



Kumla kommun

2022

Årsredovisning

Bilaga Medarbetare

Bilaga Medarbetare

Innehåll

Medarbetare	4
Lönebildning	7
Personal- och kompetensförsörjning	8
Ledarförsörjning	12
Likabehandling	14
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 trygga personal- och kompetensförsörjningen nu och framåt, genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Det här avsnittet redovisar förhållanden och ekonomi inom området medarbetare, och hur kommunen arbetar för en god arbetsmiljö och att hela tiden bli en bättre arbetsgivare.

Anställda

Vid mätillfället 1 november 2022 hade Kumla kommun 2 166 anställda med månadslön, varav 78 procent kvinnor och 22 procent män. Antalet anställda ökade med 92 personer och antalet årsarbetare ökade med 91 personer under året. Förvaltningen för livslångt lärande ökade mest med 56 personer vilket främst beror på att antalet elever har ökat och

därmed behövs fler medarbetare. Socialförvaltningen ökade med 37 personer vilket till största delen beror på ökat behov inom hemtjänsten. Kommunledningsförvaltningen minskade däremot med 13 personer. Antalet tillsvidareanställda uppgick den 1 november till 1 776 personer, en ökning med 13 personer jämfört med 2021.

Antal månadsanställda	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt	Årsarbetare	Årsarbetare
			2022	2021	2022	2021
Kommunledningsförvaltning	80	47	127	136	124,3	138,8
Löneförvaltning	17	2	19	20	18,8	19,8
Samhällsbyggnadsförvaltning	161	82	243	239	239,9	236,9
Kultur- och fritidsförvaltning	52	36	88	83	85,7	80,4
Förvaltning för livslångt lärande	763	184	947	891	930,9	875,0
Socialförvaltning	620	122	742	705	712,9	671,7
Totalt	1 693	473	2 166	2 074	2 112,7	2 021,4
Andel i %	78%	22%				

Snittålder

De anställdas genomsnittsålder var vid mättillfället 44 år, varav snittåldern för kvinnor är 45 år och 44 år för männen. Den totala snittåldern är oförändrad sedan förra året medan snittåldern för kvinnor har ökat med ett år. Löneförvaltningen har den högsta genomsnittsåldern, 53 år.

Snittålder			
	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunledningsförvaltning	47	47	47
Löneförvaltning	53	60	53
Samhällsbyggnadsförvaltning	46	48	47
Kultur- och fritidsförvaltning	41	43	42
Förvaltning för livslångt lärande	44	44	44
Socialförvaltning	45	38	44
Totalt	45	44	44

Sysselsättningsgrad för månadsanställda

Ett av uppföljningsmåten för det strategiska målområdet medarbetare är att andelen heltidsarbetande ska öka. Vid mättillfället hade drygt 89,3 procent av alla månadsavlönade medarbetare en heltidsanställning vilket var en ökning med drygt 1,3 procentenheter det senaste året. Andelen män som arbetar heltid är 94,9 procent medan motsvarande andel för kvinnor är 87,7 procent. Andelen har ökat något bland både män (94,5 procent 2021) och kvinnor (86,4 procent 2021).

Drygt 11,5 procent av de heltidsanställda medarbetarna hade en partiell tjänst-, studie-, eller föräldraledighet vid mättillfället i november, en ökning från

10 procent 2021. Drygt en tredjedel av ledigheterna är icke lagstadgade tjänstledigheter. Andelen heltidsarbetande kvinnor med en partiell tjänstledighet var i november 11,6 procent medan motsvarande siffra för männen var 5,7 procent. Den vanligaste omfattningen av en partiell tjänstledighet är 20 eller 25 procent.

Antalet partiella ledigheter som inte är lagstadgade har blivit färre sedan förra året. I november 2022 var antalet sådana ledigheter 57, varav kvinnorna stod för 50.

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

Andel heltidsanställda och heltidsarbetande

	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltidsanställda 2022	Antal partiella ledigheter ej lagstadgade	Andel heltidsarbetande 2022
Kommunledningsförvaltning	118	9	127	92,91%	1	92,13%
Löneförvaltning	18	1	19	94,74%	1	89,47%
Samhällsbyggnadsförvaltning	232	11	243	95,47%	4	93,83%
Kultur- och fritidsförvaltning	83	5	88	94,32%	3	90,91%
Förvaltning för livslångt lärande	871	76	947	91,97%	40	87,75%
Socialförvaltning	612	130	742	82,48%	8	81,40%
Totalt	1 934	232	2 166	89,29%	57	86,66%

¹Andelen heltidsanställda borrhäknat ej lagstadgade partiella ledigheter. Kommunen är restriktiv med att bevilja ej lagstadgade partiella ledigheter.

