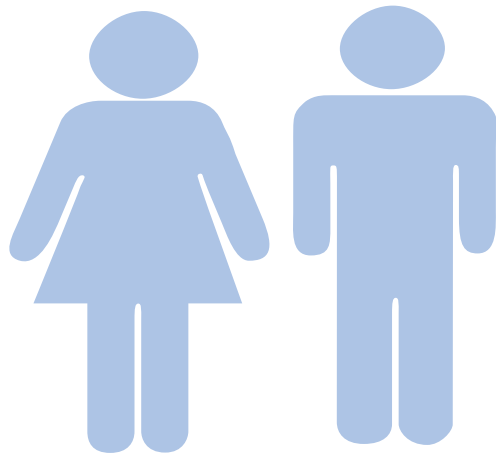
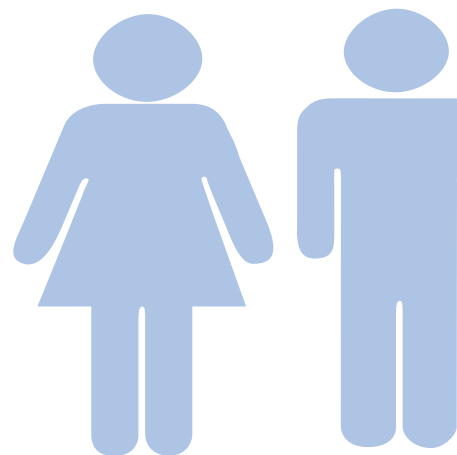


N



O



L

4

# PERSONALBOKSLUT

Eslövs kommun



ESLÖVS  
KOMMUN



# Medarbetaren – vår viktigaste resurs

Medarbetaren är den viktigaste resursen kommunen har. Att investera i medarbetare är att investera i Eslövs kommuns framtid.

## Arbetsgivarpolitik

Kommunens arbetsgivarpolitik formas genom de folkvaldas beslut och inriktningar. Att vara en attraktiv arbetsgivare är av stor vikt för Eslövs kommun. Medarbetarna ska trivas och utvecklas i sitt arbete, för att kunna ge bästa möjliga service till medborgare, näringsliv och besökare. Det geografiska läget mitt i Skåne med goda pendlingsmöjligheter ger kommunen förutsättningar att attrahera, rekrytera och hålla kvar medarbetare.

För att nå kommunens mål krävs ett strategiskt personal- och ledningsarbete där cheferna är nyckelpersoner. För att visa på vikten av ett tydligt ledarskap i kommunen finns ett arbetsgivarpolitiskt program och en ledardeklaration som cheferna har som stöd i sitt arbete. Detta är grunden för organisationens utveckling.

Kommunen har sedan många år arbetat med standarden Investors in People (IiP) som innebär ett arbete med ständiga förbättringar och delaktighet för alla chefer och medarbetare. Under 2014 har Eslövs kommun genomfört en omcertifiering för att se hur organisationen förhåller sig till kvalitetsstandarderna. Resultatet kommer att ligga till grund för ytterligare utveckling och förbättring i arbetet med att utveckla Eslövs kommuns attraktivitet som arbetsgivare.

Lönepolitiken är en del i det strategiska personalarbetet. Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att Eslövs kommun når målen och stimulera till verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är viktigt att lönepolitiken upplevs som rättvis och att det finns en struktur på lönesättningen som speglar kommunens krav på medarbetarnas uppnådda resultat och kompetens.

Under mandatperioden har stort fokus lagts på att öka sysselsättningsgraden för kommunens anställda genom beslutet att införa heltid för tillsvidareanställda. Under åren 2012–2014 har andelen heltidsanställda ökat med mer än 13 procentenheter.

## Rekryteringsläget

Rekryteringsläget har överlag varit gott i Eslövs kommun under 2014. Inom vissa personalkategorier har det funnits svårigheter. Inom skolans verksamhet har det

varit svårrekryterat vad gäller förskollärare, vissa lärarberörigheter samt rektorer och förskolechefer.

Inom Vård och Omsorg har rekrytering av sjuksköterskor varit fortsatt problematisk. Det finns nationellt en befarad undersköterskebrist inom några år på grund av stora pensionsavgångar, något som kan komma att påverka kommunens rekryteringsmöjligheter i framtiden.

## Pensioner

Under 2014 gick 78 medarbetare i pension. 2013 var det 67 medarbetare och 2012 var det 64 medarbetare som gick i pension. Eftersom det är möjligt att gå i pension mellan 61 och 67 års ålder är antalet personer per år svårt att förutsäga. Den månad medarbetaren fyller 67 år avslutas tillsvidareanställningen i kommunen och medarbetaren går antingen i pension eller fortsätter som visstidsanställd. Många medarbetare väljer att gå i pension tidigare än vid 67 års ålder. Vid utgången av 2014 fanns det 306 tillsvidareanställda medarbetare som under 2015 fyller 61 år eller mer. Antalet personer som fyllde 65 respektive 67 år under 2014 var 55 respektive 23 medarbetare. 2015 fyller 47 medarbetare 65 år och 16 medarbetare fyller 67 år.

## Medarbetaren i siffror

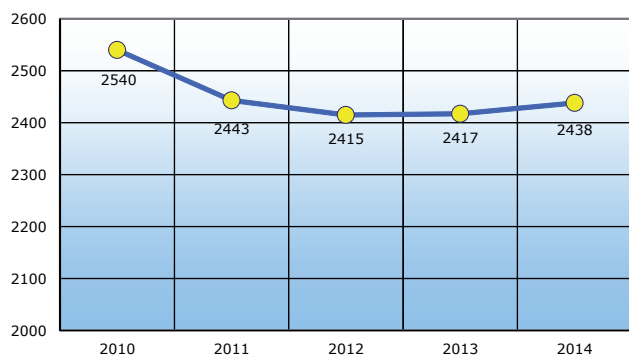
4 215 individer var anställda under hela eller delar av 2014. Det är en ökning med drygt 50 medarbetare mot 2013 års siffror.

## Årsarbetare

Antalet årsarbetare anger hur många anställda Eslövs kommun skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade och arbetade timmar för timavlönade summeras till heltidsanställningar. Måttet består av alla i kommunen faktiskt arbetade timmar delat med 1700 (statistisk årsarbetstid). Måttet används bland annat för att jämföra kommuner med varandra och för jämförelser mellan åren.

