

Kommunstyrelsen

Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbete 2022

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet under 2022 godkänns och läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

För att Eskilstuna kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare är en viktig del att vi kan erbjuda ett hållbart arbetsliv. Det innebär att vi som arbetsgivare arbetar systematiskt med vår arbetsmiljö. Vi undersöker, bedömer risker, genomför åtgärder samt följer upp att arbetsmiljön ständigt förbättras. Arbetsmiljö handlar om fysisk, organisatorisk och social miljö. Det är vi som arbetsgivare som har det yttersta ansvaret även om alla medarbetare har ett delansvar i att skapa en hållbar arbetsmiljö.

Utifrån Arbetsmiljölagen och föreskrifter är det kommunfullmäktige som har det yttersta arbetsmiljöansvaret för arbetsmiljön och arbetsmiljöuppgifterna. Arbetsmiljöuppgifter fördelas till nämnder och styrelser genom reglementen och vidare i organisationen i enlighet med Riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgift (KSKF/2020:218). Kommunfullmäktige ska också följa upp och efterfråga kommunövergripande sammanställning av de tillbud och olyckor som hanterats liksom uppföljning av sjukfrånvaron. Denna rapport syftar till att ge kommunfullmäktige den uppföljningen, men även beskrivning av andra relevanta delar som bidrar till att Eskilstuna kommun är en attraktiv arbetsgivare.

I rapporten redovisas:

- Summering av bokslut 2022 för processområde attraktiv arbetsgivare
- Uppföljning av indikatorerna (sjukfrånvaro, HME (Hållbart medarbetarengagemang), anställda utrikes födda, medarbetare som är stolta över att arbeta i Eskilstuna kommun)
- Resultat från medarbetarundersökning 2022
- Sammanställning av rapporterade arbetsskador och tillbud 2022
- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (internkontrollpunkt 2022, inspektion Arbetsmiljöverket, efterlevnad av riktlinjen för hållbar arbetsmiljö)

Tommy Malm
Kommundirektör

Susanne Carlsson
HR-direktör



Eskilstuna
kommun



Årlig uppföljning av arbetsmiljö och attraktiv arbetsgivare 2022

Kommunkoncern – kommunen

Goda hållbara möten

Rapport april 2023

Syfte

Att KS/KF *har en samlad bild* av nuläget om Eskilstuna kommunkoncerns arbetsmiljöarbete som del av att vara en attraktiv arbetsgivare.

Mål

Att ge en kort uppföljning av året 2022 med överblick av nuläge och indikatorerna samt redovisning av organisationens genomförande i enlighet med arbetsmiljöpolicyn.

Innehåll

- **Uppföljning 2022**
 - bokslut, indikatorer
 - resultat medarbetarundersökning
 - arbetsskador och tillbud
 - internkontroll, resultat inspektion AV
 - efterlevnad arbetsmiljöpolicy

Årsplanen 2022, Attraktiv arbetsgivare

Fokus 2022 för medarbetare

1. **Hållbart arbetsliv** genom att integrera hälsa och arbetsmiljö systematiskt vid planering, uppföljning, analys och utveckling av verksamheten.
2. **Ha ett tydligt, tillitsfullt och hållbart ledarskap** samt ge förutsättningar för ett **aktivt** och hållbart medarbetarskap.
3. Förändrade arbetsätt innebär **fortsatt förändringsledning, kompetensutveckling, kompetensväxling och livslångt lärande**

Summering av bokslutet 2022, Attraktiv arbetsgivare

Med anledning av kriget i Ukraina samt händelser i staden har Eskilstuna kommunkoncern förberett sig på konsekvenser och mött upp dem utifrån behov. Processområde Medarbetare bedöms delvis uppnå resultatmålen trots att sjukfrånvaron från föregående år ökat något och ligger högre än förväntat resultat

Attraktiv arbetsgivare

- Insatser för att stärka kommunkoncernen som attraktiv arbetsgivare och säkra den strategiska kompetensförsörjningen har pågått och fortsätter.
- Fokus på chefer och medarbetare och dess medarbetarkraft har prioriterats.
- Vissa förvaltningar höjde sitt HME markant!

