

Personalslut
2021



ESLÖVS
KOMMUN

INNEHÅLL

Innehåll	3	Årets medarbetare – Esbjörn Alm	20
Välkommen till Eslövs kommuns personalbokslut 2021!	5	Årets ledare – Susanne Svensson	22
Kommunens politiska mål för verksamhet och medarbetare	7	Årets nyskapare – Ann-Catrine Hellman	24
Attraktiv arbetsgivare	9	Årets bemötare – Marie Almenfors	26
Arbete med kompetensförsörjning	9	Årets arbetsgrupp – Alla hjältar på Vård och Omsorg	26
Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	9	Medarbetare i siffror, personalkostnader	29
Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	10	Löneutveckling	29
Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	11	Semester och semesterväxling	29
Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård (Malin)	12	Sjuklönekostnader	29
Friskvårdsbidraget	12	Pensioner	30
Heltid som norm	12	Utveckling antal årsarbetare	30
Arbete inom förvaltningar	13	Tillsvidareanställda	30
Eslöv på åttonde plats	13	Timavlönade	31
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2021	17	Tidsbegränsade anställningar	31
Förbättringsområden	17	Bilaga – Medarbetarenkäten 2021	32
Arbetsskador och tillbud	17	Bilaga – Personalomsättning	34
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	19		
Aktiva åtgärder mot diskriminering	19		

VÄLKOMMEN TILL ESLÖVS KOMMUNS PERSONALBOKSLUT 2021!

”Jag trivs bra med att arbeta i Eslövs kommun och kan varmt rekommendera vänner och bekanta att komma och börja jobba här med oss.” Ett uttalande i kommunens medarbetarenkät som de flesta medarbetare kan skriva under på.

Trots att ännu ett år präglats av covid-pandemin – med skyddsutrustning, hög sjukfrånvaro bland kollegor i perioder, hemarbete där man inte fått träffa sina närmaste kollegor som vanligt och så vidare – fortsätter medarbetarna i kommunen att uttrycka att arbetsmiljön överlag är god. Medarbetarna anser också att ledarskapet står upp för kommunens värderingar, att arbetet är meningsfullt och att de utvecklas i sitt arbete.

Dessa resultat tycker vi är mycket glädjande. Att medarbetarna trivs och har det bra på jobbet är en nyckelfaktor för att kunna göra ett riktigt bra arbete och åstadkomma en utmärkt kommunal välfärd för kommunens invånare. Vi vet också att våra cirka 3 000 medarbetare är de som bäst marknadsför Eslövs kommun som arbetsgivare. Om de kan rekommendera oss till släktingar, vänner eller i sina professionella nätverk, ökar

våra möjligheter att locka till oss ny, kompetent arbetskraft framöver.

Under 2021 har det, under stundtals väldigt pressade omständigheter, fortsatt gjorts ett jättearbete i våra verksamheter för att säkerställa en god start på livet för Eslövs barn och unga, innehållsrika och värdiga sista år för kommunens seniorer och en utmärkt välfärd för alla oss däremellan.

Vi vill rikta ett stort tack till alla medarbetare som bidragit till detta och lovar att även under 2022 göra vårt bästa för att skapa goda förutsättningar, en god arbetsmiljö och en utvecklande vardag för alla anställda i Eslövs kommun.

Eva Hallberg
Kommundirektör

Karl Lundberg
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 %. <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				

UTMÄRKELSEN ÅRETS ARBETSGRUPP

Utmärkelsen Årets arbetsgrupp 2021 går till medarbetare som under corona-pandemin har arbetat nära brukare och patienter under svåra arbetsmiljöförhållanden.

UTBILDNING I DISTANSARBETE

Som en följd av pandemin var det mer än en tredjedel som arbetade på distans under 2021. Det innebar nya utmaningar, möjligheter men även risker. Därför erbjöds en webb utbildning om ergonomi och balans i arbetslivet vid distansarbete.

PULSMÄTNING

För att mäta pandemins effekter på arbetsmiljön har pulsmätningar av medarbetarnas upplevelser gjorts 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.

SOMMAR- OCH JULGÅVA

Kommunens anställda uppmärksammades med såväl sommar- som julgåva av arbetsgivaren som ett extra tack för strålande arbetsinsatser under pandemin. Sommargåvan fanns det olika alternativ för medarbetaren att välja på och julgåvan var i form av presentkort hos det lokala näringslivet i kommunen.

NYFIKEN PÅ LEDARSKAP, ANDRA OMGÅNGEN

Efter sommaren påbörjades den andra omgången av utvecklingsprogrammet *Nyfiken på chefs och ledarskap* - ett samarbete om ledarförsörjning som Eslövs kommun genomför tillsammans med kommunerna Höör, Skurup och Trelleborg.

HÄLSOMILJONEN

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

SVARFREKVENSEN PÅ MEDARBETARENKÄTEN HAR HÖJTS

Tillsammans med alla fackförbund representerade i Cesam har det arbetats med att få upp svarsfrekvensen på medarbetarenkäten. Svarsfrekvensen har ökat med nästan 15 procentenheter. Det är 545 fler medarbetare som har svarat på enkäten än föregående år.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

ARBETE MED KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Enligt Arbetsförmedlingens prognos *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2021* är det troligt att arbetsgivare, där ibland Eslövs kommun, kommer att uppleva en ökad brist på efterfrågad arbetskraft under perioden 2021–2022 trots att arbetslösheten är hög. Det grundar sig dels på att det redan innan pandemin fanns en begränsad tillgång till arbetskraft med efterfrågade kompetenser, dels på att kompetenskraven ökat eller förändrats i spåren av den påskyndade strukturomvandlingen.

För att underlätta arbetet med kompetensförsörjning har stödmaterial för gapanalyser för våra stora yrkesgrupper och bristyrken tagits fram. Stödmaterial för att ta fram kompetensförsörjningsplaner har även tagits fram för respektive förvaltning. Genom att sammanställa kompetensgap och rekryteringsbehov för respektive förvaltning bidrar det till viktig information för att kommunen som helhet för att kunna göra insatser eller prioritera resurser där det finns mest behov.

Kompetensförsörjningsplanerna adresserar de frågor som kommunens verksamheter behöver ställa för att klara kompetensutmaningen, till exempel genom effektivisering, digitalisering och för att ta tillvara den fulla potentialen hos dem som redan är anställda. Under året har ett intensivt arbete pågått förvaltningsvis med framtagandet av dessa planer. Exempel på aktiviteter som genomförts är arbete med kompetensöverföring vid pensionsavgångar, fokus på att ta emot praktikanter och olika kompetenshöjande insatser.

En andra omgång av utvecklingsprogrammet Nyfiken på chefs- och ledarskap har genomförts tillsammans med kommunerna Höör, Skurup och Trelleborg. Programmet bidrar till utveckling av våra medarbetare och säkring av vår ledarförsörjning samt ger mycket goodwill för oss som kommun.

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 ska ha 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 2021 visar att 87 procent av de rekryterade har både efterfrågad utbildning och erfarenhetsbakgrund. Efterfrågad erfarenhet har uppfyllts till fullo i 91 procent och 94 procent har rätt utbildningsbakgrund. Siffrorna redovisat var för sig visar att vi har goda möjligheter att både attrahera personer med rätt utbildning och att få erfaren personal.

