

Personalbokslut 2019



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Förord av personalchefen.....	3
Läsanvisning.....	3
Attraktiv arbetsgivare	4
Attrahera nya medarbetare.....	4
Rekrytering av medarbetare	5
Introducera nya medarbetare.....	6
Motivera och utveckla befintliga medarbetare	6
Avsluta anställning.....	8
Jämställda arbetsplatser	8
Personalstruktur.....	8
Pensionsavgångar.....	9
Föräldraledighet.....	10
Lön.....	10
Hälsofrämjande arbetsplats	11
Hälsobild.....	11
Rehabiliteringsarbete.....	11
Arbetsmiljöarbete	12
Friskvård	13
Sammanställning personalnyckeltal	14
Kommunstyrelsen / Kommunledningsförvaltningen.....	15
Kommunstyrelsen / Räddningstjänsten	17
Barn- och utbildningsnämnden	19
Fastighets- och servicenämnden.....	21
Kultur- och fritidsnämnden	23
Samhällsbyggnadsnämnden	25
Socialnämnden	27

Förord av personalchefen

Arbetsmiljön är A och O

Piteå kommuns stora utmaning är framtidens kompetensförsörjning. Det handlar inte bara om att locka nya presumtiva medarbetare till Piteå kommun, det är lika viktigt att arbeta med, och för de som redan är anställda. Att vi är attraktiv som arbetsgivare är en förutsättning för att klara kompetensförsörjningen.

Kommunfullmäktiges treåriga satsning på hälsofrämjande arbetsplatser har möjliggjort att vi kunnat arbeta fokuserat på att vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser. Kulturen på arbetsplatsen var det som tidigt identifierades som en av viktigaste faktorerna för att främja hälsa på arbetsplatserna. Satsningen möjliggjorde att vi kunnat genomföra många olika aktiviteter för att arbeta med just detta. 2019 var det tredje och sista året av satsningen och året fokuserade på det som är något av det viktigaste för att vi ska trivas och må bra på jobbet; arbetsmiljö. Därför har arbetsmiljön stått i fokus under året, en omfattande utbildningsinsats för att höja kunskapsnivån inom området genomfördes för kommunens chefer och skyddsombud. Även friskvårdsombuden har stärkts genom en föreläsning, att satsa på friskvårdsombuden ger oss möjlighet att sprida kunskap till många i vår stora organisation. Att arbeta aktivt med arbetsmiljön på arbetsplatsen måste vi göra tillsammans och ökad kunskap skapar goda förutsättningar för det.

Återigen genomfördes Let´s move och det har varit så givande att läsa om alla som intygar hur stärkande utmaningen varit både för medarbetarna och arbetslagen. Att de som belöning när de klarat utmaningen, kunnat göra något trevligt tillsammans i arbetslaget, har bidragit till trivsel och en bra kultur. En annan spännande sak var medarbetarpanelen, ett urval av medarbetare som tillsammans med politiker i kommunstyrelsen arbets- och personalutskott samtalade om viktiga frågor ur ett arbetsgivare- och medarbetar perspektiv.

Att kunna försörja sig på sitt jobb är en viktig jämställdhetsfråga! Därför är det viktigt att vi som arbetsgivare så långt det är möjligt erbjuder heltidsanställningar. "Heltidsresan" är ett viktigt arbete som pågår med målet att heltid ska vara en norm och att fler ska få möjlighet och vilja arbeta heltid. Projektet visar att det inte finns några enkla lösningar för detta, det kommer krävas en hel del för att nå målet, att i maj 2021 ska alla som anställs erbjudas en heltidstjänst.

Jag vill passa på och tacka för ditt engagemang för en praktikant, student eller besökare. Ditt sätt att prata om, och visa på ditt yrke bidrar till hur Piteå kommun uppfattas.

/Ewa Degerman

Läsanvisning

Personalbokslutet en fördjupning av årsredovisningen och 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.

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

Kommunen konkurrerar om arbetskraften med många andra expansiva företag i Norrbotten och Västerbotten. Därför måste kommunen som arbetsgivare arbeta strukturerat för att marknadsföra kommunen som arbetsgivare och de yrken som finns inom organisationen. Detta sker på många olika sätt och mot olika målgrupper:

Elever i grundskola

- Ferieevent där personalavdelningen bjuder in de som ska feriearbeta under sommaren för att hälsa välkommen och samtidigt ge en kort introduktion till kommunen och vilka möjligheter som finns för framtiden.
- Erbjuder PRAO platser för elever i ÅK 8 och ÅK 9. Inom alla verksamheter i kommunen. I de verksamheter där man inte kan ta emot en elev en hel vecka samordnas en sk. kommunplats, där eleven får vara på olika ställen under sin praovecka.
- Inspirationsdag för kommunens studie- och yrkesvägledare med besök i några av kommunens verksamheter. Syftet är att de i högre grad ska kunna berätta om kommunens olika yrken.
- Nolia Karriär, en mässa där målgruppen är grundskole- och gymnasieelever i Norrbotten. Piteå kommun har en stor monter som designats med hjälp av kommunikationsavdelningen och bemannas av kommunens ambassadörer från alla förvaltningar. Montern väcker stor uppmärksamhet och popcornmaskinen som får arbeta för högttryck under dagen medför att vi vågar lova att vi träffar och pratar med i princip 100 % av de som besöker mässan. Ett flertal kontakter skapades för sommarjobb inom vård och omsorg på mässan.
- Genom samarbetet med studie- och yrkesvägledarna blir personalavdelningen inbjuden till högstadiets branschdagar, där vi får möjlighet att berätta om kommunens yrken.
- Deltagande i Framtidståget, ett event som anordnas av företaget Framtidståget. De samlar ett antal företag som turnerar i ÅK 9 för att berätta om olika yrken. De publicerar också en tidning som används av studie- och yrkesvägledarna i deras samtal med eleverna. Där har Piteå kommun tillsammans med kommunerna i Lulelregionen en gemensam annons.

Studenter på universitet

- Piteå kommun samarbetar med personalavdelningarna i kommunerna i Lulelregionen (Luleå, Boden, Kalix och Älvsbyn) genom att tillsammans delta på arbetsmarknadsdagar i Umeå, Karlstad, Linköping och Uppsala. Vid dessa tillfällen har vi många kvalitativa möten med framförallt utflyttade studenter som är nyfikna på vilka möjligheter som finns. Detta har resulterat i studenter som gjort sin praktik eller skrivit examensjobb i Piteå kommun.
- Personalavdelningen tillsammans med representanter från berörd förvaltning/avdelning deltar på Luleå tekniska universitets arbetsmarknadsdag LARV samt deras ekonommässa EKAR

- För att träffa presumtiva lärare deltar personalavdelningen tillsammans utbildningsförvaltningen blivande lärare från Umeå Universitet.
- De olika avdelningarna och förvaltningarna i kommunen erbjuder praktik och möjlighet för studenter att skriva examensjobb.

Utflyttade

- Tillsammans med Luluregionen marknadsförs både platsen Piteå och arbetsgivaren Piteå kommun genom eventet Hemlängtan. Vårens event på junibacken gav många bra kontakter med intresserade hemlängtare. Hemlängtan har genomförts många år och resulterar nu i att många av de kommunen mött genom åren återkommer och är närmare en flytt till Piteå än tidigare. Det finns även konkreta resultat på familjer som återvänt. Besökarna vittnar om att eventet är viktigt, att de får koll på saker som händer hemma som de inte får annars.
- PS saknar dig, ett hemvändarevent som anordnas för andra gången tillsammans med Skellefteå kommun på Skansen under första advent. Här marknadsförs platsen, näringslivet och kommunerna. Eventet lockade 1000 deltagare och många samtal genomfördes om både platsen och arbetsmarknaden i Norr- och Västerbotten.

