



Askersunds
KOMMUN



Personalredovisning 2023

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 2023 eller perioden 2023-01-01 — 2023-12-31.

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 2022 | SKR](#))

Administrativt arbete: Ledning, handläggare, administratörer.

Vård och omsorgsarbete: Sjuksköterska, 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: Ett collage av verksamhetsbilder från Askersunds kommun 2023

Personalredovisning 2023

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 område är särskilt viktiga att belysa

Personal- och kompetensförsörjning

Att behålla personal kan vara framtidens stora utmaning men det är en förutsättning för att minska rekryteringsbehovet. Askersunds kommun söker personal på en arbetsmarknad med stenhård konkurrens med andra arbetsgivare. Utbudet är begränsat och efterfrågan stor. Andra kommuner och privata arbetsgivare har samma rekryteringsutmaningar och tillgången till ny personal med rätt kompetens och utbildning är starkt begränsad. Alla pratar i dag om att vara en attraktiv arbetsgivare och det är nästan alltid med tanke på att rekrytera. Men frågan kan också ställas till hur vi gör för att behålla personalen som vi redan har. Det ställer stora krav på oss som arbetsgivare att erbjuda bra anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. HR-avdelningen tycker att det är viktigt att vi själva försöker bidra så att fler vill stanna kvar och att vi erbjuder möjlighet att kompetensutveckla sig inom ramen för sin anställning samt att det ska finnas utrymme i budget att premiera duktiga medarbetares löneutveckling. Heltidsresan är en viktig pusselbit. Enligt SKR:s prognoser behöver vi fler arbetade timmar och en väg dit är att vi underlättar och skapar förutsättningar så att flera kan arbeta mer och ändå få till livspusslet.

Sjukfrånvaro och livspusslet

Sjukfrånvaron är en stor utmaning där sjukfrånvaron ökade fram till slutet av 2022 men en minskning av sjukfrånvaron kan märkas för kommunen som helhet under 2023 (8,50 procent 2023 och 9,06 procent 2022). Minskad sjukfrånvaro ökar kontinuiteten inom de personalgrupper som dagligen möter brukare, barn och elever samt sänker sjuklönekostnaden (ca 1,8 miljoner lägre 2023 i jämförelse med 2022). Orsakerna till frånvaron är ofta komplicerade och svåra att hantera. Det är en blandning av livssituationen i kombination med arbetslivets krav som ligger till grund för frånvaron.

Det goda chefs- och medarbetarskapet

Chefer och medarbetares förutsättningar behöver belysas i sin kontext. Kommunens chefer och medarbetare är arbetsgivarens företrädare och ska därför alltid vara ett föredöme både internt och externt. För att uppnå det krävs det ett chefs- och medarbetarskap som vågar tänka nytt och kunna möta upp alla dem vi är till för så att alla känner sig bekräftade och sedda. Under 2023 startade kommunens medarbetarprogram som är ett kompetensutvecklingsprogram för både chefer och medarbetare. Syftet är att uppnå en kommungemensam plattform med beteendekompetens så att grundförutsättningarna för att klara våra uppdrag blir uppfyllt.

Sammanfattning

Stort fokus på att behålla personal kommer att vara absolut nödvändigt men är samtidigt framtidens utmaning där attraktiviteten blir direkt avgörande. Attraktiv betyder tilldragande.

Askersund i februari 2024

Göran Richter
HR-chef

Eva-Karin Eriksson
HR-specialist

Petra Kjellman
HR-specialist

Jämförelse nyckeltal 1999—2023

	2023	2019	2014	2009	2004	1999
Antal anställda	1027	935	902	889	964	1043
Antal årsarbetare	972,3	870,9	826,5	810,6	817	855,8
Andel kvinnor	80 %	85 %	86 %	87 %	87 %	88 %
Andel heltidsanställda	83,9 %	72,7 %	65 %	63,8 %	61 %	55 %
Årsarb per 1000 inv	84,5	76,6	74,4	71,7	71,2	75,7
Sjukfrånvaro i %	8,5 %	5,91 %	6,34 %	5,55 %	8,19 %	6,64 %