Stabil kompetensförsörjning

- Initiativ har gjorts för att möta och klara kompetensförsörjningsutmaningen. Fokus attraktiv arbetsgivare, skapa nya lösningar och främja hållbart arbetsliv. Behålla och attrahera.
- Pilot för språkutveckling förlängs.
- Samverkan med Mälardalens universitet är igång.
- Revision avslutad, revidering av kompetensförsörjningsprocessen pågår.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Utbildningsinsatser och åtgärder har genomförts utifrån Arbetsmiljöverkets tidigare inspektion. Uppföljningen gav godkänt av myndigheten.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Fokus på sänkt sjukfrånvaro i kvinnodominerade verksamheter. Samverkan för friskare arbetsplatser har avslutats med flera positiva resultat. Vid internkontroll har uppsiktsplikten granskats för avgränsade delar utifrån arbetsmiljöarbetet.

Tillitsfullt ledarskap och aktivt medarbetarskap

- Chefers förutsättningar har prioriterats högt. Förbättringsarbeten utifrån tillitsbaserat förhållningssätt, styrning och ledarskap har pågått.
- Cirka 50 nya chefer har deltagit i förnyad version av medarbetarutbildningen.

Kompetensutveckling och lärande

- Successiv implementering av digitala portalen KUL har genomförts. Målet är förenklad kompetensplanering för chefer och att främja kompetensutveckling för medarbetare direkt i arbetet.
- Att långsiktigt och systematiskt stödja ett vardagligt lärande, kompetensutveckling och ett livslångt lärande genom yrkeslivet.

Chefers förutsättningar - Åtagandet ska avlasta chefer till förmån för kärnverksamheterna och hållbart arbetsliv. Bland annat har:

- antal medarbetare per chef och sjukfrånvaro analyserats i kvinnodominerade verksamheter.
- Minskad arbetsbelastning, personalomsättning samt att underlätta återhämtning har haft fokus.
- Partsdialog har förts utifrån centrala avtal.
- Ledningsgruppsutveckling, uppföljd ärendemängd och flöden samt utveckling för minskad detaljstyrning har gjorts. Arbetsfördelning har förenklats, ansvar, mandat och årshjul har setts över.
- En chefsutbildning har reviderats så fler kan delta.
- Uppföljning av åtagandet görs för lärande och utveckling.

Attraktiv arbetsgivare – indikatorerna 2020 – 2023



		Utfall 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mål 2023
ORGANISATIONSINDIKATORER						
Sjukfrånvaro kommunkoncern, andel (%).	Kvinnor	8,8	8,5	8,3	8,0	7,7
	Män	4,7	4,4	4,3	4,2	4,1
	Totalt	7,7	7,5	7,3	7,0	6,8
Sjukfrånvaro kommun, andel (%).	Kvinnor	8,9	8,6	8,4	8,1	7,8
	Män	4,8	4,3	4,2	4,1	4,0
	Totalt	8,0	7,7	7,5	7,2	7,0
Hållbart Medarbetarengagemang HME, totalindex kommun.	Kvinnor	80	80	80	80	80
	Män	80	80	80	80	80
	Totalt	80	80	80	80	80
Anställda utrikes födda i kommunen, balanstal.		0,8*	0,8	0,9	0,9	1,0
Medarbetare som är stolta över att arbeta inom Eskilstuna kommun, andel (%)		81	83	83	83	83

* Utfall avser år 2017. Samma andel utrikes födda bland de kommunalt anställda som i kommunens befolkning ger balanstalet 1,0, ett tal lägre än 1,0 visar på en lägre andel.

Attraktiv arbetsgivare – utfall 2022, Eskilstuna

Organisationsindikatorer		Utfall	Mål	Måluppfyllelse	Trend
Sjukfrånvaro kommunkoncern, andel (%).	Kvinnor	9,5	8,0	röd	ner
	Män	5,4	4,2	röd	ner
	Totalt	8,4	7,0	röd	ner
Sjukfrånvaro kommun, andel (%).	Kvinnor	9,7	8,1	röd	ner
	Män	5,7	4,1	röd	ner
	Totalt	8,8	7,2	röd	ner
Hållbart Medarbetarengagemang HME, totalindex kommun.	Kvinnor	80	80	grön	rak
	Män	78	80	gul	rak
	Totalt	80	80	grön	rak
Anställda utrikes födda i kommunen, balanstal. *		0,9	0,9	grön	upp
Medarbetare som är stolta över att arbeta inom Eskilstuna kommun, andel (%)		90	83	grön	ner
* Utfall avser år 2021.					

