

Dokumenttyp	Personalredovisning och hälsobokslut
Dokumentansvarig	Personalavdelningen
Upprättad	2020-11-27
Antagen	Kf 2021-02-22, § 11
Senast reviderad	
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar



# **Personalredovisning och hälsobokslut 2019**

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>FÖRORD</b> .....	<b>3</b>
METOD BERÄKNINGSMETODIK.....	4
<b>PERSONALSTRUKTUR</b> .....	<b>6</b>
ANTAL ANSTÄLLDA.....	6
Tillsvidareanställda.....	6
Visstidsanställda.....	6
Timanställda.....	6
ÅLDERSSTRUKTUR.....	7
Medelålder.....	7
Åldersstruktur total.....	7
Pensionsålder.....	7
<b>ARBETSTID OCH KOSTNADER</b> .....	<b>7</b>
HEL OCH DELTID.....	7
ARBETADE TIMMAR.....	8
Överenskommen arbetstid.....	8
Arbetade timmar övertid och fyllnadstid.....	8
Kostnader för övertid och fyllnadstid.....	8
Totala personalkostnader.....	8
<b>KOMPETENSFÖRSÖRJNING</b> .....	<b>9</b>
STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING.....	9
Attrahera.....	9
Rekrytera.....	9
Introducera.....	9
Behålla.....	10
Utveckla.....	10
Avveckling och pension.....	11
<b>LÖNEÖVERSYNSPROCESS</b> .....	<b>11</b>
LÖNEPOLITIK.....	11
Löneöversynsprocess 2019.....	11
Lönekartläggning.....	12
LÖNESTATISTIK.....	12
<b>ETT HÅLLABART ARBETSLIV</b> .....	<b>12</b>
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD.....	13
FRISKVÅRD OCH HÄLSA.....	13
Hälsoinspiratörerna inom Kiruna kommun.....	13
Friskvårdsaktiviteter under 2019.....	13
Subventionerade friskvårdsförmåner.....	13
NYCKELTAL HÄLSA.....	14
Total sjukfrånvaro i procent.....	14
Sjukfrånvaro per åldersgrupp.....	14
Sjukfrånvaro per förvaltning.....	14
Sjukfrånvaro per förvaltning och kön.....	15
Sjukfrånvarodagar.....	15
Sjukfrånvaro kort- och lång tid.....	15
Frisktal.....	15
Kostnader för sjukfrånvaro.....	16
REHABILITERING.....	16
FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN.....	16
MEDARBETARENKÄTEN.....	16

## Förord

---

Denna personalredovisning är den 31 e i ordningen.

Syftet med personalredovisningen är att lyfta fram personalfrågorna och ge en bild av hur olika faktorer påverkar kommunens totala personalkostnader. Underlaget ger även förvaltningarna möjlighet att analysera sina personalstatistik och synliggöra deras arbete inom områdena arbetsmiljö, kompetensförsörjning, hälsa, jämställdhet och mångfald.

Personalredovisningen visar både ett synsätt och metoder för att göra beräkningar. Bakom synsättet ligger en värdering om att personalen inte bara är en kostnad utan en tillgång värd att vårda precis som andra tillgångar.

Mättdpunkten för ögonblicksbilder redovisas genomgående för 31 december 2019. Övrig statistik avser kalenderåret 2019. Sammanslagningen av kommunkontoret och stadsbyggnadsförvaltningen från 2020-07-01 har gett omedelbar verkan i personalredovisningssystemet. Uppgifter som tagits ut senare än 2020-07-01 för de tidigare förvaltningarna kommunkontor och stadsbyggnadsförvaltning redovisas i dessa fall sammanslaget för kommunledningsförvaltningen (KLF).

### ***Viktigaste händelserna under året inom personalområdet***

Under 2019 hade Kiruna kommun fortsatt de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna i fokus, främst genom att implementera nytt arbetssätt i skyddskommittéer samt utbildning av chefer och skyddsombud.

Kompetensförsörjning är en ständigt aktuell fråga och kommer de kommande åren att fortsätta att vara en av de allra tuffaste utmaningarna. Under 2019 har arbete med omställning av befintliga medarbetares kompetens för att möta framtida behov påbörjats genom stöd från omställningsfonden. Under det kommande åren behöver omställning som ett alternativ för kompetensförsörjning utredas vidare.

Det politiska beslutet och återbesättningsprövning av vakanta tjänster har för personalavdelningen och chefer inneburit ökade arbetsuppgifter vid rekrytering i forma av risk- och konsekvensanalyser och utarbetande av underlag inför politiskt beslut.

**Vår övertygelse om människors lika värde är lika djup och värdefull som vår malm.  
Våra ambitioner är högre än våra fjäll.  
Våra näringar gör oss världsledande.  
De stora vidderna ger rymd åt ursprung och nytänkande.  
Vi är Kiruna.**

Ann-Sofie Reineström  
Personalchef

---

## **METOD BERÄKNINGSMETODIK**

### ***Antal årsarbetare***

I vårt material definieras en *årsarbetare* som en heltidstjänst. Två 50 % -iga anställningar blir alltså en årsarbetare. Varje person räknas endast en gång.

### ***Antalet årsarbeten***

Antalet årsarbeten är beräknat utifrån en årsarbetstid på 1700 timmar/år. Däri ingår arbetad tid och semester.

### ***Antalet anställningar***

En anställd kan ha flera anställningar. Dessa räknas då istället för personen. Antalet anställningar i kommunen är därför högre än antalet anställda.

I underlaget har vi räknat med tillsvidareanställd personal (heltids-, och deltidsanställda) visstidsanställda (heltids-, deltid- och timavlönade).

### ***Anställda - ögonblicksbild***

De anställda, fysiska personerna förändras hela tiden under året. Vi kan alltså inte få *en* bild av hur personalen sett ut under året utan måste ha en mättpunkt. Mätpunkten i denna redovisning är **den 31 december**. Tidigare år har mätpunkten varit 1 november vilket innebär att siffrorna i denna redovisning inte är direkt jämförbara med varandra.

### ***Summering av antal anställda***

Summering av kolumnerna, vad gäller antalet anställda, kan inte göras på grund av att en person kan ha flera anställningar och varje anställning räknas unikt inom förvaltningen men räknas enbart en gång i totalsumman.

### ***Månadsanställd***

Samtliga anställda, både tillsvidare- och visstidsanställda med månadslön

### ***Timavlönad***

Personer som inte har i förväg fastställd arbetstid s.k. "springvikarier". Årsarbeten beräknas utifrån närvarotimmarna totalt under året. Ett årsarbete beräknas enligt SKR:s rekommendationer till 1700 timmar.

### ***Medellön***

Grundlön omräknad till heltidslön dividerat med antal tillsvidareanställda. Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid m.m. ingår inte. Mät punkt 31 december respektive år.

### ***Fyllnadstid***

Arbetstid som vid deltidsanställning fullgjorts utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid, upp till arbetstidsmättet för heltidsanställning.

### ***Övertid***

Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmätt för heltidsanställning.

### ***Sjukfrånvaro i % av ordinarie tillgänglig arbetstid***

Riksdagen har beslutat att arbetsgivare i förvaltningsberättelsen ska lämna uppgift om de anställdas sjukfrånvaro från den 1 juli 2003. Redovisningen skall omfatta alla anställda som har en ordinarie arbetstid och som ingår med både täljare och nämnare vid framräknandet av sjukfrånvarokvoten. Denna princip innebär att timavlönade arbetstagare (s.k. springvikarier) inte är medtagna i redovisning mot bakgrund av att de inte arbetar enligt i förväg fastställt schema och därmed inte uppfyller definitionen enligt ovan.

### ***Tillgänglig ordinarie arbetstid***

Ordinarie arbetstid definieras, enligt Kommun- och landstingsförbundets rekommendationer, inte strikt enligt avtal utan hänsyn skall tas till *hur den anställda faktiskt arbetar*. Frånvaroorsaker som saknar ekonomiska värden under ledigheten räknas inte som ordinarie arbetstid. I den ordinarie arbetstiden ingår semester och de 45 första dagarna för ferie- och uppehållsanställda.

I praktiken kan sägas att arbetstid som avser tid under vilken den anställde beviljats tjänstledighet ”i tjänsten” ingår i den ordinarie arbetstiden, medan tjänstledighet ”från tjänsten” inte ingår. T ex tjänstledighet för annat arbete, partiell tjänstledighet för vård av barn eller övrig frånvaro utan lön. Denna definition benämns ”tillgänglig ordinarie arbetstid”.

***Korttidsfrånvaro***

Sjukfrånvaro mellan 1 – 14 dagar.

***Långtidsfrånvaro***

Långtidsfrånvaro från dag 15 och framåt. Arbetsgivaren betalar sjuklön, 10 % från dag 15 till dag 90.

***Förklaringar till förkortningar***

KK: Kommunkontoret

KLF: Kommunledningsförvaltningen som bildades efter sammanslagning av Stadsbyggandsförvaltningen och Kommunkontoret 2020-07-01.

KUF: Kultur- och utbildningsförvaltningen

Soc: Socialförvaltningen

MoB: Miljö- och byggnadsförvaltningen

Sbf: Stadsbyggnadsförvaltningen

## PERSONALSTRUKTUR

### Antal anställda

Antalet månadsanställda i Kiruna kommun var 1964 personer per den 31 december 2019. Det är en minskning med 91 personer jämfört med 2018 då antalet månadsanställda var 2055 personer. Antalet tillsvidareanställda var 1739, en ökning med 8 personer sedan 2018.

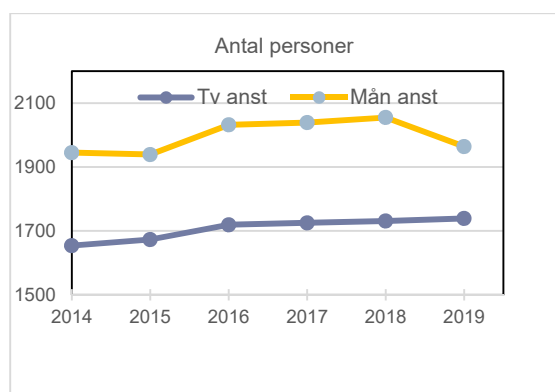


DIAGRAM 1: TRENDUTVECKLING AV ANTALET MÅNADSANSTÄLLDA SAMT TILLSVIDAREANSTÄLLDA PERSONER UNDER ÅREN 2014-2019.

### Tillsvidareanställda

Av de tillsvidareanställda medarbetarna var 83,5 % kvinnor och 16,5 % män. Andelen män var 2018 16,06% och har sedan 2017 ökat med 1,1 %.

Nedan förändringar avseende antalet tillsvidareanställda per förvaltning

Tabell 1: Antal tillsvidareanställda personer samt differens mellan åren 2018 och 2019 per förvaltning.

