



YDRE
KOMMUN

PERSONAL- OCH
KOMPETENSFÖRSÖRJNING-
BOKSLUT 2023



Läge för livskvalitet

Inledning av HR-teamet

Den 5 maj 2023 så meddelande WHO att pandemin inte längre var ett hot mot människors hälsa. Även om pandemin inte var lika påtaglig under 2023, har den påverkat oss i stort på många olika sätt de senaste åren. Det blir väldigt tydligt i så gott som alla områden inom personalstatistiken. Vi ser också ett förändrat arbetssätt som vuxit fram under och efter pandemin. Inte minst inom områden som digitalisering och distansarbete.

Arbete inom kris och säkerhet är också ett område som vi arbetar allt mer med och som tar mycket tid och energi i anspråk, men det gör oss förberedda och mindre sårbara. Även arbete med hållbarhet och miljö är ett område som växer och som vi behövt och behöver arbeta mer med framöver.

Arbetet med kompetensförsörjningen, rekrytering, personalomsättning tar mer av HR, chefers och hela organisationens tid. De senaste två åren ser vi en ökad personalomsättning och det kan vara påfrestande för verksamheterna, även om det går att tala om en sund personalomsättning. Rekryteringar tar tid, vilket ställer höga krav på en god introduktion i syfte att den nya medarbetaren kan bidra till arbetsplatsen.

Det finns flera glädjeämnen i Personal- och kompetensförsörjningsbokslutet. Framförallt har sjukfrånvaron minskat markant. Att korttidssjukfrånvaron har minskat är naturligt utifrån att vi delar av 2022 fortfarande påverkades av pandemin, men vi har även markant minskat långtidssjukfrånvaron. Det gör att vi totalt har en lägre sjukfrånvaro än på mycket länge.

På den årliga medarbetareundersökningen hade vi en högre svarsfrekvens än tidigare år och vi hade dessutom ett förbättrat resultat, framförallt var vårt resultat Hållbart medarbetarengagemang (HME) förbättrat.

Det är fler som söker till våra utannonserade tjänster än tidigare år. Även om det är svårt att rekrytera inom vissa områden och att antalet ansökningar kan bero på annat än att just vi är en attraktiv arbetsgivare, så ser vi positivt på det ökade antalet ansökningar.

Arbetsmiljö och hälsa

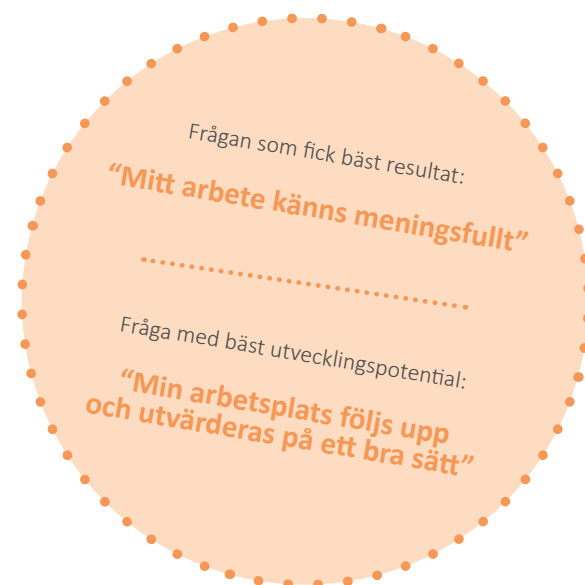
MEDARBETARENKÄT

I Ydre kommun genomförs årligen en medarbetarundersökning, som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och så gjordes även under hösten 2023. Glädjande så ökade svarsfrekvensen från 77 procent 2022 till 80 procent 2023. En hög svarsfrekvens är viktig utifrån att verkligen få veta vad medarbetarna tycker och det ger därigenom en högre legitimitet.

Barn- och utbildning har den högsta svarsfrekvensen på 92,3 procent, men Kommunledningsförvaltningen är inte långt bakom. Socialförvaltning har en lägre svarsfrekvens.

Svarsfrekvens

BoU	92,3 %
Soc	65,6 %
KL	91,1 %
Totalt	80,1%



ÖKNING AV HME, HÅLLBART MEDARBETARENGAGEMANG

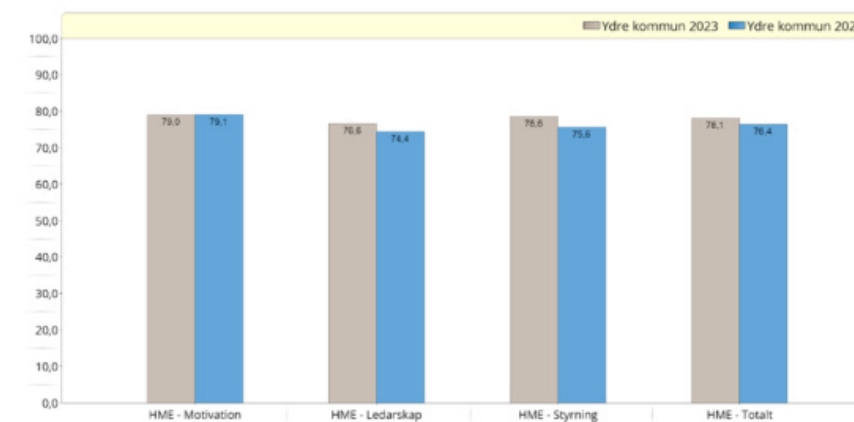
HME består av nio frågeställningar som är framtagna av SKR med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang samt skapa ett analysunderlag att jämföra med andra kommuner. Ydre kommun har ökat från 76,4 procent 2022, till 79,1 procent 2023.