Marknadsföring lokalt

- Kommunen erbjuder praktik och andra särskilda anställningar för målgrupper som av en eller annan anledning är långt från arbetsmarknaden.
- Extratjänster erbjuds med placering och handledning ute i verksamheterna. För verksamheterna i stadshuset har arbetet organiserats med en handledare vars uppgift varit 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.
- Personalavdelningen tillsammans med socialtjänsten deltar på arbetsförmedlingens rekryteringsmessa, vilken är ett viktigt tillfälle för att rekrytera sommarvikarier till kommunens verksamheter.
- Kommunens 9 ambassadörer från olika förvaltningar marknadsför kommunens yrken och kommunens om arbetsgivare både internt och externt.
- Personalavdelningen samordnar och driver nätverk med HR representanter från företagen i Piteå. Detta i syfte att utbyta erfarenheter och underlätta medföljanderekryteringar. Det är också ett bra forum för lokal omvärldsbevakning.

Rekrytering av medarbetare

Piteå kommun rekryterar fler medarbetare. Det totala antalet utlysta tjänster har ökat med drygt 25 % i förhållande till 2018, från 269 till 368 utlysta tjänster. En av anledningarna till ökningen är det nya demensboendet, Ängsgården, vilket medförde ett 60-tal nya tjänster, tjänster som attraherade såväl interna som externa sökande. Även fastighets- och serviceförvaltningens uppdrag att producera mat till socialtjänsten i Luleå genererade 10-12 nya kocktjänster. Drygt 4200 har sökt de tjänster som varit utlysta under året, 1200 fler än föregående år. I genomsnitt är det i princip lika många som 2018 (9 ansökningar/tjänst) eftersom antalet utlysta tjänster ökat, men det kan ändå konstateras att kommunens tjänster attraherar många sökande. Utbildningsförvaltningen har betydligt fler kandidater per utannonserad tjänst trots att antalet utlysta tjänster inte ökat i någon större utsträckning. En förklaring till detta kan vara att ett mindre antal tjänster attraherat ett stort antal sökande.

Fler av tjänsterna kan tillsättas än tidigare, 95% av de utlysta tjänsterna jämfört med 2018 där tjänstetillsättningen uppgick till 88%. Utmaningen för socialtjänsten är att kunna attrahera fler sökande till sjuksköterske-, arbetsterapeut- samt fysioterapi- tjänster där ett antal rekryteringar har fått avbrytas på grund av för få eller inga kvalificerade sökanden. Även inom utbildningsförvaltningen är det svårt att rekrytera lärare med naturvetenskaplig inriktning inom såväl grund- som gymnasieskola. Yrkeslärare på gymnasienivå blir allt svårare att rekrytera. Socionomer har tidigare varit en svårrekryterad yrkesgrupp, men antalet kvalificerade sökande till socialsekreterartjänster har varit relativt god under året. Detta har inneburit att alla utlysta tjänster har tillsatts med kvalificerade sökande.

De förvaltningar som rekryterar flest personer till sina verksamheter är socialtjänsten och utbildningsförvaltningen, en naturlig följd av att de är kommunens största förvaltningar. Könsfördelningen för de rekryteringar som gjorts där under året avspeglar kommunen sammansättning vad gäller kvinnor och män, dvs 80% kvinnor och 20% män. Inom utbildningsförvaltningen är förhållandet i princip oförändrat gentemot 2018. Inom socialtjänsten har andelen rekryterade män ökat med 5 procentenheter under året. Övriga förvaltningars rekrytering uppvisar en jämnare könsfördelning. Totalt genomfördes 76 rekryteringar i de andra förvaltningarna med könsfördelningen 45% män (34

personer) och 55% kvinnor (42 personer).

I tillägg till ovanstående genomförs ett stort rekryteringsarbete av sommarvikarier av socialtjänstens bemanningsenhet vilka ansvarar för all sommarrekrytering till verksamheterna inom förvaltningen. Inför sommaren behandlade bemanningen 435 ansökningar, varav 207 med utländsk bakgrund. Totalt anställdes 220 personer (varav 79 utlandsfödda).

Introducera nya medarbetare

Alla nyanställda, oavsett nyanställd inom kommunen eller med en ny befattning inom kommunen, ska introduceras i syfte att skapa förutsättningar, förstå sin nya roll och komma in i sina nya arbetsuppgifter. Introduktionen sker på olika sätt i de olika förvaltningarna men grunden är att introduktion sker både på arbetsplatsen och kommunövergripande för att förstå sin del i helheten. Den kommunövergripande introduktionen beskriver vad det innebär att arbeta i en politiskt styrd organisation, hur kommunen styrs samt vilka förväntningar medarbetaren kan ha på kommunen som arbetsgivare och vilka förväntningar kommunen har på medarbetaren. Under 2019 har ingen kommunövergripande introduktion genomförts eftersom den är under revidering för att bli mer digitaliserad. Utveckling av rutiner för introduktion har utvecklats som stöd till cheferna. Inom socialtjänsten pågår ett EU-projekt som syftar till dels till att underlätta för utrikesfödda män och kvinnor att introduceras till arbete inom vård och omsorg. Det ska också underlätta för arbetsgivaren att anställa och handleda utrikesfödda män och kvinnor.

Motivera och utveckla befintliga medarbetare

Lika viktigt som att attrahera nya medarbetare är det att motivera och utveckla kommunens befintliga medarbetare så att de vill arbeta kvar. Det handlar om att skapa ett hållbart arbetsliv vilket är avgörande för kommunens framtida kompetensförsörjning. Goda villkor, möjlighet till utveckling och en bra kultur på arbetsplatsen skapar förutsättningar för kommunens anställda att göra ett bra arbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete, arbete med hälsa, kommunens lönepolitik och chefers förutsättningar är viktiga delar i detta.

Villkor

Lön

Löner och lönebildning bygger på centrala löneavtalen. Samma princip för lönesättning gäller oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, anställningsform och sysselsättningsgrad. Lönen är ett verktyg för måluppfyllelse och utveckling av verksamheterna, i Piteå kommun tillämpas individuell lönesättning. Kommunen arbetar aktivt och målinriktat för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Detta görs med hjälp av en årlig lönekartläggning. Under senaste lönekartläggningen fanns inga osakliga löneskillnader.

Semesterväxling

I syfte att främja balans i livet erbjuder Piteå kommun möjlighet att semesterväxla. Närmare 22 % valde att semesterväxla 2019, något färre än förra året då 24 % semesterväxlade.

Pension

Tjänstepensionen blir en allt viktigare faktor för den anställda, som en del att vara attraktiv arbetsgivare erbjuder kommunen medarbetare att bruttolöneväxla till tjänstepension. Det är 54 personer som antagit erbjudandet, en dubbling i förhållande till 2018.

Heltidsresan

En grundförutsättning för medarbetare är att kunna försörja sig på sitt arbete. Heltidsresan är ett avtal mellan SKR och Kommunal som syftar till att tillsvidareanställning på heltid ska vara en norm och 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. Detta är en utmaning då det både handlar om enskilda individers motivation att arbeta heltid, men också att skapa organisatoriska förutsättningar. Det finns dock goda exempel:

- Fastighets- och utbildningsförvaltningen har skapat en kombitjänst inom måltider/skola
- Inom personlig assistans samplanerar man brukare för att kunna erbjuda heltid.

Kultur

Satsningen på kulturen på arbetsplatsen

Kulturen på arbetsplatsen har identifierats som en viktig faktor för att vara attraktiv arbetsgivare med hälsosamma arbetsplatser. Därför har de medel som kommunfullmäktige beviljade för 2017-2019 använts till att arbeta med kulturen på arbetsplatsen. Under 2019 har följande aktiviteter genomförts:

- Arbetsmiljöutbildning, 6 halvdagar, för samtliga chefer och skyddsombud, totalt 400 personer.
- Let's move, friskvårdsaktivitet för arbetslaget. En lyckad aktivitet med drygt 2000 deltagare och där både chefer och medarbetare vittnar om goda resultat för både individ och arbetsgrupp.
- Föreläsning av kommunens företagshälsovård om kulturen på arbetsplatsen ur ett psykologiskt perspektiv för 130 friskvårdsombud.
- Medarbetarpanel, 50 medarbetare rekryterades från olika yrken och förvaltningar. Dessa har tillsammans med politiker från kommunstyrelsens arbets- och personalutskott samtalat kring hur kommunen ska klara framtidens välfärd samt vad delaktighet innebär. En aktivitet som uppskattats av både medarbetare och politiker, och resulterade i att personalavdelningen fått i uppdrag att utreda 6-timmars arbetsdag samt arbeta för att skapa förutsättningar för äldre att arbeta kvar.

