
Personalboks lut 2020

Innehållsförteckning

Medarbetare	3
Antal månadsanställda	3
Fördelning av tillsvidareanställda.....	4
Könsfördelning bland medarbetare respektive chefer.....	4
Sysselsättningsgrad.....	5
Personal- och kompetensförsörjning	6
Personalomsättning	7
Ledarskap	8
Chefs- och ledarstöd.....	9
Lön	11
Löneöversyn	11
Medianlöner.....	11
Lönekartläggning	12
Arbetsmiljö och hälsa	12
Systematiskt arbetsmiljöarbete	12
Sjukfrånvaro	13
Arbetsskador och tillbud	15
Friskvård.....	16
MedarbetarPulsen	16

Medarbetare

Knivsta kommun är den i särklass största arbetsgivaren i kommunen, med drygt 1 000 månadsanställda medarbetare. Utöver dessa arbetar ett hundratal timavlönade helt eller delvis under kortare och längre perioder. För dem är det ett sätt att komma in och prova oss som arbetsgivare. De timavlönade utgör därmed en viktig bas för rekrytering till kommande vakanser.

Antal månadsanställda

Den 31 december 2020 uppgick antalet månadsanställda medarbetare i Knivsta kommun till 1087, inklusive de med tidsbegränsade anställningar.

Kontor	2018	2019	2020
Bygg och Miljö	22	18	18
Ekonomi	15	14	16
HR	3	4	4
Kommunledningskontoret	96	88	83
Kultur- och fritidskontoret	52	54	60
Samhällsbyggnadskontoret	33	29	34
Utbildningskontoret	578	597	616
Vård- och omsorgskontoret	257	268	256
Summa	1056	1076	1087

Antalet tjänster totalt ökade något under 2020 jämfört med föregående år. På utbildningskontoret, samhällsbyggnadskontoret, kultur- och fritidskontoret samt ekonomikontoret ökade antalet tjänster medan de på kommunledningskontoret och vård- och omsorgskontoret minskade. På bygg- och miljökontoret och HR-kontoret var det oförändrat.

Kultur- och fritidskontorets ökning av antalet tjänster beror till stor del på öppnandet av kommunens nya anläggning Centrum för idrott och kultur (CIK). Övriga ökningarna är av marginell karaktär i förhållande till respektive storlek.

Minskningarna kan bero på effektiviseringsåtgärder som vakanshållning eller neddragning av resurser som skett av ekonomiska skäl. De kan också bero på svårigheter att rekrytera folk med specifika kompetenser.

Befolkningstillväxten i kommunen är en annan faktor som påverkar antalet medarbetare.

Fördelning av tillsvidareanställda

Som framgår av tabellen nedan så arbetar drygt hälften av kommunens årsarbetare på utbildningskontoret. Vård- och omsorgskontoret är näst störst – där återfinns en fjärdedel av kommunens årsarbetare.

Kontor	2018	2019	2020
Bygg och Miljö	0,3	0,3	0,4
Ekonomi	1,4	1,2	1,5
HR	2,3	1,9	1,6
Kommunledningskontoret	3,1	2,8	3,3
Kultur- och fritidskontoret	4,7	5,0	5,0
Samhällsbyggnadskontoret	8,5	8,2	7,8
Utbildningskontoret	52,8	53,7	54,4
Vård- och omsorgskontoret	25,7	25,6	25,2

Könsfördelning bland medarbetare respektive chefer

En betydande majoritet av kommunens medarbetare är kvinnor – cirka 80 procent. Detta förhållande har varit relativt konstant sedan flera år tillbaka och speglar Sveriges kommuner i övrigt, då många av våra verksamheter är omsorgsyrken som traditionellt lockar kvinnor.

Könsfördelning i procent	2018	2019	2020
Kvinnor	80,6	80,6	79,4
Män	19,4	19,4	20,5

När det gäller könsfördelningen bland chefer har det skett en förändring; andelen kvinnor har ökat med sex procent jämfört med föregående år.

