

PERSONAL
BOKSLUT

2015



ESLÖVS
KOMMUN

Personalbokslut 2015

Eslövs kommuns vision är att bli Skånes attraktivaste kommun att bo och verka i 2025. För att utveckla Skånes mest attraktiva kommun måste Eslövs kommun vara en attraktiv arbetsgivare som attraherar och rekryterar kunniga och engagerade medarbetare. Kommunen ska vara en arbetsgivare där medarbetare trivs, utvecklas och ger bra service till medborgare, näringsliv och besökare.

Attraktiv arbetsgivare

HR-avdelningen ansvarar för att tillsammans med alla förvaltningar driva kommun-gemensamma mål samlade under namnet Attraktiv arbetsgivare under mandatperioden 2014-2018. För Attraktiv arbetsgivare finns tre politiskt antagna mål.

- Eslövs kommun ska ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 %
- Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar
- Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas

Särskilt fokus läggs också på de två uppdragen kring heltid och hälsa och arbetsmiljö, vilka finns med som leveransmål till målen för kompetensförsörjning och målet för medarbetarutveckling. Heltidsmålet innebär att alla medarbetare ska erbjudas en heltidstjänst under 2016. För uppdraget *kommunen är en arbetsgivare som satsar på de anställdas hälsa och arbetsmiljö* är leveransmålet att Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 %.

Arbetet med leveransmålen

Under hösten 2015 utförde HR-avdelningen ett antal workshops med kommunens chefer, rådgivargruppen för IiP, HR-funktionerna och fackförbunden för att ta fram förslag på leveransmål och aktiviteter att genomföra för att säkerställa att organisationen når målen för mandatperioden.

Resultatet av arbetet summerades i ett antal leveransmål. Samtliga effektmål, indikatorer och de framtagna leveransmålen presenteras i sin helhet i bilaga 2.

Eslövs kommun ska ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100%

Kommunens största investering är den som görs i arbetskraft. Utförande av uppdrag och verkställighet är till största delen beroende av kompetensen hos medarbetarna. Det är därför av avgörande betydelse att organisationen kan rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Under de senaste åren har en del yrkeskategorier blivit svårare att rekrytera. I samband med kommande stora pensionsavgångar i riket som helhet finns det en betydande risk att det kommer att uppstå arbetskraftsbrist inom yrken som är viktiga för kommunens verksamhet.

Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och med nya uttryckssätt

Under hösten 2015 inledde HR-avdelningen ett samarbete med kommunikationsenheten för att värdera och utveckla viktiga kommunikationskanaler. För att kartlägga vilka yrkeskategorier kommunen främst behöver rikta sin marknadsföring till utformades en enkät som i december skickades till samtliga chefer i kommunen. Enkäten visar att Eslövs kommun redan marknadsförs i olika kanaler så som branschmässor, rekryteringsträffar samt genom positiva ambassadörer i form av feriearbetare, praktikanter och sommarvikarier.

Vid annonsering av lediga tjänster används idag främst Offentliga jobb, Platsbanken och Manpower och i förekommande fall mer branschpassad media. Under 2016 kommer systemstödet vid rekrytering att förbättras avseende sökandestatistik. Kommunen

kommer då att få nya möjligheter att följa upp vilka marknadsföringskanaler som ger bäst resultat.

Den stora utmaningen i det fortsatta arbetet ligger i att definiera de kanaler och uttrycksätt för kommunikation och marknadsföring som är bäst och mest effektiva för målgrupperna.

Under 2016 kommer HR-avdelningen och kommunikationsenheten att fortsätta sitt arbete att tillsammans med verksamheterna att utforma och implementera en kommun-gemensam strategi för sociala medier. Nya kanaler för marknadsföring av arbetsgivar-varumärket kommer ge Eslövs kommun en bredare räckvidd och möjligheter att synas på flera platser. Detta kommer att ge bättre förutsättningar för framtida rekrytering. Ett bra varumärke tillsammans med nya arenor för marknadsföring av Eslövs kommun som en attraktiv arbetsgivare, kommer leda till större möjligheter att locka medarbetare att söka sig till Skånes bästa kommun att bo och verka i.

Vi ska analysera kompetens-försörjningsbehovet och inventera bristyrken

I enkätundersökningen kring kompetens-försörjning framkom ett antal yrkeskategorier som redan idag innebär rekryteringsutmaningar för kommunen. Följande yrken toppar denna lista:

- Lärare
- Förskollärare
- Fritidspedagoger
- Undersköterskor
- Kockar
- Socionomer

Andra kategorier som framkom, men i mindre utsträckning, är chefer, arbetsledare, kommunikatörer, ingenjörer, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, administratörer, ekonomer och upphandlare.