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.

Under året genomfördes en HME enkät, enkäten mäter Hållbart MedarbetarEngagemang. En av de viktigaste förutsättningarna för en organisations förmåga att nå goda resultat. Enkäten består av tre områden; motivation, ledarskap och styrning, tillsammans skapar de ett totalindex, där målet är att nå så hög nivå som möjligt (mellan 0-100). Av det totala antalet månadsanställda i september månad svarade 62 % på enkäten, betydligt lägre svarsfrekvens än vid tidigare medarbetarundersökningar då andelen svarande varit runt 85 %. Det är fler kvinnor än män som svarat (62 % respektive 58 %). Medarbetarengagemanget i kommunen är högt (index 81), både bland kvinnor och bland män. Kvinnorna tenderar att ha något högre engagemang än männen. Medarbetarengagemanget i Piteå kommun är högre än genomsnittet för kommunerna i riket, index 81 i jämförelse med index 79. De frågor från enkäten som sticker ut är framförallt frågan om man anser att man har ett meningsfullt arbete där i stort sett alla medarbetare, både kvinnor och män, har svarat att de anser det i hög grad. Även frågan om man vet vad som förväntas av dem i arbetet får ett högt resultat. Det är också många som anser att de är insatt i verksamhetens mål och att de vet vad som förväntas, i synnerhet kvinnorna. Dock anser varken kvinnor eller män att man följer upp och utvärderar målen på ett bra sätt.

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. Det finns också en anvisning som mer i detalj beskriver chefens ansvar för verksamhet, ekonomi och personal.

För att ytterligare ge cheferna förutsättningar att utöva ett bra ledarskap ska ingen chef ha fler än 30 eller färre än 10 underställda, undantag finns, vilket anges i riktlinjen för personalpolitik. Riktmärket ska beaktas vid ny- eller omorganiseringar.

Uppföljning av antal underställda per chef

I genomsnitt har cheferna i kommunen 18,7 underställda per chef, vilket är en liten minskning från förra året då genomsnittet var 19,5. Variationen är stor mellan de olika förvaltningarna. 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. Det skiljer också mycket bland de olika chefstjänsterna, A-chefer (förvaltningschefer) och B-Chefer (med underställda chefer) har i snitt 8 underställda, C-chefer (har endast underställda medarbetare) har i genomsnitt 24 underställda.

Medarbetare/chef	2019	2018
Utbildningsförvaltningen	29,7	33,0
Räddningstjänsten	21	21
Socialtjänsten	19,4	20,8
Fastighet och service	18,8	18,2
Samhällsbyggnad	10,4	9,2
Kultur, park och fritid	10,4	8,3
Kommunledningsförvaltningen	8,9	7,2
Totalt	18,7	19,5

Utveckling

För chefer

Personalavdelningen tillhandahåller stöd till cheferna i deras dagliga arbete. Att vara uppdaterad och delta i den kompetensutveckling som erbjuds är den enskilda chefs ansvar. Även överordnad chef har ett ansvar för att deras underställda tillgodogör sig det stöd och kompetensutveckling som erbjuds.

Varje år anordnar personalavdelningen tillsammans med kommunchef chefsforum, vilket är obligatoriskt för alla chefer. Årets chefsforum handlade om *hur* man blir en mer effektiv chef och hur man använder sin tid effektivt, med inspiration från Simon Elvnäs forskning om effektfulla chefer. Dagen innehöll konkreta verktyg och tips för att få kontroll på sin egen arbetssituation.

Vidare anordnas chefsfrukost vid ett antal tillfällen, ett tillfälle för chefer att nätverka och inspireras i aktuella ämnen. Året inleddes med en chefsfrukost på Bio3an, där avdelningen för styrning och ledning hade en genomgång av funktionerna i Stratsys, kommunens styr- och ledningssystem. Detta med anledning av att samtliga chefer från och med 2020 ska dokumentera sitt arbetsmiljöarbete i systemet och behöver då förstå systemet i sin helhet.

Den omfattande arbetsmiljöutbildningen ersatte övriga tillfällen av chefsforum och chefsfrukostar.

För medarbetare

Medarbetare och verksamheter i Piteå kommun har möjlighet att söka pengar från tre pottar för att stärka sitt innovations- och utvecklingsarbete. Pottarna är; förslagsverksamheten som riktar sig till medarbetare som kan få belöning för genomförda vardagsförbättringar, verksamhetsutvecklingspotten där verksamheter kan söka medel för att testa eller utveckla lösningar samt innovationsfonden som är en tidsbegränsad fond med sökbara medel för större innovationsprojekt inom socialtjänsten (2018-2020) och utbildningsförvaltningen (2019-2020). Inför 2019 gjordes riktlinjerna för förslagsverksamheten om. Detta ledde tyvärr till att medarbetare i verksamheterna uppfattade att förslagsverksamheten försvunnit så inga nya förslag har inkommit under 2019.

Avsluta anställning

Piteå kommun ska vara en trygg arbetsgivare som erbjuder trygga anställningar. När en medarbetare avslutar sin anställning är det viktigt att detta sker på ett professionellt sätt oavsett anledning till avslut. Ett avslutningssamtal är ett bra tillfälle att få återkoppling på verksamhet och ledarskap. Det är också ett sätt att skapa en positiv bild av kommunen som arbetsgivare genom att visa intresse för medarbetarens synpunkter.

Jämställda arbetsplatser

Under 2019 har Piteå kommun fungerat som stöd till Luleå och Bodens kommun i deras roll som modellkommuner. Piteå kommun stöttar också Norrbottens kommuner i arbetet med jämställdhet i Norrbotten.

Personalstruktur

Piteå kommun ska vara en jämställd arbetsplats där kvinnor och mäns kompetens, resurser och erfarenheter tas tillvara. 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 har 4033 personer en månadsanställning, det är något fler än föregående år. Bland de anställda är 80 % kvinnor och 20 % män, en kvinnlig representation som är något högre än rikssnittet. Det finns förvaltningar som på övergripande nivå har en jämställd fördelning mellan könen, men på avdelningsnivå råder en typisk

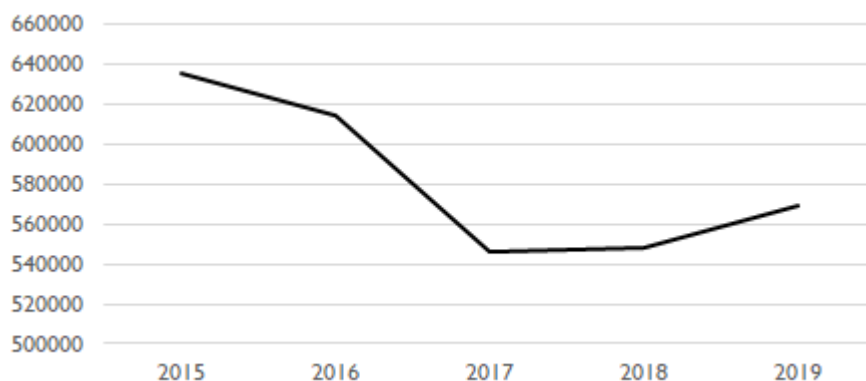
könsstereotyp fördelning. Anledningen till det är att många av kommunens yrken traditionellt är kvinnodominerade och den nationella arbetsmarknaden är uppdelad utifrån kön. På förvaltningsövergripande nivå har samhällsbyggnad den mest jämna könsfördelningen med 56 % kvinnor och 44 % män, mest ojämna representationen finns inom socialtjänsten där endast 13 % är män, dock en ökning med två procentenheter i förhållande till förra året. Andelen medarbetare som är utrikesfödda eller har två föräldrar som är utrikesfödda är ca 6 %, vilket är färre än i förhållande till andel utlandsfödda som bor i kommunen.

