

Personalbokeslut 2018



ESLÖVS
KOMMUN

INNEHÅLL

Välkommen till personalbokslutet 2018!	5	Eslövs kommun ska ha ett hälsotal om minst 95 procent	17
Kommunens personalpolitiska mål	7	Rehabiliteringsarbetet	18
En attraktiv arbetsgivare – Eslövs kommun attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens	9	Samarbetet med Försäkringskassan	18
Eslövs kommun ska ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 procent	9	Hälsofrämjande insatser och förebyggande arbetsmiljöinsatser – Hälsomiljonen	18
Eslövs kommun ska marknadsföra sig som arbetsgivare i nya kanaler och med nya uttryckssätt	9	Friskvårdsbidraget	18
Eslövs kommun ska kvalitetssäkra rekryteringsprocessen	9	Eslövs kommun har ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande	18
Vi ska arbeta med tydliga rekryteringsrutiner	9	Kommunikation	18
Vi ska arbeta med riktlinjer för avgångssamtal	10	Stolthet	18
Vi ska analysera kompetensförsörjningsbehovet och inventera bristyrken	10	Samsyn	19
Vi ska hitta fler och nya metoder att internutveckla befintliga medarbetare	10	Årets ledare 2018 – Annette Rosenhall	20
Eslövs kommun ska erbjuda alla anställda en heltidstjänst senast 2016	11	Årets arbetsgrupp 2018 – Barnteamet	22
Eslövs utmaningar inom heltidsfrågan	11	Årets nyskapare 2018 – Mattias Buttler	24
Schemaintensiva verksamheters utmaningar	11	Årets nyskapare 2018 – Hemvården	26
Specialiserade tjänster	12	Aktiva åtgärder mot diskriminering	29
Överenskommen handlingsplan med Kommunal	12	Lönekartläggning	29
Eslövs kommun är en arbetsgivare med gemensamma värderingar	12	Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2018	31
Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas	15	Förbättringsområden	31
Medarbetarenkät – samt minst 90 i SKL:s index för hållbart medarbetarengagemang	15	Arbetskador och tillbud	32
Struktur och arbete med resultat	15	Våra medarbetare i siffror	33
Redovisning av resultat	15	Vad kostar medarbetarna?	33
Hållbart medarbetarengagemang	15	Utveckling antal årsarbetare	33
Arbetsmiljö och hälsa	16	Tillsvidareanställda	33
Kränkande särbehandling och diskriminering	16	Timavlönade	34
Uppskattning och motivation	16	Pensioner och pensionsålder	34
Utveckling och utvecklingssamtal	16	Bilaga – sammanställning, medarbetarenkäten, avg*	36
Styrning	17		
Ambassadörskap	17		

* avg är en förkortning av engelskans average = genomsnitt

VÄLKOMMEN TILL PERSONALBOKSLUTET 2018!

Välkommen till personalbokslutet 2018! Eftersom 2018 också innebar slutet på mandatperioden summerar årets personalbokslut åren 2014–2018. Åren vi lagt bakom oss har kännetecknats av en mycket stor utveckling av kommunens arbete i HR-frågor.

Vår kompetensförsörjning och våra medarbetares hälsotal har varit våra två övergripande utmaningar. Detta är två frågor som kommer att vara fortsatt avgörande för vår organisation under lång tid framåt. Att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetens i organisationen samt att våra medarbetare är friska och engagerade är en förutsättning för att kunna möta våra medborgares behov.

En förutsättning för den utveckling som gjorts är den gemensamma HR-funktionen som sattes i drift våren 2016. Resurser har kunnat samordnas och professionaliseras på ett sätt som inte har varit möjligt tidigare. Den nya organisationen har också inneburit att det blivit möjligt att fördela resurserna där de behövs mest. Listan på utvecklingsprocesser och insatser som genomförts under mandatperioden för att stärka vårt arbete med arbetsgivarfrågor är lång. Som exempel kan nämnas satsningar på introduktion och utveckling av medarbetare och chefer, medarbetardagen, förändrade förmåner och nya och omarbetade processer för rekrytering, rehabilitering och lönepolitik.

Mandatperioden inleddes med ökande sjuktal. Med hjälp av kompetenta och inom området välutbildade chefer, strukturerade processer, systematiskt stöd och ökat fokus på fackligt samarbete, omställning och hälsofrämjande arbete vände äntligen den negativa trenden under 2017. Vi är övertygade om att våra satsningar kommer att leda till en fortsatt positiv utveckling. Vi har stor tillförsikt till den kraft och det engagemang

organisationen bär på i frågan. Satsingen på Hälsomiljonen har lett till positiva resultat på kort tid. Den har också bidragit till att organisationen fått uppmärksamhet utifrån vilket stärkt arbetsgivarvarumärket.

Kompetensförsörjningen är kanske den allra största frågan för Eslövs kommun, för Skåne och för Sverige vad gäller arbetsgivarrollen. Arbetslösheten har gått ner till rekordnivåer och många offentliga såväl som privata arbetsgivare har svårt att hitta personer att anställa. Demografin på sikt visar på stora ökningar inom grupper 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, men vi tror att utmaningarna kommer att bli större under kommande mandatperiod. Därför är det mycket viktigt att vara proaktiv.

En styrka i organisationen är våra medarbetares engagemang. Resultatet från mätningen i hållbart medarbetarengagemang (HME) placerar Eslövs kommun bland toppkommunerna i Sverige för 2018, ett fantastiskt roligt resultat.

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.

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 engagerade chefer och medarbetare som tillsammans kommer att göra Eslövs kommun till Skånes bästa kommun att bo och verka i.

Eva Hallberg
Kommundirektör

Anna Nordén
HR-chef



*Att fira sina framgångar är viktigt.
Här lanseringen av kommunens nya
hemsida och intranät.*

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 arbetsgivareerbjudande · 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

VILL DU BLI EN AV OSS?

Projektledare

Visste du att i **Eslövs kommun** lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet.

Dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat.

Vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue dui ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet.

Läs mer på eslov.se



**ESLÖVS
KOMMUN**

Exempel på platsannons enligt den nya modellen för positionering av arbetsgivarvarumärket.

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

Att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens är en kritisk framgångsfaktor för Eslövs kommun och ett av de personalpolitiska uppdragen. Att ha rätt kompetens i sin organisation är givetvis alltid viktigt för alla organisationer. Frågan har blivit allt mer avgörande mot bakgrund av att det under de senaste åren blivit allt svårare att finna arbetskraft, framförallt inom våra bristyrken.

Under mandatperioden har kommunens mål varit att ha en kompetensförsörjning som möter organisationens behov till 100 procent samt att vara en kommun med gemensamma värderingar – två viktiga delar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

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

I rapporten *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden* (2018, Sveriges kommuner och landsting, SKL) framgår att antalet barn och äldre i befolkningen kommer att öka kraftigt under de kommande tio åren. Antalet personer i arbetsför ålder ökar däremot i betydligt lägre takt, och i vissa delar av landet minskar antalet. Det innebär att konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden kommer att tillta. Enligt prognosen från SKL kommer det att finnas ett behov av att nyrekrytera 508 000 heltidstjänster i offentlig sektor. Av dessa är ungefär 300 000 ersättningsrekryteringar för medarbetare som går i pension. Resterande är nyrekryteringsbehov då verksamheterna växer. Störst behov finns enligt rapporten inom äldreomsorg och gymnasieskola.

Det stora behovet av ny arbetskraft kommer att ställa krav på organisationers omställningsförmåga både vad gäller organisation, att kunna ta vara på andra kompetenser och att kunna dra nytta av digitaliseringens fördelar. Bristen på behöriga lärare är ett exempel. Redan idag är var fjärde högskolestudent en lärare. Om offentlig sektor ska fortsätta att bemanna skolan med lärare på samma sätt som idag skulle den siffran behöva vara betydligt högre. Det är knappast ett realistiskt scenario eftersom det finns en mängd andra yrken med utbildning på högskolenivå för offentlig sektor, där efterfrågan på personal också är stor, som till exempel poliser och vårdpersonal.

Arbetsförmedlingens prognos över arbetslösheten 2018–2019 förutspår att sysselsättningsgraden fortsätter att stiga bland både inrikes och utrikes födda. Under 2018–2019 väntas omkring sju av tio nya jobb gå till utrikes födda, där huvuddelen av den lediga arbetskraften finns. För att klara behovet av rekrytering och få den kompetens som behövs på plats har allt fler arbetsgivare i större utsträckning fått bygga upp en egen organisation och finansiering kring utbildning. Detta

behov förväntas inte minska mot bakgrund av arbetskraftsprognoserna.

Under mandatperioden har Eslövs kommun systematiserat arbetet med kompetensförsörjning. 2018 antog kommunstyrelsen *Kompetensförsörjningsstrategi för Eslövs kommun*. Strategin har direkt påverkan på våra möjligheter att attrahera och behålla medarbetare med rätt kompetens så att vi klarar vårt samhällsuppdrag, når våra politiska mål och kommunens vision. Strategin bygger på svensk standard och innehåller sexton punkter för hur Eslövs kommun ska satsa för att fortsatt vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare.

Under ledning av HR-avdelningen på Kommunledningskontoret har varje förvaltning genomfört workshoppar i syfte att ta fram egna kompetensförsörjningsplaner. Respektive förvaltnings kompetensförsörjningsplan bygger på kommunens gemensamma strategi.

ESLÖVS KOMMUN SKA MARKNADSFÖRSIG SOM ARBETSGIVARE I NYA KANALER OCH MED NYA UTTRYCKSSÄTT

Vid mandatperiodens början var kommunens närvaro på sociala medier i arbetsgivarsyfte försumbar. Facebook och LinkedIn är numera viktiga kanaler för att visa upp Eslövs kommun som arbetsgivare och attrahera nya medarbetare. Via kommunens rekryteringsverktyg finns möjligheter till samarbete med en extern aktör, Jobtip, i syfte att synliggöra våra annonser i sociala medier. Kommunledningskontoret har tagit fram ett komplement till den grafiska profilen som ska visualisera och positionera vårt arbetsgivarvarumärke. Det framtagna bildmanéret ska användas när vi annonserar tjänster i tryckta, digitala och sociala medier.

ESLÖVS KOMMUN SKA KVALITETS-SÄKRA REKRYTERINGSPROCESSEN

Vi ska arbeta med tydliga rekryteringsrutiner

Sedan våren 2017 har Eslövs kommun riktlinjer för rekrytering som främjar allas lika värde. Alla chefer och andra funktioner som arbetar med rekrytering får löpande utbildning i kommunens modell för kompetensbaserad och likabehandlande rekryteringsprocess. Kommunledningskontoret har startat upp en process för att effektivisera delar av timvikarierekryteringen, bland annat genom att ha påbörjat framtagande av en e-tjänst. Syftet med denna är att frigöra resurser som kan stötta organisationens chefer ytterligare i rekryteringsprocessen och på så sätt både avlasta verksamheterna och kvalitetssäkra processen ytterligare.