I detta nyckeltal kan vi jämföra oss med andra kommuner.

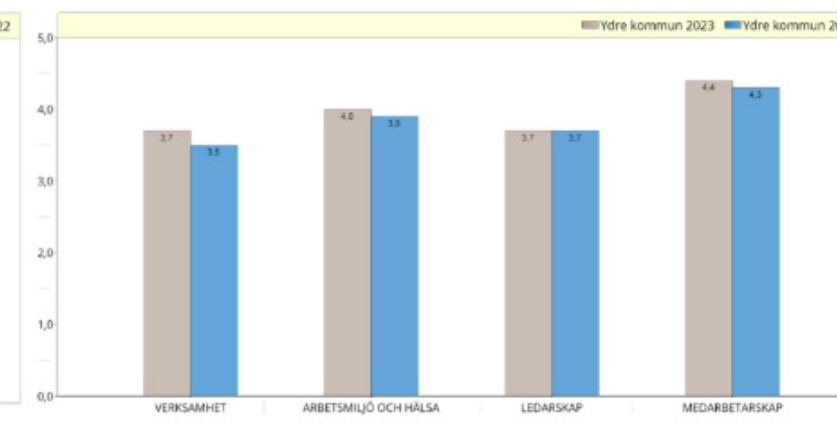
Ydre kommun ligger dock i de nedre regionerna i jämförelsen, även om årets resultat var ett steg i rätt riktning. Jämförelsen går att hitta på www.kolada.se

Ledarskap och styrning är de områden som ligger lägst och som bör prioriteras. Ledarskap är ett område det kommer att arbetas med under 2024, genom projektet Chefoskopet.

Hållbart Medarbetarengagemang (HME)



Sammanställning

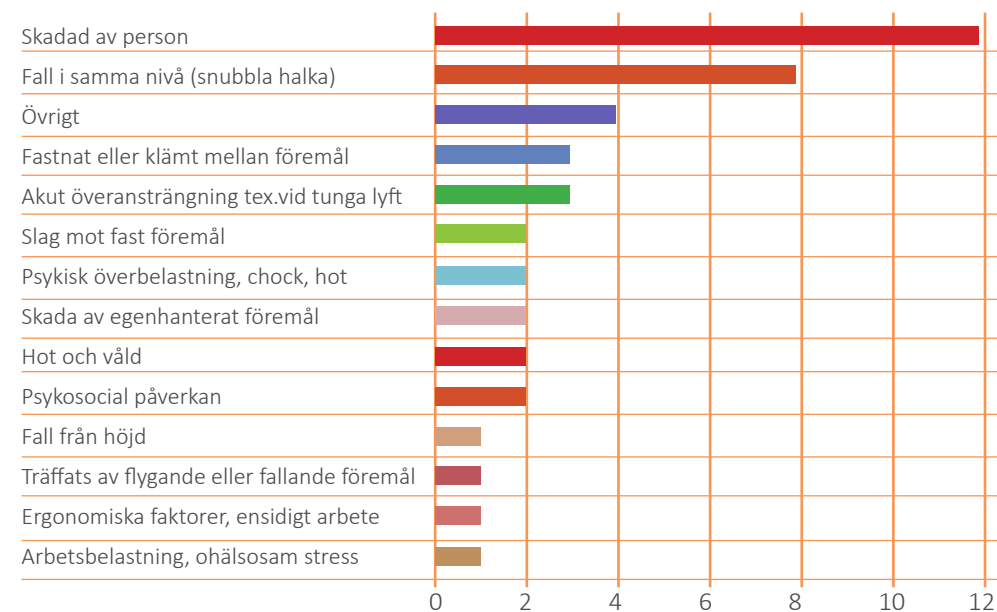


ARBETSSKADOR

Under 2023 rapporterades 44 olycksfall i kommunen. Det vanligaste olycksfallet är att medarbetaren blir slagen av en annan person, främst inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Snubbla och halka är också vanliga skador som sker i arbetet. Antalet skador är ungefär på samma nivå som föregående år.

Arbetskadorna, tillbud och riskobservationer rapporteras i systemet KIA, som vi har haft sedan 2021. Skade- och tillbudsanmälningarna har ökat, vilket är en följd av att systemet gör det enkelt att anmäla. Det är också fler som vet hur dessa händelser anmäls. I 2020 års medarbetarenkät svarade 67 procent att de visste hur man anmäler tillbud och arbetskadorna. I 2023 års enkät svarade 81 procent att de vet hur det ska anmälas.

Dessutom gör systemet det enklare att följa upp hur arbetet med händelserna har genomförts.



