



Personalslut  
2020



ESLÖVS  
KOMMUN



# INNEHÅLL

Inledning	5	Årets medarbetare – Tine Billing	20
Kommunens politiska mål för verksamhet och medarbetare	7	Årets ledare – Anna Netterheim	22
Attraktiv arbetsgivare	9	Årets nyskapare – Anna Svendsen	24
Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	9	Årets bemötare – Robin Lagstrand	26
Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	10	Årets arbetsgrupp – pedagogerna på Sockertoppens förskola	27
Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats ska öka	10	Medarbetare i siffror	29
Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön ska vara god	11	Löneutveckling	29
Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård	12	Sjuklönekostnader	29
Friskvårdsbidraget	12	Semester och semesterväxling	29
Heltid som norm	12	Pensioner	30
Arbete inom förvaltningar	13	Utveckling antal årsarbetare	30
Hållbart medarbetarengagemang	13	Tillsvidareanställda	30
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2020	17	Timavlönade	31
Förbättringsområden	17	Tidsbegränsade anställningar	31
Arbetsskador och tillbud	17	Bilaga – Medarbetarenkäten 2020	32
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	19	Bilaga – Personalomsättning	34
Aktiva åtgärder mot diskriminering	19		



## VÄLKOMMEN TILL ESLÖVS KOMMUNS PERSONALBOKSLUT 2020!

I februari 2020 vändes alla förutsättningar för arbetet i kommunen upp och ner. Kommunens krisledning aktiverades på grund av en pandemisk utveckling av ett nytt virus. Snabbt lärde vi oss allt om corona och covid-19 och det kom att över- skugga det mesta av arbetet i kommunen under året.

När vi nu summerar det hela ett år senare så kan vi konstatera att medarbetarna i Eslövs kommun har klarat av att hantera snabba kast och stora omställningar. De har genomfört extra- ordinära arbetsinsatser och upprätthållit en utmärkt kommunal välfärd under svåra omständigheter.

Så gott som alla verksamheter har under året påverkats av pandemin. Vi har mött och löst frågor vi aldrig tidigare har behövt hantera. För att stötta chefer och medarbetare har stora interna kommunikationsinsatser gjorts med särskild information och råd och stöd om arbetet med covid-19.

Arbetsmiljöarbetet har hamnat i fokus, inte minst inom Vård och Omsorg som har gjort en stor omställning med skydds- utrustning, nya rutiner och arbetssätt och ett ökat digitalt arbete för att minska smittspridning och skydda våra äldre i kommunen.

Arbetsmiljön har också på ett nytt sätt följts upp bland medar- betarna med regelbundna pulsmätningar. Andra verksamheter har snabbt ställt om till att bedrivas på distans inom såväl skola som kultur och handläggningsarbete.

Ungefär en tredjedel av medarbetarna i kommunen uppger att de under året har utfört delar av sitt arbete från hemmet. Det har ställt nya krav på teknik, samarbete och kommunikation.

Exemplen på nytänkande och kreativitet har varit många och den digitala mognaden har tagit stora kliv. Medarbetare och

chefer, arbetsgivare och fackförbund har tillsammans i god samverkan gjort sitt allra bästa för att lösas. Detta är vi väldigt över. Som arbetsgivare har vi uppmärksammat medarbetarna med såväl sommar- som julgåva från kommunen i form av presentkort hos det lokala näringslivet i Eslövs kommun.

Parallellt med pandemin så kan vi konstatera att det går fort- satt bra för Eslöv. Ekonomin är fortsatt god och kommunen har höga ambitioner att vara en attraktiv arbetsgivare med friska medarbetare.

Medarbetarna i kommunen uppger i mycket hög utsträckning att de kan tänka sig att rekommendera sin arbetsplats till andra och att kommunen som arbetsgivare lever upp till sina värderingar om engagemang, nyskapande och allas lika värde.

Siffrorna på detta har till och med blivit bättre än tidigare år. Detta syns även när vi anställer ny personal, cheferna i kommunen uppger att de hittar nya medarbetare med önskad utbildning och erfarenhet. Vi har fortfarande en del att önska vad gäller hälsotalen för medarbetarna. Där når vi ännu inte våra mål men kan glädjande se en utveckling med allt färre medarbetare med långa sjukskrivningar.

I skrivande stund har vaccineringen mot covid-19 börjat ta fart på allvar. Vi hoppas att det leder till att vi snart kan se ljuset i tunneln och återgå till en mer normal vardag.

Vi har lärt oss mycket av det senaste året. Många delar av det nya som pandemin fört med sig kommer vi säkert att behålla även framöver och på så sätt kunna leverera en flexiblare, mer digital och mer kvalitativ välfärd tillsammans för medborgarna i Eslövs kommun.

Eva Hallberg  
*Kommundirektör*

Karl Lundberg  
*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. Mäts genom enkät till rekryterande chef.		■	
	Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	Mål för mandatperioden 100 %. Följs upp i medarbetarenkäten.		■	
	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	Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	Hälsotal 95 % – sjukstatistik		■
Arbetsplatsnära OSA-mål 100 %. Följs upp i SAM					
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			■

## INTRODAGEN DIGITALT MED DIGITAL CYKELTUR

Introduktionsdagarna för nya medarbetare som syftar till att ge en god bild av kommunen som arbetsgivare och av förvaltningarnas arbete fick genomföras digitalt och avrundades med en digital cykeltur genom kommunen som ersättning för den traditionella bussturen.

## HÄLSOMILJONEN

Vi har fortsatt att arbeta med att stimulera hälsofrämjande arbete och förbättrad arbetsmiljö i verksamheterna för att förbättra hälsan hos Eslövs kommuns medarbetare.

## LEDA PÅ DISTANS

För att stödja kommunens chefer som fick vänja sig vid att utöva sitt ledarskap på distans i stor utsträckning genomfördes en utbildningsinsats för att stärka cheferna i sin förmåga att leda på distans. Insatsen fortsätter under 2021.

## SOMMAR- OCH JULGÅVA

Kommunens anställda uppmärksammades med såväl sommar- som julgåva av arbetsgivaren som ett extra tack för strålande arbetsinsatser under pandemin. Gåvan var i form av presentkort hos det lokala näringslivet i kommunen.

## NYFIKEN PÅ LEDARSKAP

Under våren avslutades programmet för medarbetare som är intresserade av att bli chefer i framtiden med utmärkta utvärderingsresultat. Tre av de fem medarbetare från Eslöv som gick programmet har efter avslutat program gått vidare till olika chefstjänster.

## RISKBEDÖMD ARBETSMILJÖ VID ARBETE HEMIFRÅN

De medarbetare som utfört en stor del av arbete från hemmet med anledning av pandemin fick sin arbetsmiljö i hemmet riskbedömd och åtgärdad för att minska de negativa konsekvenserna av distansarbete.

## UTMÄRKELSER

Då årets medarbetardag inte kunde genomföras som vanligt fick pristagarna uppmärksammas på sina arbetsplatser och på kommunens intranät. Men priserna delades som vanligt ut till årets arbetsgrupp, årets ledare, årets nyskapare och till årets bemötare.



## ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

### ANDELEN REKRYTERINGAR DÄR DEN SOM ANSTÄLLS HAR EFTERFRÅGAD KOMPETENS SKA ÖKA

Enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) rekryteringsrapport är arbetslösheten under pågående pandemi hög. På lite längre sikt kvarstår dock problemet med arbetskraftsbrist, särskilt då jobben i välfärden kräver rätt kompetens i kombination med utbildningskrav. Pandemins effekter har också accelererat behovet av omställning till välfärden.

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.

Eslövs kommun arbetar med att visa upp sig som arbetsgivare för att påverka förutsättningarna för organisationen att rekrytera och anställa medarbetare med rätt kompetens. Eslov.se och LinkedIn är två kanaler i marknadsföringsarbetet. Nu kommer även alla våra jobbannonser ut på jobbfliken på Eslövs Facebooksida.

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. I syfte att få fler sökande till utannonserade tjänster har en förstudie till målgruppsanpassad marknadsföring för bristyrken gjorts under året. 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 att kommunen arbetar på ett professionellt och modernt sätt med rekrytering har HR-avdelningen under året arbetat med kravställning inför upphandling av rekryterings-system. Systemet underlättar för marknadsföring och goda kandidatupplevelser samt kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering.

Under året genomfördes ett projekt inom förvaltningarna Vård och Omsorg och Barn och Utbildning där cheferna fick hjälp i rekryteringsarbetet av HR med genomförandet av kravprofil, att skriva annonser, ett första urval av sökanden samt kandidatkontakt. Det föll så väl ut att det nu är ett permanentat arbetssätt i hela kommunen.

