



Personalbokslut

2016



**ESLÖVS
KOMMUN**

INNEHÅLL

Inledning	5
Kommunens personalpolitiska mål	7
En attraktiv arbetsgivare - Eslövs kommun attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens	9
Eslövs kommun ska ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 procent	9
Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och med nya uttrycksätt	9
Vi ska analysera kompetensförsörjningsbehovet och inventera bristyrken	9
Skolans yrken	10
Undersköterskor	10
Socionomer	10
Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016	10
Hur ska kommunen arbeta vidare under 2017?	11
Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar	11
Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas	13
Medarbetarenkät- samt minst 90 i SKL:s index för hållbart medarbetarengagemang	13
Enkätens struktur och tillvägagångssätt	13
Beräkning av resultat	13
Resultat Eslövs kommun	13
Prioriteringsområden	15
Indikator liP	15
Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 procent	15
Hälsosamtal	16
Hälsoronder	16
Samarbete med Försäkringskassan	16
Satsningar 2017	16
Eslövs kommun har ett stark, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande.	17
Årets ledare 2016	18
Årets arbetsgrupp 2016	19
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	21
Förbättringsområden	21
Okunskap om samverkansavtal – tidigare samverkan i beslutsprocesser	21
Identifiera och förebygga risker i arbetet	21
Arbetsmiljöutbildningar	22
Arbetskadorna och tillbud för Eslövs kommun 2016	22
Belastningssjukdomar	22
Hot och våld	22
Psykosociala sjukdomar	22
Akuta olycksfall	23
Färdolyckor	23
Övrigt	23
Sammanfattning och analys	23
Våra medarbetare i siffror	25
Vad kostar medarbetarna?	25
Utveckling antal årsarbetare	25
Tillsvidareanställda	26
Timavlönade	26
Pensioner och pensionsålder	26



BERGAGÅRDEN

VÄLKOMMEN TILL PERSONALBOKSLUTET 2016!

Året som gick var ett händelserikt och spännande år i kommunens arbete med personalfrågor. Framför allt inom ramen för målarbetet inom Attraktiv arbetsgivare.

Med en ny, gemensam HR-organisation har vi, under 2016, tagit många steg framåt med arbetet gällande de personalpolitiska målen och dess utmaningar. Under året hölls den första medarbetardagen med en prisceremoni för årets chef och årets medarbetare/arbetsgrupp – detta var ett fantastiskt tillfälle att få känna stolthet och gemenskap i vår fina organisation. Planeringen för 2017 års medarbetardag är i full gång och vi ser fram emot en fantastisk, välbesökt och uppskattad dag även detta år. Temat är i år våra värderingar – engagemang, nyskapande och allas lika värde.

Kommunens chefer är otroligt viktiga nyckelpersoner för att Eslövs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Under året har Kommunledningskontoret, genom HR-avdelningen, satt igång ett omfattande förnyelsearbete för att kunna öka stödet till kommunens chefer. Vi är en kommun och en arbetsgivare och det är av yttersta vikt att våra medarbetare känner igen sig var hen än arbetar.

Under 2017 kommer arbetet att fortsätta med att förnya chefsstödet. Kommunen kommer bland annat att införa och erbjuda ett antal chefsutbildningar inom rehabilitering, rekrytering, arbetsrätt och arbetsmiljö.

Helt klart står kommunen fortfarande inför några stora utmaningar 2017. Kompetensförsörjningen fortsätter vara en viktig framgångsfaktor där mer insatser behöver göras. Hälsotalen har stabiliserats under det gångna året men är på en nivå där vi är långt ifrån nöjda. Arbetet med kommunens hälsotal är ett arbete som måste ses utifrån ett längre perspektiv än på ett års sikt, men kommunen kan aldrig acceptera fortsatt höga sjuktal, vare sig ur mänskliga eller ekonomiska aspekter.

Anna Nordén

HR-chef

Eva Hallberg

Kommundirektör





KOMMUNENS PERSONALPOLITISKA MÅL

Eslövs kommuns vision är att bli Skånes attraktivaste kommun att bo och verka i år 2025. Kommunens medarbetare är en viktig del för att medborgare, näringsliv och besökare ska få bra service och rätt förutsättningar för att bo och verka inom kommunen.

Som en del i att nå visionen ansvarar HR-avdelningen för, tillsammans med alla förvaltningar, att driva målet Attraktiv arbetsgivare under mandatperioden 2014-2018. Det övergripande målet definieras i personalpolitiska mål. För Eslövs kommun handlar det om att vara en arbetsgivare som attraherar och rekryterar kunniga medarbetare samt att även på längre sikt behålla rätt kompetens i organisationen genom att våra medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas.

De personalpolitiska målen presenteras på nästa sida.

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>Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och/med nya uttrycksätt</p> <p>Eslövs kommun ska kvalitetsssäkra rekryteringsprocessen</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 hitta fler och nya metoder för att internutveckla befintliga medarbetare till exempel genom traineeprogram, framtida ledare med mera <p>Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016</p> <p>Eslövs kommun ska ta fram och levandegöra gemensamma värderingar</p>
Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas	Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar	Medarbetarenkät för chefer	<p>Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 procent</p> <p>Eslövs kommun har ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande</p> <p>Kommunikation</p> <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 <p>Stolthet</p> <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 <p>Samsyn</p> <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

EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE - ESLÖVS KOMMUN ATTRAH- HERAR, REKRYTERAR OCH BEHÅLLER RÄTT KOMPETENS

Att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens är ett av de personalpolitiska uppdragen. Sveriges kommuner och landsting, SKL, anger i sin rapport Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden (2015) att över en halv miljon nya medarbetare kommer behövas fram till 2023. Anledningen till detta är att andelen yngre och äldre i befolkningen ökar, samtidigt som cirka en tredjedel av medarbetarna inom välfärden under tidsperioden uppnår pensionsålder. Detta är en stor utmaning för samtliga kommuner och landsting.

Eslövs kommuns mål är att ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 procent samt att levandegöra de gemensamma värderingarna - två viktiga delar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

ESLÖVS KOMMUN SKA HA EN KOMPETENSFÖRSÖRJNING SOM MÖTER ORGANISATIONENS BEHOV TILL 100 PROCENT

Kommunens största investering är den som görs i medarbetaren. Vidare är utförande av uppdrag och verkställighet till stor del beroende av kompetensen hos medarbetarna. Det är därför av stor betydelse att organisationen kan rekrytera medarbetare med rätt kompetens. I Arbetsförmedlingens rapport Var finns jobben?(2016) konstateras, genom intervjuer med offentliga arbetsgivare under hösten 2015, att 57 procent av verksamheterna hade upplevt brist på arbetskraft under det senaste halvåret. Detta är en ökning med sju procentenheter jämfört med våren 2015 och med hela tio procentenheter jämfört med hösten 2014. Höstens bristnivå är den högsta uppmätta och den ligger drygt 20 procentenheter över det historiska genomsnittet för de offentliga arbetsgivarnas verksamheter.

I rapporten konstateras att det finns vissa skillnader gällande hur utbredd bristen är hos de olika offentliga arbetsgivarna och deras verksamheter, dock är bilden entydig gällande ett stigande rekryteringsproblem. Inom samtliga delar av utbildningsområdet har rekryteringsproblemen stigit till nya toppnivåer. Enligt rapporten uppgav drygt 80 procent av de kommunala verksamheterna inom grundskolan att de haft svårt att rekrytera under det senaste halvåret. Inom barnomsorgen respektive gymnasieskolan uppgick motsvarande andelar till närmare 80 procent respektive 65 procent.

