Kumla kommun

2021
Årsredovisning
Bilaga Medarbetare

Bilaga Medarbetare

Innehåll

Medarbetare	4
Lönebildning	7
Personal- och kompetensförsörjning	8
Ledarförsörjning	12
Likabehandling	14
Arbetsmiljö och hälsa	15

Medarbetare

Kommunens cirka 2100 medarbetare arbetar för Kumlas medborgares bästa. Det är viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare för att trygga personal- och kompetensförsörjningen nu och framöver. Personalredovisningen beskriver hur kommunen arbetar med att uppfylla målen inom området medarbetare.

Anställda

Vid mättillfället den 1 november 2021 hade Kumla kommun 2 079 anställda medarbetare med månadslön, varav 78 procent var kvinnor och 22 procent var män. Antalet anställda har minskat med 11 personer medan antalet årsarbetare[1] har ökat med lika många. Det beror på att allt fler medbetare har en högre sysselsättningsgrad, vilket ökar antalet årsarbetare. Störst ökning hade förvaltning för livslångt lärande som utökades med fyra personer och 18 årsarbetare. Socialförvaltningen har ökat med två personer och sju årsarbetare. Kommunledningsförvaltningen har minskat med 19 medarbetare inom BEA, ett kollektivavtal för arbetstagare i arbetsmarknadsåtgärder. Antalet tillsvidareanställda har ökat med nio personer.

Antalet månadsavlönade anställda med de kommunala bolagen inräknade uppgick vid mättillfället till 2 648. I de kommunala bolagen finns det fler män än kvinnor, vilket gör att den totala könsfördelningen är 65 procent kvinnor och 35 procent män.

Antal månadsanställda

	Kvinnor	Män	Totalt 2021	Totalt 2020	Årsarbetare 2021	Årsarbetare 2020
Kommunledningsförvaltning*	84	52	136	158	138	151
Löneförvaltning	18	2	20	20	20	20
Samhällsbyggnadsförvaltning	152	87	239	238	237	236
Kultur- och fritidsförvaltning	50	33	83	84	80	82
Förvaltning för livslångt lärande	718	173	891	887	872	857
Socialförvaltning	599	106	705	703	672	664
Totalt	**1 621**	**453**	**2 074**	**2 090**	**2 021**	**2 010,1**
Andel i %	78	22				

**Inkluderar även Sydnärkes överförmyndarnämnd, gäller alla tabeller.*

[1]Årsarbetare är alla medarbetares totala arbetstid omräknat till heltider.

Snittålder

De anställdas genomsnittsålder var 44 år för såväl kvinnor som män. Snittåldern är därför oförändrad sedan 2020. Löneförvaltningen har den högsta genomsnittsåldern, 50 år.

Snittålder	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunledningsförvaltning	47	46	47
Löneförvaltning	49	58	50
Samhällsbyggnadsförvaltning	46	47	46
Kultur- och fritidsförvaltning	40	44	42
Förvaltning för livslångt lärande	44	44	44
Socialförvaltning	44	40	43
Totalt	**44**	**44**	**44**

Sysselsättningsgrad för månadsanställda

Ett av uppföljningsmåtten för det strategiska målområdet medarbetare är att andelen heltidsarbetande[2] ska öka. Vid mättillfället hade drygt 88 procent av alla månadsavlönade medarbetare en heltidsanställning vilket var en ökning med drygt 2 procent det senaste året. Andelen män som arbetar heltid är 94,5 procent medan andelen kvinnor som arbetar heltid är 86,4 procent. Kultur- och fritidsförvaltningen är den enda förvaltning där andelen heltider har minskat. Drygt 10 procent av de heltidsanställda hade en partiell tjänst-, studie-, eller föräldraledighet under november, varav 38 procent av dessa ledigheter är icke lagstadgade tjänstledigheter. Andelen heltidsarbetande kvinnor med partiell tjänstledighet var i november 4,5 procent medan motsvarande siffra för männen var 2,3 procent. Den vanligaste omfattningen på en partiell tjänstledighet är 20 procent.