Procentuell fördelning mellan kön - chefer	2018	2019	2020
Kvinnor	75	73	79
Män	25	26	21

Sysselsättningsgrad

För att mäta jämställdhet inom ledarskap följer vi begreppet *Ledarindex*, som innebär att vi gör en bedömning av hur andelen kvinnor i ledande funktioner i Knivsta kommun harmonierar med andelen kvinnliga medarbetare. Ledarindex 2020 är 0,99, vilket betyder att andelen kvinnliga chefer till 99 procent speglar andelen kvinnliga medarbetare. Under år 2019 var ledarindex 0,92 och för 2018 landade detta index på 0,93. Ledarindex har växlat mellan åren och ambitionen är att könsfördelningen ska spegla fördelningen mellan chefer och medarbetare. Vi kan dock notera att speglingsambitionen är uppnådd för året.

Sysselsättningsgrad (%)	2018	2019	2020
Bygg och Miljö	100	99	99
Ekonomi	100	100	97
HR	100	100	100
Kommunledningskontoret	94	94	94
Kultur- och fritidskontoret	75	80	80
Samhällsbyggnadskontoret	97	98	97
Utbildningskontoret	97	96	96
Vård- och omsorgskontoret	91	94	95
Hela kommunen	94	95	95

Vård- och omsorgskontoret är det kontor som har flest deltidsanställda. Där har arbetet med projektet ”Heltid som norm” intensifierats under 2019 för att år 2020 övergå i det ordinarie förvaltningsarbetet. Förändringen har inneburit en stor utmaning i att få tillräcklig bemanning på morgnar och kvällar utan att höja verksamhetens kostnader eller försämma arbetsmiljön för medarbetare. Inom kultur- och fritidskontoret är merparten av de deltidsanställda kulturarbetare – en yrkesgrupp som även traditionellt sett har deltidsuppdrag, vilket påverkar heltidsuppdraget. Det är inom båda dessa kontor som den största förflyttningen mot heltidsmålet har skett.

I tabellen nedan kan konstateras att det skett en signifikant förändring i förhållande till tidigare år gällande heltidsanställningar i kommunen, vilket är i linje med vårt uppdrag från kommunstyrelsen.

Hela Kommunen (%)	2018	2019	2020
<i>Heltidsanställningar</i>	76	81	83
<i>Deltidsanställningar 75-99%</i>	17	13	12

Deltidsanställningar 1-74%	9	7	6
----------------------------	---	---	---

Personal- och kompetensförsörjning

Under de närmaste åren kommer offentlig sektor generellt att ha ett stort behov av ersättningsrekrytering, mycket beroende på stora pensionsavgångar. Knivsta kommun har en extra utmaning i och med att vi samtidigt ligger i en tillväxtregion, med stark konkurrens om medarbetare inom den sektor vi verkar.

Roller inom det pedagogiska området (lärare, förskollärare) liksom inom vård (sjuksköterskor och undersköterskor) och omsorg (socialsekreterare inom olika områden) är inte bara svåra att rekrytera, de är också lätttröliga. Omsättningen är därför en utmaning. Utöver rekrytering av dessa grupper ser vi också svårigheter i att attrahera specialistkompetens inom skilda verksamhetsområden.

Vår förhoppning är att kompetenta medarbetare känner framtidstro och vill kvarstå i sin anställning i Knivsta kommun. Vi hoppas också att de ser möjligheter i att gå vidare inom kommunens övriga verksamheter, om de så önskar. Att attrahera betyder inte enbart att attrahera nya arbetskamrater utan även att behålla de kompetenta medarbetare vi redan har, och som bidrar med goda prestationer.