	2018	2019	Diff.
KK	116	-	
KUF	673	661	-12
Soc	846	869	+23
MoB	52	55	+3
Sbf	39	-	
KLF (Kk+sbfb)		154	- 1

Under 2019 har antalet tillsvidareanställda personer ökat vid Socialförvaltningen med anledning av att visstidsanställda konverterat till tillsvidare anställning. Vid kultur- och utbildningsförvaltningen har antalet tillsvidareanställda minskat med 12 personer, främst med anledning av att återbesättning av vakanta tjänster inte beviljats och därmed varit vakanta. Under 2019 genomfördes också en

översyn av antalet och organiseringen av elevassistenter vilket ledde till uppsägningar. Detta ger utslag i antal medarbetare först 2020 med anledning av uppsägningstider.

### Visstidsanställda

Kiruna kommun hade 172 visstidsanställda personer per den 31 december 2019. Detta är en minskning sedan 2018 då motsvarande siffra var 276 personer.

Tabell 2: Antal visstidsanställda personer med minst 40 % sysselsättningsgrad, åren 2016 - 2019, per förvaltning.

	2016	2017	2018	2019
KK	25	11	19	-
KLF (kk+sbfb)				24
KUF	192	121	119	51
Soc	109	111	101	92
MoB	3	2	3	5
Sbf	1	18	34	-
<b>Tot.</b>	<b>330</b>	<b>262</b>	<b>276</b>	<b>172</b>

Hela förändringen i antal visstidsanställda förklaras av den organisations- och budget översyn som genomförts vid kultur- och utbildningsförvaltningen. Den har inte bara inneburit uppsägning av tillsvidareanställd personal utan också att betydligt färre visstidsanställningar skett hösten 2019, samt att de som varit visstidsanställda i större utsträckning haft anställning per termin än per helt läsår.

### Timanställda

Under 2019 genomfördes 440 444 arbetstimmar av timvikarier vilket motsvarar ca 222 helårsarbeten. Antalet "helårsarbeten" är beräknad utifrån den totala närvarotiden.

Tabell 3: Timanställda motsvarande antal årsarbetare per förvaltning.

	2017	2018	2019
KK	3	3,37	-
KLF (kk+sbfb)			1,66
KUF	31,8	34,94	38,1
Soc	180,7	178,54	180
MoB	1	1,54	2,43
Sbf	0,4	0,92	-
<b>Tot.</b>	<b>217</b>	<b>219</b>	<b>222</b>

Under de senaste åren har antalet arbetade timmar av timvikarier varit nästan oförändrat.

De yrken som timanställdes mest under 2019 var som tidigare år vårdbiträden, personliga assistenter och barnskötare. Frånvaro i dessa yrkesgrupper är också svårt att hantera på annat sätt än genom att ta in vikarier.

## Åldersstruktur

### Medelålder

Medelåldern för tillsvidareanställda per den 31 december 2019 var 47,5 år.

Tabell 4: Medelålder för tillsvidareanställda per förvaltning per den 31 december 2019.

	Kv	Män	Total
KLF (Kk+sbf)	47,8	49,1	48,3
KUF	50,1	47,1	49,4
Soc	51,2	39,9	45,8
MoB	40,6	44,3	42,7
<b>Tot.</b>	<b>48,1</b>	<b>44</b>	<b>47,5</b>

### Åldersstruktur totalt

Nästan 19 % av kommunens 1731 tillsvidareanställda medarbetare är över 60 år. Den största åldersgruppen är 50-59 år med 31 % av de tillsvidareanställda.

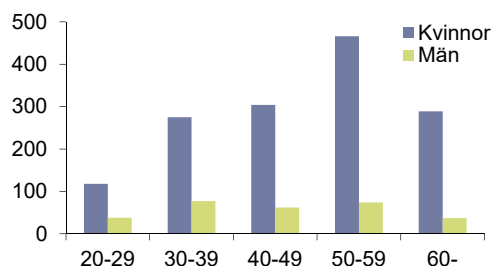


DIAGRAM 2: ÅLDERSSTRUKTUR FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLDA KVINNOR OCH MÄN PER ÅLDERSGRUPP FÖR HELA KIRUNA KOMMUN PER DEN 31 DECEMBER 2019.

Medelåldern för de visstidsanställda medarbetarna var 41,7 år, för kvinnorna 43,6 år och för männen 36,5 år.

### Pensionsålder

Pensionsåldern är rörlig mellan 61 år och 68 år. Under 2019 var medelåldern för de som avslutat sin anställning genom pensionsavgång 64 år. Medelåldern för pensionsavgång har sedan 2018 sjunkit med 0,5 år.

Inom 5 år kommer 17,1 % av de tillsvidareanställda att uppnå 65 år vilket fortfarande är den ålder då flest personer väljer att avgå med pension.

Tabell 5: Antal personer som blir 65 år respektive år per förvaltning.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KLF	2	4	5	10	6	2
KUF	16	28	24	30	27	22
Soc	30	50	17	17	27	54
MoB	0	1	1	2	2	1
<b>Tot.</b>	<b>48</b>	<b>83</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>79</b>

Nedan antalet prognostiserade pensionsavgångar per yrkesgrupp. I tabellen finns inte alla yrkesgrupper med utan endast de vanligaste yrkesgrupperna med flest medarbetare. Dock är det viktigt att årligen analysera alla kommande pensionsavgångar, i syfte att säkerställa kompetensöverföring av nyckeltjänster med endast en eller ett fåtal personer som kan vissa arbetsuppgifter.

Tabell 6: Antal personer som blir 65 år per de vanligaste yrkesgrupperna.

	2020	2021	2022	2023	2024
Barnsk	2	4	7	4	6
Försk. lär	4	2	7	4	4
Lärare	5	10	2	5	4
USK	5	11	5	5	8
Vård- Bitr.	4	0	5	7	6

## ARBETSTID OCH KOSTNADER

### Hel och deltid

Kiruna kommun arbetar aktivt med att få fler att arbeta längre men också med att få fler att arbeta mer, detta arbete är helt nödvändigt med tanke på kommande pensionsavgångar och de utmaningar inom kompetensförsörjning kommunen har.

Detta arbete sker bland annat genom rätt till heltid men möjlighet till deltid. 2011 togs beslut om att "Heltid är en rättighet och deltid är en möjlighet". Beslutet utmynnade i ett projekt som idag är en helt integrerad del i arbetet med personalförsörjning. Detta innebär att utgångspunkten vid varje nyanställning är heltidsarbete. Samordningen av deltid till heltid genom schemaläggning och planering sker på personalavdelningens bemanning- och rekryteringsenhet.

Av kommunens tillsvidareanställda var det 95,8 % som hade heltidsanställning per den 31 december 2019. Motsvarande tal för kvinnor var 95,5 % och för män 96,4 %.

## Arbetade timmar

Ordinarie arbetstid definieras, enligt Sveriges kommuner och regioners rekommendationer, inte strikt enligt avtal utan hänsyn skall tas till hur den anställde faktiskt arbetar. Frånvaroorsaker som saknar ekonomiska värden under ledigheten räknas inte som ordinarie arbetstid.

## Överenskommen arbetstid

Den överenskomna arbetstiden d.v.s. den fastlagda arbetstiden i Kiruna kommun för alla månadsanställda, uppgick 2019 till 3 927 677 timmar vilket motsvarade ca 2307 helårsarbeten. Motsvarande timmar för 2018 var 3 853 497 vilket motsvarade ca 2 266 helårsarbetare.

## Arbetade timmar övertid och fyllnadstid

Totalt har kommunens medarbetare arbetat 26 996 timmar övertid och 13 559 timmar fyllnadstid under 2019, jämfört med 2018 har totala antalet arbetade timmar utanför ordinarie arbetstid ökat med 5 209 timmar.

Tabell 7: Totalt antal över- och fyllnadstid i timmar, totalt för alla anställda per förvaltning.

Förv.	Övertid		Fyllnadstid	
	2018	2019	2018	2019
KLF (kk+sbf)		564		119
KK	697	-	247	-
KUF	3203	3269	5199	4451
Mob	3294	1142	1004	1137
Soc	15158	22585	6494	7852
Sbf	40	-	8	-
<b>Total</b>	<b>22393</b>	<b>26996</b>	<b>12953</b>	<b>13559</b>

Vid Socialförvaltningen har timmarna medarbetare arbetat utanför sin fastställda ordinarie arbetstid genom övertid och fyllnadstid ökat markant 2019 jämfört med 2018. Detta förklaras till stor del av vikariebrist och svårigheter att bemanna verksamheter i östra kommundelen, vilket inneburit att medarbetare beordrats att arbeta övertid. Detta bekräftas också av att antalet arbetade timmar av timvikarier inte ökat under motsvarande period.

Under 2019 har ett kvalitetssäkringsarbete av inrapporterad över- och fyllnadstid genomförts vilket resulterat i att man vid Kultur- och utbildningsförvaltningen 2019 har mindre

fyllnadstid. Kvalitetssäkringen förväntas ge ännu större effekt under 2020.

## Kostnader för övertid och fyllnadstid

Tabell 8: Kostnader för övertid och fyllnadstid i tkr exkl. PO per förvaltning för åren 2017-2019 (tkr)

	2017	2018	2019
KK	120	154	
KLF (kk+sbf)	-	-	162
KUF	1143	783	979
Mob	383	1282	458
Soc	4839	5629	8449
Sbf		2	-
<b>Total</b>	<b>6485</b>	<b>7850</b>	<b>1005</b>

Kostnaderna för övertid och fyllnadstid har ökat från 2018 till 2019 med 6845 tkr. Den största ökning av kostnader hänförs till Socialförvaltningen där också den kvalificerade övertiden ökat mest. De ökade kostnaderna vid kultur och utbildningsförvaltningen trots att antalet arbetade timmar har minskat beror sannolikt på att fler valt att ta ut ersättning för övertid i lön än i ledighet samt ökad sjukfrånvaro där annan personal beordrats att arbeta övertid vid vikarie brist.

## Totala personalkostnader

Från och med 2013 redovisar Kiruna kommun personalkostnader enligt SCB:s räkenskapssammandrag, detta för att säkerställa att de totala personalkostnaderna årligen redovisas efter samma kriterier.

Tabell 9: Personalkostnader inkl. PO för åren 2017-2019. (mnkr)

	2017	2018	2019
Personalkostnad. total	1 026 904	1 064 014	1 067 592
Vari ingår; "Lön arbetad tid"	741 969	765 886	769 676
Po- kostnader	281 217	294 314	294 264

De totala personalkostnaderna har ökat sedan 2018 med ca 3,3 %. Ökningen beror till största del på löneökningar, den totala löneökningnivån för 2019 var 2,4 %. Po kostnaderna har inte ökat i samma utsträckning vilket beror på förändringar i arbetsgivaravgifter. Utöver detta har kostnaderna för övertid och fyllnadstid ökat med 6845 tkr sedan 2018.