Antal månadsanställda	2019	Kv	Män	2018	2017
Fastighet o service	336	246	90	322	307
Kommunledningsförvaltningen	125	81	44	130	121
Kultur, park o fritid	89	57	32	86	89
Räddningstjänsten	42	5	37	44	44
Samhällsbyggnad	232	129	103	239	264
Socialtjänsten	1 711	1 495	216	1 664	1 667
Utbildningsförvaltningen	1 500	1 213	287	1 521	1 554
Totalt	4 033	3 224	809	4 003	4 044

Av samtliga månadsanställda har närmare 90 % en heltidsanställning i grunden, fler om man undantar bland annat personliga assistenter och de med någon form av pensionsdel som en del av anställningen, faktorer arbetsgivaren inte kan påverka.

Nyttjandet av timanställningar ökar med motsvarande 11 årsarbetare i förhållande till 2018 och motsvarar totalt 288 årsarbetare, 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 att timanställningar ska minska till förmån för månadsanställningar.

Utveckling timanställningar



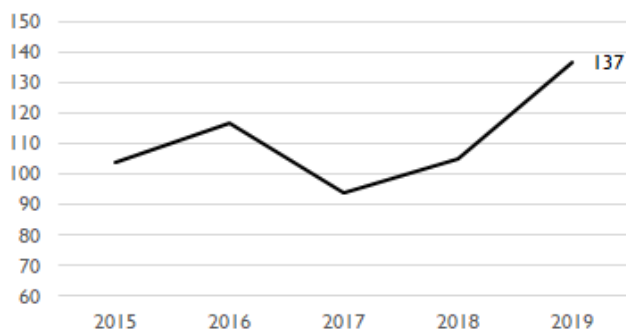
Personal- och chefsstruktur i verksamheterna

Antal enkönade yrkesgrupper är ett viktigt mått för jämställdhet. Resultaten för 2019 (11 %) är betydligt bättre än 2018 men ungefär samma som åren innan. När det gäller nyckeltalet andel yrkesgrupper med en jämställd fördelning (40/60) är även det resultatet bättre än 2018 och ungefär desamma som tidigare år. Fördelningen i kommunens ledningsgrupp (55 % kvinnor och 45 % män) ligger i närheten av målet på 50/50 och inom ramen för spannet 40/60 som är att betraktas som jämställt.

Nyckeltal för jämnare könsfördelning	2019	2018	2017	2016	2015
Andel enkönade yrkesgrupper	11 %	16 %	10 %	16 %	16 %
Andel grupper med fördelning 40/60	11 %	7 %	13 %	11 %	11 %
Totalt antal yrkesgrupper	68	71	67	70	70

Pensionsavgångar

Under året har 107 kvinnor och 29 män, totalt 137 personer, avgått med ålderspension. Det är betydligt fler än prognosen förutspått, det är också en markant ökning från föregående år då 105 personer gick i pension. Ökningen sker framförallt bland kvinnorna. Den största andelen pensionsavgångar har fastighet- och serviceförvaltning, där närmare 6 % av medarbetarna gått i pension under året, att jämföra med ca 1 % i de större förvaltningarna. Andelen av de som tagit ut ålderspension efter 65 år är större än föregående år, 31 % i jämförelse med 23 % förra året. Trots detta minskar genomsnittsåldern för pensionsuttag en aning från 64,4 till 64,3 år.



Föräldraledighet

I Piteå kommun mäts antal dagar med föräldrapenning som tas ut per person. Under 2019 har både kvinnor och män tagit ut fler dagar per person än 2018. Trenden att pappor tar ut mer föräldrapenning finns i hela riket och under våren 2019 kom männen i Sverige över 30 % uttagna föräldradagar. Under 2019 är värdet för Piteå som ort 31,2 %.

Lön

För att kunna upptäcka om skillnader i lön har ett samband med kön gör Piteå kommun en kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika och likvärdiga arbeten varje år. De anställda grupperas utifrån yrke och arbetsuppgifter för att kunna jämföra löner, anställda med lika, eller väsentligen lika arbetsuppgifter placeras i samma grupp. En arbetsvärdering genomförs för att kunna bedöma vilka yrken som är likvärdiga. Under 2018 genomfördes en ny arbetsvärdering, något som genomförs vart tredje år. I lönekartläggningen av förhållandet mellan yrkesgrupper som är likvärdiga syns inga tecken på osakliga löneskillnader 2019.

Till löneöversyn 2019 avsattes 3 %. Det totala utfallet blev 2,95 %. För tjänstemän 3,02%, lärare 3,2 % och Kommunal 2,42 %. Satsningar gjordes på lärare och pedagoger samt studie- och yrkesvägledare. Utifrån konkurrensen på arbetsmarknaden gjordes lönesatsningar på arbetsterapeuter, sjukgymnaster, fysioterapeuter, socialsekreterare, biståndshandläggare, LSS-handläggare, familjerådgivare, alkohol- och drogterapeuter, kuratorer, skolkuratorer, behandlare, familjebehandlare, ungdomsbehandlare och bibliotekarier.

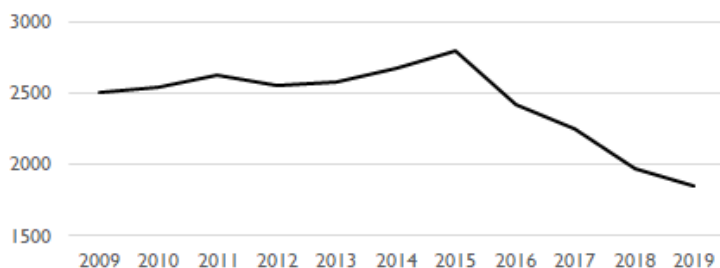
Det gjordes en lönesatsning på sjuksköterskor, distriktsköterskor och skolsköterskor vilket gav ett utfall på 7,87 %. Vi ser att det finns stor konkurrens med närliggande arbetsgivare om sköterskor och förhoppningen är att det positiva löneutfallet ska bidra till kompetensförsörjningen för denna yrkesgrupp. Löneöversynen för sköterskor blev försenad på grund av avtalsrörelsen våren 2019 som pågick fram till sommaren. Nya löner till sköterskorna betalades ut i december.

Kommunals utrymme enligt löneavtalet utgjordes av 540 kr/medlem i genomsnitt. Utöver det fanns ett extra utrymme om 0,3 procent att fördela. I lokala förhandlingar med Kommunal kom parterna överens om att lägga grunden på 570 kr/medarbetare i genomsnitt så att cheferna fick mer utrymme att premiera kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål.

Satsningar gjordes också på kock, dietkock, badmästare, månadsanställda brandmän och anläggningsarbetare, hantverkare samt fordonsförare inom teknik och gator.

Medellönen har ökat från 29 902 kr/månad 2018 till 30 461 kr/månad 2019. Både kvinnornas och männens medellön ökar men kvinnornas något mer än männens vilket medför att gapet mellan kvinnor och männens lön minskat.

Utveckling av skillnaden i medellön mellan kvinnor och män



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 policy, riktlinjer och rutiner.

Hälsobild

Utvecklingen av sjukfrånvaron är fortsatt positiv och minskar en aning i jämförelse med 2018, från 5,5 till 5,4 %. Trots detta ökar kostnaden för sjuklön, dels beroende på att sjuklönen baseras på lönen, vilken ökar för varje år men också att fler är sjuk upp till 14 dagar, dagar då arbetsgivaren bär kostnaderna. Kommunen bär också kostnaderna för medarbetare som får indragen sjukpenning vilket också påverkar utvecklingen av sjuklönkostnaderna.

