



Askersunds
KOMMUN



Personalredovisning 2022

Innehållsförteckning

Personalredovisning.....	3
Personalnyckeltal.....	4
Personalstruktur.....	5
Antal anställda.....	5
Ålder.....	6
Anställningsform.....	7
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.....	11
Rekrytering.....	12
Korttidsvikarier.....	13
Arbetad tid och frånvaro.....	14
Mer- och övertid.....	14
Frisknärvaro.....	14
Sjukfrånvaro.....	15
Arbetsskador och tillbud.....	16
Arbetsmiljöuppföljning.....	17
Medarbetarenkät.....	18
Löner och personalkostnader.....	19

Så här är personalredovisningen framtagen

Uppgifterna gäller antingen 1 november 2022 eller perioden 2022-01-01 — 2022-12-31.

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 2021 | 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: Lars-Ivar Jansson. Höstterminen 2022 invigdes första etappen av om- och tillbyggnaden på Närlundaskolan. I denna del inryms årskurs 4-6.

Personalredovisning 2022

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. Heltidsarbete som norm 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

Sedan 2020 har sjukfrånvaron ökat och 2022 landar den på en oroväckande hög nivå med svåra konsekvenser för verksamheterna och ökade sjuklönekostnader. Minskad sjukfrånvaro ökar kontinuiteten inom de personalgrupper som dagligen möter brukare, barn och elever. 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 2022 utvecklade kommunen ett medarbetarprogram som under 2023 blir en del av en kommunens kompetensutvecklingsstrategi 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

Att behålla personal och skapa förutsättningar för uppdraget kommer att bli en av framtidens utmaningar. Den ökade sjukfrånvaron tillsammans med att det är svårt att rekrytera personal är en stor utmaning för kommunen som arbetsgivare under de närmaste åren.

Askersund i februari 2023

Göran Richter
HR-chef

Eva-Karin Eriksson
HR-specialist

Petra Kjellman
HR-specialist

Personalnyckeltal 2022 i jämförelse med 2021

	2022			2021			Differens 2022-2021
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	
Antal anställda	814	211	1 025	817	176	993	+ 32
Varav tillsvidareanställda	686	160	846	667	149	816	+ 30
Andel tillsvidareanställda	84,3 %	75,8 %	82,5 %	81,6 %	84,6 %	82,2 %	+ 0,3
Procentuell fördelning kv/män	79 %	21 %	100 %	82,3 %	17,7 %	100 %	- 3,3
Medelålder	46	42	45	46	42	46	-1
Antal årsarbetare (uträknat av ssgrad*)	753	197	950	756	169,6	925,7	+ 24,3
Antal chefer	30	12	42	27	15	42	+/- 0
Antal medarbetare/chef	29,1	11,6	24	27,3	17	23	+ 1
Andel heltidsanställda totalt	77,4 %	93,8 %	80,8 %	74,7 %	92,6 %	77,8	+ 3
Andel heltidsanställda (K-avtal**)	70,5 %	97,4 %	76,3 %	65,3 %	95 %	70,8 %	+ 5,5
Genomsnittlig ssgrad*	94,5 %	98,5 %	95,3 %	94,1 %	98 %	94,8 %	+ 0,5
Genomsnittlig ssgrad* (K-avtal**)	93,5 %	99,6 %	94,8 %	92,4 %	99,1 %	93,7 %	+ 1,1
Timvikarier, motsv årsarb			81,2 åa			122 åa	- 40,8
Personalomsättning			13 %			18 %	- 5
Antal utannonserade tjänster			741			692	+ 49
Medianlön	29 641	29 399	29 639	29 142	29 700	29 320	+ 319 kr
Nettoarbetstid			73,5 %			74 %	- 0,5 %
Frisknärvaro			43 %			48 %	- 5 %
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	9,80 %	6,48 %	9,04 %	9,12 %	5,9 %	8,43 %	+ 0,51 %
Varav långtidssjukfrånvaro	27,6 %	11,16 %	24,90 %			28,13	- 3,23 %
Antal sjukdagar per anställd	33,7	22,3	31,4	31,3	21,3	29,6	+1,8
Antal sjuktilfällen per anställd	4,5	4,8	4,6	4,0	3,9	4,0	+ 0,6
Utbetald sjuklön (inkl PO)			18 517 tkr			15 987 tkr	+ 2 507 tkr
Snittkostnad för sjuklön per anställd			18 066 kr			16 010 kr	+ 2 056 kr
Utbetald sjuklön motsvarar antal årsarbetare			37 åa			32,3 åa	+ 4,7 åa
Övertid/mertid			20 601 tim			12 910 tim	+ 7 691 tim
Övertid (genomsnitt per anst)			15,6 tim			9,3 tim	+ 6,3 tim
Mertid (genomsnitt per anst)			4,5 tim			3,7 tim	+ 0,8 tim
Totalt utbetald mer- och övertids-ersättning (inkl PO)			11 077 tkr			6 793 tkr	+ 4 284 tkr
Utbetald mer- och övertidsersättning motsvarar antal årsarbetare			22,2 åa			13,7 åa	+ 8,5 åa

* syssetsättningsgrad

** Kommunals avtalsområde

Personalstruktur i Askersunds kommun 1 nov 2022

Antal anställda fördelat efter förvaltning (månadsavlönade)

Förvaltning	2022			Andel	2021	Andel	2020	Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor		Totalt		Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	298	55	353	84 %	329	87,2 %	321	86,9 %
Förvaltning kultur evenemang fritid	17	4	21	81 %	-	-	-	-
Kommunledningsförvaltningen	31	20	51	61 %	61	70,5 %	71	66,2 %
Samhällsbyggnad Sydärke	23	10	33	70 %	33	66,7 %	11	45,4 %
Socialförvaltningen	367	83	450	82 %	449	85,5 %	429	87,2 %
Tekniska förvaltningen	78	39	117	67 %	121	66,9 %	120	68,3 %
Totalt	814	211	1 025	79 %	993	82,3 %	952	82,7 %

Antalet månadsanställda har ökat med 32 st mellan 2021 och 2022. Ökningen har till stor del skett inom barn- och utbildningsförvaltningen, med 24 månadsanställda.

