



Personalekonomisk redovisning 2022

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.

Under året 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 mättillfället 2022-11-01 var antal månadsanställda 3 102 personer, vilket är en ökning med 72 personer jämfört med föregående år. Denna ökning är jämnt fördelat över förvaltningarna, anpassat till dess storlek. (se tabell nedan).

Av tabellen framgår antal månadsanställda:

	Totalt	Kvinnor	Män	Differens 2021/2022
Procentuell fördelning kvinnor/män	100 %	80 %	20 %	
Antal månadsanställda	3 102	2 487	615	+72
• varav tillsvidareanställda	2 737	2 228	504	+5
• varav visstidsanställda	365	259	111	+67
Antal årsarbeten, summerad ssg	2 936	2 343	593	+66
Antal heltidstjänster	2 429	1 889	540	+84
Genomsnittlig ssg	94,7 %	94,2 %	96,4 %	0 %
Medellön/månad i kr/heltid	31 604 kr	31 462 kr	32 178 kr	+283
Medelålder	44,4 år	44,9 år	42,7 år	- 0,3 år

Under året som gått har följande timmar utförts:

Månadsavlönade	2022	2021	2020
Totalt antal utförda timmar, därav:	4 395 482	4 380 314	4 460 828
Timtid	370 738	317 793	264 042
Fyllnadstid	28 669	26 063	27 727
Övertid	26 120	21 031	20 657

Jämfört med föregående år ser vi en ökning av antalet timmar, både för timavlönade, fyllnadstid och övertid. Dock är den procentuella ökningen av fyllnadstid och övertid ungefär densamma jämfört med tidigare år; och det innebär att det är timmar utförda av timavlönade som står för den stora ökningen 2022.

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.

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Övertid	0,6 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
Fyllnadstid	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,8 %	1,0 %	1,1 %	1,0 %	1,1 %
Timtid	8,4 %	7,3 %	5,9 %	4,5 %	4,6 %	6,7 %	8,3 %	9,1 %	12,9 %



Anställda per förvaltning

Förvaltning	Totalt antal månadsanställda	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Differens 2021/2022
Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad	1330	1 217	113	+29 <small>(Socialförvaltningen 2021)</small>
Utbildningsförvaltningen	1 238	1 010	228	+29
Kommunstyrelseförvaltningen	534	510	24	+14
Totalt	3 102	2 737	365	+72

Under 2022 beviljades Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad (tidigare Socialförvaltningen), ett statligt bidrag vilket gjorde det möjligt att under begränsad tid månadsanställda ca 50 medarbetare, som tidigare arbetat som timavlönade. Detta var en medveten överanställning, främst inom verksamhetsområdet SÄBO, i syfte att minska timavlönade och säkra en god arbetsmiljö med kontinuitet och stabilitet i bemanningen för att täcka korttidsfrånvaro, sjukfrånvaro, vård av barn etc.

Utbildningsförvaltningen har under 2022 ökat antalet medarbetare med 29 personer. Ungefär hälften av ökningen beror på volymökningar i olika verksamheter, fler elever ger fler klasser/undervisningsgrupper. Detta gäller både i grundskola, gymnasieskola, grundsärskola och gymnasiesärskola. Utöver dessa har man utökat tjänsterna som biträdanderektorer i grundskolan med 2,5 tjänst, anställt 3 ukrainska lärare, utökat med 7 medarbetare kopplat till barn med behov av särskilt stöd och 2 tjänster kopplat till fortbildningsinsatsen med Skolverket.

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.

En av anledningarna till att Kommunstyrelseförvaltningen ökat antalet anställda är att man under 2021 avvaktade med ett flertal ersättningsrekryteringar, som sedan återupptogs under 2022.

Arbetstidsmätt

Heltidsmätt/vecka (h)	Antal tillsvidareanställda	Verksamhet/befattning
40	1326	Administration, förskollärare mm
34,33	128	Sjuksköterskor (natt) (avtalsförändring bl.a. USK, vårdbiträde, stödassistent, stödbiträde – därav stor ökning)
38,83	10	Badvakter mm
38,25	93	Sjuksköterska, kock, vaktmästare mm
37	714	Undersköterskor, vårdbiträde, tvättbiträde mm
36,33 (*34,33)	48	Nattjänst Kommunal (*från 1 april -22 nytt sänkt ATM) skötare, behandlingsassistent, stödassistent/itr.) (växlat med den som ökat 34,33)
45,5 / 1360*	415	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. Insatser för att skapa förutsättningar för chefer