För att stärka arbetsgivarvarumärket har en mängd aktiviteter gjorts för att visa upp kommunen som den attraktiva arbetsgivare vi är:

- Intervjuer med medarbetare där de beskriver sin arbetsroll och exemplifierar vad de tycker är bra med Eslövs kommun som arbetsgivare har publicerats på kommunens intranät.
- Lediga jobb på hemsidan har byggts om så att den sökande hålls kvar på sidan istället för att slussas till rekryteringssystemet Visma Recruit. Det gör att vi med mycket bättre visuellt uttryck kan visa lediga jobb och locka de sökande att läsa mer information om kommunen som arbetsgivare.
- Listan över lediga jobb har uppdaterats med en sökmotor som gör det enklare för de sökande att hitta bland lediga tjänster.
- Den grafiska manualen för vårt arbetsgivarvarumärke och utvecklats och bland annat kompletterats med fler inkluderade bilder, för att öka mångfalden i våra verksamheter, samt fler yrkesspecifika bilder.
- Alla lediga jobb syns numera automatiskt på Facebooks jobbsida.

Under perioden har ett nytt rekryteringssystem köpts in, ett nytt arbetssätt vid användning av externa rekryteringsaktörer har införts och ett nytt testverktyg i våra interna rekryteringar har prövas.

Projektet där cheferna har fått hjälp med genomförandet av kravprofil, att skriva annonser, ett första urval av sökanden samt kandidatkontakt har permanentas för alla förvaltningar.

Det har under perioden arbetats mer riktat med annonsering för sjuksköterskor, som är ett av våra bristyrken. Yrket har lyfts på vår hemsida och på LinkedIn genom uppdaterade bilder och genomarbetade annonstexter.

Dessa aktiviteter har moderniserat och effektiviserat rekryteringsarbetet ytterligare och gjort det enklare för kandidater att söka till Eslövs kommun.

Andel nya tillsvidare, i procent				
År	2021	2020	2019	2018
Eslöv	12	11	12	13
Skånes kommuner	13	11	13	14
Alla kommuner	11	10	11	12

Andelen avgångna tillsvidareanställda, i procent				
År	2021	2020	2019	2018
Eslöv	9	10	12	12
Skånes kommuner	11	11	12	13
Alla kommuner	10	10	11	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.

Personalomsättning per yrkeskategori (enbart yrken med mer än 20 anställda i respektive yrkeskategori), i procent					
År	2021	2020	2019	2018	2017
Rektor	7%	14%	15%	16	4
Handläggare övergripande verksamhet	25%				
Skolassistent, fritidsassistent	4%	12%			
Sjuksköterska		39%			
Undersköterska äldreomsorg/hemvård	14%	11%			
Socialsekreterare	13%	15%			
Stödassistent/vårdare LSS	12%	11%			
Personlig assistent	10%	11%			
Lärare grundskola, årskurs F-3	9%	8%			
Lärare grundskola, årskurs 4-6	10%	9%	15%	20	24
Lärare grundskola, årskurs 7-9	11%	13%	15%	10	24
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	9%	8%			
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	7%	22%			
Lärare idrott o hälsa, slöjd, hemkunskap	11%	8%			
Specialpedagog	15%	15%			
Förskollärare	11%	8%			
Fritidspedagog	16%	18%			
Barnsk i förskola/barnoms (barnsköterska)	5%	5%			
Elevasistent	13%	3%			
Kock	0%	9%			
Måltidspersonal	7%	11%			
Lokalvårdare	1%				
Vaktmästare		14%			

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

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 kommunen som helhet, men också för trivsel och utveckling för den enskilda medarbetaren. För att stötta det arbetet har det tagits fram en workshop om kompetensutveckling att göra tillsammans på arbetsplatsträffar. Workshopen fokuserar på vad kompetens är, vad kompetensutveckling kan vara samt hjälp till att ta fram utvecklingsaktiviteter per enhet och individ.

Under 2020 tog HR-avdelningen tillsammans med de fackliga organisationerna fram ett mer strukturerat förfarandesätt att använda de pengar som avsätts i omställningsfonden för förebyggande åtgärder. Under 2021 har bland annat pengar gått till språkutbildning på Bergagården.

Målet för mandatperioden är att 100 procent av kommunens medarbetare ska ha en utvecklingsplan, vilket mäts genom medarbetarenkäten. Resultatet för 2021 ligger på 90,4 procent. Adderas siffran för de som svarat att frågan inte är aktuell så är målet nästan uppfyllt. Ett mycket gott resultat.

ANDELEN MEDARBETARE SOM KAN REKOMMENDERA SIN ARBETSPLATS SKA ÖKA

Den bästa reklam 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.

Resultatet av arbetet med detta mål mäts i medarbetarenkäten. Resultatet för 2021 var över medelvärde 4 (4,13) som är kommunens mål för mandatperioden. Siffran ligger i linje med hur det såg ut innan pandemin.

Tillsammans med de fackförbund som är representerade i kommunens centrala samverkansgrupp har kommunen under året arbetat med att få upp svarsfrekvensen på medarbetarenkäten. Att ha en hög svarsfrekvens bidrar till mer tillförlitliga siffror för oss som arbetsgivare att arbeta med, på alla nivåer.

Svarsfrekvensen har ökat med nästan 15 procentenheter, vilket innebär att 545 fler medarbetare har svarat på enkäten. Ett förbättringsarbete med enkäten utifrån ett medarbetarperspektiv har även påbörjats. Medarbetare från olika yrkesgrupper har i två workshoppar kunnat lämna feedback på vad de tycker om enkäten och vad de vill ge oss som arbetsgivare återkoppling på.

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 ha sin utgångspunkt i tillitsskapande styrning, kommunens värderingar och vad det innebär att vara chef och medarbetare i Eslövs kommun.

HÄLSOTALEN SKA ÖKA OCH ARBETSMILJÖN SKA VARA GOD

I Eslövs kommun bedrivs ett systematiskt arbete med såväl långtids- som korttidsfrånvaro i enlighet med kommunens fastställda rehabiliteringsprocess. Medel har avsatts för att kunna genomföra riktade hälsoinsatser i olika delar av verksamheterna. Samtliga chefer erbjuds kontinuerligt utbildning i arbetsmiljö och rehabilitering.

Även i år har corona-pandemin haft stor påverkan på sjukfrånvaron och försvarat kommunens möjligheter att nå målet om ett hälsotal på 95 procent. I jämförelse med 2020 förbättrades dock resultatet med 0,8 procent till 91,8 procent. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden var den enda nämnd som nådde målet om ett hälsotal på 95 procent.

Av den totala sjukfrånvaron utgjordes 44,6 procent av långtidssjukfrånvaro där medarbetare är sjukskrivna längre än 60 dagar. Detta är en liten ökning jämfört med 2020 då andelen långtidssjukskrivna uppgick till 43,2 procent.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor sjönk från 9,7 procent 2020 till 8,8 procent 2021. För män var sjukfrånvaron oförändrad och låg kvar på samma nivå som föregående år, totalt 6,2 procent.

HÄLSOTAL 2021

91,8 ÖKNING
MED 0,8 %

Trots corona-pandemins omfattande påverkan har sjukfrånvaron minskat i alla åldersgrupper i jämförelse med föregående år. I åldersgruppen 20–29 år har den minskat som mest och gått ner från 7,9 procent till 6,6 procent. I åldersgruppen 30–49 år har sjukfrånvaron gått ner från 8,9 procent till 8,4 procent och i åldersgruppen över 50 år har den minskat från 9,4 procent till 8,7 procent.

Pandemin påverkar inte bara frånvaron utan fortsatte i stor utsträckning även att påverka arbetsmiljön i sin helhet under 2021.

