

A photograph of two men smiling and posing outdoors. The man on the left is bald and wearing a dark polo shirt. The man on the right is wearing a black cap, glasses, and a dark t-shirt, with his hand on the other man's shoulder. They are in front of a white tent, with a building and trees in the background.

Personalebokslut
2022



ESLÖVS
KOMMUN

INNEHÅLL

Innehåll	3	Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	18
Välkommen till Eslövs kommuns personalbokslut 2022!	5	Aktiva åtgärder mot diskriminering, lönekartläggning	19
Kommunens politiska mål för verksamhet och medarbetare	7	Årets arbetsgrupp / medarbetare – Ung kompetens	20
Attraktiv arbetsgivare	9	Årets nyskapare – Avdelningen Trumpeten på Åkerbo förskola	22
Arbete med kompetensförsörjning	9	Årets ledare – Pernilla Björk	24
Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	9	Årets hederspris – Källebergsskolan	26
Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	10	Medarbetare i siffror, personalkostnader	29
Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats ska öka	10	Löneutveckling med mera	29
Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	11	Semester och semesterväxling	29
Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård	12	Sjuklönekostnader	29
Företagshälsovård	12	Pensioner	30
Friskvårdsbidraget	12	Utveckling antal årsarbetare	30
Heltid som norm	12	Tillsvidareanställda	30
Arbete inom förvaltningar	13	Timavlönade	31
Eslöv på femte plats	13	Tidsbegränsade anställningar	31
Hållbart medarbetarengagemang, OSA	13	Bilaga – Medarbetarenkäten 2022	32
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2022	17	Bilaga – Personalomsättning	34
Förbättringsområden	17		
Arbetsskador och tillbud	17		



VÄLKOMMEN TILL ESLÖVS KOMMUNS PERSONALBOKSLUT 2022!

2022 var året då covid-19 pandemin äntligen släppte taget om vårt samhälle. Inte till en början dock, då en ny variant spred sig och orsakade sjukdom och sjukskrivningar. Men, ganska snabbt avtog denna spridning och äntligen lyftes restriktionerna. Vi kunde pusta ut lite och återgå till det normala, eller rättare sagt, det nya normala. För, vi arbetar inte längre på samma sätt som förr och vi är i mångt och mycket bättre rustade för nya utmaningar. Detta fick vi erfara mycket snabbare än vi befarat då pandemikrisen knappt hunnit ebba ut innan en ny kris stod för dörren och en ny katastrof drabbade Europa. Ukraina blev invaderat av Ryssland och miljoner människor tvingades fly för sina liv och många sökte sig även hit till Sverige och Eslöv. Det är många av er i verksamheterna inom kommunen som arbetat fantastiskt bra för att ge dessa människor en dräglig vardag och i många fall en ny start i livet. Vi vill tacka er extra mycket för det.

I den årliga medarbetarenkäten mäts bland annat det som kallas för "hållbart medarbetarengagemang" (HME), vilket är en sammanställning av ett antal olika frågor. Trots alla utmaningar låg totalindexet kvar på 82 för 2022, vilket är att jämföra med 79 som är snittet för alla deltagande kommuner.

I samma undersökning kan vi även se att både de anställda själva och våra chefer får väldigt bra siffror gällande efterlevandet av kommunens värderingar (engagemang, nyskapande och allas lika värde.). Vi ser dessa resultat som en stabil grund att stå på i det fortsatta arbetet med att fortsätta utveckla och förbättra våra verksamheter.

Vi ser en organisation som genomsyras av framåtanda och tillit och vi är helt övertygade om att vi under 2023 kommer skapa ett ännu bättre klimat för utveckling, en ännu bättre arbetsmiljö och ännu bättre resultat för våra kommuninvånare.

Tillsammans blir vi starkare och bättre. Ett stort tack till alla medarbetare i Eslövs kommun!

Eva Hallberg
Kommundirektör

Patrik Linder
tf 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	Effektmål	Resultatmått/Indikator				
Attraktiv arbetsgivare	Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	90 % av alla tillsvidareanställningar tillsätts med medarbetare med önskad utbildning/legitimationskrav.			■	
		90 % av alla tillsvidareanställningar tillsätts med medarbetare med önskad erfarenhet. <i>Mäts genom enkät till rekryterande chef.</i>		■		
	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	Hälsotal 95 % – sjukstatistik		■		
		Arbetsplatsnära OSA-mål 100 %. <i>Följs upp i SAM</i>				
HME index 83 – medarbetarenkät			■			
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	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			■	

INTRODUKTIONSDAG FÖR NYANSTÄLLDA – JAG VALDE ESLÖV

Introduktionsdagarna för nya medarbetare syftar till att ge en god bild av kommunen som arbetsgivare och av förvaltningarnas arbete. Under året genomfördes en digital och en fysisk träff på Medborgarhuset. Ett utvecklingsarbete har pågått under året där fokus legat på "Jag valde Eslöv – Eslöv valde mig". Den introduktionsfilm som skapades visades på dagen och ligger nu i kommunens digitala kanaler. Det har även skapats en digital introduktion för timanställda och månadsanställda.



AVSLUTNING NYFIKEN PÅ LEDARSKAP, ANDRA OMGÅNGEN

De fem deltagarna på andra omgången av utvecklingsprogrammet Nyfiken på chefs- och ledarskap hade avslutning med diplomutdelning under sommaren. Programmet är ett samarbete om ledarförsörjning tillsammans med kommunerna Trelleborg, Höör och Skurup.



HÄLSOMILJONEN

Arbetet med att stimulera hälsofrämjande arbete och förbättrad arbetsmiljö i verksamheterna fortsätter för att förbättra hälsan hos Eslövs kommuns medarbetare.

HÖJT SVARFREKVENSEN PÅ MEDARBETARENKÄTEN

Arbetsgivaren tillsammans med alla fackförbund representerade i den centrala samverkansgruppen har arbetat med att få upp svarsfrekvensen på medarbetarenkäten. Svarsfrekvensen har ökat med nästan 20 procentenheter under mandatperioden.

JULGÅVA

Kommunens anställda uppmärksammades med en julgåva av arbetsgivaren som ett extra tack för goda arbetsinsatser under året. Gåvan var i form av presentkort med olika alternativ för medarbetaren att välja på.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

ARBETE MED KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Enligt Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, (Välfärdens kompetensförsörjning Personalprognos 2021–2031) kommer de som är över 80 år i befolkningen att öka med nästan 50 procent under perioden. Det innebär bland annat att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med 30 procent. Samtidigt ökar inte antalet personer i arbetsför ålder och sysselsätta tillräckligt under kommande tio år. Lösningen är tyvärr inte så enkel att enbart rekrytera fler. Kommuner och regioner, däribland Eslövs kommun, kommer att behöva förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda.

För att underlätta arbetet med kompetensförsörjning har det under perioden arbetats fram stödmaterial för gapanalyser för kommunens stora yrkesgrupper och bristyrken samt stödmaterial till att ta fram kompetensförsörjningsplaner per förvaltning. Kompetensförsörjningsplanerna adresserar de frågor som kommunens verksamheter behöver ställa för att klara kompetensutmaningen, till exempel genom effektivisering och digitalisering, och tillvarata den fulla potentialen hos dem som redan är anställda. De stora förvaltningarna, Vård och Omsorg, Barn och Utbildning och Serviceförvaltningen har kompetensförsörjningsplaner som är antagna av respektive nämnd och de resterande planeras vara klara första kvartalet 2023. Exempel på aktiviteter som genomförts är förändrade arbetssätt för bättre processer och att göra tjänster mer attraktiva, enklare arbetsuppgifter har automatiserats, fokus på att ta emot praktikanter och olika kompetenshöjande insatser.

Under våren har andra omgången av utvecklingsprogrammet för Nyfiken på chefs- och ledarskap avslutats med lunch och diplomutdelning tillsammans med samarbetskommunerna Höör, Skurup och Trelleborg. Det har förtydligats hur kommunen på bästa sätt kan ta tillvara på deltagarna efter programmet. Till exempel att de som gått programmet och söker en cheftjänst ska bli kallade på intervju och att de har möjlighet att delta på ledarforum året efter. Närmaste chef har också ett ansvar att hålla dialog och involvera i ledarskap där det är möjligt. En av deltagarna har redan fått en cheftjänst, ytterligare en vikarierar för en bortavarende chef. Programmet bidrar till utveckling av kommunens medarbetare, säkring av ledarförsörjning och mycket goodwill för kommunen.

ANDELEN REKRYTERINGAR DÄR DEN SOM ANSTÄLLS HAR EFTERFRÅGAD KOMPETENS SKA ÖKA

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. Det sammanvägda resultatet 2022 visar att 87 procent av de rekryterade har både efterfrågad utbildning och erfarenhetsbakgrund. Efterfrågad erfarenhet har de anställda till 80 procent och ytterligare 20 procent uppfyller kravet till stor del samt 95 procent har rätt utbildning. Siffrorna säger att Eslövs kommun har goda möjligheter att attrahera personer med rätt utbildning och att få erfaren personal.

