

Skövde kommuns personalredovisning 2009

bilaga till kommunstyrelsens årsredovisning



Detta är Skövde kommuns personalredovisning

Personalredovisningen är en bilaga till kommunstyrelsens årsredovisning och avser de kommunala förvaltningarna. Skövde kommun är en decentraliserad organisation. I personalfrågor innebär detta att varje förvaltning har stora möjligheter att anpassa arbetssätt och rutiner inom ramen för kommun-gemensamma policyer. Personalredovisningen består av fakta och analys baserade på de underlag som varje förvaltning har lämnat in. Här har ett gediget arbete med analys och beskrivningar genom-förts på varje förvaltning.

Personalredovisningen består av nedanstående kapitel:

■ **Utveckling och viktiga händelser under året.** En sammanfattning av viktiga händelser och i vilken riktning utveckling inom området medarbetare och chefer har gått.

■ **Personalpolitiska mål.** En avstämning mot kommunfullmäktiges två prioriterade mål inom området medarbetare och chefer.

■ **Hälsofrämjande arbetsplatser.** Detta är ett brett begrepp, där ett mått är resultatet av medar-betarenkäten till samtliga medarbetare.

■ **Kvalitet, förnyelse och utveckling.** Arbetet med att trygga kompetensförsörjning genom såväl rekrytering som kompetensutveckling på olika sätt är viktigt. I detta arbete behövs kompetenta chefer med rätt förutsättningar för att utföra sitt uppdrag.

■ **Arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljö-arbete.** Ska vara en naturlig del av verksamhets-utvecklingen och i det dagliga arbetet, vilket bidrar till ökad måluppfyllnad gentemot medbor-gare och brukare. Här analyseras frisknärvaro och sjukfrånvaro och det förebyggande arbetet beskrivs.

■ **Verksamhetsutveckling genom samverkan och delaktighet.** Bedrivs i flera steg, genom medarbetar- och lönesamtal, arbetsplatsträffar och i samverkan med fackliga organisationer vilket beskrivs här.

■ **Jämställdhet och mångfald.** Ska finnas med i all verksamhet och i allt utvecklingsarbete. Här beskrivs arbetet under året och en avstämning mot kommuncentralt prioriterade områden.

■ **Lön och arbetstid.** Lön är ett av våra viktigaste styrinstrument. För att lön ska uppfat-tas som trovärdig och förstäelig krävs jämförel-ser och analys kring lönebildningsprocessen. Redovisning kring arbetstid visar bland annat närvarotid, antalet timmar utförda av timavlö-nade och uttag av övertid.

■ **Personalkostnader.** Detta är merparten av kommunens totala kostnader. Här beskrivs hur kostnaderna är fördelade.

■ **Personalstruktur.** Förutom utvecklingsområ-den och trender är också grundläggande perso-nalstatistik viktig. I kapitlet Personalstruktur kan bland annat antalet anställda, åldersstruktur och anställningstider i intervall utläsas.

Inom den samlade personalorganisationen kan tjänstemannaansvaret inom personalpolicy-områdena beskrivas på följande sätt:

● **Policyägare**
Personalchef, kommunstyrelsens stab

● **Policyexpert**
Personalavdelningen, konsult- och service

● **Policybärare**
Personalhandläggare och chefer, respektive förvaltning

Förord

I likhet med alla andra kommuner är Skövde kommun en organisation som i huvudsak producerar välfärdstjänster. Våra olika verksamhetsgrenar kan vid en första anblick ge intryck av att stå väldigt långt ifrån varandra. Vad har barnomsorg med parkskötsel att göra? Svaret är naturligtvis att alla delar i den kommunala verksamheten samverkar för att skapa förutsättningar för Skövde, som en kreativ mötesplats där det är bra att leva och bo, som alliansen har uttryckt det i sin regeringsförklaring.

Att producera tjänster är en personalintensiv verksamhet. En övervägande del av kommunens kostnader är personalkostnader. I slutändan är det också våra medarbetare som skapar kvaliteten i välfärdstjänsterna. I samma stund som möten mellan medarbetare och medborgare sker, uppstår ett kvalitetsmått på det vi gör. I det perspektivet får begreppet "personalen – vår viktigaste resurs" en kvalitativ innebörd. Medarbetarnas engagemang och attityder blir avgörande framgångsfaktorer vid den bedömningen. Likaså förmågan att utveckla och producera tjänster till en allt mer individualiserad och situationsanpassad omvärld. Det är därför angeläget att genomföra ordentliga uppföljningar av förhållandena inom personalområdet.

Delar av personalredovisningen ingår i Skövde kommuns årsredovisning. Personalredovisningen ger dels en aktuell beskrivning av utvecklingen inom centrala personalstrategiska områden, dels en aktuell lägesbeskrivning av personalstruktur och förhållanden i form av statistik, diagram och tabeller. Tillsammans med den årliga lönekartläggningen utgör personalredovisningen ett viktigt underlag för överväganden i verksamhetsplaner och i budgetplanering.

Genom personalredovisningen ökar vi kunskapen om hur Skövde kommun utvecklas inom personalområdet. Utöver nationella och regionala jämförelser ger personalredovisningen goda förutsättningar för egna jämförelser, både in-

ternt och externt. Avsikten är att det i en förlängning ska öka möjligheterna till rätt insatser för det attraktiva arbetsgivarskapet. Ökad insikt om förhållandena inom personalområdet ger bättre förutsättningar för prioriteringar.

Redovisning och analys görs dels på kommunövergripande nivå, men också viss förvaltningsspecifik statistik lyfts fram. Det finns andra grupperingar som kan vara intressanta att jämföra, men i nuläget väljer vi förvaltningsuppdelning.

Skövde kommun fortsätter utvecklingen mot en decentraliserad organisation. Enligt fullmäktigebeslut har vi nu en gemensam organisationsstruktur med högst tre organisatoriska nivåer i förvaltningarna. I delegationsfrågor gäller närhetsprincipen, det vill säga att beslut ska fattas på lägsta möjliga effektiva nivå. Verksamhetsansvariga, politiska organ och fackliga organisationer måste då ges förutsättningar att fungera i en sådan organisation. Uppföljning i form av statistik och analyser inom personalområdet är ett led i att stödja en sådan utveckling. Under året produceras dessutom kvartalsrapporter och en delårsrapport som redovisar ett urval av statistik och nyckeltal.

Personalredovisningen lyfter fram de personalpolitiska utvecklingsområden som är aktuella, visar på utvecklingen genom tillbakablickar, summerar vad som hänt under året och blickar lite framåt på vad som komma skall.

Skövde mars 2010



Bo Räftegård
Personalchef



Leif Johansson
Personalpolitiskt ansvarigt
kommunalråd

Innehållsförteckning

1 Utveckling och viktiga händelser under året – en sammanfattning	5	6 Verksamhetsutveckling genom samverkan och delaktighet	18
1.1 Översikt personalmått	7	6.1 Medarbetarsamtal och lönesamtal	18
2 Personalpolitiska mål	9	6.2 Arbetsplatsträffar	18
2.1 Kommunfullmäktiges mål: Undvika uppsägningar på grund av det ekonomiska läget	9	6.3 Möten arbetsgivare – fack	18
2.2 Kommunfullmäktiges mål: Ingen tillsvidareanställd ska vara deltidsarbetslös	9	7 Jämställdhet och mångfald	19
2.3 Nämndsspecifika mål	10	7.1 Jämställdhet	19
3 Hälsöfrämjande arbetsplatser	11	7.1.1 Avstämning mot centralt prioriterade målområden	19
4 Kvalitet, förnyelse och utveckling	12	7.1.2 Föräldraskap och arbete	20
4.1 Kompetens- och utbildningsåtgärder	12	7.2 Mångfald i arbetsgrupper	21
4.2 Personalförsörjning, rörlighet och rekrytering	13	7.2.1 Etnisk mångfald	21
4.2.1 Personalförsörjning	13	8 Lön och arbetstid	22
4.2.2 Pensionsavgångar och framtida rekryteringsbehov	13	8.1 Löneöversynsprocessen	22
4.3 Chefskap och ledarskap	13	8.2 Löneöversyn 2009	22
4.3.1 Ledarskapsutveckling	14	8.2.1 Lönekartläggning	23
4.3.2 Ledarförsörjning	14	8.3 Personalförmåner	23
5 Arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete	15	8.4 Arbetstid	24
5.1 SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete	15	8.4.1 Sysselsättningsgrader	24
5.1.1 Friskare arbetsplatser och förebyggande insatser	15	8.4.2 Närvaro- och frånvarotid	24
5.1.2 Sjukfrånvaro	16	8.4.3 Fyllnads- och overtidsarbete	24
5.1.3 Företagshälsovård	17	8.4.4 Timavlönade	24
6 Verksamhetsutveckling genom samverkan och delaktighet	18	9 Personalkostnader	25
6.1 Medarbetarsamtal och lönesamtal	18	10 Personalstruktur	26
6.2 Arbetsplatsträffar	18	11 Definitioner	27
6.3 Möten arbetsgivare – fack	18		
7 Jämställdhet och mångfald	19		
7.1 Jämställdhet	19		
7.1.1 Avstämning mot centralt prioriterade målområden	19		
7.1.2 Föräldraskap och arbete	20		
7.2 Mångfald i arbetsgrupper	21		
7.2.1 Etnisk mångfald	21		
8 Lön och arbetstid	22		
8.1 Löneöversynsprocessen	22		
8.2 Löneöversyn 2009	22		
8.2.1 Lönekartläggning	23		
8.3 Personalförmåner	23		
8.4 Arbetstid	24		
8.4.1 Sysselsättningsgrader	24		
8.4.2 Närvaro- och frånvarotid	24		
8.4.3 Fyllnads- och overtidsarbete	24		
8.4.4 Timavlönade	24		
9 Personalkostnader	25		
10 Personalstruktur	26		
11 Definitioner	27		

1 Utveckling och viktiga händelser under året – en sammanfattning

Skövde kommun är en attraktiv arbetsgivare. Den bedömningen visar sig vid rekrytering men också i medarbetarnas uppfattning om bland annat arbetstillfredsställelse, ledarskap, medarbetar- och organisationsutveckling. Medarbetarenkäten som genomfördes hösten 2009 visar ett *Nöjd medarbetarindex* på 80 procent, vilket är ett mycket gott resultat. Under kommande år fortsätter arbetet med att bibehålla och vidareutveckla det attraktiva arbetsgivarskapet.

År 2009 har varit händelserikt. Trots det ekonomiska läget har utvecklingen inom området medarbetare och chefer varit intensiv. Här följer en sammanfattning av viktiga händelser och utveckling under året inom området medarbetare och chefer. För en mer utförlig beskrivning och analys läs Skövde kommuns personalredovisning i dess helhet.

Personalpolitiska mål

Två politiska mål inom området medarbetare och chefer har varit prioriterade under året:

- Så långt som möjligt ska uppsägningar undvikas på grund av de sparkrav som lagts. Som ett led i detta införs anställningsstopp från första juli 2009.
- Ingen tillsvidareanställd ska vara ofrivilligt deltid-arbetslös. Strävnan ska vara att erbjuda medarbetare önskad sysselsättningsgrad.

Målet att så långt som möjligt undvika uppsägningar kan bedömas uppfyllt. Under året har femton tillsvidareanställda medarbetare sagts upp på grund av arbetsbrist. Kommunen har cirka 3 900 tillsvidareanställda. Merparten av de uppsagda medarbetarna var ickepedagogisk personal vid skolförvaltningen, så som elevassistenter och ekonomibiträden.

Anställningsstoppet har tydligt påverkat personalomsättningen som är 5,6 procent för år 2009, i jämförelse med 7,4 procent år 2008.

Också antalet anställda och antalet årsarbeten har påverkats av anställningsstoppet då samtliga förvaltningar utom socialförvaltningen, tekniska förvaltningen och Miljöförvaltningen Östra Skaraborg har minskat i antal årsarbeten jämfört med föregående år.

Målet att minska deltidsarbetslösheten och att sträva mot att erbjuda önskad sysselsättningsgrad kan bedömas nästan uppfyllt men frågan kommer att ha fortsatt aktualitet fram-

över. I samarbete med Arbetsförmedlingen konstateras att 42 tillsvidareanställda inom kommunens förvaltningar fyller ut sin lön med ersättning på deltid från arbetslöshetsförsäkringen. Merparten av dessa kan i dagsläget inte erbjudas högre sysselsättningsgrad till följd av de ekonomiska ramarna. Några medarbetare har inte meddelat arbetsgivaren önskemål om ökad sysselsättningsgrad varför inga åtgärder planerats. I medarbetarenkäten uppger 90 procent av kommunens medarbetare att de är nöjda eller mycket nöjda med sin nuvarande sysselsättningsgrad.

Årsarbetstid som arbetstidsmodell är ett viktigt verktyg i arbetet med önskad sysselsättningsgrad. Modellen syftar till skapa ökad flexibilitet för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Avtalet kring årsarbetstid medför många positiva konsekvenser för medarbetare där möjlighet till valfri sysselsättningsgrad är den viktigaste.

Antalet medarbetare som omfattas av årsarbetstidsavtalet var vid årsskiftet nästan 750, att jämföra med det föregående årets 469. Under sommaren har Kommunal sagt upp årsarbetstidsavtalen på ett antal av kommunens äldreboenden på grund av omvårdnadsnämndens beslut om sänkt personaltätthet. Efter intensiva överläggningar har Kommunal begärt återtagande av uppsägningar på merparten av boendena.

