



Askersunds
KOMMUN



Personalredovisning 2025

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 2025 eller perioden 2025-01-01 — 2025-12-31.

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 2024 - SKR](#))

Administrativt arbete: Ledning, handläggare, administratörer.

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

IFO, omsorg och integration: Socialsekreterare, kurator, stödassistent, boendestödare, 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 2025

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 varit särskilt viktiga inom HR-området under 2025:

Personalsituationen på HR-avdelningen

Under 2025 har HR-avdelningen haft en hög omsättning av personal. En HR-specialist har haft tjänstledigt på halvtid, en HR-specialist har slutat och HR-chef blev föräldraledig. Vikarierande HR-chef började i september och en ny HR-specialist anställdes i början på oktober. Situationen har påverkat HR-avdelningens långsiktiga arbete märkbart.

Organisationsutveckling

Under senare delen av året har ett intensivt arbete pågått med förslaget till ny kommunal organisation som presenterades i början på sommaren. HR-avdelningen har ansvarat för och genomfört ett av förändringsprojektens förstudie under hösten.

Kompetensförsörjning

Under senhösten 2025 kunde efter en lång process en kompetensförsörjningsplan för 2026-2030 antas. Kompetensförsörjningsplanen bygger på tre pelare;

1. Hållbart arbetsliv med fokus på ARUBA modellen
2. Sänka sjukfrånvaron med fokus på friskfaktorer
3. Kulturutveckling genom uppskattande språkkultur. Stolthet som strategi med fokus på att utveckla arbetsgivarvarumärket och attraktivitet.

Under senare delen av 2025 har märkts en ökad personalomsättning bland kommunens chefer samt förändringar i chefsområden som medfört nya chefer och tidigare chefer på nya chefsroller i organisationen.

Fortsatt arbete för att minska sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron minskade något 2025 jämfört med 2024. HR-avdelningen fortsatte under första halvåret att fokusera på arbetet tillsammans med kommunens chefer för att minska sjukfrånvaron genom individuellt stöd framförallt för långtidssjuka, där olika lösningar har hittats under året. Under hösten har projektplanering utifrån de tre pelarna pågått bl a för att stärka upp kommungemensam introduktion och befintligt medarbetarprogram.

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 sjukfrånvaron att sjunka.

Askersund i februari 2026

Susanne Bergman
T f HR-chef

Eva-Karin Eriksson
HR-specialist

Linnéa Gustafsson
HR-specialist

Jämförelse nyckeltal 1999—2025

	2025	2019	2014	2009	2004	1999
Antal anställda	981	935	902	889	964	1043
Antal årsarbetare	947,7	870,9	826,5	810,6	817	855,8
Andel kvinnor	81 %	85 %	86 %	87 %	87 %	88 %
Andel heltidsanställda	86,4 %	72,7 %	65 %	63,8 %	61 %	55 %
Årsarb per 1000 inv	83,1	76,6	74,4	71,7	71,2	75,7
Sjukfrånvaro i %	8,43 %	5,91 %	6,34 %	5,55 %	8,19 %	6,64 %