Personalnyckeltal 2023 i jämförelse med 2022

	2023			2022			Differens 2023-2022
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	
Antal anställda	824	203	1027	814	211	1 025	+ 2
Varav tillsvidareanställda	715	172	887	686	160	846	+ 41
Andel tillsvidareanställda	86,8 %	84,7 %	86 %	84,3 %	75,8 %	82,5 %	+ 3,5
Procentuell fördelning kv/män	80 %	20 %	100 %	79 %	21 %	100 %	+/- 0
Medelålder	46	41	45	46	42	45	+/- 0
Antal årsarbetare (uträknat av ssgrad*)	778	195	972	753	197	950	+ 22
Antal chefer	33	12	45	30	12	42	+ 3
Antal medarbetare/chef	28	10	23	29,1	11,6	24	- 1
Andel heltidsanställda totalt	81,2 %	95 %	83,9 %	77,4 %	93,8 %	80,8 %	+ 3,1 %
Andel heltidsanställda (K-avtal**)	75,8 %	96,8 %	80,4 %	70,5 %	97,4 %	76,3 %	+ 4,1 %
Genomsnittlig ssgrad*	95,1 %	98,3 %	95,7 %	94,5 %	98,5 %	95,3 %	+ 0,4 %
Genomsnittlig ssgrad* (K-avtal**)	94,6 %	99,5 %	95,7 %	93,5 %	99,6 %	94,8 %	+ 1,1 %
Timvikarier, motsv årsarb			80,7 åa			81,2 åa	- 0,5 åa
Personalomsättning			14 %			14 %	+ /- 0 %
Antal utannonserade tjänster			732			741	- 9
Medianlön	30 920	28 063	30 095	29 641	29 399	29 639	+ 456 kr
Nettoarbetstid			74 %			73,5 %	+ 0,5 %
Frisknärvaro			48 %			43 %	+ 5 %
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	9,06 %	6,59 %	8,50 %	9,80 %	6,48 %	9,04 %	- 0,54 %
Varav långtidssjukfrånvaro	35,32 %	17,16 %	32,14 %	27,6 %	11,16 %	24,90 %	+ 7,24 %
Antal sjukdagar per anställd	32,2	22,3	30,2	33,7	22,3	31,4	- 1,2
Antal sjuktilfällen per anställd	3,9	4,3	4,0	4,5	4,8	4,6	- 0,6
Utbetald sjuklön (inkl PO)			16 712 tkr			18 517 tkr	- 1 805 tkr
Snittkostnad för sjuklön per anställd			16 272 kr			18 066 kr	- 1 794 kr
Utbetald sjuklön motsvarar antal årsarbetare			31,8 åa			37 åa	- 5,2 åa
Övertid/mertid			17 214 tim			20 601 tim	- 3 387 tim
Övertid (genomsnitt per anst)			13,3 tim			15,6 tim	- 2,3 tim
Mertid (genomsnitt per anst)			3,7 tim			4,5 tim	- 0,8 tim
Totalt utbetald mer- och övertids-ersättning (inkl PO)			10 997 tkr			11 077 tkr	- 80 tkr
Utbetald mer- och övertidsersättning motsvarar antal årsarbetare			20,9 åa			22,2 åa	- 1,3 åa

* syssetsättningsgrad

** Kommunals avtalsområde

Personalstruktur i Askersunds kommun 1 nov 2023

Antal anställda fördelat efter förvaltning (månadsavlönade)

Förvaltning	2023			Andel	2022	Andel	2021	Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor		Totalt		Kvinnor
Barn- och utbildnings förvaltningen	301	46	347	87 %	353	84 %	329	87,2 %
Förvaltning kultur evenemang fritid	18	4	22	82 %	21	81 %	-	-
Kommunledningsförvaltningen	30	18	48	62 %	51	61 %	61	70,5 %
Samhällsbyggnad Sydärke	22	9	31	71 %	33	70 %	33	66,7 %
Socialförvaltningen	380	84	464	82 %	450	82 %	449	85,5 %
Tekniska förvaltningen	73	42	115	63 %	117	67 %	121	66,9 %
Totalt	824	203	1027	80 %	1 025	79 %	993	82,3 %

Antalet månadsanställda har inte förändrats nämnvärt sedan föregående år. Däremot har det förändrats inom och mellan förvaltningarna. Socialförvaltningen har ökat antalet månadsanställda med 14 st medan övriga förvaltningar har minskat något. Andelen kvinnor har ökat något, främst inom barn- och utbildningsförvaltningen.

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

Personalkategorier	2023	%	2022	%	2021	%
Administrativt arbete	110	11	102	10,0	98	9,9
Vård- och omsorgsarbete	317	31	302	29,4	297	29,9
Rehabilitering och förebyggande arbete	10	1	10	1,0	10	1,0
Arbete inom IFO, omsorg och integration	114	11	120	11,7	122	12,3
Skol- och barnomsorgsarbete	315	31	323	31,5	304	30,6
Kultur-, turism- och fritidsarbete	20	2	20	2,0	20	2,0
Teknikarbete	141	14	148	14,4	142	14,3
Totalt	1027	100	1 025	100	993	100

Antalet anställda inom vård- och omsorgsarbete och skol- och barnomsorgsarbete utgör 62 % av det totala antalet anställda. Det har skett en ökning av antalet inom vård- och omsorgsarbete och en minskning av antalet inom skol- och barnomsorgsarbete. Inom kategorin administrativt arbete, som ökat med 8 anställda, är det antalet ledningspersonal som ökat.

Antalet chefer har ökat och antalet medarbetare per chef har därmed minskat något för både kvinnliga och manliga chefer. Högst antal medarbetare per chef finns inom barn- och utbildningsförvaltningen med nästan 58 medarbetare per chef, då bitr rektorer ej räknas fullt ut som chefer med personalansvar enligt SKR's ledningsansvarskoder.

Ledning

Ledning	2023	2022	2021	2020
Antal chefer	45	42	42	41
Varav kvinnor	33	30	27	29
Antal medarbetare/chef	23	24	23	23
Antal medarbetare/chef—kvinnliga chefer	28	29,1	27,3	25,5
Antal medarbetare/chef—manliga chefer	10	11,6	17	17,2

Antal anställda efter ålder

Ålder	2023	%	2022	%	Länet 2022	Kommungrupp 2022
- 29	145	14	138	13,5	13,3	12,8
30—39	224	22	215	21,0	23,1	22,9
40—49	229	22	237	23,1	24,2	23,7
50—59	282	27	287	28,0	26,9	28
60—	147	14	148	14,4	12,4	12,7
Totalt	1027	100	1 025	100	100	100

Ålderssammansättningen bland medarbetarna fortsätter att förändras sakteligen då andelen yngre medarbetare (39 år och yngre) har ökat.