Arbetad tid²

Under året minskade den arbetade tiden för tillsvidareanställda medarbetare från 77,8 procent till 76,2 procent. Andelen korttidsanställningar minskade också något, från 7 procent 2021 till 6,6 procent 2022 medan andelen visstidsanställningar ökade till 17,1 procent jämfört med 15,1 procent 2021. Ökningen beror bland annat på ett ökat behov av vikarier på grund av hög sjukfrånvaro samt ett ökat behov av hemtjänst. Kvinnor är i större utsträckning tillsvidareanställda än män (78,7 procent jämfört med 68,6 procent). Socialförvaltningen är den förvaltning som använder mest korttidsvikarier, 13,1 procent, jämfört med den andra stora förvaltningen livslångt lärande som har 3,1 procent korttidsvikarier. Kultur och fritid

är den förvaltning som använder visstidsanställningar i störst omfattning, 27 procent av all arbetad tid är visstidsanställningar. Det förklaras med de säsongsbetonade arbetsuppgifterna som förvaltningen har, exempelvis parkarbete och bad. Minst andel korttidsvikarier har samhällsbyggnadsförvaltningen följd av löneförvaltningen. Samhällsbyggnad har därmed störst andel tillsvidareanställda, 87,6 procent.

Andel arbetade timmar/anställningsform			
%	2022	2021	2020
Tillsvidareanställda	76,2	77,8	77,4
Visstidsanställda	17,1	15,1	15,2
Korttidsanställda	6,6	7,0	7,4

Tillsvidareanställning per förvaltning				
	Kvinnor	Män	Totalt 2022	Årsarbetare 2022
Kommunledningsförvaltning	39	26	65	64,8
Löneförvaltning	17	2	19	18,8
Samhällsbyggnadsförvaltning	146	75	221	219,2
Kultur- och fritidsförvaltning	40	31	71	69
Förvaltning för livslångt lärande	628	127	755	741,7
Socialförvaltning	554	91	645	620,6
Totalt	1 424	352	1 776	1 734,1

Extratiden i form av timlön samt fyllnads- och övertid ökade marginellt från 8,0 procent av all arbetad tid till 8,04 procent vilket motsvarar 3,7 årsarbetare. På varje timavlönad årsarbetare går det i snitt 8,4 personer vilket är en ökning från föregående år då motsvarande siffra var 7,8 personer.

Extra tid/arbetad tid			
Antal årsarbetare	2022	2021	2020
Timlön	6,9	7,2	7,6
Fyllnad/övertid	1,1	0,8	1,0
Extra tid totalt	8,0	8,0	8,6

²Arbetad tid gäller endast medarbetare som är anställda på AB-avtalet (Allmänna bestämmelser i kollektivavtalet).

Lönebildning

Kumla kommun arbetar sedan flera år målmedvetet med den lokala lönebildningen, lönen som ett styrmedel i verksamheten samt tydliggörandet av kopplingen till måluppfyllelse. Sedan 2017 följer kommunen handlingsplanen för lönestrategiska frågor, som syftar till att göra lönepolitiken känd både inom och utom organisationen. Målet med den lönestrategiska planen är att kunna behålla, rekrytera och utveckla medarbetarna och på så vis ha en hög kvalitet i verksamheterna. De utvecklingsområden som planen fokuserar på är förståelsen för individuell lön, ökad lönespridning, önskad lönestruktur och att mål- och medelsprocessen är kopplad till löneöversynen.

Löneöversynen 2022 genomfördes enligt dialogmodellen chef–medarbetare för alla fackliga organisationer. Inom enskilda verksamheter fick medarbetarna ett generellt påslag till följd av oförutsedda chefsbyten. Löneöversynen 2022 genomfördes utifrån förhållningssättet ”hela lönen” på alla förvaltningar. Hela lönen handlar om att hela medarbetarens lön i förhållande till prestation är i fokus istället för

lönepåslaget i förhållande till prestationen. Det möjliggör för kommunen som arbetsgivare att på ett tydligare sätt arbeta med önskad lönebild och använda lönen som ett styrmedel. Över tid får det även en positiv effekt på lönespridningen så att de medarbetare som presterar bäst också är de som tjänar bäst. Under året har kommunen partsgemensamt analyserat löneläget och diskuterat lönebildning i olika chefsgrupperingar. Vissa satsningar på specifika grupper gjordes i samband med årets löneöversyn, bland annat på förskollärare, lärare inom det praktisk-estetiska området, bibliotekarier och skolsköterskor.

