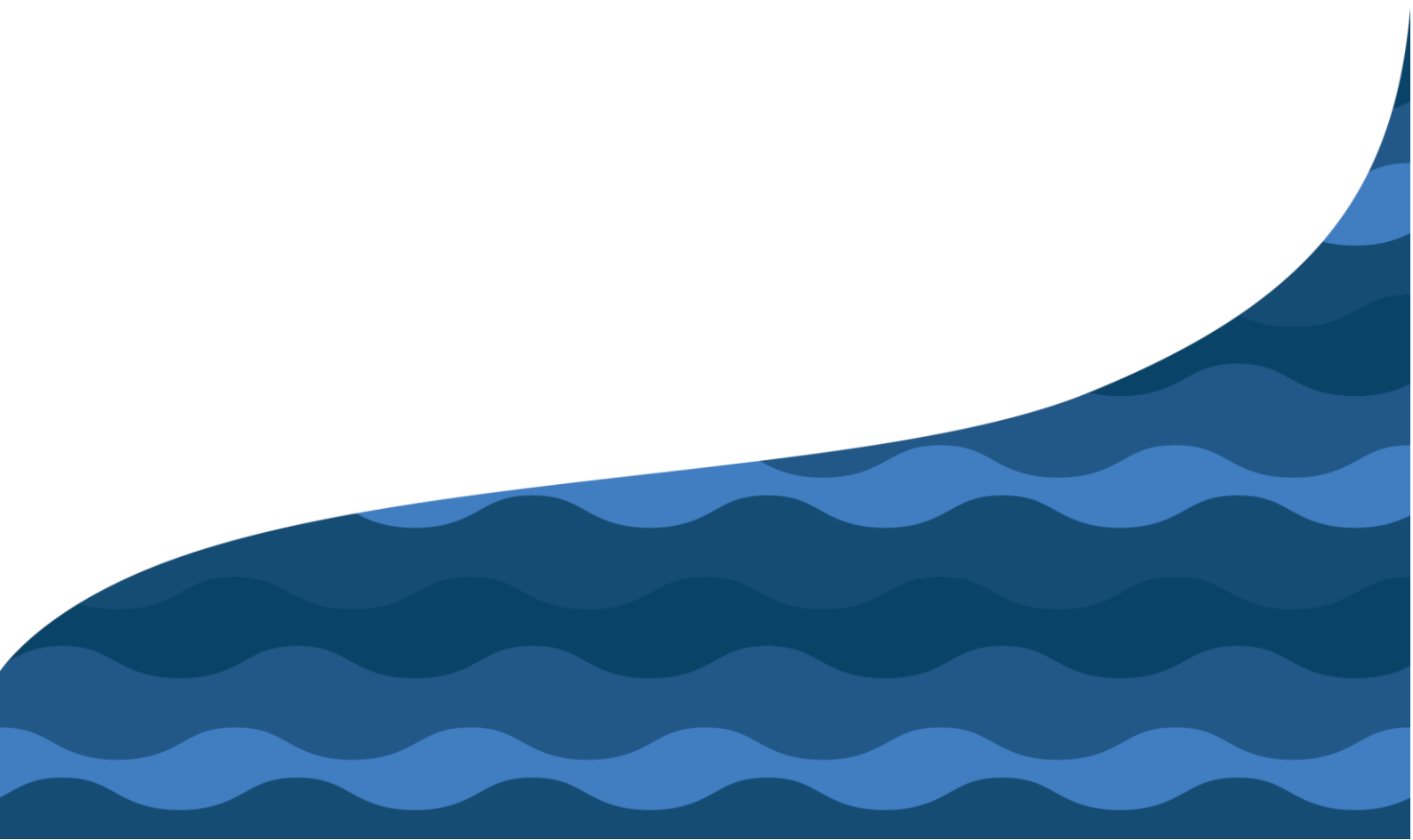




Beslutad av: Kommunfullmäktige
Dokumenttyp: Rapport – uppföljning 2023
Diarienummer: 2023/482
Antagen: KF § 69, 2024-05-20
Gäller för perioden: 2023-01-01 – 2023-12-31
Gäller för: Karlshamns kommun