Nöjda medarbetare

Ett mått på hälsofrämjande arbetsplatser visas med den medarbetarenkät som Skövde kommun genomförde hösten 2009. Resultatet av årets medarbetarenkät är mycket bra och visar i synnerhet på en hög trivsel och god sammanhållning och tillit i arbetsgrupperna. I medarbetarenkätens resultat var *Nöjd Medarbetarindex* (NMI) totalt 80 procent för kommunen. Indexet består av delområdena Arbetstillfredsställelse, Jämställdhet och mångfald, Ledarskap, Medarbetar- och organisationsutveckling samt Min arbetsgrupp. Inget delområde hamnade under vad som i dessa sammanhang betraktas som godkänt. Enkätens svarsfrekvens var 90 procent, vilket också ger en mycket hög tillförlitlighet.

Som komplement till medarbetarenkäten gjordes en enkät bland kommunens samtliga chefer. Här utlästes ett *Nöjd Chefsindex* på 70 procent vilket är ett godkänt resultat. Sammantaget upplever cheferna sina förutsättningar att arbeta med chefs- och ledarskapsfrågor som goda, även om det finns flera områden som kan bli bättre.

Hälsofrämjande arbetsplatser

Hälsofrämjande arbetsplatser är ett brett begrepp och kan uppnås genom en kombination av förbättring av arbetsorganisation och arbetsmiljö, främjande av aktiv delaktighet i verksamhetsutveckling och uppmuntran till personlig utveckling.

Ett intressant mått ur perspektivet hälsofrämjande arbetsplatser är frisknärvaro. Måttet visar andelen av kommunens medarbetare som har fem sjukskrivningsdagar eller färre under året. Under 2009 har Skövde kommun en frisknärvaro på 62 procent vilket är en rejäl ökning jämfört med år 2008 då frisknärvaron var 46 procent. Arbetstillfredsställelse och trivsel är faktorer som genererar en hög frisknärvaro, liksom en väl fungerande arbetsgrupp. Båda dessa områden fick höga värden i årets medarbetarenkät.

Det förbyggande arbetsmiljöarbetet utgör en grundsten i arbetet med hälsofrämjande arbetsplatser och som stöd i detta har under året kommungemensamma riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) antagits.

Under 2009 har en omorganisation av företagshälsovården beslutats. Tjänsten har upphandlats och kommer från årsskiftet att läggas ut på en extern aktör. Vilken aktör det blir är ännu inte klart eftersom upphandlingen har överklagats. Syftet med organisationsförändringen är att få tillgång till en bredare kompetens inom arbetsmiljöområdet. Strategisk kompetens inom området kommer att finnas kvar inom den egna organisationen.

Kompetensutveckling

Trots ett år med kärvt ekonomiskt läge har mycket kompetens- och utbildningssatsningar genomförts under 2009. Verksamheterna är beroende av såväl verksamhetspecifik kompetensstillväxt som kommungemensamma insatser. Kommungemensamt har bland annat en process kring framtagning av en medarbetaridé påbörjats. Medarbetaridén kommer tillsammans med den redan framtagna ledarskapsidén att utgöra Skövde kommuns värdegrund inom området medarbetare och chefer. Processen pågår 2009-2010.

Under 2009 har två projekt startat med fokus på mångfald ur ett brett perspektiv; Värdegrund Väst med inriktning mot såväl medarbetare som chefer och Kreativ intervention i arbetslivet (KIA) som inriktar sig mot chefer. Båda projekten är EU finansierade och pågår under perioden 2009-2011.

Läraryftet och PIM (Praktisk IT och Mediekompetens) är exempel på genomförda verksamhetspecifika utbildningssatsningar inom utbildningsförvaltningen och skolförvaltningen.

Verksamhetsutveckling genom samverkan och delaktighet

Under året har en gemensam partsvilja för ett nytt samverkansavtal sammanställts. Målsättningen är att teckna ett nytt lokalt samverkansavtal med de centrala parterna samverkansavtal FAS 05 som utgångspunkt. Arbetsmiljö, verksamhetsutveckling och individens ansvar och påverkansmöjlighet sätts i centrum. Kompetensutveckling, mångfald och jämställdhet är också viktiga områden som tydligare ska lyftas fram i det nya avtalet.

Jämställdhet och mångfald

Det som kännetecknar ett gott arbete med ökad jämställdhet, är när jämställdhet och mångfald är en naturlig del i alla verksamhetsfrågor och i all utveckling.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivaren arbetar med jämställdhetsplaner och under året har samtliga förvaltningar arbetat fram treåriga jämställdhetsplaner. De gäller från 1 juli 2009 till 30 juni 2012.

I medarbetarenkäten får området jämställdhet och mångfald ett något lägre resultat än övriga frågeområden. Respekt för olikheter och lika villkor för kompetensutveckling oavsett bakgrund är frågor som ges högt betyg medan uppfattningen om kvinnors och mäns villkor för lönesättning ger ett underkänt resultat.

Vid avstämning av jämställdhetspolicyns fyra prioriterade målområden visar sig att jämställdhet är ett fortsatt stort utvecklingsområde.

Löneöversynsprocessen

Ett intensivt utvecklingsarbete har pågått under 2009 för att förbättra och effektivisera löneöversynsprocessen. Det administrativa flödet genomlystes med hjälp av verktyget Lean. Lönekartläggningen och uppföljningen av de lönepolitiska målen utvecklades kraftigt. En kartläggning av chefernas syn på sina förutsättningar att hantera löneöversyn genomfördes också i intervjuform. För mer information hänvisas till Skövde kommuns lönekartläggning.

1.1 Översikt personalmätt

ÖVERSIKT PERSONALMÅTT

	2009	2008	2007
Antal anställda			
Antal årsarbeten	3 856	3 947	4 028
Antal månadsavlönade	4 243	4 405	4 595
Andel män	21 %	22 %	21 %
Andel tillsvidareanställda	91 %	90 %	88 %
Personalförsörjning			
Personalomsättning	5,6 %	7,4 %	6,8 %
Antal externt annonserade tjänster	313	412	*
Friskare arbetsplatser i procent			
Frisknärvaro	62,3	45,8	39,1
– Kvinnor	58,8	43,3	34,3
– Män	75,5	54,8	56,2 %
Total sjukfrånvaro	5,8	6,3	6,8
– Kvinnor	6,6	7,1	7,7
– Män	3,4	3,8	4,0
– Varav långtidssjukfrånvaro (>60 dgr)	56,3	60,8	64,6
– Kvinnor	57,4	63,5	**
– Män	49,4	53,1	**
Lön och arbetstid			
Medianlön	22 070 kr	21 140 kr	19 500 kr
– Kvinnor	21 900 kr	21 000 kr	19 300 kr
– Män	24 800 kr	24 100 kr	23 300 kr
Andel med heltidstjänst	68,6 %	67,1 %	66,7
– Kvinnor	63,6 %	62,1 %	61,7
– Män	87,0 %	85,4 %	84,0 %
Antal månadsavlönade som omfattas av årsarbetstidsavtal (ÅTD)	749	469	260
Frånvarotid av ordinarie arbetstid	26,1 %	26,4 %	26,9 %
– Kvinnor	27,2 %	27,6 %	28,3 %
– Män	22,3 %	22,1 %	22,1 %
Fyllnads- och övertidstimmar omräknat till årsarbeten	35,9	46,8	51,6
Antal timmar utförda med timersättning omräknat till årsarbeten	234,9	242,5	271,9

* Webbaserat rekryteringsverktyg infördes sommaren 2007.

** För 2007 saknas tillförlitliga siffror för långtidssjukfrånvaron.

DEFINITIONER PERSONALMÅTT

Årsarbete

Antal arbetade timmar under året dividerat med 1700 timmar som är en schablon.

Månadsavlönade

Tillsvidareanställda och visstidsanställda (till exempel vikarier och allmän visstidsanställning) med månadslön.

Tillsvidareanställda

Andel medarbetare med så kallad fast anställning av antal månadsavlönade.

Personalomsättning

Antalet tillsvidareanställda som har slutat i Skövde kommun under perioden dividerat med genomsnittliga antalet tillsvidareanställda.

Frisknärvaro

Andel månadsavlönade som under året har fem eller färre sjukskrivningsdagar.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron i timmar omräknat till procent. Avser samtliga anställda alltså såväl månads- som timavlönade.

Långtidssjukfrånvaro

All sjukfrånvaro som är över dag 60 i sjukperioden.

Medianlön

Medianlön innebär det mellersta värdet av samtliga tillsvidareanställdas löner.

Frånvarotid

Frånvaro från ordinarie arbetstid. Med ordinarie arbetstid avses all tid som ska utföras enligt respektive anställdas anställningsavtal, alltså inte faktiskt arbetad tid. Avser månadsavlönade.

Fyllnads- och övertidstimmar

Timmar som utförs av månadsavlönade utöver ordinarie arbetstid och som ersätts med fyllnads- respektive övertidsersättning.

Timersättning

Antalet timmar utförda med timersättning, till exempel korttidsvikarier. Timmarna är omräknade till årsarbeten enligt schablon där ett årsarbete motsvarar 1700 timmar.

Analys av personalmätt

Antal anställda

Det ekonomiska läget och anställningsstoppet ger avtryck i antalet tillsvidareanställda, antalet månadsavlönade och antalet utförda årsarbeten under året. Där har samtliga nyckeltal sjunkit i jämförelse med föregående år. Den stora skillnaden i minskning av månadsavlönade i jämförelse med den mindre skillnaden i årsarbeten, beror främst på tre orsaker:

- effekterna av neddragning blir större under senare delen av året

- skolans läsår stämmer inte överens med budgetåret
- eventuella uppsägningstider och redan tecknade tidsbegränsade anställningsavtal.

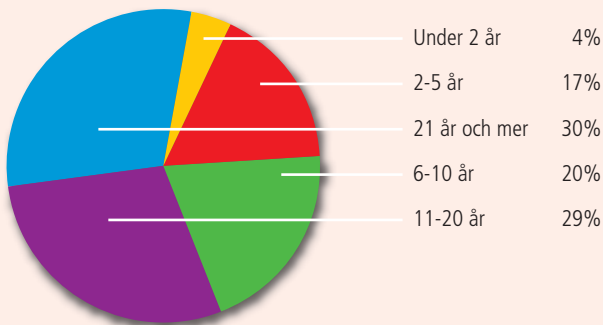
Antal månadsavlönade är en ögonblicksbild den första november medan årsarbeten är ett volymmått som avser hela året. Värt att notera är att måtten för antal anställda från och med i år tas den 1 november istället för som föregående år den 31 december.

Personalförsörjning

Ett restriktivt förhållningssätt avseende rekrytering av tidsbegränsade anställningar har ökat andelen tillsvidareanställda. Det innebär att en större andel medarbetare har tryggare anställningsvillkor.

Färre rekryteringar har också påverkat personalomsättningen som har minskat från en redan väl låg nivå. Merparten av Skövde kommuns medarbetare har varit anställda under lång tid, nästan 60 procent har en anställningstid på mer än tio år. (Se diagram) Viss personalomsättning är en förutsättning för nytänkande och för en ökad kompetenstillförsel.

FÖRDELNING ANSTÄLLNINGSTID



DEFINITIONER: Andelar tillsvidareanställda uppdelade per total anställningstid i Skövde kommun. Uppgifterna baseras på anställningstider i WinLas den 1/11-09.

Friskare arbetsplatser

Nyckeltalet frisknärvaro är intressant därför att det representerar alla medarbetare, medan sjukfrånvaron till största delen består av ett begränsat antal medarbetares långtids-sjukfrånvaro. Tydliga kopplingar mellan de olika måtten för att mäta friskare arbetsplatser kan utläsas. Under året har frisknärvaron ökat markant, medan både den totala sjuk-

frånvaron och långtidssjukfrånvaron har minskat. Kvinnorna står fortfarande för den största delen av den totala sjukfrånvaron och är som högst bland dem över 49 år. Av den totala sjukfrånvaron är cirka 56 procent långtidssjukfrånvaro. Även här har äldre kvinnor den största andelen långtidssjukfrånvaro.

Lön och arbetstid

Den ekonomiska krisen präglade 2009 års lönerevision. Löneutfallet höll sig nära de avtalade lägstnivåerna. Totalutfallet för kommunen blev 3,77 procent. Efter lönerevision 2009 tjänar kvinnor i Skövde kommun 88 procent av mäns lön, en siffra i nivå med rikets. Den stora skillnaden i lön förklaras till stor del av att kvinnor och män återfinns inom olika yrkesgrupper i kommunen. Individens yrkesval och befattningarnas krav på utbildning påverkar, men också hur olika yrkesgrupper värderas. Detta är nationella problem som tar tid att förändra.

Både andelen med heltidstjänstgöring och den andel som omfattas av årsarbetstidsavtal har ökat under den senaste treårsperioden. I jämförelse med andra kommuner kan noteras att större kommuner generellt har högre andel heltidsanställda än Skövde kommuns nästan 69 procent, medan mindre kommuner generellt har lägre andel.

Ett intressant mått som till viss del speglar organisationens produktivitet och effektivitet är frånvarotiden av den totala ordinarie arbetstiden. Genom att följa upp frånvarosaker kan åtgärder för att höja effektiviteten planeras. Den totala frånvarotiden för 2009 var 26,1 procent. Merparten av frånvaron är lagstadgad frånvaro såsom semester och föräldraledighet.

Också antalet fyllnads- och övertidstimmar och antalet timmar utbetalda med timersättning har minskat kraftigt under perioden 2007-2009. En förklaring till detta är det ekonomiska läget. En annan förklaring är strävan att öka andelen medarbetare med önskad sysselsättningsgrad. Det får som konsekvens att redan tillsvidareanställda erbjuds utökad tid framför att timavlönad personal anställs.

