



Kumla kommun



2023

Årsredovisning

Bilaga Medarbetare

Bilaga Medarbetare

Innehåll

Medarbetare	4
Lönebildning	8
Personal- och kompetensförsörjning	9
Ledarförsörjning	13
Likabehandling	15
Arbetsmiljö och hälsa	16

Medarbetare

Kommunens omkring 2 200 medarbetare arbetar dagligen på olika sätt med att leverera välfärd till Kumlas invånare. För att kunna göra det är det viktigt att Kumla kommun är en attraktiv arbetsgivare för att kunna trygga personal- och kompetensförsörjningen nu och framåt. Det här avsnittet beskriver kommunens personalförhållanden och arbetet med att vara liite bättre inom området medarbetare.

Anställda

Den 1 november 2023 hade Kumla kommun 2 165 anställda medarbetare med månadslön, varav 78 procent kvinnor och 22 procent män. Antalet månadsanställda var samma som föregående år. Antalet tillsvidareanställda var den 1 november 1 840 personer vilket var en ökning med 64 personer jämfört med föregående år. Den största ökningen har

skett inom socialförvaltningen med 32 personer och inom förvaltning för livslångt lärande med 21 personer. Ökningen av antalet tillsvidareanställda beror till viss del på att det under året uppstått ett behov i verksamheterna som lett till en ökad grundbemanning inom de båda förvaltningarna samt på att en del tidsbegränsade anställningar övergått till tillsvidareanställning.

Antal månadsanställda	Kvinnor	Män	Totalt 2023	Totalt	Årsarbetare	Årsarbetare
				2022	2023	2022
Kommunledningsförvaltning ¹	89	39	128	127	124	124
Löneförvaltning	17	2	19	19	19	19
Samhällsbyggnadsförvaltning	155	86	241	243	238	240
Kultur- och fritidsförvaltning	55	37	92	88	74	86
Förvaltning för livslångt lärande	763	181	944	947	935	931
Socialförvaltning	622	120	742	742	718	713
Totalt	1 701	465	2 166	2 166	2 108	2 113
Andel i %	78,5%	21,5%				

¹I kommunledningsförvaltningen ingår överförmyndarnämnden i alla tabeller.

Tillsvidareanställda						
	Kvinnor	Män	Totalt 2023	Årsarbetare 2023	Totalt 2022	Årsarbetare 2022
Kommunledningsförvaltning	43	23	66	65,8	65	64,8
Löneförvaltning	17	2	19	18,8	19	18,8
Samhällsbyggnadsförvaltning	145	83	228	225,5	221	219,2
Kultur- och fritidsförvaltning	45	29	74	60,6	71	69,0
Förvaltning för livslångt lärande	638	138	776	774,4	755	741,7
Socialförvaltning	581	96	677	645,5	645	620,6
Totalt	1 469	371	1 840	1 790,6	1 776	1 734,1

Snittålder

De anställdas genomsnittsålder var vid mätillfället 44 år totalt, och är ganska exakt densamma bland kvinnor och män (44 respektive 43 år). Föregående år var snittåldern 43 år totalt, varav 44 för kvinnor och 42 år för män. Löneförvaltningen har den högsta genomsnittsåldern, 53 år.

Snittålder			
	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunledningsförvaltning	45	46	45
Löneförvaltning	52	60	53
Samhällsbyggnadsförvaltning	46	48	47
Kultur- och fritidsförvaltning	40	42	41
Förvaltning för livslångt lärande	43	44	43
Socialförvaltning	44	37	43
Totalt	44	43	44

Sysselsättningsgrad för månadsanställda

Ett av uppföljningsmått för det strategiska målområdet medarbetare är att andelen heltidsarbetande ska öka. Vid mättillfället hade 90,4 procent av alla månadsavlönade medarbetare en heltidsanställning vilket var en ökning med 1,1 procentenhet sedan föregående år. Andelen män som är anställda på heltid var 94,4 procent medan andelen kvinnor var 89,3 procent. Det är liten minskning för männen och en ökning för kvinnorna jämfört med föregående år där motsvarande siffror var 94,9 procent bland män och 87,7 procent bland kvinnor.

Av de heltidsanställda medarbetarna hade 9,1 procent en partiell tjänst-, studie-, eller föräldraledighet vid mättillfället i november, en minskning från drygt 11,5 procent 2022. Lite drygt en tredjedel av ledigheterna är ej lagstadgade tjänstledigheter. Andelen heltidsarbetande kvinnor med partiell tjänstledighet var 9,5 procent medan andelen bland män var 3,4

procent. Motsvarande siffror föregående år var 11,6 procent respektive 5,7 procent. Den vanligaste partiella tjänstledigheten var 20 eller 25 procent.