Hypergene, 230303

Sjukfrånvaro uppföljning helår 2022

(målet 2022 var 7,0% i kommunkoncernen, varav 7,2% kommunen)



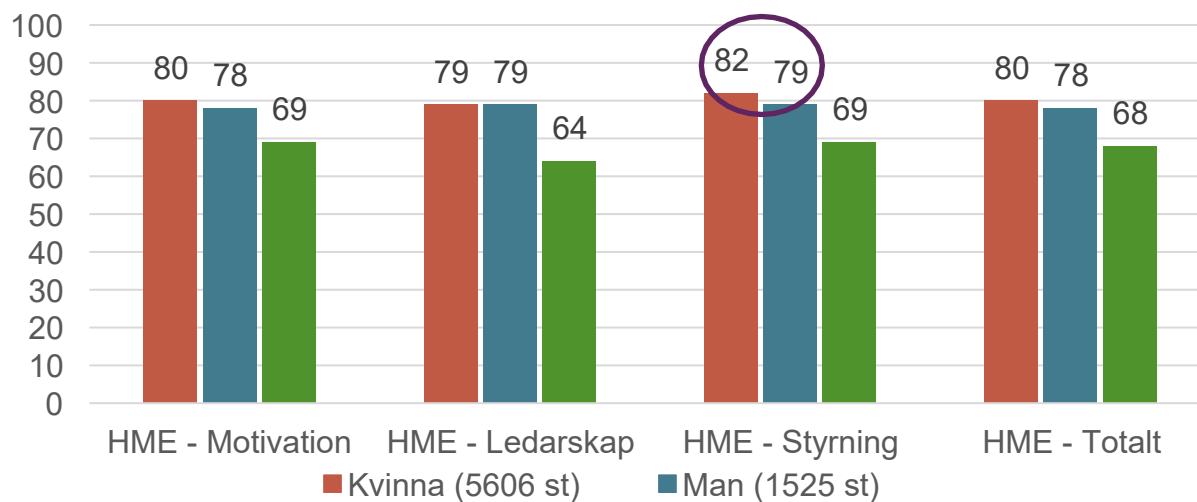
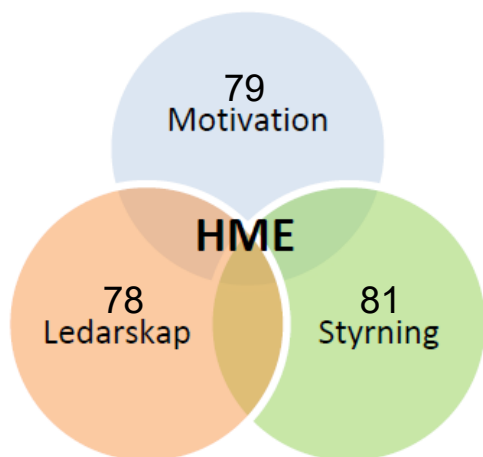
	Kvinna	Man	Sjukfrv % Jan - Dec 2020 R12	Kvinna	Man	Sjukfrv % Jan - Dec 2021 R12	Kvinna	Man	Sjukfrv % Jan - Dec 2022 R12
Kommunkoncern	10,3%	5,6%	9,1%	9,3%	4,9%	8,2%	9,5%	5,4%	8,4%
Eskilstuna kommun	10,5%	6,0%	9,5%	9,5%	5,4%	8,6%	9,7%	5,7%	8,8%

- Något högre sjukfrånvaro än föregående år. Ökat något bland både kvinnor och män, främst i åldersgruppen 50-99 år.
- Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser – framförallt stressrelaterade sådana – ökar igen i hela landet efter att ha minskat under åren med pandemirestriktioner. Kvinnor står för en stor del av sjukskrivningarna på grund av psykisk ohälsa.

Hypergene, 230303

HME, Eskilstuna kommun 2022

Stabilt utfall på fortsatt 80 (i riket 79). Motivation och ledarskap hade sänkts något medan styrning låg kvar på samma som föregående år.



Stolthet

(Medarbetare som är stolta över att arbeta inom Eskilstuna kommun, andel %, mål 2022, 83 %)

	2020	2021	2022
Eskilstuna kommun	90 %	92 %	90 %

Jag är stolt över att arbeta inom Eskilstuna kommun



Anställda utrikes födda, kommun, balanstal

(målet 2022 är 0.9, data nedan bygger på 2021 års siffror), jämförelser

Antalet utrikes födda i åldern 18 - 64 år bland kommunens anställda dividerat med andel utrikes födda i åldern 18 – 64 år i kommunens befolkning. Avser kommunalt anställda i november månad enligt HÖK. Källa: SKR:s personalstatistik (novemberstatistiken) och SCB:s befolkningsstatistik.