2 Personalpolitiska mål

Under 2009 har två politiska mål inom området medarbetare och chefer varit prioriterade: att undvika uppsägningar på grund av det ekonomiska läget och att ingen tillsvidareanställd ska vara deltidsarbetslös.

2.1 Kommunfullmäktiges mål: Undvika uppsägningar på grund av det ekonomiska läget

Kommunfullmäktige fattade under våren 2009 beslut enligt följande:

”De sparkrav som lagts kommer att påverka volym och kvalitet i kommunens verksamheter. Det kan inte garanteras att uppsägningar inte kommer att ske. Tidigare har beslutats om tillfälliga avvikelser från Skövde kommuns pensionspolicy. Som ett ytterligare led i strävan att så långt det är möjligt undvika uppsägningar införs anställningsstopp.”

Målet att så långt som möjligt undvika uppsägningar kan bedömas uppfyllt. Under året har femton tillsvidareanställda medarbetare sagts upp på grund av arbetsbrist. Kommunen har cirka 3 900 tillsvidareanställda. Merparten av de uppsagda medarbetarna var ickepedagogiskpersonal vid skolförvaltningen, så som elevassistenter och ekonomibiträden.

Anställningsstopp från första juli 2009

För att undvika uppsägningar på grund av kommunens ekonomiska läge infördes anställningsstopp från och med första juli 2009. Detta har gjort att merparten av förvaltningarna har varit mycket restriktiva med nyanställningar.

Rutiner för hantering av anställningsstopp upprättades. Tillsvidaretjänster och längre visstidsanställningar än fyra månader har hanterats av förvaltningschef, som i samråd med nämndens ordförande har tagit ställning till undantag från anställningsstoppen. Samtliga undantag, 232 stycken, med tjänster över tre månader har rapporterats in till centrala personalenheten.

Av samtliga undantag avsåg 22 procent tillsvidaretjänster. Skolförvaltningen har rapporterat in merparten, 41 procent, av alla undantag. Detta hänger samman med bemanningsplanering inför terminsstart.

För att undvika uppsägningar har också omflyttningar och samordning inom förvaltningarna genomförts.

2.2 Kommunfullmäktiges mål: Ingen tillsvidare anställd ska vara deltidsarbetslös

Kommunfullmäktiges beslut i april 2008:

”Under året ska samtliga nämnder vidta nödvändiga åtgärder med målsättningen att ingen tillsvidareanställd i Skövde kommun ska vara ofrivilligt deltidsarbetslös”.

Dessutom anges i beslutet att strävan ska vara att alla anställda ska erbjudas önskad sysselsättningsgrad.

Målet kan i relativt stor utsträckning bedömas uppfyllt men frågan kommer att ha fortsatt aktualitet framöver. I samarbete med Arbetsförmedlingen konstateras att 42 tillsvidareanställda stämplat på deltid. En minskning med fyra personer jämfört med föregående år. Merparten av dessa kan i dagsläget inte erbjudas högre sysselsättningsgrad till följd av de ekonomiska ramarna, medan en del medarbetare inte meddelat arbetsgivaren önskemål om ökad sysselsättningsgrad varför inga åtgärder planerats.

Enligt medarbetarenkäten är 90 procent av kommunens medarbetare nöjda eller mycket nöjda med sin nuvarande sysselsättningsgrad. Av de tio procent som inte är nöjda önskar sju procent arbeta mer medan tre procent önskar lägre sysselsättningsgrad.

Målet att ingen tillsvidareanställd ska vara ofrivilligt deltidsarbetslös bedöms helt uppfyllt i konsult och service, kommunstyrelsens stab, Miljöförvaltningen Östra Skaraborg och fritidsförvaltningen. Övriga förvaltningar har under året vidtagit åtgärder för att uppnå målet, men det ekonomiska läget har bidragit till att möjligheterna har begränsats.

Av alla externt annonserade tjänster via kommunens rekryteringsverktyg Offentliga Jobb avser knappt 60 procent av tjänsterna heltid.

Årsarbetstid – valfri sysselsättningsgrad

Omvårdnadsförvaltningen har sedan flera år tillbaka arbetat med att erbjuda medarbetare valfri sysselsättningsgrad med hjälp av årsarbetstidsavtalet ÅTD -03. Under året har ett intensivt arbete bedrivits med att öka antalet medarbetare som omfattas av årsarbetstidsavtalet på både omvårdnadsförvaltningen och socialförvaltningen. Försök har också påbörjats

med årsarbetstid i kombination med tjänstgöring på annan förvaltning. Skoladministratörer och skolkuratorer i skolförvaltningen är grupper som under året har påbörjat arbete enligt årsarbetstidsmodellen.

För att kommunen ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att årsarbetstidsavtalet fortlöper. Årsarbetstidsavtalet är en stor del i möjligheten att kunna öka sysselsättningsgraden för medarbetare inom omvårdnadsförvaltningen.

Fackförbundet Kommunal har dock under sommaren sagt upp årsarbetstidsavtalen på ett antal av kommunens äldreboenden. Orsaken till uppsägningen var omvårdnadsnämndens beslut om sänkt personaltäthet. Efter intensiva överläggningar har Kommunal begärt återtagande av uppsägningar på merparten av boendena.

Vid årsskiftet omfattades nästan 750 medarbetare av årsarbetstidsavtalet, en ökning med 280 personer jämfört med föregående år. Av dessa har en tredjedel valt att arbeta heltid ungefär som föregående år.

2.3 Nämndsspecifika mål

Flera av kommunens nämnder har antagit personalpolitiska mål. Ett sådant exempel är tekniska nämnden som har som mål att upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Strategier för att nå dit är att utveckla medarbetare och fortsätta bedriva utveckling för chefer. Bland annat har tekniska förvaltningen erbjudit mycket uppskattade friskvårdsåtgärder med lokala inspiratörer och gemensamma aktiviteter. Detta har också resulterat i en fortsatt låg sjukfrånvaro.

Socialnämnden har som mål att minska den totala sjukfrånvaron till under 5 procent vilket inte riktigt har uppnåtts. Dock har sjukfrånvaron under 2009 minskat med 1,6 procentenheter till 5,5 procent.

3 Hälsöfrämjande arbetsplatser

Hälsöfrämjande arbetsplatser är en viktig faktor för att uppfattas som attraktiv arbetsgivare. Hälsöfrämjande arbetsplatser är ett brett begrepp. Det kan uppnås genom en kombination av förbättrad arbetsorganisation och arbetsmiljö, främjande av aktiv delaktighet i verksamhetsutveckling och uppmuntran till personlig utveckling.

Ett mått på hälsöfrämjande arbetsplatser visar den medarbetarenkät som Skövde kommun genomförde hösten 2009.

Resultatet av medarbetarenkäten är mycket bra och visar i synnerhet på en hög trivsel, god sammanhållning och tillit i arbetsgrupperna. Medarbetarenkätens resultat visar ett *Nöjd Medarbetarindex (NMI)* på 80 procent för kommunen. Inget delområde hamnade under vad som i dessa sammanhang betraktas som godkänt. Enkätens svarsfrekvens på 90 procent ger en mycket hög tillförlitlighet.

Enkäten utformades i samråd med företaget Markör AB som också svarade för analys och sammanställning. Metoden som använts är postal. Enkäten delades ut av ansvarig chef, fylldes i och skickades sedan i förslutna kuvert till Markör. Medarbetarenkäten redovisades utifrån fem frågeområden som presenteras nedan. Skövde kommun avser att genomföra nästa medarbetarenkät år 2011. En medarbetarenkät genomfördes år 2007, men resultaten är bara delvis kompatibla, varför inga jämförelser görs.

Förutom den kommungemensamma enkäten gör socialförvaltningen en årlig enkät kring hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Enkätens syfte är uppföljning mot nämndens mål, inspiration till fortsatt arbetsmiljöarbete och att kunna göra jämförelser av arbetsmiljön över tid.

Arbetsstillfredsställelse

Av medarbetarna uppger 93 procent att de trivs bra eller mycket bra med sitt arbete. Inom området arbetsstillfredsställelse visar resultatet på en hög arbetstrivsel med inslag av både positiva utmaningar och möjligheter att påverka. Detta genererar ett *NMI* på 81 procent.

Jämställdhet och mångfald

Området jämställdhet och mångfald får ett *NMI* på 76 procent, vilket är ett klart godkänt värde. Det är dock lägre än för övriga områden i mätningen. Respekt för olikheter och lika villkor för kompetensutveckling oavsett bakgrund är

frågor som ges högt betyg medan uppfattningen om kvinnors och mäns villkor för lönesättning ger ett underkänt resultat.

Ledarskap

Förtroende för sin chef, och att få det stöd och den hjälp man behöver är faktorer som ges ett högt omdöme i enkäten. Något lägre, men godkänt omdöme ges chefens förmåga att få arbetsgrupper att arbeta mot gemensamma mål. Området ledarskap får ett *NMI* på 76 procent.

Medarbetar- och organisationsutveckling

Nästan alla upplever att de har nytta av sin kompetens i arbetet och vet vilka resultat som förväntas av dem, vilket är mycket positivt. Många är också nöjda med sitt medarbetarsamtal men ser inte fullt ut kopplingen mellan medarbetarsamtalen och sin utveckling i arbetet. Något lägre omdöme men godkänt, ges upplevelsen av feedback och återkoppling på utförda arbetsinsatser. Det finns ett antal medarbetare som inte upplever sig ha haft ett medarbetarsamtal, vilket kan tyda på en bristande struktur eller att medarbetarsamtalen har uppfattats som ett lönesamtal. *NMI* på området medarbetar- och organisationsutveckling ligger på 77 procent.

Min arbetsgrupp

Mycket bra resultat får området min arbetsgrupp med ett *NMI* på hela 90 procent. Resultatet visar på att medarbetarna trivs i sin arbetsgrupp, att det finns ett förtroende för den kompetens som finns inom gruppen och att det finns ett stöttande klimat på arbetsplatsen.

4 Kvalitet, förnyelse och utveckling

Ur Skövde kommuns personalidé:

”Verksamhetsutveckling bygger på att våra förtroendevaldas och anställdas resurser och engagemang samverkar med kommunens verksamhetsmål, planer och strategier.”

Kommunens verksamhet är till för medborgarna. Den är omfattande, personalintensiv och efterfrågas varje dag, oavsett samhällskonjunktur. Alla har rätt till likvärdig service och kvalitet. För framgång och hållbarhet måste kommunen bibehålla och utveckla kompetens, arbetsglädje, kvalitet och trygghet.

4.1 Kompetens- och utbildningssatsningar

Trots ett år med minskade ekonomiska ramar har mycket kompetens- och utbildningssatsningar genomförts under 2009. Behov och inriktningar varierar inom kommunens förvaltningar. Verksamheterna är dels beroende av en verksamhetsspecifik kompetenstillväxt som arrangeras förvaltningsvis eller på enhetsnivå, dels av kommungemensamma insatser. Som stöd finns en IT-baserad kurskatalog där gemensamma utbildningssatsningar, arrangerade av kommunstyrelsens stab och konsult och service, annonseras. Det innebär att annonsering, anmälan, bekräftelse och utvärdering sker genom verktyget.

Kompetensutveckling omfattar mycket mer än utbildning och kursverksamhet. Det kan exempelvis vara studiebesök, utökat ansvar, deltagande i nätverk, medverkan i projekt och förändringsarbete. Nedan följer exempel på satsningar.

Kommuncentrala satsningar

En process kring att ta fram en medarbetaridé har påbörjats. Medarbetaridén kommer tillsammans med den redan framtagna ledarskapsidén att utgöra Skövde kommuns värdegrund inom området medarbetare och chefer. Under året har fokus legat på förankring, stödmaterial till chefer och frågeställningar kring medarbetarskap bland samtliga chefer och medarbetare. Processen pågår under 2009 och 2010.

Den kommungemensamma introduktionen för nyanställda genomförs regelbundet vid två tillfällen per år med syfte att ge en samlad bild av det som förenar oss som anställda i Skövde kommun. Den är obligatorisk och under 2009 har ungefär 150 medarbetare samlats för en halvdag

kring kommunens uppdrag, styrning, personalpolitik och finansiering. Den kommungemensamma introduktionen är ett komplement till arbetsplats- och förvaltningsintroduktion.

Under året har arbete påbörjats med att ta fram ett program för chefsintroduktion av nyanställda chefer. Som stöd för chefer har också utbildning i medarbetarsamtal erbjudits samt grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och arbetsplatsombud.

Utbildningar inom data och IT har genomförts och också introducering av nytt affärssystem (Raindance).

Två mångfaldsprojekt, Värdegrund Väst som riktar sig till chefer och medarbetare och Kreativ intervention i arbetslivet där en 20-grupp av chefer deltar har påbörjats.

Under våren erbjöds pensionsinformation för samtliga medarbetare och chefer.

Förvaltnings specifika satsningar

Inom skolförvaltningen och utbildningsförvaltningen har två stora satsningar gjorts, Lärarlyftet och Praktisk IT och Mediekompetens (PIM). Lärarlyftet är en statlig satsning som syftar till att höja lärares kompetens i såväl ämne-teori som ämnesdidaktik. PIM syftar till att göra pedagoger säkrare i att använda informations- och kommunikationsteknologi i sitt dagliga pedagogiska arbete. Inom skolförvaltningen har dessutom sjutton barnskötare påbörjat en utbildning till förskollärare.