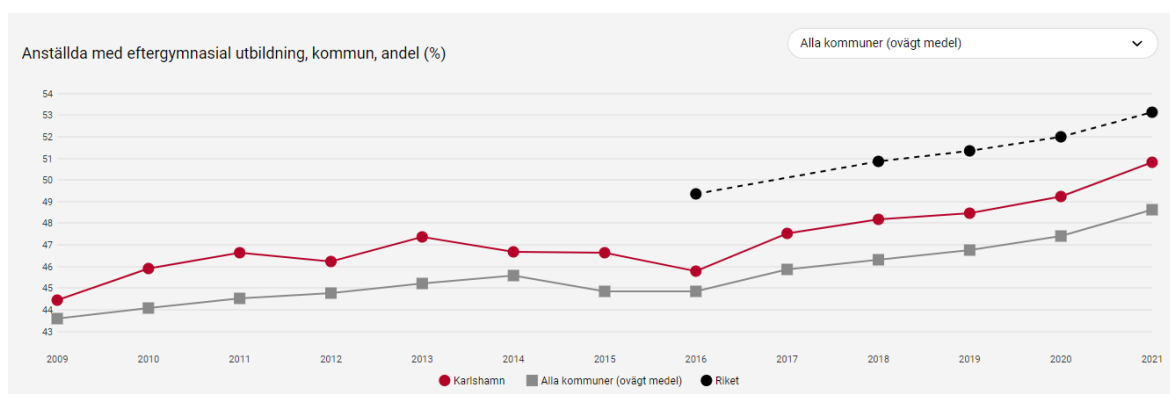
Inom Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad (tidigare nämnd socialförvaltningen) pågår ett riktat arbete med att ta fram och implementera en bemanningsstrategi. Förvaltningen arbetar även med Äldrelyftet som är en nationell satsning och syftar till att säkra kompetenser genom att låta medarbetare utbildas under arbetstid, samt pågår projektet breddad kompetensförsörjning för att säkerställa kommande rekryteringar.

Inom utbildningsförvaltningen har man enligt HÖK 21 partsgemensamt arbetat fram en kompetensförsörjningsplan som täcker områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjningen inom skola/förskola på såväl kort som lång sikt. De senaste åren har man ökat antalet tjänster som biträdande rektor, vilket dels görs i syfte att avlasta ordinarie rektor och dels för att säkra den framtida kompetensförsörjningen av chefer.

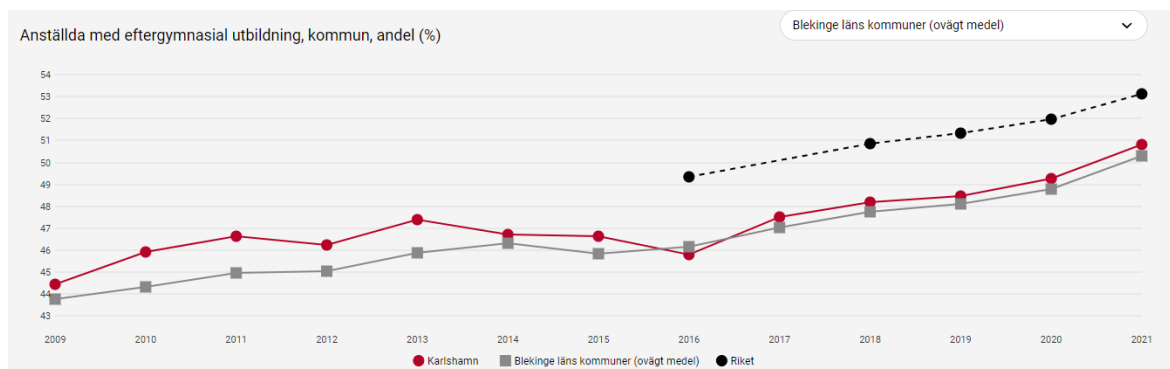
Kommunstyrelseförvaltningens roller konkurrerar fortsatt med den privata sektorn kring ett flertal befattningar och kompetenser. Som kommun har vi svårt att möta den lönenivå som den privata sektorn erbjuder, och får därför fokusera på andra värden som bidrar till att kandidater och medarbetare upplever oss som en attraktiv arbetsgivare. Inom vissa yrken får vi dock inga sökande med rätt utbildning eller språkkunskaper, bl.a. kock, fritidsledare, lokalvårdare etc.

