



Beslutad av: Kommunfullmäktige

Dokumenttyp: Rapport – uppföljning januari – december 2024

Diarienummer: 2024/265

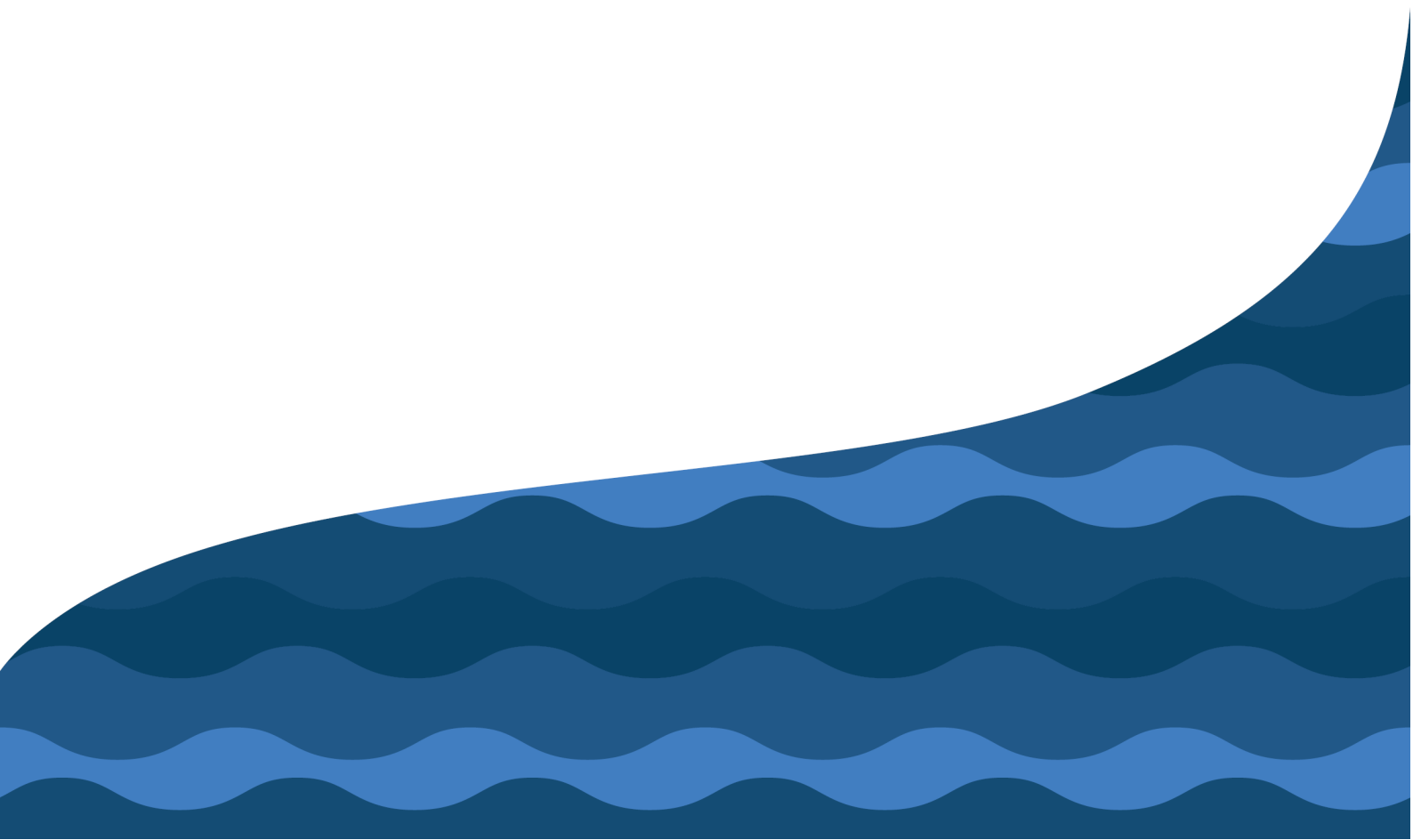
Antagen: KF § 52, 2025-05-19

Gäller för perioden: 2024 01 01-2024 12 31

Gäller för: Karlshamns kommun

Personalekonomisk redovisning 2024

Uppföljning 2024





Personalekonomisk redovisning 2024

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 2024-11-01 var antal månadsanställda 3 084 personer, vilket är en minskning med 54 personer jämfört med föregående år. Denna minskning är inom förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad (FOA). Inom utbildningsförvaltningen (UTB) och kommunstyrelseförvaltningen (KSF) har man ökat antalet månadsanställda.