Andelen 40-49 år har ökat något och andelen över 50 år har minskat jämfört med föregående år. Jämfört med länets kommuner 2022 så har Askersund en större andel äldre. Jämfört med kommungruppen 2022 så är vår ålderssammansättning relativt lik.

Medelåldern hos de anställda är 45 år, vilket är detsamma som länet och kommungruppen. Det beror på att Askersund har något högre relativ andel anställda under 40 år, vilket håller medelåldern nere. Kvinnors medelålder är 46 år och männens medelålder är 41 år.

Den lägsta medelåldern, 40 år, har de kvinnliga medarbetarna inom Samhällsbyggnad Sydärke. Inom tekniska förvaltningen återfinns vi den högsta medelåldern, 50 år, hos de kvinnliga medarbetarna.

Antal anställda fördelat på anställningsform

Anställningsform	2023				2022			
	K	M	Totalt	%	K	M	Totalt	%
Tillsvidareanställda	715	172	887	86	686	160	846	82,5
Visstidsanställda	109	31	140	14	128	51	179	17,5
Summa	824	203	1027		814	211	1025	
Timavlönade	300	110	410		255	88	343	

Det är viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv att vi kan erbjuda trygga anställningar i form av tillsvidareanställningar. Andelen tillsvidareanställda har ökat jämfört med föregående år.

Samhällsbyggnad sydärke har högst andel tillsvidareanställda (94%). Förvaltningen kultur, evenemang och fritid har lägst andel tillsvidareanställda (68 %) beroende på projektanställningar.

Barn- och utbildningsförvaltningens andel tillsvidareanställda har ökat något (79 %) vilket tyder på att det varit möjligt att anställa fler legitimerade pedagoger. Antalet obehöriga pedagoger har minskat från 65 st föregående år till 52 st 2023. Även övriga visstidsanställningar inom barn- och utbildning har minskat rejält från 32 st till 21 st 2023.

Att antalet timavlönade är så stort beror på att många har dubbla anställningar pga olika anställningsformer. Totalt är det ca 275 personer som är timanställda. De vanligaste kategorierna är vårdbiträde, obehörig fritidspedagog och omvårdnadsassistent/undersköterska.

Antalet årsarbetare fördelat efter förvaltning

Förvaltning	2023				2022			
	Kv	Män	Totalt	Timavl	Kv	Män	Totalt	Timavl
Barn- och utbildningsförvaltn.	288,2	42,3	330,5	14,3	282,8	48,4	331,2	13,5
Förvaltn kultur, evenemang, fritid	14,5	4	18,5	0,9	13,9	4	17,9	
Kommunledningsförvaltn.	23,6	15	38,6	-	23,4	14	37,4	
Samhällsbyggnad Sydnärke	22	9	31	-	23	10	33	
Socialförvaltningen	360	83,4	443,4	62	338	82,8	420,8	63,0
Tekniska förvaltningen	69,4	40,9	110,3	3,5	71,9	37,8	109,7	4,7
Totalt	777,7	194,6	972,3	80,7	753	197	950	81,2

Antalet årsarbetare har ökat med 22 st jämfört med föregående år. Ökningen har främst skett inom socialförvaltningen och beror på dels ett ökat antal anställda men även på en ökad sysselsättningsgrad hos de anställda.

Timavlönades tid omräknat till årsarbetare i november har minskat med 0,5 årsarbetare. Minskningen har skett inom socialförvaltningen och beror till en del på att flexibiliteten hos ordinarie personal ökat och man vikarierar för varandra, vilket motsvarar nästan 12 årsarbetare i november.

Fortfarande utgör timavlönade 12 % av den totala mängden årsarbetare inom socialförvaltningen i november, medan barn- och utbildningsförvaltningen utgjordes av 3,8 % timvikarier och tekniska förvaltningens bemanning utgjordes av 3 % timavlönade. För mer information ang behov av timavlönade se avsnittet om korttidsvikarier.

Antalet årsarbetare fördelat efter personalkategori samt per tusen invånare i kommunen

Personalkategorier	2023	Antal	2022	Antal	Länet	Kommungrp
		/1000		/1000	2022	2022
Administrativt arbete	106,8	9,3	101,3	8,8	9,4	10,3
Vård- och omsorgsarbete	302,1	26,3	277,1	24,1	18,7	21,8
Rehabilitering och förebygg arbete	10	0,9	10,0	0,9	0,9	0,8
IFO, omsorg och integration	108,4	9,4	113,9	9,9	12,2	12,7
Skol- och barnomsorgsarbete	299,8	26,1	303,2	26,3	28,8	30,4
Kultur, turism och fritidsarbete	17	1,5	16,8	1,5	1,8	1,8
Teknikarbete	127,3	11,1	127,7	11,1	7,4	9,2
Totalt	972,3	84,5	950	82,6	79,2	86,9

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

Antal årsarbetare per 1 000 invånare har ökat med 2 jämfört med 2022. Den ökningen återfinns även i länets kommuner samt kommungruppen. Totalt har Askersund fem årsarbetare mer än länets kommuner per 1 000 inv. och knappt två mindre än kommungruppen.