Antalet ej lagstadgade partiella ledigheter var nästan samma som föregående år, 56, varav kvinnor stod för 50 av dessa. 2022 var antalet 57, där kvinnor stod för 50.

Andelen heltidsarbetande ökade sedan föregående år och var vid mättillfället 87,8 procent mot 86,7 procent 2022. Andelen heltidsarbetande kvinnor var 86,3 procent och andelen män var 93,1 procent. Det var en liten ökning för både kvinnor och män jämfört med föregående år då andelen heltidsarbetande kvinnor var 84,8 procent och motsvarande andel män var 93,4 procent.

De senaste åren har kommunen arbetat för att öka andelen heltidsarbetande och det har gett resultat, främst inom socialförvaltningen. De närmaste åren utökas arbetet till fler förvaltningar vilket bör leda till en fortsatt ökning av andelen heltidsarbetande på kommunövergripande nivå.

Andel heltidsanställda och heltidsarbetande						
	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltidsanställda 2023	Antal partiella ledigheter ej lagstadgade	Andel heltidsarbetande 2023
Kommunledningsförvaltning	121	7	128	94,53%	0	94,53%
Löneförvaltning	18	1	19	94,74%	1	89,47%
Samhällsbyggnadsförvaltning	232	9	241	96,27%	3	95,02%
Kultur- och fritidsförvaltning	86	6	92	93,48%	2	91,30%
Förvaltning för livslångt lärande	862	82	944	91,31%	39	87,18%
Socialförvaltning	638	104	742	85,98%	11	84,50%
Totalt	1 957	209	2 166	90,35%	56	87,77%

²Andelen heltidsanställda där lagstadgade partiella ledigheter räknats bort. Kommunen är restriktiv med att bevilja icke lagstadgade partiella ledigheter.

Arbetad tid³

Den arbetade tiden för tillsvidareanställda medarbetare ökade något från 76,2 procent 2022 till 76,6 procent 2023. Andelen visstidsanställningar minskade från 17,1 procent till 15,9 procent medan andelen korttidsanställningar ökade från 6,6 procent till 7,3 procent 2023. Kvinnor har i större utsträckning tillsvidareanställning, 78,6 procent jämfört med 70,5 procent bland männen. Andelen tillsvidareanställda män ökade dock sedan förra året med 1,7 procentenheter.

Socialförvaltningen använder flest korttidsvikarier, 14,8 procent, jämfört med den andra stora förvaltningen för livslångt lärande som har 3,1 procent korttidsvikarier. Kultur- och fritidsförvaltningen använder visstidsanställningar i störst omfattning, här utgörs 27 procent av all arbetad tid av visstidsanställningar. Det beror på de säsongsbetonade arbetsuppgifterna förvaltningen har, exempelvis parkarbete och bad. Samhällsbyggnadsförvaltningen hade utöver löneförvaltningen den största andelen tillsvidareanställda, 87,6 procent och de är därmed de förvaltningar som använt lägst andel korttidsvikarier.

Andel arbetade timmar/anställningsform			
%	2023	2022	2021
Tillsvidareanställda	76,60	76,20	77,80
Visstidsanställda	15,90	17,10	15,10
Korttidsanställda	7,30	6,62	7,00

Extratiden i form av timlön samt fyllnads- och övertid ökade något från 8,0 procent av all arbetad tid föregående år till 8,8 procent 2023. För varje timavlönad årsarbetare går det i snitt 7,6 personer vilket var en minskning mot föregående år (8,4 personer).

Extra tid/arbetad tid			
Antal årsarbetare	2023	2022	2021
Timlön	7,85	6,94	7,20
Fyllnad/övertid	0,90	1,09	0,80
Extra tid totalt	8,75	8,04	8,00

³Arbetad tid gäller endast medarbetare som är anställda enligt AB-avtalet.

Lönebildning

Kumla kommun har i flera år arbetat målmedvetet med den lokala lönebildningen, lönen som ett styrmedel i verksamheten samt att tydliggöra kopplingen till målluppfyllelse. Sedan 2017 arbetar kommunen enligt handlingsplanen för lönestrategiska frågor som syftar till att göra lönepolitiken känd såväl inom som utanför organisationen. Målet med den lönestrategiska planen är att kunna behålla, rekrytera och utveckla medarbetarna för att ha en hög kvalitet på verksamheterna. De utvecklingsområden planen fokuserar på är förståelsen för individuell lön, ökad lönespridning, önskad lönestruktur och att mål- och medelprocessen är kopplad till löneöversynen.