	2020	2021	2022
Borås	1.0	1.0	
Eskilstuna	0.8	0.9	
Helsingborg	0.7	0.8	
Jönköping	0.8	0.9	
Linköping	0.9	0.9	
Norrköping	0.9	0.9	
Uppsala	1.0	1.1	
Västerås	0.9	1.0	
Örebro	0.9	0.9	



Eskilstuna
kommun



- Genomgång av resultat, medarbetarundersökningen 2022

Goda hållbara möten

Analys övergripande

- **Kön** - Resultat uppdelat på kön visar mindre skillnader mellan kvinnor/män jämfört med föregående år.
- **Chef/medarbetare** - Chefernas resultat har gått upp mer jämfört med medarbetare. (Ökat gap mellan chef/medarbetare)
- **Ålder** - Under 30 år har i princip genomgående gått ned i resultat.
- **Chefskategori** - stora skillnader i återhämtning mot förra året, hos områdescheferna, när det gäller upplevelsen av att kunna ta pauser i arbetet, gått upp med 28%. Balans upp 15%.

Resultat uppdelat på KÖN

	Kvinna	Man
Stolthet	68 (70)	63 (64)
Meddelarfrihet	78	78
Trygghet	80	83
Kränkande särbehandling och trakasserier (kunskap om innehållet)	82	79
Sexuella trakasserier – inget resultat uppdelat på kön		
Aktivt medarbetarskap (Fråga 8 diskuterat i medarbetarsamtal)	79 (79)	73 (73)
Återhämtning		
13 Jag har möjlighet att ta kortare paus i mitt arbete	63 (64)	73 (72)
14 Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	66 (67)	71 (73)

Resultat uppdelat på CHEF/MEDARBETARE

	Chef	Medarb
Stolthet	86 (85)	66 (68)
Meddelarfrihet	98 (98)	77 (74)
Trygghet	94 (93)	80 (84)
Kränkande särbehandling och trakasserier (kunskap om innehållet)	96 (97)	80 (80)
Sexuella trakasserier – inget resultat uppdelat på chef/medarbetare		
Aktivt medarbetarskap - se nästa bild (Fråga 8 diskuterat i medarbetarsamtal)	85 (73)	77 (78)
Återhämtning		
13 Jag har möjlighet att ta kortare paus i mitt arbete	71 (60)	65 (64)
14 Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	65 (67)	67 (63)

Resultat utifrån ÅLDER

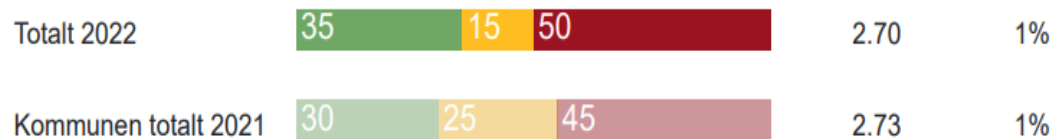
	Under 30	30-39	40-49	50-59	Över 60
Stolthet	65 (71)	65	69	67	67
Meddelarfrihet	58 (52)	71	80	85	87
Trygghet	78 (84)	78	80	82	87
Kränkande särbehandling	74 (73)	78	81	83	88
Sexuella trakasserier – inget resultat uppdelat på ålder					
Aktivt medarbetarskap (Fråga 8 diskuterat i medarbetarsamtal)	73 (76)	78	77	78	80
Återhämtning					
13 paus i mitt arbete	60 (61)	63	64	67	71
14 balans arbete och fritid	59 (67)	64	65	70	73

Resultat utifrån CHEFSKATEGORI

	Omr/verk	Enh/avd
Stolthet	93	87
Meddelarfrihet	98	99
Trygghet	98	94
Kränkande särbehandling	93	96
Sexuella trakasserier – inget resultat uppdelat på ålder		
Aktivt medarbetarskap (Fråga 8 diskuterat i medarbetarsamtal)	93 (71)	84 (73)
Återhämtning		
13 paus i mitt arbete	80 (52)	71 (64)
14 balans arbete och fritid	79 (64)	62 (62)

Stöd i en svår situation även om det inte är en kränkning enligt definition

Om du har anmält händelsen, har du fått det stöd och den hjälp du behövde till följd av kränkningen?