Personalnyckeltal 2025 i jämförelse med 2024

	2025			2024			Differens 2025-2024
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	
Antal månadsavlönade 1 nov	791	190	981	817	187	1004	-23
Varav tillsvidareanställda	711	157	868	713	155	868	+/- 0
Andel tillsvidareanställda	90 %	83 %	88 %	87 %	83 %	86 %	+ 2
Procentuell fördelning kv/män	81 %	19 %	100 %	81 %	18 %	100 %	
Medelålder	46	42	45	46	41	45	+/- 0
Antal årsarbetare (uträknat av ssgrad*)	761	186,6	947,7	778,5	180,1	958,6	- 10,9
Antal chefer	32	11	43	33	12	45	- 2
Antal medarbetare/chef	25	16	23	25	14	22	+ 1
Andel heltidsanställda totalt	84,6 %	93,8 %	86,4 %	83,2 %	94,1 %	85,2 %	+ 1,2
Andel heltidsanställda (K-avtal**)	79 %	94,2 %	82,4 %	78 %	96,5 %	81,8 %	+ 0,6
Genomsnittlig ssgrad*	96,1 %	98,3 %	96,5 %	95,9 %	98,5 %	96,4 %	+ 0,1
Genomsnittlig ssgrad* (K-avtal**)	95,4 %	98,7 %	96,1 %	95,3 %	99,6 %	96,2 %	- 0,1
Timvikarier, motsv årsarb			88,5			84,3 %	+ 4,2
Personalomsättning			13 %			11 %	+ 2
Antal utannonserade tjänster			623			743	- 120
Medianlön	33 550	31 637	33 283	32 019	29 850	31 888	+ 1 395
Nettoarbetstid			73,2 %			72,8 %	+ 0,4
Frisknärvaro			49,8 %			49,1 %	+ 0,7
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	9,14 %	5,89 %	8,43 %	9,33 %	6,44 %	8,70 %	- 0,27
Varav långtidssjukfrånvaro	36,86 %	16,65 %	33,77 %	36,30 %	26,64 %	34,74 %	- 0,97
Antal sjukdagar per anställd	31,4	18,8	29	32,8	22,4	30,8	- 1,8
Antal sjukfall per anställd	3,44	3,10	3,4	3,6	3,6	3,6	- 0,2
Utbetald sjuklön (inkl PO)			15 229 tkr			16 193 tkr	- 964 tkr
Snittkostnad för sjuklön per anställd			15 524 kr			16 128 kr	- 604 kr
Utbetald sjuklön motsvarar antal årsarbetare			27,3 aa			28,8 aa	- 1,5 aa
Övertid/mertid			11 660 tim			12 619 tim	- 959 tim
Övertid (genomsnitt per anst)			8,6 tim			8,8 tim	- 0,2 tim
Mertid (genomsnitt per anst)			3,3 tim			3,7 tim	- 0,4
Totalt utbetald mer- och övertids-ersättning (inkl PO)			7 398 tkr			7 873 tkr	- 475 tkr
Utbetald mer- och övertidser-sättning motsvarar antal årsarbetare			13,3 as			14 aa	- 0,7 aa

* sysselsättningsgrad

** Kommunals avtalsområde

Personalstruktur i Askersunds kommun 1 nov 2025

Antal anställda fördelat efter förvaltning (månadsavlönade)

Förvaltning	2025			Andel	2024	Andel	2023	Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	292	41	333	88 %	345	88 %	347	87 %
Förvaltning kultur evenemang fritid	16	4	20	80 %	20	80 %	22	82 %
Kommunledningsförvaltningen	21	12	33	64 %	39	64 %	48	62 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	21	11	32	66 %	31	68 %	31	71 %
Socialförvaltningen	368	82	450	82 %	456	83 %	464	82 %
Tekniska förvaltningen	73	40	113	65 %	113	65 %	115	63 %
Totalt	791	190	981	81 %	1004	81 %	1027	80 %

Antalet månadsavlönade har sjunkit sedan föregående år. Det beror främst på en minskning av antalet anställda på barn- och utbildningsförvaltningen, kommunledningsförvaltningen och socialförvaltningen. Flera tjänster inom Kommunledningsförvaltningen har vakanshållits under 2025 och antalet månadsavlönade inom arbetsmarknadsenheten har minskat.

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

Personalkategorier	2025	%	2024	%	2023	%
Administrativt arbete	106	11	106	11	110	11
Vård- och omsorgsarbete	302	31	308	31	317	31
Rehabilitering och förebyggande arbete	10	1	9	1	10	1
Arbete inom IFO, omsorg och integration	107	11	111	11	114	11
Skol- och barnomsorgsarbete	305	31	313	31	315	31
Kultur-, turism- och fritidsarbete	16	2	17	1	20	2
Teknikarbete	135	14	140	14	141	14
Totalt	981	100	1004	100	1027	100

Även om antalet månadsavlönade minskat så har så har ingen 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.

För att få räknas i kategorin "Ledning" krävs fullt ansvar för tre områden; verksamhet, ekonomi, personal- och arbetsmiljö. Antalet chefer har minskat något, varpå antalet medarbetare per chef ökat. Antalet medarbetare med arbetsledande funktion (en eller två av de tre ansvarsområdena) har ökat men redovisas ej här.

Ledning

Ledning	2025	2024	2023	2022
Antal chefer	43	45	45	42
Varav kvinnor	32	33	33	30
Antal medarbetare/chef	23	22	23	24
Antal medarbetare/chef—kvinnliga chefer	25	25	28	29,1
Antal medarbetare/chef—manliga chefer	16	14	10	11,6

Antal anställda efter ålder

Ålder	2025	%	2024	%	Länet 2024	Kommungrupp 2024
- 29	133	14	136	13	12,7	11,5
30—39	214	22	225	22	23,4	23,6
40—49	227	23	220	22	23,5	23,2
50—59	256	26	273	27	26,7	27,6
60—	151	15	150	15	13,8	14,2
Totalt	981	100	1004	100	100	100

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 42 år. Den lägsta medelåldern finns inom Socialförvaltningen, där medelåldern är 44 år. Lägst medelålder har männen inom socialförvaltningen, 36 år. Högst medelålder (51 år) har män inom Samhällsbyggnadsförvaltningen och kvinnor inom Tekniska förvaltningen. Medelåldern är densamma som i Örebro läns kommuner och Kommungruppen.

