

# Personalboks lut

Köpings kommunkoncern 2023

© Köpings kommun

Rapporten skriven av  
Lisbet Martinsson, 2024-03-15

Antagen av:

Klicka och skriv nämnd, datum och §

## Förord

Syftet med personalbokslutet är att ge en samlad beskrivning av kommunens medarbetare samt en bild av det personalstrategiska arbetet. Vi vill också ge förvaltningarna, bolagen och politiken en möjlighet att ta avstamp i personalbokslutet in i framtiden med verksamhetsutvecklingen i fokus. I sammanställningen beskrivs HR-arbetet för år 2023 och jämförs, där så är möjligt, med tidigare år. Här tas fler personalfrågor upp på en något mer fördjupad nivå. Personalstatistik och analyser ger en god kunskap samtidigt som det ger en grund och en mer sammantagen bild av HR-arbetet. Det kan ge möjligheter till att utveckla verksamheten och HR-frågorna för framtiden.

*Tove Svensk*  
Personalchef

# Innehåll

Målsättning för HR-arbetet.....	6
Förändringar 2023 .....	7
Dygnsvila .....	7
Sommarrekryteringen.....	7
Introduktion.....	7
Väsentliga personalförhållanden.....	8
Antal anställda .....	8
Tillsvidareanställda.....	8
Medelålder .....	9
Arbetstid .....	9
Timavlönade.....	9
Fyllnadstid .....	10
Övertid.....	10
Syssestningsgrader .....	10
Heltid/deltid .....	10
Personalomsättning .....	11
Rekrytering .....	11
Rekryteringssystem .....	12
Intern rörlighet .....	14
Extern rörlighet.....	15
Pensionsavgångar.....	16
Nuläge och framtid för väsentliga personalförhållanden .....	17
Tillsvidareanställda.....	17
Timavlönade.....	17
Fyllnadstid och övertid.....	18
Syssestningsgrader .....	18
Lönepolitik .....	19
Lönebildningens inriktning.....	19
Kompetensförsörjning .....	20
Kompetensförsörjningsplan 2022–2027.....	20
”Det vi erbjuder lockar” – Arbetsgivarvarumärket.....	22
Omställningsfonden – Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR.....	23
Ledarskap och förhållningssätt .....	23
Samverkansavtal .....	24
Utbildningar för chefer .....	24
Nuläge och framtid för kompetensförsörjning.....	24
Arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv .....	28

Sjukfrånvaro .....	28
Frisknärvaro .....	32
<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete.....</b>	<b>33</b>
Rehabilitering.....	33
Arbets-skador.....	34
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet .....	35
Pulsmätning.....	37
Företagshälsovård .....	39
<b>Jämställdhet och mångfald .....</b>	<b>42</b>
<b>Jämställdhet.....</b>	<b>42</b>
Våld i nära relation utifrån ett arbetsgivarperspektiv.....	42
<b>Likabehandling.....</b>	<b>43</b>
Årlig uppföljning av likabehandling.....	43
<b>Friskvård.....</b>	<b>44</b>
Friskvårdsbidrag.....	44
Nuläge och framtid för arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv .....	44
<b>Avgörande frågor för framtiden .....</b>	<b>46</b>
<b>Definitioner .....</b>	<b>47</b>

## Målsättning för HR-arbetet

HR-arbetet i Köpings kommun ska stödja, hjälpa och leda verksamheterna att uppnå de Koncerngemensamma utvecklingsmålen likväl som hur vi uppfyller våra olika grunduppdrag. Att stödja, leda och styra HR frågorna är tre viktiga områden i vårt arbete. I vårt arbete ingår att modernisera och utveckla HR frågorna generellt. Digitalisering av HR processerna ligger därför naturligt inom området.

Arbetsgivarvarumärket och kompetensförsörjningsfrågorna får en allt större betydelse då både interna och externa faktorer påverkar hur kommunen uppfattas. Att se kopplingen mellan en god ekonomisk hushållning tillsammans med en god arbetsplats för personalen i syfte att verka för våra brukares bästa är en del av vårt gemensamma arbete. Det interna arbetet är en mycket viktig del av hur vi uppfattas som arbetsgivare och därmed även som möjlig etableringsort för näringsidkare. En god arbetsmiljö är en grundförutsättning för att klara kompetensförsörjningen. Där finns det tillitsbaserade förhållningssättet för både chefer och medarbetare som en bas för det fortsatta arbetet framåt. Både det interna och det externa arbetet påverkar kompetensförsörjningen och stadens utveckling. Här har alla medarbetare ett uppdrag att fylla. Mötet med invånare, brukare, företagare, chefer, medarbetare eller kollegor i övrigt är alltid det viktigaste.

Det gemensamma arbetet bidrar till att uppfylla Koncernens utvecklingsmål:

*"Det vi erbjuder lockar"*

# Förändringar 2023

## Dygnsvila

Från den 1 oktober började de nya dygnsvilo-reglerna att tillämpas efter central överenskommelse mellan SKR och de fackliga parterna. Reglerna innebär att 11 timmars dygnsvila alltid ska eftersträvas och vid avvikelser så får medarbetare kompenserande dygnsvila. Reglerna gäller för samtliga anställningsformer. Detta har inneburit att schemalaggningen setts över i verksamheterna och nödvändiga ändringar genomförts.

## Sommarrekryteringen

Våren 2022 fick personalavdelningen uppdraget att ansvara för rekrytering av semestervikarier till vård- och omsorgsförvaltningen. I uppdraget ingick även att utvärdera, kvalitetssäkra samt effektivisera processen. Under 2023 fortsatte utvecklingen av arbetsprocessen utifrån ett omfattande utvärderingsarbete. Beslut togs att inte använda sig av de digitala verktyg som testats då det personliga mötet ansågs vara av större vikt. Huvudfokuset var kandidatupplevelsen och att kandidaterna tidigt kom ut i verksamheterna. Under sommaren 2023, efter avslutad semesterrekrytering, togs uppdraget tillbaka till vård- och omsorgsförvaltningen och ligger nu under vård och omsorgs kvalitetsenhet.

## Introduktion

Utifrån kompetensförsörjningsplanens aktivitetsplan upphandlades år 2022 ett digitalt introduktionssystem, Talmundo, för Köpings kommunkoncern. Det digitala systemet syfte var att hjälpa oss fortsätta vårt arbete som en attraktiv arbetsgivare genom att ge alla våra nyanställda en övergripande likvärdig och grundläggande introduktion. En insats som även skulle bidra till målen i kompetensförsörjningsstrategin utifrån att arbeta smartare med digitaliseringens möjligheter. Implementering skulle ske under år 2023.

På grund av besparingskrav i hela organisationen blev tyvärr avtalet för det upphandlade digitala introduktionssystemet uppsagt under året. Fortsatt arbete kommer ske under 2024 för hur vi i stället kan arbeta vidare med den centrala introduktionen till våra medarbetare.

Chefsintroduktionen utifrån vårt utbildningskoncept ”Diplomerad chef” för nya och erfarna chefer har fortsatt under 2023. Det har skett i både fysisk och digital form. Bland annat får cheferna utbildning i lag- och avtalsrelaterade frågor samt i arbetsmiljöområdet med tillhörande ansvar

# Väsentliga personalförhållanden

## Antal anställda

Siffror inom parentes avser år 2022. I tabellerna redovisas de helägda bolagen samt de delägda bolagen sedan en tid tillbaka, dock endast de bolagen vars uppgifter som efterfrågats.

## Tillsvidareanställda

I kommunens förvaltningar var det i december 2023 (2022) 2511 (2447) personer anställda. I Köpings kommunkoncerns bolag var det i december 2023 (2022) 249 (254) personer anställda.

### PERSONALSAMMANSÄTTNING

TILLSVIDAREANSTÄLLDA	Tillsvidare- anställda årsarbetare 2023	Förändring jämfört med 2022	Tillsvidare- anställda personer 2023	Förändring jämfört med 2022
Kommunlednings-förvaltningen	45,34	-10	54	-4
Kultur- och fritidsförvaltningen	53,77	-8	68	-5
Utbildnings-förvaltningen	1063	+14	1075	+5
Vård- och omsorgsförvaltningen	1047	+76	1098	+74
Social- och arbetsmarknads- förvaltningen	171	-5	173	-5
Samhällsbyggnads-förvaltningen	43	-1	43	-1
VME	97	+2	97	+2
KBAB (inkl. KTV)	-	-	152	-7
Mälarhamnar AB	61	+2	60	-3

FÖRDELNING KÖN	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Köpings kommun	79,1%	77,3%	20,8%	22,7%
VME	32,7%	32,6%	67,3%	67,4%
KBAB	61%	58%	39%	42%
Köpings Kabel-TV	11%	-	89%	-
Mälarhamnar AB	15%	20%	85%	80%



## FÖRDELNINGEN I ÅLDERSINTERVALLER AV TILLSVIDAREANSTÄLLDA

2023 (2022)	20-29	30-39	40-49	50-59	60-99
Köpings kommun	12% (11)	25% (25)	24% (23)	<b>28%</b> (29)	12% (12)
VME	5 % (6)	18 % (21)	<b>30 %</b> (33)	28 % (24)	16 % (16)
KBAB	5 % (5)	21 % (22)	22 % (25)	<b>32 %</b> (36)	19 % (12)
Köpings Kabel-TV	0 % (-)	<b>33 %</b> (-)	<b>33 %</b> (-)	22 % (-)	11 % (-)
Mälarhamnar AB	18 % (17)	<b>30 %</b> (28)	18 % (17)	25 % (24)	12 % (12)

## FÖRDELNINGEN I ÅLDERSINTERVALLER AV TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Köpings kommun	-34	35-54	55-
<b>Totalt</b>	<b>532</b>	<b>1235</b>	<b>743</b>

## Medelålder

Medelåldern i Köpings kommun är 44,8 år (44,9), för KBAB 48 år (47), KTV 46 år (-), VME 46,8 år (46,3) och Mälarhamnar 43 år (44).

## Arbets tid

### Timavlönade

I tabellen nedan redovisas antal utbetalda timlöner samt dessa timmar omräknade till antal årsarbetare. (En årsarbetare är beräknad till 1800 timmar).

Som anställd kan du höra till olika avtalsområden. De avtal som ingår i nedanstående tabell är anställda på AB (allmänna bestämmelser) vårt vanligaste avtal samt BEA (för arbetsmarknadspolitiska insatser) och PAN (för anhörgvårdare och personlig assistent utsedd av brukaren). Inom koncernen som helhet har vi även kollektivavtal via Sobona (tidigare KFS och Pacta), på VME AB är det avtalet Energi och på KBAB, KBAB Service AB och Köpings Kabel-TV är det avtalet Fastigheter.

### INTERMITTENTAS ARBETADE TIMMAR OCH ÅRSARBETARE

FÖRVALTNING	Timmar	Årsarbetare 2023	Timmar	Årsarbetare 2022
Kommunledningsförvaltningen	1 737	0,9	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	11 363	5,7	603	0,34
Utbildningsförvaltningen	52 438	26,5	71 467	39,70
Vård- och omsorgsförvaltningen	244 607	123,5	279 965	155,54
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	15 136	7,6	7 456	4,14
Samhällsbyggnadsförvaltningen	1 560	0,8	0	0
VME	3 250	1,6	2 432	1,35
KBAB	-	-	-	-

## Fyllnadstid

En deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver den fastställda arbetstiden upp till heltid. 6 935 timmar motsvarande 3,9 årsarbetare.

## Övertid

Heltidsanställd arbetstagare som arbetar över den fastställda arbetstiden. För deltidsanställd är arbetstid som överstiger 8 timmar per dag eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid samt arbete på lör-, sön- och helgdag som är fridag i schemat övertid. 32 298 timmar motsvarar 17,9 årsarbetare.

## Sysselsättningsgrader

Inom vård och omsorg finns möjlighet att en gång per år själv välja sin sysselsättningsgrad. Inom Utbildning finns denna möjlighet inom måltidsverksamheten och förskolan. Utöver detta har Heltidsresan påbörjats i framför allt Vård- och omsorgsförvaltningen som även rekryterat projektanställd projektledare. Antalet medarbetare som arbetar heltid har sakta men säkert ökat.

## Heltid/deltid

Fördelning förvaltningar och bolag	2023	2022	2023	2022
Heltid/Deltid	100%	100%	Deltid	Deltid
Kommunledningsförvaltningen	98,2%	98,3%	1,8%	1,7%
Kultur- och fritidsförvaltningen	67,7%	69,9%	22,3%	30,1%
Utbildningsförvaltningen	96%	96,1%	4,0%	3,9%
Vård- och omsorgsförvaltningen	76,7%	71,3%	23,3%	28,7%
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	93,6%	96,1%	6,4%	3,9%
Samhällsbyggnadsförvaltningen	95,3%	95,5%	4,7%	4,5%
VME	99%	97,9%	1%	2,1%
KBAB	96,1%	95,5%	3,9%	4,5%
Köpings Kabel-TV*	-	-	-	-

\* Inga uppgifter

## Personalomsättning

### Rekrytering

År 2023 minskade återigen volymen av rekryteringar. Trots en minskning upplever vi fortfarande svårigheter att rekrytera rätt kompetens kopplat till vårt behov. Vi som arbetsgivare får det allt svårare att hitta sökanden med de kvalifikationer som krävs för de vakanta tjänsterna vilket bidrar till att de så kallade omtagen av rekryteringsprocesser ökar. Vi som arbetsgivare får allt färre kvalificerade sökanden och tvingas i många fall att förlänga eller ompublicera jobbannonser. Vi märker som tidigare framför allt detta inom de tekniska yrkena, roller efter erfarna chefer, examinerade socionomer och legitimationskrävande yrken som t.ex. lärare och sjuksköterskor.

#### Aktuella volymer publicerade annonser

- 2016 genomfördes 310 rekryteringar.
- 2017 genomfördes 330 rekryteringar.
- 2018 genomfördes 270 rekryteringar.
- 2019 genomfördes 285 rekryteringar
- 2020 genomfördes 225 rekryteringar
- 2021 genomfördes 266 rekryteringar
- 2022 genomfördes 346 rekryteringar
- **2023 genomfördes 274 rekryteringar**

På de 274 rekryteringarna kom det in över 8180 ansökningar totalt till Köpings kommunkoncern 2023. Totalt anställdes 130 externsökande personer tillsvidare år 2023.

