

A photograph of three women standing outdoors on a grassy area under a large tree. The woman on the left is wearing a black and white patterned dress and a black pinstriped jacket, holding a bouquet of red and orange flowers. The woman in the middle is wearing a black top and blue jeans, holding a bouquet of yellow flowers. The woman on the right is wearing a black jacket over a striped shirt and black pants, holding a bouquet of yellow flowers. They are all smiling and looking towards the camera. The background shows a brick building and a clear sky.

Personalkonferens
2017



ESLÖVS
KOMMUN



INNEHÅLL

Välkommen till personalbokslutet 2017!	5	Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 %	18
Kommunens personalpolitiska mål	7	Rehabiliteringsarbetet	18
En attraktiv arbetsgivare – eslövs kommun attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens	9	Hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser	18
Eslövs kommun ska ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 procent	9	Eslövs kommun har ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivareerbjudande	19
Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och med nya uttryckssätt	9	Kommunikation	19
Eslövs kommun ska kvalitetssäkra rekryteringsprocessen	9	Stolthet	19
Vi ska arbeta med tydliga rekryteringsriktlinjer	9	Samsyn	19
Vi ska arbeta med rutiner för avgångssamtal	9	Årets ledare 2017 – Stefan Persson	20
Resultat avgångssamtal	10	Årets medarbetare 2017 – Lena Lundell	22
Resultat avgångsenkät	10	Årets arbetsgrupp 2017 – Familjeenheten	24
Vi ska analysera kompetensförsörjningsbehovet och inventera bristyrken	11	Eslövs kommun upplevs som en arbetsgivare som satsar på de anställdas hälsa och en god arbetsmiljö	27
Vi ska hitta fler och nya metoder att internutveckla befintliga medarbetare	11	Vad har skett under året?	27
Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016	11	Policy för arbetsmiljö och hälsa	27
Hur går arbetet vidare?	12	Åtgärder mot kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet	27
Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar	12	Arbetsmiljöverkets inspektion	27
Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas	15	Personalpolitiska förmåner – hälsa	27
Medarbetarenkät samt minst 90 i SKL:s index för hållbart medarbetarengagemang	15	Arbetsskador och tillbud	28
Struktur och arbete med resultat	15	Digitalisering	28
Vägledning framtagen	15	Redovisning av arbetsskador och tillbud	28
Redovisning av resultat	15	Sammanfattning och analys	28
Hållbart medarbetarengagemang	16	Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2017	29
Heltid	16	Förbättringsområden	29
Utveckling	16	Polycys och riktlinjer – för arbetsmiljö och hälsa	29
Trivsel	16	Polycys och riktlinjer – för kränkande särbehandling och diskriminering	29
Kränkande särbehandling och diskriminering	17	Våra medarbetare i siffror	31
Arbetsbelastning	17	Vad kostar medarbetarna?	31
Gemensamma värderingar	17	Utveckling antal årsarbetare	31
Sammanfattning	17	Tillsvidareanställda	31
		Timavlönade	31
		Pensioner och pensionsålder	31
		Bilaga – Sammanställning, medarbetarenkäten, avg	32



VÄLKOMMEN TILL PERSONALBOKSLUTET 2017!

Året vi lagt bakom oss har som vanligt varit ett spännande men också utmanande år inom arbetsgivarområdet.

Våra medarbetares hälsotal och vår kompetensförsörjning har under 2017 varit våra två övergripande utmaningar. Detta är två frågor som kommer att vara fortsatt avgörande för vår organisation under lång tid framåt. Friska och engagerade medarbetare är en förutsättning för att kunna möta våra medborgares behov.

Under året vände äntligen trenden med vikande hälsotal. Med hjälp av kompetenta och inom området välutbildade chefer, strukturerade processer, systematiskt stöd och ökat fokus på fackligt samarbete, omställning och hälsofrämjande arbete kommer vi fortsätta denna positiva utveckling. Vi har stor tillförsikt till den kraft och det engagemang organisationen bär på i frågan. Under 2018 kommer vi att fortsätta följa utvecklingen och den metodutveckling som sker i arbetet med hälsomiljonen.

Kompetensförsörjningen är kanske den allra största frågan för Eslövs kommun, för Skåne och för Sverige vad gäller arbetsgivarrollen. Arbetslösheten har gått ned till rekordnivåer och många offentliga såväl som privata arbetsgivare har svårt att hitta personer att anställa. Demografin på sikt visar på stora

ökningar inom grupperna äldre och barn samtidigt som andelen i arbetsför ålder är oförändrad. Vi står inför ett enormt förändringsbehov inom välfärdssektorn de kommande åren. Glädjande nog har Eslövs kommun inte känt av alarmerande rekryteringsbrister. Vår årliga undersökning visar att det till de flesta tjänster finns kompetenta sökanden och att många gärna väljer Eslövs kommun. Bristen på utbildade lärare är av historiskt alarmerande dimensioner. Ändå står sig Eslöv mycket väl vad gäller andelen behöriga och legitimerade lärare och forskollärare i en Skånejämförelse.

Kommunens chefer är otroligt viktiga nyckelpersoner för att Eslövs kommun ska lyckas med sitt uppdrag. Under året har organisationen kommit fram i en mängd processer som styrker vårt uppdrag att vara en attraktiv arbetsgivare. Bland annat finns det nu ett komplett grundutbildningspaket till våra chefer, och de första stegen till en gemensam ledarskapsstrategi har tagits i kommunens ledningsgrupp.

Mot denna bakgrund är det lätt att känna tillförsikt för de utmaningar vi står inför. Vi har en enorm styrka i vår kommun i form av oerhört engagerade chefer och medarbetare som tillsammans kommer att göra Eslövs kommun till Skånes bästa kommun att bo och verka i. Idag och i framtiden.

Eva Hallberg
Kommundirektör

Anna Nordén
HR-chef



KOMMUNENS PERSONALPOLITISKA MÅL

 Uppfylld nivå

 Delvis uppfylld nivå

 Ej uppfylld nivå

Inriktningsmål/Uppdrag	Effekt mål	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 Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar	Enkät till rekryterande chefer Medarbetarenkät för chefer	<ul style="list-style-type: none"> Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och med nya uttryckssätt Eslövs kommun ska kvalitetssäkra rekryteringsprocessen · 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 Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016 Eslövs kommun ska ta fram och levandegöra gemensamma värderingar
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	<ul style="list-style-type: none"> Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 procent Eslövs kommun har ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande · 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



ESLÖV

Tomgångskörning
max 1 min

EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE – ESLÖVS KOMMUN ATTRAHERAR, REKRYTERAR OCH BEHÅLLER RÄTT KOMPETENS

Att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens är ett av de personalpolitiska uppdragen och en kritisk framgångsfaktor för Eslövs kommun. Sveriges kommuner och landsting, SKL, anger i sin rapport *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden* (2015) att över en halv miljon nya medarbetare kommer att 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

Viktiga steg har tagits under 2017 angående hur Eslövs kommun ska arbeta systematiskt och strategiskt med kompetensförsörjning. Kommunstyrelsen har beslutat att ta fram en kommungemensam metod för att arbeta med kompetensförsörjning innehållande kompetensanalys och kompetensplanering. Kommunledningskontoret har i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi för hela kommunen samt bistå förvaltningarna i att ta fram förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner. Arbetet är påbörjat under 2017 med en färdig plan för Vård och Omsorg. Arbetet kommer att intensifieras under 2018. Systemstöd till processen är under implementering.

ESLÖVS KOMMUN SKA MARKNADSFÖRA SIG SOM ARBETSGIVARE I NYA KANALER OCH MED NYA UTTRYCKSSÄTT

Facebook och LinkedIn har under året varit viktiga kanaler för att visa upp Eslövs kommun som arbetsgivare och söka nya medarbetare. Det kommande arbetet med ny extern hemsida och implementering av kommunens arbetsgivarerbjudande kommer ytterligare att förbättra möjligheterna till att synas på ett modernt och ändamålsenligt sätt.

ESLÖVS KOMMUN SKA KVALITETSSÄKRA REKRYTERINGSPROCESSEN

Vi ska arbeta med tydliga rekryteringsriktlinjer

Eslövs kommun värdesätter de kvalitéer som mångfald tillför verksamheten och vill därmed bättre ta tillvara människors kunskaper och kompetenser. Sedan våren 2017 har Eslövs kommun nya riktlinjer för rekrytering som främjar allas lika värde. Riktlinjerna är paketerade i handboksformat i syfte att göra dem mer tillgängliga för läsaren. I samband med införandet av dessa riktlinjer implementerades även en ny modul i kommunens rekryteringssystem för att stödja kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering. Utbildning inom kompetensbaserad och likabehandlande rekryteringsprocess ingår i basutbildningspaketet för kommunens chefer.

Vi ska arbeta med rutiner för avgångssamtal

1 januari 2017 infördes rutiner för avgångssamtal och avgångsenkät. Det främsta syftet med dessa är att visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter gällande organisationen. Det bidrar till att skapa en positiv bild av Eslövs kommun som arbetsgivare och till att den medarbetare som lämnar blir en bra ambassadör. Genom samtalen och enkäten erhålls också bland annat information om huruvida anställningen blev som medarbetaren förväntat sig och varför vederbörande väljer att sluta, samt eventuella råd om vad som kan vidareutvecklas gällande organisation, arbetsmiljö och ledarskap.

