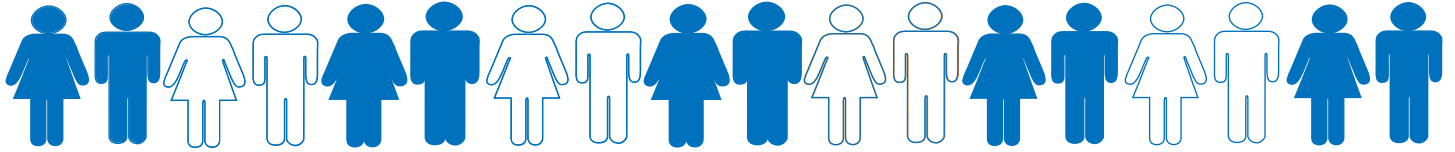
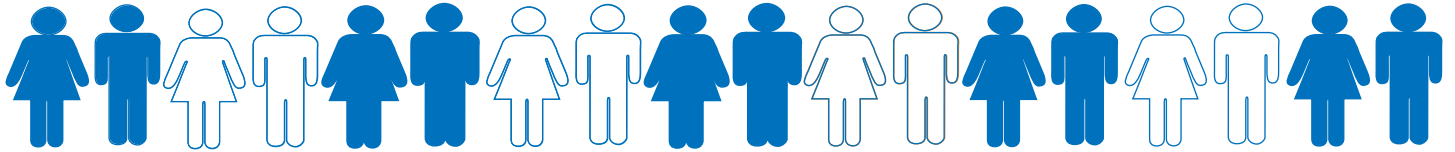


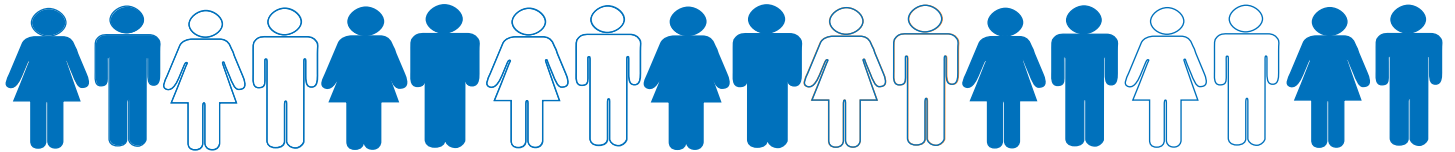
Arbetsledare Arbetsterapeut Adjunkt Administratör Administrativ chef Assistent Avdelningschef Boendestödare Barnskötare Bibliotekarie Biblioteksassistent Bilförare Biståndsbedömare Biträdande personalchef Byggnadsingenjör Controller Dagbarnvårdare Danslärare Dataassistent Datatekniker Distriktsköt-



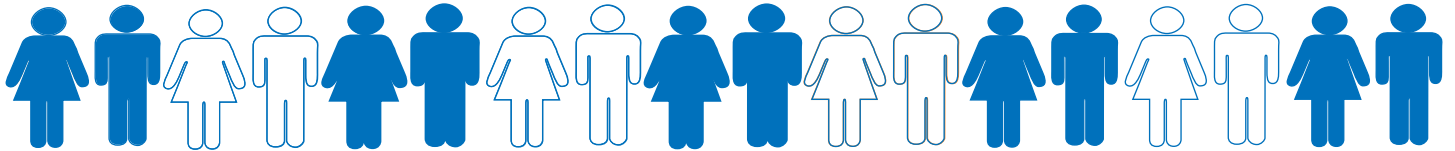
ska Dramapedagog Driftledare Drifttekniker Drogeterapeut Ekonom Ekonomiasistent Ekonomibiträde Ekonomichef Ekonomihandläggare Ekonomisekreterare Elevassistent Enhetschef Entreprenadchef E-strateg Exploateringschef Familjeassistent Familjerådgivare Familjerättssekreterare Fastighetsförvaltare



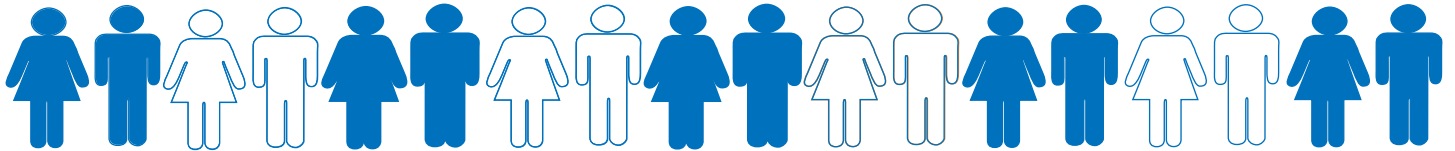
Fastighetstekniker Flyktingsamordnare Folkhälsosamordnare Fritidsgårdsföreståndare Fritidskonsulent Fritidsledare Fritidspedagog Fältassistent Fältsekreterare Förskollärare Förvaltningschef Gis-tekniker Gatu/parkchef Grupphandledare Gruppleddare Gymnasielärare Handledare Hemspråklärare Handläggare



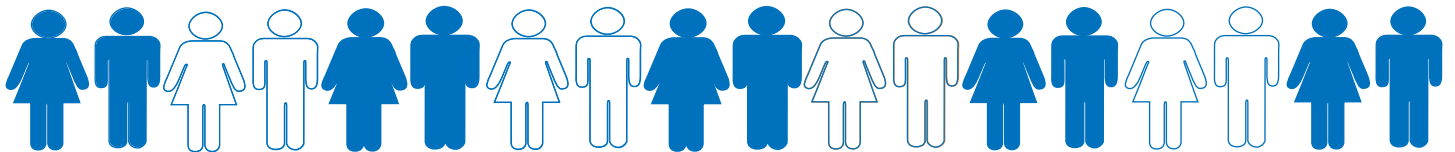
Hemvårdare Hushållslärare Hälsoskyddsinspektör Informationsassistent Kommunjurist Kommunsekreterare Kostchef Informatör Ingenjör Institutionstekniker IT-chef IT-samordnare IT-tekniker Jourbiträde Kartassistent Ledsagare Kock/Kokerska Kommundirektör Kommunsekreterare Konsumentvägledare Kontors-