Personalekonomisk redovisning 2023

Uppföljning 2023



Personalekonomisk redovisning 2023

Innehåll

Personalekonomisk redovisning 2023	1
Uppföljning 2023.....	1
Personalekonomisk redovisning 2023	2
Förord	2
Anställda per förvaltning.....	5
Arbetstidsmått.....	6
Personalförsörjning och kompetensutveckling	6
Utbildningsnivå.....	7
Personalomsättning chef	10
Könsfördelning	10
Från en deltidorganisation till en heltidsorganisation	11
Timavlönade	11
Semester – semesterlöneskuld.....	12
Semesterväxling	13
Sparad semester	13
Sjukfrånvaro.....	14

Förord

Syftet med den personalekonomiska redovisningen är att sätta personalstatistiken i ett sammanhang och belysa sambandet mellan ekonomi, personal och verksamhet. En gemensam samsyn och förståelse för hur de olika delarna hänger ihop skapar förutsättningar för dialog om hur arbetet kan organiseras hållbart och effektivt i syfte att skapa bästa möjliga verksamhet för kommunens medborgare.

Marie Björnsson, HR-chef

Personalpolitik

Karlshamns kommun ska vara en effektiv och innovativ organisation och en attraktiv, jämställd och jämlik arbetsgivare. Det finns ett stort ansvar att bidra till god hushållning och att värna organisationens medel. De organisatoriska förutsättningarna ska möjliggöra för samtliga anställda att bidra med värdeskapande insatser.

2022 antog kommunfullmäktige *Policy för hållbar personalpolitik*, vilken anger grunden för ett gemensamt synsätt. Policyn omfattar områdena organisation, arbetsmiljö, kompetensförsörjning, ledarskap/medarbetarskap och lönebildning. Ett proaktivt och systematiskt arbete inom samtliga dessa delar är centralt för en välfungerande verksamhet.

Kompetensförsörjning har blivit en utmaning för hela samhället. För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta *attrahera, rekrytera, utveckla* och *behålla* medarbetare med rätt kompetens. Inom offentlig sektor har SKR identifierat nio strategier för att möta kompetensutmaningen. Strategierna handlar om att vara en *attraktiv arbetsgivare*, att *hitta nya lösningar* och om *ett hållbart arbetsliv*. För Karlshamns kommuns del krävs insatser inom samtliga dessa områden.

Arbetet med kompetensförsörjning ska präglas av långsiktighet. Genom fokus på de strategiska insatsområdena *ledarskap, arbetsmiljö, arbetsinnehåll* och *anställningsvillkor*, ska förutsättningar skapas för att behålla personal och därmed värna kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Samtliga anställda ska känna den stolthet som behövs för att kunna vara ambassadörer för sitt yrke, sitt uppdrag och sin arbetsgivare.

Ett prioriterat utvecklingsområde är fortsatt minskad sjukfrånvaro. För att sänka sjukfrånvaron finns det två viktiga insatser att jobba vidare med. Det är dels att timavlönade minskar för en stabil och kontinuerlig bemanningsstyrka som främjar arbetsmiljöförhållandena, och dels 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 2023-11-01 var antal månadsanställda 3 138 personer, vilket är en ökning med 36 personer jämfört med föregående år. Denna ökning är inom förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad (FOA) och kommunstyrelseförvaltningen (KSF). Inom utbildningsförvaltningen (UTB) har man tvärt emot de andra förvaltningarna minskat antalet månadsanställda.

Av tabellen framgår antal månadsanställda:

	Totalt	Kvinnor	Män	Differens 2022/2023
Procentuell fördelning kvinnor/män	100 %	80 %	20 %	0
Antal månadsanställda	3 138	2 501	637	+36
• varav tillsvidareanställda	2 781	2 236	545	+44
• varav visstidsanställda	357	265	92	-7
Antal årsarbeten, summerad ssg	2 631	2 008	622	+45
Antal heltidstjänster	2 517	1 952	565	+88
Genomsnittlig ssg	94,9 %	94,4 %	96,9 %	+0,2%
Medellön/månad i kr/heltid	32 712 kr	32 569 kr	33 276kr	+1 108kr
Medelålder	44,7 år	45,1 år	42,9 år	+0,3 år

Under året som gått har följande timmar utförts:

Månadsavlönade	2023	2022	2021
Totalt antal utförda timmar, därav:	4 472 026	4 395 482	4 380 314
Timtid	340 428	370 738	317 793
Fyllnadstid	25 386	28 669	26 063
Övertid	27 449	26 120	21 031