Även inom vård och omsorg fortsätter bristen på arbetskraft att stiga. Arbetsförmedlingens intervjuer visar att drygt 70 procent av de kommunala verksamheterna inom området har upplevt svårigheter att hitta rätt arbetskraft.

ESLÖVS KOMMUN SKA MARKNADSFÖRA SIG SOM ARBETSGIVARE I NYA KANALER OCH MED NYA UTTRYCKS- SÄTT

Under hösten 2016 startades en kommungemensam Facebook-sida. Det är ett viktigt verktyg för att visa upp Eslövs kommun som arbetsgivare gentemot medborgare och andra intressenter, även om dess främsta syfte inte är annonsering. LinkedIn har också börjat användas under hösten och kommer vara en viktig annonseringskanal. På LinkedIn handlar det om att marknadsföra Eslövs kommun som en attraktiv arbetsgivare gentemot befintliga och potentiella medarbetare. Båda dessa kanalers användning och innehåll kommer att utvecklas under 2017. Tjänster som möjliggör att rikta annonser till målgruppen är nu också tillgängliga via tjänster i vårt rekryteringssystem Visma.

Arbetet med att ta fram ett gemensamt arbetsgivarerbjudande är i ett planeringsstadium och kommer att genomföras under 2017. Detsamma gäller för att ta fram en personalidé. Viktiga delar för att kunna marknadsföra Eslövs kommun på bästa sätt. En del i att få veta vad medarbetare tycker om Eslövs kommun som arbetsgivare är att genomföra avgångssamtal och avgångsenkät, riktlinjer som har tagits fram under 2016 och implementeras januari 2017. Analys och åtgärder redovisas vid nästa personalbokslut.

VI SKA ANALYSERA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSBEHOVET OCH INVENTERA BRISTYRKEN

För att kartlägga hur kompetensbehovet ser ut och hur eventuella svårigheter påverkar kommunens arbetsplatser genomfördes en enkätundersökning som skickades till samtliga chefer. Svarsfrekvensen var 67 procent vilket motsvarar 74 respondenter.

Enkätundersökningen kring kompetensförsörjning utgår från ett antal yrkeskategorier som nationellt klassats som bristyrken, vilket även gör de till rekryteringsutmaningar:

- Sjuksköterska
- Lärare
- Förskollärare
- Socionom
- Fritidspedagog
- Speciallärare

Andra kategorier som framkom i enkäten är undersköterska, arbetsterapeut och kock.

Enkätresultatet visar att det i år är färre rekryteringar som har avbrutits på grund av bristande kompetens samt ett högre antal av de tillfrågade cheferna som upplever att nyanställda motsvarar den kompetens som efterfrågas. 50 procent av de tillfrågade cheferna anser att de personer som anställts under året helt motsvarar de efterfrågade kraven och 45,59 procent att de delvis motsvarar de efterfrågade kraven, totalt 95,59 procent. Föregående år var det totalt 88,4 procent som ansåg att personer som anställts motsvarar helt eller delvis de efterfrågade kraven, 34,78 procent motsvarar helt och 53,62 procent motsvarar delvis. 19 rekryteringar har avbrutits, nio av dessa på grund av bristande kompetens eller lämplighet. Föregående år var det 15 av 22 avbrutna rekryteringar vars grund var bristande kompetens eller lämplighet.

Nytt i enkäten är att åtskillnad görs på huruvida det är brist på nyexaminerade eller yrkeserfarna. I alla de identifierade bristyrkena utom förskolelärare är det större brist på yrkeserfarna än nyutexaminerade. När det gäller socionomer och speciallärare är bristen lika stor för nyexaminerade som yrkeserfarna. I takt med att efterfrågan på arbetskraft fortsätter att vara hög och bristen på arbetskraft stiger ytterligare väntas dock dessa skillnader att krympa. Arbetsgivarna anpassar sina anställningskrav till arbetskraftens kompetens och det kan vara en förklaring till ett minskat antal avbrutna rekryteringar.

Inom vissa yrkesområden är redan idag efterfrågan på arbetskraft så omfattande och bristen så uttalad att dessa skillnader måste betraktas som små. Detta gäller främst yrken inom områdena pedagogiskt arbete. Ytterligare nyhet i enkäten är hur eventuell brist påverkar själva rekryteringsarbetet och arbetsplatsen. De två främsta konsekvenserna för rekryteringen av bristyrken är att det tog längre tid än normalt att rekrytera samt att verksamheterna sänkte erfarenhetskraven. Konsekvenserna för arbetsplatserna var samstämmigt att befintliga medarbetare fick arbeta mer samt att viss kvalitetssänkning förekommer.

Skolans yrken

Nationellt råder det sedan flera en brist på arbetssökande inom utbildningsområdet. År 2011 ökade antalet barn i grundskoleålder och fram till 2021 förväntas antalet barn i årskurs 4–9 öka med 133 000 eller 23 procent. Siffrorna innebär att det inom fem år kommer saknas minst 55 000 lärare och inom tio år minst 65 000 lärare. Statistiska Centralbyråns, SCB, prognos visar att bristen kommer gälla samtliga läraryrken. 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. Arbetsgivarna rapporterar störst brist på nyutexaminerade lärare för grundskolans senare år med inriktning mot matematik och naturvetenskap, men bristen är även stor på förskollärare, fritidspedagoger, speciallärare och specialpedagoger. Den lärargrupp där bristen har ökat mest 2016 är enligt Arbetskraftsbarometer grundskollärare senare år med inriktning mot språk/SO.

Undersköterskor

Mellan åren 2015 och 2035 väntas antalet personer över 80 år i Sverige öka med 76 procent, från cirka 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 2035 kommer saknas cirka 160 000 vård- och omsorgsutbildade.

Socionomer

Det senaste året har bristen på socialsekreterare ökat. Socialsekreterare ligger idag på plats 17 av 95 på arbetsförmedlingens lista över bristyrken. 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. 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

Att erbjuda heltidstjänster till alla tillsvidareanställda är en viktig del i Eslövs kommuns arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare. Heltidsfrågan är även en viktig faktor inför framtidens rekryteringsutmaningar, vilket gäller samtliga kommuner och landsting. Eslövs kommun har under de senaste åren genomfört ett mycket framgångsrikt arbete i att öka andelen heltidsanställda.

Enligt SKL:s novemberstatistik framgår att kommunen 2016 ligger på andra plats gällande andelen heltidsansällda i Skåne. Det är samma placering som föregående år men med en förbättring med 1,5 procentenheter. I SKL:s statistik beräknas andelen heltidsanställda bland samtliga månadsanställda.

Andelar i procent	Andel heltidsanställda	Andel deltidsanställda 1-74 %	Andel deltidsanställda 75-99 %
Alla kommuner	76,8	6,5	16,7
Skåne län	72,2	7,3	20,6
Malmö	84,2	4,5	11,3
Eslöv	80,1	6	13,9
Vellinge	78,8	6,2	15
Åstorp	78,2	7,9	13,9
Helsingborg	77,7	4,9	17,3
Lomma	76,1	6,2	17,7
Staffanstorps	75,6	6,8	17,6
Burlöv	75,2	6,4	18,4
Svalöv	74,9	7,4	17,7
Östra Göinge	73,4	6,1	20,5

Heltidsmålet antogs av Eslövs kommun 2012. Från och med uppdraget antogs och till utgången av 2016 har kommunen totalt ökat med 17,6 procentenheter. Kommunen har ytterligare definierat heltidsmålet genom antagandet av Handlingsplan heltid 2016. Definitionen av att ha nått målet om heltid till alla tillsvidareanställda är när Eslövs kommun har en ”officiell heltidsstatistik över 90 procent samtidigt som medarbetarenkäten bekräftar att de allra flesta medarbetare har eller har blivit erbjudna en heltidsanställning.”