Resultatet av löneöversynen 2022 för månadsavlönad personal blev 2,31 procent vilket motsvarar en kostnad på 1,4 mkr per månad. Kommunals avtalsområde kostade totalt 1,96 procent i och med den siffergaranti som finns i kollektivavtalet. Det gjordes även en extra löneöversyn som omfattade undersköterskor i hemtjänsten och specialistundersköterskor.

Personal- och kompetensförsörjning

Under 2022 har 386 rekryteringar utannonserats vilket var 46 fler än 2021. Att antalet utannonserade rekryteringar ökade 2022 kan förklaras med att den totala rörligheten ökade med 1,6 procentenheter 2022. Av de utannonserade rekryteringarna blev 57 procent tillsatta vilket var färre än 2021 då 65 procent av de utannonserade rekryteringarna tillsattes. Högst andel tillsatta rekryteringar hade kultur- och fritidsförvaltningen med 73 procent följt av socialförvaltningen med 72 procent. Lägst andel

tillsatta rekryteringar hade samhällsbyggnadsförvaltningen med 42 procent. Samhällsbyggnadsförvaltningen har haft flera svårrekryterade specialisttjänster utlysta vid flera tillfällen där kandidaterna som sökt inte matchat kravprofilen. Kommunledningsförvaltningen hade 60 procent tillsatta rekryteringar 2022. Förvaltningen för livslångt lärande hade flest utannonserade rekryteringar med 205, där 51 procent blev tillsatta.

Rekrytering	Antal rekryteringar	Avslutare och tillsatta rekryteringar	Avslutade rekryteringar utan tillsättning	Ej avslutade rekryteringar	Andelen tillsatta rekryteringar %
Kommunledningsförvaltning	20	12	6	2	60
Löneförvaltning	-	-	-	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	36	15	6	15	42
Kultur- och fritidsförvaltning	11	8	1	2	73
Förvaltning för livslångt lärande	205	104	73	28	51
Socialförvaltning	114	82	20	12	72
Totalt	386	221	106	59	57

Andelen tillsatta rekryteringar är ett nytt mått för 2022 därav finns det inget jämförelsetal från föregående år. När en tjänst ej blir tillsatt innebär det ofta att en vikarie tillsätts tidsbegränsat innan tjänsten utlyses på nytt.

³En rekrytering kan innehålla flera tjänster som ska tillsättas.

Attrahera

Antalet arbetssökande till Kumla kommuns tjänster ska öka.

Under 2022 ansökte 7 928 personer till någon av de 386 utannonserade tjänsterna, jämfört med 8 970 personer 2021. Det är svårt att analysera varför antalet sökande minskade med 1 042 personer mellan åren. En förklaring är att antalet utlysta tjänster minskade jämfört med 2021.

Antal arbetssökande		
	2022	2021
Kommunledningsförvaltning	508	580
Löneförvaltning	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	605	756
Kultur- och fritidsförvaltning	822	999
Förvaltning för livslångt lärande	2 418	3 609
Socialförvaltning	3 575	3 026
Totalt	7 928	8 970

Rekrytera

Ledtiden för rekryteringar ska minska och alla rekryteringar ska slutföras inom åtta veckor.

Den genomsnittliga ledtiden för Kumla kommuns rekryteringar var 40 dagar 2022 vilket var två dagar kortare än 2021. Lägst ledtid i rekryteringarna hade kommunledningsförvaltningen med 22 dagar. Målet att rekryteringar ska slutföras inom åtta veckor innebär en ledtid på 56 dagar. Det innebär att den genomsnittliga ledtiden var inom målvärdet för alla förvaltningar. För 72 rekryteringar har ledtiden varit över 56 dagar.

