



*Askersunds*  
KOMMUN



# Personalredovisning 2024

## Innehållsförteckning

Personalredovisning.....	3
Personalnyckeltal.....	4
Personalstruktur.....	5
Antal anställda.....	5
Ålder.....	6
Anställningsform.....	6
Antal årsarbetare.....	7
Heltidsarbete som norm.....	8
Andel anställda fördelad på sysselsättningsgrad och kön.....	8
Andel heltidsarbetande.....	9
Personal- och kompetensförsörjning.....	10
Personalomsättning.....	10
Pensionsavgångar.....	10
Rekrytering.....	11
Korttidsvikarier.....	11
Arbetad tid och frånvaro.....	12
Mer- och övertid.....	12
Frisknärvaro.....	12
Sjukfrånvaro.....	13
Arbetsskador och tillbud.....	14
Arbetsmiljöuppföljning.....	15
Medarbetarenkät.....	16
Löner och personalkostnader.....	17

## Så här är personalredovisningen framtagen

Uppgifterna gäller antingen 1 november 2024 eller perioden 2024-01-01 — 2024-12-31.

Som anställda har vi räknat månadsavlönad personal som är anställd på avtal AB (allmänna bestämmelser) inkl helt tjänstlediga. En anställd kan ha flera anställningar (men det är ytterst få).

Jämförelser görs med föregående år. För en del nya nyckeltal kan jämförelser bakåt i tiden inte göras då uppgifterna är omöjliga att få fram.

I tabellerna redovisas personalen i yrkeskategorier enligt Arbetsidentifikation Kommuner och Regioner (AID). Nedan lämnas några exempel på yrkesgrupper som ingår i personalkategorierna. I de fall jämförelse med andra kommuner sker används personalstatistik från Sveriges Kommuner och Regioner ([Tabeller Kommunal personal 2023 | SKR](#) )

**Administrativt arbete:** Ledning, handläggare, administratörer.

**Vård och omsorgsarbete:** Sjuksköterska, skolsköterska, undersköterska, vårdbiträde, övrigt vård och omsorgsarbete.

**IFO, omsorg och integration:** Socialsekreterare, kurator, stödassistent, boendestödjare, behandlingsassistent mm

**Rehabilitering och förebyggande arbete:** Arbetsterapeut, sjukgymnast, logoped, friskvård mm.

**Skol- och barnomsorgsarbete:** Förskollärare, fritidspedagog, barnskötare, grundskollärare, annan lärare, elevassistent, övrig skolpersonal.

**Kultur, turism och fritidsarbete:** Fritidsledare, bibliotekspersonal, övrig fritids- och kulturpersonal.

**Teknikarbete:** Teknisk handläggare, ingenjörer, tekniker, hantverkare, köks- och måltidsarbete, städ-, tvätt- och renhållningsarbete.

Askersunds kommun tillhör från 1 jan 2017 kommungruppen ”**lågpendlingskommun nära större stad**”.

*Omslagsfoto:*

## Personalredovisning 2024

Personalredovisningens syfte är att ge politiker och tjänstepersoner en övergripande bild av olika personalnyckeltal. Personalstatistik och personalekonomiska redovisningar är viktiga delar i styrning och uppföljning av kommunens verksamheter. Innehållet ska ge möjlighet till djupare analyser och sättas i sammanhang med redovisning av verksamheternas ekonomi, kvalitet och övrig verksamhetsuppföljning. Det är först när det finns en samlad bild av olika mått och nyckeltal som en helhetsbild av verksamhetens status kan träda fram. Några områden som är särskilt viktiga:

### Kompetensförsörjning

Arbetet med att marknadsföra kommun som arbetsgivare har förts på olika nivåer och ur olika perspektiv. Det finns behov av en gemensam strategi och ett gemensamt angreppssätt för frågan. En viktig aspekt i en gemensam strategi är att ta vara på medarbetarnas kraft i marknadsföringen. En nöjd medarbetare är den bästa ambassadören för kommunens arbetsgivarvarumärke.

Året har varit relativt stabilt bland kommunens chefer, jämfört med tidigare år. Den externa personalomsättningen har minskat i kommunen och den interna rörligheten ökat. Det är positivt då det signalerar att nya möjligheter och utveckling för medarbetare finns inom kommunen.

### Fortsatt arbete för att minska sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron är en stor utmaning. Sjukfrånvaron ökade 2024 jämfört med 2023. Även om korttids-sjukfrånvaron fortfarande är oacceptabelt hög så är det främst långtidssjukfrånvaron som ökat. HR-avdelningen har fortsatt fokuserat på arbetet tillsammans med kommunens chefer för att minska sjukfrånvaron genom individuellt stöd. HR-avdelningen har också genomfört en riktad insats på Smedsgården, och varit tredje part i samtal.

### Digitalisering

Det pågående arbetet med digitalisering av fler processer har fortsatt under året, och några nya e-tjänster inom HR- och löneområdet har införts. Den digitala anställningsguiden, som är en integrerad del av vårt HR- och lönesystem, togs i bruk i slutet av september. Införandet har underlättat för löneförvaltningen och är också en mer kvalitetssäker hantering av anställningsprocessen.

Likaså har ett nytt system för från- och närvaroanmälan tagits i bruk. Systemet är integrerat med redan befintliga IT-stöd. Under våren lanserades kommunens nya intranät där en stor del har utformats som HR-stöd till chefer och information till medarbetare om anställningsvillkor och förmåner.

### Sammanfattning

Avgörande för kompetensförsörjningen är att behålla och utveckla befintlig personal. Det sker främst genom ett proaktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete så att arbetslivet för våra medarbetare blir hållbart och ökar möjligheten för fler att arbeta mer och längre. Ett proaktivt arbetsmiljöarbete ökar också förutsättningarna för sjukfrånvaro att sjunka.