Sysselsättningsgrad för månadsanställda	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltid %
Kommunledningsförvaltning	134	7	141	95,04
Löneförvaltning	19	1	20	95,00
Samhällsbyggnadsförvaltning	229	10	239	95,82
Kultur- och fritidsförvaltning	78	5	83	93,98
Förvaltning för livslångt lärande	818	73	891	91,81
Socialförvaltning	556	149	705	78,87
Totalt	**1 834**	**245**	**2 079**	**88,22**

[2]*Andelen heltidsanställda, utan partiell ledighet (t ex delvis tjänstledighet eller föräldraledighet). Kommunen är mer restriktiv med icke lagstadgade partiella ledigheter.*

Arbetad tid[3]

Under året har den arbetade tiden för tillsvidareanställda medarbetare ökat något i andel, från 77,4 procent 2020 till 77,8 procent 2021. Det är andelen korttidsanställningar som har minskat från 7,4 procent till 7,0 procent 2021. Kvinnor är i större utsträckning tillsvidareanställda än män med 80 procent jämfört med 71 procent för männen. Socialförvaltningen är den förvaltning som använder mest korttidsvikarier med 13,5 procent jämfört med den andra stora förvaltningen livslångt lärande som har 3,9 procent korttidsvikarier. Kultur och fritid är den förvaltning som använder visstidsanställningar i störst omfattning, 27 procent av all arbetad tid utgörs av visstidsanställningar. Detta förklaras med de säsongsbetonade arbetsuppgifterna förvaltningen har, exempelvis parkarbete och bad. Samhällsbyggnadsförvaltningen har utöver löneförvaltningen använt den största andelen tillsvidareanställda med 88 procent.

Andel arbetade timmar/anställningsform

%	2021	2020	2019
Tillsvidareanställda	77,8	77,4	78,0
Visstidsanställda	15,1	15,2	15,1
Korttidsanställda	7,0	7,4	6,9

Extratiden i form av timlön samt fyllnad- och övertid har minskat från 8,6 procent av all arbetad tid till 8 procent vilket motsvarar sju årsarbetare. På varje timavlönad årsarbetare arbetar i snitt 7,8 personer vilket är en ökning mot föregående år då motsvarande siffra var 7,5 personer.

Extra tid/arbetad tid

Antal årsarbetare	2021	2020	2019
Timlön	7,2	7,6	7,2
Fyllnad/övertid	0,8	1,0	0,9
Extra tid totalt	**8,0**	**8,6**	**8,1**

Medarbetarundersökning

Kommunen genomför vartannat år en medarbetarundersökning för att få reda på hur de anställda upplever sin arbetssituation och inom vilka områden det finns behov av förbättringar och förändringar. Medarbetarundersökning genomfördes i slutet av 2021. Likt de medarbetarundersökningar som genomfördes 2015, 2017 och 2019 innehöll 2021 års undersökning nio frågor om motivation, ledarskap och styrning vilket utgör ett index som kallas för Hållbart Medarbetarengagemang (HME), framtaget av Sveriges kommuner och regioner, innehöll också elva frågor om arbetsmiljö och likabehandling samt två frågor om Kumla kommun som arbetsgivare. Alla chefer fick åtta extra frågor kopplade till uppdraget som chef. 2021 års medarbetarundersökning visar på en ökning av HME till värdet 79, jämfört med 2019 då värdet var 78. Andelen anställda som tycker att deras arbete känns meningsfullt är mycket hög, 93 procent. Resultatet av medarbetarundersökningen kommer att skickas ut till respektive chef under början av 2022 för återkoppling till medarbetarna och fortsatt arbete med diskussioner och analys inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarplattform

Medarbetarna är kommunens främsta resurs och det är avgörande att alla medarbetare trivs och utvecklas i sina uppdrag, är delaktiga, engagerade och stolta över att arbeta i Kumla kommun. Därför tog kommunen fram en medarbetarplattform i slutet av 2021 som tydliggör vilket medarbetarskap kommunen vill främja och hur kommunen ska skapa ett hållbart arbetsliv och vara en god arbetsplats som är attraktiv för alla. Medarbetarplattformen, som kompletterar kommunens ledarplattform, ska införas 2022.

Framtidens arbetsplats

Våren 2021 pågick en utredning som ska tydliggöra förutsättningar för framtidens arbetsplats och vilket förhållningssätt kommunen ska ha när det gäller arbete på annan plats. 210 medarbetare i Kumla kommun svarade på en enkät om upplevelsen av distansarbete under pandemin. Utredningen visade att 66 procent av medarbetarna har positiva upplevelser av arbetet på distans och 82 procent vill fortsätta arbeta på distans till viss del efter pandemin. Kommunen beslutade därför om en intern riktlinje för flexibel arbetsplats. Riktlinjen är en vägledning som tydliggör Kumla kommuns hållning och regler för distansarbete och tillfälligt hemarbete. Den grundläggande hållningen är att det inte finns ett sätt att arbeta på som är optimalt för alla verksamheter, individer och tillfällen. Var arbetet bäst utförs beror på den specifika arbetsuppgiftens karaktär och syfte såväl som individens och verksamhetens behov.