Vid omorganisation i början av 2022 bildades en ny förvaltning, förvaltningen kultur evenemang fritid, med medarbetare främst från kommunledningsförvaltningen, vilket förklarar minskningen i den förvaltningen. Fler personer har p g a bidragsanställningar månadsanställts inom arbetsmarknadsenheten.

Andelen kvinnor har sakta minskat de senaste åren. Fler män har anställts inom traditionellt kvinnodominerade verksamheter som vård, skola och omsorg.

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

Personalkategorier	2022	%	2021	%	2020	%
Administrativt arbete	102	10,0	98	9,9	92	9,7
Vård- och omsorgsarbete	302	29,4	297	29,9	298	31,3
Rehabilitering och förebyggande arbete	10	1,0	10	1,0	8	0,8
Arbete inom IFO, omsorg och integration	120	11,7	122	12,3	105	11
Skol- och barnomsorgsarbete	323	31,5	304	30,6	295	31
Kultur-, turism- och fritidsarbete	20	2,0	20	2,0	17	1,8
Teknikarbete	148	14,4	142	14,3	137	14,4
Totalt	1 025	100	993	100	952	100

Begreppet personalkategori är oberoende av hur kommunen organiseras.

Antalet anställda inom vård- och omsorgsarbete och skol- och barnomsorgsarbete utgör 60,9 % av det totala antalet anställda.

Inom kategorin administrativt arbete har både antalet ledningspersonal och handläggare/administratörer ökat.

Ökningen av antalet anställda inom teknikarbete beror på att vissa anställningar inom arbetsmarknadsenheten kodas inom personalkategorin.

Antal anställda efter ålder

Ålder	2022	%	2021	%	Länet 2021	Kommungrupp 2021
- 29	138	13,5	134	13,5	13,0 %	12,5 %
30—39	215	21,0	195	19,6	22,7 %	21,7 %
40—49	237	23,1	227	22,9	24,6 %	24,3 %
50—59	287	28,0	292	29,4	27,4 %	28,2 %
60—	148	14,4	145	14,6	12,4 %	13,2 %
Totalt	1 025	100	993	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. Fortfarande har Askersunds kommun en något högre andel äldre (över 50 år) än länets kommuner samt kommungruppen hade 2021. 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 30 år, vilket håller medelåldern nere.

Antal anställda fördelat på anställningsform

Anställningsform	2022				2021			
	K	M	Totalt	%	K	M	Totalt	%
Tillsvidareanställda	686	160	846	82,5	667	149	816	82,2
Visstidsanställda	128	51	179	17,5	150	27	177	17,8
Summa	814	211	1025		817	176	993	
Timavlönade	255	88	343		215	95	310	

Andelen tillsvidareanställda har sjunkit något jämfört med föregående år. Tekniska förvaltningen har högst andel tillsvidareanställda (91 %). Barn- och utbildningsförvaltningen har lägst andel tillsvidareanställda (73 %) pga rekryteringssvårigheter, då Skollagen ställer krav på legitimation för tillsvidareanställning (65 st med anställningsform obehöriga enligt Skollagen, vilket är en minskning med 10 st). Dessutom ett stort och ökat behov av extra resurser (32 st anställda med allmän och särskild visstidsanställning samt projektanställning).

Antalet timavlönade har ökat med 33 st, då rekryteringssvårigheterna märks även här. De flesta är anställda via bemanningseenheten (277 st) och de vanligaste kategorierna är vårdbiträde, obehörig fritidspedagog och undersköterska.

Antalet chefer och antalet medarbetare per chef är ungefär detsamma som föregående år. Antal medarbetare per chef har ökat för kvinnliga chefer. Högst antal medarbetare per chef finns inom barn- och utbildningsförvaltningen med nästan 58 medarbetare per chef, eftersom bitr rektorer ej räknas fullt ut som chefer med personalansvar enligt SKR's ledningsansvarskoder. Lägst antal medarbetare per chef har kommunledningsförvaltningen med knappt 7 medarbetare per chef.

Ledning

Ledning	2022	2021	2020	2019
Antal chefer	42	42	41	41
Varav kvinnor	30	27	29	28
Antal medarbetare/chef	24	23	23	23
Antal medarbetare/chef—kvinnliga chefer	29,1	27,3	25,5	26
Antal medarbetare/chef—manliga chefer	11,6	17	17,2	16

Antalet årsarbetare fördelat efter förvaltning

Förvaltning	2022				2021			
	Kv	Män	Totalt	Timavl	Kv	Män	Totalt	Timavl
Barn- och utbildningsförvaltn.	282,8	48,4	331,2	13,5	269,9	37,9	307,8	27,3
Förvaltn kultur, evenemang, fritid	13,9	4	17,9					
Kommunledningsförvaltn.	23,4	14	37,4		41,5	18,0	59,5	
Samhällsbyggnad Sydnärke	23	10	33		22	11	33	
Socialförvaltningen	338	82,8	420,8	63,0	347,9	62,7	410,7	61,3
Tekniska förvaltningen	71,9	37,8	109,7	4,7	74,6	40	114,6	4,7
Totalt	753	197	950	81,2	756	169,6	925,7	93,3

Antalet årsarbetare har ökat med 25 st jämfört med föregående år. Ökningen har främst skett inom barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen och beror på dels ett ökat antal anställda men inom socialförvaltningen på en ökad sysselsättningsgrad hos de anställda.