	2023	2022	2021
Timtid	7,6%	8,4 %	7,3 %
Fyllnadstid	0,6%	0,7 %	0,6 %
Övertid	0,6%	0,6 %	0,5 %

Jämfört med föregående år ser vi en ökning av det totala antalet utförda timmar. Dock ser vi en relativt stor minskning av antalet timmar utförda av timavlönade, ca 1 % vilket motsvarar 30 000 timmar. Även fyllnadenstiden minskar något medan övertiden har en svag ökning



jämfört med föregående år. Anledningen till den övertid vi har i kommunen beror till stor del på att cheferna pga effektiviseringsåtgärder och snäv budget behövt dra ner på grundbemanningen, vilket i sin tur lett till att ordinarie personal behöver arbeta övertid vid behov.

Anställda per förvaltning

Förvaltning	Totalt antal månadsanställda	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Differens 2022/2023
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	1 365	1 233	132	35
Utbildningsförvaltningen	1 227	1 023	204	-11
Kommunstyrelseförvaltningen	546	525	21	12
Totalt	3 138	2 781	357	36

Inom särskilt boende och stöd i ordinärt boende i Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad har man under 2023 minskat sina timavlönade till förmån för att anställa fler månadsanställda. Detta är en satsning som gjorts för att skapa en hållbar bemanning inom förvaltningen, skapa kontinuitet för brukarna och för att möta den kompetenskris vi står inför. Eftersom arbetet varit framgångsrikt har man delgetts 35 miljoner kronor i statsbidrag, vilket täcker de merkostnader man haft, och som ger ett visst utrymme för fortsatt arbete med hållbara scheman. Detta har även LSS Stöd och service gjort.

Utbildningsförvaltningen är den enda förvaltning som under 2023 minskat antalet anställda. Anledningen beror till stor del på det minskade barnantalet inom förskola, och således också ett minskat behov av personal.

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. Det råder fortsatt viss brist på utbildad personal inom dessa yrken, men vi ser att Karlshamns kommun har en högre grad legitimerad personal än många andra kommuner i landet.

Kommunstyrelseförvaltningen och då främst Service, har ökat antalet anställda under 2023. Anledningen är delvis att vissa vakanser från 2022 släpat, då budgetutrymmet föregående år inte tillät att ersätta. Befattningar man utökat inom är bland annat måltid, park, tvätterier och städ.

Arbetstidsmått

Heltidsmått/vecka (h)	Antal tillsvidareanställda	Verksamhet/befattning
40	1361	Administration, förskollärare mm
34,33	124	Sjuksköterskor (natt) (avtalsförändring bl.a. USK, vårdbiträde, stödassistent, stödbiträde – därav stor ökning)
38,83	11	Badvakter mm
38,25	97	Sjuksköterska, kock, vaktmästare, måltidsbiträde mm
37	716	Undersköterskor, vårdbiträde, tvätt biträde mm
36,33	48	Nattjänst Kommunal
45,5 / 1360*	417	Lärare

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

Personalförsörjning och kompetensutveckling

Kommuner och regioner kommer ha stora kompetensutmaningar kommande tio år. Valfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras. De som är över 80 år i befolkningen kommer att öka med nästan 50 procent vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent.

Chefsuppgifterna 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.

En tydlig demografisk trend är att låga födelsetal och ökad livslängd medför en allt äldre befolkning och en ökad medelålder. Detta kan leda till ett större behov av omsorg och vård, vilket sätter press på välfärdssystemen samt på kompetensförsörjningen. FOA kan redan idag identifiera yrken som är svåra att rekrytera t ex arbetsterapeuter, fysioterapeuter och utredande socionomer. Omsättningen är hög inom andra yrken såsom sjuksköterska och första linjens chef. Det tillsammans med svårigheter att få god rekryteringsbas gör den än mer komplex. Pensionsavgångarna är relativt stora de närmaste åren inom samtliga kompetensområden vilket också påverkar behoven av en väl fungerande plan för kompetensförsörjning.

SCB förutspår att det kommer finnas stora utmaningar att rekrytera personal med rätt kompetens fram till 2035. Antal sökande till vård och omsorgsprogrammen eller Komvux förväntas inte vara i nivå med det framtida behovet. Utmaningen är stor och där prognosen visar att kommunerna inte själva kommer kunna lösa problematiken med personalförsörjningen. SKR pekar på vikten av att hitta långsiktiga och hållbara lösningar med flera aktörer.