Antalet årsarbetare i kommunen uppgick 2014 till 2 438 vilket är en ökning jämfört med 2013. Den största ökningen har skett inom Vård och Omsorg på grund av bland annat volymökningar inom hemvården.

## Årsarbetare



## Tillsvidareanställda

Den 31 december 2014 var 2 403 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun, vilket är fyra personer färre än 2013.

Könsfördelningen var 1 975 kvinnor och 428 män. Medelåldern var 46,1 år för kvinnor och 45,6 år för män. Antalet årsarbeten som utfördes av tillsvidareanställda medarbetare ökade med 63 under 2014.

## Heltidsarbetare

Sedan 2012 arbetar Eslövs kommun med en satsning på heltidsanställningar för tillsvidareanställd personal. Arbetet med heltidsfrågan har gett resultat. Den 31 december 2014 har andelen heltidsanställda ökat till 80,3 procent, en ökning med nästan tio procentenheter på ett år. Sedan starten av heltidsprojektet under 2012 har mer än 240 medarbetare som inte tidigare haft heltid fått en heltidstjänst.

Under 2014 har arbetet kring heltidsfrågan varit intensivt. Svårigheterna att lösa heltidsfrågan beror på många faktorer. Heltidsprojektet har under året fokuserat på att hitta lösningar för att kunna erbjuda heltidsanställning med bibehållen god ekonomisk hushållning och god arbetsmiljö för medarbetarna. Rapporter från andra kommuner som genomfört en lyckad heltids-satsning har visat att de schema- och personalintensiva verksamheterna är beroende av flexibla arbetstidsmodeller för att klara heltidsanställningar i kombination med kravet på bibehållen personalekonomi.

En viktig aspekt som tas upp, både från kommuner som lyckats med heltids-satsningar och från de egna verksamheterna, är att de förändringar som krävs i arbetsätt och organisation måste få ta tid för att det ska bli bra för både verksamhet, brukare och medarbetare. Den ursprungliga målsättningen att alla tillsvidareanställda skulle ha en heltidsanställning vid utgången av

2014 har flyttats fram till 2016. En handlingsplan för det fortsatta arbetet har antagits av Kommunstyrelsen. Under året har arbetet med ett kollektivavtal kring flexibla arbetstider för hemvården gett resultat. I december tecknades ett lokalt kollektivavtal som möjliggör att samtliga tillsvidareanställda inom hemvården erbjuds heltidsanställningar.

Nedan visas utvecklingen för de tillsvidareanställda från januari 2012 till december 2014.

## Heltidstjänster, procent\*

| År                                    | 1           | 31          | 31          | +/-<br>** |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
|                                       | jan<br>2012 | Dec<br>2013 | Dec<br>2014 |           |
| Kommunen totalt                       | 67,1        | 70,6        | 80,3        | 13,2      |
| Kommunledningskontoret                | 94,3        | 94,2        | 96,2        | 1,9       |
| Utskottet för arbete och försörjning  | 83,3        | 77,8        | 81,4        | -1,9      |
| Barn- och familjenämnden              | 81,9        | 84,5        | 87          | 5,1       |
| Vård- och omsorgsnämnden              | 46,4        | 52,4        | 71,4        | 25        |
| Kultur- och fritidsnämnden            | 54,7        | 57,1        | 69,5        | 14,8      |
| Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden    | 92,9        | 93,3        | 95,7        | 2,8       |
| Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden | 83,2        | 85,6        | 88,4        | 5,2       |
| Service- och tekniknämnden            | 60,8        | 69,2        | 81,8        | 21        |

\* Siffrorna är inte justerade för medarbetare med partiell sjuksättning vilken kan påverka respektive nämnds siffror i någon mån

\*\* Förändring i procentenheter

Kommunens deltidsanställda har en relativt hög sysselsättningsgrad och många medarbetare som fått heltidstjänst väljer att ansöka om partiell tjänstledighet. Av de som erbjudits heltidsanställning har en del medarbetare tackat nej till heltidsanställning med hänvisning till att de har andra åtaganden eller helt enkelt inte vill arbeta i större omfattning. Vid utgången av 2014 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden för en tillsvidareanställd medarbetare 94,4 procent.

## Andel heltidsanställda av samtliga tillsvidareanställda

| År      | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------|------|------|------|
| Procent | 67,4 | 70,6 | 80,3 |

## Andelen visstidsanställda

Visstidsanställda är medarbetare som anställs på både kortare och längre månadsanställningar. Det vanligaste skälet till detta är att medarbetaren anställs som vikarie för tillsvidareanställd personal som till exempel är föräldraledig eller sjuk. En annan form av visstidsanställning är de som anställs som en tillfällig extra resurs/projekt på anställningsformen allmän visstidsanställning, AVA.

Andelen visstidsanställda i relation till de tillsvidareanställda har ökat under 2014. De visstidsanställda utförde 265 årsarbeten under 2013, en ökning med 15 sedan 2013.

#### Andel visstidsanställda av totala antalet anställda

| År      | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------|------|------|------|
| Procent | 6    | 9    | 10,7 |

#### Timavlönade

Timavlönade är personal som anställs dag för dag för att täcka korttidsfrånvaro i de mest arbetskraftsintensiva verksamheterna som till exempel vården och skolan. I gruppen timavlönade ingår även vissa semestervikariat och medarbetare som anställs på kortare vikariat.

De timavlönade har minskat med 10,5 årsarbeten sedan 2013. Den största minskningen står Barn och Utbildning för. Inom gymnasiet har siffran gått ned med anledning av minskad sjukfrånvaro och inom grundskolan är det bland annat nya rutiner för månadsanställningar som resulterat i lägre siffror.

Alla förvaltningar har fortsatt arbeta aktivt med att erbjuda tillsvidareanställda heltid. Som en konsekvens av detta fortsätter antalet timavlönade årsarbetare att sjunka, vilket är helt i enlighet med heltidsprojektets intentioner.

