

Personalbokslut 2018



Piteå kommun

DEN 1 FEBRUARI 2019
PERSONALAVDELNINGEN PITEÅ KMMUN

Innehåll

Förord av personalchefen	4
<i>Personalbokslutets struktur/läsanvisning</i>	4
Attraktiv arbetsgivare	5
<i>Attrahera nya medarbetare</i>	5
<i>Rekrytering av medarbetare</i>	6
<i>Introducering</i>	6
<i>Utveckla och motivera</i>	7
<i>Avslut av anställning</i>	10
Jämställda arbetsplatser	11
<i>Personalstruktur</i>	11
<i>Pension</i>	13
<i>Föräldraledighet</i>	13
<i>Lön</i>	14
Hälsofrämjande arbetsplats	15
<i>Hälsobild</i>	15
<i>Rehabiliteringsarbete</i>	16
<i>Arbetsmiljöarbete</i>	16
<i>Friskvård</i>	17
Sammanställning personalnyckeltal	18
Personalbokslut Fastighets- och service	19
Personalbokslut kommunledningsförvaltningen	21
Personalbokslut kultur, park och fritid	23
Personalbokslut Räddningstjänsten	25
Personalbokslut Samhällsbyggnad	27
Personalbokslut Socialtjänsten	29
Personalbokslut Utbildningsförvaltningen	31

Förord av personalchefen

Att Piteå kommun ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser, är det politiskt beslutade personalmålet. Ett utmanande mål för en organisation med drygt 4000 anställda i många olika verksamheter.

Kommunfullmäktige beslutade 2016 att avsätta en miljon per år i tre år (2017-2019) för hälsofrämjande insatser. Hur vi har det på våra arbetsplatser och i relationer med varandra har stor betydelse för hur vi mår och hur vi kan utvecklas i vårt arbete, tack vare satsningen har vi haft möjlighet att arbeta aktivt och strukturerat detta. Som stöd för att arbeta med frågan ute på arbetsplatserna, har det i alla fyra nummer av vår digitala personaltidning funnits en film med Morgan Alling, tillsammans med ett arbetsmaterial anpassat för en arbetsplatsträff. Filmerna baserades på den föreläsning om kultur på arbetsplatsen som Morgan Alling genomförde under 2017. Fysisk aktivitet är också en viktig del för hur vi mår. Lanseringen av Let's move – en utmaning för att öka fysisk aktivitet slog väl ut, ca 2000 av våra medarbetare antog utmaningen och många vittnade om att de fått ökad kondition, blivit friskare och fått något gemensamt att prata om på jobbet. Kommunens friskvårdsombud fick möjlighet att delta på konferensen Nolia Arbetsglädje, en dag som syftade till att ge inspiration, motivation och kunskap inom området arbetsglädje. Allt detta var möjligt att genomföra tack vare den satsning på hälsofrämjande arbetsplatser som kommunfullmäktige valde att göra 2016.

Att ha möjlighet att arbeta heltid är en viktig jämställdhetsfråga. Därför pågår ett arbete, så kallad "Heltidsresan", med målet att fler ska få möjlighet och vilja arbeta heltid och att heltidsanställning ska vara en norm. Ett första pilotprojekt har påbörjats i Rosviksområdet där alla verksamheter tillsammans ser över hur man kan nå målet.

Framtidens kompetensförsörjning är en av de största utmaningar vi har som arbetsgivare. Därför har vi under året genomfört flera aktiviteter för att möta och attrahera nya medarbetare. Det sker på mässor och event för studenter, aktiviteter där vi möter utflyttade Pitebor, och även när vi tar emot praktikanter och studenter till våra verksamheter. Många utrikesfödda och personer som står långt från arbetsmarknaden har via extratjänster fått en möjlighet att prova våra intressanta arbeten i olika verksamheter. I mötet med praktikanter, studenter, nyanställda eller andra intresserade är kommunens medarbetare viktiga ambassadörer för Piteå kommun, sin arbetsplats och för sitt yrke. Tillsammans bidrar vi till hur Piteå kommun uppfattas som arbetsgivare.

Detta var bara några av de aktiviteter som genomförts under året, i personalbokslutet kan du läsa mer om vad som hänt under året.

Ewa Degerman

Personalbokslutets struktur/läsanvisning

Personalbokslutet är en uppföljning av Piteå kommuns personalmål; Piteå kommun ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Till stöd för att nå målet finns personalpolicy, arbetsmiljöpolicy, pensionspolicy samt en riktlinje för personalpolitik. Bokslutet fokuserar på de tre delar som finns i Piteå kommuns personalmål; attraktiv arbetsgivare, jämställda- och hälsofrämjande arbetsplatser. Delarna ska inte ses som isolerade från varandra, varje del stärker och går in i varandra men uppdelningen finns för att tydliggöra uppföljningen och underlätta för läsaren. Statistiken som finns som underlag i bokslutet påverkas av när rapporterna genereras, detta kan medföra viss differens i statistiken mellan de olika avsnitten. Personalbokslut för förvaltningarna med uppföljning på avdelningsnivå redovisas i slutet av rapporten.

Attraktiv arbetsgivare

Att klara framtida kompetensförsörjning handlar om att attrahera medarbetare med rätt kompetens, rekrytera och introducera dessa genom en professionell och effektiv process. Lika viktigt är det att arbeta med att utveckla och motivera medarbetare att arbeta kvar samt att avsluta en anställning på ett professionellt sätt oavsett anledning till avslut.



Attrahera nya medarbetare

Dagens gynnsamma arbetsmarknad kräver att Piteå kommun marknadsför kommunens olika yrken, verksamheter och de många möjligheter som finns för att konkurrera om framtidens medarbetare. Detta sker på många olika sätt och mot olika målgrupper. Piteå kommun samarbetar med kommunerna i Luleå, Boden, Kalix och Älvsbyn för att marknadsföra regionen nationellt som en plats att bo och arbeta i. Under året har nätverket tillsammans deltagit på Umeå universitets arbetsmarknadsdag ”Uniaden” samt Karlstads universitets arbetsmarknadsdag HotSpot. Kommunerna inbjöd även till ett lunchmöte på Norrlandsnationen i Uppsala. Dessa universitet har många studenter från Norrbotten. Framförallt deltagandet i Karlstad och Uppsala väckte stor uppmärksamhet bland studenter både med anknytning till länet samt de som inte hade någon anknytning. Under dessa event möter kommunerna ett hundratal studenter som visar stort intresse och nyfikenhet både på kommunerna som arbetsgivare och som en plats att bo på.

Nätverket Luleregionen, ett samarbete med mellan de närliggande kommunerna, anordnade under året ett hemvändarevent, där kommunen som arbetsgivare fanns representerad. Även här skapades många kontakter för framtiden. Tillsammans med Skellefteå kommun anordnades en hemvändardag på Skansen i Stockholm med arbetsgivare och näringsliv, under parollen PS. saknar dig. Ett event som bidrog till stor uppmärksamhet och många värdefulla kontakter.

För en mer lokal marknadsföring har Piteå kommun ett antal ambassadörer som hjälper till vid olika mässor och branschdagar. Ambassadörerna kommer från olika verksamheter och har olika yrken, totalt är de 9 stycken. Under året har de tillsammans med arbetsgivaren funnits representerade på Nolia karriär, en utbildnings- och rekryteringsmessa som vänder sig framförallt till gymnasieungdomar från länet. Monterns utformning och kommunens budskap om att vi behövde många sommarvikarier attraherade många besökare. Ett flertal kontakter skapades för sommarjobb inom vård och omsorg på mässan. Luleå tekniska universitet är en viktig plats att synas på med tanke på det geografiska läget. Därför deltog Piteå kommun på teknologernas arbetsmarknadsdag, LARV, samt ekonomernas arbetsmarknadsdag EKAR. Kommunen deltog även på arbetsförmedlingens rekryteringsmässor, rekryteringsdagen på Umeå universitet för lärarstudenter (UMPE). Piteå kommun erbjuder samtliga ungdomar mellan 16-18 år feriearbete. Detta är en viktig målgrupp för kommunen som arbetsgivare för framtiden. Därför bjuds dessa in till en gemensam start där de får information om sitt feriearbete och om kommunen som arbetsgivare. Fokus för informationen är budskapet att de är

värdefulla och gör ett viktigt jobb samt vilka möjligheter som finns inom kommunen i framtiden. Totalt deltog 85 personer, 52 flickor, 83 pojkar, en person ville inte ange kön.

Att erbjuda praktik och andra särskilda anställningar för olika målgrupper är ytterligare ett viktigt verktyg för sörja för framtiden. Under 2018 satsade regeringen på extratjänster för personer som står långt från arbetsmarknaden. Ambitionen för Piteå kommun som stor arbetsgivare var att ta emot i snitt 100 personer. Placering och handledningen sköts ute på respektive arbetsplats. För verksamheterna i stadshuset har arbetet organiserats med en handledare vars uppgift är att samordna arbetsuppgifter och matcha dessa med de personer som blir anvisade en extratjänst. Det har inneburit att personer fått möjlighet att arbeta på flera arbetsplatser i stadshuset med olika arbetsuppgifter. Ett upplägg som fungerat väl både för verksamheterna och för de som varit anställd på en extratjänst.

Piteå kommun driver ett nätverk med representanter från näringslivets personalavdelningar i syfte att utbyta erfarenheter och underlätta medföljanderekryteringar. Det är också ett bra forum för lokal omvärldsbevakning.

Rekrytering av medarbetare

Ett stort antal medarbetare rekryteras till Piteå kommun, det är dock färre än föregående år. Detta tillsammans med att kommunen har fler sökande än tidigare kan tyda på att intresset för kommunen som arbetsgivare ökat. Under 2018 har 283 rekryteringar genomförts (exklusive sommarvikariatet inom socialtjänsten), vilket är en liten minskning till föregående år. Huvuddelen av rekryteringsuppdragen hanteras av personalavdelningen, ett mindre antal rekryteringar sköts via externa resurser, framförallt i samband med chefsrekryteringar. Antalet sökande till varje tjänst har ökat i förhållande till tidigare år, och uppgår till 11,9 sökande per tjänst även det är en förbättring i förhållande till tidigare år. Av de sökande är 72 % kvinnor och 28 % män, av de 283 tjänstetillsättningar som genomförts har 80 % av tjänsterna gått till kvinnor och 20 % till män. Trots ökat antal sökande till kommunens längre vikariat och tillsvidaretjänster sker ingen ökning av antal sökande till sommarvikariatet inom socialtjänsten. Totalt sökte 417 personer sommarjobb inom socialtjänsten, av dessa var 59 % kvinnor och 41 % män och 39 % av dessa hade utländsk bakgrund. Av de 230 personer som anställdes var 62 % kvinnor och 38 % män.

Inklusive vikarierekryteringen gjordes lite drygt 500 rekryteringar under 2018 inom Piteå kommun.

Den procentuella skillnaden kvinnor/män i tillsättning av tjänster mellan förvaltningarna är stor. Inom socialtjänsten var 92 % kvinnor och 8 % män och kultur, park och fritid visar upp en relativt jämn könsfördelning i tjänstetillsättningar där fördelningen är 44 % kvinnor och 56 % män. Flest rekryteringar genomförs inom utbildningsförvaltningen med 124 tjänster. Socialförvaltningen har under året rekryterat 72 personer till sina verksamheter. Första halvåret präglades av ett intensivt rekryteringsarbete för att under årets andra hälft avta något i intensitet. En förklaring till detta kan vara en förändring i utbildningsförvaltningens rekryteringsarbete där vakanta tjänster inför höstterminen i möjligaste mån tillsätts innan vårterminen avslutas. Inom förvaltningen är det fortfarande svårt att rekrytera lärare med naturvetenskaplig inriktning inom såväl grund- som gymnasieskola. Vissa rekryteringsuppdrag har fått avbrytas på grund av få eller inga kandidater som uppfyllt de formella kraven. Rekryteringsarbetet i Socialtjänsten uppvisar ett likande mönster, där antalet rekryteringar avtog under hösten. En förklaring kan vara ett utvecklat och förbättrat arbete med personer med företrädesrätt inom förvaltningen. Till detta kan läggas minskat antal ärenden inom personlig assistans under året. Fortsättningsvis är det dock stora problem med rekrytering av sjuksköterskor, arbetsterapeuter samt fysioterapeuter där tjänster, i vissa fall, inte tillsätts på grund av få sökande.

Introducering

En rekryteringsprocess kostar mycket i tid och pengar. Det tar tid innan en nyanställd medarbetare är fullt produktiv. Därför är en bra introduktion avgörande för att ge nya medarbetare förutsättningar för

att kunna göra sitt jobb, trivas och att känna sig som en i gänget. Introduktion sker på olika sätt, dels på arbetsplatsen och dels kommunövergripande. Medarbetarens närmaste chef ansvarar för introduktion på arbetsplatsen och handlar om att få kännedom om arbetsplatsen, sina kollegor, rutiner och arbetssätt. Vissa använder sig av handledare och eller mentor/fadder. Den kommunövergripande introduktionen ger en helhetsbild av kommunens organisation och beskriver vad det innebär att arbeta i en politiskt styrd organisation. Det är dessutom ett tillfälle att skapa förståelse för vilka förväntningar som finns, både på dem som medarbetare samt vad de kan förvänta sig av arbetsgivaren. I introduktionen deltar kommunalråd, kommunchef och personalchef. Under 2018 har introduktionen genomförts vid endast ett tillfälle i mars. Anledningen till det är att introduktionen för nyanställda är under revidering för bli mer digitaliserad. Totalt har 16 personer deltagit, 9 kvinnor och 7 män.

