

PERSONALBOKSLUT 2025

Antagen av personalutskottet den 23 mars 2026 § 1

Innehåll

Innehåll.....	2
Personalbokslut 2025	4
Statistikförklaring.....	4
Inledning.....	6
Personalstruktur.....	7
Antal anställningar per anställningsform	7
Könsfördelning.....	10
Åldersfördelning.....	10
Sysselsättningsgrad	11
Ledartäthet.....	13
Kompetensförsörjning	15
Personalomsättning	16
Barn- och utbildningsförvaltningen	17
Socialförvaltningen	17
Tekniska förvaltningen.....	18
Övriga förvaltningar.....	18
Attraktiv arbetsgivare – chefers förutsättningar.....	18
Pre-boarding nya medarbetare och chefer.....	19
Arbetad tid och frånvaro	20
Kostnad för arbetad tid.....	20
Övertid och fyllnadstid.....	20
Kostnad för frånvaro	21
Andel frånvaro som täcks av timvikarier	21
Den totala sjukfrånvaron	22
Långtidssjukskrivna	25
Sjukfrånvaro i procent fördelat på kön.....	26
Sjukfrånvaro i procent fördelat per åldersgrupp.....	27
Sjukfrånvaro i GGVVH	27
Arbetsmiljö.....	32
Så här arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete	32
Arbetsmiljöarbetet under 2025.....	32
Medarbetarenkät.....	32
Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning.....	32
Utbildning om skyddsron och riskbedömning	33

Reviderat samverkansavtal.....	33
Friskfaktorer	33
Välfärdsbrottslighet och otillåten påverkan	34
Våld i nära relation - att agera som arbetsgivare.....	34
Tillbud och arbetsskador	35
Lönebildning	37
Uppföljning medianlöner i procent, vissa befattningar	37
Pension	38
Tjänstepension till Habo kommuns anställda.....	38
AKAP-KR	38
KAP-KL	38
Löneväxling.....	39
Information till anställda 60 år och äldre	39
Prognos för pensionsavgångar	39
Personalförmåner	40
Friskvård.....	40
Biobiljetter.....	40
Semesterdagsväxling	40
Screening	40
Förmånscyklar	41
Miljöbilar.....	41
Årskort hos Länstrafiken eller Västtrafik.....	41
Fritidsstudier.....	41
Nyckeltal högländskommunerna och Habo	42
Arbetad tid.....	42
Sjukfrånvaro	43
Personalomsättning	43
Antal anställda.....	44
Begreppsregister.....	46

Personalbokslut 2025

Personalbokslutet är en årsrapport från HR-enheten i Habo kommun. Den syftar till att spegla året som gått utifrån ett personalpolitiskt perspektiv. Här presenteras både siffror, tabeller och analyser som förhoppningsvis ger en god inblick i en del av det arbete som genomförts under året. Här presenteras också delar av vad vi på HR-enheten arbetar med.

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området personal som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; sjukfrånvaro, personalomsättning, personalsammansättning och tidsanvändning. Nyckeltal och analys ingår i tertialuppföljning 1 och 2 på förvaltningsnivå. Hela årets uppföljning och analys redovisas i personalbokslutet. Den förvaltning som först började arbeta systematiskt med att följa upp och analysera nyckeltalen på enhetsnivå var socialförvaltningen. Året efter införde även barn- och utbildningsförvaltningen en rutin för att strukturera och på enhetsnivå, följa upp och analysera sina nyckeltal. 2026 är delar av tekniska förvaltningen på väg in i arbetssättet. Under 2024 blev det möjligt att göra uppföljning och analys på enhetsnivå i vårt beslutsstödsystem.

Under 2020 påbörjades ett samarbete med högländskommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda. Dessa kommuner tar årligen fram gemensamma nyckeltal till personalboksluten och från 2020 ingår även Habo kommun i jämförelsen. Dessa jämförelser redovisas sist i bokslutet. Den kommun som storleksmässigt är mest jämförbar med Habo kommun är Sävsjö kommun med 11 522 invånare. Habo kommun har ökat med 317 invånare till 13 501 invånare, jämfört med föregående år medan Sävsjö kommun har minskat med 36 invånare.

Under 2025 påbörjades ett samarbete med Gislaved, Gnosjö, Vaggeryd och Värnamo kommuner (GGVVH). Fokus är utbyte av statistik kring sjukfrånvaro och att lära av varandra.

Statistikförklaring

Personalbokslutet är en sammanställning av vad som har skett under 2025 inom de strategiska personalområdena. I bokslutet finns många begrepp som ibland kan behöva förklaras. För att förenkla för dig som läsare och skapa större tydlighet har vi lagt till ett begreppsregister som återfinns sist i bokslutet. De tabelluppgifter som avser 2025 är grönmarkerade. Övriga tabelluppgifter är gråmarkerade. Under varje tabell redovisas urvalet.

Merparten av statistiken bygger på information som finns i kommunens beslutsstödsystem. I tidigare års personalbokslut (t.o.m. 2020) bygger merparten av statistiken på information som finns i kommunens personalsystem. De båda systemen hanterar anställningar som avslutas/påbörjas vid ett månadsskifte olika, därav kan skillnader uppstå om jämförelser görs mellan systemen eller boksluten.

För att bedöma en organisations storlek så räknas traditionellt tillsvidaretjänster, vilket är det urval vi grundar större delen av statistiken på. I vissa fall görs även en jämförelse med andra anställningsformer. Mer information om vad som skiljer anställningsformerna åt finns i begreppsregistret. Ibland görs även jämförelser med andra variabler, exempelvis ålder och kön. Med kön avses det juridiska könet. Syftet med att dela upp statistik utifrån olika variabler är att kunna se och åtgärda eventuella strukturella skillnader för olika grupper.

I statistiken som rör chefer kategoriseras cheferna utifrån det kollektivavtalade AID-systemet. Detta innebär att chefer inom kommunen finns på A- (förvaltningschef), B- (chef för chefer), C- (första linjens chef) och L-nivå (annan ledningspersonal). AID-kodningens definition av chefsrollens formella ansvar och befogenheter omfattar områdena verksamhet, ekonomi och personal (A-, B-, C-chef) medan annan ledningspersonal har formellt ansvar för ett eller två av ansvarsområdena verksamhet, ekonomi och personal.

I kommunledningsförvaltningen ingår samtliga förvaltningschefer.

Inledning

De demografiska förändringarna ställer stora krav på Sveriges kommuner, där en av de största utmaningarna på svensk arbetsmarknad för närvarande är kompetensutmaningen. En åldrande befolkning i kombination med brist på personer i arbetsför ålder samt ekonomiska utmaningar i många kommuner, innebär en stor utmaning för bemanningen i välfärden. Välfärden måste ta tillvara den kapacitet och kompetens som finns bland medarbetare som arbetar i sektorn och vi behöver fortsätta arbeta för attraktivare arbetsplatser.

I Habo märker vi också av det tuffa läget gällande kompetensförsörjning. Utmaningen har ökat med att hitta rätt kompetens till våra verksamheter. Ska vi lyckas att fortsätta leverera hög kvalitet av välfärdsuppdraget till Habos kommuninvånare så måste vi vara mer proaktiva i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Fokus är de områden med störst potential att ta tillvara på befintliga medarbetares kapacitet och kompetens genom att arbeta med friskfaktorer, chefers förutsättningar och förlängt arbetsliv. Även arbetet med att stärka vårt arbetsgivarvarumärke är fortsatt prioriterat.

Vi lever också i en allt mer orolig omvärld där vi som kommun och arbetsgivare måste förbereda oss så vi har god beredskap för osäkra tider. Under året har därför ett stort arbete skett kring otillåten påverkan, välfärdsbrottslighet samt kontinuitetshantering.

I detta personalbokslut redovisas både personalrelaterade nyckeltal samt vad som hänt i kommunen under året inom personalområdet.

Annika Ekdahl
HR-chef

Personalstruktur

I personalbokslutet tittar vi närmare på vilka som arbetar i Habo kommun utifrån bland annat anställningsform, sysselsättningsgrad, ålder och kön. Som tidigare år är den genomsnittliga medarbetaren 45 år gammal, arbetar i barn- och utbildningsförvaltningen (som är den största förvaltningen i Habo kommun) och heter Anna Carlsson/Karlsson. Är du man är det vanligaste förnamnet Markus/Marcus. Här har det skett en förändring jämfört med tidigare år då Johan legat i topp. I kommunen finns 172 befattningar. Flest anställda finns inom personalgrupperna undersköterska (120 stycken) och förskollärare (95 stycken) medan det också finns befattningar som innehavs av en eller två medarbetare.

Antal anställningar per anställningsform

I personalbokslutet finns statistik uppdelad på både anställningsformer och avlöningsformer.

För att bedöma en organisations storlek så räknar man traditionellt antal tillsvidare-tjänster eftersom visstidsanställda i stor utsträckning ersätter tillsvidareanställd personal. En vikarie och den tillsvidareanställda som vikarien ersätter räknas som två medarbetare, men det är ju bara en medarbetare aktiv i organisationen i taget.

Den 31 december 2025 har Habo kommun 1 101 månadsanställda. Av dem är 1 009 tillsvidareanställningar, vilket motsvarar 974 årsarbetare. Övriga anställningar är 92 stycken och utgörs av särskild visstidsanställning (SÄVA), vikariat, tidsbegränsad enligt skollagen (obehörig) och övrigt. I kategorin övrigt återfinns bl.a. de anställda som är över 67 år och medarbetare som har en provanställning. Antalet tillsvidareanställda medarbetare har ökat med 10 jämfört med föregående år medan antalet visstidsanställningar har minskat med 2 medarbetare.

Som framgår av tabell 1 utgör barn- och utbildningsförvaltningen den klart största förvaltningen. Barn- och utbildningsförvaltningen sysselsätter knappt hälften av kommunens medarbetare, följt av socialförvaltningen som sysselsätter drygt 30 procent och tekniska förvaltningen som sysselsätter knappt 15 procent.

Antalet anställda inom barn- och utbildningsförvaltningen har ökat med 2 medarbetare sedan föregående år, antalet tillsvidareanställda har ökat med 7 och antalet visstidsanställda har minskat med 5. Ökningen har främst skett inom fritidshem och i den anpassade grundskolan. Den anpassade grundskolan är en verksamhet som är resurskrävande då omsorgsbehovet många gånger är stort. Inom förskolan har antalet medarbetare minskat, vilket beror på färre barn jämfört med föregående år.

Antalet anställda inom socialförvaltningen har ökat med 6 medarbetare sedan föregående år, antalet tillsvidareanställda har ökat med 5 medan antalet visstidsanställda har ökat med 1. En förklaring till ökningen inom socialförvaltningen är ökade behov inom hemtjänsten och inom funktionshinderomsorgen.

Antalet anställda inom tekniska förvaltningen har minskat med 1 medarbetare sedan föregående år, antalet tillsvidareanställda har minskat med 3 och antalet visstidsanställda har

ökat med 2. Inom tekniska förvaltningen beror förändringen främst på vakanser inom kostverksamheten.

Kommunledningsförvaltningen har ökat med 2 medarbetare, förändringen beror på att ekonomienheten ökat med en medarbetare medan IT-enheten nu är fulltalig. Kultur- och fritidsförvaltningen har minskat med 2 medarbetare, vilket beror på vakans vid årsskiftet. Räddningstjänsten har ökat med en tillsvidareanställd medarbetare medan miljöförvaltningen har samma antal medarbetare som föregående år.

TABELL 1: ANTAL ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM 2025

FÖRVALTNING	TOTALT	TV	SÄVA	VIK	ÖVRIGT	OBEHÖRIG ENL SKOLLAGEN
Barn- och utbildningsförvaltningen	529	479	4	9	2	35
Kultur- och fritidsförvaltningen	17	17	0	0	0	0
Kommunledningsförvaltningen	42	41	0	1	0	0
Miljöförvaltningen	9	9	0	0	0	0
Räddningstjänsten	5	5	0	0	0	0
Socialförvaltningen	353	325	5	21	2	0
Tekniska förvaltningen	146	133	1	6	6	0
Totalt	1 101	1 009	10	37	10	35

Urval: Tillsvidareanställda och visstidsanställda

TABELL 2: ANTAL ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM 2024

FÖRVALTNING	TOTALT	TV	SÄVA	VIK	ÖVRIGT	OBEHÖRIG ENL SKOLLAGEN
Barn- och utbildningsförvaltningen	527	472	2	16	3	34
Kultur- och fritidsförvaltningen	19	18	1	0	0	0
Kommunledningsförvaltningen	40	40	0	0	0	0
Miljöförvaltningen	9	9	0	0	0	0
Räddningstjänsten	4	4	0	0	0	0
Socialförvaltningen	347	320	2	24	1	0
Tekniska förvaltningen	147	136	1	4	6	0
Totalt	1 093	999	6	44	10	34

Urval: Tillsvidareanställda och visstidsanställda

TABELL 3: ANTAL ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM 2023

FÖRVALTNING	TOTALT	TV	SÄVA	VIK	ÖVRIGT	OBEHÖRIG ENL SKOLLAGEN
Barn- och utbildningsförvaltningen	510	459	5	8	4	34
Kultur- och fritidsförvaltningen	19	18	1	0	0	0
Kommunledningsförvaltningen	41	40	0	1	0	0
Miljöförvaltningen	9	9	0	0	0	0
Räddningstjänsten	4	4	0	0	0	0
Socialförvaltningen	351	313	4	30	4	0
Tekniska förvaltningen	147	139	1	2	5	0
Totalt	1 081	982	11	41	13	34

Urval: Tillsvidareanställda och visstidsanställda

Antalet årsarbetare räknas fram med hjälp av den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade. Årsarbetare anger hur många anställda kommunen skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade summeras till heltidsanställningar, till exempel en anställd med sysselsättningsgrad 100 procent och en anställd med sysselsättningsgrad 75 procent är 1,75 årsarbetare men två medarbetare. Uträkning av årsarbetare görs på samma sätt oavsett årsarbetstidsmätt för olika yrkesgrupper.

TABELL 4: ANTAL ÅRSARBETARE PER ANSTÄLLNINGSFORM 2025

FÖRVALTNING	TOTALT	TV	SÄVA	VIK	ÖVRIGT	OBEHÖRIG ENL SKOLLAGEN
Barn- och utbildningsförvaltningen	504,00	463,40	3,30	8,00	1,40	27,90
Kultur- och fritidsförvaltningen	17,00	17,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kommunledningsförvaltningen	41,60	40,80	0,00	0,80	0,00	0,00
Miljöförvaltningen	8,80	8,80	0,00	0,00	0,00	0,00
Räddningstjänsten	5,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Socialförvaltningen	335,40	309,30	4,00	20,30	1,80	0,00
Tekniska förvaltningen	140,80	129,40	0,30	5,50	5,60	0,00
Totalt	1 052,60	973,70	7,60	34,60	8,80	27,90

Urval: Tillsvidareanställda och visstidsanställda

TABELL 5: ANTAL ÅRSARBETARE PER ANSTÄLLNINGSFORM 2024

FÖRVALTNING	TOTALT	TV	SÄVA	VIK	ÖVRIGT	OBEHÖRIG ENL SKOLLAGEN
Barn- och utbildningsförvaltningen	498,33	457,75	0,65	14,20	2,00	23,73
Kultur- och fritidsförvaltningen	18,40	18,00	0,40	0,00	0,00	0,00
Kommunledningsförvaltningen	39,38	39,38	0,00	0,00	0,00	0,00
Miljöförvaltningen	8,80	8,80	0,00	0,00	0,00	0,00
Räddningstjänsten	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Socialförvaltningen	330,52	305,97	1,00	22,80	0,75	0,00
Tekniska förvaltningen	141,03	131,35	0,25	4,00	5,43	0,00
Totalt	1 040,46	965,25	2,30	41,00	8,18	23,73

Urval: Tillsvidareanställda och visstidsanställda

TABELL 6: ANTAL ÅRSARBETARE PER ANSTÄLLNINGSFORM 2023

FÖRVALTNING	TOTALT	TV	SÄVA	VIK	ÖVRIGT	OBEHÖRIG ENL SKOLLAGEN
Barn- och utbildningsförvaltningen	481,24	443,45	2,79	6,00	2,20	26,80
Kultur- och fritidsförvaltningen	18,40	18,00	0,40	0,00	0,00	0,00
Kommunledningsförvaltningen	40,30	39,30	0,00	1,00	0,00	0,00
Miljöförvaltningen	9,00	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Räddningstjänsten	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Socialförvaltningen	327,58	298,18	2,10	24,80	2,50	0,00
Tekniska förvaltningen	141,02	133,12	1,00	1,90	5,00	0,00
Totalt	1021,54	945,05	6,29	33,70	9,70	26,80

Urval: Tillsvidareanställda och visstidsanställda

Könsfördelning

I Habo kommun är andelen kvinnliga tillsvidareanställda 80 procent vilket är en marginell ökning mot föregående år, 79 procent. Inom barn- och utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen och miljöförvaltningen finns en överrepresentation av kvinnor, 83 procent, 88 procent respektive 89 procent. Den förvaltning som har en överrepresentation av män är räddningstjänsten 80 procent. Övriga förvaltningar är mer jämställda, där andelen kvinnliga tillsvidareanställda i kommunledningsförvaltningen är 58 procent, i kultur- och fritidsförvaltningen 41 procent samt i tekniska förvaltningen 62 procent.