Vi ska arbeta med riktlinjer för avgångssamtal

Under mandatperioden har rutiner för avgångssamtal och avgångsenkät införts. Det främsta syftet med avgångssamtal och avgångsenkät är att visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter. Det bidrar till att skapa en positiv bild av Eslövs kommun som arbetsgivare och förhoppningsvis till att den medarbetare som lämnar Eslövs kommun blir en bra ambassadör. Genom samtalen och enkäten erhålls också bland annat information om huruvida anställningen blev som medarbetaren förväntat sig och varför hen väljer att sluta. Medarbetaren ges också möjlighet att ge råd om vad som kan vidareutvecklas gällande till exempel organisation, arbetsmiljö och ledarskap.

Vi ska analysera kompetensförsörjningsbehovet och inventera bristyrken

De senaste åren har det genomförts enkätundersökningar bland cheferna för att kartlägga hur kompetensbehovet ser ut. Bristyrken som lyfts i kommunens interna kompetensundersökning har tidigare år sammanfallit med nationella bristyrken. De är:

- Sjuksköterska
- Lärare
- Förskollärare
- Socionom
- Fritidspedagog
- Speciallärare
- Arbetsterapeut
- Ingenjör

Det fortsatta arbetet med de åtgärder och satsningar som identifierats i kompetensförsörjningsplanerna kommer att bli avgörande för att Eslövs kommun ska kunna påverka sin kompetensförsörjning. En enkel undersökning till cheferna visar att 52,08 procent av de tillfrågade cheferna anser att de personer som anställts under året helt motsvarar de efterfrågade kraven och 33,33 procent att de delvis motsvarar de efterfrågade kraven, totalt 85,41 procent. 2017 var siffran 94,45 procent med fördelningen 43,06 procent och 51,39 procent.

Undersökningen är inte genomförd på samma sätt som tidigare år och har ett mindre antal chefer som respondenter, vilket gör att nekande svar får stort genomslag i siffrorna. Tittar en på absolut tal och inte procent så är det troligt att siffrorna ligger i nivå med 2017.

Vi ska hitta fler och nya metoder att internutveckla befintliga medarbetare

Under 2018 har Eslövs kommun genomfört ett antal aktiviteter i syfte att utveckla medarbetare. Kommunen har bland annat infört ett arbetssätt för intern karriär och förändrat upplägget för resultat- och utvecklingssamtal. För att vidareutveckla medarbetare och även stärka Eslövs kommuns ledarförsörjning har ett samarbete startats mellan Eslövs, Höörs, Trelleborgs och Vellinge kommuner. Samarbetet syftar till att genomföra ett gemensamt program för nya eller nyfikna chefer. Tillsammans med MalmöLundregionen har det arbetats fram ett utvecklingsprogram för erfarna chefer. Båda programmen startar under hösten 2019.



En nöjd brukare i Löberöd som får hjälp av hemvården i Eslöv.

ESLÖVS KOMMUN SKA ERBJUDA ALLA ANSTÄLLDA EN HELTIDSTJÄNST SENAST 2016

Möjligheten att kunna erbjuda heltid till medarbetare blir alltmer en konkurrensfråga. Det är även en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Sedan 2012 arbetar Eslövs kommun för att all tillsvidareanställd personal ska ha en heltidsanställning.

I *Handlingsplan heltid 2016* klargjordes definitionen av att ha nått målet om heltid till alla tillsvidareanställda 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”.

2012 hade 67 procent av alla tillsvidareanställda en heltids-tjänst. 2018 var motsvarande siffra 85 procent. Detta innebär en ökning med 17,9 procentenheter, vilket är en i sammanhanget snabb utveckling. 90 procent av medarbetarna anger att de har eller har blivit erbjudna en heltidsanställning.

Andel heltidsanställda i procent 31 december							
	2018	2017	2016	2015	2014	2012*	Förändring**
Nämnden för arbete och försörjning	100	91,2	89,2	86,9	81,4	83,3	16,7
Barn- och familjenämnden	91,3	91	90,3	88,1	87	81,9	9,4
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	87,9	84,8	87,3	87	88,4	83,2	4,7
Kommunstyrelsen	100	98,5	98,5	98,1	96,2	94,3	5,7
Kultur- och fritidsnämnden	75	74,6	74,2	70,6	69,5	54,7	20,3
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	96,1	98,1	98,9	95,6	95,7	92,9	3,2
Service-nämnden	87	87,7	87,2	84	81,8	60,8	26,2
Vård- och omsorgsnämnden	76,3	76,8	77,5	79,5	71,4	46,4	29,9
Genomsnitt Eslövs kommun	85	84,8	84,8	84,2	80,3	67,1	17,9

*procent 1 januari, 2012

** Förändring i procentenheter

***Siffrorna är justerade sedan föregående år

Av Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) novemberstatistik framgår att kommunen 2018 ligger på fjärde plats vad gäller andelen heltidsanställda i Skåne, med 81,4 procent. Det innebär att kommunen backar ett steg, dock med en förbättring med 0,7 procentenheter. Notera att SKL:s statistik tar hänsyn till sysselsättningsgraden hos alla månadsavlönade per den 1 november. I kommunens statistik anges enbart tillsvidareanställda.

Andelar i procent	Andel heltids- anställda	Andel deltids- anställda 1-74 %	Andel deltids- anställda 75-99 %
Alla kommuner	79,6	5,7	14,7
Skåne län	76,9	6,1	17,0
Kristianstad	93,2	3,0	3,9
Malmö	86,4	3,9	9,7
Åstorp	82,3	6,3	11,4
Eslöv	81,4	5,0	13,6
Simrishamn	81,2	6,2	12,6
Helsingborg	80,7	4,3	15,0
Höganäs	80,1	5,8	14,1
Vellinge	79,3	6,5	14,2
Staffanstorps	78,6	5,9	15,5
Burlöv	78,1	6,3	15,7
Lomma	76,4	5,4	18,2

Den officiella statistiken från SKL visar att ingen kommun kommer upp i 100 procent heltidstjänster. Statistiken tar inte hänsyn till personal med stadigvarande sjukersättning eller personal som inte vill arbeta heltid. De kommuner som mer än andra definierar sig som heltidskommuner ligger på strax över 90 procent i andel heltidstjänster av sina tillsvidareanställda.

Eslövs utmaningar inom heltidsfrågan

Ökningen av andelen heltidsanställda har planat ut under de senaste åren och det saknas ett par procentenheter för att till fullo nå målet. Svårigheterna att lösa heltidsfrågan beror på många faktorer. De två största faktorerna är de särskilda utmaningar som schemaintensiva verksamheter har och de tjänster som är högt specialiserade men har en liten efterfrågan i organisationen.

Schemaintensiva verksamheters utmaningar

Rapporter från andra kommuner som genomfört en lyckad heltidssatsning har visat att de schema- och personalintensiva verksamheterna är beroende av flexibla arbetstidsmodeller för att klara heltidsanställningar och krav på effektiv bemanning. Lösningarna ska dessutom fungera med god arbetsmiljö för medarbetarna och bibehållen ekonomi för verksamheterna. Under mandatperioden fick till exempel Vård och Omsorg göra omprioriteringar i arbetet med heltid för att kunna avvärja budgetunderskott, vilket enligt beslut i arbetsgivarutskottet ska prioriteras framför heltid.

Inom de schemaintensiva verksamheterna finns fortfarande en del att utveckla. Ett projekt med flexibla arbetstidsmodeller inom hemvården höjde andelen heltidsanställningar inom Vård och Omsorg 2015. Även inom verksamheten Funktionsnedsättning, där det sedan många år tillbaka finns ett flexibelt arbetstidsavtal, har arbetet med heltid kommit långt. Över 92 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna har heltidsanställning, förutom inom personlig assistans. Personlig assistans har en extra stor utmaning i heltidsfrågan då antalet timmar varje brukare har rätt till är helt beroende av Försäkringskassans bedömning och kan variera stort över tid. Sedan 2018 pågår en dialog med den fackliga organisationen kring att titta på ett mer flexibelt arbetstidsavtal som skulle kunna öka andelen heltidsanställda även inom personlig assistans.

Inom äldreomsorgen finns det stora variationer mellan enheter i sysselsättningsgraden hos medarbetarna. En analys av äldreomsorgens verksamhetsmätt så som heltid, utnyttjande av timvikarier, effektiv schemaläggning, övertid och hälsotal pågår. Syftet är att hitta samband och kunna lära av goda exempel. Flertalet projekt har startats i verksamheterna för att undersöka förutsättningarna att öka tjänstgöringsgraden hos personalen. En projektgrupp, bestående av HR-chef, HR-samordnare samt verksamhetschefer för Äldreomsorg, Funktionsnedsättning och Ekonomi, har bildats för att tillsammans arbeta med hållbar personalekonomi där heltidsfrågan har en stor roll. Under 2019 kommer projektet *Hållbar personalekonomi* bland annat att fokusera på ytterligare heltidsprojekt och bemanningsfrågor som även de kan öka andelen heltid.

Specialiserade tjänster

En annan kategori arbetstagare där heltiden fortsatt är svår att lösa är de olika specialiserade tjänster som finns inom olika verksamheter, där behovet av timmar inom varje enskilt specialområde är lågt och inte räcker till heltidstjänster. Exempel på detta är modersmåls lärare, lärare i enskilda instrument och övriga kulturskollärare. Andra lärartjänster kan också vara en del av denna kategori då tjänsteunderlaget ibland inte är tillräckligt för en heltid och behörighetsreglerna i skollagen kan omöjliggöra anställning inom ämnen där läraren är obehörig.

Överenskommen handlingsplan med Kommunal

Sedan 2017 finns det en central överenskommelse mellan SKL och Kommunal om partsgemensamt fortsatt arbete med heltidsfrågan. Heltid ska i framtiden bli norm och fler ska arbeta heltid. I Eslöv finns den lokalt antagna *Överenskommen handlingsplan med Kommunal kring fortsatt arbete med heltid*. Överenskommelsen kommer att stämmas av årligen fram till 2021.

ESLÖVS KOMMUN ÄR EN ARBETSGIVARE MED GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Under mandatperioden har gemensamma värdeord tagits fram och implementerats som ett led i målarbetet och för att förstärka arbetet med en gemensam kultur för alla, oavsett förvaltningstillhörighet.

Värdeorden är Engagemang, Nyskapande och Allas lika värde (ENA). Varje värdeord har tillhörande spelregler vilkas syfte är att tydliggöra värdeordets ramar. Värderingarna har också arbetats in i viktiga styrdokument, bland annat medarbetar- och chefsdeklarationen, resultat- utvecklingssamtalet samt i den nya lönepolitiken med tillhörande lönekriterier. I resultat- och utvecklingssamtalet ges alla medarbetare möjlighet att reflektera och beskriva hur värderingarna och dess spelregler används i det dagliga arbetet.

