

Personalekonomisk redovisning 2021

Bilaga till Årsredovisning 2021

Till Kommunstyrelsen 2022-04-12

Till Kommunfullmäktige 2022-05-23



Förord

Syftet med den personalekonomiska redovisningen är att klä personalstatistiken i ekonomiska begrepp, för att få en samsyn i organisationen kring rådande läge. Utifrån den samsynen används redovisningen som ett underlag för dialog om hur vi ska strukturera arbetet på ett långsiktigt hållbart och effektivt sätt.

Förhoppningen är att denna redovisning ska bidra till att vi som arbetsgivare organiserar arbetet så att medborgarna kan få den bästa servicen med den högsta kvalitén.

Underlagen till redovisningen är hämtade ur personalsystemet Heroma.

Marie Björnsson
HR-chef

Personalekonomisk redovisning

Personalpolitik

Karlsbamns kommun har som målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare med professionella och engagerade medarbetare. Inom personalpolitiken finns policydokument, riktlinjer och rutiner som syftar till att Karlsbamns kommun ska stå för en *god personalpolitik* och vara en *attraktiv arbetsgivare*.

För ett antal år sedan kunde offentliga arbetsgivare till stor del planera sin kompetensförsörjning utifrån pensionsavgångar vid 65 års ålder. Det läget har förändrats dramatiskt, dels eftersom pensionsåldern varierar och dels på grund av en ökad personalomsättning, oavsett ålder, inom de flesta yrkesgrupper och i störst utsträckning inom de svårrekryterade yrkena. Behovet av nyrekryteringar kommer därför att vara svårt att förutse och betydligt större än antalet pensionsavgångar.

För att vara en attraktiv arbetsgivare, och utifrån de faktorer man anser avgörande för att man ska trivas på en arbetsplats, har Karlsbamns kommun valt att arbeta med följande strategiska utvecklingsområden:

- **Ledarskap**
- **Arbetsmiljö**
- **Anställningsvillkor**
- **Arbetsinnehåll**

Utvecklingsområdena syftar till att **attrahera, rekrytera, behålla** och **utveckla** medarbetare.

Ett prioriterat utvecklingsområde från politiken är fortsatt minskad sjukfrånvaro. Två viktiga insatser för att lyckas med att sänka sjukfrånvaron är dels att de timavlönade anställningarna minimeras både i antal utförda timmar och i antal personer samt att chefer stannar kvar i sin chefsbefattning inom kommunen i minst 4 år. Detta då kontinuitet i ledarskapet ökar förutsättningarna för en välfungerande verksamhet.

Arbetet ska organiseras så att en hållbar bemanning möjliggörs och så att kontinuitet och kvalitet i verksamheten värnas. Detta kräver ett långsiktigt arbete och en målsättning att så stor andel av personalen som möjligt är månadsanställd och tillsvidareanställd.

Personalnyckeltal

Vid mätillfället 2021-11-01 var antal månadsanställda 3 030 personer, vilket är en minskning med 8 personer jämfört med föregående år. Minskningen av månadsanställda beror delvis på de besparingar som pågår inom kommunen.

Av tabellen framgår antal månadsanställda:

	Kvinnor	Män	Totalt	Differens 2020/2021
Procentuell fördelning kvinnor/män	81%	19%	100%	
Antal månadsanställda	2 447	583	3 030	-8
• varav tillsvidareanställda	2 228	504	2 732	+13
• varav visstidsanställda	219	79	298	-21
Antal årsarbeten, summerad ssg	2 308	563	2 871	+9
Antal heltidstjänster	1 837	508	2 345	+69
Genomsnittlig ssg	96,1%	98,3%	96,8%	+1,2%
Medellön/månad i kr/heltid	31 094 kr	32 273 kr	31 321kr	+1 152kr
Medelålder	44,9 år	43,6 år	44,7 år	- 0,1 år

Under året som gått (2021) har följande timmar utförts:

Månadsavlönade	2021	2020	2019
Timtid	317 793	264 042	209 327
Fyllnadstid	26 063	27 727	30 950
Övertid	21 031	20 657	21 693
Totalt antal utförda timmar	4 380 314	4 460 828	4 624 769

Anställda per förvaltning

Förvaltning	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Totalt antal månadsanställda	Differens 2020/2021
Omsorgsförvaltningen	782	58	840	+42
Arbete och Vårld	447	14	461	-14
Utbildningsförvaltningen	997	212	1 209	-63
Kommunstyrelseförvaltningen	506	14	520	+27
TOTALT	2732	298	3 030	-8

För att anpassa kommunens organisation till gällande kommunallag har en ny förvaltning bildats, kommunstyrelseförvaltningen. Detta är en sammanslagning av före detta samhällsbyggnadsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. Kommundirektören är tillika förvaltningschef.