Under perioden har det arbetats fram nya riktlinjer för rekrytering. Eslövs kommun värdesätter de kvaliteter som mångfald och jämställdhet tillför verksamheten och baserar rekrytering på ett kompetensbaserat rekryteringsförfarande. Det som särskilt har identifierats som förbättringsområden är ett starkare säkerhetstänk där uppgivna uppgifter och identiteter kontrolleras. Det har också arbetats fram nya kompetenskriterier att använda sig av när det ska anställas nya chefer i kommunen.

Under mandatperioden har det arbetats med aktiviteter för att stärka arbetsgivarevarumärket. Strategin har uppdaterats och en mängd aktiviteter har gjorts för att visa upp kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Det har publicerats intervjuer med medarbetare angående deras yrken och där de beskriver vad som är bra med Eslövs kommun som arbetsgivare. Bildbanken kompletterades med mer inkluderande bilder och varje förvaltning har fått yrkesspecifika bilder för sina yrken. Alla lediga jobb syns automatiskt på Facebooks jobbsida.

Under perioden har det implementerats ett nytt rekryterings-system, ett nytt testverktyg har införts för interna rekryteringar och ett arbete med digital referenstagnation har påbörjats. Detta har moderniserat och effektiviserat rekryteringsarbetet ytterligare och gjort det enklare för kandidater att söka till Eslövs kommun.

Andel nya tillsvidare, i procent				
År	2022	2021	2020	2019
Eslöv	12	12	11	12
Skånes kommuner	15	13	11	13
Alla kommuner	13	11	10	11

Andelen avgångna tillsvidareanställda, i procent				
År	2022	2021	2020	2019
Eslöv	12	9	10	12
Skånes kommuner	13	11	11	12
Alla kommuner	12	10	10	11

SKR:s 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 tillsvidareanställningar. 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.

Personalomsättning per yrkeskategori (enbart yrken med mer än 20 anställda i respektive yrkeskategori), i procent

År	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Rektor	10	7	14	15	16	4
Handläggare övergripande verksamhet		25				
Skolassistent, fritidsassistent	12	4	12			
Sjuksköterska	24		39			
Undersköterska äldreomsorg/hemvård	20	14	11			
Socialsekreterare	26	13	15			
Stödassistent/vårdare LSS	9	12	11			
Personlig assistent	13	10	11			
Lärare grundskola, årskurs F-3	12	9	8			
Lärare grundskola, årskurs 4-6	14	10	9	15	20	24
Lärare grundskola, årskurs 7-9	13	11	13	15	10	24
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	11	9	8			
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	18	7	22			
Lärare idrott och hälsa, slöjd, hemkunskap	5	11	8			
Specialpedagog	18	15	15			
Förskollärare	10	11	8			
Fritidspedagog	12	16	18			
Fritidsledare	15					
Barnskötare i barnomsorg/förskola	9	5	5			
Elevassistent	12	13	3			
Kock	21	0	9			
Måltidspersonal	13	7	11			
Lokalvårdare	3	1				
Administration övergripande verksamhet	10					
Vaktmästare			14			

* för 2019-2017 beräknade omsättningen på endast ett fåtal kategorier.

ALLA MEDARBETARE SKA HA EN PLAN FÖR UTVECKLING AV SIN KOMPETENS

Då kommunen inte kommer att kunna rekrytera bort stundande kompetensbrist är det av stor vikt att utveckla de befintliga medarbetarna. Att alla medarbetare har en plan för sin kompetens är därför av stor vikt för utveckling av kommunen som helhet, men också för trivsel och utveckling för den enskilda medarbetaren. För att stötta det arbetet har det tagits fram nya mallar för resultat- och utvecklingssamtal. Det har även tillkommit ett karriärsamtal som medarbetaren själv kan efterfråga om hen önskar utveckling som ligger bortom ordinarie tjänst. Det har även arbetats fram en workshop om kompetensutveckling att göra tillsammans på arbetsplatsträffar för att gynna det gemensamma lärandet.

Målet för mandatperioden är att 100 procent av kommunens medarbetare ska ha en utvecklingsplan, vilket mäts genom medarbetarenkäten. Resultatet för 2022 ligger på 89,9 procent. Ett mycket gott resultat.

ANDELEN MEDARBETARE SOM KAN REKOMMENDERA SIN ARBETSPLATS SKA ÖKA

Den bästa reklamen en arbetsgivare kan få är om medarbetarna talar gott om sin arbetsgivare till andra. Resultatet av arbetet med detta mål mäts i medarbetarenkäten och har under hela mandatperioden tiden legat över medelvärdet 4 som är kommunens mål för mandatperioden. Resultatet för 2022 var medelvärdet 4,12.

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.

Under perioden har det tagits fram en digital introduktion för nya medarbetare med sidor på intranätet. Det har även tagits fram stöd till chefer för att lägga upp den verksamhetsnära introduktionen. Allt för att nya medarbetare ska få den bästa starten när det gäller att komma in i arbetet och att få ett gott välkomnade.

Tillsammans med alla fackförbund representerade i kommunens centrala samverkansgrupp har det arbetats med att få upp svarsfrekvensen på medarbetarenkäten. Att ha en hög svarsfrekvens bidrar till tillförlitligare siffror för kommunen som arbetsgivare att arbeta med, på alla nivåer. Svarsfrekvensen har ökat med 20 procentenheter under mandatperioden. Ett förbättringsarbete utifrån ett medarbetarperspektiv av enkäten har resulterat i att det tagits fram en film att se tillsammans på arbetsplatsträffar inför besvarandet av enkäten samt en guide till cheferna om hur de kan arbeta med resultaten av enkäten.

I syfte att säkerställa att kommunens medarbetare trivs och kan rekommendera sin arbetsplats håller Kommunledningskontoret på att ta fram utbildningar i ledarskap och medarbetarskap. Inriktningen på utbildningarna har det arbetats med under perioden och kommer att ta sin utgångspunkt i tillitsbaserad styrning, kommunens värderingar och vad det innebär att vara chef och medarbetare i Eslövs kommun.

HÄLSOTALEN SKA ÖKA OCH ARBETSMILJÖN VARA GOD

Eslövs kommuns arbete med sjukfrånvaro bedrivs systematiskt i enlighet med kommunens fastställda rehabiliteringsprocess. Arbetet omfattar både kort- och långtidsfrånvaro. För att säkerställa kunskapen om förebyggande hälsoarbete och rehabiliteringsarbete hos kommunens chefer erbjuds kontinuerliga utbildningar i arbetsmiljö och rehabilitering.

Även under 2022 fick coronapandemin en stor påverkan på sjukfrånvaron. Detta blev framförallt tydligt under början av året då omikronvarianten av coronaviruset lyfte sjukfrånvaron till de högsta nivåerna under hela pandemin. De höga ohälsotalen under januari och februari gjorde att kommunens hälsotal för 2022 slutade på 91,7 vilket var 0,1 procent lägre än föregående år då hälsotalet var 91,8.

Långtidsfrånvaron, där medarbetare är sjukskrivna längre än 60 dagar, utgjorde 41,7 procent av den totala sjukfrånvaron. Detta är en minskning med 2,9 procent jämfört med 2021 då andelen långtidssjukskrivna uppgick till 44,6 procent.

Sjukfrånvaron för kvinnor ökade från 8,8 procent 2021 till 9,1 procent. Männens sjukfrånvaro minskade däremot från 6,2 procent till 5,9 procent.

HÄLSOTAL 2022

91,7 MINSKNING
MED 0,1 %

I åldersgruppen 20–29 ökade sjukfrånvaron jämfört med föregående år från 6,6 procent till 7,2 procent. I åldersgruppen 30–49 minskade den något från 8,4 procent 2021 till 8 procent 2022. För åldersgruppen 50 år eller äldre ökade sjukfrånvaron från 8,7 procent 2021 till 9,1 procent 2022.

För att mäta pandemins effekter på arbetsmiljön har pulsmätningar gjorts vid tre tillfällen under året. Mätningarna har följt upp hur pandemin påverkar medarbetarnas arbetsmiljö i förhållande till risk för smitta, oro för smitta, arbetsbelastning och arbetsmiljöaspekter gällande distansarbete. Distansarbete som en följd av pandemin har minskat under året men ungefär 25 procent av Eslövs kommuns medarbetare arbetar till viss del på distans. Distansarbete utförs i enlighet med kommunens rutin för distansarbete.