Under 2022 och början av 2023 har Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad haft tillfälligt inhyrd personal för att täcka behoven av socialsekreterare inom myndighetsutövning inom barn och familj. Vakanser för arbetsterapeuter har inte varit möjliga att tillsätta tjänster och även bemanningen av erfarna sjuksköterskor har varit ansträngd varpå även sjuksköterskor har hyrts in under semester och toppar.

Inom Utbildningsförvaltningen har man enligt HÖK 21 fortsatt arbeta partsgemensamt med frågor som rör arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjningen inom skola/förskola på såväl kort som lång sikt.

Den just nu goda kompetensförsörjningen inom framför allt förskolan handlar till stor del av minskad efterfrågan på förskollärare i regionen och riket i stort då det föds färre barn. Det har bidragit till att vi har en fortsatt hög andel legitimerade förskollärare i våra verksamheter. Även i andra verksamheter ligger vi i paritet med riket när det gäller legitimerad personal och bedömningen är att personalomsättningen minskat en del de senaste åren. Vad gäller omsättningen på första linjens chefer visar uppföljningen på att omsättningen har minskat över tid.

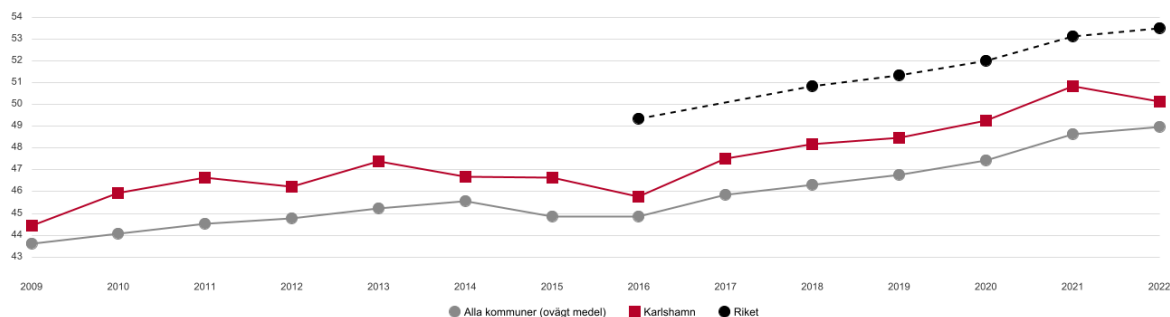
Kommunstyrelseförvaltningens roller konkurrerar fortsatt med den privata sektorn kring ett flertal befattningar och kompetenser. Som kommun har vi svårt att möta den lönenivå som den privata sektorn erbjuder, och får därför fokusera på andra värden som bidrar till att kandidater och medarbetare upplever oss som en attraktiv arbetsgivare. Inom vissa yrken får vi dock inga sökande med rätt utbildning eller språkkunskaper. Nytt för 2023 är att vi erbjuder språkutbildning i yrkessvenska inom lokalvård och måltid för att öka kompetensen hos befintliga medarbetare

Utbildningsnivå

I Karlshamns kommun har andelen medarbetare med eftergymnasial utbildning minskat marginellt mot föregående mättillfälle, från 51% till 50%, mellan 2021–2022. Dock ligger vi fortsatt något högre än övriga kommuner i landet. (Kolada)

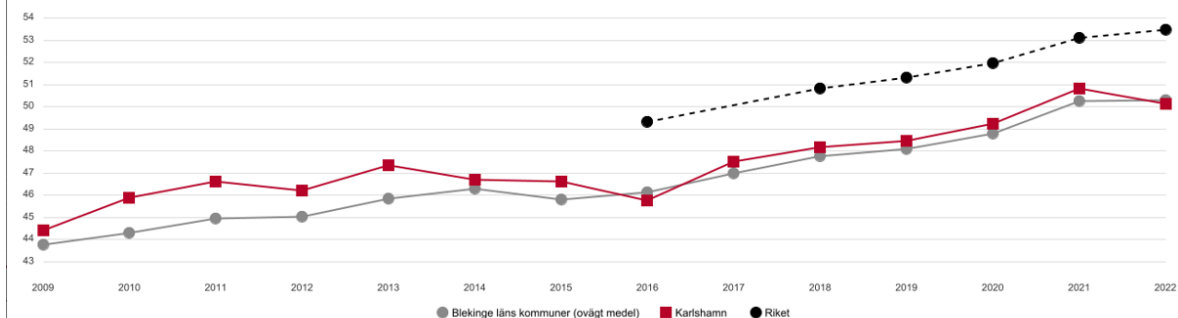


Anställda med eftergymnasial utbildning, kommun, andel (%)