Kultur och fritidsverksamheten flyttades under 2021 från utbildningsförvaltningen till kommunstyrelseförvaltningen. Sammantaget innebar detta att antalet anställda, med hänsyn tagen till omflyttningar, minskat med ca 30 medarbetare inom kommunstyrelseförvaltningen.

Inom omsorgsförvaltningen har det skett en ökning av antalet anställningar under året. Detta beror dels på medvetet planerade överanställningar, i syfte att med ordinarie bemanning täcka korttidsfrånvaro, sjukdom, vård av barn etc. och dels på grund av att några enheter haft behov av extra personal för att möta det ökade vårdbehovet i komplexa brukarärenden. Kollektivavtalets förändring vid konvertering till tillsvidareanställning är ytterligare en anledning till ökad volym av anställningar. Inom både omsorgsförvaltningen och utbildningsförvaltningen arbetar man aktivt med att söka de externa finansiella bidrag som finns.

Omsorgsförvaltningen har använt sig främst av överanställningar och disponibla rader medan förvaltningen för arbete och välfärd i högre utsträckning har använt timavlönade.

Utbildningsförvaltningen har under 2021 minskat antalet medarbetare med 63 personer. Detta beror främst på organisationsjusteringar gällande fritidsgårdar och musikskolan samt effektiviseringsåtgärder enligt plan i alla nämndens verksamheter. Att det förekommer en stor del visstidsanställningar inom utbildningsförvaltningen förklaras med skollagens bestämmelser om att endast behörig personal, (dvs legitimerade lärare och förskollärare), kan få tillsvidareanställning inom yrkena med legitimationskrav. I dagsläget råder det brist på utbildad personal inom dessa yrken varför obehörig personal anställs på visstidsanställningar.

Arbetstidsmätt

Heltidsmätt/vecka (h)	Antal tillsvidareanställda	Verksamhet/befattning
40	1118	Administration, förskollärare mm
34,33	7	Sjuksköterskor (natt)
38,83	11	Badvakter mm
38,25	90	Sjuksköterska, kock, vaktmästare mm
37	791	Undersköterskor, vårdbiträde, tvättbiträde mm
36,33 (*34,33)	171	Nattjänst Kommunal (*från 1 april -22 nytt sänkt ATM)
45,5 / 1360*	420	Lärare

*reglerad årsarbetstid. Årsarbetstid med förtroendetid är exkl. semester 1 767 timmar

Personalförsörjning och kompetensutveckling

Det råder generell brist på ett flertal kompetenser inom den offentliga sektorn vilket blir allt mer märkbart inom flera yrkesgrupper. Detta i kombination med att demografin i Karlshamns kommun visar att andelen äldre och barn ökar och att behovet av skola, vård och omsorg därmed växer, innebär att efterfrågan av kompetenta medarbetare är stort.

Det finns undersökningar som visar att faktorer som bra chef, trevliga arbetskamrater, intressanta arbetsuppgifter och möjlighet till återhämtning är några av de viktigaste faktorerna för att man som medarbetare ska trivas och vilja stanna och utvecklas på sin arbetsplats. För att lyckas med att bli en bra chef är förutsättningarna och organisationens sammansättning viktigare faktorer än vilken erfarenhet eller utbildning chefen har med sig.

Chefsuppdragen i offentlig sektor är komplexa, ofta med ett stort antal medarbetare per chef och med ansvar även för medborgare i form av till exempel brukare, elever, vårdnadshavare och anhöriga. I Karlshamns kommun har vi en högre omsättning av chefer än önskvärt, primärt avseende första linjens chefer. En hög chefsomsättning påverkar såväl verksamhet som medarbetare negativt. Aktiva insatser behöver därför göras för att skapa rimliga, hållbara chefsuppdrag.