I 2018 års medarbetarenkät uppgav en mycket hög andel medarbetare att de ansåg att arbetsplatsen arbetar efter värdeorden. Arbetet med våra värdeord kommer att förstärkas under 2019 när kommunen fokuserar på bemötande.

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



Sista fredagen i november var det öppet hus på Bergagården för att fira boendets 20-årsjubileum. Under kvällen bjöds besökarna på bubbel, smittar, kaffe och tårta.

*Elever från ekonomiprogrammet på Bergagymnasiet
deltog i arbetet med Eslövs näringslivsdagar.*



ESLÖVS KOMMUNS MEDARBETARE ÄR DELAKTIGA, ENGAGERADE, TRIVS OCH UTVECKLAS

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

Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg för alla anställda. Den är ett verktyg där alla medarbetare ges möjlighet att lämna en bild av sin upplevelse av arbetsplatsen. Resultaten ska ses som en indikator och utgöra underlag för diskussion och förbättringar där hela arbetsgruppen, och inte bara chefen, har ett gemensamt ansvar för att arbeta med det som behöver förbättras.

Enkäten används även för att mäta effekter av olika insatser och för att mäta det politiskt antagna målet: *Eslövs kommuns medarbetare är delaktiga, engagerade, trivs och utvecklas*. En indikator för måluppfyllelsen är att kommunen når minst 90 i index på Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) frågor kring hållbart medarbetarengagemang, även kallat HME. 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 områden inom motivation, ledarskap och styrning.

Struktur och arbete med resultat

Inför 2018 har medarbetarenkäten arbetats om. Tidigare har medarbetarenkäten till största del setts som ett arbetsmiljöverktyg. Det har funnits ett behov av att bredda användningen av enkäten som verktyg och även inkludera frågor som fångar upp ledarskap och områden i medarbetar- och chefsdeklarationen. HME-frågorna är dock konstanta och kan följas över tid.

För att på ett enkelt sätt analysera resultatet av medarbetarenkäten beräknas ett medelvärde (avg*) på respektive fråga. Avg: 4 och däröver är ett bra resultat som inte kräver ytterligare insatser för förbättring. För de frågor som besvarats med svarsalternativen *ja* och *nej* redovisas en procentsats. De frågor som ligger under avg: 4 ska respektive arbetsplats samtala kring och avgöra om det är ett område som ska arbetas vidare med i förbättringssyfte.

Redovisning av resultat

Resultatet för 2018 ligger något högre än föregående år. Årets svarsfrekvens var 61,28 procent, föregående års var 57 procent. Borträknat de frågor som redovisas med procent är medelvärdet av avg: 4,12 på frågorna.

Hållbart medarbetarengagemang

Eslövs kommuns totala HME-index har gått upp från 81 (2017) till 82 (2018). Vid en jämförelse kommuner emellan ligger Eslövs kommun mycket högt. Sedan 2015 har kommunen legat över snittet i jämförelse med andra kommuner i SKL:s redovisning. Vid en jämförelse mellan kommuner som deltagit 2017 och 2018 ligger Eslöv på tredje plats i totalt HME-index 2018. Målsättningen, en indikator på 90, kan efter mandatperiodens slut framstå som svår att nå. 2016–2018 har ingen kommun lyckats med detta, den högsta siffran någon kommun uppnått är index 86 (Storfors kommun 2018).

Inom området motivation har kommunen ett högt resultat. Till exempel upplever en mycket hög andel sitt arbete som meningsfullt (HME-index: 88).

Ledarskap är ett förbättringsområde. Ett exempel är att upplevelsen av att chefen visar uppskattning för utförda arbetsinsatser behöver förbättras (HME-index: 77).

Inom området styrning visar resultatet att många medarbetare vet vad som förväntas av dem i sitt arbete (HME-index: 88) vilket är en förutsättning för goda resultat och god arbetsmiljö. Måluppföljning och utvärdering av mål är något som kommunen behöver arbeta vidare med (HME-index: 74). En betydligt högre andel av medarbetarna är insatta i arbetsplatsens mål (HME-index: 84).

Index för hållbart medarbetarengagemang				
År	2015	2016	2017	2018
Motivation				
Eslöv	82	81	81	82
Medel alla kommuner	79	80	80	79
Ledarskap				
Eslöv	81	80	80	81
Medel alla kommuner	77	78	78	78
Styrning				
Eslöv	82	82	81	82
Medel alla kommuner	79	79	79	79
Totalt HME-index				
Eslöv	81	81	81	82
Medel alla kommuner	78	79	79	79

Medel alla kommuner hämtat: 2019-02-27

* avg är en förkortning av engelskans average = genomsnitt

Resultat HME Eslövs kommun									
	Kommunstyrelsen	Service-nämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Kultur- och fritidsnämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Nämnden för arbete och försörjning	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Eslövs kommun 2018
Motivation									
Mitt arbete känns meningsfullt	85	83	85	84	89	75	91	87	88
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	83	76	80	81	78	73	84	80	80
Jag ser fram emot att gå till arbetet	75	78	77	77	79	61	80	76	79
Totalt delindex	81	79	81	81	82	70	85	81	82
Ledarskap									
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	74	79	71	82	79	66	76	69	77
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	81	85	83	89	83	76	84	80	83
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	77	85	83	87	83	71	83	78	83
Totalt delindex	77	83	79	86	81	71	81	76	81
Styrning									
Jag är insatt i min arbetsplats mål	73	81	76	85	84	78	88	79	84
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	57	73	58	79	74	48	77	62	73
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	77	86	78	86	90	68	91	84	88
Totalt delindex	69	80	70	83	83	64	85	75	84
Totalt HME-index:	76	80	77	83	82	68	84	77	82

Arbetsmiljö och hälsa

Andelen medarbetare som uppger att arbetsbelastningen mestadels är rimlig har ökat något i årets medarbetarenkät i jämförelse med förra året, från avg: 3,34 till 3,72. Förutsättningar för en rimlig arbetsbelastning är i många fall att som medarbetare ha möjlighet att påverka planeringen av arbetet och få stöd med att prioritera arbetsuppgifter. På frågan om medarbetare har möjlighet att påverka planeringen och utförandet av arbetet uppger en betydligt högre andel att de har det i jämförelse med föregående år. En ökning har här skett från avg: 3,19 till 4,18. Likaså har värdet ökat något när det gäller frågan om medarbetaren har möjlighet att få hjälp av sin närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter, från avg: 3,64 till 3,95.

Ur ett socialt arbetsmiljöperspektiv kan det också konstateras utifrån årets medarbetarenkät att en relativt hög andel medarbetare uppgett att stämningen är god på arbetsplatserna (avg: 4,02).

Kränkande särbehandling och diskriminering

Frågorna har som syfte att spegla vad medarbetarna anser om konflikter, jargong och likabehandling på arbetsplatserna. Enligt gällande riktlinjer i Eslövs kommun tolereras inte någon form av kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier på arbetsplatserna. Under mandatperioden har nya rutiner med tydliga instruktioner kring vem den som blivit utsatt ska vända sig till tagits fram och implementerats.

I stort sett alla nämnder uppvisar ett resultat som är högre än avg: 4 när det gäller frågan om arbetsplatsen är fri från kränkande och nedsättande jargong. Trots de relativt höga resultaten

är det ett resultat som kräver fler åtgärder då kommunen har nolltolerans mot kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier. Detsamma gäller för resultaten som uppvisas utifrån frågan om arbetsplatserna behandlar alla lika oavsett kön.

På frågan om medarbetaren vet hur en ska gå tillväga om hen blir utsatt för diskriminering svarar 82,6 procent ja. 89,10 procent svarar att de inte blivit utsatta för diskriminering eller trakasserier. Av dem som utsatts uppger de flesta att det främst är av en kollega, följt av chef, därefter brukare och sist av någon annan.

Uppskattning och motivation

På frågan om medarbetaren får feedback på de goda arbetsinsatserna är avg: 3,96. På frågan om medarbetaren får feedback på de förbättringsbara insatserna är avg: 3,86. En något högre andel upplever att chefen inspirerar dem att göra sitt bästa.

Utveckling och utvecklingssamtal

I årets medarbetarenkät uppger 24,12 procent att de inte har haft ett utvecklingssamtal. En orsak till den höga siffran är att även tillfälligt anställda är med i resultatet och anställningsperioden inte alltid taktar med perioden för utvecklingssamtal. En annan anledning kan vara att nyanställda inte hunnit ha sitt samtal, men då alla medarbetare ska erbjudas årliga resultat- och utvecklingssamtal behöver frågan lyftas under 2019. Av dem som har haft samtal är en stor andel nöjda med genomförandet (avg: 4,31), nöjda med sin utveckling (avg: 4,02) samt har genomfört det som är överenskommet i utvecklingsplanen (avg: 4,15).

Styrning

Enkätresultatet visar att en relativt hög andel tycker att de har haft en förståelig dialog om lön med sin chef (avg: 3,98). Det är ett glädjande resultat då Eslövs kommun har arbetat intensivt med införandet av nya lönekriterier och cheferna har haft en aktiv och viktig roll i det arbetet.

Frågorna kring gemensamma värderingar fokuserar på om de används i vardagen och om chefen är en förebild för värderingarna. På frågan *På min arbetsplats arbetar vi efter kommunens gemensamma värdeord* är avg: 4,25, vilket är ett något bättre resultat än föregående år. Det värdeord som medarbetarna anger att de arbetar minst efter är ordet nyskapande, detta ord låg även lägst 2017.

Medarbetarna är totalt sett nöjda med ledarskapet på arbetsplatsen (avg: 4,07).

Ambassadörskap

Kommunens medarbetare är våra allra viktigaste ambassadörer när det gäller att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Därför är det viktigt att vi har medarbetare som trivs, har tillit och pratar väl om Eslövs kommun. På frågan *Jag skulle rekommendera Eslövs kommun till andra som en bra arbetsgivare att arbeta för* är avg: 3,93 och på frågan: *Även om jag fick ett likvärdigt erbjudande om jobb skulle jag stanna kvar i min nuvarande anställning* är avg: 3,77. Som kommentarer till hur kommunen kan bli ännu mer attraktiv lyfts lön och lönepolitik mest frekvent. Andra parametrar som lyfts är arbetsbelastning, arbetsmiljö, ledarskap och förmåner.

ESLÖVS KOMMUN SKA HA ETT HÄLSOTAL OM MINST 95 PROCENT

Hälsotalet i Eslövs kommun har under 2018 ökat marginellt i jämförelse med föregående år. Från 92,5 procent 2017 till 92,6 procent. Hälsotalet påverkades av februari månads höga sjukfrånvaro. I övrigt noteras mindre skillnader i det totala hälsotalet mellan de olika nämnderna. Värt att lyfta är att vård- och omsorgsnämndens hälsotal uppgick till 91 procent vilket är en ökning i jämförelse med 2017 (90,6 procent).