Kvinnornas sjukfrånvaro är betydligt högre än männens, en följd av att huvuddelen av kommunens anställda är kvinnor. Männens sjukfrånvaro har minskat väsentligt i jämförelse med förra året. Av den totala sjukfrånvaron är närmare 50 % långtidssjukfrånvaro, det vill säga sjukfrånvaro över 59 dagar. Det är något högre än förra året men lägre än det tidigare varit vilket är ett resultat av aktivt och medvetet rehabiliteringsarbete. Sjukfrånvaron bland kommunens yngre medarbetare minskar och är tillbaka på nivån för 2017. Sjukfrånvaron inom denna åldersgrupp handlar till stor del om psykisk ohälsa, därför är det särskilt positivt om kommunens aktiva arbete med kultur och arbetsmiljö kan få trenden med ökande sjukfrånvaro i denna åldersgrupp att vända. Även sjukfrånvaron för kommunens äldsta medarbetare minskar. Sjukfrånvaron för kommunens största åldersgrupp (30-49 år) ökar i förhållande till 2018, men är fortfarande lägre än den historiskt varit. Piteå kommun har betydligt lägre sjuktal inom alla parametrar än jämförande kommuner, Luleå och Umeå. Sett till hela riket ligger Piteås sjukfrånvaro bland de 15 % kommuner med lägst sjukfrånvaro (2018).

Sjukfrånvaro i %	Piteå kommun 2019	Piteå kommun 2018	Piteå kommun 2017	Luleå 2019	Umeå 2019
Total sjukfrånvaro	5,4	5,5	6,1	5,9	6,9
Sjukfrånvaro > 59 dagar	47,7	45,3	53,9	31,7	65,0
Sjukfrånvaro kvinnor	6,1	6,1	6,6	6,6	8,0
Sjukfrånvaro män	2,7	3,3	4,0	3,5	4,4
Sjukfrånvaro <29 år	5,3	6,0	5,3	6,0	6,7
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,1	4,9	5,6	5,4	7,0
Sjukfrånvaro >50 år	5,8	6,0	6,7	6,3	7,0

Det är varken sunt eller realistiskt att förvänta att sjukfrånvaron ska vara 0 %. Det kan ses som normalt och sunt att ha mellan 0-7 sjukdagar/12 månader, så kallat frisktall. Ju högre frisktall desto större andel av kommunens medarbetare som inte varit sjuk fler än 7 dagar de senaste 12 månaderna. Frisktalet har förbättrats och ökat de senaste åren, under 2019 är frisktalet 71,4 %, kvinnorna har lägre frisktall än männen, 68,2 % och 83,5 % för männen, vilket innebär att fler kvinnor än män är sjuk 8 dagar eller längre.

I princip alla förvaltningar minskar sin sjukfrånvaro, undantaget är räddningstjänsten, men med så få anställda ger varje sjukskrivning stort utslag. Socialtjänsten är den förvaltning med högst sjukfrånvaro, det är också den förvaltning med flest medarbetare och störst andel kvinnor.

Total sjukfrånvaro i % per förvaltning	2019	Kvinnor	Män	2018	2017	2016
Fastighet o service	5,8	6,6	3,7	6,0	5,2	7,9
Kommunledningsförvaltningen	2,2	2,8	1,2	3,4	4,4	3,2
Kultur, park o fritid	2,7	3,5	1,6	4,0	3,6	3,6
Räddningstjänsten	1,9	7,5	1,1	1,0	3,2	2,2
Samhällsbyggnad	3,8	5,1	2,3	4,2	5,1	4,7
Socialtjänsten	6,7	7,2	3,4	7,2	7,8	9,7
Utbildningsförvaltningen	4,4	4,8	2,8	4,3	5,1	6,0
Totalt	5,4	6,1	2,7	5,5	6,1	7,3

Rehabiliteringsarbete

Alla medarbetare i Piteå kommun är viktiga och behövs på arbetet. Det är viktigt att rehabiliteringsarbetet bedrivs effektivt och strukturerat och påbörjas i ett tidigt skede. Detta för att medarbetaren ska återfå arbetsförmåga och

kunna återgå till arbetet.

Piteå kommuns rehabiliteringsrutiner har en tydlig ansvarsfördelning mellan medarbetare, chef och personalavdelning. Rutinerna underlättar för cheferna och stöttar ett enhetligt arbetssätt, allt i syfte att möjliggöra snabb återgång i arbete för medarbetaren. Det finns en medvetenhet om rutinerna inom verksamheterna, ett resultat av information vid APT samt att rutinerna finns tillgängliga på intranätet för kommunens alla medarbetare.

Inom ramen för chefsintroduktionen får cheferna utbildning i deras ansvar att bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete. Till stöd för chefernas dokumentation finns rehabiliteringssystemet Adato

I förebyggande och rehabiliterande syfte har det i egen regi fram till halvårsskiftet anordnats olika livsstilskurser med fokus på personlig utveckling (Ett steg i livet, Steget vidare och Ett medvetet liv.) Då ansvarig för dessa kurser gått i pension har personalavdelningen istället under hösten erbjudit kurser i Reflekterande kollegiala samtal för chefer och medarbetare. Intresset för dessa kurser har varit svårt varför kursstart har skjutits fram.

Arbetsgivaren arbetar aktivt för att omplacera medarbetare som inte kan återgå i sin ordinarie tjänst. Under 2019 har 7 medarbetare omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren, (jämfört med 12 medarbetare 2018) Av dessa 7 omplaceringar är 6 kvinnor och 1 man, 5 personer från socialförvaltningen och 2 personer från utbildningsförvaltningen. När omplacering till annat arbete inte varit möjlig har överenskommelse om avslut av anställning skett. Under 2019 har 14 avslut genomförts, 13 kvinnor och en man. Detta att jämföra med 2018 då 11 avslut genomfördes.

Företagshälsovård

Under 2019 har samarbetet med Previa AB fortsatt att utvecklas. Regelbundna dialog- och uppföljningsmöten med företagshälsovården har genomförts i syfte att lösa eventuella frågor och utmaningar. Från hösten 2019 är det Previa AB i Skellefteå som är samordnare för verksamheten i Piteå.

Under året har Piteå kommun köpt företagshälsovårdstjänster för knappt två miljoner vilket motsvarar 1719 timmar. Av dessa timmar har 71 % varit förebyggande insatser, 27 % rehabilitering och 2 % främjande insatser. Att rehabilitering har minskat jämfört med 2018, med 7 %, torde bero på en minskad sjukfrånvaro.

Stödsamtal erbjuds i första hand i grupp och tre grupper har genomförts under året, med totalt 22 deltagare en ökning med 5 personer jämfört med 2018.

Arbetsmiljöarbete

Ett av kommunens viktigaste instrument och verktyg för att förhindra att medarbetare blir sjuk eller skadad på jobbet är att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. I Piteå kommun finns arbetsmiljöpolicy, riktlinje, anvisning och rutin som beskriver hur arbetsmiljöarbete i kommunen ska utföras och vem som har ansvaret. De styrande dokumenten 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. Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med facken.

I kommunens hälsofrämjande satsning har hälsa på arbetsplatsen varit i fokus 2019. Under året har en omfattande satsning på Sunt arbetslivs arbetsmiljöutbildning för kommunens chefer och skyddsombud (400 personer totalt) genomförts. Personalavdelningen ansvarade för utbildningen tillsammans med fackliga representanter från Lärarförbundet och Kommunal. Utbildningen var obligatorisk och genomfördes under 6 halvdagar fördelade under året.

Fokus är att arbeta strukturerat och regelbundet med skyddsronder inom olika områden för att snabbt kunna identifiera problem, göra en riskbedömning och utifrån den bestämma eventuella åtgärder. Stor vikt läggs vid det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet, något som också kommer att följas upp i Stratsys från och med år 2020 på samma sätt som uppföljning av ekonomi, verksamhet och personal. Intresset och medvetenhet kring arbetsmiljöfrågorna har ökat vilket är ett resultat av de insatser som genomförts.