Askersunds kommun har, jämfört med Örebro län och kommungruppen, högre antal årsarbetare per 1 000 invånare i teknikarbete, då många befattningar inom samhällsbyggnad sydnärke återfinns inom kategorin. Betydligt lägre är nyckeltalet inom skol- och barnomsorgsarbete, en förklaring kan vara relativt mindre andel barn i befolkningen samt att vi saknar gymnasieskola. Antal årsarbetare inom administrativt arbete är också 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 demografien samt att Askersund inte infört LOV.

Heltidsarbete som norm 2023

Heltidsarbete som norm utgår från det kollektivavtal 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			2022		2021		
	- 74 %	75—99 %	Heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	4,6 %	14,2 %	81,2 %	18,8 %	77,4 %	22,6 %	74,7 %	25,3 %
Män	2 %	3 %	95 %	5 %	93,8 %	6,6 %	92,6 %	7,4 %
Total	4 %	12,1 %	83,9 %	16,1 %	80,8 %	19,2 %	77,8 %	22,2 %

Av kommunens samtliga månadsavlönade har andelen med heltidsanställning ytterligare ökat med tre procentenheter från 2022.

Andelen kvinnor med heltidsanställning har ökat med fyra procentenheter, vilket beror på att samtliga nyanställningar inom Kommunals avtalsområde, där kvinnorna dominerar, sker på heltid enligt det centrala avtalet.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad fördelat på förvaltning och kön i kommunen

Förvaltning	2023		2022		2021	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	95,5 %	95,8 %	95,8 %	95,9 %	95,6 %	95,7 %
Förvaltn kultur evenemang fritid	85 %	81,7 %	90,5 %	88,1 %	-	-
Kommunledningsförvaltningen	98 %	96,8 %	97,3 %	96,3 %	96,3 %	94,7 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Socialförvaltningen	95,6 %	94,7 %	94,6 %	93,4 %	93,3 %	92,5 %
Tekniska förvaltningen	96,8 %	95,1 %	95,4 %	93,4 %	95,5 %	93,3 %
Total	95,7 %	95,1 %	95,3 %	94,5 %	94,8 %	94,1 %

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		2022		2021	
	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	75,8 %	24,2 %	70,5 %	29,5 %	65,3 %	34,7 %
Män	96,8 %	3,2 %	97,4 %	2,6 %	95,0 %	5,0 %
Total	80,4 %	19,6 %	76,3 %	23,7 %	70,8 %	29,2 %

Inom Kommunals avtalsområde i Askersund arbetar 572 anställda. Avtalsområdet innefattar de stora yrkesgrupperna inom vård och omsorg; vårdbiträden, undersköterskor, stödassistenter, boendestöd-jare, personliga assistenter men även barnskötare, resurspersoner, vaktmästare, VA-tekniker, parkar-betare, städ- och måltidspersonal, för att nämna de största grupperna.

Andelen heltidsanställda har ökat med tio procentenheter på två år. Andelen kvinnor som har en heltidsanställning har också ökat med tio procentenheter.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95,7 % (94,8 %).

Kvinnors genomsnittliga sysselsättningsgrad varierar mellan 93,9 % (socialförvaltningen) och 96,7 % (barn- och utbildningsförvaltningen).

Andel heltidsarbete per förvaltning inom Kommunals avtalsområde (November månad)

Ssgradsintervall/ Förvaltning	2023		2022		2021		2017	
	Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltidsarb	Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltids- arb	Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid	Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid
Barn- och utbildn. förvaltningen	78,5 %	78 %	86,4 %	85,9 %	78 %	76 %	72 %	70 %
Socialförvaltningen	67,8 %	61,7 %	65,6 %	57,7 %	59 %	53,4 %	41 %	39 %
Tekniska förvaltningen	74,5 %	63,1 %	71,6 %	60 %	69 %	55,4 %	70 %	62 %
Total Kommunals avtalsområde	71 %	65,2 %	69,8 %	62,8 %	63,1 %	56,4 %	50 %	47 %

Heltidsanställda som **arbetar** heltid (mätperiod november månad) har ökat med en knapp procentenhet jämfört med 2022. Detta trots en generösare inställning till att bevilja ej lagstadgade partiella ledigheter.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har heltidsarbetet inom Kommunals avtalsområde minskat. En större andel yngre barnskötare har medfört fler med partiella föräldraledigheter. I Tekniska förvaltningen och inom Socialförvaltningen har heltidsarbetet ökat.

De partiella tjänstledigheterna spänner mellan 5—70 % tjänstledighet. Inom tekniska förvaltningen är den genomsnittliga partiella tjänstledigheten 14 %, inom barn- och utbildningsförvaltningen 26 % samt inom socialförvaltningen 22 %. Fler än tidigare kombinerar partiell studieledighet med deltidsarbete.

Kvinnors heltidsarbete har ökat med 2,4 procentenheter. Inom Socialförvaltningen har kvinnors heltidsarbete ökat med 4 procentenheter och inom tekniska förvaltningen har det ökat med 3 procentenheter. Inom barn- och utbildningsförvaltningen har det tyvärr minskat med nästan sju procentenheter.