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.

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

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

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

Mer än en tredjedel av kommunens anställda arbetade på distans under stora delar av 2021, vilket inneburit andra arbetsmiljöförhållanden och nya utmaningar, men även risker och möjligheter att ta hänsyn till.

Att kunna erbjuda distansarbete till viss del kommer att vara en förutsättning för att vara en modern och attraktiv arbetsgivare framöver.

Med anledning av distansarbetets speciella förutsättningar togs under året en rutin för distansarbete fram. Rutinens syfte är att tydliggöra förutsättningar och ramar för distansarbete och på så sätt förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Utöver detta erbjöds alla anställda en webbutbildning om ergonomi och balans i arbetslivet vid distansarbete. Utbildningen togs fram i samarbete med företagshälsovården.

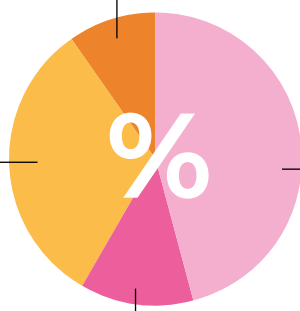
Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård

Det förebyggande hälsoarbetet i Eslövs kommun har fått stort fokus under 2021 trots att corona-pandemin har tagit mycket tid och resurser i anspråk. Genom att kommunen avsatt centrala medel, den så kallade Hälsomiljonen, för att stimulera ett proaktivt arbete med att förebygga hälsa och främja god arbetsmiljö har ett 20-tal hälsofrämjande insatser kunnat genomföras. De flesta aktiviteterna har tagits fram och genomförts tillsammans med Företagshälsovården. Exempel på aktiviteter som genomförts är digitala utbildningar i arbetsmiljö för distansarbete, stresshanteringskurser, digitala yogapass och olika arbetsmiljökartläggningar och workshops.

Köpta tjänster företagshälsovård 2021 fördelar sig enligt följande:

Hållbar hälsa **9,6 %**

Hälsa **32,0 %**



Ohälsa **45,9 %**

Hälsorisk **12,5 %**

Friskvårdsbidraget

Eslövs kommun erbjuder friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare oavsett anställningsform. Bidraget är 1500 kr. per år och syftar till att öka förutsättningarna för en bättre hälsa.

Under 2021 så nyttjade 29,8 procent av medarbetarna sitt friskvårdsbidrag. Detta är en minskning i jämförelse med 2020 då andelen var 31,3 procent. Totalt var det 1 379 personer som använde friskvårdsbidraget under året, av dessa var 1 187 tillsvidareanställda.

Friskvårdsbidraget används ofta till aktiviteter så som träning och massage. Under pandemin har möjligheten att utöva denna typ av aktiviteter varit begränsade vilket troligtvis varit en bidragande faktor till att nyttjandegraden av friskvårdsbidraget har minskat.

Heltid som norm

Att kunna erbjuda heltid till medarbetare är 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 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 Heltidsresan, vilken ska stötta och ge inspiration till kommuner och regioner i sitt arbete med att nå heltid som norm.

2021 hade 86,6 procent av alla tillsvidareanställda en heltidsanställning, vilket är detsamma som 2020. Den största procentuella ökningen har skett inom Kultur och Fritid med en ökning med 5,3 procentenheter. Andelen heltidsanställda tillsvidareanställda har ökat både inom äldreomsorgen och inom verksamheter 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 31 december

År	2021	2020	2019	2018	2017	2012*	Förändring**
Barn- och familjenämnden	92,6	92,6	92,3	91,3	91	81,9	10,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	91	89,6	88,5	87,9	84,8	83,2	7,8
Kommunstyrelsen	100	100	100	100	98,5	94,3	5,7
Kultur- och fritidsnämnden	72,5	67,2	68,6	75	74,6	54,7	17,8
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	96,2	95,7	96,2	96,1	98,1	92,9	3,3
Servicenämnden	87,4	87,4	87,6	87	87,7	60,8	26,6
Vård- och omsorgsnämnden	78,2	78,9	76	76,3	76,8	46,4	31,8
Genomsnitt Eslövs kommun	86,6	86,6	85,3	85	84,8	67,1	19,5

*procent 1 januari, 2012

** Förändring i procentenheter

ANTAL HELTIDSANSTÄLLDA 2021

86,6 %

(ÖKNING FRÅN 2019 0,3 %)

Arbete inom förvaltningar

Under 2021 har äldreomsorgen inom Vård och Omsorg påbörjat implementeringen av den bemanningshandbok som togs fram under 2020. Bemanningshandboken är 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. Verksamheten har i vissa delar inte kunnat nå hela vägen i införandet av bemanningshandboken, varför en arbetsgrupp har tillsatts för att arbeta vidare med frågan.

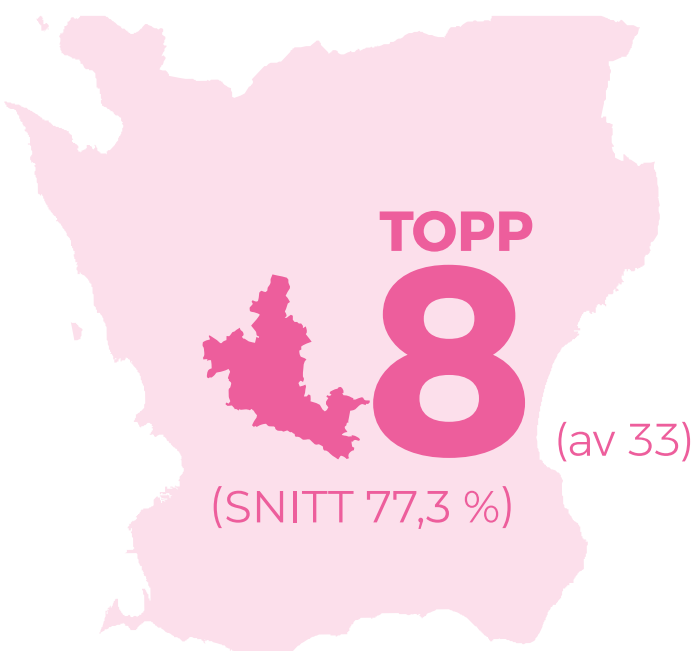
Arbetsgivaren och Kommunal har under hösten 2021 genomfört en nulägesanalys gällande heltid, främst inom Kommunals avtalsområde och utifrån den arbetat fram en ny handlingsplan för det fortsatta arbetet med heltid som norm inom Eslövs kommun. Beslut om handlingsplanen kommer att tas under första delen av 2022.

Eslöv på åttonde plats

Av Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) novemberstatistik framgår att kommunen ligger på åttonde plats vad gäller andelen heltidsanställda i Skåne, med 84 procent. Det innebär att kommunen har ökat med 1,9 procentenheter under 2021. 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 2021 visar att 91,1 procent av medarbetarna har eller har blivit erbjuden en heltidstjänst. För de som har svarat att de inte har en heltid eller har blivit erbjuden en heltidstjänst avser svararen både de som önskat arbeta heltid och de som av olika anledningar inte vill eller kan arbeta heltid.

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



Hållbart medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett mått som tagits fram av Sveriges kommuner och Regioner. 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 2021 var 82 – en minskning med en procentenhet jämfört med 2020. Detta innebär att kommunen inte når målet för mandatperioden. Alla frågor minskade generellt. Lägst sänkning var: *Jag ser fram emot att gå till jobbet*, *Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete* samt *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete*.