Antal anställda fördelat på anställningsform

Anställningsform	2025				2024			
	K	M	Totalt	%	K	M	Totalt	%
Tillsvidareanställda	711	157	868	88	713	155	868	86
Visstidsanställda	80	33	113	12	104	32	136	14
Summa	791	190	981		817	187	1004	
Timavlönade	283	107	390		300	135	435	

Det är viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv att vi kan erbjuda trygga anställningar i form av tillsvidareanställningar. Andelen tillsvidareanställningar har ökat jämfört med föregående år. Högst andel tillsvidareanställda har Kommunledningsförvaltningen och Samhällsbyggnad Sydnärke (97 %). Barn- och utbildningsförvaltningen har lägst andel tillsvidareanställda (83 %).

Barn- och utbildningsförvaltningens andel tillsvidareanställda har återigen ökat något (83 %) vilket tyder på att det är de visstidsanställda som står för minskningen av antalet anställda i förvaltningen. Antalet obehöriga pedagoger har ökat från 57 st 2024 till 63 st 2025. Inom förskola och fritidshem finns 42 obehöriga pedagoger och inom grundskola/anpassad grundskola finns det 20 obehöriga pedagoger, främst inom högstadiet.

Antalet timavlönade har minskat.

Antalet årsarbetare fördelat efter förvaltning

Förvaltning	2025				2024			
	Kv	Män	Totalt	Timavl	Kv	Män	Totalt	Timavl
Barn- och utbildningsförvaltn.	285,2	39,3	324,4	17,2	293,8	38,8	332,6	16,4
Förvaltn kultur, evenemang, fritid	12,5	4	16,5	0,8	12,9	4	16,9	
Kommunledningsförvaltn.	21	12	33		20	12	32	
Samhällsbyggnad Sydnärke	21	10,8	31,8	1,1	21	10	31	
Socialförvaltningen	352	81	433	66,1	360,9	76,4	437,3	62,9
Tekniska förvaltningen	69,4	39,5	108,9	3,3	70	38,9	108,9	5
Totalt	761	186,6	947,7	88,5	778,5	180,1	958,6	84,3

Antalet årsarbetare 1 november 2025 har minskat med 10,9 årsarbetare jämfört med föregående år. Minskningen har skett främst skett på Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen.

Timavlönades tid under november månad, omräknat till årsarbetare, har ökat med knappt 4 årsarbetare. Arbetsmarknadsenheten är ej medräknad.

Antalet årsarbetare fördelat efter personalkategori samt per tusen invånare i kommunen

Personalkategorier	2025	Antal /1000	2024	Antal /1000	Länet	Kommungrp
					2024	2024
Administrativt arbete	105,2	9,2	106	9,2	9,8	10,8
Vård- och omsorgsarbete	288,3	25,3	294,5	25,6	19,1	22,1
Rehabilitering och förebygg arbete	9,8	0,8	8,8	0,8	0,9	0,9
IFO, omsorg och integration	103,9	9,1	105,8	9,2	12,5	13,2
Skol- och barnomsorgsarbete	295,6	25,9	300,1	26,1	28	29
Kultur, turism och fritidsarbete	14,1	1,2	14,6	1,3	1,8	1,8
Teknikarbete	130,7	11,4	128,9	11,2	7,9	9,4
Totalt	947,7	83,1	958,6	83,4	80,1	87,2

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 detsamma som föregående år. Jämfört med kommungruppen har Askersund fyra årsarbetare lägre.

Antal årsarbetare inom administrativt arbete är lägre i Askersund jämfört med länet och 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. Askersund har heller ingen gymnasieskola vilket med stor sannolikhet orsakar den lägre siffran i skol- och barnomsorgsarbete.

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

Heltidsarbete som norm 2025

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				2024		2023	
	- 74 %	75—99 %	Heltid	Andel deltid	Heltid	Andel deltid	Heltid	Andel deltid
Kvinnor	3,5 %	11,9 %	84,6 %	15,4 %	83,2 %	16,8 %	81,2 %	18,8 %
Män	2,6 %	3,6 %	93,8 %	6,2 %	94,1 %	5,9 %	95 %	5 %
Total	3,3 %	10,3 %	86,4 %	13,6 %	85,2 %	14,8 %	83,9 %	16,1 %

Av kommunens samtliga månadsavlönade har andelen med heltidsanställning ökat med 1,2 procentenheter jämfört med förra året.