Rekrytering av sjuksköterskor till semester-vikariat är fortfarande problematisk. Vid tillsvidareanställningar av sjuksköterskor rekryteras efterfrågad kompetens – en förbättring av rekryteringsläget se senaste åren.



88,4 % av de tillfrågade cheferna anser att de personer som anställts under året motsvarar de kompetenser som efterfrågades i kravprofilen och annonsen. 22 rekryteringar har avbrutits – 15 av dessa på grund av att enbart sökanden med fel kompetens eller okvalificerade ansökningar kommit in.

De ovan listade sex bristyrkena är samtliga identifierade som nationella bristyrken¹.

Skolans yrken

De senaste åren har bristen på lärare och pedagoger ökat. År 2011 ökade antalet barn i grundskoleålder och fram till 2021 väntas antalet barn i årskurs 4–9-ålder öka med 133 000 eller 23 procent. Förra året kom dessutom 71 000 nyanlända barn i åldrarna 1–18 år till Sverige samtidigt som SCB-prognos visar på att antalet barn som föds förväntas öka.

Siffrorna innebär att det inom fem år kommer saknas minst 55 000 lärare och inom tio år minst 65 000 lärare. SCB:s prognos visar att bristen kommer slå över hela skolan. Av 65 000 lärare beräknas det saknas 14 500 lärare i förskolan, 5 200 lärare i fritidshemmen, 16 700 lärare i grundskolans tidigare år, 19 100 lärare i grundskolans senare år och gymnasiet, 5 900 speciallärare/specialpedagoger samt 4 200 yrkeslärare. Det råder störst brist på grundskollärare i matematik och naturvetenskap.

Undersköterskor

Mellan åren 2015 och 2035 väntas antalet personer över 80 år i Sverige öka med 76 %, från ca 500 000 personer till närmare 890 000 personer. Enligt SCB:s prognoser väntar en stor brist på främst undersköterskor och vårdbiträden i framtiden.

Intresset för vård- och omsorgsutbildningen på gymnasiet har minskat de senaste åren samtidigt som en relativt stor andel yrkesverksamma idag är äldre än 45 år.

Effekten av detta beräknas bli att det år 2035 kommer saknas ca 160 000 vård- och omsorgsutbildade.

Kockar

Det råder ett allmänt fallande intresse för yrkesutbildningar på gymnasiet och bristen på kockar toppar listan över brist på arbetskraft under 2016. Arbetsförmedlingens bristindex visar att kockyrket ligger över 4,5 %, vilket betyder ”mycket liten konkurrens om jobben”. Detta samtidigt som branschen fortsätter växa.

Socionomer

Det senaste året har socialsekreterare seglat upp på plats 17 av 95 på arbetsförmedlingens lista över bristyrken. Det senaste halvåret 2015 pressades åtta av tio kommuner hårt av flyktingkrisen. Nio av tio kommuner upplever idag svårt att rekrytera socialsekreterare, allt färre socionomer vill arbeta i kommunerna där arbetsbelastningen är hög och lönen relativt låg. Enligt akademikerförbundet SSR funderade sju av tio redan förra våren på att lämna sin kommunala tjänst. Sveriges kommuner och Landsting (SKL) varnar för att användningen av hyrsocionomer ökar kraftigt vilket kostar kommunerna dubbelt så mycket som att ha en anställd.

Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016

Möjligheten att kunna erbjuda heltid till sina medarbetare blir alltmer en konkurrensfråga och är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. SKL har i rapporten *Sveriges Viktigaste Jobb finns i välfärden* (2015) beskrivit den rekryteringsutmaning offentlig sektor står inför på följande sätt:

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle det behövas över en halv

¹ källa om inget annat anges är SCB:s olika utredningar kring arbetskraftsbehovet i Sverige

miljon nya medarbetare i välfärden fram till 2023.

Att erbjuda heltidstjänster gör Eslövs kommun till en mer konkurrenskraftig arbetsgivare som attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens och har medarbetare som är delaktiga engagerade, trivs och utvecklas.

Arbetet med att erbjuda heltid har varit mycket framgångsrikt under de senaste åren. Kommunen har sedan 2012 ökat 16,6 procentenheter. Under 2015 har samtliga förvaltningar fortsatt sitt arbete med att öka andelen heltidsanställda. Under året togs *Handlingsplan 2016* fram. Av denna framgår att flera förvaltningar numera bara tillsätter heltidstjänster och att övriga förvaltningar är på god väg.