Resultatet för 2021 visar att alla nämnder har minskat sitt HME-index utom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, som istället ökade med sex enheter. Kultur- och fritidsnämnden minskade mest, med fyra enheter. Värt att nämna är att spridningen på siffrorna har minskat och nu ligger nämnderna närmre, där den lägsta siffran är 78 och den högsta är 83. I jämförelse med 2020 var lägsta siffran 72 och den högsta 85.

82 HME

(SNITT ALLA KOMMUNER 79)



Resultat hållbart medarbetarengagemang Eslövs kommun								
	Barn- och familje-nämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service-nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2021
Motivation								
Mitt arbete känns meningsfullt	89	86	89	82	86	82	88	88
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	82	79	84	76	82	73	79	80
Jag ser fram emot att gå till arbetet	80	80	86	71	76	78	79	79
	84	82	86	76	81	78	82	82
Ledarskap								
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	77	71	81	79	79	76	78	77
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84	79	86	84	87	83	83	84
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	84	80	87	84	90	84	83	84
	82	77	85	82	85	81	81	82
Styrning								
Jag är insatt i min arbetsplats mål	86	78	80	80	76	83	82	84
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89	83	83	80	80	87	89	88
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	76	66	68	69	68	74	72	74
	84	76	77	76	75	81	81	82
Totalt HME-index:	83	78	83	78	80	80	81	82
2020	85	72	84	82	82	82	82	83

Index för hållbart medarbetarengagemang				
År	2018	2019	2020	2021
Motivation				
Eslöv	82	81	83	82
Medel alla kommuner	79	80	80	80
Ledarskap				
Eslöv	81	80	83	81
Medel alla kommuner	78	79	79	79
Styrning				
Eslöv	82	80	83	82
Medel alla kommuner	79	79	80	79
Totalt HME-index				
Eslöv	82	80	83	82
Medel alla kommuner	79	79	79	79

Medel alla kommuner hämtat: 2022-01-31

Under 2021 har ett arbete bedrivits med att revidera befintlig policy för arbetsmiljö och hälsa. I den nya policyn beskrivs Eslövs kommuns mål för den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön, så kallade OSA-mål tydligt. Policyn beskriver även hur dessa mål mäts och följs upp. Syftet är att öka medarbetarnas kännedom om målen och göra dessa lättillgängliga genom att vara samlade i policyn. Insatsen är också ett led i att utveckla kommunens hållbara medarbetarengagemang. Den nya policyn för arbetsmiljö och hälsa träder i kraft 1 januari 2022 och arbete med implementering av policyn kommer att ske löpande under året.





ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2021

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

I de förvaltningsövergripande sammanställningarna har förbättringsområden identifierats.

Flera förvaltningar har beslutat att under 2022 på olika sätt arbeta med kommunens gemensamma mål för den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön, så kallade OSA-mål. OSA-målen ska till exempel gås igenom med medarbetare på APT för att öka kännedom vilka målen är och hur dessa mål mäts och följs upp.

En annan åtgärd är att se till att chefer och skyddsombud har goda kunskaper om arbetsmiljö genom att säkerställa att alla tar del av den arbetsmiljöutbildning som arbetsgivaren tillhandahåller.

Rutin för skriftlig sammanställning av arbetsskador och tillbud samt att ta fram årshjul för arbetsmiljöarbetet är andra åtgärder som lyfts fram.



VI ARBETAR AKTIVT MED ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

AJ står för arbetsskada medan

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

ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

Under 2021 anmäldes totalt 1410 händelser i Eslövs kommuns arbetsmiljöverktyg KIA. Av dessa händelser utgjordes 160 anmälningar av riskobservationer, 682 av tillbud och 568 av arbetsskador. Jämfört med 2020 har antalet anmälda tillbud ökat med 24 procent och antal anmälda arbetsskador med 28 procent. Av årets inrapporterade händelser har 87 tillbud och 75 arbetsskador varit relaterade till covid-19.

En satsning har gjorts under året för att öka medvetenheten om vikten av att anmäla arbetsskador och tillbud. Information har lagts ut på intranätet och en utbildning i KIA med stort fokus på arbetsskador och tillbud har erbjudits vid tre tillfällen under hösten 2021. Utbildningen har varit riktad mot kommunens samtliga chefer och skyddsombud. Arbetsskador och tillbud har också redovisats och följts upp regelbundet i Eslövs kommuns olika samverkansforum.

Översikt arbetsskador och tillbud

År	2018	2019	2020	2021
Arbetsskador	306	473	561	561
Tillbud	476	679	683	683

Arbetsskador och tillbud 2021

	Arbetsskador	Tillbud
Barn- och familjenämnden	195	219
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	9	22
Kommunstyrelsen	0	2
Kultur- och fritidsnämnden	6	10
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	2
Servicenämnden	28	5
Vård- och omsorgsnämnden	321	423
Totalt Eslövs kommun	561	683

Typ av arbetsskada 2021

	Olycksfall	Färdolycksfall	Arbetsjukdom	Total
Barn- och familjenämnden	129	6	60	195
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	5	1	3	9
Kommunstyrelsen	0	0	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	3	1	2	6
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	0	0	2
Servicenämnden	21	3	4	28
Vård- och omsorgsnämnden	238	22	61	321
Totalt Eslövs kommun	398	33	130	561

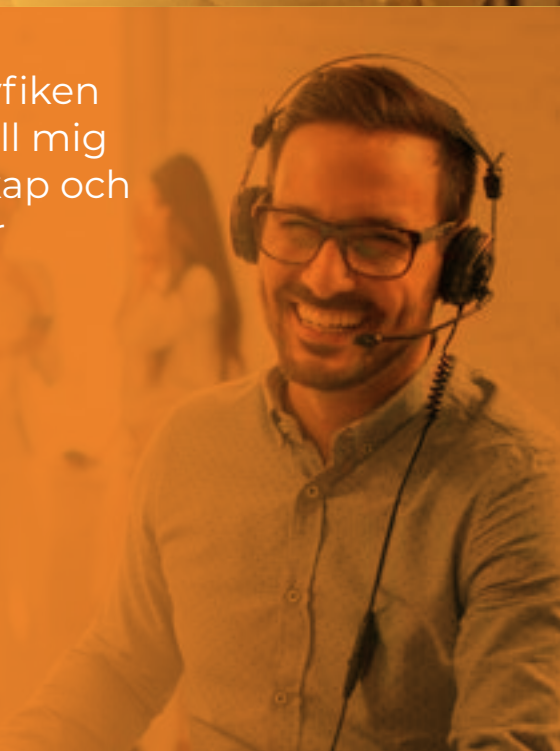
Jag bidrar med all min kompetens, erfarenhet och energi för att vara mitt bästa jag



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 4,20 enligt medarbetarenkäten. Resultatet av medarbetarenkäten visar även att cheferna är förebilder för värderingarna, medelvärde 4,10. Målet för mandatperioden är att uppnå medelvärde 4.

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



AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

För att motverka diskriminering ska ett aktivt arbete bedrivas med att främja inkludering, lika rättigheter och möjligheter för de 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 detta arbete. 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. För att säkerställa att chefer och skyddsombud har goda kunskaper gällande diskriminering och kränkande särbehandling har dessa frågor lyfts fram och fått ett större fokus i den arbetsmiljöutbildning som Eslövs kommun tillhandahåller.