Resultat avgångssamtal

Enligt en enkät skickad till alla chefer i Eslövs kommun uppger 89 procent att de upplever att samtalen och enkäten uppfyller sitt syfte, vilket ger goda förutsättningar för att samtalen upplevs som genuina av medarbetaren och kan ge värdefull information som chefen kan ha nytta av. 79,5 procent har genomfört avgångssamtal med medarbetare. Ytterligare chefer har erbjudit medarbetare samtal som av olika anledningar inte blivit av. Ett mindre antal uppger att de inte känner till rutinen. Av de svar som inkommit angående om samtalet lett till några förändringar och/eller förbättringar uppger ungefär hälften att de gjort förändringar. Här är några goda exempel på förändringar som gjorts:

”Försökt få in mer utvecklingsarbete trots den arbetssituation som råder”

”Ökat mentorskap för nyanställda”

”Tagit till mig i de fall där personen har haft tips på att justera i ledarskap eller uppmärksamhet”

Resultat avgångsenkät

124 enkäter har skickats ut till medarbetare som slutat i Eslövs kommun. Svarsfrekvensen var 65 procent. 87,65 procent av medarbetarna anger att de slutat på egen begäran. Den främsta anledningen som anges är att de fått ett nytt tilltalande arbete, 35,62 procent. Därefter anges högre lön på den nya arbetsplatsen, 23,29 procent. Vidare anger mer än hälften att de har gått till ett liknade arbete, 53,52 procent. I redovisningen av avgångsenkäten används ett medelvärde på 4,0 som riktmärke för hur arbetsgivaren skulle önska att medarbetare som slutar uppfattar Eslövs kommun som arbetsgivare. Medelvärdet är på skalan 1–5. Nedan redovisas resultaten:

Avgångsenkät, medelvärde*			
	Totalt	Barn och Utbildning	Vård och Omsorg
Eslövs kommun är en bra arbetsgivare	3,71	3,8	3,44
Fysisk arbetsmiljö	3,61	3,65	3,5
Social arbetsmiljö	3,84	3,84	3,88
Kränkande särbehandling och trakasserier	3,56	3,4	4
Tillvaratagande av kompetens	3,81	3,86	3,88
Möjlighet till utveckling/karriär	3,28	3,35	3,17
Möjlighet till delaktighet	3,84	3,77	3,96
Regelbunden återkoppling på arbete	3,37	3,26	3,54
Tillvaratagande av synpunkter	3,53	3,63	3,5
Förtroende för chef	3,76	3,74	4
Tänka sig att arbeta i Eslöv igen	3,78	3,9	3,67

* Resterande förvaltningars resultat går ej att redovisa på grund av för lågt antal respondenter.



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. Svarefrekvensen var 69 procent som motsvarar 74 respondenter.

Enkätundersökningen kring kompetensförsörjning utgår från ett antal yrkeskategorier som nationellt klassats som bristyrken och innebär rekryteringsutmaningar:

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

Andra kategorier som framkom är undersköterska, arbetsterapeut, kock och ingenjör. 43,06 procent av de tillfrågade cheferna anser att de personer som anställts under året helt motsvarar de efterfrågade kraven och 51,39 procent att de delvis motsvarar de efterfrågade kraven, totalt 94,45 procent. 2016 var siffran 95,59 procent med uppdelningen 50 procent stämmer helt och 45,59 procent stämmer delvis.

27 rekryteringar har avbrutits, 16 av dessa på grund av bristande kompetens eller lämplighet hos de sökande. Siffrorna 2016 var 19 respektive 9. Inom vissa yrkesområden är efterfrågan på arbetskraft så omfattande och kommunen får svårare och svårare att kunna göra ytterligare anpassningar utifrån hur den tillgängliga arbetskraften ser ut, med fler avbrutna rekryteringar som följd. Detta gäller främst yrkena sjuksköterska, sjukgymnast/fysioterapeut, psykolog, lärare och förskollärare.

I 62,96 procent av de avbrutna fallen var det anställning till tillsvidareanställning och 51,85 procent till vikariat. En ökning i svårighet att rekrytera till vikariat är att räkna med eftersom det är en logisk följd av arbetsbrist då sökande i större utstäckning söker sig till tillsvidareanställningar.

I enkäten görs åtskillnad på huruvida det är brist på nyexaminerade eller yrkeserfarna. 2017 ser vi att det fortfarande är större brist på yrkeserfarna än nyexaminerade men bristen bland nyexaminerade ökar. I takt med att efterfrågan på arbetskraft fortsätter att vara hög och bristen på arbetskraft stiger ytterligare väntas dessa skillnader att krympa ytterligare. När det gäller lärare, förskollärare, fritidspedagog och speciallärare är bristen lika stor för nyexaminerade som yrkeserfarna. Nya faktorer på hur bristen påverkar själva rekryteringsarbetet och arbetsplatsen uppvisas i årets enkät. De två främsta konsekvenserna för rekrytering av bristyrken är att det tog längre tid än normalt att rekrytera samt att verksamheterna sänkte erfarenhetskraven i likhet med förra året. För yrkena lärare och fritidspedagog var en konsekvens att höja lönerna i rekryteringen. Konsekvenserna för arbetsplatserna var samstämmigt att befintlig personal fick arbeta mer samt att kvaliteten i servicen till medborgare/bbrukare försämrades.

Vi ska hitta fler och nya metoder att internutveckla befintliga medarbetare

Under året har ett arbete påbörjats med en ny modell för karriärutveckling och befordran. En ny metod för resultat- och utvecklingssamtal har provats i en pilotgrupp. I samarbete med företagshälsovården har kommunen börjat arbeta med karriärsamtal för medarbetare som är nyfikna på att omorientera sig. Förberedelsearbete för en kommungemensam ledarutveckling har inletts under hösten 2017 genom framtagande av medarbetar- och chefsdeklarationen.

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 och en viktig faktor för att klara framtidens kompetensförsörjning.

SKL:s novemberstatistik 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, vilket innebär att 100 procent inte kan uppnås. De kommuner som 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.

Med bakgrund av detta klargjordes definitionen av måluppfyllelsen i en antagen *Handlingsplan 2016*. Kommunen kan konstateras ha nått målet 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."

Enligt SKL:s novemberstatistik framgår att kommunen 2017 ligger på tredje plats gällande andelen heltidsansälda i Skåne, med 80,7 %. Det innebär att kommunen backar ett steg, dock med en förbättring med 0,6 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	78,1	6,1	15,8
Skåne län	75,1	6,6	18,3
Kristianstad	92,2	3,2	4,6
Malmö	85,1	4,3	10,6
Eslöv	80,7	5,2	14,0
Åstorp	80,4	7,2	12,4
Vellinge	79,7	6,0	14,3
Helsingborg	79,5	4,7	15,8
Höganäs	78,1	6,5	15,4
Staffanstorps	77,8	6,3	15,9
Burlöv	76,2	7,0	16,7
Östra Göinge	74,9	6,6	18,5

I kommunens statistik beräknas andelen heltidsanställda av enbart dem som innehar en tillsvidare tjänst. Kommunövergripande är andelen heltidsanställda 84,9 procent den 31 december 2017. Det är fyra nämnder som inte har nått upp till 90 procent. Kommunledningskontoret har under året träffat berörda förvaltningars ledningsgrupper för dialog. Inom Vård och Omsorg är det främst inom särskilt boende och personlig assistans som det finns svårigheter att nå målet om heltid. Inom Kultur och Fritid och Gymnasie- och Vuxenutbildningen finns svårigheter med smala lärarbehörigheter, vilket komplicerar möjligheten att skapa ämneskombinerade tjänster. Inom Serviceförvaltningen är det måltidsavdelningen som har svårt att erbjuda heltid då behovet av personal är koncentrerat till en viss tid på dagen.

Andel heltidsanställda i procent			
	2017	2016	Förändring
Nämnden för arbete och försörjning	90,5	89,2	1,3
Barn- och familjenämnden	91,3	90,3	1
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	86,2	87,3	-1,1
Kommunstyrelsen	98,5	98,5	0
Kultur- och fritidsnämnden	74,2	74,2	0
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	98	98,9	-0,9
Service-nämnden	88	87,2	0,8
Vård och omsorgsnämnden	76,3	77,5	-1,2
Genomsnitt Eslövs kommun	84,9	84,8	0,1

Utifrån resultatet i medarbetarenkäten 2017 har Eslövs kommun uppnått sitt mål vad gäller frågan om heltid då cirka 90 procent anger att de har eller har blivit erbjuden en heltidsanställning. *Se sidan 16 medarbetarenkäten för mer information.*

Hur går arbetet vidare?

En överenskommelse med Kommunal om handlingsplan kring heltid har tagits fram i enlighet med gällande kollektivavtal. I handlingsplanen, vilken gäller från och med 2018, ligger fokus på Kommunals avtalsområde och gäller de fyra ovan nämnda förvaltningarna. Framtagandet av handlingsplanen har resulterat i två arbetsgrupper som ska titta närmare på heltidsfrågan. En arbetsgrupp, som är direkt kopplad till Vård och Omsorg, kommer att se över möjliga flexibla arbetstidsmodeller inom de schemaintensiva verksamheterna. Den andra arbetsgruppen är förvaltningsövergripande, vilken ska se över möjligheterna för bättre samarbete mellan förvaltningarna för att nå heltid. Under 2018 ska förslag om en ny kommunövergripande handlingsplan kring heltid tas fram.

ESLÖVS KOMMUN ÄR EN ARBETSGIVARE MED GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Kommunens gemensamma värderingar är 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

Indikatorn för kommunens arbete med de gemensamma värderingarna är resultatet på frågorna i medarbetarenkäten som berör kommunens gemensamma värderingar. Sammanlagt ligger resultatet i nivå med föregående år. Resultatet visar att många medarbetare känner till de gemensamma värderingarna, men ett färre antal upplever att arbetsplatsen arbetar efter värderingarna. Resultatet visar även att färre känner till och arbetar efter värdeordet nyskapande. Chefer har generellt sätt högre resultat på frågorna som berör kommunens gemensamma värderingar. *Se sidan 17 medarbetarenkäten för mer information.*

Eslövs kommuns medarbetardag har varit en av flera aktiviteter under året kopplade till de gemensamma värderingar vilken hade detta som tema. Under medarbetardagen delades utmärkelser ut till årets ledare, årets medarbetare och årets arbetsgrupp. Utmärkelsernas syfte är att lyfta goda exempel från verksamheterna som arbetar efter Eslövs kommuns gemensamma värderingar. Efter medarbetardagen genomfördes intervjuer med alla nominerade till utmärkelserna med syftet att ta ner värderingarna till verksamhetsnivå.

HR-avdelningen har under året publicerat verktyg till värderingsarbete i form av övningar. Utveckling av värderingsarbetet kommer att fortgå för att säkerställa att verksamheterna jobbar med dem kontinuerligt. HR-avdelningen kommer att fortsatt ansvara för att säkerställa att de gemensamma värderingarna finns med i alla personalpolitiska processer och styrdokument.





ESLÖVS KOMMUNS MEDARBETARE ÄR DELAKTIGA, ENGAGERADE, TRIVS OCH UTVECKLAS

För att utveckla målet 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 och att förmedla ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande är två viktiga delar för att nå målet *Skånes bästa kommun att bo och verka i*.

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

Medarbetarenkäten är ett verktyg för att mäta det politiskt antagna målet att Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas. En indikator för måluppfyllnaden är att kommunen når minst 90 i medelvärdesindex på Sveriges kommuner och landstings (SKL) frågor kring hållbart medarbetarengagemang (HME).