Hälsotal i procent						
	År	2018	2019	2020	2021	2022
Barn- och familjenämnden		93,5	93,6	91,8	92,2	92
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden		95,3	94,4	95	95,4	94,5
Kommunstyrelsen		93,9	96,9	95,8	94,4	95,8
Kultur- och fritidsnämnden		93,3	91,8	90,2	94,1	92,5
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden		93,8	92,7	94,5	93,7	92,5
Servicenämnden		94,1	94,5	92,8	91,8	93,1
Vård- och omsorgsnämnden		91	90,8	88,7	90,1	89,8
Genomsnitt Eslövs kommun		92,6	92,7	91,1	91,8	91,7

Andel långtidssjukfrånvaro i procent							
	År	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Barn- och familjenämnden		43,4	42,1	39,4	31,3	36,5	40,1
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden		60,5	42,5	51,4	37,2	29,6	27,2
Kommunstyrelsen		60,2	69,9	46,3	54,4	65,4	47,3
Kultur- och fritidsnämnden		61,2	62,9	75,1	66,9	50,8	39,8
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden		56,2	51,5	59	41	53,8	51,5
Servicenämnden		48,2	54,8	53,5	51,4	61,1	42
Vård- och omsorgsnämnden		54	50,5	53	48,8	47,4	44
Genomsnitt Eslövs kommun		51	48,8	49,4	43,1	44,6	41,7

Sjukfrånvaro						
	År	2018	2019	2020	2021	2022
Total sjukfrånvarotid, procent		7,4	7,3	8,9	8,2	8,3
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)		5 325 183	5 241 361	5 237 134	5 303 300	5 438 723
Tiden med långtidssjukfrånvaro, procent		48,8	49,4	43,1	44,6	41,7
Sjukfrånvarotid för kvinnor, procent		8	8	9,7	8,8	9,1
Sjukfrånvarotid för män, procent		5	4,9	6,2	6,2	5,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 20–29 år, procent		6,7	6	7,9	6,6	7,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år, procent		7,1	7,4	8,9	8,4	8
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre, procent		7,9	7,8	9,4	8,7	9,1

HÄLSOFRÄMJANDE, FÖREBYGGANDE ARBETSMILJÖINSATSER OCH FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

För att stärka det förebyggande hälsoarbetet avsattes även under 2022 en miljon kronor i centrala medel för finansiering av hälsofrämjande insatser. Flera större insatser relaterade till hot och våld, stress och belastningsergonomi har genomförts inom ramen för hälsomiljön.

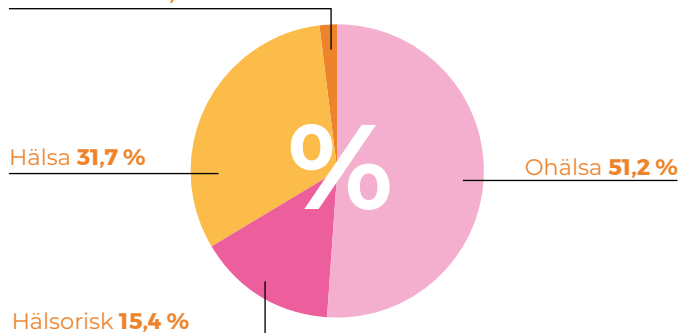
Hot och våld är den vanligaste orsaken till anmälan om arbets-skada såväl som tillbud. För att öka kunskapen om hot och våld togs en digital utbildning fram i samarbete med företags-hälsovården som riktat sig till samtliga medarbetare i Eslövs kommun. Utbildningen har varit tillgänglig på intranätet och har använts vid bland annat introduktion för nyanställda, på arbetsplatsträffar för hela arbetsgruppen eller när som helst vid behov.

Stressrelaterade diagnoser och diagnoser kopplade till belastningsskador är vanligt förekommande anledningar till sjuk-skrivningar. Under året har därför extra satsningar gjorts inom dessa områden. Stresshanteringskurser har genomförts vid tre tillfällen under året, dessa kurser har varit öppna för alla medarbetare att kunna anmäla sig till. Inom skolverksamheten har en kunskaphöjande insats om belastningsergonomi ge-nomförs under hösten i syfte att förebygga belastningsskador.

Företagshälsovård

Köpta tjänster från företagshälsovården 2022 fördelade sig enligt följande:

Hållbar hälsa **1,7 %**



De mest nyttjade kompetenserna hos företagshälsovården var psykolog följt av läkare och företagssjuksköterska. Behandlande och rådgivande insatser var de som efterfrågades i störst utsträckning.

Friskvårdsbidraget

För att öka förutsättningarna för en bättre hälsa så erbjuder Eslövs kommun friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare. Bidraget om 1 500 kronor per år riktar sig till alla medarbetare oavsett anställningsform och anställningstid.

Under 2022 var det 33,7 procent av alla medarbetare, totalt 1 528 personer, som nyttjade sitt friskvårdsbidrag. Detta är en ökning med 3,9 procent jämfört med föregående år.

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.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Kommunals partsgemensamma arbete med att införa heltid som norm förlängdes i senaste avtalet till 2024. De centrala parterna har tillsammans tagit fram stöd i arbetet via projektet Heltids-resan, vilken ska stötta och ge inspiration till kommuner och regioner i deras arbete med att nå heltid som norm.

2022 hade 88,9 procent av alla tillsvidareanställda en heltids-anställning, vilket är en ökning i jämförelse med 2021. Den största procentuella ökningen har skett inom kultur- och fritids-nämnden och inom vård- och omsorgsnämnden. I jämförelse med 2021 har kultur- och fritidsnämnden ökat med 4,9 procentenheter och vård- och omsorgsnämnden med 4,6 procentenheter. Inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har andelen heltidsanställda istället minskat.

Andel heltidsanställda i procent 31 december							
	År	2022	2021	2020	2019	2012*	Förändring**
Barn- och familjenämnden		93,5	92,6	92,6	92,3	81,9	11,6
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden		89,6	91	89,6	88,5	83,2	6,4
Kommunstyrelsen		100	100	100	100	94,3	5,7
Kultur- och fritidsnämnden		77,4	72,5	67,2	68,6	54,7	22,7
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden		96,2	96,2	95,7	96,2	92,9	3,3
Service-nämnden		90,2	87,4	87,4	87,6	60,8	29,4
Vård- och omsorgsnämnden		82,8	78,2	78,9	76	46,4	36,4
Genomsnitt Eslövs kommun		88,9	86,6	86,6	85,3	67,1	21,8

* procent 1 januari, 2012

** Förändring i procentenheter

ANTAL HELTIDSANSTÄLLDA 2022

88,9 %

(ÖKNING FRÅN 2021 MED 2,3 %)

Arbete inom förvaltningar

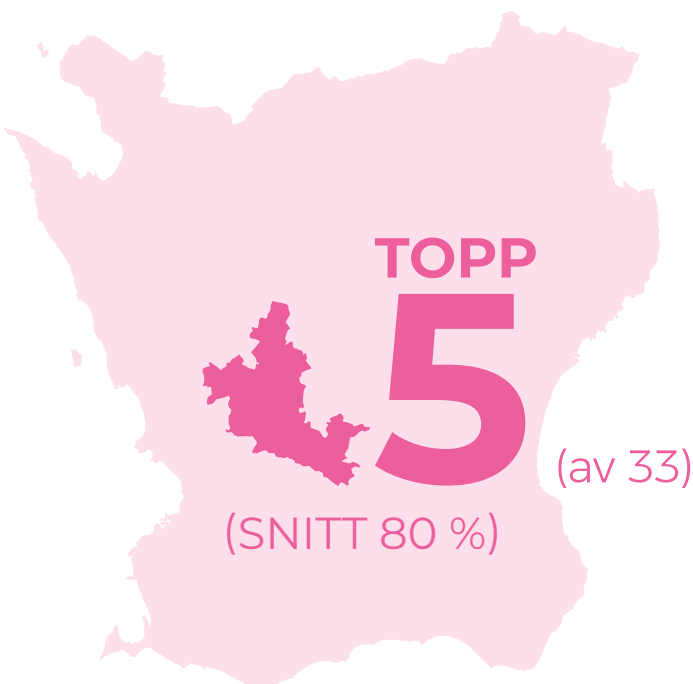
Under 2022 har implementeringen av bemanningshandboken fortsatt inom äldreomsorgen. Bemanningshandboken var en del i ett projekt att förbättra förutsättningarna för enheterna att hålla budget, möjliggöra heltid och ha en verksamhet som präglas av hälsosamma scheman med en god arbetsmiljö utan att försämra kvaliteten i verksamheten. Detta arbete har haft en effekt på vård- och omsorgsnämndens övergripande heltidsstatistik.

Eslöv på femte plats

Av Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) novemberstatistik framgår att kommunen ligger på femte plats vad gäller andelen heltidsanställda i Skåne, med 86 procent. Det innebär att kommunen har ökat med 2 procentenheter under 2022. 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.

Heltidsarbetet följs upp i kommunens årliga medarbetarenkät, resultatet 2022 visar att 91,7 procent har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst. För dem som har svarat att de inte har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst avser svararen både dem som önskat arbeta heltid och dem som av olika anledningar inte vill eller kan arbeta heltid.

Andel heltidsanställda i procent							
År	2022	2021	2020	2019	2018	2017	
Eslövs kommun	86	84	82,1	81,5	81,4	80,7	
Skånes kommuner	80	77,3	74,1	72,6	71	68,5	
Kommuner med likvärdigt antal invånare 30 000–49 999	83	82,3	80,6	79,3	77,8	76,3	
Alla kommuner	81	78,7	76,7	75	79,6	78,1	



Hållbart medarbetarengagemang, OSA

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. Denna uppföljningsmodell är integrerad i Eslövs kommuns medarbetarenkät och följs upp årligen.