Timavlönades tid omräknat till årsarbetare i november har minskat med 12 årsarbetare. Minskningen har skett inom barn- och utbildningsförvaltningen och beror till stor del på att fler har månadsanställts där. Inom socialförvaltningen har skett en liten ökning av timavlönades tid.

Det visar att 12 % av den totala mängden årsarbetare inom socialförvaltningen i november utgjordes av timavlönade, medan barn- och utbildningsförvaltningen och tekniska förvaltningens bemanning utgjordes av 4 % timavlönade. För mer information ang behov av timavlönade se avsnittet om korttidsvikarier.

Antalet årsarbetare fördelat efter personalkategori samt per tusen invånare i kommunen

Personalkategorier	2022	Antal	2021	Antal	Länet	Kommungrupp
		/1000		/1000	2021	2021
Administrativt arbete	101,3	8,8	96,6	8,4	9,3	10,2
Vård- och omsorgsarbete	277,1	24,1	269,9	23,5	18,1	21,2
Rehabilitering och förebygg arbete	10,0	0,9	9,8	0,8	0,8	0,8
IFO, omsorg och integration	113,9	9,9	110,8	9,6	11,9	11,9
Skol- och barnomsorgsarbete	303,2	26,3	284,2	24,7	28,2	28,9
Kultur, turism och fritidsarbete	16,8	1,5	18,8	1,6	1,8	2,0
Teknikarbete	127,7	11,1	136,6	11,9	7,3	8,9
Totalt	950	82,6	925,7	80,5	77,3	83,7

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 2021. Totalt har Askersund fem årsarbetare mer än länets kommuner per 1 000 inv. och knappt en 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, förmodligen beroende på att vi inte har varken friskolor eller gymnasieskola. Antal årsarbetare inom administrativt arbete är också lägre i Askersund jämfört med Örebro län 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 då har Askersund t ex inte infört LOV.

Heltidsarbete som norm 2022

Heltidsarbete som norm utgår från det kollektivavtal mellan SKR och fackförbundet Kommunal som tecknades på nationell nivå 2016 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.

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.

Här nedan presenteras statistik som ur olika perspektiv belyser del- och heltidsfrågan, totalt för kommunen och separat för Kommunals avtalsområde.

Andel anställda fördelat på sysselsättningsgrad och kön i kommunen

Kön	Sysselsättningsgrad			2021		2020		
	- 74 %	75—99 %	Heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	11,3 %	11,3 %	77,4 %	22,6 %	74,7 %	25,3 %	73,4 %	26,5 %
Män	4,6 %	2,0 %	93,8 %	6,6 %	92,6 %	7,4 %	92,1 %	7,9 %
Total	9,8 %	9,4 %	80,8 %	19,2 %	77,8 %	22,2 %	76,7 %	23,3 %

Av kommunens samtliga månadsavlönade har andelen med heltidsanställning ytterligare ökat med tre procentenheter från 2021.

Andelen kvinnor med heltidsanställning har ökat med tre 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	2022		2021		2020	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Barn- och utbildningsförvaltningen	95,8 %	95,9 %	95,6 %	95,7 %	95,7 %	96,2 %
Förvaltn kultur evenemang fritid	90,5 %	88,1 %	-	-	-	-
Kommunledningsförvaltningen	97,3 %	96,3 %	96,3 %	94,7 %	97,7 %	97,3 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Socialförvaltningen	94,6 %	93,4 %	93,3 %	92,5 %	92,4 %	91,5 %
Tekniska förvaltningen	95,4 %	93,4 %	95,5 %	93,3 %	95,3 %	93,1 %
Total	95,3 %	94,5 %	94,8 %	94,1 %	94,3 %	93,7 %

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		2021		2020	
	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid	Andel heltid	Andel deltid
Kvinnor	70,5 %	29,5 %	65,3 %	34,7 %	61,5 %	38,5 %
Män	97,4 %	2,6 %	95,0 %	5,0 %	89,9 %	10,1 %
Total	76,3 %	23,7 %	70,8 %	29,2 %	66,4 %	33,6 %

Inom Kommunals avtalsområde i Askersund arbetar 548 anställda. Avtalsområdet innefattar de stora yrkesgrupperna inom vård och omsorg; vårdbiträden, undersköterskor, stödassistenter, boendestödjare, personliga assistenter men även barnskötare, resurspersoner, vaktmästare, VA-tekniker, parkarbetare, 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 nästan tio procentenheter.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 94,8 % (93,7 %). Kvinnors genomsnittliga sysselsättningsgrad varierar mellan 92,4 % (socialförvaltningen) och 98,1 % (barn- och utbildningsförvaltningen).

Andel heltidsarbete per förvaltning inom Kommunals avtalsområde (November månad)

Ssgradsintervall/ Förvaltning	2022		2021		2020		2017	
	Total Andel heltidsarb	Kvinnor Andel heltidsarb	Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid	Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid	Total Andel heltid	Kvinnor Andel heltid
Barn- och utbildn. förvaltningen	86,4 %	85,9 %	78 %	76 %	76,6 %	78,4 %	72 %	70 %
Socialförvaltningen	65,6 %	57,7 %	59 %	53,4 %	56,8 %	52,3 %	41 %	39 %
Tekniska förvaltningen	71,6 %	60 %	69 %	55,4 %	68,2 %	54,7 %	70 %	62 %
Total Kommunals avtalsområde	69,8 %	62,8 %	63,1 %	56,4 %	61,7 %	55,8 %	50 %	47 %

Heltidsanställda som **arbetar** heltid (mätperiod november månad) har ökat med 6,7 procentenheter jämfört med 2021. Detta trots en generösare inställning till att bevilja ej lagstadgade partiella ledigheter.

Kvinnors heltidsarbete har ökat med 6,4 procentenheter. En större ökning har skett inom barn- och utbildningsförvaltningen, där brist på legitimerade förskollärare lett till att många barnskötare anställts på heltid under året.