Användning av företagshälsovård	2023	2022
Arbetsmiljö	0	0
Friskvård	0	0
Hälsokontroll	36 250	13 075
Medicinska kontroller	53 400	25 600
Organisationsutveckling	300 205	27 550
Rehabilitering	46 250	4 050
Hälsovård	168 226	96 508
Utbildning	0	51 855
Vaccination	2 420	1 480
Övrigt	11 632	5 550
SUMMA	618 383	225 668

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Under 2023 så har kostnaderna för företagshälsovård ökat i jämförelse med 2022 och uppgick till cirka 600 000 kronor. 2022 uppgick kostnaden till 200 000 kronor. En del av ökningen beror på prisökningen, men vi ser också ett utökat användande.

Organisationsutveckling är den post som ökat mest, vilket innebär att företagshälsovården arbetat med grupper där det funnits problem, de har genomfört intervjuer med medarbetare och gett förslag på vidare arbete, de benämner detta arbete som handledning.

FRISKVÅRDPENG

Ydre kommun erbjöd en friskvårdspeng på 1000 kronor till varje medarbetare under 2023. Det var 160 medarbetare som nyttjade förmånen, vilket är en ökning med 25 medarbetare jämfört med 2022. Av de som använt sig av bidraget så har varje medarbetare genomsnittligt använt sig av 830 kronor. Totalt uppgick den utbetalda friskvårdspengen till cirka 130 000 kr. Vilket är cirka 25 000 kr mer än föregående år.

Inför 2024 så har friskvårdspengen höjts till 1500 kr per medarbetare.

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron har sjunkit markant i jämförelse med de senaste åren, som visserligen varit påverkad av pandemin. Vi kan dock se i jämförelse med åren innan pandemin, att vi har en lägre sjukfrånvaro. 2016 är det enda året den senaste tioårsperioden som sjukfrånvaron var lägre än 2023.

Både korttids-, men framförallt långtidssjukfrånvaron har minskat. Att korttidssjukfrånvaron minskade efter pandemin var förväntat, men att långtidssjukfrånvaron som inte har samma koppling till pandemin sjunker, är glädjande. Nyckeltalet, 60 dagar + (förhållandet mellan korttids- och långtidsfrånvaron), har under pandemin varit kraftigt påverkat, vilket gör nyckeltalet missvisande. Siffran 2022 som var 35,5 är en låg siffra för Ydre kommun.

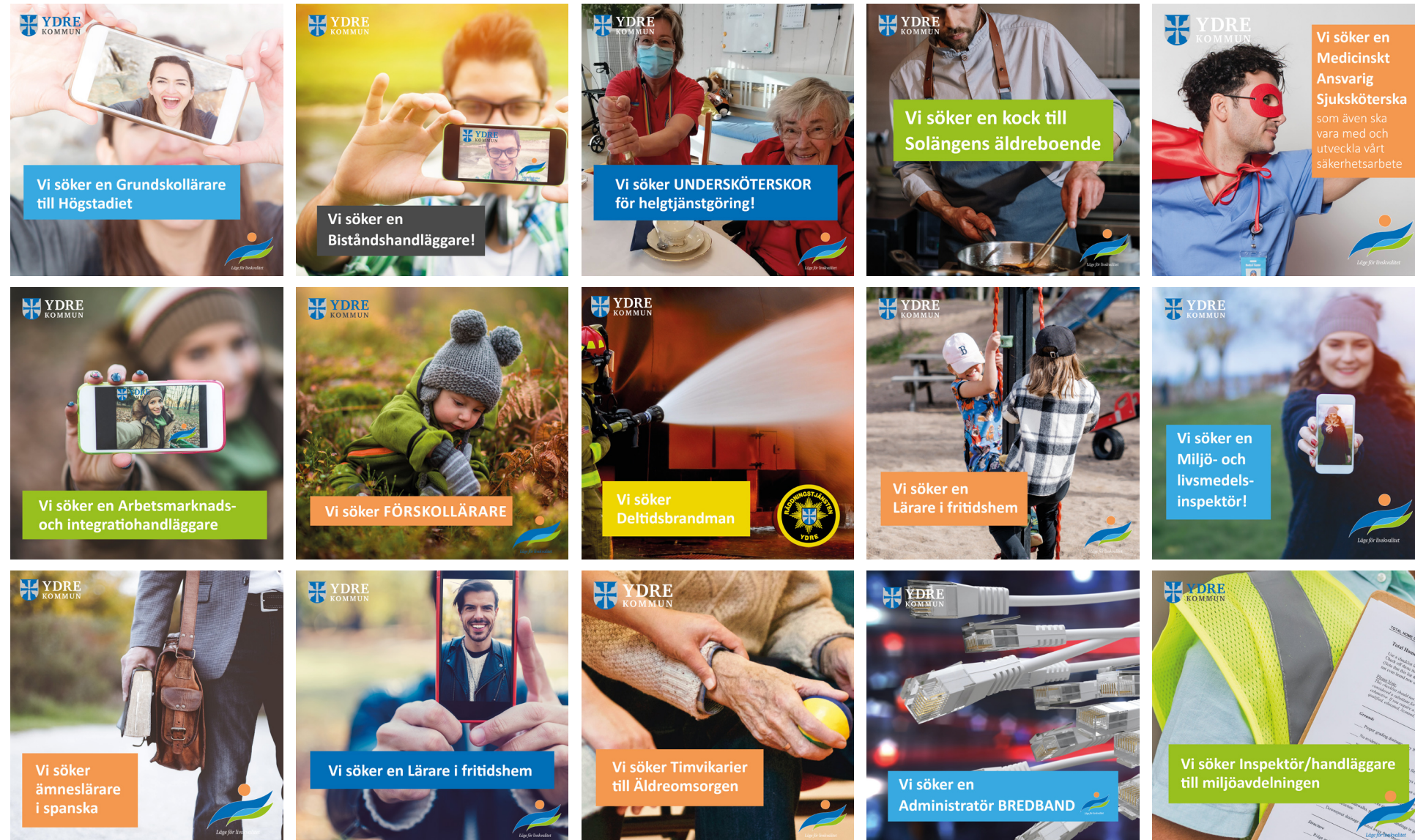
Därför ska det ses som en stor framgång att 2023 års siffra nästan är på en lika låg nivå, trots en markant minskad korttidsfrånvaro. Det beror på att långtidssjukfrånvaron nästan sjunkit i samma omfattning som korttidssjukfrånvaron.