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

I 2020 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 så som erfarenhet, utbildning och prestation, 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 med en lägre arbetsvärdering, identifierades ett oförklarligt lågt löneläge för den kvinnodominerade yrkesgruppen miljö-/livsmedelsinspektör. För denna grupp avsattes extra pengar i samband med löneöversynen 2021 i syfte att höja löneläget för gruppen som helhet. I 2020 års lönekartläggning konstaterades även att det finns skillnader i löneläge mellan förvaltningarna, vilket kan härledas till om det finns traditionellt kvinnodominerade eller mansdominerade yrkesgrupper inom förvaltningen. Dessa löneskillnader återspeglas dock även på marknaden i stort. Denna faktor i kombination med att Kultur och Fritids yrkesgrupper generellt hade en lägre medianlön än samma yrkesgrupper i övriga Skåne, medförde att förvaltningen som helhet fick extra pengar avsatta i löneöversyn 2021.

Årets medarbetare - Esbjörn Alm



ÅRETS MEDARBETARE

KLEV FRAM UNDER CORONAPANDEMIN

När coronapandemin slog till tvingades alla att ändra sina vanor, sitt sociala liv och inte minst sättet att utföra arbete och undervisning. För Carl Engström-skolan i Eslöv innebar det att nära 1 000 vuxenelever över en natt skulle få sin undervisning hemma via digitala lösningar. Fram klev då Esbjörn Alm, IT-kommunikatör med uppdrag att utveckla vuxenutbildningens digitalisering i Eslöv. För sina insatser får han utmärkelsen Årets medarbetare i Eslövs kommun 2021.

– Vilken överraskning och vilken ära! Jag hade ingen tanke på att jag skulle få utmärkelsen. Det känns lite märkligt att bli uppmärksammas detta år. Alla har ju verkligen tvingats ta sig dessa inte helt enkla förändringar. Jag är djupt imponerad av hur våra lärare klarat av utmaningen, säger Esbjörn Alm.

Många utmaningar

Arbetet med att införa digitala lösningar i skolan och undervisningen var redan igång men fick en rejäl skjuts när pandemin slog till.

– Över en natt skulle vi slå över till distansundervisning och det förde med sig många utmaningar. Vi hade redan vissa delar på plats, men nu gällde det för alla lärare och elever att direkt börja använda dem i skarpt läge, berättar Esbjörn Alm.

I samarbete med gymnasiet IKT-pedagog, Martin Jönsson, och kommunens IT-avdelning fick man snabbt igång en lösning så att alla elever kunde få sin undervisning och kontakt med skolan via videomöten på Teams.

All personal och de över 1 000 eleverna behövde till exempel snabbt få personliga användarnamn och lösenord för att kunna använda de digitala verktygen.

Inte helt smärtfritt

Personalen behövde också snabbt utbildas för att få fler verktyg och möjligheter till undervisning och kontakt med elever och kollegor – nu endast digitalt och på distans.

Det blev både utbildningar internt och föreläsningar med externa experter.

– Jag erbjöd också lärarna korta schemalagda tillfällen som de digitalt kunde ansluta till och få korta genomgångar kring olika moment. Såklart kunde de också ställa frågor, berättar Esbjörn Alm.

Helt smärtfritt gick övergången inte.

– En hel del inloggningsproblem har tagit en del av min, lärarnas och elevernas tid. Men det viktigaste är att det mesta kunde lösas snabbt. Det var ju också enda sättet för den som ville dela med sig av eller ta del av undervisningen under pandemin.

Tror på engagemang och mod att prova nytt

Esbjörn Alm har jobbat i Eslövs kommun sedan 1990. Först som fritidspedagog sedan allt mer inom IT.

Efter hand har han vidareutbildat sig och jobbar numera som IT-kommunikatör inom vuxenutbildningen.

Esbjörn Alm säger att han tror på engagemang och mod att prova nytt.

Årets medarbetare

Med de nya förutsättningar pandemin medfört, har Esbjörn oförtröttligt arbetat med att utveckla och implementera lösningar som underlättat och utvecklat arbetet med olika IT-lösningar för kommunikation.

Han har initierat utbildning för de mer fåkunniga inom it och på ett pedagogiskt sätt utvecklat och ökat kunskaper inom alternativa kommunikationsvägar, både genom sitt eget kunnande men också genom att anordna inspirerande föreläsningar med extern medverkan. Har alltid ett vänligt bemötande och oändligt tålamod Esbjörn är en klart lysande stjärna som Eslövs kommun kan skatta sig lycklig över att ha i sina led.

Årets ledare – Susanne Svensson



ÅRETS LEDARE SATSAR PÅ MAGISK UNDERVISNING

Den som trivs och får uppmuntran gör ett bättre jobb. Efter de ledorden försöker Susanne Svensson leva och utföra sitt arbete som rektor på Norrevångskolan 7–9. Det är ett framgångsrikt koncept som gör att hon utses till Årets ledare i Eslövs kommun 2021.

– För mig är det viktigt att alla medarbetare trivs. Den som mår bra och gärna går till jobbet presterar också bättre. Som chef försöker jag vara uppmuntrande och vill få alla medarbetare att känna att de varje dag gör ett bra arbete, säger Susanne Svensson.

Att personalen känner sig delaktig i skolans mål och hur de ska uppnås, är viktigt för att skapa en attraktiv arbetsplats där medarbetarna mår bra och skapar de bästa förutsättningarna för eleverna att nå kunskapsmålen.

– Jag är som ledare tydlig och berättar vad jag vill, vart vi ska och hur vi tillsammans ska nå dit, säger Susanne Svensson.

Satsar på magisk undervisning

Norrevång är en högstadieskola i centrala Eslöv som har 365 elever och 40 i personalen. Förra året gick 92 procent av eleverna i årskurs nio ut med godkända betyg för gymnasiet.

Under Susanne Svenssons ledning satsar nu Norrevång vidare mot målet att skapa ”magisk undervisning” för sina elever.

– Vi har gemensamt tagit fram en utvecklingsplan för vår skola. Vi arbetar med kollegialt lärande för att skapa ”magisk undervisning” för våra elever. Här har vi även lyssnat in vad ungdomarna tycker fungerar bäst i undervisningen. Vi vill ju att de ska lära sig så mycket som möjligt när de går hos oss, säger Susanne Svensson.

Kollegialt lärande är ett begrepp som Skolverket använder för olika former av strukturerat, gemensamt arbete, där kollegor tillsammans utvecklar kunskap.

25 år i kommunen

Susanne Svensson har jobbat länge inom utbildning i Eslövs kommun. Förra året var hon en av de medarbetare som fick ta emot en gåva efter 25 år i yrket.

Som rektor på Norrevångskolan är hon inne på sitt åttonde läsår.

– Jag är pedagog och har arbetat i många olika roller, både med yngre och äldre barn i olika stadier och i olika verksamheter. Största delen har jag arbetat inom grundskolan men jag har även jobbat på grundsärskolan Bredablick.

Coronapandemin en stor utmaning

Den pågående coronapandemin har varit en stor utmaning och påverkar skolan.

– Det har inneburit mer arbete än normalt med alla planer och riskbedömningar som vi varit tvungna att göra. Att ha elever och personal på distans är verkligen en utmaning. Det har gått bra men jag trivs bäst när alla är på plats, säger Susanne Svensson som beskriver sig själv som en social person som fungerar som bäst när hon får möta människor i verkligheten.

– Det är svårt att läsa av andra människor när man möts i den digitala världen. Jag tror dock att lärarna som måste bedriva undervisning digitalt hade en ännu större utmaning. De klarade det superbära och jag är verkligen stolt över alla.

Världens bästa skola!