Utveckla och motivera

Lika viktigt som att attrahera nya medarbetare är det att motivera och utveckla kommunens befintliga medarbetare så att de väljer att arbeta kvar. Att ha bra villkor för medarbetare, att medarbetare känner att de kan utvecklas och göra ett bra jobb samt att det är en bra kultur på arbetsplatsen är faktorer som bidrar till att kommunen uppfattas som en bra och attraktiv arbetsgivare.

Villkor

Lön

Piteå kommun tillämpar individuell lönesättning, lönen är en del av verksamhetsstyrningen och ska utveckla verksamheten och är ett viktigt verktyg för måluppfyllelsen. Till 2018 års löneöversyn avsattes 3 %. Det totala utfallet blev 2,96 %. För tjänstemän 3,39%, lärare 2,75 % och Kommunal 2,84 %. Satsningar gjordes på lärarna/pedagogerna samt studie- och yrkesvägledarna. Utifrån satsningen på första linjens chefer i lönekartläggningen gjordes en satsning på boendecheferna i socialförvaltningen för att de inte ska halka efter sina kollegor. Sköterskor och arbetsterapeuter är yrkesgrupper där vi har hård konkurrens från regionen och närliggande kommuner, därför gjordes även en satsning på dem. Utöver detta gjordes även satsningar på handläggare inom överförmyndarexpeditionen och konsumentvägledningen.

Kommunals utrymme utgjordes av 535 kr/medlem i genomsnitt, till det tillkom 150 kr för undersköterskor. Kretsen av undersköterskor enligt löneavtalet innefattar samtliga arbetstagare med utbildning som arbetar i särskilda boenden inom äldreomsorgen, hemtjänsten eller i gruppboenden för personer med funktionsnedsättning och därtill kopplade verksamheter. Satsningar gjordes också på brandmän, elevassistenter, barnskötare, förskolepedagoger och parkarbetare utifrån att kommunen behöver ha konkurrenskraftiga löner gentemot våra närliggande kommuner.

GDPR

Den nya dataskyddsförordningen har inneburit ett stort arbete inom alla förvaltningar. Varje förvaltning har en arbetsgrupp som arbetat med att sammanställa de personuppgiftsbehandlingar som finns. Dessa personuppgiftsbehandlingar finns nu i en registerförteckning, vilket är ett underlag för att förenkla en eventuell begäran om registerutdrag. För kommunens medarbetare innebär detta att man har rensat och fått rutiner kring hanteringen av personuppgifter. Kommunens samtliga HR-system har säkerhetsklassificerats och GDPR-säkrats, vilket bl a innebär att vi har sett över systemens personuppgiftsbehandlingar.

Semesterväxling

I syfte att främja balans i livet erbjuder Piteå kommun möjlighet att semesterväxla. Närmare 24 % av kommunens medarbetare väljer att semesterväxla, 25 % av kvinnorna och 19 % av männen. Totalt sett ökar det en aning i förhållande till föregående år, sett till skillnaden mellan könen är det 12 % fler kvinnor och 31 % färre män som valt att växla i år.

Pension

Som en del i att vara attraktiv som arbetsgivare och få fler medarbetare att arbeta längre har kommunfullmäktige fastslagit en pensionspolicy och riktlinjer för pensioner är beslutade. 23 personer har valt att löneväxla till pension, ett utredningsarbete pågår för att hitta en bra lösning som kan erbjuda alla en möjlighet att göra mer medvetna val för placering av tjänstepensionen.

Heltidsresan

SKL och Kommunal har tecknat ett kollektivavtal med syftet att alla arbetsgivare i kommuner, landsting och regioner ska ta fram en plan för hur fler i verksamheten ska arbeta heltid. Tillsvidareanställning på heltid ska vara en norm redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning. I Piteå kommun har det beslutats att det ska gälla alla yrkesgrupper, inte bara de inom Kommunals avtalsområde. Arbetet ska genomföras genom att ha ett gemensamt förhållningssätt där alla förvaltningar ser Piteå kommun som en arbetsgivare och är beredd att arbeta med kreativa lösningar för att lösa heltidsfrågan. Ge förutsättningar för de som arbetar deltid och som vill arbeta mer att göra det. Nya samarbeten inom och mellan förvaltningarna. Förslag på hur kommunen ska nå heltidsarbete tas fram av medarbetargrupper inom och mellan olika verksamheter. Förslagen ska testas och utvärderas. Ett pilotprojekt genomförs i Rosvik inom ramen för heltidsresan, där man ser över hur arbetsuppgifter kan samordnas över förvaltningsgränserna i syfte att uppnå heltid.

Utveckling

Syftet med kommunens förslagsverksamhet är att stimulera innovation och utveckling av verksamheterna genom att ta vara på medarbetarnas idéer. Under året har totalt 8 förslag lämnats in, av dem har 7 bifallits och belönats med totalt 6000 kronor. Socialförvaltningen och Utbildningsförvaltningen har lämnat in lika många förslag 3 vardera och Kultur, park och fritid har lämnat in 2 förslag. Från och med 2018 gjordes kriterierna för förslagsverksamheten om med syfte att bli tydligare och bättre stämma överens med kriterier för verksamhetsutvecklingspott och innovationsfond. Antalet inlämnade förslag för 2018 är betydligt färre än tidigare år vilket förmodligen beror på att medarbetarna inte vet om att förslagsverksamheten finns kvar. Några exempel på belönade förslag är; Handikappanpassad spark, självservice för reserverade böcker, låsskydd, kyl-dyna, ingångsdusch, promenad-rep med bild-stöd.

Satsningen på gemensam mötesyta för projektledare inom ramen för idéslussprojektet har fortsatt under året. Syftet är att skapa möjlighet till inspiration och erfarenhetsutbyte kring projektledarskap och utvecklingsfrågor.

Under året genomfördes en HBTQ utbildning för chefer och nyckelpersoner med syftet att öka förståelsen och medvetenheten om HBTQ frågor hos Piteå kommuns medarbetare. Totalt deltog 200 (166 kvinnor och 34 män) chefer och nyckelpersoner från kommunens alla förvaltningar.

Utbildningen innefattade dessa områden;

- Begrepp och termer; HBTQ, normkritik och inkluderande språk.
- Normer kring könsuttryck, könsidentitet och sexuell läggning.
- Historiska och samtida perspektiv på HBTQ-frågor.
- Intersektionalitet och antirasistiska perspektiv på HBTQ
- Levnadsvillkor för HBTQ-personer i Sverige idag.
- Diskrimineringslagen och MR

Kultur

Kommunfullmäktige har beslutat att avsätta 1 mkr per år för hälsofrämjande insatser under 2017-2019. Det är en tydlig viljeinriktning från politiken att detta är en prioriterad fråga. Aktuell forskning visar att hur vi har det på arbetsplatsen till stor del avgör hur vi mår. Satsningen möjliggör att kommunen kan genomföra långsiktiga insatser för att främja kulturen på arbetsplatsen. Vidare bidrar det till att vi når målet med att vara attraktiv, jämställd och hälsofrämjande arbetsgivare. Eftersom

kulturen på arbetsplatsen identifierats som en avgörande faktor hur man mår, trivs och utvecklas på arbetet har detta varit i fokus under året. Morgan Alling, skådespelare och föreläsare, har på uppdrag av Piteå kommun, producerat fyra kortare filmer med frågor baserat på den föreläsning Morgan genomförde för kommunens medarbetare under 2017. Filmerna har satt fokus på ämnen som ska diskuteras på arbetsplatsträffar. Det har handlat om spelregler på arbetsplatsen, tillit och arbetsglädje, vårt uppdrag samt den egna utvecklingen. Eftersom kulturen på arbetsplatsen är ett område som återkommande behöver diskuteras kommer filmerna finnas kvar och fungera som ett stöd för framtida diskussioner.

Let's move var en satsning på arbetslagsutveckling med hjälp av fysisk aktivitet. För att klara utmaningen krävdes fysisk träning tre tillfällen per vecka i totalt tolv veckor, om arbetslaget klarade utmaningen kunde de kvittera ut 200 kr/deltagande person, att använda till en gemensam aktivitet i arbetslaget. Utmaningen antogs av drygt 2000 medarbetare och många av dem har vittnat om att de känt sig friskare, fått bättre kondition och fått något gemensamt att jobba för på arbetsplatsen.

I syfte att skapa en mer verksamhetsnära uppföljning, har en modul för systematiskt arbetsmiljöarbete, så kallad SAMsidan, införts i kommunens styr- och ledningssystem Stratsys. Det har ännu inte implementerats, men under 2019 kommer cheferna att få utbildning i verktyget, från och med 1 januari 2020 ska det vara obligatoriskt att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys för samtliga chefer.

Förutsättningar för medarbetare

För att nå kommunens övergripande uppdrag och mål finns en gemensam värdegrund som beskrivs i kommunens personalpolicy. Policyn beskriver på vilket sätt medarbetarna förväntas utföra sitt arbete, vidare beskriver den också vad medarbetarna kan förvänta sig av arbetsgivaren.

Ur personalpolicyn

VÅGA – att lita på sin intuition och ha tillit till sina arbetskamrater, ta initiativ, vara öppen och tänka nytt, stå upp för sitt uppdrag och fatta beslut inom sitt ansvarsområde.

LÅGA – att brinna för sitt uppdrag och visa engagemang, ta ansvar och medverka i utvecklingen av arbetet, aktivt ta del av vad andra gör och lära dig av det.

FÖRMÅGA – att använda sin kompetens i arbetet och dela med sig i arbetslaget, delta i utveckling av verksamhet och följa fastställda dokument, se att sin arbetsinsats är en del i helheten för Piteå kommun och att genom service och gott värdskap gör skillnad för medborgarna i Piteå.

Förutsättningar för chefer i Piteå kommun

Cheferna är en förutsättning för att nå uppsatta mål, de är också en viktig del för att kommunen ska uppfattas som attraktiv arbetsgivare. Utöver kulturen på arbetsplatsen är ledarskapet en av de viktigaste faktorerna för hälsofrämjande arbetsplatser. Därför finns en särskild del i personalpolicyn som tydliggör kommunens förväntningar på ledarskapet;

Från ledarskapsdelen i personalpolicyn

VÅGA – att lita på sin intuition och ha tillit till sina medarbetare, bryta mönster och tänka nytt, stå upp för sitt uppdrag och fatta nödvändiga beslut.

LÅGA – att brinna för sitt uppdrag och visa engagemang, driva utveckling och ta ansvar, visa nyfikenhet och intresse för omvärlden.

FÖRMÅGA – att ha kompetens och handlingskraft, leda och utveckla verksamhet och personal i enlighet med fastställda styrdokument, verka för kommunnytt och helhetssyn.

Verksamhet, ekonomi och personal är områden som Piteå kommuns chefer ansvarar för. I syfte att tydliggöra detta finns en anvisning som mer i detalj beskriver chefens ansvar. För att ytterligare ge cheferna förutsättningar att utöva ett bra ledarskap finns ett riktmärke för hur många medarbetare en chef ska ha, detta ska beaktas vid ny- eller omorganiseringar. Ingen chef ska ha fler än 30 eller färre än 10 underställda, undantag finns, vilket anges i riktlinjen för personalpolitik. I genomsnitt har

cheferna i kommunen 19,5 underställda per chef men variationen mellan de olika förvaltningarna är stor. Flest underställda har man inom utbildningsförvaltningen och minst antal medarbetare/chef har man inom räddningstjänsten, men särskilda omständigheter gör att det inte går att jämföra dem med övriga förvaltningar. Med hänsyn till detta är kommunledningsförvaltningen den förvaltningen med minst antal medarbetare/chef.

Antal medarbetare/chef i storleksordning

Förvaltning	Medarbetare/chef
Utbildningsförvaltningen	33,0
Socialtjänsten	20,8
Fastighet och service	18,2
Samhällsbyggnad	9,2
Kultur, park och fritid	8,3
Kommunledningsförvaltningen	7,2
Räddningstjänsten	3,1
Piteå kommun	19,5

Personalavdelningen tillhandahåller stöd till cheferna i deras dagliga arbete. Att vara uppdaterad och delta i det som erbjuds är den enskilda chefens ansvar. Även överordnad chef har ett ansvar för att deras underställda tillgodogör sig det stöd som erbjuds. Temat för chefsträffarna under 2018 har varit ”Chefen som kulturarbetare”, ett av årets två chefsforum handlade om det psykologiska perspektivet på kulturen på arbetsplatsen och det andra gav verktyg för att kunna arbeta med att motivera sina medarbetare. Chefsfrukostarna gav inspiration kring ämnet genom inspirationsföreläsningar. Tack vare de extra medel kommunfullmäktige beviljat för arbetet med hälsofrämjande insatser kunde kommunen erbjuda samtliga chefer en halvdags föreläsning med Simon Elvnäs, doktorand från KTH, med temat ”Effektfullt ledarskap”, en uppskattad insats där över hälften av kommunens chefer deltog. Generellt attraherar de olika chefsträffarna numer en hög andel av kommunens chefer. Dessutom genomförs introduktion för alla nya chefer med utbildning inom ledarskap, ekonomi, verksamhet.

Avslut av anställning

Piteå kommun ska vara en trygg arbetsgivare som erbjuder trygga anställningar. Ibland sker saker arbetsgivaren inte kan påverka. Ett exempel är det minskade flyktningmottagandet vilket påverkar flyktingverksamheten inom kommunen. Arbetsgivarens ambition är att så långt det är möjligt hitta andra arbeten inom kommunen.