[3]Arbetad 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 sker arbetet utifrån handlingsplanen för lönestrategiska frågor som syftar till att göra lönepolitiken känd både inom och utanför organisationen. Målet med den lönestrategiska planen är att kunna behålla, rekrytera och utveckla medarbetarna för att ha en hög kvalitet i verksamheterna. De utvecklingsområden som planen fokuserar på är förståelsen för individuell lön, en ökad lönespridning, önskad lönestruktur och att mål- och medelprocessen är kopplad till löneöversynen.

Löneöversynen 2021 genomfördes enligt dialogmodellen chef–medarbetare för alla fackliga organisationer. Inom enskilda verksamheter fick medarbetarna ett generellt påslag till följd av oförutsedda chefsbyten. Löneöversynen 2021 byggde på förhållningssättet ”hela lönen” på alla förvaltningar. Hela lönen handlar om att fokusera på hela medarbetarens lön i förhållande till prestation 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 ger det även en bättre lönespridning så att de medarbetare som presterar bäst också tjänar mer.

Resultatet av löneöversynen 2021 för månadsavlönad personal blev 2,24 procent vilket motsvarar en kostnad på nästan 1,4 mkr per månad. Kommunals avtalsområde kostade totalt 2,37 procent eftersom avtalet inom det området hade ett garanterat resultat på över 2 procent räknat i kronor.

Personal- och kompetensförsörjning

Under 2021 antog kommunen en kommunövergripande strategisk kompetensförsörjningsplan som bygger på förvaltningarnas egna kompetensförsörjningsplaner.

Kumla kommun arbetar efter SKR:s nio rekryteringsstrategier samt ARUBA-modellen. ARUBA är en förkortning för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avveckla. Modellen kan liknas vid en medarbetarlivscykel och involverar alla faser en medarbetare går igenom tillsammans med en arbetsgivare. Arbetsgivare som lyckas med ARUBA upplevs av sina medarbetare och arbetssökande som en attraktiv arbetsgivare. Syftet är att medarbetarna ska ha rätt kompetens och vilja fortsätta arbeta i Kumla kommun, samtidigt som kommunen attraherar nya medarbetare med rätt kompetens. För att mäta om arbetet enligt ARUBA fungerar har följande nyckeltal tagits fram.

Attrahera

Antalet arbetssökande till Kumla kommuns tjänster ska öka.

Under 2021 ansökte 7 312 (exklusive sommarvikarier) personer till någon av de 340 utannonserade tjänsterna inom Kumla kommun. Det ger ett snitt på 22 ansökningar per tjänst, vilket är något färre än 2020 (24 per annons). Högst snitt hade kultur- och fritidsförvaltningen med 53 ansökningar per annons. Antalet ansökningar varierar dock mycket beroende på typ av tjänst. Administrativa tjänster och arbeten som endast kräver gymnasialutbildning ger oftast fler ansökningar. Flest utannonserade tjänster hade förvaltningen för livslångt lärande, 177 stycken, som genererade 3 615 ansökningar, i snitt 20 ansökningar per annons. Socialförvaltningen hade lägst antal ansökningar, i snitt 17 per annons.

Antal annonser och ansökningar

	Ansökningar 2021	Annonser 2021	Snitt per annons 2021	Ansökningar 2020	Annonser 2020	Snitt per annons 2020
Kommunledningsförvaltning	324	9	36	402	7	57
Löneförvaltning	0	0	0	0	0	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	792	23	34	475	9	53
Kultur- och fritidsförvaltning	802	15	53	459	12	38
Förvaltning för livslångt lärande	3 615	177	20	2 681	145	18
Socialförvaltning	1 779	102	17	2 653	101	26
Totalt	**7 312**	**340**	**22**	**6 670**	**274**	**24**

Rekrytera

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

Den genomsnittliga ledtiden för Kumla kommun uppgick till 42 dagar. Lägst ledtid i rekryteringarna hade kommunledningsförvaltningen med 27 dagar. Målet att rekryteringar ska slutföras inom åtta veckor innebär en ledtid på 56 dagar. Därmed nådde alla förvaltningar målet för den genomsnittliga ledtiden. 66 rekryteringar hade en ledtid på över 56 dagar. I december 2021 beslutade kommunen att köpa in ett verktyg för digital referenstagning, för att förkorta ledtiden 2022.

