

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD.....	3
METOD BERÄKNINGSMETODIK.....	4
PERSONALSTRUKTUR.....	6
ANTAL ANSTÄLLDA.....	6
Tillsvidareanställda.....	6
Visstidsanställda.....	6
Timanställda.....	6
ÅLDERSSTRUKTUR.....	7
Medelålder.....	7
Åldersstruktur total.....	7
Pensionsålder.....	7
ARBETSTID OCH KOSTNADER.....	7
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
KOMPETENSFÖRSÖRJNING.....	9
STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING.....	9
Attrahera.....	9
Rekrytera.....	9
Introducera.....	9
Behålla.....	10
Utveckla.....	10
Avveckling och pension.....	11
LÖNEÖVERSYNSPROCESS.....	11
LÖNEPOLITIK.....	11
Löneöversynsprocess 2019.....	11
Lönekartläggning.....	12
LÖNESTATISTIK.....	12
ETT HÅLLABART ARBETSLIV.....	12
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.

Mättidpunkten 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.

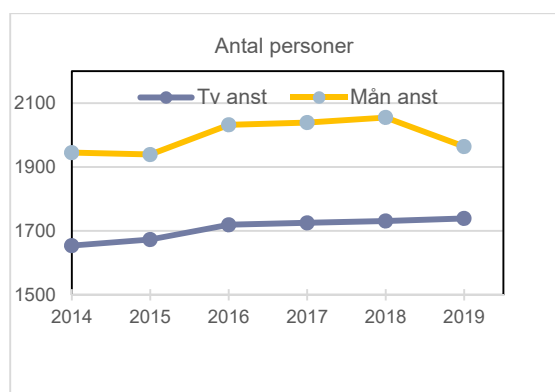


DIAGRAM 1: TRENDUTVECKLING AV ANTALET MÅNADSANSTÄLLDA SAMT TILLSVIDAREANSTÄLLDA PERSONER UNDER ÅREN 2014-2019.

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	-
Tot.	330	262	276	172

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	-
Tot.	217	219	222

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
Tot.	48,1	44	47,5

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.

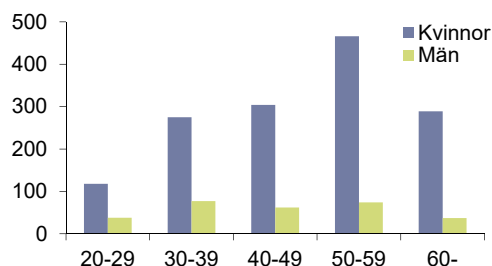


DIAGRAM 2: ÅLDERSSTRUKTUR FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLDA KVINNOR OCH MÄN PER ÅLDERSGRUPP FÖR HELA KIRUNA KOMMUN PER DEN 31 DECEMBER 2019.

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
Tot.	48	83	47	59	62	79

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 anställda 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	-
Total	22393	26996	12953	13559

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	-
Total	6485	7850	1005

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.

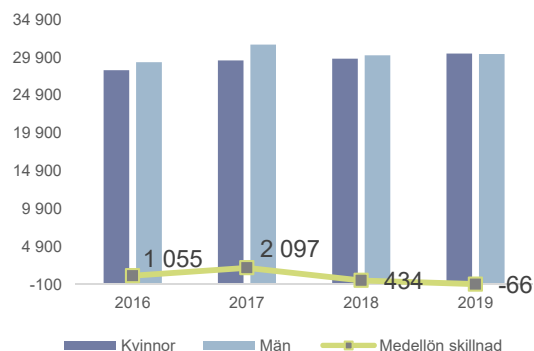


DIAGRAM 3: TRENDLINJE PÅ SKILLNAD I MEDELLÖNER MELLAN TILLSVIDAREANSTÄLLDA KVINNOR OCH MÄN ÅREN 2016-2019 (KR).

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.

