



Personalslut
2019



ESLÖVS
KOMMUN

INNEHÅLL

Inledning	5	Årets arbetsgrupp – Gasverket	20
Kommunens politiska mål för verksamhet och medarbetare	7	Årets ledare – Karolina Åkesson	22
Attraktiv arbetsgivare	9	Årets nyskapare – Naida Mahmutovic	24
Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	9	Aktiva åtgärder mot diskriminering	27
Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	10	Medarbetare i siffror	29
Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats ska öka	10	Löneutveckling	29
Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	11	Semester och semesterväxling	29
Hälsofrämjande-, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård	12	Sjuklönekostnader	29
Friskvårdsbidraget	13	Pensioner	29
Heltid som norm	13	Utveckling antal årsarbetare	30
Projekt hållbar personalekonomi	13	Tillsvidareanställda	30
Hållbart medarbetarengagemang	14	Timavlönade	31
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2019	17	Tidsbegränsade anställningar	31
Förbättringsområden	17	Bilaga – Medarbetarenkäten 2019	32
Arbetsskador och tillbud	17	Bilaga – Personalomsättning	34
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	19		



VÄLKOMMEN TILL ESLÖVS KOMMUNS PERSONALBOKSLUT 2019!

I skrivande stund pågår en pandemi som av allt att döma kommer få mycket stora konsekvenser för både kommunen, Sverige och världen, och framtiden känns mer oviss än någonsin förut. Det är därför extra glädjande att se att det är med positiva resultat vi summerar det vi har bakom oss – 2019, det första hela året i den nya mandatperioden. Det går bra för Eslöv. Ekonomin är god och verksamheten växer och byggs ut. Mycket av målarbetet kring attraktiv arbetsgivare och gemensamma värderingar ger oss redan anledning att vara stolta.

De största utmaningarna inom området attraktiv arbetsgivare är framförallt arbetet med kompetensförsörjning och hälsotal. Här har vi ett arbete att göra. Vi behöver förflytta oss. Arbetet kom på god väg under året som varit och till några av årets höjdpunkter vill vi gärna lyfta bemötandeåret, framtidsmässan, arbetet med Hälsomiljonen och utmärkelsen Guldpilen till Sveriges hållbaraste organisation.

Om den förra periodens målarbete kring attraktiv arbetsgivare handlade om att bygga upp och sätta igång kommer denna period handla om att få saker att bli en del av arbetsvardagen. Ett exempel på en fråga som mycket snabbt har gett effekt är våra gemensamma värderingar. Att medarbetarenkäten bekräftar att våra chefer är förebilder och att arbetsplatserna arbetar efter engagemang, nyskapande och allas lika värde är ett gott betyg åt organisationen. Likaså att den absoluta majoriteten av våra medarbetare rekommenderar sin arbetsplats till andra.

Vi vet inte vart situationen med Coronaviruset kommer ta oss och vilken påverkan det kommer ha på framtidens Eslövs kommun. Vi har däremot en stor tillförsikt att vi står väl rustade i att alla vi anställda i Eslövs kommun kommer göra vårt bästa.

Eva Hallberg
Kommundirektör

Anna Nordén
HR-chef

Heja
Eslöv!

eslov.se

lika värde

Plugga
i Eslöv

Nyskapande

Engagemang

KOMMUNENS POLITISKA MÅL FÖR VERKSAMHET OCH MEDARBETARE

Uppfylld nivå

Delvis uppfylld nivå

Ej uppfylld nivå

Ingen mätning

Inriktningsmål: Attraktiv arbetsgivare		
Effektmål	Resultatmått/Indikator	Måluppfyllelse
Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	Mål för mandatperioden: 90 % av alla tillsvidarerekryteringar <i>Mäts genom enkät efter avslutad rekrytering uppdelat i andel rekryteringar med efterfrågad utbildningsbakgrund samt andel rekryteringar med efterfrågad erfarenhetsbakgrund</i>	Ej påbörjad
Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	Mål för mandatperioden: 100 % <i>Följs upp i medarbetarenkäten</i>	
Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska öka	Mål för mandatperioden: medelvärde 4 i medarbetarenkäten	
Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	Mål för mandatperioden: Hälsotal 95 % – sjukstatistik	
	HME-index 83 – medarbetarenkät	
	Arbetsplatsnära OSA-mål 100 % <i>Följs upp i SAM</i>	

Inriktningsmål: Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten		
Effektmål	Resultatmått/Indikator	Måluppfyllelse
Våra arbetsplatser arbetar efter värderingarna	Mål för mandatperioden: medelvärde 4 i medarbetarenkäten	
Våra chefer är förebilder för värderingarna	Mål för mandatperioden: medelvärde 4 i medarbetarenkäten	

INTRODUKTIONSDAGEN

Två gånger om året hålls introduktionsdag för nya medarbetare. Det handlar om att spegla Eslövs kommun som en arbetsgivare, kommunens förvaltningar, personalförhållanden och mycket mer.

FRAMTIDSMÄSSAN

Sveriges största mässa för offentlig sektor kom till Skåne och Eslövs kommun var givetvis på plats!

HÄLSOMILJONEN

Hälsomiljonen syftar till att stimulera såväl hälsoarbetet som arbetsmiljöarbetet i verksamheterna för att på sikt förbättra arbetsmiljön för Eslövs kommuns medarbetare.

FLERA UTBILDNINGAR

Flera utbildningar inom HR-området hålls årligen för kommunens chefer för att skapa ett gemensamt synsätt i grundläggande personalprocesser.

MEDARBETARDAGEN

Medarbetardagen är en inspirationsdag för alla medarbetare i Eslövs kommun, varje år med ett nytt tema. 2019 var temat möten och bemötande. Under dagen delades också ut utmärkelser till årets arbetsgrupp, årets ledare och årets nyskapare.

BEMÖTANDEÅRET

Bemötandeåret handlade om att lyfta ett av kommunens viktigaste uppdrag – medborgarens fokus – en gemensam satsning för alla förvaltningar.

MIKROFÖRELÄSNINGAR

Under året anordnades mikroföreläsningar på temat bemötande. Medarbetare från olika verksamheter fick berätta hur just de arbetar med bemötande för att sprida goda exempel.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

ANDELEN REKRYTERINGAR DÄR DEN SOM ANSTÄLLS HAR EFTERFRÅGAD KOMPETENS SKA ÖKA

För att lyckas i kompetensförsörjningsarbetet behöver kommunens verksamheter ställa om genom effektivisering, digitalisering och organisering samt genom att tillvarata den fulla potentialen hos dem som redan är anställda. Exempel för att lyckas kan bland annat vara att minska sjukfrånvaron, erbjuda heltid samt kompetensplanera och utveckla.

Arbetskraftsbarometern (SCB 2019) anger brist inom många av kommunernas yrken. Merparten av dessa är yrken som kräver högskoleutbildning. Enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) rapport *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden* (2018) kommer kommunerna under kommande år att få ett arbetskraftsgap. Om personaltäteten skulle fortsätta att öka i samma takt som hittills, kommer det gapet att bli kraftigt. I stort sett hela tillskottet av nya sysselsatta på arbetsmarknaden skulle behövas endast till att täcka behov i välfärden. Inom fem år skulle det till exempel behövas 77 000 nya lärare för att ersätta de lärare som slutar och går i pension samt för att öka lärarkåren i den takt som antalet elever ökar. Antalet lärare som hinner bli färdigutbildade under samma tid i dagens lärarutbildning är 40 000.

Den statistik som SKR använder för att mäta personalomsättning är två nyckeltal, de avser andel nya tillsvidareanställda och andel avgångna tillsvidareanställda. En hög procentandel nyanställda kan betyda antingen att kommunen växer i antal medarbetare eller att många som slutat behöver ersättas. Likaså kan måttet på avgångna både betyda att verksamheter minskar eller att många säger upp sig eller går i pension.

Andel nya tillsvidareanställda, i procent			
År	2019	2018	2017
Eslöv	12	13	14
Skånes kommuner	13	14	15
Alla kommuner	11	12	13

Andel avgångna tillsvidareanställda, i procent			
År	2019	2018	2017
Eslöv	12	12	14
Skånes kommuner	12	13	13
Alla kommuner	11	12	12

SKRs beräkningsmodell

Som nya räknas de personer som är tillsvidareanställda i kommunen år T men inte år T-1. Antalet nya divideras med antal tillsvidareanställda föregående år. Det andra måttet rör antal avgångna tillsvidareanställda. Som avgångna räknas de personer som var tillsvidareanställda i kommunen år T-1 men inte år T. Antalet avgångna ett år divideras med antal tillsvidareanställda föregående år.

Skåne som helhet har haft en något högre omsättning än snittet i riket av både nya och avslutade medarbetare. Eslövs kommun står sig bra i jämförelse med andra skånska kommuner. Se sidan 34 för att ta del av skånska kommuners personalomsättning.

Nyckeltalen i SKRs statistiskdatabas går inte att bryta ner på nämnds- eller yrkesnivå. Vid en enkel intern uträkning över hur många anställda som var inom respektive yrken 1 januari ett år och hur många som slutade under det året fanns det några yrkeskategorier som hade högre omsättning än andra. Endast ett fåtal av dessa ligger högre än kommunsnittet för avgångna. Urvalet är endast gjort på yrkeskategorier med minst 20 medarbetare, då mindre yrkeskategorier inte blir statistiskt rättvisande.