Inte heller i jämförelse med övriga kommuner i Blekinge län har det förändrats något märkbart utan Karlshamn följer sedan en längre tid samma nivåer som våra närliggande kommuner. (Kolada)

Anställda med eftergymnasial utbildning, kommun, andel (%)



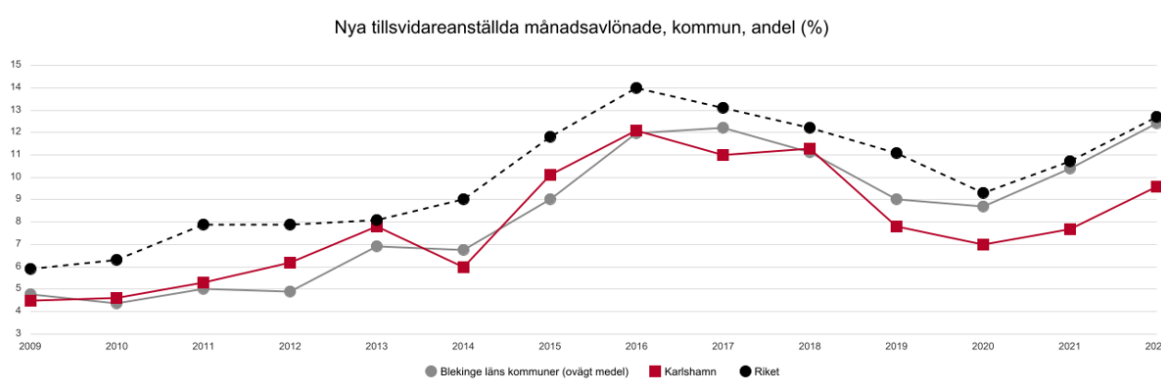
Personalrörlighet

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

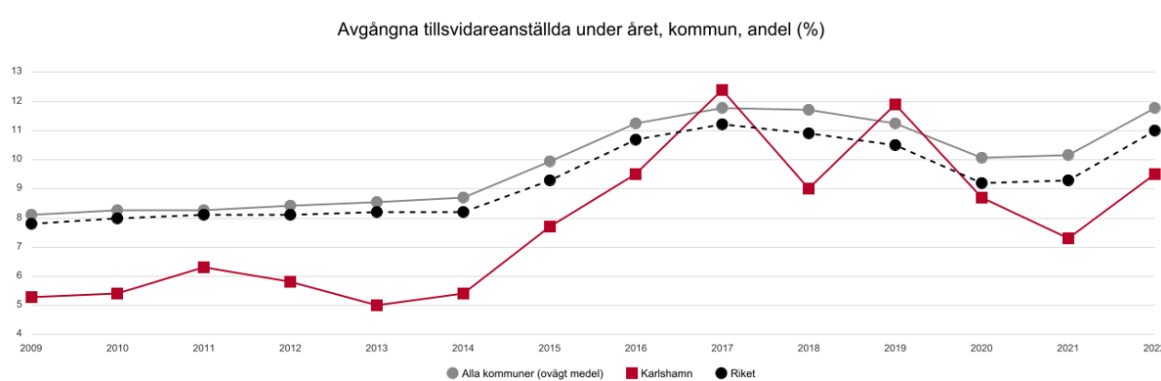
Under 2022 har lika stor andel medarbetare börjat som slutat inom Kommunen. (Kolada)

Personalrörlighet	2022	2021	2020	2019
Nya tillsvidareanställda under året	10 %	8 %	7 %	8 %
Avgångna tillsvidareanställda under året	10 %	7 %	9 %	12 %

Nya tillsvidareanställda i Karlshamns kommun jämfört med övriga kommuner och riket, i %.



Avgångna tillsvidareanställda i Karlshamns kommun jämfört med övriga kommuner och riket, i %.