#### TOTALT TILLSATTA TILLSVIDAREANSTÄLLNINGAR 2023

Kommunledningsförvaltningen	17	Vård- och omsorgsförvaltningen	243
Kultur- och fritidsförvaltningen	7	KBAB	5
Samhällsbyggnadsförvaltningen	9	VME	5
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	31	Mälarhamnar	3
Utbildningsförvaltningen	97	Köpings kabel TV	0
		<b>Totalt</b>	<b>417</b>

## INTERN RÖRLIGHET TILLSATTA TILLSVIDAREANSTÄLLNINGAR 2023

Kommunledningsförvaltningen	7	Vård- och omsorgsförvaltningen	202*
Kultur- och fritidsförvaltningen	4	KBAB	0
Samhällsbyggnadsförvaltningen	5	VME	0
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	13	Mälarhamnar	1
Utbildningsförvaltningen	55	Köpings kabel TV	0
<b>Totalt</b>			<b>287</b>

\*Vård- och omsorgsförvaltningen överanställde medarbetare under hösten 2023 som vid tillfället hade företrädesrätt.

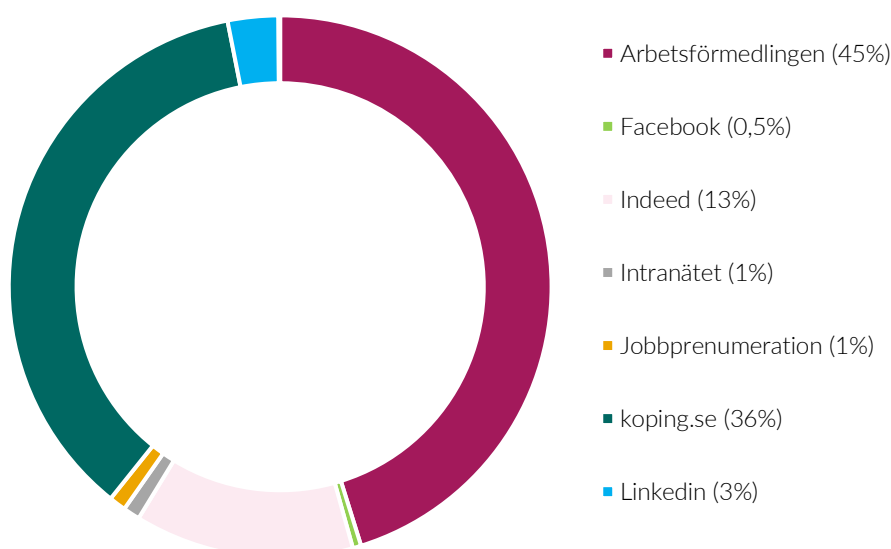
## Rekryteringssystem

Köpings kommunkoncern använder sig av det upphandlade rekryteringssystemet Varbi. Nya användare i rekryteringssystemet har under år 2023 fått löpande utbildning i systemets funktioner och möjligheter. Personalavdelningen har hållit i utbildningen. Vi har även fortsatt med chefsutbildningen i rekrytering i digitalform.

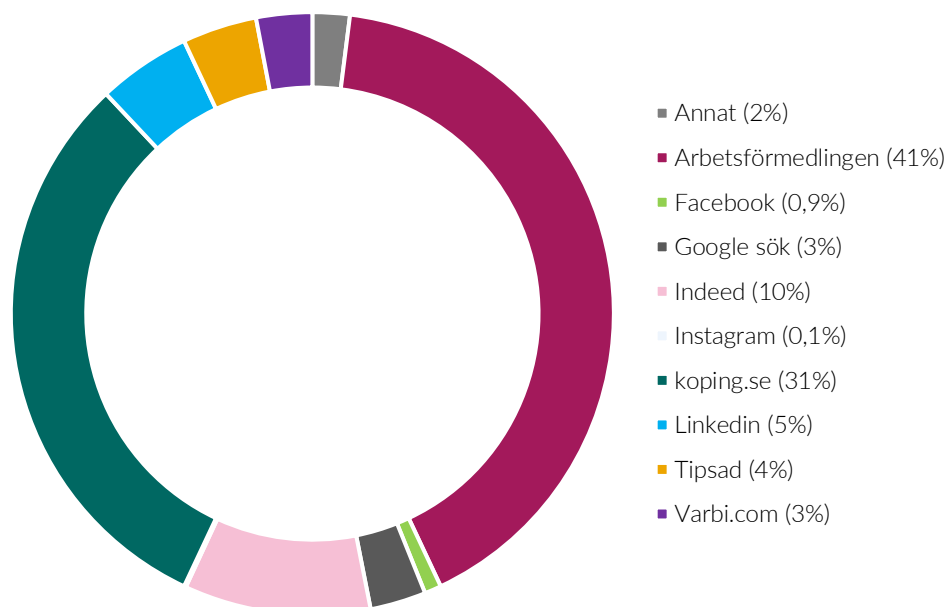
Med ett gemensamt rekryteringssystem för hela koncernen kan vi bidra till en god kandidatupplevelsen som främjar vårt arbetsgivarvarumärke genom enhetlighet och användarvänlighet.

Rekryteringssystemet har gett oss bättre förutsättningar att arbeta enhetligt med rekryteringsprocessen och digitaliseringens möjligheter. Vi får en överskådlighet när det gäller personalförsörjningen och att bättre efterleva företrädesrätten innan annons går ut externt samt i vilka kanaler våra jobbanonser syns.

## NEDAN SER VI FRÅN VILKEN KÄLLA PERSONERNA SOM SÖKT VÅRA LEDIGA JOBB KLICKAT SIG IFRÅN INNAN DE PÅBÖRJAT SIN ANSÖKAN



## NEDAN SER VI VART SÖKANDE SJÄLVA ANGETT ATT DE SETT VÅRA JOBBANNONSER FÖRST



Utifrån statistiken kan vi se att det även år 2023 likt tidigare år 2022 var Arbetsförmedlingens platsbank som var den populäraste källan och sökvägen för våra kandidater att använda när de söker våra lediga jobb.

Vi kan även se hur många personer som aktivt bevakar och prenumererar på våra utannonserade lediga jobb. Sista december 2023 var det totalt 700 personer som aktivt blir meddelade varje gång Köpings kommun, Västra Mälardalens energi & miljö (VME) samt Köpings bostad (KBAB) publicerar en annons. En markant ökning kopplat till tidigare siffra år 2022 då vi endast hade 517 prenumeranter.

Vi kan även få ut statistik från rekryteringssystemet över hur fördelningen på olika målgrupper ser ut som attraheras och söker sig till oss. Utifrån 2023 års inkomna ansökningar kan vi se att Köpings kommuns förvaltningar fortfarande lockar flest kvinnliga sökanden medan VME och KBAB hade en mer jämn fördelning mellan könen med någon procents fördel att attrahera mer manliga sökanden. Om vi sedan tittar på vilka som erbjuds våra lediga tjänster i sökunderlaget kan vi se att Köpings kommuns förvaltningar erbjöd fler kvinnor tjänst kontra VME och KBAB där flest män erbjöds tjänst.

## TABELL KÖN ÅR 2023 – KÖPINGS KOMMUN

ANSTÄLLDA – KÖN	Kvinna	Man
Kommunledningsförvaltningen	59%	41%
Kultur- och fritidsförvaltningen	43%	57%
Samhällsbyggnadsförvaltningen	80%	20%
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	84%	16%
Utbildningsförvaltningen	85%	15%
Vård- och omsorgsförvaltningen	84%	16%
Totalt	83%	17%

## TABELL KÖN ÅR 2023 – VME, KBAB OCH MÄLARHAMNAR AB

ANSTÄLLDA – KÖN	Kvinna	Man
VME	20%	80%
KBAB	40%	60%
Mälarhamnar AB	33%	67%

## Intern rörlighet

Under år 2023 (2022) var det 287 (21) medarbetare inom Köpings kommun som bytte anställning internt till en tillsvidare anställning. Inom Västra Mälardalens Energi & Miljö AB (VME) år 2023 var det 4 (1) medarbetare som bytte anställning internt och inom Köpings Bostads AB (KBAB) var det ingen likt tidigare år som bytte anställning internt och Mälarhamnar hade en (1) medarbetare som rörde sig internt år 2023. Ingen intern rörlighet inom Köpings kabel TV.

## TABELL BEFATTNING INTERN RÖRLIGHET ÅR 2023 – KÖPINGS KOMMUN

BEFATTNING	Antal	BEFATTNING	Antal	BEFATTNING	Antal
Administrativ planerare	-3	Förvaltningsekonom	-1	Schemaorganisatör	-1
Administratör	-1	Grundskollärare	-1	SFI-lärare	-1
Aktivitets-samordnare	-2	Handledare	-1	Sjuksköterska	-1
Badmästare/föreståndare	-1	Huvudplanerare	-5	Skoladministratör	-1
Barnskötare	-6	Instruktör	-1	Skötare	-1
Bemanningsplanerare	-1	Kock	-4	Socialpedagog	-2
Biblioteksassistent	-1	Kock med köksansvar	-3	Socialsekreterare	-3
Bitr. enhetschef	-1	Köks-/Måltidsbiträde	-5	Speciallärare	-2
Boendestödare	-4	Läroassistent	-1	Specialpedagog	-1
Ekonomiassistent	-3	Lärare	-8	Stödassistent	-5

Elevassistent	-3	Lärare fritidshem	-1	Stödpedagog	-1
Enhetschef	-2	Lärare spec. pedagogik	-1	Undersköterska	-103
Etablerings-ansvarig	-1	Mark-och Exploateringschef	-1	Ungdomslots	-5
Fritidsassistent	-1	Näringslivschef	-1	Vårdare	-20
Fritidsledare	-6	Omvårdnads-assistent	-2	Vårdbiträde	-48
Fritidspedagog	-2	Personlig assistent	-14	Yrkeslärare	-1
Förskollärare	-8	Receptionist	-1	Överförmyndar-handläggare	-1
Förstelärare	-2	Rektor	-1		

## Extern rörlighet

Under år 2023 (2022) var det totalt 227 (81) medarbetare inom Köpings kommun som avslutade sin tillsvidareanställning. Av dessa slutade 35 (11) med anledning av pension. Inom Västra Mälardalens Energi & Miljö AB (VME) var det totalt 6 (6) medarbetare som avslutade sin tillsvidareanställning och av dessa var ingen (3) på grund av pension. Och inom Köpings Bostads AB (KBAB) var det 8 (13) medarbetare varav 1 (4) med hänvisning till pension och inom Mälarhamnar var det 5 (10) medarbetare som avslutade sin tillsvidareanställning och 1 (1) var med anledning av pension. Ingen extern rörlighet inom Köpings kabel TV.

## TABELL BEFATTNING AVSLUTAD ANSTÄLLNING ÅR 2023 – KÖPINGS KOMMUN

BEFATTNING	ANTAL	BEFATTNING	ANTAL	BEFATTNING	ANTAL
Administratör	1	Grundskollärare	11	Sjuksköterska	6
Antikvarie	1	Gymnasielärare	1	Skolchef	1
Arbetsmarknads-konsulent	2	Handledare	1	Skolpsykolog	1
Arbetsterapeut	1	HR	4	Skolsköterska	2
Assistent	1	Idrottsplats-vaktmästare	2	Skötare	1
Assistentlärare	1	Kock	5	Socialsekreterare	10
Badvård	2	Kock med köksansvar	2	Specialistundersköterska demensvård	1
Barnskötare	8	Kommunchef	1	Specialpedagog	4
Bibliotekarie	1	Kommunikatör	1	Studie o yrkesvägledare	1
Biståndshandläggare	1	Kommunsekreterare	1	Studiehandledare	1
Byggnadsinspektör	1	Konsulent	1	Systemförvaltare	1
Dagbarnvårdare	1	Kostchef	1	Särskollärare	1
Ekonom/Controller	1	Köks-/Måltidsbiträde	4	Teamledare	2
Ekonomiassistent	3	Lärare	11	Tekniker	1

Ekonomichef	1	Lärare spec. pedagogik	1	Tillsynshandläggare	1
Elevassistent	9	Lärare/biträdande rektor	1	Undersköterska	38
Enhetschef	1	Miljöinspektör	4	Utvecklingsstrateg	1
Familjebehandlare	4	Miljöstrateg	1	Verksamhetsledare	1
Fastighetsförvaltare	1	Personalassistent	1	Verksamhetsutvecklare	1
Fritidsledare	2	Personlig assistent	8	Vårdare	8
Fritidspedagog	1	Redovisningschef	1	Vårdbiträde	8
Fysioterapeut	3	Rektor biträdande	1	Yrkeslärare	2
Förskollärare	14	Rektor förskola	1	Överförmyndarhandläggare	2
Förstelärare	2	Samordnare	1		
Förvaltningsekonom	2	SFI-lärare	1		

## Pensionsavgångar

År 2023 var pensionsåldern enligt lagen om anställningsskydd, den så kallade LAS-åldern 69 år. Det innebär att du som medarbetare kan behålla din tillsvidare anställning till 69 års ålder innan arbetsgivaren kan välja att avsluta din anställning med hänvisning till uppnådd pensionsålder enligt LAS.

Utifrån personalstatistiken från år 2023 kan vi se att medarbetarna som beslutade att avsluta sin anställning med hänvisning till pension hade en medelålder på 65 år. Av alla pensionsavgångar var det endast 4 som var 69 år eller äldre. Här har vi som arbetsgivare ett stort arbete att göra för att behålla värdefull kompetens inom koncernen. Om vi tittar på statistiken över ålder av nuvarande tillsvidareanställd personal finns det många medarbetare som kommer att försvinna från vår verksamhet inom de närmsta åren. Håller trenden i sig från år 2023 kan det vara så att vi förlorar all arbetskraft över 65 år vilket är totalt inom Köpings kommuns förvaltningar 51 medarbetare.

Hur många tillsvidare anställda är 60 år eller äldre?	
Köpings kommun	300
VME	14
KBAB	27
Mälarhamnar AB	7
Köpings kabel TV	1

Hur många tillsvidare anställda är 65 år eller äldre?	
Köpings kommun	51
VME	3
KBAB	3
Mälarhamnar AB	1
Köpings kabel TV	0



Hur många tillsvidare anställda är 68 år eller äldre?	
Köpings kommun	4
VME	0
KBAB	1
Mälarhamnar AB	0
Köpings kabel TV	0

Utifrån statistiken år 2023 likt tidigare år gällande pensionsavgångar kan vi se att vi inte behåller vår äldre arbetskraft ända fram till LAS-åldern/arbetsrättsliga åldern för pension. En viktig del i vår kompetensförsörjningsstrategi är att kunna behålla våra anställda en längre tid innan de beslutar sig för att avgå med pension. Här kommer fortsättningsvis arbetet med utvecklingsområde *Fler arbeta mer* vara av stor betydelse. Den erfarenhet, kunskap och tysta kunskap som den som medarbetare har med sig med många års livserfarenhet är en stor resurs och viktig att ta tillvara men framförallt sprida vidare till övriga medarbetare i organisationen. En viktig insats är möjligheten för våra äldre medarbetare att gå ner i arbetstid men behålla hel pensionsavsättning från oss som arbetsgivare. Här kan vi se kontra förra årets personalbokslut att fler medarbetare valt denna förmån. Trots det har vi fortfarande en medelålder på 65 år vid pensionsavgång i koncernen.