Sett till hela mandatperioden har det skett en positiv förändring av långtidssjukfrånvaron som sjunkit år från år. 2015 uppgick långtidssjukfrånvaron till 54,6 procent för att 2016 uppgå till 55,1 procent. 2017 sjönk sjukfrånvaron till 51 procent för att 2018 hamna på 48,8 procent. Anledningen till förändringen kan till en del förklaras genom Eslövs kommuns aktiva rehabiliteringsarbete och de prioriteringar som gjorts för att hantera långa sjukfall.

Att bedriva ett strukturerat rehabiliteringsarbete för kommunens sjukskrivna medarbetare är viktigt och har varit i fokus sedan 2016 då uppföljning av rehabiliteringsarbetet infördes. Under 2017 fastställdes och introducerades en handbok för rehabiliteringsarbetet som utgör kommunens riktlinjer för rehabilitering och där ett processorienterat arbetssätt betonas. En ny grundutbildning i rehabilitering med deltagande aktörer från företagshälsovården och Försäkringskassan infördes för kommunens chefer. Olika faktorer så som de nämnda ses som faktorer som påverkat hälsotalet i positiv riktning.

Sjukfrånvarokurvan för åldersgrupperna 30–49 år och 50 år och över har sjunkit under mandatperioden. Det kan nämnas att för åldersgruppen upp till 29 år har sjukfrånvaron fluktuerat en del. Under 2016 uppgick sjukfrånvaron för denna åldersgrupp till 6,3 procent för att för 2017 sjunka till 5,9 procent för

att därefter åter öka under 2018 till 6,9 procent. Enligt AFA Försäkrings analys 2018 för Sverige konstateras en ökning av sjukfrånvaron för åldersgruppen 16–34 år. En delförklaring är den ökade psykiska ohälsan i samhället. Om den psykiska ohälsan är avgörande för Eslövs kommuns sjukfrånvaro för åldersgruppen upp till 29 år kan dock inte fastställas.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor har sjunkit från 8,8 procent 2015 till 8 procent 2018, dock är det svårt att se några enskilda faktorer som förklaring till förändringen.

Hälsotal	År					2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Nämnden för arbete och försörjning	91,9	89,8	90,7	90,7	90,9	
Barn- och familjenämnden	93,4	92,7	92,7	93,5	93,5	
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	96	95,2	95,6	94,2	95,3	
Kommunstyrelsen	96,4	93	94,8	93,6	93,9	
Kultur- och fritidsnämnden	93,6	93,2	95,5	95,2	93,3	
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	95,2	95,2	96,6	95,1	93,8	
Servicenämnden	94	93,4	93,6	95,1	94,1	
Vård- och omsorgsnämnden	91,5	90,5	90	90,6	91	
Genomsnitt Eslövs kommun	92,9	92	92	92,5	92,6	

* Siffror i tabellen är justerade jämfört med tidigare år.

Andel långtidssjukskrivna i procent	År				2018
	2015	2016	2017	2018	
Nämnden för arbete och försörjning	57,4	54,5	55,7	53,6	
Barn- och familjenämnden	54,5	54	43,4	42,1	
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	66,6	60,2	60,5	42,5	
Kommunstyrelsen	71,5	63,2	60,2	69,9	
Kultur- och fritidsnämnden	74,8	61	61,2	62,9	
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	19,2	33,5	56,2	51,5	
Servicenämnden	56,7	58,9	48,2	54,8	
Vård- och omsorgsnämnden	51,7	54,9	54	50,5	
Genomsnitt Eslövs kommun	54,3	55,1	51	48,8	

* Siffror i tabellen är justerade jämfört med tidigare år.

Sjukfrånvaro*	År					2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Total sjukfrånvarotid, procent	7,1	8,0	8,0	7,5	7,4	
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)	4 857 738	5 045 942	5 257 131	5 267 281	5 325 183	
Tiden med långtidssjukfrånvaro, procent	52,9	54,6	55,1	51	48,8	
Sjukfrånvarotid för kvinnor, procent	7,8	8,8	8,8	8,3	8	
Sjukfrånvarotid för män, procent	4,5	4,9	5,0	4,6	5	
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 20–29 år, procent	5,9	8,0	6,3	5,9	6,7	
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år, procent	6,7	8,2	8,3	7,7	7,1	
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre, procent	8,0	7,9	8,5	7,9	7,9	

* Siffror i tabellen är justerade jämfört med tidigare år.

Rehabiliteringsarbetet

Insatser för att bedriva ett effektivt rehabiliteringsarbete har prioriterats under 2018. Kontinuerlig uppföljning av lång- och korttidssjukfrånvaron har skett internt i syfte att effektivisera rehabiliteringsarbetet och för att följa upp om arbetet sker i enlighet med kommunens riktlinjer för rehabilitering. Under året har också nya lagkrav ställts på arbetsgivare att upprätta plan för återgång i arbete efter 30 dagars sjukskrivning, förutsatt att medarbetaren förväntas vara sjukskriven mer än 60 dagar. Försäkringskassan är tillsynsmyndighet för rehabiliteringsarbetet och att plan för återgång i arbete görs. I samband med lagkravet har Eslövs kommun anpassat dokumentationssystem för rehabilitering i syfte att möta upp de krav som ställs på arbetsgivare och för att underlätta dokumentationen för ansvariga chefer.

Samarbetet med Försäkringskassan

Eslövs kommun och Försäkringskassan har undertecknat en överenskommelse som gäller från 2019. Överenskommelsen innehåller tydliga åtaganden och villkor om deltagande i avstämningmöte och samarbetet mellan parterna. Målet är att stärka samarbetet, kvalitetssäkra rehabiliteringsarbetet och öka hälsotalet i Eslövs kommun. Parterna kommer att följa upp åtagandena under slutet av 2019.

Hälsofrämjande insatser och förebyggande arbetsmiljöinsatser – Hälsomiljonen

Under 2018 har arbetsmiljöarbetet fokuserat på förebyggande och hälsofrämjande insatser. I enlighet med kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa har satsningar kunnat genomföras med hjälp av Hälsomiljonen, vilket är centralt avsatta medel för hälsofrämjande insatser och förebyggande arbetsmiljöinsatser. Hälsomiljonen syftar till att stimulera såväl hälsoarbetet som arbetsmiljöarbetet i verksamheterna för att på sikt förbättra arbetsmiljön för kommunens medarbetare.

Företagshälsovården har varit en viktig part och har tillsammans med HR-avdelningen på Kommunledningskontoret tagit fram tjänster så som livsstils- och hälsoprogram, stresshållningsprogram, arbetsmiljökartläggningar, föreläsningar om hälsa kombinerat med workshoppar. Eslövs kommun strävar efter att internt uppmärksamma lyckade satsningar som leder till bättre arbetsmiljö och förbättrade hälsotal så att kunskapsutbytet verksamheter emellan kan öka.

Under året har även ett nytt avtal med företagshälsovården tecknats som gäller från januari 2019. Företagshälsovården lyfts fram som en strategisk samarbetspartner som tillsammans med Eslövs kommun ska utveckla arbetet med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser. Arbetet är helt förenligt med de utmaningar Eslövs kommun står inför på området och med den målsättning som finns om att vara en attraktiv arbetsgivare som satsar på medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö.

Friskvårdsbidraget

Friskvårdsbidraget är en förmån som samtliga medarbetare oavsett anställningsform har möjlighet att använda. Bidraget höjdes 2018 från 1 000 kronor till 1 500 kronor per år och medarbetare. En ökning av uttaget har skett från 25 procent till 30 procent av det totala antalet medarbetare 2018. Syftet med bidraget är att öka förutsättningarna för en bättre hälsa.

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 säkra kompetensförsörjningen. Målet är indelat i de tre områdena kommunikation, stolthet och samsyn.

Kommunikation

- Vi ska visa på de kompetenser som kan bidra kommunövergripande
- Vi ska kommunicera vårt kammungemensamma erbjudande
- Vi ska hålla kammungemensam introduktionsdag för nya chefer

I arbetet med att visa på de kompetenser som kan bidra kommunövergripande har kommunen till exempel tagit fram en process för intern karriär. Arbetet med medarbetardagen och det nya intranätet har också lett till att olika medarbetares eller arbetsgruppers kompetenser lyfts och synliggörs. Under 2018 påbörjades arbetet med att införa ett kompetenssystem vilket på sikt kommer att möjliggöra nya erfarenhetsutbyten.

Eslövs kommun har sedan 2017 ett starkt, tydligt och gemensamt arbetsgivarerbjudande kallat *Tio anledningar att arbeta i Eslöv*.

Arbetsgivarerbjudandet marknadsförs via hemsidan och olika aspekter av det lyfts upp vid mässor, rekrytering och introduktionsdagar.

Varje termin hålls en gemensam introduktionsdag för nya och/eller nyfikna chefer. Satsningen har blivit mycket uppskattad av dem som deltar.

Stolthet

- Vi ska årligen utse årets ledare samt medarbetare/arbetslag
- Vi ska arbeta efter en ledardeklaration och en medarbetardeklaration
- Vi ska lyfta fram goda exempel

Under 2016 hölls Eslövs kommuns första medarbetardag. Medarbetardagen innehåller föreläsningar på ett i förväg beslutat aktuellt tema och är öppen för alla anställda. Under medarbetardagen delas utmärkelser ut till årets ledare och årets medarbetare/arbetsgrupp. Från och med 2018 utses även årets nyskapare. Efter medarbetardagen genomförs intervjuer med dem som fått utmärkelserna i syfte att sprida goda exempel i hela organisationen.

Sedan 2017 har Eslövs kommun en gemensam medarbetar- och chefsdeklaration. I deklarationen framgår vilka förväntningar kommunen har på medarbetare respektive chefer i Eslövs kommun med utgångspunkt i våra gemensamma värderingar. Deklarationen bidrar till att stärka vårt arbetsgivarvarumärke och kommunen som en gemensam arbetsgivare. Under 2018 har medarbetar- och chefsdeklarationen inarbetats i kommunens rutiner i resultat- och utvecklingssamtalen och lönepolitiken för att säkerställa att de blir en del av kommunens styrning och ledning. För att få ett mått på hur medarbetarna upplever att innebörden av deklarationen lever i vardagen, återfinns även frågor kring detta i medarbetarenkäten.

Genom arbetet med att utse årets ledare, medarbetare/arbetsgrupp samt nyskapare lyfts goda exempel i organisationen. HR-avdelningen har under åren intervjuat och publicerat intervjuer och reportage från nominerade till utmärkelserna för att ytterligare stärka arbetet med goda exempel (läs intervjuerna med dem som fick utmärkelser år 2018). Satsningen på nytt intranät har också möjliggjort för hela organisationen att synas för varandra och dela med sig vad gäller att lyfta goda exempel.

Samsyn

- 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

Under mandatperioden har kommunen infört basutbildningar till chefer och andra nyckelpersoner inom bland annat rehabilitering, rekrytering, arbetsmiljö, lönepolitik, anställningsvillkor och arbetsrätt.