Omvårdnadsförvaltningen har höjt kompetensnivån inom olika områden genom nyttjande av stimulansmedel. Bland annat har en kost- och nutritionsutbildning genomförts för omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen.

Utbildning och fackinriktad kompetensutveckling har genomförts för chefer och medarbetare inom tekniska förvaltningen. Miljönämnden Östra Skaraborg har satsat på förvaltningsrätt för samtliga medarbetare samt ett klarspråksseminarium. Fritidsförvaltningen har bland annat haft utbildningsdagar för nyanställda kring sjukvård och livräddning. Kulturförvaltningen har haft delar av sin kompetensutveckling genom regionbiblioteket.

4.2 Personalförsörjning, rörlighet och rekrytering

För att säkra fortsatt god service till kommuninvånarna krävs ett aktivt arbete med långsiktig personalförsörjning. Skövde kommun har under året deltagit på en arbetsmarknadsdag på både Högskolan i Skövde och Arbetsförmedlingen, för att attrahera potentiella medarbetare.

Ekonomiskt minskade ramar har påverkat personalomsättningen för 2009 som landade på 5,6 procent i jämförelse med 7,4 procent år 2008.

En anledning till att personalomsättningen har minskat är det anställningsstopp som infördes första juli 2009 och fortfarande råder. Anställningsstoppen har inneburit ett ökat krav på chefer att se över verksamheten när en vakans har uppstått. Vissa vakanser har tillsatts med redan tillsvidareanställda och således varit en bidragande orsak till att den interna rörligheten har ökat.

Rutiner för hantering av anställningsstopp upprättades. Tillsvidaretjänster och längre visstidsanställningar än fyra månader har hanterats av förvaltningschefen, som i samråd med nämndens ordförande har tagit ställning till undantag från anställningsstoppen. Sammanlagt har 232 undantag rapporterats in avseende tjänster som är tre månader eller längre. Merparten, 78 procent, av alla undantag från anställningsstoppen avser visstidsanställningar. Skolförvaltningen står för 41 procent av de inrapporterade undantagen.

Intern rörlighet har varit ett mycket diskuterat ämne under året. Förberedelser för Skövde kommuns deltagande i ett ESF-finansierat projekt för att öka den interna rörligheten tog mycket kraft. Ansökan gick tyvärr inte vidare men arbetet kommer fortgå i mindre omfattning under 2010.

4.2.1 Personalförsörjning

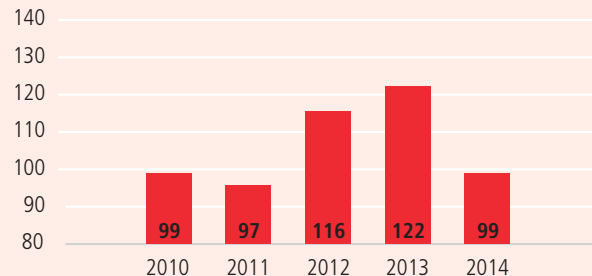
Varje chef är ansvarig för personalförsörjningen på sin enhet. Då 2009 varit ett år med ekonomiskt minskade ramar har antalet nyrekryteringar minskat. Från 412 tjänster 2008, externt annonserade i kommunens webbaserade rekryteringsverktyg *Offentliga Jobb*, gick det ner till 313 tjänster 2009. Dessa 313 annonserade tjänster har resulterat i 254 tillsättningar under året. Drygt 40 procent av tillsättningarna är gjorda på skolförvaltningen, knappt 20 procent på utbildningsförvaltningen och resterande 40 procent på övriga förvaltningar.

Av de 254 tillsättningarna är 73 procent kvinnor och 27 procent män. Knappt 40 procent är tillsvidareanställningar.

Antalet ansökningar till kommunens tjänster har ökat. Under året har 13 025 ansökningar mottagits, en ökning med nästan 1 700 ansökningar jämfört med 2008. Merparten, cirka 70 procent av de sökande är kvinnor.

4.2.2 Pensionsavgångar och framtida rekryteringsbehov

ANTAL MEDARBETARE SOM UPPNÅR 65 ÅR ELLER MER UNDER EN 5-ÅRS PERIOD



DEFINITIONER: Diagrammet visar antalet tillsvidareanställda medarbetare som under respektive år (2010-2014) uppnår 65 års ålder. I kolumnen för 2010 ingår även medarbetare som redan har fyllt 65 år men ännu inte gått i pension.

Skövde kommun står inför ett generationsskifte. Kommunen har idag 3 865 tillsvidareanställda medarbetare och under den kommande femårsperioden uppnår 533 av dessa 65 år. Då det kommande rekryteringsbehovet är stort krävs det strategier för att även fortsättningsvis kunna säkra god service till medborgarna. Förskollärare, yrkeslärare inom gymnasieskolan och bibliotekspersonal är grupper där stora nyrekryteringar beräknas ske inom en snar framtid.

Flertalet förvaltningar ser ett utökat samarbete med högskolan som en strategi för att knyta kontakter med ny kompetens och potentiella framtida medarbetare. En metod är att erbjuda examensarbeten som annonseras via kommunens och högskolans webbsidor och vid högskolans Jobb-Expo-mässa. En annan metod är att erbjuda praktikplatser för att marknadsföra Skövde kommun som en attraktiv arbetsgivare. Vidare har såväl socialförvaltningen som tekniska förvaltningen planer på att skapa någon typ av traineesystem för att klara av att ersätta kommande pensionsavgångar.

Under året har det varit svårigheter med att rekrytera erfarna socialsekreterare och miljöinspektörer.

4.3 Chefskap och ledarskap

Att vara chef i Skövde kommun är en egen profession.

Alla chefer i Skövde kommun ska arbeta utifrån kommunens uppdrag, värderingar och helhetssyn. Chefskapet och ledarskapet ska utgå från kommunens huvuduppgifter och ansvar gentemot medborgare. Kommunens medarbetare ska bemötas likartat oavsett förvaltning och medborgarna har rätt till likvärdig service och kvalitet.

Chefen är en del av lednings- och beslutsstrukturen och företräder arbetsgivaren. Ledarskapet utövas genom värderingar och förhållningssätt. Detta gemensamma förhållningssätt beskrivs i kommunens Ledarskapsidé.

4.3.1 Ledarskapsutveckling

Kommunens breda verksamhet ställer krav på förmåga utifrån varje verksamhets förutsättningar. Detta ska vägas mot att vi ska agera och uppfattas som en sammanhållen arbetsgivare. Allt utvecklingsarbete i övergripande frågor ska därför gå i gemensam riktning.

Kommunövergripande nätverk är en metod i arbetet för helhetssyn. Samtliga förvaltningars chefer har deltagit i kommunens gemensamma 200-grupp för chefer. 200-gruppen har i sin tur delats upp i mindre grupper, 20-grupper. Dessa grupper leds av en förvaltningschef och deltagande chefer representerar olika delar av den kommunala verksamheten. Mötena består av verksamhetsbesök och gemensamma diskussioner kring olika kommungemensamma teman, som sedan förs vidare till kommundirektörens ledningsgrupp (KDLG). Exempel på teman som diskuterats under 2009 är medarbetarskap och förberedelser inför arbetet med Medarbetaridén. En föreställning med Claes Schmidt/Sara Lund, kring mångfald och stereotypa föreställningar om kön, har också visats.

Chefsintroduktion för nyanställda chefer är ett nytt program som kompletterar den kommungemensamma introduktionen. Programmet har planerats och processats under 2009 och ingår i framtagningen av utvecklingsprogram för chefer i Skövde kommun.

Nöjd Chefsindex undersöktes för första gången under 2009. I anslutning till den kommunövergripande medarbetarenkäten gjordes en påbyggnadsenkät för chefer. Nöjd Chefsindex visade ett resultat på 70 procent vilket är ett godkänt resultat men med förbättringspotential. Undersökningen visar att kommunens chefer överlag är nöjda, men med förbättringsområden som internt konsultativt stöd, bättre statistik och sammanställningar och utrymme för dialog med medarbetare. Inom samtliga dessa områden har förbättringsarbeten påbörjats. Viktigt är att samtala och klargöra vilka förväntningar som såväl chef som omgivning ställer. Generellt trivs chefer i sin roll.

4.3.2 Ledarförsörjning

En kvalitativ ledarförsörjning är central för kommunens förmåga att behålla och utveckla verksamheterna. Chefers rörlighet på marknaden är en anledning till rekrytering men också pensionsavgångar. I arbetet med att rekrytera till den högsta chefsnivån används alltid rekryteringsföretag. Under året har två förvaltningschefer tillsatts, på skolförvaltningen en kvinna och på socialförvaltningen en man.

Under året har sammanlagt tretton nya chefer rekryterats: två förvaltningschefer, sex avdelningschefer och fem enhetschefer. Beslut om omorganisation inom skolförvaltningen togs under 2009 vilket innebar att rektorsorganisationen minskade med fem tjänster.

5 Arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete

Ur Skövde kommuns arbetsmiljöpolicy:

”En arbetsmiljö som upplevs som trygg, stimulerande, utvecklande och är anpassad till olika verksamheters behov, är en strategisk framgångsfaktor för den framtida kompetensförsörjningen”.

Bedömningen av kvalitén i våra verksamheter avgörs till stor del av mötet mellan medarbetare och medborgare i det vardagliga arbetet. En bra och utvecklande arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare ska nå de övergripande målen i verksamheterna. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet utgör grundstenen i detta arbete.

I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare. I föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) finns ett regelverk för hur arbetsmiljön ska undersökas och brister åtgärdas.

Arbetsmiljöfunktionen anordnar ett par gånger om året en grundläggande utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer och fackliga ombud.

5.1 SAM- systematiskt arbetsmiljöarbete

Under år 2009 har kommungemensamma riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) tagits fram. Riktlinjerna antogs i kommunstyrelsens arbetsutskott i november.

I vissa förvaltningar finns sedan tidigare riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessa riktlinjer stämmer väl överens med de kommungemensamma riktlinjerna.

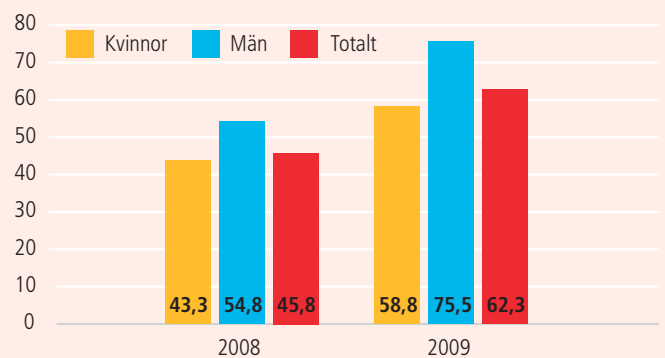
Arbetsmiljöarbetet i förvaltningarna bedrivs på olika sätt utifrån olika förutsättningar. Några exempel är omvårdnadsförvaltningen som använder en halvårsenkät till alla chefer för att stämma av arbetsmiljön och åtgärdsplaner utformas vid behov. Omvårdnadsförvaltningen har under året beslutat att satsa ytterligare på arbetsmiljöarbetet. Detta resulterade i att en tjänst som arbetsmiljöutvecklare inrättas från den första januari 2010.

Skolförvaltningen har under 2009 tagit fram tydligare dokument för arbetsmiljöarbetet. Riskbedömningar och handlingsplaner har gjorts i större omfattning än tidigare. Utbildningsförvaltningen har sedan tidigare ett regelverk för arbetsmiljöarbetet. Under året har man bland annat arbe-

tat fram en plan för att koppla ihop arbetsmiljöarbetet med utfallet av medarbetarenkäten.

5.1.1 Friskare arbetsplatser och förebyggande insatser

FRISKNÄRVARO, %



DEFINITIONER: Diagrammet visar andelen månadsavlönade som under året har fem eller färre sjukdagar.

Frisknärvaron har ökat markant under året och stigit med 17 procentenheter i jämförelse med år 2008. Måttet frisknärvaro definieras som fem eller färre sjukskrivningsdagar under året och är intressant därför att det representerar alla medarbetare, medan sjukfrånvaron till största delen består av ett begränsat antal medarbetares långtidssjukfrånvaro. Den största ökningen av frisknärvaro ses bland män. Dock varierar frisknärvaron mellan förvaltningarna, från 85,2 procent ner till 52,5 procent. Förvaltningarnas frisknärvarotal ska inte jämföras sinsemellan, då frisknärvaron är beroende av en mängd olika variabler som skiljer sig åt mellan förvaltningarna. Arbetstillfredsställelse och trivsel är faktorer som genererar en hög frisknärvaro, liksom en välfungerande arbetsgrupp. Båda dessa områden fick höga värden i årets medarbetarenkät.

Projektet Tidig Rehab är en delvis förebyggande insats med syfte att minska korttidsfrånvaron och fånga upp personer i riskzonen för sjukskrivning. Projektet bedrivs i samarbete med Previa och finansieras delvis med personalpolitiska medel. I projektet har resurser i form av sjuksköterska, läkare, sjukgymnast/naprapat och samtalsterapeut kunnat nyttjas. Arbetsmiljöfunktionens ergonomer

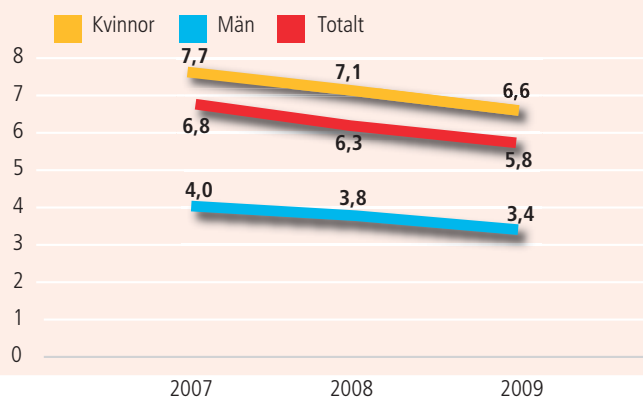
och personalkonsulenter har också medverkat i Tidig Rehab. Sammanlagt har 140 personer varit föremål för Previas insatser under 2009. Därutöver har cirka 150 personer fått behandling av sjukgymnast/naprapat eller samtalsterapeut. Framförallt är det omvårdnadsförvaltningen och skolförvaltningen som har deltagit i projektet Tidig Rehab.