Vår förhoppning är att fler väljer att arbeta kvar längre då vi som koncern år 2023 endast hade 1 person anställd tillsvidare som var 69 år eller äldre. År 2023 (2022) valde 19 (8) personer att ta erbjudandet om minskad arbetstid, 18 medarbetare och 1 chef. 4 (2) personer har valt att säga upp det under år 2023. Anledningen bakom uppsägningen dokumenteras inte. De kategorier som haft möjlighet till detta är:

## Nuläge och framtid för väsentliga personalförhållanden

### Tillsvidareanställda

Under 2023 har en ökning av antalet tillsvidareanställda skett inom Köpings kommun samt VME AB. Ökningen inom Vård- och omsorgsförvaltningen kan till stor del förklaras med att de medarbetare som hade företräde enligt LAS tillsvidareanställdes under oktober månad. Detta skulle kunna innebära bland annat att behovet av timavlönade vikarier minskade.

### Timavlönade

Antalet timavlönades arbetade timmar motsvarade 167 (201) årsarbetare år 2023.

7,3 % (12,6 %) av den totala arbetstiden utfördes av timavlönade. Av de 167 årsarbetare som avlönades på timme utfördes motsvarande 68 årsarbeten under juni, juli och augusti (bland annat som semestervikarier).

Tar vi bort antalet årsarbetarna under sommarmånaderna så har kommunen använt 99 (116) årsarbetare utöver antalet månadsanställda, detta är en minskning med

31 årsarbetare från 2022. En förklaring kan vara att behovet av timavlönade vikarier varit lägre än tidigare år.

För att få en bättre kontinuitet och arbetssituation för både anställda och brukare, bör kommunen sträva efter att minska antalet timavlönade arbetstagare och se över hur vi kan fylla de sporadiska vakanser som uppstår på ett mer tillfredställande sätt. En översyn av detta sker i samband med Heltidsresan. Även anställning av de företrädesberättigade bidrar till minskad användning av timavlönade, vilket bör gynna kontinuiteten.

Antalet timmar på fyllnadstid och övertid borde på så sätt också kunna minskas. En viss del av dessa timmar är förstås oundvikliga då akuta situationer alltid uppstår i en verksamhet.

### **Fyllnadstid och övertid**

Under 2023 har både fyllnadstiden och övertiden minskat i jämförelse med 2022. Detta kan vara ett tecken att allt fler rör sig mot heltidsarbete

2023 kostade övertiden totalt 10 080 000 kr vilket är en minskning av kostnaden sen 2022 med ca 320 000 kr. Vård- och Omsorgsförvaltningen står för ca 8 040 000 kr av dessa samt för minskning på ca 320 000 kr. Utbildningsförvaltningen står för ca 1 300 000 kr med en liten ökning på ca 30 000 kr från året 2022. I arbetet med Heltidsresan kommer arbete med att försöka minska kostnader för övertid ske, med målsättning att dessa medel i stället används när fler medarbetare arbetar heltid i stället för deltid.

### **Sysselsättningsgrader**

I projektet Heltidsresan som grundar sig i de centrala parternas kollektivavtal arbetar personalavdelningen koncernövergripande med de fackliga organisationerna med mål i att framför allt fler tillsvidareanställda arbetar heltid i större utsträckning. I nuläget finns möjligheten att önska sin sysselsättningsgrad årligen. Arbetet fortsätter under kommande år och projektiden har av centrala parter förlängts till 2024.

Om fler arbetar mer så minskar behovet av timavlönade vikarier, fyllnadstid, övertid och medarbetare ökar sin arbetslivsinkomst. Det är framför allt inom de kvinnodominerade befattningarna som deltidsarbete förekommer som mest, orsakerna är många men några exempel är livspusslet, scheman, upplevd arbetsmiljö och arbetsbelastning.

De problem som uppstår är ofta relaterade till vilken tid på dygnet som behoven är som störst. Schematekniska lösningar samt arbete med olika typer av arbetsuppgifter och arbete mellan avdelningar, verksamheter och även förvaltningsgränser där så är möjligt borde kunna öka förutsättningarna för heltid.

Även arbetstidsmättet för heltid diskuteras i nuläget både på nationell och lokala nivåer för både möjligheten till heltidsarbete men även för kompetensförsörjningen framåt.

# Lönepolitik

Lönepolitiken ska bidra till att verksamhetsmålen uppfylls. Det ska finnas tydliga lönekriterier och innebörden ska diskuteras på varje arbetsplats. Lönekriterierna ska stimulera till en individuell och differentierad lönesättning kopplad till goda resultat. Inga osakliga löneskillnader får förekomma. Vi ska bedriva en aktiv arbetsvärdering och arbeta med en gemensam lönebildning för koncernen kopplat till jämställda löner. Köpings kommunkoncern ska vara en efterfrågad arbetsgivare där medarbetare och chefer vill stanna och kan utvecklas.

## Lönebildningens inriktning

Lönebildningens mål och inriktning utgår från HÖK (Huvudöverenskommelsen) och ska stödja personalförsörjningen och verksamhetsutvecklingen.

Lönebildningen är en del av styrningen av verksamheten och ska motivera till bra arbetsprestationer.

- Löneöversynen ska i möjligaste mån genomföras enligt dialogmodellen.
- Lönen ska användas för att nå goda resultat och uppfylla antagna mål. För att nå dit finns kommunövergripande lönekriterier. Dessa ska vara välkända av arbetstagarna, ha definierats i respektive verksamhet samt ha en klar koppling till verksamhetens mål.
- Osakliga löneskillnader ska åtgärdas.
- Löneprioriteringar av yrkesgrupper görs vid behov för att uppnå en önskvärd lönestruktur. Syftet är att nå den lönepolitiska målbilden samt att kunna rekrytera och behålla personal.

Inför de årliga löneöversynerna tas statistik fram. I statistiken ser man bland annat hur strukturen mellan olika yrkesgrupper ser ut och hur lönen inom dessa grupper fördelas mellan kvinnor och män.

Statistikjämförelse görs mellan länets kommuner och jämförbara kommuner i Sverige. I jämförelse med dessa liknar Köpings kommuns löneläge i stort de olika gruppernas medianvärde.

# Kompetensförsörjning

Köpings kommunkoncern arbetar utifrån en politisk tagen kompetensförsörjningsstrategi, den består av tre utvecklingsområden.



## Kompetensförsörjningsplan 2022–2027

Utifrån den kompetensförsörjningsstrategi som beslutades politiskt år 2021 för Köpings kommunkoncern togs år 2022 även en kompetensförsörjningsplan fram för att möjliggöra att vi kan nå målen till år 2027. Kompetensförsörjningsplanen ska vara ett stöd och ge vägledning till kommunkoncernens förvaltnings- och bolagsledning i arbetet med kompetensförsörjningens möjligheter för verksamhetsutvecklingen. Den visar på färdriktningen och vikten av att samverka i den fortsatta utvecklingen.

Handlingsplanen som genom en aktivitetsplan hjälper oss med aktiviteter för vad vi som arbetsgivare behöver lägga resurser på för att nå vår strategiska målsättning år 2027. Aktiviteterna är fördelade utifrån de tre identifierade utvecklingsområdena i strategin; *Fler arbeta mer*, *Arbeta smartare* och *Attraktiv arbetsgivare*.

Tyvärr har den kraftsamling som avsågs i detta arbete inte varit möjlig att genomföra då personalavdelningens resurser varit tvungna att hantera händelser av mer operativ karaktär. Helhetsgreppet är ännu inte fullt ut etablerat. Arbetet har i stället bestått av mindre riktade insatser i förvaltningar och bolag. Vi behöver så snart möjligt kraftsamla kring kompetensförsörjningen och arbeta mer strategiskt. I en jämförelse med andra arbetsgivare och framförallt i jämförelse med andra i vår närregion behöver vi vara ett naturligt val kopplat till redan befintlig och tillgänglig arbetskraft på arbetsmarknaden. Inför kommande generationers yrkesval och val av arbetsgivare måste Köpings kommunkoncern finnas som ett bra alternativ. Konsekvenser som vi redan idag ser och som blivit än mer märkbara under 2023 var kostnaden för inhyrd personal. Att vi som arbetsgivare tar in konsulter och annan inhyrd personal kan i vissa fall bero på att vi kortvarigt är i behov av en expertis i ett projekt eller utredningsarbete. Under året blev det uppenbart att detta också är vanligt i situationer då man inte lyckas attrahera och rekrytera rätt kompetens till sin verksamhet vilket bidrog till ökade kostnader för hyrpersonal i vissa verksamheter.

### **Fler arbeta mer**

Om vi kan få upp antalet medarbetare i vår organisation som arbetar heltid samt möjliggöra organisatoriskt för våra medarbetare att vilja och orka arbeta kvar längre innan pension kan vi minska vårt rekryteringsbehov framöver. Aktiviteter här är heltidsresan samt insatser för att förlänga arbetslivet bl.a. gå ned i arbetstid med bibehållen pensionsavsättning.

Att få fler att arbeta mer inkluderar även att äldre medarbetare ska orka och vilja arbeta längre. I dokumentet anvisningar för pension och omställning finns möjlighet för äldre arbetstagare att gå ned i arbetstid med bibehållen pensionsavsättning. Som arbetsgivare behöver vi även öka möjligheten till kompetensöverföring från erfarna medarbetare vilket detta ger oss ökade förutsättningar att göra. Under år 2023 har 19 personer från olika förvaltningar och bolag blivit beviljade minskad arbetstid för äldre anställda. En vinn-vinn situation för medarbetare och arbetsgivare och en god förutsättning för att öka attraktiviteten som arbetsgivare och därmed fylla en del av utvecklingsområdet Attraktiv arbetsgivare.

Men, vi behöver fortsatt se över hur vi kan bli bättre på att lägga vikt ute i kommunkoncernen på systematiken i uppföljning kring orsaken till varför medarbetare slutar och lämnar vår koncern för externa arbetsgivare.

### **Arbeta smartare**

För att kunna möta framtidens utmaningar och behov måste Köpings kommun som arbetsgivare satsa på nya arbetssätt där organisationen behöver kunna förenkla mera, automatisera och tänka effektivisering med hjälp av digitalisering. Detta för att arbeta smartare med de resurser som finns till förfogande i organisationen och på sikt bli mer hållbara utifrån många olika perspektiv. Aktiviteter här är kopplat just till digitalisering men även kompetenskartläggning och översikt av arbetssätt. Under år 2023 har ett digitaliseringsarbete skett utifrån systemet Novi som ska kunna skapa möjligheter att samla personaldokumentation på ett och samma ställe. Detta ger även en bättre förutsättning för hanteringen av arbetsrättsliga frågor.

### **Attraktiv arbetsgivare**

Att ta tillvara och utveckla befintliga medarbetares kompetens oavsett roll kommer att vara avgörande framöver. Detta tillsammans med ett strategiskt arbete med omställning för att behålla kompetens kvar inom organisationen och i Köping. Köpings kommun måste kunna erbjuda kompetensutveckling till alla medarbetare för ett livslångt professionellt lärande. Hos oss ska du som medarbetare uppleva att du erbjuds ett medarbetarskap som är fyllt av utveckling under hela ditt arbetsliv. Här kan lyftas att vård- och omsorgsförvaltningen under år 2023 fick beviljat att fortsätta en omgång av Äldreomsorgslyftet. Äldreomsorgslyftet finansieras av statsbidrag och ska stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid.

Om Köpings kommun som arbetsgivare kan erbjuda en organisation med attraktiva arbetsförhållanden med förutsättningar och förmåner kan vi även lyckas med att attrahera ny kompetens till våra verksamheter. Här återfinns flest aktiviteter bl.a. kopplat till proaktivt arbete mot den yngre målgruppen men också mot den

yrkesverksamma grupp som står utanför arbetsmarknaden idag. Närmare samarbete har påbörjats under år 2023 med social- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsområde arbete och försörjning för att just få fart i arbetet med att arbeta mot målgruppen som är i yrkesverksam ålder men står långt från arbetsmarknaden idag. Bland annat ses möjligheterna över kring huruvida vi som organisation genom medel från Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige, så kallade ESF-medel, skulle kunna skapa framgångsrika insatser.

I övrigt återfinns även aktiviteter kopplat till ett utvecklande medarbetarskap med utvecklingsmöjligheter samt god arbetsmiljö för en arbetsplats för alla. Frågan har kommit upp kopplat till god arbetsmiljö om kostnaden för sjukfrånvaron och om möjligheterna att snabbt kunna sänka den. Det är viktigt att det uppmärksammas och att viljan finns för ett fortsatt arbete med att minska sjukfrånvaron. Här kan pengar sparas men vi måste även se de långsiktiga möjligheterna genom proaktiva satsningar på arbetsmiljöfrågor som trivsel och attraktiva arbetsplatser. Arbetet med friskfaktorer, som kommer att planeras för under 2024 kan troligen möjliggöra att få ner sjukfrånvarokostnaden. I förlängningen måste det bli en självklar del i arbetet för att ge betydligt större besparingar. Dessa insatser kan bidra till att vi får friskare medarbetare som vill, orkar och kan gå till sitt arbete och upplever sig arbeta hos en attraktiv arbetsgivare.



## ”Det vi erbjuder lockar” – Arbetsgivarvarumärket

Personalavdelningen är en del i den strategiska grupp som arbetar mot vårt utvecklingsmål 3 ”Det vi erbjuder lockar”. Tillsammans med representanter från näringslivsavdelningen, kommunikationsavdelningen, social- och arbetsmarknadsförvaltningen samt utbildning-, kultur- och fritidsförvaltningen arbetar vi för Köpings kommuns övergripande varumärke.

Som i del av det arbetet ingår även arbetsgivarvarumärkesfrågorna. Frågor som berörs är bland annat vilka styrkor och svagheter har vi som arbetsgivare, hur vi attraherar och rekryterar kompetenta medarbetare och hur vi får medarbetare att stanna kvar i organisationen.