Askersund i februari 2025

Linnéa Thorsson  
HR-chef

Eva-Karin Eriksson  
HR-specialist

Petra Kjellman  
HR-specialist

### Jämförelse nyckeltal 1999—2024

	2024	2019	2014	2009	2004	1999
Antal anställda	1004	935	902	889	964	1043
Antal årsarbetare	958,6	870,9	826,5	810,6	817	855,8
Andel kvinnor	81 %	85 %	86 %	87 %	87 %	88 %
Andel heltidsanställda	85,2 %	72,7 %	65 %	63,8 %	61 %	55 %
Årsarb per 1000 inv	83,4	76,6	74,4	71,7	71,2	75,7
Sjukfrånvaro i %	8,70 %	5,91 %	6,34 %	5,55 %	8,19 %	6,64 %

# Personalnyckeltal 2024 i jämförelse med 2023

	2024			2023			Differens 2024-2023
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	
Antal månadsavlönade 1 nov	817	187	1004	824	203	1027	-23
Varav tillsvidareanställda	713	155	868	715	172	887	
Andel tillsvidareanställda	87 %	83 %	86 %	87 %	85 %	86 %	+/- 0
Procentuell fördelning kv/män	81 %	18 %	100 %	80 %	20 %	100 %	
Medellålder	46	41	45	46	41	45	+/- 0
Antal årsarbetare (uträknat av ssgrad*)	778,5	180,1	958,6	778	195	972	- 13,7
Antal chefer	33	12	45	33	12	45	+/- 0
Antal medarbetare/chef	25	14	22	28	10	23	- 1
Andel heltidsanställda totalt	83,2 %	94,1 %	85,2 %	81,2 %	95 %	83,9 %	+ 1,3
Andel heltidsanställda (K-avtal**)	78 %	96,5 %	81,8 %	75,8 %	96,8 %	80,4 %	+ 1,4
Genomsnittlig ssgrad*	95,9 %	98,5 %	96,4 %	95,1 %	98,3 %	95,7 %	+ 0,7
Genomsnittlig ssgrad* (K-avtal**)	95,3 %	99,6 %	96,2 %	94,6 %	99,5 %	95,7 %	+ 0,5
Timvikarier, motsv årsarb			84,3 %			80,7 åa	+ 3,6
Personalomsättning			11 %			14 %	- 3
Antal utannonserade tjänster			743			732	+ 11
Medianlön	32 019	29 850	31 888	30 920	28 063	30 095	+ 1 093
Nettoarbetstid			72,8 %			74 %	- 1,2
Frisknärvaro			49,1 %			48 %	+ 1,1
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	9,33 %	6,44 %	8,70 %	9,06 %	6,59 %	8,50 %	+ 0,2
Varav långtidssjukfrånvaro	36,30 %	26,64 %	34,74 %	35,32 %	17,16 %	32,14 %	+ 2,6
Antal sjukdagar per anställd	32,8	22,4	30,8	32,2	22,3	30,2	+0,6
Antal sjukfall per anställd	3,6	3,6	3,6	3,9	4,3	4,0	- 0,4
Utbetald sjuklön (inkl PO)			16 193 tkr			16 712 tkr	- 519 tkr
Snittkostnad för sjuklön per anställd			16 128 kr			16 272 kr	- 144 kr
Utbetald sjuklön motsvarar antal årsarbetare			28,8 åa			31,8 åa	- 3 åa
Övertid/mertid			12 619 tim			17 214 tim	- 4 595 tim
Övertid (genomsnitt per anst)			8,8 tim			13,3 tim	- 4,5 tim
Mertid (genomsnitt per anst)			3,7 tim			3,7 tim	+/- 0
Totalt utbetald mer- och övertids-ersättning (inkl PO)			7 873 tkr			10 997 tkr	- 3 124 tkr
Utbetald mer- och övertidsersättning motsvarar antal årsarbetare			14 åa			20,9 åa	- 6,9 åa

\* sysselsättningsgrad

\*\* Kommunals avtalsområde

## Personalstruktur i Askersunds kommun 1 nov 2024

Antal anställda fördelat efter förvaltning (månadsavlönade)

Förvaltning	2024			Andel	2023	Andel	2022	Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	303	42	345	88 %	347	87 %	353	84 %
Förvaltning kultur evenemang fritid	16	4	20	80 %	22	82 %	21	81 %
Kommunledningsförvaltningen	25	14	39	64 %	48	62 %	51	61 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	21	10	31	68 %	31	71 %	33	70 %
Socialförvaltningen	379	77	456	83 %	464	82 %	450	82 %
Tekniska förvaltningen	73	40	113	65 %	115	63 %	117	67 %
<b>Totalt</b>	<b>817</b>	<b>187</b>	<b>1004</b>	<b>81 %</b>	<b>1027</b>	<b>80 %</b>	<b>1 025</b>	<b>79 %</b>

Antalet månadsavlönade har sjunkit sedan föregående år. Det beror främst på en minskning av antalet anställda på socialförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. Flera tjänster inom Kommunledningsförvaltningen har vakanshållits under 2024 och antalet månadsavlönade inom arbetsmarknadsenheten har minskat.

Antal anställda fördelat efter personalkategori (enl SKR's definitioner)

Personalkategorier	2024	%	2023	%	2022	%
Administrativt arbete	106	11	110	11	102	10,0
Vård- och omsorgsarbete	308	31	317	31	302	29,4
Rehabilitering och förebyggande arbete	9	1	10	1	10	1,0
Arbete inom IFO, omsorg och integration	111	11	114	11	120	11,7
Skol- och barnomsorgsarbete	313	31	315	31	323	31,5
Kultur-, turism- och fritidsarbete	17	1	20	2	20	2,0
Teknikarbete	140	14	141	14	148	14,4
<b>Totalt</b>	<b>1004</b>	<b>100</b>	<b>1027</b>	<b>100</b>	<b>1 025</b>	<b>100</b>

Även om antalet månadsavlönade minskat så har så har ingen större förändring skett i den relativa fördelningen mellan olika personalkategorier. Fortfarande uppgår andelen anställda inom vård- och omsorgsarbete och skol- och barnomsorgsarbete till 62 % av samtliga anställda, även om antalet inom vård- och omsorgsarbete har sjunkit.

Antalet chefer är detsamma som tidigare. Eftersom det nu finns en manlig rektor så har antalet medarbetare per chef ökat för manliga chefer och minskat för kvinnliga chefer.