#### Timavlönade

|            | 2011 | 2012 | 2013  | 2014 |
|------------|------|------|-------|------|
| Individer  | 1335 | 1349 | 1256  | 1296 |
| Årsarbeten | 209  | 216  | 171,5 | 161  |

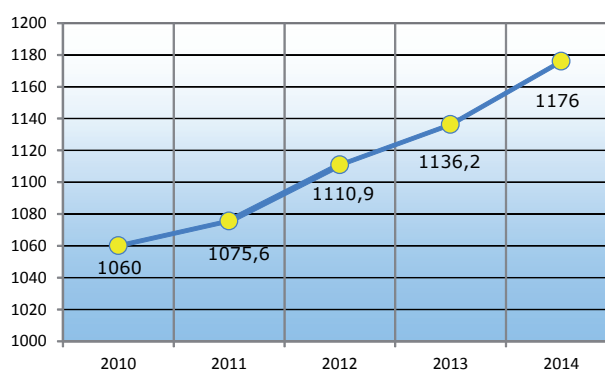
Siffrorna i tabellen är justerade jämfört med tidigare år.

#### Vad kostar medarbetarna?

Den totala personalkostnaden för 2014 var 1 176 miljoner kronor. Detta kan jämföras med föregående år då kostnaden var 1 136,2 miljoner kronor. Löneökningarna under 2013 var i genomsnitt 2,87 procent.

Den genomsnittliga månadslönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 2014 26 564 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 26 211 kronor för kvinnor och 28 229 kronor för män. Under de senaste årens analyser inför löneöversyn har det konstaterats att den ojämlika medellönen inte beror på att samma yrke ger olika lön beroende på kön. Inom respektive yrken och befattningar har det inte kunnat fastställas att män och kvinnor har ojämlika löner. Skillnaden i medellön består i att män i högre utsträckning än kvinnor återfinns på befattningar där lönen är högre.

#### Personalkostnader inklusive sociala avgifter (miljoner kronor)



Medarbetare från flera olika förvaltningar träffade medborgare under arrangemanget Kommunen på torget den 25 maj 2014.



Under 2014 nådde Eslövs kommun stor framgång i arbetet med heltidssatsningen. Andelen heltidsanställda ökade med nära tio procentenheter. Förutom engagerade chefer och medarbetare har en av de viktigaste framgångsfaktorerna varit samarbetet med fackförbunden.

– Från början hade arbetsgivare och fack olika bild av vilka förändringar som skulle genomföras. Från kommunens sida har det varit viktigt att hitta lösningar som inte strider mot andra mål, som god ekonomisk hushållning. Det har också varit viktigt för oss att chefer och medarbetare fått tid att testa lösningar och inte tumma på kravet om en bibehållen god arbetsmiljö för alla inblandade, säger Elsa von Friesen, projektledare för heltidsprojektet

## ”Det har blivit mycket bättre med heltid”

Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda heltidstjänster! Det är en uttalad målsättning från den politiska majoriteten. Satsningen inleddes 2012 och sakta men säkert har antalet heltidsanställda ökat. Nu är uppdraget att alla anställda ska ha heltidstjänster från 2016.

En målsättning med heltidstjänster är att de anställda ska kunna leva på sin lön. För de tre anställda inom hemtjänsten, som alla fick heltidstjänster under förra året, har satsningen också inneburit ökad trygghet och bättre arbetsförhållanden.

– Jag hade 75 procent men ville ha 100 procent, säger Linn Loodin, Eslöv. För att få en vettig lön fick jag gå in på lediga dagar och jobbade extra. Det kunde också innebära att jag fick jobba delade turer, till exempel förmiddag och kväll. Det här är mycket bättre.

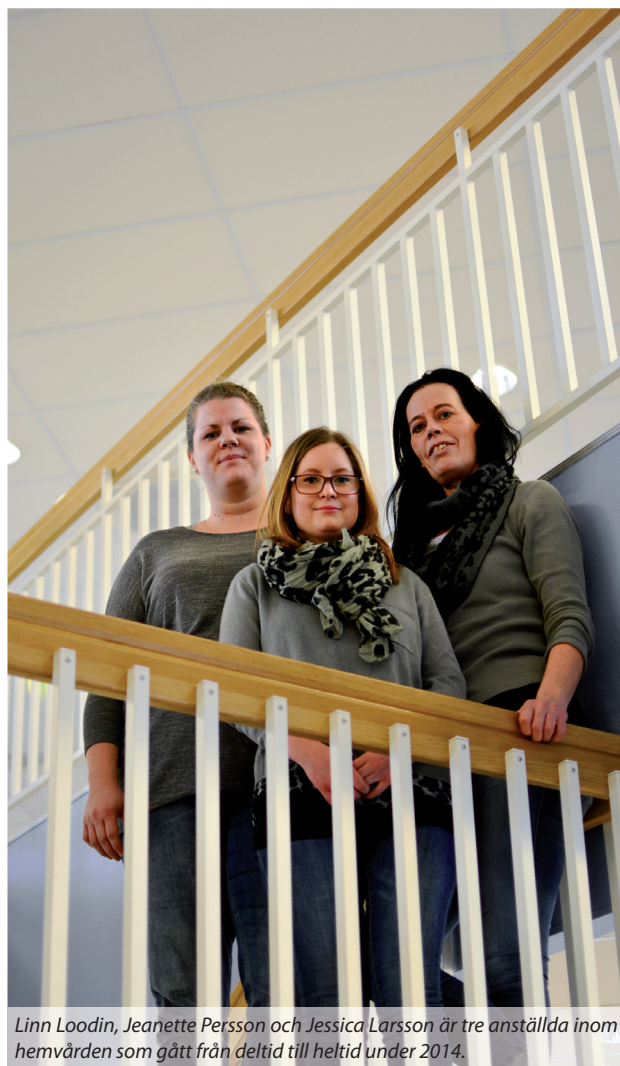
– Jag arbetade 75 procent under två och ett halvt år, säger Jeanette Persson, Svedala. Sedan blev det 90 procent och förra året heltid. Tidigare jobbade jag mest kvällar men nu är nästan allt dagtid. Det är svårt att klara sig på en deltidslön med cirka 13 000 kronor ut.

– Jag hade också 75 procent och senare 90 procent, säger Jessica Larsson, Marieholm. Det är jättestor skillnad att ha heltidstjänst. Tidigare fick jag jaga ihop timmar. Satsningen på heltid presenterades vid planeringsmöten och arbetsplatsträffar för de anställda. Då fick alla med deltid fylla i en lista med sina önskemål. Det var många inom hemtjänsten som ville ha heltid men även en hel del som ville arbeta deltid.