Struktur och arbete med resultat

HME mäter nivån på medarbetarnas engagemang samt chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang. HME består av nio frågor, vilka är fördelade på tre delindex: motivation, ledarskap och styrning. HME-frågorna placeras först i kommunens medarbetarenkät.

Andra områden som kommunen mäter i medarbetarenkäten är utveckling, trivsel, kränkande särbehandling och diskriminering, arbetsbelastning och gemensamma värderingar.

Vägledning framtagen

Under 2017 har en vägledning till medarbetarenkäten tagits fram. Dess syfte är att konkretisera hur verksamheterna kan arbeta vidare med resultatet. Resultatet i medarbetarenkäten ska ses som ett komplement till verksamhetens skyddsronder/riskbedömningar. Resultatet kan både styrka riskområden som tidigare identifierats samt åskådliggöra nya riskområden. Eventuella organisatoriska riskområden som aktualiserats i samband med medarbetarenkäten ska föras in i den årliga riskbedömningen och handlingsplanen.

För att på ett enkelt sätt analysera resultatet av medarbetarenkäten beräknas ett medelvärde (avg) på respektive fråga med svarsalternativ på femgradig skala. Detta innebär att avg kan ligga mellan 1 och 5. För de frågor som besvarats med svarsalternativen *ja* och *nej* redovisas en procentsats.

Avg: 4 är ett godkänt resultat. För de frågor som ligger under 4 ska verksamheterna diskutera orsaken till resultatet samt fastställa om det är ett område som verksamheten ska arbeta vidare med. Resultatet i medarbetarenkäten är endast en indikation på medarbetarnas upplevelse.

HME-frågorna redovisas med ett index. Eslövs kommuns mål är att nå minst 90 i HME-index. Avg: 4 motsvarar 75 i HME-index.

Redovisning av resultat

Resultatet för 2017 ligger i nivå med föregående år. Med anledning av att minska administrationen gällande medarbetarenkäten togs beslut att alla aktiva medarbetare gavs möjlighet att besvara medarbetarenkäten oavsett anställningsform och tjänstledighet. Beslutet innebär att svarsfrekvensen inte är jämförbar med föregående år. Årets svarsfrekvens var 57 procent, föregående års svarsfrekvens var 80 procent. Dock har antalet som besvarat enkäten ökat.

Vid analys har jämförelse gjorts gällande hur de som arbetar upp till ett år i kommunen har svarat, i text benämnd som relativt nyanställda, och de som arbetat fem år eller mer i kommunen, benämnd som de som arbetat i kommunen under en längre tid, svarat. Fördelning gällande anställningstid:

Mindre än 6 månader	228
6 månader-1 år	254
2-4 år	488
5-7 år	226
Mer än 7 år	957

Index för hållbart medarbetarengagemang				
År	2013	2015	2016	2017
Motivation				
Eslöv	81	82	81	81
Medel alla kommuner	79	79	80	80
Ledarskap				
Eslöv	81	81	80	80
Medel alla kommuner	77	77	78	78
Styrning				
Eslöv	81	82	82	81
Medel alla kommuner	78	79	79	79
Totalt HME-index				
Eslöv	81	81	81	81
Medel alla kommuner	78	78	79	79

Resultat HME Eslövs kommun										
	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Nämnden för arbete och försörjning	Service-nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslöv 2017	Medel alla kommuner
Motivation										
Mitt arbete känns meningsfullt	89	87	82	89	83	77	82	87	87	
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	83	81	77	79	82	71	76	77	80	
Jag ser fram emot att gå till arbetet	78	74	68	78	76	58	78	79	78	
Totalt del index:	83	81	76	82	81	68	79	81	81	80
Ledarskap										
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	74	69	73	81	79	48	79	78	76	
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	82	81	77	88	88	59	84	83	82	
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81	76	75	85	87	56	84	84	82	
Totalt del index:	79	75	75	85	85	54	82	81	80	78
Styrning										
Jag är insatt i min arbetsplats mål	85	80	74	85	75	73	85	83	83	
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	75	63	55	76	64	47	76	74	73	
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87	81	71	83	80	63	87	88	86	
Totalt del index:	82	75	67	81	73	61	82	82	81	79
Totalt HME-index:	82	77	72	83	79	61	81	81	81	79

Hållbart medarbetarengagemang

Eslövs kommuns HME-index ligger i nivå med föregående år (totalt HME-index: 81). Eslövs kommun har ett högre resultat än medelvärdet för alla kommuner som redovisar till SKL (totalt HME-index:79).

Genom delindexet motivation kan det kommunövergripande konstateras att en hög andel upplever sitt arbete som meningsfullt (HME-index: 87). På frågan som berör lärande och utveckling i det dagliga arbete har relativt nyanställda högre resultat än de som arbetat i kommunen under en längre tid. Inom delindexet styrning visar det kommunövergripande resultatet att målföljning och utvärdering av mål är det område som kommunen behöver arbeta vidare med (HME-index: 73). Dock går det att konstatera att en högre andel av respondenterna är insatta i arbetsplatsens mål (HME-index: 83). Detta intygar att det framförallt handlar om uppföljning och utvärdering och inte målen i sig. Förhållandet mellan att fler är insatta i arbetsplatsens mål än att de upplever att de följs upp och utvärderas på ett bra sätt gäller samtliga förvaltningar. Inom detta delindex har de som arbetat i kommunen under längre tid högre resultat än de som är relativt nyanställda.

Heltid

90,27 procent av alla tillsvidareanställda i Eslövs kommun anger att de har blivit erbjudna en heltidstjänst. Av de respondenter som svarade nej på frågan *Jag har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun* kommenterade majoriteten *kan eller vill inte jobba heltid*. Några anger även att de redan har heltid.

Utveckling

Enkätresultatet visar att en del medarbetare inte känner till kriterierna som ligger till grund för deras lön, avg: 3,88, detta gäller kommunövergripande. Vid jämförelse mellan relativt nyanställda och de som jobbat under en längre tid visar resultatet att nyanställda har lägre kännedom om kriterierna, avg: 3,53 respektive avg: 4,05.

Liknande skillnad mellan relativt nyanställda och de som arbetat i kommunen under en längre tid gäller för frågan om medarbetaren har utvecklingssamtal med chefen minst en gång per år. Resultatet för relativt nyanställda är avg: 4,06 och för dem som arbetat en längre tid avg: 4,66. Dock upplever nyanställda att de till högre grad utvecklas yrkesmässigt i arbetet.

Trivsel

Enkäten visar att en hög andel känner stolthet över sitt arbete (avg: 4,41). Vidare anger 83,51 procent att de skulle kunna rekommendera en bekant att söka jobb i Eslövs kommun. Som kommentar lyfter de som hade rekommenderat att det beror på vilken arbetsplats/verksamhet en arbetar på. Av de respondenter som inte hade rekommenderat Eslövs kommun lyfts lön/lönepolitik mest frekvent. Därefter är det några som anger dålig ledning och/eller chef och hög arbetsbelastning. Vid jämförelse mellan hur relativt nyanställda och de respondenter som har arbetat under en längre tid i kommunen skiljer sig svaren åt. En högre andel av de relativt nyanställda, 88,89 procent, hade rekommenderat Eslövs kommun som arbetsgivare. 82,16 procent av dem som jobbat i kommunen under en längre tid hade rekommenderat Eslövs kommun som arbetsgivare.

På frågan *Jag anser att Eslövs kommun är en bra arbetsgivare* är det kommunövergripande resultatet avg: 3,84, vilket kan ha gemensamma beröringspunkter med frågan gällande om medarbetaren hade rekommenderat Eslövs kommun. Detta innebär att det lägre resultatet kan bero på låg kännedom om hur andra verksamheter jobbar, vilket även kan innebära att medarbetaren inte kan uttrycka att hela kommunen är en bra arbetsgivare.

Kränkande särbehandling och diskriminering

Frågorna gällande kränkande särbehandling och diskriminering har i årets enkät omarbetats för att det ska vara lättare att tolka resultatet. 13,08 procent anger att det förekommit kränkande särbehandling på arbetsplatsen under det senaste året. Eftersom frågan avser arbetsplatsen kan svaren både avse om en själv blivit utsatt eller om respondenten fått kännedom om händelse från annan medarbetare som blivit utsatt. Viktigt att poängtera är att det är den som blivit utsatt som avgör vad som är kränkande särbehandling, vilket även framgått av definitionen till frågan.

75,8 procent anger att de hade vågat anmäla till arbetsgivaren om kränkande särbehandling förekommit på arbetsplatsen. Det är totalt 24,2 procent som inte vet eller har svarat nej på frågan. I enkäten får även chefer ta ställning till om de har tillräckliga kunskaper för att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Resultatet på denna fråga är relativt högt, avg: 4,27, vilket påvisar att chefer upplever att de har tillräckliga kunskaper.

I förhållande till kränkande särbehandling är det lägre andel som upplever att det förekommit diskriminering på arbetsplatsen, 6,99 procent. 76,8 procent anger att de hade vågat anmäla till arbetsgivaren om det förekommit. Det är totalt 23,2 procent som inte vet eller har svarat nej på frågan.

Resultatet indikerar att det förligger ett problem inom dessa områden. En intressant aspekt är att chefer till lägre grad upplever att kränkande särbehandling och diskriminering förekommit på arbetsplatsen och en högre andel anger att de hade vågat anmäla. Detta bekräftar till viss del problematiken att en som medarbetare inte vågar föra fram till arbetsgivaren fall där kränkande särbehandling eller diskriminering förekommit. För arbetsgivarparten är det viktigt att arbeta vidare med medarbetarnas inställning till att anmäla fall där kränkande särbehandling och diskriminering förekommer till arbetsgivaren.

Eslövs kommun har nolltolerans gällande förekomsten av kränkande särbehandling och diskriminering. Vägledningen till medarbetarenkäten innehåller verktyg gällande hur cheferna i Eslövs kommun ska arbeta vidare med dessa frågor.

Arbetsbelastning

Frågeområdet arbetsbelastning har ett relativt lågt index. Detta inkluderar bland annat upplevelsen gällande att ha en rimlig arbetsbelastning, hinna med arbetet inom den ordinarie arbetstiden och balans mellan arbete och fritid. Dock upplever en högre andel att det är tydligt vilka arbetsuppgifter en ansvarar för. Majoriteten av förvaltningarna har lägst medelvärde inom detta frågeområde. Svaren från relativt nyanställda och dem som arbetar under en längre tid är förhållandevis lika. Men nyanställda upplever till lägre grad att det är tydligt vilka arbetsuppgifter de ansvarar för avg: 3,94, i jämförelse med dem som arbetat under en längre tid är avg: 4,29.