TABELL 7: ANTAL ANSTÄLLDA FÖRDELAT PER KÖN

	2023	2024	2025
Kvinnor	783	793	806
Män	199	206	203
Totalt	982	999	1 009

Urval: Tillsvidareanställda

TABELL 8: ANTAL CHEFER FÖRDELAT PER KÖN

CHEFER: A, B, C, L	2023	2024	2025
Kvinnor	40	40	45
Män	24	24	23
Totalt	64	64	68

Urval: Tillsvidareanställda

Det totala antalet chefer har ökat med fyra mellan 2024 och 2025. Barn- och utbildningsförvaltningen har utökat med en rektor inom den anpassade grundskolan. Förvaltningen hade en vakant tjänst vid årsskiftet 2024/2025. Kultur- och fritidsförvaltningen har utökat med en arbetsledare inom kultur- och fritidsservice och socialförvaltningen har utökat med en enhetschef inom individ- och familjeomsorgen.

Andelen manliga chefer är 34 procent vilket är högre än andelen män bland kommunens tillsvidareanställda, som är 20 procent. Två av sex förvaltningschefer är män. Inom tekniska förvaltningen är 30 procent av C-cheferna män, inom barn- och utbildningsförvaltningen är 33 procent av C-cheferna män och inom socialförvaltningen är 13 procent av C-cheferna män. Inom dessa förvaltningar har det skett en minskning jämfört med föregående år, 3 procentenheter, 5 procentenheter respektive 6 procentenheter.

Åldersfördelning

Medelåldern bland kommunens tillsvidareanställda är 45 år, vilket motsvarar 2024 års nivå. Bland förvaltningarna är det kommunledningsförvaltningen som har den högsta medelåldern, 49 år följt av miljöförvaltningen 48 år. Den förvaltning som har lägst medelålder är räddningstjänsten, 40 år.

TABELL 9: MEDELÅLDER

FÖRVALTNING	2023	2024	2025
Barn- och utbildningsförvaltningen	44	45	45
Kultur- och fritidsförvaltningen	45	45	47

Kommunledningsförvaltningen	49	48	49
Miljöförvaltningen	46	46	48
Räddningstjänsten	38	39	40
Socialförvaltningen	44	44	44
Tekniska förvaltningen	46	46	47
Totalt	45	45	45

Urval: Tillsvidareanställda

Nedanstående tabell ger en förklaring till kommunens medelålder. Den största andelen tillsvidareanställda återfinns i åldersgruppen 40–49 år, 29,5 procent. Det är endast marginella skillnader sedan föregående år, men de grupper som förändrats mest är åldersgruppen 40–49 år respektive 50–59 år. Övriga grupper är på ungefär samma nivå som föregående år.

TABELL 10: ÅLDERSSTRUKTUR

ÅLDERSGRUPP	2023		2024		2025	
	ANTAL	% AV	ANTAL	% AV	ANTAL	% AV
	MED-	TOTALA	MED-	TOTALA	MED-	TOTALA
	ARBETARE	ANTALET	ARBETARE	ANTALET	ARBETARE	ANTALET
20–29	85	8,7%	78	7,8%	79	7,8%
30–39	248	25,3%	250	25,0%	252	25,0%
40–49	304	31,0%	307	30,7%	298	29,5%
50–59	245	24,9%	259	25,9%	272	27,0%
60–	100	10,2%	105	10,5%	108	10,7%
Totalt	982	100,0%	999	100,0%	1009	100,0%

Urval: Tillsvidareanställda

Nedanstående tabell visar åldersfördelningen bland kommunens chefer. Den största andelen chefer återfinns, liksom andelen tillsvidareanställda medarbetare, i åldersgruppen 40–49 år. Liksom tidigare år har kommunen inga chefer i åldersgruppen 20–29 år.

TABELL 11: ÅLDERSSTRUKTUR CHEFER

ÅLDERSGRUPP	2023		2024		2025	
	ANTAL	% AV	ANTAL	% AV	ANTAL	% AV
	CHEFER	TOTALA	CHEFER	TOTALA	CHEFER	TOTALA
		ANTALET		ANTALET		ANTALET
20–29	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
30–39	6	9,4%	6	9,4%	6	8,8%
40–49	30	46,9%	30	46,9%	28	41,2%
50–59	20	31,3%	19	29,7%	23	33,8%
60–	8	12,5%	9	14,1%	11	16,2%
Totalt	64	100,0%	64	100,0%	68	100,0%

Urval: Tillsvidareanställda

Sysselsättningsgrad

Våren 2018 inledde Habo kommun sitt arbete med heltidsresan och då inom socialförvaltningen. Syftet med projektet har varit att öka andelen heltidsanställda i kommunen. Under 2020 påbörjades arbetet med heltidsresan inom övriga förvaltningar och

sedan 1 april 2021 utannonseras alla vakanta tjänster som heltider inom Kommunals avtalsområde. Genom Avtal 25 kom centrala parter överens om att fortsätta Heltidsresan till 2028 (option finns att förlänga Heltidsresan till 2030). Nya Heltidsresan 3.0 har inriktningen Hållbar heltidsorganisation och förutsägbar arbetstidsförläggning.

TABELL 12: ANTAL OCH ANDEL HELTIDSANSTÄLLDA AV TOTALT ANTAL TILLSVIDAREANSTÄLLDA

FÖRVALTNING	ANTAL HELTIDSANSTÄLLDA			HELTIDSANSTÄLLDA, %		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Barn- och utbildningsförvaltningen	405	418	419	88,2%	88,6%	87,5%
Kultur- och fritidsförvaltningen	18	18	17	100,0%	100,0%	100,0%
Kommunledningsförvaltningen	37	37	39	92,5%	92,5%	95,1%
Miljöförvaltningen	9	8	8	100,0%	88,9%	88,9%
Räddningstjänsten	4	4	5	100,0%	100,0%	100,0%
Socialförvaltningen	242	254	251	77,3%	79,4%	77,2%
Tekniska förvaltningen	115	115	118	82,7%	84,6%	88,7%
Totalt	830	854	857	84,5%	85,5%	84,9%

Urval: Tillsvidareanställda

Arbetet med heltid som norm inleddes 2018. Då var andelen heltidsanställda i kommunen som helhet 71,5 procent. 2025 är andelen heltidsanställda 84,9 procent en ökning med 13,4 procentenheter sedan 2018, men en minskning jämfört med föregående år med 0,6 procentenheter. Inom socialförvaltningen, som är den förvaltning som arbetat med heltid som norm under längst tid, var andelen heltidsanställda 2018 45,7 procent. 2025 är andelen heltidsanställda 77,2 procent, en minskning med 2,2 procentenheter sedan föregående år men en ökning med 31,5 procentenheter sedan 2018 då projektet startade.

TABELL 13: ANDEL HELTIDSANSTÄLLDA UPPDELAT PÅ JURIDISKT KÖN

	2023		2024		2025	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Deltid	142	10	137	8	144	8
Heltid	641	189	656	198	662	195
Andel heltidsanställningar uppdelat på kön (%)	81,8%	95,0%	82,7%	96,1%	82,1%	96,1%

Urval: Tillsvidareanställda

Mellan 2018 och 2025 har andelen heltidsanställda kvinnor ökat med 14,1 procentenheter till 82,1 procent och andelen heltidsanställda män har ökat med 8,2 procentenheter till 96,1 procent.

TABELL 14: GENOMSNITTLIG SYSSELSÄTTNINGSGRAD (%)

FÖRVALTNING	2023			2024			2025		
	K	M	TOTALT	K	M	TOTALT	K	M	TOTALT
Barn- och utbildningsförvaltningen	96,2%	98,8%	96,6%	96,6%	98,9%	97,0%	96,3%	98,8%	96,8%
Kultur- och fritidsförvaltningen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Kommunledningsförvaltningen	97,2%	100,0%	98,3%	97,5%	100,0%	98,4%	99,0%	100,0%	99,4%
Miljöförvaltningen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	80,0%	97,8%	100,0%	80,0%	97,8%
Räddningstjänsten	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Socialförvaltningen	94,8%	98,3%	95,3%	95,1%	98,7%	95,6%	94,7%	98,5%	95,2%

Tekniska förvaltningen	94,1%	98,8%	95,8%	94,7%	100,0%	96,6%	95,7%	100,0%	97,3%
Totalt	95,6%	98,9%	96,2%	96,0%	99,2%	96,6%	95,8%	99,2%	96,5%

Urval: Tillsvidareanställda. K=kvinnor och M=män

Nyckeltalet genomsnittlig sysselsättningsgrad räknas ut genom att antalet årsarbetare summeras och delas med antalet anställningar. Föregående års nyckeltal räknades ut genom att hänsyn togs till faktisk arbetad tid, därav stämmer inte siffrorna överens vid jämförelse.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda har minskat med 0,1 procentenheter jämfört med föregående år. På kommunledningsförvaltningen och tekniska förvaltningen har genomsnittlig sysselsättningsgrad ökat med 1,0 procentenheter respektive 0,7 procentenheter. Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har minskat marginellt, 0,2 procentenheter respektive 0,4 procentenheter. Socialförvaltningen har några medarbetare som, i stället för att gå i pension, valt att minska sin arbetstid. För dessa medarbetare är lägre sysselsättningsgrad ett sätt att kunna förlänga sitt arbetsliv. Övriga förvaltningar är på samma nivå som föregående år.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad 2025 är för män 99,2 procent och för kvinnor 95,8 procent, en skillnad mellan könen motsvarande 3,4 procent. Föregående år var skillnaden 3,2 procent.

Ledartäthet

För ett närvarande ledarskap är det av stor vikt att antalet underställda inte är för många. Grupper storlek får också betydelse på medarbetarnas möjlighet till delaktighet och inflytande.

TABELL 15: ANTAL MEDARBETARE/C-CHEF

	2023	2024	2025
Totalt antal medarbetare	759	765	785
Totalt antal C-chefer	33	34	39
Totalt antal medarbetare per C-chef	23,0	22,5	20,1

Urval: Tillsvidareanställda

I Habo kommun har antalet medarbetare per C-chef (första linjens chef) minskat med 2,4 medarbetare sedan 2024. Det genomsnittliga antalet medarbetare per C-chef är 20,1. Antalet C-chefer har ökat med fem sedan 2024 beroende på att en enhetschef har tillsatts inom individ- och familjeomsorgen. En tjänst som rektor var vakant vid föregående årsskifte och är nu tillsatt. Inom kultur- och fritidsförvaltningen har tre arbetsledare ändrats från arbetsledare till C-chef, vilket bättre motsvarar uppdragets karaktär. Under motsvarande period har antalet medarbetare underställda C-chefer ökat från 765 till 785.

Om vi bryter ner och tittar på chefstätheten inom de tre största och mest personaltäta förvaltningarna har C-chefer inom barn- och utbildningsförvaltningen 33,4 medarbetare/chef, C-chefer inom socialförvaltningen har 21,0 medarbetare/chef och C-chefer inom tekniska förvaltningen har 15,4 medarbetare/chef. Nyckeltalet är framtaget genom att antal tillsvidareanställda medarbetare som är underställd C-chef 2025-12-31 divideras med antal C-chefer per förvaltning. Förvaltningarna har löst ledningsorganisationen på lite olika sätt. Inom

grundskolan finns 5 biträdande rektorer samt intendenten som ett viktigt ledningsstöd. Inom socialförvaltningen har man förtätat C-chefsledet. Inom tekniska förvaltningen finns 7 arbetsledare underställd C-chef.

Gällande könsfördelningen bland cheferna har kvinnliga C-chefer i snitt fler medarbetare än motsvarande manliga chefer. Föregående år var det de kvinnliga cheferna som hade något färre medarbetare/chef. De kvinnliga cheferna har i snitt 20,9 medarbetare mot 22,1 medarbetare 2024 medan de manliga cheferna i snitt har 18,0 medarbetare mot 23,7 medarbetare 2024. En förklaring är att några av de arbetsledare som konverterats till C-chef har mindre arbetsgrupper. En annan förklaring är att en av de större arbetsgrupperna har en kvinnlig chef där det föregående år var en manlig chef.

Kompetensförsörjning

Behovet av att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens är en av våra största utmaningar och gör kompetensförsörjningsfrågan till ett av våra viktigaste strategiska områden.

Kompetensförsörjning innebär att sträva efter att vid varje tidpunkt ha medarbetare med rätt kompetens på rätt plats och med rätt antal. Det är en ständig utmaning att försörja kommunen med rätt kompetens i tillräcklig omfattning så att vi kan fullfölja vårt huvudsakliga uppdrag.

I slutet av 2025 sammanställde HR en kompetensförsörjningsrapport med nulägesbeskrivning och prognoser för de närmaste fem åren.

Fokus i rapporten ligger framförallt på de personalkrävande verksamheterna; äldreomsorgen, förskola och skola, även kostverksamheten lyfts.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram en modell för att göra personalprognos inom äldreomsorgen efter tre olika scenarier. Beroende på hur man tror att behovet av insatser för de äldre kommer att förändras i takt med att vi lever längre, samt hur mycket verksamheten kan effektiviseras så kan beräkningarna av personalbehovet göras olika. Utifrån kommunens befolkningsprognos och antaganden kring bland annat pensionsavgångar och personalomsättning visar rapporten att äldreomsorgen behöver rekrytera cirka 25 nya undersköterskor i genomsnitt varje år de närmaste fem åren.

Vidare att förskolan står inför en trolig övertalighet de närmaste åren, men att denna möjligen kan vägas upp med pensionsavgångar. Prognoserna är dock osäkra, man kan se att inbromsningen skett snabbare än man trott och siffrorna förändras ständigt.

Inom skolans verksamhet ser vi både tillväxt och vikande underlag beroende på var i åldersgrupperna man tittar. Därför görs fördjupade analyser för närvarande.

Under året har en rektor och två biträdande rektorer slutat. Det är utmanande varje gång kommunen söker efter en ny rektor då sökunderlaget generellt är litet på marknaden. Uppdraget är brett och komplext. Att jobba med hållbart rektorsliv är en av åtgärderna som görs för att stärka upp och behålla rektorer.

En annan grupp som blivit allt mer utmanande att rekrytera är kockar. Många ansökningar kommer in men få har den kompetensen som krävs för att klara arbetet.

I början av 2026 fortsätter arbetet med att ta fram en plan för lämpliga aktiviteter och åtgärder för att möta och hantera kompetensförsörjningsutmaningarna. Socialförvaltningen arbetar brett med att förstärka den befintliga medarbetargruppen genom att göra det möjligt och attraktivt att arbeta heltid samt förlänga arbetslivet. Man ser över hur det går att differentiera rollerna så att inte alla befattningar kräver utbildning. Vidare arbetar förvaltningen med att utbilda vårdbiträden till undersköterskor genom äldreomsorgslyftet.

Inom skola och förskola där personalläget är det omvända kommer istället åtgärder behövas för att behålla och ställa om medarbetare till där behoven finns.