Under år 2023 har arbetet fortsatt med bland annat projektet Jobbcirkus. Här anställdes en projektledare internt för att arbeta med det fortsatta implementeringsarbetet av konceptet. Jobbcirkus är en utställning och ett verktyg för att vägleda barn, unga och vuxna. Målet är att varje besökare ska få en fördjupad kunskap om arbetsmarknaden inför bl.a. kommande gymnasieval, studier och vidare karriärval som vuxen i arbetslivet. När besökarna lämnar utställningen är vårt mål att de ska ha med sig ny inspiration, idéer och konkreta verktyg för att kunna göra

medvetna val. Utställningens syfte är att individen ska bli medveten om sina styrkor och goda egenskaper och hur dessa har ett samband till yrkesmöjligheter och arbetsmarknaden som råder. Idag råder en obalans mellan vilka utbildningar som väljs och arbetsmarknadens behov av arbetskraft både lokalt, regionalt och nationellt. En så kallad mismatch vi vill motarbeta genom Jobbcirkus.

Samarbetet tillsammans med kommunikationsavdelningen har fortsatt under året med fokus på vilka kanaler vi som arbetsgivare ska synas i för att få bästa effekt. Exempelvis har sökordsoptimering genom Google-sök testats under året bland annat i kampanjer till social- och arbetsmarknadsförvaltningens rekrytering av socionomer. Ambitionen är att fortsätta detta samarbete. Arbetet med att skapa stolta medarbetare och en attraktiv bild av kommunen som arbetsgivare kommer att fortsätta år 2024. Vi kommer även att ha ett ökat fokus på att tydliggöra och paketera vårt arbetsgivarerbjudande även kallat *employer value proposition (EVP)*.

## **Omställningsfonden – Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR**

Våra möjligheter som arbetsgivare att kompetensutveckla medarbetarna ökar med det kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR, som centrala parter tecknat.

Omställningsfonden ansvarar för KOM-KR medel och öppnar möjligheter till framtidens arbetsliv för välfärdens medarbetare och arbetsgivare. Det syftar till att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som medarbetarnas kompetensbehov för att trygga anställningsbarheten hela arbetslivet.

Det vi sökte medel för år 2023 och fick godkänt för var:

### **Utbildning i socialrätt inom social- och arbetsmarknadsförvaltningen (9 personer)**

Insatsen stärker medarbetarna på både kort och lång sikt då utbildningen innefattar ett område som är högst aktuellt utifrån att ge våra medarbetare rätt förutsättningar i sitt arbete. Syftet är att öka förutsättningarna för att verksamheten ska kunna bedrivas med hög rättssäkerhet, god kvalitet, stärka barns och ungas rättigheter och värna deras behov. För anställningsbarhet i framtiden krävs ökad kunskap och kompetens inom socialrätt för våra medarbetare.

### **Utbildning i gruppdynamik för personalavdelningen (10 personer)**

Kompetensutvecklande insats för personalavdelningen i syfte att främja utvecklingen för välfungerande arbetsgrupper i Köpings kommun via stöd till kommunens chefer. Målet är att medarbetarna trivs och kan prestera och leverera på ett ändamålsenligt och professionellt sätt i linje med verksamheternas uppdrag och mål. Personalavdelningen behöver stärka sin kompetens i grupputveckling och gruppdynamik så att cheferna i organisationen kan få ett bättre stöd inom området.

## **Ledarskap och förhållningssätt**

Ledarskapsfrågorna och förhållningssättet generellt inom kommunkoncernen är en grundbult för det fortsatta utvecklingsarbetet och vår förmåga att vara en attraktiv arbetsgivare. Att rekrytera utveckla och behålla kompetens inom organisationen blir alltmer väsentligt. Tidigare utvecklingsinsatser för chefer har gett ledorden

hälsofrämjande, relationsskapande och verksamhetsnära. Dessa är fortfarande aktuella men finns nu som en bas i arbetet. Hälsooperspektivet är en grundförutsättning för hållbart ledarskap och medarbetarskap så även att motivera medarbetare till önskad förändring. Att agera utifrån lugn och balans i pressande situationer är en annan viktig faktor. Nog så viktig i besparingstider. Det fortsatta arbetet med att lägga en grund och utveckla ett **tillitsbaserat** förhållningssätt och ett arbetssätt för ledning och styrning samt medarbetarskap har fortgått under 2023.

En ny policy för medarbetarskap – chefs/ledarskap har antagits av Kommunfullmäktige. Även en uppdaterad lönepolicy med tillhörande anvisningar för organisationen har antagits. Tanken är att dessa ska tydliggöras på arbetsplatserna för att skapa förståelse och ge ett adekvat innehåll.

Att utveckla tillit i en organisation kräver också ett arbete med att skapa förutsättningar för det. Att vi utvecklar vår kultur och vårt strukturella arbetssätt dvs att vi utvecklar vår jordmån för tillit ger oss goda förutsättningar framåt. Det gynnar även arbetet med koncernens kompetensförsörjningsstrategi samt ger ökade förutsättningar för att bli en attraktiv arbetsgivare.

## Samverkansavtal

Ett arbete pågår för att ge förutsättningar för ett nytt samverkansavtal med de fackliga organisationerna. Under året har samtal förts tillsammans med SKR och kommunal centralt samt med våra lokala företrädare för Kommunal för att försöka lägga en grund för framtida samverkansavtal. Ett centralt avtal finns som förespråkar samverkansavtal inom kommunerna. Vår förhoppning är att kunna utveckla förutsättningarna för ett sådant avtal under 2024. Ett samverkansavtal och ett tillitsbaserat förhållningssätt skulle ge ökade och enklare möjligheter till att hitta samarbetsfördelar, effektiviseringar och nyttan för våra brukare.

## Utbildningar för chefer

Chefs- och ledarutbildningar pågår fortfarande men i begränsad omfattning beroende på de ekonomiska förutsättningarna. Vår förhoppning är att kunna utveckla det arbetet framöver. Under året har personalavdelningen fortsatt att erbjuda cheferna inom kommunkoncernen utbildning inom olika områden som till exempel arbetsrättsliga frågor och arbetsmiljö. Diplomerad chef – en utbildning i Lag- och avtalsrelaterade frågor samt olika ledarskapsrelaterade frågor ges kontinuerligt. Programmet är till för att stötta, kompetensutveckla och göra kommunens chefer säkrare i sitt uppdrag. För att säkra kvaliteten på ledarskapet i kommunen ska varje chef genomgå utbildningsprogrammet Diplomerad chef. Programmet ger de nödvändiga verktygen för att klara de lag och avtalsreglerade grunderna i chefsrollen.

## Nuläge och framtid för kompetensförsörjning

Besparingarna har märkts av under det gångna året. År 2023 uppstod arbetsbrist i organisationen på grund av besparingskrav med effektiviseringar och



omorganisationer Insatser för att få ned personalkostnader gjordes. Tidsbegränsade anställningar och dagbarnvårdarverksamhet avslutades. Övertaligheten inom utbildningsförvaltningen resulterade i förflyttningar och en specialistroll sparades in. Även besparingar inom vuxenutbildningen på social- och arbetsmarknadsförvaltningen gjordes och personal förflyttades.

Bemanningsfrågor har blivit allt viktigare punkter på verksamheternas agendor. Förskoleverksamheten gick t.ex. över helt till fasta husvikarier. I besparingskravens spår blev även det centralt upphandlade digitala pre- och onboardingsystemet för introduktion uppsagt.

Vård- och omsorgsförvaltningen valde 2023 att överanställa personal genom att erbjuda tillsvidareanställningar till de medarbetare som var anställda tidsbegränsat med företräde på företrädesrättslistan enl. LAS. Tanken var bl.a. att få ned antalet timvikarier.

Vi förutspår fortsatta tuffa tider och många frågar sig vad vi kan göra med de resurser som finns till vårt förfogande idag. Satsningar som nu krävs och som finns redovisade i vår kompetensförsörjningsplan kommer att behöva resurssättas för att få effekt framåt. Vi behöver ha ett tydligt erbjudande som arbetsgivare att visa och erbjuda redan befintlig personal likväl som presumtiva sökanden.

Interna övergripande utbildningspaket behöver byggas upp riktat mot medarbetarna generellt men även för vår ledarskapsutveckling och framtida kompetensförsörjning. Vi behöver förbättra den organisatoriska strukturen för hur vi tar tillvara talanger i vår kommunkoncern. Tar vi inte tillvara på dem och kan marknadsföra ett erbjudande tappar vi dem till externa aktörer.

Då vi har allt svårare att lyckas rekrytera rätt kompetens tvingas vi i vår kommunkoncern ta in hyrpersonal i olika roller då vi är i akut behov av professionens kunskap eller yrkeslegitimation. I besparingstider tvingas vi därmed till att ta in betydligt dyrare personalresurser från privata bemannings- och konsultföretag.

Under år 2023 var den totala kostnaden för inhyrd personal och konsulter, 21 mkr (sambhållsbyggnadsförvaltningen, 6,47 mkr, vård- och omsorgsförvaltningen 8,9 mkr varav 7,8 mkr användes till inhyrning av sjuksköterskor samt social- och arbetsmarknadsförvaltningen, 5,7 Mkr). Den inhyrda personalen har gett möjligheten att fortsätta upprätthålla en god kvalitet och leverera de välfärdstjänster vi som kommun är ålagda att leverera enligt lag.

Förutom en ökad utgift för inhyrd personal ger det även ringar på vattnet på våra arbetsplatser där våra befintliga anställda medarbetare ser en möjlighet till att bli konsulter själva med andra arbetsvillkor och ökad möjlighet till högre lön och förbättrad planering av sitt livspussel. Risken är att vi tappar våra medarbetare till de privata bemannings- och konsultföretagen och sedan kommer de tillbaka till oss som inhyrda konsulter. Arbete pågår för att se över hur vi kan agera här.

Vi konkurrerar inte längre enbart mot andra offentliga arbetsgivare. Vi konkurrerar även mot de privata arbetsgivarna om den kommande generationen och deras val av utbildning och inriktning av yrkesval. Alla efterfrågar samma bristyrken och kritiska

kompetenser. Här är det av vikt att vi som arbetsgivare fortsätter vårt långsiktiga arbete med den strategiska kompetensförsörjningen. Den framtagna kompetensförsörjningsplanen med dess aktiviteter och insatser blir oerhört viktig för att vi ska lyckas framöver med att ha medarbetare i vår kommunkoncern som har efterfrågad kompetens för att vi ska lyckas med våra grunduppdrag.

Kompetensbristen är ett av de största problemen vi står inför på den svenska arbetsmarknaden. Inom offentlig sektor och i det kommunala uppdraget befinner vi oss i en situation med en åldrande befolkning med ökat behov av våra välfärdstjänster. Samtidigt blir vi allt färre i yrkesverksam ålder som ska försörja fler. Vi behöver därför växla upp vårt arbete för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal. Här kan vi ta hjälp av våra beslutade insatser för att nå vår målbild i kompetensförsörjningsstrategin år 2027.

En annan utmaning vi har är storleken på medarbetargruppen utifrån att ge våra chefer goda förutsättningar att lyckas i sin roll och må bra. Antal medarbetare per chef skapar förutsättningarna. Enligt Nyckeltalsinstitutet, som kartlägger och mäter arbetsvillkor inom olika branscher, finns det starka samband mellan storlek på arbetsgrupper och sjukfrånvaro. Ju fler medarbetare per chef, desto högre kort- och långtidssjukfrånvaro. De påpekar även att verksamheter med mer än 17 anställda per chef i genomsnitt har betydligt högre sjukfrånvaro. Under mars 2023 publicerade Västra Götalandsregionen även ”*Leda lagom många*” en kunskapssammanställning om betydelsen av antalet medarbetare per chef. Den är skriven av Linda Corin (doktor i arbetsvetenskap), Maral Babapour Chafi (doktor i människa-teknik-design) och Anna-Carin Fagerlind Ståhl (doktor i medicinsk vetenskap). Den samlade forskningen de tillsammans lyfter fram visar tydligt att arbetsgruppens storlek påverkar både de anställdas arbetsmiljö samt verksamhetens kvalitet. Ett annat sätt (om det inte går att göra mindre medarbetargrupper) är att skapa gemensamt och delat ledarskap något vi under år 2023 skapade på sjuksköterskeheten inom vård- och omsorgsförvaltningen. Här externrekryterades ytterligare en enhetschef för att utöva ett delat ledarskap tillsammans med den redan befintliga enhetschefen.

**TABELL MEDELVÄRDET ANTAL MEDARBETARE/SJUKFRÅNVARO PER 1: A LINJECHEF**

FÖRVALTNING	Antal medarbetare	Sjukfrånvaro
Samhällsbyggnadsförvaltningen	9,6	1,4
Kommunledningsförvaltningen	10,3	3,0
VME	10,9	3,5
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	12,6	6,8
Utbildning-, kultur- och fritidsförvaltningen	31,3	6,8
Vård- och omsorgsförvaltningen	35,2	11,2

Sammanställningen av chefstäthet inom organisationen visar att chefer inom våra största förvaltningar generellt har störst arbetsgrupper. Siffrorna visar ett medeltal, det

finns dock relativt stora variationer mellan olika enheter, vissa chefer kan ha upp till 50 medarbetare.

Sunt arbetsliv hänvisar till den samlade forskningen som visar tydligt att just arbetsgruppens storlek påverkar både de anställdas arbetsmiljö och kvaliteten på verksamheten. Vilket leder till:

- Stressade och överbelastade chefer som leder sämre
- Sämre arbetsituation för medarbetarna, med mer missnöje och mindre engagemang.
- Ökad personal- samt chefsomsättning.
- I slutändan påverkas även tredje part, med exempelvis minskad brukarnöjdhet och fler tillbud som följd.

Långtidssjukfrånvaron ökar i genomsnitt 0,2 procentenheter om arbetsgruppen ökar med en person. Verksamheter med mer än 17 anställda per chef i genomsnitt har betydligt högre sjukfrånvaro.

Vidare är just långtidssjukfrånvaron en av de stora jämställdhetsutmaningarna. Kvinnor har betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män och en delförklaring till den stora skillnaden kan vara att kvinnodominerade verksamheter i genomsnitt organiseras i mycket större arbetsgrupper jämfört med mansdominerade och mer jämnt könsfördelade arbetsgrupper gör. Att chefstäthet är en jämställdhetsfråga är särskilt tydligt i kommuner där de kvinnodominerade verksamheterna inom vård och omsorg, och barn och utbildning ofta har väsentligt lägre chefstäthet än vad verksamheter som fastighet och teknik, med en större andel män, har. En förklaring till större chefstäthet inom tekniska och andra mer specialistrelaterade områden är att det finns tydligare gränsdragningar mellan arbetsfälten som i sin tur ofta tarvar speciella kompetenser. Dock borde naturliga indelningar även kunna hittas inom de kvinnodominerade verksamheterna som har fler medarbetare med samma grundkompetenser.