Förutom att rekrytera medarbetare behöver vi löpande arbeta med kompetensutveckling. Syftet är en god anställningsbarhet, med förhoppningen att medarbetare stannar kvar i Knivsta kommun. Ett urval av satsningar inom de större verksamheterna som skett under 2020 är följande:

- Under hösten 2019 samt år 2020 erbjöds tillsvidareanställda utbildade barnskötare inom förskolor och fritidshem möjlighet till en utbildning, som skulle resultera i behörighet som barnskötare. Den genomfördes på fritiden, på distans via Hermods. Detta är ett sätt att stödja och utveckla duktiga medarbetare så att de får en bättre kunskapsbas i sin arbetsvardag.
- För att höja utbildningsnivån hos den utbildade personalen på fritidshemmen genomfördes det så kallade *Fritidslyftet* även under läsåret 2019/20. Utöver litteraturstudier har varje deltagare genomfört ett utvecklingsarbete på sitt fritidshem. Av de medarbetare som påbörjade Fritidslyftet året dessförinnan har några gått vidare till barnskötartutbildning.
- Enheten för socialpsykiatri och stödboende genomgår en förändring då en ny målgrupp brukare med missbruksproblematik numera beviljas insats på Stödboendet. Medarbetarna höjer sin kompetens inom missbruk-/beroendområdet för att möta den nya målgruppen.
- Inom ungdomsverksamheten har en kompetensutvecklingsinsats påbörjats under 2020 med anledning av förändrat arbetssätt.

- För kommunens Särskilda boende (SÄBO) har språkutbildning påbörjats för en grupp undersköterskor.

Genom att stärka kompetensen hos våra medarbetare förstärker vi samtidigt vårt interna arbetsgivarvarumärke. Det bygger på *delaktighet, engagemang* och *tydlighet* och har arbetats fram av samtliga medarbetare i Knivsta kommun.

Aldersstruktur

Åldersfördelningen bland medarbetarna inom Knivsta kommun är relativt konstant. Under 2020 var över hälften (60 procent) av medarbetarna 40 år och äldre. Under föregående år var förhållandet på ungefär samma nivå, där 2018 var 58 procent av medarbetarna 40 år och äldre samt motsvarande 59 procent för år 2019.

Åldersspann	2018	2019	2020
<29	14	12	12
30-39	17	13	12
40-49	9	7	6
50-59	21	20	22
60>	12	11	10
Totalt antal medarbetare	1056	1074	1087

Personalomsättning

Personalomsättning är ett mått på medarbetares rörlighet. Måttet baseras på antalet månadsanställda medarbetare som börjat eller slutat, och ger ett mått på hur stor andel av den samlade kompetensen som byts ut under mätperioden. Vi använder oss av Nyckeltalsinstitutets definition av personalomsättning. Det betyder att vi tar det lägsta antalet medarbetare som börjat eller slutat under året och dividerar det med antalet anställda vid varje års början.

Personalomsättning	2018	2019	2020
%	23,5	19,5	15,2
Lägsta antalet av dem som börjat eller slutat	210	176	142
Antal anställda i början av året	894	898	930

Personalomsättningen minskade med fyra procent mellan år 2019 och 2020, vilket är en fortsatt glädjande utveckling. Om den senaste minskningen har sin förklaring i pågående pandemi – att arbetsmarknaden påverkats i övrigt – är svårt

att säga. Vår ambition är dock att Knivsta kommuns medarbetare ska välja sin arbetsplats varje dag, och att alla känner sig delaktiga och viktiga i en samhällsviktig verksamhet. Med 2020 års förändring hoppas vi att trenden håller i sig, oavsett pandemi.

Ledarskap

Knivsta kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som kan utveckla och skapa förutsättningar för att ge medarbetarna möjlighet att utföra ett bra och angeläget arbete. Våra chefer är den förlängda armen för att nå detta mål, och de är dessutom en förutsättning för att detta ska lyckas. Det är i samspelet mellan chef och medarbetare som förutsättningar skapas för en hög verksamhetskvalitet och en god och utvecklande arbetsmiljö. Vi behöver därför tillhandahålla stöd till cheferna i deras dagliga arbete.

Chefer i kommunen

I Knivsta kommun finns 63 chefsbefattningar inklusive biträdande chefer, en minskning med nio chefer sedan året innan. De flesta chefsbefattningarna återfinns inom utbildningskontoret (25 chefer) och inom vård- och omsorgskontoret (15 chefer).