Personalomsättning

Personalomsättningen i kommunen som helhet uppgick under 2025 till 8,8 procent, en ökning med 1,6 procentenheter jämfört med 2024. Under året slutade 89 medarbetare vilket är 17 medarbetare fler än föregående år. Av de som slutade under 2025 var det 12 som avgick med pension. Den förvaltning där flest medarbetare slutat är socialförvaltningen, 40 medarbetare, följt av barn- och utbildningsförvaltningen, 30 medarbetare och tekniska förvaltningen, 13 medarbetare. Under 2024 slutade 29 medarbetare inom socialförvaltningen medan det inom barn- och utbildningsförvaltningen slutade 22 medarbetare och inom tekniska förvaltningen slutade 14 medarbetare. De medarbetargrupper där flest slutat inom socialförvaltningen under 2025 är undersköterskor, 14 st. varav 1 pensionsavgång och stödassistenter, 8 st. De medarbetargrupper där flest slutat inom barn- och utbildningsförvaltningen under 2025 är förskollärare, 7 st. varav 1 pensionsavgång och lärare 4–6, 4 st. De medarbetargrupper där flest slutat inom tekniska förvaltningen under 2025 är kockar, 4 st. varav 1 pensionsavgång och köksbiträden, 4 st. varav 1 pensionsavgång.

Tittar man på personalomsättningen, medarbetare som slutat sin anställning i relation till medelantalet anställda, ligger miljöförvaltningen i topp med 22 procent. Socialförvaltningen respektive tekniska förvaltningen är de förvaltningar som kommer näst i tur med 12 procent respektive 10 procent. Då miljöförvaltningen är en mindre förvaltning får det ett stort genomslag om någon/några medarbetare slutar.

TABELL 16: PERSONALOMSÄTTNING

	2023	2024	2025
Antal personer som slutat	89	72	89
Genomsnittligt antal medarbetare	982	999	1009
Personalomsättning %	9,1%	7,2%	8,8%

Urval: Tillsvidareanställda

Personalomsättningen bland kommunens chefer är på samma nivå som bland medarbetarna, 8,8 procent. Det är en minskning med 2,1 procentenheter jämfört med 2024.

Personalomsättningen chefer är antal chefer som slutat sin anställning i relation till medelantalet chefer. Under året slutade sex chefer; en förvaltningschef, två enhetschefer, en rektor och två biträdande rektorer vilket är en färre chef än året innan.

TABELL 17: PERSONALOMSÄTTNING CHEFER

	2023	2024	2025
Antal chefer som slutat	3	7	6
Genomsnittligt antal chefer	64	64	68
Personalomsättning chefer %	4,7%	10,9%	8,8%

Urval: Tillsvidareanställda

Under 2025 annonserade Habo kommun ut 126 tillsvidaretjänster vilket kan jämföras med 118 stycken 2024. Av de 126 tjänsterna stod barn- och utbildningsförvaltningen för 57 stycken och socialförvaltningen för 46 stycken, vilket är en ökning i den förvaltningen från föregående år som låg på 31 stycken. Barn- och utbildningsförvaltningen hade nästan samma antal föregående år med 58 stycken. Däremot är det flera av barn- och utbildningsförvaltningens annonser som inte lett till anställning detta år.



Lediga jobb

Tjänster som går att söka just nu. Välkommen med din ansökan!

Källa: Habo kommuns externa hemsida

Barn- och utbildningsförvaltningen

Inom barn- och utbildningsförvaltningen fortsätter stiltjen när det gäller nyanställning av förskollärare, som var den mest efterfrågade befattningen 2023. Från att ha annonserat 20 förskollärartjänster 2023 så var enbart en tillsvidare tjänst utlyst under 2024, till ingen 2025. Detta speglar den minskade efterfrågan av förskoleplatser som i princip samtliga kommuner erfar för närvarande. Kommunen har lagt ner en förskola under året vilket har lett till att redan anställda kunnat fylla de tjänster som funnits vakanta på andra enheter. För att hantera minskat barnunderlag har man valt att enbart anställa på visstid i de fall det har fattats personal inom förskolan.

Även inom de lägre årskurserna i grundskolan har rekryteringsbehovet minskat. Tre lärartjänster till de lägsta åldrarna har varit utlysta under året och sex tjänster inom mellanstadiet. Därtill två förstelärare. Nio lärartjänster till fritidshem har varit utannonserade, och det låg på ungefär samma nivå föregående år. Av dessa annonser ledde sju till anställning.

Högstadiet är den verksamhet som fortfarande växer och som kommer fortsätta växa ett antal år ytterligare, innan de mindre barnkullarna når dessa åldrar. Högstadiet hade 12 lärartjänster utlysta under året - men av dessa har inte alla lett till anställning. De mest svårrekryterade lära- rarinriktningarna är praktisk-estetiska lärare samt lärare i moderna språk. Till dessa tjänster har man fått gå ut med annons fler än en gång.

Till de svårrekryterade personalkategorierna inom barn- och utbildning hör också speciallärare och specialpedagoger. Kommunen har haft nio speciallärarannonser ute och fyra specialpedagogannonser. Däremot har enbart fyra speciallärare anställts samt en specialpedagog.

Förvaltningen har haft tre rektorstjänster och två biträdande rektorstjänster ute, även dessa tjänster är svåra att återbesätta på grund av begränsat sökunderlag. Förvaltningen har även annonserat efter en skolkurator, en skolsköterska, en elevhälsopedagog, en socialpedagog och en nämndsekreterare.

Socialförvaltningen

Under året har socialförvaltningen haft 20 tjänster som undersköterska utlysta (21 stycken 2024). Detta är därmed den enskilt mest eftersökta rollen i kommunen under året och man har lyckats anställa 16 stycken. Därtill har förvaltningen annonserat efter stödassistent vid nio

tillfällen, vilket är en höjning från tre stycken föregående år. Resultatet av dessa annonser är sju anställda stödassistenten.

Inom Individ -och familjeomsorgen har man annonserat efter 1:e socialsekreterare vid två tillfällen, en socialsekreterare, en familjehemssekreterare, en familjebehandlare och två biståndshandläggare. Titeln biståndshandläggare togs bort i och med den nya socialtjänstlagen som infördes 1 juli 2025. Dessa heter numera också socialsekreterare.

Socialförvaltningen har haft tre enhetschefstjänster utlysta under året. Tjänsterna har varit inom hemtjänsten, hälso- och sjukvård och vuxenheten. Övriga tjänster som utlysts inom förvaltningen under året har varit IT-samordnare, bemanningsplanerare, arbetsterapeut och personlig assistent samt nattpersonal till korttidsboende.

Sammanfattningsvis kan vi se att undersköterskor är den mest eftersökta tjänsten inom socialförvaltningen men även kommunen i stort - vilket också stämmer väl med de prognoser vi har som pekar på en åldrande befolkning. Behovet väntas vara högt under flera år framöver. Vi kan också se att det fortsätter vara omsättning på tjänster inom Individ- och familjeomsorgen med olika typer av tjänster som socialsekreterare och liknande befattningar.

Tekniska förvaltningen

Kostenheten har absolut störst rekryteringsbehov inom tekniska förvaltningen. Av 14 utannonserade tjänster står kostverksamheten för nio stycken. Sex kocktjänster och tre köksbiträdestjänster har varit ute på annons. Kockar är mycket svårrekryterade och det är inte alla annonser som leder till anställning, även om antalet sökande ofta kan vara stort. Det är svårt att hitta personer med rätt kvalifikationer samt att man behöver kunna behärska det svenska språket.

Därutöver har tekniska förvaltningen annonserat en förman till OSA-laget, en förvaltningsadministratör, en gata-parkarbetare samt två lokalvårdare.

Övriga förvaltningar

Kommunledningsförvaltningen har annonserat en ekonomichef, en kommunvägledare och två controllers. Miljöförvaltningen har annonserat en miljöchef och en miljöinspektör. Kultur- och fritidsförvaltningen har annonserat en fritidsledare och en kultur- och föreningsutvecklare. Räddningstjänsten har inte annonserat något under året.

Attraktiv arbetsgivare – chefers förutsättningar

Under 2025 inleddes ett omfattande arbete kring chefers förutsättningar. Chefers arbetsmiljö och mandat har direkt påverkan på kvaliteten i verksamheterna. Därför är rimliga uppdrag, tillräckliga resurser och administrativt stöd viktigt så att våra chefer kan leda, stödja och utveckla verksamheterna. Goda förutsättningar minskar stress och sjukfrånvaro, ökar kontinuitet och bidrar därmed till bättre välfärdstjänster för våra kommuninvånare.

Resultatet av årets medarbetarenkät visar på att cheferna upplever sina chefsuppdrag som tydliga, att man arbetar aktivt för att utveckla ett positivt arbetsklimat på sina enheter och att

man arbetar aktivt för att involvera medarbetarna i utvecklingsarbetet. Däremot upplever inte alla att det finns tillräckligt med tid för sitt chefsuppdrag. Under året har chefsnätverken fokuserat på chefernas förutsättningar, likaså hade den stora chefsdagen under hösten extra fokus på området. Arbetet kommer att fortgå även under 2026. För att kommunens chefer ska känna en delaktighet och som en del av en större helhet har kommundirektören initierat regelbundna digitala chefsmöten där aktuell information delges. Dessa har varit uppskattade och kommer att fortsätta även 2026. Utöver dem satsade kommunen på en chefsdag från lunch till lunch där särskilt fokus lades på arbetet med strategisk plan, införandet av verksamhetsplaner och chefers förutsättningar.

Pre-boarding nya medarbetare och chefer

Under 2025 lanserades en gemensam pre-boardingprocess i kommunen. Med pre-boarding menar man perioden från det att ett anställningsavtal är skrivet till dess att medarbetaren kommer till sin första arbetsdag. Pre-boarding är till för att skapa en positiv känsla inför sitt nya arbete, börja bygga en god relation, men kan också innehålla viktig information som den nya medarbetaren behöver för att komma in på ett bra sätt.

Pre-boardingprocessen som togs fram genom ett samarbete mellan HR, IT och kommunikation, infördes i augusti 2025. Genom pre-boardingprocessen får den nya medarbetaren bland annat ett mail i samband med avtalsskrivningen med lite övergripande information om kommunen. Chefen påminns automatiskt om att ta kontakt inför första dagen och förbereda det som behövs inför anställningen. Och medarbetaren hälsas välkommen den första dagen med en symbolisk gåva från kommunen samt ett introduktionsmail med länk till den digitala introduktionen bland annat.

Arbetad tid och frånvaro

En viktig del i arbetet med arbetsmiljö och verksamhetsplanering är att följa statistiken för arbetad tid och frånvaro och då främst sjukfrånvaro. Oavsett orsakerna till medarbetarnas sjukfrånvaro är det av största vikt att förebygga sjukfrånvaro och rehabilitera medarbetare åter till arbete. Vi behöver ständigt utveckla och förbättra arbetet med att minska våra sjuktal.

TABELL 18: ARBETAD TID OCH FRÅNVARO

2025	ARBETAD TID		FRÅNVAROTID	
	TIMMAR	KOSTNAD (tkr)	TIMMAR	KOSTNAD (tkr)
Totalt	1 586 056	385 147	567 905	73 935

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

TABELL 19: ARBETAD TID OCH FRÅNVARO

2024	ARBETAD TID		FRÅNVAROTID	
	TIMMAR	KOSTNAD (tkr)	TIMMAR	KOSTNAD (tkr)
Totalt	1 569 177	367 318	547 485	69 335

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

TABELL 20: ARBETAD TID OCH FRÅNVARO

2023	ARBETAD TID		FRÅNVAROTID	
	TIMMAR	KOSTNAD (tkr)	TIMMAR	KOSTNAD (tkr)
Totalt	1 520 912	345 232	530 154	66 015

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

Kostnad för arbetad tid

Intressant är att följa kostnaden för arbetad tid under de senaste åren. Mellan 2024 och 2025 ökade kostnaden för den arbetade tiden med knappt 18 000 tkr. Den procentuella ökningen motsvarar ungefär det garanterade utfallet för löneöversynen 2025. Den arbetade tiden ökade från 1 569 177 timmar 2024 till 1 586 056 timmar 2025.

Genomsnittlig arbetad tid per anställd är 1 441 timmar. En ökning med 5 timmar sedan 2024. Nyckeltalet räknas ut som totalt arbetad tid/antal medarbetare, oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad, och är ett av nyckeltalen som används inom Högländskommunerna.

Övertid och fyllnadstid

Övertid och fyllnadstid minskade från 15 528 timmar till 11 185 timmar mellan 2024 och 2025. Övertiden ökade med 2 426 timmar och fyllnadstiden minskade med 6 769 timmar, sammanlagt en minskning med 4 343 timmar. En förändring som genomfördes i samband med avtalsrörelsen 2025 är att deltidsanställda som arbetar utöver fastställd arbetstid får numera övertid och inte fyllnadstid som tidigare.

Alla förvaltningar har under året minskat sin sammanlagda mertid.

TABELL 21: ÖVERTID OCH MERTID

FÖRVALTNING	2023	2024	2025
Barn- och utbildningsförvaltningen	7 064	5 822	2 439
Kultur- och fritidsförvaltningen	725	673	430
Kommunledningsförvaltningen	172	150	86
Miljöförvaltningen	50	53	49
Räddningstjänsten	0	119	60
Socialförvaltningen	6 836	6 627	6 345
Tekniska förvaltningen	2 267	2 084	1 776
Totalt	17 114	15 528	11 185

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

Kostnad för frånvaro

När vi mäter kostnaden för frånvaro tittar vi på semester, ferie/uppehåll, sjukdom, föräldraledighet, vård av sjukt barn samt övrig frånvaro. I den övriga frånvaron är bland annat tjänstledighet inkluderad. Frånvaron i timmar har ökat med drygt 20 000 timmar, vilket innebär en ökad kostnad med knappt 4 600 tkr. Om vi kalkylerar med att varje medarbetare arbetar 1 980 timmar/år motsvarar frånvaron 287 heltidsarbetare. Semestertimmarna har ökat med drygt 8 100 timmar och i nedanstående tabell kan vi se att kostnaden för densamma har ökat med drygt 3 000 tkr. Sjukfrånvaron har ökat med knappt 2 900 timmar medan vård av barn har minskat med 600 timmar och föräldraledighet minskat med drygt 4 400 timmar sedan föregående år. Kostnaden för sjukfrånvaron har ökat med 367 tkr medan kostnaden för vård av barn och föräldraledighet har minskat med 20 tkr respektive 71 tkr.

TABELL 22: FRÅNVAROORSAKER OCH KOSTNAD, ALLA FÖRVALTNINGAR, TKR

	2023	2024	2025
Semester	40 826	43 654	46 698
Ferie/uppehåll	14 729	15 658	16 334
Sjukdom	7 956	8 201	8 568
Föräldraledighet	453	596	525
Vård av sjukt barn	7	28	8
Övrigt	2 043	1 197	1 804
Totalt	66 015	69 335	73 935

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

Andel frånvaro som täcks av timvikarier

Ett personalnyckeltal som följs inom vissa förvaltningar i kommunen är andel frånvaro som täcks av timvikarier.

År 2025 har 21,8 procent av frånvaron inom kommunen täckts av timvikarier. Det är en ökning med 0,6 procentenheter jämfört med 2024. I arbetet med heltidsresan har ett mål varit att minska andelen frånvaro som täcks av timanställda. Om en större andel av de anställda arbetar heltid, behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. När fler arbetar heltid skapas bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Kultur- och fritidsförvaltningen är den förvaltning som ökat andelen timvikarier mest sedan föregående år. En bidragande orsak till ökningen beror på vakanser inom de olika enheterna som gjort att förvaltningen varit tvungen att stötta upp med timvikarier under en period.

TABELL 23: ANDEL FRÅNVARO SOM TÄCKS AV TIMVIKARIER

FÖRVALTNING	2023	2024	2025
Barn- och utbildningsförvaltningen	10,9%	12,0%	12,5%
Kultur- och fritidsförvaltningen	6,2%	13,2%	24,7%
Kommunledningsförvaltningen	3,9%	4,1%	8,4%
Miljöförvaltningen	0,0%	0,0%	0,0%
Räddningstjänsten	0,0%	0,0%	0,0%
Socialförvaltningen	48,0%	41,8%	41,8%
Tekniska förvaltningen	11,3%	14,0%	15,4%
Totalt	22,5%	21,2%	21,8%

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

Den totala sjukfrånvaron

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) redovisar årligen en sammanställning av den totala sjukfrånvaron hos anställda. Uppgifterna är hämtade från den obligatoriska sjukfrånvaro-redovisning som enligt lag ingår i kommunernas och regionernas årsredovisningar.