#### Andel nya tillsvidare, i procent

År	2020	2019	2018	2017
Eslöv	11	12	13	14
Skånes kommuner	11	13	14	15
Alla kommuner	10	11	12	13

#### Andelen avgångna tillsvidareanställda, i procent

År	2020	2019	2018	2017
Eslöv	10	12	12	14
Skånes kommuner	11	12	13	13
Alla kommuner	10	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 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.

Arbetet med att utbilda chefer i arbetssättet fortsätter under mandatperioden. 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, dels att personen har efterfrågad erfarenhetsbakgrund.

Under årets har det gjorts en första mätning, en nollmätning. Nollmätningen gav ett sammanvägt resultat på 77,32 procent, efterfrågad kompetens 86,60 procent och 89,59 procent för rätt utbildning. Siffrorna redovisade var för sig visar att Eslövs kommun har goda möjligheter att attrahera personer med rätt utbildning men svårare att få erfaren personal. Där siffrorna är lägre är också där som bristyrkena finns.

Personalomsättning per yrkeskategori (enbart yrken med mer än 20 anställda i respektive yrkeskategori), i procent					
År	2020	2019	2018	2017	
Rektor	14	15	16	4	
Skolassistent, fritidsassistent	12				
Sjuksköterska	39				
Undersköterska äldreomsorg/hemvård	11				
Socialsekreterare	15				
Stödassistent/vårdare LSS	11				
Personlig assistent	11				
Lärare grundskola, årskurs F-3	8				
Lärare grundskola, årskurs 4-6	9	15	20	24	
Lärare grundskola, årskurs 7-9	13	15	10	24	
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	8				
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	22				
Lärare idrott och hälsa, slöjd, hemkunskap	8				
Specialpedagog	15				
Förskollärare	8				
Fritidspedagog	18				
Barnskötare i förskola/barnomsorg	5				
Elevassistent	3				
Vaktmästare	14				
Kock	9				
Måltidspersonal	11				

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



Jonas Petersson och Susanne Persson.

## ALLA MEDARBETARE SKA HA EN PLAN FÖR UTVECKLING AV SIN KOMPETENS

Att alla medarbetare har en plan 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.

2020 svarade 89,8 procent att resultat- och utvecklingssamtalet hade lett till en plan för vederbörandes kompetens. Siffran förväntas höjas ytterligare då siffrorna kommer att visas i målstyrningssystemet Hypergene för cheferna att jobba med.

Under året har HR-avdelningen tillsammans med de fackliga organisationerna arbetat fram ett mer strukturerat förfarandesätt att använda de pengar som avsätts i omställningsfonden för förebyggande åtgärder för att medarbetarna ska ha rätt

kompetens. Under året har bland annat pengar gått till att utbilda fyra medarbetare till undersköterskor, vidareutbildning av socialtjänstpersonal inom LSS, digitalt ledarskap för chefer och traumamedveten omsorg.

Ett arbete med att registrera utbildning för omsorgspersonal har genomförts under året. För att på bästa sätt optimera arbetet har behovet av systemstöd gällande olika kompetenser, framför allt vård- och omsorgskompetens, tydliggjorts. Det stödet kan även fungera som underlag vid lönerrevisioner där yrkesutbildning premieras.

## ANDELEN MEDARBETARE SOM KAN REKOMMENDERA SIN ARBETSPLATS SKA ÖKA

Den bästa reklamen en arbetsgivare kan få är 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.

Trygghet och digital omställning är två faktorer som har varit av extra stor betydelse detta år. Exempel på aktiviteter som genomfördes 2020 var pulsmätning för att fånga upp hur medarbetarna mår, riskbedömningar för dem som arbetar hemma, Hälsomiljonen och utbildning för chefer i digitalt ledarskap. Resultatet av arbetet med detta mål mäts i medarbetarenkäten.

Resultatet för 2020 var över medelvärde 4 (4,22) som är kommunens mål för mandatperioden. Siffran har gått upp sedan förra året och frågan är om det är en coronaeffekt? Både de insatser som gjorts för att följa upp medarbetarnas arbetsmiljö och mående, kontinuerlig information om läget men också att man håller ihop när det är svåra tider.

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

Som en effekt av att kommunen övergått till mer distansarbete och digitala möten har fokus under 2020 varit att digitalisera den gemensamma introduktionsdagen. Ett helt digitalt tillfälle genomfördes under året. Under den digitala introduktionsdagen fick deltagarna bland annat delta i en digital cykeltur i kommunen.



Moa Åhnberg, Patrik Larsson, Johan Andersson, Filip Preston och Catharina Malmberg tar cykeln till pop up-dialogerna om östra Eslöv.

## HÄLSOTALEN SKA ÖKA OCH ARBETSMILJÖN SKA VARA GOD

En förbättring av medarbetarhälsa förutsätter riktade satsningar och ett uthålligt arbete med förebyggande och rehabiliterande åtgärder. I Eslövs kommun bedrivs ett systematiskt arbete med både långtids- och korttidsfrånvaro i enlighet med kommunens fastställda rehabiliteringsprocess.

Medel har dessutom avsatts för att kunna genomföra riktade hälsoinsatser i olika delar av verksamheterna. Samtliga chefer erbjuder kontinuerligt utbildning i arbetsmiljö och rehabilitering. Dessa aktiviteter har tillsammans bidragit till att kommunens hälsotal de senaste åren långsamt förflyttats i rätt riktning. Under 2020 har dock coronapandemin haft en stor påverkan på sjukfrånvaron och kraftigt försvårat kommunens möjligheter att nå ett hälsotal om 95 procent. Covid-19 påverkar korttidsfrånvaro i allra högsta grad i och med att medarbetare med milda symptom ska avstå från arbete.

Möjligheten att bedriva rehabilitering för långtidssjukskrivna medarbetare har också påverkas, då vården har varit hårt ansträngd och tvingats prioritera bort en del ärenden. Även Försäkringskassans arbete har till viss del fått riktas mot att hantera pandemins effekter. Detta har fördröjt möjligheterna att arbeta effektivt med rehabilitering.

# HÄLSOTAL 2020

## 91,1 (MÅL 95,0)

Kommunens hälsotal sjönk från 92,7 procent 2019 till 91,1 procent 2020, vilket är en minskning med 1,5 procent. Trots detta tapp nådde både kommunstyrelsen och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden kommunens mål om ett hälsotal på 95 procent.

Av den totala sjukfrånvaron utgjordes 43,1 procent av långtidssjukfrånvaro där medarbetare är sjukskrivna längre än 90 dagar. Detta är en minskning jämfört med 2019 då andelen långtidssjukskrivna uppgick till 49,7 procent.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor har legat stabilt på 8 procent sedan 2018 men ökade under 2020 till 9,7 procent. För män har den totala sjukfrånvaron ökat från 4,9 procent 2019 till 6,2 procent 2020.

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

Andel långtidssjukfrånvaro i procent				
År	2017	2018	2019	2020
Barn- och familjenämnden	43,4	42,1	39,4	31,3
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	60,5	42,5	51,4	37,2
Kommunstyrelsen	60,2	69,9	46,3	54,4
Kultur- och fritidsnämnden	61,2	62,9	75,1	66,9
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	56,2	51,5	59	41
Servicenämnden	48,2	54,8	53,5	51,4
Vård- och omsorgsnämnden	54	50,5	53	48,8
<b>Genomsnitt Eslövs kommun</b>	<b>51</b>	<b>48,8</b>	<b>49,4</b>	<b>43,1</b>

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

Sjukfrånvaron har ökat i alla åldersgrupper i jämförelse med föregående år. I åldersgruppen 20–29 år har den ökat som mest och gått upp från 6 procent till 7,9 procent. Åldersgruppen 30–49 år har gått upp från 7,5 procent till 8,9 procent och i åldersgruppen över 50 år har den ökat från 7,8 procent till 9,4 procent.

### Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård

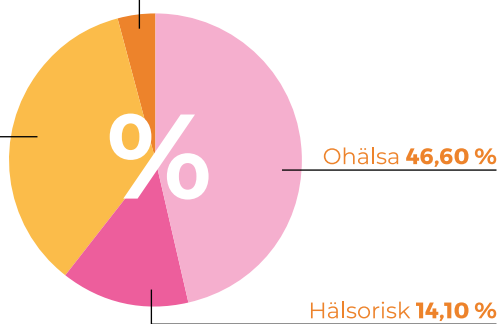
Trots pandemin och det stora fokus som lagts på att hantera konsekvenserna av densamma, har det förebyggande hälsoarbetet i Eslövs kommun fortgått. Ett 30-tal hälsofrämjande och förebyggande insatser har genomförts i olika delar av verksamheterna under året.