Hemtjänsten är en verksamhet som ökar kraftigt i omfattning.

– Det är full sysselsättning, förklarar de anställda som arbetar i den södra delen av Eslövs tätort.

I kommunens satsning på att vara en attraktiv arbetsgivare ingår också att minska antalet timvikarier. Ett sätt



Linn Loodin, Jeanette Persson och Jessica Larsson är tre anställda inom hemvården som gått från deltid till heltid under 2014.

att minska behovet av vikarier inom hemtjänsten är så kallade ”flytdagar” för de anställda. Fyra dagar på tolv veckor har de anställda inte någon fast placering. De får då rycka in för anställda som är sjuka eller frånvarande av annan anledning.

– Det kan bli överallt i hemvården, säger Linn Loodin. Men vi har möjligheter att bestämma själva om vi går in tidigt och bokar lediga placeringar.

## ”Jätteskoj att arbeta med heltidssatsningen”

– Det har varit jätteskoj att arbeta med heltidssatsningen tillsammans med medlemmarna och arbetsgivaren. Tanken att alla ska ha en heltidstjänst i botten är god.

Det säger Daniel Nilsson, ombud för Kommunal om de senaste årens arbete för att öka andelen heltidstjänster i Eslövs kommun. Målsättningen var från början att alla skulle ha en heltidstjänst 2014. Men starten tog längre tid än planerat och nu är målet att alla ska ha heltidstjänst 2016.

– Vi blev lite besvikna när målet om heltidstjänst till alla 2014 övergavs, säger Daniel Nilsson. En svårighet har varit att få arbetsgivaren att se möjligheterna och våga satsa.

– Vi har lagt en del förslag till förändringar som arbetsgivaren inte har vågat pröva, förklarar Anne Nielsen, ombud för Kommunal.

Fyra år med heltidssatsningen har gett en hel del nya lösningar men också en diskussion om hur mycket satsningen kostar.

– Det har varit för mycket fokus på ekonomin. Pengarna till heltidstjänster finns redan i systemet. Det är bara att titta på kostnaderna för olika vikariat. Det handlar om att flytta pengar från vikariat till heltidsanställningar.

– Arbetsgivaren borde också se mer på vad det ger långsiktigt att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är angeläget för oss eftersom det handlar om våra medlemmar.

Kommunal har stora medlemsgrupper inom Barn och Utbildning, Serviceförvaltningen och Vård och Omsorg. I de två senare har flera projekt genomförts inom ramen för heltidssatsningen.

Ett av projekten har handlat om arbete inom vården,

där behovet av personal är störst på morgnar och kvällar. Resultatet blir lätt så kallade delade turer med arbete morgon och kväll med en längre paus i mitten.

– Resultatet av det projektet blev att anställda kunde välja mellan att ha delade turer eller inte, säger Daniel Nilsson. Det finns en del anställda som vill ha delade turer.

Ett annat projekt gällde kombitjänster inom Serviceförvaltningen. En tjänst kan innehålla ansvaret för kök, städning och en del andra arbetsuppgifter, till exempel på en förskola, och därmed bli en heltidstjänst.

– Med kombitjänst kan en anställd arbeta på samma plats hela dagen, säger Anne Nielsen. Det blir en annan helhetssyn. Tidigare kunde en anställd till exempel arbeta med städning på tre-fyra platser.

Kommunal anser att förutsättningarna är goda att klara målet heltid för alla inom det egna avtalsområdet.

– Tittar vi på våra medlemsgrupper så finns möjligheterna. Det är möjligt att det blir svårare att lösa för andra. Kan vi hitta gemensamma modeller för heltid kan det gå fort att genomföra det. Det som krävs är engagemang.



De fackliga representanterna Anne Nielsen och Daniel Nilsson, båda företrädare för Kommunal, ser också positivt på heltidssatsningen.

# Vi arbetar för en god arbetsmiljö och hälsa

”Vi ska sätta fokus på arbetsmiljö och personalens hälsa” står att läsa i det kommunala handlingsprogrammet för mandatperioden. Genom ett aktivt förebyggande och främjande arbetsmiljöarbete ökar medarbetarnas välmående. Ett hälsofrämjande ledarskap skapar förutsättningar för medarbetarna att främja sin egen hälsa.

## Hälsa och friskvård

Eslövs kommun har de senaste åren fokuserat på hälsa och friskvård. Ett led i att uppnå målet är att stödja och uppmuntra medarbetarnas möjlighet till träning och motion. Varje anställd har möjlighet att få ett bidrag på 1000 kronor per år att användas till träningskort för regelbunden motion eller annan aktivitet inom hälsa och friskvård. 2014 utnyttjade 1 133 medarbetare denna förmån, till en kostnad av 1 071 508 kronor.

Friskvårdsaktiviteter av olika slag förekommer på många håll inom verksamheterna. På initiativ av chefer och medarbetare arrangeras en mängd olika aktiviteter för att medarbetarna ska må bättre och vara friskare.

Samtliga medarbetare inom Miljö och Samhällsbyggnad uppmuntras till att ha ett hälsomål i sin personliga utvecklingsplan. Vidare uppmuntras spontana friskvårdssatsningar. Förvaltningen har under året påbörjat en diskussion om hjärnergonomisk arbetsplats och kommer att arbeta vidare med detta för att utmynna i en handlingsplan där till exempel en IT-rond kan ingå.

Vård och Omsorg har genomfört ett pilotprojekt kring friskvård. Projektet syftade till att öka medvetenheten hos personalen kring den fysiska hälsans roll för att orka arbeta heltid fram till pensionen. Medarbetarna fick göra en hälsoundersökning och en personlig handlingsplan för att komma fram till vilken typ av fysisk aktivitet som passade dem bäst och som hade förbättrat deras arbetsprestation. De fick träna en timme i veckan under arbetstid i tolv veckor och sedan göra ännu en hälsoundersökning. Resultaten har varit goda. Medarbetarna kände sig uppskattade av arbetsgivaren samt upplevde en ökad motivation att röra på sig.