Personalomsättning per yrkeskategori (enbart yrken med mer än 20 anställda i respektive yrkeskategori), i procent			
År	2019	2018	2017
Socialsekreterare/biståndsbedömare	33	19	30
Handläggare övergripande verksamhet	20	11	11
Arbetsterapeut	20	29	26
Undersköterska hemtjänst	19	18	22
Specialpedagog	18	13	20
Lärare grundskola åk 4-6	15	20	24
Rektor	15	16	4
Lärare åk 7-9	15	10	24
Handledare funktionsnedsättning	14	11	0

Eslövs kommun arbetar med marknadsföring som ett led i arbetet som attraktiv arbetsgivare för att påverka förutsättningarna för organisationen att rekrytera och anställa medarbetare med rätt kompetens. Facebook och LinkedIn är två kanaler i marknadsföringsarbetet. Kommunen deltar även aktivt på mässor. Framtidsmässan, som är Sveriges största mässa för offentlig sektor, kom för första gången till Skåne 2019. Som en del i att marknadsföra kommunens yrken var Eslöv kommun på plats med representanter från flera bristyrken.



Framtidsmässan var välbesökt och många var intresserade av Eslövs kommun som en framtida arbetsgivare.

Under mandatperioden kommer kommunen att ta fram och genomföra en strategi för var och hur Eslövs kommun ska synas utåt med särskilt fokus på bristyrken. Det kommer även att genomföras flera projekt som syftar till att utvärdera nya metoder för att attrahera nya medarbetare, bland annat målgruppsanpassad marknadsföring för bristyrken i syfte att få fler sökande till utannonserade tjänster. Vidare kommer Kommunledningskontoret att bygga upp en portal för praktik och uppsatsskrivning i syfte att tidigt knyta studenter till sig för framtida anställning.

För att säkra rätt kompetens i organisationen kommer kommunen fortsätta att utbilda alla chefer i kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering under mandatperioden. Det kommer också att genomföras projekt som syftar till att skriva bättre annonser och förbättra kandidatens upplevelse av Eslövs kommun i samband med rekryteringsförfarandet. Målet för mandatperioden är att 90 procent av dem som anställs på en tillsvidareanställning har efterfrågad kompetens. Kompetens definieras här i två olika steg – dels att personen som rekryteras har rätt utbildning, och dels att personen har efterfrågad erfarenhetsbakgrund. En nollmätning kommer att genomföras under 2020.

ALLA MEDARBETARE SKA HA EN PLAN FÖR UTVECKLING AV SIN KOMPETENS

Att alla medarbetare har en utvecklingsplan för sin kompetens är av stor vikt både för utveckling av organisationen som helhet, men också för trivsel och utveckling för den enskilda medarbetaren. Detta anges i medarbetar- och chefsdeklarationen: *Genom att utveckla oss själva utvecklar vi organisationen.* Målet för mandatperioden är att 100 procent av kommunens medarbetare ska ha en utvecklingsplan, vilket mäts genom medarbetarenkäten. 2019 svarade 76,7 procent att resultat- och utvecklingssamtalet hade lett till en plan för sin kompetens.

För att förtydliga hur arbetsgivaren ser på kompetens, vad begreppet innebär och arbetssätt för att utveckla medarbetarens kompetens, planeras framåt utbildning för chefer inom området. En del i detta arbete är också att testa och utvärdera systemstöd för kompetensutveckling.

ANDELEN MEDARBETARE SOM KAN REKOMMENDERA SIN ARBETSPLATS SKA ÖKA

Den bästa reklampelaren för ett arbetsgivarvarumärke är de medarbetare som talar gott om sin arbetsgivare till andra. Vad som gör att en medarbetare vill rekommendera sin arbetsgivare är individuellt. Faktorer som kan påverka är trivsel, gott ledarskap, god arbetsmiljö och möjlighet till utveckling. Detta är faktorer som kommunen ständigt arbetar med att skapa förutsättningar för i organisationen. Exempel på aktiviteter som genomfördes 2019 var Hälsomiljonen, bemötandeår med mikroföreläsningar, coaching för chefer, utvecklingsprogrammet Nyfiken på chefs- och ledarskap, implementering av nya modeller för resultat- och utvecklingssamtal, avgångssamtal och lönepolitik. Resultatet av arbetet med detta mål mäts i medarbetarenkäten. Resultatet för 2019 var över medelvärde 4 (4,05) som är kommunens mål för mandatperioden.



Per Andersson, deltagare på utvecklingsprogrammet Nyfiken på chef och ledarskap i Eslövs kommun säger att: "Programmet har erbjudit en bra mix mellan matnyttiga och tankeväckande föreläsningar. Att få skugga chefer har också varit mycket givande. Så här på andra sidan utbildningen känner jag att jag har en mycket tydligare bild av vad chefskap innebär."

I syfte att säkerställa att kommunens medarbetare trivs och kan rekommendera sin arbetsplats kommer Kommunledningskontoret att ta fram utbildningar i ledarskap och medarbetarskap. Utbildningarna kommer också att fokusera på kommunens värderingar och vad det innebär att vara chef och medarbetare i Eslövs kommun.

Under mandatperioden kommer även delar av introduktionen för nya medarbetare att digitaliseras och kvalitetssäkras.

HÄLSOTALEN SKA ÖKA OCH ARBETSMILJÖN VARA GOD

Sjukfrånvaron i Sverige varierar kraftigt över tid. Förklaringarna är många: konjunktur, förändrade attityder i samhället, regler och tillämpning av sjukförsäkringen samt arbetsmiljön på den enskilda arbetsplatsen. Kommuner är stora arbetsgivare med en stor del kontaktyrken i verksamheten, faktorer som ofta är kopplade till en högre sjukfrånvaro. Eslövs kommun delar dessa utmaningar med många andra svenska kommuner. Att som arbetsgivare erbjuda god arbetsmiljö och uppvisa goda hälsotal är en viktig del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Hälsotalet i Eslövs kommun ökade marginellt 2019 i jämförelse med föregående år, från 92,6 procent 2018 till 92,7 procent. Målet för mandatperioden är ett hälsotal på 95 procent, vilken är en av indikatorerna för att mäta om arbetsmiljön är god. Värt att lyfta fram är kommunstyrelsens hälsotal. Där har det skett en positiv utveckling från 93,9 procent 2018 till 96,9 procent 2019.

Långtidssjukfrånvaron, sjukfrånvaro över 60 dagar, uppgick under året till 49,4 procent av den totala sjukfrånvaron. Det medförde en ökning med 0,6 procentenheter jämfört med 2018.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor var oförändrad jämfört med föregående år och uppgick till 8 procent. Utvecklingen över tid visar dock på en nedåtgående trend. För män uppgick den totala sjukfrånvaron till 4,9 procent.

Av åldersgrupperna hade gruppen 50 år eller äldre högst sjukfrånvaro 2019, 7,8 procent. Åldersgruppen 30–49 år hade ett något lägre sjuktal på 7,4 procent, vilket är en ökning i förhållande till 2018. Sjukfrånvaron för åldersgruppen 20–29 år minskade från 2018 till 2019 och uppgick till 6 procent. Denna åldersgrupp ligger nära kommunens mål om 95 procent i hälsotal.

Hälsotal i procent			
År	2017	2018	2019
Barn- och familjenämnden	93,5	93,5	93,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	94,2	95,3	94,4
Kommunstyrelsen	93,6	93,9	96,9
Kultur- och fritidsnämnden	95,2	93,3	91,8
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	95,1	93,8	92,7
Servicenämnden	95,1	94,1	94,5
Vård- och omsorgsnämnden	90,6	91	90,8
Genomsnitt Eslövs kommun	92,5	92,6	92,7

Andel långtidssjukfrånvaro i procent			
År	2017	2018	2019
Barn- och familjenämnden	43,4	42,1	39,4
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	60,5	42,5	51,4
Kommunstyrelsen	60,2	69,9	46,3
Kultur- och fritidsnämnden	61,2	62,9	75,1
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	56,2	51,5	59
Servicenämnden	48,2	54,8	53,5
Vård- och omsorgsnämnden	54	50,5	53
Genomsnitt Eslövs kommun	51	48,8	49,4

Sjukfrånvaro			
År	2017	2018	2019
Total sjukfrånvarotid, procent	7,5	7,4	7,3
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)	5 267 281	5 325 183	5 241 361
Tiden med långtidssjukfrånvaro, procent	51	48,8	49,4
Sjukfrånvarotid för kvinnor, procent	8,3	8	8
Sjukfrånvarotid för män, procent	4,6	5	4,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 20–29 år, procent	5,9	6,7	6
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år, procent	7,7	7,1	7,4
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre, procent	7,9	7,9	7,8

Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård

Arbetet med hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser stod i fokus under 2019. Centrala medel avsattes till Hälsomiljonen för att stimulera ett proaktivt arbete för att förebygga ohälsa och främja god arbetsmiljö. Insatserna som genomförts inom ramen för Hälsomiljonen har i stor utsträckning tagits fram i nära samarbete med företagshälsovården. Aktiviteterna har bland annat bestått av stresshanteringsprogram, arbetsmiljökartläggningar, handledning av personalgrupper, föreläsningar och workshoppar.