Röda grupper 2022 var 36 st, gula 118 st, 358 st gröna

Röda grupper 2021 var 41 st, gula 111 st, 353 st gröna

HME

0 - 67	8%	41
68 - 76	22%	111
77 - 85	46%	232
86 - 90	17%	85
91 - 100	7%	36



Hur tar vi hand om röda, gula, gröna grupper? Riktning från ledning, höja röda grupper – målsättning ”kan vi höja röda grupperna till en mer hälsosam nivå så har vi kommit långt”

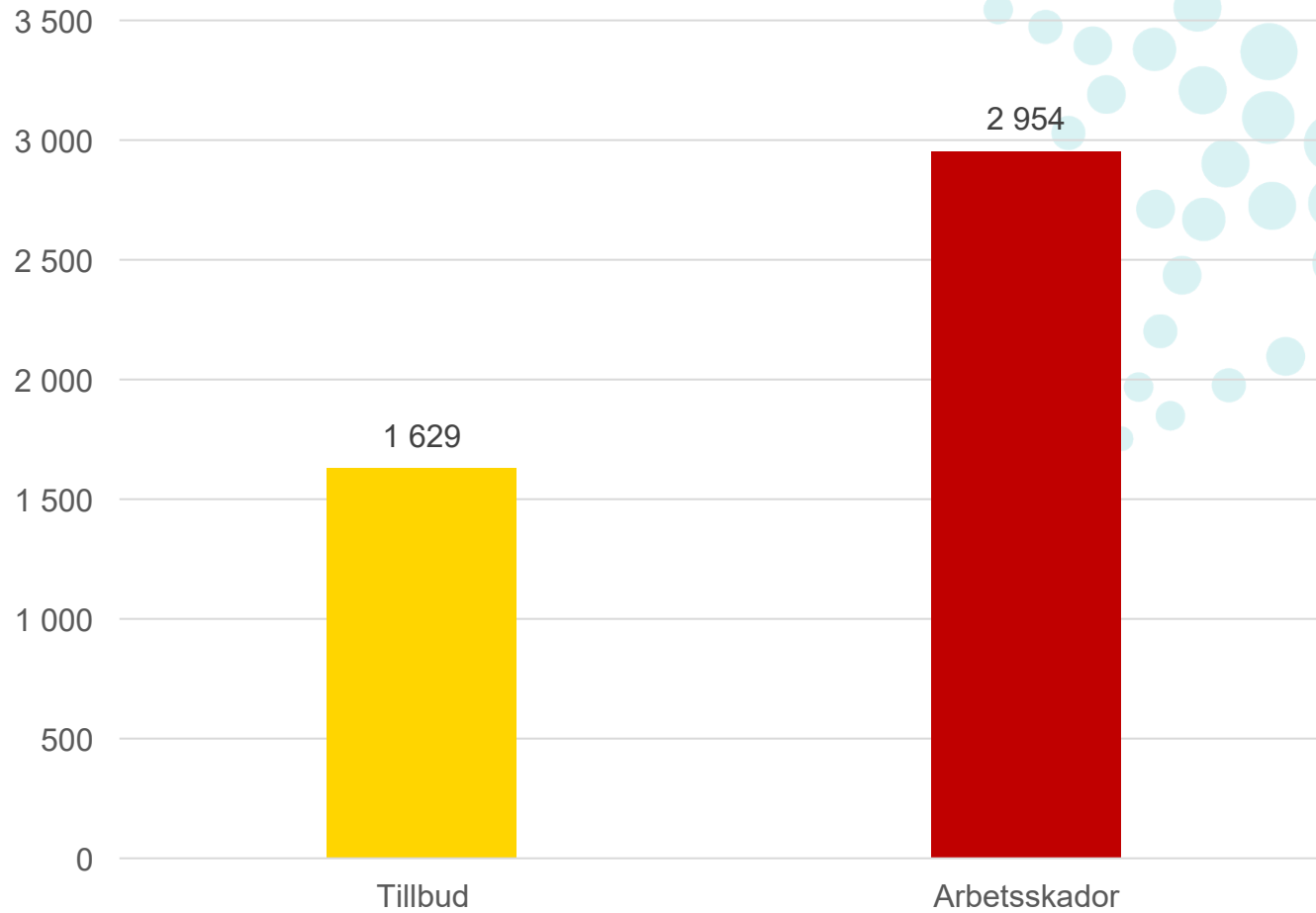
Sammanfattning - behov utifrån medarbetarundersökningens resultat

- Fördjupad analys av yngre medarbetarens upplevda arbetssituation
- Från ledningsnivå behövs en hårdare prioritering av uppdrag
- Uppskattande ledarskap och medarbetarskap eftersträvanvärt
- Förstärka feedback-kultur
- Fortsatt trygghetsarbete, naturlig del av SAM, riskbedömningar
- Förutsättningar för att hantera krav/resurser och arbetsbelastning
- Utveckla arbetet kring kränkingsutredningar
- Fortsatt fokus chefers förutsättningar
- Insatser för att säkerställa återhämtning och stolthet