Sjukfrånvarotiden redovisas i relation till den sammanlagda ordinarie arbetstiden i form av sju nyckeltal.

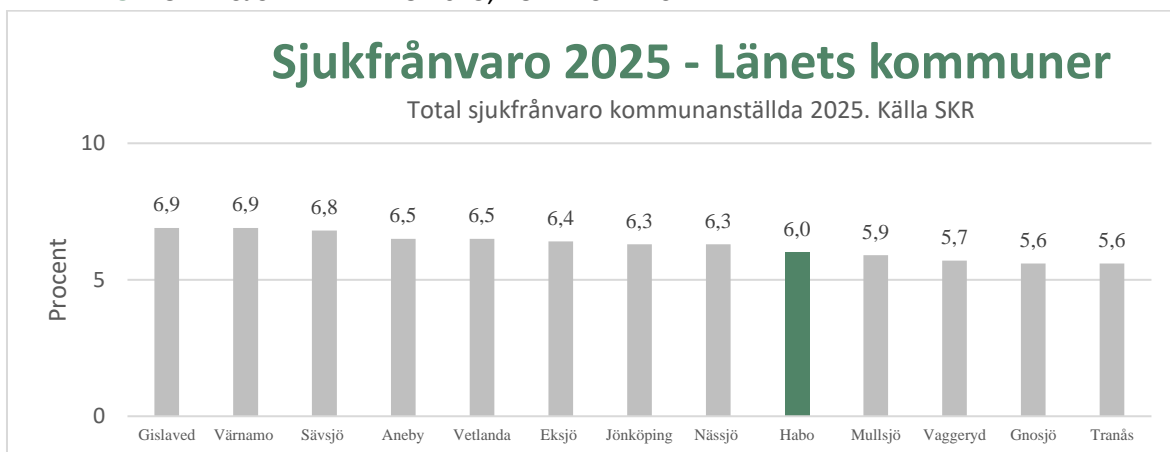
TABELL 24: OBLIGATORISK REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO

	2023	2024	2025
Total sjukfrånvarotid	6,3%	6,1%	6,0%
Långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer)	35,9%	35,0%	35,3%
Sjukfrånvaro, kvinnor	6,7%	6,6%	6,5%
Sjukfrånvaro, män	4,8%	4,4%	4,3%
Sjukfrånvaro, – 29 år	4,9%	6,0%	5,3%
Sjukfrånvaro, 30–49 år	5,8%	5,5%	5,8%
Sjukfrånvaro, 50 -	7,5%	7,0%	6,6%

Urvalet är gjort på SKR:s rekommendationer, tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade.

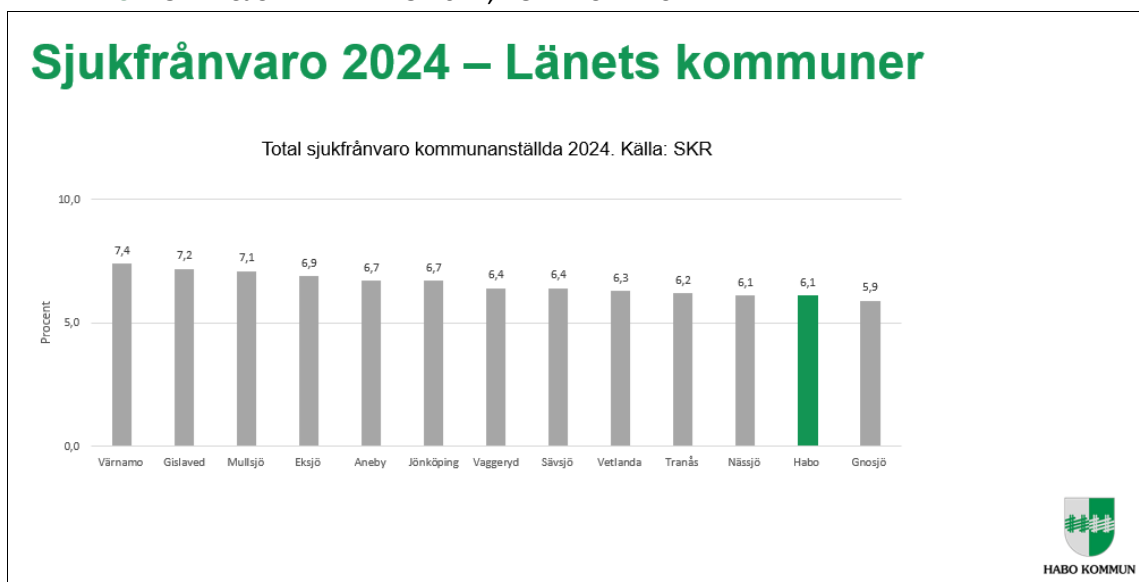
Den totala sjukfrånvaron för samtliga anställda i Habo kommun har minskat med 0,1 procentenheter till 6,0 procent. Om vi jämför med övriga kommuner i Jönköpings län hamnar Habo kommun på femte plats nerifrån. Trots en minskning är det en försämring med föregående år då Habo kommun hade näst lägst sjukfrånvaro. 2024 hade endast Gnosjö kommun lägre sjuktal än Habo kommun. Nu har, förutom Gnosjö, även Mullsjö, Vaggeryd och Tranås kommuner lägre sjuktal än Habo kommun.

TABELL 25: TOTAL SJUKFRÅNVARO 2025, KOMMUNANSTÄLLDA



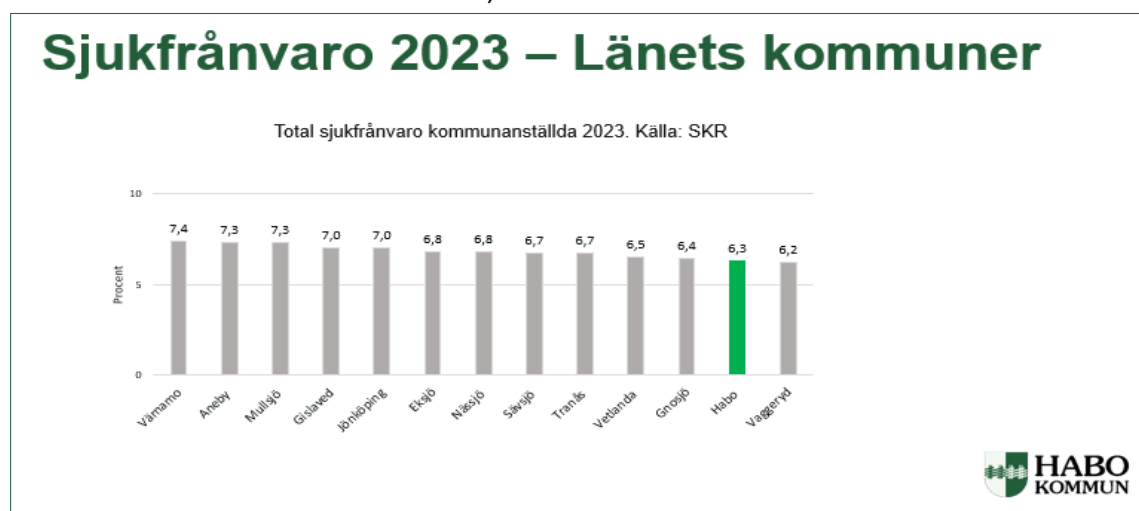
Urvalet är gjort på SKR:s rekommendationer, tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade.

TABELL 26: TOTAL SJUKFRÅNVARO 2024, KOMMUNANSTÄLLDA



Urvalet är gjort på SKR:s rekommendationer, tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade.

TABELL 27: TOTAL SJUKFRÅNVARO 2023, KOMMUNANSTÄLLDA



Urvalet är gjort på SKR:s rekommendationer, tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade.

Om vi jämför sjukfrånvaron i Habo kommun med övriga kommuner i Jönköpings län har en stor förflyttning skett. År 2021 hade Habo kommun den högsta sjukfrånvaron i länet, gällande alla anställda. Sedan dess har ett strategiskt arbete med olika insatser för att få ner sjukfrånvaron genomförts.

Vi har gjort och gör fördjupade analyser av sjukfrånvarostatistiken för att upptäcka sjukfrånvaromönster i våra olika medarbetargrupper, avseende bland annat befattningar, kön och åldersgrupper. Analysen visade då bland annat att åldersgruppen 50 år och äldre var de med högst sjukfrånvaro. En majoritet av de anställda är kvinnor.

Vi har också arbetat vidare med våra analysverkstäder som HR genomför tillsammans med enhetschef. Syftet är att följa upp vissa nyckeltal, som till exempel sjukfrånvaro, för att analysera vad eventuella förändringar beror på. Det handlar om att höja medvetandegraden och förståelsen för våra chefer för att de ska kunna arbeta vidare och komma tillrätta med orsaken, i de fall det är möjligt.

En del långa sjukskrivningar går tyvärr inte att rehabilitera tillbaka till ordinarie arbete, då arbetsförmågan är nedsatt. Omplaceringsmöjligheterna är ofta begränsade då det krävs att det finns en ledig tjänst i kommunen samt att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten. Saknas möjlighet till omplacering avslutas anställningen för att istället bereda möjlighet för medarbetaren att komma vidare till annan arbetsgivare.

Den totala sjukfrånvaron för samtliga anställda i Habo kommun 2025 har minskat med 0,1 procentenheter till 6,0 procent. Om vi endast tittar på tillsvidareanställda har sjukfrånvaron ökat med 0,1 procentenheter till 6,3 procent. Samtliga förvaltningar, förutom socialförvaltningen, har ökat sin sjukfrånvaro jämfört med 2024. I en mindre förvaltningen ger det ett stort genomslag om någon/några medarbetare är sjuka. I miljöförvaltningen och kommunledningsförvaltningen har sjukfrånvaro ökat mest.

TABELL 28: SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID

FÖRVALTNING	2023	2024	2025
Barn- och utbildningsförvaltningen	4,9%	4,6%	4,7%
Kultur- och fritidsförvaltningen	4,2%	3,3%	4,2%
Kommunledningsförvaltningen	2,8%	3,1%	4,6%
Miljöförvaltningen	1,4%	7,4%	11,7%
Räddningstjänsten	0,4%	0,3%	0,8%
Socialförvaltningen	9,3%	9,2%	8,4%
Tekniska förvaltningen	7,5%	6,6%	7,3%
Totalt	6,2%	6,2%	6,3%

Urval: Tillsvidareanställda

Sedan några år tillbaka följer vi sjukfrånvaron uppdelat på kort tid och på lång tid. Kort tid är dag 1–14, när vi som arbetsgivare betalar sjuklön, och lång tid är från dag 15.

Vi ser marginella förändringar när det handlar om korttidssjukfrånvaro jämfört med föregående år. De förvaltningar som minskat sin korttidssjukfrånvaro är kultur- och fritidsförvaltningen, kommunledningsförvaltningen samt socialförvaltningen. De

förvaltningar som ökat sin korttidssjukfrånvaro är miljöförvaltningen, räddningstjänsten samt tekniska förvaltningen. Barn- och utbildningsförvaltningen är på samma nivå som föregående år. Korttidssjukfrånvaron för hela kommunen har minskat med 0,1 procentenheter.

När det gäller långtidssjukfrånvaron har samtliga förvaltningar, förutom socialförvaltningen, ökat sin långtidssjukfrånvaro jämfört med föregående år. Räddningstjänsten ligger kvar på samma nivå som föregående år. I mindre förvaltningar får frånvaron större genomslag.

TABELL 29: SJUKFRÅNVARO KORT OCH LÅNG I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID

FÖRVALTNING	2023		2024		2025	
	KORT-TID %	LÅNG-TID %	KORT-TID %	LÅNG-TID %	KORT-TID %	LÅNG-TID %
Barn- och utbildningsförvaltningen	2,7%	2,2%	2,5%	2,1%	2,5%	2,2%
Kultur- och fritidsförvaltningen	2,1%	2,1%	3,0%	0,3%	2,5%	1,7%
Kommunledningsförvaltningen	1,3%	1,6%	1,6%	1,5%	1,1%	3,5%
Miljöförvaltningen	1,4%	0,0%	1,6%	5,8%	2,9%	8,8%
Räddningstjänsten	0,4%	0,0%	0,3%	0,0%	0,8%	0,0%
Socialförvaltningen	4,3%	5,0%	4,2%	5,0%	3,7%	4,7%
Tekniska förvaltningen	2,9%	4,6%	2,7%	3,9%	3,1%	4,2%
Totalt	3,3%	3,0%	3,0%	3,2%	2,9%	3,4%

Urval: Tillsvidareanställda

Långtidssjukskrivna

De långa sjukskrivningarna från dag 60, i % av totala sjukskrivningar, har ökat med 0,6 procentenheter jämfört med 2024. Samtliga förvaltningar, förutom barn- och utbildningsförvaltningen och tekniska förvaltningen har ökat den långa sjukfrånvaron jämfört med föregående år. Räddningstjänsten ligger kvar på samma nivå som föregående år.

En vanligt förekommande orsak till långa sjukskrivningar bland medarbetarna är psykisk ohälsa. Över 55 procent av medarbetare som är långtidssjukskrivna har diagnoser som klassas som psykisk ohälsa (källa: Försäkringskassan 2022). Psykisk ohälsa påverkar såväl privatlivet som arbetsförmågan, vilket gör rehabiliteringen extra komplex. Det tar lång tid att komma tillbaka i arbete och det finns en risk för återinsjuknande.

TABELL 30: SJUKSKRIVNA FRÅN DAG 60, I % AV TOTALA SJUKFRÅNVARON

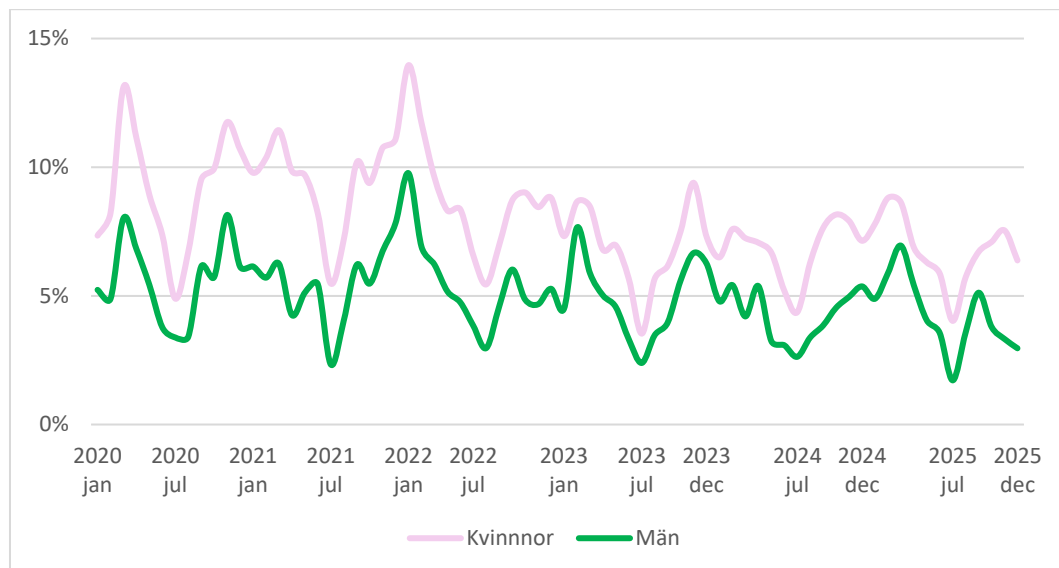
FÖRVALTNING	2023	2024	2025
Barn- och utbildningsförvaltningen	33,5%	36,7%	33,1%
Kultur- och fritidsförvaltningen	34,1%	2,6%	22,7%
Kommunledningsförvaltningen	37,3%	36,2%	67,4%
Miljöförvaltningen	0,0%	57,3%	64,9%
Räddningstjänsten	0,0%	0,0%	0,0%
Socialförvaltningen	41,0%	38,3%	42,4%
Tekniska förvaltningen	48,2%	45,0%	37,0%
Totalt	39,2%	38,5%	39,1%

Urval: Tillsvidareanställda

Sjukfrånvaro i procent fördelat på kön

För att studera sjukfrånvaron i Habo kommun närmare har vi delat upp statistiken utifrån olika variabler såsom kön och ålder.