Andelar i procent	Andel heltidsanställda	Andel deltidanställda 1-74 %	Andel deltidanställda 75-99 %
Alla kommuner	75,3	7,0	17,7
Skåne län	71,1	7,7	21,3
Malmö	83,7	4,8	11,6
Eslöv	78,6	5,8	15,6
Vellinge	78,4	5,9	15,7
Helsingborg	77	5,4	17,6
Svalöv	75,7	7,4	16,9
Staffanstorps	75	7,3	17,7
Burlöv	74,4	6,4	19,2
Lomma	73,2	7,3	19,5
Lund	70,8	7	22,1
Östra Göinge	69,2	7,7	23,2

Av SKL:s novemberstatistik framgår att kommunen numera ligger på andra plats vad gäller andelen heltidsanställda i Skåne. Tabellen visar siffror från SKL:s novemberstatistik avseende andelen heltidsanställda bland månadsavlönade. Notera att SKL:s statistik numera tar hänsyn till sysselsättningsgraden hos alla månadsavlönade per den 1 november. I kommunens statistik anges enbart tillsvidareanställda.

antal % heltidstjänster	2012 jan	2015 dec	förändring
Kommunen totalt	67,6	84,2	16,6
Kommunledningskontoret	93,9	98,1	4,5
Arbete och Försörjning	82,1	86,9	4,8
Barn och Utbildning	83,2	88,1	4,9
Vård och Omsorg	46,8	79,5	32,7
Kultur och Fritid	48,1	70,6	22,5
Miljö och Samhällsbyggnad	92,3	95,6	3,3
Gymnasie- och Vuxenutbildningen	82,6	87	4,4
Serviceförvaltningen	62,2	84	21,8

När är 100 procent 100 procent?

Den officiella statistiken från SKL visar att ingen kommun kommer upp i 100 procent heltidstjänster. Statistiken tar inte hänsyn till personal med stadigvarande sjukersättning eller personal som inte vill arbeta heltid och det innebär att 100 procent inte kan uppnås. De kommuner som mer än andra definierar sig som heltidskommuner ligger på strax över 90 procent i andel heltidstjänster av sina tillsvidareanställningar. Ingen av dessa erbjuder undantagslöst heltidstjänster men försöker i möjligaste mån att erbjuda heltidstjänster till sina anställda.

I och med antagandet av *Handlingsplan 2016* klargjordes definitionen av måluppfyllelsen. Definitionen av att ha nått målet om heltid till alla tillsvidareanställda är när Eslövs kommun har en ”*officiell heltidsstatistik över 90 % samtidigt som medarbetarenkäten bekräftar att de allra flesta medarbetare har eller har blivit erbjudna en heltidsanställning.*”

2015 års medarbetarenkät visade att Eslövs kommun är nära detta mål då nästan 90 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna svarade att de har eller hade blivit erbjudna en heltidstjänst.

Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar

Under 2015 inleddes arbetet med att ta fram och levandegöra gemensamma värderingar. Under hösten hölls ett ledarforum med temat vikten av gemensamma värderingar och hur värderingsstyrt ledarskap kan stötta oss i både ledning och beslutsfattande. Under 2016 kommer processen att fortsätta genom att gemensamma värdeord tas fram och förankras i organisationen.

Mätning av indikator för gemensamma värderingar är inte genomförd eftersom organisationen under 2015 inte haft några gemensamma värderingar. En första mätning kommer att göras i samband med medarbetar-enkäten 2016.

Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas

Kommunens investeringar består till absolut största delen av de investeringar som görs i medarbetare. För att utveckla Skånes bästa kommun att bo och verka i är Eslövs kommun beroende av att ha medarbetare som är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas.

Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 procent

Trenden med ökad sjukfrånvaro är ett allmänt samhällsproblem. De senaste åren har sjuktalen ökat inom hela arbetsmarknaden oavsett om det är offentliga eller privata arbetsgivare. Sjukfrånvaron ökar mest inom området psykiska diagnoser och ökningen är till stor del inom kvinnodominerade yrkesgrupper.

År	2011	2012	2013	2014	2015
Total sjukfrånvarotid, procent	5,6	6,1	6,4	7,1	8
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)	4 771 112	4 742 393	4 780 514	4 857 738	5 045 942
Tiden med långtidssjukfrånvaro	44,1	46,4	49,5	52,9	54,6
Sjukfrånvarotid för kvinnor	6,1	6,5	6,8	7,8	8,8
Sjukfrånvarotid för män	3,7	4,2	4,7	4,5	4,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 0-29 år	5,3	5,7	5,1	5,9	8
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år	5,7	6,2	6,7	6,7	8,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år +	5,6	6,1	6,4	8	7,9

2015 var den genomsnittliga sjukfrånvaron i kommunen 8 %. Sjukfrånvaron är för Eslövs kommun, liksom föregående år, en av de högsta i Skåne. Sjukfrånvaron för kvinnor slutade på 8,8 % vilket är en ökning med 1 procentenhet sedan 2014. I Eslövs kommun ser vi också en markant ökning av sjukfrånvaron i åldersgruppen 29 år eller yngre, från 5,9 % år 2014 till 8,0 % år 2015.