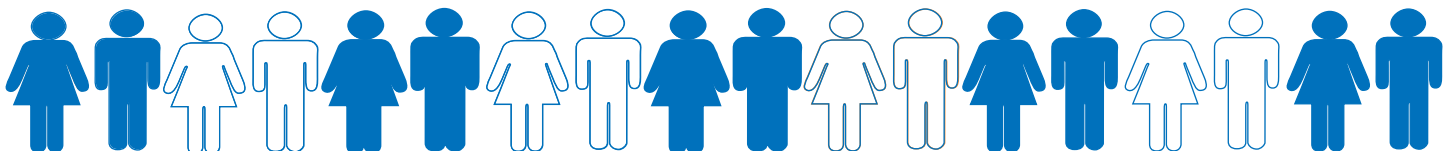
vaktmästare Kostchef Kulturchef Kultursekreterare Kurator Laboratorieassistent Laboratorieingenjör Lagförman Lektor Livsmedelsingenjör Logoped Lärarasistent Lärare Löneadministratör Miljö- och hälsoskyddsinspektör Miljösamordnare Modersmåls lärare Musiklärare Mätningstekniker Nämndssekreterare



Näringslivssekreterare Områdeschef Pedagog Personalassistent Personalsekreterare Personalutvecklare Personlig assistent Planarkitekt Planeringssekreterare Processingenjör Programföreståndare Projektansvarig Projektassistent Projektingenjör Projektledare Projektsekreterare Psykiatrisamordnare Psykolog Recep-



tionist Rektor Reparatör Resurschef Räddningschef Rörläggare Sekreterare Serviceledare Servicetekniker SFI-lärare Sjukgymnast Sjuksköterska Skolassistent Skolkurator Skolpsykolog Skolsköterska Skolvård Snickare Socialpedagog Socialsekreterare Socionom Speciallärare Specialpedagog Stadsarkitekt Studie-



och yrkesvägledare Systemtekniker Särskollärare Talpedagog Tekniker Telefonist Tolkförmedlare Tolk Undersköterska Utbildare Utbildningssekreterare Utredare Utvecklingschef Utvecklingssekreterare Utbildningsledare VA-chef VA-ingenjör Vaktmästare Verksamhetschef VVS-inspektör Vårdlärare Yrkeslärare

# Personalbokslut

Eslövs kommun 2010

Produktion: Informationsavdelningen, Eslövs kommun  
Foto: Ulf Axelsson, Eslövs kommun

Tryckeri: Holmbergs i Malmö AB



# Medarbetaren – vår viktigaste resurs

Medarbetaren är kommunens viktigaste resurs. I Eslövs kommun präglas arbetsgivarpolitiken av en stark vilja att skapa den riktigt attraktiva arbetsplatsen för varje anställd. En arbetsplats där medarbetarna på ett positivt och effektivt sätt kan ge det som kommuninvånarna har rätt att förvänta sig.

Arbetsgivaren är våra folkvalda som via arbetsgivarutskottet formulerar sig i vårt arbetsgivarpolitiska program:

*Eslövs kommuns politiker har ambitionen att förvalta kommuninvånarnas förtroende och skattemedel på ett sådant sätt att en effektiv och professionell service kan upprätthållas. För att kunna utföra alla viktiga arbetsuppgifter som finns på bästa sätt, är det vår övertygelse att om du trivs på din arbetsplats och känner en glädje i att gå till arbetet, så kommer också kommuninvånarna att gynnas.*

En väsentlig del av den goda arbetsplatsen skapas av högt ställda förväntningar på kommunens ledare. Dessa finns förtydligade i ledardeklarationen för chefer inom Eslövs kommun. I den har fastställts att våra ledare ska ha helhetssyn, arbeta målinriktat och skapa förutsättningar för kreativitet och utveckling.

Det sammanhållande synsättet som genomsyrar allt personalpolitiskt arbete är vårt upprätthållande av standarden Investors in People, IiP. Här kombinerar vi den effektiva, målstyrda verksamhetsutvecklingen med stor delaktighet och inflytande över det egna arbetet hos personalen.

Hur kommunen fungerar och vilka förväntningar som ställs på en anställd ska förmedlas i våra centrala introduktioner för nyanställda. Dessa hålls två gånger per år. Vid introduktionerna varvas presentationer av alla förvaltningar med information om personalfrågor. Gemensam lunch ingår och en uppskattad bussrundtur i kommunen.

Under 2010 genomförde vi en medarbetarenkät. Här framgår det att en stor majoritet av de anställda känner stolthet över att arbeta i kommunen. Detta bör betyda att många känner stolthet inför det viktiga arbete som utförs men även att personalpolitiken i kommunen utvecklas åt rätt håll.

## Vi som jobbar

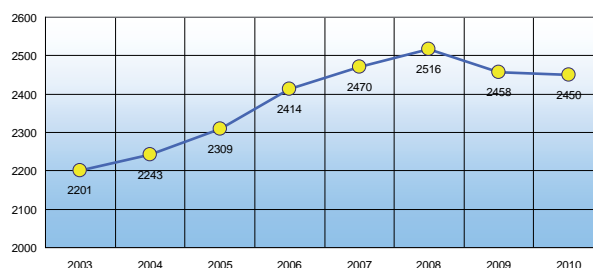
Personalkostnaderna i vår arbetskraftsintensiva verksamhet är cirka 65 procent av kommunens totala budget. Det förpliktar att vårda och utveckla denna resurs på bästa möjliga sätt. Lönepolitiken präglas av en önskan om en tydlig, rättvis och jämställd lönestruktur. Vi har sedan flera år analyserat lönestrukturen i Lönevågen, ett instrument som indikerar var det

finns löner som inte är jämställda. Dessa arbetar vi systematiskt för att få bort.

Statistik visar att kommunen har tagit ett större ansvar för anställningar där personer befinner sig i arbetsmarknadsåtgärder med en ökning motsvarande tio årsarbete.

Antal tillsvidareanställda i kommunen den 31 december 2010 var 2 474 personer. Detta är en minskning med 356 personer i jämförelse med 2009. Av de tillsvidareanställda var 2 031 kvinnor och 443 män. Medelåldern för de anställda kvinnorna är 46,23 år och för männen 47,62 år.