Inom Barn och Utbildning genomfördes många olika friskvårdsaktiviteter på skolor och förskolor. Med anledning av Barn- och familjenämndens försämrade hälsotal för 2014 kommer förvaltningen att rikta extra uppmärksamhet på hälsofrämjande åtgärder. Hälsa och friskvård kommer särskilt att följas upp under 2015.

Kultur och Fritid har fortsatt att uppmuntra hälsofrämjande aktiviteter. Alla medarbetare är välkomna att delta på en gemensam motionstimme.

Serviceförvaltningen har erbjudit gymnastik för medarbetare på förvaltningen och yogapass dit även medarbetare från övriga förvaltningar i kommunen varit välkomna.

Företagshälsovården har anlåtits vid behov under året på såväl individnivå som gruppnivå.

## Rökfri arbetstid

Kommunfullmäktige antog 2014, efter ett medborgarförslag, beslutet att införa rökfri arbetstid med start 2015-01-01. Syftet med beslutet är att förbättra arbetsmiljön och hälsan hos medarbetarna, samt att brukare av välfärdstjänster ska slippa utsättas för passiv rökning, rök eller röklukt.

För att nå ut till alla medarbetare med budskapet om rökfri arbetstid startades en projektgrupp som ansvarat för att sprida informationen ut i verksamheterna. Under hösten 2014 startades två Slut- röka-grupper. Deltagarna var nöjda. Många av dem slutade röka helt. Eslövs kommun subventionerade nikotinhjälpmiddel under en kortare tid samt stod för kurskostnaderna.

## Hälsotal

Hälsotalet 2014 var 92,9 procent. Målet är ett hälsotal på minst 95 procent. Hälsotalet anger frisknärvaron, och ska ses som motsats till sjukfrånvaron.

### Hälsotal, Eslövs kommun i procent

| År                                      | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------|------|------|------|
| Nämnden för arbete och försörjning      | 95,4 | 96,5 | 93,1 | 91,9 |
| Barn- och familjenämnden                | 94,3 | 94,2 | 94,1 | 93,4 |
| Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden   | 96,8 | 96   | 94,9 | 96   |
| Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret | 95,6 | 95,2 | 95   | 96,5 |
| Kultur- och fritidsnämnden              | 96,1 | 93,8 | 94,9 | 93,6 |
| Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden      | 97,8 | 96,6 | 96,3 | 95,2 |
| Service- och familjenämnden             | 94,2 | 93,3 | 94,2 | 94   |
| Vård - och omsorgsnämnden               | 93,5 | 93   | 92,5 | 91,4 |
| Genomsnitt Eslövs kommun                | 94,4 | 93,9 | 93,6 | 92,9 |



## Sjukfrånvaro\*

| År  | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Total sjukfrånvarotid, procent                          | 5,4       | 5,6       | 6,1       | 6,4       | 7,1       |
| Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)                | 4 783 986 | 4 771 112 | 4 742 393 | 4 780 514 | 4 857 738 |
| Tiden med långtidssjukfrånvaro, procent                 | 47,7      | 44,1      | 46,4      | 49,5      | 52,9      |
| Sjukfrånvarotid för kvinnor, procent                    | 5,8       | 6,1       | 6,5       | 6,8       | 7,8       |
| Sjukfrånvarotid för män, procent                        | 3,8       | 3,7       | 4,2       | 4,7       | 4,5       |
| Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år eller yngre, procent | 4,8       | 5,3       | 5,7       | 5,1       | 5,9       |
| Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år, procent          | 5,6       | 5,7       | 6,2       | 6,7       | 6,7       |
| Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre, procent | 5,4       | 5,6       | 6,1       | 6,4       | 8         |

\* Siffror i tabellen är justerade jämfört med tidigare år.

Sjukfrånvaron i Sverige ökade under 2014, och så även för Eslövs kommun. Ökade sjukskrivningar innebär både stora kostnader och effektivitetsproblem för verksamheterna.

2014 var sjukskrivningstalet totalt 7,1 procent. Under året är det långtidssjukskrivningarna som ökat mest. Nära 53 procent av alla sjukdagar hör till långtidssjukskrivningar som varit längre än 60 dagar. Kvinnorna har blivit sjukare, och det är framförallt medarbetare över 50 år som är sjukskrivna i större utsträckning.

Under 2014 genomförde personalavdelningen en utredning kring kommunens sjukskrivningstal i samarbete med personalfunktionerna på Barn och Utbildning och Vård och Omsorg. Under året har samtliga chefer fått en personlig uppföljning kring sjukskrivningar och hur arbetet med dessa sker.

Uppföljningen visade att kommunens chefer har en bra bild av sina sjukskrivna medarbetare och en god kunskap om rehabiliteringsarbete. Utredningen pekar på tre förbättringsområden. Dessa är ergonomi, uppföljning av korttidsfrånvaro och rekrytering. Under 2015 kommer arbetet kring dessa frågor att fortsätta.

### Rehabilitering

Rehabiliteringsarbetet i Eslövs kommun leds i första hand av respektive chef. Cheferna har tillgång till specialister via sina personalfunktioner, som vid långa sjukskrivningsperioder för enskilda medarbetare, går in och stöttar cheferna. Rehabiliteringen bedrivs i nära samarbete mellan förvaltningarna, företagshälsovården, Försäkringskassan, primärvården och andra inblandade intressenter.

Inom Vård och Omsorg träffar HR-konsulten enhetscheferna under året för uppföljning av korttidsfrånvaro och sjukskrivningsärenden. Barn och Utbildning har

ett liknande upplägg för uppföljning tillsammans med cheferna. Arbetssättet gör att rehabiliteringsarbetet genomförs strukturerat, vilket är väsentligt för att lyckas med målet att så snart som möjligt få en sjukskriven medarbetare åter till arbetet. Strukturerade uppföljningar har införts i samtliga förvaltningar under året.

Personalavdelningen anordnade en rehabiliteringsutbildning i samarbete med läkare från företagshälsovården. Fokus var tidiga signaler och insatser för att förhindra långvarig nedsättning av arbetsförmågan.

### Arbetsmiljöarbete

Checklistan för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet reviderades under 2014 i syfte att utveckla denna till att bli mer användarvänlig. Även kommunens interna rutiner för anmälan av arbetsskador och tillbud sågs över och uppdaterades.