När en medarbetare avslutar sin anställning är det viktigt att detta sker på ett professionellt sätt oavsett anledning till avslut. Det är viktigt att ta tillvara på de erfarenheter och synpunkter en tidigare medarbetare har för att utveckla verksamheten. Ett avslutningssamtal ökar kunskapen om hur verksamheten kan bli bättre på att attrahera och behålla medarbetare, genom att visa intresse för medarbetarens synpunkter bidrar arbetsgivaren till att skapa en positiv bild av kommunen som arbetsgivare. Det är också ett tillfälle för chefen att få återkoppling på sitt ledarskap.

Jämställda arbetsplatser

Piteå kommun har under våren 2018 avslutat sitt uppdrag som modellkommun. Uppdraget har inneburit att kommunen under 2017 och 2018 har stöttat Luleå-, Bodens- och Skellefteå kommun i arbetet med att jämställdhetsintegrera styr- och ledningsprocesserna. I arbetet har det tagits fram en gemensam checklista för att underlätta jämställdhetsintegrering i verksamheterna. Förbundet Norrbottens kommuner, kommer genomföra en variant av modellkommunkonceptet i regionen med Boden och Luleå som mentorer. Piteå kommun kommer att finnas med som ett extra stöd.

Personalstruktur

Piteå kommun ska vara en jämställd arbetsplats där kvinnor och mäns kompetens, resurser och erfarenheter tas tillvara. Det innebär att kommunen ska erbjuda trygga anställningar för båda könen vilket skapar förutsättningar för ett ekonomiskt oberoende och ökar möjligheterna till delaktighet på arbetsplatsen. Personalstrukturen är intressant att följa ur detta hänseende.

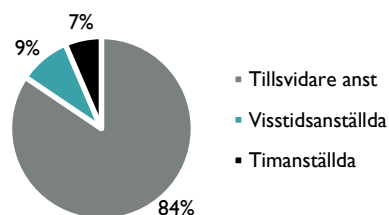
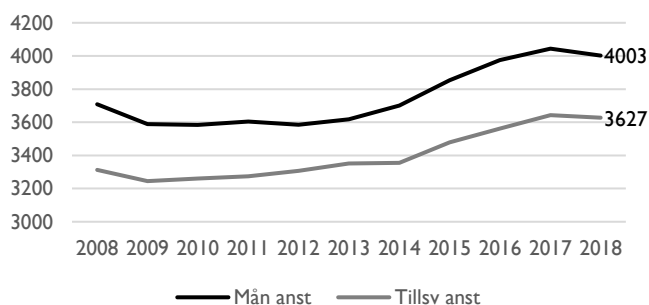
Inom Piteå kommun arbetar 4003 personer, det är något färre än föregående år vilket framförallt förklaras av att samhällsbyggnads flyktingverksamhet minskat. Bland de anställda är 80 % kvinnor och 20 % män, en kvinnlig representation som är något högre än rikssnittet. På en förvaltningsövergripande nivå har samhällsbyggnad den jämnaste könsfördelningen med 56 % kvinnor och 44 % män, mest ojämna representationen finns inom socialtjänsten där endast 11 % är män.

Månadsanställda	2018	Kv	Män	2017	2016
Fastighet o service	322	234	88	307	311
Kommunledningsförvaltningen	130	82	48	121	124
Kultur, park o fritid	86	56	30	89	85
Räddningstjänsten	44	6	38	44	45
Samhällsbyggnad	239	134	105	264	295
Socialtjänsten	1664	1470	194	1667	1651
Utbildningsförvaltningen	1521	1227	294	1554	1469
Totalt	4003	3206	797	4044	3976

Av de som är månadsanställda har 90 % en tillsvidareanställning, av de som är tillsvidareanställda är 80 % kvinnor och 20 % män. Flest tillsvidareanställda, 96 %, arbetar inom fastighet och service och kultur, park och fritid. , minst andel tillsvidareanställda har samhällsbyggnads, 86 %.

Av kommunens drygt 4000 medarbetare är 6 % utlandsfödda eller har två föräldrar som är utrikesfödda, 6 % av kvinnorna och 6,3 % av männen, något färre i förhållande till andel utlandsfödda som bor i kommunen men fler än förra året (5,5 %). Fastighet- och serviceförvaltningen har högst andel med lite drygt 10 % (11 % kvinnor och 8 % män) vilket även det är en ökning med drygt en procentenhet förhållande till 2017. Inom räddningstjänsten arbetar ingen med utländsk bakgrund eller med två föräldrar som är utrikesfödda.

Antal månadsanställda medarbetare i Piteå kommun 2008-2017

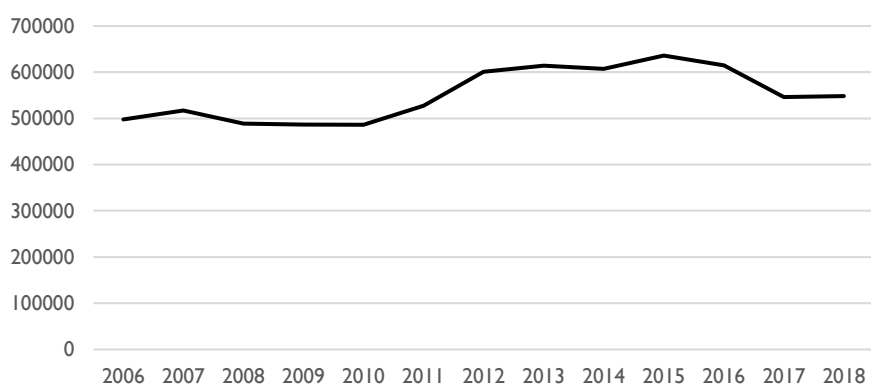


Trygga anställningar

Piteå kommun ska i så hög grad som möjligt erbjuda trygga anställningar, antalet timanställningar ska minska till förmån för månadsanställningar och heltid ska vara en rättighet. Utvecklingen inom området har varit positiv de senaste åren och fortsätter visa en positiv utveckling då både andelen heltider och månadsanställningar ökar.

Nyttjandet av timanställningar är i princip samma som förra året vilket bekräftar att anledningen till den tidigare nedgången av nyttjandet av timanställningar berodde på tillskapande av personalpooler inom socialtjänsten och utbildningstjänsten. Nyttjandet av timanställningar motsvarar 277 årsarbetare vilket handlar om totalt 548 465 timmar, av dessa är 73 % kvinnor. Flest timanställda arbetar inom socialtjänsten. Många framtidsforskare menar att den yngre generationen föredrar en mer fri anställning där de själva kan bestämma när och hur mycket de vill arbeta, vilket i så fall kan påverka arbetsgivarens strävan efter att timanställningar ska minska till förmån för månadsanställningar.

Timmar utförda av timanställda



Andelen av kommunens medarbetare som har en heltidsanställning är 86,7 %, men om man undantar faktorer arbetsgivaren inte kan påverka såsom beviljade timmar inom personlig assistans och pension/sjukersättning som en del av anställningen, har 94,5 % av kommunens medarbetare en heltidsanställning, 94,2 % av kvinnorna och 95,4 % av männen. Möjlighet att försörja sig på sitt arbete är en grundförutsättning för jämställda villkor, i syfte att få fler att arbeta heltid pågår projektet ”Heltidsresan”, ett projekt som syftar till att heltid ska vara en norm vid anställning. Inom ramen för detta genomförs ett pilotprojekt i Rosvik, där man ser över hur arbetsuppgifter kan samordnas över förvaltningsgränserna i syfte att uppnå heltid.

Nyttjandet av timanställda är i princip oförändrat i förhållande till 2017 och motsvarar 277 årsarbetare.

med heltidstjänst är 94,5 % andelen är i princip lika hög mellan kvinnor och män. Det är samma nivå som föregående år. Då det finns de av kommunens anställda som inte vill ha en heltidstjänst kommer det förmodligen vara svårt att öka denna andel. Däremot ska arbetsgivaren genom projektet ”Heltidsresan” få fler med heltidstjänster att arbeta heltid, arbetsgivaren har tidigare varit väldigt generös med att bevilja tjänstledighet en del av tjänsten. Heltidsarbete i välfärden är en viktig fråga för hela Sverige. Att fler arbetar heltid är avgörande för att möta framtidens rekryteringsbehov och bidra till ett mer jämställt samhälle. Att arbeta heltid är viktigt också för den enskilde individen då en ökad inkomst bland annat ger högre pension.

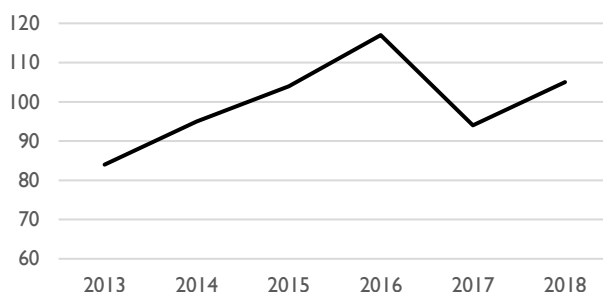
Personal- och chefsstruktur i verksamheterna

Ett viktigt mått för jämställdhet är hur många enkönade arbetsplatser som finns inom kommunen. Under 2018 har en arbetsvärdering gjorts vilket resulterat i totalt fler yrkesgrupper än tidigare. Resultaten för 2018 (16 %) är betydligt sämre än 2017 men ungefär samma som åren innan. Det beror på att antalet kvinnligt enkönade grupper är fler vilket kan bero på arbetsvärderingen. När det gäller nyckeltalet andel yrkesgrupper med en jämställd fördelning (40/60) är även det resultatet

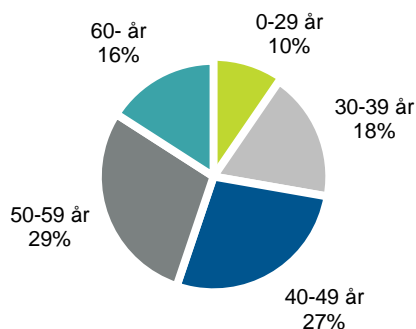
sämre än de senaste fem åren. Fördelningen i kommunens ledningsgrupp ligger i närheten av målet på 50/50 och inom ramen för spannet 40/60 som betraktas som jämställt. Fördelningen ligger på 55 % kvinnor och 45 % män, det är en förbättring i förhållande till 2017 vilket beror på rekryteringen av en manlig socialchef.

Pension

Pensionsavgångarna ökar precis som förutspått i personalprognosen. Under året har 105 personer avgått med ålderspension, att jämföra med 94 förra året. Av dessa är 80 kvinnor och 25 män. Genomsnittsåldern är 64,4 vilket är samma som förra året. Den lägsta genomsnittsåldern för pensionsuttag finns bland kvinnorna inom fastighet och service samt socialtjänsten. Av de som tagit ut pension var 11 personer mellan 61-62 år, en av dessa var en man. Betydligt fler har valt att arbeta i åldrarna 66-67 år, 24 stycken, framförallt inom utbildningsförvaltningen.



Medelåldern är i princip samma som tidigare, 46,7 år, kvinnorna har något lägre medelålder i jämförelse med männen, högre grad än tidigare attraherat och rekryterat yngre medarbetare. De yngsta medarbetarna finns inom räddningstjänsten (42 år) och högst medelålder har medarbetarna inom fastighet och service (50,9 år).



Föräldradighet

I Piteå kommun mäts antal dagar med föräldrapenning som tas ut per person. Under 2018 har kvinnorna tagit ut färre dagar per person och männen fler dagar per person jämfört med 2017. Kvinnorna har tagit nästan lika många dagar totalt som 2017. Männen har tagit både fler dagar totalt och per person än något tidigare år. Trenden att pappor tar ut mer föräldrapenning finns i hela riket och fortsätter det i samma takt kommer papporna i riket att nå ett uttag på 30 % av föräldradagarna under våren 2019. I Piteå som ort var värdet i oktober 2018 30.1 %.

Nyckeltal	2018		2017		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Andel som har heltid	94 %	95 %	94 %	95 %	94 %	95 %
Fördelning i ledningsgrupp	55 %	45 %	67 %	33 %	43 %	57 %
Uttagen föräldradighet – antal dagar	52729	3839	52711	3547	45 478	3513
Uttagen föräldradighet – antal personer	573	88	553	88	510	95
Uttagen föräldradighet – dagar i genomsnitt	92	44	95	40	89	37

Lön

Piteå kommun lönepolitik bygger på de intentioner som finns i de centrala löneavtalen. Lönen är en viktig faktor för att klara framtidens kompetensförsörjning samt ett viktigt verktyg för måluppfyllelse och utveckling av verksamheterna. Lönekartläggning genomförs varje år i syfte att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader som beror på kön.

