sektor service (som har medarbetaransvar) samt 120 visstidsanställda lärare utan legitimation räknas med så blir resultatet 21 medarbetare per chef vilket då blir en sänkning med två sedan halvårsskiftet och då ligger vård och omsorg högst på 26 medarbetare per enhetschef.

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. Behovet av att utreda detta sker i arbetet stöd till chef.

Stöd till chef är ett utvecklingsprojekt som genomförts under 2024 och ska redovisas under våren 2025 där fokus är att titta på förutsättningar att vara chef och ledare utifrån vilket administrativt stöd och systemstöd som chefer har. Syfte och mål är att

chefers upplevda stöd ska öka och skapa en bättre arbetsmiljö. Arbetet är även en del i att minska personalomsättningen bland chefer, vilken har halverats under 2024 jämfört med 2023. Jämför vi med andra jämförelsekommuner har Skövde en något högre personalomsättning (10,5 %) än genomsnittet (9,5 %).



3.2 Målsättningar

2025



Chef- och ledarutveckling

Genomföra ett arbetsmiljöår för chefer

Slutföra arbetet med projektet en kommungemensam chefsintroduktion

Slutföra arbetet med projektet stöd till chef

4. Kompetensförsörjning

4.1 Analys av omsättning av medarbetare

Den externa personalomsättningen (inklusive pensionsavgångar) har under 2024 fortsatt minska. Minskningen motsvarar 50 avgångar och personalomsättningen under året ligger på 10,5 procent (totalt 505 avgångar). Nivån är utifrån målsättning bra och personalomsättningen speglar riket och Skaraborgs nivå. Samtliga sektorer minskar sin personalomsättning.

Män fortsätter att ha en högre personalomsättning än kvinnor. Framför allt är omsättningen hög bland män i yrken som elevassistent, gymnasielärare, ingenjörer och elektriker.

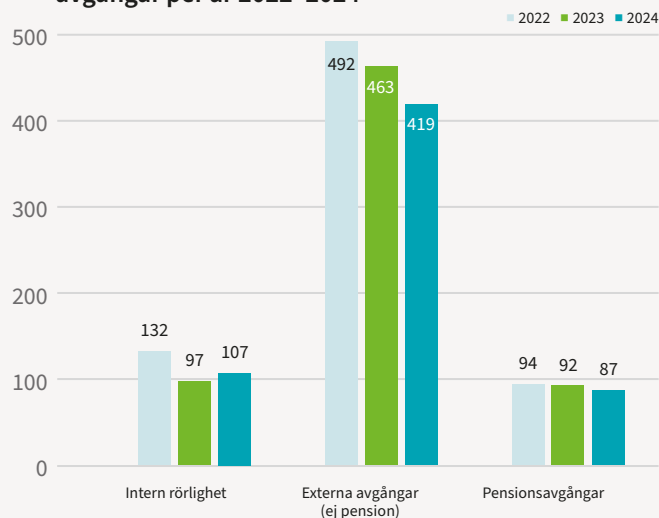
Yrken som totalt har högre personalomsättning (över 15 procent) är stödassistenter på särskilda boenden, vårdbiträden i hemtjänst och sjuksköterskor. Dock har sjuksköterskors personalomsättning minskat med nästan tio procentenheter sedan föregående år. Chefer har halverat sin personalomsättning under året och sista halvåret har även personalomsättningen bland chefer inom vård och omsorg, där den varit som högst, avstannat.

Den interna rörligheten i kommunen ligger på samma nivå som förra året. Fler utvecklingsmöjligheter inom kommunen och respektive yrke, samt karriärmöjligheter till andra yrken är ett fokusområde för att nå kommunstyrelsens mål om en säkrad kompetensförsörjning. Arbetet har under hösten resulterat i en nulägesanalys vilket visar på skillnader mellan sektorer i hur man tar sig an kompetensutvecklingsfrågan.

Cirka 300 av de 500 tillsvidareanställda som slutade under året har svarat på Skövde kommuns avgångsenkät. 60 procent av dessa har svarat 7–10 på en tiogradig skala att de skulle rekommendera Skövde kommun som arbetsgivare till andra och 80 procent svarar att de kan tänka sig att arbeta på kommunen igen vilket är mycket positivt. 60 procent anser att bilden av hur deras tjänst skulle vara när de började arbetet matchar hur den faktiskt var.

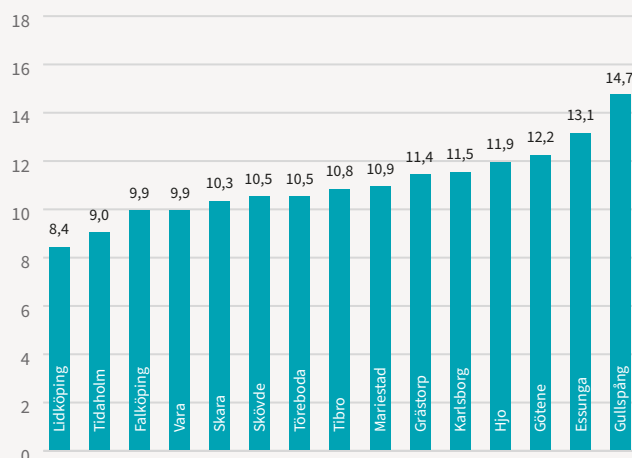
Av de som slutar är anledningen främst att de fått ett nytt spännande arbete (60 %), för hög arbetsbelastning (40 %) och för låg lön (30 %).