Sjukfrånvaro	2023	2022	2021	2020
Total	6,7	10,9	9,0	10,9
	7,8	10,9	10,6	10,9
Man	2,5	3,5	3,1	2,2
<-29 år	4,6	8,5	9,1	7,7
30-49 år	6,3	8,2	7,7	7,0
50 -> år	7,6	10,5	10,1	11,0
60 dagar +	37,3	35,5	45,0	40,0

Sjukfrånvaron redovisad per förvaltningen görs bara en jämförelse med föregående år och då visar samtliga förvaltningar ett lägre sjukfrånvarotal. Det är viktigt att komma ihåg att pandemin fortsatt påverkade sjukstatistiken mycket under 2022. Framförallt våren hade mer korttidssjukfrånvaro än vad som annars får betrakta som ett normalår. Socialförvaltningen är den som har sänkt sitt sjukfrånvarotal mest från 13 procent till 9,3

Per förvaltning	2023	2022
Barn- och utbildningsförvaltning	6,5	8,2
Socialförvaltning	9,3	13
Kommunledningsförvaltning	1,9	3,5





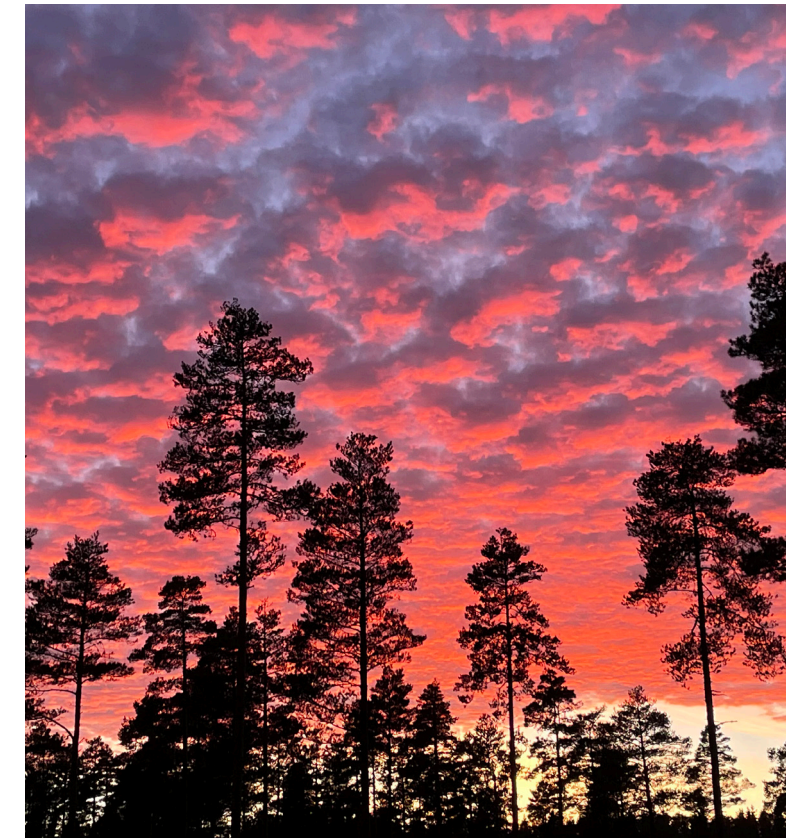
Kompetensförsörjning

REKRYTERING

Under året har Ydre kommun haft drygt trettio annonser ute. Det rör sig både om tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Till dessa tjänster har cirka 420 ansökningar kommit in. I genomsnitt är det cirka 13 ansökningar per annons, vilket är en ansökan mer i genomsnitt än 2022.

Tyvärr har det varit svårare att rekrytera till vissa tjänster och en del rekryteringar har vi inte hittat någon behörig kandidat. Det gäller bland annat lärare i fritidshem, sjuksköterska, IFO-chef med flera. Lärare i fritidshem, sjuksköterska och förskollärare har varit annonserade vid flera tillfällen och stora delar av året. Förskollärare har kunnat rekryteras, men det är också flera som har slutat.