FIGUR 1: SJUKFRÅNVARO I PROCENT FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN



Urval: Tillsvidareanställda

TABELL 31: SJUKFRÅNVARO I PROCENT FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN

FÖRVALTNING	2023			2024			2025		
	K	M	TOTALT	K	M	TOTALT	K	M	TOTALT
Barn- och utbildningsförvaltningen	5,5%	3,1%	4,9%	5,1%	3,0%	4,6%	5,1%	3,2%	4,7%
Kultur- och fritidsförvaltningen	5,3%	3,5%	4,2%	2,2%	4,0%	3,3%	2,1%	5,6%	4,2%
Kommunledningsförvaltningen	2,1%	4,0%	2,8%	4,1%	1,5%	3,1%	5,3%	3,6%	4,6%
Miljöförvaltningen	1,1%	4,2%	1,4%	8,3%	0,0%	7,4%	13,0%	0,0%	11,7%
Räddningstjänsten	0,0%	0,4%	0,4%	1,0%	0,0%	0,3%	0,8%	0,8%	0,8%
Socialförvaltningen	9,4%	8,6%	9,3%	9,1%	9,8%	9,2%	8,3%	8,4%	8,4%
Tekniska förvaltningen	8,5%	5,9%	7,5%	8,7%	3,5%	6,6%	10,0%	3,1%	7,3%
Totalt	6,9%	4,9%	6,2%	6,8%	4,2%	6,2%	6,8%	4,3%	6,3%

Urval: Tillsvidareanställda

Sjukfrånvaron uppdelat på kön visar en skillnad i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män, där kvinnorna har en högre sjukfrånvaro. År 2025 har kvinnor 2,5 procentenheter högre sjukfrånvaro än män.

Sjukfrånvaron i Sverige varierar kraftigt över tid och kvinnors sjukfrånvaro är nära dubbelt så hög som mäns på arbetsmarknaden i stort. Kvinnor upplever också både sin hälsa och sin arbetsmiljö som sämre än vad män gör – men kvinnor har samtidigt bättre levnadsvanor och lever längre, vilket är en paradox. De påtagliga skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen går inte att förklara med olikheter i hälsa utan snarare sannolikt av en blandning av faktorer som skillnader vad beträffar konsumtion av vård, attityder till sjukskrivning, bemötande i sjukskrivningsprocessen, ansvar för hem och barn samt en mycket könssegregerad arbetsmarknad. Sammantaget går alltså de flesta orsaker till kvinnors relativt sett högre sjukfrånvaro att härleda till olika former av ojämställdhet. Sjukfrånvaron är särskilt hög inom

kommuner och regioner, och då främst bland kvinnor inom så kallade kontaktyrken, bland annat inom vård, skola och omsorg. (utdrag ur SKR:s rapport ”En jämställd arbetsgivarpolitik ett program i nio punkter”).

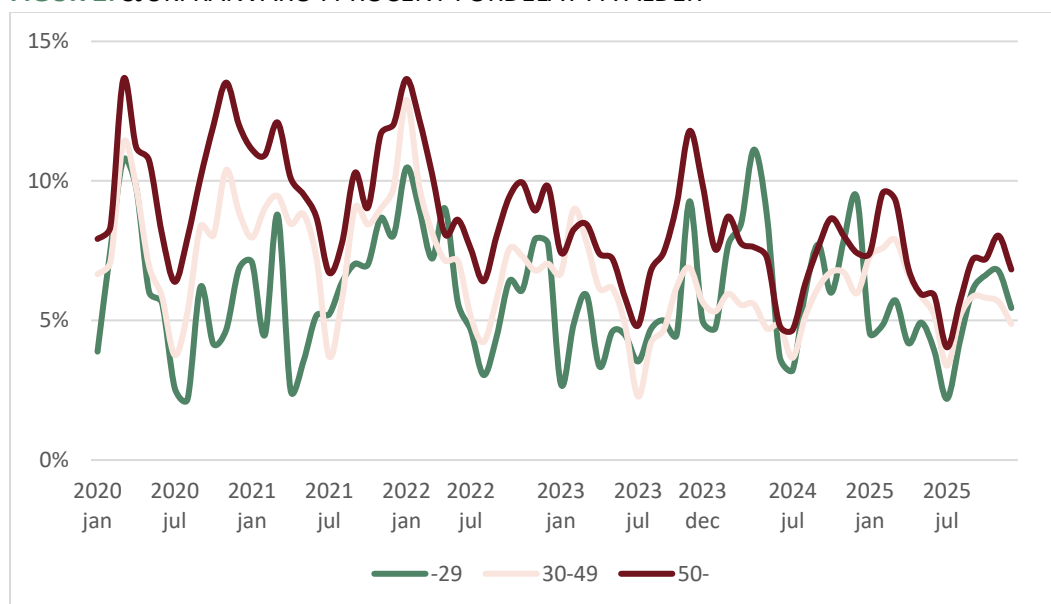
Sjukfrånvaro i procent fördelat per åldersgrupp

När det gäller sjukfrånvaro för de olika åldersgrupperna, -29 år, 30–49 år samt 50– år, har sjukfrånvaron ökat i åldersgruppen 30-49 år, med 0,4 procentenheter. Sjukfrånvaron har minskat i åldersgrupperna -29 år samt 50- år, 2,1 procentenheter respektive 0,2 procentenheter. Under året har en satsning på ungas korttidsfrånvaro gjorts. Cheferna har vid ett av årets chefsnätverk uppmärksammat på olika faktorer som kan vara orsaken till att korttidsfrånvaron i den yngsta åldersgruppen är dubbelt så hög som övriga åldersgrupper. Detta gäller riket i stort.

I åldersgruppen – 29 år har sjukfrånvaron för kvinnor minskat med 2,1 procentenheter till 5,3 procent och sjukfrånvaron för män har minskat med 1,9 procentenheter till 3,9 procent. I åldersgruppen 30–49 år har sjukfrånvaron för kvinnor ökat med 0,3 procentenhet till 6,5 procent och sjukfrånvaron för män har också ökat med 0,9 procentenheter till 3,7 procent. I åldersgruppen 50– år är sjukfrånvaron för kvinnor på samma nivå som föregående år 7,4 procent medan sjukfrånvaron för män har minskat med 0,8 procentenheter till 5,3 procent.

När det gäller den korta sjukfrånvaron är korttidsfrånvaron högst i åldersgruppen -29 år, det gäller både för män och kvinnor. Den långa sjukfrånvaron är högst i åldersgruppen 50- år, det gäller både för män och kvinnor.

FIGUR 2: SJUKFRÅNVARO I PROCENT FÖRDELAT PÅ ÅLDER



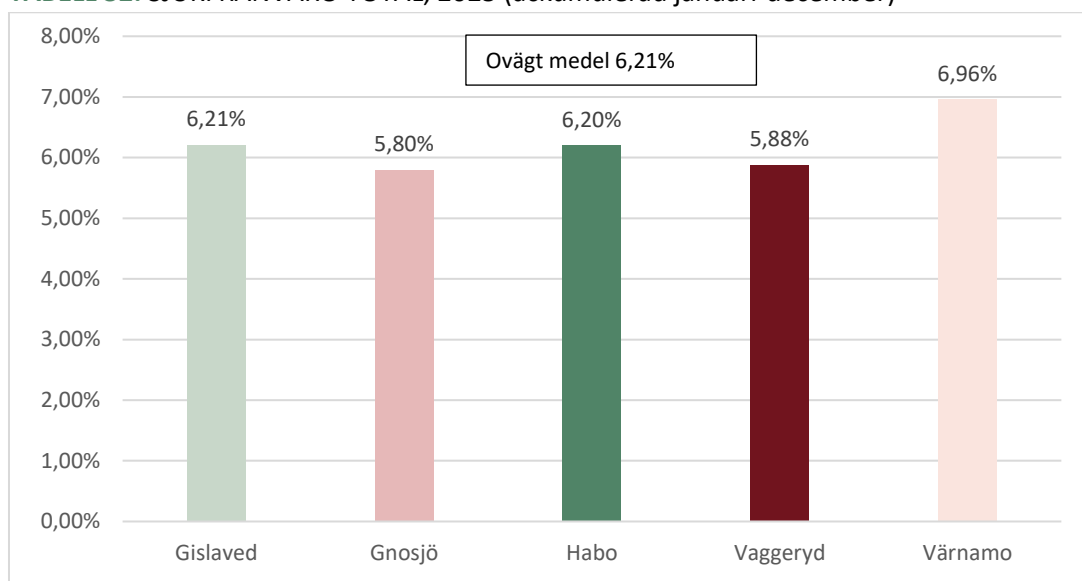
Urval: Tillsvidareanställda

Sjukfrånvaro i GGVVH

Under 2025 påbörjades ett samarbete med Gislaved, Gnosjö, Vaggeryd och Värnamo kommuner (GGVVH). Fokus är utbyte av statistik kring sjukfrånvaro och att lära av varandra. Jämförelse görs två gånger per år, januari-juni samt januari-december. Jämförelse sker för

månadsanställda (tillsvidareanställda samt visstidsanställda). Timanställda ingår inte i jämförelsen. I statistiken jämförs vissa AID-koder, åldersintervall samt kort/lång intervall (långtidssjukfrånvaro >59 dagar i andel av total sjukfrånvaro).

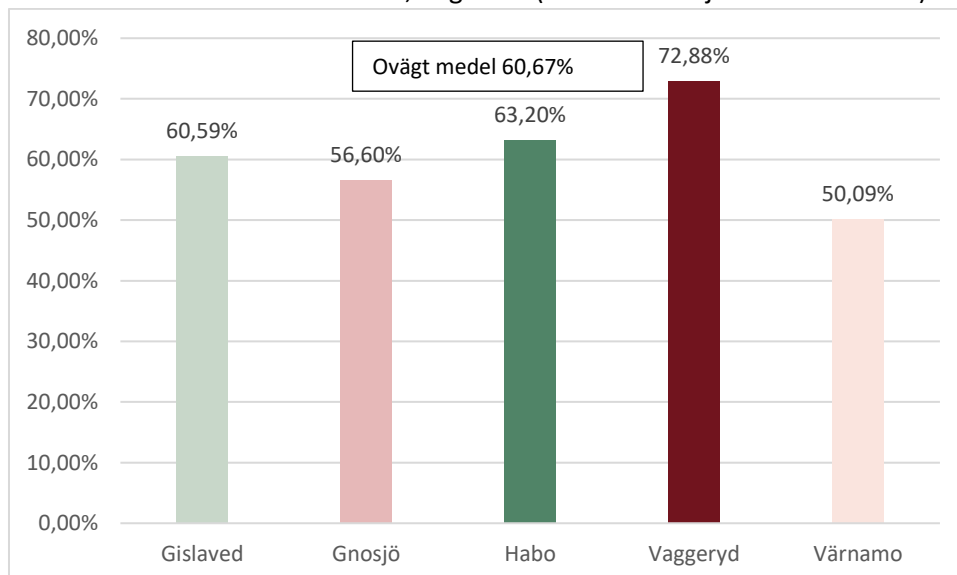
TABELL 32: SJUKFRÅNVARO TOTAL, 2025 (ackumulerad januari-december)



Urval: Månadsanställda (Tillsvidareanställda och visstidsanställda)

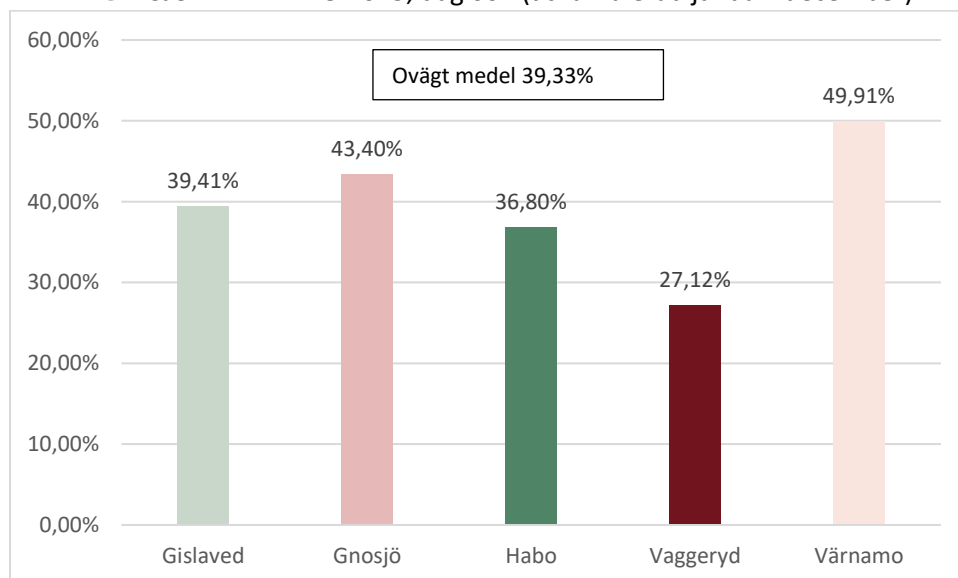
Alla kommuner, förutom Habo kommun, har minskat sin totala sjukfrånvaro jämfört med 2024. Gislaved har minskat med 0,99 procentenheter, Gnosjö har minskat marginellt med 0,10 procentenheter, Vaggeryd har minskat med 0,56 procentenheter och Värnamo har minskat med 0,52 procentenheter.

TABELL 33: SJUKFRÅNVARO 2025, dag 1–59 (ackumulerad januari-december)



Urval: Månadsanställda (Tillsvidareanställda och visstidsanställda)

TABELL 34: SJUKFRÅNVARO 2025, dag 60+ (ackumulerad januari-december)



Urval: Månadsanställda (Tillsvidareanställda och visstidsanställda)

I Gislaved finns mindre andel av den totala sjukfrånvaron i det korta intervallet (dag 1–59) än det gjorde 2024. Andelen i det korta intervallet (dag 1–59) har minskat från 63,69 procent till 60,59 procent och andelen i 60+ har ökat från 36,31 procent till 39,41 procent.

I Gnosjö finns större andel av den totala sjukfrånvaron i det korta intervallet (dag 1–59) än det gjorde 2024. Andelen i det korta intervallet (dag 1–59) har ökat från 54,59 procent till 56,60 procent och andelen i 60+ har minskat från 44,41 procent till 43,40 procent.

I Habo finns mindre andel av den totala sjukfrånvaron i det korta intervallet (dag 1–59) än det gjorde i 2024. Andelen i det korta intervallet (dag 1–59) har minskat från 63,8 procent till 63,2 procent och andelen i 60+ har ökat från 36,2 procent till 36,8 procent.

I Vaggeryd finns högre andel av den totala sjukfrånvaron i det korta intervallet (dag 1–59) än det gjorde i 2024. Andelen i det korta intervallet (dag 1–59) har ökat från 69,62 procent till 72,88 procent och andelen i 60+ har minskat från 30,38 procent till 27,12 procent.

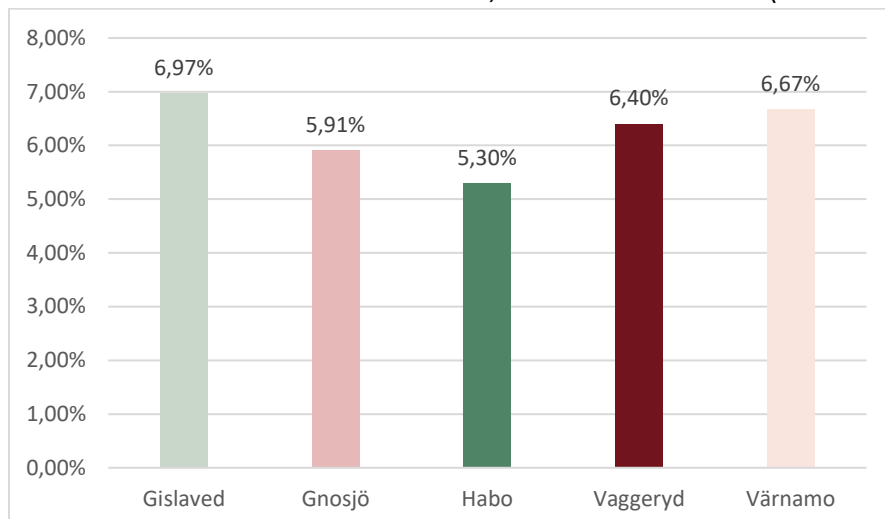
I Värnamo finns högre andel av 1–59 i det korta intervallet (dag 1–59) än det gjorde i 2024. Andelen i det korta intervallet (dag 1–59) har ökat från 45,75 procent till 50,09 procent och andelen i 60+ har minskat från 54,25 procent till 49,91 procent.