Årsarbetare (antal)



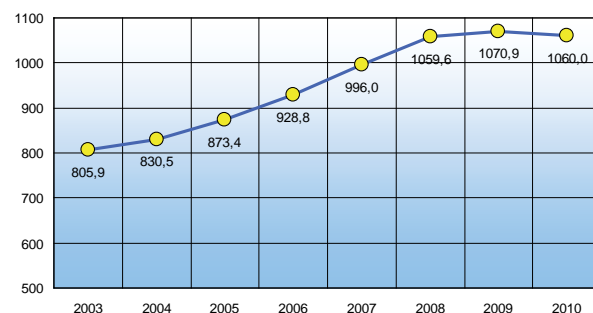
## Vad kostar vi

Den totala personalkostnaden under 2010 var 1 060 miljoner kronor. Detta att jämföra med föregående år då lönekostnaden var 1 071 miljoner kronor.

Löneökningarna för 2010 var i genomsnitt 2,48 procent. Kommunen valde att skjuta till tre miljoner kronor utöver de centrala avtalen i en vilja att minska löneskillnader. Kommunals avtal gav i snitt 2,38 procent 2010 och övriga förbunds gav i snitt två procent.

En genomsnittlig lön 2010 för en anställd i Eslövs kommun var 23 810 kronor. Detta motsvarar en ökning med 483 kronor i jämförelse med 2009.

Personalkostnader inklusive sociala utgifter (miljoner kronor)



# ”Chefer och ledare har ett stort ansvar”

Chefer och ledare har ett stort ansvar för att Eslövs kommun är en bra arbetsgivare.

– Ska vi vara en bra arbetsgivare måste vi ha bra chefer och ledare på alla nivåer, säger kommunalrådet Cecilia Lind.

Kommunfullmäktige i Eslöv godkände i december ett handlingsprogram som gäller de närmaste fyra åren. Bakom handlingsprogrammet står den politiska majoriteten med socialdemokrater och moderater.

En del i handlingsprogrammet handlar om Eslövs kommun som en bra arbetsgivare. Där konstateras att kommunen är den största arbetsplatsen i Eslöv och att politikerna har ett stort ansvar som arbetsgivare.

Kommunen ska fortsätta att vara en bra arbetsgivare och föregå med gott exempel, förklarar politikerna. Certifieringen för arbetet med personalinflytande och delaktighet ska förnyas under perioden.

Ett av målen under de fyra åren är att erbjuda kommunens chefer bra kompetens- och ledarskapsutbildningar.

– Jag tror att det är nyckeln till att vi har en bra arbetsmiljö och bra samt rättvisa löner, säger Cecilia Lind. Delaktighet och inflytande är helt avgörande för att de anställda ska tycka att vi är en bra arbetsgivare. I det arbetet ingår också att komma tillrätta med de orättvisor som finns. Vi ska fortsätta arbeta för jämställda och rättvisa löner. Det finns en del som halkat efter.

En av utmaningarna framöver kan bli att hitta personer med rätt kompetens till alla de yrken som finns inom den kommunala verksamheten. Ett sätt att tidigt presentera kommunen som arbetsgivare är att erbjuda ungdomar feriearbeten och möjlighet att under skoltiden få prova på betald praktik. Men det behövs också andra åtgärder.

– Vi måste bli bättre på omvärldsspaning eftersom vi konkurrerar om arbetskraften, säger Cecilia Lind. Samtidigt måste vi vara beredda att samarbeta med andra kommuner och ha gemensamma specialister för att få underlag för en tjänst och den kompetens som krävs till tjänsten.



– När den här mandatperioden är slut vill jag att alla som vill ska ha en heltidstjänst. Jag vill att vi har ett bättre löneläge så att vi klarar konkurrensen. Jag vill att vi har rättat till de orättvisor som finns. Jag vill att vi har en hög nivå på alla ledare.

I de politiska målen ingår att fortsätta att arbeta för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, en tuff uppgift eftersom en rad yrken inom den kommunala verksamheten är kvinnodominerade.

– Vi arbetade mycket med det tidigare, säger Cecilia Lind. Men det arbetet har delvis avstannat eftersom pojkarna har skrämmts bort från utbildningarna efter de senaste årens pedofilskandaler. Det kan bli svårt att klara det målet men vi ska arbeta för det.

# Vi arbetar för en god arbetsmiljö och hälsa

## Friskvård, subventioner och aktiviteter på arbetsplatserna

Friskvård är en viktig del av personalvården. En frisk personal som trivs på arbetsplatsen är grunden för vår verksamhet, och det är ett arbete som kan handla om att göra andra aktiviteter än de normala på arbetsplatsen.

I Eslövs kommun subventionerar vi personlig fysisk aktivitet med 500 kronor per år och anställd.

Friskvårdsarbetet stannar dock inte vid detta eftersom det är varje arbetsledares uppgift att uppmärksamma friskvården och genomföra aktiviteter i friskvårdens tecken med sina medarbetare. Det är också arbetsledarens uppgift att i utvecklingssamtalen göra en handlingsplan för friskvård och hälsa.

Floran av aktiviteter är stor ute i verksamheterna och det kan röra sig om rena trivselsmoment till gemensam fysisk aktivitet eller massage med mera. I friskvårdsarbetet ingår också att kunna erbjuda medarbetarna hjälp med till exempel rökavvänjning.

Miljö och Samhällsbyggnad har under det senaste året valt att ”prenumerera på hälsa” från Previa. Detta innebär att förvaltningen, tillsammans med Previa, under cirka 1,5 år har föreläsningar om hälsa, till exempel om mat och alkohol. I konceptet testas också personalen rent fysiskt. Friskvårdsarbetet följs upp under hela perioden.

MåBra-kören är en annan friskvårdsaktivitet som funnits i Eslövs kommun sedan 2006. Det började som ett rent rehabiliteringsprojekt i syfte att använda sångens läkande kraft till att snabbare återkomma i arbetet efter sjukskrivning. Flera av körens medlemmar har varit med under alla åren och kan vittna om den kraft som kommer ur sången och körens gemenskap.