Under de senaste åren har ledningsgruppen sett över och förändrat tillämpningar kring olika förmåner så att de till-

lämpas på samma sätt i hela organisationen. Ett arbete med att uppmärksamma de förmåner vi redan har i form av till exempel förmånliga försäkringar vid sjukdom, arbetsskada och föräldraskap har bland annat lett till att alla nyanställda får information på introduktionsdagarna. Friskvårdsbidraget har höjts och ett sluta-röka-bidrag har införts. Under 2018 har även semesterväxling lagts till som förmån. Eslövs kommun har tecknat ett lokalt kollektivavtal som ger medarbetare möjlighet att byta det kontanta semesterdagstillägget mot extra lediga dagar. Syftet är att ge medarbetare som upplever sig ha behov av mer ledig tid för dagar då barnens förskola/skola är stängd, för återhämtning eller annat viktigt i livet, en ökad möjlighet till detta istället för den extra ersättning som normalt utbetalas i samband med semester. Förmånerna är i stort sett kostnadsneutrala för såväl arbetsgivare som medarbetare och är ett led i arbetet för kommunen att kunna vara en attraktiv arbetsgivare. Under 2019 kommer möjligheten att införa löneväxling till pension att slutföras.

I juni 2018 beslutades den nya lönepolitiken och under hösten har samtliga chefer utbildats inom området. Den nya politiken är resultatet av ett omfattande arbete tillsammans med förvaltningarnas ledningsgrupper, fackliga organisationer och medarbetare och har hitintills tagits emot mycket väl.

Medarbetarsamtalen har arbetats om genom att tidigare rutiner och mallar för utvecklingssamtal har setts över. Kommunen arbetar nu efter omarbetningen med årliga resultat- och utvecklingssamtal.



Kommunstyrelsens ordförande Johan Andersson på introduktionsdag för nyanställda.

ÅRETS LEDARE 2018 – ANNETTE ROSENHALL

Annette Rosenhall fick utmärkelsen årets ledare 2018. Hon började i kommunen 2014 och var då rektor för både grundskolan och gymnasieskolan. Att vara rektor för skilda skolor beskriver hon som utmanande, "två olika skolformer och två olika jobb". Idag kan hon helt fokusera på grundskolan.



Varför tror du att du fick priset?

– En svår fråga. Men jag tror inte på att sopa saker under mattan, så löser vi ingenting. Jag tror på att vara en rak och tydlig ledare med ett stort hjärta, med tydliga mål och fokus på att behandla alla människor lika. Det betyder inte att alla behandlas likadant, utan utifrån de behov och förutsättning som de har.

Vad är det bästa med ditt arbete?

– Det måste vara variationen, ingen dag är den andra lik. Elever i grundsärskolan är oerhört kärleksfulla och charmiga men också väldigt ärliga och rakt fram, vilket gör att de ofta säger precis som de tycker och känner. Det kan innebära att ena dagen få veta att du inte förstår och är dum, men oftast får jag höra ”du är världens bästa rektor” och så får jag en stor varm kram. Jag brinner verkligen för grundsärskolans elever och jag tycker det är viktigt att lyfta fram dem som grupp, att de ska få ta lika stor plats och ha samma rättigheter som andra i samhället.

Annette reflekterar över sin ledarstil och vad som behövs för att vara en bra ledare

– Fundera alltid på vem det är som du har framför dig, hur behöver personen bli bemött. Det går inte att utgå ifrån att alla är som jag, det hade varit egoistiskt av mig att tänka så. Om jag tänker att du ska bli ditt bästa jag, så är det viktigt att jag tänker på vad du behöver och inte att jag sitter och tänker på vad jag behöver.

– Det är viktigt att få utrymme, så att jag kan hålla mig till det jag tror på och inte bli bakbunden av saker som kommer uppifrån. Men sen naturligtvis också att omges av medarbetare som någonstans också tror på samma saker. Jag tror inte på att man ska gå till sitt arbete ”bara” för att man får betalt. Vi är på arbetet för att göra ett bra jobb, utveckla och utvecklas. Tillsammans kan vi då göra stor skillnad.

Vad är engagemang för dig?

– Att arbeta för det du tror på, det är jätteviktigt och det skulle jag säga är engagemang. Jag är väldigt engagerad, jag tror på det jag gör och på något sätt blir det drivkraften till att utveckla och att utvecklas.

Vad tycker du är Eslövs kommuns styrkor?

– Eslöv är en stor liten kommun, eller en liten stor kommun där det finns en närhet och en tillit. Närhet till dem som leder mig och en tillit till att jag kan leda Bredablicks medarbetare. Jag hoppas och tror att mina medarbetare känner att de har en närhet till mig och att jag har en stor tillit till dem.

Och vad kan utvecklas?

– Det finns mycket jag tycker man kan utveckla i samhället och i Eslövs kommun. Viktigast för mig är att elever som går i grundsärskolan ska få det bättre, få sina rättigheter tillgodosedda, få ta plats i samhället precis som alla andra får. Samhället är inte alltid anpassat på det sättet, så det finns mycket att utveckla i förhållande till denna elevgrupp.

Årets ledare

Genom engagemang, nyfikenhet och uppmuntran inspirerar årets ledare sina medarbetare att söka nya vägar och hitta egna lösningar. Hon visar stor tilltro till medarbetarnas förmåga och ger alla rätt förutsättningar till utveckling.

Medarbetarna får möjlighet att utveckla det kollegiala lärandet och hon är själv en god förebild genom sin självinsikt och att själv våga be om hjälp.

Årets ledare finns på plats i verksamheten och får alla att känna sig sedda och betydelsefulla. Hon påminner ständigt sina medarbetare om att aktivt arbeta med våra gemensamma värderingar och hennes ambition är att implementera värdegrundsarbetet tillsammans med eleverna.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Annette Rosenhall till Årets ledare 2018.



ÅRETS ARBETSGRUPP 2018 – BARNTEAMET

Barnteamet på Kultur och Fritid utsåg till årets arbetsgrupp 2018. **Margareta Djärv, Maria Eriksson, Katarina Blom, Nina Svensson Ney** och **Therese Hammarsten** ingår i arbetsgruppen som arbetar för alla barn och unga i Eslövs kommun.

Hur arbetar ni i Barnteamet?

- Vi har en del fasta aktiviteter som vi genomför. Vi försöker också nå ut till de barn som inte besöker biblioteket genom att befinna oss där barnen är, till exempel på Trollsjökvällarna. Vi samarbetar mycket med förskolor och skolor och genom våra boktipsstunder och sagostunder, berättar Margareta Djärv.
- Sen har vi också projektet med kapprumsbibliotek*. Det är ett sätt att göra biblioteket mer tillgängligt. Att vägen till böcker och läsning, speciellt när det gäller små barn, blir så kort som möjligt, fortsätter Maria Eriksson.

Varför tror ni att ni vann?

- Vi har arbetat med många olika evenemang som har syns utåt. Det gäller både barnens fritid och när de befinner sig i skola och förskola, svarar Margareta.
- Det jag tänker på från förra året är vårt Harry Potter-kalas, vilket blev väldigt uppskattat. Vi har även ett årligt kulturkalas med tema tillsammans med Kulturskolan, fortsätter Katarina Blom.
- Sen tänker jag att det också kan bero på hur vi utsmyckar och bygger olika saker i samband med våra arrangemang så att känslan verkligen förstärks, säger Therese Hammarsten.

Team och inspiration

- Från början var vi bara två som arbetade med detta men under de senaste 4–5 åren har vi blivit fler. Så nu kan vi inspirera varandra på ett helt annat sätt. Sen är vi ganska flexibla. Om vi märker att något inte riktigt fungerar som det var tänkt från början kan vi svänga om och hitta en ny lösning, svarar Margareta.
- Ja, vi har ett öppet klimat där alla kan komma med idéer oavsett om det är högt eller lågt. Alla bemöter varandra med respekt och så har vi kul tillsammans, så det är en viktig del, förklarar Therese.
- Ja, vi vågar testa, det är svårt att alltid veta hur något kommer att gå. Så vi peppar varandra att testa nya saker, fortsätter Katarina.

Vad är det bästa med ert arbete?

- Det är mötet med barnen, den responsen vi får och hur olika den kan vara. Även om vi kan göra samma saker så svarar grupperna på väldigt olika sätt och det är viktigt att tänka till varje gång, svarar Margareta.
- Jag tänker också att vi får använda vår fantasi och vara en del av barnens lek. Det är väldigt lustfyllt och aldrig tråkigt, berättar Therese.
- Ja, jag tänker på den gången vi hade dinosaurievecka. När vi klädde ut oss och bjöd in till utgrävningar. Det ger mycket energi och alla blir en del av det, berättar Katarina.

* Ett kapprumsbibliotek är ett bibliotek i ett kapprum. Biblioteket tillhandahåller böcker som är valda med hänsyn till barnens ålder och som speglar en mångfald av intressen etc.



Vad är viktigt för att ni ska kunna göra ett bra arbete?

– Att vi har tid är viktigt, och det kan man alltid önska sig mer av. Men det måste gälla nästan alla verksamheter, det är det som sätter stopp. Det finns ju egentligen ingen hejd på hur mycket fantastiska grejer vi skulle kunna göra. Men det är tiden som sätter ramarna, säger Maria.

– Jag tänker också att vi har mycket frihet i att styra vårt arbete och ett stort förtroende för att det vi gör driver verksamheten framåt. Det gör att vi blir ännu mer motiverade att utveckla vårt arbetssätt, berättar Therese.

Hur jobbar ni med värdeorden i ert dagliga arbete?

– Det har tillkommit nya aktiviteter som förr inte sågs som traditionellt biblioteksarbete. Vi försöker ha koll på vad som är på gång och synas ute på olika ställen, svarar Katarina.

– Ja, som till exempel det med kapprumsbibliotek. Alla barn ska ha samma tillgång, det ska inte finnas några socioekonomiska aspekter, säger Margareta och fortsätter:

– Sen arbetar vi mycket med mångspråk och det är också en del i kapprumsbiblioteket, där har vi olika språkpåsar.

– Engagemang kommer ju av sig självt, genom att gilla sitt arbete och att tycka det är viktigt, avslutar Maria.

Året arbetsgrupp

Årets arbetsgrupp präglas av fantasi och påhittighet och visar stort engagemang för sitt arbete. De är lyhörda för medborgarnas behov och anpassar sig efter enskildas förutsättningar.

Genom sin glädje i arbetet entusiasmerar de andra att vara delaktiga. Samarbetet i gruppen präglas av laganda och är ett exemplariskt exempel på hur samarbete ska fungera.

Trots all lekfullhet och kreativitet finns det alltid en pedagogisk tanke med. Årets arbetsgrupp arbetar för alla barn och unga i Eslovskommun.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Barnteamet till Årets arbetsgrupp 2018.

ÅRETS NYSKAPARE 2018 – MATTIAS BUTTLER

Mattias Buttler, förste kock på Stehagskolan, var en av våra medarbetare som utsågs till årets nyskapare 2018. Tillsammans med de andra kockarna på Stehagskolan har Mattias dragit igång projektet Minska matsvinnet.