Under 2014 genomfördes två grundläggande arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud. Utbildningarna gavs i samarbete mellan Eslövs kommun och företagshälsovården. Chefer och skyddsombud från flera förvaltningar deltog i utbildningarna.

Arbetsmiljöarbetet inom Arbete och Försörjning bedrivs systematiskt utifrån gällande rutiner. Ständiga förbättringar sker succesivt och stort fokus läggs på att minimera situationer där hot och våld förekommer.

Barn och Utbildning genomförde en årlig arbetsmiljöutbildning som riktar sig till förvaltningens chefer och skyddsombuden i verksamheterna. De ser positiva resultat av att knyta ihop regelverket kring arbetsmiljö och arbetsmiljöansvar med verksamhetsspecifika exempel och rättsfall.

Samtliga medarbetare på Kommunledningskontoret gick en utbildning i ergonomi och arbete vid bildskärm

med hjälp av företagshälsovården. Efter utbildningen fick medarbetarna möjlighet att med hjälp av ergonom anpassa sin arbetsutrustning.

Inom Kultur och Fritid har medarbetare i de flesta verksamheter genomgått brandskyddsutbildning. Även utbildningar i hjärt- och lungräddning har genomförts.

Inom Serviceförvaltningen har en hot- och våldutbildning genomförts för en verksamhet. Det har även genomförts ergonomiutbildningar.

Vård och Omsorg har genomfört en egen medarbetarenkät med områdena arbetssituation, arbetsmiljö, målarbete, kompetensutveckling, ledarskap, värdegrund och måluppfyllelse.

## Arbets skador och tillbud

Eslövs kommun hade 2014 totalt 173 anmälda arbets skador (254 år 2013) och 145 anmälda tillbud (185 år 2013).

### Arbets skador och tillbud totalt för Eslövs kommun

| År            | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------|------|------|------|------|
| Arbets skador | 221  | 230  | 254  | 173  |
| Tillbud       | 123  | 87   | 185  | 145  |

### Arbets skador och tillbud per kategori 2014

|                        | Arbets skador | Tillbud |
|------------------------|---------------|---------|
| Belastningssjukdomar   | 16            | 1       |
| Hot och våld           | 57            | 108     |
| Psykosociala sjukdomar | 8             | 2       |
| Akuta olycksfall       | 56            | 15      |
| Färdolyckor            | 14            |         |
| Övrigt                 | 22            | 20      |
| Totalt                 | 173           | 145     |

## Belastningsskador

Exempel på händelser inom denna kategori är felaktiga lyft, smärtor i rygg och axlar vid lyft av barn ur vagnar och gunga, skada i knä på grund av felaktig rörelse i samband med lyft, skada i hand på grund av tungt lyft av stadvagn ur en bil och skada i hand på grund av tungt lyft av en golvbrunn. Ett par fall har lett till sjuk skrivning. Åtgärder som satts in är bland annat utbildning med ergonom med hjälp av företagshälsovården samt utbildning i förflyttningsteknik och hjälpmedel som underlättar arbetet.

## Hot och våld

Hot och våld utgör den största andelen arbetsskador och tillbud i Eslövs kommun, 57 ärenden av totalt 173 arbetsskadeanmälningar och 108 ärenden av 145 tillbudsanmälningar. De flesta anmälningarna sker inom Vård och Omsorg samt Barn och Utbildning. Exempel på händelser är barn som utåtagerar och blir våldsamma mot personal i fritidshem och skolan. Åtgärder sätts in genom samtal med elever och vårdnadshavare.

Andra exempel på händelser som anmälts är verbala hot om våld i telefon, besökare som hotat personalen i Medborgarcentrum, aggressiva och oroliga brukare som försöker och ibland lyckas slå, sparka och hota personal. Bland åtgärder för att förhindra förekomsten av dessa situationer finns bland annat upprättande av handlingsplaner för bemötande av olika brukare, handledning av personal och att ensamarbete ska undvikas hos vissa brukare. Regelbundna genomgångar av larm och tester sker. Utbildningar i hot och våld för chefer och medarbetare har genomförts.

## Psykosociala sjukdomar

Stressig arbetssituation har föranlett ett par ärenden. Orsaker som angetts har varit otydlig organisation, stressig tillvaro på jobbet och stressig arbetssituation på grund av personalbrist. Även oro på grund av dålig stämning på arbetsplatsen har varit orsak till anmälan. Åtgärder gällande arbetsmiljö och organisation har vidtagits.

## Akuta olycksfall

I princip lika många arbetsskador inom kategorin akuta olycksfall har anmälts, 56 av 173, som inom hot och våld. Inom denna kategori har det förekommit händelser som klämskada i diskmaskin, lindrig brännskada, skada i hand vid öppnande av en branddörr, skärskada på en spegel som gått sönder vid rengöring på grund av att spegeln var upphängd fel. En medarbetare fick smärta i höger arm och höft, samt ett svullet knä efter att ha snubblat på stammar till avsågade träd/buskar. Det har förekommit olyckor på grund av bristande underhåll av fastigheter och omgivande grönområden.

Inom Vård och Omsorg handlar ofta de akuta olycksfallen om ryggsträckningar och annan smärta som uppstått i samband med arbetsställningar i interaktion med brukarna. Som åtgärd för att förhindra detta anges genomgång av förflyttningsteknik och användande av lyfthjälpmedel.

Andra händelser som rapporterats är medarbetare som trampat snett eller råkat krocka med ett barn, medarbetare som fått en dörr uppslagen på arm och en medarbetare som skadade ryggen då barnet som höll medarbetaren i handen plötsligt slängde sig på golvet och orsakade ett ryck i arm och rygg.

### Färdolyckor

Färdolyckor har skett i anslutning till eller under arbetet. Det har bland annat handlat om cyklister som har ramlat eller blivit påkörda, halt vinterväglag, krock med vilda djur och krock med annan bil.

### Övrigt

Arbets skador och tillbud har rapporterats in på grund av dålig luft på arbetsplatsen. Mätningar har skett av fastighetsbolaget och ventilationen har förbättrats. Även en del stickskador har rapporterats in och som åtgärd uppmanas personalen att tänka på att hantera

nålar enligt instruktioner. En medarbetare fastnade mellan två våningsplan i en hiss i drygt tio minuter.