## KOMPETENSFÖRSÖRJNING

En av de största utmaningarna för Kiruna kommun de närmaste åren är fortsatt kompetensförsörjningen. Ungefär en femtedel av medarbetarna kommer att gå i pension inom en fem års period. Prognosen utifrån åldersstrukturen visar att pensionsavgångarna heller inte kommer att minska under en överskådlig framtid. Utöver detta tillkommer den normala personalomsättningen. Behovet av kompetens finns inom samtliga kommunens verksamheter men inte längre i alla befattningar.

Organisationsöversyner under 2019 har i vissa fall lett till övertalighet av exempelvis elevassistenter, personliga assistenter och vårdbiträden. Vilket leder till en analys av att kompetensförsörjningsbehovet inte i lika stor utsträckning handlar om för lite arbetskraft och personer utan snarare om brist på kompetenser. Detta bekräftas också av att vi oftare vid rekrytering har ett urval med få eller inga sökande med den eftersökta kompetensen.

Arbete med omställning av befintliga medarbetares kompetens för att möta framtida behov har under 2019 påbörjats genom stöd från omställningsfonden och under det kommande åren behöver omställning som ett komplement till rekrytering för kompetensförsörjning utredas vidare.

Dessutom är vi mitt i en stadsomvandling som kommer att innebära ett behov av nya och fler kompetenser men också att bostadsmarknaden är mycket begränsad vilket försvårar rekryteringsarbetet.

### Strategisk kompetensförsörjning

I Kiruna kommuns personalpolitiska program konstateras ett antal viktiga hörnstenar angående personal- och kompetensförsörjning. Dessa är att; attrahera, rekrytera, introducera behålla, utveckla och avsluta

En strategi för kompetensförsörjning blev under 2017 klar och antagen. Den kommunkoncernövergripande strategin utgår från Sveriges kommuner och regioners nio strategier som tagits fram för att möta kompetensförsörjningens utmaningar, vilka utgör utgångspunkter för att klara alla delar i processen kring kompetensförsörjningen.

- Använda kompetens på rätt sätt
- Bredda rekryteringen och locka nya grupper till jobben
- Låta fler medarbetare jobba mer

- Förlänga arbetslivet, d v s försöka få unga att komma in tidigare och äldre medarbetare att stanna kvar längre
- Utveckla arbetsmiljö- och arbetsorganisation – skapa engagemang
- Utnyttja tekniken bättre
- Marknadsföra jobben
- Visa karriärmöjligheter
- Underlätta lönekarriär

Under 2020 påbörjas en översyn av kommunens strategi för kompetensförsörjning, för att vara färdigställt 2021. Då kommer också de senaste årens analys av kompetensbrist beaktas.

### Attrahera

Kiruna kommun har under många år arbetat med att attrahera medarbetare till kommunen.

Under 2019 har kommunen deltagit på olika rekryteringsmässor där vi fokuserat på bristyrken och svårrekryterade grupper som lärare, forskollärare samt andra akademiker yrken. Kommunen har även liksom tidigare år deltagit i mässor anordnade av universitet för att genom uppsökande verksamhet attrahera nyexaminerade och studenter.

Sociala medier har genom åren utvecklats till en naturlig plattform för rekrytering, och här ser vi att det finns potential att utveckla marknadsföringen av de lediga jobben och kommunens arbetsgivarvarumärke.

Kiruna kommuns förmåner till anställda och då främst fri friskvård har de senaste åren visat sig vara betydelsefull, då de flesta andra arbetsgivare i området har liknande förmåner.

### Rekrytera

Samtliga förvaltningar beskriver svårigheter med att rekrytera behörig personal inom vissa grupper.

Våra mest svårrekryterade har under många år varit kökspersonal, lärare, forskollärare, socialsekreterare och sjuksköterskor. Nu ser vi att det är svårt att rekrytera även inom andra akademiska yrken.

### Introducera

En god introduktion är viktig då vi får nya medarbetare till kommunen.

Under 2019 har Nano Learning, ett e-utbildningssystem lanserats i Kiruna kommun.

E-utbildningar har ersatt tidigare centrala utbildningsdagar, detta för att nya medarbetare ska få relevant introduktion då man är ny och helst redan före man påbörjar sin anställning. Genom detta kan vi också följa upp att alla nya medarbetare har fått samma information.

Den stora fördelen med e-utbildningar är att den alltid finns tillgänglig och att kostnaderna inte ökar med personalomsättning, med hjälp av detta kan vi utbilda all personal inom vissa områden utan att kostnaderna ökar.

Under 2020 fortsätter arbetet med att utveckla arbetet med e-utbildningar, förvaltningarna kan som komplement till den traditionella introduktionen på arbetsplatserna skapa verksamhetsanpassade utbildningar.

### Behålla

Kiruna kommun ska inte bara attrahera nya medarbetare, vi ska också vara en attraktiv arbetsgivare för de som redan finns i våra verksamheter och få dem att arbeta kvar.

Medarbetarnas hälsa är en förutsättning för ett långsiktigt hållbart arbetsliv, därför pågår ett kontinuerligt arbete med hälsoundersökningar och hälsofrämjande insatser. Var 5e år ska varje medarbetare få genomgå en hälsoundersökning och vartannat år genomförs en medarbetarundersökning.

Sedan hösten 2018 pågår också ett arbete med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och framtagande av riktlinjer och stöd inom området, detta för att säkerställa kvaliteten och kontinuiteten i arbetsmiljöarbetet. I arbetet ligger särskilt fokus på sociala - och organisatoriska frågor.

Ett aktivt rehabiliteringsarbete där fokus ligger på att tillvara ta arbetsförmåga är också en viktig del i att behålla kompetensen i verksamheterna, även då man pga. sjukdom inte alltid kan arbeta på samma sätt som tidigare. Under 2019 har samtliga chefer inom Kiruna kommun genomgått en utbildning i rehabilitering. Det har även skett en översyn av rehabiliteringsprocessen.

Vi vill att våra medarbetare ska arbeta i kommunen så länge de orkar och vill. Mellan åren 2015 och 2019 har kommunen haft förmånen 80/90/100 med inriktning på att behålla vår personal, tanken har varit att behålla medarbetare längre i anställning om de under de sista tjänsteåren kan arbeta mindre. Analys av utfallet har visat att förmånen inte haft önskad

effekt. De medarbetare som ha haft förmånen har i stor utsträckning ändå valt att gå i pension lika tidigt som andra medarbetare. Med anledning av detta beslutades under 2019 att ta bort förmånen.

### Utveckla

Det är viktigt för kommunens medarbetare att känna att de kan utvecklas i sina nuvarande befattningar eller gå vidare i sin karriär, antingen som specialist eller till högre befattningar.

En god medarbetarutveckling är en viktig del i kommunens kompetensförsörjningsarbete. Medarbetarsamtal genomförs varje år, under samtalet ska det gånga året utvärderas och framtida behov diskuteras. , både i relation till verksamheten och det individuella uppdraget. Detta ska sedan resultera i individuella utvecklingsplaner.

I arbetet med åtgärdsprogrammen för kompetensförsörjning har förvaltningarna också belyst vilka karriärvägar som finns och vilka behov av kompetensutveckling som finns i verksamheterna.

Som ett led i kompetensförsörjningen pågår också ett arbete med att se över möjligheter till kompetensutveckling och omställning genom omställningsfonden. Under 2019 beviljades Kiruna kommun medel för omställnings av elevassistenter till barnskötare och kompetensutveckling av undersköterskor och vårdbiträden. Utbildningsinsatserna ska pågå under 2020.

### Utveckling - Ledarskap

Vägen att nå de personalpolitiska målen går många gånger via cheferna. Kiruna kommunkoncern har ett gediget ledarskapsprogram som pågår kontinuerlig och resulterar i en effektivare, mer samlad och tidseffektiv utbildning för nya chefer.

Kommunkoncernens ledarskapsprogram består av fem block där ledarna ska genomgå de olika delarna.

- Kick off med internt program om våra förvaltningar och bolag
- Personligt och coachande ledarskap, 2 block
- Internt block med utbildning inom inköp, offentlighet och sekretess, budgetprocess, personalblock, jämställdhet och mångfald m.m.
- Media

Chefsutbildningar har genomförts inom personalområdet under året, bland annat inom rehabilitering. Under 2019 har Kiruna kommun beviljats medel från omställningsfonden för utbildning inom svåra samtal och förändringsledning för chefer, utbildningsinsatserna genomförs under 2020.

### **Avveckling och pension**

Kiruna kommun har satsat på få in personer med rätt utbildning tidigt samt att behålla personal så länge som möjligt, alternativt att erbjuda frivillig avgång till äldre som vill sluta tidigare.

Under 2019 har 43 personer avgått med pension, medelåldern för dessa 64 år.

Vid kultur- och utbildningsförvaltningen genomfördes under året en stor översyn av förvaltningens verksamhet med elevassistenter i grundskolan. Antalet elevassistenter minskades och flyttades till att tillhöra en central organisation. Samtliga elevassistenter som i och detta blev övertaliga fick ett erbjudande om omplacering till annat arbete, inom förskola eller vård och omsorg.

Lika viktigt som en intervju är vid nyrekrytering är ett avslutssamtal när en anställning avslutas. Genom dessa får kommunen kunskap om vad en medarbetare uppskattat med arbetsgivaren men också vad som fungerat mindre bra, eller vad det är som gjort att man valt att lämna kommunen.

### **Personalomsättning**

Med personalomsättning menas i vilken omfattning som personal bytts ut under en viss period. Personalomsättning i sig behöver inte vara något negativt eftersom det också är en förutsättning för att såväl kommunen som individen ska ha möjlighet att utvecklas.

Kiruna kommuns personalomsättning beräknas till 6,6 % för 2019, en ökning från 2018 då omsättningen var 6,2 %. Personalomsättningen avser endast avgångar på egen begäran i förhållande till antalet tillsvidareanställda. Pensionsavgångar, omorganisationer eller omflyttning av personal inom Kiruna kommun påverkar inte personalomsättningen.

Totalt avslutades 237 anställningar under 2019. Av dessa bytte 58 personer befattning inom Kiruna kommun. Under 2018 var det 96 personer som bytte anställning inom kommunen vilket visar på att den interna rörligheten minskat. Sammantaget visar detta att en större andel av de som väljer att avsluta sin anställning också lämnar arbetsgivaren Kiruna kommun.

## **LÖNEÖVERSYNSPROCESS**

### **Lönepolitik**

Kiruna kommun har ett personalpolitiskt program där lönepolicyn ingår. Kiruna kommun ska också följa de sex huvudavtalen (HÖK) som reglerar lönebildningsprocessen och löneutvecklingen för våra anställda. Dessa avtal tecknas centralt mellan SKR (Sveriges kommuner och Regioner) och de fackliga organisationerna. Samtliga avtal förutsätter individuell och differentierad lönesättning med dialogmodellen som utgångspunkt.