Varför tror du att du vann priset?

– Jag tror att det ligger rätt i tiden, det pratas mycket om matsvinn. Sen har det verkligen gått hem hos barnen. Tankesättet vi har här har barnen tagit med sig hem.

Hur kommer det sig att ni arbetar mot matsvinn på det här sättet?

– Idén växte fram. När jag började här så slängdes det väldigt, väldigt mycket mat och det är inte okej. Först började vi med skyltar på vad allt kostar, men barnen är ju inte så intresserade av text. Så då provade vi att sätta upp stjärnor när de slängde lite mat och en sur smiley med en kockhatt när de slängde mycket och det tyckte de var roligt.

– När barnen får en stjärna slänger de mindre än 10 gram per barn, köttbullarna vi gör väger 12 gram så det är bra. Barnen är riktigt duktiga! Och när de fått ihop 15 stjärnor får de en belöning i form av kladdkaka, äppelpaj eller hemgjord glass.

– Arbetet fortsätter att växa fram och barnen är medvetna, de tänker till när de ska ta upp mat. De brukar fråga ”Hur många köttbullar får jag ta?”, så svarar jag åtta och svaret tillbaka kan då bli ”Okej, då börjar jag med fyra”.

– Vi är ute och pratar med barnen om det, hur vi jobbar mot matsvinn så arbetet är ständigt pågående, vi slutar inte.

– Sen återanvänder vi mycket av det vi tillagar. Sallad som blir över kokar vi soppa på, soppan bakar vi bröd på och brödet som blir över gör vi krutonger på som sen är åter på salladsbordet. Så vi har ett litet kretslopp.

Hur mycket har matsvinnet minskat sedan ni började med projektet?

– Runt 6–7 kg om dagen har matsvinnet minskat med.

Har du några tips till andra som vill jobba med liknande projekt?

– Var inte för hård på en gång, börja med 20 gram matsvinn per barn eller till och med 40 gram. Låt barnen lyckas först, så går det mycket lättare.

Vad tycker du är det allra roligaste med ditt arbete?

– Att jobba med barnen, de är så härliga! Och att få laga mat.

Vad är det viktigaste för att du ska kunna göra ett bra arbete?

– Att jag själv är engagerad och intresserad. Jag måste känna glädje när jag går till jobbet, gör jag inte det så blir det inte bra.

Vad är engagemang för dig?

– Att göra allt så bra som du kan, alltid! Vi är ett lag härute som alla jobbar mot samma mål och det finns mycket glädje i det. Om något blir fel så tänker vi inte att det blev fel, utan det blev bara annorlunda.

Har du något mål härnäst?

– Jo, jag har mål. Mitt största är vi ska komma med i White Guide Junior*.

Vad tycker du att Eslövs kommun skulle kunna utveckla?

– Jag har inte jobbat i kommunen så länge, men får ofta höra ”så har vi alltid gjort”. Jag vill att man slutar tänka så och börjar tänka ”outside the box” och försöker hitta lösningar och inte vara så rädd för att misslyckas.

* *White Guide Junior är en utmärkelse vars syfte är att lyfta fram och sprida goda exempel från skolmatssverige.*

Årets nyskapare

Årets nyskapare är ett gott exempel på hur engagemang och innovationsförmåga kan göra stora förändringar. Genom sitt arbete har årets nyskapare förändrat synen och känslan för verksamheten, samtidigt som det finns med ett tydligt miljötänk.

Tillsammans med sina kollegor har året nyskapare utvecklat verksamheten till att nå sin fulla potential.

Med ett pedagogiskt förhållningsätt och delaktighet har alla dragits med. Han har hittat rätt metod för att motivera alla att delta i arbetet för en bättre miljö.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Mattias Buttler till Årets nyskapare 2018.



ÅRETS NYSKAPARE 2018 – HEMVÅRDEN

Ett av prisen för årets nyskapare 2018 gick till **Hemvården**. Under året utsågs hemvården till pilotkommun av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, för att testa den så kallade genombrottsmetoden. Den har gjort det lättare att synliggöra förbättringar och arbeta med förbättringsförslag.

Varför tror ni att ni vann?

– Det är en utmaning att i en stor verksamhet jobba med ständiga förbättringar. Genombrottsmetoden blev ett vinnande koncept. Det mobila systemet gör det lätt att lägga in förbättringsidéer. Alla kan vara med – allt ifrån teamledare till timanställda som kanske bara är i gruppen för dagen, säger Kristina Carlsson, enhetschef.

Hur fungerar metoden?

– Systemet följer ett hjul som är uppbyggt i fyra delar: Plan, Do, Study och Act (PDSA). Det gäller att hålla PDSA-hjulet rullande med goda idéer, fortsätter Tina Johansson, teamledare.

– Vi går ut och ställer frågor till brukarna. Där kan vi fånga upp områden som vi behöver jobba mer med och skapa idéer ifrån. I Act-momentet beslutas om idén ska införas eller om en ny idé ska testas. Att en idé inte införas behöver inte betyda att idén ska skrotas utan att vi behöver göra en annan vinkling, säger Beatrice Rydén, teamledare.

– Jag tycker vi är mer involverade i alla brukare. Tidigare kanske du bara hade koll på din egen grupp. Nu har vi koll

på varandra och vi pratar också mer öppet om förbättring och förändring, berättar Camilla Hurtig, teamledare.

Viktigt med målsättning

– Vi har haft mål och det tänker jag är ett vinnande koncept. När det blir uttalat att vi ska uppnå en viss andel förbättringsidéer under året blev det en enorm genomslagskraft. Sen måste det finnas ett syfte, vad som ska uppnås, så att alla vet varför vi gör detta och vad är det vi vill åstadkomma. Annars är det lätt att det blir ”Vad är det nu ni har hittat på?” och då kanske engagemanget bara är halvhjärtat. Sen är det viktigt att hålla i och verkligen köra stenhårt, förklarar Kristina Carlsson.

– Jag tycker det är viktigt att alla har en möjlighet att kunna lära sig hur det fungerar. Enhetschefer och teamledare gick på utbildning. Sen gällde det för oss att utbilda handledare och undersköterskor. Det tar tid, jobbet görs i starten och sen fungerar det, säger Tina.

Kristina Carlsson instämmer:

– Det räcker inte bara att visa det en gång, utan det vardagsnära stödet behövs. Där har ju teamledarna varit nyckelpersoner.



Vad är det bästa med ert arbete?

– Att träffa alla människor som blir glada när vi kommer. Vissa tycker att vi gör deras dag. Andra kanske inte tänker så mycket på det, det kan vara lite olika. Men ja, att vara deras ängel den dagen, svarar Tina.

Camilla instämmer:

– Ja, det dagliga mötet och jag älskar att vara teamledare. Jag har fantastiska kollegor och vi är ett bra team tillsammans

med Kristina. Vi är väldigt olika personer men med åren har vi hittat varandras godsaker och kunnat lära av varandra.

– Att vi jobbar som ett team och att vi gör det tillsammans. När jag började i hemvården för länge sen och inte jobbade i Eslöv såg det helt annorlunda ut. Då var det chefen som bestämde hur det skulle vara. Nu är det liksom teamet som bygger det, fortsätter Tina.

Årets nyskapare

Årets nyskapare är en arbetsgrupp som tillsammans har omsatt många idéer till verklighet. Med hjälp av ett digitalt stöd har arbetsgruppen hittat arbetsätt för att på ett enkelt sätt fånga upp idéer och utifrån det starta upp förbättringsprojekt.

Kvalitetsarbetet för arbetsgruppen har nått en helt ny nivå. Genom att stötta varandra och arbeta aktivt har

förbättringsarbetet blivit en naturlig del i det dagliga arbetet. Med kontinuerlig uppföljning tillsammans med brukare är det tydligt hur långt arbetsgruppen har kommit.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Hemvården till Årets nyskapare 2018.

*Rickard Söderberg invigde medarbetardagen 2018.
Temat var Framtid och förändring.*





AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

Eslövs kommun ska bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. För att motverka diskriminering i arbetsförhållanden har kommunen inkluderat arbetet med att motverka diskriminering i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och genom medarbetarenkäten. Likaså är ett aktivt arbete med att motverka diskriminering inkluderat i Eslövs kommuns lönekartläggning i syfte att identifiera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön.

Utifrån uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och 2018 års medarbetarenkät finns det verksamheter som är i behov av informationsinsatser om Eslövs kommuns riktlinjer mot kränkande särbehandling och diskriminering, samt hur medarbetare går tillväga för att göra en anmälan om kränkande särbehandling eller diskriminering. Arbetsgivaren kommer att åtgärda identifierade behov och följa upp insatsernas utfall under 2019.

Lönekartläggning

Sedan 2017 är det vår skyldighet som arbetsgivare, enligt diskrimineringslagen, att årligen genomföra en lönekartläggning för att identifiera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön. Både 2017 och 2018 har Eslövs kommun gjort en sådan kartläggning i samverkan med de fackliga organisationerna. I kartläggningarna analyseras löneskillnader mellan män och kvinnor som arbetar i samma yrken och även löneskillnader mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken.

Varken 2017 eller 2018 kunde vi identifiera några tydliga löneskillnader där kön var en avgörande faktor. De skillnader som fanns kan framförallt förklaras av ansvar, erfarenhet, åldersstruktur samt av marknadens påverkan på löneläget. Vi kunde se några kvinnodominerade yrken där vi utifrån kartläggningen såg ett behov av att höja löneläget. Därför prioriterades bland andra kuratorer och kultursekreterare i löneöversynen 2017 och fysioterapeuter i översynen 2018. Till kommande kartläggning ska kommunen särskilt analysera löneläget för de olika yrkesområdena inom socialt arbete.



Genom att samarbeta över förvaltningsgränserna och anställa egna chaufförer kom Eslövs kommun till rätta med ett stort missnöje med elev- och mattransporter bland föräldrar, måltidspersonal och pedagoger. För detta uppmärksammades kommunen av Kvalitetsmässan och nominerades till GötaPriset som delas ut till Sveriges bästa utvecklingsprojekt i offentlig sektor. Vinnaren koras i november 2019.

ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2018

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 forskriften AFS 2001:1.

Samtliga nämnder med undantaget nämnden för arbete och försörjning har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Efter att nämnderna har sammanställt och samverkat resultatet av uppföljningen och upprättat handlingsplaner över förbättringsområden och åtgärder, sammanställs den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet av HR-avdelningen på Kommunledningskontoret. Sammanställningen ger ett underlag för politikerna att fatta beslut kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En viktig förändring har skett i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dokumentationen av uppföljningen på arbetsplatsnivå genomförs från och med 2018 i det digitala arbetsmiljöverktyget KIA. Tillbud och arbetsskador samt skyddsronder rapporteras också in i arbetsmiljöverktyget. Att dokumentera undersökningar och uppföljningar i KIA säkerställer dokumentationen av arbetsmiljöundersökningar och samlar uppgifter om arbetsmiljön på ett och samma ställe. Möjligheten att följa utvecklingen av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön på arbetsplatserna ökar för verksamheterna.