### Ledning

Ledning	2024	2023	2022	2021
Antal chefer	45	45	42	42
Varav kvinnor	33	33	30	27
Antal medarbetare/chef	22	23	24	23
Antal medarbetare/chef—kvinnliga chefer	25	28	29,1	27,3
Antal medarbetare/chef—manliga chefer	14	10	11,6	17

## Antal anställda efter ålder

Ålder	2024	%	2023	%	Länet 2023	Kommungrupp 2023
- 29	136	13	145	14	13	12,3
30—39	225	22	224	22	23,2	23,4
40—49	220	22	229	22	23,9	23,3
50—59	273	27	282	27	27	27,7
60—	150	15	147	14	13,8	13,2
<b>Totalt</b>	<b>1004</b>	<b>100</b>	<b>1027</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Ålderssammansättningen bland medarbetarna är oförändrad jämfört med föregående år. Jämfört med länet och kommungruppen så har Askersund en lika stor andel yngre än 40 år men än något högre andel över 60 år.

Medelåldern hos våra anställda är 45 år, kvinnors medelålder är 46 år och männens medelålder är 41 år. Den lägsta medelåldern finns inom Samhällsbyggnad Sydnärke och Socialförvaltningen, där medelåldern är 44 år. Lägst medelålder har männen inom socialförvaltningen, 35 år. Högst medelålder (51 år) har män inom Samhällsbyggnad Sydnärke och kvinnor inom Kommunledningsförvaltningen. Medelåldern är densamma som i Örebro läns kommuner men något lägre än Kommungruppen.

## Antal anställda fördelat på anställningsform

Anställningsform	2024				2023			
	K	M	Totalt	%	K	M	Totalt	%
Tillsvidareanställda	713	155	868	86	715	172	887	86
Visstidsanställda	104	32	136	14	109	31	140	14
<b>Summa</b>	<b>817</b>	<b>187</b>	<b>1004</b>		<b>824</b>	<b>203</b>	<b>1027</b>	
<b>Timavlönade</b>	<b>300</b>	<b>135</b>	<b>435</b>		<b>300</b>	<b>110</b>	<b>410</b>	

Det är viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv att vi kan erbjuda trygga anställningar i form av tillsvidareanställningar. Andelen tillsvidareanställningar är densamma som föregående år. Högst andel tillsvidareanställda har Samhällsbyggnad Sydnärke (94 %) samt Tekniska förvaltningen (92 %). Kommunledningsförvaltningen har lägst andel tillsvidareanställda (62 %) beroende på att ett antal medarbetare inom arbetsmarknadsenheten och några chefer har tidsbegränsade förordnanden.

Barn- och utbildningsförvaltningens andel tillsvidareanställda har återigen ökat något (81 %) vilket tyder på att det varit möjligt att anställa fler legitimerade pedagoger och/eller utbildade barnskötare/resurspersoner. Antalet obehöriga pedagoger har ökat från 52 st 2023 till 57 st 2024. Inom förskola och fritidshem finns 38 obehöriga pedagoger och inom grundskola/anpassad grundskola finns det 19 obehöriga pedagoger.

Antalet timavlönade har ökat. Det är fler timavlönade män än 2023.



## Antalet årsarbetare fördelat efter förvaltning

Förvaltning	2024				2023			
	Kv	Män	Totalt	Timavl	Kv	Män	Totalt	Timavl
Barn- och utbildningsförvaltn.	293,8	38,8	332,6	16,4	288,2	42,3	330,5	14,3
Förvaltn kultur, evenemang, fritid	12,9	4	16,9		14,5	4	18,5	0,9
Kommunledningsförvaltn.	20	12	32		23,6	15	38,6	-
Samhällsbyggnad Sydnärke	21	10	31		22	9	31	-
Socialförvaltningen	360,9	76,4	437,3	62,9	360	83,4	443,4	62
Tekniska förvaltningen	70	38,9	108,9	5	69,4	40,9	110,3	3,5
<b>Totalt</b>	<b>778,5</b>	<b>180,1</b>	<b>958,6</b>	<b>84,3</b>	<b>777,7</b>	<b>194,6</b>	<b>972,3</b>	<b>80,7</b>

Antalet årsarbetare 1 november 2024 har minskat med 13,7 årsarbetare jämfört med föregående år. Minskningen har skett på samtliga förvaltningar utom Barn- och utbildningsförvaltningen som ökat och Samhällsbyggnad Sydnärke som inte har någon förändring i antalet.

Timavlönades tid under november månad, omräknat till årsarbetare, har ökat med knappt 4 årsarbetare.

## Antalet årsarbetare fördelat efter personalkategori samt per tusen invånare i kommunen

Personalkategorier	2024	Antal	2023	Antal	Länet	Kommungrp
		/1000		/1000	2023	2023
Administrativt arbete	106	9,2	106,8	9,3	9,7	10,7
Vård- och omsorgsarbete	294,5	25,6	302,1	26,3	19,0	22,6
Rehabilitering och förebygg arbete	8,8	0,8	10	0,9	0,9	0,9
IFO, omsorg och integration	105,8	9,2	108,4	9,4	12,6	13,1
Skol- och barnomsorgsarbete	300,1	26,1	299,8	26,1	28,5	29,9
Kultur, turism och fritidsarbete	14,6	1,3	17	1,5	1,9	1,8
Teknikarbete	128,9	11,2	127,3	11,1	8,0	9,5
<b>Totalt</b>	<b>958,6</b>	<b>83,4</b>	<b>972,3</b>	<b>84,5</b>	<b>80,4</b>	<b>88,4</b>

Vid jämförelser med län och kommungrupp måste beaktas demografi, olika organisationsformer och förekomst av privata alternativ; LOV samt friskolor.

Totalt har Askersunds kommun tre årsarbetare per 1000 invånare än Örebro län vilket är en minskning från 2023. Jämfört med kommungruppen har Askersund fem årsarbetare lägre.

Antal årsarbetare inom administrativt arbete är lägre i Askersund jämfört kommungruppen, då Askersund samverkar med andra kommuner inom flertalet administrativa områden, som t ex löner, IT och arkiv. Inom vård- och omsorgsarbete är siffran högre, men det kan bero på demografin samt att Askersund inte infört LOV.