Insatserna har genomförts inom ramen för de centralt avsatta medel som syftar till att stimulera ett proaktivt arbete med att förebygga ohälsa och främja god arbetsmiljö. Flera av aktiviteterna har tagits fram och genomförts i nära samarbete med företagshälsovården. Som exempel kan nämnas föreläsningar, workshoppar, arbetsmiljökartläggningar, handledning av personalgrupper, hälsoprofilbedömningar på grupp- och individnivå samt stresshanteringsprogram.

#### Köpta tjänster, företagshälsovård 2020

Hållbar hälsa **4,10 %**

Hälsa **35,20 %**



### Friskvårdsbidraget

Eslövs kommun erbjuder friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare oavsett anställningsform. Bidraget är 1 500 kronor per år och syftar till att öka förutsättningarna för en bättre hälsa.

Under 2020 nyttjade 31,3 procent av medarbetarna sitt friskvårdsbidrag. Detta är en liten minskning jämfört med 2019 då andelen var 32,2 procent. Totalt var det 1 441 personer som använde friskvårdsbidraget under året, av dessa var 1 240 tillsvidareanställda.

Det minskade utnyttjandet av friskvårdsbidraget kan med stor sannolik härledas till coronapandemin som påverkat möjligheterna till utövande av aktiviteter, så som träning eller massage, som bidraget ofta används till.

### Heltid som norm

Att kunna erbjuda heltid till medarbetare har alltmer blivit 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, vilket startade 2016, har i senaste avtalet förlängts till 2024.

De centrala parterna har tillsammans tagit fram Heltidsresan, vilken ska stötta och ge inspiration till kommuner och regioner i deras arbete med att nå heltid som norm.

Andel heltidsanställda i procent 31 december						
År	2020	2019	2018	2017	2012*	Förändring**
Barn- och familjenämnden	92,6	92,3	91,3	91	81,9	10,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	89,6	88,5	87,9	84,8	83,2	6,4
Kommunstyrelsen	100	100	100	98,5	94,3	5,7
Kultur- och fritidsnämnden	67,2	68,6	75	74,6	54,7	12,5
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	95,7	96,2	96,1	98,1	92,9	2,8
Servicenämnden	87,4	87,6	87	87,7	60,8	26,6
Vård- och omsorgsnämnden	78,9	76	76,3	76,8	46,4	32,5
Genomsnitt Eslövs kommun	86,6	85,3	85	84,8	67,1	19,5

\*procent 1 januari, 2012

\*\* Förändring i procentenheter

2020 hade 86,6 procent av alla tillsvidareanställda en heltidsanställning. Det är en ökning med 1,3 procentenheter jämfört med 2019.

Den största procentuella ökningen har skett inom vård- och omsorgsnämnden. Andelen heltidsanställda tillsvidareanställda har ökat både inom äldreomsorgen och inom verksamheten som avser myndighet och hälso- och sjukvård.

Andelen heltidsanställda har även ökat inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Ökningen inom denna nämnd avser framförallt yrkesutbildning.

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

### ANTAL HELTIDSANSTÄLLDA 2020

# 86,6 %

(ÖKNING FRÅN 2019 0,3 %)

## Arbete inom förvaltningar

Inom äldreomsorgen, Vård och Omsorg, har arbetet fortlöpt med projektet 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 har en bemanningshandbok tagits fram. Syftet är att tydliggöra riktlinjer för schemaläggning och bemanning, vilket utgör ramarna för hur verksamheten ska planeras för att nå de uppsatta målen. Att lösa heltidsfrågan är en utmaning för schemaintensiva verksamheter. Att ta fram en bemanningshandbok är i linje med det arbete som genomförs i många andra kommuner.

Under senare delen av 2020 återupptogs ett övergripande arbete gällande heltid inom Serviceförvaltningen, Barn och Utbildning och Kultur och Fritid. Under 2021 kommer arbetsgivaren och Kommunal att se över förutsättningarna för dessa förvaltningar att gå från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation, ett viktigt steg i arbetet med att nå heltid som norm.

## Eslöv på sjätte plats

Av Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) novemberstatistik framgår att kommunen ligger på sjätte plats vad gäller andelen heltidsanställda i Skåne, med 82,1 procent. Det innebär att kommunen har ökat med 0,6 procentenheter under 2020.

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 2020 visar att 90,7 procent har blivit erbjudna en heltidstjänst. För dem som har svarat att de inte har blivit erbjudna en heltidstjänst avser svararna framförallt att de av olika anledningar inte kan arbeta heltid.

## Hållbart Medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett mått som tagits fram av Sveriges Kommuner och Regioner. HME mäts genom nio frågor, 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 2020 var 83, en ökning med tre enheter jämfört med 2019. Det innebär också att kommunen som helhet har nått målet för mandatperioden.

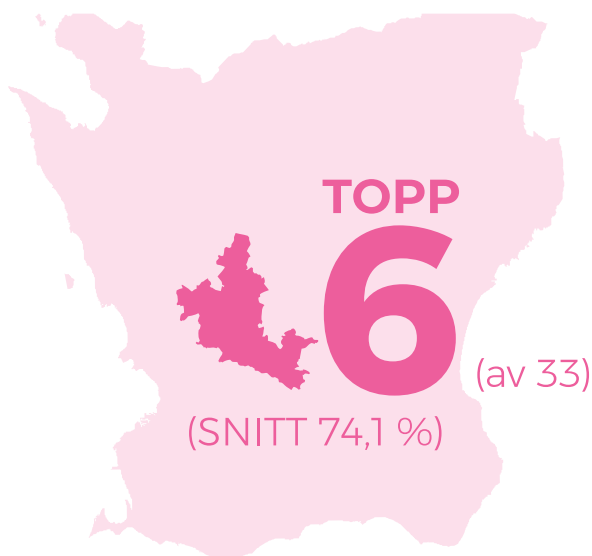
Störst ökning har skett på följande frågor för kommunen som helhet: min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser, min chef visar förtroende för mig som medarbetare och mina arbetsplatsmål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

I jämförelse med 2019 har majoriteten av nämnderna ökat sitt HME-index, de nämnder som inte har ökat är på samma nivå som tidigare år. Exempel som är värda att lyfta är miljö- och samhällsbyggnadsnämnden som har ökat sitt resultat med nio enheter. Barn- och familjenämnden, en större nämnd, har ökat sitt index med tre enheter.

Under 2020 har Eslövs kommuns övergripande mål för arbetsmiljö formulerats och förtydligats i samverkan. Målen kommer att integreras i kommunens arbetsmiljöpolicy som ska revideras 2021. Arbete med implementering av den reviderade arbetsmiljöpolicy och med att öka kännedom om arbetsmiljömålen hos medarbetarna kommer att pågå under 2021. Insatsen är ett led i att utveckla kommunens hållbara medarbetarengagemang.

# 83 HME

(SNITT ALLA KOMMUNER 79)



	Barn- och familje-nämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service-nämnden	Vård- och omsorgsnämnden
<b>Motivation</b>							
Mitt arbete känns meningsfullt	91	85	91	85	87	84	87
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	84	77	87	76	79	74	79
Jag ser fram emot att gå till arbetet	83	72	84	76	76	79	80
	<b>86</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>82</b>
<b>Ledarskap</b>							
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	80	65	83	85	83	81	77
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	87	76	87	87	91	87	83
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	86	74	86	88	90	86	84
	<b>84</b>	<b>72</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>81</b>
<b>Styrning</b>							
Jag är insatt i min arbetsplats mål	88	78	83	86	79	84	82
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	91	78	86	82	85	87	89
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	79	59	71	74	67	75	73
	<b>86</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>81</b>
<b>Totalt HME-index:</b>	<b>85</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>
<b>2019</b>	82	72	82	81	73	82	80

<b>Index för hållbart medarbetarengagemang</b>				
År	2017	2018	2019	2020
<b>Motivation</b>				
Eslöv	81	82	81	83
Medel alla kommuner	80	79	80	80
<b>Ledarskap</b>				
Eslöv	80	81	80	83
Medel alla kommuner	78	78	79	79
<b>Styrning</b>				
Eslöv	81	82	80	83
Medel alla kommuner	79	79	79	80
<b>Totalt HME-index</b>				
Eslöv	81	82	80	83
Medel alla kommuner	79	79	79	79

Medel alla kommuner hämtat: 2021-02-12



Nathalie  
Undersköterska

ESLÖVS  
KOMMUN







## ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2020

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. Uppföljningen utförs i arbetsmiljöverktyget KIA. Handlingsplaner har därefter upprättats och åtgärder planerats där förbättringsbehov har identifierats. Resultatet av uppföljningen har behandlats i respektive förvaltnings forum för samverkan innan beslut tagits i nämnd.