Arbetsbelastning angavs även som en av anledningarna till varför respondenter inte hade rekommenderat Eslövs kommun som arbetsgivare.

Gemensamma värderingar

Resultatet i medarbetarenkäten visar att många medarbetare känner till kommunens gemensamma värderingar, dock upplever inte ännu alla att de arbetar efter värderingarna på arbetsplatsen. Medelvärdet för frågan: *Jag känner till kommunens gemensamma värdeord* var 4,46. Medelvärdet för frågan *På min arbetsplats arbetar vi efter kommunens gemensamma värdeord* var avg: 4,22.

Förvaltningsvis är resultatet relativt enhetligt gällande kännedom om värderingarna. Resultatet skiljer sig åt på frågan om arbetsplatsen arbetar efter värderingarna. Några förvaltningar ligger över medelvärdet 4 med marginal, andra ligger under medelvärdet 4.

Generellt sätt visar resultatet på att fler chefer känner till och upplever att arbetsplatsen arbetar efter värderingarna. Detta är en viktig faktor då värderingarnas väg ut i organisationen behöver gå genom chefen.

I årets enkät delades frågorna upp för att på ett tydligare sätt kunna stämma av hur arbetet går med respektive värdeord. Värdeordet som respondenterna anger att de har minst kännedom om samt arbetar minst efter, detta gäller både medarbetare och chefer, är ordet nyskapande.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis visar resultatet att kommunen som helhet, men även majoriteten av förvaltningarna, behöver arbeta vidare med måluppföljning, kännedom om lönekriterier, kränkande särbehandling och diskriminering samt arbetsbelastning.

Det kan konstateras att anställningstid har en inverkan på hur medarbetarenkäten besvaras. De som är relativt nyanställda upplever i högre grad utveckling i arbetet. De som arbetat i kommunen under en längre tid har högre resultat på praktiska saker såsom utvecklingssamtal och lönekriterier. *Se bilaga sidorna 32–35.*



ESLÖVS KOMMUN SKA HA ETT HÄLSOTAL OM MINST 95 %

Under 2017 ökade kommunens hälsotal med 0,5 procent. Detta är ett glädjande trendbrott efter flera år av ökad ohälsa. En bakomliggande faktor är det nya processinriktade arbetssättet inom rehabilitering samt ett aktivt arbete med långtidssjukskrivningar. En minskning av sjukfrånvaron slår igenom bland både kvinnor och män, samt i samtliga åldersgrupper under 2017. Långtidssjukfrånvaron, sjukfrånvaro över 60 dagar, sjönk mellan 2016 och 2017 från 55,1 till 50,6 procent.

Hälsotal						
	År	2013	2014	2015	2016	2017
Nämnden för arbete och försörjning		93,1	91,9	89,8	90,7	90,6
Barn- och familjenämnden		94,1	93,4	92,7	92,7	93,4
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden		94,9	96	95,2	95,6	94,2
Kommunstyrelsen		95	96,4	93	94,8	93,5
Kultur- och fritidsnämnden		94,9	93,6	93,2	95,5	95,1
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden		96,3	95,2	95,2	96,6	95
Servicenämnden		94,2	94	93,4	93,6	94,9
Vård och omsorgsnämnden		92,5	91,5	90,5	90	90,5
Genomsnitt Eslövs kommun		93,6	92,9	92	92	92,4

Rehabiliteringsarbetet

Eslövs kommun har under våren 2017 antagit nya riktlinjer för rehabilitering. Riktlinjerna är paketerade i handboksformat i syfte att göra dem mer tillgängliga för läsaren. De fokuserar på ett systematiskt arbetssätt för att klargöra behov av arbetsanpassning och rehabilitering för sjukskrivna medarbetare med en utredningsstart inom 28 dagars sjukfrånvaro. I samband med implementeringen av de nya riktlinjerna har alla chefer erbjudits att delta i interna rehabiliteringsutbildningar, i syfte att säkerställa att chefer har rätt kompetens och kan arbeta efter satta riktlinjer. Utbildningen ingår i det baspaket som alla chefer erbjuds löpande.

Även en prioritering av att arbeta med långtidssjukskrivningar har gjorts under 2017 i samråd med Försäkringskassan.

Eslövs kommun har under året arbetat tydligare och mer strukturerat med omställning. Omställningsfonden har godkänt arbetsgivarens arbete med omställningsinsatser för medarbetare med behov av att finna annat arbete på arbetsmarknaden efter genomförd rehabilitering inom Eslövs kommun.

Under 2017 stod Eslövs kommun för ett av totalt 16 ärenden som genomförts med medel från omställningsfonden. Samtliga svenska kommuner har tillgång till avtalet och en nyckel till Eslövs kommuns framgång på området är ett tydligt och stabilt samarbete med de fackliga organisationerna.

Andel långtidssjukskrivna i procent			
	2015	2016	2017
Nämnden för arbete och försörjning	57,4	54,5	56
Barn- och familjenämnden	54,5	54	42,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	66,6	60,2	60,8
Kommunstyrelsen	71,5	63,2	59,6
Kultur- och fritidsnämnden	74,8	61	61,4
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	19,2	33,5	57,6
Servicenämnden	56,7	58,9	46,6
Vård och omsorgsnämnden	51,7	54,9	53,8
Genomsnitt Eslövs kommun	54,3	55,1	50,6

Hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser

Under året togs beslut i Eslövs kommun att avsätta medel för hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser för 2018. Insatserna syftar till att arbeta utifrån ett brett utbud av arbetsmiljöinsatser för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet inom verksamheterna i kommunen. Insatser arbetas fram tillsammans med företagshälsovården.

Under året har arbetsmiljöinsatser inom Vård och Omsorg prövats i syfte att metodutveckla arbetsmiljöarbetet och på sikt öka hälsotalen. Dessa insatser har utvärderats och har till viss del bidragit till utvecklingen av paket gällande hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser för 2018.

Kommande genomförande av de hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatserna förväntas även bidra till att Eslövs kommun stärker sitt samarbete med företagshälsovården och genererar en verksamhetsnära sådan. Genom insatserna förväntas också användandet av företagshälsovården för hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser öka i förhållande till rehabiliterande insatser.

Förskjutningen från ett rehabiliterande till ett förebyggande och mer hälsofrämjande arbetssätt är en strategi som grundar sig på att på sikt öka medarbetarens hälsa, förebygga risker för ohälsa genom bristfälliga arbetsmiljöer samt att minska inflödet av sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro*						
	År	2013	2014	2015	2016	2017
Total sjukfrånvarotid, procent		6,4	7,1	8,0	8,1	7,6
Tillgänglig ordinarie arbetstid, timmar		4 780 514	4 857 738	5 045 942	4 833 670	5 266 933
Tiden med långtidssjukfrånvaro, procent		49,5	52,9	54,6	55,1	50,6
Sjukfrånvarotid för kvinnor, procent		6,8	7,8	8,8	8,8	8,4
Sjukfrånvarotid för män, procent		4,7	4,5	4,9	5,0	4,6
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 20-29 år, procent		5,1	5,9	8,0	6,3	5,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år, procent		6,7	6,7	8,2	8,3	7,8
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre, procent		6,4	8,0	7,9	8,5	8

* Siffror i tabellen är justerade jämfört med tidigare år.

ESLÖVS KOMMUN HAR ETT STARKT, TYDLIGT OCH GEMENSAMT ARBETSGIVARERBJUDANDE

Det är viktigt för Eslövs kommun att ha ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande för att kunna attrahera nya medarbetare, men även för att behålla befintliga genom att skapa intern stolthet och samsyn. Målet är indelat i kommunikation, stolthet och samsyn.

Kommunikation

Under 2017 har ett omfattande arbete kring framtagandet av Eslövs kommuns gemensamma arbetsgivarerbjudande bedrivits. Resultatet blev *10 anledningar till att arbeta i Eslöv*. I erbjudandet beskrivs ställningstagande och arbetssätt. Arbetet kommer att fortsätta med att stärka och utveckla de olika delarna inom erbjudandet.

Stolthet

Under 2017 har ett intensivt arbete kring att ta fram en medarbetar- och chefsdeklaration pågått. I deklARATIONEN framgår vad som förväntas av medarbetare respektive chefer i Eslövs kommun med utgångspunkt i Eslövs kommuns gemensamma värderingar. Det handlar om att kommunicera en tydlighet gällande vad det innebär att vara ledare respektive medarbetare i Eslövs kommun. Detta bidrar till att stärka arbetsgivarerbjudandet och känslan av att kommunen är en gemensam arbetsgivare såväl internt som externt.

Samsyn

Under 2017 testades en ny metod för resultat- och utvecklingsamtal.

För kommunen är det viktigt att utveckla ett gemensamt synsätt i grundläggande processer. Detta för att stärka känslan av att kommunen är en gemensam arbetsgivare. Under 2017 har Eslövs kommun erbjudit samtliga chefer utbildningar avseende arbetsmiljö, rehabilitering, rekrytering, och arbetsrätt. Alla chefer ska ha genomfört samtliga utbildningar senast 2019. HR-avdelningen kommer att följa upp utbildningsnärvaron för att säkerställa att detta uppnås. Av kommunens 114 chefer såg deltagandet i procent ut enligt tabellen nedan, december 2017.

Utbildningsdeltagande i procent	
Rehabilitering	35
Rekrytering	27
Kollektivavtal	5
Disciplinåtgärder	9

Vidare påbörjades ett arbete under 2017 att ta fram nya lönepolitiska dokument med tillhörande lönekriterier. Detta arbete kommer att fortlöpa under 2018 och beräknas vara klart under första halvåret. De nya lönepolitiska styrdokumenterna kommer att vara ett viktigt verktyg i kommunens arbete med attraktiv arbetsgivare.



A portrait of Stefan Persson, a middle-aged man with short, light brown hair, wearing a light blue button-down shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred indoor setting with a stone wall and a white spherical pendant light.

ÅRETS LEDARE 2017 – STEFAN PERSSON

Utan sina medarbetare är han ingenting, säger **Stefan Persson**, förvaltningschef på Kultur och Fritid, som fick utmärkelsen Årets ledare vid medarbetardagen 2017.