Utbildningsnivå

I Karlshamns kommun har andelen medarbetare med eftergymnasial utbildning ökat från 49% - 51% mellan 2020–2021 vilket är den största ökningen sen 2017. (Kolada)



Jämfört med övriga kommuner i Blekinge län är andelen medarbetare med eftergymnasial utbildning något högre för Karlshamns kommun. (Kolada)



Personalrörlighet

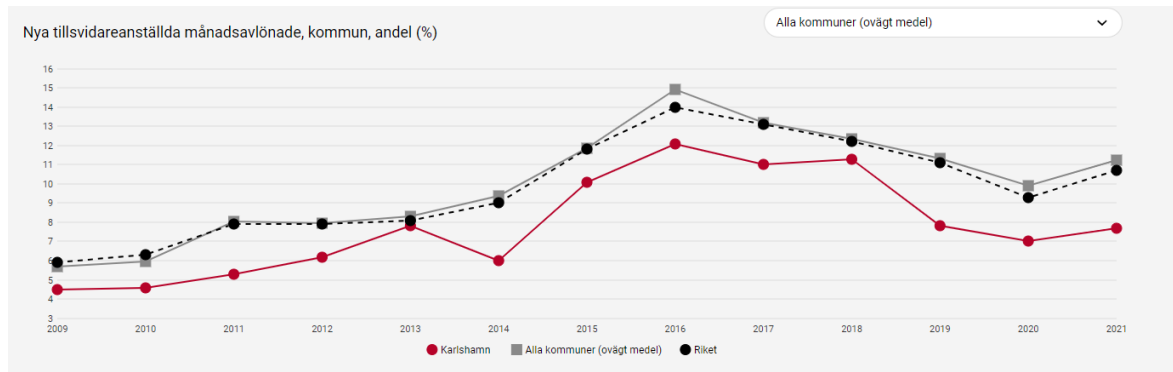
Personalrörlighet är ett brett begrepp som innefattar dels personalomsättning, dvs hur många medarbetare som börjar och slutar i förhållande till det genomsnittliga antalet anställda, och dels hur rörligheten inom organisationen ser ut med bland annat omorganisation, frivilligt byte av arbetsplats inom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

Senaste åren har det funnits en trend att det är fler som avslutar sin tillsvidareanställning i Karlshamns kommun, än som blir anställda. 2021 ser man en svag vändning och har fler nya tillsvidareanställningar än avslutade. (Kolada)

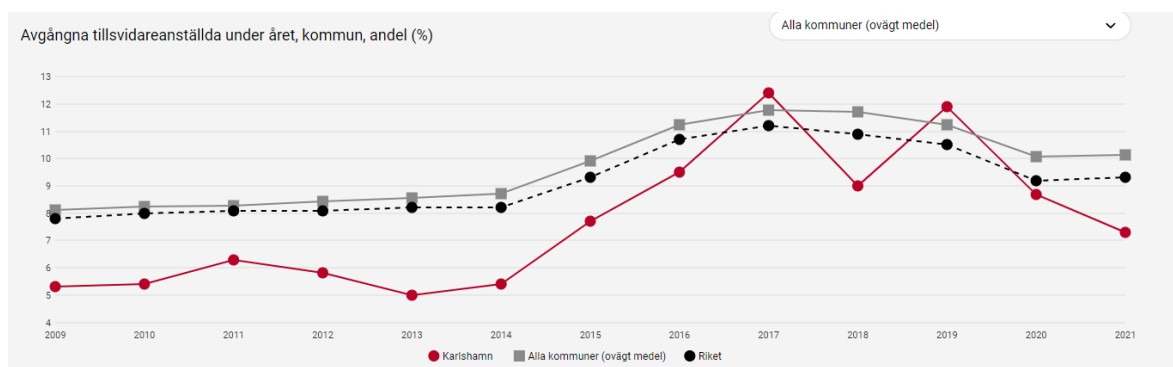


Personalrörlighet	2021	2020	2019	2018
Nya tillsvidareanställda under året	8 %	7 %	8 %	11 %
Avgångna tillsvidareanställda under året	7 %	9 %	12 %	9 %

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 2022	Chef inom Karlshamns kommun 4 år eller mer	Antal i procent 2022	Antal i procent 2021	Antal i procent 2020
Förvaltningen för omsorg & arbetsmarknad	52	23	44 %	32 %	37 %
Utbildningsförvaltningen (exkl. bitr. rektorer)	26	14	54 %	52 %	27 %
Kommunstyrelseförvaltningen	29	15	52 %	65 %	42 %
Totalt	107	52	49 %	45 %	43 %



Könsfördelning

Könsfördelningen i Karlshamns kommun är liksom flertalet andra kommuner kvinnodominerad. Fördelningen 2022 är samma fördelning som vi haft i kommunen de senaste åren.