Att få utmärkelsen Årets ledare i Eslövs kommun var en stor överraskning.

– Jag blev väldigt överraskad och det tog tid innan jag förstod. Det känns stort och roligt. Norrevångsskolan 7–9 är en fantastisk skola med fantastisk personal – utan dem hade jag inte varit en bra ledare alls. Jag kan faktiskt avslöja att vi är Världens bästa skola!

Årets ledare

Susanne är en otrolig ledare, såklart främst på Norrevångsskolan, men också inom Barn och Utbildning i stort. Susanne har under ett intensivt och tufft år behållit lugnet och styrt skolan framåt i allt som hänt. Susanne är en stor förebild för alla medarbetare och kollegor och bidrar med sitt engagemang och professionalism till goda resultat.

Susanne är duktig på att se alla medarbetare och är nogga med att försöka ge alla de bästa förutsättning-

ar för att göra ett bra jobb men också för att få möjligheten att utvecklas i sitt arbete.

Susanne har en unik förmåga att stå upp när det blåser!

I en tid med otrygghet, förändringar och utmaningar har Susanne genom sin handlingskraft och inte minst flexibilitet styrt skolan på ett tryggt sätt så att både kollegor, medarbetare, elever och vårdnadshavare känt sig trygga i allt som skett!

Årets nyskapare – Ann-Catrine Hellman



ÅRETS NYSKAPARE

DATORSPEL HJÄLPER ÅRETS NYSKAPARE ATT UTVECKLA EFFEKTIVA E-TJÄNSTER

Årets nyskapare i Eslövs kommun bygger digitala tjänster som sparar tid och förenklar för både kommuninvånarna och kommunens verksamheter. Ann-Catrine Hellman hämtar inspiration genom samtal med människor omkring sig och genom att vara en vaken iakttagare – men också genom att spela datorspel.

Att spela är ett fantastiskt sätt att bli problemlösare och hitta effektiva genvägar

– Jag spelar kanske 16 timmar i veckan. Favoriten är World of Warcraft som är en typ av datorrollspel där man interagerar med ett stort antal spelare i en virtuell värld, berättar Ann-Catrine Hellman som får utmärkelsen Årets nyskapare 2021 bland Eslövs kommuns anställda.

Digitala lösningar är självklart

Ann-Catrine Hellman har jobbat i Eslövs kommun i 20 år. I sitt jobb på Barn och Utbildning upptäcker hon ofta möjligheter att förenkla och spara tid för både medborgarna och sin arbetsgivare genom att utveckla e-tjänster.

– Digitala tjänster blir alltmer efterfrågade och ses som självklart att kommunen ska erbjuda. Jag har bland annat byggt e-tjänster för bokning av tid för faderskap, rapport från kontaktperson och orosanmälan för kommunens utredningsenhet. Jag har också byggt tjänster för barnomsorgen. Enkla men tidsbesparande e-tjänster som beställning av inloggningsuppgifter, delad faktura och anmälan till 25-timmars förskola, berättar Ann-Catrine Hellman.

Hon beskriver sig själv som en engagerad och nyfiken medarbetare, som sedan många år är ett administrativt stöd inom kommunen.

– Jag är även aktiv i fackförbundet Vision så många känner mig nog som Vision-Ankie.

Stolt, glad och chockad

Hon berättar att hon blev ordentligt chockad och fullständigt paff över att utses till Årets nyskapare i Eslövs kommun 2021.

– Och glad och stolt så klart! Utmärkelsen är en stor ära och jag har inte riktigt tagit det till mig ännu. Jag är så rörd och tacksam att det är svårt att hitta ord. Detta ger mig extra motivation att fortsätta utveckla, förbättra och hitta lösningar för våra medborgares bästa.

Ann-Catrine Hellman framhåller att hon inte är ensam om att skapa digitala tjänster, utan hon samarbetar nära med olika kollegor.

– Jag får mycket stöd och stort förtroende från chefer och kollegor, och support inte minst av kommunens e-strateg Eva-Lena Nilsson. Tillsammans har vi kunnat göra Eslöv till en mer digital kommun, säger Ann-Catrine Hellman.

Årets nyskapare

”Ann-Catrine har med stort engagemang och målmedvetenhet varit en stark förebild som nyskapare inom området digitalisering. Ann-Catrine har tagit fram flera digitala lösningar för oss som underlättar vardagen, sparar tid för medarbetarna och bidrar till en mer rättssäker handläggning. Detta tar oss ett stort kliv framåt på socialtjänsten.

Ann-Catrine har själv byggt flera olika digitala lösningar så att verksamheten inte har behövt köpa in dyra externa lösningar.

Hon har bland annat tagit fram digitala lösningar som bokning av faderskapsbekräftelse samt att kunna anmäla oro för barn till socialtjänsten både för interna och externa samarbetspartners, men även så att allmänheten kan anmäla. Detta har varit gynnsamt för våra samarbetspartners men så klart även för de verksamheter vi finns till för – och våra medborgare.”

Årets bemötare – Marie Almenfors

Marie Almenfors belönas med utmärkelsen Årets bemötare för sitt engagemang och fantastiska arbete inom hemvården i Flyinge

Så här motiverar juryn att Marie Almenfors utses till årets bemötare 2021:

”Marie nominerades av anhöriga till en brukare som hon vårdade i livets slutskede, i dennes eget hem. Detta gjorde hon på ett fantastiskt fint sätt. Marie tog hand om brukaren som om det varit hennes egen anhörig.

Marie jobbade extra pass för att brukaren skulle slippa byta personal, Marie satte sitt eget privatliv i andra hand för att kunna ställa upp för brukaren.

Anhöriga till brukaren berättar att det gör dem tårögda att tänka tillbaka på hur de såg Marie göra sitt jobb och hur hon tog hand om brukaren. Marie är en förebild för alla vårdare som tar hand om brukare i livets slutskede.”



Årets arbetsgrupp – alla hjältar på Vård och Omsorg

Utmärkelsen Årets arbetsgrupp 2021 går till alla medarbetare som under coronapandemin har arbetat nära brukare och patienter under svåra arbetsmiljöförhållanden.

Alla har arbetat med skyddsutrustning och under mycket speciella omständigheter – många gånger med rädsla för att själva bli smittade.

Många brukare har varit svårt sjuka, en del har till och med avlidit, så det har krävts mycket av dessa hjältar på Vård och Omsorg.

Stort tack för er insats och grattis till utmärkelsen Årets arbetsgrupp i Eslövs kommun 2021.



2 653

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

44 ÅR

TOTAL MEDELÅLDER

1 379

ANSTÄLLDA HAR NYTTJAT
FRISKVÅRDSBIDRAGET

MEDELLÖN

↑ 33 075:-

(EN ÖKNING MED 2,5 %)

SJUKLÖNEKOSTNADEN
(UTAN PO) HAR ÖKAT MED

↓ 138 %

STATEN HAR I LÄGRE GRAD
KOMPENSERAT ÖKADE
SJUKLÖNEKOSTNADE



2 124

KVINNOR



529

MÄN

52

MEDARBETARE
SOM GICK I PENSION

SEMESTERLÖNESKULDEN
HAR ÖKAT MED

↑ 6,20 %

MEDARBETARE I SIFFROR, PERSONALKOSTNADER

Den totala personalkostnaden för 2021 var cirka 1 602 miljoner kronor. Detta kan jämföras med 2020 då kostnaden var cirka 1 499 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.