Personal- och kompetensförsörjning 2023

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. Rekryteringsssvårigheterna 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 2023 slutade totalt 167 tillsvidareanställda (2022: 150 st, 2021: 152 st 2020: 126 st, 2019: 137 st). 16 st avgick med pension (2022: 24 st, 2021: 16 st, 2020: 18 st, 2019: 30 st) och 88 slutade på egen begäran (2022: 75 st, 2021: 79 st, 2020: 70 st, 2019: 65 st). Övriga bytte tjänst inom kommunen/förvaltningen (52 st) eller avslutades av andra orsaker. Personalomsättningen nedan beräknas som antal tillsvidareanställda som slutat under året i förhållande till antalet tillsvidareanställda 1 november.

Förvaltning	Personal oms 2023	Personal oms 2022	Personal oms 2021	Personal oms 2020	Personal oms 2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	10 %	11 %	15 %	18 %	9 %
Förv kultur, evenemang och fritid	7 %	19 %			
Kommunledningsförvaltningen	14 %	19 %	8 %	9 %	14 %
Samhällsbyggnad sydnärke	18 %	30 %	50 %	10 %	20 %
Socialförvaltningen	17 %	15 %	19 %	18 %	15 %
Tekniska förvaltningen	13 %	11 %	5 %	8 %	7 %
Totalt	14 %	14 %	18 %	15 %	12 %

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

Personalkategorier	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Totalt	%
Administrativt arbete	1	3	1	2	4	4	3	6	5	2	31	28
Vård- och omsorgsarbete	6	5	9	8	6	8	11	8	11	4	76	24
Rehab och förebyggande arbete			1		1				1		3	30
IFO, omsorg och integration	1	3	3	7	4	7	5	3	2	2	37	32
Skol- och barnomsorgsarbete	1	2	9	7	4	10	10	3	12	2	60	19
Kultur-, turism och fritidsarbete	1		1	1	1	1	1	2		1	9	45
Teknikarbete	3	1	6	4	4	6	5	3	4	6	42	30
Totalt	13	14	30	29	24	36	35	25	35	17	258	25

25 % 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 76 anställda uppnår 65 års ålder inom tio år, tätt följt av pedagogiskt arbete med 60 personer. Med en personalomsättning på 15 % de närmaste åren beräknas rekryteringsbehovet uppgå till i genomsnitt **150 personer om året**, demografiska förändringar ej inräknat.

Rekrytering

Utannonserade tjänster (och antal sökande)

	2023		2022		2021		2020	
	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande
Totalt (inkl ca 450 semestervikariat)	732	2 774	741	2 507	692	2 831	638	1 788

Vilka personalkategorier har haft störst rekryteringsbehov under 2023?

Antal tjänster	2023	2022	2021	2020	2019
Omvårdnadspersonal (exkl semestervik)	81	59	48	87	47
Barnskötare/resurspersoner	48	27	31	6	
Förskollärare	47	40	14	33	24

Korttidsvikarier

Beställningsstatistik ur Timepool 2023

Beställningar	2023 Tillsatta timmar	2023 Motsv års- arb	2022 Motsv års- arb	2021 Motsv års- arb	2020 Motsv års- arb
Barn- och utbildningsförvaltningen	21 159	10,8	11,4	12,9	11,0
Kommunledningsförvaltningen	1 849	1,0	1,2	0,8	1
Socialförvaltningen (inkl semvik)	152 073	77,5	70,7	80,2	82,3
Tekniska förvaltningen	15 885	8,1	8,9	7,5	6,0
Totalt i Timepool	190 966	97,3	92,2	101,4	100,2

Verksamheternas rekryteringssvårigheter medför att korttidsvikarier används i större utsträckning för vakanser och resurser. Då uppstår brist på korttidsvikarier för frånvaro av akut karaktär som sjukdom och vård av barn.

Ökningen av antalet tillsatta timmar under 2023 beror delvis på att semestervikarierna inom socialförvaltningen återigen var timanställda.

Totalt har 77 % av beställda timmar tillsatts, en liten ökning jämfört med föregående år.

Orsaker till vikariebehov

Beställningsorsaker	2023 Timmar (inkl avbest)	2023 Motsvarar årsarbetare	2022 Timmar (inkl avbest)	2021 Timmar (inkl avbest)	2020 Timmar (inkl avbest)
Sjukdom	88 572	45	106 838	94 805	98 137
Semester*	28 376	14	21 029	22 663	14 118
Resurs/Fattas/Vakant	66 759	34	63 393	43 869	39 637

Sjukdom är den vanligaste orsaken till vikariebehov och utgör 35% av beställda timmar, en minskning jämfört föregående år (44 %). Vikariebehovet pga sjukdom motsvarar 45 årsarbetare, en minskning med nästan 10 årsarbetare. ”Resurs/fattas/vakant” är den näst största orsakskategorin och utgör 27 % av beställda timmar eller 34 årsarb, vilket är en liten ökning jämfört med 2022.

*exkl semestervikariat för huvudsemestern.