Andelen kvinnor med heltidsanställning har ökat, liksom tidigare beror det på att samtliga nyanställningar inom Kommunals avtalsområde, där kvinnorna dominerar, sker på heltid. Högre andel män, jämfört med tidigare, arbetar deltid.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad fördelat på förvaltning och kön i kommunen

Förvaltning	2025		2024		2023	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	97,4 %	97,7 %	96,6 %	96,9 %	95,5 %	95,8 %
Förvaltn kultur evenemang fritid	79,8 %	75 %	85,5 %	81,9 %	85 %	81,7 %
Kommunledningsförvaltningen	98,7 %	98 %	98,7 %	98 %	98 %	96,8 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	99,4 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Socialförvaltningen	96,2 %	95,6 %	96 %	95,3 %	95,6 %	94,7 %
Tekniska förvaltningen	96,4 %	95,1 %	97,3 %	96 %	96,8 %	95,1 %
Total	96,5 %	96,1 %	96,4 %	95,9 %	95,7 %	95,1 %

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat något de senaste åren, ökningen har dock minskat mellan 2024 och 2025. 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		2024		2023	
	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	79 %	21 %	78 %	22 %	75,8 %	24,2 %
Män	94,2 %	5,8 %	96,5 %	3,5 %	96,8 %	3,2 %
Total	82,4 %	17,6 %	81,8 %	18,6 %	80,4 %	19,6 %

Inom Kommunals avtalsområde i Askersund arbetar 539 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 15 procentenheter från 2018. Andelen kvinnor med heltidsanställning har ökat med 14,6 procentenheter sedan 2018.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom Kommunals avtalsområde är 96,1 % (96,2 %). Kvinnors sysselsättningsgrad varierar mellan 94,6 % (Tekniska förvaltningen) och 97 % (Barn- och utbildningsförvaltningen).

Andel heltidsarbete per förvaltning inom Kommunals avtalsområde (November månad)

Ssgradsintervall/ Förvaltning	2025 Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltidsarb	2024 Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltids- arb	2023 Total Andel heltids- arb	Kvinnor Andel heltids- arb	2017 Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid
Barn- och utbildn. förvaltningen	69,5 %	66,7 %	77,6 %	76,5 %	78,5 %	78 %	72 %	70 %
Socialförvaltningen	70,2 %	63,5 %	67,3 %	61,4 %	67,8 %	61,7 %	41 %	39 %
Tekniska förvaltningen	68,9 %	59,7 %	83,5 %	62,7 %	74,5 %	63,1 %	70 %	62 %
Total Kommunals avtalsområde	69,8 %	64,0 %	69,7 %	67,8 %	71 %	65,2 %	50 %	47 %

Andelen anställda som **arbetar** heltid (mätperiod november månad) har detsamma som föregående år. Andelen kvinnor som arbetar heltid har minskat med nästan fyra procentenheter sedan föregående år. Minskning har skett inom barn- och utbildningsförvaltningen och tekniska förvaltningen.

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

Totalt hade 68 heltidsanställda medarbetare inom Kommunals avtalsområde en partiell tjänstledighet under november månad 2025, vilket är samma antal som motsvarande period 2024. 24 av dessa har en lagstadgad partiell tjänstledighet (föräldraledighet eller studieledighet) vilket är en ökning jämfört med föregående år. Fler män än tidigare har partiellt tjänstledigt.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har skett en fördubbling av antalet partiellt lediga enligt föräldraledighetslagen. Inom socialförvaltningen har några ledigt för studier.

Den ej lagstadgad tjänstledigheten har alltså minskat något. De flesta har en låg partiell ledighet.

Personal- och kompetensförsörjning 2025

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.

De flesta kommunala yrken kräver utbildning och 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. Kompetensnivån i verksamheterna sänks eftersom bristen på yrkesutbildad arbetskraft är stor.