Askersunds kommun har, jämfört med Örebro län och kommungruppen, ett högre antal årsarbetare per 1000 invånare i teknikarbete, då många befattningar inom Samhällsbyggnad Sydnärke återfinns inom kategorin.

## Heltidsarbete som norm 2024

Heltidsarbete som norm utgår från den överenskommelse mellan SKR och fackförbundet Kommunal som tecknades på nationell nivå för att öka andelen heltidsarbetande.

Men frågan om heltidsarbete är betydelsefull för kommunen som helhet p g a välfärdens behov av personal och den ökade efterfrågan av välfärdstjänster. Bristen på arbetskraft får till följd att det blir svårt att rekrytera, och därför blir de deltidsarbetandes möjlighet att arbeta mer en viktig källa för kompetensförsörjningen.

Genom att befintlig personal i högre grad arbetar heltid kan rekryteringsbehovet minska och kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Att fler arbetar heltid bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle. Den enskilde får en ökad inkomst, vilket medför bl a en högre föräldrapenning men framförallt en högre pension.

Ett ökat heltidsarbete kräver en förändrad arbetsorganisation så att heltidsarbete blir önskvärt och hållbart.

### Andel anställda fördelat på sysselsättningsgrad och kön i kommunen

Kön	Sysselsättningsgrad		2023		2022			
	- 74 %	75—99 %	Heltid	Andel deltid	Heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	3,8 %	13 %	83,2 %	16,8 %	81,2 %	18,8 %	77,4 %	22,6 %
Män	1,6 %	4,3 %	94,1 %	5,9 %	95 %	5 %	93,8 %	6,6 %
<b>Total</b>	<b>3,3 %</b>	<b>11,5 %</b>	<b>85,2 %</b>	<b>14,8 %</b>	<b>83,9 %</b>	<b>16,1 %</b>	<b>80,8 %</b>	<b>19,2 %</b>

Av kommunens samtliga månadsavlönade har andelen med heltidsanställning ökat med 1,3 procentenheter jämfört med förra året.

Andelen kvinnor med heltidsanställning har ökat med två procentenheter, liksom tidigare beror det på att samtliga nyanställningar inom Kommunals avtalsområde, där kvinnorna dominerar, sker på heltid.

### Genomsnittlig sysselsättningsgrad fördelat på förvaltning och kön i kommunen

Förvaltning	2024		2023		2022	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	96,6 %	96,9 %	95,5 %	95,8 %	95,8 %	95,9 %
Förvaltn kultur evenemang fritid	85,5 %	81,9 %	85 %	81,7 %	90,5 %	88,1 %
Kommunledningsförvaltningen	98,7 %	98 %	98 %	96,8 %	97,3 %	96,3 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Socialförvaltningen	96 %	95,3 %	95,6 %	94,7 %	94,6 %	93,4 %
Tekniska förvaltningen	97,3 %	96 %	96,8 %	95,1 %	95,4 %	93,4 %
<b>Total</b>	<b>96,4 %</b>	<b>95,9 %</b>	<b>95,7 %</b>	<b>95,1 %</b>	<b>95,3 %</b>	<b>94,5 %</b>

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har, de senaste åren, ökat med en halv procentenhet per år. Framförallt har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat inom socialförvaltningen, där Kommunals avtalsområde dominerar och nyanställning sker på heltid.



## Andel anställda fördelat på sysselsättningsgrad och kön inom Kommunals avtalsområde

Kön	Sysselsättningsgrad		2023		2022	
	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	78 %	22 %	75,8 %	24,2 %	70,5 %	29,5 %
Män	96,5 %	3,5 %	96,8 %	3,2 %	97,4 %	2,6 %
<b>Total</b>	<b>81,8 %</b>	<b>18,6 %</b>	<b>80,4 %</b>	<b>19,6 %</b>	<b>76,3 %</b>	<b>23,7 %</b>

Inom Kommunals avtalsområde i Askersund arbetar 555 anställda. Avtalsområdet innefattar de stora yrkesgrupperna inom vård och omsorg; vårdbiträden, undersköterskor, stödassistenter, boendestödare, personliga assistenter men även barnskötare, resurspersoner, vaktmästare, VA-tekniker, parkarbetare, städ och måltidspersonal för att nämna de största grupperna.

Andelen heltidsanställda har ökat med mer än 14 procentenheter från 2018. Andelen kvinnor med heltidsanställning har ökat med 13,6 procentenheter sedan 2018.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom Kommunals avtalsområde är 96,2 % (95,7 %). Kvinnors sysselsättningsgrad varierar mellan 94,4 % (Socialförvaltningen) och 98 % (Barn- och utbildningsförvaltningen).

## Andel heltidsarbete per förvaltning inom Kommunals avtalsområde (November månad)

Ssgradsintervall/ Förvaltning	2024		2023		2022		2017	
	Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltidsarb	Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltids- arb	Total Andel heltids- arb	Kvinnor Andel heltids- arb	Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid
Barn- och utbildn. förvaltningen	77,6 %	76,5 %	78,5 %	78 %	86,4 %	85,9 %	72 %	70 %
Socialförvaltningen	67,3 %	61,4 %	67,8 %	61,7 %	65,6 %	57,7 %	41 %	39 %
Tekniska förvaltningen	83,5 %	62,7 %	74,5 %	63,1 %	71,6 %	60 %	70 %	62 %
<b>Total Kommunals avtalsområde</b>	<b>69,7 %</b>	<b>67,8 %</b>	<b>71 %</b>	<b>65,2 %</b>	<b>69,8 %</b>	<b>62,8 %</b>	<b>50 %</b>	<b>47 %</b>

Andelen anställda som **arbetar** heltid (mätperiod november månad) har minskat med en knapp procentenhet sedan föregående år. Andelen kvinnor som arbetar heltid har dock ökat något sedan föregående år.

Sedan 2017 (året innan överenskommelsen om heltidsarbete som norm) har andelen som arbetar heltid inom Kommunals avtalsområde ökat med 20 procentenheter.

Totalt hade 67 medarbetare inom Kommunals avtalsområde en partiell tjänstledighet under november månad 2024. Det är en ökning med 13 stycken jämfört med motsvarande period 2023.

En liten ökning av antalet partiellt lediga enligt föräldraledighetslagen (barn under 8 år) kan ses. Men främst är det ej lagstadgad tjänstledighet som ökat då en generösare hållning till denna ledighet märks främst inom socialförvaltningen.