Många kommuner ser att en stor del av korttidsfrånvaron är kopplade till livsstilsfaktorer.

Kanske också att distansarbete möjliggör sjuknärvaro i större utsträckning.

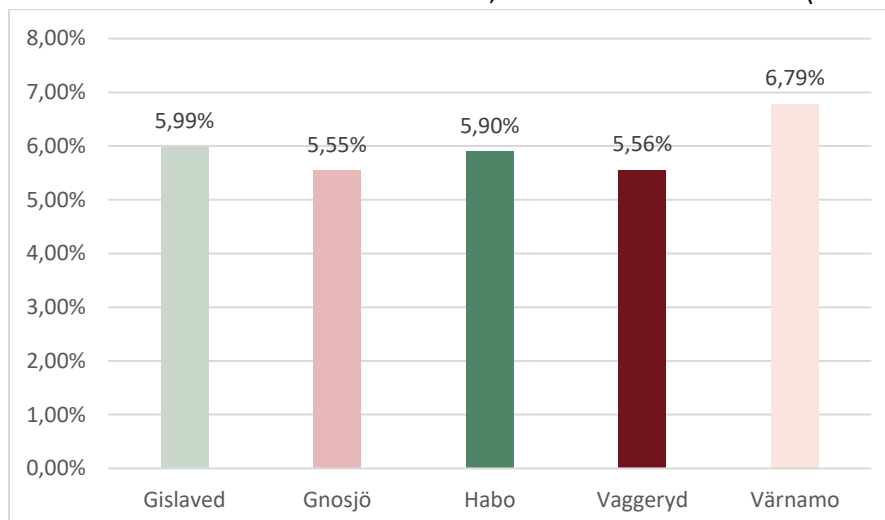
Socialförvaltningen i en av kommunerna har börjat arbeta med sina rutiner för sjukanmälan och där sett en förbättring i närvaro. En tänkbar orsak är också det tuffa ekonomiska läget i samhället. En kommun har också prövat ett arbetssätt där HR är med från början i rehabiliteringen och där sett en förkortning av långtidssjukfrånvaron.

TABELL 35: TOTAL SJUKFRÅNVARO 2025, åldersintervall – 29 år (ackumulerad januari-december)



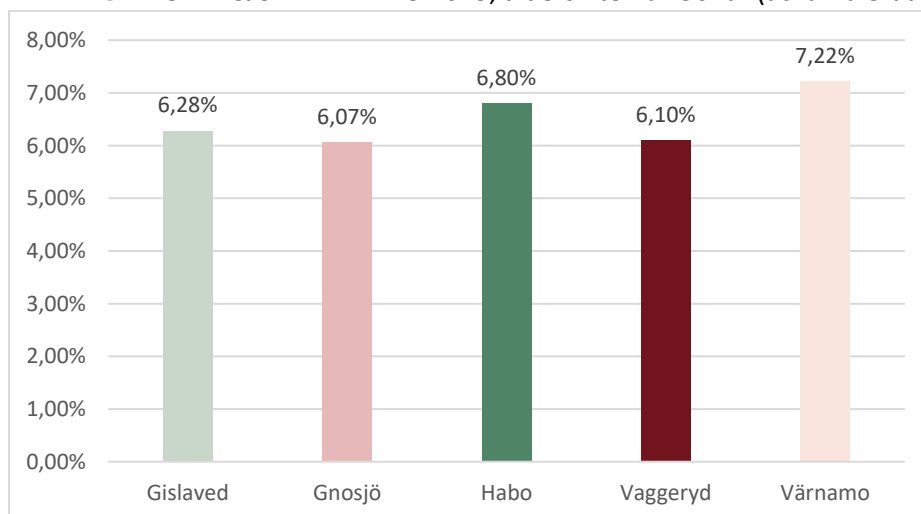
Urval: Månadsanställda (Tillsvidareanställda och visstidsanställda)

TABELL 36: TOTAL SJUKFRÅNVARO 2025, åldersintervall 30 – 49 år (ackumulerad januari-december)



Urval: Månadsanställda (Tillsvidareanställda och visstidsanställda)

TABELL 37: TOTAL SJUKFRÅNVARO 2025, åldersintervall 50- år (ackumulerad januari-december)



Urval: Månadsanställda (Tillsvidareanställda och visstidsanställda)

Äldre har högre sjukfrånvaro än yngre. Det är en vedertagen sanning. Med ökad ålder kommer fler sjukdomar och risken för nedsatt arbetsförmåga ökar. Statistik från Försäkringskassan visar också en tydligt ökande sjukfrånvaro med stigande ålder. Vad den officiella statistiken inte visar är den frånvaro som sker under sjuklöneperioden, de första fjorton dagarna av ett sjukfall och särskilt upprepad korttidsfrånvaro, hur vanligt det är att vissa personer har många kortare frånvaroperioder.

Tabellerna ovan beskriver total sjukfrånvaro, både lång och kort sjukfrånvaro. Alla kommuner beskriver en problematik med hög återkommande korttidsfrånvaro (dag 1–14) och då särskilt i åldersgruppen -29 år. 7 procent av de anställda i Habo kommun är 29 år eller yngre (ca 75 medarbetare). Men bland medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro, 3 tillfällen under 6 månader eller 6 tillfällen eller fler under ett år, är det 15 procent av de med upprepad korttidsfrånvaro som är 29 år eller yngre. Alltså dubbelt så högt. Tänkbara orsaker till den höga korttidsfrånvaron bland yngre medarbetare är fysisk ohälsa, synen på vad som är sjukdom, psykisk ohälsa, pandeminormer eller att unga i lägre grad anger att de upplever meningsfullhet, delaktighet och påverkan på jobbet. Ett av höstens chefsnätverk handlade om ungas korttidsfrånvaro.

Åldersgrupp -29 år

I Gislaved och Vaggeryd kommun har just åldersgruppen -29 högst korttidsfrånvaro. I Habo har total sjukfrånvaro, i den åldersgruppen, minskat med 1,2 procentenheter sedan 2024 och är nu den åldersgrupp som har lägst total sjukfrånvaro. Även Värnamo kommun har lägst sjukfrånvaro i den här åldersgruppen.

Åldersgrupp 30–49 år

I Gislaved, Gnosjö och Vaggeryd har åldersgruppen 30–49 år lägst total sjukfrånvaro. I Habo har total sjukfrånvaro, i den åldersgruppen, ökat med 0,4 procentenheter sedan 2024.

Åldersgrupp 50+

I Gnosjö, Habo och Värnamo kommuner har istället åldersgruppen 50+ högst sjukfrånvaro. I Habo har total sjukfrånvaro, i den åldersgruppen, minskat med 0,3 procentenheter sedan 2024.

Arbetsmiljö

Habo kommuns arbetsmiljöarbete ska bidra till ett hälsosamt och hållbart arbetsliv. Medarbetare och chefer skapar tillsammans en god arbetsmiljö där vare sig våld, hot eller kränkande särbehandling förekommer. Arbetsgivarens ambition är att ständigt förbättra den fysiska och sociala arbetsmiljön. Genom ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete skapas bra och säkra arbetsmiljöer där ohälsa och olyckor förebyggs.

Så här arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete

Habo kommuns systematiska arbetsmiljöarbete utgår från SAM-hjulet. Varje område innehåller olika aktiviteter som ska genomföras under året såsom skyddsronder, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar (APT). Vi har samlat aktiviteterna i ett årshjul. Den årliga SAM-uppföljningen till chefer och skyddsombud är ett sätt att upptäcka förbättringsområden inom arbetsmiljöarbetet. Det är också ett sätt för HR-enheten att få en bild av vilka av våra rutiner som behöver utvecklas och förbättras eller var vi behöver sätta in åtgärder.

Arbetsmiljöarbetet under 2025

Medarbetarenkät

Under hösten genomfördes medarbetarenkäten. Av 1 039 möjliga svarade 924 medarbetare, vilket ger en svarsfrekvens på höga 88,9 procent. En medarbetarenkät är en undersökning som syftar till att ta reda på hur de anställda mår och vad som behöver förändras för att skapa en än mer trivsamt arbetsmiljö. Senast Habo kommun genomförde en medarbetarenkät var 2023 och kommunen som helhet har även i år fått ett mycket fint resultat.

Årets enkät visade på ett genomsnittligt resultat för hela kommunen om 4,2 på en 5-gradig skala. Även denna gång var det frågeområdena *Arbetsgemenskap* (4,5), *Medarbetarskap* (4,4) och *Information* (4,3) som fick högst värden och områdena *Medarbetarskap* och *Lön* (3,9) samt *Hälsa* (4,0) som fick lägst värden. Med ett medelvärde på 4,8 av 5 är påståendet ”*Jag känner att mitt arbete är betydelsefullt*” det enskilt högst värderade från årets medarbetarenkät.

Under 2026 fortsätter arbetet med att ta fram handlingsplaner på enhets- och förvaltningsnivå, och uppföljning av dessa. Medarbetarenkäten blir ett viktigt verktyg för att utveckla arbetsmiljön.

Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning

HR-enheten håller som regel två grundläggande arbetsmiljöutbildningar om året, så även i år. Utbildningarna är riktade till nya chefer och skyddsombud och för chefer är den obligatorisk för att kunna ta emot fördelning av arbetsmiljöansvaret. Arbetsmiljöutbildningen genomförs under två halvdagar och är baserad på Suntarbetslivs grundläggande utbildning, men även anpassad efter Habo kommuns egna verktyg och policyer.

Då Sunt arbetsliv lanserade en ny arbetsmiljöutbildning 2024 gjordes vissa justeringar i utbildningsupplägget till 2025 års utbildningstillfällen. En större utbildningsöversyn var planerad till 2025, men då kommunen inför en lärplattform under 2026 planeras den större

översynen istället till 2026. Detta då lärplattformen öppnar upp för nya möjligheter, där e-utbildning kan utgöra en bas som tillgängliggörs löpande och som sedan kan kompletteras med fysiska tillfällen.

Utbildning om skyddsron och riskbedömning

Som ett led i arbetet med att kvalitetssäkra kommunens arbete med SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) erbjöds cheferna möjlighet till att repetera och fräscha upp kunskaperna kring skyddsron och riskbedömning. Samtliga nya chefer går grundläggande utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete men i samband med den årliga SAM-enkäten framkommer att en del av cheferna önskar fördjupning och repetition.

HR erbjöd därför två digitala träffar under våren i ämnet skyddsron och riskbedömning. Innehållet var delvis hämtat från Suntarbetsliv men man gick också igenom kommunens rutiner. Med sig från detta tillfälle fick cheferna ett APT-kit för att sprida vidare kunskapen på sina respektive arbetsplatser.

Reviderat samverkansavtal

I januari 2025 trädde ett nytt reviderat lokalt samverkansavtal i kraft. Avtalet bygger på det centrala kollektivavtalet om samverkan och arbetsmiljö. Syftet med samverkan är att det ska bidra till och stödja en fortlöpande utveckling av verksamheten i enlighet med politikernas och kommuninvånarnas krav på en effektiv och ändamålsenlig organisation som genomsyras av servicetänkande och flexibilitet.

En god arbetsmiljö, en fungerande verksamhetsutveckling och en individuell utveckling bygger på medarbetarnas engagemang och delaktighet. Avsikten är att ge varje medarbetare goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete genom en god dialog. Ett arbete med att implementera det nya avtalet genomfördes under våren, där bland annat alla chefer och fackliga företrädare samlades för en gemensam utbildningsdag. Samtliga förvaltningar har sedan haft i uppdrag att ta arbetet vidare till sina respektive verksamheter och säkerställa att samverkan sker enligt avtalet. En uppföljning av samverkansavtalet sker i samband med årsskiftet.

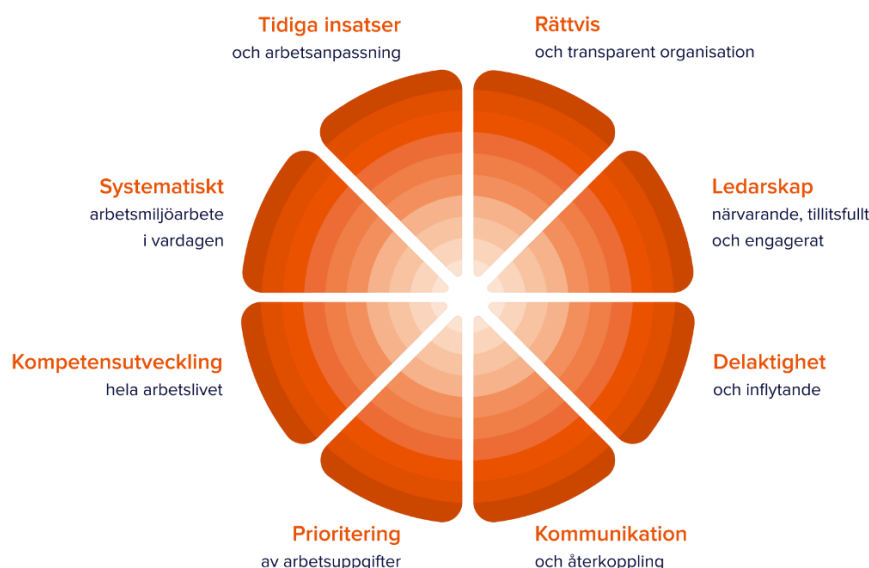
Friskfaktorer

Arbetsmiljö och hälsa påverkar hur vi mår och presterar på arbetet. Vi ska både arbeta förebyggande, t.ex. genom att undersöka risker men också arbeta främjande, t.ex. genom att undersöka vilka möjligheter och styrkor vi har. Forskning visar att starka friskfaktorer gör att vi mår bra och presterar väl på jobbet. Friskfaktorer handlar t.ex. om ledarskap, delaktighet och inflytande, kommunikation och återkoppling men också om ett systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen och tidiga insatser och arbetsanpassning.

De fackliga organisationerna, SKR och Sobona bedriver ett långsiktigt arbete med friskfaktorer. Initiativet förnyades i en central överenskommelse vid den senaste avtalsrörelsen; Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden.

Som ett led i Habo kommuns övergripande arbete med att sänka sjukskrivningarna har ett verktyg, friskfaktorlabbet, från Suntarbetsliv introducerats.

FIGUR 3: FRISKFAKTORHJULET



Källa: Suntarbetsliv

Välfärdsbrottslighet och otillåten påverkan

Kommuner och regioner erfar ett ökat problem med brottslighet inom välfärden och otillåten påverkan. Brottsligheten är ett hot mot vår demokrati och hotar att undergräva välfärdssystemet när skattemedel inte går till rätt personer eller insatser. Med otillåten påverkan menar man att en tjänsteperson inom det offentliga blir påverkad på ett sådant (otillåtet) sätt i sin tjänsteutövning så att hon eller han fattar ett annat beslut än vad det var tänkt. Eller känner obehag och rädsla för att utföra delar av sitt arbete.

SKR har tagit fram ett omfattande material och verktyg till kommunerna som vi använder för att sprida kunskap, upptäcka och arbeta förebyggande mot välfärdsbrottsligheten. HR-enheten introducerade ämnet med kommunens chefer på nätverksträffar som hölls i slutet av 2024. Under 2025 togs ett beslut på hur välfärdsbrottslighet ska rapporteras i kommunen och vi införde möjlighet att anmäla otillåten påverkan i Stella. Efter att tillbud kompletterades med kategorin *otillåten påverkan* har tre rapporteringar gjorts gällande denna kategori. Vid en närmare granskning kan man se att ett av tillbuden skulle kunna sorteras in under kategorin otillåten påverkan alternativt hot och att de övriga två kan kategoriseras som skadegörelse samt skadad av en annan person (även oavsiktligt).

Våld i nära relation - att agera som arbetsgivare

I början på 2025 tog Habo kommun första steget i en satsning att stärka organisationen i form av kunskap och förstärkt möjlighet att agera mot våld i nära relation som arbetsgivare och kollega.

Under ledning av HR har en arbetsgrupp med representanter från olika förvaltningar och funktioner tagit fram ett material och ett upplägg för hur vi kan bidra till att fånga upp och hjälpa någon som är utsatt för våld i nära relation.