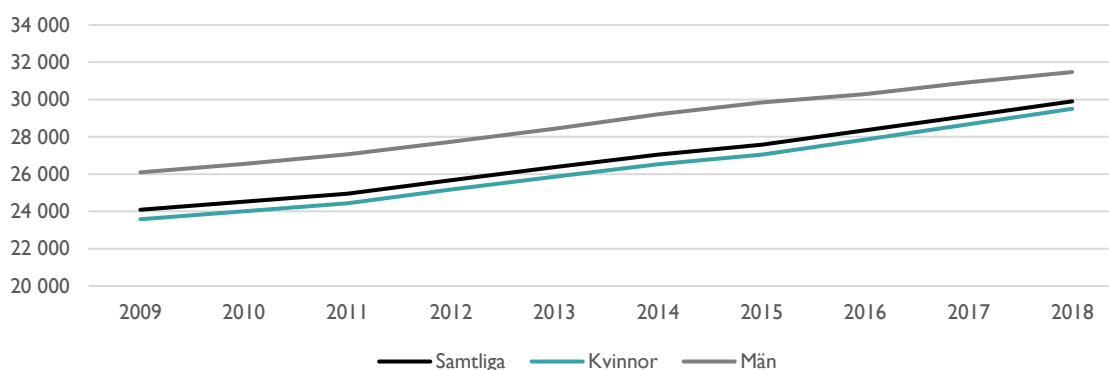
För att uppfylla lagens krav på att kartlägga och analysera löneskillnader genomförs en arbetsvärdering vart tredje år av vilka arbeten som anses likvärdiga. Lagen ställer inte krav på användning av någon särskild systematisk arbetsvärdering, däremot är det nödvändigt att göra en strukturerad genomgång av de olika yrkenas krav och svårighetsgrad. Under 2018 har en sådan arbetsvärdering genomförts. I kartläggningen grupperas de anställda utifrån yrke och de arbetsuppgifter de utför. Anställda med lika, eller väsentligen lika arbetsuppgifter placeras i samma grupp. Analys sker där skillnaden mellan kvinnors och mäns löner är större än 2 %, där det inte finns någon förklaring so t.ex. skillnader i utbildning, anställningstid eller dylikt, blir slutsatsen att det kan finnas osakliga löneskillnader utifrån kön.

Resultat 2018

I 2018 års lönekartläggning har fokus legat på förändring av medelanställningstid och utbildningsnivå i de yrkesgrupper där vi ser att lönegapet med jämförbara yrken ökat. Medelanställningstiden i kommunen är 8 år, oförändrad sedan 2017. Som ett resultat av satsningarna i löneöversynen 2018 fanns ingen osaklig löneskillnad bland yrkesgrupper. Den nya arbetsvärderingen synliggör olika förutsättningar för första linjens chefer, dessa har nu delats in i två olika grupper vilket medför att det blir tydligare att detta är två yrkesgrupper med olika förutsättningar och därmed inte är likvärdiga. Därför blir det enklare att se tecken på om osakliga löneskillnader inom chefsgrupperna finns i framtiden.

Som ett resultat av de åtgärder som genomfördes vid löneöversynen 2018 finns inga tecken på osakliga löneskillnader bland likvärdiga yrkesgrupper. Skillnaden i medellön mellan kvinnor och män är i princip lika stor som förra året (närmare 7,2 %) efter att tidigare år legat runt en skillnad mellan 9 % - 10 %. Kvinnornas lön i förhållande till männens är 93,7 % vilket är en förbättring i förhållande till förra året då det var 92,1 %.

Utveckling av medellön



Hälsofrämjande arbetsplats

Piteå kommun ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser. Det är många delar som påverkar hälsan på arbetsplatserna; kulturen på arbetsplatsen, ledarskapet och stödjande strukturer i form av policys, riktlinjer och rutiner.

Hälsobild

Sjukfrånvaron bland kommunens medarbetare visar en fortsatt positiv utveckling och ligger nu på 5,5 %, en minskning med 0,6 procentenheter i förhållande till 2017. Det är en stor vinst för folkhälsan men kostnaderna visar inte samma utveckling, lönekostnaderna för sjukfrånvaron är i princip på samma nivå som förra året (22 mkr). En av förklaringarna kan vara att arbetsgivaren betalar mellanskillnaden mellan sjukpenning från Försäkringskassan och upp till 80% av den verkliga lönen för anställda vars lön överstiger 66,7 % av prisbasbeloppet.

Kvinnorna har fortfarande högre sjukfrånvaron än männen, däremot har den minskat väsentligt i förhållande till tidigare år. Männen frånvaro som alltid legat lågt började förra året att öka, men minskar under 2018. Ett aktivt och medvetet rehabiliteringsarbete har medfört att andelen långtidssjukskrivna är historiskt låg. Sjukfrånvaron minskar bland kommunens äldre medarbetare, oroväckande är att det ökar bland kommunens yngsta medarbetare men är ändå i paritet med jämförande kommuner. I jämförelse med Luleå- och Umeå kommun har Piteå kommuns medarbetare betydligt lägre sjukfrånvaro. Den minskade sjukfrånvaron syns även på att andelen som inte haft någon sjukdag under året ökat något, från 32 % 2017 till 33 % 2018. I förhållande till att sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaro, %	Piteå 2018	Piteå 2017	Piteå 2016	Piteå 2015	Luleå 2018	Umeå 2018
Total sjukfrånvaro	5,5	6,1	7,3	7,5	6,1	6,7
Sjukfrånvaro > 59 dagar	45,3	53,9	60,2	59	30,9	62
Sjukfrånvaro kvinnor	6,1	6,6	8,2	8,6	6,7	7,6
Sjukfrånvaro män	3,3	4,0	3,9	3,5	3,9	4,4
Sjukfrånvaro <29 år	6,0	5,3	6,7	6,2	5,9	6,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	4,9	5,6	7,1	7,1	5,6	6,5
Sjukfrånvaro >50 år	6,0	6,7	7,6	8,2	6,5	7,1

Räddningstjänsten minskar sjukfrånvaron väsentligt i förhållande till 2017, då de är en liten förvaltning med få medarbetare är nyckeltalet betydligt mer lättpåverkat. Även socialtjänsten och utbildningsförvaltningen minskar sin sjukfrånvaro vilket får en stor påverkan på den totala sjukfrånvaron då de är kommunens största förvaltningar.

Total sjukfrånvaro i % per förvaltning	2018	Kv.	Män	2017	2016	2015
Fastighet o service	6,0	6,0	6,0	5,2	7,9	8,1
Kommunledningsförvaltningen	3,4	4,8	1,0	4,4	3,2	3,7
Kultur, park o fritid	4,0	5,1	2,4	3,6	3,6	3,6
Räddningstjänsten	1,0	1,9	0,8	3,2	2,2	2,1
Samhällsbyggnad	4,2	4,8	3,5	5,1	4,7	5,8
Socialtjänsten	7,2	7,6	4,3	7,8	9,7	9,8
Utbildningsförvaltningen	4,3	4,8	2,5	5,1	6,0	6,2
Totalt	5,5	6,1	3,3	6,1	7,3	7,5

Rehabiliteringsarbete

Alla medarbetare är viktiga och behövs på arbetet. Därför är det viktigt att rehabiliteringsarbetet bedrivs effektivt och strukturerat i ett tidigt skede i syfte att återfå arbetsförmåga och kunna återgå till arbetet. Revideringen av rehabiliteringsrutinerna som genomfördes under 2017 medförde en tydlig ansvarsfördelning mellan medarbetare, chef och personalavdelningen. Rutinerna har underlättat för cheferna och stöttat ett enhetligt arbetssätt, allt i syfte att möjliggöra snabb återgång i arbete för medarbetaren. Medvetenheten om rutinerna har ökat i verksamheten, ett resultat av information vid APT samt att rutinerna finns tillgängliga på intranätet för kommunens alla medarbetare. Arbetsgivaren arbetar aktivt för att omplacera medarbetare som inte kan återgå i sin ordinarie tjänst. Under 2018 har 12 medarbetare omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren, (jämfört med 16 medarbetare 2017) Av dessa 12 omplaceringar är 9 kvinnor och 3 män, 6 personer från socialförvaltningen och 6 personer från utbildningsförvaltningen. När omplacering till annat arbete inte varit möjlig har överenskommelse om avslut av anställning skett. Under 2018 har 11 avslut genomförts, 10 kvinnor och 1 man. Det är en fortsatt minskning från 22 avslut 2017 och 26 avslut 2016.

I förebyggande och rehabiliterande syfte anordnas i egen regi olika livsstilskurser med fokus på personlig utveckling, dessa är; Ett steg i livet, Steget vidare och Ett medvetet liv. Målet med kurserna är att förebygga sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa. Syftet är att individerna ska förstå och kunna sortera vad de kan påverka och vad de inte kan påverka och hur de tar ansvar för det. Totalt har 72 personer deltagit, 67 kvinnor och 5 män, fler män har deltagit än tidigare år. Utöver kurserna har medarbetare haft möjlighet att ha enskilda samtal med utbildad beteendevetare och gestaltterapeut. Inom ramen för chefsintroduktionen får cheferna utbildning i det som är deras ansvar för att bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete. Till stöd för chefernas dokumentation finns systemet Adato.

Företagshälsovård

Previa AB är leverantör av företagshälsovård sedan november 2017. De har under året installerat sig i nya anpassade lokaler i Piteå och har rekryterat personal för att kunna bemanna utifrån Piteå kommuns behov. Tillgängligheten var initialt ett problem men Previa AB har arbetat för att möta våra behov och tillgängligheten har avsevärt förbättrats.

En gång i kvartalet träffar personalavdelningen företrädare för Previa AB i syfte att gemensamt gå igenom genomförda uppdrag och status. Under året har Piteå kommun köpt företagshälsovårdstjänster för drygt två miljoner vilket i jämförelse med 2017 är en minskning med nästan två miljoner. Previa AB har levererat 1821 timmar, av dessa timmar har 64 % varit förebyggande insatser, 34 % rehabilitering och 2 % främjande insatser.

Med ett arbetssätt som innebär att chefen bokar insatser på företagshälsovården, har också respektive chef kännedom om vilka insatser som görs och kan i större utsträckning ta arbetsgivaransvaret. Stödsamtal erbjuds i första hand i grupp och tre grupper har genomförts under året, med totalt 17 deltagare. Som ett stöd i rehabiliteringsarbetet har åtta arbetsförmågebedömningar genomförts, där flera kompetenser från företagshälsovården bidrar med sin kunskap. Åtta personer har fått stöd för alkoholrelaterade sjukdomar.

Arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är kommunens viktigaste instrument för att förhindra att arbetsgivarens medarbetare blir sjuka av arbetet. I Piteå kommun finns en arbetsmiljöpolicy till stöd för detta, den beskriver hur arbetsmiljöarbete i kommunen ska utföras och vem som har ansvaret. Policyn utgår från arbetsmiljölagen och från Arbetsmiljöverkets författningssamlingar. Syftet med arbetsmiljöarbetet är att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och se till att arbetsmiljön är god. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Detta görs genom att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön samt upprätta handlingsplan för en bättre arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet är ständigt pågående och genomförs i samverkan med facken. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har varit mer i fokus senaste året. Aktiviteter, som utbildning för chefer och skyddsombud, med tydlig inriktning mot den sociala och organisatoriska arbetsmiljön har resulterat i att det förebyggande arbetet stärkts. Under året har Sunt arbetslivs arbetsmiljöutbildning testats på en grupp skyddsombud vilket var positivt. Beslut finns att alla chefer och skyddsombud ska genomföra denna under kommande år. Arbetet med bl.a. riskbedömningar har genomförts metodiskt och fler åtgärds- och handlingsplaner har skrivits och följts upp. Den sociala och organisatoriska arbetsmiljön har uppmärksamats och ute i verksamheterna diskuterar man frågorna alltmer. Medvetenheten om vikten av god arbetsmiljö har ökat de senaste åren.

Sexuella trakasserier och kränkningar

Ingen ska behöva bli utsatt för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot eller våld. Det är viktigt att medarbetare vet var de kan söka stöd om det skulle inträffa. Under 2018 har nya anvisningar för hur kommunen ska motverka och hantera sexuella trakasserier och kränkande särbehandling utformats. Det är ständigt pågående och uppe i dialog vid arbetsplatsträffar, planeringsträffar/möten.

Arbetsskador

Under 2018 anmäldes 126 arbetsskador, vilket är en ökning med 25 % i förhållande till förra året. Ökningen sker både för anmälning om fysisk- och psykosocial belastning. Anmälning om psykosocial belastning ökar från 12 anmälningar (2017) till 17 anmälningar i år. Av dessa var 16 kvinnor och 1 man och samtliga arbetar inom socialtjänsten. Det är fler kvinnor än män som anmäler arbetsskador generellt. Av samtliga arbetsskador anmäldes 85 % av kvinnor och 15 % av män, av dessa har nästan 30 % medfört en sjukfrånvaro vilket är på samma nivå som förra året. Även tillbudsanmälningar samt anmälan om hot och våld har ökat. De flesta tillbudsanmälningarna kommer från utbildningsförvaltningen och anmälan om hot och våld kommer från socialförvaltningen.

Arbetsskador per nämnd	Fysisk belastning			Psykosocial belastning			Tillbud	Hot och våld
	Total	Kv	Män	Total	Kv	Män		
Barn och utbildning	16	15	1	0	0	0	102	41
Fastighet och service	22	20	2	0	0	0	1	0
Kommunstyrelsen	1	1	0	0	0	0	1	0
Kultur och fritid	6	4	2	0	0	0	1	0
Miljö och tillsyn	0	0	0	0	0	0	0	0
Samhällsbyggnad	4	2	2	0	0	0	3	2
Socialnämnden	60	49	11	17	16	1	25	258
Totalt	109	91	18	17	16	1	133	301

Friskvård

Ytterst ansvarar individen för sin egen hälsa men arbetsgivaren kan stödja och uppmuntra. Därför erbjuder Piteå kommun friskvårdsbidrag om högst 800 kr till samtliga medarbetare. Under året betalades drygt 1,4 mkr fördelat på knappt 2000 medarbetare. Vidare erbjuds en timmes friskvård på arbetstid i veckan om verksamheten tillåter, motprestationen är att lägga minst en timme på fritiden till friskvård. Utmaningen Let's move, arbetslagsutveckling med hjälp av fysisk aktivitet, ersatte de tidigare aktivitetkortet. Kommunjoggen är ett populärt arrangemang där drygt 500 av kommunens medarbetare deltar. Kommunjoggen stärker gemenskapen och vi-känslan, samtidigt som hälsa är i fokus. Varje arbetsplats ska ha ett friskvårdsombud med uppdraget att inspirera och motivera sina kollegor till en hälsofrämjande livsstil. I syfte att utveckla och inspirera friskvårdsombuden fick de möjlighet att delta på konferensen Nolia arbetsglädje, vilket möjliggjordes av kommunfullmäktiges satsning på hälsofrämjande arbetsplatser.