Under året har HR-teamet tagit över mer arbete med annonsering vilket har gett en positiv effekt. Annonserna är nu mer enhetliga och följer en standardiserad mall. Dessutom marknadsförs nästan samtliga annonser på kommunens sociala medier, genom attraktiva bilder. Dock är det få kandidater som anger att de ser annonserna först i sociala medier, endast 4 procent. Arbetsförmedlingens Platsbanken och kommunens webbplats är det som flest kandidater anger att de först fick information om annonsen.





ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Flera åtgärder har genomförts för att marknadsföra Ydre kommun som arbetsgivare. Vi deltog i år på Holavedsgymnasiets Framtidsmässa. På mässan informerades gymnasieungdomarna om tjänster i Ydre kommun. I samband med mässan togs det även fram tvåhundra informationsfoldrar som delades ut. Utöver det har några medarbetare varit och informerat om sina yrken på yrkesbuffén i årskurs åtta på Ydreskolan.

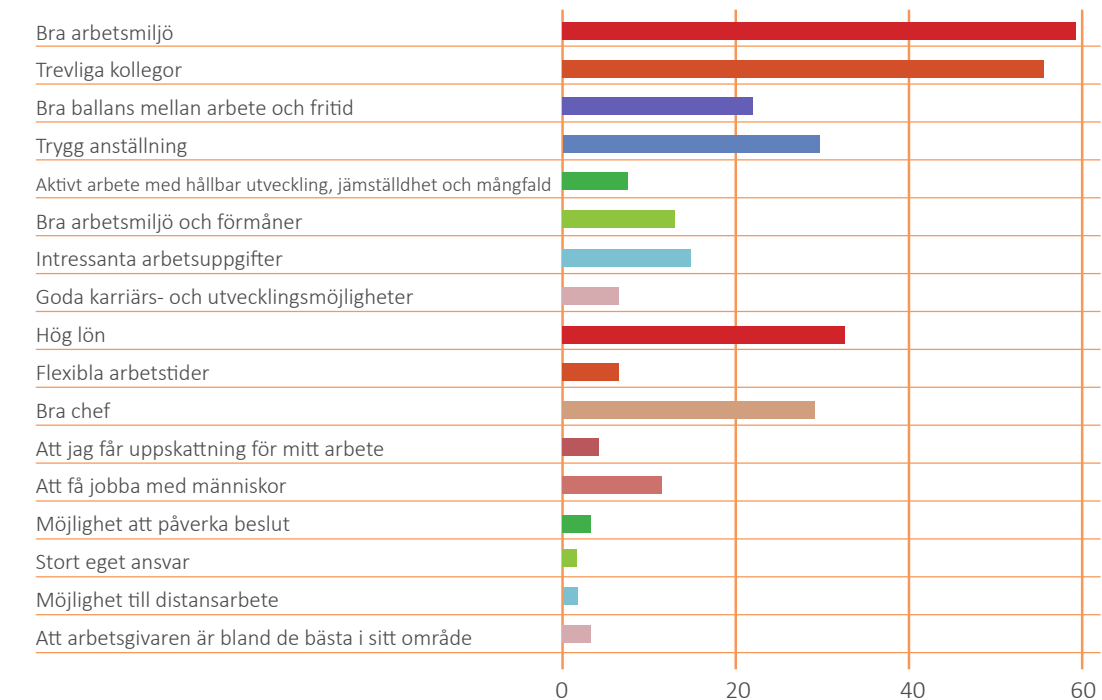
Kommunen anordnade även i år feriearbeten. Totalt anställdes 31 feriearbetare som fick en sysselsättning under sommaren, arbetslivserfarenhet och chans att testa på att arbeta i en kommun. Sannolikt har kommunen stor nytta av det i det framtida kompetensförsörjningsarbetet.

Under året har HR-teamet tagit över mer arbete med annonsskrivning vilket har gett en positiv effekt. Annonserna är nu mer enhetliga och följer en standardiserad mall. Dessutom marknadsförs nästan samtliga annonser på kommunens sociala medier, genom attraktiva bilder. Dock är det få kandidater som anger att de ser annonserna först i sociala medier, endast 4 procent. Arbetsförmedlingens Platsbanken och kommunens webbplats är det som flest kandidater anger att de först fick information om annonsen.

Kommunen anordnade även i år feriearbeten. Totalt anställdes 31 feriearbetare som fick en sysselsättning under sommaren, arbetslivserfarenhet och chans att testa på att arbeta i en kommun. Sannolikt har kommunen stor nytta av det i det framtida kompetensförsörjningsarbetet.

Under mässan fick ungdomarna frågan om vad de tycker är viktigast i sitt val av arbetsgivare.

Bra arbetsmiljö och Trevliga kollegor var det som var viktigast. Trygg anställning, Hög lön och Bra chef var också viktiga faktorer, enligt dem.



PERSONALRÖRLIGHET

Den externa personalrörligheten har de senaste två åren (2022, 2023) varit något högre än tidigare år. Tabellen visar hur det sett ut de närmaste fem åren.