Av tabellen framgår antal månadsanställda:

	Totalt	Kvinnor	Män	Differens 2023/2024
Procentuell fördelning kvinnor/män	100 %	80 %	20 %	0
Antal månadsanställda	3 084	2 463	621	-54
• varav tillsvidareanställda	2 794	2 246	548	+13
• varav visstidsanställda	290	217	73	-67
Antal årsarbeten, summerad ssg	2 948	2 345	603	-29
Antal heltidstjänster	2 534	1 977	557	+17
Genomsnittlig ssg	95,6%	95,2%	97,2%	0,7%
Medellön/månad i kr/heltid	34 257	34 098	34 887	+1 545
Medelålder	45,3år	45,7år	43,5år	+0,6år

Under året som gått har följande timmar utförts:

Månadsavlönade	2024	2023	2022
Totalt antal utförda timmar, därav:	4 479 720	4 472 026	4 395 482
Timtid	273 486	340 428	370 738
Fyllnadstid	21 960	25 386	28 669
Övertid	21 172	27 449	26 120

Timtid i förhållande till arbetad tid	2024	2023	2022
Timtid	6,10%	7,6%	8,4%
Fyllnadstid	0,5%	0,6%	0,7%
Övertid	0,5%	0,6%	0,6%

Jämfört med föregående år har vi ökat antalet utförda timmar något. Det positiva är att vi ser en kraftig minskning av timmar utförda av timavlönade, ca 1,5 % vilket motsvarar ca 67 000 timmar. Även fyllnadenstid och övertid minskar mot föregående år.



Månadsanställda per förvaltning

Förvaltning	Totalt antal månadsanställda	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Differens 2023/2024
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	1 286	1 222	64	-79
Utbildningsförvaltningen	1 237	1 036	201	10
Kommunstyrelseförvaltningen	561	536	25	15
Totalt	3 084	2 794	290	-54

Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad har under 2023 gjort stora omställningar för att minska antalet 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. Arbetet har under 2024 fortsatt med att förstärka samplaneringsområdena, utveckla planerarorganisationen och skapa så god planering som möjligt. Arbetet med hållbara heltidsscheman har också gett resultatet att förvaltningen nu har mindre antal anställda och mindre övertidsarbete men antalet arbetade timmar bara skiljer sig marginellt jämfört med tidigare år.

Inom utbildningsförvaltningen pågår en successiv volymanpassning inom förskolan. Detta till följd av det minskade antalet födda barn. Denna anpassning innebär till stor del att man inte förlängt visstidsanställning och har därför inte påverkat månadsanställda. Inom grundskolan har man utökat något på grund av inflyttade elever med särskilda behov, samt fortsatt rekryteringen av biträdande rektorer.

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 verksamhetsområde Service, har ökat mest i antal anställda under 2024. De har 9 medarbetare fler än 2023, med följande förklaringar:

- Ledning har ökat med 1 person tillfälligt under 2024 då nytt uppdrag lagts till för Logistik och lagerhållning inkl. kyld mat.
- Måltid har ökat bemanningen med 5 personer i de 5 största köken, på grund av ökat behov inom ordinärt boende samt kraftig ökning av specialkost.
- Städ är 3 medarbetare fler på grund av långtidssjukskrivningar, men påverkar ej personalkostnaderna.



I övrigt finns bland annat en ökning med den nya rollen för IT och digitalisering samt rollen som biträdande förvaltningschef. Kommunstyrelseförvaltningen har även fått överföring av personer tillhörande inköp som tidigare var anställda på förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad.

Arbetstidsmått

Heltidsmått/vecka (h)	Antal tillsvidareanställda	Verksamhet/befattning
40	1 376	Administration, förskollärare mm
34,33	121	Sjuksköterskor (natt) (avtalsförändring bl.a. USK, vårdbiträde, stödassistent, stödbiträde – därav stor ökning)
38,83	10	Badvakter mm
38,25	104	Sjuksköterska, kock, vaktmästare, måltidsbiträde mm
37	703	Undersköterskor, vårdbiträde, tvätt biträde mm
36,33	47	Nattjänst Kommunal
45,5 / 1360*	426	Lärare

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

Personalförsörjning och kompetensutveckling

Kompetensutmaningarna inom kommuner och regioner är omfattande och påverkas av flera faktorer, bland annat demografi, teknologisk utveckling och förändrade krav på välfärden.