Kommunens arbete med Hälsomiljonen uppmärksammades även utanför kommunen och ledde till att Eslövs kommun nominerades till och vann utmärkelsen Guld-pilen för sitt förebyggande arbete med arbetsmiljö och hälsa.

Guld-pilen 2019 Offentlig sektor tilldelas: Eslövs kommun

Juryns motivering:

Eslövs kommun har som alla kommuner utmaningar. Med hög energi och mycket god systematik tar man sig an dessa. Fokus ligger på de förvaltningar där arbetsmiljön är extra tung. Omsorgsverksamhet och skolan är prioriterade områden i ett omfattande processinriktat hälsoarbete, där medarbetare involveras och där delaktigheten är hög. Proaktivitet är ledord i ett uthålligt arbete där ledningen visar vägen och resultaten kommer med nöjda brukare och sänkta sjuktal.

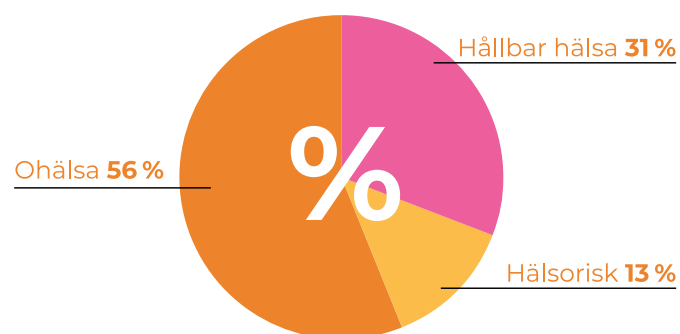
Även för 2020 finns medel för Hälsomiljonen avsatta. Utöver insatser kopplade till Hälsomiljonen kommer kommunen under året att genomföra minst tre projekt kring friskvård på arbetstid utifrån verksamheternas olika förutsättningar.

En annan viktig förebyggande insats, som ingår i kommunens rehabiliteringsprocess, är att erbjuda hälsosamtal till alla medarbetare som har sex frånvarotillfällen eller fler. Detta erbjuds för att korttidssjukfrånvaro kan vara en tidig indikation på ohälsa och som kan leda till långtidssjukfrånvaro. Kommunen arbetar aktivt med att alla chefer har rätt kompetens inom arbetsmiljö och rehabilitering och erbjuds kontinuerligt utbildning inom dessa områden.

Både företagshälsovården och Försäkringskassan är viktiga samverkanspartner i kommunens arbete för god hälsa och arbetsmiljö. Ett nytt företagshälsovårdsavtal och en överenskommelse om fördjupad samverkan med Försäkringskassan trädde i kraft i januari 2019. Företagshälsovårdsavtalet betonar företagshälsovårdens roll som en strategisk partner till kommunen i arbetet med att utveckla hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser på organisationens samtliga nivåer. Överenskommelsen med Försäkringskassan syftar till att aktivt arbeta för en strategi för arbetshälsa och att tydliggöra och effektivisera samarbetet mellan Eslövs kommun och Försäkringskassan.

Under 2019 köpte Eslövs kommun tjänster från företagshälsovården till ett värde av cirka 2,1 mnkr. Ungefär hälften av dessa tjänster, cirka 56 procent, riktades mot redan uppkommen ohälsa. I dessa fall har ohälsa redan konstaterats hos medarbetare och rehabilitering tillbaka till hälsa står i fokus. Uppdrag som gällde risk för ohälsa stod för cirka 13 procent av de tjänster som nyttjades. I dessa fall finns ingen ohälsa konstaterad utan uppdraget har mer förebyggande karaktär. Återstående cirka 31 procent av tjänsterna gällde uppdrag med en förebyggande ansats för att främja hälsa och hållbarhet. I dessa uppdrag är det fokus på friskfaktorer och att långsiktigt skapa goda förutsättningar för hälsa och arbete.

Köpta tjänster, företagshälsovård 2019



HÄLSOTAL 2019 **92,7** (MÅL 95,0)

Friskvårdsbidraget

Eslövs kommun erbjuder friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare oavsett anställningsform. Bidraget är 1 500 kr per år och syftar till att öka förutsättningarna för en bättre hälsa. Under 2019 nyttjades 29,3 procent av den totala summan som samtliga medarbetare genererat. Det motsvarar 1 524 medarbetare av totalt 4 735. Av de 1 524 personer som använde friskvårdsbidraget var 1 326 tillsvidareanställda, vilket är ett bra genomslag på den medarbetarkategorin. Andelen medarbetare som nyttjade friskvårdsbidraget var i princip oförändrad jämfört med 2018.

Heltid som norm

Att kunna erbjuda heltid till medarbetare blir alltmer en konkurrensfråga och en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Eslövs kommun har sedan 2012 arbetat för att all tillsvidareanställd personal ska ha en heltidsanställning.

2019 hade 85,3 procent av alla tillsvidareanställda en heltidsanställning. Det är en ökning med 0,3 procentenheter jämfört med 2018.

Andel heltidsanställda i procent 31 december					
År	2019	2018	2017	2012*	Förändring**
Barn- och familjenämnden	92,3	91,3	91	81,9	10,4
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	88,5	87,9	84,8	83,2	5,3
Kommunstyrelsen	100	100	98,5	94,3	5,7
Kultur- och fritidsnämnden	68,6	75	74,6	54,7	13,9
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	96,2	96,1	98,1	92,9	3,3
Service- och omsorgsnämnden	87,6	87	87,7	60,8	26,8
Vård- och omsorgsnämnden	76	76,3	76,8	46,4	29,6
Genomsnitt Eslövs kommun	85,3	85	84,8	67,1	18,2

*procent 1 januari, 2012

** Förändring i procentenheter

Av Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) novemberstatistik framgår att kommunen ligger högt i jämförelse med Skånes kommuner, 81,5 jämfört med 72,6 procent. Andel heltidsanställda i kommunen har ökat med 0,1 procentenheter.

Just nu ligger kommunen på en sjundeplats av Skånes 33 kommuner. I en jämförelse med kommuner med likvärdigt antal invånare ligger Eslövs kommun på tolfte plats av totalt 40 kommuner (snitt 79,3 procent). Det som inte framgår när vi jämför oss med andra kommuner är huruvida olika verksamheter lagts ut på entreprenad. Flera väljer till exempel att lägga ut vård- och omsorgsverksamheten. Denna utgör en stor del av en kommuns antal anställda. Inom denna verksamhet finns det stora utmaningar att uppnå heltid och där har Eslövs kommun tagit ett aktivt beslut att behålla verksamheten i kommunens regi och att arbeta målinriktat med heltidsfrågan. Notera att SKR:s statistik tar hänsyn till sysselsättningsgraden hos alla månadsavlönade per den 1 november. I kommunens statistik anges enbart tillsvidareanställda. SKR:s officiella statistik visar att ingen kommun kommer upp i 100 procent då den inte tar hänsyn till personal med stadigvarande sjuksättning eller personal som inte vill arbeta heltid.

Andel heltidsanställda i procent

År	2019	2018	2017
Eslövs kommun	81,5	81,4	80,7
Skånes kommuner	72,6	71	68,5
Kommuner med likvärdigt antal invånare 30 000–49 999	79,3	77,8	76,3
Alla kommuner	75	79,6	78,1

Projekt hållbar personalekonomi

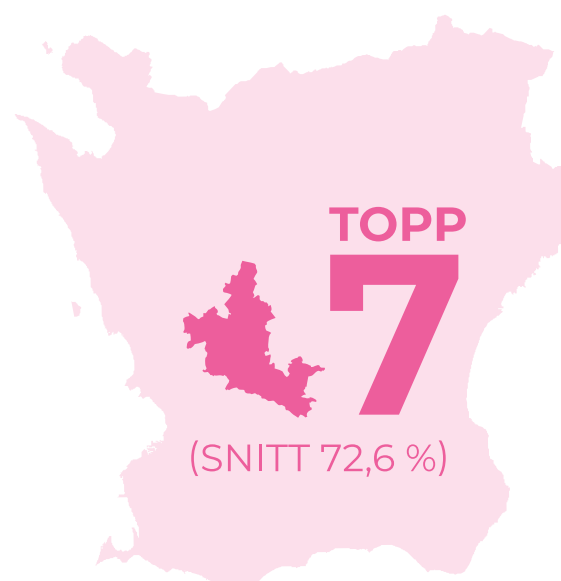
En av de största faktorerna för att lösa heltidsfrågan är de särskilda utmaningar som schemaintensiva verksamheter har. Som ett led i att öka förutsättningarna för dessa verksamheter har det under 2019 startats ett samarbetsprojekt mellan HR-avdelningen och Vård och Omsorg, Hållbar personalekonomi. Projektets syfte är att förbättra förutsättningarna för enheterna att hålla budget, möjliggöra heltid och ha en verksamhet som präglas av hälsosamma scheman med en god arbetsmiljö utan att försämra kvaliteten i verksamheten.