Ledtid för rekryteringar				
	Antal rekryteringar med ledtid > 8 veckor	Antal rekryteringar med ledtid < 8 veckor	Genomsnittlig ledtid i dagar 2022	Genomsnittlig ledtid i dagar 2021
Kommunledningsförvaltning	19	0	22	27
Löneförvaltning	1	0	50	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	13	3	41	47
Kultur- och fritidsförvaltning	8	4	45	41
Förvaltning för livslångt lärande	160	42	39	44
Socialförvaltning	88	23	44	38
Totalt	289	72	40	42

Utveckla

Utvecklingssamtal där en individuell kompetensutvecklingsplan tas fram ska öka.

För att följa upp om utvecklingssamtal där individuella kompetensutvecklingsplaner tas fram ökar har HR-avdelningen genomfört en stickprovskontroll med 20 slumpvis utvalda chefer. Av de 20 cheferna svarade 16 att de har pratat om kompetensutvecklingsbehov med sina medarbetare vilket resulterat i kompetenshöjande insatser under året. Det är allt från enskilda utbildningar med teoretiska eller praktiska moment kopplade till den enskilda verksamheten, till workshops, temadagar och digitala kurser. Därmed är det tydligt att kompetensutveckling är något som lyfts på utvecklingssamtalen och som resulterar i konkreta kompetenshöjande aktiviteter.

Behålla

Andelen som säger upp sig på egen begäran ska minska.

Under 2022 ökade andelen som säger upp sig på egen begäran med 2 procentenheter jämfört med 2021. Ökningen gäller alla förvaltningar. Totalt valde 11,2 procent av Kumla kommuns tillsvidareanställda medarbetare att säga upp sig under året.

Uppsägning på egen begäran				
	2022	Andel i % av tillsvidareanställda	2021	Andel i % av tillsvidareanställda
Kommunledningsförvaltning	8	12,3	5	6,67
Löneförvaltning	-	-	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	16	7,2	13	5,96
Kultur- och fritidsförvaltning	9	12,7	3	4,29
Förvaltning för livslångt lärande	93	12,3	75	10,11
Socialförvaltning	72	11,2	65	10,19
Totalt	198	11,2	161	9,13

Avveckla

Andelen som kan rekommendera Kumla kommun som arbetsgivare ska öka.

Kommunen använder en anonym avgångsenkät till alla medarbetare som slutat, för att undersöka hur många som kan rekommendera Kumla kommun som arbetsgivare. Under 2022 valde 99 personer att besvara enkäten och av dem har 77 personer (78 procent) angett att de kan rekommendera Kumla kommun som arbetsgivare. Andelen som kan rekommendera Kumla kommun som arbetsgivare minskade med 6 procentenheter jämfört med 2021. Under 2022 valde 99 personer att besvara kommunen avgångsenkät av dem har 77 personer (78 procent) angett att de rekommenderar Kumla kommun som arbetsgivare.

Även de kommunägda bolagen arbetar med kompetensförsörjning med målet att kunna attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Andel som rekommenderar Kumla kommun som arbetsgivare		
%	2022	2021
Kommunledningsförvaltning	89	100
Löneförvaltning	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	64	88
Kultur- och fritidsförvaltning	100	100
Förvaltning för livslångt lärande	69	82
Socialförvaltning	78	84
Totalt	78	84

Personalrörlighet

Den totala personalrörligheten för 2022 uppgick till 16,5 procent, en ökning med 1,6 procentenheter jämfört med föregående år. Den vanligaste orsaken var uppsägning på egen begäran som utgör 67,5 procent av den totala rörligheten.

Rörlighet			
Antal avgångar	2022	2021	2020
Pension	28	43	39
Slutat på egen begäran	198	163	116
Annan anställning i kommunen	53	47	62
Övrigt	14	9	21
Totalt antal	293	262	238
Total rörlighet i %	16,5	14,9	13,6

Egen begäran, per förvaltning			
	Antal som slutat	Tillsvidareanställda	Andel i %
Kommunledningsförvaltning	8	65	12,3
Löneförvaltning	0	19	0,0
Samhällsbyggnadsförvaltning	16	221	7,2
Kultur- och fritidsförvaltning	9	71	12,7
Förvaltning för livslångt lärande	93	755	12,3
Socialförvaltning	72	645	11,2
Totalt	198	1 776	11,2

Några av de yrkesgrupper som haft en stor personalrörlighet under året var stödassistenter, sjuksköterskor, förskollärare, lärare, barnskötare, socialsekreterare och undersköterskor som också är kommunens största personalgrupper sett till det totala antalet medarbetare i varje personalkategori.