Intern och extern personalomsättning i antal avgångar per år 2022–2024



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 2024



Definition: Diagrammet visar extern personalomsättning per kommun i Skaraborg 2024.



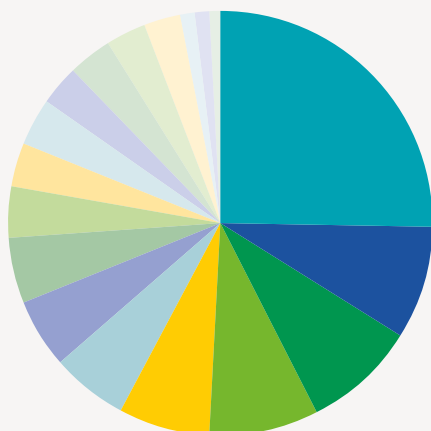
Mest positivt med att arbeta i Skövde kommun är kollegorna och arbetsuppgifterna och 30 procent anser att de fått utvecklas i sin roll medan 20 procent anser att de inte fått utvecklats och göra karriär i den utsträckning de vill.

Svaren speglar de utvecklingsaktiviteter som kommunen beslutat om vad gäller förbättring inom arbetsmiljö, rätt

lön och utveckling inom yrket eller till annat yrke inom kommunen.

Fortsatt arbete med medarbetares utveckling kommer att ske. Avslutningsenkätens svar skiljer sig åt mellan sektorerna. Analyser sker på sektorsnivå.

Pensionsavgångar (fyller 65 år) de kommande fem åren (2025–2029)



Totalt 498 medarbetare

■ Undersköterskeutbildade	127	■ Vårdbiträde	17
■ Förskollärare/Barnskötare	43	■ Övriga	17
■ Grundskollärare inkl lärare fritidshem	43	■ Tekniker och ingenjörer	16
■ Handläggare/Administratörer	41	■ Elevassistent	16
■ Kultur och fritid inkl fritidsledare	35	■ Lokalvård	15
■ Hantverksarbetare SSE	28	■ Socialsekreterare	14
■ Gymnasielärare	27	■ Behandlingsassistent	6
■ Kock/Måltidsbiträden	24	■ Sjuksköterskor	5
■ Chefer	20	■ Rehab	4

Definition: Diagrammet visar antalet medarbetare som fyller 65 år de kommande fem åren uppdelat per befattningsgrupp. Statistik från november 2024.

4.2 Kompetens- och medarbetarutveckling

Skövde kommuns kompetensförsörjningsplan 2024–2026 utgår från Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier för kompetensförsörjningsutmaningen. Två av strategierna innefattar kompetens- och medarbetarutveckling där det handlar om att använda kompetensen effektivt, utveckla kompetensen i takt med att yrkesrollerna förändras samt att som arbetsgivare stödja medarbetarnas utveckling genom hela anställningen.

Att stödja medarbetarnas utveckling handlar om en bra introduktion, tillgång till mentorskap eller handledning samt möjlighet till kollegialt lärande när kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Det handlar också om att skapa förutsättningar för medarbetare att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter genom kompetensutveckling och omställning.

Möjligheter till kompetensutveckling och delaktighet i den egna utvecklingen är viktiga faktorer för att få medarbetare att stanna på arbetsplatsen samt bibehålla en god kvalitet i verksamheterna.

I april 2024 avslutades ett projekt där två moduler har införts i vårt befintliga systemstöd WinLas; modulen *Kompetens* respektive *Personalanteckningar*. 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 är obligatoriskt att använda för alla chefer och alla medarbetare kan se sina egna anteckningar från medarbetar- och lönesamtal från december 2024.

Kompetensmodulen stöttar arbetet med kompetensanalys genom registrering, kartläggning och uppföljning av kompetenser. Den har hittills införts i delar av sektor vård och omsorg, sektor service och sektor socialtjänst. Möjligheten till införande i fler verksamheter finns och kommer att göras utifrån behov. Systemstödet stöttar arbetet hela vägen från medarbetarnas delaktighet i sin utveckling, via chefernas planering av sina

respektive verksamheter till kommunens övergripande arbete för att se behovet av exempelvis interna utbildningar.

Som en naturlig fortsättning startades projektet *Kompetensresan* i maj 2024. Projektet är kopplat till kommunstyrelsens prioriterade mål; *En säkrad kompetensförsörjning*. Syftet med projektet är att ta ut en riktning för arbetet med kompetensutveckling och interna karriärvägar. Väntade effekter är att befintliga medarbetare och potentiella medarbetare ser oss som en attraktiv arbetsgivare där man vill stanna över tid eftersom det finns möjligheter till kompetens- och karriärutveckling samt en delaktighet i och påverkansmöjlighet på den individuella utvecklingen. På längre sikt leder detta mot en mer säkrad kompetensförsörjning genom minskad extern personalomsättning och ökad intern rörlighet. Projektet förväntas pågå till december 2025 och representanter från sektorerna ingår i arbetsgruppen.