Under 2020 ska projektet ta fram en bemanningshandbok och gemensamma riktlinjer för schemaläggning och bemanning, vilket kommer att utge ramarna för hur verksamheten ska planeras för att nå de uppsatta målen. Vidare ska även schemalägningsfunktionen utredas.

ANTAL HELTIDSANSTÄLLDA 2019

85,3 %

(ÖKNING FRÅN 2018 0,3 %)



Resultat hållbart medarbetarengagemang Eslövs kommun								
	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service-nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2019
Motivation								
Mitt arbete känns meningsfullt	88	81	88	84	82	86	88	87
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	81	74	84	78	70	76	77	79
Jag ser fram emot att gå till arbetet	79	70	80	74	69	81	78	78
	82	75	84	79	74	81	81	81
Ledarskap								
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	75	66	82	79	71	82	75	75
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84	77	89	87	81	87	80	82
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81	75	85	85	81	86	81	82
	80	73	85	83	78	85	78	80
Styrning								
Jag är insatt i min arbetsplats mål	85	76	83	85	71	83	83	83
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88	76	81	80	77	86	89	87
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	74	55	65	76	54	75	72	71
	82	69	76	80	67	81	81	80
Totalt HME-index:	82	72	82	81	73	82	80	80
2018	84	77	76	83	77	80	82	82

Hållbart medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett mått som tagits fram av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). HME mäts genom nio frågor, som är fördelade på tre kategorier: motivation, ledarskap och styrning. HME är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre kategorierna. Målsättningen för mandatperioden är att nå HME-index 83. Den uppföljningsmodell är integrerad i Eslövs kommuns medarbetarenkät och följs upp årligen. Totalindex för HME 2019 var 80, detta är en minskning med 2 enheter jämfört med 2018. Faktorer som kan ha påverkat resultatet är förändringar i verksamheten inom till exempel gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt chefsbyten inom vård- och omsorgsnämnden. Samtliga förvaltningar arbetar med frågan och har möjlighet att få stöd i utvecklingsarbetet från HR-avdelningen.

Chefoskopet är ett verktyg, framtaget av Sunt Arbetsliv, för att förstå och utveckla chefers organisatoriska arbetsmiljö. Under 2020 ska Chefoskopet genomföras på minst två chefsgrupper i syfte att arbeta med chefers förutsättningar. Insatsen är ett led i att utveckla kommunens hållbara medarbetarengagemang.

Index för hållbart medarbetarengagemang			
År	2017	2018	2019
Motivation			
Eslöv	81	82	81
Medel alla kommuner	80	79	80
Ledarskap			
Eslöv	80	81	80
Medel alla kommuner	78	78	79
Styrning			
Eslöv	81	82	80
Medel alla kommuner	79	79	79
Totalt HME-index			
Eslöv	81	82	80
Alla kommuner	79	79	79

Resultat alla kommuner hämtat: 2020-01-02

80 HME
(SNITT ALLA KOMMUNER 79)



Som första boende i Eslövs kommun har avdelning två på Kärråkra demensboende tilldelats diplommet Stjärnmärkt för genomförd utbildning inom personcentrerad demensvård.



Johan Andersson, kommunstyrelsens ordförande, klipper bandet tillsammans med eleven Ludvig Beckvall vid Carl Engström-skolans invigning.



Måltidsavdelningens kick-off.



Introduktionsdagen, lunch i Medborgarhuset.



Glada kommunvägledare i Kontaktcenter.



Stolta och glada Eslövsrepresentanter på Kvalitetsmässans prisutdelning: Isak Alilja, chaufför, Ylva Hjerén, enhetschef för transportservice, Marie Larsson, skolskjutsplanerare, och Marcus Sander, chaufför.



ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2019

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett led i att öka politikernas inblick i arbetsmiljöfrågorna och det arbetsmiljöarbete som bedrivs i Eslövs kommun. Syftet är att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa samt Arbetsmiljöverkets föreskrift gällande systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1.

Samtliga nämnder har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Handlingsplaner har upprättats och åtgärder planerats där förbättringsbehov har identifierats. Resultatet av uppföljningen har behandlats i respektive förvaltnings forum för samverkan innan beslut tagits i nämnd.

Den årliga uppföljningen sker i det digitala arbetsmiljöverktyget KIA. Under 2019 reviderades rutinen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att bättre följa den nu digitaliserade processen.

Förbättringsområden

Den övergripande sammanställningen visar överlag på ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Några förbättringsområden har dock lyfts. Behov av kunskapshöjande insatser inom området organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) har identifierats av flera nämnder. Arbetet med arbetsplatsnära OSA-mål kommer att intensifieras under 2020, vilket är en del av målen för mandatperioden. Ett stöd kommer att tas fram för hur kommunen ska arbeta med arbetsplatsnära OSA-mål.

Kunskapsbrister gällande olika policy- och rutindokument för arbetsmiljö har lyfts av flera nämnder. För att öka kunskapsnivån har det beslutats att verksamheterna, regelbundet på arbetsplatsträffar, ska gå igenom berörda dokument för att säkerställa tillfredsställande kunskap hos alla medarbetare.

Två nämnder ser ett behov av förnyade arbetsmiljökunskaper för enstaka chefer såväl som skyddsombud. Beslut har fattats att genomföra arbetsmiljöutbildning för dem som berörs. Insatserna är planerade till början av 2020.



VI ARBETAR AKTIVT MED ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

AJ står för arbetsskada medan

OJ handlar om tillbud som i sin tur ska förebygga att arbetsskador sker

ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

Under 2019 skedde en markant ökning av antalet anmälda arbetsskador och tillbud. 473 arbetsskador anmäldes under året, vilket är en ökning med cirka 55 procent från föregående år. Anmälda tillbud ökade från 476 anmälningar 2018 till 679 anmälningar 2019, en ökning med nästan 43 procent. En bidragande faktor till den ökade mängden anmälningar är att arbetsskador och tillbud numera anmäls i det digitala arbetsmiljöverktyget KIA. KIA introducerades under 2018 vilket har gjort anmälningsförfarandet lättare och mer tillgängligt för medarbetarna.

Arbetsskador och tillbud följs upp och redovisas löpande i Eslövs kommuns olika samverkansgrupper. Hot och våld har identifierats som en av de mest förekommande anmälningsorsakerna. Med anledning av detta kommer utbildning i hot och våld för medarbetare att anordnas under 2020.

Översikt arbetsskador och tillbud

År	2017	2018	2019
Arbetsskador	135	306	473
Tillbud	164	476	679

Arbetsskador och tillbud 2019

	Arbetsskador	Tillbud
Barn- och familjenämnden	95	206
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	4	7
Kommunstyrelsen	1	1
Kultur- och fritidsnämnden	2	10
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	1	0
Service-nämnden	25	6
Vård- och omsorgsnämnden	345	449
Totalt Eslövs kommun	473	679

Typ av arbetsskada 2019

	Olycksfall	Färd-olycksfall	Arbets-sjukdom
Barn- och familjenämnden	89	4	2
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	4	0	0
Kommunstyrelsen	0	1	0
Kultur- och fritidsnämnden	1	1	0
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	1	0	0
Service-nämnden	18	3	4
Vård- och omsorgsnämnden	232	21	92
Totalt Eslövs kommun	345	30	98

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



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



Jag vågar prova nytt och tänka om



Jag uppmärksammar och respekterar alla jag möter



Jag har mod att stå upp för allas lika värde



VÄRDEORDEN ENGAGEMANG, NYSKAPANDE OCH ALLAS LIKA VÄRDE SKA GENOMSYRA VERKSAMHETEN

Eslövs kommuns värderingar har en stark förankring i organisationen. De gemensamma värdeorden som togs fram under förra mandatperioden är välkända och medarbetarna anser att de arbetar efter dem på sina arbetsplatser, medelvärde 4,23 enligt medarbetarenkäten. Resultatet av medarbetarenkäten visar även att cheferna är förebilder för värderingarna, medelvärde 4,1. Målet för mandatperioden är att uppnå medelvärde 4.

Implementering av viktiga styrdokument har fortsatt under året, exempel är medarbetar- och chefsdeklarationen, resultat- och utvecklingssamtalet samt den nya lönepolitiken med tillhörande lönekriterier. I dessa styrdokument är värderingarna en viktig del.

Under denna mandatperiod ska kommunen fortsätta att arbeta för att alla arbetsplatser arbetar efter värderingarna och att cheferna är förebilder. Detta genom att både ta fram material för att synliggöra värderingarna mer och verktyg och metodstöd för cheferna att använda i sina personalgrupper när de arbetar med värderingarna för att nå effektmålen.

Eslövs kommun utsåg 2019 till Bemötandeåret och det var även temat för årets medarbetardag. Temats fokus var bemötande gentemot kommunens medborgare. Övningsmaterial, bemötandespel, litteratur samt arrangemang av mikroföreläsningar var olika exempel på vad som genomfördes på temat. På mikroföreläsningarna berättade medarbetare från skilda verksamheter om hur just de arbetar med bemötande. Föreläsningarna har spelats in och gjorts tillgängliga på intranätet för att fler än de som haft möjlighet att besöka dem ska kunna ta del av kommunens egna goda exempel. Förutom att få tips på hur andra arbetar med frågan har detta bidragit till att sprida kunskap om allt gott arbete som görs på arbetsplatserna runt om i organisationen, vilket kan bidra till att öka stoltheten för helheten.