De flesta har en partiell ledighet om 20 %.

## Personal- och kompetensförsörjning 2024

Den offentliga sektorns framtida personalförsörjning har diskuterats mycket under de senaste åren. Pensionsavgångarna fortsätter på en hög nivå. Arbetsmarknaden är mycket god för yrkesgrupper inom välfärdsyrkena och det för med sig att personalomsättningen ökar.

Rekryteringsbehovet ökar kontinuerligt. Det är brist på utbildad personal och svårt att rekrytera till vissa verksamheter. Rekryteringssvårigheterna medför ett ökat behov av tidsbegränsade anställningar av personal som saknar för befattningen relevant utbildning, men även dessa är svåra att rekrytera. Kompetensnivån i verksamheterna sänks eftersom bristen på arbetskraft är stor.

### Personalomsättning (tillsvidareanställda)

Under 2024 slutade totalt 157 tillsvidareanställda jämfört med 167 st 2023. 20 avgick med pension (2023: 16 st.) och 69 slutade på egen begäran (2023: 88 st.). Den interna rörligheten är stor, 45 st bytte tjänst inom kommunen/förvaltningen. Övriga orsaker till att anställning upphör är sjukersättning, överenskommelser, eller dödsfall.

Personalomsättningen nedan beräknas som antal tillsvidareanställda som slutat under året i förhållande till antalet tillsvidareanställda 1 november. Anställda som bytt tjänst inom förvaltningen eller kommunen ingår ej.

Förvaltning	Personal oms 2024	Personal oms 2023	Personal oms 2022	Personal oms 2021	Personal oms 2020
Barn- och utbildningsförvaltningen	8 %	10 %	11 %	15 %	18 %
Förv kultur, evenemang och fritid	5 %	7 %	19 %		
Kommunledningsförvaltningen	18 %	14 %	19 %	8 %	9 %
Samhällsbyggnad sydnärke	3 %	18 %	30 %	50 %	10 %
Socialförvaltningen	15 %	17 %	15 %	19 %	18 %
Tekniska förvaltningen	8 %	13 %	11 %	5 %	8 %
<b>Totalt</b>	<b>11 %</b>	<b>14 %</b>	<b>14 %</b>	<b>18 %</b>	<b>15 %</b>

### Pensionsavgångar (anställda som uppnår 65 år de närmaste tio åren)

Personalkategorier	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Totalt	%
Administrativt arbete	2	2	2	4	5	3	5	6	1	-	30	28
Vård- och omsorgsarbete	4	7	6	5	8	13	8	10	5	9	75	24
Rehab och förebyggande arbete	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	3	33
IFO, omsorg och integration	2	1	7	2	8	3	2	3	2	5	35	32
Skol- och barnomsorgsarbete	1	9	5	4	10	8	3	13	4	7	64	20
Kultur-, turism och fritidsarbete	-	1	1	1	1	1	2	-	1	-	8	47
Teknikarbete	1	5	4	4	7	5	5	4	5	4	44	31
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>259</b>	<b>26</b>

26 % av de tillsvidareanställda uppnår 65 års ålder under de närmaste tio åren. De största rekryteringsbehoven till antalet kommer att uppstå inom vård- och omsorgsarbete där 75 anställda uppnår 65 års ålder inom tio år, tätt följt av pedagogiskt arbete med 64 personer.

Med en personalomsättning på 11 % de närmaste åren beräknas rekryteringsbehovet uppgå till 120-150 personer om året, demografiska förändringar ej inräknat.

## Rekrytering

Utannonserade tjänster (och antal sökande)

	2024		2023		2022		2021	
	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande
<b>Totalt</b> (inkl ca 500 semestervikariat)	<b>743</b>	<b>3 813</b>	<b>732</b>	<b>2 774</b>	<b>741</b>	<b>2 507</b>	<b>692</b>	<b>2 831</b>

Vilka personalkategorier har haft störst rekryteringsbehov under 2024?

Antal tjänster	2024	2023	2022	2021	2020
Omvårdnadspersonal (exkl semestervik)	86	81	59	48	87
Barnskötare/resurspersoner	28	48	27	31	6
Legitimerade pedagoger (fsk, frp, lärare)	45	72	76	39	80

## Korttidsvikarier

Beställningsstatistik ur Timepool 2024

Beställningar	2024 Tillsatta timmar	2024 Motsv årsarb	2023 Motsv årsarb	2022 Motsv årsarb	2021 Motsv årsarb
Barn- och utbildningsförvaltningen	24 468	12,5	10,8	11,4	12,9
Förvaltningen kul/fri/eve	259	0,1	1,0	1,2	0,8
Socialförvaltningen (inkl semvik)	157 187	80,2	77,5	70,7	80,2
Tekniska förvaltningen	14 524	7,4	8,1	8,9	7,5
<b>Totalt i Timepool</b>	<b>196 438</b>	<b>100,2</b>	<b>97,3</b>	<b>92,2</b>	<b>101,4</b>

Det har skett en ökning av antalet tillsatta vikarietimmarna med 3 procentenheter från 77 till 80 %, eller knappt 3 årsarbetare. Antalet beställda vikarietimmarna har sjunkit totalt sett, vilket främst beror på en minskning av vikariebehovet på grund av orsakerna ”resurs/fattas/vakant”. Det innebär en större tillgång på timanställda.

Orsaker till vikariebehov

Beställningsorsaker	2024 Timmar (inkl avbest)	2024 Motsvarar årsarbetare	2023 Timmar (inkl avbest)	2022 Timmar (inkl avbest)	2021 Timmar (inkl avbest)
Sjukdom	88 415	45	88 572	106 838	94 805
Resurs/Fattas/Vakant	51 936	26	66 759	63 393	43 869
Semester*	22 680	12	28 376	21 029	22 663

Sjukdom är den vanligaste orsaken till att vikarie behövs och utgör 36 % av beställda timmar. Vikariebehovet pga sjukdom motsvarar 45 årsarbetare, samma som föregående år. Den näst största orsakskategorin ”Resurs/Fattas/Vakant” har minskat rejält vilket tyder på att man lyckats rekrytera ordinarie personal i större omfattning än tidigare eller att behovet av extra resurser minskat eller stramats åt.