Andel långtidssjukskrivningar i procent	2013	2014	2015
Nämnden för arbete och försörjning	51,7	58,2	57,4
Barn- och familjenämnden	47,5	53,8	54,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	68,6	61,4	66,6
Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret	66,3	43,7	71,5
Kultur- och fritidsnämnden	65,8	77,2	74,8
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	46,7	53,3	19,2
Service-nämnden	45,2	50,2	56,7
Vård - och omsorgsnämnden	48,9	51,2	52,2
Genomsnitt Eslövs kommun	50,1	53,1	54,6

Tabellen visar andelen långtidssjukskrivningar i procent av det totala antalet sjukskrivningar. Långtidssjukskrivning definieras som en sjukskrivning som varat mer än 60 dagar

Under de senaste åren har framförallt långtidssjukskrivningarna ökat. Den höga sjukfrånvaron har gjort att ett antal åtgärder införts under 2015 i syfte att förbättra hälsotalen.

Hälsotal, år	2011	2012	2013	2014	2015
Nämnden för arbete och försörjning	95,4	96,5	93,1	91,9	89,8
Barn- och familjenämnden	94,3	94,2	94,1	93,4	92,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	96,8	96	94,9	96	95,2
Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret	95,6	95,2	95	96,5	93
Kultur- och fritidsnämnden	96,1	93,8	94,9	93,6	93,2
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	97,8	96,6	96,3	95,2	95,2
Service-nämnden	94,2	93,3	94,2	94	93,4
Vård - och omsorgsnämnden	93,5	93	92,5	91,4	90,5
Genomsnitt Eslövs kommun	94,4	93,9	93,6	92,9	92

Tabellen visar samtliga nämnders hälsotal under perioden 2011-2015

Hälsosamtal

I samarbete med företagshälsovården infördes Hälsosamtal under hösten. Hälsosamtal är en satsning på den individuella medarbetarens hälsa. Alla medarbetare som har mer än sex frånvarotillfällen under det senaste året ska genomgå hälsosamtal. Samtalet genomförs tillsammans med företagshälsovården som först träffar medarbetaren enskilt och sedan har ett trepartsamtal med chef och medarbetare. Vid samtalet formuleras en handlingsplan för

att medarbetaren ska bibehålla sin hälsa. Vid behov sätts ytterligare åtgärder in i samarbete med företagshälsovården. En uppföljning sker inom tre månader.

Hälsoronder

En andra åtgärd för att få ned sjuktagen är pilotprojektet Hälsorond. Hälsoronder genomförs inledningsvis på arbetsplatser eller enheter där sjukfrånvaron är högre än 10 %. Med start under 2015 har HR-avdelningen i samarbete med verksamheterna valt ut ett antal enheter som pilotprojekt inom Vård och Omsorg och Barn och Utbildning. Syftet med Hälsoronden är att med hjälp av företagshälsovården göra en genomlysning av arbetsplatsen vad gäller långtidssjukfrånvaro, korttidsfrånvaro, arbetsskador samt tillbud, alkohol och droger, personalutveckling och organisationsutveckling. Arbetet kommer att följas upp under 2016.

Samarbete med Försäkringskassan

Under 2015 har samarbetet med Försäkringskassan fördjupats genom ett samarbetsavtal. Avtalet innebär att Försäkringskassan fördelar samtliga ärenden för medarbetare i kommunen på en grupp handläggare. Denna handläggargrupp träffar återkommande samtliga HR-konsulter från Eslövs kommun för att på bästa sätt kunna skapa en samsyn på rehabiliteringsarbetet och processen för sjukskrivningar framöver. HR-avdelningen har påbörjat arbetet med att se över de interna rehabiliteringsprocesserna i syfte att förbättra och kvalitetssäkra rehabiliteringsarbetet.

Övriga satsningar

Ledarskap och tillgängliga chefer är en annan faktor som lyfts fram som en friskfaktor. Både Vård och Omsorg och Barn och Utbildning, vilkas chefer i allmänhet har många medarbetare, har under 2015 påbörjat ett arbete med att få ned antalet medarbetare per chef.

Arbetet med att förebygga ohälsa och sjukdom kommer att fortsätta under 2016 i syfte att avsevärt förbättra sjuktagen.

Eslövs kommun har ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande.

Arbetet med målet har påbörjats genom att förberedelser har inletts inför 2016 års arbete med bland annat medarbetargala, chefsintroduktion och kommunikation. Fokus har även lagts på att genomföra en omarbetad medarbetarenkät som en indikator på måluppfyllelse.

Indikator medarbetarenkät

2015 års medarbetarenkät har ett nytt upplägg för att mäta målet om att Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas. Indikator för måluppfyllelsen är att resultatet från medarbetarenkäten ska nå minst 90 i medelvärdesindex på Sveriges kommuner och landstings frågor kring hållbart medarbetarengagemang (HME). I Eslövs kommuns medarbetarenkät ligger de frågorna under engagemang, ledarskap och delaktighet. För att kunna mäta samtliga parametrar i målet har ytterligare frågor om upplevd utveckling och trivsel lagts till.