Löneöversynen 2023 genomfördes enligt dialogmodellen chef–medarbetare för alla fackliga organisationer. Alla förvaltningar har tillämpat förhållningssättet "hela lönen" som handlar om att hela medarbetarens lön i förhållande till prestation är i

fokus istället för lönepåslaget i förhållande till prestation. Detta förhållningssätt möjliggör för kommunen som arbetsgivare att på ett tydligare sätt arbeta med den önskade lönebildningen och använda lönen som ett styrmedel. Över tid ska det även påverka lönespridningen så att de medarbetare som presterar bäst också är de som tjänar bäst. Under året har en partsgemensam analys av löneläget gjorts samt diskussion om lönebildning i olika chefsgrupperingar. Vissa satsningar på specifika grupper gjordes i samband med årets löneöversyn, bland annat på förskollärare, kockar samt nämnd- och utredningssekreterare.

Resultatet av löneöversynen 2023 för månadsavlönad personal blev 3,9 procent. Kommunals resultat blev totalt 4,6 procent i och med den siffergaranti som finns i kollektivavtalet.

Personal- och kompetensförsörjning

En av de största utmaningarna framöver är kompetensförsörjning, det vill säga att säkerställa att Kumla kommun har kompetensen för att nå verksamheternas mål på både kort och lång sikt. 2023 har kommunen reviderat sin strategiska handlingsplan för kompetensförsörjning med syfte att göra kompetensförsörjning till en naturlig del av verksamheten och till ett prioriterat område i verksamhetsplaneringen. I Kumla kommun utgår arbetet med kompetensförsörjning från nio strategier:

- Stöd medarbetares utveckling
- Stärkt ledarskap
- Rekrytera bredare
- Utnyttja tekniken smart
- Använd kompetens rätt
- Söka nya samarbeten
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Öka heltidsarbetet
- Förläng arbetslivet

Målet för alla strategier är att säkerställa kompetensen på kort och lång sikt och minska kommande rekryteringsbehov inom Kumla kommun. Hösten 2023 genomfördes en workshop med kommunens ledningsgrupp baserat på kompetensförsörjningsstrategierna. För att utveckla arbetet med kompetensförsörjningen denna workshop att genomföras årligen. En faktor i strategin ”stöd medarbetares utveckling” handlar om att identifiera kompetensutvecklingsbehov och stärka medarbetarnas möjlighet till fortsatt utveckling. Därför är det positivt att medarbetarundersökningen för 2023 pekar på en förbättring. Enligt undersökningen har andelen som pratat om kompetensutveckling på sitt utvecklingsamtal ökat till 76 procent jämfört med förra mätningen 2021 då 71 procent uppgav att de pratat om kompetensutveckling.

Medarbetarundersökningen visar även att andelen som kan rekommendera andra att söka jobb i Kumla kommun ökat till 72 procent 2023 jämfört med 68 procent 2021. Det kan vara en bidragande faktor till varför antalet arbetssökande till utlysta tjänster har fortsatt öka. Under 2023 sökte 2 532 fler kandidater kommunens utlysta tjänster. Detta trots att antalet platsannonser minskat något, från 386 annonser 2022 till 358 platsannonser 2023. Störst ökning av antalet ansökningar har skett inom kultur- och fritidsförvaltningen, där kan dock ökningen bero på att antalet annonser ökat från 15 förra året till 27 platsannonser 2023.

Antal arbetssökande		
	2023	2022
Kommunledningsförvaltning	806	475
Löneförvaltning	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	846	572
Kultur- och fritidsförvaltning	1 325	517
Förvaltning för livslångt lärande	2 436	2 379
Socialförvaltning	4 450	3 388
Totalt	9 863	7 331

Antalet medarbetare som sagt upp sig på egen begäran minskade med 25 personer jämfört med 2022, vilket kan förklara varför kommunen utlyste färre tjänster 2023. Samhällsbyggnadsförvaltningen har dock haft fler avslutade anställningar på egen begäran vilket delvis kan förklaras av en större rörlighet inom yrkesgrupperna lokalvårdare och kockar.

Uppsägning på egen begäran		
	2023	2022
Kommunledningsförvaltning	11	10
Löneförvaltning	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	24	17
Kultur- och fritidsförvaltning	7	10
Förvaltning för livslångt lärande	67	94
Socialförvaltning	70	73
Totalt	179	204

Andelen tillsatta rekryteringar ökade till 60 procent jämfört med 57 procent 2022. Det råder fortsatt hård konkurrens om personer med examen som socionom, sjuksköterska, legitimerade lärare och förskollärare samt it-tjänster vilket medfört att flera av dessa utlysta tjänster har utannonserats flera gånger innan tillsättning.