Totalindex för HME 2022 var 82, detta är samma resultat som 2021. Det innebär att kommunen är nära men inte når målet för mandatperioden som är 83. Frågan som fortfarande ligger lägst är *Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt*.

Resultatet för 2022 visar att vissa nämnder har ökat och vissa har minskat. Den nämnd som ökade mest var miljö- och samhällsbyggnadsnämnden som ökade med fem enheter. Samtliga som minskade, minskade med en enhet.

Index för hållbart medarbetarengagemang				
År	2019	2020	2021	2022
Motivation				
Eslöv	81	83	82	82
Medel alla kommuner	80	80	80	80
Ledarskap				
Eslöv	80	83	81	82
Medel alla kommuner	79	79	79	79
Styrning				
Eslöv	80	83	82	82
Medel alla kommuner	79	80	79	79
Totalt HME-index				
Eslöv	80	83	82	82
Medel alla kommuner	79	79	79	80

Medel alla kommuner hämtat: 2023-01-11

82 HME
(SNITT ALLA KOMMUNER 80)

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 2022
Motivation								
Mitt arbete känns meningsfullt	90	86	89	80	88	83	86	87
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	84	81	85	73	86	72	77	81
Jag ser fram emot att gå till arbetet	81	78	83	74	80	77	77	79
	85	82	86	76	85	77	80	82
Ledarskap								
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	80	70	83	81	85	75	75	77
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	87	78	92	85	92	81	81	84
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	85	78	89	85	90	84	81	84
	84	75	88	84	89	80	79	82
Styrning								
Jag är insatt i min arbetsplats mål	88	79	77	83	83	83	82	85
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	90	84	86	80	90	87	89	89
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	78	62	68	68	71	73	72	74
	85	75	77	77	81	81	81	82
Totalt HME-index:	85	77	84	79	85	79	80	82
2021	83	78	83	78	80	80	81	82

OSA

Eslövs kommuns mål för organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, beskrivs i policy för arbetsmiljö och hälsa. Målen mäts och följs upp årligen genom frågor i medarbetarenkäten. OSA-målen är:

- Att våra medarbetare upplever att deras arbetsbelastning är rimlig
- Att våra medarbetare upplever att det finns balans mellan krav och resurser
- Att våra arbetsscheman ger utrymme till återhämtning
- Att ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling eller diskriminering på sin arbetsplats
- Att uppnå ett hälsotal om minst 95 procent

För målet gällande kränkande särbehandling/diskriminering har Eslövs kommun nolltolerans, det vill säga att målet är uppnått när inga svar i medarbetarenkäten indikerar att medarbetare utsatts för kränkande särbehandling/diskriminering i sitt arbete. För övriga mål som följs upp i medarbetarenkäten är ett medelvärde 4 på varje fråga i enkäten kommunens målvärde. Målet om hälsotal 95 procent uppfylls när sjukfrånvaron är max 5 procent.

OSA-mål per förvaltning 2022

Målformulering	Mål uppfyllt vid värde	Målvärde 2022							
		Eslöv totalt	Kik	KoF	MoS	SeF	VoO	BoF	GoV
Vi har en rimlig arbetsbelastning	4	3,84	4,08	4	3,73	3,88	3,83	3,81	3,85
Det finns balans mellan krav och resurser	4	4,3	4,36	4,32	4,46	4,3	4,31	4,3	4,09
Våra arbetsscheman ger utrymme till återhämtning	4	3,96	4,33	3,89	3,96	4,14	3,87	3,98	3,88
Ingen utsätts för kränkande särbehandling/diskriminering på arbetsplatsen	100 %	88,30 %	96 %	80,90 %	87,50 %	87,10 %	85,30 %	90,90 %	85,90 %
Vi uppnår ett hälsotal om minst 95 %	95 %	92 %	96 %	92,80 %	92,80 %	93,40 %	90,10 %	92,40 %	94,90 %





Återvinningens dag

Lämna din utrustning

Elektronikskrot

ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2022

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, AFS2001:1.

Samtliga nämnder har genomfört en årlig uppföljning av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. 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 arbetsmiljöverktyget KIA.

Förbättringsområden

Förbättringsområden har identifierats i förvaltningarnas sammanställningar som redovisats till respektive nämnd.

Flera förvaltningar har lyft att de ska gå igenom fördelning av arbetsmiljöuppgifter för att säkerställa att fördelningen är aktuell och att alla chefer med arbetsmiljöansvar också har gått utbildning i arbetsmiljö.

Regelbundna och återkommande genomgångar av Eslövs kommuns styrdokument inom arbetsmiljö på exempelvis arbetsplatsträffar lyfts också som en åtgärd. Syftet är att öka kännedom och kunskap om dessa hos medarbetarna.

Genomlysning och dokumentation av vilka arbetsmiljöföreskrifter som är kopplade till förvaltningarnas olika verksamheter och mer information till medarbetare avseende risker i arbetet lyfts också som en förbättringsåtgärd.



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

Arbetsmiljöverktyget KIA används för att rapportera arbetsskador och tillbud i Eslövs kommun. Totalt anmäldes 1 590 händelser under 2022. Anmälningarna avsåg 159 riskobservationer, 762 tillbud och 669 arbetsskador. I jämförelse med föregående år har antalet anmälda riskobservationer minskat något, medan anmälda arbetsskador och tillbud har ökat. Rapporterade tillbud har ökat med 12 procent och arbetsskador med 19 procent.

Den vanligaste orsaken till tillbudsanmälan är hot och våld följt av smitta och hög arbetsbelastning. Den vanligaste orsaken till anmälan om arbetsskada är hot och våld följt av fall och överansträngning i samband med lyft/drag eller annan förflyttning.

Arbetsskador och tillbud redovisas och följs upp regelbundet i Eslövs kommuns olika samverkansforum och skyddskommittéer.

Översikt arbetsskador och tillbud					
År	2018	2019	2020	2021	2022
Arbetsskador	306	473	478	561	669
Tillbud	476	679	556	683	762
Riskobservationer					159
Total					1 590

Arbetsskador och tillbud 2022		
	Arbetsskador	Tillbud
Barn- och familjenämnden	265	253
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	14	35
Kommunstyrelsen	3	0
Kultur- och fritidsnämnden	3	6
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	3	4
Serviceämnden	15	9
Vård- och omsorgsnämnden	366	455
Totalt Eslövs kommun	669	762

Typ av arbetsskada 2022				
	Olycksfall	Färdolycksfall	Arbetsjukdom	Total
Barn- och familjenämnden	203	9	53	265
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	11	2	1	14
Kommunstyrelsen	2	1	0	3
Kultur- och fritidsnämnden	2	0	1	3
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	3	0	0	3
Serviceämnden	13	0	2	15
Vård- och omsorgsnämnden	195	8	163	366
Totalt Eslövs kommun	429	20	220	669

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 4,29 enligt medarbetarenkäten. Resultatet av medarbetarenkäten visar även att cheferna är förebilder för värderingarna, medelvärde 4,24. Målet för mandatperioden är att uppnå medelvärde 4.

Det har tagits fram material för att ytterligare levandegöra värderingarna, bland annat genom övningar, bilder på intranätet samt bilder som kan skrivas ut och användas på arbetsplatserna.



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

AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING, LÖNEKARTLÄGGNING

För att motverka diskriminering ska ett aktivt arbete bedrivas med att främja inkludering, lika rättigheter och möjligheter för dem som arbetar eller söker arbete i Eslövs kommun. En årlig lönekartläggning genomförs i syfte att identifiera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön.

Att arbeta med ett kompetensbaserat förhållningssätt i all rekrytering är ett ytterligare led i arbetet med att förebygga diskriminering. Alla nya chefer går en utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Det innebär att arbeta på ett strukturerat sätt under hela processen för att fördomsfritt få rätt person på rätt plats. Det fokuseras på den arbetssökandes kompetens och potential. Ovidkommande faktorer, magkänsla och subjektivt tyckande elimineras så långt det är möjligt. I all kommunikation avseende rekrytering och platsannonsering arbetar Eslövs kommun aktivt med att vara inkluderande, öppen och att inte förstärka ojämlika eller stereotypa roller i samhället. Detta gäller även bildspråket, som utgår från kommunens värdeord och ska visa engagemang, nyskapande och symbolisera allas lika värde.

En uppföljning genomförs också avseende de tjänster som tillsats genom Eslövs kommuns rutin för intern karriär. Uppföljningen genomförs i syfte att säkerställa att kommunen arbetar för lika rättigheter och möjligheter för de grupper som är skyddade i lag i samband med befordran och intern karriär.


Eslövs kommun har också en uttalad nolltolerans mot kränkande särbehandling och diskriminering som följs upp både i den årliga medarbetarenkäten och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett systemstöd för anmälan

av kränkande särbehandling finns tillgängligt för alla medarbetare för att underlätta anmälan och kvalitetssäkra utredningsarbetet för anmälan om kränkande särbehandling.