\*= exkl semestervikariat för huvudsemestern

## Arbetad tid och frånvaro 2024

Frånvaroorsaker	% av bruttoarbetstid	2023	2022	2021
Sjukfrånvaro	8,7	8,5	9,0	8,4
Semester/ferie/uppehåll	9,4	9,6	9,5	9,5
Föräldraledigheter/VAB	5,2	4,5	4,8	5,4
Övrig frånvaro	3,9	3,4	3,2	2,7
<b>Totalt</b>	<b>27,2</b>	<b>26,0</b>	<b>26,5</b>	<b>26,0</b>
<b>Nettoarbetstid</b>	<b>72,8</b>	<b>74,0</b>	<b>73,5</b>	<b>74,0</b>

Nettoarbetstiden 2024 har sjunkit pga ett ökat uttag av främst föräldraledigheter och VAB. Övrig frånvaro har också ökat lite, det innefattar t ex ledigt pga fackliga uppdrag, studieledigheter och andra tjänstledigheter.

### Mer- och övertid

Förvaltning	Övertid i timmar	Mertid i timmar	Summa Mer/ övertid	2023	2022	2021	2020
Barn- och utbildningsförv.	2 045	1 300	3 345	3 662	4 264	3 655	2 939
Förv. kultur, evenem, fritid	7	112	119	18	99	-	-
Kommunledningsförv.*	-	13	13	161	111	125	23
Samhällsbyggnad Sydnärke	-	-	-	-	-	83	48
Socialförvaltningen	5 042	2 135	7 177	10 935	14 034	6 482	4 920
Tekniska förvaltningen	1 770	195	1 965	2 438	2 093	2 565	1 892
<b>Totalt</b>	<b>8 864</b>	<b>3 755</b>	<b>12 619</b>	<b>17 214</b>	<b>20 601</b>	<b>12 910</b>	<b>9 822</b>

\*exkl Arbetsmarknadsenheten.

Mer- och övertidsuttaget har återigen minskat och är nu nere på samma nivå som 2021. Ett minskat mer- och övertidsuttag kan tyda på att personalförsörjningsläget förbättrats så att bemanningsplaneringen fungerar bättre i verksamheten och att antalet akuta/opplanerade händelser minskat.

**Frisknärvaro;** Andel anställda som haft fem eller färre sjukfrånvarodagar under 2024

	2024				2023	2022	2021	2020
Förvaltning	0 dagar	1-5 dagar	> 5 dagar	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro
Barn- och utbildningsförv.	26,6 %	27,8 %	45,7 %	54,3 %	53 %	47 %	50 %	49 %
Förv. kultur, evenem, fritid	40,9 %	31,8 %	27,3 %	72,7 %	69 %	57 %		
Kommunledningsförv.	53,2 %	19,2 %	27,7 %	72,3 %	62 %	65 %	62 %	67 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	27,3 %	24,2 %	48,5 %	51,5 %	54 %	42 %	74 %	82 %
Socialförvaltningen	24,6 %	19,1 %	56,3 %	43,7 %	42 %	39 %	42 %	37 %
Tekniska förvaltningen	28,9 %	16,3 %	54,8 %	45,2 %	47 %	36 %	47 %	44 %
<b>Totalt</b>	<b>27,1 %</b>	<b>22,0 %</b>	<b>50,9 %</b>	<b>49,1 %</b>	<b>48 %</b>	<b>43 %</b>	<b>48 %</b>	<b>44 %</b>

Frisknärvaron har ökat med 1,8 procentenheter och är nu den högsta sedan pandemin. Det är andelen medarbetare med fler än fem sjukfrånvarodagar som återigen har minskat. Den högsta frisknärvaron återfinns inom kommunledningsförvaltningen och förvaltningen kultur, evenemang, fritid. Socialförvaltningen och tekniska förvaltningen har lägst frisknärvaro.

## Sjukfrånvaro 2024

samtliga anställda oavsett anställningsform

Total sjukfrånvaro samt långtidssjukfrånvaro > 60 dgr

Total sjukfrånvaro i %	2024		2023		2022		2021	
	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid
Barn- och utbildningsförv.	7,37	34,99	7,13	29,78	7,00	16,59	6,39	26,06
Förv kultur, evenem, fritid	1,58	-	3,15	42,14	10,05	73,77	-	-
Kommunledningsförv.	4,42	-	5,89	5,17	6,31	2,71	6,11	8,18
Samhällsbygg Sydärke	8,21	52,30	7	50,71	8,10	50,43	5,65	61,12
Socialförvaltningen	10,74	36,10	10,34	36,27	11,50	27,29	11,07	30,78
Tekniska förvaltningen	7,78	33,95	7,66	22,97	7,00	24,92	6,61	25,85
<b>Totalt kommunen</b>	<b>8,70</b>	<b>34,74</b>	<b>8,50</b>	<b>32,14</b>	<b>9,04</b>	<b>24,89</b>	<b>8,43</b>	<b>28,13</b>

### Sjukfrånvaro per personalkategori

Personalkategori	2024	2024 Varav långtid	2023	2023 Varav långtid	2022	2022 Varav långtid	2021	2021 Varav långtid
Admin. arbete	3,94	40,30	4,23	53,15	5,61	48,83	4,94	34,1
Vård- och omsorgsarbete	12,41	34,54	12,61	33,21	13,49	25,19	12,42	29,1
Rehab och förebygg. arbete	5,95	-	6,44	52,10	7,20	6,26	4,47	-
IFO, omsorg, integr.	8,40	46,81	7,14	41,45	8,19	27,78	8,45	38,7
Skol- och barnomsorgs- arbete	7,48	33,29	7,13	28,73	7,09	16,35	6,64	26,0
Kultur, turism och fritids- arbete	1,59	1,88	3,22	41,48	10,17	73,87	6,34	30,2
Teknikarbete	7,47	26,73	7,29	17,74	7,20	18,71	6,72	17,8
<b>Totalt</b>	<b>8,70</b>	<b>34,74</b>	<b>8,50</b>	<b>32,14</b>	<b>9,04</b>	<b>24,89</b>	<b>8,43</b>	<b>28,13</b>

18 medarbetare har varit sjukskrivna hela 2024, det är tre färre än under 2023. 10 av dem på heltid, övriga har kommit åter i arbete på deltid under året. 11 av dem är anställda inom socialförvaltningen.