Heltidsarbetet har ökat inom samtliga yrkesgrupper. Stora relativa ökningar har skett inom barnskötare/resurspersoner, vårdbiträden/undersköterskor samt städpersonal.

Andelen heltidsarbete inom de största yrkesgrupperna i Kommunals avtalsområde

Förvaltning	2022	Andel heltidsarb	2021	Andel heltidsarb	2020	Andel heltidsarb
Barnskötare, resurspersoner		86,4 %		78 %		78 %
Vårdbiträden, undersköterskor		64,6 %		57,4 %		56,5 %
Funktionsstöd/socialpsykiatri		68,5 %		63,2 %		57,9 %
Måltidspersonal		67,4 %		66 %		68 %
Städpersonal		51,8 %		44,4 %		37 %

Personal- och kompetensförsörjning 2022

Den offentliga sektorns framtida personalförsörjning har diskuterats de senaste åren. Nu är framtiden här. Pensionsavgångarna fortsätter på en hög nivå då femtitalisterna börjar gå i pension. Arbetsmarknaden är mycket god för vissa grupper och det för med sig att personalomsättningen ökar. Rekryteringsbehovet har ökat de senaste tre åren. 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.

Under 2015 beslutades om en Personal- och kompetensförsörjningsplan för Askersunds kommun. Den innehåller en mängd aktiviteter i syfte att attrahera, rekrytera, behålla samt utveckla personal till de kommunala verksamheterna. Att stärka arbetsgivarvarumärket samt utveckla unika anställningserbjudanden måste vara en prioriterad fråga för Askersunds kommun.

Personalomsättning

Personalomsättningen kan mätas på olika sätt. Den första tabellen visar personalomsättningen enligt Nyckeltalsinstitutets definition, vilket innebär det lägsta antal av började/slutade relativt genomsnittligt antal anställda under perioden.

Mätdatum här är 1 januari resp 31 december 2022 till skillnad mot andra tabeller som avser antal anställda 1 november 2022. Endast tillsvidareanställda ingår i denna tabell, för att rensa för den interna omsättningen som sker när visstidsanställda avslutas, förlängs eller byter arbete inom kommunen.

Förvaltning	Personal oms 2022	Personal oms 2021	Personal oms 2020	Personal oms 2019	Personal oms 2018
Barn- och utbildningsförvaltningen	11 %	15 %	18 %	9 %	13 %
Förv kultur, evenemang och fritid	19 %				
Kommunledningsförvaltningen	19 %	8 %	9 %	14 %	23 %
Samhällsbyggnad sydnärke	30 %	50 %	10 %	20 %	12 %
Socialförvaltningen	15 %	19 %	18 %	15 %	14 %
Tekniska förvaltningen	11 %	5 %	8 %	7 %	15 %
Totalt	14 %	18 %	15 %	12 %	14 %

Under 2022 slutade totalt 150 tillsvidareanställda (2021: 152 st 2020: 126 st, 2019: 137 st, 2018: 162 st, 2017: 179 st). 24 avgick med pension (2021: 16 st. 2020: 18 st, 2019: 30 st, 2018: 34 st, 2017: 30 st) och 75 slutade på egen begäran (2021: 79 st, 2020: 70 st, 2019: 65 st, 2018: 72 st, 2017: 78 st).

Övriga bytte tjänst inom kommunen/förvaltningen (44 st) eller avslutades av andra orsaker.

Ett annat sätt att mäta personalomsättningen är antal tillsvidareanställda som slutat i förhållande till antalet anställda vid ett givet tillfälle (1 nov). Se tabellen nedan. Bland de som slutat räknas även in de som bytt inom förvaltning och inom kommunen, vilket "ökar" personalomsättningen. Rörligheten är störst bland vård- och omsorgsarbete, som f n har en gynnsam arbetsmarknad över hela landet, samt kultur-, turism- och fritidsarbete, men det sistnämnda är en antalsmässig liten grupp.

Personalkategori	2022	2021	2020	2019	2018
Administrativt arbete	18 %	30 %	22 %	24 %	38 %
Vård- och omsorgsarbete	20 %	20 %	15 %	20 %	21 %
Rehabilitering och förebygg arbete	-	10 %	12 %	-	14 %
IFO, omsorg och integration	16 %	7 %	15 %	18 %	16 %
Skol- och barnomsorgsarbete	9 %	12 %	12 %	13 %	11 %
Kultur-, turism- och fritidsarbete	20 %	-	6 %	6 %	12 %
Teknikarbete	12 %	14 %	7 %	13 %	16 %
Totalt	15 %	15 %	13 %	17 %	18 %

Pensionsavgångar; anställda som uppnår 65 år de närmaste tio åren

Personalkategorier	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Totalt	%
Administrativt arbete	6	1	3	1	2	4	5	1	6	8	35	34
Vård- och omsorgsarbete	2	7	5	11	7	7	7	13	8	9	76	25
Rehab. o förebygg. arbete				1						1	2	20
IFO, omsorg och integration	3	1	6	2	9	3	7	3	3	2	39	32
Skol- och barnomsorgsarbete	4	2	3	11	8	4	9	9	3	11	64	20
Kultur-, turism- och fritidsarbete		1		1	1	1	1	1	2		8	40
Teknikarbete	2	4	1	7	4	3	8	5	3	3	40	27
Totalt	17	16	18	34	31	22	37	32	25	32	264	26

Skyldighet att avgå med pension gäller från 68 års ålder inom den kommunala sektorn. Vi väljer ändå att redovisa antal anställda som uppnår 65 års ålder, eftersom det fortfarande är den vanligaste åldern för pensionsavgång.

26 % av kommunens tillsvidareanställda uppnår 65 års ålder under de närmaste tio åren. Det är mer än var fjärde anställd idag. Den största gruppen relativt sett, 40 %, som uppnår 65 års ålder inom tio år, är anställda inom kultur, turism och fritidsarbete, men det är få personer.