Efter några år vidgades körens upptagningsområde till att gälla alla anställda i Eslövs kommun som har möjlighet att förlägga en timme per vecka till Kulturskolans lokaler. Kören består idag av cirka 15 personer och leds av Pernilla Södergren som arbetar som körledare

på Kulturskolan. Kören brukar göra två framträdanden per år i Stadshuset.

Sedan några år tillbaka kan kommunens anställda köpa biljetter via intranätet till teaterbesök på Malmö Opera och Malmö Stadsteater. Många anställda har för vana att gå på teatern en gång i månaden och många fler har sett de stora föreställningarna på Malmö Opera. Som exempel kan nämnas att det såldes 525 biljetter till en föreställning av Jesus Christ Superstar hösten 2009. Kommunens teaterombud fick pris av Malmö Opera 2010 för sin insats som kulturombud.

## Rehabilitering när våra anställda är långtidssjukskrivna

Sjukskrivna medarbetare ska så snart det är möjligt återkomma till i första hand sitt ordinarie arbete eller i andra hand till annat arbete hos Eslövs kommun. Det forskas en del på området i vårt land och alla är rörande överens om att en tidig återkomst till arbetet är oerhört viktigt för det slutliga resultatet av rehabiliteringen.

Arbetsledarna ute i vår verksamhet arbetar mycket med detta och inser att det gäller att så snabbt som möjligt komma igång med arbete igen efter en sjukdomsperiod. Deltidsarbete är vanligt förekommande när en medarbetare ska återvinna sin arbetsförmåga. Under 2010 startades 426 rehabiliteringsärenden och de allra flesta avslutades med att den anställde återgick till tidigare arbete. Tio ärenden avslutades med att anställningen hos Eslövs kommun upphörde.

Försäkringskassan är en viktig samarbetspartner i rehabiliteringsarbetet. Det har visat sig vara ytterst angeläget att tidigt skapa goda relationer med Försäkringskassan för att undvika att våra medarbetare kommer i kläm mellan arbete och sjukpenning. Trots ett intensivt rehabiliteringsarbete händer det att medarbetare blir utförsäkrade och mister sin sjukpenning. Även i dessa fall har Eslövs kommun ett ansvar och försöker finna varaktiga lösningar för den enskilda medarbetaren.

# Sång är en källa till glädje



*MåBra-kören kom till som ett rehabiliteringsprojekt för långtidssjukskrivna i Eslövs kommun i september 2006. Numera är kören öppen för alla som tycker om att sjunga. Medlemmarna träffas en timma varje tisdag för att repetera in nya melodier under ledning av körledare Pernilla Söderberg.*

Sång är en källa till glädje. Detta upplever medlemmarna i MåBra-kören.

– Vi längtar alltid till vår veckotimme med kören. Och när vi går härifrån är vi avslappnade och glada, fulla av ny energi. MåBra-kören är en fantastisk företeelse, menar Astrid Bergkvist, VA-avdelningen, Miljö- och Samhällsbyggnad.

Astrid Bergkvist och Annika Nyberg, också VA-avdelningen, sitter med varsin platsmapp i händerna. I mappen finns texter och noter till en rad melodier som de har lärt in och framfört under åren med MåBra-kören.

– Vi repeterar för i första hand två framträdanden i Stadshusets restaurang per år, ett i maj som en liten säsong avslutning och ett inför jul- och nyårshelgen. Det är jätteroligt, säger Annika Nyberg.

MåBra-kören startade i september 2006. I första hand riktades kören då till kommunanställda som var långtidssjukskrivna och därmed lediga på dagtid. Nu är alla anställda i Eslövs kommun välkomna att bli körmedlemmar.

– Så fort jag läste om kören ringde jag till Göran Tilly och ville vara med, trots att jag inte var långtidssjukskriven. Och jag var varmt välkommen. Det krävs absolut ingen erfarenhet av att sjunga i kör. Det enda krav som ställs är att du tycker det är roligt att sjunga!

För Astrid Bergkvist har MåBra-kören betytt väldigt mycket. Då, när hon gick med, befann hon sig i en svår livssituation.

– Tack vare kören fick jag andrum. Kören, sången och gemenskapen gjorde att jag lyckades hålla ut i min svåra livssituation. Jag är väldigt tacksam för det, säger Astrid Bergkvist.

Idag består MåBra-kören av närmare 15 deltagare som träffas varje tisdag efter lunch. Körledare är Pernilla Söderberg som Astrid och Annika beskriver ”professionell, mjuk i sin framtoning och väldigt rolig”.

Annika Nyberg ser också med glädje fram emot varje repetitionstimma med kören.

– Jag sjöng i kör under hela min uppväxt men sen blev det inte mer. När jag 2008 blev kollega med Astrid drog hon nästan direkt med mig till MåBra-kören och det är jag väldigt glad över. Med barn hemma är det inte alltid så lätt att ge sig av på kvällarna för att sjunga eller göra något eget överhuvudtaget. Nu får jag till och med, känner jag, lite egentid på jobbet, menar Annika Nyberg.

## **Uppsägningar på Gymnasie- och vuxenutbildning**

För andra året i rad har Gymnasie- och Vuxenutbildning drabbats av uppsägningar på grund av sjunkande elevtal. Uppsägningarna orsakas av att antalet elever i gymnasieålder minskar under några år vilket får till följd att organisationen måste ställas om till ett lägre elevtal.

Under uppsägningstiden har vi satt igång ett stödprogram för att om möjligt finna nya lösningar för dem som sagts upp från sin anställning. Det optimala är naturligtvis att kunna häva uppsägningen om nya möjligheter till anställningar dyker upp. Flera av de drabbade har under uppsägningstiden hittat nya anställningar hos Eslövs kommun eller andra arbetsgivare. Några har satsat på en utbildning medan andra har undersökt möjligheten att starta ett eget företag.

Stödprogrammet innehåller också möjligheter till individuella samtal med beteendevetare inom Previa, via Kraftkällan eller coachning på annat sätt. Målet för alla inblandade är att finna lösningar som förbättrar situationen för den drabbade medarbetaren.

## **Karriärrådgivning genom Kraftkällan**

Sedan några år tillbaka har vi kunnat erbjuda våra anställda personlig rådgivning för sin karriär.