I enlighet med kommunens policy och riktlinjer ska de anställda inom Kiruna kommun uppleva att lönesättningen sker rättvist och objektivt.

Under 2017 antogs en ny lönepolicy med tillhörande riktlinjer. Under 2018 har implementering och utbildning i densamma skett via personalavdelningen och vid 2019 års har denna tillämpats fullt ut för första gången.

Dialogmodellen, där ny lön sätts efter dialog tillämpas i hela kommunen. Alla medarbetare har årligen ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal.

Grunden för lönesättningen i Kiruna kommun är den arbetsvärdering av de olika befattningarna som används i lönekartläggningen. Arbetsvärdering av befattningar utgår från bland annat ansvarsnivå, svårighetsgrad, arbetsmiljö och kompetenskrav. Lönekartläggningen ger också en helhetsbild av lönestrukturen inom kommunen och kan ligga till grund för särskilda satsningar eller prioriteringar vid löneöversyn. Vid lönesättningen bedöms sedan en helhetsbild av prestation, arbete mot mål och de lönekriterier som finns i lönepolicyn samt en målbild av hela lönestrukturen.

### **Löneöversynsprocess 2019**

Analyserna inför 2019 års löneöversyn och fackliga överläggningar ledde till strategiska prioriteringar av vissa grupper. Grupper som prioriterades var, måltidsbiträde, kock, brandman och barnskötare.

Genom avstämning med de fackliga organisationerna utvärderades processen. Där framkom att processen i det stora hela fungerat bra. De synpunkter som kom var att enskilda medarbetare ligger lågt i lön i förhållande till andra i sin yrkesgrupp vilket tyder på en bristande kommunikation mellan chef medarbetare om grunderna till den individuella lönesättningen.

## Lönekartläggning

Lönekartläggning är en metod att analysera löner för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Att arbeta systematiskt med lönekartläggning bidrar till ökad jämställdhet men ger också ett bra underlag till lönepolitiken och en överblick över lönestrukturen inom kommunen.

Vid lönekartläggningen analyseras samtliga månadslöner inte bara för de tillsvidareanställda. I lönekartläggning tas ingen hänsyn till anställningsform eller ålder.

Vid kartläggningen analyseras sedan om det finns personer som är lönediskriminerade inom en grupp men också om det finns grupper som är lönediskriminerade utifrån kön. Under 2019 ser vi inte att någon grupp blivit lönediskriminerad på grund av kön. Det kan dock finnas personer eller grupper som ligger högre i lön men skillnaderna baserar inte på kön utan exempelvis på marknadsläge och svårrekryterade grupper.

## Lönestatistik

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 2019 30 385 kr/månad. Kvinnorna hade en medellön på 30 396 kr och männen 30330 kr per månad.

Tabell 10: Medellön beräknat på heltid för tillsvidareanställda åren 2012-2019. (kr)

År	Kvinnor	Män	Totalt
2012	25833	29105	26228
2013	26337	29295	26715
2014	26974	29836	27363
2015	27548	29594	27825
2016	28195	29250	28352
2017	29489	31586	29877
2018	29723	30157	29793
2019	30396	30330	30385

Fram till 2018 har tillsvidareanställda män haft högre medellön än kvinnorna men 2019 är kvinnornas medellön högre än männens. Skillnaden är liten men mycket betydelsefull ur ett jämställdhets perspektiv. Förändringen förklaras av de lönesatsningar, både lokalt och nationellt, som under flertalet år genomförts för kvinnodominerade bristyrken såsom lärare, forskollärare och legitimerad vårdpersonal.

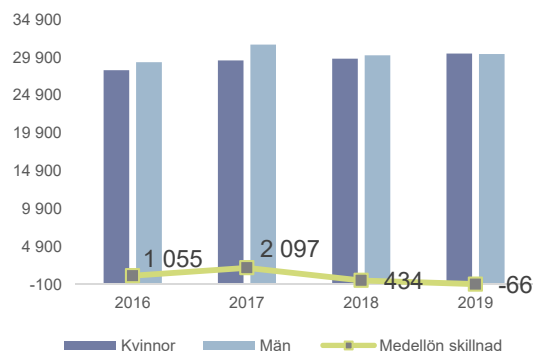


DIAGRAM 3: TRENDLINJE PÅ SKILLNAD I MEDELLÖNER MELLAN TILLSVIDAREANSTÄLLDA KVINNOR OCH MÄN ÅREN 2016-2019 (KR).

Av diagrammet framgår att det mellan olika år för de tillsvidareanställda finns en relativt stor variation i skillnaden mellan köns medellön. Då andelen män i Kiruna kommun är låg, ca 16 % kan små löneförändringar bland män ge stor påverkan i medellön för gruppen.

Det är en skillnad mellan medellönerna på tillsvidare anställd personal och på månadsavlönade. Månadsavlönade omfattar alla medarbetare som erhåller månadslön ett givet datum och inkluderar således även tidsbegränsade anställningar.

Tabell 11: Medellön beräknat på heltid för månadsavlönade per den 31 december 2019. (kr)

År	Kvinnor	Män	Totalt
2018	29 209	28 656	29 117
2019	30 029	29 318	29 904

Det är också denna statistik som används vid lönekartläggning.

## ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Kiruna kommun har under 2019 fortsatt haft fokus på frågorna om organisatorisk och social arbetsmiljö samt hälsa. Arbetsmiljöfrågorna är också viktiga för den framtida kompetensförsörjningen, där kraft behöver läggas på att medarbetare ska ha förutsättningar att arbeta kvar över tid och att Kiruna kommun ska ses som en attraktiv arbetsgivare i livets alla faser.

Vid personalavdelningen har en nya forum för samverkan i arbetsmiljöfrågor inrättats i syfte att effektivisera stödet till chefer avseende dessa frågor. Målsättningen är "en väg in" där chefen kan kontakta de olika funktionerna och funktionerna själva ombesörjer att koppla på ytterligare stödfunktioner vid behov. Genom

denna samverkan kan personalavdelningen också bättre möjlighet att prioritera vilka arbetsmiljöprocesser som ska prioriteras.

### Jämställdhet och mångfald

Under 2018 antogs ny likabehandlingspolicy och policy mot kränkande särbehandling.

Under 2019 har utbildningsinsatser i dessa påbörjats och arbetet med utbildning till alla medarbetare som ett led i att implementera dessa pågår fortsatt under 2020.

Likabehandlingspolicyn är ett viktigt verktyg för att ge vägledning till verksamheterna kring hur jämställdhetsarbetet ska ske i praktiken, d.v.s. i vilka processer jämställdhet särskilt ska beaktas men också hur frågorna ska aktualiseras i verksamheterna.

I lönekartläggningsarbetet sker en årlig uppföljning av löneskillnader mellan könen. Arbetet med detta ger också möjlighet till en fördjupad analys av jämställdhetsarbetet och bidrar till att synliggöra om alla har samma möjligheter och förutsättningar att prestera, oavsett kön.

### Friskvård och hälsa

Kiruna kommun har ett gediget och väl genomtänkt arbete med förebyggande hälsoarbete och friskvård. Kommunens friskvårdskonsulent samordnar och arrangerar ett stort antal aktiviteter i egen regi som kontinuerligt pågår i kommunen. Exempelvis mediyoga, rökavvänjning, gruppträningar och utbildningar i det hälsofrämjande ledarskapet. Utöver detta samordnar friskvårdskonsulenten hälsoinspiratörernas arbete och administrerar allt kring friskvårdsanläggningar.

### Hälsoinspiratörerna inom Kiruna kommun

Utöver friskvårdskonsulenten har kommunen ca 100 hälsoinspiratörer. De inspirerar och motiverar sina kollegor till en bättre livsstil och större medvetenhet kring den egna arbetsplatsen. Hälsoinspiratören är länken mellan friskvården och arbetsplatsen. Hälsoinspiratörer och chefer får regelbunden fortbildning och erbjuds stöd från friskvården med olika aktiviteter, föreläsningar, material etc.

Hälsoinspiratörerna håller sina kollegor uppdaterade om aktuella friskvårdsaktiviteter, håller i egna aktiviteter på den egna arbetsplatsen. De anlitar också friskvården eller

andra aktörer för olika gruppaktiviteter för sina kollegor.

### Subventionerade friskvårdsförmåner

Sedan 2016 består friskvårdssubventionen av att Kiruna kommuns medarbetare har möjlighet att träna gratis på alla de anläggningar som kommunen har avtal med, s.k. fri friskvård. I samband med detta togs alla andra tidigare friskvårdsförmåner bort.

Tabell 12: Antal enskilda personer som nyttjat friskvårdssubvention samt tidigare kuponger inom Kiruna kommun.

År	Antal personer	Kuponger
2011	414	--
2012	492	450
2013	705	1323
2014	719	1328
2015	763	1466
2016	1320	--
2017	1547	--
2018	1301	--
2019	980	--

Utöver subventionen fri friskvård sponsras medarbetare med anmälningsavgifter i olika tävlingar som arrangeras av föreningslivet, exempelvis; Skidkul, Kopparrajden, Tjejrundan, Jägarloppet o Jägarmilen.

Tabell 13: Kostnader för friskvårdssubventioner inom Kiruna kommun för respektive år, beräknat per den 31 december respektive år. (tkr)

År	Kostnader (tkr)
2013	698
2014	804
2015	916
2016	1961
2017	2 506
2018	2 700
2019	3 993

Kostnaden för friskvårdssubventionen har ökat med nästan 1,3 miljoner sedan 2018. Betydligt mindre andel medarbetare har nyttjat förmånen under 2019 än 2018. 2018 hade ca 75 % nyttjat förmånen och 2019 endast Ca 56 % beräknat på antalet tillsvidareanställda respektive år. Förmånen är tillgänglig även för månadsavlönade och semestervikarier. Friskvårdssubventionen har under 2019 kostat ca 2300 kr/ tillsvidareanställd medarbetare.

De kraftigt ökade kostnaderna trots färre antal medarbetare som nyttjat förmånen hänförs till

nya avtal med anläggningarna som 2019 övergick till att bestå av en schablonkostnad istället för per träningstillfälle.

## Nyckeltal Hälsa

### Total sjukfrånvaro i procent

Med sjukfrånvaro avses all egen sjukfrånvaro inklusive tidsbegränsad sjuk- och aktivitetsersättning.