Män	Kvinnor	Totalt
615	2 487	3 102
20 %	80 %	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

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

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 andel som arbetar 100%:

År	Andel som arbetar 100 %
2022	78 %
2021	77 %
2020	75 %
2019	74 %
2018	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 2017–2022.

Förvaltning	Differens 2021/2022	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Förvaltningen för omsorg & arbetsmarknad	+36 676	284 289	247 613 (Socialförvaltn.)	187 226 (oms+A&V)	144 948 (oms+A&V)	132 111 (oms+A&V)	223 095
Omsorgsförvaltningen		-	83 434	86 412	55 008	45 806	163 901
Arbete och Välfärd		-	164 179	117 243	89 940	86 305	
Utbildningsförvaltningen	+11 308	52 043	40 735	38 078	47 841	59 489	68 755
Kommunstyrelseförvaltningen SHBF och KLF tom 2020	+4 951	34 406	29 455	19 312	15 953	20 430	22 325
				2 985	583	1 151	318
Totalt	52 935	370 738	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 från föregående år. Denna och även tidigare års ökning beror till stor del på att vi 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.

Förvaltningen för omsorg och arbetsmarknad tog under året bort delade turer, vilket ledde till ett ökat behov av timavlönade för att täcka upp samtliga arbetspass. Vi ser även en trend i att framför allt yngre semestervikarie, i större utsträckning än tidigare, hellre arbetar som timavlönade än som månadsanställda pga att de vill ha en flexibilitet och påverkan i när och hur mycket dom ska arbeta.

Till följd av att Vaggabadet hållit stängt delar av pandemin och under ombyggnation av utebassängen valde några medarbetare att sluta eller ta tjänstledigt pga studier. När verksamheten öppnade igen fanns därför ett behov av att ta in timavlönade för att säkra bemanningen under tiden rekrytering av ny personal pågick.



Inom utbildningsförvaltningen ser man att det är pandemin som är den stora anledningen till ett ökat behov av timavlönade. Under 2021 var det hög frånvaro bland både personal och barn/elever, vilket gjorde att man inte behövde ta in vikarie när någon var sjuk, eftersom även barn/elevergrupperna var mindre pga sjukdom även där. Från våren 2022 var barn med milda symptom välkomna tillbaka till skolan, medan personalen fortsatt var sjuk i hög utsträckning. Därav ett ökat behov och timavlönade under året.

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
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
2018	71 643 dagar	1 293 dagar
2017	69 351 dagar	896 dagar

2022 var det totalt 241 medarbetare som omvandlade semesterdagstillägget till semesterdagar vilket ligger på ungefär samma nivå som tidigare år och motsvarar ca 8 % av de 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 ökat de senaste åren och låg 2022 på 25 641 dagar (2021 låg det på 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 2021 och delar av 2022 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. Från hösten 2022 ser vi att det även varit andra former av sjukdomar än covid 19 som påverkat verksamheterna. Medarbetare har i större utsträckning varit hemma pga förkylningar, influensa etc. än man varit senaste åren.

Det krävs större insatser för att fånga tidiga signaler på upprepad sjukfrånvaro. Högt omsättning på första linjens chefer påverkar. Plan är att nyttja företagshälsovården i högre utsträckning.

Genomsnittlig sjukfrånvaro i %	2022	2021	2020	2019
Korttidsfrånvaro, dag 1-14	3,83 %	3,7 %	3,9 %	2,7 %
Långtidsfrånvaro, dag 15-	5,10 %	4,6 %	4,5 %	4,6 %
Totalt	8,93 %	8,3 %	8,4 %	7,3 %

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 2022 uppgick till ca 25,6 miljoner kronor (exkl. PO), vilket är en ökning med 5,3 % mot föregående år.

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

Sjuklön dag 2-14	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Socialförvaltningen	13 759					
Omsorgsförvaltningen	-	8 447	9 314	7 147	7 873	9 990
Arbete och Valfärd	-	4 270	3 946	2 798	2 945	
Utbildningsförvaltningen	8 290	8 165	8 508	5 551	6 023	5 182
Kommunstyrelseförvaltningen	3 546	3 415		-	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltningen	-	-	2 754	1 882	2 187	1 681
Kommunledningsförvaltningen	-	-	610	351	452	362
Övriga (valnämnd, överförm, festival)	-	-	12	13	9	13
Finansförvaltning	-	-	39	-526	-330	236
Summa sjuklön exkl. PO	25 594	24 297	25 184	17 216	19 489	17 228
Förändring från föreg. år i %	5,3 %	- 3,15%	46,3%	-10,1%	13,1%	4,5 %