I 2022 års lönekartläggning återfanns inga tydliga löneskillnader kopplat till kön. Där statistiska skillnader i lön fanns mellan medarbetare av olika kön i jämförelser utifrån lika och likvärdiga yrken kan dessa förklaras av individuella skillnader såsom erfarenhet, kompetens, de olika uppdragens innehåll och ansvar men även utifrån löneläge på marknaden.

I den hierarkiska lönejämförelsen, det vill säga en jämförelse mellan kvinnodominerade yrken med en högre arbetsvärdering som har lägre lön än mansdominerade yrken, återfanns heller inga tydliga löneskillnader. Där statistiska skillnader i lön fanns mellan medarbetare av olika kön i jämförelser kan dessa förklaras av lönespridning, åldersfördelning, tillgång och efterfrågan avseende yrket samt lönestrukturen på arbetsplatsen och i förhållande till omvärlden.


I lönekartläggning kan det konstateras att de löneskillnader som finns inte beror på kön. Däremot finns det yrkesgrupper som ligger lågt i förhållande till omvärlden och likvärdiga yrkesgrupper inom Eslövs kommun. Att aktivt arbeta med ny lönesättning är en viktig del för att kunna komma tillrätta med de löneskillnader som finns. Detta för att kunna nå en önskvärd lönestruktur, både på den egna arbetsplatsen men också i Eslövs kommun som helhet. Det är också av stor vikt att fortsätta arbetet med att prioritera utvalda yrkesgrupper i de kommande löneöversynerna.



Jag vågar
prova nytt
och tänka om



Jag uppmärksammar och respekterar alla jag möter



Jag har mod
att stå upp för
allas lika värde

ÅRETS ARBETSGRUPP / MEDARBETARE

Ung kompetens



ÅRETS ARBETSGRUPP / MEDARBETARE HJÄLPER UNGA VIDARE TILL STUDIER OCH ARBETE

Ung kompetens Eslöv utsågs till Årets arbetsgrupp i Eslövs kommun 2022. Med ett helt nytt tänk och arbetssätt har arbetsgruppen sedan starten för snart tre år sedan tagit sig an 100 ungdomar som av olika skäl hamnat långt från både studier och arbetsmarknad.

Projektet är har varit så framgångsrikt att det nu blir permanent i Eslövs kommun.

– Det här var oväntat och jätteroligt! Att vårt arbete uppmärksammas känns jättebra och väldigt uppmuntrande, säger Emine Gonzalez, Emma Natt och Dag och Sandra Nylander som jobbar direkt med ungdomarna i Ung kompetens Eslöv.

Hjälper unga mellan 15 och 24 år

Projektet startade våren 2020 med hjälp av pengar från Europeiska Socialfonden, ESF. Från årsskiftet övergick det till att bli en permanent del av Eslövs kommuns arbetssätt.

Målet är att hjälpa och stötta ungdomar mellan 15 och 24 år som är i eller riskerar att hamna i utanförskap. Ungdomar som är i behov av långsiktigt och nära stöd.

Ungdomarna kan lida av psykisk ohälsa, funktionsvariationer, sociala problem, missbruksproblematik, kriminalitet eller vara ”hemmasittare”. Gemensamt för deltagarna är att de varken studerar eller arbetar när de går in i projektet.

Skitjobbigt och jättekul

– Att jobba i Ung kompetens kan vara utmattande, frustrerande, skitjobbigt och jättekul. Allt på en gång, säger Emine Gonzalez.

Ungdomarna har ofta hamnat utanför studier och arbete för att de känner att de inte riktigt passar in.

– Det är väldigt jobbigt att se att skyddsneten inte fungerar för alla. Som skolan ser ut idag så är den verkligen inte för alla. Många unga behöver hjälp att ta sig tillbaka och gå vidare. Det är där vi kommer in och stöttar på alla sätt vi kan, berättar Emma Natt och Dag.

Projektet har varit mycket framgångsrikt. Av de drygt 80 ungdomar som gått in i projektet har 31 gått vidare till studier, 27 arbetar och 12 har praktik eller annan form av ersättning.

– När vi lyckas motivera en ung människa att kämpa sig vidare får vi vår belöning. Fast då kommer ibland nästa utmaning. Det är långt ifrån alltid som det finns någon som tar vid och stöttar när vår del av arbetet är klart, säger Sandra Nylander.

Varje deltagare är unik

Inom Ung kompetens samverkar Eslövs kommuns arbetsmarknadsenhet förvaltningsövergripande med flera verksamheter inom Barn och Utbildning och Vård och Omsorg.

Arbetssättet går ut på att se varje ungdom som tas in i projektet som en egen individ med egna specifika behov och förutsättningar. Var och en får den tid och stöttning som behövs. Vid behov kopplas andra verksamheter in. Det kan vara socialtjänsten, studie- och yrkesvägledare och andra samarbetspartners.

Ung kompetens har också nära kontakt och samarbete med bland annat Arbetsförmedlingen, Folkhögskolan, Försäkringskassan och intresseorganisationer funktionsnedsättningar.

Arbetssättet sprids också till andra kommuner som lär av Eslöv och tar tillvara de erfarenheter och kunskaper som Ung kompetens gett.

Alla anställda kan nominera kandidater

Alla anställda i Eslövs kommun kan nominera kandidater till Årets arbetsgrupp. Vinnaren utses av kommunens ledningsgrupp.

Förutom äran och diplom består priset av 30 000 kronor till kompetensutveckling.

Årets arbetsgrupp

” Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser personalen bakom Ung kompetens Eslöv till Årets arbetsgrupp 2022. Arbetsgruppen bakom Ung kompetens Eslöv har jobbat förvaltningsöverskridande för att sätta ungdomar som står långt ifrån både arbete och utbildning i centrum.

Genom att tänka nytt och testa annorlunda grepp har gruppen lyckats nå alla mål inom ramen för ESF-projektet med samma namn, redan innan projektets slut.

Ung kompetens Eslöv har även spridits utanför Eslövs gränser och lyfts fram av ESF som ett lyckat exempel på hur man kan arbeta med en målgrupp som annars kan vara svår att nå.

Det som började som ett projekt kommer nu att bli ett permanent arbetssätt i Eslövs kommun, tack vare arbetsgruppens fantastiska arbete.

ÅRETS NYSKAPARE

Ardelningen Trumpeten

PÅ ÅKERBO FÖRSKOLA



ÅRETS NYSKAPARE LÄR BARNEN LÄSA MED HJÄLP AV SUPERHJÄLTAR

Årets nyskapare i Eslövs kommun tar superhjältar till hjälp för att lära barnen läsa och förstå språket. Utmärkelsen gick till avdelningen Trumpeten på Åkerbo förskola.

Förskollärarna Caroline Wahlgren, Charlotte Svensson och Ellinor Åhman har utgått från metoden Praxisalfabetet och utvecklat den vidare. Bland annat har de skapat egna superhjältar med egenskaper och namn som hjälper barnens språkförståelse och utveckling.

Nya superhjältar varje månad

Ungefär en gång i månaden presenteras en ny egentillverkad superhjärte.

– Alla barnen tycker det är spännande när en ny superhjärte dyker upp. Ofta låter vi en ny figur ha egenskaper som behövs i gruppen just då, berättar Caroline Wahlgren.

Harmoniske Hamid gjorde till exempel entré under en period när stämningen var lite väl uppskruvad på avdelningen.

– Då pratar vi mycket om hur man kan varva ner och koppla av. Och så gör vi olika aktiviteter kopplade till ämnet. Då fick barnen bland annat prova på yoga och massage, berättar Charlotte Svensson.

Krångliga ord inga problem

På så sätt får de också in tankar och kunskap om en mängd olika områden på ett naturligt sätt.

Svåra ord är inga problem för barnen på Trumpeten. Harmoniske Hamid eller Lösningfokuserade Lennart hjälper dem att förstå innebörden också i lite krångligare ord.

– Det fungerar jättebra. Vi pratar mycket om orden och vad de innebär. Barnen har inga som helst problem att förstå eller ta dem till sig, säger Ellinor Åhman.

Lösningfokuserade Lennart lärde till exempel barnen att de ska prova tre gånger, sedan fråga en kompis innan de går till en vuxen och ber om hjälp.

Fina resultat

Praxisalfabetet är en välkänd metod för språkutveckling som används i många förskolor och skolor. Metoden fokuserar på språkljuden och bokstavsljuden genom bilder som associerar till just det språkljudet.

Barnen lär sig alfabetet och att läsa på ett helt annat sätt än det traditionella med att lära sig alfabetet från A till Ö. Istället lär de sig ljuda ihop orden och det har gett väldigt fina resultat.

– Ja vårt sätt att arbeta med språket har spritt sig, både till småbarnsavdelningen här på Åkerbo och till andra förskolor och skolor som kommer hit för att få veta mer, säger Caroline Wahlgren.