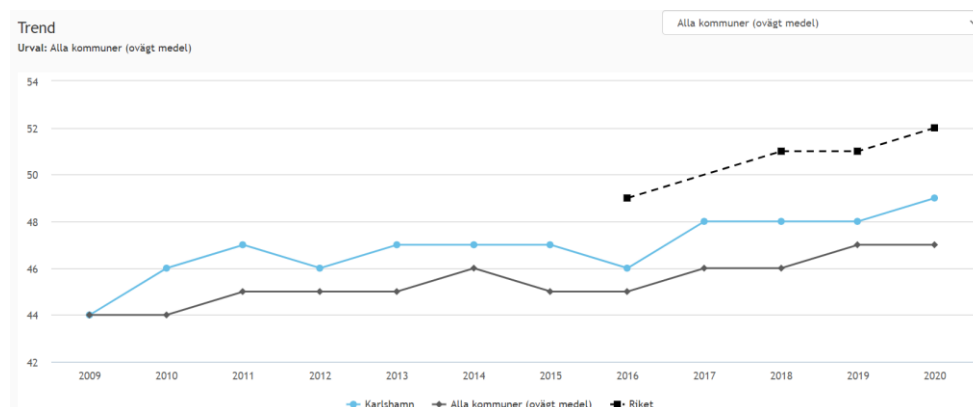
Inom socialförvaltningen pågår ett riktat arbete med att ta fram och implementera en bemanningsstrategi. Man arbetar även med äldrelyftet som är en nationell satsning och syftar till att säkra kompetenser genom att låta medarbetare utbilda sig på arbetstid, samt breddad kompetensförsörjning för att säkerställa kommande rekryteringar.

Inom utbildningsförvaltningen pågår ett partsgemensamt arbete med HÖK 21 för att ta fram en kompetensförsörjningsplan. De senaste åren har förvaltningen ökat antalet tjänster som biträdande rektor, vilket dels görs i syfte att avlasta ordinarie rektor, dels för att säkra den framtida kompetensförsörjningen av chefer.

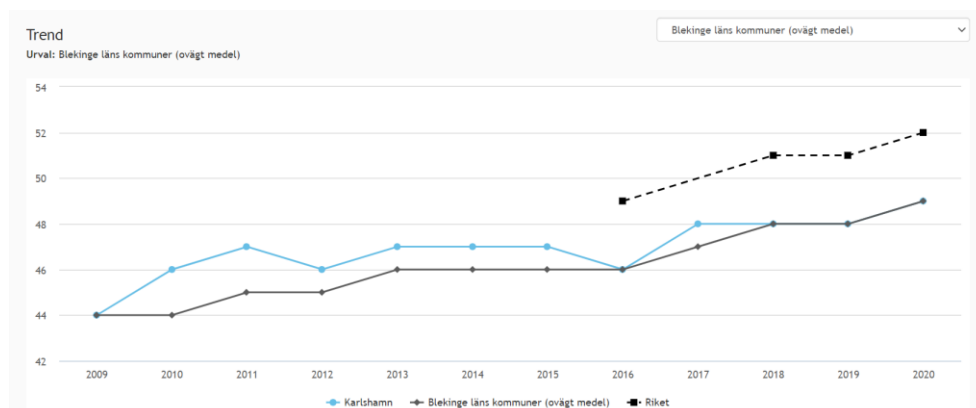
Kommunstyrelseförvaltningen har länge konkurrerat med den privata sektorn kring ett flertal befattningar och kompetenser. Som kommun har vi svårt att möta den lönenivå som den privata sektorn erbjuder, och får därför fokusera på andra värden som bidrar till att kandidater och medarbetare upplever oss som en attraktiv arbetsgivare.