	2023	2022	2021	2020	2019
Total	13,6	14,3	10,8	9,0	10,4
BOU	10,8	15,9	7,4	5,7	7,7
KL	5,3	7,4	16,3	4,1	12,0
SOCIAL	19,5	15,9	11,5	13,8	12,1

2023 avslutade 39 medarbetare sin tillsvidareanställning. Av dessa var cirka en tredjedel över 60 år och de flesta i gruppen 65 år eller äldre och som därmed avgick med pension.

Den ökade personalomsättningen kan ha flera förklaringar. En förklaring är att färre avslutade sina anställningar under pandemin och det vi nu ser är en fördröjd effekt av det. Ydre kommun är dessutom inne i en generationsväxling där vi har en del äldre som avgår med ålderspension.

Hur personalomsättningen förväntas utvecklas och hur många som beräknas sluta går att läsa mer om i både Verksamhetsplanen och Kompetensförsörjningsplanen.

KOMPETENSUTVECKLING

Det har bedrivits mycket kompetensutveckling för Ydre kommuns medarbetare under året. I detta stycke beskrivs några av insatserna som genomförts under 2023.

Ydre kommun är sedan många år en del av kompetensutvecklingsprogram för presumtiva chefer. Programmet heter Ledarutveckling över gränserna och genomförs via Vetlanda kommun och en stor del av höglandskommunerna ingår, tillsammans med kommuner i ytterområden. Vi deltog under 2023 med en deltagare från socialförvaltningen.

I programmet tar även våra chefer emot deltagare som skuggar dem under ett par dagar, som blir ett sätt för dem att reflektera och utvecklas i deras eget ledarskap.

Omställningsfonden har de senaste åren ställt om sin verksamhet, fokus är nu på en tidig omställning. Kommunen har därigenom möjlighet att söka pengar för att tidigt stärka kompetens hos medarbetare och därigenom stärka anställningstryggheten. Under 2023 söktes och beviljades bland annat medel för att köpa in en förskolläraryt utbildning till en av våra barnskötare. Till 2024 har medlen förnyats och kommer att finnas att söka för andra projekt.

Barn- och utbildningsförvaltningen har haft ett flertal kompetensutvecklingsinsatser under året. Bland annat har förskolan startat upp ett treårigt samarbete i ett forskningsprogram inom språkutveckling där samtliga medarbetare deltar under ledning av förskollärare. Det har både varit konferenser och besök från forskare i det projekt. Under hösten startade ett projekt tillsammans med Sommenbygdens folkhögskola som handlar om att rusta potentiella vikarier i yrkessvenska inom förskola.

Inom Socialförvaltningen har det genomförts och pågår flera kompetensutvecklingsinsatser. I flera fall vidareutbildar sig nu medarbetare med vissa anpassningar i arbetet och delvis på betald arbetstid till distriktssköterska och specialistundersköterska. Vi har även köpt in utbildningar och vidareutvecklat vårdbiträden till undersköterska under året, detta med ekonomiskt stöttning av statliga medel. Inom äldreomsorgen har det även genomförts kurser i demens och teknik för all personal. Individ- och familjeomsorgen är med i den nationella satsningen Yrkesresan och får därigenom kompetensutveckling. Socialsekreterarna har fått kompetensutveckling som breddar deras behörigheter och kan nu hantera fler olika typer av ärenden.



Anställningar och arbetstid

ANTAL ANSTÄLLNINGAR

Vid utgången av 2023 var 285 medarbetare tillsvidareanställda i Ydre kommun. Motsvarande siffra den 31 december 2022 var 286, så i princip samma antal. Jämförs 2023 med hur det såg ut lite längre tillbaka var antalet tillsvidareanställda 2019, 277 stycken. Könsfördelningen bland tillsvidare har förändrats något då andelen män har minskat sedan föregående år, då 20 procent av de tillsvidareanställda var män 2022. Det är dock fortsatt en högre andel män än för fem år sedan, då 16 procent var män. Att andelen män har minskat något skulle kunna vara en följd av att industrier i området har anställt mycket. Där kan vi se att fler män än kvinnor har lämnat för.

Antalet månadsavlönade visstidsanställda har ökat och det beror främst på införandet av det tillfälliga projektet med helgtjänster där alla är tidsbegränsade. Det största antalet består av sådana. Det finns även månadsavlönade med anställningsstöd ibland de visstidsanställda. År 2022 var antalet visstidsanställda med månadslön 19 stycken.

	Tillsvidare	Visstid
Kvinnor	231	24
Andel %	81,1%	68,6 %
Män	54	11
Andel %	18,9%	31,4%
Totalt	285	35

Kommuneledningsförvaltningen har sex tillsvidaretjänster fler än vid motsvarande datum föregående år. Socialförvaltningen har sex färre. Barn- och utbildningsförvaltningen ligger i motsvarande nivå som föregående årsskifte. Statistiken är hämtad den 31 december vilket gör att det både kan finnas tjänster som är vakanta eller att ersättare är på plats innan den avgående har slutat.