### Förbättringsområden

Den övergripande sammanställningen visar överlag på ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Förbättringsmöjligheter har dock identifierats.

Flera nämnder har beslutat att på APT regelbundet lyfta riktlinjer och rutiner kopplade till arbetsmiljö och hälsa för att öka kännedom och kunskap om dessa hos medarbetarna.

Att fortlöpande säkerställa att chefer och skyddsombud får utbildning i arbetsmiljö är också en åtgärd som tas upp. Behovet av att arbeta med implementering av reviderad arbetsmiljöpolicy och ökad kännedom om kommunens arbetsmiljömål under 2021 lyfts också som en övergripande åtgärd.

Andra åtgärder som tas upp är att under året uppdatera skriftliga rutiner för riskfyllda arbetsuppgifter i vissa av verksamheterna.



### 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

Antalet anmälda arbetsskador och tillbud ökade i Eslövs kommun både under 2018 och 2019. En stor anledning till den ökade inrapporteringen tros vara implementeringen av arbetsmiljöverktyget KIA som underlättat och förenklat anmälningsförfarandet.

Under 2020 avstannade ökningen av anmälningar och under året registrerades totalt 556 tillbud och 478 arbetsskador. Utöver detta rapporterades även 90 riskobservationer, vilket innebär att totalt 1 121 händelser registrerades under året.

Jämfört med 2019 har antalet anmälda tillbud minskat med 19 procent. Antalet anmälda arbetsskador är i princip oförändrat. Av årets inrapporterade händelser har 67 tillbud och 35 arbetsskador varit relaterade till covid-19.

Arbetsskador och tillbud redovisas och följs upp regelbundet i Eslövs kommuns olika samverkansforum. Utbildningstillfällen i KIA erbjuds löpande genom så kallade drop-in-tillfällen.

#### Översikt arbetsskador och tillbud

År	2018	2019	2020
Arbetsskador	306	473	478
Tillbud	476	679	556

#### Arbetsskador och tillbud 2020

	Arbetsskador	Tillbud
Barn- och familjenämnden	116	217
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	1
Kommunstyrelsen	2	
Kultur- och fritidsnämnden	1	5
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	
Servicenämnden	11	6
Vård- och omsorgsnämnden	344	327
<b>Totalt Eslövs kommun</b>	<b>478</b>	<b>556</b>

#### Typ av arbetsskada 2020

	Olycksfall	Färd-olycksfall	Arbets-sjukdom
Barn- och familjenämnden	93	9	14
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	0	0
Kommunstyrelsen	2	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	0	0
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	0	0
Servicenämnden	8	0	3
Vård- och omsorgsnämnden	206	10	128
<b>Totalt Eslövs kommun</b>	<b>314</b>	<b>19</b>	<b>145</b>

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

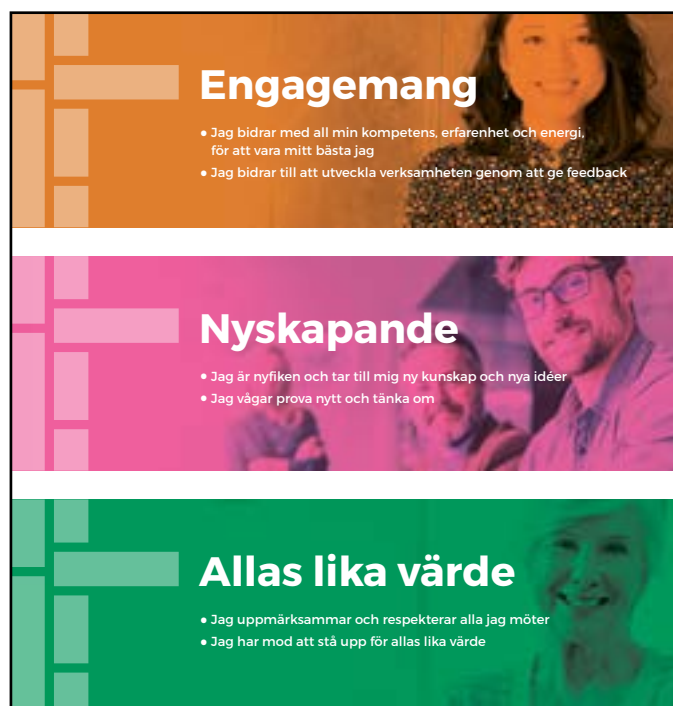


## VÄRDEORDEN ENGAGEMANG, NYSKAPANDE OCH ALLAS LIKA VÄRDE SKA GENOMSYRA VERKSAMHETEN

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 4,29 enligt medarbetarenkäten.

Resultatet av medarbetarenkäten visar även att cheferna är förebilder för värderingarna, medelvärde 4,26. Målet för mandatperioden är att uppnå medelvärde 4.

Under denna mandatperiod ska kommunen fortsätta att arbeta för att alla arbetsplatser arbetar efter värderingarna och att cheferna är förebilder. Det har tagits fram övningar som kan göras på arbetsplatserna och det kommer att tas fram material för att synliggöra värderingarna.



## AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

Eslövs kommun ska bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering. 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. En årlig lönekartläggning genomförs i syfte att identifiera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön.

Det finns en uttalad nolltolerans mot kränkande särbehandling och diskriminering som följs upp både i den årliga med-

arbetarenkäten och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att öka kunskapsnivån och förebygga kränkande särbehandling och diskriminering har riktade utbildningsinsatser genomförts tillsammans med företagshälsovården löpande under året.

I början av året togs ett systemstöd för anmälan av kränkande särbehandling i bruk. Digitaliseringen av anmälningsförfarandet har syftat till att underlätta vid anmälan och ses som ett sätt att ytterligare kvalitetssäkra utredningsarbetet vid anmälan om kränkande särbehandling.

# Årets medarbetare – Tine Billing



## ÅRETS MEDARBETARE

Tine Billing får utmärkelsen som Årets medarbetare i Eslövs kommun för sitt engagerade och outtröttliga arbete för barnens rätt till kulturupplevelser.

– Jag är helt överväldigad och så klart jätteglad! Vilken överraskning och vilket vitaminpiller så här i coronatider när det inte alltid är så lätt att hålla energin uppe, säger Tine som är barnkultursekreterare och har sin arbetsplats på Eslövs bibliotek.

Utmärkelsen som Årets medarbetare delas vanligtvis ut i samband med kommunens årliga medarbetardag för alla anställda. I år är det annorlunda på grund av coronapandemin. Utmärkelseerna delas istället ut på respektive pristagares arbetsplats.

– Samtidigt som det är tråkigt att medarbetarna inte kan hyllas i ett större sammanhang, ger det oss möjlighet att verkligen överraska. Jag tycker alltid att prisutdelningarna är medarbetardagens höjdpunkt, just för att arbetskamrater får möjlighet att nominera varandra, säger kommundirektör Eva Hallberg, som tidigare var chef för Kultur och Fritid och lärt känna Tine väl.

– Därför vet jag också att detta är en sällsynt välförtjänt utmärkelse till en mycket uppskattad och engagerad medarbetare, säger Eva.

### Pris istället för prat

Eva Hallberg tillsammans med Kultur och Fritids chef Stefan Persson och rekryteringssamordnare Zead Abdul-Karim valde att överraska Tine genom att bjuda in henne till ett vanligt möte.

Istället för prat om verksamheten blev det diplom, blommor, tårta och en check på 10 000 kronor att använda till kompetensutveckling. Dessutom var många av Tines arbetskamrater med via Skype där de hurrade och applåderade.

– Den här utmärkelsen säger något om hela gänget här på Kultur och Fritid. Det är inte bara min förtjänst. Vi jobbar tillsammans och har en härlig energi, säger Tine.

### Jobbar alltid för barnen

Tine Billing har jobbat i kommunen i 35 år, alltid med barnkultur om än i lite olika roller.

Sedan barnkonventionen blev lag den 1 januari i år är Tine även Kultur och Fritids barnrättsstrateg. Det betyder att hon utbildat sig och jobbar med att sprida kunskapen om vad barnkonventionen innebär vidare till sina arbetskamrater.

– Tine har alltid barnens rätt i fokus. Mycket tack vare henne är Eslöv sedan många år ledande inom barnkultur. Redan 2005 införde vi till exempel kulturgarantin för barn och ungdomar mellan 3 och 16 år och kultur- och fritidsnämnden har en checklista inför varje beslut som ska garantera att barnperspektivet alltid beaktas, berättar Eva Hallberg.

### Digitala kulturupplevelser

Kulturgarantin innebär att alla barn har rätt till minst en kulturupplevelse varje år.