Denise Walther och Anna Lindstrand, teamledare inom LSS, pratade om bemötande utifrån LSS-verksamhet på en av kommunens mikroföreläsningar.

Årets arbetsgrupp – Gasverket



ÅRETS ARBETSGRUPP HAR VÅRA UNGDOMAR I FOKUS

Gasverket är fritidsgården i Eslöv som strävar efter att alltid ha de ungas perspektiv. – Här finns så klart det traditionella biljardbordet, men Gasverket är så mycket mer än en lokal där de unga kan hänga. Vi som jobbar här vill alltid vara goda förebilder. Vårt mål är att våra ungdomar ska utvecklas både som individer och fungera väl tillsammans med andra.

Gasverkets personal består av de sex fritidsledarna Korab Ferizi, Jennifer Gast, Tim Olsson, Susanne Persson, Joakim Eriksson och Fredrik Nilsson.

Tillsammans har de för sitt engagerade arbete utsetts till årets arbetsgrupp i Eslövs kommun. De belönas med 30 000 kronor att använda till gemensam kompetensutveckling.

– Otroligt roligt och så otippat. Vi blev helt paffa när vi ropades upp som årets arbetsgrupp. Fast vi förtjänar priset, för vi går verkligen all in för våra unga i Eslövs kommun, säger pristägarerna.

Alla hjälps åt

Gasverkets fritidsgård vänder sig till ungdomar mellan 11 och 17 år och finns i det gamla gasverkets lokaler på Östergatan i Eslöv.

Här är öppet för ungdomar fyra dagar och kvällar i veckan.

Ungdomarna har stor möjlighet att påverka aktiviteterna på Gasverket.

– Vi lyssnar och försöker fixa det de själva vill göra och tycker är meningsfullt. Villkoret är att vi hjälps åt. Vi har gärna taco-kväll eller tävling i att baka finaste tårtan, men då ska alla hacka grönsaker, duka och ta hand om disken. Det är inte vi i personalen som står för servicen, säger fritidsledarna på Gasverket.

Eftermiddagarna är vikta åt de yngre ungdomarna som går i årskurs fem och sex. Två dagar i veckan är det olika aktiviteter som pyssel, dans och bakning. Eller också åker de iväg på aktiviteter som bowling, gokart eller idrott i någon idrottshall.

Gasverket samarbetar med olika föreningar i kommunen. Under tio veckor besöks åtta olika föreningar för att de unga ska få prova på så många olika aktiviteter som möjligt.

– Vi blir extra glada om våra ungdomar hittar något som de tycker är så kul att de vill fortsätta i föreningen, säger Joakim Eriksson som leder projektet.

Det ska vara kul på Gasverket

Fredag eftermiddag är tjejernas egen tid på Gasverket. Då är alla som identifierar sig som tjej välkomna oavsett ålder.

– Det är tjejerna alldeles egen stund på Gasverket då vi gör roliga saker ihop. Det finns en tendens att ägna sig åt olika problem när det handlar om tjejgrupper. Det vill vi komma ifrån. Här ska det vara kul att vara med, säger Susanne Persson.

– Vi hoppas så klart att tjejerna ska komma hit och vara med även på andra aktiviteter. Majoriteten av våra besökare är killar och det skulle vara bra för alla med en jämnare könsfördelning.

Gasverket jobbar ständigt med att skapa en trygg miljö för alla. Därför läggs stor vikt vid att alla ska använda ett vårdat språk och försöka tala svenska så att så många som möjligt kan hänga med i samtalet.

Personalen jobbar i nära samarbete med andra verksamheter, både inom och utanför kommunen.

Bland annat arrangeras vägledningsträffar då Arbetsförmedlingen, folkhögskolan och kommunens arbetsmarknadsenhet kommer till Gasverket.

– Vi pratar om hur det går till att söka jobb eller feriearbete. Vad krävs det för utbildning och hur skriver man ett bra cv? Många har ingen erfarenhet av att jobba men vill gärna hitta en väg in i arbetslivet, säger Korab Ferizi.

Fritidsgården flyttar ut på torget

Alla i personalen har egna ansvarsområden och jobbar också ute på skolorna där de kommer nära ungdomarna i deras vardag. Ofta blir det jobb på kvällar och helger. Sommartid arrangeras aktiviteter i olika områden och byar i kommunen.

– Då drar vi iväg med vår mobila fritidsgård och skapar roliga aktiviteter och gott häng! I år kommer vi till Marieholm, Harlösa och Löberöd.

Sista veckan före sommarlovet flyttar fritidsgården ut på Stora torg i Eslövs centrum där de tillsammans med andra aktörer fixar aktiviteter för de unga.

Att jobba på Gasverket betyder att dagarna blir mycket varierade.

– Vi åker verkligen hit och dit för att vara där ungdomarna finns. En enda arbetsdag kan var och en av oss besöka fyra, fem ställen. Vi har cyklar med möjlighet att lasta vårt material och kör kanske först till en av skolorna, sedan tillbaka och jobbar med mellanstadieungdomarna, sen kanske det är en aktivitet i en idrottshall, innan det är dags för administration, bokning eller aktiviteter på Gasverket.

– Det är också det som gör vårt jobb så roligt. Att jobba med ungdomar gör att även vi hela tiden utvecklas. Och det blir aldrig tråkigt!

Året arbetsgrupp

Lyhördhet, samförstånd och goda skratt karakteriserar årets arbetsgrupp. Gasverkets arbete är relationsskapande och medarbetarna har under åren visat att de står för mångfald, integration och allas lika värde.

Gasverket arbetar förbyggande och främjande genom att finnas till och skapa arenor för samspel. I den här verksamheten har medborgarna stort inflytande. Gasverkets arbete skapar trygghet, engagemang och framtidstro hos kommunens unga.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Gasverket till Årets arbetsgrupp 2019.

Årets ledare – Karolina Åkesson



Året ledare

Karolina Åkesson är en demokratisk och tydlig ledare som gör att alla medarbetare kommer till tals och kan vara med att påverka.

Hos Karolina finns ingen rädsla för att sticka ut och gå först. Med detta får även medarbetarna utrymme att utveckla sina egna idéer.

Verksamheten präglas av kollegialt lärande och det är också väldigt tydlig vem verksamheten finns till för – barnkonventionen sitter i väggarna.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Karolina Åkesson till Årets ledare 2019.

”BARNENS RÄTTIGHETER GENOMSYRAR VÅR FÖRSKOLA VARJE STUND”

Det är ingen tillfällighet att Eslöv var först i världen med en förskola som jobbar rättighetsbaserat med FN:s barnkonvention som grund. Karolina Åkesson är chef för förskolorna i centrumområdet och ser till att barnkonventionen genomsyrar all verksamhet för barn, personal och vårdnadshavare.

För sitt engagerade arbete för varje barns rätt till inflytande och att känna sig välkommen och bekräftad varje dag, utses hon till Årets ledare i Eslövs kommun

– Vi lever barnkonventionen varje stund. Det är inget projekt som vi jobbar med vissa tider. Utan det är ett arbetssätt som ska sitta i ryggmärgen och genomsyra hela barnets vardag. Barn är kompetenta. Även de yngsta kan vara med och påverka om bara vi frågar på rätt sätt. På deras villkor, säger Karolina.

Karolina Åkesson är förskolechef i Eslövs centrumområde sedan tretton år tillbaka. Med utmärkelsen Årets ledare följer 10 000 kronor som hon planerar ska komma all personal till godo. Under hösten blir det någon form av föreläsning eller studiebesök.

– Härligt att få bekräftelse på vårt framgångsrika arbete! Jag är otroligt stolt över vad vi lyckats åstadkomma och över vår fantastiska personal och våra härliga barn.

Alla utbildas i barnkonventionen

All personal utbildas i barnkonventionen. Bland de etablerade medarbetarna hålls arbetet igång med ständiga diskussioner, utbildningar och att ledarna håller koll på nya trender, forskning och litteratur.

Alla nya medarbetare får utbildning i barnkonventionen och det rättighetsbaserade lärandet, bland annat med utgångspunkt från UNICEF:s material.

– Vi jobbar också med kollegialt lärande där personalen från olika verksamheter träffas för att diskutera och lära av varandra. Det är ett superbra sätt att föra kunskap vidare och som ger oss ännu mer kraft och positiv energi, säger Karolina Åkesson.

Ännu är det främst förskolorna i centrumområdet som jobbar rättighetsbaserat, men beslut har tagits om att alla förskolor i kommunen ska jobba på samma sätt.

För att säkerställa att arbetet ger resultat görs en kartläggning och nollmätning varje läsårsstart. Det görs med pedagogerna, men även med barnen. De äldsta, femåringarna, intervjuas och får svara på frågor.

– Det är lätt att tro att bara för att vi har arbetat med barn i hela vårt yrkesliv, så vet vi barnens bästa. Det är först när vi börjat ifrågasätta oss själva och verkligen låtit barnen själva svara och komma med inspel som vi inser hur mycket vi har att lära.

Femåringarna bjuds in till möte

Förskolechefen själv bjuder en gång om året in alla femåringar till möte. Barnen får en kallelse med de frågor som ska diskuteras och efteråt får de protokoll från mötet.