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Ingen ska behöva bli utsatt för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot eller våld. Under 2019 har de nya anvisningarna för hur kommunen ska motverka och hantera sexuella trakasserier och kränkande särbehandling implementerats i organisationen genom att gå igenom dem vid arbetsmiljöutbildningarna som hållit för alla chefer och skyddsombud.

Alkohol och andra droger

Alla arbetsplatser inom Piteå kommun ska vara fria från alkohol och droger. Under 2019 har de nya anvisningarna för arbete mot alkohol och droger implementerats i organisationen bland annat genom att gå igenom dem på

arbetsmiljöutbildningen för alla chefer och skyddsombud.

Arbetsskador

Under 2019 anmäldes 129 arbetsskador, vilket är tre (3) fler än förra året. Det är anmälningar kring fysisk belastning som står för ökningen (fallolyckor samt färdolycksfall). Anmälan om psykosocial belastning minskar från 12 anmälningar (2018) till 3 anmälningar i år, alla inom socialförvaltningen.

Det är fler kvinnor än män som anmäler arbetsskador generellt. Av samtliga arbetsskador som anmäldes var 81 % av kvinnor och 19 % män, av dessa har nästan 29 % medfört en sjukfrånvaro vilket är på samma nivå som förra året. Tillbudsanmälningar har ökat medans anmälan om hot och våld har minskat. Tillbudsanmälningarna kommer från socialtjänsten och utbildningsförvaltningen och de flesta anmälan om hot och våld kommer från socialtjänsten.

Arbetsskador/nämnd	Fysisk belastning			Psykosocial belastning			Tillbud	Hot och våld
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män		
Barn och utbildning	22	17	5	0	0	0	136	52
Fastighet o service	35	28	7	0	0	0	2	1
Kommunstyrelse	6	3	3	0	0	0	2	1
Kultur och fritid	2	1	1	0	0	0	5	0
Miljö och tillsyn	0	0	0	0	0	0	1	0
Samhällsbyggnad	1	0	1	0	0	0	10	2
Socialnämnden	63	55	8	3	3	0	119	145
Totalt	129	104	25	3	3	0	275	201

Friskvård

Ytterst ansvarar individen för sin egen hälsa, arbetsgivarens roll är att 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, genomfördes, återigen med ett mycket bra resultat där både chefer och medarbetare vittnar om hur det stärkt kulturen på arbetsplatsen och att hälsa är högt upp på agendan. Kommunjoggen är ytterligare en aktivitet som stärker kulturen och vi-känslan samtidigt som hälsa är i fokus, drygt 500 av kommunens medarbetare deltog. 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 en föreläsning om det psykologiska perspektivet på kultur på arbetsplatsen, de har också blivit inbjudna till en övning i fallprevention.

Sammanställning personalnyckeltal

Piteå kommun	2019	2018	2017	2016	2015
Tot. antal månadsanställda	4033	4003	4044	3976	3854
Andel kvinnor i %	80	80	80	80	81
Andel män i %	20	20	20	20	19
Antal tillsvidareanställda	3619	3627	3643	3562	3479
Antal visstidsanställda	425	376	401	427	396
Antal årsarbetare mån. anställda	3909	3873	3906	3838	3721
Antal årsarbetare tsv-anställda	3609	3513	3533	3443	3354
Antal årsarbetare – timanställda	288	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	46,6	47,8	46,8	46,9	47,4
Medelålder kvinnor	46,5	46,6	46,6	46,7	47,2
Medelålder män	46,9	47,4	47,6	47,6	48,2
Ant. månads anst -29 år	383	383	396	402	331
Ant. månads anst 30-39 år	771	728	708	644	614
Ant. månads anst 40-49 år	1088	1098	1120	1141	1116
Ant. månads anst 50-59 år	1192	1157	1167	1178	1171
Ant. månads anst 60- år	600	637	653	525	622
Total sjukfrånvaro i %	5,4	5,5	6,1	7,3	7,5
Total sjukfrånvaro i % kvinnor	6,1	6,1	6,6	8,2	8,6
Total sjukfrånvaro i % män	2,7	3,3	4,0	3,9	3,5
Frisktal i %, 0-7 sjukdagar	71,4	70,3	69,7	72,8	

Kommunstyrelsen / Kommunledningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Kommunledningsförvaltningen arbetar med att säkra kompetensförsörjningen genom att erbjuda praktikplatser och arbets träningsplatser för personer på väg in i arbete eller på väg åter i arbete. Ett exempel är den handledartjänst som förvaltningen tillhandahåller för att stödja de medarbetare som kommer in via extratjänster i stadshuset. Ett annat exempel är den samordning av praoplatser inom de olika avdelningarna inom förvaltningen för årskurs 8 och 9. Förvaltningen medverkar även i mässor och evenemang riktade till studenter och arbetssökande.

I syfte att stärka förvaltningens vi-känsla bland de olika avdelningarna genomfördes gemensam APT, ambitionen är att detta ska ske vid fler tillfällen. Årets HME enkät resulterade i ett index på 77, att jämföra med kommunens 81 (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 90 %, 94 % kvinnor och 69 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att det är hög motivation bland medarbetarna i förvaltningen, framförallt bland kvinnorna som har högre motivation än genomsnittet för kommunen.
- Att de anser att de lär nytt och utvecklas.

Utvecklingsområden

- Delområdet styrning
- Delområdet ledarskap
- Att arbetet inte känns meningsfullt i lika hög grad som för andra i kommunen

Under året har 10 rekryteringar utannonserats (varav 2 chefsrekryteringar), vilket är mer än hälften av förra årets 22. Samtliga har tillsatts och kompetensen på de sökande har generellt varit hög. Det har endast i undantagsfall varit svårt att hitta rätt kompetens. I snitt har det varit 23 sökande till varje tjänst vilket leder till stor konkurrens för vissa av tjänsterna. Drygt hälften av tjänsterna är ersättningsrekryteringar, de andra beror på utökning eller tillfällig förstärkning av verksamheterna. Omsättningen av personal inom förvaltningen är lägre än tidigare vilket kan tolkas som att kommunledningsförvaltningen är en attraktiv förvaltning som lyckas behålla personal i större utsträckning än tidigare.

I förvaltningen är antalet underställda per chef i medelvärde 8,9 medarbetare. Detta kan jämföras med medelvärde för Piteå kommun på 18,7 medarbetare per chef. Detta är lägre än den politiska ambitionen men en bedömning är gjord att det är nödvändigt på grund av de olika verksamheternas uppdrag och karaktär.

Jämställd arbetsgivare

I förvaltningen, som består av 6 avdelningar, arbetar 126 personer. Andelen kvinnor som arbetar inom förvaltningen är 65,1%. Könsfördelningen varierar mellan avdelningarna, t ex inom personalavdelningen är 87,5% kvinnor och på IT-avdelningen är endast 20 % kvinnor. På näringslivsavdelningen och bland cheferna är könsfördelningen relativt jämn. Av de sökande till förvaltningens tjänster har 60% varit kvinnor vilket är relativt jämnt men variationen mellan sökande av de olika tjänsterna är stora. Tjänsterna har i 80 % av rekryteringarna tillsatts av kvinnor, något som beror på att kompetenskraven för förvaltningens tjänster generellt är höga och fler kvinnor uppfyller utbildningskraven.

Personalstruktur

Förvaltningen har en medelålder på nära 51 år, ingen större skillnad mellan mäns och kvinnors medelålder föreligger. Den högsta medelåldern har IT-avdelningen med drygt 52 år och den lägsta har ekonomiavdelningen med lite drygt 43 år. 41 % av förvaltningens anställda är i åldersspannet 50-59 år. 56% av de anställda är 50 år eller äldre. Under 2019 har en kvinnlig medarbetare gått i pension vid 65 års ålder.