Nu belönas gruppen också med 2022 års utmärkelse Årets nyskapare i Eslövs kommun.

Alla anställda kan nominera kandidater

Alla anställda i Eslövs kommun kan nominera kandidater till Årets nyskapare. Vinnaren utses av kommunens ledningsgrupp.

Förutom äran och diplom består priset av 10 000 kronor till fortbildning.

Årets nyskapare

” Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Trumpeten till Årets nyskapare 2022.

Avdelningen Trumpeten på Åkerbo förskola har utvecklat Praxis, ett lekfullt material om barns språkutveckling inom förskolan. Fokus i Praxisalfabetet ligger på de språkliga ljuden och inte på begynnelsebokstaven i ett ord. A är inte en apa utan en krokodil med stort gap som säger AAA. B är ett spöke som säger BBB. Till varje ljud har pedagogerna skapat en superhjärte med superkrafter, till exempel Busiga Bella, Dansande Didrik och Kompis Kajsa.

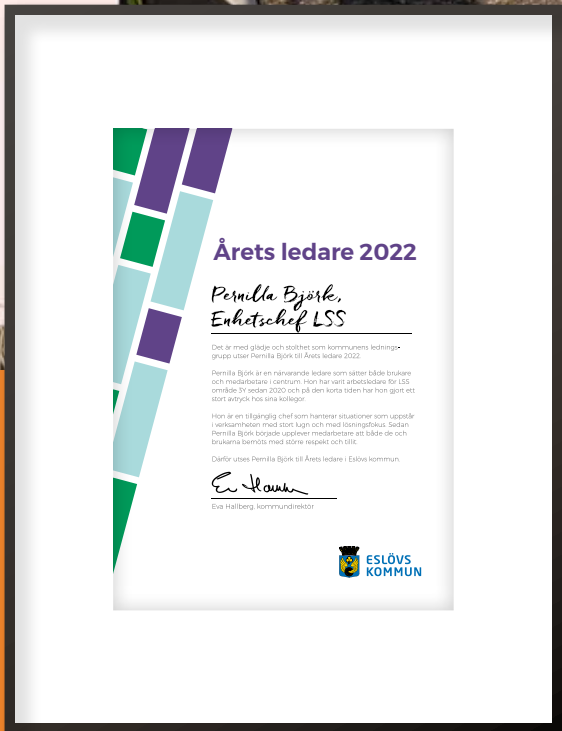
Barnkonventionen lyfts fram i superkrafterna som är normkritiska och som synliggör, kritiserar och förändrar strukturer och sociala normer. På så sätt blir barnen medvetna om att olikheter är en styrka.

Kombinationen av nytänkande och lekfullhet med utgångspunkt i barnkonventionen gör pedagogerna på Trumpeten till en värdig mottagare av Årets nyskapare.

ÅRETS LEDARE

Pernilla Björk

ENHETSCHEF LSS



ÅRETS LEDARE KÄMPAR FÖR BRUKARNAS DELAKTIGHET

Efter bara två och ett halvt år i Eslövs kommun har Pernilla Björk redan vunnit så stor respekt för sin chefsstil att hon utsågs till Årets ledare i kommunen 2022.

I sin tjänst har hon ansvar för fem boenden ett resursteam för personer med funktionsvariationer. Hon är chef för 47 anställda, förutom ett antal timanställda.

– Jag brinner för mitt arbete och att utveckla vår verksamhet, hela tiden med våra brukares bästa i fokus, säger Pernilla Björk.

Gäller att se människan

Som chef arbetar hon utifrån ett tillitsbaserat ledarskap.

– För mig betyder det att hela tiden skapa goda relationer med människor jag möter. Såväl med våra medarbetare, som brukarna och deras anhöriga. Att skapa en gemensam förståelse hos medarbetarna är viktigt för att ge förutsättningar för en tillitsfull relation, säger Pernilla Björk.

Hon menar att det är viktigt att se varje människa som en individ och möta var och en just där den personen befinner sig.

– Om någon behöver prata så måste du som chef ta dig den tiden. Det är viktigt att ge varje människa den tid och uppmärksamhet den behöver, säger Pernilla Björk.

Allt vi gör är för brukarnas bästa

Hon har samma inställning när det gäller att bemöta brukarna och deras anhöriga.

– Allt vi gör är för att det ska bli så bra om bara möjligt för våra brukare. Vi försöker öka brukarnas delaktighet bland annat genom att brukaren själv om det är möjligt är med varje gång vi diskuterar just den personens situation. Lika viktigt är det att ha de anhörigas perspektiv i samtalen. Genom att involvera anhöriga mer så får vi nära kontakt med dem som är mest berörda och står varje brukare närmast. Och det är oerhört viktigt.

Lever kommunens värdeord

Innan hon började arbeta i Eslövs kommun jobbade Pernilla Björk i många år som chef inom Funktionsstödsförvaltningen i Malmö stad.

– Det var mest en tillfällighet att jag började jobba i Eslövs kommun och det har jag aldrig ångrat. I en lite mindre kommun kan till exempel beslutsvägarna vara lite kortare. Jag är också imponerad av det värdegrundsarbete som görs i kommunen och hur långt det arbetet nått.

Eslövs kommuns värdeord är engagemang, nyskapande och allas lika värde.

– De orden går verkligen hand i hand med det vi försöker skapa i vår verksamhet och präglar allt vårt arbete, säger Pernilla Björk.

Alla anställda kan nominera kandidater

Alla anställda i Eslövs kommun kan nominera kandidater till Årets ledare. Vinnaren utses av kommunens ledningsgrupp.

Förutom äran och diplom består priset av 10 000 kronor till fortbildning.

Årets ledare

” Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Pernilla Björk till Årets ledare 2022.

Pernilla Björk är en närvarande ledare som sätter både brukare och medarbetare i centrum. Hon har varit arbetsledare för LSS område 3Y sedan 2020 och på den korta tiden har hon gjort ett stort avtryck hos sina kollegor.

Hon är en tillgänglig chef som hanterar situationer som uppstår i verksamheten med stort lugn och med lösningsfokus. Sedan Pernilla Björk började upplever medarbetare att både de och brukarna bemöts med större respekt och tillit.

Därför utses Pernilla Björk till Årets ledare i Eslövs kommun

ÅRETS HEDERSPRIS

Källebergsskolan



ÅRETS HEDERSPRIS TILL HELA KÄLLEBERGSSKOLANS PERSONAL

Det blev känslösamt när kommundirektör Eva Hallberg och förvaltningschef Jörgen Larsson dök upp på Källebergsskolans personalmöte och överraskade med diplom, blommor, tårta och en check på 30 000 kronor. Det var kommunens ledningsgrupp som beslutade att dela ut ett hederspris till hela personalen.

Hederspriset är ett tecken på den uppskattning Källebergsskolans personal är värd för att den lyckats skapa trygghet och studiero för eleverna efter skolattentatet i augusti förra året.

– Vilken fin gest! Det uppskattar vi verkligen och det är ni sannerligen värda, sa Källebergsskolans rektor Annelie Arvidsson till sin personal när priset delades ut.

Hemligt hederspris

Hederspriset hade hållits hemligt ända tills kommundirektören och förvaltningschefen knackade på dörren till personalmötet.

Många blev rörda när Eva Hallberg läste upp motiveringen till priset och bland annat lämnade över 30 000 kronor till personalens kompetensutveckling.

– Vår personal har verkligen kämpat och slitit. Alla har påverkats och tillsammans har vi lyckats skapa en trygg och bra skola igen. Om man ska se något positivt i allt som skett så är det att vi har skapat en ännu starkare samhörighet, säger Annelie Arvidsson.

Låt det goda vinna

Sedan terminsstarten i augusti har Källebergsskolan flyttat in i helt nya lokaler.

– Vi är absolut på gång att skapa vår speciella Källebergsanda här i vår nya fina skola. Vi har kämpat och vi har låtit det goda vinna. Därför känns det här hederspriset extra välkommet och vi är mycket tacksamma över erkännandet, säger Annelie Arvidsson.

Årets hederspris

” Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp tilldelar alla som arbetar på Källebergsskolan Årets hederspris 2022.

Ur en kris kan något starkare växa fram. Personalen och eleverna på Källebergsskolan har prövats hårt under de senaste åren.

Pandemin tvingade fram en omställning till distansundervisning nästan över en natt. Lärarna och personalen tog sig an utmaningen och lyckades hålla ihop både sin undervisning och sina klasser på ett fint sätt.

Den 19 augusti 2021 skedde sedan det ofattbara. Ett skolattentat skakade både Eslöv och landet i stort. På ett beundransvärt sätt lyckades personalen skapa trygghet och studiero i den väldigt oroliga tid som följde på attentatet.

Kollegor har ställt upp för varandra och för sina elever och tillsammans skapat en skola att vara stolt över.

Därför tilldelas alla som arbetar på Källebergsskolan Årets hederspris i Eslövs kommun.