På grund av att enkäten har ett nytt upplägg kan en jämförelse med 2013 års resultat endast göras med de frågor som mäter HME. Samtliga siffror är ett medelvärdesindex utifrån SKL:s modell för beräkning HME. Medelvärdesindex kan vara 1-100 och respektive fråga läggs samman och divideras med antal frågor i klustret för att få ett medelvärdesindex för hela området.

Engagemang	Kommun 2013	Kommun 2015
Mitt arbete känns meningsfullt	87	88
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	79,25	79
Jag ser fram emot att gå till arbetet	77,75	78,5
Medelvärdesindex	81,33	81,83
Ledarskap	Kommun 2013	Kommun 2015
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	75,25	76,5
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	82,75	84,25
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	83,5	82,75
Medelvärdesindex	80,5	81,17
Delaktighet	Kommun 2013	Kommun 2015
Jag är insatt i min arbetsplats mål	83	84,5
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	72	73,25
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87,75	87,25
Medelvärdesindex	80,92	81,67

Tabell över resultat 2013 respektive 2015 på SKL:s HME-frågor. 2014 genomfördes ingen medarbetarenkät på grund av certifieringen av IiP.

Resultatet visar att Eslövs kommun har förbättrat sitt HME sedan 2013. Svarens frekvensen är god på 76 procent. En jämförelse med resultaten för Sveriges kommuner visar att Eslövs kommun ligger över medelvärdet för HME.

Index för hållbart medarbetarengagemang		2012	2013	2015
Engagemang (Motivation)	Eslöv	80	81	82
	Riket	79	79	79
Ledarskap	Eslöv	80	81	81
	Riket	76	77	77
Delaktighet (Styrning)	Eslöv	80	81	82
	Riket	78	78	79
Totalt HME-index	Eslöv	80	81	81
	Riket	78	78	78

Samtliga frågeområden uppvisar ett bättre resultat än 2013². Under 2016 kommer fokus att läggas på arbete med de olika leveransmålen under samsyn, stolthet och kommunikation för att ytterligare förbättra kommunens HME.

Indikator Investors in People

Under 2015 har flera förvaltningar arbetat med de förbättringsområden som kom fram i samband med certifieringen av Investors in People under hösten 2014. Arbetet har skett på förvaltningsnivå och rådgivarna har varit

² För en sammanställning av alla frågor och respektive nämnds resultat, se bilaga 2.

involverade på många håll. Eftersom IiP-rådgivarna genom sin kunskap om organisationen hade en viktig funktion i framtagandet av leveransmålen sammanfaller arbetet med IiP:s förbättringsområden i många fall med de leveransmål som finns för Attraktiv arbetsgivare.

Omcertifieringen 2015 genomfördes av IIP:s examinator vilken utförde ett antal stickprovsvintervjuer och kunde efter detta höja samtliga förvaltningar över standardnivån. Eslövs kommun är på god väg mot målet 2017 att samtliga förvaltningar ska uppnå guldnivå vid certifieringen.

Nämnd	Nivå 2015
Nämnden för Arbete och Försörjning	Brons
Barn- och familjenämnden	Brons
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Brons
Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret	Brons
Kultur- och fritidsnämnden	Silver
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Silver
Service-nämnden	Silver
Vård- och omsorgsnämnden	Brons

Tabellen visar nämndernas certifieringsnivå 2015

Under 2016 kommer arbetet med att certifieras i guldnivå att fortsätta. En analys av de gemensamma förbättringsområdena visar bland annat att Eslövs kommun behöver en gemensam värdegrund, förtydliga innerborden av kompetensutveckling och ständigt lärande. Kommunen behöver också definiera vad socialt ansvarstagande är.

Andra förbättringsområden från guldnivån är gemensamma riktlinjer för urval och rekrytering, sprida hur arbetet med jämlikhet och mångfald går till och hur organisationen definierar balans mellan arbete och fritid.

Ett viktigt område är att definiera vad som krävs av en ledare i kommunen. Andra utmaningar är hur organisationen kan arbeta med karriärplanering och hur organisationen använder sig av belöningar. Arbetet med intern kommunikation är väsentligt för certifieringen. På de flesta av dessa områden finns processer igång.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för Eslövs kommun 2015

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett led i att öka politikens inblick i arbetsmiljöfrågorna. Syftet är att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt Eslövs kommuns arbetsmiljöpolicy, föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt för att i övrigt uppnå förbättringar i arbetsmiljöarbetet. Det är en metod som görs varje år för att säkerställa att de åtgärder som förvaltningarna beslutat om följs upp. Den fångar upp de brister som kan finnas och tydliggör i organisationen vilka områden som bör prioriteras.