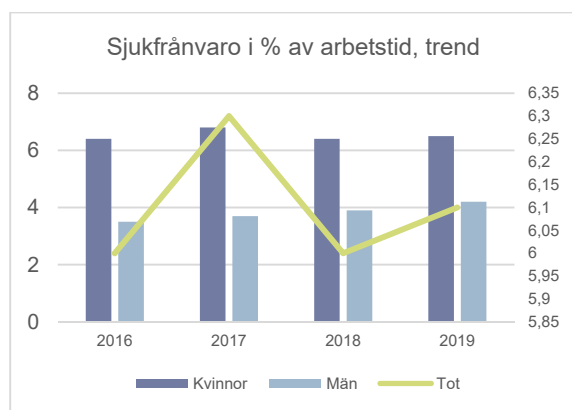


DIAGRAM 4: SJUKFRÅNVARON I % AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID ÅREN 2016-2019 FÖR MÅNADSANSTÄLLDA, TOTALT OCH UPPDELAT PÅ KÖN. MED ANLEDNING AV ATT TIMAVLÖNADE INTE HAR I FÖRVÄG FASTSTÄLLD ARBETSTID, SÅ INGÅR DE INTE I BERÄKNING AV DEN TOTALA SJUKFRÅNVAROTIDEN.

Under 2019 var den totala sjukfrånvaron i procent av överenskommen arbetstid 6,1 % vilket innebär att den ökat sedan 2018 då sjukfrånvaron uppgick till 6 %. Den totala sjukfrånvaron i procent av överenskommen arbetstid

I jämförelse med övriga kommuner i Norrbotten ligger Kiruna kommuns sjukfrånvaro för 2019 0,4 % högre. I jämförelse med landets alla kommuner ligger Kiruna kommuns sjukfrånvaro för 2019 0,6 % lägre än medelvärdet.

### Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Tabell 14: Sjukfrånvaro i % av överenskommen arbetstid för perioden 2019-01-01-2019-12-31 per kön och ålder för månadsanställda.

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total</b>	<b>6,1</b>	<b>6,0</b>	<b>6,3</b>	<b>6</b>	<b>6,6</b>
<b>Kvinnor</b>	6,5	6,4	6,8	6,5	7,1
<b>Män</b>	4,2	4,0	3,7	3,5	3,9
<b>0-29 år</b>	5,7	6,1	6,2	4,8	6
<b>Å 30-49 år</b>	5,1	4,6	5,3	5,3	5,8
<b>50 -år</b>	7,0	7,1	6,6	6,8	7,4

Både kvinnornas och männens sjukfrånvaro har ökat något sedan 2018. Den enda åldersgruppen som har en lägre sjukfrånvaro är den yngsta åldersgruppen.

Sjukfrånvaron bland kvinnor i Kiruna kommun är 0,9 % lägre än medelvärdet för landets alla kommuner. Sjukfrånvaron i Kiruna kommun per åldersgrupp följer i stora drag utvecklingen i landets övriga kommuner, den avvikelse som finns är att åldersgruppen 30-49 år i Kiruna kommun har lägre sjukfrånvaro än medelvärdet för övriga kommuner som är 6,3 %.

### Sjukfrånvaro per förvaltning

Vid Kultur- och utbildningsförvaltningen och Miljö- och byggnadsförvaltningen har sjuktalen ökat i jämförelse med 2018, för övriga förvaltningar har sjuktalen gått ner 2019.

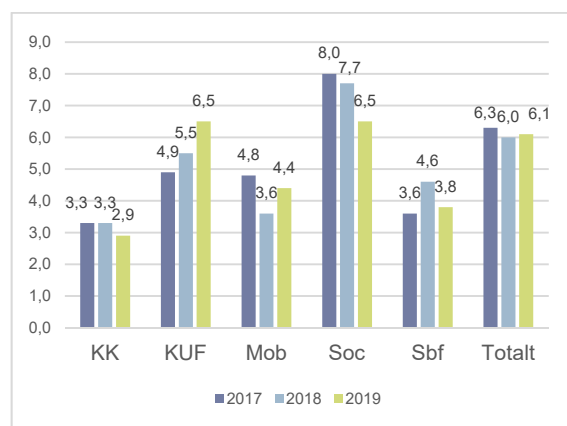


DIAGRAM 5: TOTAL SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID FÖR MÅNADSANSTÄLLDA ARBETSTAGARE PER FÖRVALTNING, FÖR ÅREN 2017 - 2019.

Ökningen av sjukfrånvaro vid Kultur- och utbildningsförvaltningen sedan 2017 är 1,0 %. Ökningen är stor och analys visar också att det är inom bristyrkena förskollärare och lärare/pedagog där sjukfrånvaron ökar. Vid förvaltningen har under året även konstaterats ett eftersatt rehabiliteringsarbete vilket sannolikt lett till att sjukfrånvaron ökat. Utbildning och information om rehabiliteringsarbetet och vikten av att beakta tidiga signaler för ohälsa har genomförts.

Miljö- och byggnadsförvaltningens sjuktal har under 2019 ökat med 0,8 % då det är en liten förvaltning ger några enskilda medarbetares längre frånvaro stor effekt på sjuktalen.

Vid Socialförvaltningen har sjukfrånvaron minskat sedan 2017 med 1,5 % och är 2019 endast 6,5 %. Minskningen förklaras delvis av ett mycket aktivt rehabiliteringsarbete där tidiga signaler för ohälsa beaktas och längre

sjukskrivningar undviks. De låga sjuktalen visar på att den omorganisation som genomfördes hösten 2018 där varje chef fick färre medarbetare har haft effekt på sjuktalen. En förutsättning för ett bra och hälsofrämjande ledarskap är att chef har tid till ett nära ledarskap.

### Sjukfrånvaro per förvaltning och kön



DIAGRAM 6: TOTAL SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID 2019 FÖR MÅNADSANSTÄLLDA ARBETSTAGARE PER FÖRVALTNING OCH KÖN.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor är 6,5 % och för männen 4,2 % i Kiruna kommun. Skillnaden mellan könen är stor, men i jämförelse med landets övriga kommuner där medelvärdet för kvinnornas frånvaro är 7,4 % och männens 4,4 % är den inte anmärkningsvärd. Jämförelsen visar också att kvinnornas sjukfrånvaro är betydligt lägre än för landets övriga kommuner. Även om sjuktalen inte avviker från övriga riket vad gäller skillnad mellan könen så är det viktigt att i arbetsmiljö- och jämställdhetsarbetet vidare analysera vad dessa skillnader i sjuktal mellan könen beror på.

### Sjukfrånvarodagar

I genomsnitt har varje månadsavlönad arbetstagare varit sjukfrånvarande 21 dagar under 2019. Det har inte skett någon förändring avseende detta från 2018. Antal sjukfrånvarodagar beräknas med hänsyn till omfattning, t ex två 50 % frånvarodagar utgör en heldag.

### Sjukfrånvaro kort- och lång tid

Korttidsfrånvaro avser sjukfrånvaro från dag 1-14 i sjukperioden. Sjukfrånvaro i 15 dagar eller mer definieras som långtidsfrånvaro.

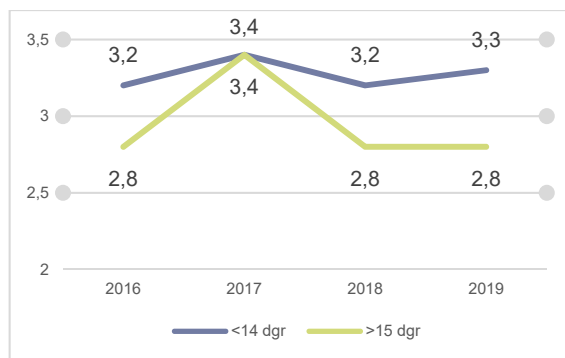


DIAGRAM 9: SJUKFRÅNVARO FÖRDELAT PÅ KORT TID (<14 DAGAR) OCH LÅNG TID (>15 DAGAR) I PROCENT AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID FÖR ÅREN 2015-2019 I KIRUNA KOMMUN.

Långtidsfrånvaron är oförändrad sedan 2018 men korttidsfrånvaron har ökat.

Korttidsfrånvaron utgör ca 54 % av all sjukfrånvaro i Kiruna kommun. Det är också under dag 2-14 i sjuklöneperioden som arbetsgivaren har stora sjuklönekostnader. Insatser för att minska den korta sjukfrånvaron har därför stor ekonomisk effekt. Arbete med tidiga signaler på ohälsa bidrar också till att förhindra längre sjukskrivningar.

Med hjälp av personalkontoret och företagshälsovården arbetar cheferna med rehabiliteringsutredningar på medarbetare som har mer än 6 korttidsfrånvarotillfällen under 12 månader. Insatser består till exempel av "förstadagsintyg", deltagande i så kallade livsstilsgrupper samt anpassade arbetsuppgifter även för korttidsfrånvarande.

För långtidsfrånvaron arbetar chefer med stöd från personalavdelningen och företagshälsovården med snabba rehabiliteringsutredningar och insatser för att tillvarata medarbetarnas arbetsförmåga och möjliggöra återgång i arbete.

### Frisktal

Med frisktal menas de medarbetare som inte har en enda sjukdag under året. Detta räknas i % av tillsvidareanställda.

Tabell 17: Andelen tillsvidareanställda med 0-sjukdagar under 2016 - 2017.

	2017	2018	2019
Andel med 0 sjukdagar i %	30,1	33,7	30,3

Av samtliga tillsvidareanställda hade ca en tredjedel av de tillsvidareanställda inte någon sjukdag under 2019. Det är en minskning jämfört med 2018 då motsvarande tal var 33,7

%. Det är i större utsträckning män än kvinnor som inte haft någon sjukdag.

### **Kostnader för sjukfrånvaro**

Den totala kostnaden för sjukfrånvaro inklusive PO var för 2019 22 014 tkr en minskning sedan 2018 då kostnaden var 22 052 tkr. Minskningen av kostnaderna beror inte på lägre sjukfrånvaro utan på andra faktorer såsom lönenivå för de som varit sjuk.

Sjukfrånvaron kostade ca 9,1 tkr inklusive PO per månads- och timavlönad årsarbetare. I sammanhanget ska beaktas att ca 30 % av medarbetaren inte haft en enda sjukdag vilket innebär att kostanden per sjuk medarbetare är betydligt högre. Även den faktiska kostnaden för sjukfrånvaron är högre, då kostnader för företagshälsovård, administration och vikarier tillkommer.

### **Rehabilitering**

Med rehabilitering avses de insatser som pågår efter att en sjukskrivning påbörjas eller då medarbetaren själv begär en rehabiliteringsutredning.

Cheferna ska i nära samarbete med bland annat rehabiliteringshandläggaren och företagshälsovården arbeta strukturerat med rehabilitering i syfte att minska sjuktalet.

Under 2019 har personalavdelningen arbetat med ca 80 rehabiliteringsärenden. Det kan t ex vara en person som är:

- Sjuk i mer än 15 dagar och behövt en fortsatt rehabiliteringsutredning
- Haft mer än 6 frånvarotillfällen under 12 månader som beror på sjukdom
- Själv begärt en rehabiliteringsutredning som leder till en process

Av de ca 80 personer som varit i rehabilitering med stöd av rehabiliteringshandläggare har mer än hälften återgått i ordinarie arbete, 24 personer kvarstår i rehabilitering. 4 personer har omplacerats till annat arbete och resterande har gått i pension, avslutat sina anställningar eller är tjänstlediga.