Den 1 november 2022 fanns det 12 tillsvidareanställda som var 65 år eller äldre. De ingår inte i tabellen ovan men ska förmodligen också ersättas då de väljer att gå i pension. Tvingande pensionsavgång sker från 2023 vid 69 års ålder, därefter kan ev visstidsanställning erbjudas.

De största rekryteringsbehoven till antalet kommer att uppstå inom vård- och omsorgsarbete där 76 anställda uppnår 65 års ålder inom tio år.

Under de närmaste fem åren kommer personalförsörjningsbehovet pga pensionsavgångar och personalomsättning öka ytterligare och beräknas till mellan 165-185 personer om året. Framst pga en ökad personalomsättning i administrativt arbete samt i vård- och omsorgsarbete.

Uppskattat behov av personal; pga pensionsavgångar och personalomsättning

Personalkategori	2023	2024	2025	2026	2027
Administrativt arbete	24	19	21	19	20
Vård- och omsorgsarbete	62	67	65	71	67
Rehabilitering och förebygg arbete				1	
IFO, omsorg och integration	22	20	25	21	28
Skol- och barnomsorgsarbete	33	31	32	40	37
Kultur, turism och fritidsarbete	4	5	4	5	5
Teknikarbete	20	22	19	25	22
Totalt	165	164	166	182	179

Beräkningen är gjord efter senast kända personalomsättning samt beräknade pensionsavgångar. Förändringar av personalbehov som kan bli följden av ev volymförändringar i verksamheten ingår inte, även om den demografiska utvecklingen i kommunen tyder på att vård- och omsorgsarbete kommer att öka.

Rekrytering

Statistiken nedan är hämtad ur rekryteringsverktyget *Visma Recruit*.

Rekrytering utgör en stor och betungande arbetsuppgift för en del chefsgrupper, främst inom barn- och utbildnings- samt socialförvaltningen. Antalet utannonserade tjänster har ökat något. En förklaring är att semestervikariatet inom socialförvaltningen fick annonseras ut flera gånger pga sökandebrist.

Antalet ansökningar har minskat till i snitt 3,5 ansökningar per annons under 2022. Det är stor skillnad på antal sökande beroende på vilka tjänster som utannonseras. Flest ansökningar, 22 i snitt, fick tjänsterna inom tekniska förvaltningen. Minst antal sökande får semestervikariatet inom socialförvaltningen som utannonseras via bemanningenheten inom kommunledningsförvaltningen.

Utannonserade tjänster (och antal sökande)

	2022		2021		2020		2019	
	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande	Antal tjänster	Antal sökande
Barn- och utbildningsförvaltningen	122	697	72	593	86	459	71	378
Förvaltn kultur evenemang, fritid	-	-	-	-	-	-	-	-
Kommunledningsförvaltningen*	443	485	489	438	460	483	341	338
Samhällsbyggnad Sydärke	9	125	24	197	-	-	2	38
Socialförvaltningen	152	819	102	1 179	89	738	68	666
Tekniska förvaltningen	15	338	13	337	3	108	5	58
Totalt	741	2 507	692	2 831	638	1 788	487	1 478

*Annonsering av semestervikariat och timvikarier ingår i kommunledningsförvaltningen. Rekryteringen sker av bemanningenheten som tillhör HR-avdelningen. Under 2022 utannonserades 334 semestervikariat/säsonganställningar, p g a brist på sökande annonserades semestervikariatet ut flera gånger.

Vilka personalkategorier har haft störst rekryteringsbehov under 2022?

Antal tjänster	2022	2021	2020	2019	2018
Omvårdnadspersonal (exkl semestervik)	59	48	87	47	50
Barnskötare/resurspersoner	27	31	6		
Grundskollärare	22	20	25	18	21
Förskollärare	40	14	33	24	23
Chefer	12	11	6	9	13

Liksom tidigare år har det största rekryteringsbehovet under 2022 funnits bland omvårdnadspersonal, dit undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, stödassistenter och boendestödjare räknas, även fast de tillhör en annan statistikkategori.

Rekryteringsbehovet av grundskollärare och förskollärare orsakas till viss del av att tjänsterna är tillsatta med obehöriga pga brist på legitimerad personal. Då måste tjänsterna utlysas inför varje termin/läsår. Under 2022 har barn- och utbildningsförvaltningen, i brist på legitimerade förskollärare, fortsatt att rekrytera barnskötare.

Personalomsättningen bland chefer har varit fortsatt stor och rekryteringsbehovet kvarstår.

Korttidsvikarier

Bemanningsenheten ansvarar för all vikarieanskaffning i Askersunds kommuns största verksamheter. Ett stort antal timanställda (ca 275 st) är knutna till bemanningsenheten, men många av dem är inte så aktiva. Resursgrupp med tillsvidareanställda korttidsvikarier finns inom kost- och städverksamheten. Resursgruppen inom vård- och omsorg har under 2022 inte haft några medarbetare anställda.

Beställningsstatistik ur Timepool 2022

Beställningar	2022 Best timmar	2022 Tillsatta timmar	2022 Motsv årsarb	2021 Motsv årsarb	2020 Motsv årsarb	2019 Motsv årsarb
Barn- och utbildningsförvaltningen	32 635	22 425	11,4	12,9	11,0	13,2
Kommunledningsförvaltningen	2 416	2 337	1,2	0,8	1	0,7
Socialförvaltningen (inkl semvik)	185 363	138 606	70,7	80,2	82,3	73,9
Tekniska förvaltningen	19 669	17 549	8,9	7,5	6,0	7,4
Totalt i Timepool	240 083	180 917	92,2	101,4	100,2	95,2

Trots att corona-pandemin anses vara över har efterfrågan på korttidsvikarier ökat. Det beror dels på en ökad sjukfrånvaro, dels på att verksamheternas rekryteringssvårigheter. Svårigheterna att rekrytera medför att korttidsvikarier används i större utsträckning för vakanser och resurser och därför finns det inte tillräckligt med korttidsvikarier för frånvaro av akut karaktär som sjukdom och vård av barn.