### Sammanfattning

I förhållande till antalet anställda i Eslövs kommun är antalet anmälda arbetsskador och tillbud låga siffror. Det förmodas förekomma ett mörkertal när det gäller tillbuden. Från 2011 till 2012 märktes en klar höjning av antalet anmälda tillbud, från 87 till 185, dock har detta minskat 2014 till 145.

Arbetet pågår i organisationen med att uppmana och påminna medarbetarna att anmäla arbetsskador och tillbud. Diskussioner förs i samverkansgrupperna. Rutinerna för rapportering av arbetsskador och tillbud har reviderats under året.



I juni, under den årliga utdelningen av minnesgåva, uppmärksammades de medarbetare som varit anställda av Eslövs kommun i 25 år.



# Rapport för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för Eslövs kommun 2014

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett led i att öka politikernas inblick i arbetsmiljöfrågorna. Syftet är att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt Eslövs kommuns arbetsmiljöpolicyn, föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt för att i övrigt uppnå förbättringar i arbetsmiljöarbetet.

Ur Eslövs kommuns arbetsmiljöpolicyn:

*"...en god arbetsmiljö ska präglade Eslövs kommuns arbetsplatser. Den goda arbetsmiljön omfattar såväl sättet att leda och organisera arbetet som samverkan mellan människor".*

Brister i arbetsmiljöarbetet kan öka risker för olycka och olycksfall. Om inte rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet är kända och följs ökar risken för att arbetsmiljöaspekter inte uppmärksammas och/eller följs upp i samband med förändringar. Felaktiga beslut kan fattas. Bristande arbetsmiljöarbete kan leda till stora konsekvenser för den enskilda medarbetaren såväl som för hela verksamheten.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är en metod för att säkerställa att de åtgärder som förvaltningarna beslutat om följs och följs upp. Den fångar upp de brister som kan finnas och tydliggör i organisationen vilka områden som bör prioriteras. Sammanställningen syftar till att ge arbetsgivaren Eslövs kommun, politikerna, ett underlag för att kunna fatta beslut kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och kring eventuella satsningar på området.

Samtliga förvaltningar har genomfört uppföljningen genom att besvara checklistan, analyserat svaren samt skapat en handlingsplan med förbättringsområden och åtgärder. Handlingsplanerna har behandlats i samverkan med de fackliga organisationerna samt i respektive nämnd/utskott.

## Förbättringsområden

Hälften eller fler av kommunens förvaltningar har lyft följande områden som förbättringsområden och tagit fram handlingsplaner:

- Information till personal om arbetsmiljöpolicyn
- Introduktion av nyanställd personal

## Information till personal om arbetsmiljöpolicyn

Det råder en viss okunskap hos medarbetarna när det gäller arbetsmiljöpolicyn. Detta är ett återkommande område vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Åtgärder som förvaltningarna kommer fortsätta att arbeta med är att ge löpande information och genomgång av olika policydokument samt rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsträffar.

## Introduktion av nyanställd personal

Introduktionen av nyanställd personal brister till viss del. Introduktionen gällande de faktiska arbetsuppgifterna som ska utföras upplevs inom en del verksamheter som otillräcklig. Detta kan leda till att det tar längre tid för nyanställda att komma in i verksamheten och utföra ett självständigt arbete, vilket vidare kan påverka måluppfyllelsen i negativ riktning. Det finns risk för otydlighet och brister i arbetet vid bristande introduktion och kan medföra okunskap om rutiner, rättigheter och föreskrifter. Åtgärder som beslutats är:

- Berörda chefer ska se över den enhetsspecifika introduktionsplanen, där det finns, i syfte att planera in tid för mer ingående introduktion gällande de ansvarsområden och arbetsuppgifter som medarbetaren kommer att ha i tjänsten.
- Ta fram en tydligare introduktionsplan för förvaltningen
- Inte enbart introducera personal i verksamheten utan också ge dem kunskap om rutiner och policys.

Båda förbättringsområdena är återkommande vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



## Vår kompetens

Eslövs kommun använder sig av följande definition av kompetens och kompetensutveckling: Kompetens är förmågan att använda sina förutsättningar för att lösa de uppgifter man ställs inför.

Förmågan och viljan att utföra uppgiften kan förtydligas som:

- Verksamhetskompetens för att bidra till utvecklingen av hela verksamheten
- Social kompetens för att bidra till ett gott arbets- och samarbetsklimat
- Yrkesspecifik kompetens för att kunna bidra till det dagliga arbetet

Kompetensutveckling är att utveckla rätt förutsättningar för att höja förmågan att lösa uppgiften.

### Investors in People

Investors in People (IiP) är en kvalitetsstandard som Eslövs kommun valt att använda för att utvärdera det interna arbetet och för att på så vis bli en ännu attraktivare arbetsgivare. IiP är en kvalitetsstandard som fokuserar på utveckling av verksamheten och att nå mål och resultat genom att utveckla medarbetarna. Arbetet planeras, genomförs och utvärderas på ett systematiskt sätt. IiP är den enda kvalitetsstandard som är både medarbetarorienterad och verksamhetsorienterad. Det är en praktisk metod för att förbättra verksamhetens resultat genom att ta vara på medarbetarnas kompetens och idéer. Ledarna ska uppmuntra medarbetarna till ständigt lärande och utveckling så att det blir en naturlig del av verksamheten.



Att arbeta i en IiP-organisation innebär att alla anställda ska känna till sådant som att det finns tydliga mål som alla är överens om att försöka uppnå, att alla diskuterar hur målen ska uppnås och att alla har en personlig utvecklingsplan som bidrar till att målen uppnås. Att alla är med och diskuterar utvecklingsinsatserna, leder till att målen uppnås och att alla känner sig sedda och stöttade av ledningen i ansträngningen att utveckla arbetet. Arbetet är löpande över all tid, men syns ungefär vartannat år. Det är det som kallas att kommunens IiP-diplomering omcertifieras.

Målstyrning skapar fokus på det viktigaste för en kommun, medborgaren. Kompetensutveckling skapar insikt hos medarbetarna som i sin tur leder till högre effektivitet. Delaktighet är ett nyckelord i kommunens ambition om att vara en attraktiv arbetsgivare, att samtliga anställda ska förstå och känna sin unika delaktighet i det maskineri som är den kommunala organisationen. Arbetet i IiP stödjer detta genom sin kvalitetsgaranti.