Trygga anställningar

I princip alla anställningar inom förvaltningen är heltid. Vid nyanställningar är strävan att erbjuda heltid och tillsvidare. De som inte arbetar heltid har själva valt det och har istället någon sjukersättning eller pension som en del av tjänst. Nyttjandegraden av timanställningar är generellt låg inom förvaltningen och andelen timmar utförda av timanställda motsvarar totalt 1,5 årsarbetare inom hela förvaltningen, vilket dock är nära en fördubbling mot 2018, något som beror på projektbemanning under en period samt extra medarbetare i samband med planeringen och genomförande av valet till Europaparlamentet.

Lön

Inom förvaltningen är kvinnornas medellön 96,3 % av männens (om man undantar förvaltningschefer). Inom ekonomiavdelningen är löneskillnaden stor mellan kvinnor och män. Det förklaras av skillnaden på arbetsuppgifter och vilka krav på kompetens som finns mellan de tre enheterna. På ekonomiadministration där utbildningskraven är lägre arbetar bara kvinnor vilket gör att löneskillnaden blir relativt stor. Lönekartläggningen visade dock inte på några osakliga löneskillnader på grund av kön. IT-avdelningen är den enda avdelningen där kvinnornas lön är i förhållande till männens är högre.

Medellönen inom förvaltningen har ökat med 4,5% (1832 kr) vilket är mer än genomsnittet för kommunen. För kvinnorna är ökningen 4,3% (1687 kr) och för männen 5,3% (2281 kr). Att männens löner ökar i högre grad än kvinnornas bör uppmärksammas i framtida löneöversyner.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Chefer	16	9	7	56
Ekonomiavdelningen	26	21	5	81
IT-avdelningen	20	4	16	20
Kommunchef	1	1	0	100
Kommunikationsavdelning	12	8	4	67
Näringslivsavdelningen	9	5	4	56
Personalavdelningen	16	14	2	88
Totalt	126	82	44	65

Hälsofrämjande arbetsplats

Den totala sjukfrånvaron har minskat ytterligare och är nu 2,2 % att jämföra med föregående års 3,4 % och kommunens sjukfrånvaro totalt på 5,4 %. Kvinnornas sjukfrånvaro har minskat från 4,8 % till 2,7 %. Männens sjukfrånvaro har stigit från 1,0 % till 1,2 % och är fortsatt på en mycket låg nivå. Låg sjukfrånvaro bör inte vara ett självändamål då det kan innebära att sjuknärvaron ökar och att annan ledighet som är tänkt till återhämtning nyttjas vid sjukdom. Förklaringar till den minskade sjukfrånvaron kan vara ökad trivsel som beror på satsningar inom arbetsmiljö och friskvård, närvarande och uppskattade chefer och det aktiva rehabiliteringsarbetet. Långtidssjukfrånvaron (frånvaro mer än 59 dagar) har minskat kraftigt från över 50% 2018 till 29,7% 2019. Det kan bero på att rehabiliteringsarbetet kommer igång tidigt och att medarbetare som varit långtidssjukskrivna avslutat sin anställning till annat arbete eller genom överenskommelse.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	2,2	3,4	4,4	2,9	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	29,7	52,3	59,7	25,7	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	2,7	4,8	5,8	2,1	6,1
Sjukfrånvaro män	1,2	1,0	2,4	4,1	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	0,9	1,5	0,9	3,2	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	2,8	4,8	3,9	2,1	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	1,8	2,5	5,1	3,6	5,8

Kommunstyrelsen / Räddningstjänsten

Attraktiv arbetsgivare

Räddningstjänsten i Piteå kommun har under 2019 fortsatt sitt arbete med att vara en attraktiv arbetsplats för att 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 på besök i verksamheten. Räddningstjänsten marknadsför sig utöver det även på mässor och i skolans verksamhet för att väcka ett intresse för verksamheten.

Räddningstjänsten har kontinuerligt behov av att rekrytera räddningspersonal i beredskap (deltidsbrandmän). Utmaningar har fortsatt under 2019 med att få sökande med passande lokal anknytning samt behörighet C-körkort. Rekryterad personal till deltidsskåren ges utbildning innan aktiv tjänstgöring, så kallad GRIB utbildning.

Rekryteringar av sommarvikarier görs i samarbete med Räddningstjänsten i Norrbotten och under 2019 var det Räddningstjänsten i Bodens kommun som samordnade rekryteringarna inför sommaren 2020. 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.

För att säkra kompetensförsörjningen på längre sikt har Räddningstjänsten i samverkan under 2019 utarbetat ett arbetssätt/rutin för rekrytering/uttagning i verksamheten. Bakgrunden är den kompetensinvestering som verksamheten gör genom att internt bekosta och utbilda sin personal för aktuella uppdrag/anställning men även för kommande framtida behov. Under 2019 påbörjade Räddningstjänsten också ett arbete med systemstöd för kompetensregistrering av personal i Winlas, vilket kommer att fortsätta under nästa år.

Årets HME enkät resulterade i ett index på 89, att jämföra med kommunens 81 (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 50 %, 60 % kvinnor och 49 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att det är väldigt hög motivation bland medarbetarna i förvaltningen.
- Att man är väldigt nöjd med ledarskapet.

Utvecklingsområden

- Att följa upp och utvärdera verksamhetens mål.
- Att få fler kvinnor att besvara enkäten så att även deras resultat kan redovisas.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda vid räddningstjänsten är 42 medarbetare för 2019, vilket är en minskning med 2 medarbetare från föregående år. Andelen kvinnor är låg men finns representerade bland de olika yrkeskategorierna, totalt finns 5 kvinnor anställda i förvaltningen. Under året har ett arbete påbörjats för en gemensam organisation med räddningstjänsten i Älvsbyn. Sammanslagningen innebär övergång av verksamhet och personal under nästkommande år.

Räddningstjänsten är den förvaltning med lägst medelålder i Piteå kommun. För 2019 är medelåldern 42 år vilket är samma värde som föregående år. Under 2019 har ingen personal gått i pension.

Samtliga medarbetare är heltidsanställda med undantag från deltidsskåren där anställningarna arvoderas enligt RiB. Timanställd personal anlitas för att täcka korttidsbehov. Under 2019 har antalet timmar som utförts av timanställd personal ökat med 428 timmar. Timmar utförda av timanställda motsvarar 0,7 årsarbetare.

Kvinnors lön i förhållande till männens varierar mellan avdelningarna i verksamheten. Sammantaget för förvaltningen är kvinnors medellön 98,95% i förhållande till mäns medellön men inom den förebyggande verksamheten/säkerhetsarbete ligger kvinnors medellön högre. Medellönen har ökat konstant de senaste åren och

för 2019 är medellönen för män 31 886 kr. Kvinnors medellön är 31 552 kr. Under 2019 har satsningar gjorts i löneöversyn på gruppen brandmän vilket ger en större konkurrenskraft mot närliggande kommuner.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Administration/ledning	5	2	3	40
Förebyggande vhd/säkarb	5	1	4	20
Operativ verksamhet	34	2	32	6
Totalt	42	5	37	12

Hälsofrämjande arbetsplats

Den totala sjukfrånvaron har ökat till 1,9 under 2019, vilket är betydligt lägre än Piteå kommuns totala värde på 5,4. Sjukfrånvarons ökning är markant och återfinns hos förvaltningens kvinnor som är en liten statistisk grupp, vilket påverkar värdet starkt. Sett till förvaltningen i helhet är ökningen inte lika stor.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	1,9	1,0	3,2	2,2	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	53,1	44,1	68,6	44	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	7,5	1,9	2,0	0,0	6,1
Sjukfrånvaro män	1,1	0,8	3,3	0,8	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	0,1	0,6	0,0	0,8	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	1,4	0,4	0,9	1,4	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	3,7	2,6	11	5,2	5,8

Barn- och utbildningsnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Utbildningsförvaltningen har under 2019 fortsatt sitt arbete med kompetensförsörjning. Totalt har 86 annonseringar/rekryteringsärenden påbörjats under året, vilket är en minskning från föregående år. Utbildningsförvaltningen har under året haft problem att rekrytera legitimerade lärare i vissa ämnen, främst matematik och naturorienterande ämnen och med en stor andel anställda över 60 år förväntas ett fortsatt arbete med kompetensförsörjning under kommande år. En kompetensförsörjningsplan har utarbetats under 2019 där bland annat ett samarbete med Teach for Sweden har påbörjats. Målet är att rekrytera medarbetare med efterfrågad kompetens vilka kompletterar sin kunskap med pedagogisk kompetens för att få behörighet och examen som lärare. Under året har även det tidigare politiska beslutet om att inte anställa barnskötare i förskoleverksamheten upphävts. I övrigt har förvaltningen varit representerad vid mässor och har arrangerat andra aktiviteter för att synas och attrahera studenter och potentiella nya medarbetare till att söka arbete i Piteå kommun.