Förändringen kan på sikt leda till ökat antal undanröjanden av risker för ohälsa och olycksfall och till en förbättring av arbetsmiljöarbetet.

Förbättringsområden

Vad som kan konstateras genom den kommunövergripande sammanställningen är att tre av nämnderna uppger förbättringsbehov när det gäller information om kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa. Två nämnder ser ett förbättringsbehov av att förtydliga verksamheternas mål för organisatorisk och social arbetsmiljö och ytterligare en nämnd ser ett behov av att klargöra mål för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Nämnderna har som åtgärd att återkommande ge information på arbetsplatsträffar om kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa, i syfte att informera alla medarbetare om Eslövs kommuns policy på området.

När det gäller mål för organisatorisk och social arbetsmiljö ser nämnderna som påtalar oklarheter kring mål för organisatorisk och social arbetsmiljö ett behov av förtydligade mål på området. Utifrån identifierade behov kommer arbetsgivaren under 2019 att tydliggöra ett målorienterat arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i verksamheterna.



ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

Under våren 2018 fick samtliga arbetsplatser tillgång till att rapportera arbetsskador och tillbud i det digitala arbetsmiljöverktyget KIA. Arbetskaderapporteringen har under året gått upp från 135 rapporterade arbetsskador 2017 till 306 rapporterade 2018. En ökning har även skett gällande tillbudsrapporteringen, vilken har ökat från 164 tillbudsrapporteringar 2017 till 476 tillbudsrapporteringar 2018. I första hand ses inte ökningarna som ett resultat av en försämrad arbetsmiljö. En anledning till den markanta ökningen är snarare digitaliseringen av rapporteringen av arbetsskador och tillbud. Att tillhandahålla ett lättillgängligt digitalt arbetsmiljöverktyg bidrar till öka benägenheten att rapportera i samband med en reell händelse. Arbetsgivaren har dessutom utbildat chefer via så kallade drop-in-tillfällen i hantering av rapporterade arbetsmiljöhändelser. Ur ett arbetsgivarperspektiv ses ökningen av rapporteringen som positiv eftersom avvikelser i arbetsmiljö speglas på ett bättre sätt än förut. Tidigare kan det antas att det fanns ett mörkertal gällande arbetsmiljöhändelser utifrån storleken på organisationen och vad som kan ske i de olika verksamheterna beträffande arbetsskador och tillbud.

Översikt arbetsskador och tillbud					
År	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetsskador	173	230	149	135	306
Tillbud	145	284	219	164	476

Arbetsskador och tillbud 2018		
	Arbetsskador	Tillbud
Nämnden för arbete och försörjning	1	11
Barn- och familjenämnden	75	211
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	3
Kommunstyrelsen	4	2
Kultur- och fritidsnämnden	4	9
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	3
Servicenämnden	22	10
Vård- och omsorgsnämnden	196	227
Totalt Eslövs kommun	306	476

Typ av arbetsskada 2018			
	Olycksfall	Färdolycksfall	Arbetssjukdom
Nämnden för arbete och försörjning	0	1	0
Barn- och familjenämnden	65	4	6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	0	0
Kommunstyrelsen	2	2	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	4	0	0
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	0	0
Servicenämnden	19	2	1
Vård- och omsorgsnämnden	151	14	31
Totalt Eslövs kommun	245	23	38



Rekryteringsmässor är ett sätt att locka nya medarbetare, timanställda och vikarier till Eslövs kommun.

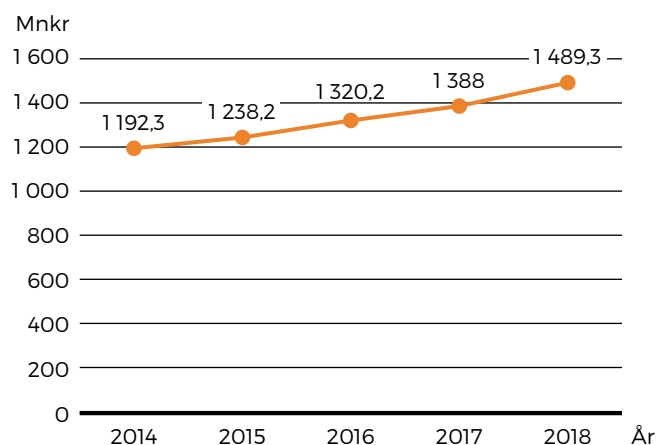
VÅRA MEDARBETARE I SIFFROR

Nedan följer en sammanställning av personalpolitiska nyckeltal.

Vad kostar medarbetarna?

Den totala personalkostnaden för 2018 var 1 489,3 miljoner kronor. Detta kan jämföras med föregående år då kostnaden var 1 388 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.

Sett över mandatperioden har den totala personalkostnaden ökat med 297 miljoner från 2014 (1 192,3 miljoner kronor). Större delen av ökningen består av naturliga lönekostnadsökningar samt merkostnader eftersom vi blivit fler. En annan kostnadsdrivande post är att kommunen får göra allt större pensionsavsättningar. I samband med att lönerna har gått upp för flera bristyrken påverkas kommunens pensionsåtaganden. Framförallt har lärarlönerna, sedan de statliga lönesatserna infördes under mandatperioden, gått upp över den prisbasbeloppsgräns som gäller för förmånsbestämd ålderspension vilket ger stor påverkan på pensionskostnaderna.

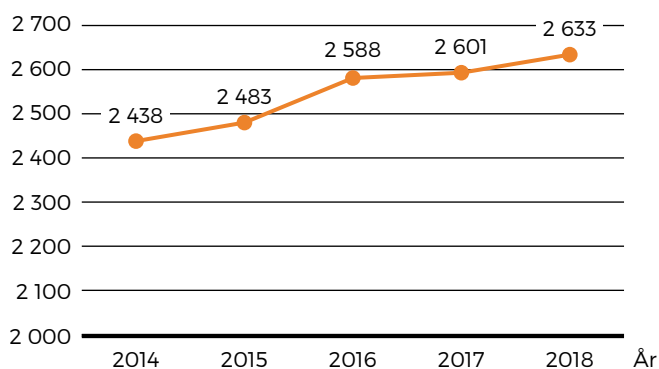


* Personalkostnaderna är omräknade, inkluderar pensionskostnader

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. 2018 var andelen årsarbetare 2 633, en svag ökning i jämförelse med föregående år.

Sett över mandatperioden har utvecklingen av antal årsarbetare gått från 2 438 årsarbetare 2014 till 2 633 årsarbetare 2018. Detta är en ökning med 195.



* Siffrorna är justerade mot tidigare år

Tillsvidareanställda

Den 31 december 2018 var 2 588 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun. Antalet årsarbeten som genomförts av tillsvidareanställda medarbetare har ökat med 80 medarbetare jämfört med 2014.

Könsfördelningen var 2 093 kvinnor och 495 män. 19 procent av andelen tillsvidareanställda är män. Andelen män var 17 procent i början av mandatperioden. Medellåldern var 44,3 år för kvinnor och 42,6 år för män. 2014 var motsvarande siffror 49,9 år för kvinnor och 50,8 år för män.

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 30 076 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 29 822 kronor för kvinnor och 31 152 kronor för män. Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare har ökat med 1 561 kronor sedan samma mätillfälle 2014. För kvinnor var medellönen 28 202 kronor och för män 30 007 kronor.

Timavlönade

Timavlönade är personal som anställs dag för dag för att täcka korttidsfrånvaro, framför allt i de mest schemaintensiva verksamheterna som till exempel vård och förskola. Andelen timavlönade inom Vård och Omsorg utgjorde 125,7 årsarbeten och inom Barn och Utbildning 29 årsarbeten. Avsikten är, och har de senaste åren varit, att minska andelen timavlönade till förmån för att höja sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda och andra tryggare anställningsformer. Efter minskningen mellan 2014 och 2015 har trenden tvärtemot målsättningen varit en ökning av andelen årsarbeten utförda av timavlönade. Detta är en fråga som kommunen kommer att arbeta vidare med, bland annat inom ramen för projektet *Hållbar personalökonomi*.

År	Årsarbetare
2014	161
2015	147
2016	165
2017	173
2018	183

Pensioner och pensionsålder

Medarbetare har möjlighet att gå i pension mellan 61 och 67 års ålder. Detta innebär att antalet pensioner varje år är svårt att beräkna. Den månad medarbetaren fyller 67 år avslutas tillsvidareanställningen i Eslövs kommun 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	2019
Antal medarbetare som fyller 65	55	49	34	34	41	44
Antal medarbetare som fyller 67	23	14	10	11	11	12
Antal medarbetare som fyller 61 eller mer	295	306	310	308	289	298
Medarbetare som gått i pension	78	56	51	53	65	



Eslövs kommun satsar stort på att höja kompetensnivån och förstärker organisationen inom demenssjukdomar genom att införa demensombud. Här tre av de specialistutbildade undersköterskorna tillsammans med sin enhetschef.

*Troed Troedsson föreläste på medarbetardagen
2018 på temat Allt nytt är inte bra, men allt
bra kommer att vara nytt.*



BILAGA – SAMMANSTÄLLNING, MEDARBETARENKÄTEN, AVG*

	Kommun- styrelsen	Barn- och familje- nämnden	Gymnasie- och vuxenutbild- ningsnämnden	Kultur- och fritids- nämnden
Jag har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun. Bortse ifrån om du i nuläget är delvis tjänstledig, föräldraledig eller sjukskriven.				
Ja	96,67 %	93,52 %	92,86 %	77,78 %
Nej	3,33 %	6,48 %	7,14 %	22,22 %
Motivation				
Mitt arbete känns meningsfullt	4,40	4,63	4,49	4,37
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,32	4,35	4,2	4,23
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,00	4,20	4,02	4,09
	4,24	4,39	4,24	4,23
Ledarskap				
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,94	4,03	3,76	4,27
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,22	4,37	4,18	4,55
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,07	4,33	4,12	4,48
	4,08	4,24	4,02	4,43
Styrning				
Jag är insatt i min arbetsplats mål	3,91	4,5	4,14	4,41
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,26	4,08	3,48	4,14
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,07	4,62	4,34	4,42
	3,75	4,40	3,99	4,32
Arbetsmiljö och hälsa				
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	3,91	4,04	4,11	4,00
Vi är bra på att ge varandra feedback på min arbetsplats	3,49	3,81	3,76	3,66
Min närmaste chef bidrar till att jag får utrymme, kommer till tals och blir hörd i arbetsgruppens samtal	4,09	4,13	3,96	4,27
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter	4,03	4,25	4,08	4,27
Min arbetsbelastning är mestadels rimlig	3,43	3,57	3,57	4,03
Jag har möjlighet att påverka planering och utförandet av arbetet	3,97	4,27	4,12	4,31
Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter	3,88	3,95	3,5	4,09
Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö	3,66	3,81	3,39	3,97
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	3,76	4,04	3,87	3,89
	3,80	3,99	3,82	4,05
Kränkande särbehandling och diskriminering				
Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer	3,78	4,14	3,84	4,04
Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc. om t.ex. kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder	4,43	4,33	4,17	4,27
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder	4,50	4,51	4,41	4,30
Om du blivit utsatt för kränkande särbehandling hade du vågat rapportera det till arbetsgivaren?				
Ja	85,29 %	86,94 %	83,90 %	82,54 %
Nej	14,71 %	13,06 %	16,10 %	17,46 %
Om du blivit diskriminerad hade du vågat anmäla arbetsgivaren?				
Ja	83,82 %	90,64 %	85,59 %	87,30 %
Nej	16,18 %	9,36 %	14,41 %	12,70 %
Om du blivit utsatt för repressalier hade du vågat anmäla arbetsgivaren?				
Ja	76,47 %	84,86 %	77,12 %	74,60 %
Nej	23,53 %	15,14 %	22,88 %	25,40 %
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för:				
Diskriminering				
Ja	77,94 %	84,05 %	70,34 %	82,54 %
Nej	22,06 %	15,95 %	29,66 %	17,46 %