Personalomsättning (tillsvidareanställda)

Under 2025 slutade totalt 157 tillsvidareanställda vilket är lika många som föregående år. 27 avgick med pension (2024: 20 st.) och 68 slutade på egen begäran (2024: 69 st.). Den interna rörligheten är stor, 45 st bytte tjänst inom kommunen/förvaltningen. Övriga orsaker till att anställning upphör är sjukersättning, överenskommer, 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 2025	Personal oms 2024	Personal oms 2023	Personal oms 2022	Personal oms 2021
Barn- och utbildningsförvaltningen	11 %	8 %	10 %	11 %	15 %
Förv kultur, evenemang och fritid	6 %	5 %	7 %	19 %	
Kommunledningsförvaltningen	6 %	18 %	14 %	19 %	8 %
Samhällsbyggnad sydnärke	6 %	3 %	18 %	30 %	50 %
Socialförvaltningen	17 %	15 %	17 %	15 %	19 %
Tekniska förvaltningen	8 %	8 %	13 %	11 %	5 %
Totalt	13 %	11 %	14 %	14 %	18 %

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

Personalkategorier	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Totalt	%
Administrativt arbete	1	2	3	5	3	5	5	1	-	2	27	
Vård- och omsorgsarbete	5	5	3	7	12	7	8	4	12	2	65	
Rehab och förebyggande arbete	1		1				1				3	
IFO, omsorg och integration	1	3	3	8	3	3	3	2	5	3	34	
Skol- och barnomsorgsarbete	5	5	4	8	9	3	13	3	7	6	66	
Kultur-, turism och fritidsarbete	1		1	1	1	2		1			7	
Teknikarbete	4	3	4	7	6	5	5	5	4	4	48	
Totalt	18	18	19	36	34	25	36	16	28	20	250	29

29 % av de tillsvidareanställda uppnår 65 års ålder under de närmaste tio åren. De största rekryteringsbehoven till antalet kommer att uppstå inom skol- och barnomsorgsarbete där 66 anställda uppnår 65 års ålder inom tio år, tätt följt av vård- och omsorgsarbete med 65 personer.

Med en personalomsättning på 13 % de närmaste åren beräknas rekryteringsbehovet uppgå till 120-150 personer om året, demografiska förändringar ej inräknat.

Rekrytering

Utannonserade tjänster (och antal sökande)

	2025		2024		2023		2022	
	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande
Totalt (inkl ca 400 semestervikariat)	623	4111	743	3 813	732	2 774	741	2 507

Vilka personalkategorier har haft störst rekryteringsbehov under 2025?

Antal tjänster	2025	2024	2023	2022	2021
Omvårdnadspersonal (exkl semestervik)	101	86	81	59	48
Barnskötare/resurspersoner	12	28	48	27	31
Legitimerade pedagoger (fsk, frp, lärare)	47	45	72	76	39

Korttidsvikarier

Beställningsstatistik ur Timepool 2025

Beställningar	2025 Tillsatta timmar	2025 Motsv års- arb	2024 Motsv års- arb	2023 Motsv års- arb	2022 Motsv års- arb
Barn- och utbildningsförvaltningen	21 550	10,8	12,5	10,8	11,4
Socialförvaltningen (inkl semvik)	171 329	86,5	80,2	77,5	70,7
Tekniska förvaltningen	15 589	7,9	7,4	8,1	8,9
Totalt i Timepool	208 468	105,3	100,2	97,3	92,2

Det har skett en ökning av antalet tillsatta vikarietimmar med timmar motsvarande 5 årsarbetare. Antalet beställda vikarietimmar 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	2025 Timmar (inkl avbest)	2025 Motsvarar årsarbetare	2024 Timmar (inkl avbest)	2023 Timmar (inkl avbest)	2022 Timmar (inkl avbest)
Sjukdom	85 518	43,2	88 415	88 572	106 838
Resurs/Vakant	53 532	27,0	51 936	66 759	63 393
Semester*	26 091	13,2	22 680	28 376	21 029

Sjukdom är den vanligaste orsaken till att vikarie behövs och utgör 34 % av beställda timmar. Vikariebehovet pga sjukdom motsvarar 43 årsarbetare, två färre än föregående år. Den näst största orsakskategorin "Resurs/Vakant" har ökat marginellt men är ändå mindre än tidigare år.

*= exkl semestervikariat för huvudsemestern

Arbetad tid och frånvaro 2025

Frånvaroorsaker	% av bruttoarbetstid	2024	2023	2022
Sjukfrånvaro	8,4	8,7	8,5	9,0
Semester/ferie/uppehåll	9,7	9,4	9,6	9,5
Föräldraledigheter/VAB	4,9	5,2	4,5	4,8
Övrig frånvaro	3,8	3,9	3,4	3,2
Totalt	26,8	27,2	26,0	26,5
Nettoarbetstid	73,2	72,8	74,0	73,5