Personalkostnader			
År	2021	2020	2019
Löner arbetad tid	1 019 951 479,70	987 134 668,60	984 177 916,75
Löner ej arbetad tid	74 359 688,58	60 975 775,71	72 517 934,04
Semesterlön*	54 669 888,06	52 492 911,18	50 115 795,58
Sjuklön	27 265 450,11	27 661 307,73	19 401 330,76
Återbetald sjuklön**	-11 525 631,00	-21 181 891,00	
Övrigt löner	3 949 981,41	2 003 447,80	3 000 807,70
Andra ersättningar	836 814,98	473 476,87	648 979,33
Kostnader för naturaförmåner (t.ex. arbetskläder)	80 943,63	48 424,63	92 246,82
Kostnadsersättningar (t.ex. bilersättningar)	6 339 904,56	7 023 704,80	8 147 467,07
Sociala avgifter enl lag/avtal	365 913 936,88	351 942 291,00	358 037 275,00
Pensionskostnader	116 080 057,13	91 811 917,41	108 388 662,78
Total personalkostnad	1 583 562 825,46	1 499 361 834,39	1 531 918 234,97

* Semesterlöneskulden redovisas inte i tabellen

**kompensation för sjuklönekostnader från staten

Löneutveckling

Den totala lönekostnaden för personal ökade från 2020 till 2021 med 5,1 procent. Medellönen ökade med 2,5 procent och utfallet i årets löneöversyn för tillsvidareanställd personal var 2,87 procent. Kostnadsökningen för personal härleds framförallt till att antalet anställda under året har ökat jämfört med 2020. Vi kan också konstatera att kommunen inte har några större löneökningar utanför löneöversynen utan att personalomsättningen snarast 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 översynen på sjuksköterskor, undersköterskor och handledare inom äldreomsorgen, LSS-handledare med flera befattningar, funktionsnedsättning, miljö/livsmedelsinspektörer och förvaltningen Kultur och Fritid.

Löneöversyn 2021 försenades något, då löneöversynen för 2020 var klar först i februari 2021 på grund av att avtalsrörelsen drog ut på tiden. Kommunens medarbetare fick ny lön för 2021 utbetald i juni, men retroaktivt från och med 1 april.

Inför årets löneöversyn var det endast Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund som gick in i en avtalsrörelse, vilken avslutades i april med ett nytt kollektivavtal, HÖK 21. Avtalet är fortsatt sifferlöst och förändringar i avtalet medförde att alla lärarförbundens medlemmar anställda mellan 1 april till 30 juni, fick utbetald ett engångsbelopp om 2000 kr proportionerligt utifrån sysselsättningsgrad.

Semester och semesterväxling

Precis som under 2020 växte kommunens semesterlöneskuld under 2021. Pandemin har sannolikt fortsatt ha påverkan på såväl medarbetarnas möjlighet som vilja att ta ut intjänad semester under året.

Kommunens nya förmån med växling av semesterdagstillägg till extra lediga dagar som infördes 2019 fortsätter vara en uppskattad förmån. 239 medarbetare ansökte om detta 2021.

Sjuklönekostnader

Kommunens sjuklönekostnader har både minskat och ökat under året. Den utbetalade sjuklönen minskade något från 2021 till 26,2 miljoner kronor 2022. Största skillnaden syns i minskad utbetalning av sjuklön vid dag 2–21, vilket möjligen kan vara ett resultat av att vaccineringen mot covid-19 kom igång under 2021. Kostnaderna är dock fortfarande avsevärt högre än innan pandemin, då utbetalad sjuklön låg under 20 miljoner kronor.

Staten har i perioder under 2021 fortsatt kompensera för ökade sjuklönekostnader och kommunen har erhållit cirka 11,6 miljoner kronor i kompensation. Den faktiska kostnaden för sjuklön blev därmed 14,6 miljoner kronor, en ökning jämfört med 2020, då kostnaden var 6,5 miljoner kronor. Detta förklaras av att den statliga kompensationen var avsevärt högre under 2020.

Pensioner

Beslutet om en ny riktålder för pension togs i riksdagen och gäller från 2020. Det innebär att den lägsta åldern för att ta ut allmän pension är höjd från 61 till 62 år. Ambitionen är att gradvis förlänga yrkeslivet och få fler att jobba högre upp i åldrarna. Under 2021 pensionerades 52 medarbetare i Eslövs kommun. Av dessa var 36 procent 66 år eller äldre och 15 procent var 67 år eller äldre. Enbart 31 procent gick i pension innan de hade fyllt 65 år. Det visar på en tydlig förskjutning mot att man går i pension senare jämfört med tidigare år.

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 förmånsbestämde 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 förmånsbestämde system.

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 våra pensionsavtal. Den trenden har fortsatt och vid utgången av 2021 var det 303 medarbetare som tjänade mer än 7,5 inkomstbasbelopp jämfört med 278 året innan. Kostnaderna för pensionsavsättningar ökar därmed fortare än kostnaderna för de löpande löneutbetalningarna.

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

* IBB står för inkomstbasbelopp

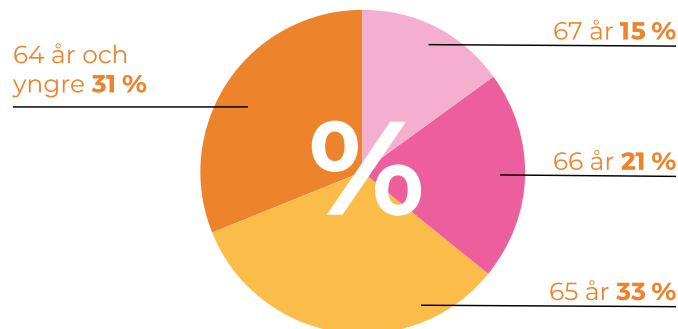
Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder

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	60

Pensioner fördelade på ålder vid pensionsavgång 2021



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.

2021 var antalet årsarbetare 2 575, en ökning är 48 jämfört med 2020. Att andelen årsarbeten har ökat mellan 2021 i jämförelse med 2020 avser samtliga nämnder förutom Serviceförvaltningen, där det istället skett en marginell minskning.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Den 31 december 2021 var 2 653 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun vilket är 69 personer fler än 2020.

Antalet årsarbeten som genomfördes av tillsvidareanställda 2021 var 2 068 vilket innebär en ökning med 75 jämfört med 2020.

Könsfördelningen var 2 124 kvinnor och 529 män. 80 procent av andelen tillsvidareanställda är kvinnor. Medellåldern var 44,2 för kvinnor och 41,4 för män.

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 33 075 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 32 886 för kvinnor och 33 835 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 2021 var 216 stycken, en ökning med 2 jämfört med 2020. Andelen timavlönade inom vård- och omsorgsnämnden utgjorde 158 årsarbeten, en minskning med 3 från 2020, och inom barn- och familjenämnden 37 årsarbeten, en ökning med 7 jämfört med 2020.

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

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 2021 var 211 stycken, en minskning med 2 jämfört med 2020. Arbetad tid av tidsbegränsad personal har minskat inom barn- och familjenämnden. Inom vård- och omsorgsnämnden har arbetad tid av tidsbegränsad personal istället ökat.

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



Eslövsfestens projektgrupp. Från vänster Korab Ferizi, Johanna Kulle, Lotta Pettersson och Rebecca Stewart.