	2023	2022
Barn- och utbildningsförvaltningen	100	101
Kommunledningsförvaltningen	60	54
Socialförvaltningen	125	131
Totalt	285	286

ÅRSARBETARE

Antalet årsarbetare ökade under 2023 till 288 stycken, i jämförelse med året innan där antalet var 276. Nyckeltalet årsarbetare är ett tal som varit mycket påverkat av pandemin då alla ledigheter och frånvaro räknas av den arbetade tiden. En årsarbetare är lika med 1700 timmar.

Att antalet årsarbetare ökar beror inte bara på att fler är anställda, utan att sjukfrånvaro och annan frånvaro har minskat. När någon blir sjuk eller har annan korttidsfrånvaro, är det inte alltid att en vikarie behöver tillsättas eller mertid beordras. Därför resulterar en minskad frånvaro att det blir fler årsarbetare. Statistiken för timavlönade är cirka fem årsarbetare mindre än 2022 och även där visas det att frånvaron varit mindre i och med att inte lika många timmar har arbetats av timavlönade.

	2023	2022
BOU	99	96
KLF	61	58
Soc	128	122
Totalt	288	276

Alla förvaltningar har en ökning av årsarbetare och det beror främst på

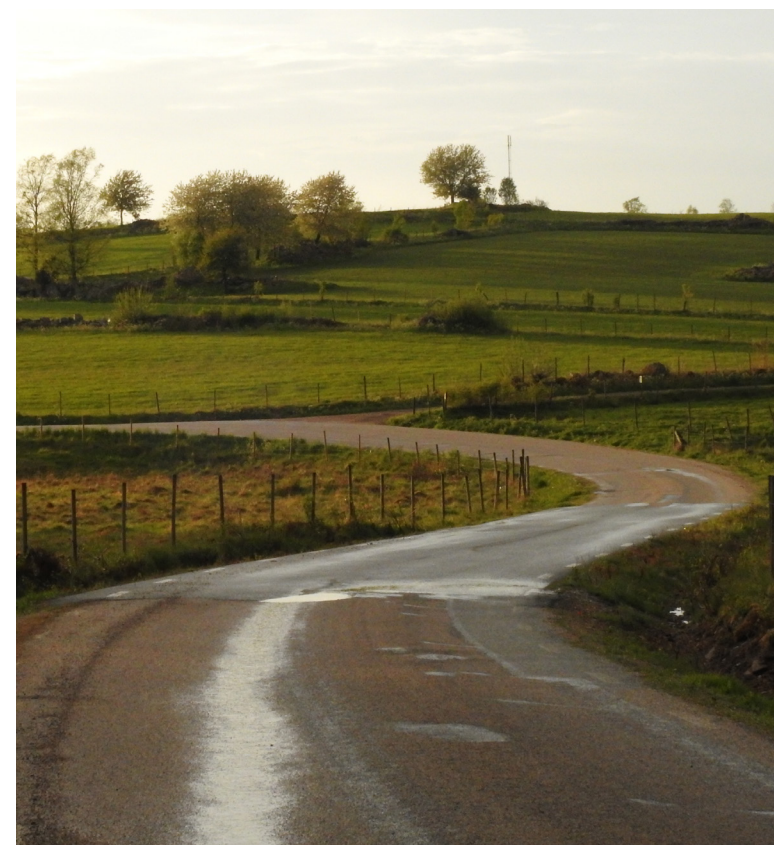
ett minskat uttag av föräldraledighet och en minskad sjukfrånvaro. Kommunledningsförvaltningen har en ökning av arbete utfört av månadsavlönade, där utökning med HR-konsult och tjänster inom samhällsbyggnad är en förklaring.

HELTIDSANSTÄLLNINGAR OCH GENOMSNITTLIG SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning har ökat sedan föregående år. Från 69 procent till 73 procent. Alla förvaltningar har ökat andelen som arbetar heltid, men Socialförvaltningen är den som ökat mest procentuellt. Projektet heltidsresan är det som har haft störst effekt på det.

Det finns skillnader mellan män och kvinnor där en större andel av de tillsvidareanställda männen är anställda på heltid. Det gör också att den genomsnittliga sysselsättningsgraden är högre bland män än bland kvinnor. Oftast är tjänsterna med en lägre sysselsättningsgrad kopplade till yrken som är kvinnodominerade. Det är dock mycket som händer inom det området och andelen kvinnor som arbetar heltid och genomsnittliga sysselsättningsgraden hos kvinnor ökar för varje år. I takt med att allt fler män anställs inom yrkesområdena där deltid är vanligt så sjunker andelen män som har tillsvidareanställningar på heltid.