Den nulägesanalys som genomförts visar på att det finns flera gemensamma nämnare sektorerna emellan kopplat till arbete med kompetensutveckling men även saker som skiljer sig åt i hur man arbetar med frågan. Samtliga sektorer arbetar med utbildningar och insatser utifrån behov som uppstår och man har även dialog om kompetensutveckling i medarbetarsamtal. Det som skiljer sig åt är storleken på medarbetargrupper och hur arbetet med kompetensutveckling drivs framåt. Utifrån nulägesanalysen kommer arbetsgruppen att jobba vidare med att göra en processkartläggning för att ta fram ett kommunövergripande arbetssätt utifrån minsta gemensamma nämnare för alla sektorer. Till processen kommer rutiner, verktyg och modeller att kopplas samt någon form av stöd för hur sektorerna sedan kan arbeta utifrån specifika behov. Mallen för medarbetarsamtal kommer att arbetas om så att den stöttar processen och arbetssätt för att hantera frågan om interna karriärvägar kommer att tas fram och kopplas ihop med processen.

4.3 Målsättningar

2025



Kompetensförsörjning

Fortsätta arbetet med att ta fram ett arbetssätt för interna karriärvägar och kompetensutveckling

Kartlägga on-/offboarding processen och upphandla systemstöd till processen

Ta fram ett arbetssätt kopplat till omställning



5. Arbetsmiljö och hälsa

5.1 Analys av sjukfrånvaro och frisknärvaro

Sjukfrånvaron har minskat med cirka 0,2 procentenheter sedan föregående år. Den korta sjukfrånvaron fortsätter att minska medan den längre ökar med en procentenhet. Sektor vård och omsorg minskar sin sjukfrånvaro med 0,7 procentenheter och sektor service med 0,4 procentenheter medan övriga står kvar på samma nivå eller ökar något. Ökning av sjukfrånvaron är som störst på sektor socialtjänst och sektor medborgare och samhällsutveckling.

Omräknat i antalet timmar är lika många heltidsarbetande borta på grund av sjukdom som förra året. Runt 385 st.

Framför allt är det männens sjukfrånvaro som har ökat och det gäller både den långa och den korta sjukfrånvaron. Hög sjukfrånvaro över 10 procent (både män och kvinnor) finns i följande grupper: fritidsledare, undersköterskor/skötare, barnskötare och elevassistenter.

Minskningen av sjukfrånvaron inom vård och omsorg går att härleda till det intensiva arbete som pågår och genomförts i projektet *Hälsa för ett långt och hållbart arbetsliv* som avslutades under våren 2024. I projektet har fokus varit på hälsa både för individ och på gruppnivå på arbetsplatsen. Konceptet har visat sig vara vinnande och provas nu i det ordinarie hälsoarbetet på

kommunen. Utöver detta har vård och omsorg också haft ett extra fokus på sjukfrånvaro som ett prioriterat område och tillsatt en extra resurs för chefsstöd som arbetat nära enhetschefer i rehabiliteringsarbetet.

En stor del av sjukfrånvaroökningen på sektor medborgare och samhällsutveckling går att härleda till arbetsmarknadsenheten. Inom arbetsmarknadsenheten finns medarbetare i olika arbetsmarknadspolitiska insatser vilka ofta kan ha utmaningar som kan leda till högre sjukfrånvaro.

Skövde kommun ligger något över snittet för sjukfrånvaro i Skaraborg men på ungefär samma nivå som landet i övrigt.

Ett prioriterat utvecklingsområde för att nå kommunstyrelsens mål; *En säkrad kompetensförsörjning* är att arbeta med rehabilitering av långtidssjukskrivna medarbetare. Resultatet ska bli att alla som är sjukskrivna ska ha en aktiv rehabiliteringsprocess med en aktuell rehabiliteringsplan som ska leda till återgång i ordinarie arbete eller till annan sysselsättning. Skövde kommun hade i november 2024 cirka 115 medarbetare som har varit sjuka mer än 365 dagar. Det är ungefär lika många som föregående år samma månad, dock har siffran ändrats lite under året och ibland varit lägre. För att få fram säkerställda siffror ses nu mätmetoden över.

5.2 Uppföljning av de systematiska arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet

Den lagstadgade uppföljningen genomförs vid samtliga arbetsplatser i Skövde kommun. Årets resultat visar att arbetsplatserna i stort bedriver ett systematiskt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete. Av resultatet kan bland annat utläsas att arbetsmiljöarbetet är integrerat i verksamheterna, att rutiner är kända och att riskbedömningar och handlingsplaner genomförs.

De allra flesta chefer har en uppgiftsfördelning för arbetsmiljöarbetet, men för det fåtal som inte har det är det viktigt att det åtgärdas. Likaså behöver överordnad chef följa upp så att arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet bedrivs enligt uppgiftsfördelning samt att tillräckliga resurser, förutsättningar och kompetens finns.