Det är Tines uppgift att arrangera kulturupplevelser anpassade för varje åldersgrupp. Coronapandemin har påverkat även möjligheterna att erbjuda kulturupplevelser.

– I år har vi därför bjudit barnen på digitala upplevelser. Vi har spelat in barnkonserter i Medborgarhuset och lagt ut dem via Sommar i Eslövs webbsida. Lite annorlunda, men mycket uppskattat. Jag är ju van att få omedelbar respons från både barn och föräldrar och det hjälper mig att bli ännu bättre i mitt jobb. Att nu få ännu en bekräftelse på att vårt arbete uppskattas känns helt fantastiskt, säger Tine.

Årets medarbetare utses av kommunens ledningsgrupp. Alla anställda har möjlighet att nominera kandidater.

### Årets medarbetare

En outtömlig välvilja, omsorg och vänlighet karakteriserar årets medarbetare. Oavsett vem du möter, barn som vuxna, har du en förmåga att bemöta dessa utifrån enskilda förutsättningar och behov. Du skapar delaktighet och gör att alla känner sig sedda.

Med en ambition som aldrig sviktar sprider du kunskap över verksamhetsgränserna. Du har ett brinnande intresse för ditt arbete. Det syns och det märks.

Engagerat har du arbetat för barn och ungas rätt till kulturupplevelser i 35 år. Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Tine Billing till Årets medarbetare 2020.



*Årets ledare – Anna Netterheim*

## ÅRETS LEDARE UTVECKLAR SINA MEDARBETARE FÖR PATIENTERNAS BÄSTA

Anna Netterheim tilldelas utmärkelsen Årets ledare i Eslövs kommun. Hon arbetar med värderingsstyrt ledarskap för att ge patienterna bästa möjliga vård. I sitt utåtriktade arbete samverkar hon med kommuner och regioner i hela Sverige.

Anna Netterheim är chef för rehabiliteringsenheten och MAR (medicinskt ansvarig för rehabilitering) i Eslövs kommun. Hon överraskas av priskommittén på kontoret på Kvarngatan mitt i ett digitalt morgonmöte.

– Det känns jätteroligt. Jag ser en väldigt nära koppling mellan att driva rehabiliteringen och att ha medarbetare som trivs. Kommunal rehabilitering är min hjärtefråga och ledarskap är ett av verktygen. Utmärkelsen blir en bekräftelse på att jag har gjort mitt jobb bra.

### Årets ledare ska vara en förebild

Priset Årets ledare delas ut till en person som är en särskilt god förebild för kommunens värderingar, bidrar till en öppen och tillitsfull organisationskultur och utvecklar och inspirerar sina medarbetare till förbättringar i verksamheten. Anna Netterheim arbetar med värderingsstyrt ledarskap:

– Jag är ansvarig för en verksamhet där jag aldrig träffar patienterna, dem som vi finns till för. Istället måste jag säkerställa att vi har samma värderingar och prata om vad rehabilitering ska innehålla och hur arbetet ska utföras. Då vet jag att i mötet som sker i det enskilda hemmet kommer mina medarbetare att göra det på bästa sätt.

– Tillit bygger människor, folk växer. Även de som är osäkra, säger Anna Netterheim.

### ”Det är jätteroligt att vara chef”

Rehabiliteringsenheten består av 24 personer som är legitimerade fysioterapeuter och arbetsterapeuter samt rehab- och hjälpmedelsassistenter. Anna Netterheim är enhetens chef sedan 2015.

– Det är jätteroligt att vara chef. Det finns många likheter med att ha en väldigt sjuk patient. Det är inte alltid roligt, men stimulerande. Att ha en rehabiliteringsbakgrund är en bra grund. Likt rehab handlar det om att få människor att växa i sitt arbetsliv. Det vill säga motivation, stöd, coachning, utvärdering och bekräftelse.

Anna Netterheim har också arbetat länge med samverkan på regional nivå och sitter sedan i våras i styrelsen för riksföreningen MAS/MAR. För henne är det självklart att lyfta Eslöv i alla tänkbara sammanhang.

Förra året såg hon till att en stor konferens hamnade i Medborgarhuset i Eslöv. Hennes verksamhet har bidragit med information till en forskningsstudie för Region Skåne. Och hon har ett stående uppdrag som föreläsare för blivande arbetsterapeuter och fysioterapeuter vid Lunds universitet inför deras VFU-perioder i kommunerna.

– Allting hör ihop, bra ledarskap och ett bra rykte för Eslövs kommun. Det handlar om att klara uppdraget. Jag gör olika saker i mina olika roller men i vision och synsätt hänger de ihop.

– En av mina absolut största utmaningar är rekrytering. Där är ryktet jätteviktigt. Har Eslövs kommun gott rykte i ”rehabvärlden” så blir det enklare för mig att rekrytera när vi konkurrerar med alla omkringliggande kommuner. Rykte och arbetsglädje gör skillnad, både att man väljer att komma och sedan väljer att stanna, säger Anna Netterheim.

### Eslöv en förebild inom rehabilitering

Tack vare Anna Netterheims och enhetens arbete ligger Eslöv i framkant inom kommunal rehabilitering och ett av hennes projekt införs nu i fyrtio andra kommuner.

– Vi har gjort stora framsteg och utvecklat rehabiliteringen jättemycket. Det är väldigt motiverande att hitta hur man kan hjälpa människor att bli mer självständiga.

### Årets ledare

Årets ledare beskrivs av sina medarbetare som en personifiering av Eslövs kommuns vision. Med ett stort engagemang motiverar du dina medarbetare att utveckla verksamheten till den bästa.

I arbetet förmedlar du tillit, lyhördhet och förtroende. På enheten fungerar ni som ett. Utåt är du verksamhetens förkämpe, här representerar du kommunen i olika samarbeten där Eslöv i vissa fall är ledande.

Tillsammans med dina medarbetare arbetar du för att alla kommunens medborgare har det de behöver för ett gott och självständigt liv. Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Anna Netterheim till Årets ledare 2020.



Årets nyskapare – Anna Svendsen

Årets nyskapare

Tilldelas:

Anna Svendsen



## ÅRETS NYSKAPARE HAR FYRBENT HJÄLP PÅ JOBBET

Anna Svendsen får utmärkelsen Årets nyskapare i Eslövs kommun för sitt arbete med pedagoghund i daglig verksamhet. Hunden Berit är både ett pedagogiskt verktyg och ett stöd för oroliga brukare.

Utmärkelsen Årets nyskapare i Eslövs kommun tilldelas en medarbetare som har bidragit till ett förändrat arbetssätt och förverkligat Eslövs kommuns vision. Anna Svendsen får priset för sitt arbete med pedagoghund i daglig verksamhet.

– Vi är ett team och utan mina kollegor hade det aldrig flutit på så bra som det har gjort. Vi har jobbat hårt allihop för att alla brukare ska acceptera Berit och att det ska gå bra, säger Anna Svendsen, grupphandledare på Ystadsvägen i Eslöv.

Hon får ta emot blommor, diplom och en kompetensutvecklingscheck som delas med kollegorna Jenny Olsson, Camilla Persson och Therese Jakobsson. Hunden Berit får godis.

### Hunden går till jobbet

Sedan ett år tillbaka tar Anna Svendsen med sig hunden till jobbet. Det låter enkelt, men mycket arbete ligger bakom. De har båda utbildats av Svenska Pedagoghundinstitutet och verksamheten har gjort noggranna förberedelser.

Flera veckor innan hunden skulle komma började personalen prata om den med brukarna på Ystadsvägen. Det var viktigt att alla skulle känna sig trygga och att ingen behövde vara nära hunden som inte ville det.

– Vi tog hit en hundbur, satte upp en grind och förberedde ett rum där hunden kunde vara när den inte jobbade. Förklarade för brukarna att den inte kommer in på ditt rum om du inte vill. Utan att de kunde titta på hunden på avstånd, säger Anna Svendsen.

### Från hundrädsla till kramar

Några av brukarna var rädda eller kände avsky mot hundar och det tog ett par månader tills det fungerade för alla. Idag får personalen istället stoppa dem som försöker krama Berit för hårt.

– Vissa av dem går direkt och kollar om hon ligger i sin korg när de kommer på morgonen, säger Therese Jakobsson.

Staffordshire bullterriern Berit är ett charmigt inslag i vardagen för både medarbetare och brukare, men viktigast är den insats hon gör som pedagogiskt verktyg.

– Det är inte längre vi som sitter med när brukarna övar högläsning, utan de har högläsning för Berit, säger enhetschef Petra Kvist-Zaar.

– Jag kan platsa henne på skrivbordet för att brukaren inte ska tappa sitt fokus från aktiviteten, som kan vara att lägga pussel. Då lägger hen pusslet och tittar lite på hunden. Tidigare kanske brukaren reste sig och sprang ut ur rummet för att hen inte kunde koncentrera sig, berättar Anna Svendsen.