* avg är en förkortning av engelskans average = genomsnitt

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service-nämnden	Nämnden för arbete och försörjning	Vård- och omsorgsnämnden	Tillsvidareanställda	Chef	Eslövs kommun 2018	Eslövs kommun 2017
100,00 %	91,94 %	97,22 %	83,67 %	89,84 %	99,21 %	89,84 %	96,43 %
0,00 %	8,06 %	2,78 %	16,33 %	10,16 %	0,79 %	10,16 %	3,57 %
4,41	4,32	4,00	4,54	4,54	4,67	4,53	4,48
4,20	4,03	3,92	4,10	4,21	4,43	4,21	4,18
4,08	4,11	3,44	4,15	4,12	4,35	4,14	4,1
4,23	4,15	3,79	4,26	4,29	4,48	4,29	4,25
3,82	4,15	3,64	4,15	4,06	4,32	4,06	4,02
4,33	4,41	4,05	4,30	4,33	4,54	4,33	4,28
4,33	4,39	3,85	4,32	4,31	4,57	4,31	4,26
4,16	4,32	3,85	4,26	4,23	4,48	4,23	4,19
4,02	4,22	4,10	4,35	4,39	4,57	4,36	4,33
3,31	3,91	2,90	3,97	3,94	4,01	3,93	3,91
4,12	4,43	3,72	4,61	4,55	4,57	4,53	4,43
3,82	4,19	3,57	4,31	4,29	4,38	4,27	4,22
3,80	4,11	3,08	4,03	4,00	4,11	4,02	4,1
3,67	3,87	3,31	3,85	3,78	3,76	3,80	
4,20	4,18	3,87	4,22	4,16	4,50	4,16	
4,33	4,20	3,74	4,37	4,28	4,40	4,27	
3,51	3,91	3,28	3,89	3,70	3,72	3,72	3,34
4,04	4,17	3,82	4,12	4,19	4,38	4,18	3,9
3,98	4,01	3,33	4,03	3,95	4,13	3,95	3,64
3,63	3,99	3,74	3,91	3,84	4,25	3,84	
3,88	4,11	3,44	4,07	4,01	4,28	4,03	
3,89	4,06	3,51	4,05	3,99	4,17	4,00	
3,78	4,20	3,44	4,21	4,12	4,20	4,12	
4,29	4,34	3,72	4,24	4,29	4,47	4,28	
4,31	4,49	3,67	4,30	4,41	4,58	4,40	
84,31 %	83,76 %	66,67 %	86,68 %	85,96 %	89,55 %	85,79 %	
15,69 %	16,24 %	33,33 %	13,32 %	14,04 %	10,45 %	14,21 %	
82,35 %	88,83 %	82,05 %	89,58 %	89,43 %	96,27 %	89,20 %	
17,65 %	11,17 %	17,95 %	10,42 %	10,57 %	3,73 %	10,80 %	
80,39 %	85,28 %	66,67 %	86,41 %	84,28 %	91,79 %	84,08 %	
19,61 %	14,72 %	33,33 %	13,59 %	15,72 %	8,21 %	15,92 %	
68,63 %	79,70 %	76,92 %	85,09 %	83,46 %	97,01 %	82,60 %	
31,37 %	20,30 %	23,08 %	14,91 %	16,54 %	2,99 %	17,40 %	

Fortsättning nästa sida.

	Kommun- styrelsen	Barn- och familje- nämnden	Gymnasie- och vuxenutbild- ningsnämnden	Kultur- och fritids- nämnden
Repressalier				
Ja	70,59 %	74,68 %	68,64 %	74,60 %
Nej	29,41 %	25,32 %	31,36 %	25,40 %
Kränkande särbehandling				
Ja	77,94 %	83,35 %	72,03 %	84,13 %
Nej	22,06 %	16,65 %	27,97 %	15,87 %
Om du blivit utsatt för diskriminering eller blivit trakasserad det senaste året, av vem har du blivit utsatt? (Fler val möjligt)				
Kollega	4,41 %	5,20 %	5,93 %	3,17 %
Chef	4,41 %	2,54 %	1,69 %	4,76 %
Kund, brukare, patient	0,00 %	3,01 %	1,69 %	3,17 %
Annan	0,00 %	1,85 %	0,00 %	4,76 %
Jag har inte blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier	91,18 %	89,48 %	92,37 %	88,89 %
Uppskattning och motivation				
Min närmaste chef ger mig feedback på mina arbetsinsatser:				
De goda arbetsinsatserna	3,74	3,95	3,61	4,08
De förbättringsbara arbetsinsatserna	3,57	3,84	3,47	3,89
Min chef inspirerar mig till att göra mitt bästa	3,76	4,03	3,58	4,11
	3,7	3,9	3,6	4,0
Utveckling och utvecklingssamtal				
Min närmaste chef ger mig möjlighet att utveckla min kompetens	4,01	4,16	3,78	4,24
Min närmaste chef skapar förutsättningar för utveckling och erfarenhetsutbyte i arbetsgruppen	3,71	4,1	3,79	4,15
Mitt utvecklingssamtal har lett till en dokumenterad utvecklingsplan				
Ja	67,65 %	71,40 %	66,67 %	85,48 %
Nej	10,29 %	5,81 %	6,84 %	3,23 %
Jag har inte haft utvecklingssamtal	22,06 %	22,79 %	26,50 %	11,29 %
Åtgärder vi har kommit överens om i utvecklingssamtalet har genomförts				
Jag är totalt sett nöjd med min utveckling	4,00	4,14	3,97	4,28
Jag är totalt sett nöjd med utvecklingssamtalet	3,93	4,12	3,8	3,95
Jag är totalt sett nöjd med utvecklingssamtalet	4,19	4,35	4,17	4,27
Styrning				
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön	3,96	4,04	3,62	3,95
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar:				
Engagemang	3,87	4,37	4,07	4,53
Nyskapande	3,75	4,20	3,82	4,32
Allas lika värde	3,90	4,44	4,15	4,50
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar:				
Engagemang	4,00	4,20	3,92	4,40
Nyskapande	3,82	4,15	3,82	4,35
Allas lika värde	4,09	4,25	4,09	4,42
Min chef följer upp att det vi bestämmer blir gjort				
Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats	3,71	3,98	3,62	4,02
	3,90	4,09	3,68	4,15
	3,89	4,04	3,65	4,29
Ambassadörskap				
Jag skulle rekommendera Eslövs kommun till andra som en bra arbetsgivare att arbeta för	3,82	4,03	3,74	3,77
Även om jag fick ett likvärdigt erbjudande om jobb skulle jag stanna kvar i min nuvarande anställning	3,54	3,87	3,56	3,35
	3,68	3,95	3,65	3,56

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service-nämnden	Nämnden för arbete och försörjning	Vård- och omsorgsnämnden	Tillsvidareanställda	Chef	Eslövs kommun 2018	Eslövs kommun 2017
52,94 %	76,65 %	64,10 %	79,16 %	76,88 %	92,54 %	75,36 %	
47,06 %	23,35 %	35,90 %	20,84 %	23,12 %	7,46 %	24,64 %	
68,63 %	79,70 %	76,92 %	84,30 %	83,21 %	96,27 %	82,19 %	
31,37 %	20,30 %	23,08 %	15,70 %	16,79 %	3,73 %	17,81 %	
3,93 %	5,61 %	10,26 %	7,00 %	5,83 %	4,48 %	5,87 %	
1,96 %	4,59 %	12,82 %	2,77 %	3,22 %	1,49 %	3,05 %	
1,96 %	2,55 %	12,82 %	3,57 %	3,01 %	2,24 %	3,14 %	
0,00 %	1,53 %	2,56 %	1,59 %	1,43 %	2,24 %	1,61 %	
94,12 %	88,78 %	66,67 %	88,77 %	89,32 %	91,04 %	89,10 %	
3,73	4,04	3,56	4,06	3,96	4,24	3,96	
3,53	3,96	3,38	3,97	3,86	3,99	3,86	
3,67	3,98	3,46	4,10	4,00	4,32	4,00	
3,6	4,0	3,5	4,0	3,9	4,2	3,9	
3,96	4,10	3,69	4,08	4,11	4,38	4,10	
3,84	4,03	3,51	4,04	4,04	4,29	4,03	
68,00 %	71,43 %	51,28 %	65,61 %	73,37 %	76,69 %	69,06 %	
10,00 %	9,69 %	25,64 %	6,08 %	6,88 %	10,53 %	6,82 %	
22,00 %	18,88 %	23,08 %	28,31	19,75 %	12,78 %	24,12 %	
3,92	4,15	3,20	4,24	4,15	4,35	4,15	
3,90	3,92	3,51	4,03	4,03	4,19	4,02	
3,87	4,35	3,48	4,36	4,32	4,50	4,31	
3,73	3,82	3,40	4,04	3,99	4,11	3,98	3,52
4,06	4,18	3,72	4,31	4,28	4,41	4,28	3,99
3,92	4,07	3,36	4,24	4,15	4,28	4,15	3,58
4,1	4,14	3,69	4,34	4,32	4,43	4,32	3,82
4,04	4,05	3,67	4,26	4,18	4,41	4,18	
4,06	4,04	3,51	4,24	4,14	4,32	4,14	
4,16	4,16	3,72	4,27	4,22	4,41	4,23	
3,68	4,09	3,31	4,15	4,00	4,11	4,00	
3,74	4,09	3,26	4,17	4,06	4,31	4,07	
3,94	4,07	3,52	4,22	4,15	4,31	4,15	
3,60	3,93	3,38	3,90	3,91	4,35	3,93	3,73
3,42	3,72	3,33	3,78	3,76	3,96	3,77	
3,51	3,83	3,36	3,84	3,84	4,16	3,85	



**ESLÖVS
KOMMUN**

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