Ledtid för rekryteringar

	Antal annonser	Rekryteringar med ledtid under 8 veckor	Rekryteringar med ledtid över 8 veckor	Ej avslutad rekrytering	Ledtid i snitt, dagar
Kommunledningsförvaltning	9	6	1	2	27
Löneförvaltning	0	0	0	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	23	18	5	7	47
Kultur- och fritidsförvaltning	15	11	4	1	41
Förvaltning för livslångt lärande	177	113	42	28	44
Socialförvaltning	102	74	14	14	38
Totalt	**340**	**222**	**66**	**52**	**42**

Utveckla

Utvecklingssamtal där en individuell kompetensutvecklingsplan tas fram ska öka.

Uppföljningen av lönesamtal och utvecklingssamtal för 2021 visar att 46,2 procent av medarbetarna har kommit överens om en individuell kompetens-utvecklingsplan tillsammans med sin chef. Uppföljningen gjordes genom en enkät som besvarades av 132 av 356 medarbetare. Det ger en relativt låg svarsfrekvens, 37 procent, vilket gör att resultatet är osäkert. Under 2021 har frågan samtidigt undersökts genom en internkontroll där 20 chefer valts ut för stickprovs-kontroll. Där angav alla chefer att de pratar om kompetensutveckling och planerar kompetens-utvecklingsinsatser utifrån utvecklingssamtalen. De olika resultaten ger sammantaget en osäker bild över hur många medarbetare som har en individuell kompetensutvecklingsplan.

Behålla

Andelen anställda som säger upp sig på egen begäran ska minska.

Under 2021 har andelen som säger upp sig ökat med 2,4 procent jämfört med 2020. Totalt valde 161 medarbetare (drygt 9 procent) av Kumla kommuns tillsvidareanställda att säga upp sig. Det finns dock skillnader mellan förvaltningarna. Kultur- och fritidsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen hade en lägre andel uppsägningar på egen begäran jämfört med 2020. Högst andel hade socialförvaltningen (10,2 procent) och förvaltning för livslångt lärande (10,1 procent).

Uppsägning på egen begäran	2021	Andel i % av tillsvidare-anställda	2020	Andel i % av tillsvidare-anställda
Kommunledningsförvaltning	5	6,67	6	7,35
Löneförvaltning	-	-	-	-
Samhällsbyggnadsförvaltning	13	5,96	9	4,25
Kultur- och fritidsförvaltning	3	4,29	6	8,82
Förvaltning för livslångt lärande	75	10,11	34	4,57
Socialförvaltning	65	10,19	63	9,87
Totalt	**161**	**9,13**	**118**	**6,73**

Avveckla

Andelen som kan rekommendera Kumla kommun som arbetsgivare ska öka.

Hösten 2021 gjorde kommunen en medarbetarundersökning där en av frågorna är om man kan tänka sig att rekommendera andra att söka jobb i Kumla kommun. Frågan redovisas på ett index mellan 0–100. Över tid har index-resultatet förbättrats för Kumla kommun. Det finns dock skillnader mellan förvaltningarna, där kommunledningsförvaltningen och löneförvaltningen har högst resultat. Socialförvaltningen har gjort den största förbättringen med 9 punkter sedan den förra medarbetarundersökningen 2019.

Andel som rekommenderar Kumla kommun som arbetsgivare	2021	2019
Kommunledningsförvaltning	80	81
Löneförvaltning	81	76
Samhällsbyggnadsförvaltning	67	69
Kultur- och fritidsförvaltning	73	68
Förvaltning för livslångt lärande	63	66
Socialförvaltning	73	64
Totalt	**68**	**67**

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

Personalrörlighet

Den totala personalrörligheten ökade från 13,6 procent 2020 till 14,9 procent 2021. I likhet med 2020 var uppsägning på egen begäran det vanligaste avslutet av anställning. Av de som har slutat har 62 procent sagt upp sig på egen begäran vilket är en ökning från 49 procent 2020. Andelen som sagt upp sig på egen begäran är högre bland kvinnor, 10 procent, mot 6 procent av männen. Högst andel uppsagda på egen begäran hade socialförvaltningen och förvaltningen för livslångt lärande med drygt 10 procent. Några yrkesgrupper med stor personalomsättning under året var socialsekreterare, stödassistenter, sjuksköterskor, handläggare, lärare och förskollärare. Under 2021 avslutade åtta chefer sin anställning på egen begäran jämfört med sex chefer 2020. Fem av dessa var rektorer eller biträdande rektorer.