160 medarbetare har fler än 6 sjuktillfällen under 2024 (2023: 172 st). 101 av dem arbetar inom socialförvaltningens verksamhet. (2023: 96 st). 33 st arbetar inom barn- och utbildningsförvaltningen (2023: 41 st).

Av de antalsmässigt större personalkategorierna kan noteras att sjukfrånvaron för undersköterskor i hemtjänst ligger kvar på ca 13 % och undersköterskor inom särskilt boende fortsätter ligga på samma höga sjukfrånvaro som föregående år, 16,7 %. Skillnaden mellan vårdbiträden i hemtjänst och särskilt boende kvarstår. Vårdbiträden i hemtjänst har ungefär samma sjukfrånvaro som undersköterskor i hemtjänst, medan vårdbiträden i särskilt boende har bara hälften så hög sjukfrånvaro som undersköterskorna inom särskilt boende. En förklaring kan vara att undersköterskor i särskilt boende har en hög andel långtidssjukfrånvaro, där flera varit helt sjukskrivna hela 2024.

Bland de pedagogiska yrkena så har fritidspedagoger och barnskötare den högsta sjukfrånvaron; ca 9 %.

Inom de tekniska yrkena så har måltidsbiträden 14 % sjukfrånvaro och städare 10,7 % sjukfrånvaro.

## Sjukfrånvaro i % ur olika perspektiv (ålder, kön, anställningsform, ssgrupp)

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
29 år eller yngre	6,82	7,46	7,01	5,40	6,49	4,58
30-49 år	9,03	8,02	9,00	9,35	8,51	5,38
50 år eller äldre	8,97	9,30	9,76	8,57	9,14	6,78
Kvinnor	9,33	9,06	9,80	9,12	9,25	6,44
Män	6,44	6,59	6,48	5,90	5,53	3,69
Tillsvidareanst	9,71	9,48	10,10	9,54	9,34	6,56
Tidsbegr anst	5,09	7,44	6,14	6,99	8,26	5,34
Deltid	15,11	14,64	15,51	12,89	12,61	9,34
Heltid	8,73	8,49	8,88	8,39	8,44	5,43
<b>Totalt</b>	<b>8,70</b>	<b>8,50</b>	<b>9,04</b>	<b>8,43</b>	<b>8,50</b>	<b>5,91</b>

Sjukfrånvaron har ökat något i nästan alla kategorier utom den yngsta och den äldsta åldersgruppen, männen samt tidsbegränsat anställda.

## Antal sjukdagar och sjuktilfällen per förvaltning

avser både hel- och deltidssjukfrånvaro

Förvaltning	Tillfällen/ anst	Sjukda- gar/anst	Tillfällen/ anst 2023	Sjukda- gar/anst 2023	Sjukda- gar/anst 2021	Sjukda- gar/anst 2020	Sjukda- gar/anst 2019
Barn- och utbildn.förv.	3,1	24,4	3,5	22,9	22,0	20,8	22,8
Förv kultur, even, fritid	2,1	6,1	2,9	10,7	36,7	-	-
Kommunledningsförv.	1,8	8,5	2,2	13,3	12,3	12,5	16,7
Samhällsbygg. Sydnärke	2,7	26,8	2,9	23,0	27,3	18,8	2,8
Socialförvaltningen	4,4	40,1	4,9	39,5	42,1	41,9	42,8
Tekniska förvaltningen	3,0	26,4	3,1	26,5	24,0	22,5	18,0
<b>Totalt</b>	<b>3,6</b>	<b>30,8</b>	<b>4,0</b>	<b>30,2</b>	<b>31,4</b>	<b>29,6</b>	<b>30,7</b>

Sjukdagar och sjuktilfällen avser både hel- och partiell sjukfrånvaro. Antalet sjuktilfällen per anställd samt antal sjukdagar per anställd har minskat. Eftersom förvaltningen kultur, evenemang och fritids samt Samhällsbyggnad Sydnärke inte har så många medarbetare slår enstaka medarbetares sjukfrånvaro igenom i statistiken.

## Antal anmälda arbetsskador och tillbud per förvaltning

Förvaltning	Arbets- skada				Tillbud			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
Barn- och utbildningsförv.	42	30	35	41	80	39	69	77
KLF inkl FKEF	5	5	3	6	12	4	1	4
Samhällsbygg. Sydnärke	2	-	-	-	1	2	4	1
Socialförvaltningen	104	99	81	80	102	133	118	83
Tekniska förvaltningen	15	14	11	9	6	8	8	4
<b>Totalt</b>	<b>168</b>	<b>148</b>	<b>130</b>	<b>136</b>	<b>201</b>	<b>186</b>	<b>200</b>	<b>170</b>

Antalet anmälda arbetsskador inkl färdolycksfall och arbetssjukdomar har ökat. Antalet tillbud har ökat, främst inom barn- och utbildningsförvaltningen och beror på konsekvenserna av personal-/kompetensbrist.



## Arbetsmiljö 2024

Arbetsmiljöuppföljning för 2024 görs via en enkät till samtliga chefer. Det är arbetsmiljöverket som har rekommenderat denna enkät som lämplig för förtroendevalda att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Svarsfrekvensen var 90,7 % (39 svar av 43 utskickade enkäter). Det är två fler svar än föregående år. Nedan redovisas andelen totala JA-svar för varje fråga.

Under våren 2025 kommer ytterligare en arbetsmiljöutbildning hållas, vilket innebär att fler chefer och skyddsombud erhåller arbetsmiljöutbildning. Den frivilliga internutbildningen Diplomerad chef hölls senast 2023 och kommer återigen att erbjudas under 2025.