Flera verksamheter har betydligt fler medarbetare än vad själva medeltalet utvisar i tabellen nedan. Utbildningskontorets chefer har flest, med 25 medarbetare per chef i snitt, och där maxantalet ligger på drygt 60 medarbetare inom några skolverksamheter. Även vård- och omsorgskontoret har många medarbetare knutna per chef; där ligger maxantalet också på drygt 60 medarbetare per chef inom såväl äldreomsorg som hemvård. Biträdande chefer har tillförts dessa verksamheter för att hantera ledaruppdraget. Det handlar inte enbart om antalet medarbetare, utan även om övriga krav som ställs på varje chef i kommunen. Dessutom kan konstateras att antalet medarbetare per chef har ökat generellt sedan föregående år. Numera har i medeltal varje chef 17 medarbetare, jämfört med år 2019 då snittet var 15 medarbetare per chef.

Nedan visas ett diagram över hur många medarbetare varje chef har i snitt per kontor.

Kontor	2018	2019	2020
Bygg och Miljö	7	6	6
Kommunledningskontoret	14	9	10
Kultur- och fritidskontoret	7	9	9

Samhällsbyggnadskontoret	6	6	7
Utbildningskontoret	23	24	25
Vård- och omsorgskontoret	16	18	17

*Kommunledning innehåller såväl kommunledningskontoret som ekonomi- och HR-kontoren samt mark- och exploateringsenheten.

Forskning från bland annat Arbetsmiljöverket och Nyckeltalsinstitutet visar att om en chef har för många medarbetare påverkas arbetsmiljön negativt. Prestationen försämras också ju fler medarbetare chefen har. Stress, otillfredsställelse, ökad personalomsättning, högre sjukfrånvaro och större risk för misstag kan bli effekterna. Att varje chef har ett rimligt antal medarbetare är dessutom lönsamt. Som arbetsgivare behöver vi vara uppmärksamma på detta faktum.

Chefs- och ledarstöd

Knivsta kommun bedriver ett strukturerat utvecklingsprogram för chefer med följande aktiviteter:

- *Aspirantprogram.* Ett samarbete mellan Enköpings, Heby, Håbo, Uppsala, Älvkarleby, Östhammars och Knivsta kommuner.
- *Individuell chefsintroduktion.* Möte med den HR-partner som är kontaktperson inom just detta verksamhetsområde. Genomgång av de viktigaste HR-processerna.
- *Chefens snabbintroduktion.* Ett koncept med två halvdagar, vilka erbjuds löpande över året och är anpassat i tid efter när chefer tillträder. Innehållet bestäms av verksamheter inom ekonomi, HR, kommunikation, allmänna handlingar, arkiv, juridik samt IT.
- *Mentorsprogram.* Ett samarbete mellan Håbo, Enköpings, Upplands Väsby och Knivsta kommuner.
- *Chefsträffar fyra gånger per år.* Ett enkelt sätt att samla chefsgruppen i syfte att ge samtliga chefer samma information samtidigt. Innehållet under år 2020 har varit blandat. Dels har det handlat om uppdateringar av olika kommungemensamma projekt och nuläget (innovation och digitalisering), pandemisituationens hantering i de olika verksamheterna och samhällsutveckling. Dels har det varit fokus på ledarskap i moderna organisationer. Huvuddelen av chefsträffarna har varit digitala, utifrån de förutsättningar som smittspridningsrisken gett.