### Känner hur man mår

När någon är ledsen eller upprörd händer det att Berit spontant kommer och tröstar. Hon trycker sig intill, lägger upp tasserna och vill bli kliad. Det gör ofta att ångesten släpper.

– Man kan använda henne när man ser att en brukare börjar må dåligt eller är upprörd. Då kan vi säga ”vi sätter oss på golvet istället och kelar med hunden”, säger Anna Svendsen.

– Vi har brukare som är utagerande och som har lugnat sig jättemycket, berättar Therese Jakobsson.

En extra bonus är att hunden Berit lockar till utevistelse. Tidigare var det ett problem att få med sig vissa brukare på promenad. Nu händer det att alla åtta följer med för att rasta Berit.

– Vi har faktiskt kommit så långt att vi turas om att ta upp hundbajset, säger Anna Svendsen.



### Årets nyskapare

Årets nyskapare är ett exempel på att utveckla verksamheten genom att ta till vara personliga erfarenheter och intressen.

Gentemot våra brukare arbetar ni för att bygga självförtroende, uppmuntra till aktivitet samt minska stress och oro.

Du och dina fyrbenta vänner arbetar i team för att våra brukare ska må bättre. En stöttande relation som varken ställer krav på ord eller handling.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Anna Svendsen till Årets nyskapare 2020.

# Årets bemötare – en ny utmärkelse – Robin Lagstrand

Robin Lagstrand som jobbar på Ölyckeskolan i Löberöd tar hem priset som Årets bemötare i Eslövs kommun.

Robin arbetar som ELOF-pedagog med elever som har en lång och oroande frånvaro från skolan. Förutom äran belönas han med 10 000 kronor till fortsatt kompetensutveckling.

– Det känns stort, oerhört stort. När jag fick utmärkelsen inför mina kollegor på Ölyckeskolan var det lite som en ”punch” i magen och en obeskrivlig puls med tanke på hur många andra som också var nominerade och säkerligen förtjänat det lika mycket som jag, säger Robin om utmärkelsen.

## Försenad utdelning

Priset skulle ha delats ut under medarbetardagen den 17 mars som ställdes in på grund av covid-19. Därför delades priset ut den 14 augusti på Ölyckeskolan, där Robin fick ta emot utmärkelsen av Barn och Utbildnings förvaltningschef, Kerstin Melén-Gyllensten samt kommundirektören, Eva Hallberg.

## En ny utmärkelse

Utmärkelsen Årets bemötare är ny för i år och mottagaren ska under året ha levererat mer än vad som kan förväntas av en anställd i Eslövs kommun. Personen ska ha gjort skillnad i vardagen för de personer hen möter. Den här medarbetaren är en bärare av varumärket Eslöv genom att ta ansvar för kommunens verksamhet och har ett gott bemötande som utmärker sig alldeles extra.

## Vad tror du det är som gjort att du har vunnit?

– Jag vet faktiskt inte, men jag hoppas och tror att det är för att jag försöker bemöta alla jag springer på, på samma sätt som jag själv önskar bli bemött. Med intresse för din sak, ett leende och en vilja att göra allt jag kan, säger Robin.



*Robin Lagstrand som jobbar på Ölyckeskolan i Löberöd tar hem priset som årets bemötare i Eslövs kommun.*

## Årets bemötare

Årets bemötare är ett exempel på vilken skillnad ett gott bemötande verkligen kan göra.

Genom att stötta och visa vad som är möjligt har du byggt självförtroende. Det handlar inte bara om en professionell relation, utan det har dessutom givit effekt. Betyg och närvaro visar verkligen vad hjälp från rätt person kan göra.

Med ett stort engagemang och ansvarskänsla har du bidragit till förändring i en persons liv. För att citera medborgaren du har gett hopp inför framtiden.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Robin Lagstrand till Årets bemötare 2020.

# Årets arbetsgrupp – pedagogerna på Sockertoppens förskola

Pedagogerna på Sockertoppens förskola i Örtofta får utmärkelsen Årets arbetsgrupp i Eslövs kommun. Här får barnen lära sig om hållbar utveckling genom att odla grönsaker, återvinna och engagera sig för barn i andra länder. Arbetsgruppen är ett tajt team som jobbar som ett lag.

Solen steker på förskolans gård när priskommittén anländer med kommundirektör Eva Hallberg i spetsen. Hela personalen är på plats. Att de är utsedda till Årets arbetsgrupp vet bara förskolechef Gull-Britt Swenson och förskolepedagog Therese Jungman, som har fått i uppdrag att hålla taktal.

– Det är så häftigt här på Sockertoppen. Jag kommer från handbollsvärlden där man gör allting tillsammans, och så upplever jag att vi gör här också. Vi tar vara på varandras kompetens och jobbar som ett lag. Alla har dåliga dagar och bra dagar och då finns vi där för varandra, berättar Therese Jungman.

– Det här blir som en liten morot för oss och jag känner att vi är på gång nu, säger hon.

## Lär barnen om hållbarhet

Sockertoppens förskola får utmärkelsen Årets arbetsgrupp för sin förmåga att ta ner hållbarhetsfrågorna på barnens nivå. Pedagogerna arbetar med både social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet på olika sätt. Utmärkelsen delas ut till medarbetare som är ambassadörer för kommunens värderingar genom att visa engagemang, vara nyskapande och se allas lika värde.

– Vi jobbar väldigt aktivt med hållbar utveckling sedan många år. Vi får ofta höra från föräldrar att barnen berättar hemma om sådant vi arbetar med, berättar kollegorna i arbetsgruppen.

På Sockertoppens gård får barnen hjälpa till att odla allt från jordärtskockor och potatis till tomater, gurka och chili. För att få stöd i arbetet med att lära barnen värna om djur och natur är förskolan och alla pedagoger medlemmar i Friluftsförbundet.

Inne på förskolan står ett TaGe-skåp där vårdnadshavare kan lämna kläder för återbruk, och den som behöver kan ta med sig hem. Den sociala hållbarheten innebär bland annat att barnen får möjlighet att engagera sig för barn från andra länder och att de pratar om hur man är en bra kompis.

## Kollegor som trivs på jobbet

På Sockertoppen är det alltid någonting på gång och det är tydligt att kollegorna i arbetsgruppen trivs med sitt arbete.

– Vi är ett väldigt bra arbetslag och har gemensamma mål som alla strävar mot, säger Eva Danell.

I dagarna tilldelades Sockertoppen även utmärkelsen Skola för hållbar utveckling av Skolverket. Det innebär att verksamheten följer huvudprinciperna för lärande för hållbar utveckling och kopplar processen till sina styrdokument.

Tidigare i somras vann förskolan en intern tävling i kommunen och belönades med en summa pengar som bland annat gick till att plantera fler blommor. Nu planeras det för fullt inför den årliga skördefesten.

– Det är inte en enda dag som det inte har varit roligt att komma hit, säger Elin Slagstedt.

De andra instämmer.

– Ingen av oss vill vara borta från jobbet, för då missar man för mycket.



*Pedagogerna Therese Jungman, Eva Danell, Kristina Jansner, Malin Pettersson, Louise Hansson, Elin Slagstedt och Ann-Christine Nilsson tar emot priset. I arbetslaget ingår även Jessica Lindblad.*

## Årets arbetsgrupp

Hållbar utveckling är ett ledord för Årets arbetsgrupp. Genom medvetna val i planering och aktivitet lär ni ut sociala, ekonomiska och ekologiska aspekter.

Här skapas förståelse för kretslopp, återvinning och återbruk. På ett exemplariskt sätt översätts miljömedvetenhet till rätt nivå. Att ta till vara saker, odla för eget bruk och värna om barn i andra länder är tre exempel.

Genom ert engagemang blir barnen medvetna om att värna om sig själva, andra, djur och natur. Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Sockertoppens förskola till Årets arbetsgrupp 2020.

# 2 584

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

## 44 ÅR

TOTAL MEDELÅLDER

## 1 441

ANSTÄLLDA HAR NYTTJAT  
FRISKVÅRDSBIDRAGET

MEDELLÖN

## ↑ 32 241 :-

(EN ÖKNING MED 3 %)

SJUKLÖNEKOSTNADEN  
(UTAN PO) HAR MINSKAT MED

## ↓ 65 %

STATEN HAR KOMPENSERAT  
ÖKADE SJUKLÖNEKOSTNADER



## 2 084

KVINNOR



## 499

MÄN

## 52

MEDARBETARE  
SOM GICK I PENSION

SEMESTERLÖNESKULDEN  
HAR ÖKAT MED

## ↑ 13 %

## MEDARBETARE I SIFFROR

Den totala personalkostnaden för 2020 var cirka 1 499 miljoner kronor. Detta kan jämföras med 2019 då kostnaden var cirka 1 532 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.