Rådgivningen, som skett inom ramen för "Kraftkällan" inom vuxenutbildningen, har använts i första hand som ett verktyg inom rehabiliteringen av medarbetare som måste byta arbete av till exempel medicinska skäl.

Flera medarbetare har använt möjligheten till rådgivning när de känt att trivsel och motivationen minskar, vilket kan leda tankarna till att vilja göra något annat. Kraftkällan kan då hjälpa den enskilde medarbetaren med att reflektera över sig själv och den situation han eller hon befinner sig i. Detta kan leda till en handlingsplan som grund för en förändring. En reflektion kan leda till att medarbetaren vill utbilda sig eller byta arbete men inte sällan inser den anställde att han eller hon har det bra där de är och vill stanna kvar.

Vi tycker att Kraftkällan är ett bra komplement till övriga personalinsatser och ett viktigt verktyg för att medarbetarna i Eslövs kommun ska trivas på sina arbetsplatser.

## **Samarbete med Previa när personalen inte mår bra**

De flesta av våra anställda, hela 82 procent, svarade i medarbetarenkäten hösten 2010 att de trivs på arbetet och att stämningen är god. Detta är naturligtvis glädjande och en viktig faktor i arbetet med vår personal.

Detta innebär dock inte att alla arbetsplatser fungerar utan friktion eller konflikter. Arbetsledaren är den som har huvudansvaret för att det fungerar på arbetsplatsen och som tillsammans med medarbetarna ska se till att trivseln och stämningen är god. Det är viktigt för resultat och måluppfyllelse.

Fortsätter konflikterna och är ett orosmoment kan arbetsledaren vända sig till företagshälsovården Previa för att få hjälp att ta reda på var problemet ligger. Previa inleder oftast sitt arbete med intervjuer av de enskilda personerna i arbetslaget, eller genom en enkät om det är stora personalgrupper.

Efter analys av intervjuerna eller om det genomförts en enkät återkopplar Previa till arbetsledaren och den berörda personalgruppen. Detta arbetsätt har visat sig fungera mycket bra. Oftast kan medarbetarna när det fungerar som bäst se problemen och åtgärda dem. Ibland visar Previas undersökningar att sammansättningen av personalen inte är den bästa och att omflyttning av medarbetare till en annan arbetsplats kan bli aktuell.

## **Nytt avtal med Previa om företagshälsovård**

Inför 2010 tecknades ett nytt avtal med Previa om att vara vår företagshälsovård i ytterligare fyra år. Avtalet bygger på att fortsätta det goda arbete som påbörjades under förra avtalsperioden och att öka närheten mellan verksamhet och företagshälsovård.

Enligt avtalet ska Previa arbeta mer förebyggande, 60 procent, och mindre akut, 40 procent. Det förebyggan-

# Satsning på hälsa en god investering



*Balansen mellan arbete och fritid är viktig. 55 medarbetare på förvaltningen Miljö- och Samhällsbyggnad i Eslöv deltar i ett arbetsmiljöprojekt "Prenumeration på hälsa" som bland annat ska mynna ut i tydligare gränser inom organisationen och därmed en minskning av den upplevda stressen. "Satsning på hälsa är en investering", menar Christian Nielsen, administrativ chef.*

I projektet "Prenumeration på hälsa" deltar 55 medarbetare på förvaltningen Miljö och Samhällsbyggnad i Eslöv.

– "Prenumeration på hälsa" och arbetsmiljöarbetet i stort har visat att vi måste bli tydligare i organisationen. Vem gör vad och när upphör mitt eget ansvar är exempel på frågor som är angelägna att hitta tydliga svar på för att kunna minska den upplevda stressen, säger Christian Nielsen, administrativ chef på Miljö och Samhällsbyggnad.

Att minska den upplevda stressen, liksom att öka konditionen bland medarbetarna och minska sjukfrånvaron ytterligare är exempel på hälsomål som har formulerats i projektet.

– Vi vill att våra medarbetare ska ha balans mellan arbete och fritid. Kommunen ska också vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder spännande och utmanande arbetsuppgifter i en kreativ och levande miljö, konstaterar Christian Nielsen.

Projektet "Prenumeration på hälsa" genomförs i samarbete med företagshälsovården Previa. Projektet, som sträcker sig över 1,5 år, bygger på olika insatser som involverar både personal och arbetsledare/chefer. För deltagarna på Miljö och Samhällsbyggnad började det med en inspirationsföreläsning för snart ett år sedan.

– Projektet gick vidare med en nulägesbild av hälsoläget på arbetsplatsen, vi kartlade vilka resurser som finns. Den andra delen i projektet ställer den enskilde medarbetaren i centrum, som erbjuds att delta i hälsosamtal, konditionstest samt mätning av blodtryck och midjemått. Utifrån detta diskuterades och formulerades hälsomål för både gruppen och den enskilde medarbetaren, berättar Christian Nielsen.

Under våren ska den individuella profilen följas upp i nya hälsosamtal och konditionstest. Syftet med projektet är att undanröja olika hälsorisker genom att visa på sambandet mellan arbetsmiljö, hälsa och livsstil för att arbeta för att identifiera riskfaktorer och förebygga sjukdom. Målet är att arbeta för att bibehålla och utveckla hälsan på arbetsplatsen.

Självklart medför projektet en kostnad för förvaltningen men Christian Nielsen är övertygad om att denna "hämtas igen" i en förbättrad hälsa ibland medarbetarna.

– Projektet har gjort att många av oss har börjat prata om stressen i arbetet och hur vi upplever den, även i förhållande till vår fritid. Nu kan vi effektivt göra något åt situationen för att avhjälpa stressen. Jag är övertygad om att en genomtänkt strategi kring hälsa är en god investering för både den enskilde och en hel organisation.

de arbetet ska vara inställt på att hjälpa Eslövs kommun att upprätthålla en god arbetsmiljö för sina medarbetare och främja friskvårdsarbetet så att hälsotalen, det vill säga antalet dagar vi är friska och arbetar, kan öka ytterligare.

I det akuta arbetet med sjuka ingår fortfarande att vara ett stöd till verksamheterna i rehabiliteringsarbetet och vid arbetsrelaterade sjukdomar. Previas roll är således inte att ta över primärvårdens arbete utan används endast om sjukdomen kan relateras till arbetet. Denna gränsdragning är emellertid svår att göra framför allt när det gäller psykiska sjukdomar. Eslöv kommuns inställning är här att i grunden vara generös och ta väl hand om sina medarbetare.