Det är betydligt fler medarbetare än 80 personer som haft rehabiliterande insatser under året, då de allra flesta ärenden hanteras av närmaste chef utan stöd från rehabiliteringshandläggare och därmed inte redovisats ovan.

Under 2019 har det ständigt varit ca 240 pågående rehabiliteringsärenden och mellan 60-

80 aktuella ärenden som ännu inte påbörjats. Sammanlagt pågår under ett år rehabiliteringsarbete i någon form kontinuerligt för ca 300 medarbetare.

Antalet möjliga omplaceringar för de som inte längre har arbetsförmåga i ordinarie arbete har under jämfört med tidigare år minskat. 2018 omplacerades 11 personer och 2019 endast 4 personer. Detta innebär fler uppsägningar på grund av personliga skäl som hänförs till sjukdom. Anledningen till detta är att det i Kiruna kommun under 2019 funnits betydligt färre vakanta tjänster inom administrativa yrken och som elevassistent, arbeten vi tidigare haft möjlighet att omplacera till.

Över hälften av de som är i rehabilitering anger att sjukdomen inte är arbetsrelaterad. Psykisk ohälsa är den sjukdomsorsak som ökar i Kiruna kommun vilket det även gör i hela riket. Stressrelaterad ohälsa sorterar under psykisk ohälsa och medföra att det systematiska arbetsmiljöarbetet med psykosociala och organisatoriska frågor är mycket viktigt för att möta denna utveckling.

Arbetet med att kvalitetssäkra rehabiliteringsarbetet är ett långsiktigt arbete i syfte att få ner korttidsfrånvaron som många gånger leder till en längre sjukfrånvaro. Detta kan man göra genom många olika insatser och i många fall får man god hjälp av kommunens samarbetspartner på företagshälsovården.

### **Företagshälsovården**

Kiruna kommun fortsatt avtal med Kirunahälsan AB för företagshälsovård.

Kiruna kommuns koordinator fungerar som konsultativt stöd för chefer avseende insatser via företagshälsovården. För denna verksamhet gör personalavdelningen en särskild verksamhetsberättelse årligen som bifogas som bilaga 1 till denna personalredovisning.

### **Medarbetarenkäten**

Under 2018 genomfördes en medarbetarenkät, resultatet av denna har redovisats separat. Under 2019 har arbete med handlingsplaner och åtgärder som kommit fram av 2018 års undersökning pågått.

Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att undersöka bland annat psykosociala och organisatoriska arbetsmiljöförhållanden. Medarbetarenkäten genomförs vartannat år.





KIRUNA KOMMUN



# **VERKSAMHETSBERÄTTELSE**

## **2019**

FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

## Innehållsförteckning

1. Organisation .....	3
1.2 Personella resurser .....	3
1.3 Uppdrag .....	3
2. Nyttjade tjänster .....	4
3. Nyttjade tjänster utifrån förvaltning/enhet .....	5
4. Nyttjade tjänster utifrån insats/åtgärd .....	6
5. Rehabilitering.....	8
5.1 Rehabiliteringsarbetet .....	8
5.2 Arbetsförmågeutredningar .....	9
5.3 Psykisk ohälsa.....	10
6. Förebyggande insatser .....	10
6.1 Medarbetarenkät/hälsoundersökningar .....	10
6.2 Psykosocial skydds rond .....	10
6.3 Hälsoundersökningar.....	11
7. Ekonomi.....	11
8. Framtid.....	11

# 1. Organisation företagshälsovård

## 1.2 Personella resurser

Kiruna Kommun, Personalavdelningen  
Koordinator, företagshälsovård, 1,0 tjänst  
Rehabiliteringshandläggare, 1,0 tjänst

Kiruna kommun har upphandlat företagshälsovård via Kirunahälsan. Kiruna hälsan erbjuder personella resurser i form av:

Företagsläkare  
Företagssköterska  
Företagsgymnast  
Psykolog  
Beteendevetare  
Arbetsmiljöingenjör  
Alkohol/drogterapeut

## 1.3 Uppdrag

### **Företagshälsovård**

Företagshälsovården har bedrivit verksamhet i samverkan mellan personalavdelningen, koordinatorn, rehabiliteringshandläggare, Kirunahälsan och försäkringskassan enligt följande upplägg.

### **Koordinatorn**

Koordinatorn jobbar såväl internt i kommunen med arbetsmiljöarbete som externt i samverkan med extern leverantör av företagshälsovård (Kirunahälsan). Koordinatorn tar emot alla beställningar rörande företagshälsovård och skapar ett underlag för beställning av riktade insatser. Koordinatorn beställer företagshälsovård från Kirunahälsan. Koordinatorn samverkar med alla aktörer i såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande processer. Koordinatorn hyr lokalyta hos Kirunahälsan och verkar inne i samma medicinska datasystem som Kirunahälsans personal. Detta sker för att man ska kunna samverka effektivt och ha full flödeskontroll på alla processer, såväl ekonomiskt som medicinskt.

Koordinatorn medverkar/ansvarar för följande processer

- chefs/enhetskontakter
- rådgivning/tidsbokning
- skyddskommittéarbete
- rehabiliteringsmöten
- arbetsplatsinsatser
- byggnadsrelaterad ohälsa (BRO)
- utbildning
- samverkan med Region Norrbotten

Koordinatorn har i huvudsak koncentrerat sig mot rehabiliteringsarbetet, Byggnadsrelaterad ohälsa (BRO) samt arbetsmiljöprocesser under året. Koordinator har nära samverkan med Kirunahälsan samt rehabiliteringshandläggaren på daglig basis.

## Kirunahälsan

Har fungerat som extern leverantör av all företagshälsovård, såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande processer. Kirunahälsan arbetar helt utifrån beställningar i samverkan med koordinatorn.

Kirunahälsan ansvarar bl.a. för

- rehabilitering
- sjukskrivningar
- behandlingar
- provtagningar/vaccinationer
- koordinerade arbetsförmåeutredningar (AFU inför omplaceringar)
- lagstadgade hälsoundersökningar
- konsultationer
- förebyggande hälsoundersökningar (HPB)
- ergonomiinsatser
- utbildningar
- arbetsplatsbesök
- underlag till koordinatorn
- konsult/coacher i olika arbetsmiljöprocesser

## 2. Nyttjade tjänster

Yrkesgrupp	timmar 2017	timmar 2018	timmar 2019
Företagsläkare	489	489	393
Företagssköterska	1853	2028	1938
Företagsgymnast	658	645	579
Psykolog	1706	1476	1386
Beteendevetare	339	566	477
Arbetsmiljöingenjör	579	339	321
Norrkust	42	28	13
<b>Totalt</b>	<b>5666</b>	<b>5571</b>	<b>5107</b>

Tabell 1: avser totalt utnyttjande av externa tjänster för Kiruna kommun.

Kiruna kommun har nyttjat totalt 5107 årstimmar fördelat på 4901 besök/insatser. Det är en minskning med 464 timmar sedan 2018.

Antalet läkartimmar har minskat.

Antalet sjukskrivningsprocesser har minskat rejält sedan 2018.

Arbetet med Koordinerade arbetsförmåeutredningar inför omplaceringar utgör fortfarande en stor del av läkarinsatserna. Vi har även läkarbedömningar kopplat till Byggnadsrelaterad ohälsa (BRO) samt olika typer av intyg under året.

Antalet skötersketimmar har minskat med 90 timmar sedan 2018.

Ingen större förändring i deras uppdrag som fortsatt inriktas i huvudsak mot hälsoundersökningar, byggnads relaterade processer (BRO/"sjuka hus") och olika intyg.

Antalet sjukgymnasttimmar har minskat något (-66 timmar). Insatser riktat mot rehabiliteringsarbete, arbetsförmåeutredningar, ergonomi, rådgivning och förebyggande träning dominerar.

Psykolog/beteendevetarkonsultationer har minskat med 179 timmar. Psykologerna har i större utsträckning fokuserat sina insatser på arbetsgruppsprocesser medan beteendevetarna mer inriktat sig på individärenden.

Vi har genomfört 12 arbetsgruppsprocesser kopplat till psykosocial arbetsmiljö under året.

Vi har även jobbat med individuell coaching för chefer och medarbetare samt utbildningar inom området stresshantering (KBT/ACT/Mindfulness). Allt fler chefer söker coaching utifrån egna problem och upplevda brister i sitt ledarskap utifrån SAM.

Den "negativ spiral" av psykisk ohälsa som vi sett inom kommunen sedan 2010 fortsätter tyvärr. Behovet av processer med inriktning konflikter, kränkningar, mobbning och tidig problemlösning har ökat under de senaste åren.

Svårigheterna med vidare remittering av psykisk ohälsa från företagshälsovården till Region Norrbotten medför att vi fått "behålla" viss rehabilitering som egentligen skulle genomförts av annan vårdgivare.

Arbetsmiljöingenjören har nyttjats i samma utsträckning som föregående år.

Arbetsmiljöingenjören har medverkat i det psykosociala arbetsmiljöarbetet, samverkat med psykologerna och deltagit i byggnadsrelaterad ohälsa (BRO projekt).

Norrkust har anlåtats för öppenvårdsinsatser gällande alkohol/droger.

### 3. Nyttjade tjänster utifrån förvaltning/enhet

Enhet/Förvaltning	Timmar 2017	Timmar 2018	Timmar 2019
Socialförvaltningen	2462	2416	1608
Kultur och utbildningsförvaltningen	1246	1180	1502
<i>Olika Förvaltningar</i>	<i>1062</i>	<i>1081</i>	<i>1192</i>
Miljö o Samhällsbyggnadsförvaltningen	157	213	350
Kommunkontoret	707	584	287
Stadsbyggnadsförvaltningen	32	88	168
<b>Totalt</b>	<b>5666</b>	<b>5562</b>	<b>5107</b>
<b>Ekonomi</b>	<b>7034434</b>	<b>6925261</b>	<b>6520411</b>

Tabell 2: avser köpta tjänster utifrån förvaltning/enhet.

Socialförvaltningen har fortsatt ett högst nyttjande av företagshälsovård. Tack vare idogt rehabiliteringsarbete har man dock kunnat minska antalet rehabiliteringsinsatser under 2019. Allt fler anställda uppvisar nedsatt arbetsförmåga samt psykisk ohälsa. Antalet personer med multiproblematik (flera olika diagnoser) samt problem kopplat till psykosocial arbetsmiljö är fortsatt hög inom förvaltningen. Mer än 65 % av alla "tunga rehab ärenden" inom kommunen kommer från socialförvaltningen. Vi ser även att många nyanställda har uttalade hälsoproblem. 50 % av alla insatser till Socialförvaltningen är av efterhjälpande/rehabiliterande art.