Rörlighet Antal avgångar	2021	2020	2019
Pension	43	39	42
Slutat på egen begäran	163	116	178
Annan anställning i kommunen	47	62	61
Övrigt	9	21	25
Totalt antal	**262**	**238**	**308**
Total rörlighet i %	**14,9**	**13,6**	**17,7**

Pension

Prognosen för tioårsperioden 2022–2031 visar att 371 tillsvidareanställda medarbetare går i pension under perioden, vilket är 21 procent av kommunens tillsvidareanställda. Prognosen grundar sig på en pensionsavgång vid 65 års ålder vilket gör att den inte är helt tillförlitlig. Vissa väljer att arbeta längre än till 65 år medan andra väljer att sluta tidigare. Förändringar i pensionsåldern kan också påverka. Under 2021 väntades 14 medarbetare gå i pension men det var 43 som slutade, alltså tre gånger fler än beräknat. År 2020 var det dubbelt så många som gick i pension än beräknat. 77 procent av de som gick i pension slutade före eller vid 65 års ålder. Störst andel medarbetare som gick i pension hade socialförvaltningen, drygt 3 procent.

Pensionsavgångar samt prognos Förvaltning	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027-2031	Totalt 2022-2031
Kommunledningsförvaltning	1	2	0	2	1	2	11	18
Löneförvaltning	0	0	1	0	0	0	7	8
Samhällsbyggnadsförvaltning	0	3	2	4	3	6	31	49
Kultur- och fritidsförvaltning	1	1	1	0	2	2	7	13
Förvaltning för livslångt lärande	7	9	4	14	23	9	77	136
Socialförvaltning	5	5	9	12	12	15	84	147
Totalt	**14**	**20**	**17**	**32**	**41**	**34**	**139**	**371**

Ledarförsörjning

Ledarutveckling

Våren 2021 avslutades tredje omgången av utbildningen ”Framtida ledare”. Syftet med utbildningen är 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. Nio medarbetare deltog i utbildningen, varav två har gått vidare till chefsuppdrag inom kommunen.

Ett centralt introduktionsprogram för chefer startade hösten 2021. Programmet, som är indelat i åtta block, löper över ett år och ska ge en övergripande kunskap om kommunens organisation och rollen som chef och ledare i Kumla kommun. De åtta blocken är kopplade till kompetenskriterierna för första linjens chefer i ledarplattformen. Eftersom nya chefer börjar sin anställning vid olika tider på året ges utbildningarna i programmet rullande över året och som chef ansluter man när man tillträder sin anställning. Vid de fyra utbildningstillfällen som genomfördes under hösten deltog mellan 10 och 13 chefer vid varje tillfälle.

Sedan 2014 har kommunen erbjudit första linjens chefer att delta i ett öppet ledarskapsprogram. Fem av cheferna deltog under 2021.

Ledarrekrytering

Under 2021 har kommunen rekryterat 13 nya chefer till verksamheterna varav alla utom en är ersättningsrekryteringar. Förvaltningen för livslångt lärande har anställt flest nya chefer, sex stycken. De nya cheferna har varit såväl interna som externa kandidater.

Karriärindex[4]

Kommunens karriärindex sjönk från 0,95 till 0,89 2021. Samhällsbyggnadsförvaltningen har bäst resultat vad gäller andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnliga medarbetare med 0,99. År 2020 hade förvaltningen för livslångt lärande 0,99 men 2021 anställdes flera nya manliga rektorer varpå förvaltningens karriärindex landade på 0,84. Det innebär att såväl förvaltningen för livslångt lärande som socialförvaltningen har en underrepresentation av kvinnliga chefer i förhållande till kvinnliga medarbetare.

Karriärindex

	2021	2020	2019	2018
Kommunledningsförvaltning	1,17	1,26	1,27	1,27
Löneförvaltning	0	0	0	0
Samhällsbyggnadsförvaltning	0,99	1,05	1,03	0,84
Kultur- och fritidsförvaltning	1,12	1,14	0,77	0,93
Förvaltning för livslångt lärande	0,84	0,99	0,92	0,89
Socialförvaltning	0,90	0,88	0,89	0,89
Totalt	**0,89**	**0,95**	**0,91**	**0,89**

[4]Karriärindex är ett mått på hur stor andelen kvinnliga chefer är i förhållande till andelen kvinnliga medarbetare. Det önskvärda resultatet är 1,0 och resultat under 1,0 innebär att kvinnor är underrepresenterade bland cheferna medan ett resultat över 1,0 innebär en underrepresentation av manliga chefer.