De flesta av åtgärderna som cheferna skapat kopplat till den årliga uppföljningen handlar om att informera och skapa dialog om arbetsmiljö på arbetsplatsernas arbetsplatsträffar. Det gäller exempelvis att öka kunskapen om sin arbetsmiljö och vilka risker som finns i arbetet, liksom om relevant arbetsmiljölagstiftning. Det handlar också om att föra dialog om olika typer av arbetsmiljö som exempelvis hot och våld, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och alkohol och droger. En åtgärd i resultatet att ta fasta på är behovet av att skapa rutin och kunskap om var dokumentation ska samlas och förmedla det vidare på arbetsplatsträff.

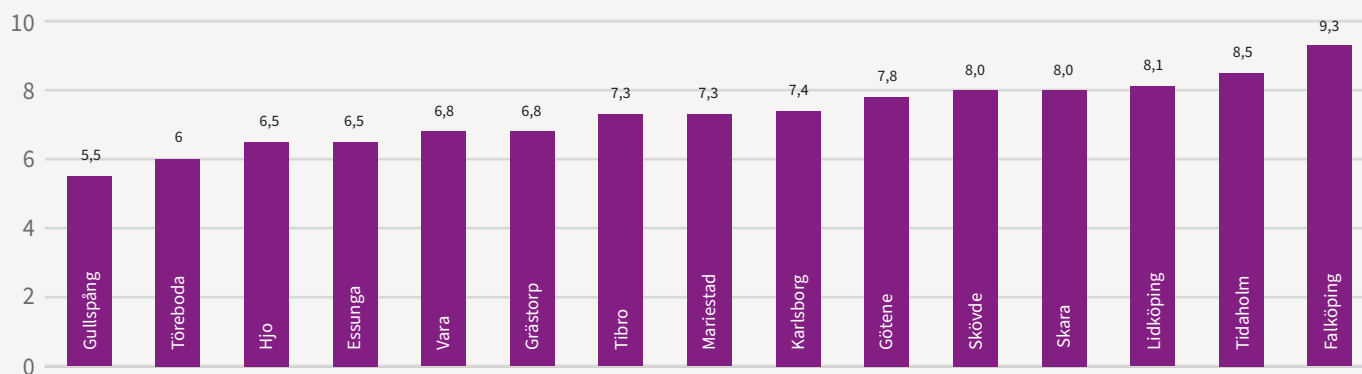
En del av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka och åtgärda grundorsakerna till de anmälningar av arbetsskador, tillbud och riskobservationer som de anställda gör. Under 2023 bytte kommunen systemstöd för hanteringen av arbetsskador, tillbud och riskobservationer och såg då en betydande ökning av antalet anmälningar vilket kan bero på att

fler uppmärksammade att anmälan ska göras, i samband med lansering och utbildning i nytt systemstöd. Trenden är densamma under 2024 med en liten ökning av det totala antalet anmälningar. Trenden avseende förhållandena mellan de olika typerna av anmälningar är densamma som föregående år då antalet tillbud var fler än antalet arbetsskador, vilket inte varit fallet sedan 2018. Detta är även fallet 2024 vilket är ett gynnsamt förhållande eftersom tillbudsrapporteringen är ett sätt att förebygga så att arbetsskador inte sker. En positiv trend är också att antalet arbetsskador är färre än föregående år vilket kan indikera att fler arbetsskador förebyggs. Att antalet arbetsskador varit färre än föregående år hände senast 2021. De flesta anmälningar inträffar, likt tidigare, i kontaktyrken, exempelvis vård och omsorg, förskola, skola och socialtjänst. De vanligaste händelserna handlar om att en medarbetare blivit skadad eller har riskerat att bli skadad av annan person (avsiktligt eller oavsiktligt). De absolut flesta anmälningarna registreras inom sektor barn och utbildning som står för drygt hälften av anmälningarna, följt av sektor vård och omsorg som står för cirka en tredjedel av anmälningarna.

Under 2024 har användningen av företagshälsovård skett i ungefär samma utsträckning som föregående år men de förebyggande insatserna har ökat och de rehabiliterande insatserna har minskat. Detta är i linje med målsättningen som Skövde kommun satt upp.

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 2024 erbjudit säsongs-vaccination till alla anställda.

Sjukfrånvaro per kommun i Skaraborg 2024



Definition: Diagrammet visar andelen heltidsanställda per kommun i Skaraborg november 2024.

Friskvårdsbidraget nyttjades av 77 procent av medarbetarna under 2024. Det är en hög andel om man jämför med andra kommuner och arbetsgivare och en ökning jämfört med föregående år. En stor andel har använts till gymträning och till välbefinnande aktiviteter som massage.

Under förra året erbjöd kommunen också alla medarbetare att delta i Billingsstafetten, som en friskvårdssatsning med trivsel och gemenskap som syfte. Totalt deltog 50 lag. Digital yin yoga har också erbjudits under både våren och hösten 2024, men där har intresset avtagit jämfört med tidigare år.

Under 2024 har uppdraget kring att arbeta systematiskt med sjukskrivning och rehabilitering strukturerats. Målet med arbetet är en säkrad kompetensförsörjning och för att uppnå det har fokus varit att arbeta målstyrt mot att få anställda åter i arbete eller annan sysselsättning. Erfarenheter från projektet inom hälsa –för ett långt och hållbart arbetsliv har tagits med vid analys och utveckling av sjuk- och rehabiliteringsprocesserna. Fokus har varit att ge chefer ökad kompetens och bättre förutsättningar för att arbeta systematiskt med sjukskrivning och rehabilitering. Målet har varit att chefer ska vara trygga i processerna och ha rätt stöd och verktyg för att bedriva ett effektivt målstyrt rehabiliteringsarbete.