Totalt har antalet beställda vikarietimmar ökat med ca 5 800 timmar jämfört med 2021 vilket motsvarar ca 2,9 årsarbetares högre vikariebehov, trots att timvikarier för semestervikariat minskade då månadsanställningar erbjöds till semestervikarier inom socialförvaltningen.

Totalt antal tillsatta vikarietimmar motsvarar ca 92,2 årsarbetare (inkl semestervikarier) vilket är en minskning jämfört med 2021 och det beror delvis på att socialförvaltningen under 2022 månadsanställde 48 semestervikarier som alltså inte finns med bland tillsatta timmar ovan.

Totalt 75 % av det totala antalet beställda timmar har tillsatts (2021: 85 %, 2020: 86 %, 2019: 91 %).

Knappt 8 % av beställda timmar har avbeställts av verksamheten, resten har avslagits då de ej kunnat tillsättas. Netto har knappt 82 % av det faktiska behovet tillsatts. Beställningar som ej kan tillsättas har ökat och motsvarade under 2022, 17 % av samtliga beställda timmar eller 20,7 årsarbetare.

Det behov av att använda korttidsvikarier som rekryteringssvårigheterna ger upphov till, kan sägas vara anledningen till den relativa andelen avslag som getts under året.

Orsaker till vikariebehov

Beställningsorsaker	2022 Timmar (inkl avbest)	2022 Motsvarar årsarbetare	2021 Timmar (inkl avbest)	2020 Timmar (inkl avbest)	2019 Timmar (inkl avbest)
Sjukdom	106 838	54,5	94 805	98 137	60 567
Semester*	21 029	10,7	22 663	14 118	19 627
Resurs/Fattas/Vakant	63 393	32,3	43 869	39 637	44 255

Sjukdom är den vanligaste orsaken till vikariebehov och utgör 44% av beställda timmar, en ökning jämfört föregående år (40 %). Vikariebehovet motsvarar 54,5 årsarbetare, en ökning med 6,2 årsarb.

”Resurs/fattas/vakant” är den näst största orsakskategorin och utgör 26 % av beställda timmar eller 32,3 årsarb, vilket är en ökning jämfört med 2021 (2021: 19 % eller 22,3 årsarb).

*exkl semestervikariat för huvudsemestern. 2022 månadsanställdes 48 semestervikarier.

Arbetad tid och frånvaro 2022

Frånvaroorsaker	% av bruttoarbetstid	2021	2020	2019
Sjukfrånvaro	9,0	8,4	8,5	5,91
Semester/ferie/uppehåll	9,5	9,5	9,2	9,97
Föräldraledigheter/VAB	4,8	5,4	4,8	4,87
Övrig frånvaro	3,2	2,7	2,6	2,2
Totalt	26,5	26,0	25,1	22,95
Nettoarbetstid	73,5	74,0	74,9	77,05

Nettoarbetstiden 2022 har minskat med en halv procentenhet pga ett relativt ökat uttag av framförallt sjukfrånvaro men även övrig frånvaro. Övrig frånvaro innefattar tex ledigt pga fackliga uppdrag, studieledigheter och andra tjänstledigheter. Frånvaro pga föräldraledigheter/VAB har minskat något.

Mer- och övertid

Förvaltning	Övertid i timmar	Mertid i timmar	Summa Mer/övertid	2021	2020	2019	2018
Barn- och utbildningsförv.	2 820	1 444	4 264	3 655	2 939	3 366	3 572
Förv. kultur, evenem, fritid	7	92	99	-	-	-	-
Kommunledningsförv.	36	75	111	125	23	297	673
Samhällsbyggnad Sydnärke	-	-	-	83	48	-	-
Socialförvaltningen	11 180	2 854	14 034	6 482	4 920	4 056	7 561
Tekniska förvaltningen	1 921	172	2 093	2 565	1 892	1 883	2 374
Totalt	15 964	4 637	20 601	12 910	9 822	9 602	14 144

Mer- och övertidsuttaget har ökat kraftigt. Inom socialförvaltningen har det ökat med 216 %. Ökningen beror dels på personalförsörjningen dels en ökad sjukfrånvaro, men också på att det arbete som medarbetare utförde på sin semester, inom ramen för det s k semesterpaketet, registreras som övertidsarbete.

Frisknärvaro; Andel anställda som haft fem eller färre sjukfrånvarodagar under 2021

Förvaltning	2022			Frisk-närvaro	2021	2020	2019	2018
	0 dagar	1-5 dagar	> 5 dagar		Frisk-närvaro	Frisk-närvaro	Frisk-närvaro	Frisk-närvaro
Barn- och utbildningsförv.	23 %	24 %	53 %	47 %	50 %	49 %	63 %	62 %
Förv. kultur, evenem, fritid	30 %	26 %	43 %	57 %				
Kommunledningsförv.	46 %	18 %	35 %	65 %	62 %	67 %	78 %	85 %
Samhällsbyggnad Sydnärke	30 %	12 %	58 %	42 %	74 %	82 %	84 %	80 %
Socialförvaltningen	24 %	15 %	61 %	39 %	42 %	37 %	46 %	61 %
Tekniska förvaltningen	21 %	15 %	64 %	36 %	47 %	44 %	63 %	52 %
Totalt	24 %	18 %	57 %	43 %	48 %	44 %	57 %	53 %

Frisknärvaron har minskat med fem procentenheter under 2022. Andelen som inte har någon sjukfrånvarodag alls har minskat och andelen med fler än fem sjukfrånvarodagar har ökat.