Vi fortsätter som arbetsgivare att erbjuda viss del distansarbete där så är möjligt. Här har vi möjlighet att ta tillvara digitaliseringens arbetsmetodik något som även är ett utvecklingsområde i kompetensförsörjningsstrategin dvs att *Arbeta smartare*. Kan vi ge möjligheter att utföra arbetet på annan ort ökar vi vår möjlighet att rekrytera de professioner och kompetenser vi behöver. Vi kan då rekrytera från ett större geografiskt område och anpassa arbetet och bli platsberoende. Det möjliggör för ett större urval av kvalificerade kandidater. Digitaliseringen är en viktig del i att vara en modern arbetsgivare som lockar till oss rätt kompetens. Här hoppas vi även att vi lyckas hitta vägar för att möjliggöra en digital introduktion med pre- och onboarding i introduktionsprocessen som kan bli en hjälp för oss i det fortsatta arbetet utifrån kompetensförsörjningsstrategin och utvecklingsområdet *Attraktiv arbetsgivare*. Att ha möjlighet till ett professionellt välkomnande från första arbetsdag är viktigt.

# Arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv

## Sjukfrånvaro

För att nå målen i kompetensförsörjningsstrategin blir låga och hållbara sjuktal, tillsammans med en god arbetsmiljö, viktiga faktorer för att få fler att arbeta mer och att bidra till att Köpings kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Sjukfrånvaro innebär avsaknad av personal och kompetens vilket försvårar kommunkoncernens förutsättningar att klara sina uppdrag. För den enskilde medarbetaren medför sjukfrånvaro konsekvenser både för livsinkomst och den framtida pensionen.

Köpings kommuns sjukfrånvaro minskade med 0,3 procentenheter under året. Sjuktalen minskar inom samtliga förvaltningar utom för Kommunledningsförvaltningen som har en mindre ökning av sjukfrånvaron. För de kommunala bolagen redovisar både Västra Mälardalens Energi och Miljö och Mälarhamnar AB lägre sjuktal för 2023 medan Köpings Bostad AB har en ökning med 0,1 procentenheter. Sjukfrånvaron för Köpings Kabel TV redovisas inte med anledning av att antalet anställda uppgår till färre än 10, enligt lagen (1997:614) om obligatorisk redovisning om sjukfrånvaro.

Inom Köpings kommun redovisar de största förvaltningarna högst sjukfrånvaro; Vård och Omsorg 11,2 procent och Utbildningsförvaltningen 6,9 procent sjukfrånvaro. Social- och Arbetsmarknadsförvaltningen följer med en sjukfrånvaro på 6,8 procent.

För Köpings kommun ökade den längre sjukfrånvaron med 4,6 procentenheter under året. Det innebär att 37,6 procent av den totala sjukfrånvaron på 8,5% för Köpings kommun utgörs av sjukfrånvaro som pågått 60 dagar eller mer.

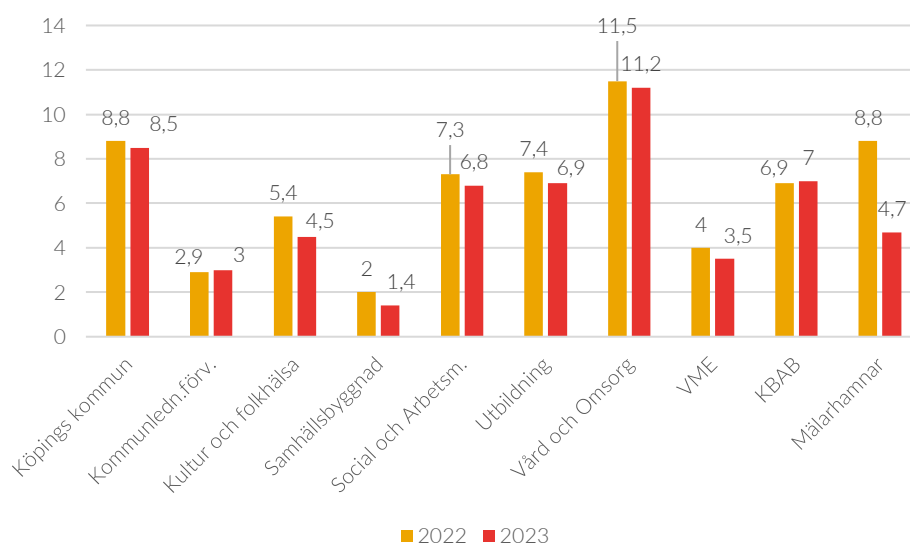
För samtliga förvaltningar ökar den längre sjukfrånvaron under året utom för Kultur och Fritid och Kommunledningsförvaltningen. Inom Kommunledningsförvaltningen minskar den längre sjukfrånvaron med hela 17,4 procentenheter. Statistiken påverkas mer i förvaltningar med färre medarbetare (Kommunledningsförvaltningen har ca 50 medarbetare) än i förvaltningar med många medarbetare.

En sänkning av sjukfrånvaron med 2% enheter skulle innebära en minskad kostnad med drygt 9 miljoner kronor.

## BERÄKNING AV TOTAL SJUKKOSTNAD KÖPINGS KOMMUN – VAD INNEBÄR EN MINSKNING I %

Minskning av sjukfrånvaro	Sjukfrånvaro	Sänkning total sjukfrånvarokost	Skillnad i jmf
Sjukfrånvaro 2023	8,5%	39 090 843	
Minskning 1%	7,5%	34 491 920	4 598 923
Minskning 2%	6,5%	29 892 997	9 197 845
Minskning 3%	5,5%	25 294 075	13 796 768
Minskning 4%	4,5%	20 695 152	18 395 691

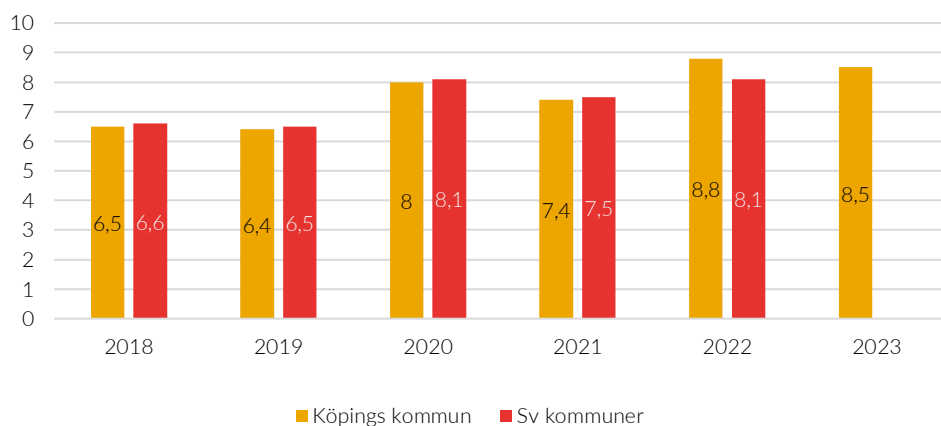
## SJUKFRÅNVARO AV ARBETAD TID 8,5% – KÖPINGS KOMMUN OCH KOMMUNALA BOLAG



**Diagram 1.** I den redovisade sjukfrånvaron, av arbetad tid, för Köpings kommun ingår förvaltningarna. Sjukfrånvaro för förvaltningar och bolagen; Västra Mälardalens Energi och Miljö (VME), Köpings Bostad AB (KBAB) där KBAB Service ingår och Mälarderhammar AB, redovisas var för sig. Sjuktalet för Köpings kommun är korrigerat från föregående årsredovisning från 11,5 procent för år 2022 till 8,8 procent innevarande år. Den sjukstatistik som redovisas i årsredovisningen hämtas från Köpings kommuns personalsystem Personec.

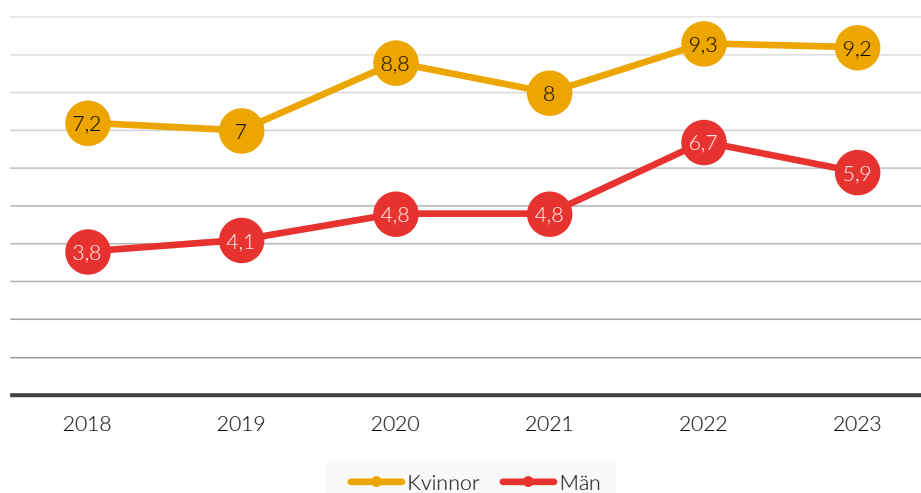
Under tre år med pandemi, Covid-19, ökade sjukfrånvaron inom Köpings kommun. I jämförelse med medelvärdet för Sveriges kommuners sjukfrånvaro åren 2018 – 2022 ligger Köpings kommun i paritet med övriga kommuner utom för år 2022. I Köpings kommun ökade sjukfrånvaron med 0,7 procentenheter under 2022 i jämförelse med medelvärdet för Sveriges övriga kommuner. Under det gångna året vänder dock sjukfrånvaro nedåt till 8,5 procent för Köpings kommun. Ingen redovisning finns ännu för övriga kommuners sjukfrånvaro under 2023 i Koladas databas för kommuners och regioners nyckeltal.

## SJUKFRÅNVARO AV ARBETAD TID 2018–2022 – KÖPINGS KOMMUN I JÄMFÖRELSE MED SVERIGES KOMMUNER



**Diagram 2.** Jämförelse av årsmedeltal för sjukfrånvaro av arbetad tid mellan Köpings kommun och medelvärdet för Sveriges kommuners sjukfrånvaro respektive år. (hämtat från Kolada databas för kommuners och regioners nyckeltal).

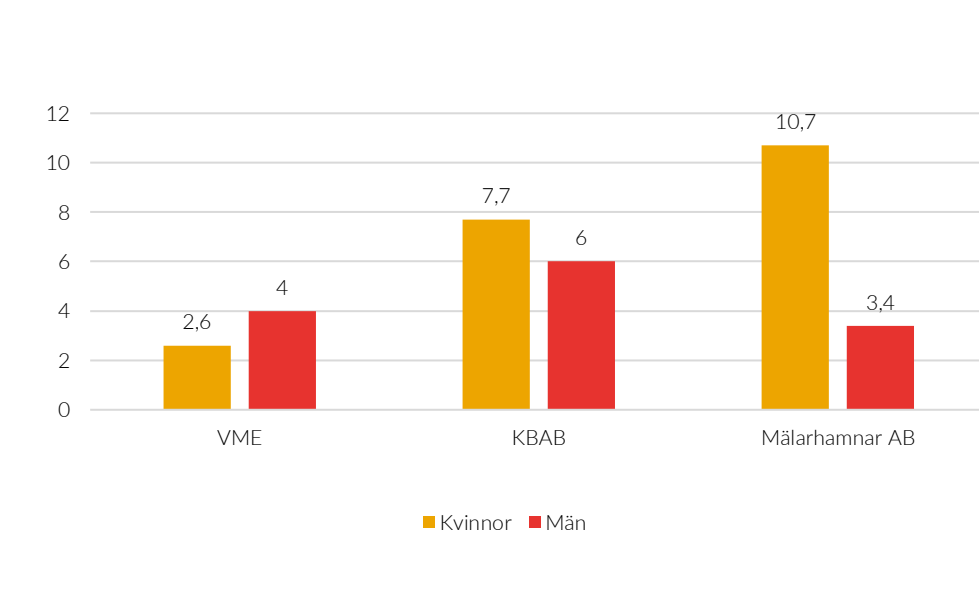
## SJUKFRÅNVARO AV ARBETAD TID FÖR KVINNOR OCH MÄN – KÖPINGS KOMMUN



**Diagram 3.** Sjukfrånvaro av arbetad tid för kvinnor och män inom Köpings kommun 2018 – 2023.

Kvinnors sjukfrånvaro av den arbetade tiden (beräknad på kvinnors arbetstid) visar ett mönster på högre sjukfrånvaro för kvinnor än män de senaste 6 åren. År 2023 har sjukfrånvaron minskat med 0,1 procentenheter för kvinnor och 0,8 procentenheter för männen.

#### SJUKFRÅNVARO AV ARBETAD TID FÖR KVINNOR OCH MÄN 2023 – VME, KBAB OCH MÄLARHAMNAR AB



**Diagram 4.** Sjukfrånvaro av arbetad tid för kvinnor och män 2023 inom Västra Mälardalens Energi och Miljö (VME), Köpings Bostads AB (KBAB inklusive KBAB service) och Mälarhamnar AB.

Inom de kommunala bolagen redovisar Västra Mälardalens Energi och Miljö att kvinnorna har 1,4 procentenheter lägre sjukfrånvaro än männen. Sjukfrånvaron har minskat för kvinnorna med 1,1 procentenheter under året. Även männens sjukfrånvaro har minskat mot 2022 med 0,2 procentenheter till 4 procent för 2023

Inom Köpings Bostads AB har kvinnornas sjukfrånvaro minskat med 0,5 procentenheter till 7,7 procent 2023, medan männens sjukfrånvaro, 6 procent, har ökat med 1,1 procentenheter. Mälarhamnar AB redovisar att kvinnornas sjukfrånvaro har ökat med 3 procentenheter till 10,7 procent 2023, medan männens sjukfrånvaro har minskat med 5,7 procentenheter till 3,4 procent.

Orsaker till skillnader i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män beror troligtvis på flera anledningar. Hänsyn behöver även tas till att statistiken påverkas mer vid sjukfrånvarande personal i bolag och förvaltningar med färre medarbetare. Detsamma gäller vid sjukfrånvaro inom grupper med få kvinnor alternativt få män.