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. En hög chefsomsättning påverkar såväl verksamhet som medarbetare negativt. Fokus Chefer är ett internt utvecklingsarbete som ser över vilka organisatoriska förutsättningar du som chef har i vår kommun. Arbetet inleddes under 2022 med workshop och analys i respektive förvaltningsledningsgrupp. Analysen följdes upp av en enkät till alla chefer under våren 2023 för att skapa en tydligare bild av hur det är att jobba som chef i Karlshamns kommun. Enkäten följdes upp av en fokusgrupp per förvaltning, där första linjens chefer deltog. Målet är att skapa attraktiva, rimliga och hållbara chefsuppgifter.

Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad

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. Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad 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 det än mer komplext. 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 senaste åren har Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad till och från haft tillfälligt inhyrd personal för att täcka behoven av socialsekreterare inom myndighetsutövning inom barn och familj. Även bemanningen av sjuksköterskor har varit ansträngd, framför allt under helger och kvällar, varpå även sjuksköterskor har hyrts in under perioder.

Utbildningsförvaltningen

Födelseantalet fortsätter minska och har så gjort dom senaste åren, vilket på sikt innebär färre barn i förskola och skola. Karlshamns kommun har följt demografins utveckling och successivt gjort anpassningar, framför allt inom förskolan. Anpassningen innebär främst att visstidsanställda medarbetare inte fått förlängning. I grundskolan kommer minskningen märkas tydligare om något år.

Karlshamns kommun ligger fortsatt över rikssnittet med andelen legitimerade lärare. I Förskolan är 64% utbildade jämfört med rikets 44%, och i grundskolan 76,7% jämfört med rikets 71,5%. De lärargrupper som fortsatt är svårrekryterade är främst lärare inom matematik, naturvetenskap och yrkesämnena på gymnasiet.

Kommunstyrelseförvaltningen

Kommunstyrelseförvaltningens roller konkurrerar fortsatt med den privata sektorn kring ett flertal befattningar och kompetenser. Kommunen har ibland 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. Här behövs arbetas mer med kommunikation både internt och externt för att synliggöra varför man trivs och väljer att stanna och på så vis stärka vårt varumärke.

Chefsstabilitet

Mäter andel chefer som varit chef i Karlshamns kommun i 4 år eller mer.

Förvaltning	Antal chefer 2024	Chef inom Karlshamns kommun 4 år eller mer	Antal i procent 2024	Antal i procent 2023	Antal i procent 2022
Förvaltningen för omsorg & arbetsmarknad	54	32	59%	47%	44%
Utbildningsförvaltningen (från 2023 inkl. bitr. rektorer)	42	28	67%	58%	54%
Kommunstyrelseförvaltningen	29	15	52%	62%	52%
Totalt	125	75	60%	53%	49%

Könsfördelning

Könsfördelningen i Karlshamns kommun är liksom flertalet andra kommuner kvinnodominerad. Fördelningen 2024 är samma fördelning som vi haft i kommunen de senaste åren.

Totalt	Män	Kvinnor
3 084	621	2 463
100%	20 %	80

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 och omsorg står inför stora rekryteringsutmaningar de närmaste åren, dels för att ersätta de som går i pension, dels för att tillgodose det ökade behovet utifrån demografin.

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 och i de allra flesta av dessa yrken är utgångspunkten heltidstjänstgöring. Så har det inte sett ut för yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde, stödassistent och stödbiträde. Därför har man senaste åren

arbetat fram ett nytt sätt att förlägga schema samt tagit fram en bemanningshandbok i syfte att möjliggöra heltid som norm i verksamheterna.

Nedan framgår andel medarbetare 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 %
2024	82%
2023	80 %
2022	78 %
2021	77 %

Som ett steg i att möjliggöra ett längre arbetsliv och tjänster som kombineras med studier erbjuds fortsatt deltidstjänster. Något som kan ge ett negativt utslag i statistiken men som ändå kan ses som en positiv utveckling då man kan tillvarata mer tillgänglig kompetens inom verksamheterna.

Timavlönade

I hela organisationen och inom samtliga förvaltningar pågår ett kontinuerligt arbete för att minska antalet timmar som görs av timavlönade. Att bemanna utifrån prognos för frånvarande personal 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 2021–2024.

Förvaltning	Differens 2022/2023	2024	2023	2022	2021
Förvaltningen för omsorg & arbetsmarknad	-66 477	193 649	260 126	284 289	247 613 (Socialförv.)
Utbildningsförvaltningen	-461	50 254	50 715	52 043	40 735
Kommunstyrelseförvaltningen (SHBF och KLF tom 2020)	-5	29 583	29 588	34 406	29 455
Totalt	-66 943	273 486	340 428	370 738	317 803

Under pandemin 2020–2022 sågs en stor ökning av antalet timmar som gjordes av timavlönade. Denna trend har vänt under både 2023 och 2024 jämfört mot tidigare år då antalet timmar utförda av timavlönade minskat inom samtliga förvaltningar.

I Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad har man under de senaste åren 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.

Utbildningsförvaltningen har minskat antalet timmar något. Till viss del beror det på att bemanningen har stabiliserats efter pandemin, men också pga det minskade barnantalet inom förskolan. Frånvarotillfällen kan i högre grad bemannas med befintlig visstidsanställd personal från vikariepool (KPP), och därmed har behovet av timavlönade minskat.

Kommunstyrelseförvaltningen ligger i princip oförändrat jämförelsevis mot föregående år.

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
2024	70 041 dagar	1 577 dagar
2023	69 262 dagar	1 393 dagar
2022	68 118 dagar	1 170 dagar
2021	67 490 dagar	1 109 dagar

Andelen medarbetare som nyttjar möjligheten till semesterväxling fortsätter att öka. 2023 var det totalt 289 medarbetare vilket är 9% av våra anställda, och 2024 har det ökat till 327 medarbetare, vilket motsvarar 10,6% av våra medarbetare.

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.

År	Sparade semesterdagar
2024	18 238 dgr
2023	19 346 dgr
2022	21 265 dgr

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 arbetas kontinuerligt med insatser på individ-, grupp- och organisationsnivå, samt med reaktiva, förebyggande och främjande insatser.

Sjukfrånvaro i %	2024	2023	2022	2021
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	8,17%	9,74%	11,72%	11,30%
Utbildningsförvaltningen	6,08%	6,04%	6,68%	6,16%
Kommunstyrelseförvaltningen	7,21%	6,53%	7,48%	7,19%
Totalt	7,17 %	7,68 %	8,93 %	8,3 %

Kort- & långtidsfrånvaro	2024	2023	2022	2021
Korttidsfrånvaro, dag 1-14	3%	3,19 %	3,83 %	3,7 %
Långtidsfrånvaro, dag 15-	4,17%	4,49 %	5,10 %	4,6 %

Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad

Sjukfrånvaron inom Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad har under året minskat. 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. 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.

Utbildningsförvaltningen

Inom Utbildningsförvaltningen är det främst upprepade korttidsfrånvaro inom förskolans verksamhet som sticker ut. Under senaste 2-3 åren har rektorer 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 ses att detta inte är specifikt för Karlshamns kommun, utan sjukfrånvaro inom förskoleverksamheter ligger generellt högt. Från att ha fokuserat på förskolan har arbetet utökats till att nu arbeta på samma sätt med grundskolan.

Sammantaget ses att sjukfrånvaron fortsätter att minska och att det främst är den upprepade korttidsfrånvaron som står för sänkningen. Jämförs antalet individer i förskola och grundskola som haft upprepade korttidsfrånvaro, så var det 105 individer 2024 jämfört med 133 individer 2021.

Kommunledningsförvaltningen

I Kommunledningsförvaltningen är det främst inom verksamhetsområdet Service som det finns korttidsjukfrånvaro att fortsätta arbeta aktivt med. I år ses en ökning hos de yngre, under 29 år. Det är främst inom städ, måltid och park och gata som det finns höga sjuktal. Samarbetet med Falck löper på med de flesta av dessa individer ibland utan framgång tyvärr då det kan vara komplexa tillstånd med psykisk ohälsa och sociala faktorer som påverkar individen.

I resterande avdelningar på kommunstyrelseförvaltningen är korttidssjukfrånvaron fortsatt låg men det finns garanterat ett mörkertal för personal med administrativa arbetsuppgifter då dessa medarbetare, om verksamheten tillåter, kan arbeta hemifrån vid sjukfrånvaro om orken finns.

Under 2025 fortsätter på sjukfrånvaron, och då främst den upprepade korttidsfrånvaron, i hela kommunen. 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 2024 uppgick till ca 21,8 miljoner kronor (exkl. PO), vilket är en minskning med ca 300 000kr. Det är framför allt förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad som minskat sina sjuklönekostnader. (Nedanstående kostnader är oaktat eventuella ersättning från regeringen.)

Sjuklön dag 2-14	2024	2023	2022	2021
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	11 026	11 459	13 759	12 717 (8 447 + 4 270)
Omsorgsförvaltningen	-	-	-	8 447
Arbete och Velfärd	-	-	-	4 270
Utbildningsförvaltningen	7 436	7 356	8 290	8 165
Kommunstyrelseförvaltningen	3 327	3 270	3 546	3 415
Summa sjuklön exkl. PO	21 816	22 085	25 594	24 297
Förändring från föreg. år i %	-1,2%	-13,7%	5,3 %	- 3,15%