Sjukfrånvaro 2022

samtliga anställda oavsett anstform

Total sjukfrånvaro samt långtidssjukfrånvaro > 60 dgr

Total sjukfrånvaro i %	2022		2021		2020		2019	
	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid
Barn- och utbildningsförv.	7,00	16,59	6,39	26,06	6,88	18,16	4,14	23,16
Förv kultur, evenem, fritid	10,05	73,77	-	-	-	-	-	-
Kommunledningsförv.	6,31	2,71	6,11	8,18	7,38	16,52	6,51	10,38
Samhällsbygg Sydnärke	8,10	50,43	5,65	61,12	1,10	-	1,01	-
Socialförvaltningen	11,50	27,29	11,07	30,78	10,81	23,83	7,69	27,74
Tekniska förvaltningen	7,00	24,92	6,61	25,85	5,67	9,74	4,89	23,24
Totalt kommunen	9,04	24,89	8,43	28,13	8,50	20,61	5,91	24,54

Sjukfrånvaro per personalkategori

Personalkategori	2022	2022 Varav långtid	2021	2021 Varav långtid	2020	2020 Varav långtid	2019	2019 Varav långtid
Admin. arbete	5,61	48,83	4,94	34,1	2,58	36,7	2,47	38,60
Vård- och omsorgsarbete	13,49	25,19	12,42	29,1	12,97	23	9,52	28,99
Rehab och föreb. arbete	7,20	6,26	4,47	-	7,94	-	2,25	
IFO, omsorg, integr.	8,19	27,78	8,45	38,7	7,83	26,92	4,38	14,78
Skol- och barnomsorgs- arbete	7,09	16,35	6,64	26,0	7,27	18,34	4,41	23,99
Kultur, turism och fritids- arbete	10,17	73,87	6,34	30,2	7,15	27,14	2,36	30,32
Teknikarbete	7,20	18,71	6,72	17,8	6,16	6,9	5,72	14,18
Totalt	9,04	24,89	8,43	28,13	8,50	20,61	5,91	24,54

17 medarbetare har varit sjukskrivna hela 2022, nio av dem på heltid, övriga har kommit åter i arbete på deltid under året. 11 av dem är anställda inom socialförvaltningen.

192 medarbetare har fler än 6 sjukfall under 2022 (2021: 238 st). 115 av dem arbetar inom socialförvaltningens verksamhet. (2021: 134 st). 47 st arbetar inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Av de antalsmässigt större personalkategorierna utmärker sig undersköterskor i hemtjänst och särskilt boende med en sjukfrånvaro på närmare 17 %. Vårdbiträden i hemtjänst har en sjukfrånvaro på nästan 18 % medan vårdbiträden i särskilt boende endast har knappt 7 % sjukfrånvaro. Ingen av grupperna har en hög andel långtidssjukfrånvaro. Då vårdbiträden och undersköterskor i särskilt boende har samma fysiska arbetsmiljö så vore det intressant att analysera varför skillnaden i sjukfrånvaro är tio procentenheter.

Bland personalkategorierna inom skol- och barnomsorgsarbete har förskollärare en sjukfrånvaro på 10 % och barnskötare har något lägre; 8,6 %.

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

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
29 år eller yngre	7,01	5,40	6,49	4,58	4,76	6,38
30-49 år	9,00	9,35	8,51	5,38	6,84	6,42
50 år eller äldre	9,76	8,57	9,14	6,78	8,11	7,41
Kvinnor	9,80	9,12	9,25	6,44	7,89	7,47
Män	6,48	5,90	5,53	3,69	3,82	4,10
Tillsvidareanst	10,10	9,54	9,34	6,56	7,67	7,57
Tidsbegr anst	6,14	6,99	8,26	5,34	7,69	6,85
Deltid	15,51	12,89	12,61	9,34	11,28	10,73
Heltid	8,88	8,39	8,44	5,43	6,29	6,27
Totalt	9,04	8,43	8,50	5,91	7,14	6,86

Sjukfrånvaron har minskat i åldersgruppen 30-49 år. Sjukfrånvaron har ökat mest bland de yngsta samt bland deltidanställda.

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

Förvaltning	Tillfällen/ anst	Sjukda- gar/anst	Tillfällen/ anst 2021	Sjukda- gar/anst 2021	Sjukda- gar/anst 2020	Sjukda- gar/anst 2019	Sjukda- gar/anst 2018
Barn- och utbildn.förv.	4,1	22,0	3,4	20,8	22,8	13,9	16,6
Förv kultur, even, fritid	2,7	36,7	-	-	-	-	-
Kommunledningsförv.	2,4	12,3	2,6	12,5	16,7	11,1	8,4
Samhällsbygg. Sydnärke	2,3	27,3	1,9	18,8	2,8	2,5	18,7
Socialförvaltningen	5,7	42,1	5,1	41,9	42,8	30,4	35,9
Tekniska förvaltningen	3,0	24,0	2,9	22,5	18,0	16,3	21,6
Totalt	4,6	31,4	4,0	29,6	30,7	21,2	25,7

Antalet sjuktilfällena per anställd samt antal sjukdagar per anställd har ökat. Socialförvaltningen har flest sjuktilfällena och sjukdagar per anställd, 20 sjukdagar fler än näst största förvaltning. 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			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Barn- och utbildningsförv.	35	41	36	28	69	77	27	22
Kommunledningsförv.	3	6	4	3	1	4	5	1
Samhällsbygg. Sydnärke	-	-	-	-	4	1	-	-
Socialförvaltningen	81	80	110	68	118	83	98	75
Tekniska förvaltningen	11	9	20	16	8	4	9	11
Totalt	130	136	170	117*	200	170	139	113*

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

Arbetsmiljö 2022

Arbetsmiljöuppföljning för 2022 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 72,5 % (29 svar av 40 utskickade enkäter).