Sammanställning personalnyckeltal

Piteå kommun	2018	2017	2016	2015
Tot. antal månadsanställda	4003	4044	3976	3854
Andel kvinnor i %	80	80	80	81
Andel män i %	20	20	20	19
Antal tillsvidareanställda	3627	3643	3562	3479
Antal visstidsanställda	376	401	427	396
Antal årsarbetare mån. anställda	3873	3906	3838	3721
Antal årsarbetare tsv-anställda	3513	3533	3443	3354
Antal årsarbetare – timanställda	277	276	310	367
Andel heltidsanställda i %	87	86	85	85
Andel heltidsanst. kvinnor i %	86	85	85	84
Andel heltids anst. män i %	89	88	88	90
Andel heltidsanställda i % med undantag	94*	94*	94*	94*
Andel heltidsanst. kvinnor i % med undantag	94*	94*	94*	94*
Andel heltids anst. män i % med undantag	95*	95*	95*	95*
Medelålder, månadsanställda	47,1	46,8	46,9	47,4
Medelålder kvinnor	46,6	46,6	46,7	47,2
Medelålder män	47,4	47,6	47,6	48,2
Ant. månads anst -29 år	383	396	402	331
Ant. månads anst 30-39 år	728	708	644	614
Ant. månads anst 40-49 år	1098	1120	1141	1116
Ant. månads anst 50-59 år	1157	1167	1178	1171
Ant. månads anst 60- år	637	653	525	622
Total sjukfrånvaro i %	5,5	6,1	7,3	7,5
Total sjukfrånvaro i % kvinnor	6,1	6,6	8,2	8,6
Total sjukfrånvaro i % män	3,3	4,0	3,9	3,5
Frisknärvaro i % 0 sjukdagar	33	32	34	34

*Anställningar undantaget faktorer arbetsgivaren inte kan påverka, såsom personliga assistenter är försäkringskassan beviljar timmar, pension/sjukersättning som en del av anställningen samt mån jour bgr l

Personalbokslut Fastighets- och service

Attraktiv arbetsgivare

Fastighets- och serviceförvaltningen arbetar aktivt för att säkra kompetensförsörjningen. Förvaltningen deltar i mässor och evenemang riktade till studenter. Ett sätt för att säkra framtida kompetensförsörjning är den positiva inställningen till omplacering, praktikplats och arbetsträningsplats för personer på väg in eller åter i arbete. Under våren 2018 har resurspoolen vid måltidsservice avskaffats och samtlig tillsvidareanställd personal har fått en stadigvarande placering. Ett 20-tal kockar och måltidsbiträden berördes av förändringen.

Under 2018 anställdes 14 medarbetare av 18 utlysta tjänster (6 män och 8 kvinnor) i jämförelse med 2017 då totalt 16 medarbetare anställdes. I snitt hade varje tjänst 18,5 sökande/tjänst jämfört med 11 sökande per tjänst 2017. Dock varierar antal sökande mellan tjänsterna, administrativa tjänster genererar generellt fler sökande. Trots det ökade söktrycket har ett antal tjänster inte kunnat tillsättas. Svårigheten har främst varit att hitta rätt kompetens till produktionsköken inom måltidsservice. De högre befattningarna med krav på erfarenhet samt chefstjänster inom teknikområdet har fortsatt stor konkurrens, även om en viss lättnad kan anas. Nyrekryterade medarbetare får introduktion genom en checklista som avdelningarna upprättat utifrån roll och uppdrag.

I förvaltningen är antalet underställda per chef i medelvärde 18,2 medarbetare. Detta kan jämföras med medelvärde för Piteå kommun på 19,5 medarbetare per chef. Variationen av antal underställda är dock stor mellan olika chefer i förvaltningen.

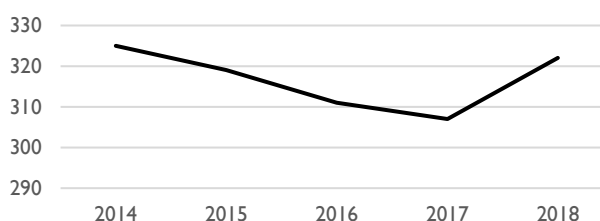
Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 322 personer i december 2018. Det är en ökning mot 307 personer 2017. Ökningen beror på framförallt på att de under året upprättade avtal med Luleå kommun om leverans av mat till socialtjänsten. Produktionen kommer att ske vid Öjebyns produktionskök, ett antal kockar anställdes under hösten 2018 för att klara av produktionsökningen. Generellt råder en traditionell könsfördelning inom förvaltningen. Kvinnor är i klar majoritet på måltidsservice och städenheten, och flest män arbetar inom avdelning fastigheter.

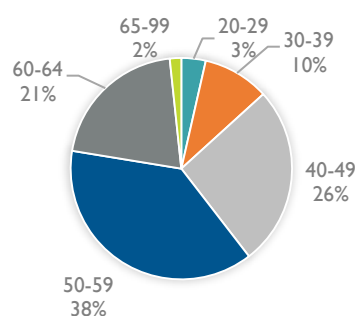
Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Fastigheter	81	8	73
Måltidsservice	135	123	12
Städenheten	94	93	1
Avdelningschefer	4	4	0
Stab	8	6	2
Totalt	322	234	88

Antal anställda senaste 5 åren



Medelåldern i fastighets- och serviceförvaltningen är 51 år. Förvaltningen har den högsta medelåldern i kommunen där snittet ligger på 46,7 år. Inom förvaltningen är medelåldern lägst inom städenheten, 48,5 år och högst inom avdelningen fastigheter med 52,4 år. December 2018 var 69 medarbetare i förvaltningen 60 år eller äldre. Under året har 13 medarbetare avgått med pension, 9 kvinnor och 4 män. Det är två färre än föregående år. Männerna går i snitt i pension vid högre ålder än kvinnorna, snittåldern för kvinnorna var 64,2 år och männen 65,5 år



Lön

Kvinnors lön i förhållande till män är 89,4 % att jämföra med 90 % år 2017. En del av förklaringen kan vara att de flesta kvinnorna arbetar inom avdelningarna städ och måltidsservice utan krav på eftergymnasial utbildning, vilka därmed har lägre lön. På avdelning fastigheter, där flest män återfinns, arbetar man både inom såväl kommunals avtalsområde som tjänstemannaområdet där akademisk utbildning är mer vanligt förekommande. Fortsatt analys av löneskillnaderna görs i den årliga lönekartläggningen.

Trygga anställningar

Andelen som har en heltidsanställning om man undantar sjukersättning eller pensionsdel är i princip samma som föregående år, 89 %, Uppdragets beskaffenhet, främst på grund av små enheter inom mindre förskolor och skolor gör att behovet av personal är kopplat till särskilda tidpunkter under dagen. Ett fortsatt arbete för fler heltidsanställningar är att arbeta för att öka kombinationstjänster ytterligare. Antal timanställningar fortsätter minska även detta år. Under 2018 arbetades 27 438 timmar av timanställda. Detta motsvarar 14 helårsarbetare. Detta är en minskning mot föregående år med två årsarbetare. Förklaringarna kan vara att man i högre grad erbjuder vikarier månadsanställning istället för timanställningar.

Andel per avdelning och kön i % med undantag från pension och sjukersättning som en del av en tjänst.

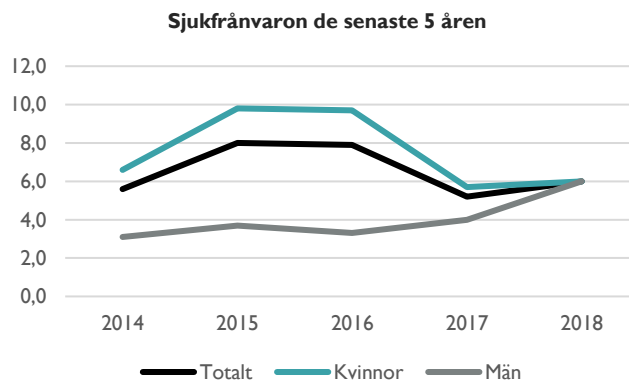
Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Fastigheter	99	100	98,5
Måltidsservice	75,2	72,7	100
Städenheten	100	100	100
Avdelningschefer	100	100	100
Stab	100	100	100
Totalt	89,1	85,6	98,8

Hälsofrämjande arbetsplats

Förvaltningen arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro med hjälp av särskilda satsningar utifrån förvaltningens fastställda friskvårdsplan. Det kan gälla friskvårdsaktiviteter, hälsoprojekt och tidiga rehabiliteringsinsatser.

Sjukfrånvaron inom förvaltningen ligger totalt för 2018 på 6,0 %, en lite höjning jämfört med 5,2 % 2017. Detta kan jämföras med sjukfrånvaron för kommunen på 5,5 %. Sjukfrånvaron för kvinnor respektive män i förvaltningen ligger på samma nivå. En knapp höjning för kvinnorna från 5,7 % och en större höjning för männen från 4,0 % 2017. Av förvaltningens totala sjukfrånvaro är 42,5 % långtidssjukfrånvaro, även detta en höjning mot 37,9 % 2017. Sjukfrånvaron är relativt spridd bland åldersgrupperna i förvaltningen med undantag för måltidsservice där den yngsta gruppen medarbetare 20-29 år uppvisar en markant högre sjukfrånvaro, 11,0 %. Ett intensifierat och effektivt rehabiliteringsarbete med utgångspunkt i rehabiliteringsrutinerna samt ett fokus på friskvårdsarbete kan förklara den relativt stabila sjukfrånvaron i förvaltningen.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	6,0	5,2	7,3	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	42,5	37,9	60,2	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	6,0	5,7	8,2	6,1
Sjukfrånvaro män	6,0	4,0	3,9	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	5,2	2,5	6,7	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,9	5,3	7,1	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	6,1	5,2	7,6	6,0



Personalbokslut kommunledningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Kommunledningsförvaltningen fortsätter arbetet för att säkra kompetensförsörjning genom att erbjuda praktikplatser och arbetsträningsplatser för personer på väg in i arbete eller på väg åter i arbete. Förvaltningen medverkar även i mässor och evenemang riktade till studenter. Under året har 22 tjänster utannonserats, det är 5 tjänster fler än förra året och 17 av de 22 har tillsatts. Det är svårt att hitta rätt kompetens för några av verksamheterna. I snitt har det varit 19 sökande till varje tjänst vilket leder till stor konkurrens för vissa av tjänsterna. Flertalet är ersättningsrekryteringar men också pensionsavgångar och utökningar av verksamheten.

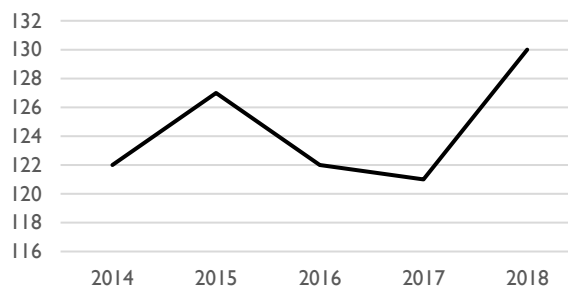
Jämställd arbetsgivare

Under 2018 har den nya organisationen som beslutades december 2017 verkställt. Förvaltningen består av 7 avdelningar där totalt 130 personer arbetar. Kommunens 7 förvaltningschefer finns organiserade inom kommunledningsförvaltningen, vilket gör att det ser ut som att förvaltningen ökat antalet anställda, vilket inte är fallet. Totalt sett är andelen kvinnor 63,1 %. Bland avdelningarna varierar könsfördelningen, t ex inom personalavdelningen är 89 % kvinnor och på IT-avdelningen är endast 14 % kvinnor. Bland cheferna är fördelningen i princip jämn mellan könen.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Chefer KLF	17	9	8
Ekonomiavdelning	27	20	7
IT-avdelning	21	3	18
Kommunikationsavdelning	10	7	3
Näringslivsavdelning	9	5	4
Personalavdelning	19	17	2
Styrning och ledning	27	21	6
Summa	130	82	48

Antal anställda de senaste fem åren

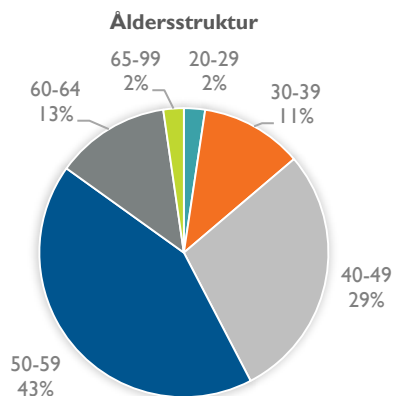


Personalstruktur

Förvaltningen har en medelålder på 50,5 år, där männen medelålder är nära 52 år, kvinnornas strax under 50 år. Den högsta medelåldern har IT-avdelningen med drygt 52 år och den lägsta har kommunikationsavdelningen med nära 47 år. Gruppen chefer har en medelålder på nära 56 år. 43 % av förvaltningens anställda är i åldersspannet 50-59 år. Under 2018 har 6 medarbetare gått i pension (5 män/1 kvinna) med en snittålder på 65 år.