Tillsatta rekryteringar					
	Antal rekryteringar 2023	Antal rekryteringar 2022	Antal tillsatta rekryteringar 2023	Antal tillsatta rekryteringar 2022	Andelen tillsatta rekryteringar 2023, %
Kommunledningsförvaltning	20	20	13	12	65
Löneförvaltning	-	-	-	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	30	36	18	15	60
Kultur- och fritidsförvaltning	23	11	12	8	52
Förvaltning för livslångt lärande	158	205	86	104	54
Socialförvaltning	127	114	86	82	68
Totalt	358	386	215	221	60

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR

Förebyggande insatser

Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, är ett avtal med syfte att möta arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

Avtalet omfattar ett flertal olika insatser och medel att söka, både för arbetsgivare och medarbetare.

Förebyggande insatser⁴ kallas den del av avtalet som innebär att kommunen kan söka medel för insatser som hjälper kommunen att ställa om för att möta framtidens kompetensbehov och samtidigt öka medarbetarnas anställningstrygghet. Den senaste ansökningsperioden för förebyggande insatser avslutades den 1 oktober 2023. Kommunen hade medel för 1,3 mkr och sökte för dessa insatser:

Förvaltning	Insatser
Kommunledningsförvaltning	Grundutbildning projektledning Styra och stödja projekt
Samhällsbyggnadsförvaltning	Utbildning i sprinklersystem SRY-utbildning
Kultur- och fritidsförvaltning	Digital kunskap/sociala medier Skylift och motorsåg C
Förvaltning för livslångt lärande	Validering barnskötare Våldsförebyggande metoder i skolan
Socialförvaltning	Yrkessvenska Socialrätt

Insatserna ska följas upp och utvärderas våren 2024. Därefter ska kommunen ta fram nya förslag på insatser inför nästa ansökningsperiod som sträcker sig från och med 1 januari 2024 till och med 31 oktober 2026.

Personalrörlighet

Den totala personalrörligheten för 2023 var 16 procent, en ökning med 1,6 procentenheter jämfört med föregående år. Den vanligaste orsaken till att medarbetare slutat är uppsägning på egen begäran vilket utgör 67,5 procent av den totala rörligheten.

Rörlighet	2023	2022	2021
Antal avgångar			
Pension	28	28	43
Slutat på egen begäran	179	198	163
Annan anställning i kommunen	73	53	47
Övrigt	14	14	9
Totalt antal	294	293	262
Total rörlighet i %	16,0%	16,5%	14,9%

⁴Förebyggande insatser och övriga omställningsinsatser via avtalet finansieras genom att kommunen årligen faktureras en premie av Omställningsfonden.

Egen begäran, per förvaltning			
	Antal som slutat	Tillsvidareanställda	Andel i %
Kommunledningsförvaltning	8	65	12,30
Löneförvaltning	0	19	0,00
Samhällsbyggnadsförvaltning	16	221	7,20
Kultur- och fritidsförvaltning	9	71	12,70
Förvaltning för livslångt lärande	93	755	12,30
Socialförvaltning	72	645	11,20
Totalt	198	1776	11,20

Några yrkesgrupper som hade stor personalrörlighet under året var stödassistenter, sjuksköterskor, förskollärare, lärare, barnskötare, socialsekreterare och undersköterskor vilka också är kommunens största personalgrupper sett till det totala antalet medarbetare i personalkategorin.

Ledarförsörjning

Ledarutveckling

Under våren avslutades omgång fyra av utbildningen "Framtida ledare" som syftar till att identifiera och utveckla medarbetare inom Kumla kommun som är intresserade av att åta sig ett chefsuppdrag. Utbildningen ger en introduktion till vad det innebär att vara chef i Kumla kommun och bygger på kommunens ledarplattform. Tio medarbetare deltog i programmet, varav tre har gått vidare till chefsuppdrag inom kommunen.

Det centrala introduktionsprogrammet för chefer fortsatte 2023. Under våren avslutades den andra omgången och den tredje startade under hösten. Programmet innehåller delar som arbetargivarrollen och ekonomi kopplat till det formella chefskapet och delar som grupper utveckling och svåra samtal kopplat till det personliga ledarskapet. Under de olika utbildningstillfällena deltog i snitt tio chefer per tillfälle.

Sedan 2014 har kommunen erbjudit första linjens chefer att delta i ett öppet ledarskapsprogram. Fyra av cheferna deltog 2023.

Ledarrekrytering

Under 2023 har kommunen rekryterat 22 nya chefer till verksamheterna varav de flesta var ersättningsrekryteringar. Förvaltningen för livslångt lärande och socialförvaltningen har anställt flest nya chefer med sex respektive nio rekryteringar. De nya cheferna har varit såväl interna som externa kandidater.