Personalkostnader			
År	2020	2019	2018
Löner arbetad tid	987 134 668,60	984 177 916,75	957 835 450,84
Löner ej arbetad tid	60 975 775,71	72 517 934,04	68 698 742,46
Semesterlön	52 492 911,18	50 115 795,58	46 831 251,77
Sjuklön	27 661 307,73	19 401 330,76	19 518 517,24
Återbetalad sjuklön**	-21 181 891,00		
Övrigt löner	2 003 447,80	3 000 807,70	2 348 973,45
Andra ersättningar	473 476,87	648 979,33	559 403,79
Kostnader för naturaförmåner (t.ex. arbetskläder)	48 424,63	92 246,82	67 734,24
Kostnadsersättningar (t.ex. bilersättningar)	7 023 704,80	8 147 467,07	8 150 040,79
Sociala avgifter enl. lag/avtal	351 942 291,00	358 037 275,00	344 597 969,00
Pensionskostnader	91 811 917,41	108 388 662,78	103 195 283,73
<b>Total personalkostnad</b>	<b>1 499 361 834,39</b>	<b>1 531 918 234,97</b>	<b>1 483 104 624,85</b>

\* semesterlöneskulden redovisas inte i tabellen

\*\* kompensation för sjuklönekostnader från staten

### Löneutveckling

Den totala kostnaden för personal ökade från 2019 till 2020 med 3,0 procent. Det är något mer än den kostnadsökning som härleddes från årets löneöversyn. Denna ledde till en ökning av lönerna för tillsvidareanställd personal på 2,87 procent. Särskilda satsningar gjordes i översynen på sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter samt vissa lärargrupper.

Kostnaderna för löneöversynen var svåra att förutse inför året då flera stora fackförbund hade avtalsrörelse 2020, däribland Kommunal. Avtalsrörelsen blev stökig och förskjuten på grund av pandemin, då centrala parter inte upplevde sig kunna förhandla klart under våren 2020 utan förhandlingarna sköts fram till hösten. Detta ledde till en splittrad löneöversyn där somliga medarbetare fick sin nya lön redan i april medan andra fick vänta till hösten.

När avtalsförhandlingarna var färdiga i början av november kunde konstateras att olika förbund hade landat i olika lösningar för 2020.

För de breda tjänstemannaförbunden Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna innebar avtalen retroaktiva löneökningar från april på samma villkor som för övriga tjänstemannaförbund. Dessa löneökningar kunde betalas ut i december.

För Kommunals område gällde det nya avtalet från 1 november och inkluderade förutom ordinarie löneökningar en särskild satsning på 0,3 procent av lönesumman till yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Avtalet innebar också att ett engångsbelopp på 5 500 kronor per person skulle betalas ut till medarbetare som hade arbetat under perioden maj-oktober. Detta sammantaget ledde till något högre kostnader totalt för löneöversynen 2020 än beräknat.

### Semester och semesterväxling

För första gången på flera år växte kommunens semesterlöneskuld under 2020, då färre semesterdagar än vanligt togs ut. Det är uppenbart att pandemin haft en påverkan på detta.

I några verksamheter inom vård och omsorg har det varit svårt att kunna ta ut all önskad semester då verksamheten haft en väldigt ansträngd personalsituation. I andra verksamheter kan spåras en ovilja från medarbetare att ta ut mer semester än vad man måste, sannolikt en följd av att semesterresor och aktiviteter inte har kunnat genomföras som planerat.

Den totala semesterlöneskulden inklusive personalomkostnader (PO), det vill säga värdet av medarbetarnas sparade semester, 2020 var 87 764 miljoner kronor vilket var en ökning med 11 354 miljoner kronor.

Kommunens nya förmån med växling av semesterdagstillägg till extra lediga dagar som infördes 2019 fortsätter vara en uppskattad förmån. 236 medarbetare ansökte om detta 2020.

### Sjuklönekostnader

Kommunens sjuklönekostnader har både ökat och minskat under året. Kommunen betalade ut 42 procent mer sjuklön 2020 jämfört med 2019, en ökning på drygt 8 miljoner kronor, 27,6 miljoner kronor jämfört med 19,4 miljoner kronor 2019. Detta är ett uppenbart resultat av pandemin där medarbetare både varit mer sjuka än vanligt och också varit följsamma med riktlinjerna om att stanna hemma vid minsta symtom.

Då staten beslutade att kompensera för ökade sjuklönekostnader, genom att bekosta samtliga sjuklönekostnader under perioden april till juli och från augusti och året ut för sjuklönekostnader som varit högre än normalt, så har Eslövs kommun fått ca 21 miljoner kronor återbetalat från staten. Det medför att den faktiska kostnaden för sjuklön stannar på ca 6,5 miljoner kronor 2020, en minskning med ca 65 procent jämfört med 2019.

## Pensioner

Till 2020 beslutades det om en ny riktålder för pension och lägsta åldern för att ta ut allmän pension höjdes från 61 till 62 år. Detta med en ambition att gradvis förlänga yrkeslivet och få fler att jobba högre upp i åldrarna.

Denna ambition verkar inte ha fått något större genomslag i Eslövs kommun 2020. Visserligen har färre medarbetare än på många år gått i pension under året, men detta förklaras sannolikt av att kommunen inte längre har lika många medarbetare som har passerat åldersgränsen för allmän pension som tidigare.

Bland dem som väljer att gå i pension är det däremot uppenbart att andelen som går i pension sent minskar; 62 procent av pensionärerna går innan de fyllt 65 år, jämfört med 42–47 procent under de tre senaste åren innan. Bara 2 procent av dem som gick i pension hade fyllt 67 år, tidigare har denna siffra varit runt 15 procent.

Det är möjligt att även detta är en effekt av pandemin där äldre medarbetare är oroliga för att smittas av covid på arbetsplatsen och väljer att gå i pension för att enklare kunna hålla social distans.

De senaste åren ses en tydlig trend där ett allt större antal medarbetare tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp och därmed kvalificerar sig för extra pensionsavsättningar i våra pensionsavtal. Den trenden har bromsats under 2020 och det är i stort sett identiskt antal medarbetare som tjänar över denna gräns jämfört med föregående år. Detta kan även spåras i en faktisk minskning av kostnaderna för pensionsavsättningar 2020 jämfört med tidigare.

### 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

\* IBB står för inkomstbasbelopp

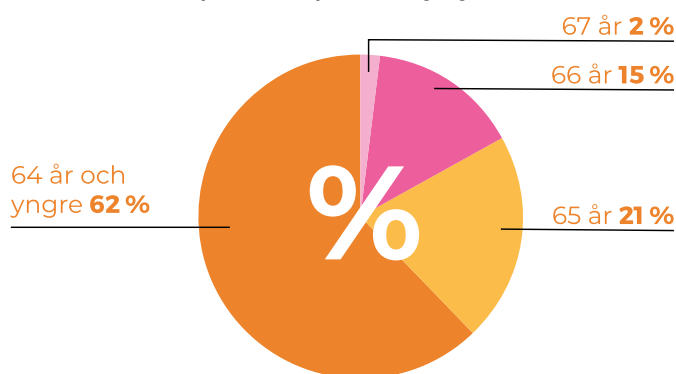
### Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder

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
Antal medarbetare som fyller 65	45	29
Antal medarbetare som fyller 68	0	9
Antal medarbetare som fyller 62 eller mer	240	238
Medarbetare som gått i pension	52	

### Pensioner fördelade på ålder vid pensionsavgång 2020



## 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.

2020 var antalet årsarbetare 2 527. Arbetad tid har fluktuerat under året i jämförelse med 2019. Under januari till maj har antal årsarbeten markant minskat och under september till december har det istället ökat. Trenden finns inom samtliga nämnder. Den totala minskningen är 43 jämfört med 2019.

## TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Den 31 december 2020 var 2 584 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun vilket är 20 personer fler än 2019.

Antalet årsarbeten som genomfördes av tillsvidareanställda 2020 var 1 994 vilket innebär en ökning med 17 jämfört med 2019.

Könsfördelningen var 2 084 kvinnor och 499 män. 81 procent av andelen tillsvidareanställda är kvinnor. Medelåldern var 44,4 för kvinnor och 42,4 för män.

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 32 241 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 32 034 för kvinnor och 33 098 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 2020 214 stycken, en ökning med 8 jämfört med 2019.

Andelen timavlönade inom vård- och omsorgsnämnden utgjorde 161 årsarbeten, en ökning med 25 från 2019, och inom barn- och familjenämnden 30 årsarbeten, en minskning med 2 jämfört med 2019.