I kommunens statistik som är redovisat ner på förvaltningsnivå beräknas andelen heltidsanställda av enbart de som innehar en tillsvidare tjänst. Se tabell för förändring mellan 2015 och 2016.

Sex av sju förvaltningar har fortsatt öka sin andel heltidsanställda. I 2016 års medarbetarenkät angav 91 procent av alla tillsvidareanställda att de hade blivit erbjudna en heltidstjänst.

Antal heltidstjänster, procent			
	2015 dec	2016 dec	Förändring
Kommunen totalt	84,2	85,2	1
Kommunledningskontoret	98,1	98,5	0,4
Arbete och försörjning	86,9	87,3	0,4
Barn och utbildning	88,1	89,9	1,8
Vård och Omsorg	79,5	78,6	-0,9
Kultur och Fritid	70,6	75	4,4
Miljö och samhällsbyggnad	95,6	97,7	2,1
Gymnasie- och vuxenutbildning	87	89,3	2,3
Serviceförvaltningen	84	86,9	2,9

Hur ska kommunen arbeta vidare under 2017?

Som framgår av statistiken har Eslövs kommun inte fullt ut lyckats nå målet om över 90 procent heltidsanställda under 2016. Samtidigt svarar 91 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna att de har eller har blivit erbjudna en heltidsanställning, en siffra som får anses vara mycket positiv. Under året kommer Handlingsplan heltid 2016 och projektet att följas upp och redovisas tillsammans med en plan för framtiden.

ESLÖVS KOMMUN ÄR EN ARBETSGIVARE MED GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Under 2016 lades grunden för våra gemensamma värderingar. Tre värdeord har tagits fram; Engagemang, Nyskapande och Allas lika värde. Ett ord kan för olika individer ha många betydelser, därför har varje värdeord tillhörande spelregler. Spelreglernas syfte är att tydliggöra värdeordets ramar och därigenom även begränsa tolkningsutrymmet. Värdeorden följer en viss ordning, där första bokstaven i varje ord bildar ordet ENA. Detta för att ytterligare belysa målet avseende att Eslövs kommun ska ses som en och gemensam arbetsgivare.

Engagemang

Jag bidrar med all min kompetens, erfarenhet och energi, för att vara "mitt bästa jag"

Jag bidrar till att utveckla verksamheten genom att ge feedback

Nyskapande

Jag är nyfiken och tar till mig ny kunskap och nya idéer

Jag vågar prova nytt och tänka om

Allas lika värde

Jag uppmärksammar och respekterar alla jag möter

Jag har mod att stå upp för allas lika värde

I processen för att ta fram våra gemensamma värderingar har alla förvaltningar och dess medarbetare varit aktiva. Detta för att säkerställa att värderingarna symboliserar vad Eslövs kommun står för samt vart kommunen vill framöver.

I årets medarbetarenkät genomfördes den första mätningen av våra gemensamma värderingar. Då värderingarna fastställdes strax innan enkäten gick ut till medarbetarna berörde endast två frågor värderingarna. Frågorna som ställdes var:

Jag känner till kommunens gemensamma värdeord: Engagemang, Nyskapande och Allas lika värde (index: 88,2).

På min arbetsplats arbetar vi efter kommunens gemensamma värdeord: Engagemang, Nyskapande och Allas lika värde (Index: 79,6). (Läs mer om medarbetarenkäten på sidan 13)

Många medarbetare känner till våra gemensamma värderingar, men ett färre antal upplever att arbetsplatsen arbetar efter värderingarna. Eftersom värderingsarbetet precis inletts är differensen inget oväntat resultat. Det är ett pågående arbete att införliva värderingarna i det dagliga arbetet.

Under 2017 kommer arbetet med våra gemensamma värderingar att fortsätta. Respektive avdelning ansvarar för att, genom diskussion, ständigt aktualisera värderingarna. Inledningsvis kommer HR-avdelningen på Kommunledningskontoret att publicera övningar för att hjälpa avdelningarna i deras arbete. Vidare ansvarar HR-avdelningen för att säkerställa att de gemensamma värderingarna finns med i alla personalpolitiska processer och styrdokument.



Ljudböcker

CD

Two people walking towards the entrance.

ESLÖVS KOMMUNS MEDARBETARE ÄR DELAKTIGA, ENGAGERADE, TRIVS OCH UTVECKLAS

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. Att arbeta med kommunens mål gällande ett *hälsotal om minst 95 procent* samt att förmedla ett *starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande* är två viktiga delar för att nå målet.

MEDARBETARENKÄT- SAMT MINST 90 I SKL:S INDEX FÖR HÅLLBART MEDARBETARENGAGEMANG

Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg för att mäta det politiskt antagna målet att Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas. En indikator för målpuppfyllnaden är att kommunen når minst 90 i medelvärdesindex på SKL:s frågor kring hållbart medarbetarengagemang (HME). Enkäten ger även en viss indikation på hur kommunen efterlever det politiskt antagna målet: *En attraktiv arbetsgivare - Eslövs kommun attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens.*

Enkätens struktur och tillvägagångssätt

Årets enkät går i linje med föregående år. Fokus har varit på att endast omarbete frågor som förra året upplevdes som missvisande. Utöver detta har några frågor tillkommit, dels utifrån Arbetsmiljöverkets nya föreskrift *Organisatorisk och social arbetsmiljö* och dels utifrån våra gemensamma värderingar. Enkätens frågeområden är:

Hållbart medarbetarskap	Utveckling	Trivsel	Arbetsbelastning	Värdeord	Heltid
-------------------------	------------	---------	------------------	----------	--------

Motivation
Ledarskap
Styrning

Beräkning av resultat

Eslövs kommun mål är att nå minst 90 i medelvärdesindex i SKL:s frågor som berör hållbart medarbetarskap. Detta mål blir även vägledande i andra frågeområden.

För att på ett enkelt sätt analysera resultatet på medarbetarenkäten beräknas ett medelvärdesindex på respektive fråga. Svaralternativen är en femgradig skala med gradering från Stämmer mycket dåligt - Stämmer mycket bra. Detta är ett berövat verktyg som används av SKL vid beräkning av re-

sultatet för hållbart medarbetarskap. Medelvärdesindex kan vara 1-100 och respektive fråga läggs samman och divideras med antal frågor i klustret för att få ett medelvärdesindex för hela klustret.

Resultat Eslövs kommun

Resultatet för 2016 är generellt marginellt lägre än föregående års resultat (Se bilaga 1 för sammanställning av respektive förvaltningsresultat). Enkäten distribuerades denna gång direkt till respondenternas mail, vilket skiljer sig från föregående års hantering. Svarefrekvensen vid denna mätning var 80,35 procent, vilket bedöms som en god svarefrekvens. Föregående års var svarefrekvensen 76 procent.

Resultat HME Eslövs kommun				
HME	Ovägt medel alla kommuner 2016[1]	Eslövs kommun 2016	Eslövs kommun 2015	
Motivation				
Mitt arbete känns meningsfullt		87,2	88,1	
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete		78,8	79,1	
Jag ser fram emot att gå till arbetet		77,9	78,4	
Delindex:	80	81,3	81,9	
Ledarskap				
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser		75,1	76,5	
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare		82,2	82,9	
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete		81,9	82,8	
Delindex:	78	79,8	80,7	
Styrning				
Jag är insatt i min arbetsplats mål		84,4	84,4	
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt		73,4	73,3	
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete		86,6	87,2	
Delindex:	79	81,5	81,7	
Totalt HME index:	79	80,8	81,4	

[1] Vid redovisning av HME index till SKL avrundas resultatet till närmaste heltal.