I avtalet poängteras också att Eslövs kommun ska med Previas hjälp bli bättre på att rapportera de olycksfall och tillbud som sker i våra verksamheter, samt att med dessa som grund kunna analysera och ge förslag till åtgärder för att undvika fler olycksfall i arbetet.

## Hälsotalen

Hälsotalet har under det senaste året ökat från 94,2 procent till 94,6 procent vilket är en liten men ändå positiv förändring i ett skede när vi redan har ett högt hälsotal. Hälsotalet visar att av all den tillgängliga arbetstid som Eslövs kommun förfogar över med hjälp av sina med-

arbetare är medarbetarna 94,6 procent av tiden på plats och resterande tid borta på grund av sjukdom.

Tittar man tillbaka några år, till 2006, var hälsotalet för hela kommunen 92,5 procent vilket visar på en ökad friskhet hos våra anställda. Eslövs kommuns tidigare mål om att uppnå ett hälsotal på minst 95 procent står kvar.

När det gäller kommunens medarbetares hälsa i övrigt kan vi konstatera att hälsotalet totalt ökar för både kvinnor och män och att även antalet personer med lång sjukfrånvaro minskar. Ett ökat hälsotal är sedan några år tillbaka en generell samhällstrend, så allt handlar inte om Eslövs kommuns agerande. Men ju mer observanta vi är desto bättre resultat kan vi bidra till.

Tittar vi åldersmässigt så har hälsotalet minskat något för anställda under 29 år och för anställda över 50 år medan det för den stora gruppen anställda mellan 30 och 49 år har ökat något.

Sjukfrånvaro	2006	2007	2008	2009	2010
Total sjukfrånvarotid (%)	7,5	7,1	5,9	5,8	5,4
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)	4 769 275	4 579 032	4 979 191	4 856 294	4 782 710
Tiden med långtidssjukfrånvaro (%)	66,9	62,8	57,7	51,7	46,6
Sjukfrånvarotid för kvinnor (%)	8,4	7,9	6,5	6,2	5,8
Sjukfrånvarotid för män (%)	4,6	4,6	3,9	4,4	3,8
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år eller yngre ((%)	4,4	4,8	3,7	4,5	4,8
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år (%)	7,2	6,9	5,9	5,8	5,6
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre (%)	9,0	8,2	6,8	5,4	6,2

# Vi följer upp arbetsmiljöarbetet

Våren 2010 antog kommunfullmäktige en arbetsmiljöpolicy. I policyn står det att en god arbetsmiljö ska präglade alla arbetsplatser i Eslövs kommun.

En god arbetsmiljö ska präglade såväl sättet att leda och organisera arbetet som samverkan mellan människor. En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga i kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare. Policyn togs fram i samverkan med förvaltningarna och de fackliga organisationerna.

Arbetsmiljöarbetet ska syfta till att skapa en arbetsplats som upplevs stimulerande och utvecklande för alla medarbetare. Arbetsmiljön ska bidra till ett positivt utbyte för medarbetarna i form av ett rikt arbetsinnehåll, tillfredsställelse i arbetet, gemenskap och personlig utveckling. Genom ett hälsofrämjande ledarskap skapas förutsättningar för våra medarbetare att främja sin egen hälsa. Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra och vara en del av det löpande arbetet i verksamheten. Detta medför en hög effektivitet och servicegrad gentemot våra medborgare.

Under hösten 2009 genomförde arbetsmiljöverket en inspektion för att kontrollera politikernas årliga uppföljningsrutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Som ett led i detta antog kommunfullmäktige under våren 2010 en rutin för årlig uppföljning av SAM.

Samtliga förvaltningar har under 2010 genomfört uppföljningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att besvara en checklista. Svaren har analyserats och utifrån detta har det skapats en handlingsplan med förbättringsområden och åtgärder.

I förvaltningarnas handlingsplaner finns fyra övergripande förbättringsområden:

- Ökad kunskap om rutiner, riktlinjer och policydokument
- Tydliggörande av rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt förbättrad uppföljning för att säkerställa att rutinerna följs
- Förbättra arbetet med att genomföra, dokumentera och följa upp konsekvensanalyser/riskbedömningar
- Förbättra uppföljningen av arbetsmiljöuppgiftsfördelningen

Arbetsplatsträffen är det forum flera förvaltningar använder sig av för att öka medarbetarnas kunskap om de olika styrdokument som finns på arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöpolicy och det arbetsgivarpolitiska programmet kommer inom flera enheter att vara en stående punkt på dagordningen.

Arbetsmiljöverket planerar att följa upp att kravet uppfyllts genom en ny inspektion våren 2011.

Även övriga styrdokument inom arbetsmiljöområdet i Eslövs kommun antogs under 2010 av central samverkansgrupp, Cesam. Samtliga styrdokument arbetades fram genom samverkan med förvaltningar och de fackliga organisationerna.

Under hösten anordnades vid två tillfällen en tvådagars arbetsmiljöutbildning för arbetsledare och skyddsombud. Utbildningen genomfördes tillsammans med företagshälsovårdens expertkompetenser.

Eslövs kommun bjöd under hösten in till två seminarier kring tillbud och arbetsskaderapportering, dessa genomfördes i samarbete med företagshälsovården.

De psykosociala arbetsmiljöfrågorna är de som ställer störst krav på arbetsledningen. Dessa undersöks dock inte i det normala skyddsronsförfarandet eftersom det kan handla om konflikter mellan medarbetare eller innehålla sådant som de inte vill diskutera i en större grupp. Därför har frågorna kring den psykosociala arbetsmiljön följts upp i bland annat medarbetarenkäten och utvecklingssamtalen.

# Beredskap att hantera våld eller hot



*Socionom Emine Mucolli, förvaltningen Arbete och Försörjning, arbetar aktivt med frågor kring hot och våld i tjänsten mot anställda i Eslövs kommun.*

Eslövs kommun accepterar inte att en medarbetare utsätts för våld eller hot om våld.