Trygga anställningar

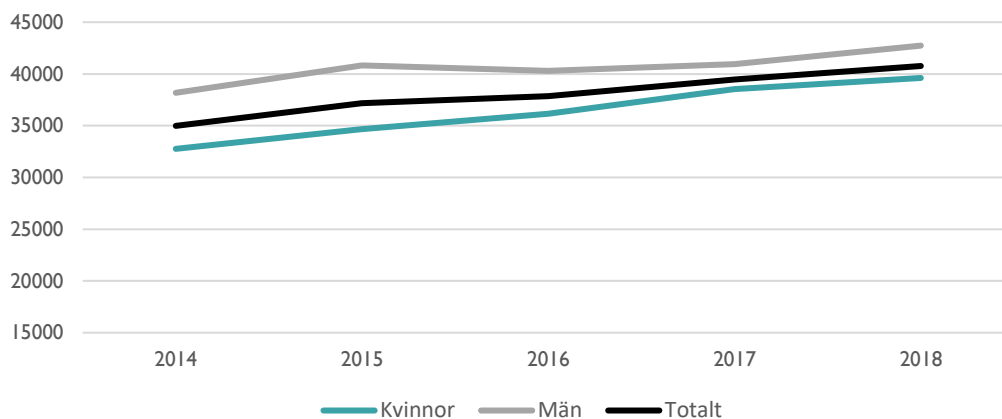
Av samtliga anställda på förvaltningen har 94 % heltidsanställningar om man undantar de med någon form av pensionsdel som en del av anställningen (sjukersättning eller ålderspension). Det är något högre andel män som är anställda på heltid 96 %, jämfört med kvinnorna där 93 % har en heltidsanställning. Nyttjandegraden av timanställningar är generellt låg inom förvaltningen och andelen timmar utförda av timanställda motsvarar totalt 0,8 årsarbetare inom hela förvaltningen.



Lön

Kvinnors lön i förhållande till män totalt inom förvaltningen är 92,7 %. Lönekartläggningen visade dock inte på några osakliga löneskillnader på grund av kön. Utvecklingen av kvinnor och mäns medellön har förbättrats och skillnaden har minskat.

Medellön de senaste 5 åren

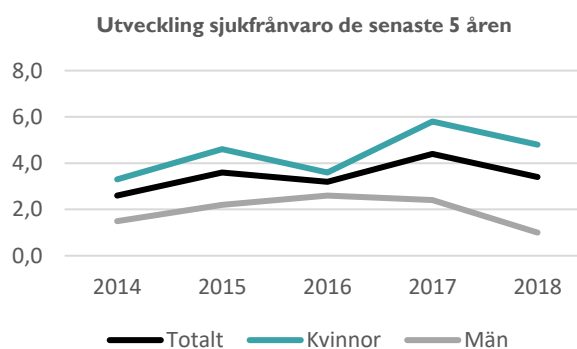


Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron har minskat något under året och är nu 3,4 %, att jämföra med föregående år 4,4 % .

Långtidssjukfrånvaron är relativt hög, dock minskar den mot tidigare. Sjukfrånvaron för kvinnor är markant högre än för männen i förvaltningen. Totalt ligger sjukfrånvaron på lägre nivå än kommunen totalt som är 5,5 %. Förklaringar till den minskade sjukfrånvaron kan vara ett aktivt rehabiliteringsarbete, försäkringskassans bedömningar om rätt till sjukpenning och satsningar på friskvård och arbetsmiljö.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	3,4	4,4	2,9	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	52,3	59,7	25,7	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	4,8	5,8	2,1	6,1
Sjukfrånvaro män	1,0	2,4	4,1	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	1,5	0,9	3,2	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	4,8	3,9	2,1	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	2,5	5,1	3,6	6,0



Personalbokslut kultur, park och fritid

Attraktiv arbetsgivare

I syfte att attrahera nya medarbetare medverkar förvaltningen i riktade mässor främst gällande sommarrekryteringar. Under 2018 har 19 tjänster utannonserats och lika många medarbetare anställts (11 kvinnor och 8 män). Att jämföra med 18 rekryteringar 2017 och 13 rekryteringar 2016. Den minskning av sökande till tjänster som setts under flera år har i år vänt och i snitt har varje utannonserad tjänst genererat 17,3 sökande (12,5 sökande i snitt 2017). Dock varierar antal sökande mellan tjänster där administrativa tjänster generellt genererar fler sökande. När det gäller utannonserade tjänster som bibliotekarie syns en minskad andel kvalificerade sökande. Nyrekryterade medarbetare får introduktion genom en checklista som avdelningarna upprättat utifrån roll och uppdrag.

För att säkra kompetensförsörjningen, skapa trygghet för individen och vara en attraktiv arbetsgivare arbetar förvaltningen aktivt för att möjliggöra helårsanställningar inom avdelning park, detta genom kombinationsanställningar. Även när det gäller säsongspersonal inom avdelning park är antalet sökande färre än tidigare år. Fler säsongarbetare väljer att avsluta sin anställning såväl innan som under säsongen. Detta kan på sikt försvåra att bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheten. Förvaltningen arbetar aktivt med verksamhetsutveckling. Ett steg i detta är exempelvis att i de större enheterna så som bibliotek och simhallar finns utsedda idécoacher bland medarbetarna i syfte att utveckla verksamheten. Inom avdelning Fritids anläggningar arbetar man med långtgående delegation och självstyrande grupper.

I förvaltningen är antalet underställda per chef i medelvärde 8,3 medarbetare. Detta kan jämföras med medelvärde för Piteå kommun på 19,5 medarbetare per chef. Variationen av antal underställda är dock stor mellan olika chefer inom förvaltningen.

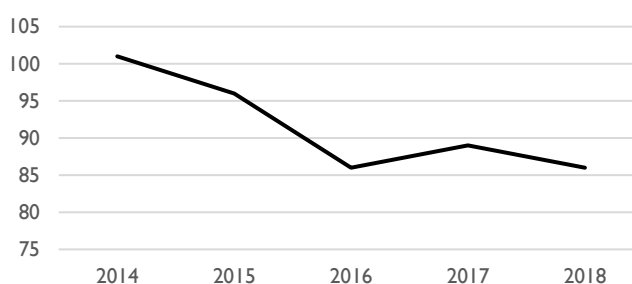
Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 86 personer i december 2018 (56 kvinnor och 30 män). Det är en minskning med 3 personer sedan 2017.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Administration och chefer	7	5	2
Fritid	38	25	13
Kultur	31	24	7
Park	10	2	8
Totalt	86	56	30

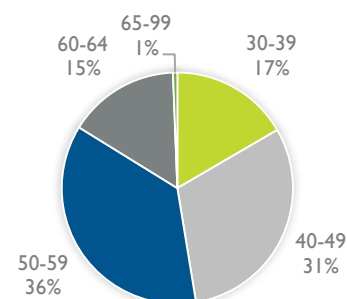
Antal anställda de senaste fem åren



Medelåldern i förvaltningen är 49,5 år och därmed samma som förra året. Medelåldern inom förvaltningen är högre än för genomsnittet för kommunen (46,7 år). På avdelning Fritid är medelåldern 49,5 år och på avdelning Kultur 48,8 år. Avdelning Park uppvisar något högre medelålder 52,7 år. Högst medelålder har männen i förvaltningen 52 år medan kvinnorna ligger på 48,3 år.

Under året har 4 medarbetare avgått med pension, 2 kvinnor och 2 män. Kvinnorna med en snittålder på 67 år och männen 63,5 år. Snittåldern för pensionsavgång i förvaltningen är 65,3 jämfört med kommunen där snitt för pensionsavgång är 64,4 år.

Åldersstruktur i tioårsintervall



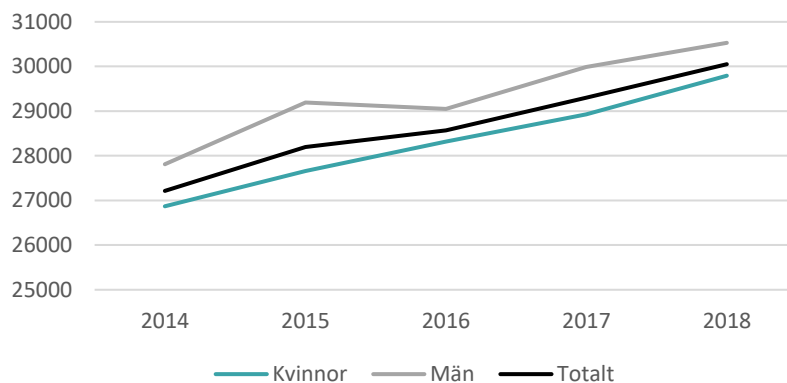
Trygga anställningar

Av samtliga anställda på förvaltningen har 91 % heltidsanställningar (93 % 2017). Skillnaden mellan män och kvinnor är liten, kvinnorna 91 % heltidsanställningar och männen 90 %. Deltiderna i förvaltningen kan förklaras med egna önskemål om lägre tjänstgöringsgrad samt deltidspensioner.

Förvaltningens nyttjande av timanställningar utgör 11791 timmar under 2018 vilket motsvarar 6,0 helårsarbetare. Detta är en höjning mot förra året när timtidsuttaget motsvarade 5 helårsarbetare. Nyttjandet av timtidsanställningar kan variera något från år till år och är kopplat till verksamhetens beskaftenhet där kortare projekt och anställningar är en del av uppdraget. Detta gäller främst inom avdelningarna Kultur och Fritid.

Lön

På förvaltningen är kvinnors lön i förhållande till män 97,6%. En liten höjning mot föregående år (96,5%). Fortsatt analys av löneskillnaderna görs i den årliga lönekartläggningen



Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron på förvaltningen ligger totalt för 2018 på 4,0 %. Vilket innebär att den har stigit något sedan föregående år (3,6 %). Sjukfrånvaron är fortsatt markant lägre än kommunens totalt 5,5 %. Sjukfrånvaron för kvinnorna är 5,1 % och för männen 2,4 %. Högst sjukfrånvaro i förvaltningen har medarbetare i åldersspannet 30-49 år.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	4,0	3,6	3,6	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	51,1	46,4	39,5	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	5,1	4,5	4,6	6,1
Sjukfrånvaro män	2,4	2,3	2,1	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	3,3	4,3	1,9	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,1	3,9	5,1	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	3,1	3,2	2,8	6,0

Personalbokslut Räddningstjänsten

Attraktiv arbetsgivare

Räddningstjänsten i Piteå kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsplats och säkra framtida kompetensförsörjning. Verksamheten tar ofta emot LIA-elever från SMO-utbildningar samt praktikanter från brandingenjörsutbildningar och arbetsmiljöpraktik. Elever från gymnasium och grundskola bjuds också in och under 2018 arrangerades även en prova på dag för enbart kvinnliga sistaårs-elever från gymnasiet. Räddningstjänsten marknadsför sig även på mässor och i skolans verksamhet för att väcka ett intresse för verksamheten.

Räddningstjänsten har ett kontinuerligt behov av att rekrytera räddningspersonal i beredskap (deltidsbrandmän) men har en utmaning i att få sökande med behörighet för c-körkort. Personal i deltidskåren ges utbildning innan aktiv tjänstgöring, så kallad GRIB utbildning.

Rekryteringar av sommarvikarier görs i samarbete med Räddningstjänsten i Norrbotten och till sommaren 2018 var det Räddningstjänsten i Piteå kommun som samordnade rekryteringarna. Personalen som arbetar i aktiv räddningstjänst anställs nästan uteslutande i samband med sommarens semesterperioder och får två veckors praktisk introduktionsutbildning på arbetsplatsen enligt uppgjord rutin.

Sommaren 2018 med alla sina skogsbränder var en utmanande sommar för Räddningstjänsten i hela Sverige. För Räddningstjänsten Piteå innebar det att förutom hantera 19 egna skogsbränder hjälpa till med personal och utrustning i andra kommuner som Sala, Jokkmokk, Gällivare, Älvsbyn och Luleå.

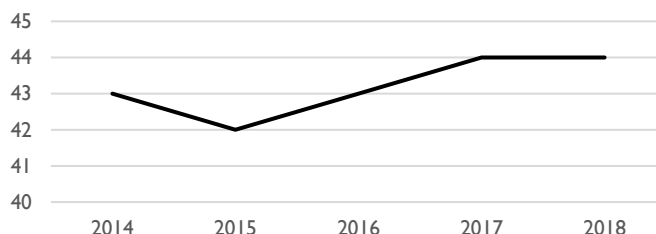
Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda vid Räddningstjänsten är 44 medarbetare och är oförändrat från föregående år. Andelen kvinnor är låg men finns representerade bland olika yrkeskategorier. Totalt arbetar 6 kvinnor inom förvaltningen fördelat på 2 medarbetare i den operativa verksamheten, 2 inom administration och 2 med förebyggande/säkerhet.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

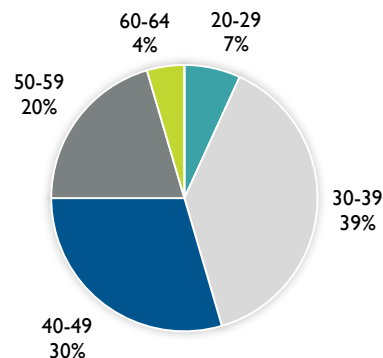
Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Administration/ledning RTJ	5	2	3
Förebyggande vht/säkarb	5	2	3
Operativ vht	34	2	32
Totalt	44	6	38

Antal anställda de senaste fem åren



Räddningstjänsten är den förvaltning som har lägst medelålder i Piteå kommun. För 2018 är medelåldern 42 år vilket är samma värde som föregående år. Under 2018 har en person gått i pension.

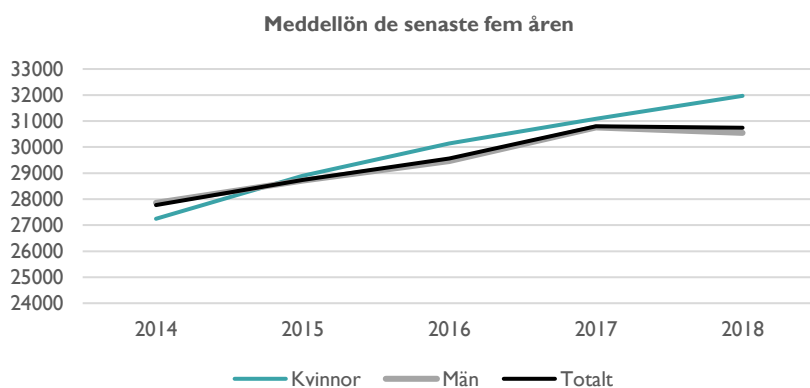
Åldersstruktur i tioårsintervall



Samtliga medarbetare är heltidsanställda med undantag från deltidskåren där anställningarna arvoderas enligt RiB. Timanställd personal anlitas för att täcka korttidsbehov. Under 2018 har antalet timmar som utförts av timanställd personal minskat med 118 timmar till 958 timmar vilket motsvarar ca 0,5 årsarbetare.

Kvinnors lön i förhållande till männens varierar mellan avdelningarna i verksamheten. Sammantaget för förvaltningen har kvinnor högre medellön än männen vilket delvis kan förklaras med ett litet urval för kvinnorna där de kvinnliga lönerna inom den förebyggande verksamheten och säkerhetsarbetet ligger högre än männen.

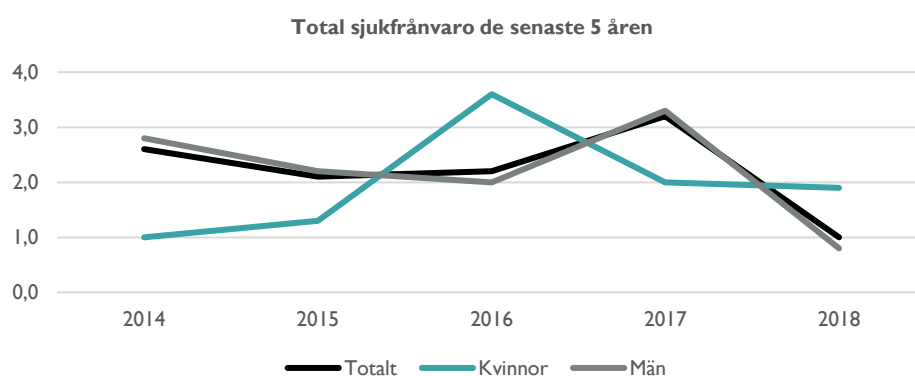
Medellönen har ökat konstant de senaste åren men för 2018 är medellönen för män oförändrad från föregående år. Under 2018 har satsningar gjorts i löneöversyn och ingångslönerna på gruppen brandmän har höjts för att kommunen ska ha konkurrenskraftiga löner gentemot våra närliggande kommuner.



Hälsofrämjande arbetsplats

Inom Räddningstjänsten har den totala sjukfrånvaron minskat från 3,2 % till 1,0 % under 2018, vilket är betydligt lägre än Piteå kommuns totala värde på 5,5. Under 2018 finns en liten ökning av sjukfrånvaro bland förvaltningens personal som är äldre än 50 år samt yngre än 29 år. Sjukfrånvaron under 2018 är den lägsta på fem år för män medan kvinnornas sjukfrånvaro nästan är oförändrad från föregående år.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	1,0	3,2	2,2	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	44,1	68,6	44	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	1,9	2,0	0,0	6,1
Sjukfrånvaro män	0,8	3,3	0,8	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	0,6	0,0	0,8	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	0,4	0,9	1,4	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	2,6	1,1	5,2	6,0



Personalbokslut Samhällsbyggnad

Attraktiv arbetsgivare

Samhällsbyggnadsförvaltningen arbetar aktivt för att säkra sin kompetensförsörjning. Detta exempelvis genom samarbeten med universiteten gällande praktik och examensarbeten. Vissa avdelningar erbjuder även praktikplatser för elever i yrkesutbildningar. Antalet utannonserade lediga tjänster har fortsatt att minska under 2018 till 29 stycken, föregående år var det 38 tjänster, vilket var färre i jämförelse med 2015 och 2016 vilket berodde på att flyktingverksamheten minskade. I snitt har varje utannonserad befattning lockat 11,8 sökande. I syfte att ha en likriktad introducering finns en checklista upprättad utifrån roll och uppdrag. Samhällsbyggnad arbetar systematiskt med kompetensutveckling av medarbetare för att klara förvaltningens olika uppdrag. En del av detta är effektivisering av processerna och nya arbetsmetoder, bland annat med hjälp av digitalisering.

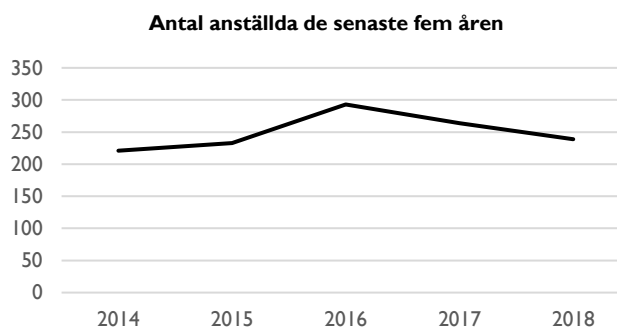
Jämställd arbetsgivare

Vid årets slut förvaltningen totalt 239 anställda att jämföra med 264 anställda 2017, vilket beror på att flyktingverksamheten under året haft omstruktureringar och nedläggningar av verksamheten.

Personaleddragningarna under 2018 har dock lösts genom att erbjuda omplaceringar till medarbetarna inom kommunen för att undvika uppsägning pga. arbetsbrist. Förvaltningen har totalt sett en relativ jämn könsfördelning, så även inom flyktingverksamheten. Könsfördelningen på de andra avdelningarna är ojämn, runt 80 % kvinnor med undantag från teknik och gator där andelen kvinnor endast är 4 %.

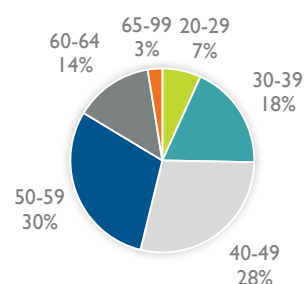
Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Chefer	6	4	2
Flyktingsamordningen	40	29	11
Fysisk planering	39	20	19
Kompetensförsörjning	70	48	22
Samhällsplanering	13	10	3
Stab och service	26	21	5
Teknik och gator	45	2	43
Totalt	239	134	105



Medelåldern är i princip oförändrad 47,6år (47,4 år 2017), det är något högre än kommunen totalt där medelåldern är 46,7 år. Medelåldern är inom förvaltningen lika för män och kvinnor. Under året har 2 kvinnor tagit ut ålderspension, snittålder 66 år. I december 2018 var 39 personer 60 år eller äldre. Inom vissa yrkesområden kommer det att finnas utmaningar att rekrytera personal med önskvärd kompetens.

Åldersstruktur i tioårsintervall

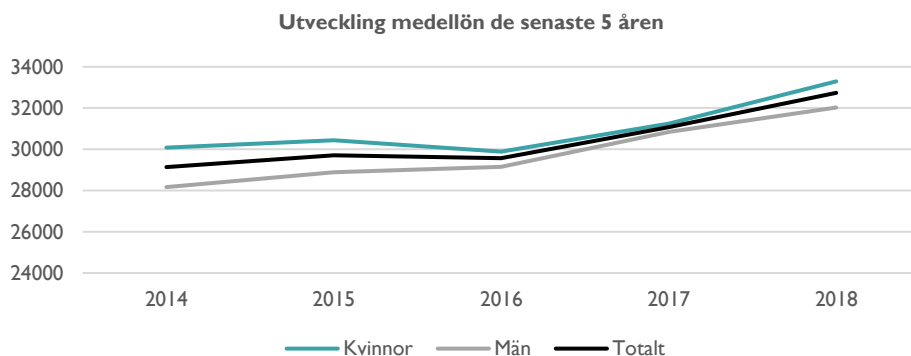


Trygga anställningar

Av samtliga anställda inom förvaltningen har 97 % heltidsanställningar, vilket är en ökning med 8 procentenheter jämfört med föregående år. Att andelen ökat beror på att flyktingverksamheten, där många hade en deltidsanställning, har minskat. Män och kvinnor arbetar heltid i lika stor utsträckning. Antalet timmar som utförs av timanställda minskar kraftigt till motsvarande 9 årsarbetare (förra året motsvarade det 16 årsarbetare), vilket även det beror på minskningen av flyktingverksamheten. Timanställda finns företrädesvis inom flyktingsamordningen och i mindre del inom kompetensförsörjning.

Lön

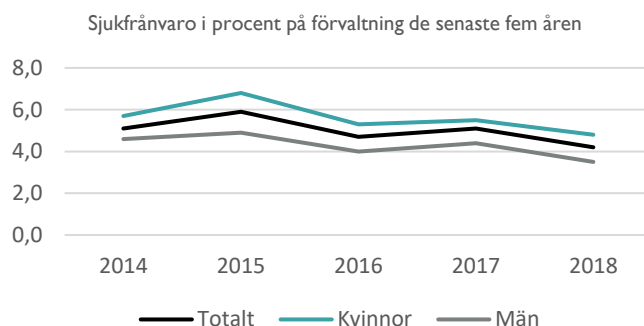
Kvinnors lön i förhållande är 104 % i förhållande till männens. Anledningen är bland annat att kvinnor i hög grad återfinns på anställningar där det ställs krav på högskoleutbildning samt är även väl representerade bland chefer. Medellönen inom förvaltningen ökar mer än genomsnittet för kommunen vilket kan förklaras av att konkurrensen på arbetsmarknaden kräver att lönerna marknadsanpassas.



Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen för 2018 är 4,2 %, en minskning med nästan en hel procentenhet. Kvinnorna i förvaltningen har en något högre sjukfrånvaro 4,8 %, än männens 3,5 %. Av den totala sjukfrånvaron är 40,2 % långtidsfrånvaro, en kraftig minskning som skett de två senaste åren. Sjukfrånvaron är åter relativt jämnt fördelat mellan åldersgrupperna.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	4,2	5,1	4,6	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	40,2	47,8	54,6	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	4,8	5,5	5,2	6,1
Sjukfrånvaro män	3,5	4,5	3,9	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	4,0	6,8	3,2	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	4,0	4,0	5,1	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	4,5	5,7	4,6	6,0



Personalbokslut Socialtjänsten

Attraktiv arbetsgivare

Under hösten 2018 tillträdde en ny socialchef. Dessutom inrättades en ny tjänst som biträdande socialchef. Det finns ett fortsatt stort rekryteringsbehov av baspersonal inom förvaltningen, särskilt inför sommaren men också inom yrkesgrupperna sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Ett antal tjänster som sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter har inte kunnat tillsättas på grund av för få eller inga kvalificerade sökande. En kompetensförsörjningsgrupp är tillsatt som arbetar för att attrahera och behålla sjuksköterskor inom förvaltningen.

Behovet av utbildade socionomer har inte varit lika stort som föregående år. En anledning till detta kan vara det lönetillägg som syftar till att öka möjligheterna till kompetensförsörjning och öka attraktionen att jobba längre i barn och ungdomsgruppen på stöd till barn och familjer. Även till andra utlysta tjänster som socionom har tillströmning av ansökningar varit relativt god.

Med anledning av det fortsatt stora rekryteringsbehovet som fanns inför sommaren erbjöds pensionerad personal och även tillsvidareanställd baspersonal ett särskilt sommarerbjudande. Erbjudandet har både hjälpt till att täcka uppkomna behov för sommaren samt varit en uppskattad satsning från personalen. Inför 2018 tog bemanningsenheten över sommarrekryteringen av baspersonal inom förvaltningen. I deras arbete med sommarrekrytering ingick en introduktionsutbildning för samtliga sommarvikarier. Områden som hygien, journalföring, facklig information och arbetsrätt avhandlades under denna introduktion. Totalt rekryterades 230 personer för sommarens behov.

Arbete med det nya demensboendet Ängsgården är i full gång och förväntas stå klart hösten 2019. Under året startade EU projektet Kompetenslyftet PA med syfte att kompetensutveckla tillsvidareanställd personal inom personlig assistans. Projektet löper under två år och är ett samarbetsprojekt med det privata bolaget God assistans.

I slutet av 2018 startade det tre åriga EU projektet Employment for migrants som har till syfte att attrahera nyanlända att arbeta inom socialtjänsten.