Frågorna som berör HME placerades först i årets enkät, likt tidigare år. Årets totala HME index är 0,6 enheter lägre än föregående år. Dock har Eslövs kommun ett högre resultat än medelvärdet för alla kommuner.

De frågor som har lägst index är *Motivation*: Jag ser fram emot att gå till arbetet, *Ledarskap*: Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser och *Styrning*: Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

För att förbättra kommunens HME index bör arbetsplatsernas lägga mer energi på målarbete. Det handlar framförallt om att regelbundet utvärdera målen med arbetsgruppen. Då enkät visar att en högre andel trots allt är insatta i arbetsplatsens mål. För att öka medarbetarnas upplevelse av uppskattning från närmaste chef är ett viktigt redskap feedback i arbetet, vilket även är en del i våra gemensamma värderingar. När det gäller huruvida medarbetarna ser framemot att gå till arbetet finns det flera faktorer som kan påverka och det är snarare en helhetsuppfattning. Den sociala omgivningen, feedback och erkännande för utfört arbete och graden av arbetsbelastning är några av dessa faktorer.

Index för hållbart medarbetarengagemang				
	2012	2013	2015	2016
Motivation				
Eslöv	80	81	82	81
Medel alla kommuner	79	79	79	80
Ledarskap				
Eslöv	80	81	81	80
Medel alla kommuner	76	77	77	78
Styrning				
Eslöv	80	81	82	82
Medel alla kommuner	78	78	79	79
Totalt HME-index				
Eslöv	80	81	81	81
Medel alla kommuner	78	78	78	79

I enkäten konstateras att många medarbetare upplever sitt arbete som meningsfullt, vilket är en viktig faktor att ta tillvara. Vidare visar enkäten att medarbetarna till hög grad vet vad som förväntas av dem i arbetet. Tydliga förväntningar har betydelse för hur väl medarbetaren kan utföra sitt jobb, då medarbetaren utifrån förväntningarna själv kan bedöma vad en bra prestation är.

En annan fråga som har ett högt index är *Utveckling*: Jag har utvecklingssamtal med min chef minst en gång per år (index: 96,2). En betydande fråga då medarbetaren genom regelbundna utvecklingssamtal lättare kan utvecklas yrkesmässigt. Dock är detta en fråga som trots sitt höga index bör vara högre, då kommunens krav är att varje medarbetare ska ha utvecklingssamtal minst en gång per år. En intressant aspekt är att färre medarbetare upplever att de har egna utvecklingsmål (index: 85,4). Att fastställa egna utvecklingsmål ska vara en naturlig del av utvecklingssamtal. Viktigt att poängtera är även att färre medarbetare upplever att deras utvecklingsmål följs upp av närmaste chef (index: 79,8). Resultatet på denna fråga kan påverkas av antal nyanställda under 2016, då medarbetarna vid enkätens responsperiod möjligtvis inte har haft möjlighet att genomföra sitt utvecklingssamtal. Enkäten resultatet visar även att en del medarbetare inte känner till kriterierna som ligger till grund för deras lön. Likt utvecklingssamtalet ska lönesamtal genomföras en gång per år. I samband med detta bör även lönekriterierna bli bekanta för medarbetaren. Dock kan även denna fråga påverkas av antalet nyanställningar.

Var åttonde medarbetare hade rekommenderat en bekant att söka jobb i Eslövs kommun. Av de respondenter som inte valde att rekommendera Eslövs kommun som arbetsgivare kommenterade 30,19 procent sina svar. Några respondenter påpekar den ekonomiska aspekten och menar att den dåliga löneutvecklingen är anledning till att de inte hade rekommenderat en bekant att söka jobb. Andra lyfter nackdelarna med den kommunala organisationen. Respondenterna påpekar bland annat att toppstyrda organisationer är mindre demokratiska å andra sidan lyfter andra att organisationen saknar struktur.

Frågeområdet arbetsbelastning har ett relativt lågt index. 17,33 procent av respondenterna upplever inte sin arbetsbelastning som rimlig. Vidare upplever 19,44 procent av respondenterna att de har svårt att hinna med sitt arbete inom den ordinarie arbetstiden. Medarbetarna önskar mer hjälp att prioritera mellan sina arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning.

91 procent av alla tillsvidareanställda i Eslövs kommun har blivit erbjudna en heltidstjänst. Av de respondenter som svarade nej på frågan: Jag har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun besvarade 54,55 procent att de redan har eller inte är intresserade av en heltidstjänst. Vidare besvarade 36,36 procent av respondenterna på samma fråga att de önskar heltid.

Men mest markanta index-sänkningen gäller frågan som berör diskriminering. På frågan har det skett en sänkning från 87,4 2015 till 79,5 2016. Viktigt att påpeka här att frågan är omskriven från föregående år, då den detta år tydligt avgränsar svaren till diskriminering det senaste året samt att det avser relationen medarbetare/medarbetare och medarbetare/chef. Likt tidigare år handlar frågan om diskriminering har förkommit på arbetsplatsen och inte om man som medarbetare själv upplever att man har blivit diskriminerad.

Graderingen på frågan gällande diskriminering kan ha påverkats av aktualiseringen av begreppet kränkande särbehandling, då begreppen har några beröringspunkter. Aktualiseringen beror främst på Arbetsmiljöverkets nya forskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö. Genom detta kan medarbetare möjligtvis ha ett mer kritiskt förhållningssätt till såväl diskriminering som kränkande särbehandling. Trots detta bör man inte förringa det lägre resultatet. Om diskriminering och/eller kränkande särbehandling finns på arbetsplatsen påverkar detta även resultatet på andra frågor så som: Jag ser fram emot att gå till arbetet, Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats samt Jag anser att vi bemöter på ett bra sätt på min arbetsplats.

Prioriteringsområden

Framöver krävs det en djupare analys av området arbetsbelastning för att klarlägga eventuella insatser.

Diskriminering är ett kritiskt område som markant sjunkit från föregående år. En del i det fortsatta arbetet bör vara att arbeta vidare med det generella bemötande i enlighet med våra gemensamma värderingar, där bland allas lika värde. Under 2017 kommer processen inledas gällande att ta fram en mångfaldsplan. Kommunledningskontoret, genom HR-avdelningen, kommer även att ta fram en rekryteringshandbok som ersätter tidigare riktlinjer kring rekrytering. Handboken fokuserar på en kompetensbaserad och likabehandlande rekryteringsprocess. För Eslövs kommun handlar det om att motverka diskriminering i hela anställningsförloppet.

Under året kommer nya lönepolitiska dokument att arbetas fram. Genom den processen kommer även lönekriterierna att uppdateras. Som en del i detta kommer underlaget för utvecklingssamtalet att ses över. Framöver bör även arbetet med utvecklingsmål och måluppföljning vara ett prioriterat område då majoriteten av förvaltningarna har en indexskillnad mellan dessa områden.

INDIKATOR IIP

År 2003 påbörjades organisationens arbete enligt kvalitetstandarden Investors in People, IiP. Detta var ett viktigt verktyg för att stärka kommunen som en attraktiv arbetsgivare i kombination med att erbjuda en hög grad av service till kommunens medborgare.

Under 2016 togs ett noggrant övervägt beslut att Eslövs kommun inte skulle fortsätta att certifiera organisationen enligt IiP. Under de senare åren har IiP Sverige inte motsvarat de förväntningar som kommunen har på en samarbetsorganisation. Vidare är framtiden oviss för bolaget på den svenska marknaden.