BILAGA – MEDARBETARENKÄTEN 2021

Sammanställning medarbetarenkäten 2021, medelvärde*

	Barn- och familjenämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service- nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2021	Eslövs kommun 2020
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)	94,60	96,80	100,00	81,00	97,80	98,60	85,70	91,10	90,70
Motivation									
Mitt arbete känns meningsfullt	4,57	4,44	4,56	4,27	4,42	4,32	4,50	4,50	4,54
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,29	4,15	4,37	4,05	4,27	3,96	4,14	4,19	4,24
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,20	4,18	4,20	3,85	4,04	4,22	4,14	4,16	4,23
Ledarskap									
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,11	3,82	4,23	4,16	4,17	4,14	4,12	4,09	4,16
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,40	4,16	4,43	4,35	4,48	4,36	4,30	4,34	4,42
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,37	4,18	4,47	4,34	4,58	4,34	4,33	4,35	4,39
Styrning									
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,48	4,12	4,20	4,18	4,02	4,11	4,28	4,34	4,39
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4,08	3,63	3,72	3,74	3,73	3,66	3,87	3,94	3,99
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,59	4,30	4,33	4,21	4,21	4,32	4,57	4,53	4,55
Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats	4,09	3,75	4,24	3,89	4,12	4,00	4,06	4,05	4,1
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra	4,23	4,04	4,25	4,00	4,02	4,04	4,07	4,13	4,22
Arbetsmiljö									
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	4,09	3,94	4,29	3,85	4,08	4,04	4,07	4,06	4,18
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter	4,26	4,22	4,28	4,06	4,35	4,01	4,36	4,29	4,34
Min arbetsbelastning är mestadels rimlig	3,81	3,85	3,90	4,02	3,40	3,96	3,84	3,83	3,85
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet	4,17	4,18	4,24	4,32	4,19	4,38	4,01	4,12	4,25
Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter	4,04	3,68	4,34	4,08	4,08	4,16	4,03	4,02	4,09
Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö	3,85	4,09	3,99	3,82	3,92	4,18	3,92	3,9	3,95
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	4,11	4,08	4,20	3,94	3,94	4,14	4,02	4,06	4,13
Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer	4,14	3,65	4,04	3,94	4,09	3,93	4,04	4,06	4,13
Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om tex kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	4,42	4,22	4,72	4,24	4,37	4,42	4,31	4,38	4,4
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	4,56	4,26	4,75	4,29	4,52	4,56	4,40	4,48	4,52
Om du hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier hade du anmält det? (Andel Ja i procent)	84,20	80,60	84,80	83,90	86,50	76,70	85,10	84,40	84,40
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för (Andel Ja i procent):									
Repressalier	81,50	78,80	82,30	83,90	86,50	91,80	81,80	82,30	80,90
Kränkande särbehandling	87,80	82,90	91,10	87,10	92,30	94,50	86,80	87,70	87,20
Diskriminering	88,10	82,90	89,90	88,70	90,40	94,50	87,40	87,90	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 Ja i procent)									
Kollega i arbetsgruppen	3,50	5,90	0,00	3,20	5,80	1,40	6,80	4,60	4,00
Närmaste chef	2,50	6,50	1,30	4,80	1,90	1,40	4,60	3,50	3,00
Kund, brukare, anhörig eller liknade	2,60	2,90	0,00	8,10	1,90	2,70	2,60	2,50	3,00
Annan	1,10	2,40	2,50	1,60	5,80	0,00	1,70	1,50	1,80
Jag har inte blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier	92,60	84,10	92,60	87,10	88,50	94,50	86,60	90,00	90,20
Utveckling									
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att utveckla min kompetens	4,16	3,92	4,25	4,10	4,04	4,19	4,05	4,09	4,12
"Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling (Andel Ja i procent)"	78,10	65,40	81,20	76,70	71,10	78,60	64,10	72,10	
Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet	4,33	3,89	4,25	4,05	4,20	4,24	4,26	4,23	4,27
Jag är totalt sett nöjd med min utveckling.	4,19	3,90	4,19	3,87	3,85	3,94	4,05	4,08	4,1
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön	4,17	3,77	4,42	4,22	4,27	3,85	4,14	4,12	4,12
Våra gemensamma värderingar									
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: - Engagemang	4,35	4,01	4,28	4,26	4,25	3,99	4,20	4,24	4,32
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: - Nyskapande	4,19	3,82	4,18	4,13	4,12	3,90	4,09	4,11	4,18
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: - Allas lika värde	4,41	4,15	4,28	4,45	4,35	9,97	4,31	4,32	4,38
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: - Engagemang	4,23	3,89	4,25	4,21	4,46	4,08	4,15	4,17	4,26
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: - Nyskapande	4,19	3,79	4,16	4,13	4,21	3,95	4,12	4,12	4,22
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: - Allas lika värde	4,26	4,03	4,34	4,44	4,50	4,07	4,21	4,22	4,29

*Medelvärde mellan 1 till 5

**Fler frågor fanns med i medarbetarenkäten 2021

BILAGA – PERSONALOMSÄTTNING

Nya tillsvidareanställda under året, kommun, andel i procent					Avgångna tillsvidareanställda under året, kommunalt anställda, andel i procent				
	2021	2020	2019	2018		2021	2020	2019	2018
Ängelholm	9	8	12	10	Simrishamn	8	12	10	9
Kristianstad	9	7	9	10	Osby	8	10	11	14
Bjuv	9	13	14	14	Kristianstad	8	9	9	8
Höganäs	10	10	11	12	Malmö	8	8	10	10
Trelleborg	10	8	11	12	Perstorp	9	10	12	13
Hässleholm	10	10	10	12	Åstorp	9	12	11	14
Helsingborg	11	12	10	12	Hässleholm	9	10	11	10
Perstorp	11	12	12	13	Sjöbo	9	12	11	11
Åstorp	11	10	11	15	Eslöv	9	10	12	12
Lund	11	11	13	15	Helsingborg	10	9	10	11
Klippan	11	11	12	14	Bromölla	10	11	10	13
Östra Göinge	12	14	15	14	Trelleborg	10	12	12	11
Höör	12	13	13	10	Ängelholm	10	8	10	10
Staffanstorps	12	15	18	25	Höganäs	10	9	10	12
Eslöv	12	11	12	13	Svedala	10	10	11	13
Malmö	12	11	13	13	Båstad	10	13	12	13
Simrishamn	13	9	12	12	Skurup	10	12	11	13
Skurup	13	10	13	15	Östra Göinge	10	12	11	13
Skåne läns kommuner (ovägt medel)	13	11	13	14	Klippan	11	10	12	12
Landskrona	13	12	11	13	Lund	11	11	13	12
Ystad	13	10	10	15	Svalöv	11	13	14	15
Osby	13	10	10	8	Höör	11	10	16	16
Båstad	13	11	13	18	Lomma	11	9	15	13
Svedala	13	9	15	15	Ystad	11	11	10	11
Kävlinge	13	11	18	19	Skåne läns kommuner (ovägt medel)	11	11	12	13
Vellinge	13	10	16	16	Hörby	11	12	14	14
Hörby	14	11	15	14	Landskrona	12	12	14	14
Svalöv	14	14	12	16	Örkelljunga	12	15	14	17
Tomelilla	14	15	16	10	Kävlinge	12	13	16	12
Sjöbo	15	12	12	13	Vellinge	12	13	16	16
Örkelljunga	15	8	14	17	Tomelilla	13	15	15	18
Burlöv	16	15	18	20	Staffanstorps	14	16	19	16
Bromölla	18	15	11	14	Burlöv	15	15	16	16
Lomma	23	11	22	13	Bjuv	42	10	13	14



**ESLÖVS
KOMMUN**

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