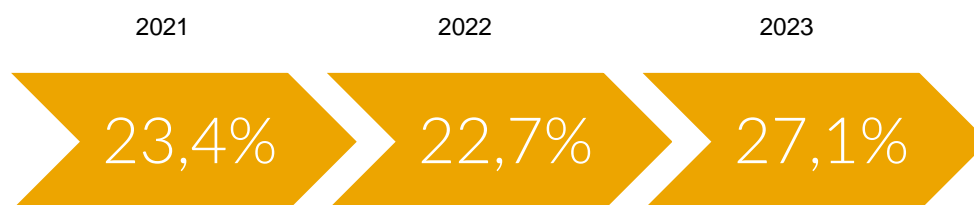
Riksrevisionen beskrev i sin rapport om Jämställd sjukfrånvaro 2019 att deras granskning visade att sjukförsäkringssystemet inte kunde åstadkomma en likformig bedömning av kvinnor och män, vilket medför att kvinnor sjukskrivs i dubbelt så hög utsträckning mot män. De psykiska diagnoserna, särskilt bland kvinnor, ökar mest nationellt. De diagnoserna genererar vanligtvis långa sjukfall och längre rehabiliteringstid tillbaka till arbetet. Sett till de orsaker som Köpings kommun främst nyttjar företagshälsovården till stämmer detta med hänvisning till diagram 12 som påvisar att 53 procent av kontaktorsakerna till nyttjande av företagshälsovården under 2023 var föranlett av psykosociala orsaker.

Forskning påvisar även att medarbetare till chefer med högt antal personal påvisar högre sjukfrånvaro vilket även skulle kunna ses som en jämställdhetsfråga då chefer med många underställda medarbetare främst finns inom verksamheter där kvinnor är anställda.

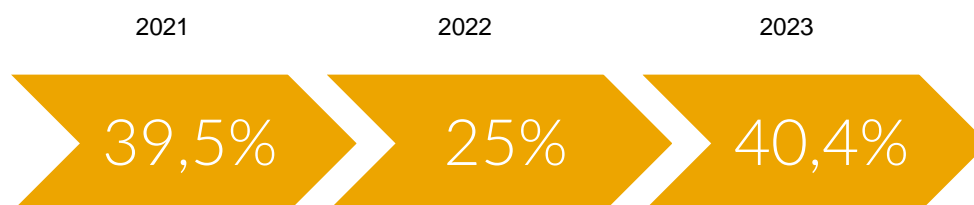
## Frisknärvaro

Samtidigt som den längre sjukfrånvaron, 60 dagar eller mer, har ökat i kommunen ser vi att även andelen medarbetare utan någon sjukfrånvaro ökar. Andel medarbetare med 0 sjukdagar under året har ökat med 4,4 procentenheter inom Köpings kommun. Frisknärvaron för kommunen uppgår därmed till 27,1 procent för år 2023.

För Västra Mälardalens Energi och Miljö har frisknärvaron ökat med 14,2 procentenheter till 40,4 procent för 2023. För Köpings Bostad AB och Mälarhamnar AB saknas redovisning av frisknärvaro.



**Diagram 5** Andel tillsvidareanställda medarbetare, Köpings kommun, som inte haft någon sjukfrånvaro under året.



**Diagram 6** Andel tillsvidareanställda medarbetare, Västra Mälardalens Energi och Miljö, som inte haft någon sjukfrånvaro under året.

Orsakerna till höjningen av frisknärvaron kan bero på det ansträngda ekonomiska läget generellt men även den ökade möjligheten att arbeta på distans när så är möjligt kan ge positiva effekter för produktionen.



## Systematiskt arbetsmiljöarbete

### Rehabilitering

Under 2023 ökade antalet nya sjukfrånvarotillfällen, mer än 30 sjukdagar, i jämförelse med året innan. Även fler sjukfrånvarotillfällen, mer än 30 sjukdagar, avslutades under året.

#### NYA RESPEKTIVE AVSLUTADE SJUKFRÅNVAROTILLFÄLLEN MER ÄN 30 DAGAR

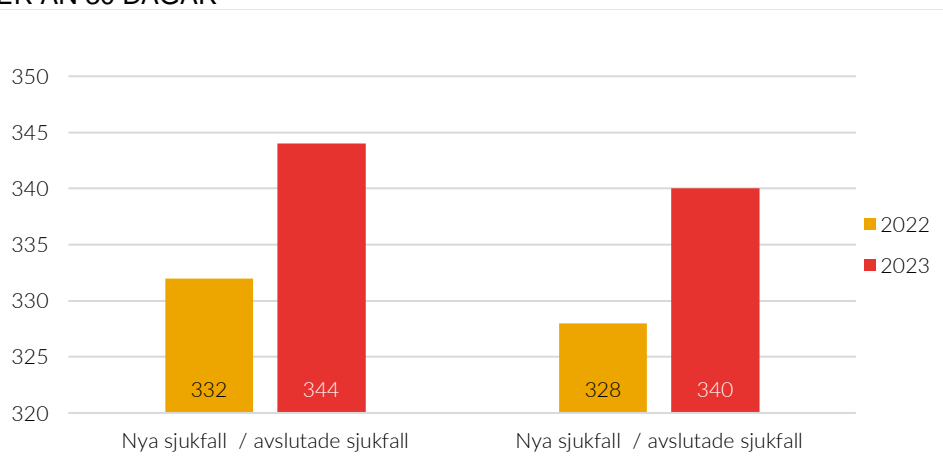


Diagram 7 Antal nya respektive avslutade sjukfrånvarotillfällen, mer än 30 dagar, inom Köpings kommun.

Fler sjukfrånvarotillfällen tillsammans med en ökning av den längre sjukfrånvaron medför, förutom ohälsa för medarbetaren, många gånger högre arbetsbelastning på arbetsplatsen, kompetensbrist samt ett ökat rehabiliteringsarbete för chefer.

Det är av största vikt att rehabiliteringsarbetet sker i dialog mellan chef och medarbetare samt påbörjas så snart som möjligt och följer ett systematiskt arbetssätt. Detta gäller både för korttidsfrånvaro, 4 gånger under 6 månader, samt för sjukskrivningar mer än 14 dagar. Till stöd i rehabiliteringsarbetet har chefer kommunens rutin och process för rehabilitering att tillgå samt stöd från personalavdelningen.

#### Rehabprocess med rutin

- Sjukfrånvaro > 14 dagar
- Korttidsfrånvaro 4 ggr/6 månader
- HR-stöd

Rehabiliteringsmöten sker med regelbundenhet under en sjukskrivning, där den sjukskrivne, chef och sjukskrivande läkare deltar för tids- och åtgärdsplaner som följs upp med regelbundenhet. Personalavdelningen medverkar ofta som stöd på rehabiliteringsmöten.

För att minimera risken för sjukskrivningar och framtida rehabiliteringar som orsakas av arbetet behövs ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där behovet av

arbetsanpassning för medarbetare ses över med regelbundenhet. I Köpings kommun finns en utarbetad rutin som följer AFS 2020:5 om arbetsanpassning. Syftet är att förebygga sjukskrivningar som har samband med arbetet. Ytterligare förebyggande åtgärder samt åtgärder i samband med rehabilitering genomförs i samarbete med företagshälsovården.

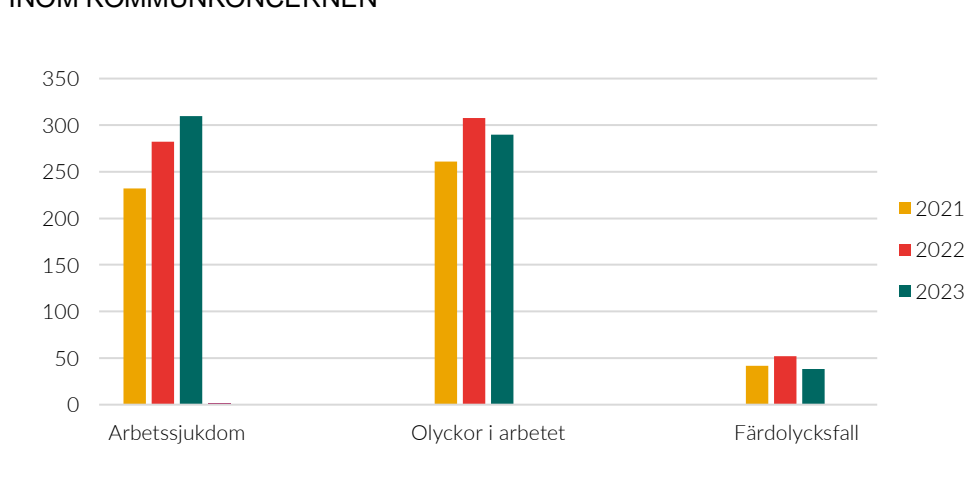
## Arbets-skador

Under 2023 har 909 anmälningar om tillbud anmälts inom Köpings kommun vilket är en ökning med 105 anmälningar i jämförelse med året innan. Tillbud definieras som en önskad händelse som hade kunnat leda till ohälsa eller skada. Då tillbud ger en möjlighet att utreda och åtgärda händelser för att förhindra eller minimera att arbets-skador inträffar är många tillbudsanmälningar positivt och uppmuntras i verksamheterna.

Dock har även arbets-skadorna ökat under 2023 med 99 anmälningar till totalt 713 inom Köpings kommun. Arbets-skada är ett samlat begrepp för olycksfall i arbetet, olycksfall vid färd till eller från arbetet (färdolyckor) och sjukdom eller annan ohälsa som uppkommit i arbetet.

För både Västra Mälardalens Energi och Miljö och Mälarhamnar AB har tillbudsanmälningarna ökat under året till 30 anmälningar var för respektive bolag. Hos Köpings Bostads AB (inklusive KBAB service) har 8 tillbud anmälts vilket är samma antal som året innan. Köpings Kabel TV redovisar inga tillbud eller arbets-skador.

## FÖRDELNING AV ARBETSSJUKDOM, OLYCKOR OCH FÄRDOLYCKSFALL INOM KOMMUNKONCERNEN



**Diagram 8** visar att anmälningar av arbets-sjukdom (sjukdom eller annan ohälsa i arbetet) ökar inom kommunkoncernen under året medan olyckor i arbetet och färdolycksfall minskar under samma period. I redovisningen av kommunkoncernens arbets-skador ingår Köpings kommun, Västra Mälardalens Energi och Miljö och Köpings Bostad AB (inklusive KBAB Service). Mälarhamnar AB redovisar ett lägre antal anmälda olyckor under året, från 32 olyckor 2022 till 18 olyckor för 2023. Antalet färdolyckor uppgår till 2 under året.

## FRÄMSTA HÄNDELSE TILL GRUND FÖR ANMÄLAN OM ARBETSSKADA INOM KOMMUNKONCERNEN

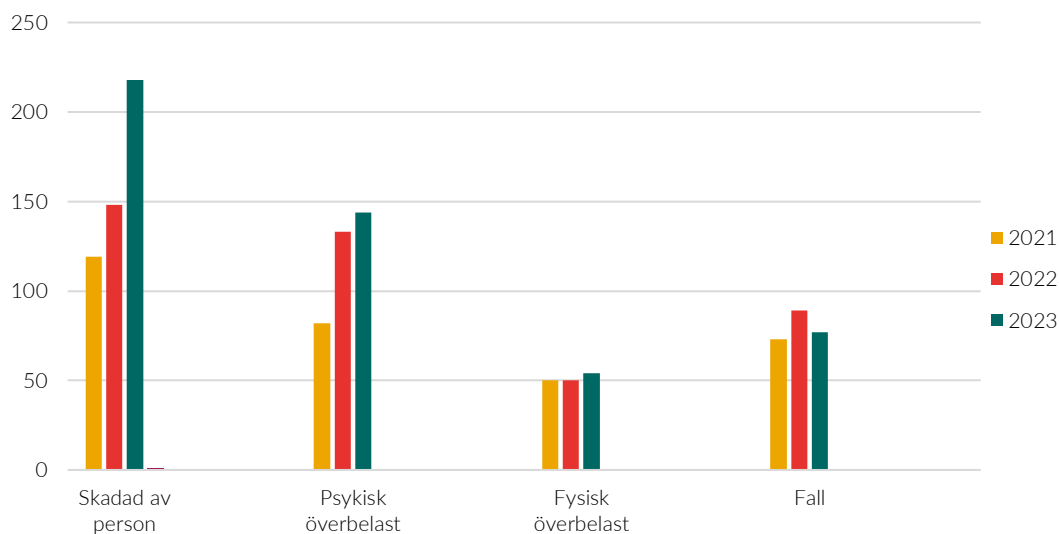


Diagram 9 visar främsta händelser till grund för anmälan om arbetsskada inom Kommunkoncernen

Diagrammet visar att det är återkommande samma slag av händelser som främst ligger till grund för arbetsskada inom koncernen. Inom Vård- och Omsorgsförvaltningen är det främst ”psykisk överbelastning” som ligger till grund för anmälan om arbetsskada. Inom Utbildningsförvaltningen är det främst ”skadad av person – även oavsiktligt” som föranleder anmälningar om arbetsskada. Båda förvaltningarna har till största del arbeten i kontaktyrken som innebär nära situationer som kan leda till såväl fysiska som psykiska påfrestande händelser.

Inom Västra Mälardalens Energi och Miljö är det främst händelserna; slag/stöt, fall samt skär-brännskada som ligger till grund för anmälan av arbetsskada.

Köpings kommun har ett mål för avslut av anmälningar om tillbud och arbetsskador. För tillbud är målet att 90 procent av anmälningarna avslutas inom 3 månader och för arbetsskador att 90 procent avslutas inom 2 månader. Inom kommunen nås inte målet. Under året avslutades 67 procent av arbetsskadorna och 76 procent av tillbudena inom Köpings kommun. För Västra Mälardalens Energi och Miljö avslutades 83 procent av anmälda tillbud och 56 procent av anmälda arbetsskador. För Köpings Bostads AB och Mälarhamnar AB finns ingen sådan redovisning. Genom att utreda de händelser som ligger till grund för en anmälan, sätta in åtgärder när så behövs samt följa upp åtgärderna innan ett avslut av händelsen finns möjlighet att både hantera den aktuella händelsen samt minimera att fler liknande händelser inträffar.

### Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

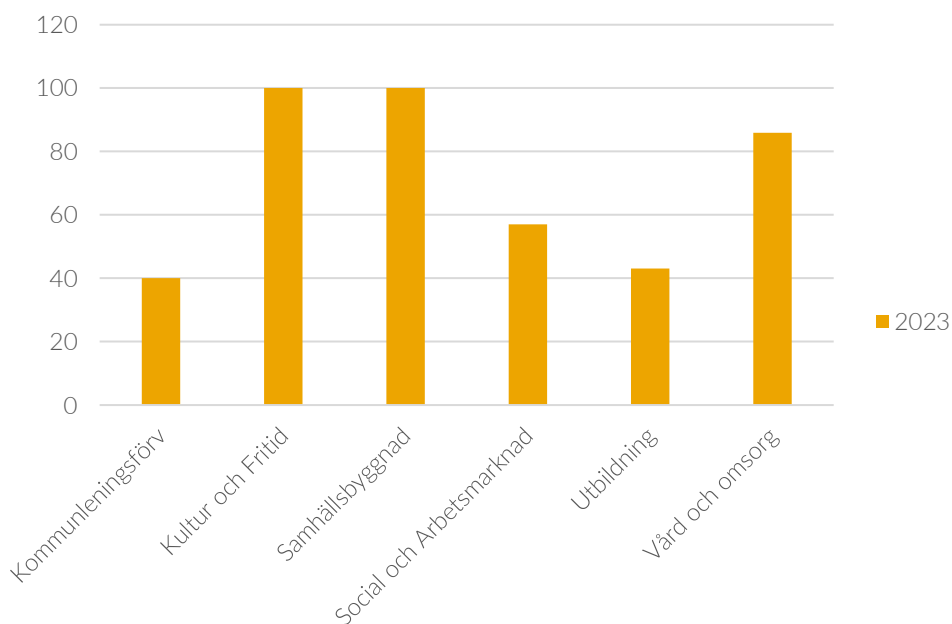
Sedan 2022 har kommunkoncernen ett digitalt system för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2023 har två uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförts av chefer tillsammans med sina

skyddskommittéer alternativt arbetsmiljögrupper. Under våren 2023 följdes arbetsmiljöarbetet för året 2022 upp enligt AFS 2001:1, SAM. Under hösten 2023 följdes år 2023 års arbetsmiljöarbete upp. Anledning till detta är att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet från och med 2023 ingår i Köpings kommuns budgetprocess.

Det digitala systemet innebär att verksamhetschef, förvaltningschef och VD för bolag får en bättre överblick av arbetsmiljöarbetet inom sitt verksamhetsområde. Detta kommer även att medföra en bättre insyn i arbetsmiljöarbetet för förtroendevalda och fackliga organisationer.

Det digitala arbetssättet medför dock att inte alla chefer med sina arbetsmiljögrupper har genomfört den årliga uppföljningen av SAM i verksamhetssystemet. Av arbetsplatserna inom Köpings kommun har 50% färdigställt den årliga uppföljningen av arbetsmiljön i det digitala systemet. Av de kommunala bolagen inom kommunkoncernen har Västra Mälardalens Energi och Miljö genomfört den.

#### ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET I PROCENT PER FÖRVALTNING 2023



**Diagram 10** Genomförd årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2001.1, i procent per förvaltning.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs av chef tillsammans med skyddskommitté alternativt arbetsmiljögrupp. Samhällsbyggnadsförvaltningen och kommunkoncernens bolag har alla var sin central skyddskommitté medan övriga förvaltningar har arbetsmiljögrupper på varje arbetsplats. Detta förklarar diagrammet där inte alla förvaltningar når 100 procent genomförd årlig uppföljning.

Inom Vård och Omsorg, som är en av de två största förvaltningarna, har 86 procent av arbetsplatserna genomfört den årliga uppföljningen 2023.

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet är en inventering av arbetsplatsens arbetsmiljöarbete det gångna året. Den handlingsplan med åtgärder som skapas i samband med uppföljningen används i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen under det kommande året.

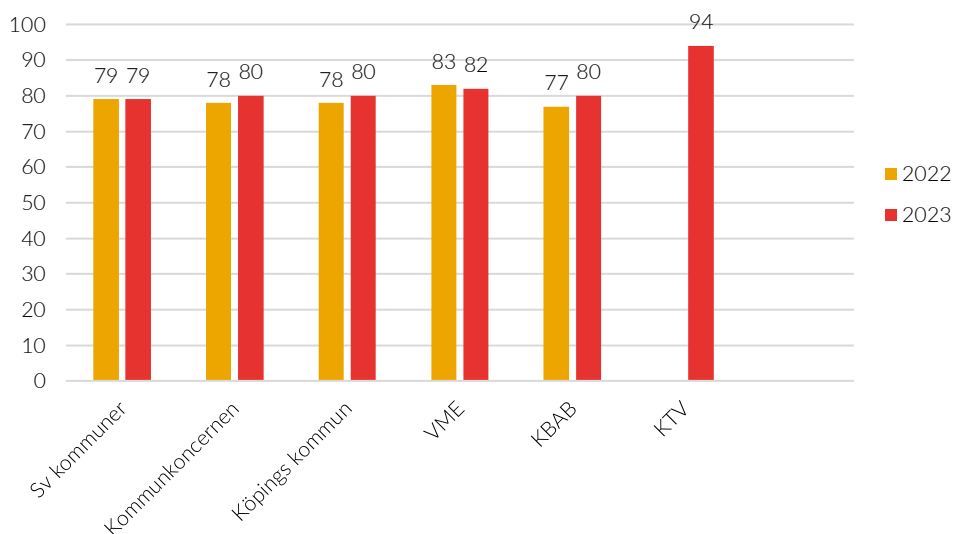
## Pulsmätning

Under hösten 2023 följde Köpings kommunkoncern upp pulsmätningen från 2022. Av cirka 3000 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare inom Kommunkoncernen svarade 75% på enkäten. Svarsfrekvensen anses hög för en organisation av kommunkoncernens storlek vilket medför ett trovärdigt resultat. Sedan 2019 har Köpings kommun haft frågor om Hållbart medarbetarengagemang och Arbetsrelaterad utmattning med i medarbetarundersökningar. Hållbart medarbetarengagemang (HME) är frågor som Sveriges kommuner och regioner tillhandahåller och önskar att kommuner och regioner kompletterar sina medarbetarundersökningar med för jämförelser mellan kommuner och regioner.

HME mäter både nivån på medarbetarnas engagemang och chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara och skapa engagemang. HME-index består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex för Hållbart medarbetarengagemang och tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning. Ett högt värde indikerar en hög nivå av medarbetarengagemang. Medarbetarengagemang bedöms vara en av de viktigaste förutsättningarna för en organisation att nå goda resultat.

Höstens mätning visar att kommunkoncernen har ett högt totalindex för HME samt även högt delindex för de enskilda områdena; motivation, ledarskap och styrning. Resultatet har även ökat något i jämförelse med pulsmätningen 2022. Västra Mälardalens Energi och Miljö, Köpings Bostads AB (inklusive Köpings service), Köpings Kabel TV och Köpings kommun totalt samt förvaltningarna inom kommunen har samtliga ett totalindex som visar på bra förutsättningar för medarbetarengagemang.

## HÅLLBART MEDARBETARENGAGEMANG TOTALT INDEX INOM KOMMUNKONCERNEN



**Diagram 11** Totalindex för hållbart medarbetarengagemang (HME) för kommunkoncernen i jämförelse med medelvärdet för Sveriges kommuner (hämtat från Kolada databas för kommuners och regioners nyckeltal). I jämförelse med Sveriges kommuners medelvärde för HME har kommunkoncernen ett högre totalindex.

I höstens pulsmätning följdes även området arbetsrelaterad utmattning upp. Arbetsrelaterad utmattning berör medarbetarnas hälsa och speglar känslor som uppstår på grund av arbetet, inte på grund av fritiden. Ett värde under 30 anses medföra att de bästa förutsättningar finns att utföra sitt arbete. Stigande värden på arbetsrelaterad utmattning hör ofta ihop med minskad kraft att driva verksamheten och anses utgöra en tidig varningssignal för organisationen. Området arbetsrelaterad utmattning ingår i den prestationsanalys och metod som Köpings kommun använt sedan 2019 i medarbetarundersökningar. Sedan 2021 har prestationsanalysens områden avseende hälsa mätts i koncernens pulsmätningar. Metoden har utarbetats och utprovats av stressforskare vid Uppsala universitet i samarbete med Karolinska Institutet i Stockholm och är vetenskapligt utvärderad och validerad.

Höstens pulsmätning visar ett något försämrat resultat för kommunkoncernen i jämförelse med 2022. Även Köpings kommun och förvaltningarna inom kommunen har fortsatt höga resultat för den arbetsrelaterade utmattningen. Resultatet behöver hanteras med åtgärder för att ge de bästa förutsättningarna för att må bra i arbetet och kunna utföra arbetet på ett bra sätt. Bättre resultat inom den arbetsrelaterade utmattningen torde bidra till minskade ohälsotal samt medföra minskade prestationstapp inom arbetsgrupper.

En högre andel av medarbetarna inom kommuner och regioner än på arbetsmarknaden totalt uppger att de har intressanta, stimulerande, meningsfulla och utvecklande arbeten än i övrigt på arbetsmarknaden (Arbetsmiljön i kommuner och regioner, SKR, 2021). Rapporten visar samtidigt att en större del av arbetstiden för medarbetarna inom kommuner och regioner kännetecknas av kontakt med människor,

det vill säga, brukare, boende, elever, förskolebarn och andra intressenter. Arbetet i kontaktyrken utförts ofta i samverkan med brukare där man använder sig själv som ”verktyg”. Det innebär att det uppstår situationer som kan vara påfrestande både fysiskt och psykiskt. Det finns även risk att det är svårt att avgöra när arbetet är färdigt vilket kan medföra känslor av otillräcklighet i arbetet.

## Företagshälsovård

Under året har en upphandling av företagshälsovård genomförts där kommunkoncernen tecknat avtal med en ny leverantör av företagshälsovård, Feelgood AB. Företagshälsovården och Personalavdelningen har ett nära samarbete att arbeta fram en strategi med aktiviteter till stöd för chefer och medarbetare för att sänka sjuktalen både på kort och lång sikt inom kommunkoncernen.

### FRÄMST NYTTJADE TJÄNSTER I ANTAL BESÖK VID FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN PÅ KONCERNIVÅ

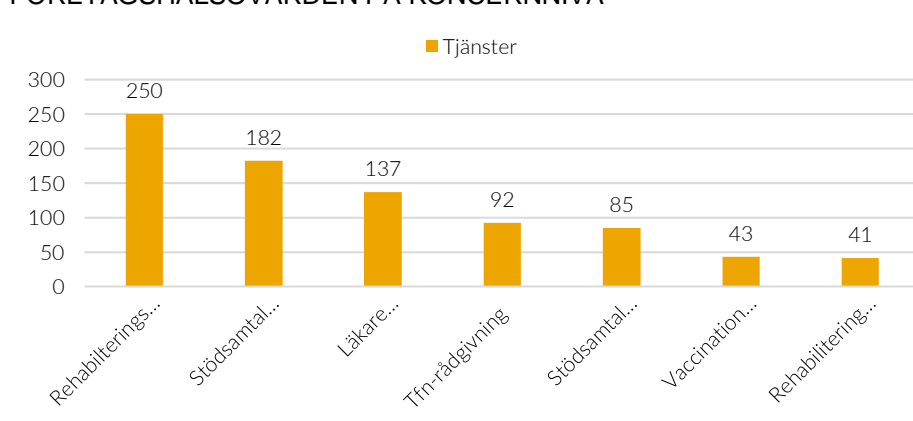
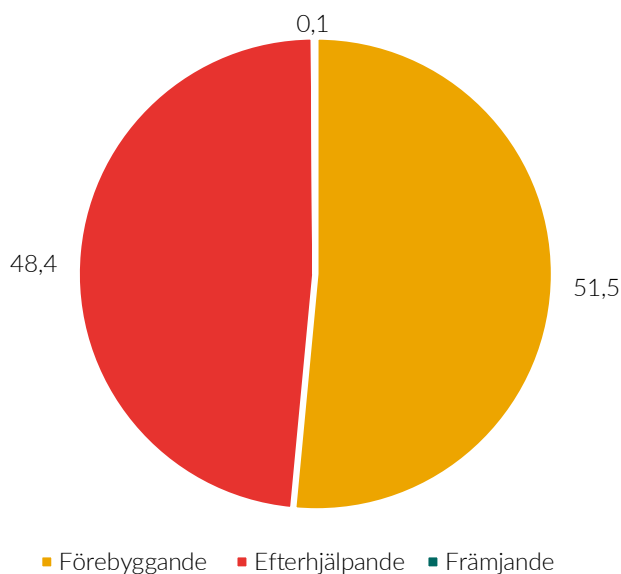


Diagram 12 Främst nyttjade tjänster, i timmar, vid företagshälsovården på koncernnivå.

De tjänster som främst nyttjats vid företagshälsovården under april–december vid företagshälsovården är rehabiliteringssamordning, stödsamtal, läkarbesök och telefonrådgivning.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>På grund av nytt statistikprogram vid Mälarhamnar AB:s företagshälsovård (Avonova) finns inga uppgifter om företagshälsovården att redovisa.

## FÖRDELNING AV TJÄNSTER FÖR KOMMUNKONCERNEN



**Diagram 13** Fördelning av tjänster som förebyggande, efterhjälpande samt främjande inom kommunkoncernen

Det är främst förebyggande tjänster, 51,3 procent, som kommunkoncernen nyttjat under året, följt av efterhjälpande tjänster, 48,4 procentenheter. De främjande tjänsterna, som avser att hålla det som redan är friskt fortsatt friskt, uppgår endast till 0,1 procent. Målet är att de förebyggande tjänsterna ska öka mer i förhållande till de efterhjälpande.

För att ge rätt och effektivt stöd till medarbetare och chefer provas ”en väg in” till företagshälsovården. Det medför att den rehabiliteringskoordinator vid företagshälsovården som är knuten till kommunkoncernen kontaktar chef som bokat en tjänst för att få bakgrund till behovet av stöd. Detta följs av en kartläggning av medarbetarens hälsa vilket mynnar ut i en handlingsplan med trepartssamtal om vidare åtgärder. Även samtalsstöd med psykolog inrymmer trepartssamtal med chef för fortsatt handlingsplan på arbetet.

### En väg in

- Alla bokade tjänster inleds med ett samtal från rehab-koordinator till chef för rätt stöd.

### Bedömningssamtal vid företagshälsovården

- Uppstartsdiallog med rehab-koordinator och chef
- Kartläggning av medarbetarens hälsa, som mynnar ut i en åtgärdsplan.
- Planen diskuteras och färdigställs i ett återkopplingsmötet med chef och medarbetare.