Arbetad tid och frånvaro 2023

Frånvaroorsaker	% av bruttoarbetstid	2022	2021	2020
Sjukfrånvaro	8,5	9,0	8,4	8,5
Semester/ferie/uppehåll	9,6	9,5	9,5	9,2
Föräldraledigheter/VAB	4,5	4,8	5,4	4,8
Övrig frånvaro	3,4	3,2	2,7	2,6
Totalt	26,0	26,5	26,0	25,1
Nettoarbetstid	74,0	73,5	74,0	74,9

Nettoarbetstiden 2023 har ökat med en halv procentenhet pga ett minskat uttag av framförallt sjukfrånvaro och föräldraledigheter/VAB. Övrig frånvaro innefattar tex ledigt pga fackliga uppdrag, studieledigheter och andra tjänstledigheter.

Mer- och övertid

Förvaltning	Övertid i timmar	Mertid i timmar	Summa Mer/övertid	2022	2021	2020	2019
Barn- och utbildningsförv.	2 500	1 162	3 662	4 264	3 655	2 939	3 366
Förv. kultur, evenem, fritid	3	15	18	99	-	-	-
Kommunledningsförv.	7	154	161	111	125	23	297
Samhällsbyggnad Sydnärke	-	-	-	-	83	48	-
Socialförvaltningen	8 686	2 249	10 935	14 034	6 482	4 920	4 056
Tekniska förvaltningen	2 434	204	2 438	2 093	2 565	1 892	1 883
Totalt	13 630	3 784	17 214	20 601	12 910	9 822	9 602

Mer- och övertidsuttaget har minskat lite efter den stora ökningen föregående år. Sjukfrånvaron har minskat, men personalförsörjningsläget är fortsatt ansträngt. Inom tekniska förvaltningen medförde den stora vattenläckan i januari 2023 ett betydande övertidsuttag. Socialförvaltningen har också upplevt svårigheter i bemanningsplaneringen när de nya reglerna om dygnsvila trädde i kraft 231001.

Frisknärvaro; Andel anställda som haft fem eller färre sjukfrånvarodagar under 2023

Förvaltning	2023			Frisknärvaro	2022	2021	2020	2019
	0 dagar	1-5 dagar	> 5 dagar		Frisknärvaro	Frisknärvaro	Frisknärvaro	Frisknärvaro
Barn- och utbildningsförv.	27 %	26 %	48 %	53 %	47 %	50 %	49 %	63 %
Förv. kultur, evenem, fritid	46 %	23 %	31 %	69 %	57 %			
Kommunledningsförv.	43 %	19 %	38 %	62 %	65 %	62 %	67 %	78 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	24 %	30 %	46 %	54 %	42 %	74 %	82 %	84 %
Socialförvaltningen	23 %	19 %	58 %	42 %	39 %	42 %	37 %	46 %
Tekniska förvaltningen	29 %	18 %	53 %	47 %	36 %	47 %	44 %	63 %
Totalt	26 %	22 %	52 %	48 %	43 %	48 %	44 %	57 %

Frisknärvaron har ökat med fem procentenheter under 2023. Det är framförallt andelen medarbetare med fler än fem sjukfrånvarodagar som har minskat.

Sjukfrånvaro 2023

samt l anställda oavsett anstform

Total sjukfrånvaro samt långtidssjukfrånvaro > 60 dgr

Total sjukfrånvaro i %	2023		2022		2021		2020	
	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid
Barn- och utbildningsförv.	7,13	29,78	7,00	16,59	6,39	26,06	6,88	18,16
Förv kultur, evenem, fritid	3,15	42,14	10,05	73,77	-	-	-	-
Kommunledningsförv.	5,89	5,17	6,31	2,71	6,11	8,18	7,38	16,52
Samhällsbygg Sydnärke	7	50,71	8,10	50,43	5,65	61,12	1,10	-
Socialförvaltningen	10,34	36,27	11,50	27,29	11,07	30,78	10,81	23,83
Tekniska förvaltningen	7,66	22,97	7,00	24,92	6,61	25,85	5,67	9,74
Totalt kommunen	8,50	32,14	9,04	24,89	8,43	28,13	8,50	20,61

Sjukfrånvaro per personalkategori

Personalkategori	2023	2023 Varav långtid	2022	2022 Varav långtid	2021	2021 Varav långtid	2020 Total	2020 Varav långtid
Admin. arbete	4,23	53,15	5,61	48,83	4,94	34,1	2,58	36,7
Vård- och omsorgsarbete	12,61	33,21	13,49	25,19	12,42	29,1	12,97	23
Rehab och föreb. arbete	6,44	52,10	7,20	6,26	4,47	-	7,94	-
IFO, omsorg, integr.	7,14	41,45	8,19	27,78	8,45	38,7	7,83	26,92
Skol- och barnomsorgs- arbete	7,13	28,73	7,09	16,35	6,64	26,0	7,27	18,34
Kultur, turism och fritids- arbete	3,22	41,48	10,17	73,87	6,34	30,2	7,15	27,14
Teknikarbete	7,29	17,74	7,20	18,71	6,72	17,8	6,16	6,9
Totalt	8,50	32,14	9,04	24,89	8,43	28,13	8,50	20,61

21 medarbetare har varit sjukskrivna hela 2023, 13 av dem på heltid, övriga har kommit åter i arbete på deltid under året. Det är fyra fler än förra året. 14 av dem är anställda inom socialförvaltningen.