- *Kompetensduschar.* Angelägen kunskapspåfyllnad sker löpande i syfte att stödja chefer i deras uppdrag. Kompetensduschen innebär specifika punktinsatser kring viktiga delar där vi ställer krav på chefernas hantering, exempelvis lönebildning, arbetsskador och tillbud samt samverkansavtalets uppbyggnad och innehåll. Även ekonomikontoret har nu under 2020 anammat konceptet för att ge kompetensutvecklande punktinsatser till chefer.
- *Digital vägledning i verktyg och system.* Digitalt verktyg där chefen kan se hur hen ska navigera i system. Exempel på detta har varit hur en annons läggs ut och hur ett digitalt anställningsbeslut sätts upp.
- *Instruktionsfilmer.* Chefer kan hämta upp kunskap via instruerande filmer, dels sådana vi själva framställer i olika delar av Knivsta kommun och dels framställda filmer från vårt externa Lönecentrum.
- *Chefsportal.* Ett ytterligare stöd i ledarskapet har implementerats under 2020 i form av en digital plattform. Avsikten är att det för chefer ska vara ”lätt att göra rätt”, och att minska på den mejlflora som leder till att angelägen information försvinner i mängden. Här läggs löpande information för chefsuppdraget ut. Portalen blir naturligt en plats där chefer hämtar information om de olika processer som de förutsätts följa.

Lön

Med en enhetlig och sammanhållen lönepolitik bidrar lönebildning och lönesättning till att Knivsta kommun når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Lönen ska vara individuell och differentierad, avspegla uppnådda mål och resultat samt utgå från tydliga lönekriterier, där motiven klargörs i dialog.

Knivsta kommuns lönestruktur ska bidra till att kompetensbehovet tillgodoses, möjliggöra rekrytering och göra det lättare att behålla medarbetare som bidrar till måluppfyllelse.

Vår lönepolitik

Förmågan att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare är en avgörande framgångsfaktor för att Knivsta kommun ska förbli en attraktiv arbetsgivare vars medarbetare både vill och kan göra skillnad för Knivstaborna.

Lönen är en viktig del i kommunens kompetensförsörjning och behöver därför vara konkurrenskraftig, det vill säga bidra till att kommunen både kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare på såväl kort som lång sikt. Det innebär inte att vi ska vara löneledande – däremot ska vi ha en rimlig lön sett till marknadslöneläget samt till de förmåner som vi erbjuder.

Lönen ska vara individuell och differentierad samt motiverad. Den sätts utifrån befattning och ansvar, kompetens och erfarenhet, marknad och prestation. Prestationen bestäms av hur fastställda lönekriterier uppfylls. De har i sin tur ett starkt samband med våra gemensamma värderingar och koppling till uppfyllda målsättningar.

Löneöversyn

Det totala löneutfallet i löneöversynen för samtliga medarbetare år 2020 landade på 2,4 procent (2019 var det 2,23 procent). En särskild satsning på pedagogisk personal, barnskötare, socialsekreterare samt vissa specialistfunktioner ingick i utfallet.

Medianlöner

Vi följer kontinuerligt löneläget i regionen och kan konstatera att Knivsta kommun ligger i nivå med flertalet andra kommuner i närområdet. I vissa fall ligger vi något lägre. I andra fall har vi gjort satsningar som gör att vi ligger relativt sett bra till i konkurrensen när det gäller lönenivåer.

Störst satsning under senare år har generellt gjorts på pedagogisk personal (lärare, förskollärare, fritidspedagoger, rektorer och förskolechefer). Kommunen har också satsat på de specialister som vi upplever att det är stor konkurrens om på arbetsmarknaden i regionen och i närliggande kommuner söderöver.

Medianlön i kr	2018	2019	2020
Kvinnor	30 900	31 525	32 400
Män	29 400	32 000	31 525

År 2020 utgjorde kvinnors medianlön 103 procent av männens i Knivsta kommun. Året dessförinnan (2019) var den 99 procent av männens medianlön.

Medianlön chefer i kr	2018	2019	2020
Kvinnliga chefer	49 250	51 000	51 900
Manliga chefer	50 500	52 000	54 000

År 2020 utgjorde kvinnliga chefers medianlön 96 procent av männens, vilket visar på en negativ trend den senaste treårsperioden.

Lönekartläggning

En lönekartläggning genomförs årligen. Vid den senaste kartläggningen av 2020 års lönenivåer upptäcktes inga osakliga löneskillnader. Om osaklighet på grund av kön hade visat sig skulle en fördjupad analys skett och en handlingsplan hade upprättats.