Beslutet kommer inte innebära att arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare stannar upp. Kommunen kommer att ta vara på de kunskaper arbetet med IiP har bidragit till och i egen regi arbeta vidare med dessa viktiga frågor. Arbetet med IiP har tydliggjort förbättringsområden som nu finns med i vårt målarbete. Så som arbetet med kompetensförsörjning, gemensamma värderingar och att alla medarbetare ska ges förutsättningar för delaktighet, engagemang, utveckling och trivsel. Det fortsatta arbetet med dessa mål kommer att synas i olika typer av ledar- och medarbetarutvecklingsinsatser under de kommande åren.

ESLÖVS KOMMUN SKA HA ETT HÄLSOTAL OM MINST 95 PROCENT

Sjukfrånvaron i Sverige har generellt sett ökat något under 2016. Sveriges målsättning är att uppnå ett sjukpenningtal om nio dagar 2020. Sjukpenningtalet är ett mått som används av Försäkringskassan och mäter hur många dagar som sjukpenning och rehabiliteringspenning har betalats ut under en 12-månaders period. Summan av utbetalade dagar delas med antalet försäkrade i Sverige som är 16-64 år. För 2016 uppgick sjukpenningtalet till 10,8 jämfört med 10,5 2015. Eslövs kommun hade i december 2016 bland sina invånare ett sjukpenningtal på 11,3 jämfört med samma period 2015 då sjukpenningtalet uppgick till 11,2. Eslövs kommun har ett fastställt mål om att ha ett hälsotal om minst 95 procent. Hälsotalet för 2016 uppgick till 91,9 procent. En marginell minskning av det totala hälsotalet kan konstateras, från 92 procent 2015 till 91,9 procent 2016.

Hälsotal	År					
	2012	2013	2014	2015	2016	
Nämnden för arbete och försörjning	96,5	93,1	91,9	89,8	90,7	
Barn- och familjenämnden	94,2	94,1	93,4	92,7	92,7	
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	96	94,9	96	95,2	95,6	
Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret	95,2	95	96,5	93	94,8	
Kultur- och fritidsnämnden	93,8	94,9	93,6	93,2	95,5	
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	96,6	96,3	95,2	95,2	96,6	
Service- och omsorgsnämnden	93,3	94,2	94	93,4	93,6	
Vård- och omsorgsnämnden	93	92,5	91,4	90,5	90	
Genomsnitt Eslövs kommun	93,9	93,6	92,9	92	91,9	

Sjukfrånvaro						
	År	2012	2013	2014	2015	2016
Total sjukfrånvarotid, procent		6,1	6,4	7,1	8	8,1
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)		4 742 393	4 780 514	4 857 738	5 045 942	5 256 918
Tiden med långtidssjukfrånvaro		46,4	49,5	52,9	54,6	55,1
Sjukfrånvarotid för kvinnor		6,5	6,8	7,8	8,8	8,8
Sjukfrånvarotid för män		4,2	4,7	4,5	4,9	5
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 0-29 år		5,7	5,1	5,9	8	6,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år		6,2	6,7	6,7	8,2	8,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år +		6,1	6,4	8	7,9	8,5

Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro observeras över tid. Under 2016 uppgick mäns sjukfrånvaro till 5,0 procent i jämförelse med kvinnors sjukfrånvaro som uppgick till 8,8 procent. En marginell förändring har skett mellan könen under 2016 i jämförelse med 2015 genom att sjukfrånvaro bland män har ökat med 0,1 procent. Sett till åldersgrupper uppvisar sjukfrånvaron för åldersgruppen 50 år och äldre högst sjukfrånvaro under 2016, vilket skiljer sig från 2015 då åldersgruppen 30-49 år och uppvisade högst sjukfrånvaro.

Vad gäller långtidssjukfrånvaron har den ökat 2016, från 54,6 procent 2015 till 55,1 procent 2016. Under årets sista månad sjönk långtidssjukfrånvaron till skillnad mot den ökning som skedde i slutet av 2015 då långtidssjukfrånvaron ökade.

Andel långtidssjukskrivna i procent				
	År	2014	2015	2016
Nämnden för arbete och försörjning		58,2	57,4	54,7
Barn- och familjenämnden		53,8	54,7	54,1
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden		61,4	66,6	58,1
Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret		43,7	71,5	63,2
Kultur- och fritidsnämnden		77,2	74,8	61,1
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden		53,3	19,2	33,5
Servicenämnden		50,2	56,7	58,8
Vård- och omsorgsnämnden		51,2	52,2	54,9
Genomsnitt Eslövs kommun		53,1	54,6	55,1

Vid årsskiftet var 175 medarbetare inskrivna på Försäkringskassan (medarbetare med 15 dagar eller mer sammanhängande sjukfrånvaro). En betydande andel av de inskrivna medarbetarna, 47 procent, var sjukskrivna på grund av psykiska sjukdomar medan 26 procent var sjukskrivna på grund av muskel- och skelettsjukdomar. Resterande 27 procent var sjukskrivna på grund av övriga sjukdomar såsom hjärt-kärlsjukdomar, tumörer och skador.

Hälsosamtal

Under 2016 har Eslövs kommun i samarbete med företagshälsovården genomfört hälsosamtal som individuell insats för medarbetare som haft en upprepad sjukfrånvaro om sex tillfällen under ett år. Hälsosamtalen syftar till att upprätta en handlingsplan för att förbättra medarbetarens hälsa, vilket är en riktad insats för att motverka hög sjukfrånvaro och ett led i arbetsgivarens arbete med att undanröja risk för ohälsa för medarbetare.

Hälsoronder

Hälsoronder är en insats som infördes under hösten 2015. Insatsen har riktats mot arbetsplatser som haft en sjukfrånvaro över tio procent. Under 2016 har hälsoronderna följts upp. Uppföljningen visar bland annat på relativt stort inflöde av arbetsförmågebedömningar i längre sjukfall och att det råder variation avseende hur och i vilken grad man anlitar företagshälsovården vid rehabilitering. Insatsen kommer att följas upp även under 2017.

Samarbete med Försäkringskassan

Samarbetet med Försäkringskassan ses som mycket viktig för att uppnå målet om ett hälsotal om minst 95 procent. Under 2016 har möte hållits mellan HR-avdelningen och Försäkringskassans samverkansansvarig och handläggare i syfte att klargöra Försäkringskassans roll under rehabiliteringsprocessen och tydliggöra arbetsgivarens rehabiliteringsarbete. Försäkringskassan och Eslövs kommun ser det som prioriterat att arbeta förebyggande men också att prioritera rehabiliteringsarbetet för medarbetare som är långtidssjukskrivna. Bland kommunens medarbetare som är sjukskrivna och inskrivna på Försäkringskassan är närmare hälften sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa, vilket är viktigt att uppmärksamma i det fortsatta rehabiliteringsarbetet. Under 2016 inleddes arbetet med att revidera tidigare upprättad överenskommelse mellan Försäkringskassan och Eslövs kommun i syfte att tydliggöra och effektivisera samarbetet för att nå ökad återgång i arbete bland sjukskrivna medarbetare.