– Jag har otroligt bra verksamhetschefer som leder en fantastisk bra verksamhet där alla har sin viktiga del. Tillsammans vill vi verkligen ge Eslövs medborgare det allra bästa för deras fritid, menar Stefan Persson.

Förutom väldigt goda medarbetare är de gemensamma värderingarna viktiga för Stefan Persson.

– Organisationens värderingar rimmar väldigt väl med mina egna vilket för mig är en förutsättning för att jag ska kunna göra ett bra jobb. Och så är det här, jag har inte alls svårt att appellera till dem.

Vad är det bästa med att vara ledare, för dig?

– Det är egentligen en svår fråga men att kunna ge förutsättningar för att medarbetarna kan utvecklas är mycket stimulerande i mitt arbete som chef.

Det är då de växer och kan bli ”sitt bästa jag”.

– Jag försöker att inte leda genom att styra själva verksamheten, den kan mina medarbetare betydligt bättre än jag, men genom att leda och lotsa dem till att trivas och vara engagerade gör de också ett väldigt bra jobb.

Tydliga mål och uppdrag

Den röda tråden är viktig. Att individen kan förstå målen, både de egna för det egna arbetet men även för enheten, förvaltningen och hela organisationen.

– Tydliga mål och uppdrag är jätteviktigt. Genom detta vet hen vad som krävs och förväntas och jag är övertygad om att det är just det som släpper fram kraften hos var och en. Framförallt kreativiteten, har du koll på din roll i ett sammanhang har du också lättare att vara kreativ.

Stefan Persson kom till Eslövs kommun 2011. Då hade han 20 års erfarenhet från barn- och ungdomshabiliteringen i Region Skåne. I botten är han utbildad fritidsledare. När han fick tjänst i Eslövs kommun var det som fritidschef på Kultur och Fritid.

– Efter fyra månader gick vår förvaltningschef Eva Hallberg, numera kommundirektör, till Serviceförvaltningen som chef där och jag och dåvarande kulturschef Ulrika Odenius blev tillfrågade om vi kunde tänka oss att dela ledarskapet i förvaltningen. Jag var ärligt talat först tveksam, men vi sa ja till slut.

Rik fritid för alla

Drivkraften bakom det där ja:et var att genom ledarskapet kunna få vara med och utveckla verksamheten. 2016 valde Ulrika Odenius att avsluta sin tjänstgöring i Eslövs kommun och Stefan fick återigen ett erbjudande. Denna gång om att bli ensam förvaltningschef för Kultur och Fritid med 67 medarbetare fördelade på sex olika enheter. Förvaltningen ansvarar för allmän kultur, fritid och idrott, biblioteksverksamheten, Medborgarhuset, ungdomsverksamheten med Gasverket, kulturskolan och baden.

Det övergripande målet för hela Kultur och Fritid är att alla medborgare i Eslöv ska erbjudas en rik fritid.

Jag tycker sommarsatsningen Sommar i Eslöv ger en bra bild av det målet. Där evenemangen är många och målgrupperna likaså, där det ska finnas något för alla. Dessutom är det mesta gratis så att alla ska kunna vara med, det är en väldigt viktig utgångspunkt för oss.

Känsla av sammanhang

I ledningsgruppens motivering till att ge Stefan Persson utmärkelsen som Årets ledare står det att ”Hans salutogena synsätt genomsyrar verksamheten och för verksamheten ständigt framåt.” Det där med att se till det friska istället för det sjuka är ett synsätt som Stefan har burit med sig länge. Han har även föreläst i synsättet.

Det salutogena perspektivet fokuserar på faktorer som orsakar och vidmakthåller hälsa. Ett viktigt begrepp som hör till den salutogena forskningen är känsla av sammanhang. Begriplighet, hanterbarhet samt meningsfullhet är tre huvudbudskap här som jag tror på, menar Stefan Persson.

Vad är en bra kollega för dig?

Det handlar om förtroende. Att vi ger varandra positiv återkoppling men också bedömer varandra på ett konstruktivt och schyst sätt. Goda relationer är så viktiga i vardagen på våra jobb och att odla och ta hand om dem är en resa som aldrig tar slut.

Beskriv din bild av Eslövs kommun med ett ord?

Engagerad! Hos mina medarbetare finns ett otroligt stort engagemang. I verksamheten finns så mycket att plocka så jag väljer att inte välja någon eller något. Men här är många som gör skillnad för att Eslövsborna ska få en rik och glädjefull fritid.

Vilka är Eslövs kommuns styrkor som arbetsgivare?

Prestigelös och jordnära! Jag tycker vi har lätt för att samarbeta med varandra och att hitta bra samverkansformer även över förvaltningsgränserna. Kommunens storlek är en annan styrka, inte så lätt att påverka dock, men här känns mycket väldigt lagom och det ser jag som en styrka.

Vilka är då kommunens svagheter?

Havet, här finns inget hav! (Stefan är uppvuxen och bosatt i Lomma, skribentens anmärkning). Men ärligt har jag på rak arm svårt att plocka fram något som är en svaghet och även detta ligger nog i min vilja att se det goda, styrkorna istället för svagheter.

Året ledare har en förmåga att stärka och stötta medarbetarna i sin närhet så att alla kan vara ”sitt bästa jag”. Genom ett engagerat och optimistiskt ledarskap omvandlas problem till utmaningar och möjligheter. Året ledare tar tillvara på medarbetarnas idéer och skapar goda förutsättningar för utvecklingsarbete inom kommunen. Hans salutogena synsätt genomsyrar verksamheten och för verksamheten ständigt framåt. Detta gör även att medarbetare känner sig stolta över sin verksamhet.



ÅRETS MEDARBETARE 2017 – LENA LUNDELL

”En förmåga att se möjligheter och en nyfiken på allt som kan förbättra verksamheten”. Orden är en del av motiveringen till att ge demenshandledare **Lena Lundell**, Vård och Omsorg, utmärkelsen Årets medarbetare.

Lena Lundell håller med om motiveringen:

– Jag har alltid sökt nya vägar för att kunna hitta möjligheterna för både den sjuke och dess anhöriga, för mig är det oerhört viktigt att de får vara tillsammans. Men då krävs det också stöttning för alla inblandade eftersom demens är en svårt och besvärlig sjukdom. Det är det jag alltid har velat jobba för, säger hon.

Men hon hade aldrig kunnat gör det helt själv, på egen hand, som hon säger.

– Utan stöttande och lyssnande chefer hade jag aldrig kunnat jobba som jag gör. Jag har alltid känt mig lyssnad på och jag har fått testa olika saker, och även misslyckats. Det är jag väldigt tacksam över och har så varit under alla mina år i Eslöv.

Stolt och glad

Medarbetardagen den 16 maj var en stor dag för Lena Lundell. När kommundirektör Eva Hallberg läste upp hennes namn blev det först alldeles ”blankt” i huvudet, berättar Lena. Hon skrattar gott vid minnet.

– Först förstod jag inte att det var mig hon menade, sen började hjärtat slå hårt. Sen blev jag rädd för att falla i trappan. Men allt gick bra, det kändes alldeles fantastiskt att få ta emot beviset på utmärkelsen ur Evas hand. Jag är både väldigt stolt och väldigt glad.

Många år och många roller

Lena Lundell kom till Rönneholms vårdhem i Eslövs kommun 1973. Vårdhemmet var ett hem för utvecklingsstörda och hon stannade där till 1988. När hon slutade var hon utbildad kokerska och vårdare.

Hon började sedan på dagverksamheten Klausastället som startade i Eslöv 1988, dagverksamheten delades då av lands-tinget och kommunen. När verksamheten flyttade från Klausastället ändrades namnet till Alegården. Alegården har sedan dess funnits vid Värloken, på Rönneberga och Kvarngatan.

Fram tills nu har hon också studerat till undersköterska och har en högskoleutbildning inom psykiatrik med inriktning demens. Åtta delkurser totalt som hon avslutade 2004.

2000 fick hon så en projektjänst kring just demenssjukdom. Tjänsten permanentades senare och sedan dessa har Lena Lundell arbetat med utveckling inom demensvården, nu med titeln demenshandledare.

Helheten är viktigast

För Lena är det helheten inom demensvården som är det viktigaste. Att alla delar är med, den sjuke och dess anhöriga och så det som kommunen som stödfunktion kan bidra med.

– Café Minnesvärt är en sådan verksamhet som jag är tacksam över att jag har fått utveckla från idé till verklighet. Där träffas vi för att inhämta kunskap men lika mycket för att bara få vara tillsammans.

Vill skriva stödjande bok

2012 startade hon också en matlagingsgrupp på Karidal som fortfarande är igång. Målet för deltagarna i gruppen är såklart att få mat i sig men också att i ett litet sällskap kunna dela sina bekymmer som finns med en demenssjukdom. Att våga prata om dem och att låta anhöriga och den sjuke se att det finns andra med samma bekymmer.

Hon har också en dröm om att få skriva en bok om sina många hembesök som hon gjort under åren, hur problemen har varit och hur lösningarna har fungerat.

– En sådan bok kanske kunde bli till stöd för personal och anhöriga. Nästan alla personer med kognitiv svikt eller Alzheimers sjukdom går att nå med rätt bemötande.

Självständigt arbete

Genom sin egen ambition att utveckla och förändra sin egen tjänst har Lena Lundell aldrig längtat efter att göra något annat i Eslövs kommun.

– Nej egentligen inte. Jag har alltid tillhört dagverksamheten och istället utvecklat min tjänst här. Jag kan nog säga att jag idag har en helt unik tjänst som handledare för både drabbade och deras anhöriga inom demenssjukvården.

Men, som hon påpekar flera gånger under vårt samtal.

– Jag har alltid velat arbeta på ”golvet” och jag har alltid känt mig lyssnad på. Det är en styrka hos en arbetsgivare som låter de anställda arbeta självständigt, och det har jag alltid fått göra. Det har jag alltid uppskattat mycket, menar Lena Lundell.

Årets medarbetare beskrivs som unik och sprider på ett föredömligt sätt idéer, kunskap och entusiasm till alla kollegor i sin närhet. Lena har en förmåga att se möjligheter som ingen annan och är nyfiken på allt som kan förbättra verksamheten. Med sitt engagemang och fokus på brukarna och dess anhöriga gör årets medarbetare verkligen skillnad inom demensvården/vården i Eslövs kommun.

t, mottagning
enhet
skuldrådgivning
pp



ÅRETS ARBETSGRUPP 2017 – FAMILJEENHETEN

Socionom **Lars Holst** och familjebehandlare **Annika Olsson** är båda en del av Familjeenheten som blev vinnare av titeln Årets arbetsgrupp vid Medarbetardagen 2017. Båda uttrycker glädje och tacksamhet över utmärkelsen.