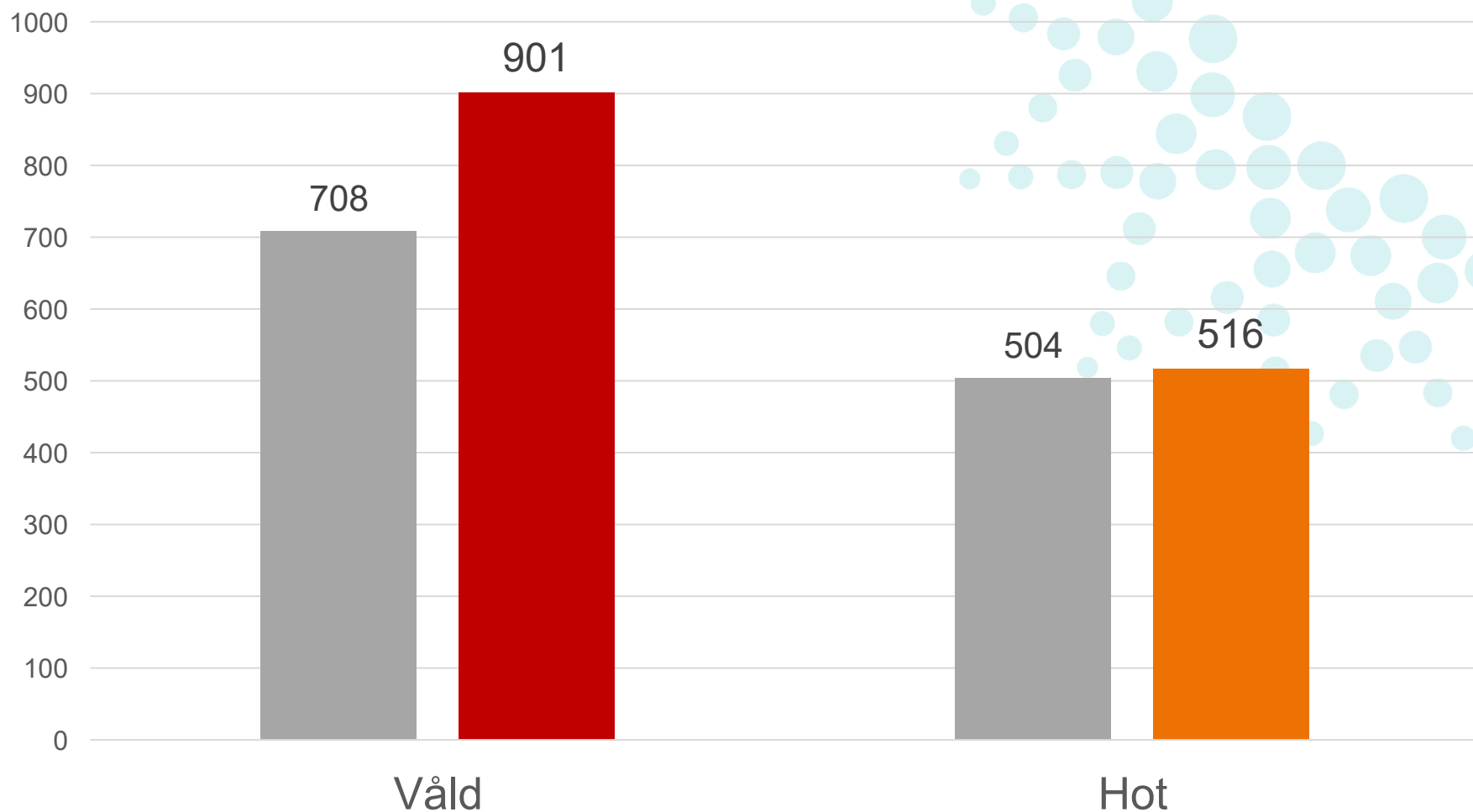
Arbets-skador och tillbud 2022

Ur verksamhetssystemet Stella

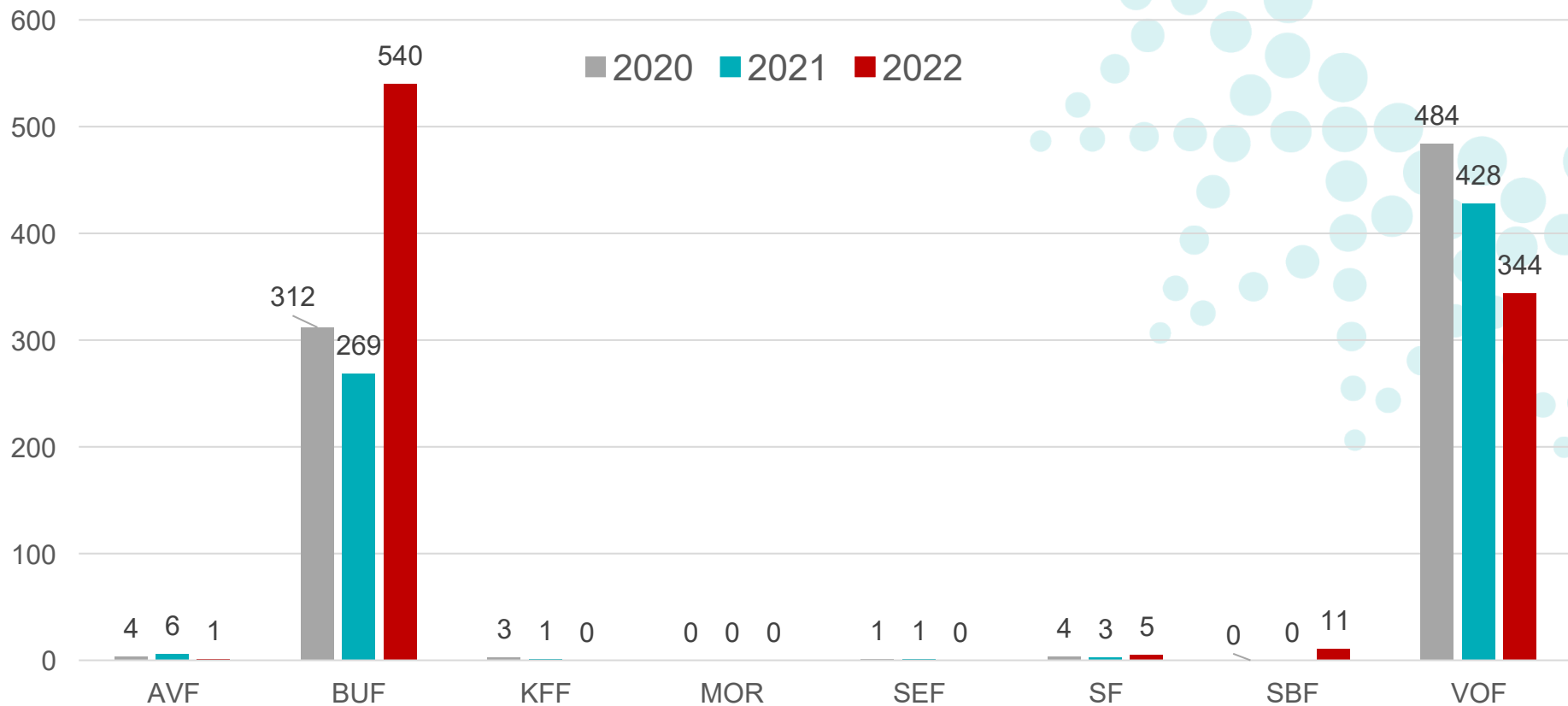
Tillbud och arbetsskador 2022



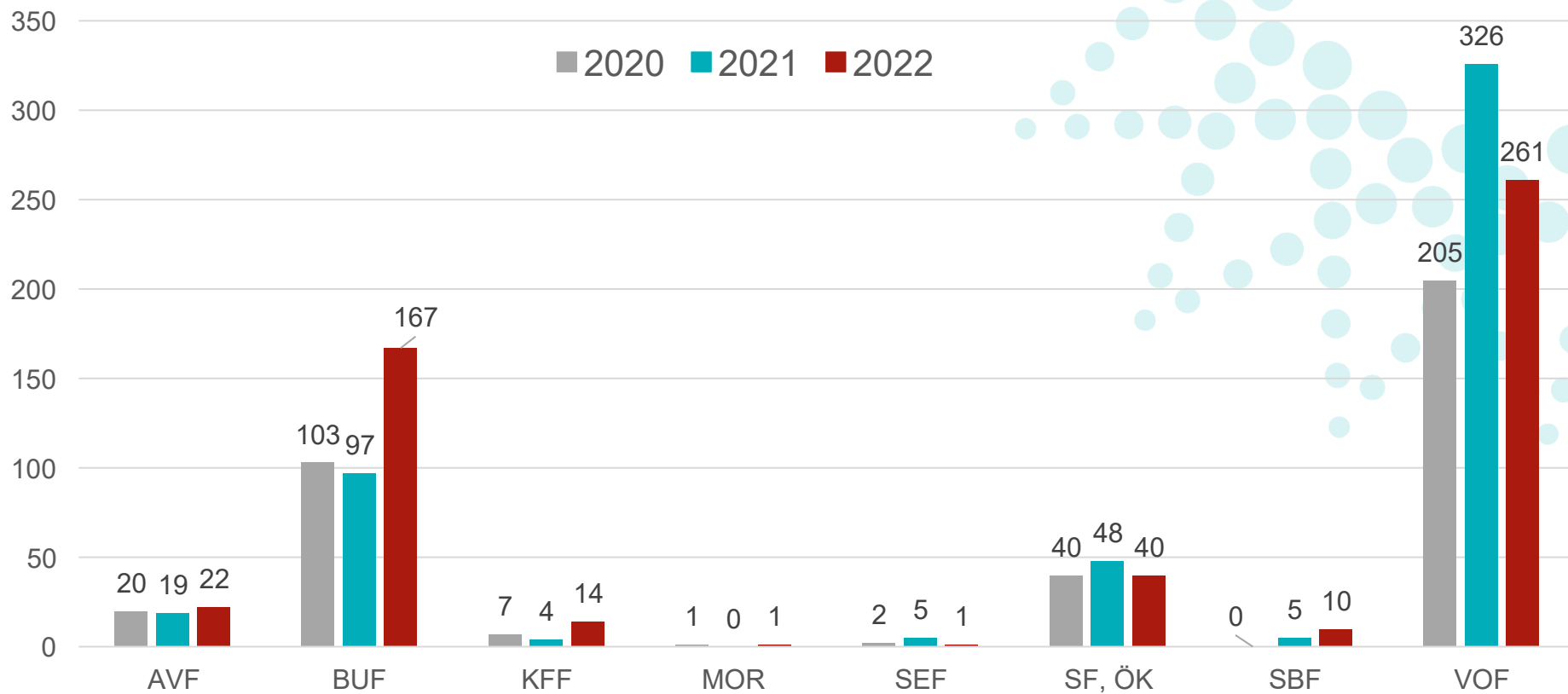
Hot och våld 2021 - 2022



Våld 2020 - 2022



Hot 2020 - 2022



De vanligaste händelserna	Antal
Våld	901 (708)
Hot	516 (504)
Fallskada	299 (309)
Skadad av person fysikt (även oavsiktligt)	137 (110)

*Varav Våld från brukare/vårdtagare	299	(404)
.. .. . elev/barn	575	(287)

*Varav Hot från brukare/vårdtagare	244	(302)
.. .. . elev/barn	147	(92)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

- Internkontroll – den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet har funnits med som en internkontrollpunkt under 2022
- Inspektion Arbetsmiljöverket: uppföljning av tidigare inspektion har gjorts, Eskilstuna kommuns handlingsplan för att åtgärda brister har godkänts av Arbetsmiljöverket under 2022