Nettoarbetstiden 2025 har ökat dels p g a minskad sjukfrånvaro men även minskat uttag av föräldraledigheter/VAB. Semesteruttaget har ökat lite. Övrig frånvaro har minskat något, 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	2024	2023	2022	2021
Barn- och utbildningsförv.	1 803	888	2 691	3 345	3 662	4 264	3 655
Förv. kultur, evenem, fritid	27	138	165	119	18	99	-
Kommunledningsförv.*	-	-	-	13	161	111	125
Samhällsbyggnad Sydnärke	-	-	-	-	-	-	83
Socialförvaltningen	5 094	2 065	7 159	7 177	10 935	14 034	6 482
Tekniska förvaltningen	1 511	134	1 645	1 965	2 438	2 093	2 565
Totalt	8 435	3 225	11 660	12 619	17 214	20 601	12 910

*exkl Arbetsmarknadsenheten.

Mer- och övertidsuttaget har återigen minskat. Ett minskat mer- och övertidsuttag kan tyda på att personalförsörjningsläget förbättrats och att antalet akuta/oplanerade händelser minskat. Mertidsarbete (deltidsanställda som jobbar extra upp till heltid) ersätts sedan 2025 med övertidsersättning.

Frisknärvaro; Andel anställda som haft fem eller färre sjukfrånvarodagar under 2025

	2025				2024	2023	2022	2021
Förvaltning	0 dagar	1-5 dagar	> 5 dagar	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro	Frisk- närvaro
Barn- och utbildningsförv.	29,6 %	23,2 %	47,2 %	52,8 %	54,3 %	53 %	47 %	50 %
Förv. kultur, evenem, fritid	50 %	19,2 %	30,8 %	69,2 %	72,7 %	69 %	57 %	
Kommunledningsförv.	65,3 %	10,2 %	24,5 %	75,5 %	72,3 %	62 %	65 %	62 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	19,4 %	33,3 %	47,2 %	52,8 %	51,5 %	54 %	42 %	74 %
Socialförvaltningen	25,2 %	18,6 %	56,2 %	43,8 %	43,7 %	42 %	39 %	42 %
Tekniska förvaltningen	33,6 %	20,4 %	46,0 %	54 %	45,2 %	47 %	36 %	47 %
Totalt	29,3 %	20,5 %	50,2 %	49,8 %	49,1 %	48 %	43 %	48 %

Frisknärvaron har ökat med 0,7 procentenheter och är nu den högsta sedan pandemin. Det är andelen medarbetare med fler än en till fem sjukfrånvarodagar som har minskat. Den högsta frisknärvaron återfinns inom kommunledningsförvaltningen och förvaltningen kultur, evenemang, fritid. Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen har lägst frisknärvaro.

Sjukfrånvaro 2025

samtl anställda oavsett anstform

Total sjukfrånvaro samt långtidssjukfrånvaro > 60 dgr

Total sjukfrånvaro i %	2025		2024		2023		2022	
	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid
Barn- och utbildningsförv.	6,58	36,81	7,37	34,99	7,13	29,78	7,00	16,59
Förv kultur, evenem, fritid	2,20	2,44	1,58	-	3,15	42,14	10,05	73,77
Kommunledningsförv.	5,84	16,84	4,42	-	5,89	5,17	6,31	2,71
Samhällsbygg Sydnärke	8,55	53,38	8,21	52,30	7	50,71	8,10	50,43
Socialförvaltningen	10,66	31,93	10,74	36,10	10,34	36,27	11,50	27,29
Tekniska förvaltningen	6,87	41,27	7,78	33,95	7,66	22,97	7,00	24,92
Totalt kommunen	8,43	33,77	8,70	34,74	8,50	32,14	9,04	24,89

Sjukfrånvaro per personalkategori

Personalkategori	2025	2025 Varav långtid	2024	2024 Varav långtid	2023	2023 Varav långtid	2022	2022 Varav långtid
Admin. arbete	4,10	41,30	3,94	40,30	4,23	53,15	5,61	48,83
Vård- och omsorgsarbete	12,60	32,54	12,41	34,54	12,61	33,21	13,49	25,19
Rehab och föreb. arbete	15,98	47,73	5,95	-	6,44	52,10	7,20	6,26
IFO, omsorg, integr.	7,71	35,27	8,40	46,81	7,14	41,45	8,19	27,78
Skol- och barnomsorgs- arbete	6,45	33,23	7,48	33,29	7,13	28,73	7,09	16,35
Kultur, turism och fritids- arbete	2,46	2,49	1,59	1,88	3,22	41,48	10,17	73,87
Teknikarbete	7,47	33,17	7,47	26,73	7,29	17,74	7,20	18,71
Totalt	8,43	33,77	8,70	34,74	8,50	32,14	9,04	24,89

13 medarbetare har varit sjukskrivna hela 2025, det är fem färre än under 2024. 9 av dem på heltid, övriga har kommit åter i arbete på deltid under året. 6 av dem är anställda inom socialförvaltningen.