Friskvårdsarbetet, som är en viktig del i det förebyggande arbetet, skiljer sig åt mellan kommunens förvaltningar. Ett gott exempel på hur ett aktivt friskvårdsarbete har bedrivits är tekniska förvaltningen, där man bland annat har arbetat med hälsoprofilbedömningar och friskvårdstimme. På andra förvaltningar, som till exempel skolförvaltningen, saknas förvaltningsgemensamma riktlinjer för friskvård. Där sker insatser på enhetsnivå med olika typer av aktiviteter.

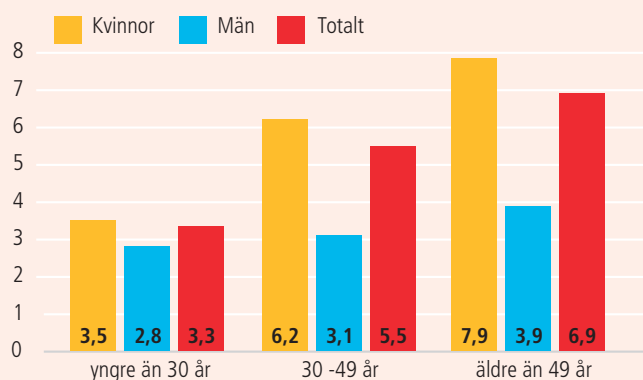
Inga trakasserier får förekomma och Skövde Kommun som arbetsgivare accepterar inte kränkande särbehandling av medarbetare. Det bästa skyddet mot kränkande särbehandling är en öppen och trygg arbetsmiljö. I medarbetarenkäten uppgav 93 procent att de aldrig (under den senaste 12-månadersperioden) utsatts för trakasserier eller kränkande särbehandling av kollegor eller chef. Åtgärder har vidtagits för att identifiera de enheter där trakasserier förekommer. Cheferna har ansvar för såväl förebyggande som rehabiliterande åtgärder.

5.1.2 Sjukfrånvaro

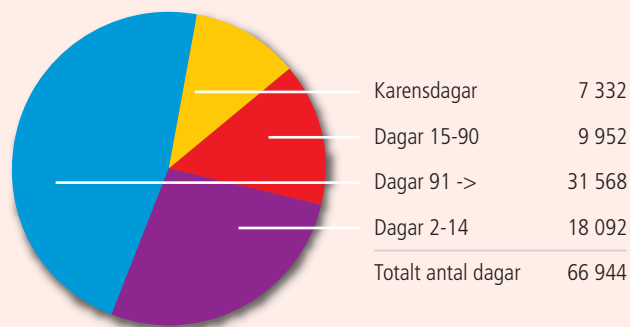
FÖRÄNDRING I TOTAL SJUKFRÅNVARO ÖVER TID, %



TOTAL SJUKFRÅNVARO UPPDELAT PÅ KÖN OCH ÅLDERSKATEGORIER, %



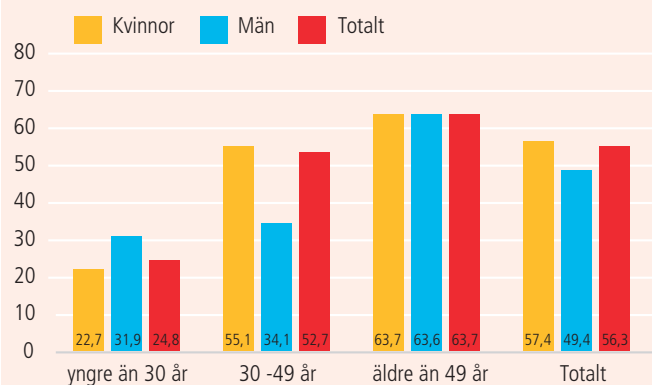
SJUKFRÅNVARO PER INTERVALL, ANTAL DAGAR



FÖRÄNDRING AV LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO ÖVER TID %

	2009	2008	2007
Kvinnor	57,4	63,5	x
Män	49,4	53,1	x
Totalt	56,3	60,8	64,6

LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO (>60 DAGAR), %



TOTAL SJUKFRÅNVARO PER FÖRVALTNING, %

Förvaltning	2009	2008	2007
Skolförvaltningen	5,7	6,8	6,9
Plan-, bygg- och lantmäteriförvaltningen	9,0	3,9	2,9
Fritidsförvaltningen	5,5	4,1	2,8
Socialförvaltningen	5,5	7,1	6,6
Kommunstyrelsens stab, konsult och service	3,4	5,5	6,1
Kulturförvaltningen	3,8	4,6	6,0
Miljöförvaltningen Östra Skaraborg	3,4	-	-
Omvårdnadsförvaltningen	7,4	7,4	7,9
Tekniska förvaltningen	5,2	5,1	6,4
Utbildningsförvaltningen	3,0	4,1	4,9
Totalt Skövde kommun	5,8	6,3	6,8

DEFINITIONER: Enligt Sveriges kommuner och landsting, SKL. Tabellerna visar den totala sjukfrånvaron i timmar omräknat till procent. Urvalsgrupp är samtliga anställda dvs. såväl månads- som timavlönade som omfattas av avtalet AB (grupp 01). i tabellerna är sjukfrånvaron uppdelad per kön och ålderskategorier. Uppdelning av sjukfrånvaro har också gjorts per perioder. Med långtidssjukfrånvaro avses all sjukfrånvaro som är över dag 60 i sjukperioden. För 2007 finns ingen könsuppdelad statistik avseende långtidssjukfrånvaro tillgänglig. Miljöförvaltningen Östra Skaraborg är en ny organisation varför ingen statistik före 2009 finns.

Den totala sjukfrånvaron har under den senaste treårsperioden sjunkit med en procentenhet, en utveckling som följer trenden i samhället. Kvinnor står för en stor del av den totala sjukfrånvaron och är som högst bland kvinnor över 49 år.

En stor del, cirka 56 procent av den totala sjukfrånvaron, består av sjukfrånvaro över 60 dagar, det vill säga långtidssjukfrånvaro. Även avseende långtidsfrånvaro står kvinnor för en övervägande del. Den största könsskillnaden noteras i åldern 30-49 år. Även långtidssjukfrånvaron har minskat under den senaste treårsperioden, vilket är mycket positivt. Av den totala sjukfrånvaron är 18,7 procent sjukfrånvaro med sjuk- och aktivitetsersättning. Även när det gäller andelen sjukfrånvaro med sjuk- och aktivitetsersättning är kvinnor överrepresenterade: 20,9 procent för kvinnor och 5,4 procent för män.

Omvårdnadsförvaltningen är den förvaltning som har högst sjukfrånvaro, 7,4 procent. En övervägande del av omvårdnadsförvaltningens sjukfrånvaro består av långtidssjukfrånvaro där kvinnor över 49 år är överrepresenterade. Utbildningsförvaltningen har lägst med bara 3 procent.

Flertalet av förvaltningarna har minskat sin sjukfrånvaro. Det finns troligen flera anledningar. Försäkringskassans ändrade sjukskrivningsregler har varit en viktig fråga bland chefer. Detta har ökat medvetenheten om vikten av att rehabiliteringsprocessen bedrivs på ett effektivt sätt. Socialförvaltningen har haft en minskning på 1,8 procentenhet under det senaste året vilket beror på att många långtidssjukskrivna har kommit åter i arbete. Inom utbildningsförvaltningen har sjukfrånvaron minskat stadigt. Frånvaron här är högre inom grupperna administratörer, kuratorer och skolmåltidspersonal än inom lärargruppen. Fritidsförvaltningens och plan-, bygg- och lantmäteriförvaltningens sjukfrånvaro har ökat vilket beror på ett fåtal anställdas sjukfrånvaro.

5.1.3 Företagshälsovård

Kommunens företagshälsovård har under år 2009 bestått av två delar: den interna delen, arbetsmiljöfunktionen med ergonomisk och psykosocial kompetens, och den externt upphandlade delen med medicinsk och teknisk kompetens, med Previa som leverantör.

Under 2009 har en omorganisation av företagshälsovården beslutats. Beslutet innebär att all företagshälsovård ska

upphandlas externt och kommunens interna resurser avvecklas från och med den första januari 2010. På personalavdelningen kommer en tjänst som arbetsmiljöutvecklare att finnas kvar.

Företagshälsovården arbetar på uppdrag av kommunens chefer utifrån deras arbetsmiljöansvar. Budgeten för företagshälsovård inklusive personalkostnader har under år 2009 varit 3,4 mnkr, varav 900 tkr använts för köp av medicinsk företagshälsovård. Av den totala företagshälsovårdens resurser har drygt hälften tagits i anspråk av omvårdnadsförvaltningen, där belastnings- och förslitningsskador dominerar. Skolförvaltningen har använt cirka en fjärdedel av resurserna, där insatserna till stora delar är riktade mot stressrelaterade besvär.

Den medicinska företagshälsovården har till största delen använts i rehabiliteringsärenden och efterhjälpande insatser. Bland annat har arbetsförmågebedömningar utgjort en stor del. Även förebyggande insatser har skett, då inom projektet Tidig Rehab. Arbetsmiljöfunktionens ergonomer och personalkonsulenter har varit flitigt anlitade för olika typer av arbetsmiljöinsatser, främst inom omvårdnadsförvaltningen och skolförvaltningen.

6 Verksamhetsutveckling genom samverkan och delaktighet

Ur Skövde kommuns samverkansavtal:

”Målsättningen är att samverkanssystemet ska skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö med ett positivt arbetsklimat med hög inflytandegrad och delaktighet.”

De fackliga parterna och arbetsgivaren har under 2009 haft som mål att teckna ett nytt samverkansavtal. Arbetet med det nya samverkansavtalet ligger i linje med det avtal som har tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting tillsammans med de fackliga organisationerna, FAS 05. Förkortningen FAS står för ”förnyelse – arbetsmiljö – samverkan”.

Det nya avtalet bygger vidare på tidigare samverkansavtal men lyfter särskilt fram individens ansvar och möjlighet att påverka, arbetsmiljö och decentraliserad samverkan. Kompetensutveckling, mångfald och jämställdhet är också viktiga områden som tydligare ska lyftas fram i det nya avtalet.

Syfte, innehåll och organisation kring samverkan har parterna nått samsyn om. Denna är sammanställd i en bilaga till kommande avtal. Målet med ett avtalstecknande har inte uppnåtts under 2009.

Under året har en projektplan tagits fram för process och förankringsarbete i syfte att arbeta fram Skövde kommuns medarbetaridé. Arbetet kommer att pågå under 2010. En väl förankrad medarbetaridé ses som en viktig grund för ett vidareutvecklat samverkansavtal.

En aktuell fråga är dimensionering av ledighet för fackliga verksamhet. En ny riktlinje och rutin har tagits fram i syfte att skapa tydlighet kring den fackliga ledigheten och möjlighet till uppföljning av omfattningen av den. Ett vidareutvecklat samverkansavtal ställer krav på förändring hos såväl arbetsgivare som fackliga organisationer.

Ett arbete med att tydliggöra dels delegation och ansvarsfördelning mellan tjänstemän och politiker och dels rollen som arbetsgivarföreträdare respektive facklig representant har pågått parallellt. Detta ses som viktiga förutsättningar för det vidare arbetet inom området.

6.1 Medarbetarsamtal och lönesamtal

I Skövde Kommuns samverkansavtal och lönepolicy poängteras medarbetarsamtal som en viktig del i verksam-

hetsutvecklingen. På samtliga förvaltningar möts chef och medarbetare en gång per år i medarbetar- och lönesamtal. I medarbetarsamtalet sätts individuella mål som följs upp i lönesamtalet.

Uppföljning av hur medarbetarsamtalet uppfattas, var ett viktigt område i medarbetarenkäten. En majoritet, 80 procent av kommunens medarbetare, var nöjda med sitt medarbetarsamtal, kvinnor var generellt sett mer nöjda än män. Cheferna upplevde att tidsbrist gör att samtalen inte kan genomföras på det sätt man önskar, vilket vittnar om en hög ambitionsnivå.

Under året har cheferna inom konsult och service och tekniska förvaltningen utbildats i medarbetar- och lönesamtal med fokus på individuell lönesättning kopplat till måluppfyllelse. Den återkommande grundutbildningen kring medarbetarsamtal erbjöds samliga chefer och genomfördes under en halvdag.

6.2 Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträff är ett viktigt forum för arbetsgruppens möjlighet att påverka sina arbetsvillkor och den verksamhet man arbetar i. Rutiner för arbetsplatsträffar finns på samtliga förvaltningar och arbetsplatsträffar hålls som regel minst en gång per månad, i många fall oftare.

Träffarna har obligatorisk närvaro. På merparten av kommunens arbetsplatser finns rutiner för kallelser och mötesanteckningar/protokoll. Anteckningarna är tillgängliga för samtliga medarbetare.