172 medarbetare har fler än 6 sjuktillfällen under 2023 (2022: 192 st, 2021: 238 st). 96 av dem arbetar inom socialförvaltningens verksamhet. (2022: 115 st, 2021: 134 st). 41 st arbetar inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Av de antalsmässigt större personalkategorierna kan noteras att sjukfrånvaron för undersköterskor i hemtjänst har minskat från närmare 17 % till 13 % medan undersköterskor i särskilt boende har en fortsatt hög sjukfrånvaro på 16,75 % . Vårdbiträden i hemtjänst har en sjukfrånvaro på nästan 16 % medan vårdbiträden i särskilt boende endast har knappt 8 % sjukfrånvaro. Då vårdbiträden och undersköterskor i särskilt boende har samma fysiska arbetsmiljö så är en förklaring att bristen på utbildad personal inom särskilt boende bidrar till en högre psykosocial belastning på undersköterskorna.

Bland personalkategorierna inom skol- och barnomsorgsarbete har förskollärare en sjukfrånvaro på knappt 10 % och barnskötare har något lägre; 8,9 %.

Kockar och måltidspersonal har en sjukfrånvaro på 8 resp 15 % och städpersonal har en sjukfrånvaro på ca 10 %.

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

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
29 år eller yngre	7,46	7,01	5,40	6,49	4,58	4,76
30-49 år	8,02	9,00	9,35	8,51	5,38	6,84
50 år eller äldre	9,30	9,76	8,57	9,14	6,78	8,11
Kvinnor	9,06	9,80	9,12	9,25	6,44	7,89
Män	6,59	6,48	5,90	5,53	3,69	3,82
Tillsvidareanst	9,48	10,10	9,54	9,34	6,56	7,67
Tidsbegr anst	7,44	6,14	6,99	8,26	5,34	7,69
Deltid	14,64	15,51	12,89	12,61	9,34	11,28
Heltid	8,49	8,88	8,39	8,44	5,43	6,29
Totalt	8,50	9,04	8,43	8,50	5,91	7,14

Sjukfrånvaron har minskat i alla kategorier utom för de medarbetare som är 29 år eller yngre, för män och för tidsbegränsat anställda.

Antal sjukdagar och sjuktilfällena per förvaltning avser både hel- och deltidssjukfrånvaro

Förvaltning	Tillfällen/ anst	Sjukda- gar/anst	Tillfällen/ anst 2022	Sjukda- gar/anst 2022	Sjukda- gar/anst 2021	Sjukda- gar/anst 2020	Sjukda- gar/anst 2019
Barn- och utbildn.förv.	3,5	22,9	4,1	22,0	20,8	22,8	13,9
Förv kultur, even, fritid	2,9	10,7	2,7	36,7	-	-	-
Kommunledningsförv.	2,2	13,3	2,4	12,3	12,5	16,7	11,1
Samhällsbygg. Sydnärke	2,9	23,0	2,3	27,3	18,8	2,8	2,5
Socialförvaltningen	4,9	39,5	5,7	42,1	41,9	42,8	30,4
Tekniska förvaltningen	3,1	26,5	3,0	24,0	22,5	18,0	16,3
Totalt	4,0	30,2	4,6	31,4	29,6	30,7	21,2

Sjukdagar och sjuktilfällena avser både hel- och partiell sjukfrånvaro. Antalet sjuktilfällena per anställd samt antal sjukdagar per anställd har minskat. Eftersom förvaltningen kultur, evenemang och fritid 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			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Barn- och utbildningsförv.	30	35	41	36	39	69	77	27
KLF inkl FKEF	5	3	6	4	4	1	4	5
Samhällsbygg. Sydnärke	-	-	-	-	2	4	1	-
Socialförvaltningen	99	81	80	110	133	118	83	98
Tekniska förvaltningen	14	11	9	20	8	8	4	9
Totalt	148	130	136	170	186	200	170	139

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

Arbetsmiljö 2023

Arbetsmiljöuppföljning för 2023 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 92,5 % (37 svar av 43 utskickade enkäter). Det är åtta fler svar än föregående år.

Nedan redovisas andelen totala JA-svar för varje fråga. På de flesta frågor är andelen JA-svar högre än 2022. Frågorna om arbetsplatsträffar har en lägre andel JA-svar jämfört med föregående år vilket beror på att vissa verksamheter har saknat egen chef under vissa perioder.

Andelen som svarat JA på frågan om de skrivit under en fördelning av arbetsmiljöuppgifter har minskat ytterligare, förmodligen eftersom flera nya chefer har anställts under hösten.