– Vi träffas i konferensrummet och efteråt fikar vi. Precis som på ett vuxenmöte. Frågor som diskuteras är till exempel hur barnen tycker att de vuxna på förskolan ska vara. Hur ska de göra för att det ska bli ännu roligare att gå i förskolan och vad tycker barnen att de vuxna ska tänka på?

– Barnen tycker det är spännande att komma på möte. Det är viktigt att vi tar till oss det de säger och att barnen märker att de kan påverka och att det ger resultat att föra fram sina synpunkter.

Mötesdeltagarna har sedan i uppdrag att berätta för sina pedagoger och de yngre kamraterna vad mötet handlade om och vad som beslutats.

– Jag bjöd in barnen till den här sortens möten första gången för fem, sex år sedan. Jag tycker absolut att vårt arbetssätt gett resultat. I dag är barnen mer medvetna och förväntar sig att det de framför ska tas på allvar och märkas i deras vardag.

Röstar med glada och sura symboler

Trygghetsvandringar är ett annat sätt att låta barnen komma till tals.

Då går alla barn från tre år och uppåt tillsammans med pedagoger runt hela förskolan, både ute och inne. Barnen får hålla upp symboler med glada eller sura gubbar.

– Om en plats får sura gubbar gör vi något åt det. Till exempel upplevde några barn det som läskigt att ljuset sloknade om de satt för länge på toa. Det gör det inte nu längre.

Samma metod används till exempel när förskolan ska göra en utflykt. Istället för att som tidigare de vuxna bestämde vart färden skulle gå och trodde att barnen var delaktiga, får barnen ett antal alternativ och så röstar alla. De får se bilder på till exempel en park eller en lekplats och håller upp sina symboler. Det förslag som får flest röster vinner i demokratisk anda.

Barnkonventionen blir lag 2020

Den första januari 2020 blir FN:s konvention om barnets rättigheter lag i Sverige.

– Vi är väl förberedda här i Eslöv eftersom barnkonventionen redan genomsyrar vår verksamhet i förskolan och delar av skolan.

Eslöv får mycket uppmärksamhet tack vare det långsiktiga och konsekventa arbetet med rättighetsbaserad förskola och skola.

– Vi får väldigt många förfrågningar från andra kommuner och verksamheter som vill komma hit på studiebesök eller vill bjuda in oss att föreläsa. Så många att vi numera har en väntelista. Det är naturligtvis jätteroligt och smickrande.

Karolina Åkesson märker att inriktningen på rättighetsbaserad förskola är attraktiv för många pedagoger.

– Många tycker det är spännande och söker sig hit till Eslöv. Det är väldigt positivt då förskolan över lag har svårt att få behörig personal och det är stor konkurrens om dem som finns. Vårt arbetssätt gör oss till en attraktiv arbetsgivare.



Årets nyskapare – Naida Mahmutovic

ÅRETS NYSKAPARE REVOLUTIONERAR HEMVÅRDENS PLANERING

Tack vare sin unika kompetens och bakgrund har Naida Mahmutovic revolutionerat planeringen av hemvården i Eslövs kommun.

Naida Mahmutovic är stolt och glad över utmärkelsen årets nyskapare i Eslöv kommun.

Det som började som ett mindre projekt på Naidas eget initiativ, har lett till ett helt nytt arbetssätt där modern teknik tas till vara till nytta för både brukarna och personalen. Det effektivare arbetssättet innebär också vinster för såväl miljön som kommunens ekonomi.

Som medarbetare i Eslövs kommun har hon utsetts till årets nyskapare. Förutom äran belönas hon med 10 000 kronor till fortsatt kompetensutveckling.

Redan efter att ha läst till undersköterska på Bergagymnasiet började Naida Mahmutovic jobba på vårdboenden i Eslöv. Efter några år studerade hon vidare till landskapsvetare på Högskolan Kristianstad och började sedan jobba inom hemvården.

– Vi flängde hit och dit med bara en lista på de brukare som skulle besökas, en papperskarta och nycklar. Istället för en planering där alla brukare inom ett område fick besök efter varandra, kunde vi skickas fram och tillbaka, eller till och med att olika hemvårdare besökte olika brukare i samma område, berättar Naida Mahmutovic.

Som landsskapsvetare hade hon bland annat lärt sig att hantera digitala GIS-kartor (Geografiskt InformationsSystem).

– Jag insåg hur mycket som kunde effektiviseras och förbättras för alla parter med hjälp av bra planering och digital teknik. Mina chefer gav klartecken direkt när jag lanserade mina idéer. Till en början fick jag ägna 25 procent av min arbetstid åt att effektivisera planeringen, berättar Naida Mahmutovic.

500 brukare får hjälp varje dag

I dag jobbar hon heltid som GIS-projektledare och har i uppdrag att effektivisera planeringen för samtliga hemtjänstområden i hela kommunen. Det beräknas ta uppemot två år.

Ungefär 500 brukare i Eslöv får varje dag hjälp i hemmet av kommunens hemtjänst. Dessutom har ytterligare cirka 250 personer trygghetslarm som hemvårdarna kan behöva rycka ut till när som helst på dygnet. Omkring 140 personer jobbar varje dag inom hemtjänsten. I tätorten tar de sig oftast fram på cykel eller elcykel och till byarna och landsorten kör de bil.

– Det blir många mil och många timmars resor på ett år. Genom noggrann planering och med hjälp av digitala kartor kan vi göra resorna så effektiva som möjligt och låta samma arbetslag besöka alla inom samma område. Istället för att tillbringa onödig tid i en bil eller på en cykel, kan de ägna tiden åt våra brukare. Dessutom sparar vi både miljön och pengar, säger Naida Mahmutovic.

Planerar för framtiden

Naida Mahmutovic årets medarbetare i Eslövs kommun.

Med hjälp av digital teknik är det möjligt att få en helt annan överblick än tidigare.

– Brukarna är ju inte en fast grupp, utan det kommer hela tiden till nya medan tidigare brukare faller ifrån. Det gör att planeringen alltid måste hållas uppdaterad, säger Naida Mahmutovic.

Antalet brukare blir också allt fler i takt med att människor blir äldre och väljer att bo kvar hemma längre. Naida Mahmutovic ägnar mycket tid åt att studera befolkningsstatistik och prognoser om framtida flyttmönster. För att kunna ha framförhållning och planera för framtidens hemvård är det viktigt att ha koll på till exempel var flest äldre förväntas att bo i framtiden.

Förstår både människor och teknik

Det som gör projektet i Eslöv så framgångsrikt är Naida Mahmutovic bakgrund som ger henne en unik förståelse för såväl människor som tekniken bakom effektiv planering.

– Jag har ju själv jobbat inom vården och behärskar även digitala system. Att bara sitta vid en dator och titta på statistik och siffror är inte nog. Det är viktigt att förstå att det handlar om människor, både våra brukare och kommunens anställda. Först då får vi rätt perspektiv när vi planerar, säger Naida Mahmutovic.

Hon är glad och stolt över att utses till årets nyskapare i Eslövs kommun.

– Otroligt roligt! Jag älskar mitt jobb och jag älskar mina chefer som alltid bara sporrar och stöttar mig, säger Naida Mahmutovic.

Året nyskapare

Genom att bidra med sin unika kompetens får Naida Mahmutovic verksamheten att tänka på ett nytt sätt. Med ett stort engagemang ser hon helheten och översätter information till förändringar.

Genom faktabaserad planering, enkelt uttryckt data på karta, ger Nadia bättre kvalitet till brukare och

bättre förutsättningar för medarbetare. Det handlar om att pröva nytt så att verksamheten kan förbättras idag och imorgon.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Naida Mahmutovic till Årets nyskapare 2019.



AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

Eslövs kommun ska bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Detta innebär ett ständigt pågående arbete för att främja inkludering såväl som lika rättigheter och möjligheter för dem som arbetar eller söker arbete i Eslövs kommun. Som ett led i detta arbete används ett kompetensbaserat förhållningssätt i all rekrytering. Arbetet med att utbilda cheferna i kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering har fortsatt under året.

Under 2019 sjösattes en rutin för intern karriär som syftar till att ge kommunens medarbetare möjlighet till karriär utan att frånga det kompetensbaserade förhållningssättet. Under 2019 har kommunen haft sex medarbetare som fått befordran enligt denna process, fyra kvinnor och två män. Rutinen, som ska användas sparsamt, fungerar bra och inga indikationer på ojämlikhet för de lagskyddade grupperna har påträffats i samband med befordran och intern karriär.

Det finns en uttalad nolltolerans mot kränkande särbehandling och diskriminering vilken följs upp i medarbetarenkäten såväl som i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Riktade utbildningsinsatser för att öka kunskapsnivån och motverka kränkande särbehandling och diskriminering har löpande genomförts tillsammans med företagshälsovården under året. Ett systemstöd för anmälan av kränkande särbehandling har tagits fram i kommunens arbetsmiljöverktyg KIA och tas i bruk i början av 2020. Digitaliseringen syftar till att tydliggöra av anmälningsförfarandet och ses som ett sätt att ytterligare kvalitetssäkra utredningsarbetet vid anmälan om kränkande särbehandling.