6.3 Möten arbetsgivare - fack

Allt fler frågor diskuteras och löses i samverkan i stället för i förhandling. Kommunövergripande frågor behandlas i central samverkansgrupp (CSG), där kommundirektören är ordförande. Under året har nio möten hållits. Varje förvaltning har regelbundna samverkansmöten där facket möter arbetsgivaren i frågor som rör den egna förvaltningen. Kallelse skickas ut och det förs närvarolista och protokoll. Mellan formella samverkansmöten finns många fackliga kontakter och frågor av lättare karaktär kan lösas på så sätt.

7 Jämställdhet och mångfald

Ur Skövde kommuns jämställdhetspolicy:

”Jämställdhet angår alla och är en del i hållbar utveckling”

Alla är vi olika och det är en tillgång. Tillsammans utvecklar vi verksamheten och gör våra liv mer intressanta. Våra arbetsplatser behöver på ett bättre sätt representera den mångfald som Skövde består av.

Arbetet för ökad jämställdhet och mångfald är ett arbete med strukturer. I kommunen finns såväl jämställda som ojämsställda förhållanden. Ett av kommunens huvudbudskap är att kommunen inte överser med diskriminering i någon form.

Jämställdhet – Fokuserar på kvinnor och män. Huvudmål i svensk politik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För detta arbete finns en övergripande jämställdhetspolicy för Skövde kommun.

Mångfald – Samlingsbegrepp för kön och könsidentitet, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Jämställdhet och mångfald behandlas i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen men har också varit en del av programmet för chefernas 200-grupp under året. Ett exempel på aktivitet er är en föreläsning av Claes Schmidt/Sara Lund kring mångfald, stereotyper, fördomar och attityder.

7.1 Jämställdhet

I Skövde kommuns jämställdhetspolicy slås klart och tydligt fast att såväl den verksamhet som medborgarna kommer i kontakt med som den egna personalpolitiken ska vara jämställd. Det innebär att arbeta för en rättvis fördelning av kommunens resurser till medborgarna oavsett kön och att den personalpolitik som bedrivs inte är diskriminerade.

Mycket av jämställdhetsarbetet under året har varit koncentrerat till att arbeta fram treåriga jämställdhetsplaner för samtliga förvaltningar. De gäller från 1 juli 2009 till 30 juni 2012 och följer i huvudsak den mall som kommunen tagit fram och som bygger på Skövde kommuns övergripande jämställdhetspolicy. Jämställdhetsplanen behandlar medarbetarnas villkor bland annat utifrån en analys av statistik.

Den innehåller aktiviteter periodiserade under treårsperioden där också ansvar anges. I planerna ingår en lönekartläggning där osakliga löneskillnader ska åtgärdas inom tre år.

I arbetet med jämställdhetsplaner har förvaltningarna oftast organiserat arbetet genom att bilda arbetsgrupper. Fler chefer har i år medverkat i dessa grupper vilket gett ett bättre mandat för analyser och åtgärder. Könsupplad statistik utgör den egentliga basen för arbetet, men både medarbetarenkäten och egna enkäter utgör underlag. Planen behandlas i förvaltningarnas samverkansgrupp innan respektive nämnd antar planen.

7.1.1 Avstämning mot centralt prioriterade målområden

Kommunfullmäktige har i Skövde kommuns jämställdhetspolicy fastställt fyra prioriterade målområden inom jämställdhet. Dessa centrala områden utgör bas i förvaltningarnas jämställdhetsplaner.

Mål 1: Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Att uppnå jämställda löner är en prioriterad fråga inom kommunen. Efter lönerevision 2009 tjänar tillsvidareanställda kvinnor i Skövde kommun 88 procent av tillsvidareanställda mäns lön. Den stora skillnaden i lön förklaras till stor del av att kvinnor och män återfinns inom olika yrkesgrupper och har olika utbildningsbakgrund.

År 2009 gjordes en lönekartläggning efter lönerevisionen där kommunens 64 största personalkategorier analyserades ur ett könsperspektiv. I de 35 personalkategorier där det fanns minst tre personer av vardera könet jämfördes löneskillnaderna och en procentsumma räknades fram, kvinnors lön i relation till mäns lön sett till medianlön. Av de 35 personalkategorierna tjänande män mer än kvinnor i 21 personalkategorier. De grupper där kvinnor tjänade mer än män var i huvudsak stora kvinnodominerade grupper såsom förskollärare, undersköterska och sjuksköterska.

Mål 2: Fler kvinnor på ledande befattning

Kvinnor är underrepresenterade som chefer på högre chefsnivåer och inom vissa verksamheter.

Av kommunens anställda är ungefär 80 procent kvinnor vilket inte reflekteras på de högre chefsnivåerna. Tabellen nedan visar att andelen kvinnor är klart högst på enhetschefs nivå där arbetet med att öka andelen kvinnor som chefer varit framgångsrikt. Dessa chefer finns mestadels inom omvårdnadsförvaltningen (86 procent) och skolförvaltningen.

En ökning av antalet kvinnliga förvaltningschefer har varit svårt att åstadkomma trots relativt stor omsättning de senaste åren. Under 2009 har två förvaltningschefer tillsatts, en man och en kvinna. De ersatte en man och en kvinna, varför ingen utjämning skedde.

Positiv särbehandling vid jämförbara kvalifikationer är en metod som flera förvaltningar använder för att åstadkomma bättre balans mellan kvinnor och män på chefsnivå. Inom kvinnodominerade förvaltningar eftersträvas fler män på den lägre chefsnivån. Vid nyrekrytering inom omvårdnadsförvaltningen och skolförvaltningen används positiv särbehandling för att vid lika meriter öka andelen manliga enhetschefer. Utbildningsförvaltningen har idag en jämn könsfördelning bland rektorer och biträdande rektorer.

FÖRDELNING AV ANTAL TILLSVIDAREANSTÄLLDA CHEFER PER KÖN CHEFSNIVÅ

Chefsnivå	Kvinnor	Män	Totalt per chefsnivå
A	5	8	13
B	6	12	18
C	85	45	130
Totalt antal chefer	96	65	161

DEFINITIONER: Tabellen visar antalet tillsvidareanställda kvinnor respektive män per chefsnivå den 1/11-09. A-chef motsvarar kommunchef, förvaltningschef. B-chef motsvarar avdelningschef eller motsvarande. C-chef motsvarar enhetschef.

Mål 3: Jämnare könsfördelning på kommunala befattningar

Ett fortsatt stort åtgärdsområde kring en komplex problem-situation.

En bra mix på alla nivåer och i arbetslaget är viktigt för att bredda den samlade kompetensen, för att leverera tjänster av hög kvalitet och därför att arbetsmiljön generellt är bättre i könsblandade grupper.

Skövde kommun är en könssegregerad organisation, precis som riket som helhet. Bara sju av kommunens 64 största personalgrupper har en jämn (60/40) könsblandning. De yrkesgrupper som är könsblandade är främst inom skol- och utbildningssektorn där yrken som gymnasielärare allmänna ämnen och yrkesämnen, fritidsledare och studieyrkesvägledare är könsblandade yrkesgrupper.

Att bryta en traditionell yrkessegregering kräver långsiktigt och aktivt arbete. Synsätt kring kvinnligt och manligt

påverkar yrkesvalet starkt. För flertalet av förvaltningarna är det urvalet av manliga sökande som försvårar en utjämning könsfördelning. Positiv särbehandling vid lika meriter är en metod som Skövde kommun antagit. Hur mycket detta arbetssätt används har vi idag ingen samlad kunskap om.

Inom omvårdnadsförvaltningen är andelen män omkring 10 procent. Det beror bland annat på få sökande med omvårdnadskompetens men också på att få tjänster annonseras. Tillsättningar sker mestadels genom vakansförmedling och företrädesrätt. Förvaltningen planerar att starta en pilotavdelning med jämn fördelning av män och kvinnor.

Inom socialförvaltningen finns ett underskott av män och behov av ökad mångfald poängteras. Inom skolförvaltningen finns behov av att öka andelen män inom förskolan och i de tidiga skolåren samt bland rektorer.

Mål 4: Ökad anställningstrygghet och ekonomisk självständighet för kvinnor

Fortsatt åtgärdsområde där stora förbättringar skett.

Ett nationellt mål inom jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska känna trygghet i egen försörjning och utifrån den aktivt kunna delta i samhället. Det kan bland annat handla om andelen tillsvidareanställningar eller sysselsättningsgrad. Att erbjuda heltid eller deltid är en organisatorisk fråga som i huvudsak rör kvinnodominerade yrken. Under året har detta varit ett prioriterat område med aktiviteter som syftar till att åtgärda ofrivillig deltidsarbetslöshet. Ett aktivt arbete har bedrivits under året för att öka andelen medarbetare som omfattas av årsarbetstidsavtal och därmed erbjuds valfri sysselsättningsgrad. För mer information se kapitel 2.2.

Inom tekniska förvaltningen har fler kvinnor än män deltid. Cirka 45 procent av de kvinnor som inte arbetar heltid, uppger att de önskar högre sysselsättningsgrad. De flesta deltidsanställda kvinnor arbetar som lokalvårdare inom fastighetsservice. Förvaltningen arbetar med att hitta lösningar.

I Skövde kommun har andelen medarbetare med tillsvidareanställning ökat till 91 procent av alla månadsavlönade. Inom den mycket kvinnodominerade omvårdnadsförvaltningen har 93 procent tillsvidareanställning. Inom skolförvaltningen har andelen visstidsanställningar minskat för såväl kvinnor som män. En orsak kan vara en ökad restriktivitet med vikarier.

7.1.2 Föräldraskap och arbete

Skövde kommun strävar efter att kvinnor och män ska ha möjligheten att kombinera arbete, privatliv och föräldraskap. En strävan är att föräldralediga har kontinuerlig kontakt med arbetsplatsen och vill delta i aktiviteter och utvecklingsfrågor under sin frånvaro.

FRÅNVARO PÅ GRUND AV VÅRD AV BARN SAMT FÖRÄLDRALEDIGHET, PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID

	Vård av barn	Föräldraledighet
Kvinnor	0,65	4,97
Män	0,34	1,68
Totalt	0,58	4,28

DEFINITIONER: Tabellen visar frånvaro från ordinarie arbetstid i timmar omräknat till procent på grund av föräldraledighet samt på grund av tillfällig föräldrapenning (vård av barn) uppdelat per kön. Urval är samtliga månadsavlönade. Med ordinarie arbetstid avses all tid som ska utföras enligt respektive anställds anställningsavtal, alltså inte faktiskt arbetad tid.

Kvinnor tar ut den absolut största delen av föräldraledigheten även om mäns delaktighet sakta ökar. För ökad förändringstakt krävs aktivt attitydarbete från arbetsgivaren. Föräldraledighet är ett utvecklingsområde. Med 80 procent anställda kvinnor i kommunen betyder detta uttag en stor frånvaro.

7.2 Mångfald i arbetsgrupper

Mångfalden i kommunens arbetsgrupper ska öka. För detta fordras strategier inom rekrytering men också attityd- och värderingsarbete bland chefer och medarbetare. Det är viktigt att uppmärksamma att mångfald inte är lika med etnisk mångfald utan handlar om ett mycket bredare perspektiv.

Under 2009 har två projekt startat med fokus på mångfald ur ett brett perspektiv: Värdegrund Väst med inriktning mot såväl medarbetare som chefer och Kreativ intervention i arbetslivet (KIA), som riktar sig mot chefer och där en 20-grupp av chefer deltar. Båda projekten löper 2009-2011 och är finansierade med medel från EU. Projektägare är Skådebanan/TILLT.

En bra verksamhetsutveckling kräver ökad mångfald men frågan har inte varit prioriterad av förvaltningarna under 2009.

Flera förvaltningar har uttryckt behov av ökad mångfald i sin jämställdhetsplan. Socialförvaltningen anger behov av fler män men också personer med annat etniskt ursprung. Inom tekniska förvaltningen är behovet lyft som ett utvecklingsområde för kommande år. Skolförvaltningen har ofta ett begränsat urval vid rekryteringar vilket kan bero på krav om lagstadgad kompetens.

7.2.1 Etnisk mångfald

Skövde kommun har en policy för etnisk mångfald i arbetslivet. Policyn innebär att etnisk mångfald inom våra verksamheter ska öka och ingen anställd ska diskrimineras på grund av sin etniska tillhörighet, religion eller trosuppfattning. Kommunen har också en handlingsplan mot trakasserier grundade på etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

Omvårdnadsförvaltningen anger att ökad mångfald är en framgångsfaktor för kvalitén i servicen till brukarna. En stigande andel brukare med annat etniskt ursprung ställer krav på ökad mångfald bland förvaltningens medarbetare.

Tekniska förvaltningen har en hög andel med utländsk bakgrund - cirka 30 procent inom fastighetservice/lokalvård.

Miljöförvaltningen Östra Skaraborg har vid rekrytering i annonserna efterfrågat manliga sökande och personer med annan etnisk bakgrund.

8 Lön och arbetstid

Ur Skövde kommuns lönepolicy:

”Lönesättning ska stimulera, engagera och attrahera medarbetare och i huvudsak vara individuell och differentierad. Det positiva sambandet mellan lön – motivation – resultat – verksamhetsutveckling ska utvecklas inom ramen för lönepolicyn.”

8.1 Löneöversynsprocessen

Lönerevision i en kommun av Skövdes storlek är ett omfattande och komplext arbete med många inblandade och delmoment som ska falla på plats. För att effektivisera och förbättra flödet i den administrativa processen genomlystes hela lönerevisionen med hjälp av projektverktyget Lean under våren 2009. Det resulterade bland annat i att källrapportering av ny lön påbörjades.