Längre ner i texten möter vi också **Thomas Larsen**, chef för Familjeenheten som är en förebyggande öppenvårdsverksamhet inom socialtjänsten.

Hur kändes det att få ta emot pris för Årets arbetsgrupp?

– Oj, jag blev både glad, stolt och nervös. Det kändes väldigt hedersamt, svarar Annika Olsson.

– Det kändes roligt när vi blev nominerade och när det väl var dags för prisutdelning kändes det i hela kroppen, jag blev rörd och glad, säger Lars Holst.

Varför tror ni att just ni vann priset?

– Kanske för hur vi fungerar. Värmen och glädjen som finns i gruppen. Att det märks både hos oss själva men även utanför gruppen, för alla de vi samarbetar med i det dagliga. Att vårt engagemang märks, säger Annika.

– Kanske för att vi har en bra dialog med politiken och ledningen och de förstår det arbete vi utför. Att beslutsfattarna ser att barnens hälsa är viktig att satsa på och att det är viktigt

för att de ska kunna uppnå alla mål som finns i skolan. Att alla förstår hur viktigt det är att barn får en god start i livet, och det försöker vi ju bidra med i vårt arbete. Sen hoppas jag vår entusiasm smittar av sig och vi bidrar till att bryta bilden av socialtjänst som något negativt, säger Lars.

Har ni fått några reaktioner/respons på att ni vann priset?

– Ja, många reaktioner, svarar Annika och fortsätter:

– Alla blev glada och det märktes att cheferna var väldigt stolta över oss. Jag la ut det på min privata Facebook också och fick väldigt många likes och lyckönskningar, både från vänner och nuvarande och dåvarande kollegor.

– Ja mycket respons blev det. Jag fick bland annat ett sms från ett par av våra klienter som lyckönskade oss och sa att det var vi värda. Det var jättehäftigt, säger Lars.

Vad händer nu? Vad är nästa steg när man blir årets arbetsgrupp?

– Att vi ska fortsätta såklart. Att vi fortsätter med entusiasm och engagemang och att det märks utåt, och att det smittar av sig, svarar Annika.

Lars fyller i:

– Det här förpliktigar, att hålla fanan i topp. Vi har ögonen på oss, fast i positiv bemärkelse. Jag har under mina 30 år som socialarbetare aldrig varit med om en sådan utnämning, så det var ju verkligen pricken över i. Vi har blivit en arbetsgrupp som har en bred kompetens, och vi är måna om varandra. Vi jobbar med känslomässigt tuffa saker, många livsöden, och

stödet vi får av varandra är jätteviktigt. Vi försöker lägga i en växel till, en växel som man kanske inte ens trodde att man hade.

Ni vann ju en fin prissumma, vad ska ni hitta på?

– Vi har inte bestämt än men jag vill att vi ska göra något roligt, och samtidigt utvecklande tillsammans, säger Annika.

– Vi ska bestämma tillsammans på nästa apt. Det ska bli spännande att se vad vi kommer fram till. Solen kommer att skina, och vi får tid tillsammans så det blir säkert något jättebra, svarar Lars.

OCH SÅ NÅGRA FRÅGOR TILL THOMAS LARSEN, CHEF FÖR ÅRETS ARBETSGRUPP

Lite kort om din bakgrund?

– Jag är utbildad miljövetare och socionom och har arbetat snart tio år som chef i Östersund, Höör och cirka fyra år i Es-lövs kommun. Mesta tiden har jag varit verksam inom LSS. Jag har alltid haft ett stort intresse för frågor som rör levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning. De sista ett och ett halvt året har jag varit chef för Familjeenheten, ett skifte som jag inte ångrar. Det är en verksamhet med stora utmaningar och möjligheter framför sig, och som framförallt har en väldigt viktig målgrupp. För mig har det varit väldigt lärorikt och engagerande.

Hur vill du beskriva din ledarstil?

– Oj, jag tänker att andra bättre kan svara på det. Tänk om man inte lever som man lär? Jag försöker vara nyfiken och engagerad, vill vara utvecklingsorienterad och hålla fokus på medborgarna. Vi får aldrig glömma vem vi är till för. Jag har höga förväntningar på mig själv och mina medarbetare, förhoppningsvis kör jag inte slut på dem. Bemötande är super-viktigt för mig, vi är aldrig bättre än vårt senaste bemötande. Sen får man inte glömma att ha roligt. Vad jag låter jobbig! Det hoppas jag såklart inte att jag är, åtminstone inte mer än nödvändigt.

Var är det roligaste/bästa med ditt arbete?

– Det bästa med mitt arbete är när de insatser vi ger till barn och unga gör märkbar skillnad. Inget annat kan mäta sig med känslan av att vi påverkat ett barns livsvillkor positivt. Det roligaste med mitt arbete är att vara omgiven av engagerade medarbetare, chefer och kollegor. Fri tillgång till kaffe underlättar såklart också en hel del!

Familjeenheten, varför vann ni som du ser?

– Mina medarbetare vann pris för att jag tror att det märks att de ställer höga krav på sig själva när det gäller engagemang,



professionalitet, bemötande och glädje. Sedan är de väldigt bra på att hålla fokus på de barn vi är till för. Vi jobbar ju många gånger med barn i utsatta situationer där vuxna omkring dessa barn har en hög grad av frustration. Då tror jag att ovanstående egenskaper är viktiga för att få alla att dra åt samma håll.

Jag tror också att den trivsel som finns i och omkring Familjeenheten spelar roll för att vi ska orka göra ett bra arbete. Jag hoppas också att det sprider sig till alla de samverkansparter vi jobbar med. Att medarbetarna fick pris ser jag också som ett erkännande för att deras arbete med barns utsatthet uppskattas och är viktigt för kommunens ledning. Det gläder mig oerhört att socialtjänsten uppmärksammas positivt och jag tycker att priset är väldigt välförtjänt.

Värme, engagemang, hjälpsamhet och professionalitet är några ord som kännetecknar årets arbetsgrupp.

På ett nyskapande sätt försöker de, trots stora utmaningar i det dagliga arbetet, hitta nya former för samverkan för att hjälpa de unga och utsatta. De har sträckt ut en hand till verksamheter både inom och utanför kommunen och försöker i alla möten hitta framkomliga lösningar. Tillsammans möjliggör arbetsgruppen att alla barn i Eslov ska få en god uppväxt.



ESLÖVS KOMMUN UPPLEVS SOM EN ARBETSGIVARE SOM SATSAR PÅ DE ANSTÄLLDAS HÄLSA OCH EN GOD ARBETSMILJÖ

VAD HAR SKETT UNDER ÅRET?

Policy för arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljöfrågor är centrala för Eslövs kommun och en viktig strategisk fråga både inom arbetet med attraktiv arbetsgivare såväl som ur ett rättsligt perspektiv. Alla arbetsgivare är enligt Arbetsmiljölagen skyldiga att upprätta en arbetsmiljöpolicy.

En ny policy för arbetsmiljö och hälsa har tagits fram av Kommunledningskontoret. I syfte att skapa en ökad tydlighet kring kopplingen mellan god arbetsmiljö och hälsotal innehåller den nya policyn både arbetsgivarens ställningstagande kring arbetsmiljö och rehabilitering.

Åtgärder mot kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet

Eslövs kommun arbetar aktivt med nolltolerans kring kränkande särbehandling och diskriminering. Kommunens riktlinjer mot kränkande särbehandling har reviderats och innefattar nu även tydliga riktlinjer mot diskriminering. Riktlinjerna förtydligar anmälningsförfarandet, arbetsgivarens utredningsansvar och skyldighet att vidta åtgärder vid kränkande särbehandling och diskriminering, samt påtalar vikten av att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering. Till medarbetarenkäten har det under året framtagits en vägledning med ett stödmaterial som bland annat syftar till att bidra till ett aktivt arbete för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering. Som en del i det förebyggande arbetet har kommunens basutbildning i rekrytering, vilken är obligatorisk för alla chefer, särskilt fokus på icke-diskriminerade rekrytering.

Arbetsmiljöverkets inspektion

Socialtjänsten har på senare år haft stora problem med hög arbetsbelastning och stor personalomsättning. Att stress hänger ihop med hur arbetet är organiserat är väl belagt inom stress- och arbetslivsforskning. Studier om arbetsvillkoren inom socialtjänsten visar att ansvaret för att hantera obalans mellan krav och resurser har decentraliserats till den enskilda medarbetaren. Arbetsmiljöverket fick uppdraget att genomföra en inspektionssatsning i hela Sverige och inspektera kommunala socialsekreterares arbetsmiljö under åren 2015–2017 med syftet att förebygga ohälsa som kan uppstå på grund av organisatoriska och sociala arbetsförhållanden. (Arbetsmiljöverket)

Insatsen i Eslövs kommun har varit lång med förändrade förutsättningar i organisationen. Arbetsmiljöverkets inspektion inom kommunens resursavdelning inleddes under maj 2016 och avslutades i februari 2018. Arbetsgivaren anses i sitt arbetsmiljöarbete ha uppfyllt de krav som ställts av Arbetsmiljöverket.

Personalpolitiska förmåner – hälsa

Personalpolitiska förmåner har setts över i syfte att främja hälsan bland medarbetarna. Friskvårdsbidraget har under en längre tid varit oförändrat. För att öka medarbetarnas motivation till att aktivera sig genom friskvårdsaktiviteter har beslut fattats om att öka friskvårdsbidraget om 500 till 1 500 kronor. Även tobaksavvänjning har utretts som en förmån och ett sluta-röka-bidrag införs om 1 500 kronor per medarbetare och kalenderår. Under 2018 kommer Kommunledningskontoret att utreda fler förmåner i syfte att införa bland annat semesterväxling och lönväxling till pension.



ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

Digitalisering

Under 2017 har arbetet med att införa KIA i Eslövs kommun startats upp. KIA, informationssystem om arbetsmiljö, är ett digitalt system för att rapportera och hantera arbetsskador, tillbud och riskobservationer. Pilotprojekt genomfördes på måltidsavdelningen inom Serviceförvaltningen samt ett område inom LSS, Vård och Omsorg. KIA är ett väletablerat system som erbjuds av AFA Försäkring till alla organisationer som tecknat en försäkringspremie. Avsikten med att införa systemet är dels att förenkla rapportering av tillbud och arbetsskador och vägleda cheferna i deras arbete med händelser men även för att underlätta kontinuerliga uppföljningar avseende händelser. KIA implementeras i kommunen under våren 2018.