Antal medarbetare per chef

Förutsättningarna för cheferna att utföra sitt arbete beror på flera olika faktorer. En faktor är hur många medarbetare chefen ansvarar för. Det riktvärde som forskningen rekommenderar är max 30 medarbetare per chef, vilket ger chefen bra förutsättningar att utföra sitt arbete. 58 procent av cheferna i första linjen har 10–30 medarbetare medan 8 procent har färre än 10 medarbetare och 34 procent fler än 30 medarbetare. 2020 infördes ett nytt kommunövergripande uppföljningsmått, att antalet medarbetare per chef ska vara 10–30 medarbetare. Föregående år var det 54 procent av cheferna i första linjen som hade 10–30 medarbetare.

Medarbetare per chef och förvaltning			
	Under 10 medarbetare	10-30 medarbetare	31 eller fler medarbetare
Kommunledningsförvaltning	1	0	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	3	12	0
Kultur- och fritidsförvaltning	0	2	0
Förvaltning för livslångt lärande	2	12	16
Socialförvaltning	0	17	9
Totalt	6	43	25

Av de större förvaltningarna har samhällsbyggnadsförvaltningen störst andel chefer med 10–30 medarbetare, 80 procent, medan socialförvaltningen har 65 procent. Förvaltning för livslångt lärande har lägst andel chefer med 10–30 medarbetare,

40 procent. På förvaltning för livslångt lärande har 53 procent av cheferna fler än 30 medarbetare medan det är 35 procent på socialförvaltningen. Samhällsbyggnadsförvaltningen hade under året inga chefer med fler än 31 medarbetare.

Antal medarbetare per chef

	Kvinnliga chefer	Manliga chefer	Chefer totalt
Under 10 medarbetare	6	0	6
10-30 medarbetare	30	13	43
Över 30 medarbetare	17	8	25
Totalt	53	21	74

Andel i %

	Kvinnliga chefer	Manliga chefer	Chefer totalt
Under 10 medarbetare	11,32	0,00	8,11
10-30 medarbetare	56,60	61,90	58,11
Över 30 medarbetare	32,08	38,10	33,78

62 procent av de manliga cheferna i första linjen hade 10–30 medarbetare medan motsvarande siffra för kvinnliga chefer var 56 procent. En lite större andel manliga chefer, 38 procent, hade mer än 30 medarbetare medan motsvarande siffra var 32 procent för de kvinnliga cheferna. Antalet kvinnliga chefer med 10–30 medarbetare ökade med sex 2023 jämfört med föregående år samtidigt som antalet kvinnliga chefer med över 30 medarbetare minskade med fem.

Likabehandling

Kumla kommun arbetar systematiskt med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Syftet är att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Syftet med uppföljningen är dels att utvärdera föregående års arbete med likabehandlingsfrågor, dels att undersöka om det finns risker för diskriminering som kommunen behöver åtgärda. Den kommunövergripande årliga uppföljningen görs genom en sammanställning av alla underliggande enheters uppföljningar.

Under 2022 har ett arbete pågått inom området "tillgänglig arbetsplats" för att tydliggöra kommunens ställningstagande kring användandet av parfymerade produkter och andra starka dofter och öka medvetenheten om hur det påverkar medarbetares likvärdiga förutsättningar att vistas och må bra på arbetsplatsen. Numera finns en sida på intranätet som tydliggör hur Kumla ska vara en tillgänglig arbetsplats. Miljön ska anpassas för att fungera för individers skilda förutsättningar i fysiskt, psykiskt och kognitivt avseende. Arbetsplatsen behöver därför utformas på ett sätt som fungerar för medarbetare med exempelvis allergi eller nedsatt syn-, hörsel-, rörelse- och orienteringsförmåga.

Alla förvaltningar anger att de inte har risker och hinder avseende rekrytering, föräldradighet och föräldraansvar, tillgänglig kommunikation samt medarbetares likvärdiga möjligheter att komma med idéer och uttrycka åsikter.

En förvaltning anger att alla chefer inte har tillräcklig kunskap om diskriminering, att en jämn könsfördelning i skilda arbeten och ansvarsområden inte främjas samt att möten och aktiviteter inte alltid kan förläggas på tider som underlättar för medarbetare med föräldraansvar att delta.

En förvaltning anger att alla medarbetare, utifrån fysiska förutsättningar, inte har lätt att vistas och röra sig på arbetsplatsen samt att vissa arbetsuppgifter kräver olika fysiska förutsättningar.

Två förvaltningar anger att arbetsplatsen inte är fri från nedsättande skämt och jargonger. Det framkommer att det tidigare har förekommit i större utsträckning och att förvaltningarna vidtagit åtgärder som har gett resultat. Det finns dock fortfarande behov av att arbeta med bemötande och attityder. Det krävs också löpande arbete för att öka medvetenheten och följa upp arbetet med att främja ett öppet samtalsklimat som minskar risken för exkludering, kränkningar och oönskade jargonger.