2 671

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

44 ÅR

TOTAL MEDELÅLDER

1 528

ANSTÄLLDA HAR NYTTJAT
FRISKVÅRDSBIDRAGET

MEDELLÖN

↑ 34 009:–

(EN ÖKNING MED 2,7 %)



2 112

KVINNOR



559

MÄN

66

MEDARBETARE
SOM GICK I PENSION

MEDARBETARE I SIFFROR, PERSONALKOSTNADER

Den totala personalkostnaden för 2022 var cirka 1 657 miljoner kronor. Detta kan jämföras med 2021 då kostnaden var cirka 1 583 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.

Personalkostnader			
År	2022	2021	2020
Löner arbetad tid	1 088 734 613,99	1 019 951 479,70	987 134 668,60
Löner ej arbetad tid	73 646 931,67	74 359 688,58	60 975 775,71
Semesterlön*	54 911 663,82	54 669 888,06	52 492 911,18
Sjuklön	27 972 754,41	27 265 450,11	27 661 307,73
Återbetald sjuklön**	-12 134 099,00	-11 525 631,00	-21 181 891,00
Övrigt löner	2 896 612,44	3 949 981,41	2 003 447,80
Andra ersättningar	1 074 907,05	836 814,98	473 476,87
Kostnader för naturaförmåner (t.ex. arbetskläder)	2 333,29	80 943,63	48 424,63
Kostnadsersättningar (t.ex. bilersättningar)	6 970 389,64	6 339 904,56	7 023 704,80
Sociala avgifter enligt lag/avtal	384 550 934,24	365 913 936,88	351 942 291,00
Pensionskostnader	102 041 966,89	116 080 057,13	91 811 917,41
Total personalkostnad	1 657 022 076,77	1 583 562 825,46	1 499 361 834,39

* Semesterlöneskulden redovisas inte i tabellen

** Kompensation för sjuklönekostnader från staten

Löneutveckling med mera

Den totala lönekostnaden för personal ökade från 2021 till 2022 4,6 procent. Medellönen för medarbetare ökade med 2,7 procent och utfallet i årets löneöversyn för tillsvidareanställd personal var 2,81 procent.

Kostnadsökningen för personal kan med andra ord framförallt härledas till att antalet anställda under året har ökat jämfört med 2021. Det kan också konstateras att kommunen inte har några större löneökningar utanför löneöversynen utan att personalomsättningen snarare leder till något lägre ökning av de genomsnittliga lönerna, exempelvis då erfarna medarbetare med hög lön pensioneras och ersätts med yngre medarbetare i lägre löneläge.

Särskilda satsningar gjordes i löneöversyn 2022 på sjuksköterskor, psykologer/skolpsykologer, legitimerade modersmåls lärare, lärare MA/NO årskurs 7–9, socialpedagoger och socialrådgivare, medarbetare anställda på IT-avdelningen, Serviceförvaltningen, chefer, husvärdar och lärare på kulturskolan anställda på Kultur och Fritid samt ett utökat utrymme för medarbetare inom Kommunals avtalsområde.

Inför löneöversyn 2022 var det endast Vårdförbundet som gick in i en avtalsrörelse. Förhandlingarna avslutades i april med ett nytt kollektivavtal, HÖK 22, avtalet är fortsatt sifferlöst. Medarbetare tillhörande Vårdförbundets avtalsområde fick utbetalt sin nya lön i juni 2022 samt retroaktiv lön för perioden 1 april–31 maj.

Löneöversyn 2022 genomfördes för övrigt enligt tidplan och de anställda i Eslövs kommun fick utbetalt sin nya lön i april 2022, med undantag för medarbetare anställda inom Vårdförbundets avtalsområde.

Semester och semesterväxling

Kommunens semesterlöneskuld har minskat med 2,8 miljoner kronor i jämförelse med föregående år. År 2022 låg semesterkulden på 90,8 miljoner kronor medan den år 2021 låg på 93,6 miljoner kronor. Detta innebär att fler har valt att ta ut semester 2022 vilket sannolikt kan bero på fler har haft möjlighet ta ut semester efter pandemin.

Kommunens nya förmån med växling av semesterdagstillägg till extra lediga dagar som infördes 2019 fortsätter vara en uppskattad förmån, 260 medarbetare ansökte om detta 2022.

Sjuklönekostnader

Kommunens sjuklönekostnader har ökat i jämförelse med föregående år. Den utbetalade sjuklönen låg på 26,2 miljoner kronor år 2021 och år 2022 låg den på 29,2 miljoner kronor. Detta är ökning med drygt 3 miljoner kronor. Största skillnaden syns i ökad utbetalning av sjuklön dag 2–21 som år 2021 låg på 24,9 miljoner kronor medan den år 2022 låg på 27,8 miljoner kronor. Det man kan konstatera är att kostnaderna är fortsatt höga och att pandemin även år 2022 har fortsatt ha en påverkan. Staten har dock i perioder under 2022 fortsatt kompensera för ökade sjuklönekostnader och kommunen har erhållit ca 12,1 miljoner kronor i kompensation från staten. Den faktiska kostnaden för sjuklön blev med andra ord ca 17,1 miljoner kronor.

Pensioner

År 2020 beslutade riksdagen om en höjd riktålder för pension, lägsta åldern för att ta ut allmän pension är 62 år. Detta med en ambition att gradvis förlänga yrkeslivet och få fler att jobba högre upp i åldrarna. Detta verkar faktiskt få ett visst genomslag bland medarbetarna i kommunen. 12 procent av de 66 medarbetare som pensionerade sig under året var 66 år. 30 procent var 67 år eller äldre. Enbart 32 procent gick i pension innan de hade fyllt 65 år. En tydlig förskjutning mot att man går i pension senare jämfört med tidigare år.

De senaste åren har vi kunnat se en tydlig trend där ett allt större antal medarbetare tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp och därmed kvalificerar sig för extra pensionsavsättningar i kommunens pensionsavtal. Den trenden har fortsatt och vid utgången av 2022 var det 300 medarbetare som tjänade mer än 7,5 inkomstbasbelopp. Kostnaderna för pensionsavsättningar ökar därmed fortare än kostnaderna för de löpande löneutbetalningarna.

I slutet av 2021 tecknade centrala parter ett nytt avgiftsbestämt pensionsavtal med höjda nivåer för avsättningar till pension som ska börja gälla 1 januari 2023. Ambitionen är att det ska fasa ut det förmånsbestämda pensionsavtal som gäller för medarbetare födda innan 1986. Det kommer på kort sikt leda till högre kostnader för pensioner men på lite längre sikt leda till mer förutsägbara pensionskostnader än med dagens förmånsbestämda system.

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	278
2021	68 200	42 625 kr	303
2022	71 000	44 375 kr	300

* IBB står för inkomstbasbelopp

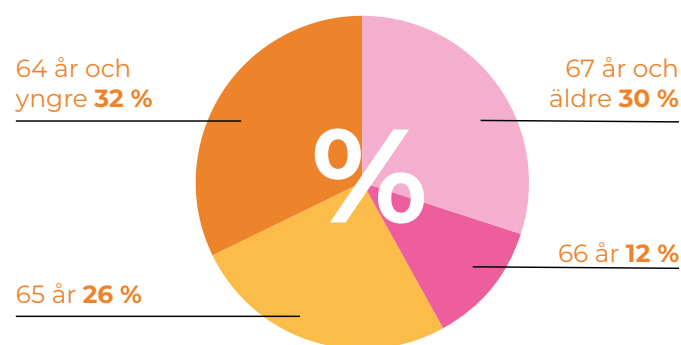
Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder

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	2021	2022
Antal medarbetare som fyller 65	45	29	16
Antal medarbetare som fyller 67	0	9	5
Antal medarbetare som fyller 61 eller mer	240	238	182
Medarbetare som gått i pension	52	52	66

Pensioner fördelade på ålder vid pensionsavgång 2022



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 med varandra och för jämförelser mellan åren.

2022 var antalet årsarbetare 2 642. Antal årsarbeten har generellt sett ökat under året, störst ökning har skett under hösten. Dessa månader har antal årsarbeten ökat markant jämfört med våren då det vissa månader skedde en minskning. Den totala ökningen är 67 jämfört med 2021. Att andelen årsarbeten har ökat mellan 2022 och 2021 avser samtliga nämnder förutom vård- och omsorgsnämnden, där har det istället skett en marginell minskning.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Den 31 december 2022 var 2 671 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun vilket är 16 personer fler än 2021.

Antalet årsarbeten som genomfördes av tillsvidareanställda 2022 var 2 125 vilket innebär en ökning med 28 jämfört med 2021.

Könsfördelningen var 2 112 kvinnor och 559 män. 79 procent av andelen tillsvidareanställda är kvinnor. Medellåldern var 44 för kvinnor och 40 för män.

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 34 009 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 33 859 för kvinnor och 34 575 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 2022 219 stycken, en ökning med 3 jämfört med 2021. Andelen timavlönade inom vård- och omsorgsnämnden utgjorde 156 årsarbeten, en minskning med 2 från 2021, och inom barn- och familjenämnden 38 årsarbeten, en ökning med 1 jämfört med 2021.