Långsiktiga lönepolitiska mål

- Möjlighet till lönekarriär i Skövde kommun med individuell och differentierad lön som uppmärksammar goda prestationer med ökad lönespridning som konsekvens.

Målet bedöms inte helt uppfyllt och är ett fortsatt utvecklingsområde. Av kommunens 58 personalgrupper med minst fem tillsvidareanställda har 17 grupper en lönespridning på mer än 25 procent. Grupper såsom handläggare, ingenjörer, elektriker, lärare grundskola tidiga år och personliga assistenter har en stor lönespridning. Grupper med mindre än 15 procent lönespridning är till exempel kostpersonal, skötare, vaktmästare och bibliotekarier.

- Skövde kommun ska ha löner som står sig i konkurrensen med jämförbara kommuner.

Målet bedöms inte uppfyllt och är ett fortsatt utvecklingsområde. Av de 51 största personalgrupper där jämförelseuppgifter finns ligger 31 grupper under genomsnittet i jämförelse med andra kommuner. För mer information se kommunens löneklartläggning.

Löneöversynsprocessen

Personalchefen bjöd under november 2008 in samtliga chefer till förberedande information och diskussion. Dessa förberedande diskussioner handlade om löneavtalen och deras intentioner, löneprocessen och kommande anvisningar.

En kommungemensam lönekartläggning togs fram som stöd för lönepolitiska prioriteringar. Strukturen för lönekartläggning har utvecklats mycket inför lönerevisionen 2010. Kommuncentrala och förvaltningscentrala överläggningar inför lönerevisionen genomfördes. Huvudinriktningen var dialogmodell med individuell lön för samtliga fackförbund.

Fleråriga lönestrategier är ett stöd i löneöversynsprocessen. Sådana har utbildningsförvaltningen och tekniska förvaltningen utarbetat. Som stöd för övriga förvaltningar i detta arbete har en mall tagits fram inför 2010 års löneöversyn.

För merparten av fackförbunden var löneöversynen avslutad enligt tidplanen, så att ny lön kunde utbetalas i samband med månadslönen i april.

En uppföljning av löneöversynsprocessen har gjorts under 2009. Syftet var att få en bild av hur chefer upplever sina förutsättningar att hantera sitt ansvar i löneöversynerna. Uppföljningen kommer att ligga till grund för förbättringar av processen varav ett flertal redan har påbörjats.

8.2 Löneöversyn 2009

Lönerevision 2009 präglades av den ekonomiska krisen. Löneutfallen höll sig nära de avtalade lägstnivåerna. Totalutfallet för kommunen blev 3,77 procent.

Förhandlingsutskottet hade två prioriteringar inför 2009 års lönerevision. Båda tog sikte på frågan, om det för lika eller likvärdigt arbete betalas olika beroende på vilken förvaltning man arbetar.

- Översyn och eventuell justering av löneskillnader mellan likvärdiga lärargrupper som finns på skolförvaltningen och utbildningsförvaltningen.

Översynen resulterade inte i några större justeringar. Frågan analyserades djupare i samband med lönekartläggningen efter genomförd lönerevision. Resultatet av den analysen går in i kommande löneöversyner.

- Översyn och eventuell justering av löneskillnader mellan kostpersonal som finns på flera förvaltningar.

Översynen resulterade i att lönedifferensen inom samma befattningsgrupper minskade märkbart mellan förvaltningarna. Detta på grund av att omvårdnadsförvaltningen gjorde strukturlönesatsning, där samtlig kostpersonal fick ett lönepåslag med 500 kronor vid heltidstjänstgöring.

Andra strukturlönesatsningar som gjordes under 2009 var bland annat på chefer inom omvårdnadsförvaltningen och inom tekniska förvaltningen samt elektriker.

Dialogmodellen medarbetare – chef

Flertalet av förvaltningarna använde löneöversynsformen dialog medarbetare – chef för samtliga personalgrupper. Dialogmodellen användes för första gången för omvårdnads- och socialförvaltningens grupper inom kommunals kollektivavtalsområde, vilket ses som en framgång. Med ett fåtal fackliga organisationer, bland andra Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet inom skolförvaltningen, gjordes överenskommelse om traditionell förhandling.

8.2.1 Lönekartläggning

Lönekartläggning ligger till grund för lönepolitiska prioriteringar och ska också ligga till grund för handlingsplanen för jämställda löner. Arbete med att utveckla uppföljning inom löneområdet har pågått under hösten. I lönekartläggningen presenterades varje yrkesgrupp utifrån könsfördelning, kvinnors lön i relation till mäns, lägsta och högsta lön, medellön, medianlön, 10:e och 90:e percentillön, lönespridning i kronor och procent samt löneutvecklingen i jämförelse med föregående år. För flertalet av yrkesgrupperna gjordes också jämförelser med kommuner i Skaraborg och med kommuner av jämförbar storlek.

Lönekartläggningen baseras på tillsvidareanställdas löner den 15 oktober 2009 och är uppdelad utifrån Sveriges kommuner och landstings klassificeringssystem av befattningar, AID. För mer information se Skövde kommuns lönekartläggning.

Diagrammet visar medianlön för utvalda grupper i fallande ordning. Tolv av utvalda 17 personalgrupper är kvinnodominerade (gul stapel), tre grupper är mansdominerade (blå stapel), medan två grupper har jämn könsfördelning (röd stapel).

Medianlön för Skövde kommuns medarbetare är 22 070 konor per månad och kvinnor tjänar 88 procent av mäns lön. Av utvalda grupper har personliga assistenter lägst medianlön, 19 300 kronor medan handläggare i övergripande verksamhet har högst medianlön, 30 308 kronor.

8.3 Personalförmåner

Skövde kommun arbetar aktivt med att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Ett led i det arbetet är attraktiva personalförmåner. Några exempel för år 2009 följer nedan.

I samband med revidering av Skövde kommuns pensionspolicy möjliggjordes för alla anställda att bruttolönväxla max 20 % av lönen till pension.

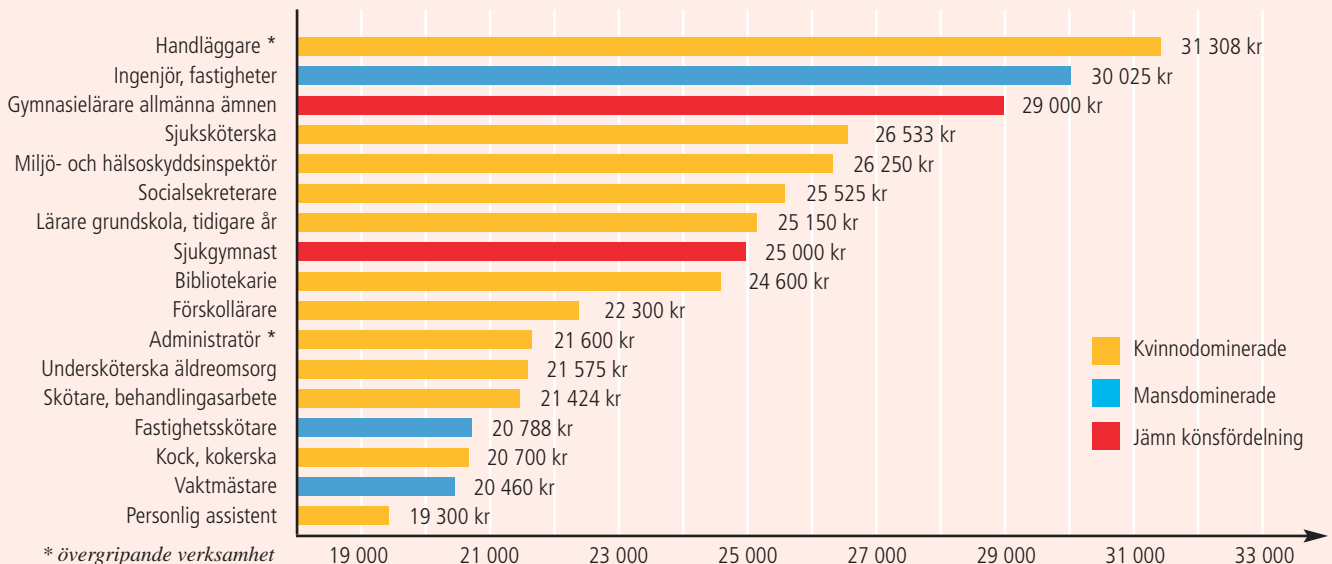
Innan den officiella invigningen av Arenans nya entré, sportbarer, viploger med mera bjöds alla medarbetare med familjer in till visning och fika.

Det nya äventyrsbadet invigdes i december 2009. Dessförinnan gavs anställda i Skövde kommun möjlighet att under avslappnade former prova på bad och relax tillsammans med sina kollegor vid en julfest. De flesta förvaltningarna valde den möjligheten som ett roligt alternativ till traditionellt julbord.

Fritidsföreningen är tillgänglig för alla medarbetare i Skövde kommun och ska främja sammanhållning och kamratskap inom såväl arbete som fritid och ge medarbetare tillfälle till en sund och aktiv fritidsverksamhet. Fritidsföreningen består av tolv aktiva sektioner, till exempel bowling-, fiske-, golf-, hund- och gypasektionen, och arrangerar bland annat regelbundna träffar och resor.

För medarbetarna i Skövde kommun finns också mer traditionella förmåner, som rabatt på bensin, sportartiklar, gymkort till rabatterat pris med mera.

MEDIANLÖNER – KR PER MÅNAD



8.4 Arbetstid

Arbetstid är inte bara tid på arbetet utan handlar också om på vilka villkor arbetstiden utförs.

8.4.1 Sysselsättningsgrader

ANDEL MÅNADSAVLÖNADE
PER SYSSELSÄTTNINGSGRAD OCH KÖN, %

	Heltid	75 -99 %	<75 %	Total andel kvinnor/män
Kvinnor	63,6	25,7	10,6	78,6
Män	87,0	6,8	6,2	21,4
Totalt	68,6	21,7	9,7	100

DEFINITIONER: Andel anställningar per kön presenteras i procent, till exempel andel kvinnor som har en heltidstjänst i förhållande till andel kvinnor totalt den 1/11-09. Urval är samtliga månadsavlönade.

Som ett led i arbetet med attraktiv arbetsgivare har ett målmedvetet arbete bedrivits med att öka medarbetarnas möjlighet att påverka sin sysselsättningsgrad. Under den senaste treårsperioden har andelen heltidsanställda ökat. Knappt 69 procent arbetade heltid den förste november 2009, jämfört med drygt 67 procent 2008 och knappt 67 procent 2007. En tydlig könsskillnad kan dock fortfarande utläsas där fler kvinnor än män arbetar deltid. Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat med cirka en procentenhet per år under treårsperioden.

8.4.2 Närvaro- och frånvarotid

FRÅNVARO AV ORDINARIE ARBETSTID
FÖRDELAD PÅ ORSAKER, %

	Semester	Ferier/ uppehåll	Sjuk frånv.	Vård av barn	Föräldra ledighet	Övrig frånv.	Total frånv.
Kvinnor	7,83	3,56	6,37	0,65	4,97	3,82	27,2
Män	7,46	5,64	3,19	0,34	1,68	3,99	22,3
Totalt	7,75	4,02	5,66	0,58	4,23	3,86	26,1

DEFINITIONER: Tabellen visar frånvaro från ordinarie arbetstid uppdelad per orsak. Med ordinarie arbetstid avses all tid som ska utföras enligt respektive anställds anställningsavtal, alltså inte faktiskt arbetad tid. Urval är samtliga månadsavlönade på avtalet AB (grupp 01).

Ett intressant mått som till viss del speglar organisationens produktivitet och effektivitet är frånvarotiden av den totala ordinarie arbetstiden. Genom att följa upp frånvaroorsaker kan åtgärder för att höja effektiviteten planeras.

Månadsavlönade medarbetare i Skövde kommun är frånvarande cirka 26 procent av all ordinarie arbetstid. Merparten av frånvaron är lagstadgad frånvaro, såsom semester och föräldraledighet. Ingen större skillnad jämfört med föregående år kan noteras. Mäns närvarotid är något högre främst på grund av kvinnors högre sjukfrånvaro, uttag av föräldraledighet samt ledighet för vård av barn.

I begreppet övrig frånvaro ligger bland annat ledighet med lön, tjänstledighet, studieledighet, facklig ledighet och ledighet för enskild angelägenhet. Arbetet med att följa upp uttag av facklig ledighet pågår för att kunna redovisas bättre år 2010.

8.4.3 Fyllnads- och övertidsarbete

FYLLNADS- OCH ÖVERTID
OMRÄKNAT TILL ÅRSARBETEN

	Övertid i årsarbeten	Fyllnadstid i årsarbeten	Årsarbeten totalt
Kvinnor	8,9	18,3	27,2
Män	6,9	1,8	8,7
Totalt	15,8	20,1	35,9

DEFINITIONER: Tabellen visar antalet timmar utförda med fyllnadstidsersättning respektive övertidsersättning omräknat till årsarbeten. Ett årsarbete motsvarar 1700 timmar och är en schablon.

Motsvarande nästan 36 årsarbeten har genomförts med fyllnads- och övertidsersättning under året. Det finns stora skillnader mellan förvaltningarna. Drygt 50 procent – 18,5 årsarbeten – har utförts inom omvårdnadsförvaltningen.