En inventering av alla långtidssjuka per sektor har gjorts för att synliggöra vilka utmaningar som finns och för att kunna göra prioriteringar. Sektor vård och omsorg har ett extra chefsstöd som har ett nära samarbete med cheferna i sektorn med prioritering av rehabiliteringsbehov och även chefers förutsättningar inom sektorn. Dialog om förbättringar i samarbete har skett med externa parter såsom Försäkringskassan, företagshälsovården och Närhälsans rehabkoordinatorer. Systemstöd och information på intranätet har setts över för att förenkla och effektivisera rehabiliteringsarbetet.

Effekter av de aktiviteter som gjorts under året är en ökad medvetenhet om processerna hos chefer och medarbetare. Det blir enklare för chefer att göra rätt och att hitta information kring sjukfrånvaro och rehabilitering. Ett förbättrat samarbete och förståelse hos externa parter (företagshälsovården, Försäkringskassan och Närhälsan) har gett effekt i form av ökad förståelse och goda exempel på bra samarbeten för medarbetarens bästa. Sektor vård och omsorg har haft hälsoprojektet, fokuserat på att arbeta med rehabilitering och haft en extra resurs i form av chefsstöd som resulterat i en minskad sjukfrånvaron inom alla tidsintervall.

Implementering av ett målstyrt arbetssätt kring rehabilitering i verksamheterna kommer att fortgå under 2025 där olika stöd till chefer kommer att erbjudas.

3.2 Målsättningar

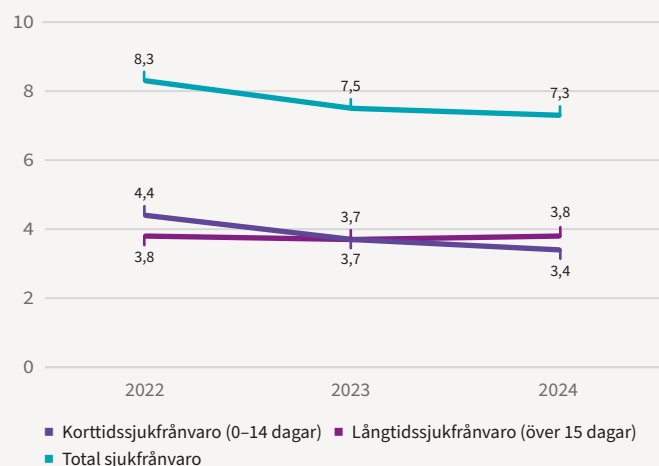
2025



Arbetsmiljö och hälsa

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

Sjukfrånvaroutveckling Skövde kommun 2022–2024



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





”

Fler unga i arbete
genom exempelvis
praktikplatser.

6. Likabehandling

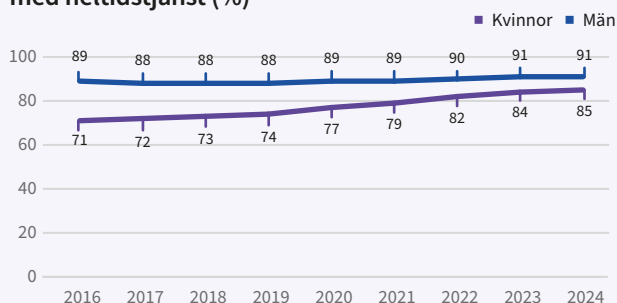
6.1 Analys av likabehandlingsarbetet

Utöver kommunens prioriterade områden inom likabehandling fokuseras arbetet till Skövde kommuns kompetensförsörjningsplans områden vad gäller fler unga i arbete, genom exem-

pelvis fler praktikplatser, fler äldre som stannar kvar i arbete efter pensionsålder och större mångfald på våra arbetsplatser.

Nedan följer en uppföljning och åtgärdsplan av kommunens prioriterade områden inom likabehandling.

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 sex procentenheter, en minskning med en procentenhet sedan föregående år. 85 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, 97 procent, men även här skiljer det mellan män och kvinnor. Kvinnor har 97 procent och män 98 procent. För dem som arbetar deltid är den genomsnittliga sysselsättningsgraden 80 procent där kvinnor har 79 procent och män 80 procent.

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

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

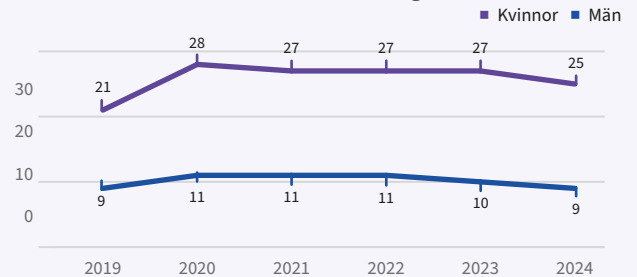
Kvinnor som arbetar i Skövde kommun är i snitt föräldralediga 25 dagar per år. Motsvarande siffra för män är 9 dagar per år. Både män och kvinnor har minskat antalet dagar med två (kvinnor) respektive en dag (män) i snitt per månad sedan föregående år samma period.