Årsarbetare, timavlönade	
År	Årsarbetare
2018	183
2019	206
2020	214
2021	216
2022	219

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. Med anledning av nya LAS-regler har allmän visstidsanställning tagits bort och den nya benämningen är SÄVA, särskild visstidsanställning. Det rör sig fortfarande om ett tillfälligt ökat behov i verksamheten där SÄVA täcker. Det totala antalet årsarbeten gjorda av tidsbegränsat anställd personal 2022 är 226 stycken, det är en ökning med 15 jämfört med 2021. Arbetad tid av tidsbegränsad personal har ökat inom barn- och familjenämnden och inom vård- och omsorgsnämnden.

Årsarbetare, tidsbegränsade anställningar	
År	Årsarbetare
2018	229
2019	246
2020	213
2021	211
2022	226



XXXXXXXXXX

BILAGA - MEDARBETARENKÄTEN 2022

Sammanställning medarbetarenkäten 2022, medelvärde*

	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
Har du en heltidstjänst eller har du blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun? Bortse ifrån om du i nuläget är delvis tjänstledig, föräldraledig eller sjukskriven. (Andel Ja i procent)	94,30	92,80
Motivation		
Mitt arbete känns meningsfullt	4,58	4,42
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,36	4,22
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,23	4,10
Ledarskap		
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,18	3,81
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,46	4,12
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,40	4,10
Styrning		
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,52	4,17
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4,13	3,47
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,61	4,34
Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats	4,11	3,75
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra	4,25	3,91
Arbetsmiljö		
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	4,18	3,71
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter	4,30	4,09
Min arbetsbelastning är mestadels rimlig	3,81	3,85
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet	4,26	4,20
Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter	4,16	3,71
Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö	3,89	3,99
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	4,11	4,01
Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer	4,13	3,70
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.	4,49	4,04
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	4,61	4,29
Om du hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier hade du anmält det? (Andel Ja i procent)	80,70	74,20
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för (Andel Ja i procent):		
Repressalier	85,90	83,40
Kränkande särbehandling	89,70	90,80
Diskriminering	89,60	89,60
Om du blivit utsatt för diskriminering eller blivit trakasserad det senaste året, av vem har du blivit utsatt? (Det går att välja flera alternativ) (Andel Ja i procent)		
Kollega i arbetsgruppen	3,60	8,00
Närmaste chef	1,80	4,90
Kund, brukare, anhörig eller liknande	2,20	1,80
Annan	2,00	3,10
Medarbetare/Chef utanför egna arbetsgruppen men inom Eslövs kommun	0,60	1,20
Jag har inte blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier	90,90	85,90
Utveckling		
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att utveckla min kompetens	4,26	4,04
"Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling (Andel Ja i procent)"	83,40	57,00
Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet	4,38	3,89
Jag är totalt sett nöjd med min utveckling,	4,27	3,96
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön	4,29	3,59
Våra gemensamma värderingar		
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Engagemang	4,46	3,98
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Nyskapande	4,33	3,69
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Allas lika värde	4,52	4,15
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Engagemang	4,36	3,90
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Nyskapande	4,33	3,77
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Allas lika värde	4,38	3,98

*Medelvärde mellan 1 och 5

**Fler frågor fanns med i medarbetarenkäten 2022

Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service- nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2022	Eslövs kommun 2021
100,00	72,70	97,70	98,60	88,40	91,70	91,10
4,56	4,19	4,50	4,30	4,43	4,49	4,50
4,41	3,91	4,44	3,89	4,09	4,22	4,19
4,33	3,96	4,21	4,08	4,06	4,15	4,16
4,32	4,23	4,40	4,01	4,01	4,09	4,09
4,68	4,38	4,69	4,25	4,25	4,36	4,34
4,57	4,40	4,58	4,35	4,25	4,34	4,35
4,08	4,32	4,33	4,30	4,29	4,38	4,34
3,71	3,70	3,85	3,93	3,87	3,95	3,94
4,43	4,19	4,60	4,47	4,54	4,54	4,53
4,37	4,04	4,42	3,97	3,98	4,04	4,05
4,43	4,00	4,27	3,95	3,98	4,12	4,13
4,45	3,81	4,06	4,18	3,98	4,08	4,06
4,36	4,32	4,46	4,30	4,31	4,3	4,29
4,08	4,00	3,73	3,88	3,83	3,84	3,83
4,37	4,47	4,44	4,10	4,09	4,2	4,12
4,47	4,21	4,17	4,06	3,94	4,06	4,02
4,11	3,64	4,04	3,98	3,85	3,90	3,90
4,37	3,89	4,06	3,99	4,00	4,06	4,06
4,37	3,83	4,32	4,01	3,90	4,02	4,06
4,81	4,34	4,63	4,42	4,35	4,42	4,38
4,77	4,38	4,65	4,51	4,44	4,52	4,48
80,00	72,30	85,40	79,90	79,90	79,80	84,40
92,00	89,40	87,50	91,80	84,00	85,90	82,30
94,70	93,60	91,70	91,80	87,90	89,70	87,70
94,70	93,60	91,70	90,20	87,50	89,30	87,90
2,70	6,40	4,20	4,10	7,90	5,40	4,60
0,00	0,00	0,00	5,70	3,80	2,90	3,50
0,00	12,80	0,00	1,50	4,40	2,90	2,50
1,30	2,10	8,30	3,60	2,50	2,50	1,50
0,00	6,40	0,00	2,60	1,60	1,30	-
96,00	80,90	87,50	87,10	85,30	88,30	90,00
4,48	3,98	4,27	4,06	3,98	4,12	4,09
88,10	60,50	77,30	66,80	64,20	73,30	72,10
4,27	4,18	4,33	4,09	4,14	4,24	4,23
4,15	4,00	4,16	4,07	3,99	4,13	4,08
4,32	4,11	4,38	3,95	4,01	4,12	4,12
4,40	4,32	4,27	4,28	4,19	4,31	4,24
4,29	4,02	4,13	4,15	4,10	4,18	4,11
4,43	4,40	4,31	4,19	4,31	4,39	4,32
4,51	4,32	4,58	4,10	4,12	4,23	4,17
4,44	4,28	4,31	4,11	4,13	4,21	4,12
4,57	4,55	4,58	4,16	4,20	4,29	4,22

BILAGA – PERSONALOMSÄTTNING

Avgångna tillsvidareanställda under året, kommun, andel (%)

Nya tillsvidareanställda månadsavlönade, kommun, andel (%)				
	2022	2021	2020	2019
Kristianstad	10	9	7	9
Landskrona	11	13	12	11
Svalöv	11	14	14	12
Hässleholm	12	10	10	10
Eslöv	12	12	11	12
Lomma	12	23	11	22
Helsingborg	13	11	12	10
Malmö	13	12	11	13
Höganäs	13	10	10	11
Klippan	13	11	11	12
Perstorp	13	11	12	12
Bromölla	14	18	15	11
Östra Göinge	14	12	14	15
Lund	14	11	11	13
Osby	14	13	10	10
Ängelholm	15	9	8	12
Örkelljunga	15	15	8	14
Trelleborg	15	10	8	11
Båstad	16	13	11	13
Hörby	16	14	11	15
Staffanstorps	16	12	15	18
Ystad	16	13	10	10
Burlöv	17	16	15	18
Vellinge	17	13	10	16
Skurup	17	13	10	13
Bjuv	17	9	13	14
Svedala	17	13	9	15
Kävlinge	18	13	11	18
Simrishamn	18	13	9	12
Tomelilla	18	14	15	16
Åstorp	19	11	10	11
Höör	20	12	13	13
Sjöbo	21	15	12	12

Avgångna tillsvidareanställda under året, kommun, andel (%)				
	2022	2021	2020	2019
Hörby	10	11	12	14
Osby	10	8	10	11
Ängelholm	10	10	8	10
Malmö	10	8	8	10
Kristianstad	10	8	9	9
Höganäs	11	10	9	10
Helsingborg	11	10	9	10
Hässleholm	11	9	10	11
Trelleborg	11	10	12	12
Bromölla	12	10	11	10
Skurup	12	10	12	11
Simrishamn	12	8	12	10
Ystad	12	11	11	10
Eslöv	12	9	10	12
Lund	12	11	11	13
Klippan	12	11	10	12
Bjuv	12	42	10	13
Landskrona	12	12	12	14
Staffanstorps	13	14	16	19
Perstorp	13	9	10	12
Östra Göinge	13	10	12	11
Sjöbo	13	9	12	11
Svedala	13	10	10	11
Lomma	13	11	9	15
Vellinge	14	12	13	16
Åstorp	14	9	12	11
Båstad	14	10	13	12
Örkelljunga	15	12	15	14
Tomelilla	15	13	15	15
Höör	15	11	10	16
Burlöv	15	15	15	16
Kävlinge	17	12	13	16
Svalöv	21	11	13	14

Vill du engagera
dig för andra?

Bli volontär!





**ESLÖVS
KOMMUN**

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