En markant minskning från föregående år kan noteras då nästan 47 årsarbeten utfördes med fyllnads- och övertidsersättning under 2008. Minskningen kan förklaras delvis med att antalet medarbetare som omfattas av årsarbetstidsavtalet har ökat under 2009. Medarbetare som tidigare hade fast schema och önskade utökad tid gjorde dessa timmar som fyllnadstid. Med årsarbetstid utförs motsvarande timmar inom ramen för medarbetarens timbank. Minskade ekonomiska ramar är ytterligare en förklaring till minskningen.

Inom många kompetensintensiva verksamheter är möjligheten att ta in timavlönad personal begränsad vid ökad arbetsbelastning och även i vissa delar säsongs- och väderberoende verksamheter. Detta bidrar till att fyllnads- och övertid för den egna personalen ökar. Inom vissa personal-kategorier är bortavtalad övertid vanligt vilket kan medföra ett visst mörkertal.

8.4.4 Timavlönade

ANTAL TIMMAR OMRÄKNAT TILL ÅRSARBETEN
UTFÖRDA MED TIMERSÄTTNING

	2009	2008	Förändring
Kvinnor	186,6	204,5	-17,9
Män	48,3	37,9	10,4
Totalt	234,9	242,5	-7,6

DEFINITIONER: Tabellen visar antalet timmar utförda med timersättning av medarbetare på avtalet AB (01). PAN-anställda inräknas alltså inte. Timmarna är omräknade till årsarbeten enligt schablon där ett årsarbete motsvarar 1700 timmar.

Lön och arbetstid forts. -->

Lön och arbetstid forts. -->

Timavlönade inom Skövde kommun används i första hand för att täcka upp kortare frånvaro i verksamheter där vikarie är nödvändig för bibehållen service till kommunmedborgarna. Under året har motsvarande cirka 235 årsarbeten utförts av timavlönade vilket är en liten minskning jämfört med år 2008. Merparten, 79 procent, av de timavlönade är kvinnor, men en minskning av andelen kvinnor märks. Stora delar av förklaringen består i skolförvaltningens ekonomiska besparingar, där man minskat andelen kvinnliga timavlönade med nästan 15 årsarbeten.

De verksamheter som främst använder timavlönade är omvårdnadsförvaltningen, där motsvarande 156 årsarbeten har utförts under året, och skolförvaltningen där motsvarande 50 årsarbeten har utförts.

9 Personalkostnader

PERSONALKOSTNADER

Resultat tkr	2009	2008	Förändring
Månadslön	1 121 828	1 108 423	13 405
Arvoden	6 857	6 308	549
Timlön	72 386	71 291	1 095
BEA och uppdragstagare	20 036	16 501	3 534
Sociala avgifter (PO)	380 035	412 587	-32 552
Sjuklön	11 271	11 855	-584
Avdrag frånvaro	-139 590	-145 803	6 213
Tillägg	41 913	39 674	2 240
Utökad tid	10 889	13 383	-2 494
Kostnadsersättningar	9 449	9 528	-80
Pensionskostnader	106 964	104 092	2 873
Personalsociala kostnader	13 103	17 849	-4 745
Övrigt	8 498	7 459	1 039
Total summa	1 663 639	1 673 147	-9 508

En stor andel av kommunens kostnader består av personalkostnader, där merparten är kostnader för månadslön till medarbetare, en kostnad som för år 2009 uppgick till drygt 1,1 mdkr. Kostnadsökningen av månadslöner i jämförelse med 2008 var drygt 1,2 procent. Anledningen till att kostnadsökningen inte är så stor är att antalet medarbetare under året har minskat. Detta ger också avtryck i kostnaderna för sociala avgifter. Den främsta orsaken till att sociala avgifter blivit lägre 2009 än för år 2008 är dock att Fora (servicebolag som hanterar försäkringar och pensioner) under 2009 sänkte premierna för avtalsförsäkringar till noll procent.

En minskad sjukfrånvaro påverkar såväl kostnader för sjuklön som avdrag för frånvaro. Det ekonomiska läget har medfört att de personalsociala kostnaderna har minskat.

För redovisning av pensionsskulder hänvisas till Skövde kommuns årsredovisning.

DEFINITIONER

Månadslön

Avser lön inklusive semesterdagstillägg

Arvoden

Avser kostnader för förtroendevalda politikers arvoden

Timlön

Avser kostnader för timavlönade inklusive semesterersättning.

Avser bara AB anställda, alltså inte personliga assistenter på PAN-avtal.

BEA och uppdragstagare

Ersättning till beredskapsarbetare och uppdragstagare

Sociala avgifter

Avser lag- och avtalsstadgade arbetsgivaravgifter samt löneskatt

Sjuklön

Avser kostnader för sjuklön med 80 procent av lönen under dag 2-14 samt 10 % utöver sjukpenning dag 15-90.

Avdrag frånvaro

Avser sjukavdrag samt avdrag vid tillfällig föräldrapenning

Tillägg

Avser kostnader för tillägg för obekvämt arbetstid, förskjuten arbetstid, jour och beredskap.

Utökad tid

Avser kostnader för fyllnadstid och övertid.

Kostnadsersättningar

Avser kostnader för skattefria och skattepliktiga traktamenten, bilersättningar och övriga kostnadsersättningar.

Pensionskostnader

Avser kostnader för pensionsförsäkringsavgifter, pensionsutbetalningar och pension individuell del.

Personalsociala kostnader

Avser kostnader för kurser, sjuk- och hälsovård, friskvård, personalrepresentation, hemPC samt övriga personalkostnader.

10 Personalstruktur

ANTAL ANSTÄLLDA

Förvaltning	Tillsvidare- anställda	Förändring tv, 2008	Månads- avlönade	Förändring månads- avlönade	Procent män av månads- avlönade	Årsarbeten	Förändring årsarbeten 2008
Skolförvaltningen	1 381	-40	1 481	-81	15	1 284	-51
Plan-, bygg- och lantmäteriförvaltningen	28	1	30	0	50	26	-4
Fritidsförvaltningen	33	-4	39	-3	59	44	-2
Socialförvaltningen	165	12	179	12	19	153	5
Kommunstyrelsens stab, konsult o service	123	3	140	2	42	174	-14
Kulturförvaltningen	59	-2	69	-10	39	65	-3
Miljöförvaltningen Östra Skaraborg	24	-3	26	-5	23	25	3
Omvårdnadsförvaltningen	1 353	-44	1 451	-63	9	1 315	-38
Tekniska förvaltningen	305	2	336	0	54	342	14
Utbildningsförvaltningen	394	13	492	-14	42	431	-1
Totalt Skövde kommun	3 865	-62	4 243	-162	21	3 856	-91

Förutom utvecklingsområden och trender är också grundläggande personalstatistik viktig. Mycket av nedanstående statistik har kommenterats tidigare i redovisningen.

Förändring antal anställda

Det ekonomiska läget och anställningsstopp ger avtryck i antalet tillsvidareanställda, antalet månadsavlönade och antalet utförda årsarbeten under året. Samtliga nyckeltal har minskat jämfört med föregående år.

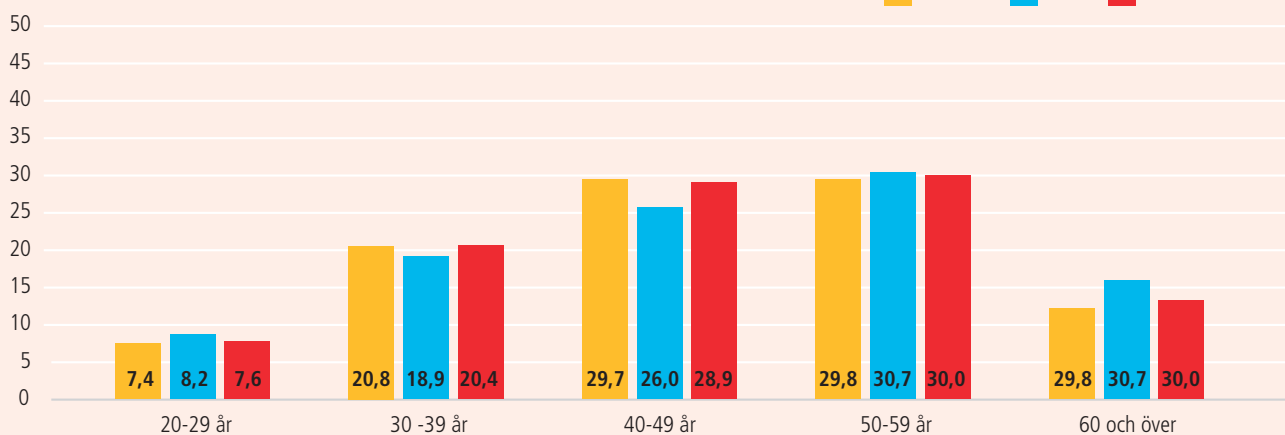
Såväl antalet tillsvidareanställda som månadsavlönade är en ögonblicksbild den första november. Den stora skillnaden i minskning av månadsavlönade jämfört med den mindre skillnaden i årsarbeten beror på att effekterna av neddragningar blir större senare delen av året, dels på grund

av att skolans läsår inte stämmer överens med budgetåret, dels på grund av eventuella uppsägningstider och redan tecknade tidsbegränsade anställningsavtal. Värt att notera är att måtten för antal anställda från och med i år mäts den första november istället för som föregående år den 31 december. För mer information se kapitel 11, Definitioner.

Socialförvaltningen har ökat i antal anställda delvis med hjälp av medel som avsatts till socialnämnden genom politiska omprioriteringar. Kulturförvaltningen har under året minskat i antal anställda vilket främst beror på att flera lönebidragsanställda har avtalats om till BEA-anställningar (arbetsmarknadspolitiska åtgärder) och därmed per definition inte inräknas i antal anställda.

Under året har plusarbetare fasats ut vilket resulterar i ett minskat antal årsarbeten på konsult och service.

ÅLDERSSTRUKTUR TILLSVIDAREANSTÄLLDA I %

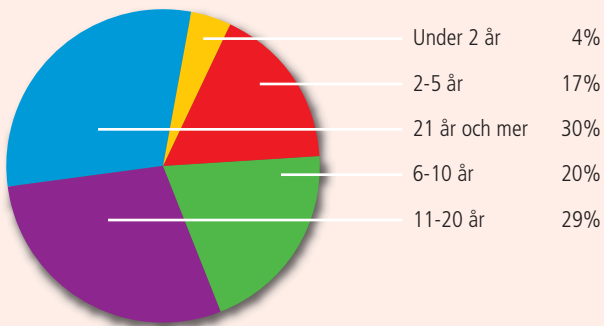


Av Skövde kommuns tillsvidareanställda medarbetare är merparten, 72 procent, över 40 år. Åldersstrukturen i Skövde kommun överensstämmer med hur åldersstrukturen ser ut i Sveriges kommuner.

Personalstruktur fortsättning -->

Personalstruktur fortsättn. -->

FÖRDELNING ANSTÄLLNINGSTID



DEFINITIONER: Andelar tillsvidareanställda uppdelade per total anställningstid i Skövde kommun. Uppgifterna baseras på anställningstider i WinLas den 1/11-09.

Skövde kommun är en arbetsgivare som många väljer att arbeta kvar länge hos. Nästan 60 procent av kommunens medarbetare har varit anställda mer än tio år i kommunen.

11 Definitioner

Nedan finns definitioner i alfabetisk ordning. Vissa definitioner finns i anslutning till respektive diagram/tabell.

DEFINITIONER

AID

Arbetsidentifikation (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID analyserar personalstatistik och lönebildning på central och lokal nivå. AID används som indelningsgrund för anställda hos medlemmar i SKL och Pacta-företag. AID infördes 2008 och ersatte då Befattningssystem för kommuner (BSK).

Månadsavlönade

Tillsvidare- och visstidsanställda (vikarier, allmän visstidsanställning) med månadslön.

Mättidpunkt, 1 november

För personalstatistiken används individuppgifter som bland annat bygger på löneadministrativt material. Ett uttag ur lönesystemet görs i anslutning till lönekörningen för den månad som gäller som mättidpunkt.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har i sin statistik valt mättidpunkten (1 november varje år) i första hand utifrån att:

- stora delar av årets löneöversynsförhandlingar vanligtvis är klara.
- annan administrativ hantering av PA-systemen sker i begränsad omfattning.
- tidpunkten är minst känslig för säsongsvariationer med avseende på antal anställningar.
- annan kommunal statistik i många fall har november som mätperiod, vilket underlättar jämförbarheten.

DEFINITIONER forts.

Personalomsättning

Antalet tillsvidareanställda som har slutat i Skövde kommun under perioden dividerat med genomsnittliga antalet tillsvidareanställda.

Sysselsättningsgrad

Sysselsättningsgrad enligt anställningsavtal, alltså inte alltid det samma som faktisk sysselsättningsgrad eftersom tjänstledighet från del av tjänst förekommer vid exempelvis partiell föräldraledighet.

Timavlönade

Personal som avlönas per timme.

Tillsvidareanställda

Medarbetare som har en så kallad fast anställning.

Utländsk bakgrund

Anställd som är utrikes född eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar.

Årsarbeten

Årsarbeten anger hur många anställda Skövde kommun skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade och arbetade timmar summeras till heltidsanställningar. Antalet årsarbeten räknas fram med hjälp av den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade och arbetade timmar för timavlönade. Ett årsarbete motsvarar 1700 timmar.

Övertid

Tid som utförs utöver ordinarie tid. Ska vara beordrad eller i efterhand godkänd av närmsta chef.

**SKÖVDE
KOMMUN**



Postadress 541 83 SKÖVDE

Telefon 0500-49 80 00

Webbplats www.skovde.se