Året inleddes med en föreläsning för samtliga chefer då kvinno- och tjejjouren från Jönköping, samt Alternativ till våld (ATV) från regionen besökte oss. Därefter har cheferna fått tillgång till ett APT-kit som är tänkt att användas för att informera på arbetsplatserna. Materialet presenterades för cheferna på digitala möten för den som ville ha mer information runt omkring.

Information har lagts ut på intranätet för att upplysa om satsningen kommunen gör och att vi numera ställer frågor om trygghet och våld i medarbetarsamtalen. Vi ska strukturerat och likvärdigt till alla ställa frågan om man har blivit behandlad illa och om det finns situationer då man känner sig otrygg, på arbetsplatsen eller hemma. På det sättet finns en chans att fånga upp någon som befinner sig i en situation där våld förekommer och eventuellt kunna vara behjälplig och stötta eller hjälpa medarbetaren att söka vidare hjälp.

SKR har under året utvecklat sitt stöd till arbetsgivarna i frågan och erbjuder nya verktyg för kommunerna att ta del av. Arbetet med detta kommer fortgå under 2026.

Tillbud och arbetsskador

Kommunen använder systemet Stella för att rapportera antal tillbud och arbetsskador som inträffar. Med tillbud menas sådant som inträffat som skulle kunna ha lett till en skada men som gick bra, – den här gången – (oj!). Medan en skada är när någon faktiskt har blivit skadad i arbetet eller på väg till eller från det – (aj!).

Tillbud

Antalet rapporterade tillbud har ökat från 200 stycken 2024 till 215 stycken 2025. Barn- och utbildningsförvaltningen står för den största ökningen och har gått från 86 till 98 rapporterade tillbud. Den tillbudstyp som ökat mest inom barn- och utbildningsförvaltningen är *Tillbud att bli skadad av en annan person (även oavsiktligt)*, som har ökat från 35 rapporteringar till 41. Av dessa är 20 klassade som mindre allvarliga och resterande oklassade. Det har också skett en liten ökning av tillbudsrapporteringar kopplat till hot inom barn- och utbildningsförvaltningen, där det gått från tre till fem rapporteringar gällande grundskolan, medan rapporteringen gällande ohälsosam arbetsbelastning har minskat från nio rapporteringar till sju. Under året kompletterades tillbud med kategorin *otillåten påverkan* och inom barn- och utbildningsförvaltningen har tre rapporteringar gjorts gällande denna kategori. Vid närmare granskning kan man se att tillbuden skulle kunna sorteras in under kategorierna otillåten påverkan/hot, skadegörelse samt skadad av en annan person (även oavsiktligt).

Inom socialförvaltningen har 108 tillbud rapporterats, vilket är samma antal som 2024. Den tillbudstyp som har flest rapporteringar är *tillbud att bli skadad av annan person (även oavsiktligt)*, den har dock minskat från 40 till 37 rapporteringar (2023: 167 stycken). Tillbud kopplat till hot har fortsatt att öka och gått från 10 till 16 rapporteringar. Vid närmare granskning kan man se att en del kan härröras till en enhet inom ÄO, där riskbedömning är genomförd samt handlingsplan framtagen. Under 2024 ökade *tillbud kopplat till ohälsosam arbetsbelastning* med åtta rapporteringar och de har nu minskat från 25 till 19 rapporteringar.

Den generella kategorin *Annat tillbud* är något högt representerad inom barn- och utbildningsförvaltningen där den har ökat från 29 till 32 stycken. Även inom

socialförvaltningen har denna kategori ökat och gått från 23 till 25 rapporteringar, det är dock betydligt lägre än 2023 då det var 39 stycken. Rapporteringarna gäller främst förskolan och äldreomsorgen och vid en närmare granskning av vad som ligger bakom *Annat tillbud* framgår att händelserna är mycket varierande. Några skulle kunna klassas som ohälsosam arbetsbelastning. I andra fall handlar det om slag/stötte emot något, skadad av person (även oavsiktligt) samt vikarieanskaffning/hantering.

Skador som inte medfört frånvaro

Vi skiljer på skador som lett till frånvaro och de som inte innebar sjukskrivning. Det sammanlagda antalet rapporterade skador utan frånvaro fortsätter att öka och ligger nu på 95 rapporteringar, vilket kan jämföras med 84 stycken 2024 och 82 rapporteringar året innan.

Bland de inrapporterade skadorna är *skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt)* fortsatt den vanligaste kategorin med 34 rapporteringar, på andra plats kommer *Ej angivna* med 21 stycken och på tredje plats finns 12 stycken fallskador. Tittar vi närmare på barn- och utbildningsförvaltningen, som ökat sin rapportering av skador som inte medfört frånvaro från 42 till 49 stycken, ser vi att det är 23 stycken *skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt)*, 10 stycken *ej angivet* och sex fallskador. Tekniska förvaltningen har ökat från en till 12 rapporteringar och tittar vi närmare på dessa ser vi att sex av dem avser *Skadad av hanterat föremål (egen hantering)*.

Skador som medfört frånvaro

2024 såg vi en ökning av skador som lett till frånvaro, medan vi i år kan se en liten minskning, då antalet rapporteringar gått från 19 stycken 2024 till 17 stycken 2025. Inom socialförvaltningen har antalet rapporterade skador ökat från 10 stycken 2024 till 12 stycken 2025, medan rapporteringen inom tekniska förvaltningen har minskat från sju rapporteringar 2024 till två stycken 2025. Den vanligaste typen av skada som lett till frånvaro är att man har fallit (fyra stycken) och sedan är det tre vardera av typerna *Den skadade slog eller stötte emot något* och *Fysisk överbelastning (lyft eller ansträngande/häftig rörelse)*.

TABELL 38: ANMÄLDA TILLBUD OCH ARBETSSKADOR

FÖRVALTNING	2023		2024		2025	
	TILLBUD	ARBETS-SKADA	TILLBUD	ARBETS-SKADA	TILLBUD	ARBETS-SKADA
Barn- och utbildningsförvaltningen	56	33	86	45	98	51
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	0	2	1	0	0
Kommunledningsförvaltningen	0	0	0	0	2	1
Miljöförvaltningen	2	1	0	2	1	0
Räddningstjänsten	0	0	1	1	2	2
Socialförvaltningen	167	52	108	44	108	44
Tekniska förvaltningen	2	7	3	10	4	14
Totalt	228	93	200	103	215	112

Källa: Stella, kommunens system för tillbud- och arbetsskadeanmälningar

Lönebildning

65,4 procent av kommunens bokförda kostnader 2025 avser personalkostnader (kostnader för arbetskraft/verksamhetens bruttokostnader). Det är en minskning med 0,4 procentenheter sedan föregående år. Majoriteten av våra personalkostnader är löner. Habo kommun följer en strukturerad löneprocess där lönekartläggning är en viktig del. Det är här vi kartlägger vår lönestruktur och ser vilka grupper som kan vara föremål för lönepolitiska satsningar.

Att arbeta strategiskt med lönebildning är en viktig faktor i arbetet med attraktiv arbetsgivare.

HR-enheten har gjort en fördjupad analys av lönestrukturerna i kommunen mellan lika och likvärdiga löner samt en fördjupad omvärldsanalys av hur lönestrukturerna i Habo ser ut i förhållande till länets kommuner.

Inga osakliga löneskillnader har identifierats som har med variabeln kön att göra. Däremot har vissa yrkesgrupper noterats utifrån nuvarande löneläge samt i jämförelse med andra kommuner. Kommundirektörens ledningsgrupp har utifrån analysen tagit fram förslag till gemensam strategi för lönebildning, vilken förankrats i personalutskottet. En åtgärd har varit att se över det lönepolitiska programmet och ersätta det med en ny lönepolicy. Lönepolicyn är en del av Habo kommuns personalpolitik och är en av flera åtgärder för att trygga personalförsörjningen samt utveckla verksamheterna och servicen till kommunens invånare. Arbetet med den strategiska lönebildningen fortsätter under 2026.

Uppföljning medianlöner i procent, vissa befattningar

Habo kommun följer upp medianlönen i procent på vissa befattningar. Att det är större skillnader inom vissa grupper kan bero på att någon medarbetare med högre lön slutat sin anställning eller att någon medarbetare med högre lön börjat en anställning. När det gäller lärare 4–6 ser vi en ökning av medianlönen på 6,4 %. Under året har fem nya lärare anställts inom den gruppen och samtliga har varit erfarna lärare (varav två över 50 år), vilket medför att man kommer in med högre lön.

TABELL 39: UPPFÖLJNING MEDIANLÖNER I %, VISSA BEFATTNINGAR

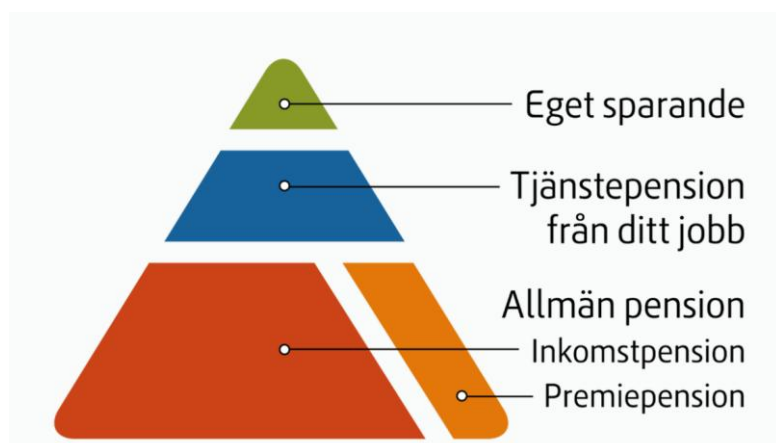
BEFATTNINGAR	2023		2024		2025	
	MEDIANLÖN	%-ÖKNING	MEDIANLÖN	%-ÖKNING	MEDIANLÖN	%-ÖKNING
Fritidspedagog	35 988	3,0%	37 322	3,7%	38 555	3,3%
Förskollärare	34 611	2,3%	35 440	2,4%	36 500	3,0%
Lärare år F–3	37 205	2,9%	38 232	2,8%	39 871	4,3%
Lärare år 4–6	37 985	2,9%	39 125	3,0%	41 628	6,4%
Lärare år 7–9	41 646	2,5%	42 352	1,7%	43 369	2,4%
Sjuksköterskor	39 025	2,7%	40 150	2,9%	41 460	3,3%
Socialsekreterare	35 706	2,9%	37 600	5,3%	39 064	3,9%
Undersköterskor	29 005	3,6%	29 980	3,4%	31 119	3,8%

Urval: Tillsvidareanställda

Pension

Pensionen består av allmän pension, tjänstepension och eventuellt privat sparande. Kommunen betalar 18,5 procent av pensionsgrundande lön till den allmänna pensionen som administreras av Pensionsmyndigheten. Pensionsmyndigheten betalar ut den allmänna pensionen som består av inkomstpension, premiepension och tilläggspension.

FIGUR 4: PENSIONENS ALLA DELAR



Källa: Pensionsmyndigheten

Tjänstepension till Habo kommuns anställda

Anställda i Habo kommun omfattas av antingen AKAP-KR eller KAP-KL. Det är arbetsgivaren som betalar in pengar till tjänstepensionen.

Den 1 januari 2023 fick kommunsektorn ett nytt pensionsavtal, AKAP-KR, ett avgiftsbestämt avtal till skillnad från det tidigare pensionsavtalet, KAP-KL, som är premiebestämt. De flesta medarbetare flyttades automatiskt över till AKAP-KR men de medarbetare som tillhörde KAP-KL med en lön överstigande 7,5 IBB, fick göra ett pensionsval.

AKAP-KR

AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) är en premiebestämd tjänstepension, vilket innebär att den premie som arbetsgivaren betalar är bestämd till en viss procentsats av lönen. Det finns ingen åldersgräns när medarbetaren börjar tjäna in AKAP-KR.

Arbetsgivare betalar följande:

- 6 procent av lön upp till 7,5 IBB (6 % fr o m 69 år)
- 31,5 procent på lön därutöver
- Premie för familjeskydd

KAP-KL

För KAP-KL (Kollektiv Avtalad Pension) räknas en arbetstagares pensionsgrundande lön per kalenderår och begränsas till 30 inkomstbasbelopp (IBB).

Pensionsförmåner i KAP-KL:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Förmånsbestämd ålderspension eller livränta
- Särskild avtalspension enligt överenskommelse
- Pension till efterlevande vuxen och barn
- Intjänad pensionsrätt per 2022-12-31
- Intjänad pensionsrätt per 1997-12-31

Löneväxling

I Habo kommun har medarbetare med lön överstigande 7,5 PBB möjlighet till lönevaxling. Lönevaxling innebär att medarbetaren kommer överens med arbetsgivaren om att byta en del av bruttolönen, det vill säga före skatt, mot en förmån.

En av fördelarna med lönevaxling är att möjlighet ges att förbättra den framtida pensionen genom att placera en del av medarbetarnas lön innan skatt i en extra tjänstepension.

Information till anställda 60 år och äldre

Kommunen erbjuder årligen anställda 60 år och äldre en digital pensionsinformation tillsammans med KPA Pension.

Prognos för pensionsavgångar

Den första januari 2023 höjdes åldersgränsen till 69 år. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån och är inte möjlig att avtala bort.

Kommunen hade 2025-12-31 101 medarbetare som är 61 år och äldre. Det innebär att 10 procent av kommunens totala andel tillsvidareanställda medarbetare kommer att gå i pension under de kommande åren. Till detta vet vi dessutom att det inom vissa grupper finns en utmaning när det gäller kompetensförsörjningen, till exempel inom äldreomsorgen.

TABELL 40: PENSIONSPROGNOS 2025

FÖRVALTNING	61 ÅR	62 ÅR	63 ÅR	64 ÅR	65 ÅR	66 ÅR	67- ÅR	TOTALT
Barn- och utbildningsförvaltningen	6	4	12	10	4	1	2	39
Kultur- och fritidsförvaltningen	0	0	0	0	1	1	0	2
Kommunledningsförvaltningen	1	2	2	1	0	0	0	6
Miljöförvaltningen	0	0	0	0	0	1	0	1
Räddningstjänsten	0	0	0	0	0	0	0	0
Socialförvaltningen	6	5	16	5	5	2	2	41
Tekniska förvaltningen	3	3	4	1	0	1	0	12
Totalt	16	14	34	17	10	6	4	101

Urval: Tillsvidareanställda

Personalförmåner

Personalförmåner är förmåner av mindre värde som syftar till att skapa trivsel i arbetet. Det kan vara friskvårdsbidrag, motionsaktiviteter och enklare förfriskningar som kaffe eller frukt på arbetsplatsen. Personalförmåner är skattefria (Skatteverkets hemsida).

Habo kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som mår om sina medarbetare och verkar för en god arbetsmiljö. Vi erbjuder medarbetaren flera olika förmåner för att skapa trivsel, såsom friskvård, biobiljetter, förmånscyklar och möjlighet till semesterdagsväxling.

TABELL 41: PERSONALFÖRMÅNER

	2023	2024	2025
Friskvård	415	457	497
Biobiljetter	790	802	938
Semesterdagsväxling	185	177	170
Screening	-	30	52
Förmånscyklar	56	29	50
Miljöbilar	8	8	6
Årskort, länstrafiken	13	12	19
Årskort, Västrafik	-	-	1
Fritidsstudier	6	6	9

Källa: Personec P, kommunens lönesystem

Friskvård

Medarbetarna har bland annat möjlighet att få bidrag till friskvårdsaktiviteter. Kommunen subventionerar upp till 50 procent av friskvården, max 2 000 kronor per kalenderår. Under 2025 har kommunen betalat ut 725 208 kr i friskvårdsbidrag jämfört med 2024 då 683 554 kr betalades ut. Antalet medarbetare som utnyttjat möjligheten har ökat från 457 medarbetare 2024 till 497 medarbetare 2025. Friskvårdsbidraget betalas ut löpande under året.

Biobiljetter

Som anställd i Habo kommun har man möjlighet att köpa biobiljetter till Filmstadens biografer till ett rabatterat pris. Kostnad per biobiljett är 110 kr. Under 2025 har 938 biobiljetter hämtats ut jämfört med 2024 då 802 biobiljetter hämtades ut.