Jämställd arbetsgivare

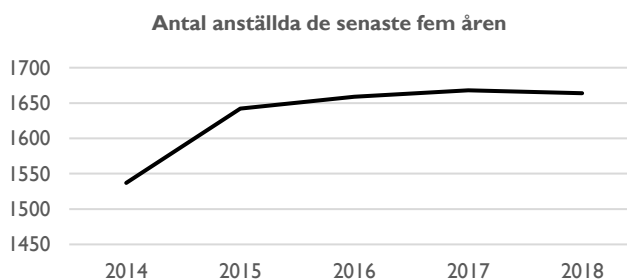
Antal anställda inom socialtjänsten är tämligen oförändrad sedan föregående år. 1664 personer arbetade inom förvaltningen under 2018 en minskning med fyra personer från 2017. Vad gäller könsfördelningen inom socialtjänsten ser det oförändrat ut sedan föregående år. 11,6 % är män 88,4% är kvinnor 2018. Rekryteringsstatistik från 2018 visar att andelen män som erhållit anställning inom förvaltningen har sjunkit något sedan 2017. Fortsatt ser vi en större andel män inom stöd och omsorg än äldreomsorgen.

Under 2018 utfördes 418 578 timmar av timtidsvikarier vilket motsvarar 211 årsarbetare. Detta är en ökning jämfört med föregående år då motsvarande siffra för 2017 var 400 889 (motsvarande 204 årsarbetare). Förvaltningen har under ett antal år minskat timtidsuttaget men 2018 ser vi ett trendbrott med en ökning på sju årsarbetare. Äldreomsorgen står för den största andelen av timtidsuttaget.

I förvaltningen arbetar 77 personer i olika chefsbefattningar. I snitt har varje chef 20,8 underställda men variationen är stor beroende på vilken typ av verksamhet chef är verksam inom.

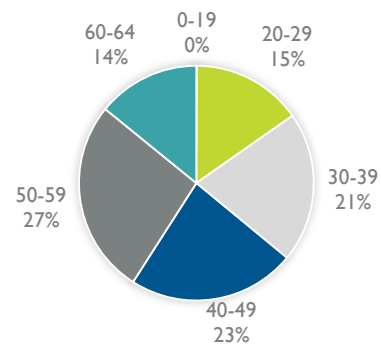
Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Äldreomsorgen	944	875	69
Stöd och omsorg	650	537	113
Administration och stab	21	16	5
Bemanningsenhet	50	43	7
Totalt	1664	1470	194



Medelåldern bland de anställda ligger på en likartad nivå som föregående år, 45,1 år. Stöd och omsorg har fortsatt den lägsta medelåldern med 44,3 år. Motsvarande siffra för äldreomsorgen är 45,6 år. Medelåldern inom den administrativa avdelningen där medelåldern sedan föregående år sjunkit med närmare 2 år och är nu 46,6 år. Högst medelålder på förvaltningen står arbetsledning och stab där medelåldern uppgår till 51,6 år.

Åldersstruktur i tioårsintervall



Under året har 45 personer tagit ut ålderspension, varav 40 kvinnor och 5 män vilket är en betydande ökning sedan 2017 då antalet var 34 personer. Detta kommer med stor sannolikhet påverka kommande års rekryteringsbehov. Snittpensionsåldern för kvinnor i förvaltningen är 63,9 år och hos männen är motsvarande siffra 64,4 år. I medel ger detta en pensionsålder på 64,2 år i Socialtjänsten

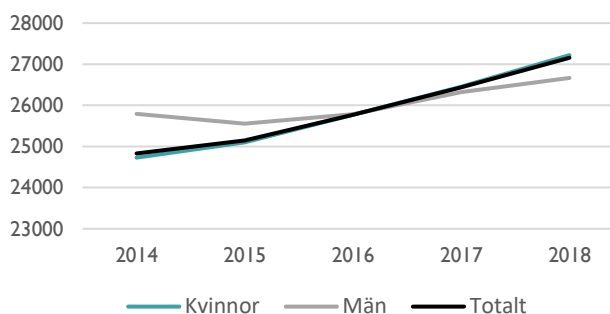
Trygga anställningar

Inom socialtjänsten är heltidsanställning en rättighet enligt Hel/Del-modellen. Trots att heltidsanställning är en rättighet uppgår inte andel heltidsanställda 100 %. En förklaring kan vara att månadsanställda vikarier, vilka inte omfattas av Hel/Del, finns med i de redovisade siffrorna. De personliga assistenterna och journattsanställd personal är inte med i statistiken då de är undantagna från Hel/Del modellen eftersom Försäkringskassan beviljar timmar för personlig assistans. Totalt har 97,3 % en heltidsanställning, 97,5 % av kvinnorna och 95,8 % av männen, vilket är i paritet med föregående år.

Lön

Kvinnors lön i förhållande till män är 102,08 %, vilket är en ökning med nästan 2 % -enheter jämfört med föregående år. Under året gjordes lönesatsningar på hemtjänstchefer, boendechefer samt chef för personliga assistenter. Lönesatsningen gjordes utifrån lönekartläggningen 2017. En annan lönesatsning som gjordes var den lönetrappa som stöd till barn och familjer tog fram till barn och ungdomsgruppens socionomer.

Utveckling medellön

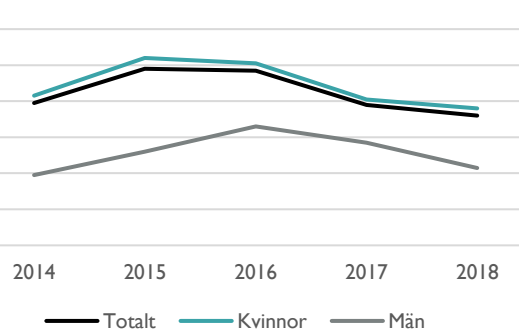


Hälsofrämjande arbetsplats

Den positiva trenden med sjunkande sjuktal fortsätter. Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen är 7,2 % vilket är en minskning jämfört med föregående år då sjukfrånvaron var 7,8 %. Socialtjänsten har dock fortsatt högre sjukfrånvaro i jämförelse med Piteå kommuns totala sjuktal men differensen fortsätter att minska. Glädjande nog har långtidsjukfrånvaron minskat med 8,7 % från föregående år och utgör 47,8% av den totala frånvaron under 2018. Noterbart är att det är relativt stor skillnad mellan män och kvinnor vad gäller sjukfrånvaro oavsett ålder eller avdelningstillhörighet. Oavsett kön så fortsätter sjuktalerna att sjunka inom såväl korttids- som långtidsfrånvaro. Ett utvecklat och förbättrat rehabiliteringsarbete samt friskvårdssatsningar har med stor sannolikhet bidragit till de sjunkande sjuktalerna.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	7,2	7,8	9,7	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	47,8	56,5	62,1	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	7,6	8,1	10,1	6,1
Sjukfrånvaro män	4,3	5,6	6,7	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	7,2	6,1	9,0	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	6,6	7,9	10,3	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	7,8	8,2	9,5	6,0

Sjukfrånvaro i procent de senaste fem åren



Personalbokslut Utbildningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Utbildningsförvaltningen har under 2018 fortsatt sitt arbete med kompetensförsörjning. Totalt har 130 annonseringar/rekryteringsärenden påbörjats under året, vilket är en minskning med 33 ärenden från föregående år. Utbildningsförvaltningen har haft problem att finna legitimerade lärare i vissa ämnen, främst matematik och naturorienterande ämnen. Med en stor andel anställda över 60 år förväntas ett fortsatt växande arbete med kompetensförsörjning under kommande år.

Under året har förvaltningen varit representerad vid flera mässor för att synas och attrahera studenter och andra till att söka arbete och bo i Piteå kommun. Poolverksamheten har trots rekryteringar under året inte kunnat täcka förvaltningens vikariebehov. Utbildningsförvaltningen har under 2018 fortsatt sitt arbete med introduktion av nya medarbetare och anställt en handledare som stöd och mentor till nya pedagoger.

Under året har projektet med införande av flextid i förskolan permanentats. Eftersom resultatet varit mycket positivt har påbörjades arbetet under 2018 med att införa flextid även inom fritidsverksamheten.

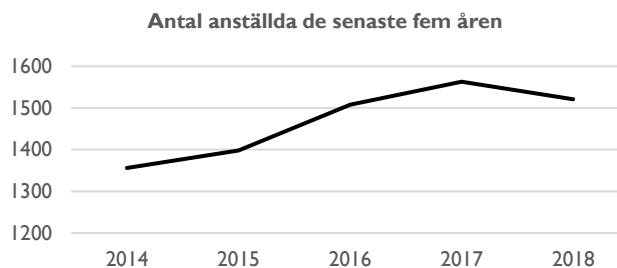
Under året initierades en utredning över den administrativa organisationen i utbildningsförvaltningen, vilken fortsätter under 2019. Utredningen kommer bland annat att se över ledningsorganisationen för förvaltningen samt hur många underställda per chef som finns, vilket för utbildningsförvaltningen ligger på ett medelvärde av 33 medarbetare per chef, vilket är det högsta värdet i kommunen (genomsnittet i kommunen är 19,5 medarbetare per chef). Variationen av antal underställda är dock stor mellan olika chefer i förvaltningen.

Jämställd arbetsgivare

Vid 2018 års slut finns totalt 1521 månadsanställda. Det är 34 personer mindre än föregående år. Minskningen kan till viss del förklaras med nedläggningen av verksamheten vid Piteå Havsbad. Könsfördelningen i utbildningsförvaltningen ligger i linje med övriga landet. Inom utbildningsförvaltningens är 80 % av totala antalet anställda kvinnor. Jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan och inom förskolan återfinns minst andel män.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

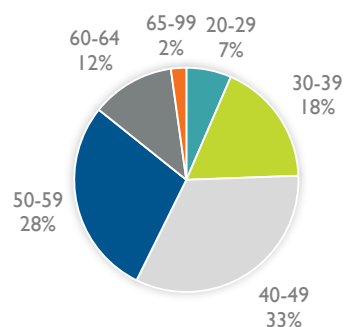
Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män
Administration	24	17	7
Förskola/grundskola Norra	632	526	106
Förskola/grundskola Södra	547	476	71
Grans naturbruksskola	58	41	17
Vikariepoolen	49	42	7
Totalt	1521	1227	294



Medelåldern är 47 år under 2018, vilket är samma värde som föregående år. Någon stor skillnad mellan könen går inte att se. Under året har 34 personer tagit ut ålderspension, 26 kvinnor och 8 män. 7 medarbetare har tagit ut pension efter fyllda 65 år.

Av det totala antalet anställda i förvaltningen har 93 % en heltidsanställning vilket är en ökning med 2 % från föregående år. Det finns en liten skillnad bland män och kvinnor där andelen heltid är större för män. Totalt har utbildningsförvaltningen nyttjat 71 149 timmar för timanställningar vilket motsvarar 36 årsarbetare i jämförelse med 35 årsarbetare föregående år. Det innebär en ökning under 2018 med 1 årsarbetare. Kvinnors lön

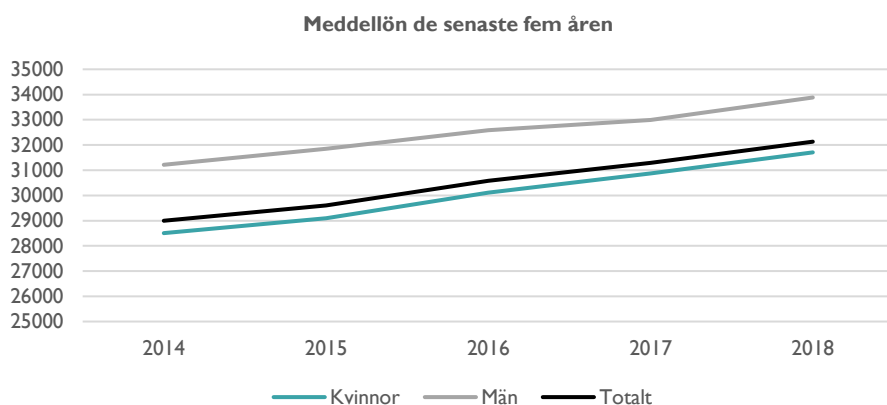
Åldersstruktur i tioårsintervall



i förhållande till män inom utbildningsförvaltningen är 93,58 %. Skillnaden kan förklaras utifrån könsfördelningen där fler män arbetar inom gymnasieskolan.

Lön

Medellönen har ökat under de senaste åren men skillnaden mellan könen är konstant. Under 2018 gjordes satsningar på lärare/pedagoger samt studie- och yrkesvägledarna. Satsningar gjordes även på elevassistenter, barnskötare och förskole-pedagoger. Lönesatsningarna gjordes för att stärka konkurrenskraften mot våra närliggande kommuner.



Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har för andra året i rad minskat och ligger under 2018 på 4,3 %. Det är en minskning med 0,8 % från föregående år. Sjukfrånvaron har minskat för både kvinnor och män. I jämförelse ligger sjukfrånvaron i förvaltningen på en lägre nivå än genomsnittet för Piteå kommun. Sjukfrånvarons minskning kan kopplas till rehabiliteringsarbetet i förvaltningen som har blivit mer aktivt och proaktivt bland arbetsledarna. Det aktiva rehab-arbetet påverkar steg 2 och 3 i kommunens rehab-process vilket har inneburit ett ökat antal omplaceringar och avslut. Det går att se på statistiken för långtidssjukfrånvaron som har minskat under 2018. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det av största vikt att sjukfrånvaron fortsätter att minska då det finns ett stort behov av alla medarbetare och deras kompetens.

Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	4,3	5,1	6,0	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	4,2	53,8	60,8	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	4,8	5,6	6,6	6,1
Sjukfrånvaro män	2,5	3,4	3,1	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	4,5	4,1	3,7	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,7	4,4	5,2	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	5,1	6,2	7,1	6,0

Sjukfrånvaro i procent på förvaltning senaste fem åren