Ledarförsörjning

Ledarutveckling

Under våren genomförde kommunen en utbildnings-satsning i förändringsledning för alla chefer. Eftersom förändringsprocesser är en del av chefernas vardag oavsett om det gäller större eller mindre förändringar är det bra att alla kan stå på samma grund och använda sig av samma verktygslåda.

I maj 2022 slutfördes det första året av det centrala introduktionsprogrammet för chefer. Programmet innehåller delar som arbetargivarrollen och ekonomi kopplat till det formella chefskapet, och delar som gruppers utveckling och svåra samtal kopplat till det personliga ledarskapet. Under de totalt åtta utbildnings-tillfällena deltog mellan 10 och 15 chefer vid varje tillfälle. Vid utvärderingen av det första året gav deltagarna utbildningen ett snittbetyg på 4,4 av 5,0. Under hösten startade år två av programmet.

Under hösten startade också omgång fyra av "Framtida ledare". Tio medarbetare går programmet som ger en introduktion till vad det innebär att vara chef i Kumla kommun. I november gick en av deltagarna över till sitt första chefsuppdrag och i slutet av året hade ytterligare två blivit anställda som chefer.

Sedan 2014 har kommunen erbjudit första linjens chefer att delta i ett öppet ledarskapsprogram. Sex av cheferna deltog under 2022.

Ledarrekrytering

Under 2022 har 20 nya chefer rekryterats till verksamheterna och i de flesta fall rör det sig om ersättningsrekryteringar. Förvaltning för livslångt lärande och socialförvaltningen har anställt flest nya chefer med sex respektive sju 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, ett riktvärde som ger chefen bra förutsättningar att utföra sitt arbete. 54 procent av cheferna i första linjen har 10–30 medarbetare medan 9,2 procent har färre än 10 medarbetare och 36,8 procent fler än 30 medarbetare. 2020 införde kommunen ett nytt övergripande uppföljningsmått, att antalet medarbetare per chef ska vara mellan 10–30 medarbetare. Andelen chefer som hade mellan 10–30 medarbetare under 2021 var 64 procent, ett bättre resultatet än 2022. En anledning till förändringen är att verksamheterna ökat i omfattning. Det har gjort att kommunen behövt anställa fler medarbetare vilket i sin tur leder till fler medarbetare per chef.

Medarbetare per chef och förvaltning			
	Under 10 medarbetare	10-30 medarbetare	31 eller fler medarbetare
Kommunledningsförvaltning	0	2	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	4	11	1
Kultur- och fritidsförvaltning	0	2	0
Förvaltning för livslångt lärande	1	10	19
Socialförvaltning	1	17	8
Totalt	6	42	28

Av de större förvaltningarna har samhällsbyggnadsförvaltningen störst andel chefer som har 10–30 medarbetare (69 procent) medan socialförvaltningen har 65 procent. Förvaltningen för livslångt lärande har lägst andel chefer med 10–30 medarbetare, 33 procent. På förvaltningen för livslångt lärande har 63 procent av cheferna fler än 30 medarbetare medan det är 6 procent på samhällsbyggnadsförvaltningen och 31 procent på socialförvaltningen.

Antal medarbetare per chef			
	Kvinnliga chefer	Manliga chefer	Chefer totalt
Under 10 medarbetare	6	1	7
10-30 medarbetare	27	14	41
Över 30 medarbetare	19	9	28
Totalt	52	24	76

Drygt 58 procent av de manliga cheferna i första linjen har 10–30 medarbetare medan motsvarande siffra för kvinnliga chefer är 52 procent. En lite större andel manliga chefer har mer än 30 medarbetare, 37,5 procent, medan motsvarande siffra är 36,5 procent för de kvinnliga cheferna. Kvinnliga chefer med 10–30 medarbetare minskade med 7 personer jämfört med föregående år samtidigt som antalet kvinnliga chefer med över 30 medarbetare har ökat med 6 personer. Det totala antalet manliga chefer ökade med två 2022 och det är en fler än föregående år som har över 30 medarbetare. I övrigt är fördelningen samma som föregående år.

Likabehandling

Kumla kommun arbetar systematiskt med åtgärder utifrån diskrimineringslagen. Syftet är att förebygga och motverka 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.