126 medarbetare har fler än 6 sjuktillfällen under 2025 (2024: 160 st). 51 st arbetar inom barn- och utbildningsförvaltningen (2024: 33 st). 46 av dem arbetar inom socialförvaltningens verksamhet. (2024: 101 st).

Av de antalsmässigt större personalkategorierna kan noteras att sjukfrånvaron för undersköterskor i hemtjänst har ökat till 15 % och undersköterskor inom särskilt boende har minskat något till 15,4 %. 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.

Bland de pedagogiska yrkena så har lärare i fritidshem den högsta sjukfrånvaron; ca 11 %. Inom de tekniska yrkena så har måltidsbiträden 14 % sjukfrånvaro och städare 12,5 % sjukfrånvaro.

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

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
29 år eller yngre	6,75	6,82	7,46	7,01	5,40	6,49
30-49 år	8,66	9,03	8,02	9,00	9,35	8,51
50 år eller äldre	8,71	8,97	9,30	9,76	8,57	9,14
Kvinnor	9,14	9,33	9,06	9,80	9,12	9,25
Män	5,89	6,44	6,59	6,48	5,90	5,53
Tillsvidareanst	9,12	9,71	9,48	10,10	9,54	9,34
Tidsbegr anst	7,59	5,09	7,44	6,14	6,99	8,26
Deltidsanställda	14,17	15,11	14,64	15,51	12,89	12,61
Heltid	8,34	8,73	8,49	8,88	8,39	8,44
Totalt	8,43	8,70	8,50	9,04	8,43	8,50

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 2024	Sjukda- gar/anst 2024	Sjukda- gar/anst 2023	Sjukda- gar/anst 2022	Sjukda- gar/anst 2021
Barn- och utbildn.förv.	3,2	21,7	3,1	24,4	22,9	22,0	20,8
Förv kultur, even, fritid	2,2	6,8	2,1	6,1	10,7	36,7	-
Kommunledningsförv.	1,0	14,8	1,8	8,5	13,3	12,3	12,5
Samhällsbygg. Sydnärke	2,8	28,5	2,7	26,8	23,0	27,3	18,8
Socialförvaltningen	4,0	38,3	4,4	40,1	39,5	42,1	41,9
Tekniska förvaltningen	2,4	23,2	3,0	26,4	26,5	24,0	22,5
Totalt	3,4	29,0	3,6	30,8	30,2	31,4	29,6

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			
	2025	2024	2023	2022	2025	2024	2023	2022
Barn- och utbildningsförv.	41	42	30	35	125	80	39	69
KLF inkl FKEF	4	5	5	3	14	12	4	1
Samhällsbygg. Sydnärke	2	2	-	-		1	2	4
Socialförvaltningen	137	104	99	81	170	102	133	118
Tekniska förvaltningen	10	15	14	11	17	6	8	8
Totalt	194	168	148	130	326	201	186	200

Antalet anmälda arbetsskador inkl färdolycksfall och arbetssjukdomar har ökat. Antalet tillbud har ökat, inom socialförvaltningen beror ökningen till stor del på utåtagerande brukare och inom barn- och utbildningsförvaltningen på utåtagerande barn och elever samt personalbrist.

Arbetsmiljö 2025

Arbetsmiljöuppföljning för 2025 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 77 % (36 svar av 47 utskickade enkäter). Det är tre färre svar än föregående år.

Nedan redovisas andelen totala JA-svar för varje fråga.