Utbildningsnivå

I Karlshamns kommun är andelen medarbetare med eftergymnasial utbildning 49% vilket är en ökning med 1 procentenhet från föregående år. Över tid har denna siffra haft en svag men stadig uppgång. (Kolada)



Jämfört med övriga kommuner i Blekinge län är andelen medarbetare med eftergymnasial utbildning ungefär densamma. (Kolada)



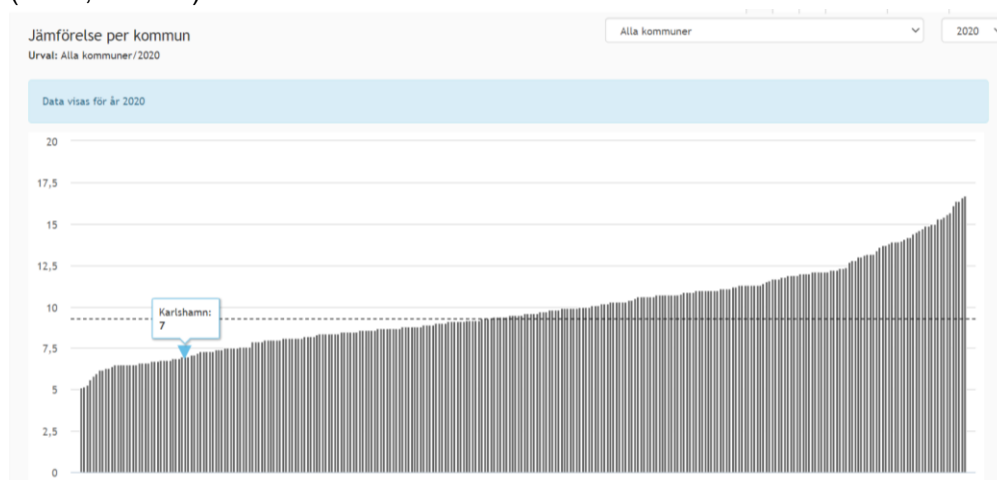
Personalrörlighet

Personalrörlighet är ett brett begrepp som innefattar dels personalomsättning, dvs hur många medarbetare som börjar och slutar i förhållande till det genomsnittliga antalet anställda, dels hur rörligheten inom organisationen ser ut med bland annat omorganisation, frivilligt byte av arbetsplats inom organisationen etc.

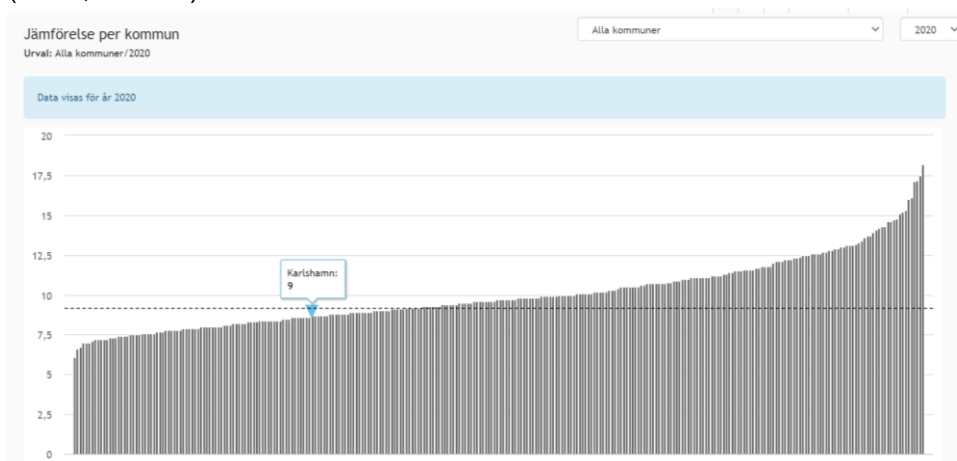
I Karlshamns kommun finns en viss trend att det är fler avgångna än nyanställda tillsvidareanställningar (statistik för 2021 saknas).

Personalrörlighet	2020	2019	2018
Nya tillsvidareanställda under året	7%	8%	11%
Avgångna tillsvidareanställda under året	9%	12%	9%

Nya tillsvidareanställda i Karlshamns kommun jämfört med övriga kommuner %.
(2020, Kolada)



Avgångna tillsvidareanställda i Karlshamns kommun jämfört med övriga kommuner %.
(2020, Kolada)



Personalomsättning chef

Andelen chefer som stannat kvar i sin befattning i 4 år eller mer inom kommunen har ökat med två procentenheter till 45% för 2021.