Satsningar 2017

Under 2017 kommer ytterligare satsningar att göras inom området rehabilitering i syfte att uppnå målet om ett hälsotal om minst 95 procent. Kommunledningskontoret, genom HR-avdelningen, kommer att ta fram en rehabiliteringshandbok i syfte att förtydliga rehabiliteringsprocessen och betona vikten av att arbeta systematiskt med rehabiliteringen för sjukskrivna medarbetare. Utbildning i rehabilitering, i samarbete med företagshälsovården och Försäkringskassan, kommer att hållas. I första hand är det chefer som är aktuella för utbildningen. Uppföljning av sjukfrånvaron på arbetsplatser där hög sjukfrånvaro finns kommer att ske och särskilda insatser kommer att initieras på dessa arbetsplatser i syfte att sänka sjukfrånvaron.

ESLÖVS KOMMUN HAR ETT STARKT, TYDLIGT OCH GEMENSAMT ARBETSGIVARERBJUDANDE

Det är viktigt för Eslövs kommun att ha ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande. Tre viktiga delar i målet är kommunikation, stolthet och samsyn.

Under 2016 hölls Eslövs kommuns första medarbetardag med tema hälsa och arbetsglädje. Under dagen presenterades årets ledare samt medarbetare/arbetsgrupp. Medarbetardagen kommer under 2017 och framåt vara ett fast arrangemang med varierande tema. Framöver kommer kommunen även arbeta vidare med att lyfta fler goda exempel i kommunen. Det handlar dels om att låta medarbetare inspirera varandra, men även att visa uppskattning och stolthet för kommunens medarbetare.

Under 2017 inleds arbetet med att ta fram en personalidé med utgångspunkt i våra gemensamma värderingar. I personalidén ska det framgå vad som förväntas av medarbetare respektive ledare i Eslövs kommun. Det handlar om att kommunicera en tydlighet gällande vad det innebär att vara ledare respektive medarbetare i Eslövs kommun. Detta för att stärka arbetsgivarerbjudandet såväl som internt som externt.

För kommunen är det viktigt att utveckla ett gemensamt synsätt i grundläggande processer. Detta för att stärka känslan av att kommunen är en och gemensam arbetsgivare. Under 2017 kommer Eslövs kommun erbjuda samtliga chefer utbildningar avseende rehabilitering, rekrytering, arbetsmiljö och arbetsrätt. Vidare inleds även processen med att ta fram nya lönepolitiska dokument.

ÅRETS LEDARE 2016

Eva Bergh

”Vi skrattar på jobbet”

Närvaro är det vinnande konceptet för Eva Bergh, chef för sjuksköterskeenheten i Eslövs kommun och vinnare av utmärkelsen Årets Ledare 2016.

Varje dag träffar jag alla mina medarbetare i skiften, den närvaron är viktig för mig. Att vara rättvis, tydlig och engagerad är andra ledord för mig som chef, konstaterar Eva Bergh.

Eva Berghs ledarstil bjuder också in till samtal och låter medarbetarna vara delaktiga. Och så det viktiga skrattet såklart.

Vi ska skratta på jobbet och jag tycker att vi gör det också även när det kan kännas tungt. Att kunna skämta och skoja och ha roligt är a och o för att trivas på sitt arbete.

Eva Bergh började sin yrkeskarriär som sjuksköterska i Landskrona. 1997 erbjöds hon där att söka en ledarskapsutbildning som så småningom ledde henne till en chefspost i Eslövs kommun. Här känner hon att hon har en uppgift men är, som hon själv säger, egentligen inte en bättre ledare än resultatet av sina medarbetare.

– För mig var utmärkelsen Årets Ledare ett pris till hela sjuksköterskeenheten, det är mina medarbetare som har hjälpt mig att formas till den ledare jag är. Priset är definitivt vårt pris tillsammans.

Den största utmaningen i sjuksköterskeenhets verksamhet idag menar Eva Bergh präglas av förändringar inför sommaren och dess bemanning.

Överst på min önskelista står personalstabilitet, rekryteringsarbetet tar upp mycket tid och då får andra projekt läggas på is. För att nå bästa resultat är det viktigt att vi hela tiden slipar på strukturerna och rutinerna, menar Eva Bergh.

Nu, drygt ett halvår efter Medarbetardagen och utmärkelsen Årets Ledare, är Eva Bergh fortfarande glad för priset men egentligen har inte mycket förändrats för henne som ledare.

En del spontana gratulationer har inkommit men jag känner inte till om någon analys är gjord om vilka egenskaper som ligger till grund för utmärkelsen. Jag är inte för den här typen av ”tävling” utan finner min uppskattning bland mina medarbetare. Utmärkelsen blev bara en offentlig bekräftelse på gott arbete.



ÅRETS ARBETSGRUPP 2016

Kart- och bygglovsavdelningen i Eslövs kommun

”Ordning och reda, tålmod, mod och samarbete”

Det där som hände i av maj förra året förändrade en hel del för kart- och bygglovsavdelningen i Eslövs kommun. Det var då de tillsammans fick utmärkelsen Årets Arbetsgrupp!

Känslan av lycka när vår avdelning ropades upp hänger kvar. Jag är fortfarande väldigt stolt och glad över det vi har åstadkommit tillsammans, säger Johan Järnström, mätningenjör.

Marika Brockie, bygglovshandläggare, instämmer med en nick.

För mig var det just att vi fick vinna tillsammans som var det bästa, och jag är också fortfarande stolt. Stolhet saknades helt under den tiden vi fick mycket kritik och negativ publicitet, men nu har vi verkligen visat att vi kan, menar Marika Brockie.

Ordning och reda, tålmod, mod och samarbete – några ord som identifierar en del av det som varit viktigt att arbeta med på kart- och bygglovsavdelningen. Resan från kritiserad och stukad avdelning till en avdelning som känner glädje och stolthet började med en satsning på stärka administrationen. Målet i detta var att bygglovshandläggarna inte skulle arbeta administrativt i lika stor grad som tidigare. Istället blev det administrationen som tog hand om en rad uppgifter vilket frigjorde resurser för handläggarna.

Som en del i ett nytt sätt att arbeta infördes också så kallade skrivarveckor, några per år, där bygglovshandläggarna kan tillbringa all tid åt sina bygglovsärenden utan att känna krav på att svara telefonen eller ta emot personliga besök. Resultatet har blivit att bygglovsansökningarna numera hanteras både effektivare och betydligt snabbare.

Ordning och reda stöttar också goda relationer men utan att aktivt arbeta med sådant som samarbete, tillit och uppmuntran hade avdelningen inte alls kommit så långt i sin positiva utveckling.

Att jag, som är ensam om min kompetens, ändå känner mig som en del i ett sammanhang är viktigt. Och utan kartor inga bygglov, säger Susanne Hultman, GIS-samordnare.

Christian Nielsen är chef för kart- och bygglovsavdelningen.

Mitt jobb som chef, som jag ser det, är att stå lite vid sidan om och motivera och uppmuntra och att sträva efter att skapa goda förutsättningar för medarbetarna att lyckas leverera ett bra resultat. Jag ska naturligtvis också vara ett stöd vid problem, säger Christian Nielsen och fortsätter.

Det finns en stark vilja och en stor kraft i gruppen och det gruppen har åstadkommit tillsammans är väl värt att uppmärksamma. Jag är alltid stolt över mina medarbetare men extra stolt den dagen då avdelningen tilldelades utmärkelsen årets arbetsgrupp. Särskilt med tanke på den hårda konkurrensen.

Och det kanske allra viktigaste - att skratta mycket tillsammans. Just den delen odlar gruppen genom sina fredagsfrukostar där arbetslaget möts för att spela quiz. Den som vinner får hålla i nästa veckas frukost-quiz och frågorna kan handla om vad som helst.

Träffarna har definitivt gjort att vi har kommit närmare varandra och idag vågar vi vara mer öppna med varandra. Våra fredagsfrukostar är guld värda, konstaterar bygglovshandläggare Ahmed Okal.





ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖ-ARBETET

Ett led i att öka politikernas inblick i arbetsmiljöfrågorna är den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet är att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt Eslövs kommuns arbetsmiljöpolicy, föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt för att i övrigt hela tiden uppnå förbättringar i arbetsmiljöarbetet. Syftet är även att säkerställa att de åtgärder som förvaltningarna beslutat om följs upp. Eventuella brister som finns fångas upp och det tydliggörs i organisationen vilka områden som bör prioriteras.

Alla nämnder har genomfört uppföljningen genom att besvara checklistan för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Genom en analys av svaren har de skapat handlingsplaner med vilka förbättringsområden som finns samt hur de ska åtgärdas. Handlingsplanerna har sedan behandlats i samverkan med de fackliga organisationerna samt i respektive nämnd.

Kommunledningskontoret har sammanställt de förbättringsområden som berör hela kommunen. Denna sammanställning syftar till att ge politikerna ett underlag för att fatta beslut kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och kring eventuella satsningar på området. Sammanställningen har presenterats på CESAM (Central samverkansgrupp).

Förbättringsområden

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

- Låg kännedom om policys och riktlinjer
- Okunskap om samverkansavtal – tidigare samverkan i beslutsprocesser
- Identifiera och förebygga risker i arbetet, till exempel vid hög arbetsbelastning och stress
- Arbetsmiljöutbildningarna – marknadsför både till chefer och skyddsombud
- Låg kännedom om policys och riktlinjer

Det råder fortfarande en viss okunskap hos medarbetarna kring Eslövs kommuns policys och riktlinjer. Detta är ett återkommande förbättringsområde vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Åtgärder som förvaltningarna kommer fortsätta arbeta med är att ge löpande information och genomgång av olika policydokument samt att gå igenom rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsträffar. Information kommer också att ges vid introduktion för nyanställda.

Okunskap om samverkansavtal – tidigare samverkan i beslutsprocesser

Flera förvaltningar anger att samverkansgrupperna Losam och Fösam, har ett lågt deltagande. Samverkan omfattar alla de frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare där Medbestämmandelagen (MBL) och Arbetsmiljölagen (AML) ställer krav på inflytande 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 i samverkansgrupperna samt att informera om samverkansavtalet på arbetsplatsträffar.

Identifiera och förebygga risker i arbetet

AFS 2015:4 är en ny föreskrift från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö som bland annat reglerar arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Flera punkter i föreskriften har tidigare varit önskvärda att arbetsgivaren genomför, dessa är nu krav. Utbildningar i organisatorisk och social arbetsmiljö har gjorts under året och kommer att fortsätta 2017, både för chefer och medarbetare.

Flera förvaltningar har under 2016 inlett ett arbete med att öka chefstätheten inom flera verksamheter för att skapa balans mellan arbetsuppgifter men även för att möjliggöra för chefen att ha mer tid för dialog och spontantmöte med sin personal.

Arbetsmiljöutbildningar

I det politiska handlingsprogrammet för Eslövs kommun finns en tydlig viljeinriktning att kommunen som arbetsgivare ska satsa på de anställdas hälsa och en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyn förstärker denna viljeinriktning för kommunens arbetsmiljöarbete.

Alla chefer och arbetsledare ska gå en arbetsmiljöutbildning minst vart femte år. Eslövs kommun erbjuder både grundutbildningar på tre dagar samt uppdateringsutbildningar på en dag. Syftet är att få en god kunskap om vad som är huvuddragen i systematiskt arbetsmiljöarbete, att få teoretisk och praktisk kunskap och tips och verktyg på hur man går tillväga i arbetsmiljöarbetet. Eslövs kommun erbjuder även halvdagsutbildningar som riktar sig till alla medarbetare.

Åtgärder som förvaltningarna kommer att arbeta med är bland annat att se över den skriftliga fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. På så vis säkerställs att cheferna har kännedom och kunskap om vad som ingår i deras arbetsmiljöansvar och att de har de befogenheter och resurser som krävs.

ARBETSSKADOR OCH TILLBUD FÖR ESLÖVS KOMMUN 2016

Under 2016 anmäldes totalt 149 arbetsskador samt 219 tillbud. I jämförelse med föregående år har antalet anmälningar minskat, 2015 anmäldes 230 arbetsskador respektive 284 tillbud.

Sammanställning arbetsskador och tillbud år 2016						
Arbetskadornas Kategori	Totalt	Kvinna	Man	Tillbud Totalt	Kvinna	Man
Hot och våld	56	52	4	114	101	13
Psykosociala sjukdomar	24	24		76	66	10
Akuta olycksfall	54	44	10	14	10	4
Färdolyckor	8	7	1	4	3	1
Övrigt	4	4		9	9	
Totalt år 2016	149	134	15	219	191	28

Översikt arbetsskador och tillbud, år							
	År	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Arbetskadorna		221	230	254	173	230	149
Tillbud		123	87	185	145	284	219

Belastningssjukdomar

Få anmälningar gäller kategorin belastningssjukdomar. I en av anmälningarna anges att bilkörning orsakat felbelastning. Som åtgärd ska möjligheterna ses över gällande att anpassa bilsätet. En annan anmälning avser en medarbetare som utvecklat muskel- och ledbesvär efter flera års av hög arbetsbelastning. Lyfthjälpmiddel har installerats samt träning för att stärka kroppen.

Hot och våld

Hot och våld utgör den största andel av arbetsskador och tillbud. Majoriteten av anmälningar har sin grund i utåtagerande brukare eller elever. I andra fall kan det röra sig om utomstående, såsom anhöriga, som är hotfulla gentemot personalen.

Exempel på åtgärder inom Vård och Omsorg är att upprätta handlingsplaner för olika brukare, se över och tydliggöra rutiner samt se över möjligheterna att öka andelen medarbetare vid vissa situationer. Åtgärd inom skola är framförallt samtal med berörda parter.

Psykosociala sjukdomar

I kategorin psykosociala sjukdomar avser anmälningarna delvis medarbetare som kränkts av vårdtagare/brukare/anhöriga. Åtgärder som föreslagits är att minimera kontakten mellan vårdtagare/brukare/anhöriga och berörd medarbetare, upprätta handlingsplaner samt kontakt med företagshälsovården.

Andra anmälningar inom denna kategori har avsett medarbetare som har upplevt att de har blivit kränkta och ifrågasatta på sin arbetsplats, upplevd brist på delaktighet och information samt personalbrist vilket har lett till stress.

Akuta olycksfall

Majoriteten av anmälningarna inom kategorin akuta olycksfall har avsett fall där medarbetare har ramlat. Andra exempel är brännskada från en spisplatta, sågolycka i ett finger, slag i huvudet eller annan kroppsdel. Detta har lett till översyn av rutinerna kring arbetsuppgifter. Inom förskola avser anmälningarna olyckshändelser kopplat till exempelvis lek. Plötslig felbelastning uppges som en annan orsak. Förflyttningsutbildning och användandet av förflyttningshjälpmedel föreslås som åtgärd.

Serviceförvaltningen har flest anmälningar när det gäller denna kategori. De upplever att trots arbete med att försöka förebygga minskar inte anmälningarna nämnvärt. Upprepade satsningar på ergonomiutbildning hoppas bidra till förbättringar.

Färdolyckor

Olyckor med cykel är den mest förekommande orsaken till arbetsskador och tillbud inom kategorin färdolyckor. I andra fall avser anmälningarna viltolycka, bilrock samt bilolycka på grund av halt vinterväglag.