Kultur och Utbildningsförvaltningen uppvisar en ökning av konsumtion företagshälsovård under det senaste året (+421 timmar). Man kan se att behovet av insatser kopplat till arbetsmiljöfrågor är fortsatt högt. BRO relaterade frågor har utgjort en stor del av insatserna ("sjuka hus"). Behovet av rehabiliteringsinsatser har ökat medan insatser i det förebyggande arbetsmiljöarbetet minskat.

Rubriken Olika förvaltningar redovisar internt samarbete där Kirunahälsan och Koordinatören jobbat med övergripande frågor/arbetsinsatser som rör flera förvaltningar samtidigt (ex. övergripande arbetsmiljöfrågor, byggnadsrelaterad ohälsa, interna rehabiliteringsmöten, koordinerade arbetsförmåeutredningar, utvärdering/handlingsplan kopplat till hälsoundersökningar, planering av rehabiliterings/livsstilsgrupper, verksamhetsplanering m.m.). Behovet av ett multiprofessionellt medicinsk samverkans forum är fortsatt högt. Det har pågått flera stora arbetsmiljöprocesser under året.

Miljö- och Samhällsbyggnadsförvaltningen har ökat sina konsultationer (+ 137 timmar). Intyg och medicinska bedömningar kopplat till räddningstjänsten dominerar på tjänstesidan.

Kommunkontoret har minskat nyttjandet av FHV tjänster med 297 timmar. Minskningen av insattstimmar är kopplade till att man genomfört och avslutat arbetsmiljöinsatser. Efterhjälpande och förebyggande arbetsmiljöarbete dominerar insatserna.

Stadsbyggnadsförvaltningen har ökat sitt nyttjande av FHV med 80 timmar. Ökningen avser insatser inom arbetsmiljöområdet.

Tekniska Verken, Kiruna Bostäder och LKF bedriver sin företagshälsovård inom ramen för samma avtal som Kiruna kommun men har egen koordinator, budget och redovisning.

## 4. Nyttjade tjänster utifrån insats/åtgärd

Insatser/Åtgärder	Timmar företagshälsovård 2018	Timmar företagshälsovård 2019
Rehabilitering*	1317	1564
Bedömning av arbetsförmåga* (sjukintyg/utredningar)	413	734
Arbetsmiljöarbete	1610	1356
Ergonomi	218	77
Hälsoundersökningar (stöd/råd/grupper)	1422	911
Intyg	256	133
BRO insatser (hälsoundersökningar)	326	332
<b>Totalt</b>	<b>5562</b>	<b>5107</b>

Tabell 3: avser antal timmar utifrån insats/åtgärd.

Alla tjänster som beställs hos företagshälsovården indelas i tre huvudkategorier.

Gröna	Hälsofrämjande insatser
Gula	Förebyggande insatser
Röda	Efterhjälpande (rehabiliterande) insatser

## Rehabilitering

Verksamheterna skall själva bära alla kostnaderna för efterhjälpande (rehabiliterande) insatser. Under året motsvarade de röda kostnaderna lite mer än 50 % av den totala kostnaden för företagshälsovård.

En stor del av den kundbaserade verksamheten riktas mot rehabiliteringsområdet (\* markerade tjänster). Antalet renodlade rehabiliteringstimmar (behandling) har ökat med 247 timmar. Vi har försökt prioritera tidiga rehab insatser i samverkan med arbetsgivaren. Vi har betonat vikten av rehabiliteringsutredningar efter 14 dagars sjukskrivning. Viktigt att chefen gör en bedömning kopplat till den anställdes arbetsförmåga, så tidigt som möjligt i rehab processen. Föreligger arbetsrelaterad problematik, så kan/ska arbetsgivaren beställa FHV insatser.

Vi har genomfört 614 individuella rehab konsultationer. Vi har medverkat i 80 individuella rehab processer där arbetsgivare, företagshälsovård, rehab handläggare och koordinator samverkat med rehabiliteringsplaner. 46 personer har efter rehabilitering kunnat återgå till ordinarie arbete. 24 personer kvarstår i rehabilitering vid årsskiftet 2019/2020. 14 personer har genomgått andra åtgärder (se kapitlet Arbetsförmågeutredningar). Under 2019 så har vi fortsatt att prioritera insatser riktade mot korttidsfrånvaron. Rehabhandläggaren har tillsammans med chefer och koordinator genomfört rehabiliteringsmöten, erbjudit hälsoinsatser via företagshälsovården samt vid behov infört 1:a dagsintyg (214 1:a dags bedömningar).

## Arbetsmiljö

Insatser inom området arbetsmiljö har nu minskat för andra året i rad och utgör nu endast 20 % av den totala verksamheten inom företagshälsovården. Huvuddelen av alla arbetsmiljöinsatser har inriktning Efterhjälpande kopplat till arbetsgrupp eller individ. **Hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser behöver prioriteras under kommande år.**

## Hälsoundersökningar (HPB/APP)

Vi har genomfört 451 hälsoundersökningar (HPB)) under året. Hälsoundersökningarna kompletteras med arbetsplatsprofil (APP – FHV medarbetarenkät). Vi har nu genomfört hälsoundersökningar kopplat till alla förvaltningar och är nu inne på ”andra varvet” vilket gör att vi kan utvärdera och se vad som hänt sedan förra omgången. HPB genomförs utifrån de prioriteringslistor som förvaltningarna upprättat. Prioriteringslistan är ett ”levande dokument” som omprioriteras regelbundet utifrån akuta behov som kan uppstå inom respektive förvaltning. Alla hälsoundersökningar återkopplas på individ, chef, enhet samt på förvaltningsnivå för att kunna skapa handlingsplaner. Stöd erbjuds till individ/arbetsgrupp via FHV. 136 individuella insatser har genomförts med utgångspunkt från genomförda hälsoundersökningar inom ramen för det förebyggande/hälsofrämjande perspektivet. 16 grupp/enhetsinsatser har genomförts utifrån HPB.

Hälsoreultatet fram till årsskiftet -19/-20 visar på att mer än 50 % av de anställda inom Kiruna kommun har stora behov av livsstilsinsatser. Många saknar även fysisk hälsa (kondition och muskler) för sitt eget arbete. Den stora utmaningen de kommande åren är att skapa förutsättningar, så att individer/enheter kan påbörja hälsofrämjande och förebyggande insatser.

## Några fakta ur HPB/2019-12-31

- 69 % motionerar regelbundet
- 57 % uppger att man ”tränar”
- 51 % har bra kondition (för livet och arbetet)
- 82 % är tobaksfria
- 24 % har rygg/nackbesvär
- 2 % har nedsatt arbetsförmåga med mer än 30 %
- 16 % har nedsatt arbetsförmåga med mer än 20 %
- 31 % har nedsatt arbetsförmåga med 10 %

## Byggnadsrelaterad Ohälsa

Kiruna kommun har en policy för hur vi ska jobba med Byggnads Relaterad Ohälsa (BRO). Vi behöver dock vidareutveckla BRO processerna och samverkans forum internt i kommunen gällande hur vi ska jobba med BRO, effektivisera styrgruppsprocesser och uppdatera våra BRO relaterade styrdokument inom området ”sjuka hus”. Företagshälsovården har fått i uppdrag av centrala skyddskommittén att ta fram ett samverkansdokument under 2020. Företagshälsovården jobbar i nära samverkan med enheterna/förvaltningarna genom hela BRO processen.

I det primära skedet av en BRO process, så riktar sig företagshälsovården mer mot individuella medicinska bedömningar kopplat till personalgrupp samt rehabiliterande åtgärder. När vi sedan genomfört de prioriterade insatserna och hjälpt individerna till bättre hälsa, så går processerna mer över till ett förebyggande läge. Vi följer upp individer/enheter regelbundet till dess att vi bedömer ”sjuka hus processen” som avslutad. Vi kommer under en lång period att pendla mellan rehabilitering och förebyggande arbete. Hur individerna återhämtar sig beror också mycket på vilket fysiskt/psykiskt hälsoläge man hade innan exponeringen av det ”sjuka huset” och hur mycket stress/oro som processen i sig skapat. ”Sjuka hus processer” kan ge ohälsa i flera år. FHV medverkar i alla ”samråds-forum” med verksamheterna samt deltar i styrgrupper genom hela processen.

Under året genomförde vi 332 insatser kopplat till BRO. Kultur och Utbildningsförvaltningen har haft flera ”tunga processer” under året. Vi har medverkat i tio BRO projekt till en kostnad av ca 400000 kronor (individinsatser inte inräknade). BRO processerna är både tunga och kostnadskrävande för ansvariga chefer.

## Intyg

När det gäller rubriken Intyg, så är de två stora huvudinsatserna lagstadgade undersökningar kopplat till räddningstjänsten och nattarbete. Räddningstjänsten (167 bedömningar) har idag en väl fungerande modell för hur vi årligen genomför tjänstbarhetsbedömningar och hälsoinsatser. När det gäller hälsa för nattarbetare (100 bedömningar), så behöver vi dock fortsätta att vidareutveckla bedömningar samt förebyggande hälsoinsatser. En del anställda väljer att jobba natt även om man inte har hälsa för detta. Det innebär en ökad hälsorisk med tänkbara långtidssjukskrivningar till följd. Idag erbjuder vi lagstadgade hälsoundersökningar till all personal som jobbar natt. Vi har även genomfört 18 körkortbedömningar.

## Övrigt

Vi har genomfört fyra ”stressrelaterade utbildningar” inom området ACT, KBT samt Mindfulness under året. Behovet av ”stressrelaterade insatser” är fortsatt högt inom kommunen. Beställningarna gällande ergonomiinsatser har varit få under året.

# 5. Rehabilitering

## 5.1 Rehabiliteringsarbetet

Rehabiliteringsverksamheten har arbetat utifrån följande modell.

Alla beställningar från rehabiliteringsmöten och/eller rehabiliteringsutredningar inkommer till koordinator/rehab handläggare som gemensamt formaterar en beställning till Kirunahälsan. Koordinator gör en första bedömning av tänkbara medicinska insatser. Därefter bokas tider direkt till lämplig profession på Kirunahälsan (ex. en person med ryggbesvär bokas direkt in till sjukgymnast).

Sjukgymnast, psykolog och sköterska träffar alla sina kunder 1-3 gånger för bedömning, behandling, rådgivning, träning m.m. Om behov finns för ytterligare insatser, så återkopplar Kirunahälsan till koordinator som sedan beslutar om vidare insatser i samråd med ansvarig chef.



Läkartider bokas när/om det finns behov av sjukskrivning, utformande av rehabiliteringsplaner kopplat till försäkringskassan, undersökningar/utredningar, vidare remitteringar, lagstiftade hälsoundersökningar, intyg m.m.