Samtliga förvaltningar har genomfört uppföljningen genom att besvara checklistan för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och genom en analys av svaren har de skapat en handlingsplan med vilka förbättringsområden som finns och hur de ska åtgärdas. Handlingsplanerna har sedan behandlats i samverkan med de fackliga organisationerna och i respektive nämnd/utskott.

Handlingsplanerna har sedan delgivits Kommunledningskontoret som gjort en sammanställning för de förbättringsområden som berör hela kommunen. Denna sammanställning syftar till att ge politiken ett underlag för att fatta beslut kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och kring eventuella satsningar på området. Rapporten har tidigare presenterats på Central samverkan i februari 2016.

Förbättringsområden

Flera av kommunens förvaltningar har lyft fram följande riskområden i sina handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- Låg kännedom kring policys och rutiner
- Uppföljning av handlingsplaner för att förebygga ohälsa och olycksfall följs inte upp i tillräcklig omfattning
- Lågt deltagande i samverkansgrupper
- Otillräcklig introduktion
- Svårt att upprätthålla en balans mellan uppgifter, befogenheter och resurser

Låg kännedom kring policys och rutiner

Det råder en viss okunskap hos medarbetarna kring våra policys och rutiner. Detta är ett återkommande förbättringsområde 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 att gå igenom rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsträffar.

Uppföljning av handlingsplaner för att förebygga ohälsa och olycksfall

Det har framkommit att uppföljning många gånger saknas av de handlingsplaner och riskbedömningar som görs för att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatserna. Om ingen rutin för uppföljning finns är risken stor att handlingsplanerna dels inte genomförs, alternativt genomförs men inte återkopplas till

berörda parter när de har utförts. För att bli bättre på uppföljningar kommer det att vara en stående punkt på chefernas arbetsplatsträffar.

Lågt deltagande i samverkansgrupper

Flera förvaltningar anger att samverkansgrupperna, Fösam och Losam, har ett lågt deltagande. Samverkan omfattar alla de frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, och där medbestämmandelag (MBL) och arbetsmiljölagen (AML) ställer krav på medinflytande för de anställda. Risken med ett lågt deltagande är ett minskat personalinflytande. Insatser för att öka deltagandet kommer att vara att ta upp problematiken med fackförbunden på exempelvis Fösam, att informera om samverkansavtalet på arbetsplatsträffar samt att göra en inventering av den fackliga samverkan.

Otillräcklig introduktion

Introduktionen av nyanställd personal brister till viss del i både rutinerna och kring de arbetsuppgifter som de nyanställda ska utföra. En bristande introduktion kan leda till att det tar längre tid för nyanställda att komma in i verksamheten och utföra självständigt arbete, vilket vidare kan påverka måluppfyllelsen i negativ inriktning. Känslan av bristande introduktion är inte heller förenligt med kommunens arbete mot att bli en attraktiv arbetsgivare. Åtgärder som beslutats är att berörda chefer ska se över den enhetsspecifika introduktionsplanen, mentorer för nyanställda ska utses i de verksamheter där detta är möjligt och HR-avdelningen kommer att se över och komplettera de befintliga rutiner för introduktion som gäller för hela kommunen.

Bristande introduktion är ett återkommande förbättringsområde vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Svårt att upprätthålla balans mellan uppgifter, befogenheter och resurser

Några förvaltningar anger att deras anställda tidvis upplever en obalans mellan uppgifter, befogenheter och resurser. Effekterna av det ser vi i ökade sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa i Eslövs kommun. Ute på förvaltningarna görs det redan idag insatser som exempelvis en screening av den psykosociala arbetsmiljön som ett första steg i att öka frisknärvaron bland våra anställda. Det pågår också ett arbete med att öka chefstätheten inom flera verksamheter för att skapa balans mellan arbetsuppgifter. Eslövs kommun införde under 2015 hälsosamtal via företagshälsovården vid mer än sex sjuktillfällen under ett år med syfte att utreda och klargöra stödjande insatser för medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro.

Övriga tabeller och data rörande medarbetare

I föregående års personalbokslut har presentationen av personalnyckeltal gjorts på ett annat sätt. Vissa data som då har redovisats har inte tagit upp i den löpande texten i årets personalbokslut då de inte berör målen kring Attraktiv arbetsgivare. Nedan följer en redogörelse av de nyckeltal som förekommit i tidigare personalbokslut tillsammans med aktuella siffror för 2015.

Pensioner och pensionsålder

Då möjlighet att gå i pension finns mellan 61 och 67 års ålder är antalet pensioner varje år svår att beräkna. Den månad medarbetaren fyller 67 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.