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.

I enlighet med gällande lagstiftning har en lönekartläggning genomförts och samverkats med de fackliga organisationerna. I kartläggningen analyserades löneskillnader mellan män och kvinnor inom lika och likvärdiga yrken. Även löneskillnader mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken analyserades.

2019 återfanns inga tydliga löneskillnader kopplat till kön. Där statistiska skillnader i lön fanns mellan medarbetare av olika kön kan dessa förklaras av individuella skillnader så som erfarenhet, utbildning och prestation. Vid en jämförelse mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken identifierades ett oförklarligt lågt löneläge för den kvinnodominerade yrkesgruppen fysioterapeuter. För denna grupp kommer det att avsättas extra pengar i samband med löneöversynen 2020 i syfte att höja löneläget för gruppen som helhet.

2564



TILLSVIDAREANSTÄLLDA

44,1 ÅR
TOTAL MEDELÅLDER

1326
ANSTÄLLDA HAR NYTTJAT
FRISKVÅRDSBIDRAGET

MEDELLÖN
↑31 221:–
(EN ÖKNING MED 3,8 %)

SJUKLÖNEKOSTNADEN
(UTAN PO) HAR MINSKAT
↓0,6 %

 **2 069**
KVINNOR  **495**
MÄN

58
MEDARBETARE
SOM GICK I PENSION

SEMESTERLÖNESKULDEN
GÅTT NER MED
↓1,8 %

MEDARBETARE I SIFFROR

Den totala personalkostnaden för 2019 var cirka 1 532 mnkr. Detta kan jämföras med 2018 då kostnaden var 1 489,3 mnkr. Kostnaderna är inklusive personalomkostnader (PO).

Personalomkostnaderna innehåller bland annat lagstadgade arbetsgivaravgifter, avtalsförsäkringar och pålägg avseende pensioner och vissa omkostnader. PO i Eslövs kommun är 41,6 procent. Kostnaden för PO är integrerade i tabellen.

Personalkostnader 2019			
År	2019	2018	2017
Löner arbetad tid	984 177 916,75	957 835 450,84	903 025 322,63
Löner ej arbetad tid	72 517 934,04	68 698 742,46	66 410 465,08
Semesterlön	50 115 795,58	46 831 251,77	45 810 932,61
Sjuklön	19 401 330,76	19 518 517,24	18 103 884,40
Övrigt löner	3 000 807,70	2 348 973,45	2 495 648,07
Andra ersättningar	648 979,33	559 403,79	-613 292,37
Kostnader för naturaförmåner (t.ex. arbetskläder)	92 246,82	67 734,24	56 776,01
Kostnadsersättningar (t.ex. bilersättning)	8 147 467,07	8 150 040,79	8 294 392,59
Sociala avgifter enl lag/avtal	358 037 275,00	344 597 969,00	322 101 992,75
Pensionskostnader	108 388 662,78	103 195 283,73	80 316 007,22
Total personalkostnad	1 531 918 234,97	1 483 104 624,85	1 379 591 663,91

* Siffror justerade mot föregående år
** semesterlöneskulden redovisas inte i tabellen

Löneutveckling

Den totala kostnaden för medarbetarnas löner var cirka 984 mnkr 2019. Det innebar en ökning från 2018 till 2019 med 3,6 procent. I löneöversynen 2019 höjdes lönerna med 3 procent. Löneutvecklingen i Eslövs kommun låg i nivå med löneutvecklingen i övriga svenska kommuner. Medlingsinstitutet visade på löneökningar på 2,9 procent i kommunerna i genomsnitt 2019 och 2,5 procent på arbetsmarknaden totalt.

Dock ökade lönekostnaderna med mer än kostnaden för löneöversynen, vilket sannolikt kan förklaras av den brist på arbetskraft som finns i kommunal sektor där nyanställda i vissa yrken anställs till högre löner än lönen för medarbetaren som slutat.

Semester och semesterväxling

Under 2019 betalade kommunen ut cirka 50 mnkr i semesterlön, vilket är en ökning med cirka 4 mnkr jämfört med 2018.

Den totala semesterlöneskulden inklusive personalomkostnader (PO), det vill säga värdet av medarbetarnas sparade semester, 2019 var 79 708 mnkr vilket var en minskning med 1 403 mnkr.

2019 infördes möjligheten, efter tecknande av lokala kollektivavtal med kommunens fackliga organisationer, för medarbetarna att byta semesterdagstillägget mot extra lediga dagar – vilka måste tas ut samma år som intjänandet. En förutsättning för medarbetare att få semesterväxla är att de inte har mer än fem sparade semesterdagar sedan tidigare. Det var 210 medarbetare som valde att utnyttja denna möjlighet 2019. Semesterväxlingen har haft påverkan på semesterlöneskulden tillsammans med förändringar av regler i det centrala kollektivavtalet Allmänna bestämmelser. Ändringen avser att medarbetare endast får spara 30 dagar. För dem som redan översteg 30 sparade semesterdagar när regeln trädde ikraft, finns det övergångsregler som gäller till 2022.

Sjuklönekostnader

Den totala sjuklönekostnaden var cirka 27 miljoner kronor inklusive PO 2019 (cirka 19 miljoner kronor utan PO). Kostnader för vikarier och kostnads- och produktionsbortfall är inte medräknade. I jämförelse med 2018 har kostnaden minskat. Dag 2–14 betalar arbetsgivaren sjuklön. Utifrån korttids-sjukfrånvarostatistiken har det skett en marginell minskning vilket kan ha en inverkan.

Pensioner

Den totala kostnaden för pensioner var cirka 108 mnkr 2019, vilket var en ökning med cirka 5 mnkr jämfört med 2018. Kostnaden för avsättningar till tjänstepension fortsätter att öka, ett resultat av ett stadigt ökande antal medarbetare med löner som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (IBB), 40 250 kr/månad 2019. För dessa gör kommunen extra avsättningar till tjänstepension för motsvarande 30 procent av lönesumman på den del som överstiger 7,5 IBB. Under 7,5 IBB avsätter motsvarande 4,5 procent av lönesumman i tjänstepension.

Sedan 2017 har antalet tillsvidareanställda medarbetare med en lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (IBB) ökat med 26 procent. Förutom en allmänt god löneutveckling är det löneökningkostnaden i bristyrken som är den stora förklaringen till ökningen. År 2017 var det 51 anställda i någon form av läraryrke som tjänade över 7,5 IBB och 2019 var det 89 anställda i ett läraryrke som tjänade över 7,5 IBB, en ökning med 38 individer. Ökningen bland lärarna står alltså för

två tredjedelar av den totala ökningen av medarbetare som passerat gränsen för ytterligare pensionsavsättningar. Om än i lägre absoluta tal ser utvecklingen likadan ut för ett yrke som sjuksköterska där två medarbetare tjänade över taket 2017 och nio medarbetare över taket 2019.

Antal tillsvidareanställda med en lön som överstiger prisbasbeloppet			
År	IBB*	7,5 IBB/månad	Antal över
2017	61 500	38 438 kr	220
2018	62 500	39 063 kr	259
2019	64 400	40 250 kr	277
2020	66 800	41 750 kr	

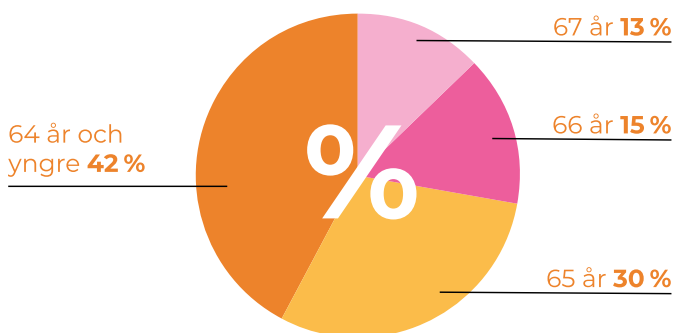
* IBB står för inkomstbasbelopp

Det exakta antalet medarbetare som går i pension år från år är svårt att beräkna då medarbetare fram till 2019 har haft möjlighet att gå i pension mellan 61 och 67 års ålder. Över en längre tid har det dock rört sig om cirka 60 medarbetare per år. Från och med 1 januari 2020 höjs lägsta ålder för att ta ut allmän pension från 61 till 62 år samtidigt som övre gränsen blir 68 år. Tidigast uttag av allmän pension kommer sannolikt att höjas från dagens 61 till 64 år fram till 2026. Det har också skett förändringar i lagen om anställningsskydd vilket innebär en förenkling och en möjlighet att låta medarbetare kvarstå i anställning även efter 68 års ålder.

Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder			
År	2017	2018	2019
Antal medarbetare som fyller 65	34	41	44
Antal medarbetare som fyller 67	11	11	12
Antal medarbetare som fyller 61 eller mer	308	289	298
Medarbetare som gått i pension	53	65	58

Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder	
År	2020
Antal medarbetare som fyller 65	45
Antal medarbetare som fyller 68	0
Antal medarbetare som fyller 62 eller mer	240

Pensioner fördelade på ålder vid pensionsavgång 2019



Bakgrunden till den höjda pensionsåldern är att vi lever allt längre. Att få medarbetare att arbeta längre är också en viktig faktor för att lösa kompetensförsörjningen i framtiden. I Eslövs kommun finns potential för ett förlängt arbetsliv. En genomgång av vid vilken ålder medarbetare väljer att gå i pension från kommunen visar att det under de senaste tre åren varit så att över 40 procent går i pension senast vid 64 år och endast drygt 10 procent har stannat till 67 år. Det finns mot bakgrund av detta stor potential att arbeta med för att förlänga arbetslivet i Eslövs kommun.