Kvinnor som arbetar i Skövde kommun tar i snitt ut ledighet på grund av vård av barn cirka tre dagar per år. Motsvarande siffra för män är två dagar.

Kvinnor och män har samma medelålder i kommunen och därav borde uttaget av föräldraledighet och vård av barn generellt sett vara lika för män och kvinnor i en jämställd kommun. Vem som tar ut föräldraledighet och vård av barn är fortfarande en normfråga och en lönefråga. Då kvinnor tjänar mindre än män påverkar det vem som tar ut föräldraledighet och vård av barn. Frågan handlar fram för allt om normer i samhället. Det är dock en viktig fråga för kommunen att alla får samma möjligheter, oavsett kön, att vara hemma vid föräldraledighet och vård av barn.

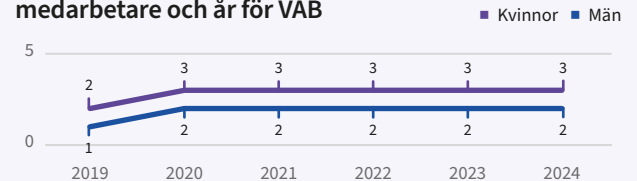
Åtgärder: Det ligger i varje chefs uppdrag att i dialog med sina medarbetare ge alla medarbetare, oavsett kön, bakgrund och yrke, möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder.

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



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

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



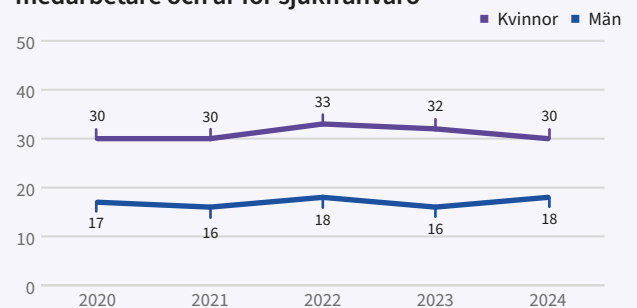
Definition: Diagrammet visar utveckling av antal dagar/del av dagar som män resp kvinnor tagit ut VAB i snitt per medarbetare i kommunen.

► Vi ska minska sjukfrånvaron

Det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar per år för kvinnor har minskat med en dag sedan föregående år och ligger nu på 30 dagar per år. Motsvarande siffra för män ligger på 18 dagar och har ökat med tre sedan föregående år.

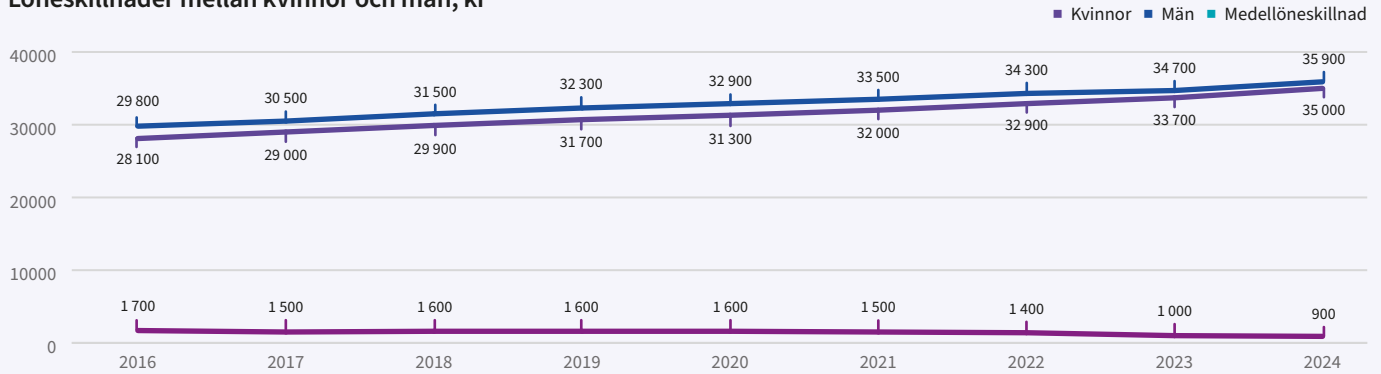
Åtgärder: Fortsätta att arbeta aktivt med insatser för hälsa på utvalda enheter/sektorer samt arbeta med systematiskt rehabiliteringsarbete för att få medarbetare åter i arbete eller i annan sysselsättning.

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



Definition: Diagrammet visar utvecklingen av kvinnors och mäns sjukfrånvaro.

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 ge lika lön för lika och likvärdigt arbete

De kvinnor som arbetar i Skövde kommun har i snitt 97 procent av männens löner. Skillnaden i kronor är cirka 900 kronor. Det är 100 kronor mindre än föregående år.

De senaste tio åren har skillnaden mellan mäns och kvinnors löner i kommunen minskat med cirka tio procentenheter men de senaste åren har arbetet med att minska skillnaden avstannat trots satsningar på kvinnodominerade grupper. 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 samt se över skillnad i lön för mansdominerade och kvinnodominerade yrken som har fastställda likvärdiga krav.