Fråga	JA %
Skyddsombudet har deltagit vid uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet	87,5
Fysiska faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	97,4
Psykiska och sociala faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	97,4
Minst 6 arbetsplatsträffar har genomförts inom vår organisation under 2022.	92,3
Jag har erbjudit och genomfört medarbetarsamtal med mina medarbetare under 2022	97,4
Skyddsombudet deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vår organisation	97,4
Askersunds kommuns arbetsmiljöpolicy är känd inom vår organisation	87,2
Askersunds kommuns rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete följs inom vår organisation	94,9
Askersunds kommuns rutin för rehabilitering följs inom vår organisation	89,7
Vi har rutiner för hot och våld inom vår organisation	94,9
Askersunds kommuns rutin för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och repressalier följs inom vår organisation	97,4
Askersunds kommuns rutin för alkohol och andra droger i arbetet följs inom vår organisation	94,9
Jag som chef har skrivit under en fördelning av arbetsmiljöuppgifter, som jag fått av min chef	94,9
Jag känner till att jag har möjlighet att returnera arbetsmiljöärenden till min chef	92,3
Jag som chef har deltagit i SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	79,5
Skyddsombudet inom min verksamhet har genomgått SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	35,9
Jag som chef har genomgått internutbildningen diplomerad chef	53,8
Inom min verksamhet har alla arbetsmoment som är förenade med allvarliga risker skriftliga instruktioner	79,5
Inom min verksamhet blir alla nya medarbetare introducerade till arbetsplatsen enligt Askersunds kommuns övergripande samt verksamhetsspecifika rutiner	87,2
Medarbetarna inom min verksamhet har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och om vilka riskerna i arbetet är	89,7
Arbetsmiljöromd inklusive skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön genomförs regelbundet inom min verksamhet, minst en gång om året	97,4
Inför förändringar i min organisation genomförs en skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön.	97,4
Allvarliga arbetsmiljörisker inom min verksamhet åtgärdas omedelbart	92,3
Effekten av genomförda arbetsmiljöåtgärder inom min verksamhet kontrolleras	87,2
Olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet rapporteras i KIA	97,4
Orsakerna till olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet utreds och följs upp i KIA	97,4
Företagshälsovården anlitas när behov föreligger inom min verksamhet	100

## Medarbetarenkät 2024

Medarbetarundersökning genomförs på hösten vartannat år. Tidigare har det använts omfattande medarbetarenkät med 34 frågor inom olika områden. Förutom de frågorna har även SKR's frågor i "Hållbart medarbetarengagemang" lagts till.

2024 utgörs medarbetarundersökningen enbart av de nio frågorna i "Hållbart medarbetarengagemang".

En länk till enkäten skickades ut via epost direkt till samtliga månadsavlönade medarbetare ; totalt 996 personer. Den totala svarsfrekvensen var 71,4 %.

Resultatet indexeras och rapporteras in i databasen Kolada per verksamhet (tabellen längst ner på sidan).

### Resultat per förvaltning

	BOU	FKEF	KLF	SBS	SOCF	TF
Mitt arbete känns meningsfullt	88	91	86	84	87	84
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	79	86	75	82	74	72
Jag ser fram emot att gå till arbetet	75	83	73	72	69	74
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	70	87	81	72	73	81
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	79	88	87	82	79	86
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	75	87	85	83	79	85
Jag är insatt i min arbetsplats mål	89	86	72	78	80	88
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	70	75	59	65	65	70
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88	88	77	75	87	90
<b>Totalt</b>	<b>79</b>	<b>86</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>81</b>

### Resultat per verksamhet (enl Koladas verksamhetsindelning)

Totalindex/Verksamhet	Alla kommuner 2024*	Askersund 2024	Askersund 2023
Hemtjänst	78	79	78
Särskilt boende	78	76	74
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	78	76	74
Individ- och familjeomsorg	82	81	81
Förskola	80	78	75
Grundskola och förskoleklass	81	80	75
Infrastruktur och skydd	81	80	74
Kultur och fritid	81	86	91
<b>Totalt</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>76</b>

\* Resultatet för samtliga kommuner i mitten av januari 2024. Resultatet kan komma att förändras när fler kommuner rapporterar in i Kolada.

## Personal- och lönekostnader 2024

Medianlönerna fördelad per kön

	10:e percentilen			Median			90:e percentilen		
	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot
2024	26 000	24 459	25 418	32 019	29 850	31 888	45 227	46 493	45 545
2023	25 468	23 501	23 946	30 920	28 063	30 095	43 206	45 925	43 000
2015	21 605	20 260	21 479	25 000	25 600	25 027	32 133	38 900	33 018

2022 gick kvinnors medianlön om männens och det håller i sig, men har minskat till 107 % av männens medianlön.

Att kvinnors lön är högre än mäns lön i 10:e percentilen och i medianlön beror på att de stora yrkesgrupperna i de lägre och medel löneskikten är kvinnodominerade yrken som kräver utbildning. Arbetsmarknaden för de grupperna är också god och efterfrågan driver upp lönenivåerna.

I den 90:e percentilen har kvinnors medianlön ökat till 97 % av männens. I de högre löneskikten återfinns specialister, chefer och högt efterfrågade yrkesgrupper som sjuksköterskor och en del lärarkategorier.

### Personalkostnader

Löner och arvoden, tkr	2024	2023	Förändr
Löner och arvoden	414 646	412 443	+ 0,5 %
Sociala avgifter, PO	142 991	138 048	+ 3,6 %
<b>Totalt löner och arvoden</b>	<b>557 637</b>	<b>550 491</b>	<b>+ 1,3 %</b>
<i>Varav</i>			
Sjuklönekostnader (exkl PO)	11 002	11 563	- 0,5 %
Övertidsersättning (exkl PO)	4 373	6 601	- 34 %
Mertidsersättning (exkl PO)	976	1 008	- 3,2 %
<b>Övriga personalkostnader samt lönerelaterade skulder</b>			
Pensionskostnader	58 246	50 063	+ 16,4 %
Ansvarsförbindelse, pensioner	192 748	190 246	1,3 %
Semester- och kompskuld	32 021	32 056	- 0,1 %

Löner och sociala avgifter har bara ökat med 1,3 %. Det beror på färre årsarbetare under 2024 och en höjning av de sociala avgifterna. Sjuklönekostnaderna har ökat marginellt vilket bekräftar att det främst är långtidssjukfrånvaron som ökat, där lägre eller ingen sjuklön betalas ut.