Arbetsmiljö och hälsa

Knivsta kommun arbetar proaktivt med att förebygga ohälsa, främst genom dialog och genom att bygga goda relationer på arbetsplatsen. Vårt reaktiva arbetsmiljöarbete fokuserar på att rehabilitera och återställa hälsa, det vill säga bidra till återgång i en hälsosam arbetsmiljö. Här har kommunen ett tätt samarbete med vår företagshälsovård.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett kvalitetssäkringssystem för arbetsmiljön. Det utgör en hjälp för varje verksamhet att på ett strukturerat och

systematiskt sätt ringa in och åtgärda områden som kan ha negativ inverkan på medarbetarnas hälsa – såväl fysiskt som psykiskt.

För att stödja cheferna har vi skapat en arbetsmiljöalmanacka, som utgör ett stöd för chefen att få med samtliga delar i ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Almanackan har under 2020 övergått till en digital version, vilket också underlättar löpande revideringar. Några av de insatser som stödjer Knivsta kommun i vårt systematiska arbetsmiljöarbete är:

- *Rehabiliteringsverktyget ADATO* som larmar chefer när en medarbetare har haft tre sjukfall under den senaste sexmånadersperioden. Detta ger signal om ett *omtänksamtal* där man kan upptäcka ohälsa på ett tidigt stadium och förkorta eventuell sjukskrivning. Syftet är dessutom att undvika risk för långtidssjukskrivning – en ekonomisk åtgärd för båda parter.
- *KIA*, kommunens webbaserade processverktyg för anmälan och hantering av tillbud, olyckor, skador och risker i arbetsmiljön. Det ger ett stöd vid skyddsronder då systemet även möjliggör riskhantering.
- *Arbetsmiljöfonden*, som är ett ekonomiskt stöd vid tidiga upptäckter av eventuella arbetsmiljörisker, ett slags ”intern försäkring” där medel avsätts till åtgärder inom hälsoområdet. Fondens medel används till kostnader som verksamheter har för framåtsyftande och förebyggande insatser utifrån ett proaktivt synsätt. Avsikten är att kunna agera innan ohälsa ökar, det vill säga där vi redan nu ser eventuella risker.
- *MedarbetarPulsen*, som är vårt utvecklingsverktyg och ett forskningsbaserat verktyg med ursprung i svensk arbetslivsforskning kring prestation och hälsa. Resultaten från MedarbetarPulsen analyseras av arbetsgruppen och handlingsplaner tas fram. Dessa kan sedan löpande följas upp med nya mätningar. Varje höst sker en kommungemensam mätning i samband med den årliga verksamhetsplaneringen. Däremellan kan arbetsgrupperna själva välja den undersökningstakt som passar den egna verksamheten. Dock ska ytterligare en uppföljande mätning ske under våren för att se om det går åt rätt håll eller om målet ska justeras. Utöver denna undersökningsmodell ingår vi även i den landsöverskridande mätningen *HME (Hållbart Medarbetarengagemang)* som hålls samman av SKR.

Sjukfrånvaro

Knivsta kommun har målet att ha en total sjukfrånvaro som är lägre än 6,0 procent. Nuvarande nivå ligger på 8,1 procent, vilken är starkt påverkad av den pandemi som uppstod under 2020 och alltjämt pågår. Vi hyser en förhoppning om att den högre sjukfrånvaron återigen minskar efter att pandemin klingat av, för att sedan stabilisera sig på en nivå som upplevs vara relevant för vår verksamhet.

Under 2020 har den totala sjukfrånvaron i kommunen ökat från 5,8 procent (2019) till 7,9 procent för kommunkoncernen. För kvinnor ökade sjukfrånvaron från 7,5 procent (2019) till 8,8 procent, för män från 4,1 procent (2019) till 5,4 procent. Orsaken står främst att finna i pågående pandemi, där flera yrkesgrupper har en nära kontakt med kommunens invånare – främst inom vård och omsorg (9,2 procent) och skola och barnomsorg (8,8 procent).