Redovisning av arbetsskador och tillbud

Under 2017 rapporterades totalt 135 arbetsskador samt 164 tillbud. I jämförelse med föregående år har antalet rapporterade händelser minskat, 2016 rapporterades 149 arbetsskador respektive 219 tillbud.

Översikt arbetsskador och tillbud, år					
År	2013	2014	2015	2016	2017
Arbetsskador	254	173	230	149	135
Tillbud	185	145	284	219	164

Arbetsskador och tillbud, förvaltningsvis 2017*		
	Arbetsskador	Tillbud
Arbete och Försörjning	1	3
Barn och Utbildning	25	33
Kommunledningskontoret	-	-
Kultur och Fritid	2	3
Miljö och Samhällsbyggnad	2	3
Serviceförvaltningen	23	
Vård och Omsorg	82	122

* Redovisas per förvaltning eftersom Barn och Utbildning redovisar ett sammanlagt resultat.

Sammanfattning och analys

Inom kategorin akuta olycksfall förekommer flest rapporterade arbetsskador i Eslövs kommun, 64 stycken. Vård och Omsorg står för hälften av dessa rapporterade händelser. Denna kategori har även flest rapporterade händelser under 2016 för kommunen i stort. Gällande arbetsskador som avser hot- och våldssituationer har det under 2017 skett en märkbar sänkning, 22 rapporterade händelser 2017 jämfört med 56 rapporterade 2016.

Flest antal rapporterade tillbud 2017 avser hot- och våldssituationer, 93 stycken. Antal rapporterade hot- och våldssituationer har sänkts i jämförelse med 2016, då motsvarande siffra var 114. Även antalet rapporterade psykosociala sjukdomar har sänkts. 2017 var antalet 26 stycken, 2016 var det 76 stycken. Dessa avser händelser som i förlängningen kan leda till psykosociala sjukdomar. Exempel på händelser är tillfällig hög arbetsbelastning på grund av avsaknad av struktur och otrevligt bemötande från anhöriga.

Det är flest rapporterade händelser inom Vård och Omsorg följt av Barn och Utbildning.

Vård och Omsorg rapporterades 82 arbetsskador och 122 till-

bud. Typen av rapporterade händelser skiljer sig en hel del från föregående år. Under 2016 var hot och våld den största orsaken till arbetsskador (39 rapporterade händelser), följt av psykosociala sjukdomar (22 rapporterade händelser). Under 2017 är det de akuta olycksfallen som är största orsaken (32 rapporterade händelser), följt av belastningssjukdomar (15 rapporterade händelser). Exempel på akuta olycksfall är halkolycka, stickskador och ont i rygg efter obekvämt arbetsställning. När det gäller tillbuderna är fortsatt hot- och våldssituationer den främsta orsaken till rapportering.

Barn och Utbildning rapporterade 25 arbetsskador och 33 tillbud. Antalet tillbud har minskat drastiskt i jämförelse med tidigare år. En orsak till detta kan vara bristande information om att rapportera arbetsskador och tillbud på arbetsplatserna. Det är arbetsskador inom kategorin akuta olycksfall (10 rapporterade händelser) samt hot och våld (7 rapporterade händelser) som utgör den största andelen. Antalet rapporterade tillbud inom hot och våld har ökat markant, 25 stycken 2017 jämfört med 3 stycken under 2016. Rapporterade händelser som inkommit under 2017 handlar till större delen om elever i grundskolan som varit utåtagerande.

I förhållande till antalet anställda i Eslövs kommun bedöms antalet rapporterade arbetsskador och tillbud som låga siffror. Det förmodas förekomma ett mörkertal främst när det gäller tillbuderna. Införandet av KIA kommer att förenkla och digitalisera processen vilket har som avsikt att leda till fler rapporterade händelser.



ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2017

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett led i att öka politikernas inblick i arbetsmiljöfrågorna. Syftet är att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt Eslövs kommuns policy för arbetsmiljö och hälsa och föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt för att i övrigt uppnå förbättringar i arbetsmiljöarbetet. Syftet är även att säkerställa att de åtgärder som förvaltningarna beslutat om följs och följs upp. Uppföljningen görs varje år, och eventuella brister som fångas upp tydliggörs i organisationen, varpå den centrala sammanställningen visar vilka områden som bör prioriteras kommunövergripande.

Alla nämnder, förutom nämnden för arbete och försörjning, har genomfört uppföljningen genom att besvara checklistan för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och genom en analys av svaren, 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.

Nämndernas handlingsplaner har sammanställs av HR-avdelningen på Kommunledningskontoret för att lyfta de förbättringsområden som berör hela kommunen. Denna sammanställning syftar till att ge politikerna ett samlat underlag för att fatta beslut kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och kring eventuella satsningar inom området.

Förbättringsområden

I den kommunövergripande sammanställningen har tre av kommunens sex inlämnande nämnder lyft fram följande riskområden i sina handlingsplaner:

- Låg kännedom om policys och riktlinjer
 - Arbetsmiljö och hälsa
 - Kränkande särbehandling/diskriminering

Policys och riktlinjer – för arbetsmiljö och hälsa

Det råder fortfarande en viss okunskap hos medarbetarna kring arbetsmiljöpolicyen. Det är främst till nyanställda och vikarier informationen inte når ut. Åtgärder som förvaltningarna kommer att fortsätta med är att ge löpande information och ha genomgångar på till exempel arbetsplatsträffar. Informationen kommer även fortsättningsvis att ges vid introduktionstillfällena för nyanställda. Detta är ett återkommande område vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Policys och riktlinjer – för kränkande särbehandling och diskriminering

Flera förvaltningar konstaterar att rutinen för kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet, som reviderades 2017, inte är känd i alla verksamheter. Förvaltningarna kommer att fortsätta arbetet med att förmedla och synliggöra rutinen och arbetet kring denna genom bland annat löpande information och diskussioner på arbetsplatsträffarna.



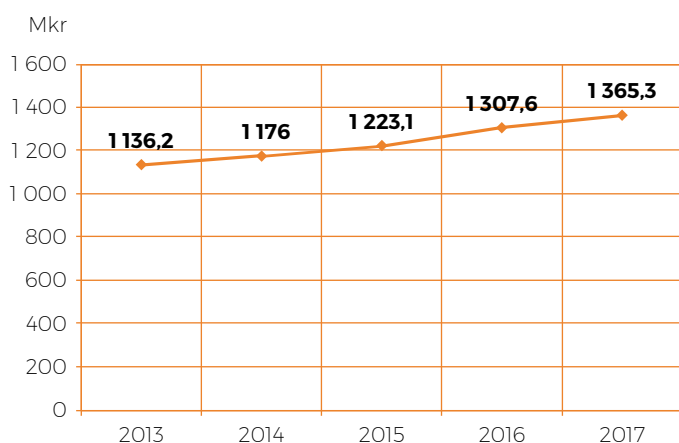


VÅRA MEDARBETARE I SIFFROR

Nedan följer en sammanställning av personalpolitiska nyckeltal.

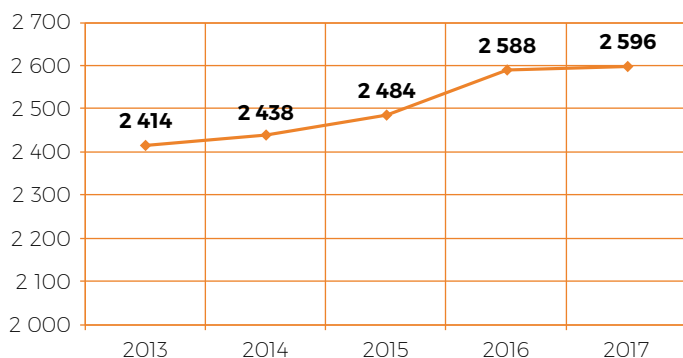
Vad kostar medarbetarna?

Den totala personalkostnaden för 2017 var 1 365,3 miljoner kronor. Detta kan jämföras med föregående år då kostnaden var 1 307,6 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 1 700 (statistisk årsarbetstid). Måttet används bland annat för att jämföra kommuner med varandra och för jämförelser mellan åren. 2017 var andelen årsarbetare 2 596, en marginell ökning i jämförelse med föregående år.



Tillsvidareanställda

Den 31 december 2017 var 2 550 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun, vilket är 32 personer fler 2017 jämfört med 2016.

Könsfördelningen var 2 079 kvinnor och 471 män. Medelåldern var 43,1 år för kvinnor och 41,6 år för män. Antalet årsarbeten som utfördes av tillsvidareanställda medarbetare ökade med 8 under 2017. Den genomsnittliga månadslönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 29 127 kr. Motsvarande siffra fördelat per kön var 28 858 kr för kvinnor och 30 317 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
2013	171,5
2014	161
2015	147
2016	165
2017	173

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	2018
Antal medarbetare som fyller 65		55	49	34	34	41
Antal medarbetare som fyller 67		23	14	10	11	11
Antal medarbetare som fyller 61 eller mer		295	306	310	308	289
Medarbetare som gått i pension		78	56	51*	53	

* Vid föregående bokslut redovisades 18, rätt antal är 51.