Kirunahälsan, koordinatören och rehabiliteringshandläggaren intern remitterar till varandra när behov föreligger. Om en kund har behov av flera olika insatser under samma tidsperiod, så kan ex. kunden gå hos psykolog, sköterska och sjukgymnast samtidigt.

Varje vecka har företagshälsovården interna rehabiliteringsmöten där samtliga patienter följs upp kopplat till aktuellt hälsoläge samt behov av vidare insatser. Vid dessa träffar sammanställer vi även koordinerade arbetsförmågebedömningar AFU (underlag för omplaceringsinsatser) och utformar underlag inför rehabiliteringsmöten med försäkringskassan.

Koordinator samråder på daglig basis med rehabiliteringshandläggaren i samtliga fall som gäller arbetsrelaterade insatser och omplaceringar. Rehabhandläggaren ansvarar för alla kontakter med arbetsgivare och Försäkringskassan för att säkerställa att det finns bra förutsättningar för yrkesinriktad rehabilitering. Rehabiliteringshandläggaren ansvarar för genomförande av omplaceringsutredningar samt tillfälliga arbetsrelaterade lösningar för de i rehabilitering (anpassningar/lättare tillfälliga arbetsuppgifter). Chefer och rehabiliteringshandläggare dokumenterar samtliga processer i ADATO, så att man kan följa och utvärdera alla insatser.

Vid ”Rehabmöten” representeras Kirunahälsan via koordinatör. Kirunahälsan sammanställer arbetsförmågeutredningar och utarbetar rehabiliteringsplaner som koordinatören återkopplar vid rehab möten. Koordinatören samverkar med anställd, chef, rehabiliteringshandläggare och försäkringskassan genom hela rehabiliteringsprocessen.

För att effektivisera återgång till arbete samt tillvarata arbetsförmåga på bästa sätt, så har vi vidareutvecklat modellen för trepartssamtal. I samtalen samverkar företagshälsovård, anställd och chef om arbetsrelaterade lösningar. I samtal, så utvärderar vi alla möjligheter som finns för att den anställde ska komma tillbaka till ordinarie arbete så fort som möjligt. Vi fokuserar på individens förmåga och arbetsgivarens möjlighet att skapa tillfälliga/långsiktiga lösningar i arbetsmiljön. Samtalen går under rubriken Krav o Funktion s.k. KOF samtal.

Lagstiftade krav på arbetsgivaren kopplat till rehabilitering har medfört ökat behov av rehabiliteringsinsatser. Lagstiftningen ställer större krav på att arbetsgivare skall arbeta aktivt i ett tidigt skede med rehabilitering och anpassningsåtgärder för att få medarbetare snabbt tillbaka i arbete och tillvarata den arbetsförmåga som finns. Förutom dessa lagstadgade krav, så arbetar försäkringskassan i Norrbotten med att sänka sjuktalen i länet. Allt fler medarbetare får indragen sjukpenning vilket i sin tur gör att ovan nämnda krav accentueras.

Rehabiliteringsverksamheten har fungerat väldigt bra under året. Vi har lyckats hålla ihop hela ”rehab kedjan” från sjukskrivning till färdigrehabiliterad kund på ett bra sätt. Nära samverkan mellan rehabiliteringshandläggaren och koordinatör varje vecka under året har borgat för kvalitetssäkring av rehab processen.

## 5.2 Arbetsförmågeutredningar (AFU)

Behovet av koordinerade arbetsförmågeutredningar är fortsatt högt. Allt fler anställda behöver medicinska underlag kopplat till sjukskrivning, omplaceringsutredning samt första dags intyg. Försäkringskassan har ökat antalet avslag för sjukpenning markant vid dag 180 vilket medfört att arbetsgivaren under stor tidspress måste genomföra AFU och hitta omplaceringslösningar. Antalet personer i rehabilitering med ”multiproblematik” är fortsatt stort. Det innebär att bedömningarna idag tar längre tid att genomföra och att de är dyrare men vi har samtidigt fått en allt bättre bedömningsgrund att luta oss mot i rehabiliteringsarbetet. Att få fram bra bedömningar och sjukintyg i tid (se rehab kedjan) har blivit allt svårare. Det har dessutom blivit allt svårare att hitta nya jobb till personal som är i omplaceringsläge. Företagshälsovården har genomfört 14 kompletta

AFU under året. Under året har 4 personer omplacerats till nytt arbete vilket är betydligt mindre än tidigare år. 4 personer har avslutat sin tjänst, gått i pension, 2 personer är vid årsskiftet tjänstlediga.

**Det har blivit allt svårare att omplacera anställda till nytt arbete. För att lyckas med detta på ett bra sätt i framtiden, så behövs en större samsyn och större engagemang från samtliga förvaltningar. Viktigt att sjukskrivna medarbetares arbetsförmåga kan tillvaratas både i vikariat såväl som i tillsvidareanställningar, så att Kiruna kommun kan fullgöra sitt rehabiliteringsansvar som arbetsgivare. Tendensen är att antalet möjliga omplaceringar minskar och att antalet avslut av tjänst ökar.**

### 5.3 Psykisk ohälsa (stress och utmattning)

Vi är nu inne på 9:e året i rad med en negativ utveckling gällande psykisk ohälsa. Stressrelaterade symtom kopplat till upplevd dålig psykosocial arbetsmiljö, utmattning, depression, ångest och olika former av kriser fortsätter att öka. Vi finner också allt fler anställda i rehabilitering med "andra psykiska diagnoser".

Vi har lyft denna fråga under flera års tid i skyddskommittéer och via årliga verksamhetsberättelser. Vissa insatser har påbörjats men mycket arbete återstår.

Senaste årens nya lagstiftning inom arbetsmiljö och rehabilitering medför att arbetsgivaren fått ett större ansvar att strukturera och organisera arbetet, så att "lämplig belastningsnivå" i arbete uppnås. Detta innebär att vi som arbetsgivare måste effektivisera och precisera HUR vi säkerställer och implementerar dessa frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Den stora utmaningen är fortfarande att hitta förebyggande strategier för att skapa bättre psykosocial arbetsmiljö inom kommunen.**

## 6. Förebyggande insatser

Företagshälsovårdens reflektion är att den hälsofrämjande och förebyggande verksamheten inom kommunen ännu inte kommit igång riktigt. Vi behöver satsa ännu mer på gula och gröna insatser kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Utmaningen är att jobba mer strategiskt med hälsofrämjande insatser.

Vi anser att följande insatser kan vara värda att satsa på de kommande åren.

### 6.1 Medarbetarenkäten/Hälsoundersökningar

Medarbetarenkäten är viktig del i det förebyggande hälsoarbetet. Medarbetarenkäten genomförs idag vart annat år för medarbetare i Kiruna kommun. Vi får i dag bra och tydliga svar på hur det ser ut på respektive enhet. Enheterna utformar egna handlingsplaner utifrån sitt resultat. Företagshälsovården genomför parallellt med medarbetarenkäten årliga hälsoundersökningar och arbetsplatsprofiler (företagshälsovårdens medarbetarenkät). Våra resultat visar på individens egen hälsa och enhetens samlade hälso/arbetsmiljöprofil.

Genom att samverka effektivare och mer strukturerat utifrån dessa kartläggningsverktyg, så skulle vi kunna uppnå mer hälsofrämjande effekter och rusta enheter/förvaltningar bättre i arbetsmiljöarbetet.

**Skyddskommittéerna i samverkan med företagshälsovården skulle kunna effektivisera det förebyggande arbetsmiljöarbetet och hälsosatsningar på ett mer strukturerat sätt!**

### 6.2 Psykosociala skyddsronder

Behovet av psykosociala skyddsronder är en fråga vi på FHV lyft i många år. Att flera gånger/år ställa sig frågor som hur vi mår, hur stor är arbetsbelastningen och vad kan vi göra för att arbetsmiljön ska bli bättre känns extra viktigt utifrån hälsoläget i kommunen.

Vi föreslår därför att kommunen inför ett enhetligt ”system” att genomföra och följa upp trivsel och arbetsklimat på årsbasis. Önskvärt vore om vi kunde ta fram en bra struktur på organisationsnivå gällande HUR vi ska förebygga ohälsa. Vi kan då bättre möta upp mot arbetsmiljökrav.

**Utifrån senaste årens kartläggningsresultat, så bör Kiruna kommun lägga speciell tonvikt vid förebyggande insatser kopplat till psykosocial arbetsmiljö (se AFS 2015).**

### 6.3 Hälsoundersökningar

För att effektivisera processerna runt hälsoundersökningarna, så föreslår vi ett mer kraftfullt stöd till cheferna/personalgrupperna efter hälsoundersökningen. Om företagshälsovården och friskvården kan ge enheterna ett riktat stöd gällande ex. inspiration, coachning, livsstil, rygg/nacke, stress m.m. så kan vi successivt flytta ut mycket av det förebyggande arbetet till enheterna själva. Enheterna behöver förmodligen ett större stöd initialt för att komma igång. Särskilt utsatta personer med mycket dålig hälsa kan dock behöva stöd under en längre tid via företagshälsovården. Stödet kan ges inom ramen för rehabiliteringsinsatser eller via hälsocoachning individuellt. Vi har erbjudit några enheter detta utökade stöd med gott resultat.

## 7. Ekonomi

Målsättningen under 2020 är att skapa ekonomiska förutsättningar till direktfakturering till alla enheter, så att man kan ”bära sina egna FHV kostnader”.

## 8. Framtiden

Företagshälsovården har som övergripande mål att satsa mer resurser och insatser inom hälsofrämjande (gröna) och förebyggande (gula) områdena. Att ta fram kraftfulla handlingsplaner HUR vi ska jobba hälsofrämjande och förebyggande blir utmaningen. Vi behöver även satsa mer inom rehabiliteringsområdet på tidiga insatser då det blir allt svårare att omplacera medarbetare med nedsatt arbetsförmåga.

Vår ambition är att prioritera följande insatser:

- hjälpa enheterna med SAM
- genomföra 400-450 Hälsoundersökning (HPB)/år
- hjälpa enheterna med implementering av hälsoarbete utifrån HPB
- erbjuda utbildningar/skolor (livsstil/hälsa, nacke/rygg m.m.)
- erbjuda hälsogrupper/insatser för anställda med hög korttidsfrånvaro
- fortsätta att utveckla samverkan med friskvården
- effektivisera/tidigarelägga arbetsförmågeutredningar kopplat till omplaceringsprocesser
- öka stödet till chefer
- utveckla samråd med chefer på daglig basis
- fortsätta coacha/utbilda chefer i rehabiliterings/arbetsmiljöarbete
- kvalitetsutveckla insatser/samverkansrutiner kopplat till byggnadsrelaterad ohälsa (BRO)
- hitta ekonomiska lösningar så att enheterna kan bära sina egna kostnader FHV

Bosse Ögren  
 Koordinator  
 Företagshälsovården