## KONCERNNIVÅ – FÖRDELNING ÖVER INVESTERING (PER KONTAKTORSAK)

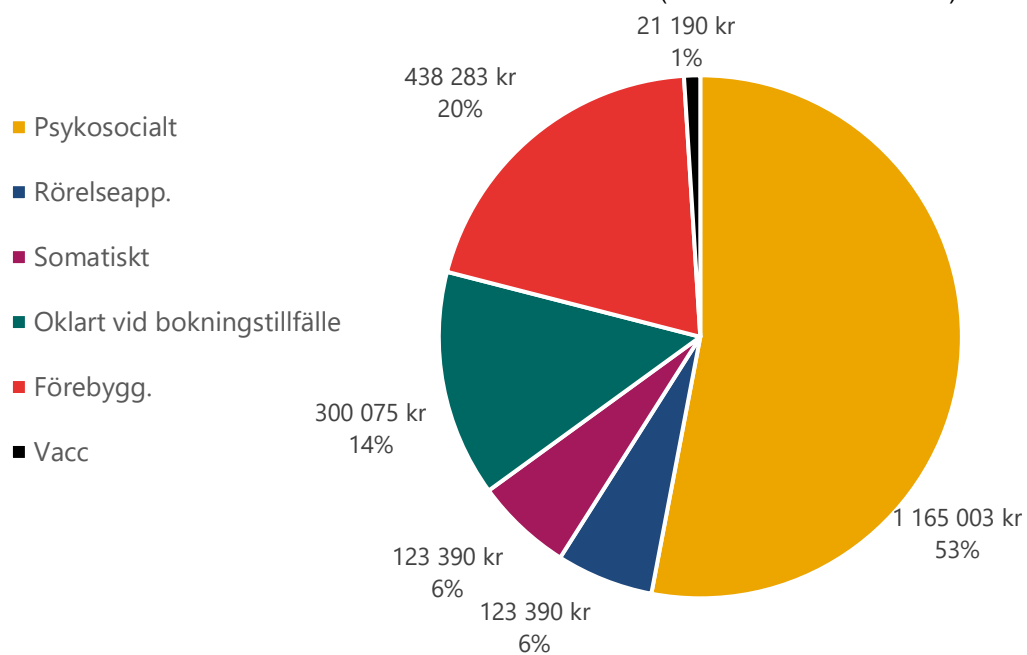


Diagram 14 visar kontaktorsaker vid nyttjande av tjänster vid företagshälsovården april-december 2023.

Inom kommunkoncernen är det främst psykosociala orsaker, 53 procent, som ligger till grund för nyttjande av företagshälsovårdens tjänster, följt av förebyggande tjänster, 20 procent.

# Jämställdhet och mångfald

## Jämställdhet

I Köpings kommunkoncern tror vi på styrkan i jämställdhet och mångfald. Vi vill att vår kommun ska vara både en attraktiv organisation att arbeta i och en del i ett samhälle som välkomnar och inkluderar alla.

Personalavdelningen har under ett antal år varit delaktig i och samarbetat med länsstyrelsen avseende jämställdhet. 2022 initierades arbetet med att ansluta Köpings Kommun till Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering. Ett politiskt ställningstagande skulle möjliggöra att jämställdhetsfrågorna synliggjordes och konkretiserades i organisationen i större utsträckning. Metoden jämställdhetsintegrering handlar om att beakta ett jämställdhetsperspektiv i samtliga kärnprocesser. Strategin ska bidra till att uppfylla Köpings kommuns utvecklingsmål och grunduppdrag samt FN:s globala mål och de nationella jämställdhetspolitiska målen. Beslut om att ansluta Köpings Kommun till strategin togs av politiken i början av 2023. Arbetet fortsätter under 2024.

Under 2023 anslöt sig Köpings kommun även till CEMR-deklarationen (Committee of European Municipalities and Regions) för att visa sitt engagemang för jämställdhet mellan kvinnor och män. Genom att underteckna deklarationen förbinder man sig att främja jämställdhet i sin verksamhet, i sin organisation och i samhället i stort. Man får också tillgång till ett europeiskt nätverk av kommuner och regioner som delar samma vision och utbyter erfarenheter och goda exempel. CEMR-deklarationen är ett konkret sätt att bidra till ett mer jämställt och demokratiskt Europa.

## Våld i nära relation utifrån ett arbetsgivarperspektiv

Arbetet med att öka kunskap och kompetens gällande våld i nära relationer fortsätter. Som en del i de nationella jämställdhetspolitiska målen ingår det att arbeta för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Detta begrepp innefattar alla former av våld i nära relationer. Som arbetsgivare har Köpings Kommun ett särskilt ansvar för att upptäcka och stödja medarbetare som lever med våld, både utifrån ett medarbetar-, arbetsmiljö- och samhällsperspektiv. Målet är att ta fram kunskapshöjande, vägledande och stödjande material för chefer i arbetet med att upptäcka och hantera signaler på våld i nära relationer bland medarbetare. Under 2024 kommer arbetet fortsätta med framtagande av material till personalmöten, information och handledning till chefer att använda sig av, samt implementering av en mall för omtankessamtal. En arbetsgrupp med nyckelpersoner håller på att startas upp. Detta arbete kommer att gynna både individer och organisationen och bidra till en mer jämställd arbetsplats. Målet är att våld i nära relation som arbetsgivarfråga under 2024 även ska föras in i HR:s årshjul för arbetsmiljöfrågor. Personalavdelningen har även initierat att företagshälsovården inkluderar frågor gällande våld i nära relationer vid kartläggning av medarbetares ohälsa.

## Likabehandling

Köpings kommuns mål för likabehandlingsarbetet har två perspektiv – både medarbetarens och arbetsgivarens. Målen avser både rättigheter och skyldigheter. Rättigheten att som medarbetare inte bli utsatt för diskriminering på arbetsplatsen, men också skyldighet att inte utsätta någon annan för diskriminering genom arbetet, utan i stället bidra till öppenhet.

- Köpings kommun ska vara en arbetsplats fri från diskriminerande strukturer.
- Varje medarbetare bidrar till Köping som en öppen och inkluderande kommun för alla.
- Hos oss ska alla ha lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsidentitet, ursprung, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller andra irrelevanta anledningar. Alla har rätt till samma möjligheter till anställning, utbildning och utveckling i arbetet.
- Varje invånare har lika rätt till upplysningar, vägledning, råd och hjälp. Och alla har rätt att på lika villkor ta del av våra tjänster.

### Årlig uppföljning av likabehandling

Personalavdelningen ska årligen göra en utvärdering och uppföljning av likabehandlingsarbetet i koncernen. Uppföljningen ska genomföras med hjälp av förvaltningschefer och VD för bolag. Uppföljningen av likabehandlingsarbetet för 2023 genomförs i det digitala verksamhetssystemet Hypergen, där den inkluderas i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under 2023 har en medarbetare på Personalavdelningen blivit certifierad i metoden Faktaundersökning som innebär utredning av kränkande särbehandling och diskriminering. Personalavdelningen stödjer därmed chefer i verksamheterna med utredningar av kränkande särbehandling.

Ett samarbete pågår inom KAK för att hjälpa varandra i utredningar av kränkande särbehandling där metoden Faktaundersökning används. Under året har även en nätverksgrupp i Västmanland skapats för samarbete och erfarenhetsutbyte i utredningar av kränkande särbehandling utifrån samma metod.

## Friskvård

### Friskvårdsbidrag

Köpings kommun erbjuder alla anställda, tillsvidare, visstid och timavlönade, friskvårdsbidrag med 1500 kr per år när man arbetar under hela året eller som timavlönad har arbetat 800 timmar under kalenderåret. Vid arbete viss del av året utgår friskvårdsbidraget i förhållande till den arbetade tiden.

Sedan friskvårdsbidraget infördes 2019 har andel medarbetare som nyttjar friskvårdsbidraget ökat för varje år förutom år 2022 då vi såg en minskning. Under 2023 ser vi en markant ökning och en uppgång till 84,9 procent.

Friskvårdsbidraget har till största del använts inom områdena, gym och bad, massage etc. Nytt för i år är att många även använt friskvårdsbidraget till kost- och viktråd.

Inom bolagen har VME AB den högsta nyttjandegraden där 94,7 procent av medarbetarna har nyttjat friskvårdsbidraget. I KBAB är det 55 procent av medarbetarna som nyttjat friskvårdsbidraget och motsvarande siffra i KVT är 56 procent.

Mälarhamnar AB har en nyttjandegrad på 62 procent. Vid Mälarhamnar AB uppgår friskvårdsbidraget till 3500 kr per medarbetare.

## Nuläge och framtid för arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv

Köpings kommuns sjukfrånvaro har minskat under året med 0,3 procentenheter till 8,5 procent. År 2022 var kommunens sjukfrånvaro 0,7 procentenheter högre i jämförelse med medelvärdet för övriga kommuner i Sverige. För 2023 finns ännu ingen tillgång till nyckeltal, i databas en Kolada, för jämförelse av sjukfrånvaron för Sveriges kommuner. Personalavdelningen följer dessa medeltal för att se hur Köpings kommuns sjukfrånvaro står sig i jämförelse med Sveriges övriga kommuner.

Kommunens förutsättningar att klara sina uppdrag minskar kraftigt när personal och kompetens saknas med anledning av sjukfrånvaro. För den enskilde medarbetaren innebär sjukfrånvaro en lägre livsinkomst som även påverkar pensionen.

Förutom att minska den totala sjukfrånvaron finns även särskilda utmaningar inom olika grupper. Kvinnors sjukfrånvaro är sedan länge högre än för männen inom kommunen och i flera av de kommunala bolagen. Särskilda utmaningar finns även för att minska sjukfrånvaron inom kontaktyrken, där nära situationer kan leda till såväl fysiska som psykiska påfrestande händelser.

Arbetet med kommunkoncernens resultat för arbetsrelaterad utmattning från 2023 års pulsmätning är av största vikt då en god arbetsmiljö är en viktig faktor för att få välfungerande arbetsplatser som bidrar till en bättre hälsa. Att skapa förutsättningar för att öka medarbetarnas närvaro på arbetsplatsen bidrar även till lägre sjukfrånvaro. För att minska sjukfrånvaron över tid behövs ett systematiskt arbetssätt snarare än punktinsatser som direkt syftar till att sänka den sjukfrånvaron under en begränsad

period. Därför planerar Personalavdelningen att införa två arbetssätt för att sänka sjukfrånvaron samt öka friskfaktorerna i arbetet under det kommande året.

Under 2024 kommer en arbetsgrupp inom kommunkoncernens skyddskommitté att planera och organisera arbetet med friskfaktorer inom organisationen. Friskfaktorer är ett arbetssätt och en modell som tagits fram av Sveriges kommuner och regioner, SKR, tillsammans med AFA genom ett forskningsprojekt för låga och hållbara sjuktal inom offentlig sektor. Friskfaktorerna kompletterar det grundläggande systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Införandet av friskfaktorer genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer och är ett steg i riktning mot ett samverkansavtal inom kommunkoncernen. Att vara i arbete är en friskfaktor i sig. Personalavdelningen planerar därför under året att även införa ytterligare ett arbetssätt inom kommunkoncernen som har sin grund i forskningsprojektet mellan SKR och AFA om låga och hållbara sjuktal. Arbetssättet och metoden heter Riskorienterat arbetssätt och inkluderar alla nivåer i organisationen; organisations-, grupp- och individnivå. Syftet är att gå från sjukfrånvarorisk till att vara frisk. Både sjukfrånvaro och arbetsmiljö inkluderas i arbetssättet.

När fokus ligger på såväl friskfaktorer som ett traditionellt arbetsmiljöarbete, där man systematiskt förebygger ohälsa och olycksfall, skapas välfungerande och friska arbetsplatser. Låga och hållbara sjuktal blir tillsammans med en god arbetsmiljö viktiga faktorer för medarbetares och arbetsgruppers mående och hälsa samt att få Köpings kommun att nå målen i kompetensförsörjningsstrategin och att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare både för ordinarie personal och att attrahera nya medarbetare till kommunkoncernen.

## Avgörande frågor för framtiden

Antal medarbetare per chef kommer att vara avgörande för hur organisationen lyckas i sin intention att minska sjukfrånvaron.

En god arbetsmiljö är en grundförutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare dit människor vill söka sig för att arbeta, utvecklas och stanna. Även en förbättrad kvalitet blir en utkomst för verksamheten av ett bra arbetsmiljöarbete.

Att digitalisera för att förbättra, underlätta och effektivisera är en nödvändighet som även kräver en del investeringar till en början. Möjligheten att arbeta på distans när så är möjligt är även det en förutsättning för att klara kompetensförsörjningen.

Det tillitsbaserade förhållningssättet är en inriktning som ger förutsättningar för ett gott och kvalitativt medarbetarskap där ansvar ges och får förutsättningar. I det här sammanhanget behöver även ett samverkansavtal komma till stånd för att få goda arbetsplatser med människor som får och tar ansvar för verksamheten.

Det interna utvecklings- och utbildningsarbetet måste ge förutsättningar för en egenutveckling samt ge möjligheter till intern succession. En kvalitativ samt kompetensförsörjande åtgärd för kommunkoncernen.

## Definitioner

Antal deltidsanställda	Tillsvidareanställningar som har en fastställd arbetstid lägre än det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning
Antal heltidsanställda	Tillsvidareanställningar som har en fastställd arbetstid som motsvarar det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning
Arbetad tid	Den arbetstid som har utförts exklusive frånvaro
Frisknärvaro	Andel av samtliga månadsanställda som har haft högst 5 sjukfrånvaro dagar rapporterad under mätperioden.
Fyllnadstid	Arbetstid som deltidsanställd fullgjort utöver ordinarie arbetstid upp till det arbetstidsmätt som gäller för heltidsanställning.
Genomsnittlig	Samtliga tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad delat med sysselsättningsgrad total årsarbetstid (12x165 timmar).
Sjukfrånvaro i %	Den totala sjukfrånvaron i procent av den arbetade tiden av arbetstiden för samtliga anställda inklusive timavlönade under mätperioden.
Tillsvidareanställd	Anställd vars anställning inte är tidsbegränsad
Timavlönade	Antal timmar som har utförts av intermittent anställda under en period omräknat till årsarbetare (d.v.s. ej personer)
Visstidsanställd	Anställd för en förutbestämd tidsbegränsad period.
Särskild visstidsanställning	Anställd på allmän visstidsanställning som är tidsbegränsad.
Vikarie	Anställd som ersätter frånvarande personal.
Årsarbetare	Vid redovisning av antal anställda summeras de anställdas sysselsättningsgrader till heltider. Vid redovisning av arbetad tid i årsarbetare så utgör det summan av totala antalet arbetade timmar delat med 1800 timmar.
Övertid	Utfört arbete på tid utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning