



# Personalredovisning

Lunds kommun 2023

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	2
2	Kompetensförsörjning .....	2
2.1	Antal anställda, årsarbetare och arbetad tid .....	3
2.1.1	Faktiskt arbetad tid .....	4
2.2	Heltid som norm .....	5
2.3	Könsfördelning inom yrkesgrupper .....	6
2.4	Personalomsättning .....	6
2.4.1	Orsaker till att medarbetare lämnar sin anställning .....	7
2.5	Lönekartläggning 2023 .....	8
2.6	Åtgärder under året för att främja kompetensförsörjningen .....	8
2.6.1	Attrahera, rekrytera och introducera .....	8
2.6.2	Utveckla och behålla .....	9
3	Arbetsmiljö och hälsa .....	12
3.1	Analys av sjukfrånvaron .....	12
3.2	Företagshälsovård .....	14
3.3	Friskvårdsbidrag .....	15
3.4	Insatser och beslut under 2023 för att främja en god arbetsmiljö .....	15
3.4.1	Sänk sjukfrånvaron .....	16
3.4.2	Förbättra chefers förutsättningar .....	16
3.4.3	En mer hållbar arbetsbelastning och bättre möjligheter till återhämtning .....	16
3.5	Tillbud och arbetsskador .....	17
4	Mål i program för social hållbarhet .....	20
4.1	Diskriminering, arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utveckling .....	20
4.2	Hälsa, olycksfall och arbetsmiljö .....	21
4.3	Likvärdig lön .....	21
5	Framåtblick .....	22

## 1 Inledning

Vi lämnar 2023 bakom oss, ett år med flera positiva trender såsom minskad sjukfrånvaro och minskad personalomsättning. För första gången på flera år har Covid-19 inte haft någon större påverkan på kommunens verksamheter.

Lunds kommun växer, konkurrensen om arbetskraften ökar och samtidigt visar undersökningar på generellt sett ökade krav och förväntningar på kommuners service och kvalitet. Utöver att attrahera och rekrytera rätt medarbetare arbetar Lunds kommun aktivt med att utveckla och behålla medarbetare för att minska personalomsättningen och därmed rekryteringsbehovet. Det är därför mycket glädjande att personalomsättningen minskat med 1,7 procentenheter under 2023 till 11,5 procent.

Under 2023 minskade sjukfrånvaron i Lunds kommun från 7,6 till 6,6 procent. Kommunens aktiva insatser för att sänka lång- och korttidssjukfrånvaron de senaste åren har starkt bidragit till denna positiva utveckling som bidrar till ökad kontinuitet och kvalitet i verksamheterna och har positiva effekter på ekonomin. Jämte arbetet med att sänka sjukfrånvaron har flera insatser genomförts under året för att främja en god arbetsmiljö. Bland annat har kommunfullmäktige beslutat om nya arbetsmiljömål som tar sikte på att sänka sjukfrånvaron, förbättra chefers förutsättningar och rimlig arbetsbelastning och ökade möjligheter till återhämtning. Ansvar för arbetsmiljön har förtydligats genom nya kommungemensamma anvisningar. För att förebygga riskerna att kommunens medarbetare utsätts för våld och hot har en ny rutin tagits fram och en chefsutbildning startats upp.

## 2 Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är fortsatt i fokus för Lunds kommun. Bristen på tillgänglig kompetens är fortsatt påtaglig inom vissa verksamheter men rekryteringsbehoven och tillgänglig kompetens skiljer sig åt per nämnd och yrkesgrupp. Samtidigt påverkar den rådande konjunkturen hela arbetsmarknaden.

Nationella prognoser visar att välfärdssektorn fortsatt står inför stora utmaningar inom kompetensförsörjning de kommande åren. Särskilt äldreomsorgen står inför en markant utmaning vad gäller antal äldre med behov av stöd parallellt med en redan nu kännbar brist på medarbetare att rekrytera.

Under 2024 väntas än mer ekonomiskt utmanande tider vilket, i kombination med den förväntade demografiska utvecklingen, gör fortsatt

arbete med att behålla och utveckla befintliga medarbetare till en nödvändighet. En fortsatt minskad personalomsättning, särskilt vad gäller egna uppsägningar, får tydliga positiva effekter på det totala rekryteringsbehovet. Parallellt finns prognoser om ett fortsatt minskande barnantal inom förskolan.

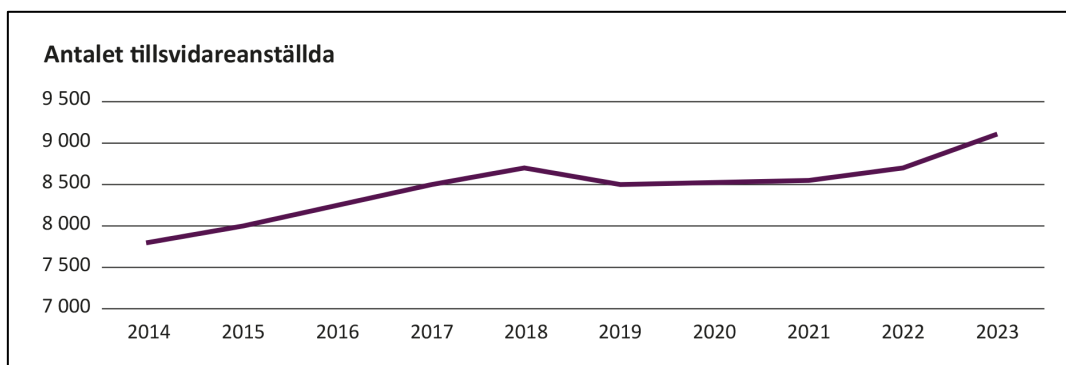
Lund liksom övriga kommuner behöver också bredda rekryteringen, ta tillvara på och utveckla allas kompetens i större utsträckning och tänka nytt kring hur arbetet organiseras och utförs, bemanning, uppdrag och roller. Våren 2023 sade kommunstyrelsen ja till att inleda ett arbete för att ta reda på var och hur det går att bromsa kostnadsökningar och hitta effektivare sätt att arbeta; ett sammanhållet arbete för en effektiv och funktionell tjänstepersonsorganisation. Samtidigt pågår insatser för att möta de kommande ekonomiska utmaningarna i form av bland annat vakansprovningar inför nyrekryteringar.

## **2.1 Antal anställda, årsarbetare och arbetad tid**

Per den 31 december 2023 var 10 445 månadsavlönade personer anställda i kommunen vilket är drygt 160 fler än samma datum föregående år. Av samtliga månadsavlönade medarbetare var 9 097 tillsvidareanställda, motsvarande knappt 87 procent. Antalet tillsvidareanställda har ökat i antal medan antalet visstidsanställda minskat. Sedan 2020 har antalet tillsvidareanställda ökat något årligen.

Av de tillsvidareanställda medarbetarna den 31 december 2023 var 6 536 kvinnor (72 procent) och 2 561 män (28 procent). Antalet tillsvidareanställda män har ökat med 7 procent sedan samma period föregående år. Motsvarande siffra för kvinnliga medarbetare är 3 procent. De nämnder som under året haft de största ökningarna av antal tillsvidareanställda är vård- och omsorgsnämnden och barn- och skolnämnden. Ökningarna beror främst på att det har öppnats nya enheter inom särskilt boende för äldre och boende LSS samt konverteringar av visstidsanställningar till tillsvidareanställningar. Lunds kommuns befolkning ökar också kontinuerligt.

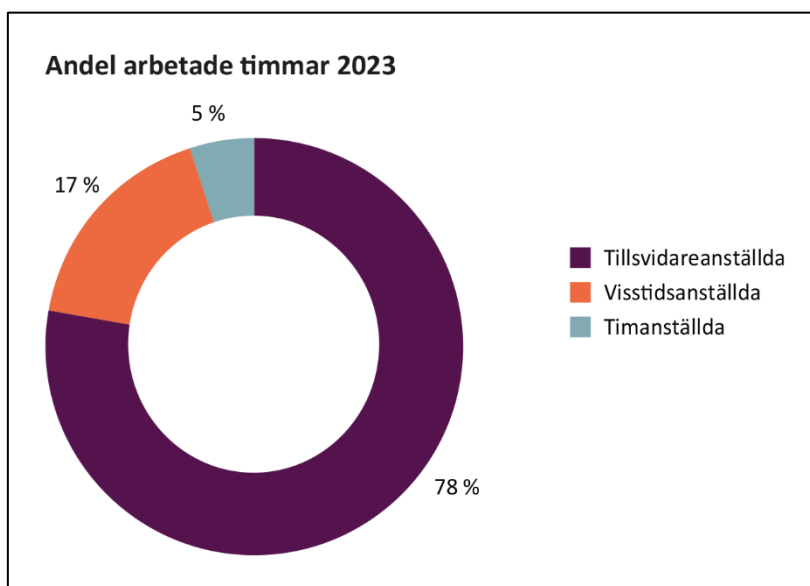
Lunds kommun hade i december 2023 449 chefer varav 328 var kvinnor (73 procent) och 121 män (27 procent). Flertalet chefer är första linjens chefer (enhetschefer).



Diagrammet visar antalet tillsvidareanställda medarbetare i Lunds kommun under åren 2014–2023.

### 2.1.1 Faktiskt arbetad tid

Måttet faktiskt arbetad tid<sup>1</sup> visar på en ökning under året bland tillsvidareanställda jämfört med 2022; från 6 858 till 7 340 årsarbetare. Utöver att antalet tillsvidareanställda ökat har även den minskade sjukfrånvaron påverkat resultatet. Antalet frånvarotimmar på grund av sjukdom har minskat med drygt 100 000 timmar. Även övertids- och mertidstimmar har minskat för tillsvidareanställda.



Diagrammet visar fördelningen av arbetade timmar under 2023 för tillsvidareanställda, visstidsanställda och timavlönade medarbetare i Lunds kommun för 2023.

<sup>1</sup> Faktiskt arbetad tid är ett mått på hur många faktiska arbetade timmar som registrerats under 2023, dividerat med vedertaget mått för hur många timmar en heltidsanställd i genomsnitt arbetar under ett år (1700 timmar).

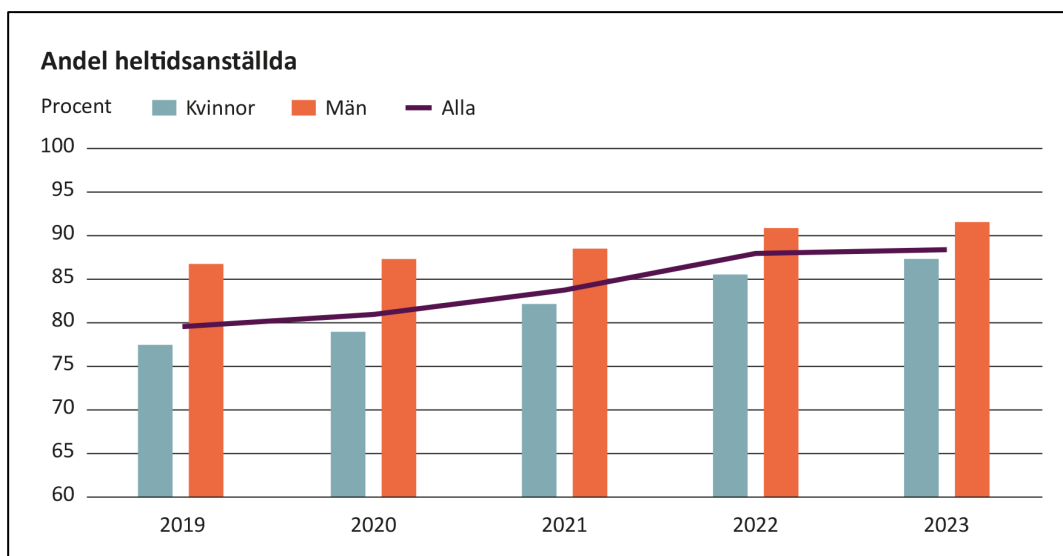
## 2.2 Heltid som norm

Genom att fler arbetar heltid tar kommunen tillvara på befintlig kompetens och minskar rekryteringsbehovet. Eftersom det främst är kvinnor som har en deltidsanställning är det också en viktig jämställdhetsfråga.

Andelen heltidsanställda bland månadsavlönade (tillsvidare- och visstidsanställda) fortsätter öka och låg i december 2023 på totalt 86,1 procent jämfört med 84 procent 2022. Andelen heltidsanställda månadsavlönade kvinnor var 85,3 procent och män 88,3 procent.

Även andelen heltidsanställda bland tillsvidareanställda har ökat och låg på 88,5 procent i december 2023 jämfört med 88 procent 2022. Andelen heltidsanställda kvinnor med tillsvidareanställning var 87,3 procent och 91,7 procent bland män.

Heltid är idag norm inom Kommunals avtalsområde, med undantag för de yrkeskategorier som kräver kombinationstjänster (måltidsbiträden och elevassistenter). Inom de yrkeskategorier där det inte är möjligt att erbjuda heltid har fokus under året varit på att hitta lösningar för möjliga kombinationstjänster. Bland annat har en enkätundersökning skickats ut till de medarbetare som är tillsvidareanställda på deltid samt workshops hållits för HR och chefer. Att hitta lösningar för kombinationstjänster inom berörda förvaltningar är ett pågående arbete som kommer att fortsätta under 2024.



*Diagrammet visar andelen heltid för kvinnor och män med tillsvidareanställning i Lunds kommun för åren 2019–2023.*

## 2.3 Könsfördelning inom yrkesgrupper

Lunds kommun har använt statistik via Nyckeltalsinstitutet för att synliggöra könsfördelningen inom yrkesgrupper. Den senaste rapporten lämnades 2022, varför siffrorna nedan är från det året. Definitionen av jämn könsfördelning är att representation av endera kön inte överstiger 60 procent av de anställda.

Lunds kommun hade 2022 84 yrkesgrupper med minst 10 anställda. Av dessa grupper var det endast 14 (17 procent) som hade en jämn könsfördelning. 57 yrkesgrupper (68 procent) hade en överrepresentation av kvinnor och 13 yrkesgrupper (15 procent) en överrepresentation av män.

Den kommunala sektorn är den sektor som är mest könssegregerad. Framför allt har den kommunala sektorn många kvinnodominerade yrkeskategorier som är starkt könskodade, vilket både påverkas av och påverkar utbildnings- och yrkesval. Inom Lunds kommun fanns år 2022 18 yrkesgrupper (21 procent) som har en överrepresentation av ettdera könet på över 90 procent. Exempelvis var över 90 procent av medarbetarna kvinnor inom yrkesgrupperna bibliotekarie, administratör och förskollärare. Tvärtom gällde inom vaktmästare och renhållningsarbetare där över 90 procent var män.

## 2.4 Personalomsättning

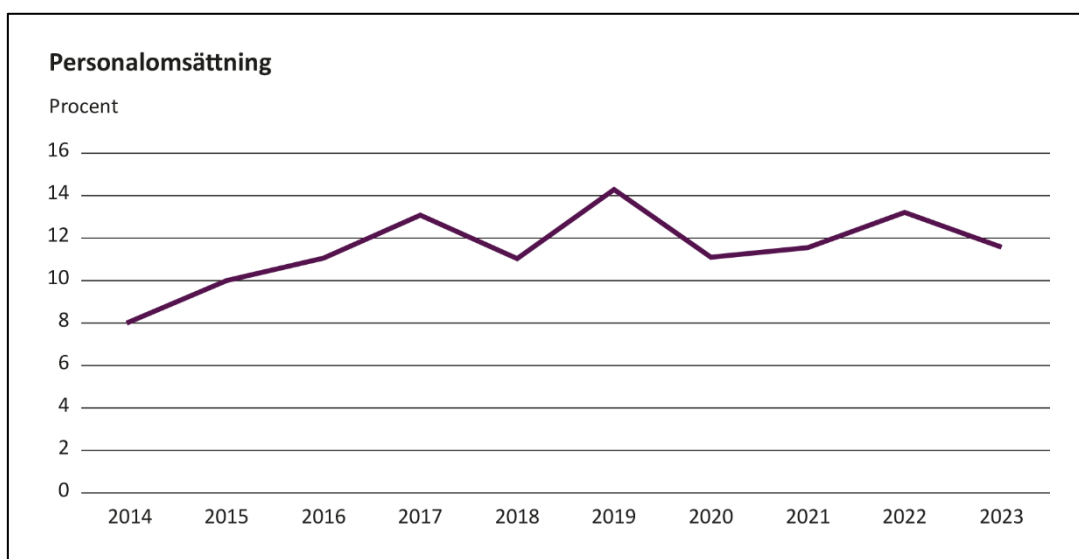
Personalomsättningen i Lunds kommun under 2023 var 11,5 procent, vilket är en minskning med 1,7 procentenheter jämfört med föregående år. I personalomsättningen ingår samtliga externa avgångar för tillsvidareanställda inklusive bland annat egna uppsägningar och pensionsavgångar.

Bland chefer i kommunen på samtliga nivåer lämnade 9,5 procent sin anställning vilket innebär att knappt var tionde chef i kommunen slutade under året. Även detta är en minskning från föregående år då personalomsättningen för chefer var 12,7 procent.

Läget på arbetsmarknaden påverkar personalomsättningen i hög grad, liksom interna faktorer som medarbetarens upplevelse av sin arbetssituation. Chefen har en viktig roll för verksamheten och medarbetarnas arbetssituation varför det är av stor vikt att fortsätta arbetet med att ge chefer goda förutsättningar att leda verksamheten. En central del i detta är att arbeta med målsättningen att bli sverigeledande inom tillitsbaserad styrning och ledning.

Egna uppsägningar står för cirka 81 procent av den totala personalomsättningen och pensioner för knappt 10 procent under 2023.

Totalt lämnade 848 tillsvidareanställda kommunen på egen begäran under året samtidigt som 107 medarbetare valde att gå i pension. 2022 hade Lunds kommun drygt 60 fler externa avgångar på grund av egen begäran och drygt 75 fler pensionsavgångar.



*Diagrammet visar personalomsättningen för tillsvidareanställda medarbetare under åren 2014–2023.*

#### **2.4.1 Orsaker till att medarbetare lämnar sin anställning**

Lunds kommun skickar en avgångsenkät till alla tillsvidareanställda som säger upp sig på egen begäran eller går i pension. 2023 inkom drygt 300 svar vilket innebär en svarsfrekvens på drygt 30 procent. De svarande uppger i hög grad att de har upplevt arbetet i Lunds kommun som meningsfullt och att arbetstidsförläggningen varit bra.

De faktorer som har störst påverkan på att medarbetare väljer att säga upp sig eller gå i pension under 2023 är uppfattningen om närmaste chef, utvecklingsmöjligheterna och lönen. Kollegorna lyfts fram som en faktor som varit bra i Lunds kommun. Det finns överlag inga skillnader mellan manliga och kvinnliga medarbetare vad gäller attityden till arbetssituationen.

Åtta av tio anger att de upplever att arbetsplatsen varit fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Detta återspeglas i medarbetarenkäten för frågorna om diskriminering och kränkande särbehandling där nio av tio svarar att de upplever sin arbetsplats fri från både diskriminering och kränkande särbehandling.



Av avgångsenkäten framgår också att åtta av tio som besvarat enkäten under 2023 har trivts med sitt arbete i Lunds kommun samt att åtta av tio skulle rekommendera Lunds kommun som arbetsgivare.<sup>2</sup>

## 2.5 Lönekartläggning 2023

Diskrimineringslagen ställer krav att Lunds kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Lunds kommuns lönekartläggning för 2023 omfattar 10 858 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde oktober 2023. Lönekartläggningen för 2023 har varken identifierat några grupper där individens löner behöver justeras eller osakliga skillnader beroende av kön där kvinnodominerade grupper ligger lågt i lön i förhållande till sin värdering.

## 2.6 Åtgärder under året för att främja kompetensförsörjningen

Under 2023 har ett aktivt arbete skett för att främja kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Åtgärder har vidtagits på både nämnds- och kommungemensam nivå. I nämndernas årsredovisningar anges de åtgärder som vidtagits på nämndsnivå.

### 2.6.1 Attrahera, rekrytera och introducera

#### 2.6.1.1 Kommunövergripande rekryteringskampanjer

För andra året i rad genomfördes under 2023 den kommunövergripande rekryteringskampanjen "Våra stjärnor". I kampanjen lyfts inspirerande medarbetare fram i syfte att väcka nyfikenhet och intresse för kommunens olika yrken. Kampanjen har synts på lund.se, i sociala medier och på stortavlor på stan.

Under hösten genomfördes även en kommungemensam kampanj som syftade till att väcka nyfikenhet för att jobba som timvikarie i kommunen.

#### 2.6.1.2 Rekryteringsutbildning

I slutet av året lanserades en digital rekryteringsutbildning. Utbildningen ska ge främst rekryterande chefer stöd i att göra träffsäkra rekryteringar som upplevs som proffsiga av de som söker arbete i Lunds kommun. Utbildningen har fokus på hur en genomtänkt, strukturerad och kompetensbaserad rekrytering genomförs, samt hur vi kan främja

---

<sup>2</sup> Åtta av tio svarande på avgångsenkäten har svarat 3, 4 eller 5 på den femgradiga skalan.

mångfald och minska risken för fördomar och diskriminering genom den kompetensbaserade metodiken.

#### *2.6.1.3 Fortsatt arbete med digital referenstagning*

En kvalitetssäkrad, kompetensbaserad och effektiv rekryteringsprocess är ett viktigt verktyg för kommunen. Att ta referenser på slutkandidater är tidskrävande, framför allt för chefer. Under 2022 testade vård- och omsorgsnämnden digital referenstagning och genomförde 3 700 digitala referenstagningar. Från och med 2023 blev digital referenstagning möjlig att använda i alla rekryteringar via ett digitalt och automatiserat flöde i kommunens rekryteringssystem. Under 2023 genomfördes 5 148 digitala referenstagningar vilket kan översättas till en ungefärlig tidsbesparing på lika många timmar.

#### *2.6.1.4 Introduktionsdag för nya chefer*

Under våren och hösten välkomnades ett 60-tal chefer till kommunen på den kommungemensamma introduktionsdagen för nya chefer. De fick möta ledningen och lära sig mer om vilka värden Lunds kommun står för och om kommunens uppdrag, utmaningar och potential. Dessutom fick de goda möjligheter att knyta nya kontakter med chefskollegor runtom i kommunen.

### **2.6.2 Utveckla och behålla**

#### *2.6.2.1 Tillitsbaserat ledarskap*

Ett av kommunfullmäktiges mål för mandatperioden fram till 2026 handlar om att Lund ska bli en tillitsbaserad organisation:

“Lunds kommun ska inta en nationellt ledande position vad gäller tillitsbaserad styrning. Beslutsfattandet ska ske på rätt nivå och präglas av förankring, evidens och ”best practice.”

I syfte att leda det förändringsarbete som krävs för att ställa om organisationen till att bli mer tillitsbaserad beslutade kommunstyrelsen i mars 2023 att tillsätta en tillitsberedning. Beredningen består av ledamöter som representerar samtliga partier i kommunstyrelsen, ett antal förvaltningsdirektörer samt fackliga företrädare. Till beredningen knyts också en arbetsgrupp bestående av tjänstepersoner.

För att konkretisera hur vi ska tolka begreppet tillitsbaserad styrning och ledning i Lunds kommun skrivs ett så kallat ramverk fram under 2023–2024 där bland annat ledarskap och medarbetarskap behandlas. Utifrån ramverket kommer insatser att genomföras i syfte att möjliggöra ett tillitsbaserat ledarskap. Det handlar om att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar och skapa en förståelse för vad det innebär att leda tillitsfullt. Insatserna kommer att vara dels

kommungemensamma, dels behovsanpassade utifrån respektive förvaltnings förutsättningar.

#### *2.6.2.2 Vidareutveckling av chef- och ledarutveckling*

Chef- och ledarutveckling är ett prioriterat område för att uppnå kommunens mål att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare väljer att stanna kvar och utvecklas. Under året har ett antal aktiviteter genomförts inom ramen för att utveckla ledarskapet, främja utvecklingsmöjligheter och utveckla chefers förutsättningar.

I samband med att kommunfullmäktige antog målet att Lunds kommun ska bli nationellt ledande gällande tillitsbaserad ledning och styrning, har fokus legat på att se över vad detta innebär för ledarskapet i Lund. En enkät har skickats till samtliga chefer med frågeställningar kring hur kommunen kan bli sverigeledande, hur vi tillsammans kan utforska detta samt vad cheferna behöver under denna resa.

#### *2.6.2.3 Chefsforum*

Chefsforum är ett forum för alla chefer i Lunds kommun som leds av kommundirektören. Under året har fyra digitala och två fysiska forum genomförts. På de digitala forumen har aktuella frågor varvats med gäster inom kommunen som inspirerat och delat med sig av erfarenheter och reflektioner. På de fysiska forumen har cheferna inspirerats och lyssnat på bland annat Erik Mattsson som pratade om kommunikation i ledarskapet, Erik Nilsson som föreläste om insikter i boken "Det var någonting med fjärilar..." och Sigrid och Henrik som underhöll med sånger om Lund.

#### *2.6.2.4 Utvecklingsprogram för potentiella ledare*

Som ett led i arbetet för att ta vara på talanger, identifiera potentiella ledare och främja chefsförsörjningen genomförs under 2023/2024 ett utvecklingsprogram för potentiella ledare. Programmet påbörjades under hösten och har 22 deltagare från 10 av kommunens förvaltningar. Under programmets gång får deltagarna bland annat ta del av chefers erfarenheter, utforska sina personliga ledarskapsegenskaper och fylla på sin kunskapsbank inom områden som är relevanta för blivande chefer.

#### *2.6.2.5 Lära i Lund/kompetensutveckling*

Kompetensutveckling blir allt viktigare i ett föränderligt arbetsliv. För att leda i enlighet med visionen, förhållningssätten och kommunens mål har fortsatt utveckling skett inom ramen för konceptet Lära i Lund, ett helhetsgrepp om kompetensutvecklingen i Lunds kommun.

Målsättningen är att alla insatser ska nås via kommunens lärplattform, vilket innebär att medarbetarna hittar alla interna utbildningsinsatser samlade på ett ställe och att chefen kan följa upp vilka utbildningar

medarbetarna gått. Under året har lärplattformen fyllts på med utbildningar i olika former som medarbetare och chefer kan ta del av.

#### *2.6.2.6 Förebyggande insatser/Omställningsfonden*

Inom ramen för kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR har Lunds kommun satsat på en insats kring språkstöd för de medarbetare som behöver stärka sin svenska inför arbete inom vård och omsorg, delegeringsutbildning samt kompetenshöjande insatser för kommunikatörer på grund av nya förväntningar inom yrkesrollen. Insatser som blivit beviljade är yrkessvenska, kompetenshöjande insatser för elevassistenter och stödassistenter samt att leda utan att vara chef. De beviljade insatserna kommer att genomföras fram till 2026.

#### *2.6.2.7 Medarbetarpriser*

2023 lämnade medborgare och medarbetare in 131 nomineringar till medarbetarpriserna, vilket är rekordmånga nomineringar. Medarbetarpriserna delas ut årligen till en anställd eller en grupp anställda i kommunkoncernen. Priserna tar fasta på nyckelorden i visionen: kunskap, innovation och öppenhet samt förhållningssätten lyssna, lära och leda. Vinnarna för 2023 var:

- Leda: Rickard Persson, enhetschef idrottsservice, kultur- och fritidsförvaltningen
- Lära: Suzana Jareman, lärare Svaleboskolan, barn- och skolförvaltningen
- Lyssna: Sara Liljenberg, projektledare Lundafastigheter, serviceförvaltningen
- Innovation: E-hemvård, vård- och omsorgsförvaltningen
- Öppenhet: Marcus Karlsson och Louise Callmer, gymnasielärare på Katedralskolan, utbildningsförvaltningen
- Kunskap: Annika Henning, pressansvarig kommunikationsstrateg, kommunkontoret

#### *2.6.2.8 Lansering av förmånsportal*

I juni 2023 lanserades förmånsportalen i Lunds kommun. Förmånsportalen är en webbaserad portal som är en del av arbetet kring att Lunds kommun ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare. Förmånsportalen synliggör Lunds kommuns förmånserbjudande och bidrar till kontinuerlig utveckling av förmåner. Samtliga månadsavlönade har tillgång till förmånsportalen och kan genom den bland annat se sin totala ersättning, se de förmåner som kommunen erbjuder som arbetsgivare, använda sitt friskvårdsbidrag och få tillgång till erbjudanden för privatköp.

#### 2.6.2.9 Arbetstidsmodellen 80/90/100

Som ett led i kompetensförsörjningsarbetet beslutade kommunstyrelsen i november 2023 att fastställa en riktlinje för 80-90-100-modellen. Modellen innebär att äldre och mer långvariga medarbetare under vissa förutsättningar kan erbjudas att gå ner till 80 procent av sin ursprungliga arbetstid, få 90 procent av sin ursprungliga lön och 100 procents avsättning till tjänstepension. Syftet med modellen är att medarbetare ska ha möjlighet att stanna längre i anställning och ge en mjukare övergång till pensionen utan att förlora för mycket ekonomiskt. Implementering av 80-90-100-modellen sker i början av 2024.

### 3 Arbetsmiljö och hälsa

#### 3.1 Analys av sjukfrånvaron

Under 2023 minskade sjukfrånvaron i Lunds kommun från 7,6 till 6,6 procent. Minskningen har skett bland såväl män som kvinnor som i de tre åldersgrupperna. Men sjukfrånvaron skiljer sig åt betydligt mellan kommunens verksamheter och yrkesgrupper. De högsta sjuktalen återfinns såväl i Lund som i övriga kommuner i nämnder med så kallade kontaktyrken, det vill säga yrken där medarbetarna har nära fysisk kontakt med barn, elever, brukare och andra målgrupper. Kvinnors sjukfrånvaro (7,3 procent) är även för denna period högre än mäns sjukfrånvaro (5 procent), vilket speglas av att kvinnliga medarbetare utgör en majoritet inom kontaktyrkena.

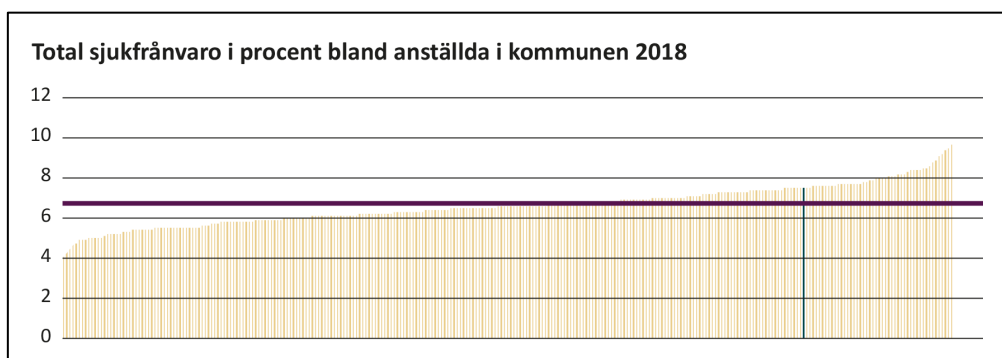
Medarbetarenkäten visar att det inom skolverksamhet med betydande majoritet kvinnor är många som upplever att de har hög arbetsbelastning och svårt att få möjlighet till återhämtning. I övrigt är det inget i medarbetarenkäten som visar på några betydande skillnader mellan könen. Ytterligare en faktor som kan ha påverkan på sjukfrånvaron till kvinnors nackdel är att det är många fler medarbetare per chef inom kontaktyrken jämfört med mer manligt dominerad teknisk verksamhet såväl i Lunds kommun som i kommuner i stort. En annan förklaring till högre sjuktal bland kvinnodominerade yrkesgrupper är att det finns mycket begränsade möjligheter att arbeta på distans inom skola, vård och omsorg jämfört med hur det är bland medarbetare med skrivbordsyrken. Den senare gruppen kan vid till exempel vid mildare förkylningssymtom arbeta på distans är därmed undvika sjukskrivning och förhindra smittspridning på arbetsplatsen. Enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) tyder det mesta på att den generella ojämställdheten i samhället även är en starkt bidragande faktor till att

kvinnor är mer sjukskrivna, men att kommunen som arbetsgivare behöver ta ansvar för de delar som går att påverka.

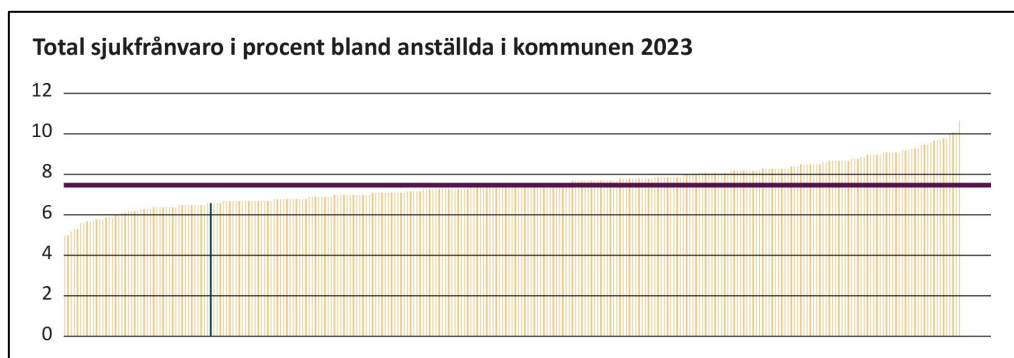
Korttidssjukfrånvaron har minskat bland såväl kvinnor som män. På totalen har den minskat från 4,3 till 3,3 procent. Även långtidssjukfrånvaron har minskat bland kvinnor och på totalen har den gått från 3,3 till 3,1 procent vad gäller andel sjukfrånvarodagar över 14 dagar. Andel av sjukfrånvaron som överstiger 60 dagar har dock ökat men det rör sig alltså inte om en faktisk ökning av långtidssjukfrånvaron utan har sin förklaring i den relativt stora minskningen av den faktiska korttidssjukfrånvaron.

Försäkringskassan för statistik över diagnoser och bland Lunds kommuns medarbetare är psykiska sjukdomar den diagnoskategori som är den särklass största där nästan hälften av antalet personer som fått sjukpenning under 2023 återfinns. Det överensstämmer med nationell statistik där det framgår att fram till millennieskiftet dominerade rörelseorganens sjukdomar de längre sjukskrivningarna. Idag står psykisk ohälsa – främst stressrelaterad psykisk ohälsa för över hälften av alla längre sjukfall.

Jämfört med andra kommuner har Lunds kommun en mycket god utveckling vad gäller sjukfrånvaron från 2018 till 2023. 2018 - 2019 hade Lunds kommun högre sjukfrånvaro än genomsnittet i Sverige medan kommunen för åren 2020–2023 uppvisat en kontinuerlig förbättring år för år jämfört med genomsnittet för andra kommuner. Vid en jämförelse med "liknande kommuner, övergripande" i nationella register har Lunds kommun gjort en resa från sämst i gruppen till näst bäst under perioden. Också vid jämförelser med "större stad", kommuner i samma storleksklass eller kommuner i Skåne, påvisar Lund en klar relativ förbättring mellan 2018 och 2023.



Diagrammet visar sjukfrånvaro för kommuner i Sverige under 2018. Den svarta stapeln är Lunds kommun och den gröna linjen är sjukfrånvarosnittet för hela riket.



Diagrammet visar sjukfrånvaro för kommuner i Sverige under 2023. Den svarta stapeln är Lunds kommun och den gröna linjen är sjukfrånvarosnittet för hela riket.

### 3.2 Företagshälsovård

Kommunfullmäktige beslutade inför år 2021 att upphandla kommunens behov av företagshälsovård. Den upphandlade leverantören tillträdde i slutet av mars 2022. Utfallen av 2022 och 2023 visar på en tydlig kostnadsbesparing jämfört med när företagshälsovård bedrevs i intern regi. Tjänsteutbudet är större än tidigare vilket möjliggör ett mer behovsanpassat arbete. Men det tar tid att implementera en ny företagshälsovård och nya arbetssätt och det är därför för tidigt att utvärdera kvalitet och kostnader fullt ut.

Lunds kommun köpte företagshälsovårdstjänster under 2023 för 10 207 000 kr. Av tabellen nedan framgår vad för tjänster som köptes och till vilken omfattning. 2023 var första året med Falck som leverantör av företagshälsovård, varför det inte finns jämförelseuppgifter för tidigare år.

Traditionellt har företagshälsovården primärt anlåtats för efterhjälpande insatser. Statistiken visar att det har skett en mycket tydlig förflyttning till att det idag i huvudsak rör sig om förebyggande insatser. Målsättningen är gå vidare och flytta fokus än mer till främjande insatser, det vill säga främja hälsa och en god arbetsmiljö.

Kategori	Kostnad (tkr)	Tjänster (vanligast förekommande)
Främjande	1 764	Chefshandledning, organisationsutveckling
Förebyggande	6 273	Stödsamtal, hälsodeklaration, utbildning i våld och hot
Efterhjälpande	2 179	Krisstöd, arbetsförmågebedömning

Tabellen visar vilka företagshälsovårdstjänster som Lunds kommun köpte under år 2023.

### **3.3 Friskvårdsbidrag**

I slutet av juni 2023 lanserades förmånsportalen i Lunds kommun vilken ger möjlighet för månadsavlönade medarbetare att se sina förmåner och sin ersättning samt ta del av rabatter och erbjudanden från leverantörer. Förmånsportalen är en del av arbetet med att synliggöra Lunds kommun som en attraktiv arbetsgivare med ett utvecklat arbetsgivarerbjudande.

I samband med Förmånsportalens lansering övergick hanteringen av friskvård från internt via löneservice till underleverantören Epassi. Genom Epassi kan månadsavlönade medarbetare dels köpa friskvårdstjänster direkt för sitt friskvårdsbidrag utan att behöva lägga ut pengar, dels lämna in kvitto på utlägg för friskvårdshantering. Timavlönade medarbetare fortsätter med intern hantering av friskvårdsbidrag. Friskvårdsbidraget var fortsatt maximalt 1700 kronor per medarbetare och år.

Under 2023 utnyttjade 6 428 månadsavlönade medarbetare i Lunds kommun möjligheten till friskvårdsbidrag för en summa på 9,7 miljoner. Detta motsvarar ca 61 procent av antalet månadsavlönade vid årets slut. Dessutom köpte 108 timavlönade medarbetare friskvård för drygt 140 000 kronor. Den totala summan för friskvårdsbidraget som betalades ut för medarbetare i Lunds kommun var drygt 9,8 miljoner kronor.

Jämfört med föregående år är detta en ökning både vad avser antalet medarbetare (+1605 medarbetare inklusive timavlönade) och belopp (+ ca 2,15 miljoner).

### **3.4 Insatser och beslut under 2023 för att främja en god arbetsmiljö**

Förebyggande arbetsmiljöarbete i arbetslivet är grunden för att förebygga sjukskrivningar och främja ett hållbart arbetsliv. Minskad sjukfrånvaro bidrar även till ökad kontinuitet i verksamheterna och påverkar kommunens kvalitet och ekonomi positivt. Lunds kommun arbetar därför aktivt med dessa frågor och under året har en rad insatser genomförts och nedan presenteras några av de mest väsentliga.

Under året beslutade kommunstyrelsen om nya anvisningar som förtydligar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och säkerställer att fördelning av arbetsmiljöuppgifter hanteras kommungemensamt och i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen. Det har även genomförts informations- och utbildningsinsatser om arbetsmiljöansvar för de förtroendevalda i alla nämnder.



I syfte att stärka kunskapen om våld och hot och hur det kan förebyggas och hanteras har en stor satsning genomförts med en ny kommungemensam rutin och uppstart av en heldagsutbildning för alla chefer.

Aktiva insatser för att sänka lång- och korttidssjukfrånvaron på både förvaltnings- och kommungemensam nivå de senaste åren har starkt bidragit till att sjukfrånvaron sänkts de senaste åren. 2020–2022 låg huvudfokus på långtidssjukfrånvaro och rehabilitering. Under 2023 lades fokus på att minska korttidssjukfrånvaron, främst upprepad korttidssjukfrånvaro. Cirka 1 200 medarbetare hade minst sex sjukfrånvarotillfällen under en tolv månadersperiod, så kallad korttidssjukfrånvaro. Den genomsnittliga schablonkostnaden för korttidssjukfrånvaron är 115 000 kr per medarbetare. Tre insatser lanserades under året för att minska korttidssjukfrånvaron: hälsoprogrammet och hälsoinsatsen som vänder sig till medarbetare samt chefshandledning. Insatserna är pågående och resultatet kommer att redovisas under 2024, men preliminära resultat visar på mycket positivt utfall med markant sänkning av sjukfrånvaron och därmed minskade sjukfrånvarokostnader.

För att kraftsamla och rikta fokus på prioriterade områden fastställde kommunfullmäktige följande arbetsmiljömål för Lunds kommun 2024–2026:

#### **3.4.1 Sänk sjukfrånvaron**

Sänkt sjukfrånvaro har stora positiva effekter för medarbetare, arbetsmiljö, verksamheter och ekonomi. En minskning i sjuktal med en procentenhet innebär 170 000 fler arbetstimmar per år.

#### **3.4.2 Förbättra chefers förutsättningar**

Chefer, och det sätt de utövar sitt ledarskap på, är avgörande för hur verksamheter fungerar och hur medarbetare upplever sin arbetssituation. Att säkerställa rimliga förutsättningar för kommunens chefer att utöva chef- och ledarskap kommer att bidra till högre kontinuitet, bättre arbetsmiljö och ökad måluppfyllelse.

#### **3.4.3 En mer hållbar arbetsbelastning och bättre möjligheter till återhämtning**

En mer hållbar arbetsbelastning och bättre möjligheter till återhämtning ger medarbetarna större möjligheter att prestera och bidra till välfungerande verksamheter. Det förebygger även ohälsa och sjukskrivningar. Resultaten i medarbetarenkäten har under flera år visat på att det finns ett arbete att göra kring arbetsbelastning och återhämtning.

### 3.5 Tillbud och arbetsskador

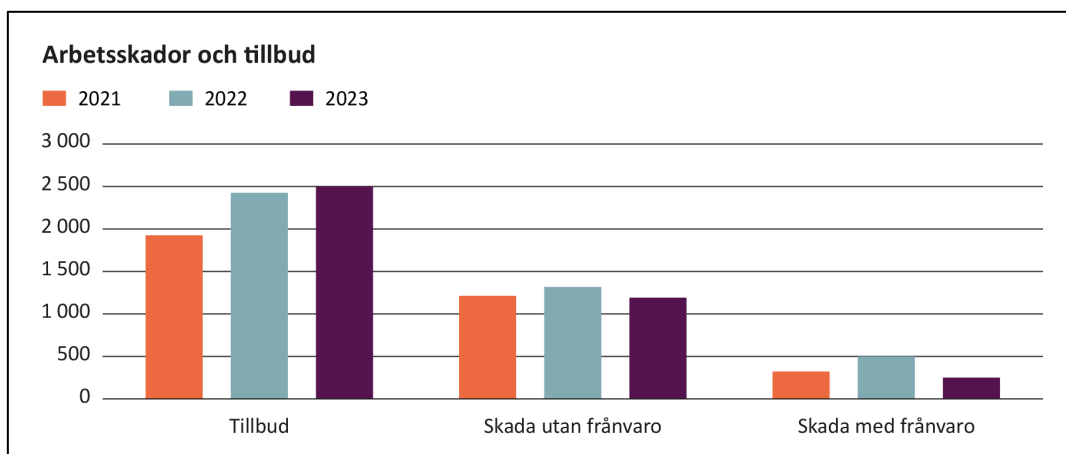
Ett tillbud är en händelse som hade kunnat leda till en skada eller ett olycksfall, men som slutade väl. Även om ingen skada uppstod är det viktigt att ta tillbudet på allvar och att tillbudena rapporteras. Det är avgörande att verksamheten får kännedom om de tillbud som sker i syfte kunna genomföra riskbedömningar och åtgärder för att förebygga att händelsen sker igen.

Antal rapporterade tillbud ökade kraftigt mellan 2021 och 2022 för att under 2023 plana ut. En tumregel är antalet tillbud ska vara tio gånger högre än antalet arbetsolyckor (skada med eller utan frånvaro). I kommunen rapporteras dock inte ens dubbelt så många tillbud som arbetsskador. Utifrån detta är det troligt att det i praktiken sker fler tillbud än vad som rapporteras. En konsekvens kan bli att antalet arbetsskador kommer att öka ytterligare om inte tillbudsrapporteringen och det efterföljande förebyggande arbetet hanteras.

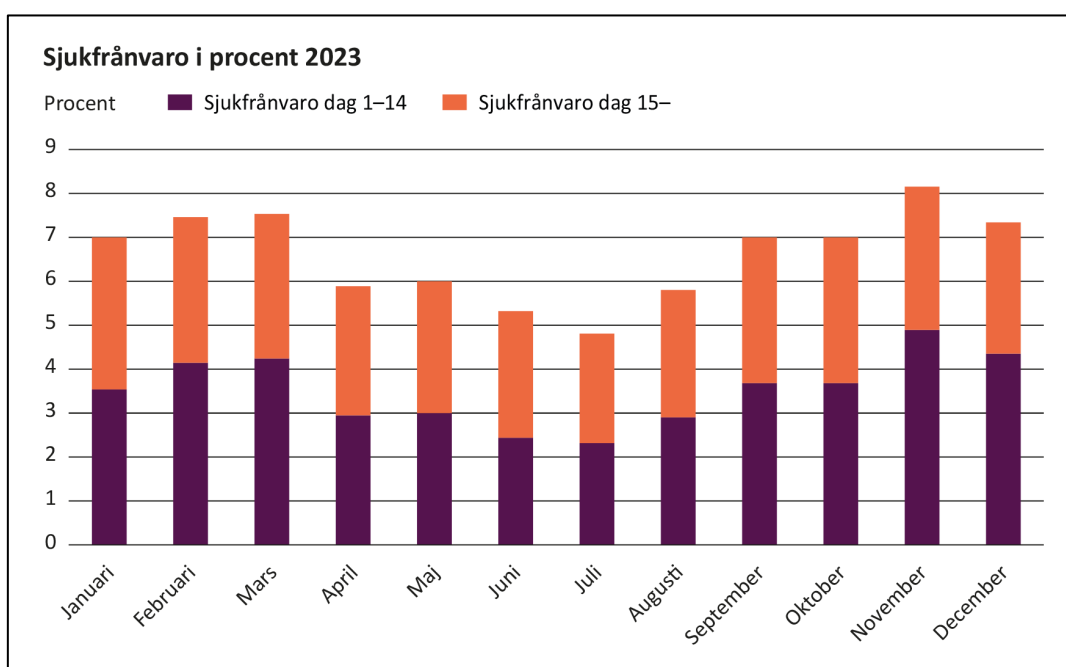
Det har skett en markant minskning av antalet rapporterade arbetsskador jämfört med 2022. Vad gäller skada med frånvaro rör det sig om en halvering. Sett över flera år sticker dock 2022 ut och siffrorna för 2020–2021 är mer i nivå med 2023. Bristande underlag gör det tyvärr svårt att analysera variationerna.

Det är även vanskligt att dra slutsatser för kommunen i stort utifrån antalet anmälda arbetsskador och tillbud. Vid en större stickprovsundersökning visade det sig att flera av anmälningarna är felkategoriserade. Vidare går det inte att avgöra om variationer i antalet anmälningar beror på en faktisk ökning eller minskning av antal arbetsskador och tillbud eller om det främst beror på en ökad eller minskad benägenhet att anmäla.

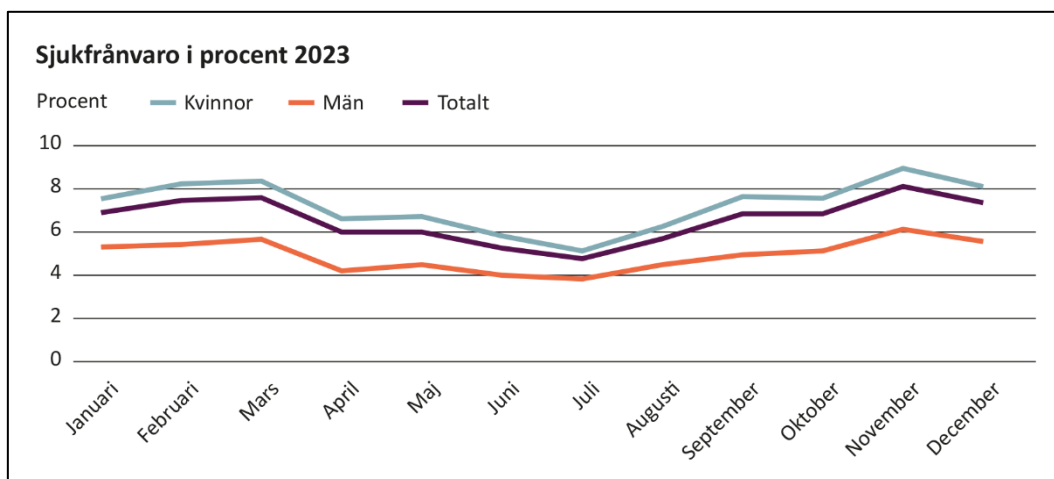
Det pågår kontinuerligt utbildnings- och informationsinsatser för att öka rapporteringen av tillbud, bland annat vid kommunens arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Det har skett en ökning sett över flera år, men det rör sig fortsatt om en underrapportering sett till relationen mellan rapporterade tillbud och arbetsskador. En grupp av arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare har analyserat vad underrapporteringen kan bero på. Resultatet visar på utbredd okunskap om vad tillbud är, att det ska rapporteras och hur det ska rapporteras. Gruppen har även tagit fram en åtgärdsplan för att öka rapporteringen av tillbud.



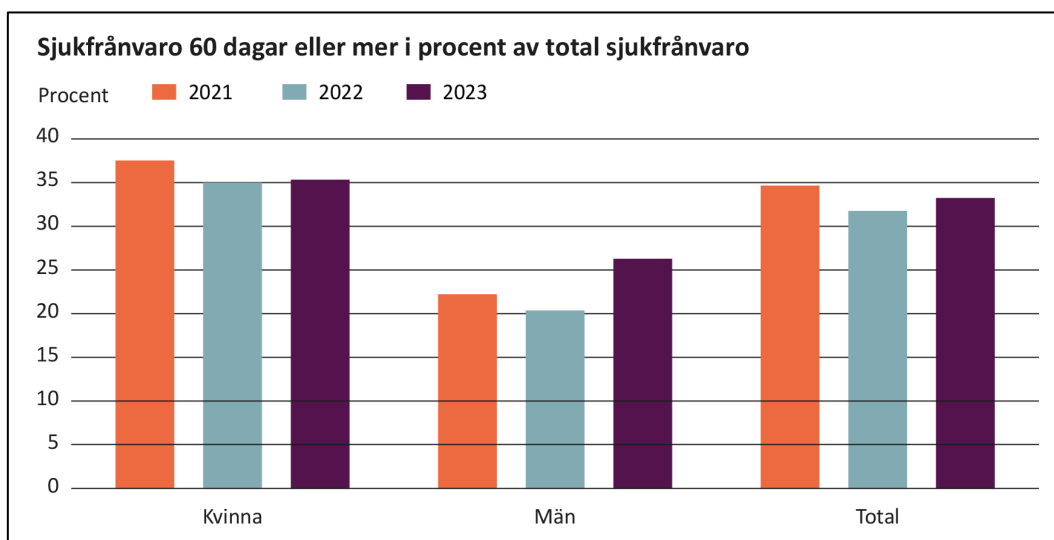
Diagrammet visar antalet tillbud och arbetskadorna registrerade under 2021, 2022 och 2023.