Jämställdhet

Av Kumla kommuns anställda var 78,6 procent kvinnor och 21,4 procent män 2023. Det finns 24 av 109 kategoriserade yrken där könsfördelningen är jämn (60/40). I 77 av 109 yrken arbetar såväl kvinnor som män. Kommunen gör regelbundet en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt årets arbetsvärdering och lönekartläggning är kvinnors lön 101,1 procent i förhållande till mäns lön. Det var samma nivå som förra året och andra gången som kvinnors lön var högre än mäns.

Arbetsmiljö och hälsa

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I början av 2023 gjorde kommunen den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2022. Uppföljningen visade att mycket i det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen fungerar bra. Alla förvaltningar uppger att de har kännedom om kommunens rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och beskriver också hur det faktiskt sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare. Alla förvaltningar beskriver att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter fungerar och att chefer och skyddsombud har den arbetsmiljöutbildning som behövs. Riskbedömningar, åtgärder och uppföljningar beskrivs också fungera bra. Det som behöver säkerställas är att det finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på alla förvaltningar. De riskområden som uppmärksammades i uppföljningen och fördes in i en handlingsplan var att sjukfrånvaron behöver sänkas, att skyddsombud inte alltid involveras i samband med arbetsskador och tillbud, att några förvaltningar saknar mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet och att det finns behov av löpande kunskapspåfyllning inom arbetsmiljö.

Arbetsmiljöutbildning

Den grundläggande arbetsmiljöutbildning som chefer och skyddsombud erbjuds, "Den goda arbetsplatsen" är ett samarbete mellan Region Örebro län, Regionhälsan samt kommunerna Örebro, Kumla, Hallsberg, Laxå, Lindesberg, Ljusnarsberg, Lekeberg och Nora.

Under 2023 genomfördes 12 omgångar av utbildningen varav två var digitala. Totalt deltog 17 chefer och 9 skyddsombud från Kumla.

Medarbetarundersökning

I slutet av året genomförde kommunen sin medarbetarundersökning som en webbenkät. Undersökningens frågor kan delas in i tre delar:

- Nio frågor om motivation, ledarskap och styrning, som tillsammans utgör ett index som kallas för hållbart medarbetarengagemang (HME). HME är framtaget av SKR, Sveriges Kommuner och Regioner. HME mäter medarbetarnas engagemang i verksamheten, chefernas förmåga att tillvarata och öka engagemanget samt styrningen av organisationen.
- Sju frågor handlade om arbetsmiljö och likabehandling.
- Avslutningsvis ställdes två frågor om Kumla kommun som arbetsgivare.

Anställda inom socialförvaltningen som jobbar med vård i direkt kontakt med medborgare fick ytterligare 11 frågor. De handlade om hållbart säkerhetsengagemang (HSE) och är liksom HME framtagna av SKR. Alla chefer fick åtta extra frågor kopplade till uppdraget som chef.

I början av 2024 fick kommunen resultatet av undersökningen, som innebar en ökning av HME-värdet till 82 jämfört med 2021 då värdet var 79. Alla områden (motivation, ledarskap och styrning) har förbättrats, främst området ledarskap. Återkoppling och analys av resultatet sker på enheterna under våren 2024.

Hälsofrämjande arbete

Friskfaktorer

Forskning visar att organisationer med hög andel långtidsfriska har mycket gemensamt. Parterna inom den kommunala sektorn har definierat detta som friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer fungerar väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop bra arbetsmiljö med att verksamheten når målen och blir en attraktiv arbetsplats. Eftersom kommunen har ett starkt fokus på att sänka sjukfrånvaron är arbetet med att identifiera och stärka friskfaktorerna en åtgärd som finns med i kommunens handlingsplan utifrån den årliga undersökningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2023 har kommunens centrala skyddskommitté partsgemensamt deltagit i Sunt arbetslivs digitala programserie "Studio friskfaktor" för att lägga en gemensam grund för arbetet med friskfaktorer i kommunen. Det som konstaterats är bland annat att arbetet med friskfaktorer inte är ett projekt, utan något man behöver jobba med hela tiden. Friskfaktorer ska vara en naturlig del av arbetet och integreras i kommunens grundläggande processer.

Medarbetarprogram

Sedan slutet av 2021 har kommunen en medarbetarplattform som tydliggör vilket medarbetarskap kommunen vill främja, hur kommunen ska vara en god arbetsplats som är attraktiv för alla genom likabehandling samt hur kommunen vill skapa ett hållbart arbetsliv. Var och en ska ha kunskap om sin

roll i verksamheten och ha möjlighet att utveckla sig själv i den rollen.

Som ett komplement till kompetensutveckling i varje yrkesroll finns nu ett medarbetarprogram som bygger på kommunens medarbetarplattform. Medarbetarprogrammet finns på Intranätet Kumlaportalen och är indelat i områdena Medarbetarskap, Likabehandling och Hållbart arbetsliv. För varje område finns material som powerpointpresentationer, filmer, övningar och diskussionsmaterial. Materialet varvar teori och praktik med dialog som syftar till att stärka medarbetarskapet och känslan av att vara en del av något större. Materialet är självinstruerande och det är varje chef som håller i aktiviteterna. Mycket av materialet passar för arbetsplatsträffen, men även för andra personalmöten, planerings- eller utbildningsdagar.

Friskvårdsbidrag

Alla med en anställning på minst tre månader under innevarande år får ett friskvårdsbidrag på 1 500 kronor per år.

Under 2023 valde 75,8 procent av medarbetarna att använda sitt friskvårdsbidrag, jämfört med 73,0 procent 2022 och 67,6 procent 2021. Tidigare år har en lägre andel felaktigt redovisats vilket är justerat till årets redovisning. Djupadalsbadet är precis som tidigare år den plats där flest medarbetare använder sitt friskvårdsbidrag.

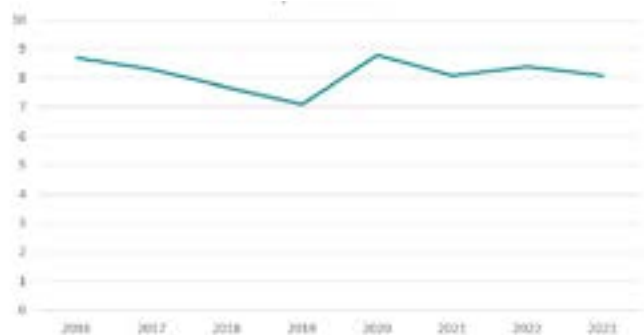
Sjukfrånvaro

2023 slutade sjuktalet på 8,1 procent, vilket var en minskning med 0,3 procentenheter jämfört med 2022 som slutade på 8,4 procent.

Sjukfrånvaro % av arbetstiden								
	2023	2022	>60 dagar	Kvinnor	Män	Åldersintervall		
						<29	30-49	>50
Kommunledningsförvaltning	6,16	7,50	31,09	6,07	6,31	2,69	8,17	4,60
Löneförvaltning	7,45	3,30	45,99	8,22	0,96	0	6,02	8,02
Samhällsbyggnadsförvaltning	6,77	6,00	27,34	8,13	4,31	8,98	6,31	6,90
Kultur- och fritidsförvaltning	6,62	8,10	32,63	7,45	5,53	7,01	5,45	7,86
Förvaltning för livslångt lärande	7,56	7,50	33,11	8,02	5,47	6,02	7,97	7,48
Socialförvaltning	9,78	10,50	38,32	10,20	7,89	8,56	8,70	11,69
Totalt	8,12	8,40	34,70	8,72	6,06	7,27	7,94	8,65

Att minska sjukfrånvaron har länge varit en prioriterad fråga. Genom ett långsiktigt och systematiskt arbete med utbildningsinsatser och förtydligande av rutiner minskade sjukalet successivt fram till 2020 då pandemin bröt ut. 2021 minskade sjukalet trots pågående pandemi, vilket troligtvis berodde på de stora vaccinationsinsatserna. 2022 ökade sjukalet med 0,3 procentenheter då året inleddes med att många medarbetare åter drabbades av covid. 2023 var sjukalet åter på samma nivå som 2021. Nu fortsätter arbetet med att minska sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaro över tid i Kumla kommun, totalt (procent)



Sjuklönekostnaderna ökade med 13 procent 2022 jämfört med 2021. 2023 var sjukalet detsamma som 2021, trots det sjönk sjuklönekostnaderna endast med 0,3 procent jämfört med 2022. Orsaken är att andelen sjukskrivna som varit sjuka mer än 60 dagar ökade från 29,7 procent 2022 till 34,7 procent 2023. Eftersom kostnaderna är som högst dag 2-14 i en sjukskrivning blir kostnaderna lägre då andelen långa sjukskrivningar ökar.