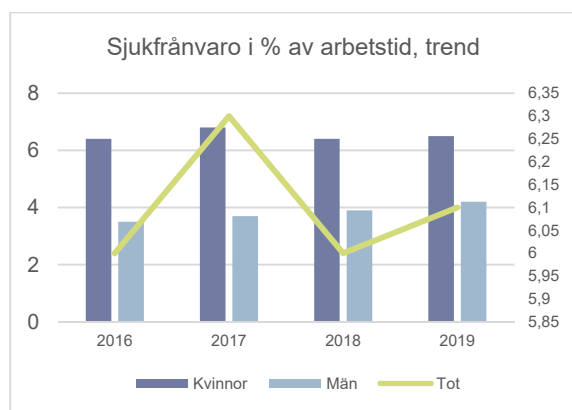


DIAGRAM 4: SJUKFRÅNVARON I % AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID ÅREN 2016-2019 FÖR MÅNADSANSTÄLLDA, TOTALT OCH UPPDELAT PÅ KÖN. MED ANLEDNING AV ATT TIMAVLÖNADE INTE HAR I FÖRVÄG FASTSTÄLLD ARBETSTID, SÅ INGÅR DE INTE I BERÄKNING AV DEN TOTALA SJUKFRÅNVAROTIDEN.

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
Total	6,1	6,0	6,3	6	6,6
Kvinnor	6,5	6,4	6,8	6,5	7,1
Män	4,2	4,0	3,7	3,5	3,9
0-29 år	5,7	6,1	6,2	4,8	6
Å 30-49 år	5,1	4,6	5,3	5,3	5,8
50 -år	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.

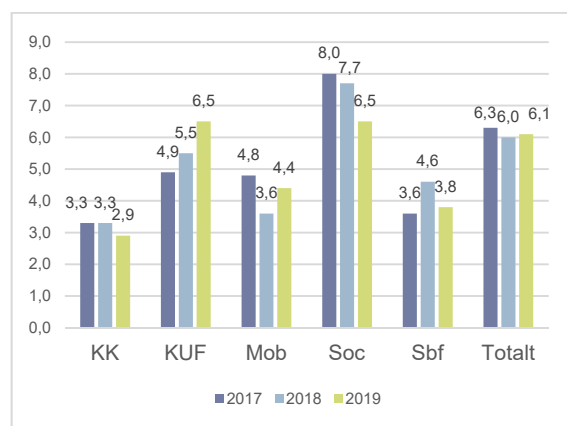


DIAGRAM 5: TOTAL SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID FÖR MÅNADSANSTÄLLDA ARBETSTAGARE PER FÖRVALTNING, FÖR ÅREN 2017 - 2019.

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

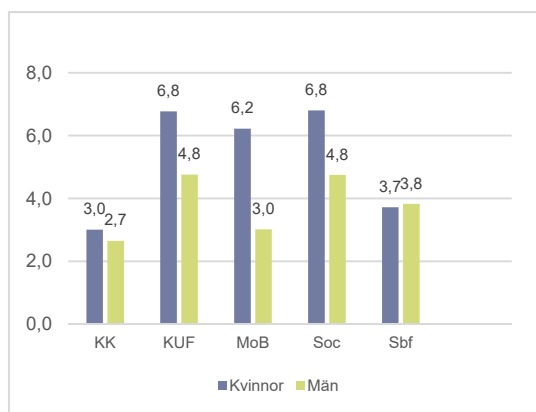


DIAGRAM 6: TOTAL SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID 2019 FÖR MÅNADSANSTÄLLDA ARBETSTAGARE PER FÖRVALTNING OCH KÖN.

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.

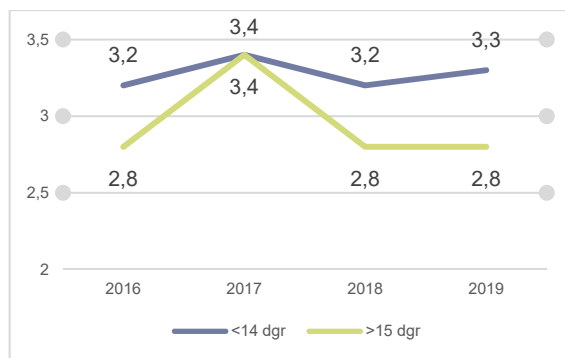


DIAGRAM 9: SJUKFRÅNVARO FÖRDELT PÅ KORT TID (<14 DAGAR) OCH LÅNG TID (>15 DAGAR) I PROCENT AV ÖVERENSKOMMEN ARBETSTID FÖR ÅREN 2015-2019 I KIRUNA KOMMUN.

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.