Bygg- och miljökontorets arbete med reaktiva åtgärder visar sig vara gynnsamma då sjuktalet sjunkit betydligt sedan föregående år (7,9 procent). Lägst sjukfrånvaro återfinns i de kommunala bolagen inom koncernen (5,0 %).

Kontor	2018	2019	2020
Bygg och Miljö	11,4	16,8	7,9
Ekonomi	3,1	6,9	0,2
HR	2,5	3,1	0,6
Kommunledningskontoret	4,4	5,4	4,0
Kultur- och fritidskontoret	1,8	3,4	5,5
Samhällsbyggnadskontoret	4,2	5,4	4,4
Utbildningskontoret	6,8	7,0	8,8
Vård- och omsorgskontoret	8,3	7,4	9,2
Total Knivsta kommun	5,9	6,9	8,1
Total kommunkoncern		5,8	7,9

Vid jämförelse med andra kommuner av motsvarande storlek i östra Mellansverige kan konstateras att Knivsta kommun har näst lägst sjukfrånvaro på totalen. Den kommun som har högst sjukfrånvaro ligger på 10,4 procent. Däremot har vi en högre sjukfrånvaro i förhållande till regionen i övrigt, utom när det gäller långtidssjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro % per åldersgrupp	2018	2019	2020	Uppsala län 2020
Sjukfrånvaro > 50 år	8,8	8,6	9,0	9,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,5	9,6	7,3	8,2
Sjukfrånvaro < 29 år	5,7	5,9	8,4	8,2
Långtidssjukfrånvaro > 60 dagar	33,2	38,6	27,9	33,0
Sjukfrånvaro kvinnor	7,2	7,5	8,8	

Sjukfrånvaro Män	4,8	4,1	5,4	
Sjukfrånvaro Knivsta kommun	6,7	6,9	8,1	8,5
Sjukfrånvaro kommunkoncern		5,8	7,9	

Sjukfrånvaro av långtidskaraktär har minskat från 38,6 procent (2019) till 27,9 procent. Detta är naturligt, då sjukfrånvaron knuten till pandemin oftast inte passerat gränsen 60 sjukdagar. I övrigt har Knivsta kommun som kommun betraktat, ett lägre utfall än Uppsala läns kommuner – förutom sjukfrånvaro knutet till medarbetare yngre än 30 år. Vad gäller sjukfrånvaro knutet till kön, finns inte uppgifter att jämföra med på länsnivå. Jämförelse med andra kommuner inom Uppsala län över tid har inte förändrats överlag, utan motsvarande skillnader finns även sedan tidigare år.

Arbets skador och tillbud

Arbets skador och tillbud anmäls av medarbetare i systemet KIA, där vi som arbetsgivare verkar för att minska antalet tillbud och olycksfall i arbetet på ett systematiskt sätt. KIA är ett stöd i att få inblick i händelser som sker, och där konstatera eventuella mönster som behöver uppmärksammas.

Tillbud

Under år 2020 rapporterades 89 tillbud i kommunen. Det visar på en markant förändring mot föregående år då 127 tillbud anmäldes. De två största kontoren vård- och omsorgskontoret (32 tillbud) och utbildningskontoret (43 tillbud) stod för nästan samtliga, 84 procent, av tillbudsanmälningarna. Det finns en risk att medarbetare inte anmäler alla tillbud som verkligen sker. Minskningen antas också bero på att medarbetarna i övriga verksamheter i större utsträckning arbetade på distans på grund av pandemin. De utsattes därför inte för tillbudsrisiker i samma omfattning som tidigare.

Olycksfall

Under år 2020 anmäldes 62 olycksfall i kommunen. Föregående år var det några fler, 67 stycken. Utbildningskontoret stod under 2020 för 31 anmälningar, det vill säga hälften av det totala antalet. Inom vård- och omsorgskontoret gjordes 15 anmälningar

Tillsammans stod de största kontoren, utbildningskontoret och vård- och omsorgskontoret, för 74 procent av de anmälda olycksfallen under 2020. Utbildningskontoret stod för störst antal anmälningar.