Förvaltning	Antal chefer	Chef minst 4 år	2021 i %	2020 i %
Omsorgsförvaltningen	31	10	32%	37%
Arbete och Velfärd	25	8	32%	27%
Utbildningsförvaltningen (exkl. bitr. rektorer)	31	16	52%	42%
Kommunstyrelseförvaltningen	26	17	65%	63%
TOTALT	113	51	45%	43%

Könsfördelning

Könsfördelningen i Karlshamns kommun är liksom flertalet andra kommuner kvinnodominerad. Fördelningen 2021 är samma fördelning som vi haft i kommunen de senaste åren.

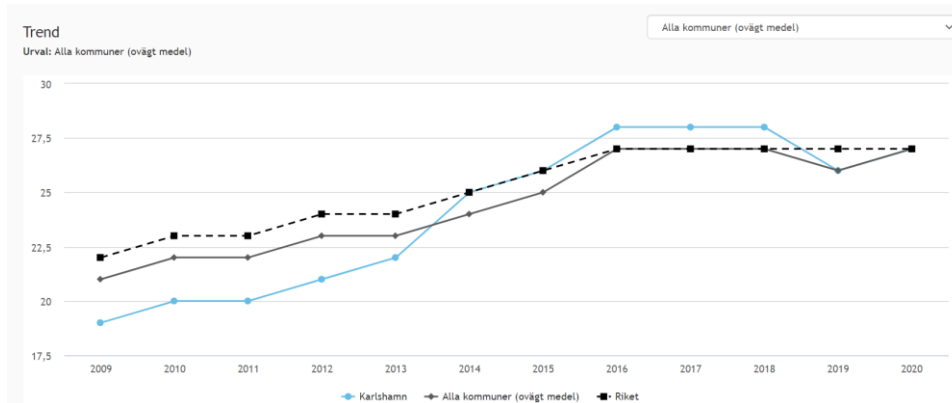
Män	Kvinnor	Totalt
583	2447	3 030
19%	81%	100%

Åldersfördelning

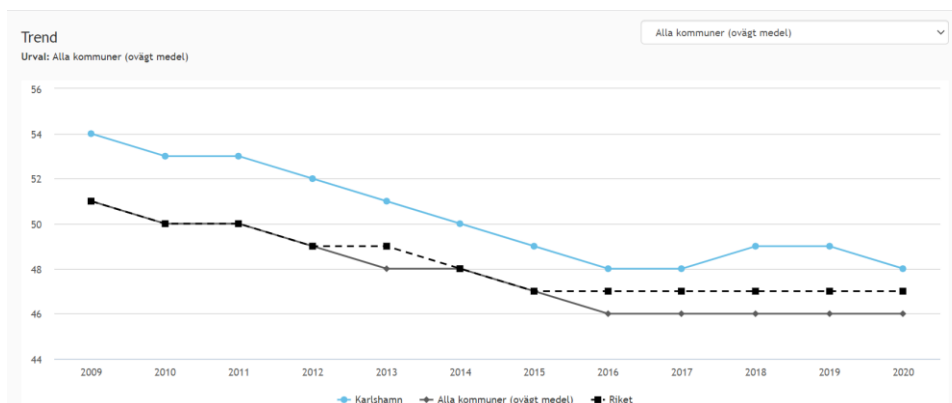
- 27 % är i åldern upp till 34 år
- 48 % är i åldern 35-54 år
- 25 % är i åldern 55 år och uppåt

Det är positivt att kommunen under de senaste 10 åren har ökat antalet anställda i den yngre åldersgruppen och att vi har en jämn åldersfördelning.

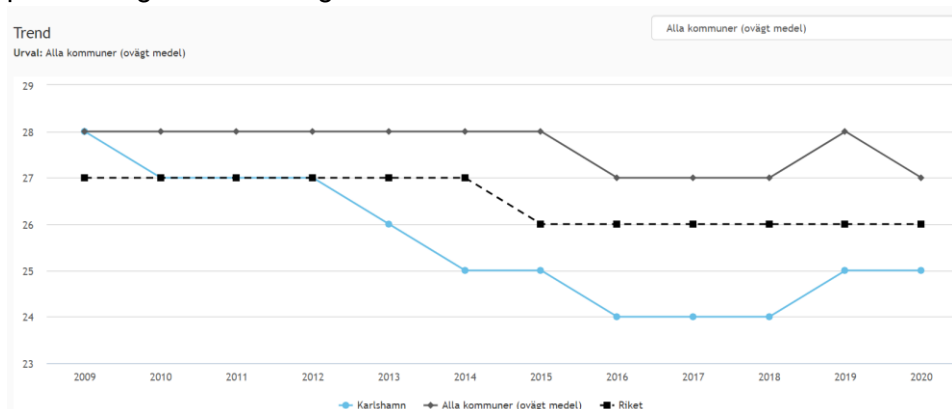
Åldersgruppen upp till 34 år ligger på samma nivå som både riket och övriga kommuner. Sedan förra året syns en marginell ökning i Karlshamns kommun med 1 procentenhet.