Sjuklönekostnader			
tkr	2023	2022	2021
Totalt	45 692 000	45 835 000	40 547 000
Skillnad i %	-0,30	13	-12

SIHA-projektet

Under 2022 hade kommunen, Försäkringskassan och Kumla vårdcentral en överenskommelse om förtätad samverkan för individens hälsa och arbete, SIHA. Det innebar att alla berörda parter i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen deltog i avstämningsmöten tillsammans med den sjukskrivna medarbetaren. Den förtätade samverkan 2022 gällde enheterna centrumgruppen inom hemtjänsten, två avdelningar inom Solbackas vård- och omsorgsboende samt förskolorna Trädgården och Duvan. Efter utvärdering av projektet beslutade kommunen om en förlängning 2023 och breddade målgruppen till att omfatta alla enheter i kommunen. Utvärderingen i slutet av 2023 visade att alla parter; kommunen, Kumla vårdcentral och Försäkringskassan, hade en positiv upplevelse av den fördjupade samverkan. Totalt deltog 24 unika individer i SIHA-möten 2023. I 73 procent av ärendena avslutades mötet med en gemensam planering med en positiv stegförflyttning mot arbete. Det var antingen upptrappning i ordinarie arbete, upptrappning i anpassade arbetsuppgifter eller arbetsplatsbesök. 2 procent av ärendena ledde till planering för att genomföra en arbetsförmågeutredning och 2 procent ledde till planering för gemensam kartläggning tillsammans med Arbetsförmedlingen. För 23 procent av ärendena blev planeringen att avvakta återgång i arbete. Det kunde dels bero på planerade behandlingar från vården eller att den kommande bedömningsgrunden skulle innebära att medarbetaren troligtvis inte hade rätt till fortsatt sjukpenning. Utvärderingen av projektet visade också att strukturen vid SIHA-möten hade medfört en god och stärkt kommunikation mellan alla parter och bidragit till att flera frågor kunnat lösas snabbare för att stödja individen framåt. Det konstaterades också att kompetensen ökat hos de olika aktörerna i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen genom ett gemensamt lärande. Efter projektets avslut fortsätter samarbetet med Försäkringskassan på en strukturell nivå. Kommunen och Kumla vårdcentral fortsätter samarbetet med gemensamma avstämningsmöten i rehabiliteringsärenden. Det fortsatta samarbetet med Kumla vårdcentral kommer även möjliggöra gemensamma möten med medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro i syfte att motverka sjukskrivning.

Företagshälsovård

Kumla kommun har avtal om företagshälsovård med Regionhälsan. På Regionhälsan finns personal med bred kompetens inom företagshälsovård, som företagsläkare, företagssköterskor, beteendevetare, arbetsmiljöingenjör och fysioterapeuter.

Ambitionen är att kommunen ska nyttja företagshälsovårdens tjänster i större utsträckning i främjande och förebyggande syfte än rehabiliterande. Under 2023 användes 87 procent av tiden kommunen köper av Regionhälsan till hälsofrämjande och förebyggande insatser medan 13 procent lades på rehabiliterande insatser. 2022 användes 89 procent till hälsofrämjande och förebyggande insatser och 11 procent till rehabiliterande. Andelen timmar som läggs på rehabiliterande insatser har alltså ökat något från 2022 till 2023, men tyngdpunkten ligger tydligt på förebyggande och hälsofrämjande insatser.

Tillbud och arbetsskador

Under 2023 rapporterades 620 tillbud vilket var 175 fler än 2022. De vanligaste orsakerna är utåtagerande elever och brukare. Fem av tillbudena klassificerades som allvarliga och anmäldes till Arbetsmiljöverket, tre av dessa gällde situationer då medarbetare blivit hotade, en gällde en situation där en brukare försökte skada sig själv och en gällde läckage av syra.

Tillbud	2023	2022
Kommunledningsförvaltning	1	4
Löneförvaltning	0	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	54	71
Kultur- och fritidsförvaltning	10	24
Förvaltning för livslångt lärande	370	284
Socialförvaltning	185	62
Totalt	620	445

Under året rapporterades också 753 arbetsskador, 72 med frånvaro som följd och 681 utan frånvaro som följd. Den vanligaste orsaken var ”slag, spark, skallning eller strypning”. Skadorna rapporteras framför allt från anpassad grundskola och LSS-verksamhet. 23 av arbetsskadorna klassificerades som allvarliga och anmäldes till Arbetsmiljöverket. 2022 rapporterades 543 arbetsskador, 59 med frånvaro som följd och 484 utan frånvaro som följd.

Att rapporteringen av tillbud och arbetsskador ökat beror troligtvis på att många arbetsplatser haft utbildning och information om tillbud och arbetsskador vilket har ökat benägenheten att rapportera.

Arbetsskador		
	2023	2022
Kommunledningsförvaltning	3	5
Löneförvaltning	1	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	31	30
Kultur- och fritidsförvaltning	20	22
Förvaltning för livslångt lärande	397	252
Socialförvaltning	301	234
Totalt	753	543



Kumla kommun

019-58 80 00 www.kumla.se