Under 2022 startade kommunen en årlig uppföljning av föregående års likabehandlingsarbete. Syftet är dels att utvärdera föregående års arbete med likabehandlingsfrågor, dels att undersöka om det finns risker för diskriminering som behöver åtgärdas. Den kommunövergripande årliga uppföljningen görs genom en sammanställning av alla underliggande enheters uppföljningar. Sammanställningen visar att likabehandlingsarbetet ännu inte helt har blivit en naturlig och systematisk del av verksamheten. Alla förvaltningar har haft workshops för att öka kunskapen om diskrimineringsfrågor och diskutera likabehandlingsfrågor på den egna arbetsplatsen. Workshopen innefattade även en enkät där medarbetarna besvarade frågor om hur de upplever den egna arbetsplatsen. Enheternas åtgärder för att främja likabehandling har bland annat varit förändring av mötestider för att partiellt föräldralediga ska kunna delta samt arbetsrotation för att komma ifrån överrepresentation av det ena könet inom vissa yrken.

Jämställdhet

Av Kumla kommuns anställda är 78 procent kvinnor och 22 procent män. Det finns 20 av 109 kategoriserade yrken där könsfördelningen är jämn (60/40). I 77 av 109 yrken arbetar såväl kvinnor som män. Kommunen gör regelbundna lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Årets arbetsvärdering och lönekartläggning visade att kvinnors lön är 101,1 procent i förhållande till mäns lön. Det är första gången som kvinnors snittlön är högre än mäns.



Arbetsmiljö och hälsa

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I början av 2022 genomförde kommunen den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021. Uppföljningen visade att mycket i det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen fungerar bra. Tidigare har det framkommit att chefer och skyddsombud saknat kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Nu har det skett en positiv förändring där de flesta har den utbildning som krävs. Det beror till stor del på att Regionhälsan som tillhandahåller arbetsmiljöutbildningen ställde om och erbjöd digitala utbildningar 2021, vilket möjliggjorde fler utbildningstillfällen och möjlighet att ha fler deltagare per omgång. De risker som uppmärksammades i den årliga uppföljningen och som kommunen förde in i en handlingsplan var att genomförda åtgärder inom arbetsmiljöområdet inte alltid följts upp, att mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet saknas på en del förvaltningar, att få tillbud är kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt att alla enheter inte hade gjort en årlig uppföljning av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Under 2022 har kommunen bland annat förtydligat rutiner och instruktioner samt säkerställt förvaltningarnas arbete vilket resulterade i att handlingsplanen kunde stängas i slutet av 2022.

I december 2021 gjorde Arbetsmiljöverket en inspektion av kommunens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplat till en nationell inspektionsinsats. Kommunen fick två krav att åtgärda; att göra rutinerna för den årliga uppföljningen tydligare och säkerställa att årlig uppföljning verkligen görs på alla enheter inom kommunen. I december 2022 gjorde Arbetsmiljöverket en uppföljande inspektion och bedömde då att kommunen uppfyllt kraven.

Arbetsmiljöutbildning

Den grundläggande arbetsmiljöutbildning som chefer och skyddsombud erbjuds, "Den goda arbetsplatsen", är ett samarbete mellan Region Örebro län, Regionhälsan samt Örebro, Kumla, Hallsbergs, Laxå, Lindesberg, Ljusnarsberg, Lekeberg och Nora kommun. Under 2022 genomfördes 12 omgångar av utbildningen där Kumla hade två ordinarie platser per omgång. Totalt var det 13 chefer och 7 skyddsombud som deltog i utbildningen från Kumla.

Som komplement till den grundläggande arbetsmiljöutbildningen genomfördes under hösten en partsgemensam arbetsmiljöutbildning för alla chefer och skyddsombud inom samhällsbyggnadsförvaltningen. Företrädare från HR-avdelningen, Kommunal och Vision höll i utbildningen som syftade till att tydliggöra kommunens rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och att stärka chefer och skyddsombud i deras samarbete. Planen är att genomföra den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen på fler förvaltningar.

Medarbetarundersökning

Kommunens medarbetarundersökning som genomförs vartannat år skickades ut i slutet av 2021. Liksom tidigare undersökningar innehöll den nio frågor om motivation, ledarskap och styrning vilket utgör ett index som kallas för hållbart medarbetarengagemang (HME) framtaget av SKR. Undersökningen innehöll också 11 frågor om arbetsmiljö och likabehandling samt två frågor om Kumla kommun som arbetsgivare.