Fråga	JA %
Skyddsombudet har deltagit vid uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet	81,1
Fysiska faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	100,0
Psykiska och sociala faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	100,0
Minst 6 arbetsplatsträffar har genomförts inom vår organisation under 2022.	89,2
Jag har erbjudit och genomfört medarbetarsamtal med mina medarbetare under 2022	89,2
Skyddsombudet deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vår organisation	91,9
Askersunds kommuns arbetsmiljöpolicy är känd inom vår organisation	81,1
Askersunds kommuns rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete följs inom vår organisation	81,1
Askersunds kommuns rutin för rehabilitering följs inom vår organisation	81,1
Vi har rutiner för hot och våld inom vår organisation	91,9
Askersunds kommuns rutin för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och repressalier följs inom vår organisation	100
Askersunds kommuns rutin för alkohol och andra droger i arbetet följs inom vår organisation	97,3
Jag som chef har skrivit under en fördelning av arbetsmiljöuppgifter, som jag fått av min chef	86,5
Jag känner till att jag har möjlighet att returnera arbetsmiljöärenden till min chef	91,9
Jag som chef har deltagit i SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	70,3
Skyddsombudet inom min verksamhet har genomgått SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	67,6
Jag som chef har genomgått internutbildningen diplomerad chef	62,2
Inom min verksamhet har alla arbetsmoment som är förenade med allvarliga risker skriftliga instruktioner	67,6
Inom min verksamhet blir alla nya medarbetare introducerade till arbetsplatsen enligt Askersunds kommuns övergripande samt verksamhetsspecifika rutiner	86,5
Medarbetarna inom min verksamhet har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och om vilka riskerna i arbetet är	86,5
Arbetsmiljöromd inklusive skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön genomförs regelbundet inom min verksamhet, minst en gång om året	81,1
Inför förändringar i min organisation genomförs en skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön.	94,6
Allvarliga arbetsmiljörisiker inom min verksamhet åtgärdas omedelbart	86,5
Effekten av genomförda arbetsmiljöåtgärder inom min verksamhet kontrolleras	73,0
Olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet rapporteras i KIA	97,3
Orsakerna till olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet utreds och följs upp i KIA	94,6
Företagshälsovården anlitas när behov föreligger inom min verksamhet	97,3

Medarbetarenkät 2023

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.

2023 utgörs medarbetarundersökningen enbart av de nio frågorna i "Hållbart medarbetarengagemang".

En länk till enkäten skickades ut via epost direkt till samtliga månadsavlönade medarbetare ; totalt 997 personer. Den totala svarsfrekvensen var 77,9 %.

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	97	88	79	87	83
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	76	88	87	82	75	69
Jag ser fram emot att gå till arbetet	72	90	76	69	69	70
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	63	92	80	71	73	65
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	73	96	85	88	77	75
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	69	95	81	87	78	78
Jag är insatt i min arbetsplats mål	86	91	80	83	77	81
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	67	82	63	64	58	62
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	83	92	84	76	86	85
Totalt	75	91	80	78	76	74

Resultat per verksamhet (enl Koladas verksamhetsindelning)

Totalindex/Verksamhet	Alla kommuner 2023*	Askersund 2023
Hemtjänst	77	78
Särskilt boende	76	74
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	79	74
Individ- och familjeomsorg	78	81
Förskola	81	75
Grundskola och förskoleklass	81	75
Infrastruktur och skydd	80	74
Kultur och fritid	81	91
Totalt	80	76

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

Personal- och lönekostnader 2023

Medianlöner fördelad per kön

	10:e percentilen			Median			90:e percentilen		
	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot
2023	25 468	23 501	23 946	30 920	28 063	30 095	43 206	45 925	43 000
2022	24 642	23 248	24 200	29 641	29 399	29 639	41 100	46 000	41 600
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, och ökar, 2023. Nu är kvinnors medianlön 110 % av männens. En förklaring skulle kunna vara att kvinnor i de stora yrkesgrupperna ofta är mer välutbildade än männen och att lönerna i många kvinnodominerade yrken fått stora höjningar de senaste åren, tex sjuksköterskor och pedagoger, samtidigt som arbetsmarknaden stärkts för dessa grupper. Sedan 2015 har medianlönen ökat med 20,2 %.

I den 10:e percentilen är kvinnors lön större än mäns, förmodligen beroende på ett ökat antal män i de lägsta lönespannet (vårdbiträden, städare).

Störst skillnad mellan kvinnors och mäns löner finns i 90:e percentilen, där kvinnors medianlön var 94 % av männens medianlön, en minskning av skillnaden med 5 procentenheter jämfört med 2022.

En förklaring är att männen i kommunen återfinns främst på cheftjänster samt inom specialistfunktioner. Kvinnors löner i 90:e percentilen har ökat med 34 % sedan 2015 medan männens lön har ökat med 18 %.

Personalkostnader

Löner och arvoden, tkr	2023	2022	Förändr
Löner och arvoden	412 443	395 416	+ 4,3 %
Sociala avgifter, PO	138 048	128 542	+ 7,4 %
Totalt löner och arvoden	550 491	523 958	+ 5 %

Varav

Sjuklönekostnader (exkl PO)	11 563	13 298	- 13 %
Övertidsersättning (exkl PO)	6 601	6 792	- 2,8 %
Mertidsersättning (exkl PO)	1 008	1 163	- 13,3 %

Övriga personalkostnader samt lönerelaterade skulder	2022	
Pensionskostnader	50 063	37 445 + 33,7 %
Ansvarsförbindelse, pensioner	190 246	189 521 + 3,8 %
Semester- och kompskuld	32 056	30 556 + 4,9 %

Löner och sociala avgifter har ökat med 26,5 mkr jämfört med 2022. Det är en ökning på 5 % och beror främst på en höjning av de sociala avgifterna men också på lönehöjningar och att antalet årsarbetare ökat. Sjuklönekostnaderna har minskat, eftersom korttidssjukfrånvaron sjunkit.

Även kostnaderna för mer- och övertid har minskat.

Ökningen av pensionskostnaderna beror på att pensionsavtalen är inflationssäkrade.