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 tillsvidareanställningar. Måttet består av alla i kommunen faktiskt arbetade timmar delat med 1 700 (statistisk årsarbetstid). Måttet används bland annat för att jämföra kommuner och andra branscher med varandra och för jämförelser mellan åren. 2019 var andelen årsarbetare 2 569 en minskning med 64 jämfört med 2018. Den största orsaken till detta är att den tillgängliga arbetstiden varit betydligt lägre 2019 än året före då de helgdagar som inte är förlagda till specifika veckodagar i stor utsträckning inföll på vardagar. Införandet av semesterväxling har också ökat semesteruttaget och därmed minskat den arbetade tiden. Kommunens semesterlöneskuld minskade som en följd av detta, på första gången på många år. Under hösten 2019 fasades också många av de då pågående extratjänsterna ut på grund av beslut från Arbetsförmedlingen och detta påverkade antalet årsarbetare. Nedläggningen av nämnden för arbete och försörjning och omställningen av Värlokens äldreboende har också påverkat antalet årsarbetare.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Den 31 december 2019 var 2 564 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun, vilket är 24 personer färre än samma tidpunkt 2018. Antalet personer som är anställda vid ett visst datum varierar över åren beroende på hur många tjänster som är under rekrytering/ännu inte är tillsatta vid mätdatumet. Antalet årsarbeten som genomfördes av tillsvidareanställda 2019 var 1977 vilket innebär en minskning med 72 jämfört med 2018.

Könsfördelningen var 2 069 kvinnor och 495 män. 81 procent av andelen tillsvidareanställda var kvinnor. Medelåldern var 44,4 för kvinnor och 42,5 för män. Medelåldern totalt sett var 44,1 år.

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 31 221 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 30 974 för kvinnor och 32 249 för män.

TIMAVLÖNADE

Timavlönade är personal som anställs för att täcka korttidsfrånvaro, framför allt i de schemaintensiva verksamheterna som till exempel vård och förskola. Den totala andelen årsarbeten gjorda av timavlönade var 2019 206 stycken, en ökning med 23 jämfört med 2018. Andelen timavlönade inom vård- och omsorgsnämnden utgjorde 146 årsarbeten, en ökning med 20 från 2018, och inom barn- och familjenämnden 32 årsarbeten, en ökning med 3 jämfört med 2018.

Avsikten under åren har varit att minska andelen timavlönade till förmån för att höja sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda och andra tryggare anställningsformer, men trenden har pekat uppåt. Under 2019 har Eslövs kommun startat projektet *Hållbar personalekonomi*, ett samarbete mellan HR-avdelningen och Vård och Omsorg, för att arbeta vidare med frågan och bland annat minska andelen timavlönad personal.

Årsarbetare, timavlönade	
År	Årsarbetare
2017	173
2018	183
2019	206

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Arbetsgivare och arbetstagare får komma överens om anställning för begränsad tid under vissa förutsättningar. Det är till exempel vikariat, då medarbetaren anställs i någon annans ställe, antingen vid någon form av frånvaro eller i väntan på att en ny tillsvidareanställd ska komma på plats. Allmän visstidsanställning är ett annat sätt att anställa på begränsad tid. Det kan röra sig om ett tillfälligt ökat behov i verksamheten. Den totala andelen årsarbeten gjorda av tidsbegränsat anställd personal 2019 246 stycken, en ökning med 17 jämfört med 2018. Andelen tidsbegränsade anställningar inom vård- och omsorgsnämnden utgjorde 74 årsarbeten, en ökning med 11 från 2018, och inom barn- och familjenämnden 126 årsarbeten en ökning med 7 jämfört med 2018.

Årsarbetare, tidsbegränsade anställningar	
År	Årsarbetare
2018	229
2019	246



Marie Brandt, miljöstrateg, Birgitta Mårtensson-Asterland, måltidschef, och Åse Dannestam, hållbarhetsutvecklare, diskuterar hur Agenda 2030 kan kopplas till Eslövs kommuns mål och arbete.

BILAGA – MEDARBETARENKÄTEN 2019

Sammanställning medarbetarenkäten 2019, medelvärde*

	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service- och omsorgsnämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2019	Eslövs kommun 2018
Motivation									
Mitt arbete känns meningsfullt	4,51	4,25	4,53	4,36	4,27	4,4	4,5	4,48	4,53
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,23	3,94	4,36	4,11	3,81	4,05	4,09	4,14	4,21
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,15	3,81	4,2	3,97	3,77	4,24	4,11	4,11	4,14
Ledarskap									
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,01	3,65	4,28	4,15	3,85	4,26	3,98	4,01	4,06
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,35	4,07	4,55	4,48	4,23	4,46	4,18	4,29	4,33
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,25	4,01	4,39	4,38	4,23	4,44	4,23	4,26	4,31
Styrning									
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,41	4,04	4,3	4,39	3,85	4,3	4,3	4,32	4,36
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,52	4,04	4,24	4,21	4,08	4,45	4,56	4,48	4,53
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,94	3,18	3,61	4,03	3,15	3,98	3,87	3,85	3,93
Våra gemensamma värderingar									
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Engagemang	4,28	3,86	4,19	4,18	3,98	4,25	4,24	4,23	4,28
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Nyskapande	4,07	3,65	3,99	3,95	3,58	4,15	4,1	4,05	4,15
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Allas lika värde	4,36	4,12	4,28	4,28	3,98	4,25	4,31	4,31	4,32
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Engagemang	4,11	3,69	4,26	4,13	4,08	4,26	4,08	4,1	4,18
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Nyskapande	4,05	3,61	4,05	3,97	3,92	4,22	4,07	4,05	4,14
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Allas lika värde	4,2	3,91	4,19	4,28	4,17	4,25	4,12	4,16	4,23
Utveckling									
Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling (%) ^[1]	78,8	61,7	90,3	82,4	61	83,1	74	76,7	69,1
Amabassadörskap									
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra ^[2]	4,11	3,73	4,15	4,15	3,69	4,18	3,99	4,05	3,93
Även om jag fick ett likvärdigt erbjudande om jobb skulle jag stanna kvar i min nuvarande anställning	3,89	3,4	3,68	3,67	3,29	3,9	3,84	3,82	3,77

[1] Frågeformulering 2018: Mitt utvecklingssamtal har lett till en dokumenterad utvecklingsplan

[2] Frågeformulering 2018: Jag skulle rekommendera Eslövs kommun till andra som en bra arbetsgivare att arbeta för

* Medelvärdet kan vara mellan 1 och 5

BILAGA – PERSONALOMSÄTTNING

Nya tillsvidareanställda under året, kommun, andel i procent			
	2019	2018	2017
Kristianstad	9	10	10
Helsingborg	10	12	15
Osby	10	8	19
Ystad	10	15	14
Hässleholm	10	12	12
Trelleborg	11	12	13
Landskrona	11	13	13
Åstorp	11	15	16
Höganäs	11	12	7
Bromölla	11	14	17
Perstorp	12	13	13
Ängelholm	12	10	12
Eslöv	12	13	14
Klippan	12	14	15
Sjöbo	12	13	15
Simrishamn	12	12	15
Svalöv	12	16	14
Båstad	13	18	17
Malmö	13	13	14
Höör	13	10	21
Lund	13	15	15
Skurup	13	15	14
Bjuv	14	14	15
Örkelljunga	14	17	16
Svedala	15	15	18
Östra Göinge	15	14	16
Hörby	15	14	17
Vellinge	16	16	17
Tomelilla	16	10	14
Burlöv	18	20	19
Staffanstorp	18	25	23
Kävlinge	18	19	16
Lomma	22	13	17

Avgångna tillsvidareanställda under året, kommunalt anställda, andel i procent			
	2019	2018	2017
Kristianstad	9	8	10
Bromölla	10	13	11
Ängelholm	10	10	12
Malmö	10	10	11
Ystad	10	11	10
Helsingborg	10	11	12
Höganäs	10	12	42
Simrishamn	10	9	12
Skurup	11	13	13
Svedala	11	13	14
Östra Göinge	11	13	11
Osby	11	14	11
Sjöbo	11	11	13
Hässleholm	11	10	11
Åstorp	11	14	15
Eslöv	12	12	14
Båstad	12	13	11
Perstorp	12	13	9
Klippan	12	12	11
Trelleborg	12	11	12
Lund	13	12	12
Bjuv	13	14	15
Örkelljunga	14	17	13
Hörby	14	14	14
Svalöv	14	15	13
Landskrona	14	14	13
Lomma	15	13	15
Tomelilla	15	18	11
Höör	16	16	12
Vellinge	16	16	13
Burlöv	16	16	16
Kävlinge	16	12	14
Staffanstorp	19	16	19



**ESLÖVS
KOMMUN**

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