– De risker som vissa yrkesgrupper kan ställas inför måste regelbundet belysas. Vi är mycket noga med att rutiner ska hållas aktuella och att de följs upp med jämna mellanrum. Dessa måste också vara kända av alla berörda, konstaterar Emine Mucolli, socionom vid Arbete och Försörjning.

Emine Mucolli arbetar aktivt med frågor kring våld och hot om våld för kommunens anställda i sin tjänst som socionom på Arbete och Försörjning. Ett område inom personalarbetet som inte är helt lätt eftersom vi alla reagerar väldigt olika i liknande situationer.

– Det som den ene kan uppleva som ett hot kanske inte den andre känner så för. Men det spelar egentligen ingen roll, det är alltid den som blir utsatt som avgör om det är något de uppfattar som obehagligt.

Inom Arbete och Försörjning på Östergatan 8 i Eslöv är också arbetsplatsen utformad så att risken för våld och hot om våld ska minimeras. Personalen ska inte ta emot besökare i sina arbetsrum utan de har speciella besöksrum till förfogande. Dessa är utrustade med fönster för att kollegorna lättare ska kunna uppfatta vad som händer innanför. Två dörrar i varje besöksrum ska också göra det lättare att lämna rummet. Varje medarbetare är utrustad med ett trygghetslarm.

Emine Mucolli har varit anställd inom socialtjänsten i Eslöv i åtta år. Ofta pratar hon och hennes kollegor om bemötandet i relationen med en klient.

– Just bemötandet är väldigt viktigt. Att medarbetaren själv behåller lugnet trots att klienten brusar upp. Och är fortsatt tydlig, stöttande och vänlig.

Men då och då händer det. En klient brusar upp i ett samtal och går till attack mot personalen, eller kommer till förvaltningen redan upprörd över till exempel ett bidragsavslag. Efter en sådan situation finns rutiner för att följa upp händelsen.

– Först och främst måste den drabbade medarbetaren få en chans att få stöd och prata om det som skett, händelsen måste också tas upp i hela personalgruppen. Förutom det direkta stödet ska vi också regelbundet prata om och analysera händelser och hotbilder vid våra arbetsplatsträffar. Varje medarbetare måste helt enkelt ha tillräcklig utbildning och information för att kunna utföra sitt arbete på ett tryggt och säkert sätt.

# Vår kompetens

Eslövs kommun är en organisation i förändring. För att alltid kunna verka för Eslövs bästa är det viktigt att kommunens samlade kompetens möter medborgarnas behov. Kompetensutveckling är en investering i medarbetarna. Det är viktigt att kompetensutvecklingen sker i nära samarbete med medarbetaren och utifrån verksamhetens behov.

Kompetensutveckling är inte bara att gå på externa kurser och utbildningar utan det är också frågan om ett medvetet lärande i vardagen. Det innebär att det ibland är svårt att sätta kronor och ören på kompetensutveckling. Det innebär också att det finns stora variationer i hur medarbetarna ser på sin kompetensutveckling, vilket framgår av medarbetarenkäten som genomfördes 2010.

För att medarbetaren ska kunna bidra till uppsatta mål och till verksamhetsförbättringar skapas utvecklingsmål för varje medarbetare i samråd med närmaste chef. Medarbetaren har möjlighet att vara delaktig och ha inflytande både i utformningen av sina egna utvecklingsmål och i utformningen av gruppens mål.

Investors in People, IiP, är ett viktigt verktyg i detta arbete. Inom ramen för IiP utbildar kommunen ständigt nya rådgivare för att driva på processen i förvaltningarna. Under 2010 har arbetet fortsatt för att uppnå de övergripande målen men också för att förbättra verksamheternas resultat.

Det är viktigt att ta tillvara kompetensen som finns och att den förmedlas till kollegor och andra som kan ha nytta av den. Som stöd i processen att investera i medarbetaren för att förbättra verksamhetens resultat, har det funnit rådgivare att tillgå i varje förvaltning.

## Kartläggning av kompetensutveckling

För drygt två år sedan kartlade kommunen samtliga medarbetares behov av kompetensutveckling för att bidra till de prioriterade målen. Kartläggningen finansierades av Europeiska socialfonden, men kommunen beviljades inte pengar för att genomföra några utbildningar.

Istället beslutades att förvaltningarna skulle genomföra så mycket av insatserna som möjligt inom befintliga ekonomiska ramar, vilket har skett på flera ställen.

Inom hemvården kom fram ett önskemål om att träna medarbetarna i halkkörning, för att göra arbetsmiljön betydligt säkrare. En säkrare färd gör också att brukarna kan få sin hjälp inom utlovad tid.

Andra kompetenssatsningar som utförts på förvaltningarna handlar om ledarskap, arbetsmiljö riktat till såväl ledare som arbetsplatsombud, hälsa, hot och våld, mångfald, IT-stöd och systemhantering samt arbetslagsutvecklingar.

Ledarskapsutbildningar är en viktig del i den framtida kompetensförsörjningen. 2010 startade kommunen ett trainee-program riktat till medarbetare som vill vidareutveckla sig. Efter en gedigen urvalsprocess antogs 22 personer. Kursen syftar till att ge kompetens så det motsvarar kraven på framtida chefer inom Eslövs kommun

## Sikte på framtiden

Vikten av att anställa personer med rätt kompetens blir allt större. Samtidigt som ett nytt rekryteringssystem har upphandlats har arbetsledare erbjudits utbildning inom metoder för kompetensbaserad och diskrimineringsfri rekrytering.

Som ett led i att öka attraktiviteten som arbetsgivare ser kommunen till att ta emot så många praktikanter som möjligt. Detta ger en chans för många människor, inte minst unga, att få arbetslivserfarenhet samtidigt som det visar på fördelarna med att arbeta i Eslövs kommun. Kommunens medarbetare får också en möjlighet att utveckla sin förmåga att lära ut sina färdigheter och bidra till andras kompetensutveckling.

Praktik är viktigt för hela organisationen. Praktikanten kan vara en skolelev eller studerande inom vuxenutbildningen, men det kan också vara en arbetssökande som behöver erfarenhet. Det var fallet i Eslövs Ungdomslyft, ett arbetsmarknadsprojekt som genomfördes under 2010. Över 100 ungdomar fick tre månaders anställning i olika delar av organisationen, kompletterat med karriärrådgivning och annat stöd. Syftet var att underlätta ungdomarnas fortsatta väg mot arbetsmarknaden.