- Efterlevnad arbetsmiljöpolicy följs upp årligen

Internkontrollpunkt 2022 - arbetsmiljö

Den årliga uppföljningen av SAM ska ge politiken underlag för att se så att Eskilstuna kommun lever upp till sin arbetsmiljöpolicy.

Syftet med att uppföljningen ska ske på alla nivåer i organisationen är att säkerställa:

- att arbetsmiljöarbetet fungerar
- att arbetsmiljöarbetet hålls levande genom att det blir en naturlig del av verksamheten på alla nivåer
- att åtgärderna får effekt och att det leder till en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare, fokus ska vara att inga skillnader får förekomma mellan kvinnor och män
- att nämnderna får en sammanställning av en uppföljning av SAM för att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar.

Handlingsplan utifrån Arbetsmiljöverkets inspektion

- Implementera rutin för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet, samt aggregera resultatet
- Undersöka och riskbedöma medarbetarnas arbetsbelastning
- Införa gemensam rutin för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet
- Öka kunskapen om arbetet med tillbud och arbetsskador

Riktlinje för hållbar arbetsmiljö = arbetsmiljöpolicy

- Målsättning:
- Jämställd arbetsmiljö som främjar hälsa och förebygger ohälsa/olycksfall.
- Medarbetare känner arbetsglädje, trivsel och stolthet
- Medarbetare känner sig trygg och sedd på sin arbetsplats och i sin funktion, tar ansvar och bidrar till hållbara möten, till ett modigt och aktivt medarbetarskap respektive engagerat och tillitsfullt ledarskap

Uppföljning och bedömning:

- Vi arbetar systematiskt
- Vi har dialog
- Vi efterlever samverkansavtalet
- Vi erbjuder utbildningar