Kvinnors andel av mäns lönespridning (%)



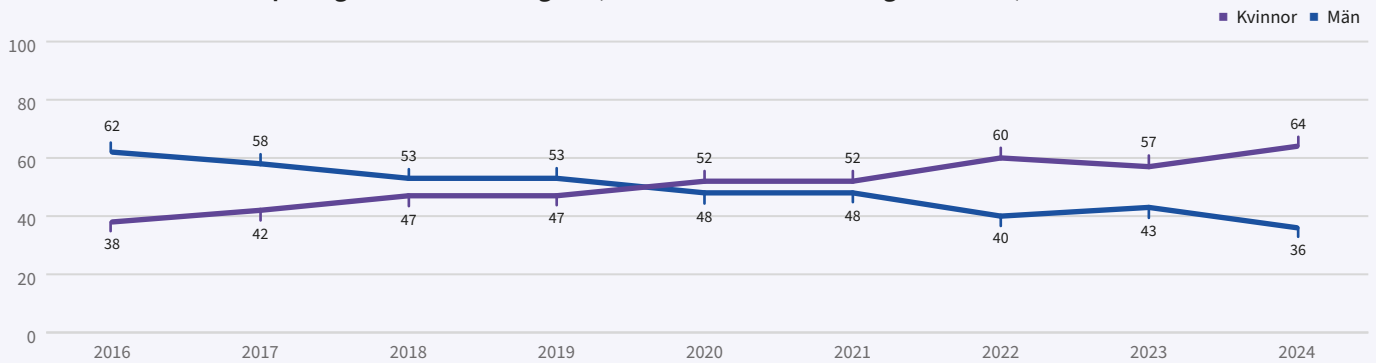
Definition: Diagrammet visar utveckling av kvinnors andel av mäns lönespridning (totalt alla tillsvidareanställdas löner i kommunen).

► Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning

Kvinnornas lönespridning motsvarar 92 procent av männens lönespridning. Det är en ökning med sex procentenheter sedan föregående år. Vi ser framför allt en låg lönespridning i kvinno-dominerade 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, jämställda löner samt arbeta med rätt lön på utvalda befattningar.

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 209 chefer anställda, varav 148 är kvinnor. Detta motsvarar 71 procent kvinnor som är chefer och är något lägre än andelen kvinnor totalt i kommunen (75 %). På högre ledande befattningar (avdelningschef och sektorchef) är 64 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.

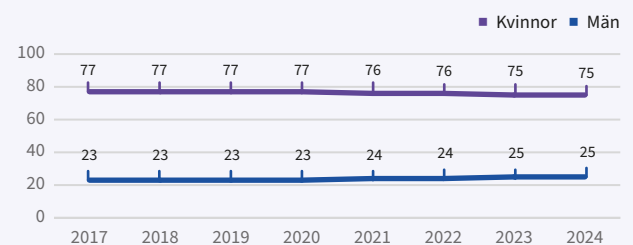
Åtgärder: Arbeta för att bibehålla en jämställd högsta ledning och i övrigt ett ledarskap som speglar verksamhetens sammansättning.

► 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. Vi ökar antalet män varje år men också antalet kvinnor vilket gör att andelen inte förändras.

Åtgärder: Arbeta målinriktat för att marknadsföra och nyansera bilden av jobben i välfärden samt visa den variation av yrken som finns på mässor och i samtal med yngre och andra dialoger med framtida arbetskraft.

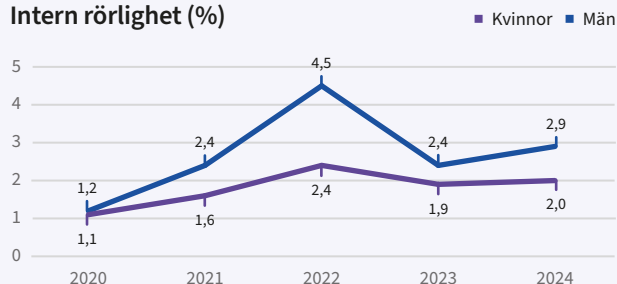
Andel tillsvidareanställda kvinnor och män (%)



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



Intern rörlighet (%)



Definition: Diagrammet visar utveckling av kvinnor och mäns interna rörlighet. Intern rörlighet definieras som medarbetare som bytt befattning inom sektorn eller bytt sektor och/eller befattning.

► Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar

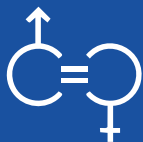
Den interna rörligheten i kommunen låg under 2024 på 2,2 procent. Det är samma nivå som föregående år. Det ska vara möjligt att göra karriär och kunna utvecklas i sitt yrke. Män har högre intern rörlighet än kvinnor. Män 2,4 procent och kvinnor 1,9 procent. Skillnaden mellan män och kvinnor ökar.

Sämre möjligheter att utvecklas i sitt arbete eller göra karriär är en av de högst rankade orsakerna till att medarbetare slutar i kommunen och ett viktigt utvecklingsområde.