Personalomsättning chef

Förvaltning	Antal chefer 2023	Chef inom Karlshamns kommun 4 år eller mer	Antal i procent 2023	Antal i procent 2022	Antal i procent 2021	Antal i procent 2020
Förvaltningen för omsorg & arbetsmarknad	57	27	47%	44%	32%	37%
Utbildningsförvaltningen (från 2023 inkl. bitr. rektorer)	42	23	58%	54%	52%	27%
Kommunstyrelseförvaltningen	29	18	62%	52%	65%	42%
Totalt	129	68	53%	49%	45%	43%

Könsfördelning

Könsfördelningen i Karlshamns kommun är liksom flertalet andra kommuner kvinnodominerad. Fördelningen 2023 är samma fördelning som vi haft i kommunen de senaste åren.

Totalt	Män	Kvinnor
3138	637	2 501
100%	20 %	80 %

Från en deltidorganisation 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 andel som arbetar 100%. Vi ser en fortsatt positiv trend i att arbetet med att höja sysselsättningsgrader och utöka antalet heltidsarbetande går åt rätt håll.

År	Andel som arbetar 100 %
2023	80 %
2022	78 %
2021	77 %
2020	75 %
2019	74 %

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 2020–2023.

Förvaltning	Differens 2022/2023	2023	2022	2021	2020
Förvaltningen för omsorg & arbetsmarknad	-24 163	260 126	284 289	247 613 (Socialförv.)	187 226 (oms+A&V)
Utbildningsförvaltningen	-1 328	50 715	52 043	40 735	38 078
Kommunstyrelseförvaltningen (SHBF och KLF tom 2020)	-4 818	29 588	34 406	29 455	19 312
					2 985
Totalt	-30 310	340 428	370 738	317 803	264 402

Under pandemin 2020–2022 kunde vi se en stor ökning av antalet timmar som gjorts av timavlönade. Denna trend har vänt under 2023 då vi återigen kan se en minskning av timmar utförda av timavlönade inom samtliga förvaltningar.

I Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad, inom verksamhetsområdet särskilt boende, har man under 2023 arbetat ner antalet timavlönade till förmån för månadsanställda. Detta är en satsning som gjorts för att skapa en hållbar bemanning inom förvaltningen, skapa kontinuitet för brukarna och framför allt möta kompetenskrisen vi står inför.

Även Utbildningsförvaltningen och Kommunstyrelseförvaltningen har minskat antalet timmar utförda av timavlönade. Till störst del beror det på att vi inte längre befinner oss i en pandemi och att verksamheterna och dess bemanning har stabiliserats. Även det minskade barnantalet inom förskolan gör att man kunnat hantera fler frånvarotillfällen med befintlig visstidsanställd personal från vikariepool (KPP), och därmed inte behövt ta in timavlönade.

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
2023	69 262 dagar	1 393 dagar
2022	68 118 dagar	1 170 dagar
2021	67 490 dagar	1 109 dagar
2020	63 437 dagar	985 dagar
2019	67 632 dagar	1 361 dagar

2023 var det totalt 289 medarbetare som omvandlade semesterdagstillägget till semesterdagar vilket är en ökning från 8% till 9% av våra anställda.

Sparad semester

Medarbetare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår. Från 2018-01-01 får det sammanlagda antalet sparade dagar inte överstiga 30 dagar. Fram till 2017-12-31 fick man spara 40 semesterdagar. (gäller ej medarbetare med ferie- och uppehållstjänst)

Det innebär att de medarbetare som den 31 december 2017 hade mer än 30 sparade semesterdagar fick en period om fem år på sig att ta ut de dagar som översteg 30 dagar. Sista dag att ta ut dessa var därmed 31 december 2022.

I den personalekonomiska redovisningen för 2022 angav vi att semesterskulden var 25 641 dagar. I efterhand har vi kunnat konstatera att denna siffra inte stämmer då flera semesteruttag inte hunnit registreras vid tillfället rapporten skrevs. När alla uppgifter kommit in i systemet ser vi att semesterskulden för 2022 endast var 21 265 dagar, vilket var en minskning mot året innan och en trolig följd av regeländringen att antalet sparade semesterdagar inte längre fick överskrida 30 dagar.

För 2023 har semesterskulden minskat ytterligare och ligger på 19 346 dagar.

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.