År	2014	2015	2016
Antal medarbetare som fyller 65	55	49	34
Antal medarbetare som fyller 67	23	14	10
Antal medarbetare som fyller 61 år eller mer	295	306	310
Medarbetare i ålderspension	78	56	

Utveckling antal 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.

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Årsarbetare	2450	2443	2415	2414	2438	2484

Tillsvidareanställda

Den 31 december 2015 var 2 442 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs Kommun, vilket är 39 personer fler än 2014.

Könsfördelningen var 2 014 kvinnor och 428 män. Medelåldern var 46,4 år för kvinnor och 46,6 år för män. Antalet årsarbeten som utfördes av tillsvidareanställda medarbetare ökade med 34 under 2014. Den genomsnittliga månadslönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 27 356 kr. Motsvarande siffra fördelat per kön var 27 041 kr för kvinnor och 28 844 kr för män.

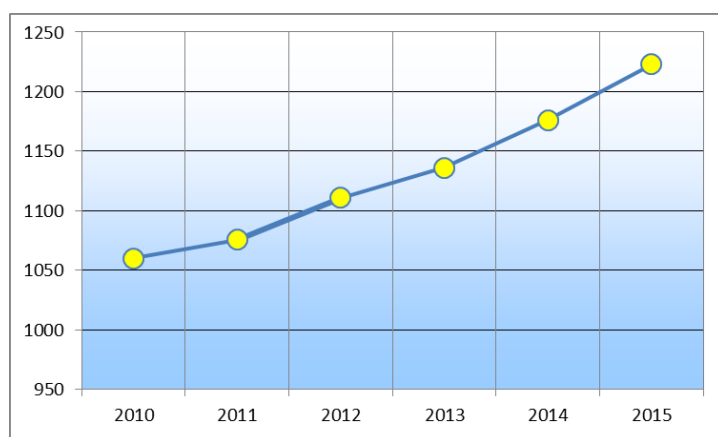
Timavlönade

Timavlönade är personal som anställs dag för dag för att täcka korttidsfrånvaro, framförallt 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. Intentionen de senaste åren har varit att minska andelen timavlönade till förmån för att höja sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda

År	Årsarbete
2015	147
2014	161
2013	171,5
2012	216
2011	209

Vad kostar medarbetarna?

Den totala personalkostnaden för 2015 var 1 223 miljoner kronor. Detta kan jämföras med föregående år då kostnaden var 1 176 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.



Arbetskador och tillbud

Arbetskador och tillbud totalt för Eslövs kommun					
År	2011	2012	2013	2014	2015
Arbetskador	221	230	254	173	230
Tillbud	123	87	185	145	284

Antalet inrapporterade arbetskador och tillbud har ökat under 2015. Sedan förra året har arbete lagts ned för att öka antalet anmälda tillbud där ett stort mörkertal med största sannolikhet har förelegat. Nedan en tabell över Arbetskador och tillbud 2015 fördelade per kategori.

Kategori	Arbetskador	Tillbud
Belastningssjukdomar	6	21
Hot och våld	81	182
Psykosociala sjukdomar	16	24
Akuta olycksfall	97	20
Färdolyckor	19	5
Övrigt	11	32
Totalt	230	284

Bilaga 1: Sammanställning över mål för Attraktiv arbetsgivare

Inriktningsmål/ Uppdrag	Effektmål	Resultatmått/Indikator	Leveransmål
En attraktiv arbetsgivare- Eslövs kommun attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens	Eslövs kommun har en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 procent	Enkät till rekryterande chefer	<p><i>Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och/med nya uttryckssätt</i></p> <p><i>Eslövs kommun ska kvalitetssäkra rekryteringsprocessen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi ska arbeta med tydliga rekryteringsrutiner - Vi ska arbeta med riktlinjer för avgångssamtal - Vi ska analysera kompetensförsörjningsbehovet och inventera bristyrken - Vi ska bita fler och nya metoder för att internutveckla befintliga medarbetare till exempel genom traineeprogram, framtida ledare med mera <p><i>Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016</i></p> <p><i>Eslövs kommun ska ta fram och levandegöra gemensamma värderingar</i></p>
Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas	Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas	Medarbetarenkät – samt minst 90 procent i SKL:s index för hållbart medarbetarengagemang Resultatet av Investors in People- Guldnivå 2017	<p>Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 procent</p> <p>Eslövs kommun har ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> - Vi ska visa på kompetenser som kan bidra kommunövergripande - Vi ska kommunicera vårt kommungemensamma erbjudande - Vi ska hålla kommungemensam introduktionsdag för nya chefer - Stolthet <ul style="list-style-type: none"> - Vi ska årligen utse årets ledare samt medarbetare/arbetslag - Vi ska arbeta efter en ledardeklaration och en medarbetardeklaration - Vi ska lyfta fram goda exempel - Samsyn <ul style="list-style-type: none"> - Vi ska systematiskt utbilda alla chefer i avtal, processer och ledarskap - Vi ska ha ett gemensamt regelverk och öka tydligheten kring hur vi hanterar förmåner och andra grunder i förhållande till medarbetarna - Vi ska ta fram nya lönepolitiska dokument - Vi ska se över medarbetarsamtalen så att alla chefer tar upp frågor om delaktighet, engagemang, trivsel och utveckling