Årsarbetare, timavlönade	
År	Årsarbetare
2018	183
2019	206
2020	214

## 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.

Det totala antalet årsarbeten gjorda av tidsbegränsat anställd personal 2020 är 213 stycken, det är en minskning med 33 jämfört med 2019. Arbetad tid av tidsbegränsad personal har minskat både inom vård- och omsorgsnämnden och barn- och familjenämnden.

Årsarbetare, tidsbegränsade anställningar	
År	Årsarbetare
2018	229
2019	246
2020	213



I topp 15 bland de bästa skolrestaurangerna i Sverige och ett av de bästa klimatköken. Skolrestaurangen Calles bistro placerade sig högt i två av kategorierna när tävlingen White Guide Junior avgjordes i veckan. Ekebackens förskola kom på sjuttonde plats bland Årets förskolekök. Från vänster: Mattias Buttler, förstekock på Calles bistro, Evan Frank från Calles bistro, kökscheferna Carin Grundström och Kajsa Hedlund från Ekebackens förskola samt och Yadi Andersson och Annika Stuhre från Calles bistro.

## BILAGA – MEDARBETARENKÄTEN 2020

### Sammanställning medarbetarenkäten 2020, medelvärde\*

	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service- nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2020	Eslövs kommun 2019
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)	94,10	91,80	98,60	71,70	100,00	88,20	86,50	90,70	
<b>Motivation</b>									
Mitt arbete känns meningsfullt	4,63	4,38	4,62	4,34	4,45	4,37	4,49	4,54	4,48
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,36	4,09	4,48	4,02	4,15	3,97	4,17	4,24	4,14
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,33	3,89	4,34	3,97	4,05	4,17	4,19	4,23	4,11
<b>Ledarskap</b>									
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,21	3,59	4,34	4,38	4,3	4,25	4,08	4,16	4,01
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,49	4,04	4,49	4,5	4,63	4,48	4,32	4,42	4,29
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,43	3,97	4,45	4,52	4,58	4,43	4,34	4,39	4,26
<b>Styrning</b>									
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,51	4,11	4,34	3,95	3,7	4,35	4,29	4,39	4,32
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4,14	3,35	3,82	4,24	4,4	3,99	3,9	3,99	4,48
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,63	4,11	4,45			4,49	4,56	4,55	3,85
Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats	4,19	3,38	4,13	4,1	4,18	4,19	4,04	4,1	
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra	4,34	3,75	4,31	4,02	4,05	4,21	4,13	4,22	4,05
<b>Arbetsmiljö</b>									
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	4,26	3,86	4,3	3,97	4,18	4,33	4,08	4,18	
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter	4,36	4,03	4,27	4,14	4,33	4,3	4,39	4,34	
Min arbetsbelastning är mestadels rimlig	3,83	3,57	3,73	4,02	3,58	3,92	3,91	3,85	
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet	4,33	4,1	4,19	4,43	4,28	4,27	4,13	4,25	
Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter	4,14	3,46	4,27	4,24	4	4,21	4,03	4,09	
Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö	3,89	3,8	3,95	3,93	4	4,16	3,98	3,95	
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	4,19	3,72	4,29	3,95	3,93	4,18	4,1	4,13	
Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer	4,26	3,51	3,94	3,8	3,96	4,2	4,06	4,13	
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.	4,44	4,14	4,62	4,4	4,75	4,49	4,31	4,4	
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	4,57	4,3	4,64	4,4	4,78	4,57	4,43	4,52	
Om du hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier hade du anmält det? (Andel Ja i procent)	84,70	78,50	85,70	84,50	92,50	84,30	84,20	84,40	
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för (Andel Ja i procent):									
Repressalier	78,60	74,70	88,30	86,20	77,50	85,50	82,30	80,90	
Kränkande särbehandling	86,70	83,50	93,50	89,70	90,00	88,00	86,80	87,20	
Diskriminering	87,10	82,30	90,90	89,70	87,50	87,30	87,00	87,10	
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 i procent									
Kollega i arbetsgruppen	3,30	3,80	9,10	3,40	2,50	1,20	5,30	4,00	
Närmaste chef	2,90	3,80	2,60	1,70	2,50	3,00	3,30	3,00	
Kund, brukare, anhörig eller liknade	2,60	3,80	0,00	3,40	2,50	1,20	4,30	3,00	
Annan	0,90	2,50	1,30	5,20	2,50	1,20	2,70	1,80	
Jag har inte blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier	91,50	88,60	88,30	89,70	95,00	93,40	87,70	90,20	
<b>Utveckling</b>									
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att utveckla min kompetens	4,21	3,65	4,33	4,23	4,12	4,16	3,99	4,12	
Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling									
Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet	4,40	3,83	4,23	4,34	4,3	4,26	4,14	4,27	
Jag är totalt sett nöjd med min utveckling, andel Ja	4,21	3,7	4,16	3,92	3,88	4,09	4,02	4,1	
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön	4,27	3,48	4,38	3,71	4,17	4,12	3,99	4,12	
<b>Våra gemensamma värderingar</b>									
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Engagemang	4,40	3,85	4,38	4,41	4,28	4,3	4,28	4,32	4,23
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Nyskapande	4,25	3,72	4,23	4,14	4,18	4,17	4,15	4,18	4,05
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Allas lika värde	4,46	4,11	4,3	4,45	4,55	4,3	4,3	4,38	4,31
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Engagemang	4,38	3,81	4,29	4,4	4,3	4,28	4,12	4,26	4,1
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Nyskapande	4,33	3,71	4,17	4,22	4,18	4,23	4,13	4,22	4,05
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Allas lika värde	4,40	3,94	4,17	4,59	4,53	4,26	4,16	4,29	4,16

\*Medelvärde mellan 1 och 5

\*\*Fler frågor fanns med i medarbetarenkäten 2020



## BILAGA – PERSONALOMSÄTTNING

Nya tillsvidareanställda under året, kommun, andel i procent				
	2020	2019	2018	2017
Kristianstad	7	9	10	10
Ängelholm	8	12	10	12
Örkelljunga	8	14	17	16
Trelleborg	8	11	12	13
Svedala	9	15	15	18
Simrishamn	9	12	12	15
Hässleholm	10	10	12	12
Vellinge	10	16	16	17
Ystad	10	10	15	14
Höganäs	10	11	12	7
Osby	10	10	8	19
Åstorp	10	11	15	16
Skurup	10	13	15	14
<b>Eslöv</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
Lund	11	13	15	15
Malmö	11	13	13	14
Lomma	11	22	13	17
Hörby	11	15	14	17
Båstad	11	13	18	17
Klippan	11	12	14	15
Kävlinge	11	18	19	16
Landskrona	12	11	13	13
Sjöbo	12	12	13	15
Perstorp	12	12	13	13
Helsingborg	12	10	12	15
Bjuv	13	14	14	15
Höör	13	13	10	21
Svalöv	14	12	16	14
Östra Göinge	14	15	14	16
Staffanstorp	15	18	25	23
Burlöv	15	18	20	19
Tomelilla	15	16	10	14
Bromölla	15	11	14	17

Avgångna tillsvidareanställda under året, kommunalt anställda, andel i procent				
	2020	2019	2018	2017
Malmö	8	10	10	11
Ängelholm	8	10	10	12
Helsingborg	9	10	11	12
Kristianstad	9	9	8	10
Höganäs	9	10	12	42
Lomma	9	15	13	15
Perstorp	10	12	13	9
Osby	10	11	14	11
Svedala	10	11	13	14
Bjuv	10	13	14	15
Hässleholm	10	11	10	11
<b>Eslöv</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
Klippan	10	12	12	11
Höör	10	16	16	12
Lund	11	13	12	12
Ystad	11	10	11	10
Bromölla	11	10	13	11
Östra Göinge	12	11	13	11
Sjöbo	12	11	11	13
Åstorp	12	11	14	15
Trelleborg	12	12	11	12
Simrishamn	12	10	9	12
Landskrona	12	14	14	13
Hörby	12	14	14	14
Skurup	12	11	13	13
Vellinge	13	16	16	13
Kävlinge	13	16	12	14
Svalöv	13	14	15	13
Båstad	13	12	13	11
Burlöv	15	16	16	16
Örkelljunga	15	14	17	13
Tomelilla	15	15	18	11
Staffanstorp	16	19	16	19





**ESLÖVS  
KOMMUN**

Adress: Eslövs kommun, 241 80 Eslöv | Telefon: 0413-620 00  
E-post: [kommunen@eslov.se](mailto:kommunen@eslov.se) | Webb: [eslov.se](http://eslov.se)