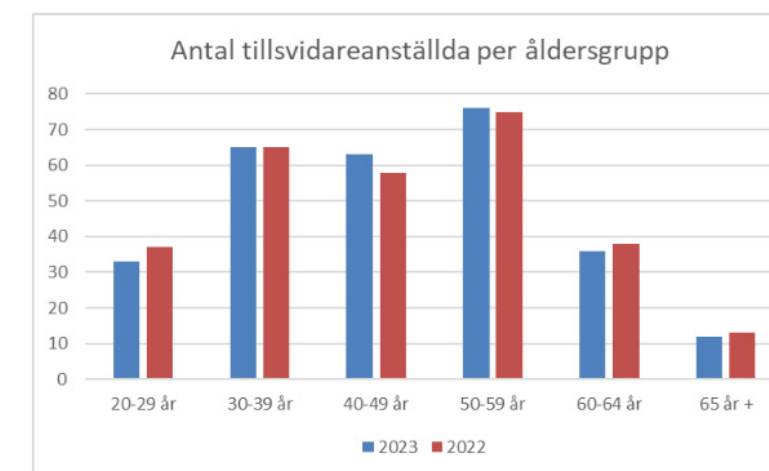
2015 hade 59% av de tillsvidareanställda kvinnorna en heltidstjänst



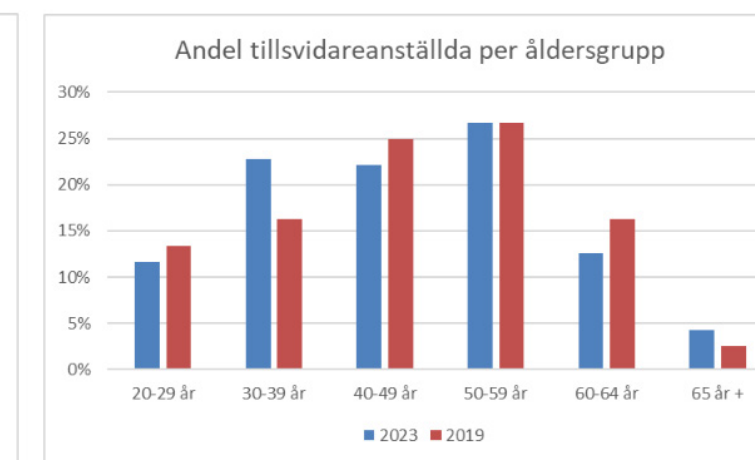
	Andel heltid tillsvidare		Genomsnittlig ssg tillsvidare	
	2023	2022	2023	2022
Kvinnor	71%	65%	94%	92%
Män	83%	84%	96%	96%
Totalt	73%	69%	94%	93%

ÅLDERSSTRUKTUR

Ydre kommun är inne i en generationsväxling av de tillsvidareanställda. I jämförelse med föregående år är skillnaden inte så stor. Något färre i åldersgruppen 60-64 år och 20-29 år. I gruppen 40-49 år är det några fler än föregående år. I och med att det bara skiljde en medarbetare mellan åren redovisas siffrorna med antal.



Om jämförelsen görs med 2019, så syns generationsväxlingen tydligare. I och med att antalet anställda skiljer sig mellan åren, redovisas siffrorna i andel av de tillsvidareanställda. Åldersgruppen under 29 år är visserligen mindre, men gruppen 30-39 år är markant större i jämförelse med 2019. Gruppen 60-64 år är tillsammans med gruppen 40-49 år mindre.



Medelåldern för tillsvidareanställda var 46 år och den har inte förändrats så mycket de senaste åren och det beror delvis på att vi har fler medarbetare som stannar kvar efter 65 år. En förhöjd LAS-ålder är en bidragande orsak till det. Där en del väljer att stanna kvar och fortsätta arbeta efter 65 år. En annan anledning till att medelåldern är hög är att den största åldersgruppen är 50-59 år och den är ganska oförändrad de senaste åren.

Löner och övriga ersättningar

MEDELLÖN

Medellönen i kommunen har ökat från 32 926 kr till 34 540 kr, en ökning med cirka 1 600 kr eller 4,9 procent. En i jämförelse stor ökning av medellön. Utfallet av löneöversynen blev cirka 4 procent och står för den största delen av ökningen. Skillnaden där emellan kan sägas vara en löneglidning. Det vill säga i nyrekrytering har den som anställts varit dyrare än de som avgått eller att tjänster med högre lön har tillkommit.

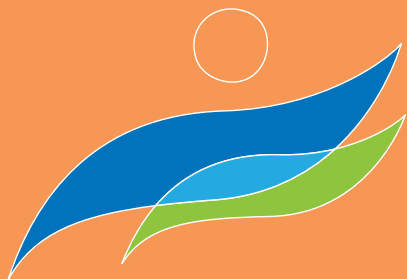
Efter några år av minskad differens mellan manlig och kvinnlig medellön så ökade skillnaderna under 2023. Det skiljer nu cirka 1 200 kr mellan könen där männen har högre medellön. Det är dock så att andelen män inte är så stor och de olika könen arbetar ofta i olika typer av arbeten. Lönekartläggningen visade inga löneskillnader som berodde på kön.

ÖVERTID, SJUKLÖN OCH TIMLÖN

Året 2023 blev kostnaderna för övertid, fyllnadstid, sjuklön och timlön mindre än för 2022. Det hänger ihop med pandemin och att sjukfrånvaron minskat kraftigt. Räknas dessa tillsammans så är det besparingar på 1,7 miljoner.

	2023	2022
Övertid	1 917	2 091
Fyllnadstid	582	631
Sjuklön	1 491	2 263
Timlön	9 539	10 280





Läge för livskvalitet