Bilaga 2 Medarbetarenkät. Resultat beräknat i medelvärdesindex

	Eslövs Kommun	Chefer i Eslövs kommun	Arbete och Försörjning	Barn och Utbildning	Kommunledningskontoret	Kultur och Fritid	Miljö och Samhällbyggnad	Serviceförvaltningen	Vård och Omsorg
Engagemang	81,9	88,4	75,3	84,6	79,9	84,1	78	77,3	80,3
Mitt arbete känns meningsfullt	88,1	93	82	90,6	85,8	89,2	82,8	82,6	87,1
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	79,1	87,6	75,8	82,1	80,7	82,1	75,6	74,6	76,7
Jag ser fram emot att gå till arbetet	78,4	84,5	68	80,9	73,1	81	75,6	74,7	77,2
Ledarskap	80,7	87	78,1	81,9	75,6	83,5	74,4	78,3	80,6
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	76,4	82	74,2	77	73,1	79,9	66,7	74,2	77
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	82,9	90	79,7	84,5	80,2	85,4	80,6	79,8	82,1
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	82,8	89	80,5	84,1	73,6	85,1	76,1	80,9	82,7
Delaktighet	81,7	87,7	71,9	84,1	70,3	83,3	66,3	77,9	81,8
Jag är insatt i min arbetsplats mål	84,4	94	84,4	87,6	79,2	85,8	70	78,6	83,3
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	73,3	80,5	54,7	75,6	60,8	79,5	58,3	71,7	73,1
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87,2	88,5	76,6	89,2	70,8	84,7	70,6	83,5	89
Totalt HME-index (mäter engagemang, ledarskap, delaktighet)	81,4	87,7	75,1	83,5	75,3	83,6	72,9	77,8	80,9
Utveckling	82,1	89,3	74,7	85,6	71	85,3	76,5	79,9	79,9
Jag känner till de kriterier som ligger till grund för min lön	73,2	78,8	56,3	79,5	55,7	73,1	55,1	68,2	70,2
Jag har utvecklingssamtal med min chef minst en gång per år	91,4	87	88,3	94,4	87	96,6	91,5	88,2	88,6
Jag har egna utvecklingsmål	85,4	91	78,9	88,3	71,2	86,9	83,5	85,1	83,2
Jag är delaktig i utformningen av mina egna utvecklingsmål	85,5	93,5	77,3	88,2	72,6	88,4	84,1	83,8	83,8
Mina egna utvecklingsmål följs upp tillsammans med min chef	79,8	85,8	65,6	82,1	63,5	88,4	69,9	80,5	78,6
Jag känner att jag utvecklas yrkesmässigt i mitt arbete	78,9	89,3	72,7	82,7	73,1	79,5	76,1	75,5	76,1
Jag kan ge exempel på att min utveckling gynnar arbetsplatsen	80,9	89,8	83,6	83,6	74	84,3	75,6	78,1	78,8
Trivsel	74,8	80	62,7	75,6	72,3	78,7	72,4	74,7	74,5
Jag känner stolthet över mitt arbete	84,7	89,5	85,9	85,4	81,3	85,8	81,3	80	85,5
Jag trivs bra på mitt arbete	81,5	86	68,8	83,6	78,4	84,3	77,8	80,5	80
Jag upplever att jag har balans mellan arbete och fritid	70,9	69	61,7	70,2	63	70,9	61,4	75,7	72,2
Jag upplever sällan negativ stress i arbetet	56	59,8	51,6	53,5	53,4	63,1	47,7	58,6	58,6
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet	75,6	81,8	73,4	78	68,3	81,7	67,6	75,9	73,1
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	74,9	84,3	51,6	77,7	73,6	79,9	72,7	74,3	72,6
Jag anser att vi bemöter varandra på ett bra sätt på min arbetsplats	78,4	83,8	46,9	79,8	76	80,6	76,7	76,5	78,6
Diskriminering pga kön, könsöverskridande identitet/uttryck, etnicitet	87,4	90,8	59,4	90,7	84,1	86,9	89,8	82	86,2
Jag anser att Eslövs kommun är en bra arbetsgivare	69,7	77,3	65,6	68,4	73,1	75,7	73,9	72	69,6
Jag skulle rekommendera en bekant att söka jobb i Eslövs kommun	69,2	78,5	61,7	68,1	72,1	78	75	71,4	68,9