Åldersgruppen 35-54 år har minskat med 1 procentenhet men ligger något över både riket och övriga kommuner.



Åldersgruppen 55 år och uppåt ligger på samma nivå som föregående år, och är några procent lägre än för övriga kommuner och riket i helhet.



Från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation

Fler och fler av välfärdens medarbetare arbetar heltid. Det är en positiv utveckling som innebär en påtagligt större möjlighet att klara välfärdens rekryteringsutmaning samt bidrar till att jämställdheten ökar. Vård, skola och omsorg står inför stora rekryteringsutmaningar de närmaste åren, dels för att ersätta de som går i pension och dels för att behovet ökar.

Den politiska målsättningen i Karlshamns kommun är att kommunens verksamheter organiseras utifrån heltid och lika förutsättningar oavsett kön.

Det finns över 200 yrken i Karlshamns kommun. I de allra flesta av dessa yrken är utgångspunkten heltidstjänstgöring. Yrken som inte är organiserade utifrån heltidsarbete är bland annat undersköterska, vårdbiträde, städare, kock, måltidsbiträde, stödassistent och stödbiträde.

Nedan framgår antal tillsvidareanställda med olika sysselsättningsgrader:

År	Fördelning sysselsättningsgrad i %		
	1-74%	75-99%	Heltid
2021	--	--	77%
2020	5%	20%	75%
2019	6%	20%	74%
2018	7%	22%	72%

Vi ser en fortsatt positiv trend i att arbetet med att höja sysselsättningsgrader och utöka antalet heltidsarbetande går åt rätt håll.

Timavlönade

I hela organisationen och inom samtliga förvaltningar pågår ett kontinuerligt arbete för att minska antalet timmar som görs av timavlönade. Ett steg i den riktningen är att samtliga semestervikarier anställs som månadsavlönade.

Att bemanna utifrån att vi vet att en viss andel personal är frånvarande av olika anledningar som VAB, semester och sjukfrånvaro etc ger vinster genom ökad kontinuitet i verksamheten som i sin tur ökar kvalitén för både barn, föräldrar, medarbetare och brukare.

Nedan framgår utvecklingen av antalet timmar som utförts av timavlönade åren 2017 – 2021.

Förvaltning	2021	2020	2019	2018	2017
Omsorgsförvaltningen	83 434	86 412	55 008	45 806	163 901
Arbete och Valfärd	164 179	117 243	89 940	86 305	
Utbildningsförvaltningen	40 735	38 078	47 841	59 489	68 755
Kommunstyrelseförvaltningen SHBF och KLF tom 2020	29 455	19 312	15 953	20 430	22 325
		2 985	583	1 151	318
TOTALT	317 803	264 402	209 325	213 180	255 299

Som framgår av tabellen ovan har antalet timmar som görs av timavlönade ökat med drygt 50 000 timmar mellan både 2019-2020 och 2020-2021. Denna ökning beror på att vi under dessa två år varit hårt drabbade av pandemin med hög sjukfrånvaro och annan frånvaro kopplat till Covid-19 hos ordinarie personal, vilket har gjort att behovet av vikarier och timavlönade ökat.

Semester – semesterlöneskuld

Semester är en lagstadgad rättighet i syfte att ge medarbetare välbehövlig återhämtning. Enligt bestämmelserna i AB (allmänna bestämmelser) grundas antalet semesterdagar på ålder enligt nedan:

Åldersgrupp	Semesterdagar
Upp till det år man fyller 39 år	25 dagar
Från och med det år man fyller 40 år	31 dagar
Från och med det år man fyller 50 år	32 dagar

Semesterväxling

Utöver lagstadgade semesterdagar erbjuder Karlshamns kommun tillsvidareanställda medarbetare möjligheten att omvandla semesterdagstillägget till semesterdagar. Medarbetare som är 39 år eller yngre får i och med detta ytterligare 4 dagar och medarbetare som är 40 år eller äldre får 5 dagar extra ledighet.