BILAGA – SAMMANSTÄLLNING, MEDARBETARENKÄTEN, AVG

	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden
Jag har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun. Bortse ifrån om du i nuläget är delvis tjänstledig, föräldraledig eller sjukskriven.					
Ja (anges i procent)	93,83	87,63	95,16	77,19	95,12
Nej (anges i procent)	6,17	12,37	4,84	22,81	4,88
Motivation					
Mitt arbete känns meningsfullt	4,57	4,49	4,28	4,54	4,33
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,31	4,23	4,07	4,16	4,29
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,13	3,96	3,73	4,12	4,04
	4,34	4,23	4,03	4,27	4,22
Ledarskap					
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,96	3,76	3,9	4,25	4,14
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,27	4,22	4,09	4,51	4,51
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,23	4,04	4,01	4,4	4,49
	4,15	4,01	4,00	4,39	4,38
Styrning					
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,4	4,21	3,96	4,4	4
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4	3,52	3,19	4,03	3,55
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,48	4,24	3,84	4,33	4,18
	4,29	3,99	3,66	4,25	3,91
Utveckling					
Jag känner till de kriterier som ligger till grund för min lön	4,08	3,88	3,52	3,76	3,45
Jag har utvecklingssamtal med min chef minst en gång per år	4,56	4,47	4,72	4,67	4,76
Jag har egna utvecklingsmål	4,4	4,12	4,21	4,37	4,37
Jag är delaktig i utformningen av mina egna utvecklingsmål	4,36	4,02	4,24	4,42	4,47
Mina egna utvecklingsmål följs upp tillsammans med min chef	4,16	3,58	4,04	4,22	4,1
Jag känner att jag utvecklas yrkesmässigt i mitt arbete	4,3	4,19	3,99	4,15	4,12
Jag kan ge exempel på att min utveckling gynnar arbetsplatsen	4,29	4,26	4,18	4,39	4,2
	4,31	4,07	4,13	4,28	4,21
Trivsel					
Jag känner stolthet över mitt arbete	4,45	4,34	4,21	4,31	4,33
Jag trivs bra på mitt arbete	4,27	4,27	3,99	4,37	4,29
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	4,03	3,93	4,1	4,1	3,96
Jag anser att vi bemöter varandra på ett bra sätt på min arbetsplats	4,15	4,14	4,21	4,28	4,1
Jag anser att Eslövs kommun är en bra arbetsgivare	3,84	3,67	3,73	4,03	3,92
	4,15	4,07	4,05	4,22	4,12
Kränkande särbehandling					
Har det förekommit kränkande särbehandling på din arbetsplats under det senaste året?					
Ja (anges i procent)	11,78	22,45	13,43	8,96	8,16
Nej (anges i procent)	46,29	39,8	38,81	59,7	36,73
Vet ej (anges i procent)	41,93	37,76	47,76	31,34	55,1
Hade du vågat anmäla till arbetsgivaren om kränkande särbehandling förekommit på din arbetsplats?					
Ja (anges i procent)	75,5	71,43	70,15	73,13	77,55
Nej (anges i procent)	6,48	9,18	11,94	4,48	4,08
Vet ej (anges i procent)	18,02	19,39	17,91	22,39	18,37

Nämnden för arbete och försörjning	Service- nämnden	Vård- och omsorgs- nämnden	Tillsvidare- anställda	Chef	"Eslövs kommun 2017"	Eslövs kommun 2016	<1år	5 år eller mer
94,12	92,43	85,97	90,37	97,5	90,27	90,93	90,77	90,89
5,88	7,57	14,03	9,63	2,5	9,73	90,07	9,23	9,11
4,06	4,29	4,48	4,48	4,62	4,48	4,49	4,5	4,51
3,83	4,03	4,09	4,17	4,42	4,18	4,15	4,31	4,16
3,31	4,13	4,16	4,1	4,39	4,1	4,11	4,16	4,13
3,73	4,15	4,24	4,25	4,48	4,25	4,25	4,32	4,27
2,91	4,16	4,12	4,02	4,19	4,02	4,01	4,1	4,03
3,37	4,37	4,3	4,29	4,49	4,28	4,29	4,36	4,28
3,23	4,36	4,35	4,27	4,38	4,26	4,28	4,31	4,27
3,17	4,30	4,26	4,19	4,35	4,19	4,19	4,26	4,19
3,91	4,39	4,32	4,36	4,67	4,33	4,38	4,1	4,44
2,89	4,03	3,95	3,92	4,01	3,91	3,94	3,76	4,03
3,51	4,46	4,52	4,45	4,51	4,43	4,46	4,21	4,56
3,44	4,29	4,26	4,24	4,40	4,22	4,26	4,02	4,34
2,71	3,84	3,79	3,94	4,14	3,88	3,83	3,53	4,05
3,34	4,6	4,35	4,57	4,64	4,48	4,57	4,06	4,66
3,63	4,43	4,28	4,38	4,42	4,33	4,35	4,03	4,44
3,49	4,38	4,25	4,35	4,42	4,29	4,35	3,94	4,43
2,57	4,22	4,02	4,14	4,18	4,06	4,11	3,68	4,25
3,54	4,1	4,08	4,16	4,38	4,17	4,15	4,25	4,16
3,83	4,15	4,16	4,24	4,55	4,22	4,23	4,19	4,24
3,30	4,25	4,13	4,25	4,39	4,20	4,23	3,95	4,32
3,91	4,4	4,44	4,42	4,63	4,41	4,39	4,38	4,46
3,49	4,34	4,27	4,26	4,47	4,26	4,27	4,24	4,31
3,06	4,19	4,06	4,03	4,22	4,04	4	4,09	4,05
3,14	4,24	4,15	4,14	4,3	4,15	4,12	4,18	4,16
3,31	4,09	3,8	3,82	4,14	3,84	3,85	3,98	3,8
3,38	4,25	4,14	4,13	4,35	4,14	4,13	4,17	4,16
62,86	8,76	12,77	13,27	6,4	13,08		10,37	12,75
8,57	67,01	48,79	49,26	68	48,12		38,23	53,06
28,57	24,23	38,44	34,47	25,6	38,8		51,4	34,19
65,71	74,23	78,23	76,74	88,8	75,8		72,57	78,12
20	10,82	7,26	7,29	5,6	7,56		6,48	7,24
14,29	14,95	14,52	15,96	5,6	16,64		20,95	14,64

Fortsättning nästa sida.

	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden
Diskriminering					
Har det förekommit diskriminering på din arbetsplats under det senaste året?					
Ja (anges i procent)	5,89	3,06	7,46	2,99	2,04
Nej (anges i procent)	51,94	46,94	38,81	58,21	42,86
Vet ej (anges i procent)	42,17	50	53,73	38,81	55,1
Hade du vågat anmäla till arbetsgivaren om diskriminering förekommit på din arbetsplats?					
Ja (anges i procent)	76,56	75,51	70,15	73,13	75,51
Nej (anges i procent)	6,12	3,06	5,97	5,97	6,12
Vet ej (anges i procent)	17,31	21,43	23,88	20,9	18,37
Arbetsbelastning					
Jag upplever min arbetsbelastning som rimlig	3,42	3,37	3,34	3,7	3,35
Jag hinner vanligen med mitt arbete inom den ordinarie arbetstiden	3,35	3,16	3,48	3,64	3,29
Det är tydligt vilka arbetsuppgifter jag ansvarar för	4,08	3,9	3,84	4,04	3,9
Jag upplever att jag har balans mellan arbete och fritid	3,69	3,39	3,69	3,57	3,76
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet	4,07	3,88	3,9	4,22	4,04
Vid hög arbetsbelastning får jag hjälp att prioritera mellan mina arbetsuppgifter	3,35	2,85	3,64	3,57	3,73
Jag har det stöd som jag behöver för att prestera bra i mitt arbete	3,76	3,44	3,48	3,96	3,69
	3,67	3,43	3,62	3,81	3,68
Kommunens gemensamma värdeord					
Jag känner till kommunens värdeord:					
Engagemang	4,39	4,15	4,69	4,43	4,67
Nyskapande	4,35	4,06	4,69	4,4	4,67
Allas lika värde	4,46	4,22	4,7	4,51	4,63
	4,40	4,14	4,69	4,45	4,66
På min arbetsplats arbetar vi efter:					
Engagemang	4,3	3,96	3,99	4,55	3,88
Nyskapande	4,12	3,78	3,58	4,37	3,69
Allas lika värde	4,36	4,06	3,82	4,55	4,12
	4,26	3,93	3,80	4,49	3,90
Jag skulle rekommendera en bekant att söka jobb i Eslövs kommun					
Ja (anges i procent)	86,91	78,57	80,6	82,09	85,71
Nej (anges i procent)	13,09	21,43	19,4	17,91	14,29
För dig som är chef med personalansvar					
Jag har de befogenheter som mitt chefsuppdrag kräver					
Jag har tillräckliga kunskaper i arbetsmiljöfrågor					
Det är tydligt för mig vilket arbetsmiljöansvar jag har					
Jag har tillräckliga kunskaper för att kunna förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning					
Jag har tillräckliga kunskaper för att förebygga och hantera kränkande särbehandling					

Nämnden för arbete och försörjning	Service- nämnden	Vård- och om- sorgsnämnden	Tillsvidare- anställda	Chef	"Eslövs kom- mun 2017"	Eslövs kom- mun 2016	<1år	5 år eller mer
22.86	5.15	9.14	6.77	3.2	6.99		5.18	6.55
22.86	70.62	50.54	53.49	73.6	52.02		41.04	56.68
54.26	24.23	40.32	38.75	23.2	40.99		53.78	36.78
60	76.8	79.03	77.54	90.4	76.8		74.73	78.81
17.14	6.19	6.59	6.03	4.8	6.32		6.26	5.77
22.86	17.01	14.38	16.44	4.8	16.88		19.01	15.42
2.86	3.8	3.77	3.56	3.61	3.57	3.59	3.64	3.58
3.06	3.91	3.92	3.57	3.39	3.6	3.6	3.66	3.61
3.29	4.24	4.36	4.17	4.4	4.16	4.16	3.94	4.29
3.34	4.24	4	3.82	3.92	3.83	3.82	3.82	3.86
3.51	4.2	4.05	4.08	4.45	4.06	4.13	4.07	4.09
2.97	3.8	3.79	3.54	3.73	3.54	3.56	3.62	3.54
2.89	4.05	4.01	3.84	3.91	3.84	3.94	3.85	3.88
3,13	4,03	3,99	3,80	3,92	3,80	3,83	3,80	3,84
4.37	4.6	4.52	4.49	4.85	4.46		4.3	4.52
4.37	4.59	4.49	4.46	4.82	4.43		4.25	4.49
4.31	4.56	4.55	4.52	4.88	4.5		4.37	4.54
4,35	4,58	4,52	4,49	4,85	4,46	4,53	4,31	4,52
3.4	4.35	4.28	4.27	4.49	4.26		4.22	4.31
3.17	4.26	4.2	4.13	4.34	4.11		3.96	4.21
3.2	4.27	4.3	4.29	4.5	4.28		4.26	4.32
3,26	4,29	4,26	4,23	4,44	4,22	4,18	4,15	4,28
68.57	87.63	80.14	83.11	91.2	83.51	83.66	88.89	82.16
31.43	12.37	19.86	16.89	8.8	16.49	16.34	11.11	17.84
				4.31				
				4.41				
				4.56				
				4.35				
				4.27				



**ESLÖVS
KOMMUN**

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