Såväl utbildningskontoret som vård- och omsorgskontoret är våra mest personalintensiva verksamheter. Båda har stor exponering för risker i sitt arbete med vuxna med vårdbehov och med barn.

Friskvård

Knivsta kommun har ett historiskt välfungerande friskvårdsarbete, med hög representation av *hälsoinspiratörer* ute i verksamheterna. Vi ser hälsoinspiratörerna som positiva förstärkare för såväl ren friskvård som hur vi äter, aktiverar och rör oss på ett sätt som stödjer vårt välmående.

Hälsoinspiratörerna bidrar till att inspirera sina arbetskamrater i att främja, bibehålla och stärka hälsan. Vårt *hälsohus* bidrar till att – i sin tur – inspirera hälsoinspiratörerna.

Utöver det som nämns ovan finns *PersonalGemenskap* – en form av personalförening vars uppdrag är att utanför arbetstid genomföra aktiviteter som inte är verksamhetsanknutna utan vänder sig till samtliga medarbetare. Detta har visat sig vara en mycket uppskattad företeelse, som samtidigt stärker vi-känslan i kommunen. Under 2020 har PersonalGemenskaps verksamhet påverkats genom att fysiska möten har fått ställas in. De har därför under året utvecklat aktiviteter som går att köra digitalt, exempelvis tävlingar via digital afterwork.

MedarbetarPulsen

Villkor för prestation	2018	2019	2020
Vill	87,1	87,8	88,2
Vet	74,7	76,7	77,6
Kan	82,7	84,5	84,6
Får	72,1	73,6	73,9
Bör	83,3	84,4	85,2

Villkor för mänskliga basbehov	2018	2019	2020
Tillhöra	83,4	83,2	84,4
Bidra	88,7	89,7	90
Bekräftas	79,5	79,9	80,6
Utvecklas	78	79,8	79,9

I såväl MedarbetarPulsen som HME-resultatet har Knivsta kommun legat still eller ökat i samtliga parametrar under åren 2018 – 2020. Svarsfrekvensen för hösten 2020 landade på 69,4 procent. Det kan betraktas som ett gott resultat, med hänsyn till pandemin. Tidigare år har vi haft en svarsfrekvens på dryga 70 procent.

Att svarsfrekvensen är fortsatt hög kan tyda på att resultatet omhändertogs väl föregående år.

På kommunnivå har inget oroväckande noterats i mätningen. Däremot kan vi se att det finns en fortsatt spridning inom området "Villkor för prestation: *Får*". Vi kan även konstatera att 69 procent av dem som svarat upplever att vi har en hållbar prestationskultur, det vill säga att resultatet ligger sammantaget över värdet 75 på både *Villkor för prestation* och *Mänskliga basbehov*. Under år 2019 var motsvarande värde 68 procent. Givetvis finns olika resultat för olika verksamheter, och här pågår ett lokalt utvecklingsarbete utefter framställt resultat.

Vad gäller HME (*Hållbart Medarbetarengagemang*) ser utvecklingen ut enligt nedan i Knivsta kommun och i jämförelse med Uppsala läns kommuner:

HME	2018	2019	2020
Motivationsindex			
Knivsta Kommun	80	81	82
Uppsala läns kommuner	79	79	80
Ledarskapsindex			
Knivsta Kommun	80	81	81
Uppsala läns kommuner	78	78	80
Styrningsindex			
Knivsta Kommun	76	77	79
Uppsala läns kommuner	76	78	79
Totalindex			
Knivsta Kommun	79	80	81
Uppsala läns kommuner	78	79	80

Med ovan resultat kan vi notera att Knivsta kommun håller en god nivå i förhållande till sina omgivande kommuner inom länet, och att det också gäller sedan några år tillbaka. Att ha en god nivå i förhållande till Uppsala län i övrigt glädjer oss och det gör oss också angelägna i att fortsättningsvis bibehålla denna ställning.