Övrigt

Smittorisk på grund av kontakt med kroppsvätska är en orsak till arbetsskador och tillbud inom denna kategori. Handlingsplan och strategi för bemötande av vårdtagare/brukare föreslås som åtgärd. Andra tillbudsanmälningar avser dålig luft på arbetsplatsen. Anmälningarna avser Vård och Omsorg.

Sammanfattning och analys

Under 2016 samt 2015 har det inkommit flest arbetsskadeanmälningar inom kategorierna hot och våld samt akuta olycksfall. Dock har antalet anmälningar minskat i båda kategorierna. Under 2016 gjordes 56 arbetsskadeanmälningar inom kategorin hot och våld, föregående år var antalet anmälningar 81. Antalet akuta olycksfall som anmäldes 2016 var 54, 2015 anmäldes 97 fall.

Kategorin hot och våld har övervägande flest tillbudsanmälningar 2016 samt 2015, likväl här har tillbudsanmälningar i denna kategori minskat. År 2016 anmäldes 114 tillbud, föregående år anmäldes 182 fall. Under året har de kommunövergripande rutinerna kring hot och våld varit under bearbetning. Med tydligare och mer detaljerade rutiner är förhoppningen att fall av hot och våld kan förebyggas i större utsträckning. Fackliga parter har lyft att arbetsbelastningen ibland gör att medarbetare har svårt att hinna tillbudsrapportera.

Antal rapporterade fall inom kategorin psykosociala sjukdomar har under 2016 ökat. 24 arbetsskador har rapporterats under året, under föregående år inkom 16 anmälningar. Den mest markanta ökningen inom kategorin avser antalet tillbudsanmälningar. År 2016 anmäldes 79 fall, 2015 var antal fall 24.

Under 2016 rapporterade Vård och Omsorg 17 fall som avsåg 2015. De tillhör ett stort antal anmälningar som handlar om personalbrist inom en enhet, vilket kan ses pågå under en period mellan oktober 2015 och maj 2016.

Eftersträvansvärt att ha ett lågt antal anmälda arbetsskador men tillbudsrapporteringen bör vara högre. En grundprincip är att på en arbetsskada ska tio tillbud rapporteras. Genom tillbudsrapporteringen uppmärksammas brister i arbetsmiljön som gör att arbetsmiljön kan förbättras och hälsa främjas. Varför antalet anmälningar är så lågt kan bero på bristande information på arbetsplatserna gällande att anmäla arbetsskador och tillbud. Det är viktigt att medarbetarna fortsätter rapportera in tillbud eftersom kunskaper om eventuella brister i arbetsmiljön är ett viktigt verktyg i arbetet att förhindra arbetsskador.



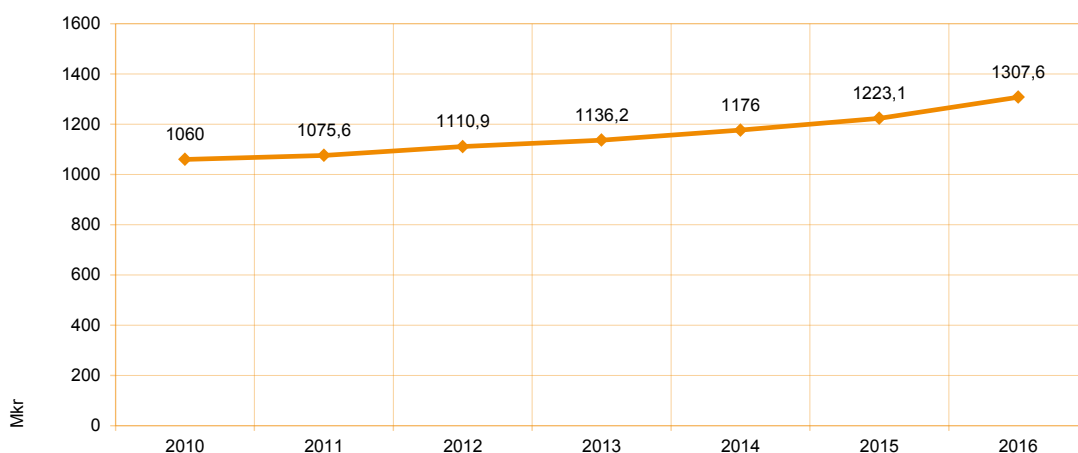
Kulturgruppens spelning i Trollsjöparken under evenemanget "Kulturkrocken".

VÅRA MEDARBETARE I SIFFROR

Nedan följer en sammanställning av personalpolitiska nyckeltal.

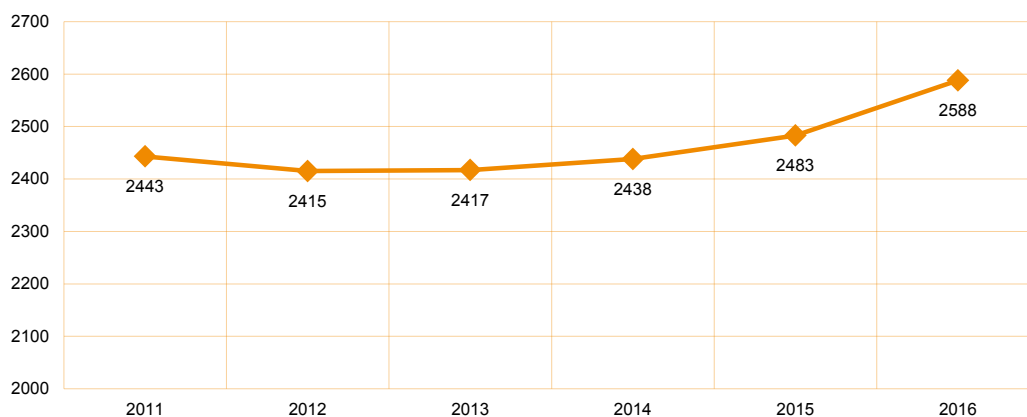
Vad kostar medarbetarna?

Den totala personalkostnaden för 2016 var 1 307,6 miljoner kronor. Detta kan jämföras med föregående år då kostnaden var 1 223,1 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.



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.



Tillsvidareanställda

Den 31 december 2016 var 2 518 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun, vilket är 76 personer fler 2016 jämfört med 2015.

Könsfördelningen var 2 080 kvinnor och 438 män. Medelåldern var 44,2 år för kvinnor och 44,3 år för män. Antalet årsarbeten som utfördes av tillsvidareanställda medarbetare ökade med 18 under 2016. Den genomsnittliga månadslönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 28 215 kr. Motsvarande siffra fördelat per kön var 27 896 kr för kvinnor och 29 732 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	Årsarbetare
2012	216
2013	171,5
2014	161
2015	147
2016	165

Pensioner och pensionsålder

Medarbetare har möjlighet att gå i pension mellan 61 och 67 års ålder, därför är antalet pensioner varje år svårt att beräkna. Den månad medarbetaren fyller 67 år avslutas tillsvidareanställningen i kommunen och medarbetaren går antingen i pension eller fortsätter som visstidsanställd. Ett flertal medarbetare väljer att gå i pension tidigare än vid 67 års ålder.

År	2014	2015	2016	2017
Antal medarbetare som fyller 65	55	49	34	34
Antal medarbetare som fyller 67	23	14	10	11
Antal medarbetare som fyller 61 eller mer	295	306	310	308
Medarbetare i ålderspension	78	56	18	



**ESLÖVS
KOMMUN**

Adress: Eslövs kommun, 241 80 Eslöv | Telefon: 0413-620 00
E-post: kommunen@eslov.se | Webb: www.eslov.se