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

6.2 Målsättningar

2025



Likabehandling

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

7. Personalmått

Personalstruktur	2024	2023	2022
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	5 032	4 940	4 791
Kvinnor	3 805	3 706	3 628
Män	1 227	1 234	1 163
Antal visstidsanställda månadsavlönade	353	444	508
Kvinnor	244	309	352
Män	109	135	156
Totalt antal månadsavlönade	5 385	5 384	5299
Kvinnor	4 055	4027	3 993
Män	1 330	1 357	1 306
Andel tillsvidareanställda av samtliga anställda	94%	92%	91%
Kvinnor (av totalt antal kvinnor)	94%	93%	92%
Män (av totalt antal män)	92%	91%	89%
Andel tillsvidareanställda med heltidstjänst	88%	87%	86%
Kvinnor	85%	84%	82%
Män	91%	91%	90%
Antal chefer (A, B, C-nivå)	208	189	201
Kvinnor	147	131	136
Män	61	58	65
Antal medarbetare per enhetschef (C-nivå)	27	29	27

Arbetad tid	2024	2023	2022
Antal heltidsarbetare	4 125	4 041	3 984
Kvinnor	2 983	2 912	2 866
Män	1 142	1 129	1 117
Antal heltidsarbetare (visstid) med timlön	253	266	276
Kvinnor	175	189	192
Män	79	77	84
Antal heltidsarbetare utförda på övertid/fyllnadstid	31	41	45
Kvinnor	21	26	30
Män	11	15	14

Pension	2025	2026	2027	2028	2029
Pensionsavgångar	53	99	104	120	128
Kvinnor	37	77	83	93	99
Män	16	22	21	27	29

Omsättning i procent (%)	2024	2023	2022
Extern personalomsättning	10,5	11,9	13,1
Kvinnor	9,7	11,7	12,5
Män	12,9	12,7	14,9
Intern rörlighet	2,1	2,1	3,0
Kvinnor	1,9	2,0	2,5
Män	2,8	2,5	4,5
Total personalomsättning	12,6	14,0	16,1
Kvinnor	11,6	13,7	15,0
Män	15,7	15,2	19,3

Sjukfrånvaro i procent (%)	2024	2023	2022
Total andel sjukfrånvaro	7,3	7,5	8,3
Kvinnor	8,0	8,3	9,2
<=29 år	7,2	7,6	8,5
30–49 år	7,4	7,5	8,4
>50 år	9,0	9,7	10,4
Män	5,2	4,9	5,6
<=29 år	5,7	5,1	6,5
30–49 år	5,3	5,2	5,4
>50 år	4,9	4,4	5,2
Sjukfrånvaro dag 1–14	3,4	3,7	4,4
Kvinnor	3,6	3,9	4,6
Män	2,9	3,1	3,7
Sjukfrånvaro dag 15–90	1,3	1,2	1,3
Kvinnor	1,4	1,4	1,5
Män	1,0	0,8	0,7
Sjukfrånvaro dag > 91	2,5	2,5	2,5
Kvinnor	2,9	3,0	3,0
Män	1,4	1,1	1,2

Arbetsskador, tillbud och riskobservationer	2024	2023	2022
Arbetsskador	981	1198	921
Tillbud	1648	1386	827
Riskobservationer	279	90	–



Definitioner personalmått

Antal medarbetare: Antalet är redovisat exklusive medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser enligt SKR-standard.

Andel tillsvidareanställda: Visar antalet tillsvidareanställda dividerat med antalet månadsavlönade totalt.

Antal chefer: Tabellen visar antalet tillsvidareanställda chefer. A-chefer; kommundirektör, sektorchef, HR-chef och ekonomichef. B-chefer; avdelningschefer. C-chefer; enhetschefer.

Andel medarbetare per enhetschef (C-chef): Antal tillsvidareanställda medarbetare per enhetschef/rektor (C-chef).

Heltidsarbetare: Heltidsarbetare visar antalet timmar som är utförda respektive år/halvår dividerat med 165. Schablon för ett heltidsarbete = 165 timmar/månad. Statistik ackumulerad för januari-juni.

Övertid/Fyllnadstid: Övertid = tid som görs utöver heltid. Fyllnadstid = tid som görs utöver sysselsättningsgraden på anställningsavtalet upp till heltid av deltidsanställda.

Medellön: Medellön, eller genomsnittslön, är summan av alla löner i en viss grupp delat med antalet personer i gruppen. Lönen redovisas exklusive tillägg.

Medianlön: Medianlönen är den mittersta lönen i en grupp löner som sorteras i storleksordning från den lägsta till den högsta. Lönen redovisas exklusive tillägg.

Extern personalomsättning: Medarbetare som slutat och gått till annan arbetsgivare eller slutat på grund av pension eller andra privata skäl.

Intern rörlighet: Medarbetare som har bytt befattning och/eller sektor inom kommunen

Pensionsavgångar: Antal tillsvidareanställda medarbetare i verksamheten som under respektive år uppnår 65 års ålder.

Sjukfrånvaro: Den totala sjukfrånvaron i timmar dividerat med den avtalade ordinarie arbetstiden omräknat i procent. Urvalsgrupp är samtliga anställda (månads- och timanställda).

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