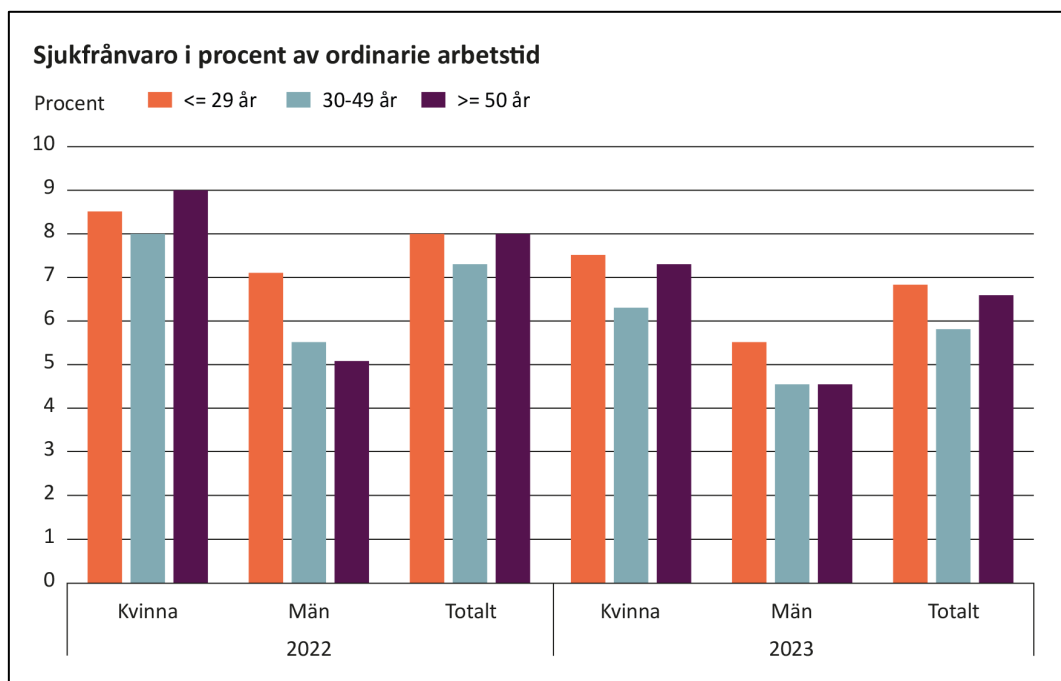
Diagrammet visar sjukfrånvaron bland månadsavlönade per månad under 2023 uppdelat på sjukperioderna dag 1-14 respektive dag 15 eller fler dagar.



Diagrammet visar könsuppdelad och total sjukfrånvaron bland månadsavlönade per månad under 2023.



Diagrammet visar hur stor andel av den totala sjukfrånvaron som är långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) under 2021, 2022 och 2023. Staplarna är uppdelade på kvinnor, män och totalt.



*Diagrammet visar ålders- och könsuppdelad sjukfrånvaro för månadsavlönade under 2022 och 2023.*

## 4 Mål i program för social hållbarhet

I Lunds kommuns program för social hållbarhet finns tre delmål som tar sikte på arbetsmiljön och personalpolitiken i kommunens interna organisation. Uppföljningen av dessa tre mål redovisas därför i såväl personalredovisningen som i hållbarhetsredovisningen.

### 4.1 Diskriminering, arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utveckling

*I Lunds kommunkoncern ska arbetsplatser kännetecknas av respekt för alla människors lika värde och frihet från diskriminering. Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt vad gäller arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.*

Lunds kommun främjar inkludering och motverkar diskriminering genom att kontinuerligt undersöka arbetsförhållanden, agera vid förekomst av diskriminerande förhållanden samt genom att integrera lika rättigheter och möjligheter i rutiner och processer. På förvaltningsnivå sker uppföljning till exempel i samband med den årliga medarbetarenkäten. På arbetsplatser är det systematiska arbetet mot diskriminering kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Lunds kommun bedriver med andra ord ett förebyggande och systematiskt arbete för att motverka diskriminering. En liten andel svarar nekande på frågan i medarbetarenkäten om huruvida de uppfattar att arbetsplatsen är fri från diskriminering. Det är inte acceptabelt och tas på allvar, men på det stora hela kännetecknas Lunds kommuns arbetsplatser av respekt för alla människors lika värde och frihet från diskriminering.

Lunds kommun uppnår målet.

## **4.2 Hälsa, olycksfall och arbetsmiljö**

*Lunds kommun ska arbeta systematiskt för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall samt för att uppnå en god social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö.*

Lunds kommun bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen och kollektivavtal. Det pågår ett ständigt förbättringsarbete och i avsnittet Arbetsmiljö och hälsa framgår vad som genomförts under 2023.

Lunds kommun uppnår målet.

## **4.3 Likvärdig lön**

*I Lunds kommun ska likvärdigt arbete ge likvärdig lön.*

För att säkerställa att osakliga löneskillnader inte förekommer genomför Lunds kommun årligen en arbetsvärdering och lönekartläggning. Arbetsgivarens slutsats är att det inte förekommer några osakliga löneskillnader på grund av kön.

Lunds kommun uppnår målet.

## 5 Framåtblick

Lunds befolkning växer samtidigt som framför allt andelen äldre blir allt större. En högre andel äldre i befolkningen innebär att skatteintäkterna inte ökar i samma takt som kostnaderna och att försörjningskvoten ökar. Konkurrensen om arbetskraften kommer att hårdna eftersom andelen personer i arbetsför ålder inte ökar i samma takt som antalet äldre. Samtidigt ökar också kraven och förväntningarna från både medborgare och medarbetare på kommunens service och kvalitet.

Lunds kommun kommer att ha ett omfattande rekryteringsbehov under 2025–2027. Behovet bedöms motsvara cirka 3 000 tillsvidareanställda medarbetare och baseras på personalomsättning och andra avgångar. Utöver detta tillkommer eventuella rekryteringar utifrån verksamheternas behov framöver. Personalomsättningen, det vill säga tillsvidareanställda medarbetare som säger upp sig, står för en stor del av rekryteringsbehovet.

Sammantaget bedöms kompetensförsörjningen vara en fortsatt utmaning inom flera verksamhetsområden. Det största rekryteringsbehovet i antalet medarbetare finns inom vård- och omsorgsområdet. Utvecklingen är likartad för stora delar av regionen och nationellt, vilket sannolikt kommer att medföra att konkurrensen om kvalificerad arbetskraft ökar under planperioden. Hur utvecklingen på arbetsmarknaden, med ökad osäkerhet och fler varsel, påverkar personalomsättningen återstår att se.

Utöver att attrahera och rekrytera rätt medarbetare behöver Lunds kommun arbeta aktivt med att utveckla och behålla medarbetare för att minska personalomsättningen och därmed rekryteringsbehovet. Arbete med chefers förutsättningar likväl som arbetsmiljöfaktorer såsom sänkt sjukfrånvaro och ökade möjligheter till återhämtning och rimlig arbetsbelastning bidrar också starkt till sänkt personalomsättning.

En mängd initiativ pågår för att möta de utmaningar som kommunen står inför, bland annat vad gäller kompetensförsörjningen och sjukfrånvaron.