År	Totalt uttag av semesterdagar	Därav var följande dagar omvandlade från semesterdagstillägg
2021	67 490 dagar	1 109 dagar
2020	63 437 dagar	985 dagar
2019	67 632 dagar	1 361 dagar
2018	71 643 dagar	1 293 dagar
2017	69 351 dagar	896 dagar

2021 var det totalt 229 medarbetare som omvandlade semesterdagstillägget till semesterdagar. Senaste åren har det varit mellan 200-300 medarbetare som omvandlat dagar, vilket motsvarar ungefär 10% av kommunens anställda.

Sparad semester

Som medarbetare finns möjlighet att spara semesterdagar som inte tagits ut under året och som överstiger 20. Till och med 2017-12-31 fick antalet sparade dagar inte överstiga 40. Från och med 2018-01-01 får det sammanlagda antalet sparade dagar inte överstiga 30. Detta gäller ej medarbetare med ferie- och uppehållstjänst.

Det totala antalet sparade semesterdagar, som betraktas som en skuld till personalen, har minskat stadigt de senaste åren. Mellan 2020-2021 var det dock en ökning igen, från 21 748 dagar till 22 779 dagar. En trolig förklaring till detta är att man på grund av den höga frånvaron under året inte kunnat ta ut all sin semester på grund av bemanningsläget i kommunen.

Sjukfrånvaro

Det finns inga genvägar eller snabba lösningar för att minska sjukfrånvaro. På det övergripande planet handlar det om ledarskap, att skapa kontinuitet och hur arbetet är organiserat. På individnivå handlar det om ett strukturerat arbete individ för individ. I Karlshamns kommun arbetar vi kontinuerligt med insatser på individ-, grupp- och organisationsnivå, samt med reaktiva, förebyggande och främjande insatser.

Från 2020 ser vi en kraftig ökning av sjukfrånvaron. Detta till följd av pandemin (Covid 19) som bröt ut i Sverige i början av 2020, och eskalerade under årets gång. Även under 2021 har vi varit hårt drabbade av pandemin vilket framför allt syns på korttidsfrånvaron. Förutom sjukfrånvaro har vi även haft frånvaro pga smittorisk samt karantän enligt de rekommendationer Folkhälsomyndigheten hänvisat till.

Genomsnittlig sjukfrånvaro i %	2021	2020	2019	2018
Korttidsfrånvaro, dag 1-14	3,7%	3,9%	2,7%	2,9%
Långtidsfrånvaro, dag 15-	4,6%	4,5%	4,6%	5,0%
Totalt	8,3%	8,4%	7,3%	7,9%

Sjukkostnader

I takt med ökad sjukfrånvaro ökar även sjuklönekostnaderna. Tabellen nedan visar sjuklönekostnaderna som arbetsgivaren har de 14 första dagarna i sjukperioden.

Det är framför allt korttidsfrånvaron som ökat kraftigt, och senaste åren till stor del pga Corona pandemin. Den totala sjuklönekostnaden för 2021 uppgick till ca 24,3 miljoner kronor.

Nedan visar den totala sjuklönekostnaden kommunen haft, oaktat ersättning från regeringen.

Sjuklön dag 2-14	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Omsorgsförvaltningen	8 447	9 314	7 147	7 873	9 990	9 335
Arbete och Vårld	4 270	3 946	2 798	2 945		
Utbildningsförvaltningen	8 165	8 508	5 551	6 023	5 182	4 791
Kommunstyrelseförvaltningen	3 415	-	-	-	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltningen	-	2 754	1 882	2 187	1 681	1 810
Kommunledningsförvaltningen	-	610	351	452	362	528
Övriga (valnämnd, överförm, festival)	-	12	13	9	13	16
Finansförvaltning	-	39	-526	-330	236	457
Summa sjuklön exkl. PO	24 297	25 184	17 216	19 489	17 228	16 480
Förändring från föreg. år i %	-3,15%	46,3%	-10,1%	13,1%	4,5%	15,1%