Medarbetare per chef

Förutsättningarna för kommunens chefer att utföra sitt arbete beror på flera faktorer. En faktor är hur många medarbetare chefen ansvarar för. Det riktvärde som forskningen rekommenderar är max 30 medarbetare per chef, för att chefen ska ha bra förutsättningar att leda arbetet. 64 procent av enhetscheferna i första linjen har 10–30 medarbetare medan 7 procent har färre än 10 medarbetare och 29 procent fler än 30 medarbetare. 2020 införde kommunen ett nytt övergripande mål att antalet medarbetare per chef ska vara 10–30 medarbetare. Drygt 66 procent av de kvinnliga cheferna i första linjen har 10–30 medarbetare medan motsvarande siffra för manliga chefer är 59 procent. Det är en större andel manliga chefer som har mer än 30 medarbetare, 36 procent, medan motsvarande siffra är 25 procent för de kvinnliga cheferna.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har störst andel chefer med 10–30 medarbetare, 87 procent, medan socialförvaltningen har 78 procent. Förvaltningen för livslångt lärande har lägst andel chefer med 10–30 medarbetare, 36 procent. Där har 57 procent av cheferna fler än 30 medarbetare medan inga chefer på samhällsbyggnadsförvaltningen och 19 procent på socialförvaltningen har fler än 30 medarbetare.

Antal medarbetare per chef

	Kvinnliga chefer	Manliga chefer	Chefer totalt
Under 10 medarbetare	4	1	5
10-30 medarbetare	34	13	47
Över 30 medarbetare	13	8	21
Totalt	**51**	**22**	**73**

Likabehandling

I januari 2021 antog kommunen en likabehandlingspolicy som beskriver hur Kumla kommun ska arbeta för att skapa en jämlik och diskrimineringsfri arbetsplats. Syftet är även att sprida kunskap och öka medvetenheten kring diskriminering, och integrera likabehandling i alla delar av det dagliga arbetet. Det ska vara självklart i Kumla kommun att visa ömsesidig respekt för varandras olikheter och allas lika värde. Alla ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Under 2021 startades ett systematiskt arbete med åtgärder enligt diskrimineringslagen. Syftet är att arbeta förebyggande för att 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. Arbetet med att identifiera och åtgärda risker för diskriminering sker löpande i verksamheterna och är integrerat i processerna. Aktiviteter i likabehandlingsarbetet under 2021 har bland annat varit att erbjuda alla chefer samt arbetsplats- och skyddsombud utbildning i diskriminering. Workshops om likabehandling har även genomförts på arbetsplatsträffar.

Jämställdhet

Av Kumla kommuns anställda är 78 procent kvinnor och 22 procent män. I 24 av 108 kategoriserade yrken är könsfördelningen jämn (60/40). I 91 av 108 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 visar att kvinnors lön är 99,3 procent i förhållande till mäns lön. Det är sjätte året i rad som kvinnors lön är 95 procent eller mer jämfört med männens.

Arbetsmiljö och hälsa

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I början av 2021 genomförde kommunen en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2020. Uppföljningen visade att mycket i det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen fungerar bra. De riskområden som uppmärksammades var att flera chefer och skyddsombud saknade arbetsmiljökunskaper och att fler arbetsskador anmälts som tillbud. Att chefer och skyddsombud saknade kunskaper är troligtvis en effekt av att Kumla haft begränsat antal platser på den grundläggande arbetsmiljöutbildningen och att flera utbildningar ställdes in 2020 på grund av pandemin. 2021 ställde Regionhälsan om och genomförde utbildningen digitalt, vilket gav fler utbildningstillfällen och Kumla kunde skicka fler deltagare till varje omgång. Att arbetsskador rapporteras in som tillbud har troligtvis också ett samband med att flera chefer och skyddsombud saknat grundläggande kunskaper inom arbetsmiljöområdet.

Kommunen har i några år använt ett digitalt tillbuds- och arbetsskadesystem. Många chefer tycker dock att det varit ett krångligt och tidsödande system. För att förenkla hanteringen av utredning och dokumentationen av tillbud och arbetsskador bytte kommunen ut systemet i slutet av 2021.

2021 präglades liksom 2020 mycket av pandemin. Att göra riskbedömningar har blivit vardag inom i stort sett alla verksamheter, framför allt när det gäller smitta och skyddsutrustning.