Under hösten 2014 testades alla förvaltningar mot den högsta nivån inom kvalitetsstandard för att kartlägga förvaltningarnas och kommunens förbättringsområden. Detta är ett stort steg där kraven på organisationen är höga. För att genomföra analysen användes kommunens interna rådgivare. Rådgivarna består av en grupp med 12 medarbetare från kommunens alla förvaltningar som har kompetensutvecklats i kvalitetsstandard IiP. Uppdraget är att vara kommunövergripande rådgivare och visa på möjligheter och de positiva effekter som processen ger. Rådgivarna har med ledning av Investors



Två av Eslövs kommuns interna IiP-rådgivare, Sara Boke och Christian Nielsen.

in People Sverige genomfört analysen, men uppdraget innebär också att introducera nya chefer i kvalitetsstandarderna, att stötta i arbetet och att förmedla goda arbetsmetoder.

Underlag till examinationen lämnades av rådgivargruppen. Cirka 250 medarbetare och chefer intervjuades. Processen har varit mycket noggrann och ger insikter om vilka förbättringsområden som varje förvaltning har. Själva examinationen utfördes av Investors in People Sverige. Resultatet av analysen blir ett underlag för ett förbättringsarbete som siktar mot målet att alla förvaltningar inom Eslövs kommun ska klara den högsta nivån inom kvalitetsstandarderna senast 2017.

Kommunens gemensamma förbättringsområden:

- Tydliggöra den röda tråden, från mål till delmål och vidare till resultat
- En stärkt gemensam värdegrund kopplad till kommunens vision
- Arbeta för medarbetarens föreståelse för sin roll i organisationen.
- Ett effektivare belönings- och rekryteringssystem
- Möjligheterna att vara en god ledare
- Långsiktig planering av utvecklingsarbete
- Använd internrådgivarna, lär av andra och lär av varandra, till exempel genom kvalitetspris eller workshops

Projektledaren, som drivit arbetet under 2014, har i uppdrag att tillsammans med internrådgivarna ta fram förslag på handlingsplan för att påbörja arbetet med förbättringsområdena för Eslövs kommun under 2015.

### Ledarskapsutveckling

Alla chefer samlas till ledarforum under ett par tillfällen varje år. Teman för 2014 har bland annat varit LiP, samt en presentation och debatt om arbetsgivarpolitiken där kommunalråden deltog. Personalavdelningen har också samlat cheferna vid olika tillfällen för information om nya avtal, policys och riktlinjer samt utbildningar i kommunens kollektivavtal. Personalavdelningen anordnade i samarbete med företagshälsovården två grundläggande arbetsmiljöutbildningar som en rehabiliteringsutbildning med fokus på tidiga signaler och insatser för att förhindra långvarig nedsättning av arbetsförmågan.

Kommunledningskontoret arbetar med cheferna inom områdena avtal, arbetsrätt, förhandlingsstöd, arbetsmiljö, rehabilitering, rekryteringsstöd och lönehantering. Inom Barn och Utbildning och Vård och Omsorg

finns särskilt stöd till kring de verksamhetsnära personalfrågorna.

Under 2013 påbörjade personalavdelningen ett stort arbete med att införa självservice för lön till samtliga förvaltningar. Det innebär att chefer och medarbetare får ett modernt verksamhetssystem som underlättar en optimerad bemanning i de schemaintensiva verksamheterna samtidigt som det hjälper kommunen att följa gällande avtal inom löneområdet och minskar administrationen. Arbetet har i princip färdigställts under hösten 2014 vilket innebär att huvuddelen av kommunens modernisering av personalsystemet är uppnått.

Serviceförvaltningen satsar på ledarskapsutveckling för högre chefer i sitt arbete för att utveckla en gemensam kultur för förvaltningen.

Från september 2014 till och med maj 2015 går Vård och Omsorgs ledning tillsammans med stödfunktioner (inriktade mot ekonomi, information, HR, kvalitet, utveckling, medicinskt ansvarig sjuksköterska och nämnd) Sveriges kommuner och Landstings utvecklingsprogram Leda för resultat. Syftet är att ge förvaltningens ledningsfunktion bättre verktyg och stöd i att leda utvecklings- och förbättringsarbeten.

### Medarbetarutveckling

Kommunledningskontoret anordnade två introduktionsdagar för nyanställda under 2014 där personalen fick lära känna kommunens organisation, mål, förväntningar och träffa företrädare från olika verksamheter. Kommunledningskontoret anordnades även pensionsinformation för kommunens medarbetare.

Kommunledningskontoret genomförde under våren en föreläsning med workshop för samtliga medarbetare med temat delaktighet. Alla medarbetare fick även under våren en utbildning i ergonomi och arbete vid bildskärm.

Många olika insatser sker för att öka måluppfyllelsen inom Barn och Utbildnings verksamhet. En del projekt finansieras av staten såsom Matematiklyftet och Skapande skola. En fortsättning på den arbetslagsledarutbildning som påbörjades under 2013 inleddes under hösten 2014 och kommer att avslutas under våren 2015.

Under 2013 gjordes en satsning på feedback inom Kultur och Fritid. Uppföljning av arbetet skedde bland annat genom workshops under 2014. Verksamheterna

inom Kultur och Fritid har även haft ett värdegrundsarbete under året.

Under 2014 medverkade alla medarbetare inom Miljö och Samhällsbyggnad på en måldag och tog då fram ett underlag till nämnden inför målarbetet för den nya mandatperioden.

Serviceförvaltningen har arbetat med att skapa en gemensam kultur inom förvaltningen.

Under 2014 beställde Vård och Omsorg olika kurser av Komvux inom ramen för Omvårdnadslyftet. De prioriterade kompetensområdena inom förvaltningen var att säkerställa och utveckla följande kompetens hos medarbetarna; demens, palliativ vård, dokumentation och förflyttningsutbildning. Prioriteringen hade sin grund i att höja och bredda kompetensen och att säkerställa en god och patientsäker vård.



*Adress Eslövs kommun, 241 80 Eslöv Telefon 0413-620 00  
E-post [kommunen@eslov.se](mailto:kommunen@eslov.se) Webb [www.eslov.se](http://www.eslov.se)*