Sjukfrånvaro i %	2023	2022	2021	2020	2019
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	9,74%	11,72%	11,30%	13,02%	10,83%
Utbildningsförvaltningen	6,04%	6,68%	6,16%	6,41%	5,4%
Kommunstyrelseförvaltningen	6,53%	7,48%	7,19%	2,93%	3,25%
Totalt	7,68 %	8,93 %	8,3 %	8,4 %	7,3 %

Kort- & långtidsfrånvaro	2023	2022	2021	2020	2019
Korttidsfrånvaro, dag 1-14	3,19 %	3,83 %	3,7 %	3,9 %	2,7 %
Långtidsfrånvaro, dag 15-	4,49 %	5,10 %	4,6 %	4,5 %	4,6 %

Senaste åren har vi haft en kraftig ökning av sjukfrånvaron, detta till följd av covid 19 pandemin som bröt ut i Sverige i början av 2020, och som eskalerade under årets gång. Även 2021 och delar av 2022 var vi hårt drabbade av pandemin vilket framför allt har syns på korttidsfrånvaron. Först 2023 ser vi att sjukfrånvaron, både kort och lång, börjar gå neråt igen.

Sjukfrånvaron inom Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad har under året minskat. Om detta följer trenden i omvärlden efter pandemin eller är ett resultat av arbetet internt är svårt att svara på i nuläget. Insatser görs förvaltningsövergripande så som införande av resurschefer som ämnar skapa kontinuitet i ledningsgrupperna och i ledarskapet gentemot medarbetarna. En av effekterna förväntas vara att chefer får utrymme att arbeta aktivt och proaktivt med personalen för att förhindra och/eller förkorta sjukdom och ohälsa. Utvärdering kommer genomföras under våren. Fortsatt har arbetet med tidiga insatser fortgått under året med stöd av HR-enheten och företagshälsovård, ett arbete som behöver fortgå och intensifieras i vissa verksamheter där sjuktalen fortsatt är förhållandevis höga.

Inom Utbildningsförvaltningen är det främst upprepade korttidsfrånvaro inom förskolans verksamhet som sticker ut. Under 2023 har ledningsgrupp tillsammans med HR arbetat aktivt med både främjande och åtgärdande insatser. HR och rektorer har tillsammans kartlagt korttidsfrånvaron på samtliga förskolor och arbetar aktivt för att få personalen friskare. Att

arbeta i förskolemiljön innebär att man blir extra utsatt för smitta vilket såklart påverkar den höga korttidsfrånvaron. I jämförelse med andra kommuner kan vi se att detta inte är specifikt för Karlshamns kommun, utan sjukfrånvaro inom förskoleverksamheter ligger generellt högt.

I Kommunledningsförvaltningen är det främst inom verksamhetsområdet Service som det finns sjukfrånvaro att arbeta aktivt med. I resterande verksamheter kan man ana ett mörkertal på korttidsfrånvaron för personal med administrativa arbetsuppgifter då dessa medarbetare, om verksamheten tillåter, kan arbeta hemifrån vid sjukfrånvaro.

Under 2024 kommer vi ha fortsatt fokus på sjukfrånvaron, och då främst den upprepade korttidsfrånvaron. Genom att tidigt uppmärksamma signaler om sjukfrånvaro minskar risken att medarbetarnas frånvaro blir upprepade eller leder till långtidssjukrivning. Verksamheterna kommer med stöd av HR fortsatt arbeta aktivt med omtankessamtal, hälsokartläggning samt ta hjälp och stöd av företagshälsovården Falck.

Sjukkostnader

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

Den totala sjuklönekostnaden för dag 2-14 2023 uppgick till ca 22 miljoner kronor (exkl. PO), vilket är en minskning med ungefär 3,5 miljoner kronor. Nedanstående kostnad är oaktat ersättning från regeringen.

Sjuklön dag 2-14	2023	2022	2021	2020	2019
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	11 459	13 759			
Omsorgsförvaltningen	-	-	8 447	9 314	7 147
Arbete och Välfärd	-	-	4 270	3 946	2 798
Utbildningsförvaltningen	7 356	8 290	8 165	8 508	5 551
Kommunstyrelseförvaltningen	3 270	3 546	3 415		-
Samhällsbyggnadsförvaltningen	-	-	-	2 754	1 882
Kommunledningsförvaltningen	-	-	-	610	351
Övriga (valnämnd, överförm., festival)	-	-	-	12	13
Finansförvaltning	-	-	-	39	-526
Summa sjuklön exkl. PO	22 085	25 594	24 297	25 184	17 216
Förändring från föreg. år i %	-13,7%	5,3 %	- 3,15%	46,3%	-10,1%