Nedan redovisas andelen totala JA-svar för varje fråga. På de flesta frågor är andelen JA-svar högre än 2021. 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	79,3
Fysiska faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	96,6
Psykiska och sociala faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet i vår organisation	96,6
Minst 6 arbetsplatsträffar har genomförts inom vår organisation under 2022.	86,2
Jag har erbjudit och genomfört medarbetarsamtal med mina medarbetare under 2022	89,7
Skyddsombudet deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vår organisation	89,7
Askersunds kommuns arbetsmiljöpolicy är känd inom vår organisation	79,3
Askersunds kommuns rutin för rehabilitering följs inom vår organisation	96,6
Vi har rutiner för hot och våld inom vår organisation	79,3
Askersunds kommuns rutin för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och repressalier följs inom vår organisation	96,6
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	72,4
Jag känner till att jag har möjlighet att returnera arbetsmiljöärenden till min chef	100
Jag som chef har deltagit i SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	72,4
Skyddsombudet inom min verksamhet har genomgått SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning	62,1
Jag som chef har genomgått internutbildningen diplomerad chef	55,2
Inom min verksamhet har alla arbetsmoment som är förenade med allvarliga risker skriftliga instruktioner	82,8
Inom min verksamhet blir alla nya medarbetare introducerade till arbetsplatsen enligt Askersunds kommuns övergripande samt verksamhetsspecifika rutiner	89,7
Medarbetarna inom min verksamhet har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och om vilka riskerna i arbetet är	86,2
Arbetsmiljörond inklusive skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön genomförs regelbundet inom min verksamhet, minst en gång om året	82,8
Inför förändringar i min organisation genomförs en skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön.	93,1
Allvarliga arbetsmiljörisker inom min verksamhet åtgärdas omedelbart	100
Effekten av genomförda arbetsmiljöåtgärder inom min verksamhet kontrolleras	86,2
Olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet rapporteras i KIA	100
Orsakerna till olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet utreds och följs upp i KIA	93,1
Företagshälsovården anlitas när behov föreligger inom min verksamhet	100

Medarbetarenkät 2022

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.

2022 utgörs medarbetarundersökningen enbart av de nio frågorna i "Hållbart medarbetarengagemang".

En länk till enkäten skickades ut via epost direkt till samtliga månadsavlönade medarbetare med anställning i slutet av november; totalt 966 personer. Enkäten gick att svara på under 16 dagar. Under denna period var sjukfrånvaron hög vilket kan vara en förklaring till en något lägre svarsfrekvens än den förväntade 80 %.

Den totala svarsfrekvensen var 74,3 %. 718 svar erhöles av totalt 966 utskickade länkar.

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	87	92	89	79	89	86
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	76	89	79	72	75	72
Jag ser fram emot att gå till arbetet	74	83	80	56	72	73
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	65	89	81	61	78	64
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	74	90	89	74	83	71
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	69	88	84	71	82	74
Jag är insatt i min arbetsplats mål	84	89	82	77	80	80
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	68	79	67	44	59	66
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	84	75	84	66	87	85
Totalt	76	86	81	67	78	75

Resultat per verksamhet (enl Koladas verksamhetsindelning)

Totalindex/Verksamhet	Alla kommuner 2022	Askersund 2022
Hemtjänst	75	75
Särskilt boende	76	80
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	79	78
Individ- och familjeomsorg	78	78
Förskola	81	74
Grundskola och förskoleklass	81	76
Infrastruktur och skydd	80	70
Kultur och fritid	80	87

Personal- och lönekostnader 2022

Medianlöner fördelad per kön

	10:e percentilen			Median			90:e percentilen		
	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot
2022	24 642	23 248	24 200	29 641	29 399	29 639	41 100	46 000	41 600
2021	24 625	22 920	24 301	29 142	29 700	29 320	40 450	49 443	41 415
2015	21 605	20 260	21 479	25 000	25 600	25 027	32 133	38 900	33 018

Kvinnors medianlön har nu gått om männens och är 101 % av männens. Sedan 2015 har medianlönen ökat med 18,4 %.

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

Störst skillnad mellan kvinnors och mäns löner finns i 90:e percentilen, där kvinnors medianlön var 89 % av männens medianlön. Det är ändå en minskning av skillnaden med 8 procentenheter jämfört med 2021. En förklaring är att männen i kommunen återfinns främst på chefstjänster samt inom specialistfunktioner. Kvinnors löner i 90:e percentilen har ökat med 28 % sedan 2015 medan männens lön har ökat med 18 %.

Personalkostnader

Löner och arvoden, tkr	2022	2021	Förändr
Löner och arvoden	395 416	372 611	+ 6,1 %
Sociala avgifter, PO	128 542	122 202	+ 5,2 %
Totalt löner och arvoden	523 958	494 813	+ 5,9 %

Varav

Sjuklönekostnader (exkl PO)	13 298	11 407	+ 16,6 %
Övertidsersättning (exkl PO)	6 792	3 772	+ 80 %
Mertidsersättning (exkl PO)	1 163	1 075	+ 8,19 %

Övriga personalkostnader samt lönerelaterade skulder	2022	2021	Förändr
Pensionskostnader	37 445	42 081	- 11 %
Ansvarsförbindelse, pensioner	189 521	203 228	- 6,7 %
Semester- och kompskuld	30 556	30 956	- 1,3 %

Löner och sociala avgifter har ökat med 29,1 mkr jämfört med 2021. Det är en ökning på 5,9 % och beror främst på att både antalet anställda och antalet årsarbetare ökat. Sjuklönekostnaderna har ökat med knappt 2 mkr, eftersom korttidssjukfrånvaron återigen ökat.

Den totala frånvaron kvarstår på samma höga nivå som tidigare och rekryteringssvårigheterna är påtagliga, så kostnaderna för mer- och övertid har ökat med 80 %.