I december 2021 inspekterade Arbetsmiljöverket kommunens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inspektionen var en del av en nationell insats och gjordes i tre steg; en inledande inspektion med kommunledningen, tre stickprover i delar av verksamheten samt en återkopplingsinspektion med kommunledningen. Återkopplingen från Arbetsmiljöverket var att det mesta fungerar mycket bra i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Kommunen fick krav på två åtgärder: att göra rutinerna för den årliga uppföljningen tydligare och säkerställa att alla enheter i kommunen gör en årlig uppföljning.

Arbetsmiljöutbildning

Den grundläggande arbetsmiljöutbildning som chefer och arbetsplatsombud erbjuds, ”Den goda arbetsplatsen”, är ett samarbete med Region Örebro län, Regionhälsan samt kommunerna Örebro, Kumla, Hallsberg, Laxå, Lindesberg, Ljusnarsberg, Lekeberg och Nora. 2021 genomfördes elva omgångar av utbildningen där Kumla hade tre ordinarie platser per omgång. Totalt deltog 13 chefer och 12 skyddsombud från Kumla i utbildningen.

Som komplement till den grundläggande arbetsmiljöutbildningen får Kumlas chefer en halvdagsutbildning som förutom generella arbetsmiljöfrågor handlar om det systematiska arbetsmiljöarbetet, lokala samverkansavtal och de lokala rutinerna inom arbetsmiljöområdet. Under året har tio chefer gått den kompletterande utbildningen.

Samverkan

Under detta år som till stor del präglats av pandemin har facklig samverkan varit ännu viktigare. Utöver ordinarie samverkan ställde kommunen om med tät samverkan i covid-frågor, både på övergripande nivå och inom förvaltningarna. Dessa covid-samverkansmöten har hållits en till två gånger per vecka, beroende på hur kritiskt läget varit i kommunen. Tillsammans med de fackliga organisationerna har kommunen samverkat och löpande bedömt riskläget och arbetssituationen för medarbetarna.

Policy avseende skadligt bruk

Kumla kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare med en god och hälsofrämjande arbetsmiljö. I början av 2021 antog kommunstyrelsen en policy avseende skadligt bruk, som ersatte tidigare personalpolicy avseende alkohol och droger. En policy för skadligt bruk täcker in fler aspekter än en alkohol- och drogpolicy, till exempel läkemedel, spel och shopping. Den nya policyn är mer förebyggande och hälsofrämjande då den även handlar om förebyggande arbete och tidiga tecken på riskbruk, skadligt bruk eller beroende. Att lyfta frågan om riskbruk, skadligt bruk eller beroende med en medarbetare eller kollega är ingen lätt uppgift. Därför behövs en tydlig struktur och handlingsplaner för hur man ska agera vid oro och tidiga signaler, beteendeförändring och misskötsamhet samt om någon inte är arbetsför.

Friskvårdssatsning

I samarbete med Regionhälsan har kommunen under hösten gjort en särskild friskvårdssatsning i kommunens förskolor. Chefer och utvalda hälsoinspiratörer har i ett projekt utbildats i grundläggande hälsofrågor, viktiga friskfaktorer på arbetsplatsen och begreppet hälsoekonomi. Inom projektet har man arbetat med hur hälsofrämjande aktiviteter kan föras in i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Projektet avslutas i början av 2022. I samband med utvärderingen 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 1 000 kronor per år. Under 2021 valde 57 procent av medarbetarna att använda sitt friskvårdsbidrag. Djupadalsbadet var precis som föregående år den plats där flest medarbetare valt att använda sitt friskvårdsbidrag.

Användning av friskvårdsbidrag		
2021	**2020**	**2019**
57%	56%	58%

Förmånscyklar

Kumla kommun eftersträvar en bra miljö och friska medarbetare. Därför erbjuds alla tillsvidareanställda att hyra en förmånscykel via bruttolöneavdrag.
Vid mätdatumet i slutet av 2021 hade totalt 171 medarbetare förmånscykel, varav 87 anslöt sig till erbjudandet under året.

Sjukfrånvaro

Att minska sjukfrånvaron är en prioriterad fråga. Genom att arbeta långsiktigt och systematiskt med utbildning och förtydligande av rutiner, och successivt gå mot ett mer förebyggande och hälsofrämjande förhållningssätt snarare än rehabiliterande, har kommunens sjuktal minskat varje år. Då pandemin bröt ut i början av 2020 vände sjuktalet uppåt.