Alla chefer fick åtta extra frågor kopplade till uppdraget som chef. I början av 2022 kom resultatet av undersökningen som visade en ökning av HME-indexet till 79 jämfört med 2019 då indexet var 78. Resultatet visar också att andelen anställda som tycker att deras arbete känns meningsfullt är mycket hög, 93 procent.

Resultatet av chefsrapporten återkopplades och analyserades av ett urval av kommunens chefer och alla verksamhetschefer. En slutsats är att kommunen behöver bevara den kollegiala sammanhållningen och den höga nöjdheten som många chefer känner. Det som kan förbättras är uppföljningen av mål och upplevelsen att det finns tid för utveckling och att hinna med sitt arbete inom arbetstid.

Hälsofrämjande arbete

Friskvårdssatsning

I samarbete med Regionhälsan startade kommunen ett projekt för att införa hälsoinspiratörer i kommunens förskolor hösten 2021. Projektet fortsatte 2022 och avslutades under hösten. Inom ramen för projektet har två utbildningstillfällen och två inspirationstillfällen anordnats för rektorer och hälsoinspiratörer. Fokus har legat på chefens viktiga funktion för att skapa förutsättningar och driv, samverkan mellan hälsoinspiratörer samt att skapa ett idéforum med erfarenhetsutbyte och kunskapspåfyllnad. I samband med utvärdering av projektet ska kommunen se över möjligheten att införa konceptet inom andra verksamheter.

Friskvårdsbidrag

Alla med en anställning på minst tre månader under innevarande år får ett friskvårdsbidrag på 1 500 kronor vilket är höjning med 500 kronor mot föregående år. Under 2022 valde 69,3% att använda sitt friskvårdsbidrag jämfört med 64,5% 2021. Djupadalsbadet är fortsatt den mest använda anläggningen.

Sjukfrånvaro

Sjuktalet för 2022 slutade på 8,4 procent, vilket var en ökning med 0,3 procentenheter jämfört med 2021. Att sjuktalet har ökat beror framför allt på att många medarbetare drabbades av covid-19 i början av 2022. Att minska sjukfrånvaron har i flera år varit en prioriterad fråga. Genom att arbeta långsiktigt och systematiskt med utbildning och tydligare rutiner har framför allt de långa sjukskrivningarna minskat. Att minska den upprepade korttidsfrånvaron har under pandemin varit utmanande eftersom de nationella restriktionerna säger att man ska vara hemma vid alla förkylningssymtom.

I Kumla kommun definieras upprepad korttidsfrånvaro som fyra sjukfrånvarotillfällen eller mer under en sexmånadersperiod. Första halvåret 2022 var det 309 medarbetare som hade fyra sjukfall eller mer, 11 av dem hade så mycket som tio sjukfrånvarotillfällen eller mer. Det andra halvåret var det 290 medarbetare som hade fyra sjukfall eller mer och fem av dessa hade minst tio sjukfrånvarotillfällen. Att året inleddes med att många medarbetare drabbades av covid-19 syns alltså även i statistiken för upprepad korttidsfrånvaro.

Eftersom sjukfrånvaron i procent av arbetstiden har ökat, har också kostnaden för sjukfrånvaro i form av sjuklön ökat med 13 procent jämfört med 2021.

Sjukfrånvaro jämförelse föregående år i Kumla kommun, totalt (procent)



Sjuklönekostnader

tkr	2022	2021	2020
Totalt	45 835	40 547	46 035
Skillnad i %	13	-12	46

Sjukfrånvaro % av arbetstiden	2022	2021	>60 dagar	Kvinnor	Män	Åldersintervall		
						<29	30-49	>50
Kommunledningsförvaltning	7,5	8,8	24,0	6,1	9,4	5,4	6,2	9,2
Löneförvaltning	3,3	5,4	7,5	3,3	3,5	0	3,9	3,1
Samhällsbyggnadsförvaltning	6,0	4,8	21,6	7,4	3,6	7,3	6,2	5,8
Kultur- och fritidsförvaltning	8,1	6,7	30,3	9,7	6,0	5,9	9,0	8,5
Förvaltning för livslångt lärande	7,5	8,1	27,8	7,9	5,8	6,3	7,3	8,1
Socialförvaltning	10,5	9,5	33,7	11,0	8,1	8,8	10,1	11,8
Totalt	8,4	8,1	29,7	8,9	6,5	7,5	8,1	9,0