Fråga	JA %
Skyddsombudet har deltagit vid uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet	94 %
Fysiska faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	100 %
Psykiska och sociala faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	100 %
Minst 6 arbetsplatsträffar har genomförts inom vår organisation under 2025.	97 %
Jag har erbjudit och genomfört medarbetarsamtal med mina medarbetare under 2025	92 %
Skyddsombudet deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vår organisation	97 %
Askersunds kommuns arbetsmiljöpolicy är känd inom vår organisation	94 %
Askersunds kommuns rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete följs inom vår organisation	94 %
Askersunds kommuns rutin för rehabilitering följs inom vår organisation	94 %
Vi har rutiner för hot och våld inom vår organisation	94 %
Askersunds kommuns rutin för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och repressalier följs inom vår organisation	97 %
Askersunds kommuns rutin för alkohol och andra droger i arbetet följs inom vår organisation	100 %
Jag som chef har skrivit under en fördelning av arbetsmiljöuppgifter, som jag fått av min chef	83 %
Jag känner till att jag har möjlighet att returnera arbetsmiljöärenden till min chef	86 %
Jag som chef har deltagit i SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	89 %
Skyddsombudet inom min verksamhet har genomgått SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	67 %
Jag som chef har genomgått internutbildningen diplomerad chef	78 %
Inom min verksamhet har alla arbetsmoment som är förenade med allvarliga risker skriftliga instruktioner	72 %
Inom min verksamhet blir alla nya medarbetare introducerade till arbetsplatsen enligt Askersunds kommuns övergripande samt verksamhetsspecifika rutiner	89 %
Medarbetarna inom min verksamhet har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och om vilka riskerna i arbetet är	94 %
Arbetsmiljöromd inklusive skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön genomförs regelbundet inom min verksamhet, minst en gång om året	92 %
Inför förändringar i min organisation genomförs en skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön.	100 %
Allvarliga arbetsmiljörisker inom min verksamhet åtgärdas omedelbart	94 %
Effekten av genomförda arbetsmiljöåtgärder inom min verksamhet kontrolleras	94 %
Olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet rapporteras i KIA	97 %
Orsakerna till olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet utreds och följs upp i KIA	94 %
Företagshälsovården anlitas när behov föreligger inom min verksamhet	94 %

Hållbart Medarbetar Engagemang 2025

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.

2025 utgörs medarbetarundersökningen enbart av de nio frågorna i "Hållbart medarbetarengagemang".

En länk till enkäten skickades ut via epost direkt till samtliga månadsavlönade medarbetare ; totalt 969 personer. Den totala svarsfrekvensen var 73,6 %.

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	89	99	89	83	89	85
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	79	87	80	87	76	69
Jag ser fram emot att gå till arbetet	73	91	72	73	71	71
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	65	94	74	74	74	77
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	74	97	79	88	79	83
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	73	96	78	87	79	84
Jag är insatt i min arbetsplats mål	88	87	80	76	83	85
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71	84	68	62	65	69
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87	93	83	80	87	88
Totalt	78	92	78	79	78	79

Resultat per verksamhet (enl Koladas verksamhetsindelning)

Totalindex/Verksamhet	Alla kommuner 2025*	Askersund 2025	Askersund 2024	Askersund 2023
Hemtjänst	78	78	79	78
Särskilt boende	78	78	76	74
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	79	76	76	74
Individ- och familjeomsorg	79	83	81	81
Förskola	81	75	78	75
Grundskola och förskoleklass	81	79	80	75
Infrastruktur och skydd	80	80	80	74
Kultur och fritid	82	89	86	91
Totalt	80	78	78	76

* Resultatet för samtliga kommuner i mitten av februari 2025. Resultatet kan komma att förändras när fler kommuner rapporterar in i Kolada.

Personal- och lönekostnader 2025

Medianlönerna fördelad per kön

	10:e percentilen			Median			90:e percentilen		
	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot
2025	26 800	25 145	26 440	33 550	31 637	33 283	47 400	50 522	47 475
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 106 % 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 minskat jämfört med föregående år till 94 % av männens (2024: 97 %). I de högre löneskikten återfinns specialister, chefer och högt efterfrågade yrkesgrupper som sjuksköterskor och en del lärarkategorier.

Personalkostnader

Löner och arvoden, tkr	2025	2024	Förändr
Löner och arvoden	429 704	414 646	+ 15 058
Sociala avgifter, PO	145 412	142 991	+ 2 421
Totalt löner och arvoden	575 116	557 637	+ 17 479
<i>Varav</i>			
Sjuklönekostnader (exkl PO)	10 910	11 002	- 92
Övertidsersättning (exkl PO)	4 799	4 373	+ 426
Mertidsersättning (exkl PO)	501	976	- 475
Övriga personalkostnader samt lönerelaterade skulder			
Pensionskostnader	49 289	58 246	- 8 957
Ansvarsförbindelse, pensioner	183 245	192 748	- 9 502
Semester- och kompskuld	30 291	32 021	- 1 730

Löner och sociala avgifter har ökat med 3,1 %. Lönehöjningarna blev 3,4 % från 1 april, vilket förklarar ökningen. Sjuklönekostnaderna har minskat marginellt beroende på en något lägre sjukfrånvaro, trots lönehöjningarna. Eftersom deltidsarbetande numera får övertidsersättning (ändring i kollektivavtalet från 250401) har mertidsersättningen minskat och övertidsersättningen ökat.