Pandemin fortsatte hela 2021 i olika vågor och omfattningar, och sjuktalet slutade på 8,1 procent, vilket ändå var en minskning med 0,7 procent-enheter jämfört med 2020. Att sjuktalet har minskat trots pandemin beror troligtvis främst på att många under 2021 fått möjlighet att vaccinera sig mot sjukdomen.

Sjukfrånvaro

% av arbetstiden	2021	2020	>60 dagar	Kvinnor	Män	Åldersintervall <29	30-49	>50
Kommunledningsförvaltning	8,8	8,3	29,3	6,3	11,7	19,6	5,7	10,7
Löneförvaltning	5,4	7,6	69,1	5,9	1,3	78,6	2,9	1,4
Samhällsbyggnadsförvaltning	4,8	6,7	22,8	5,2	4,1	3,4	3,6	6,1
Kultur- och fritidsförvaltning	6,7	7,3	33,1	8,5	4,2	4,3	9,4	4,4
Förvaltning för livslångt lärande	8,1	8,0	31,6	8,5	6,3	5,3	8,3	8,5
Socialförvaltning	9,5	10,7	22,8	9,9	7,6	7,7	9,7	10,0
Totalt	**8,1**	**8,8**	**30,5**	**8,5**	**6,8**	**7,0**	**8,1**	**8,6**

Eftersom sjukfrånvaron i procent av arbetstiden har minskat, har också kostnaden för sjukfrånvaro i form av sjuklön minskat med 12 procent jämfört med 2020.

Sjuklönekostnader

tkr	2021	2020	2019
Totalt	40 547	46 035	31 550
Skillnad i %	-12	46	6

Frisknärvaro

Frisknärvarotalet har minskat från 59,4 procent 2019 till 46,3 procent 2020. Alla medarbetare som har färre än sex sjukdagar per år räknas som friska. Män hade även 2020 en högre frisknärvaro än kvinnor där 55,5 procent har varit sjuka 0–5 dagar medan motsvarande siffra för kvinnor är 43,6 procent. Den förvaltning där frisknärvaron har minskat mest är förvaltning för livslångt lärande som har minskat från 62,3 procent till 45,8 procent. På kommunledningsförvaltingen och löneförvaltningen är skillnaden minst vilket kan förklaras med att majoriteten av dessa förvaltningars medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån och därför kan arbeta med milda symptom.

Frisknärvaro

Sjukfrånvarodagar, %	0 dagar	1-5 dagar	0-5 dagar	>5 dagar
Kommunledningsförvaltning	41,8	17,4	59,15	40,9
Löneförvaltning	40,0	20,0	60,0	40,0
Samhällsbyggnadsförvaltning	37,6	24,1	61,7	32,3
Kultur- och fritidsförvaltning	35,9	23,9	59,9	40,1
Förvaltning för livslångt lärande	30,5	20,3	50,8	49,2
Socialförvaltning	28,1	24,3	52,4	47,6
Totalt	**31,4**	**22,1**	**53,6**	**46,5**

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 företagshälsovårdens tjänster i större utsträckning ska användas i främjande och förebyggande syfte än rehabiliterande. 2021 användes 80 procent av tiden kommunen köper av Regionhälsan till hälsofrämjande och förebyggande insatser medan 20 procent utgjorde rehabiliterande insatser. 2020 användes 88 procent av tiden till hälsofrämjande och förebyggande insatser och 12 procent till rehabiliterande. Trots att sjuktalet minskade 2021 jämfört med 2020 har alltså de rehabiliterande insatserna ökat. Ökningen är troligtvis till stor del en pandemieffekt som påverkat vilka tjänster Regionhälsan har kunnat erbjuda under 2021. Förebyggande och hälsofrämjande insatser ges oftast till grupper av anställda, men på grund av restriktionerna har det inte varit möjligt att erbjuda gruppinsatser annat än digitalt.

Arbetsskador

Under 2021 rapporterades 486 arbetsskador. Det var en ökning jämfört med 399 arbetsskador 2020. Bland arbetsskadorna var 431 olycksfall, 24 färdolycksfall och 31 arbetssjukdomar. Den vanligaste skadeorsaken är hot och våld samt skada tillfogad av annan person, följt av fall i samma nivå (dvs fall på golv eller på mark utomhus). De rapporterade arbetsskadorna är fördelade på 220 inom socialförvaltningen, 190 inom förvaltningen för livslångt lärande, 50 inom kultur- och fritidsförvaltningen, 18 på samhällsbyggnadsförvaltningen samt 8 på kommunledningsförvaltningen.

Kumla kommun

019-58 80 00 www.kumla.se