Semesterdagsväxling

Anställd på semesteranställning i Habo kommun, som förväntas tjäna in full semester under året, har möjlighet att byta in semesterdagstillägg mot ledig tid. Till och med det år medarbetaren fyller 39 år får hen fem extra lediga dagar och från och med det år medarbetaren fyller 40 år får hen sex extra lediga dagar om hen väljer att avstå från semesterdagstillägget. Under 2025 har 170 medarbetare nyttjat förmånen jämfört med 2024 då 177 medarbetare nyttjade förmånen.

Screening

Att upptäcka cancer i tid räddar liv. I Sverige har vi ett nationellt screeningprogram, vilket innebär att stora delar av befolkningen regelbundet kallas till undersökning för att upptäcka

eventuell cancer i ett första stadium till sjukdomen, eller innan några symtom brutit ut. Möjligheten att screena har inneburit ett genombrott och räddar hundratals liv om året. De provtagningar som man kallas till och som tidigt kan upptäcka tecken på cancer är mammografi för bröstcancer, cellprovtagning för livmoderhalscancer och PSA-provtagning för prostatacancer. Frekvensen på kallelserna för screening sker utifrån kön och ålder.

Provtagning för cancer, utifrån det nationella screeningprogrammet, får ske på arbetstid med ledighet om maximalt en timme, men ska i första hand ske utanför betald arbetstid. Under 2025 har 52 medarbetare nyttjat möjligheten att gå på betald arbetstid jämfört med 2024 då 30 medarbetare nyttjat förmånen.

Förmånscyklar

Medarbetare som är tillsvidareanställd kan hyra en cykel till ett förmånligt pris genom Ecochange. Avtalet gäller i tre år, därefter får medarbetaren välja om hen vill köpa ut cykeln eller lämna tillbaka den. Under 2025 har 50 medarbetare nyttjat förmånen jämfört med 2024 då 29 medarbetare nyttjade förmånen.

Miljöbilar

Medarbetare som är tillsvidareanställd kan hyra en miljöbil under tre år. Medarbetaren betalar varje månad genom ett bruttolöneavdrag och ett förmånsvärde på bilen och dess extrautrustning. Under 2025 har 6 medarbetare nyttjat förmånen jämfört med 2024 då 8 medarbetare nyttjade förmånen.

Årskort hos Länstrafiken eller Västtrafik

Som tillsvidareanställd eller anställd under minst ett år inom Habo kommun kan medarbetare köpa årskort hos Länstrafiken till ett förmånligt pris. En nyhet under 2025 är att man nu också kan köpa ett årskort hos Västtrafik. Under 2025 har 20 medarbetare nyttjat förmånen jämfört med 2024 då 12 medarbetare nyttjade förmånen.

Fritidsstudier

Medarbetare som studerar på fritiden i syfte att utveckla sin yrkesroll eller införskaffa kompetens för avancemang till högre befattning, kan få bidrag till exempelvis kursavgift, reseersättning, kurslitteratur samt tjänstledighet med lön max 4 dagar per år för till exempel tentamen. Under 2025 har 9 medarbetare nyttjat förmånen jämfört med 2024 då 6 medarbetare nyttjat förmånen att vara tjänstledig vilket är på samma nivå som föregående år.

Nyckeltal höglandskommunerna och Habo

Höglandskommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda tar årligen fram gemensamma nyckeltal till personalboksluten. Från 2020 ingår även Habo kommun i jämförelsen. I denna del redovisas arbetad tid, sjukfrånvaro, personalomsättning och antal anställda. Den kommun som storleksmässigt är mest lik Habo är Sävsjö med 11 522 invånare. Övriga kommuners invånarantal är Aneby (6 847), Eksjö (17 679), Habo (13 501), Nässjö (31 464), Vetlanda (27 302). Habo är den enda kommun som ökat i invånarantal de senaste åren.

Arbetad tid

Statistiken för arbetad tid avser avtalsområdena AB (huvudavtalet för kommunanställda), BEA (kollektivavtal med bestämmelser för anställda i arbetsmarknads-politiska insatser) och PAN (kollektivavtal för anställda som personlig assistent samt för anhörigvårdare). Den genomsnittliga kostnaden per arbetad timme varierar mellan kommunerna. Nyckeltalet räknas ut som summa arbetad tid totalt belopp (exkl. PO) /summa arbetad tid totalt timmar.

TABELL 42: ARBETAD TID OCH KOSTNADER 2025 (Exkl. PO)

Höglandskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Timlön av arbetad tid totalt	11,2%	13,0%	7,8%	8,5%	8,3%	7,7%
Fyllnad och övertid av arbetad tid totalt	0,7%	1,0%	0,7%	0,4%	0,8%	1,1%
Kostnad i genomsnitt per arbetad timma	225 kr	229 kr	243 kr	242 kr	233 kr	231 kr

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

TABELL 43: ARBETAD TID OCH KOSTNADER 2024 (Exkl. PO)

Höglandskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Timlön av arbetad tid totalt	9,6%	12,3%	7,9%	8,0%	9,4%	7,1%
Fyllnad och övertid av arbetad tid totalt	0,8%	0,9%	1,0%	0,4%	0,8%	0,9%
Kostnad i genomsnitt per arbetad timma	218 kr	222 kr	234 kr	236 kr	225 kr	225 kr

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

Vetlanda har, liksom föregående år, lägst andel timlön av arbetad tid medan Aneby har högst andel. Habo har, liksom föregående år, näst lägst andel timlön av arbetad tid.

Eksjö och Vetlanda har ökat andelen fyllnads- och övertidstimmar sedan föregående år, dock marginellt. Övriga kommuner har minskat eller ligger på samma nivå.

Aneby har den lägsta kostnaden i genomsnitt per arbetad timma, 225 kr medan Habo har den högsta kostnaden, 243 kr, tätt följt av Nässjö, 242 kr. Även föregående år låg Aneby lägst med 218 kr. Den kommun som ökat sina kostnader mest är Habo, 9 kr. I Habo är nästan 50 procent av de anställda verksamma i barn- och utbildningsförvaltningen, som också har en av landets högsta behörigheter vilket kan förklara den något högre kostnaden i genomsnitt per arbetad timme i Habo.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvarostatistiken för total sjukfrånvaro och sjukfrånvaro från dag 60 och framåt redovisas enligt de förutsättningar som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har angivit om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Det betyder att urvalet i jämförelse med högländskommunerna är samtliga anställda inom avtalsområdena AB, BEA och PAN.

TABELL 44: SJUKFRÅNVARO I PROCENT 2025

Högländskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Sjukfrånvaro totalt	6,5%	6,4%	6,0%	6,3%	6,8%	6,5%
Sjukfrånvaro från dag 60 och framåt, %	34,2%	40,0%	35,3%	35,7%	55,5%	31,7%

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

TABELL 45: SJUKFRÅNVARO I PROCENT 2024

Högländskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Sjukfrånvaro totalt	6,6%	6,9%	6,1%	6,1%	6,1%	6,3%
Sjukfrånvaro från dag 60 och framåt, %	33,6%	36,4%	35,0%	37,9%	53,0%	35,0%

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda samt timavlönade

När det gäller sjukfrånvaron i procent av den totala arbetstiden har Habo, i detta sammanhang, glädjande nog lägst sjukfrånvaro, med 6,0 procent. Högst sjukfrånvaro har Sävsjö, 6,8 procent. Nässjö, Sävsjö och Vetlanda har ökat total sjukfrånvaro medan Aneby, Eksjö och Habo har minskat total sjukfrånvaro jämfört med föregående år. Sävsjö har ökat mest, med 0,7 procentenheter och Eksjö har minskat mest, med 0,5 procentenheter. Föregående år hade Eksjö kommun högst total sjukfrånvaro.

När långtidssjukfrånvaro, från dag 60 och framåt, i andel av total sjukfrånvaro, jämförs mellan kommunerna, har Vetlanda lägst andel långtidssjuka med 31,7 procent, en minskning med 3,3 procentenheter. Sävsjö har liksom föregående år högst andel med 55,2 procent, en ökning med 2,5 procentenheter. För Aneby, Eksjö, Habo och Sävsjö kommuner har de långa sjukskrivningarna ökat jämfört med 2024. Nässjö och Vetlanda kommuner har minskat jämfört med 2024.

Personalomsättning

Den statistik som redovisas under detta avsnitt har urvalet tillsvidareanställda inom avtalsområdena AB, BEA och PAN. När det gäller personalomsättningen har högländskommunerna valt att jämföra alla medarbetare, C-chefer samt ett antal utvalda personalgrupper.

När det gäller personalomsättning totalt ligger Vetlanda lägst i jämförelse med övriga kommuner. Habo kommun ligger näst lägst. Eksjö är, liksom föregående år, den kommun som har högst personalomsättning.

TABELL 46: PERSONALOMSÄTTNING I PROCENT 2025

Höglandskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Personalomsättning totalt	10,2%	17,3%	8,8%	16,4%	10,9%	7,7%
Personalomsättning C-chefer	19,6%	14,8%	8,8%	15,6%	22,3%	3,1%
206014 - Sjuksköterska handikapp, äldre, geriatrik	44,2%	0,0%	0,0%	17,4%	13,4%	11,1%
207009 - Undersköterska hemtjänst	10,1%	12,2%	5,6%	10,3%	14,8%	5,5%
207011 - Undersköterska äldreomsorg	8,0%	14,5%	16,7%	10,5%	5,0%	0,0%
351008 - Socialsekreterare barn och unga	47,9%	31,3%	11,1%	26,2%	29,5%	0,0%
351009 - Socialsekreterare ekonomiskt bistånd	33,2%	0,0%	0,0%	11,5%	0,0%	0,0%
351010 - Socialsekreterare övriga	39,9%	6,9%	28,6%	3,7%	19,3%	2,8%
351012 - Socialsekreterare biståndsbedömare	29,2%	0,0%	28,6%	8,7%	0,0%	12,4%
401009 - Lärare tidiga år F-3	3,4%	5,3%	1,8%	9,8%	12,0%	9,3%
401010 - Lärare tidiga år 4–6	13,0%	8,3%	8,2%	13,1%	5,9%	6,2%
401011 - Lärare senare år 7–9	4,8%	5,3%	4,8%	10,7%	17,0%	8,4%
401016 - Speciallärare	0,0%	23,1%	15,4%	14,3%	0,0%	5,0%
401017 - Specialpedagog	30,3%	33,3%	0,0%	30,0%	16,0%	11,1%
402010 - Förskollärare	0,0%	9,9%	6,7%	6,2%	10,8%	5,5%

Urval: Tillsvidareanställda

Antal anställda

Under denna rubrik har höglandskommunerna valt att jämföra andelen tillsvidareanställda, vikarier och visstidsanställda i procent av totalt antal anställda. Den statistik som redovisas under detta avsnitt avser urvalet månadsanställda inom avtalsområdena AB, BEA och PAN.

TABELL 47: ANTAL ANSTÄLLDA 2025

Höglandskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Totalt antal anställda (ej timanställd)	608	1 760	1 101	2 845	1 139	2 572
Varav tillsvidare	93,4%	92,0%	91,6%	91,5%	88,9%	87,9%
Varav vikariat	3,3%	2,3%	3,4%	1,3%	3,2%	3,7%
Varav SÄVA (särskild visstidsanställning)	1,2%	1,6%	0,9%	1,5%	3,3%	2,2%
Varav obehöriga enligt skollagen	2,0%	3,8%	3,2%	5,4%	3,9%	5,0%
Varav övriga	0,2%	0,3%	0,1%	0,4%	0,7%	0,3%
Medelsysselsättningsgrad	94,0%	92,7%	96,5%	96,0%	92,9%	91,8%

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda

TABELL 48: ANTAL ANSTÄLLDA 2024

Höglandskommunerna och Habo	Aneby	Eksjö	Habo	Nässjö	Sävsjö	Vetlanda
Totalt antal anställda (ej timanställd)	630	1 865	1 093	3 040	1 207	2 762
Varav tillsvidare	89,2%	91,0%	91,4%	91,1%	86,8%	84,5%
Varav vikariat	4,0%	2,2%	4,0%	1,9%	2,7%	3,7%
Varav SÄVA (särskild visstidsanställning)	0,5%	2,0%	0,5%	0,4%	3,8%	2,7%
Varav obehöriga enligt skollagen	2,7%	4,5%	3,1%	6,2%	5,7%	7,0%
Varav övriga	0,0%	0,3%	0,0%	0,6%	0,9%	0,1%
Medelsysselsättningsgrad	94,0%	92,7%	96,6%	95,3%	92,1%	91,0%

Urval: Tillsvidareanställda, visstidsanställda

Aneby har högst andel tillsvidareanställda 93,4 procent, vilket är en ökning med 4,2 procentenheter jämfört med föregående år. Habo kommer på tredje plats, med en ökning med 0,2 procentenheter sedan föregående år. Lägst andel tillsvidareanställda har, liksom föregående år, Vetlanda med 87,9 procent. Samtliga kommuner har ökat andelen tillsvidareanställda jämfört med föregående år.

Vetlanda har högst andel vikariat, 3,7 procent, medan Nässjö är den kommun som liksom föregående år har lägst andel vikariat, 1,3 procent. Habo har minskat andelen vikariat med 0,6 procentenheter sedan föregående år. När det gäller visstidsanställningar har, liksom föregående år, Sävsjö högst andel, 3,3 procent. Lägst andel har Habo 0,9 procent.

Nässjö är den kommun som har högst andel obehöriga enligt skollagen med 5,4 procent följt av Vetlanda med 5,0 procent. Habo kommun har under många år haft lägst andel obehöriga enligt skollagen, men i år har Aneby en lägre andel 2,0 procent jämfört med Habo 3,2 procent. Kommunernas höga tal är en följd av personalbristen inom skola och svårigheter att rekrytera behöriga lärare då tillgången på dessa är begränsad.

Habo kommun är den kommun som har högst medelsysselsättningsgrad, 96,5 procent, en marginell minskning med 0,1 procentenheter sedan föregående år. Vetlanda har, liksom föregående år, den lägsta medelsysselsättningsgraden med 91,8 procent, men en marginell ökning med 0,8 procentenheter.

Begreppsregister

AB

Allmänna bestämmelser – en bilaga till kollektivavtalet HÖK och som reglerar anställningar och anställningsförmåner inom kommuner. Huvudöverenskommelse för kommunanställda.

A-chef

En del i det kollektivavtalade AID-systemet. Chefer inom kommuner är på A nivå (förvaltningschef), B nivå (chef för chefer) eller C nivå (första linjens chef).

Arbetsidentifikation – AID

Arbetsidentifikation kommuner och regioner (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är att förse parterna med ett gemensamt underlag till centrala och lokala förhandlingar. Därutöver ger statistiken allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning.

Avlöningsform

Kan vara månads- eller timlön.

B-chef

En del i det kollektivavtalade AID-systemet. Chefer inom kommuner är på A nivå (förvaltningschef), B nivå (chef för chefer) eller C nivå (första linjens chef).

BEA

Kollektivavtal med bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser.

C-chef

En del i det kollektivavtalade AID-systemet. Chefer inom kommuner är på A nivå (förvaltningschef), B nivå (chef för chefer) eller C nivå (första linjens chef).

HÖK

Huvudöverenskommelse. De huvudsakliga kollektivavtalen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Det finns olika huvudöverenskommelser för olika arbetstagarorganisationer.

Månadsavlönad

En avlöningsform för personal som anställs för längre period än tre månader och/eller på högre sysselsättning än 40 procent.

PAN

Kollektivavtal för anställda som personlig assistent samt för anhörigvårdare.

SÄVA

Särskild visstidsanställning. En tidsbegränsad anställning.

Timavlönad

Avlöningsform för medarbetare som arbetar timmar och som inte blir månadsavlönade.

TV

Tillsvidareanställd. Medarbetare som är anställd utan tidsbegränsning.

Vikariat

En anställningsform där medarbetare anställs för viss tid med syfte att ersätta frånvarande medarbetare.

Visstidsanställd

Person som inte är tillsvidareanställd. Oavsett anställningsform.

Årsarbetare

Antalet årsarbetare räknas fram med hjälp av den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade. Årsarbetare anger hur många anställda kommunen skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade summeras till heltidsanställningar, t.ex. en anställd med sysselsättningsgrad 100 procent och en anställd med sysselsättningsgrad 75 procent är 1,75 årsarbetare men två medarbetare. Uträkning av årsarbetare görs på samma sätt oavsett årsarbetstidsmått för olika yrkesgrupper.