I en enkät svarade 90 procent att de var nöjda med det stöd och bemötande de fått hos Eslövs kommun. Flera uttryckte dessutom en besvikelse över att de inte kunde fortsätta efter sin praktik.

På sikt kommer efterfrågan på ny arbetskraft att öka ännu mer, till följd av pensionsavgångar. Då är det viktigt att Eslövs kommun fortsätter att investera i såväl medarbetare som chefer – med rätt kompetensutveckling och genom att vara en attraktiv arbetsgivare.

# Inspiration, kunskap och ökat självförtroende



*Traineeutbildningen riktar sig till medarbetare med potential att bli chef eller ha andra nyckelpositioner i den kommunala organisationen. Klasslärare Dan Ljungdell, förvaltningen Barn och Familj, är en av 22 deltagare. "Jag är imponerad av utbildningen, den är mycket professionellt upplagd", säger han.*

För att kunna möta framtiden med nya krafter har Eslövs kommun startat ett traineeprogram för medarbetare i kommunens samtliga förvaltningar. Dan Ljungdell, klasslärare på Västra skolan i Eslöv, är en av de 22 deltagarna.

– Jag är imponerad av utbildningen, den är professionellt upplagd och har redan gett mig mycket i form av kunskap, inspiration och ökat självförtroende. Jag är mycket glad över att jag blev antagen, säger Dan Ljungdell.

Det började som ett medarbetarsamtal med skolledaren på Västra skolan. Dan Ljungdell uppmanades att fundera på en fortbildning för blivande skolledare. Efter viss betänketid nappade han och valet föll på att söka till traineeprogrammet, tillsammans med drygt 90 andra anställda i Eslövs kommun.

Traineeprogrammet riktar sig till medarbetare med potential att bli chef eller ha andra nyckelpositioner i kommunens organisation. En del av medarbetarna har redan sådana uppdrag. Deltagarna ska stödjas för att kunna utvecklas i sitt ledarskap både i nuvarande roll och i nya. Programmet startade i oktober 2010 och pågår till juni 2011. Det omfattar totalt tolv utbildningsdagar och en hel del eget arbete.

Viktiga områden som tas upp i programmet är sådant som komplexitet och förändring, politisk styrning, medborgarfokus och mångfald, organisation, ledarskap och medarbetarskap och det personliga ledarskapet. Det kommer även att innehålla projektarbete utifrån uppdrag från kommunens ledning.

Dan Ljungdell blev färdigutbildad klasslärare i januari 2008. Han hade då omskolat sig efter 15 år i fastighetsbranschen.

– Läraryrket är kul, intressant, spännande och utvecklande. Jag har definitivt aldrig ångrat mitt val, säger han.

Traineeprogrammet leder inte garanterat till ett uppdrag eller en tjänst i ledande befattning. I dagsläget tänker Dan Ljungdell inte heller så mycket på karriärstegen.

– Just nu känner jag störst lojalitet mot min klass, jag vill inte lämna dem före de ska gå vidare till högstadiet. Men erfarenheten av traineeprogrammet är jag oerhört glad över och jag är helt övertygad om att jag kommer att få stor nytta av mina nya kunskaper framöver.

## En chans till erfarenhet i arbetslivet



*100 ungdomar i Eslöv har fått chansen till arbetslivserfarenhet genom det så kallade Ungdomslyftet. Kosovare Mezini, förvaltningen Kommunledningskontoret, började med att hjälpa till med förberedelserna inför höstens val, numera är hon anställd som löneassistent på halvtid till den siste maj. "Jätteroligt", säger Kosovare Mezini.*

Ett sabbatsår mellan utbildningarna blev tre månader i Ungdomslyftet och sedan anställning i Eslövs kommun.

– Jag har inte ångrat det en sekund, säger Kosovare Mezini. Jag behöver arbetslivserfarenheten.

19-åriga Kosovare Mezini avslutade gymnasiestudierna på Samhälle Ekonomi i våras. Då var tanken att ta ett sabbatsår före nya utbildningar.

– Jag visste inte riktigt vad jag ville studera och därför tänkte jag ta en paus. Det var en kompis som berättade för mig om Ungdomslyftet. Jag tyckte det verkade intressant och sökte.

Kosovare Mezini var en av över 100 ungdomar som fick chansen att prova på olika arbetsuppgifter samtidigt som de fick rådgivning och annat stöd för att underlätta vägen mot arbetsmarknaden. Kosovare Mezini placerades på Kommunledningskontoret.

– Det var jätteroligt, säger Kosovare om de tre månaderna, från början av september till början av november. Jag fick prova på en mängd arbetsuppgifter. Det var mycket varierat.

En av de första arbetsuppgifterna var att hjälpa till med förberedelser inför höstens val. Andra arbetsuppgifter var att sammanställa kursmaterial och den medarbetarenkät som genomfördes under hösten.

Efter Ungdomslyftet fick Kosovare Mezini jobb hos kommunen som löneassistent på deltid. Anställningen är i nuläget tidsbegränsad till den sista maj. En av arbetsuppgifterna är att bearbeta löneunderlag.

– Det viktiga för mig är att jag har fått in en fot på arbetsmarknaden, säger Kosovare. Jag har också fått en del idéer om vad jag vill studera framöver. Men det återstår att se om jag kommer in på det jag vill studera.

– Jag behöver få erfarenheter av arbetslivet. I programmet Samhälle Ekonomi ingick inte så mycket praktik. Därför är det bra att jag får chansen nu.

## Vi jobbar med personalfrågor i Eslövs kommun



*Alla kunde inte vara med vid fototillfället men vi som är här är:*

*Övre raden från vänster: Gunilla Kristiansson, Eva Johnsson, Ingrid Lundahl, Mari Petkovski och Ann-Britt Nilsson*

*Nedre raden från vänster: Johan Andersson, Linda Åkesson, Marie Öhberg, Michelle Appelkvist, Elsa von Friesen, Åsa Gustafsson, Annika Holm, Johanna Bredmar och Göran Tilly*



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