SIHA-projekt

Under 2022 har kommunen, Försäkringskassan och Kumla vårdcentral haft en överenskommelse om tätare samverkan för individens hälsa och arbete, SIHA. Rent praktiskt har det inneburit att alla berörda parter i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen deltagit i avstämningsmöten tillsammans med den sjukskrivna medarbetaren. Den tätare samverkan har gällt enheterna centrumgruppen inom hemtjänsten, två avdelningar inom Solbackas vård- och omsorgsboende samt förskolorna Trädgården och Duvan. Urvalet av enheter gjordes delvis baserat på varje enhets sjuktal, men även baserat på chefserfarenheter i rehabiliteringsarbete.

Syftet med SIHA-projektet var att skapa strukturer för god kommunikation och samverkan på strukturell och individuell nivå. Målet var att skapa en tydlig ansvarsfördelning mellan aktörerna (arbetsgivaren, Försäkringskassan och Kumla vårdcentral) för att gynna medarbetares förutsättningar att förkorta sjukfrånvaro och möjliggöra återgång i arbete. När projektet följdes upp i slutet av året konstaterade alla parter att projektet har fungerat bra. Det har blivit kortare kontaktvägar mellan parterna, processer har gått snabbare, man har åstadkommit gemensam planering och tydliga ansvarsfördelningar. Alla var överens om att projektet behöver förlängas och utökas till fler enheter för att kunna ge konkreta effekter.

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 i större utsträckning ska använda företagshälsovårdens tjänster i främjande och förebyggande syfte än rehabiliterande. Under 2022 användes 89 procent av tiden kommunen köper av Regionhälsan till hälsofrämjande och förebyggande insatser medan 11 procent lades på rehabiliterande insatser. 2021 användes 80 procent av tiden till hälsofrämjande och förebyggande insatser och 20 procent till rehabiliterande. En större andel av det totala antalet timmar har alltså lagts på förebyggande insatser 2022.

Tillbud och arbetsskador

Den 1 januari 2022 bytte kommunen tillbuds- och arbetsskadesystem. Syftet var att underlätta för cheferna och skapa en enklare hantering av utredning och dokumentation av tillbud och arbetsskador. I det nya systemet finns en digital koppling till Arbetsmiljöverket vilket också förenklar anmälningar av allvarliga tillbud och arbetsskador.

Under 2022 rapporterades 445 tillbud. De vanligaste orsakerna var utåtagerande elever och brukare samt hög arbetsbelastning och brist på vikarier. 45 av tillbudena klassificerades som allvarliga och rapporterades till Arbetsmiljöverket, de flesta av dessa gällde covidsmitta inom förskolan. Tillbud har inte redovisats tidigare i årsredovisningen, därför går det inte att jämföra med tidigare år om antalet tillbud ökat eller minskat.

Under året rapporterades också 543 arbetsskador, 59 med frånvaro som följd och 484 utan frånvaro som följd. Den vanligaste skadeorsaken är skada orsakad av en annan person, även oavsiktlig.

Tillbud	Antal
Kommunledningsförvaltning	4
Löneförvaltning	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	71
Kultur- och fritidsförvaltning	24
Förvaltning för livslångt lärande	284
Socialförvaltning	62
Totalt	445

Skadorna rapporteras framför allt från särskolan, grundskolan och LSS-verksamheten. 18 av arbets-skadorna klassificerades som allvarliga. 2021 rapporterades 486 arbetsskador. Eftersom den rapporteringen gjordes i ett annat system vet vi inte hur många av dessa som medförde frånvaro eller hur de klassificerades, eftersom det inte gick att läsa ut i det förra systemet. Att antalet rapporterade arbets-

skador har ökat 2022 jämfört med 2021 kan bero på att kommunen i samband med byte av system gjorde informations- och utbildningsinsatser om vad tillbud och arbetsskador är och hur de ska anmälas.

Arbetsskador			
	Med frånvaro	Utan frånvaro	Totalt
Kommunledningsförvaltning	3	2	5
Löneförvaltningen	0	0	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	8	22	30
Kultur- och fritidsförvaltning	3	19	22
Förvaltning för livslångt lärande	27	225	252
Socialförvaltning	20	214	234
Totalt	61	482	543



Kumla kommun

019-58 80 00 www.kumla.se