Under året fortsatte en översyn av den administrativa organisationen i förvaltningen, vilken har pågått hela 2019. Den nya organisationen träder i kraft från januari 2020 och förväntas ge bättre förutsättningar för förvaltningens chefer. Förvaltningen har högst medelvärde på antal underställda per chef inom kommunen och överstiger kommunens riktlinjer. Variationen av antal underställda är dock stor mellan olika chefer i förvaltningen men ett arbete pågår för att komma närmare kommunens riktlinjer.

Årets HME enkät resulterade i ett index på 83, att jämföra med kommunens 81 (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 66%, 66% kvinnor och 61 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att de i hög grad anser att de har ett meningsfullt jobb.
- Att man inom de flesta avdelningar är väldigt nöjda med styrningen, undantaget är staben.
- Att männen i staben har hög motivation.

Utvecklingsområden

- Att få uppskattning för sina arbetsinsatser.
- Stabens medarbetarengagemang.
- Männens motivation i södra området.

Jämställd arbetsgivare

Vid 2019 års slut finns totalt 1499 månadsanställda vilket är en fortsatt minskning från föregående år. Av utbildningsförvaltningens alla anställda är 80% kvinnor. Jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan och inom förskolan återfinns minst andel män. Könsfördelningen ligger i linje med likvärdiga verksamheter i övriga landet. Medellåldern för förvaltningens anställda är 46 år, vilket är en minskning sedan föregående år. Det går inte att se någon stor skillnad mellan könen. Under året har 45 personer tagit ut pension på hel- eller deltid fördelat på 35 kvinnor och 10 män.

Totalt har utbildningsförvaltningen nyttjat 80 549 timmar för timanställningar, vilket motsvarar 41 årsarbetare i jämförelse med 36 årsarbetare föregående år. Det innebär en ökning under 2019 med 5 årsarbetare.

Medellönen har ökat under de senaste åren men skillnaden mellan könen är konstant. Kvinnors lön i förhållande till män inom utbildningsförvaltningen är 93,59 % och är i stort sett oförändrad under året. Under 2019 har förvaltningen gjort satsningar på lärare, studie- och yrkesvägledare, skolsköterskor och kuratorer. Lönesatsningar innebär en starkt konkurrenskraft mot närliggande kommuner.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Administration	22	15	7	68
Förskola/grundskola norra	617	516	101	84
Förskola/grundskola södra	543	471	72	87
Grans naturbruksgymnasium	59	43	16	73
Strömbackaskolan	203	121	82	60
Vik pool	50	42	8	84
Totalt	1492	1208	284	81

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har under 2019 ökat med 0,1 procentenheter till totalt 4,4%. Ökningen återfinns bland förvaltningens manliga medarbetare. I jämförelse ligger sjukfrånvaron i förvaltningen på en lägre nivå än genomsnittet för Piteå kommun. I utbildningsförvaltningens verksamheter arbetar man både aktivt och proaktivt med rehab. Att motarbeta sjukfrånvaro är viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv då det finns ett stort behov av medarbetare och deras kompetens.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	4,4	4,3	5,1	6,0	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	46,5	42	53,8	60,8	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	4,8	4,8	5,6	6,6	6,1
Sjukfrånvaro män	2,7	2,5	3,4	3,1	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	4,1	4,5	4,1	3,7	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,7	3,7	4,4	5,2	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	5,2	5,1	6,2	7,1	5,8

Fastighets- och servicenämnden

Attraktiv arbetsgivare

Fastighets- och serviceförvaltningen arbetar aktivt för att säkra kompetensförsörjningen. Förvaltningen deltar i mässor och evenemang riktade till studenter och potentiella medarbetare. 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.

Från februari 2019 producerar förvaltningen även mat till socialtjänsten i Luleå kommun, ett samarbete som innebär att måltidsservice utökat sin verksamhet med 11 heltidstjänster vid Öjebyns produktionskök. Under 2019 anställdes 31 medarbetare via utannonserade tjänster, detta att jämföra med 14 rekryterade medarbetare 2018. I snitt hade varje tjänst 28,5 sökande/tjänst jämfört med 18,5 sökande/tjänst 2018. Antalet sökande per tjänst varierar kraftigt. Administrativa tjänster, som varit några fler än föregående år, genererar generellt många sökande vilket kan förklara det ordentligt höjda snittet. Trots det ökade söktrycket finns det vissa tjänster som inte kunnat tillsättas. Svårigheten har främst varit att hitta rätt kompetens till produktionsköken inom måltidsservice. Befattningar med krav på erfarenhet 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. Under året har merparten av förvaltningens medarbetare genomgått utbildning i hjärt- och lungräddning.

I förvaltningen är antalet underställda per chef i medelvärde 18,8 medarbetare. Detta kan jämföras med medelvärde för Piteå kommun på 18,7 per chef. Variationen av antal underställda är dock stor mellan olika chefer i förvaltningen.

Årets HME enkät resulterade i ett index på 81, samma som Piteå kommun i sin helhet (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 65%, 70 % kvinnor och 50 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att de flesta har svarat att de ser fram mot att gå till jobbet.
- Att de anser att de har ett meningsfullt arbete.
- Att de har förutsättningar för att ta ansvar i arbetet.
- Kvinnornas nöjdhet med delområdet styrning.
- Att kvinnorna ser fram mot att gå till jobbet.
- Männens motivation.

Utvecklingsområden

- Att männen inte är lika nöjd med ledarskapet som sina kvinnliga kollegor.
- Att männen inte är lika nöjd med styrningen som kvinnorna.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 336 personer i december 2019. Det är en fortsatt ökning från 322 personer i december 2018 och 307 år 2017. Ökningen av personal beror framförallt på samarbetet med Luleå kommun som inneburit en produktionsökning vid Öjebyns produktionskök. Generellt råder en traditionell könsfördelning inom förvaltningen. Avdelning fastigheter har till största del manliga medarbetare medan, staben, måltidsservice och stadenheten har övervägande kvinnliga medarbetare vilket gäller även på chefsnivå. Vid rekrytering är ambitionen att jämna ut könsfördelningen. Det är en fortsatt utmaning att rekrytera män till de kvinnodominerade yrkena och kvinnor till de mansdominerade yrkena. Positiv förflyttning har dock skett inom avdelning fastigheter där samtliga enheter numera har kvinnliga medarbetare.

Medelåldern i fastighets- och serviceförvaltningen är 49,5 år (51 år 2018). För Piteå kommun totalt ligger medelåldern på 46,6 år. Inom förvaltningen är medelåldern lägst inom avdelning stab (45 år) och högst inom avdelningen fastigheter (52 år). Under året har 20 medarbetare avgått med pension, 13 kvinnor och 7 män. Det är

sju fler än föregående år. Snittåldern för pensionsavgång inom förvaltningen är 62,6 år.

Lön

Kvinnors lön i förhållande till män är 90,7% att jämföra med 89,4 % 2018. 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

Måltidsservice är den avdelning som inte har möjlighet att erbjuda heltidstjänster till alla medarbetare. 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. Utökningen av matproduktionen i Öjebyn har medfört 11 nya tjänster på heltid. Genom det kommunövergripande projektet Heltidsresan, för att öka andelen heltidstjänster, har 2 medarbetare med deltidstjänster erbjudits heltid för en period. Möjligheten har skapats genom samverkan med utbildningsförvaltningen. Målsättningen med fler antal heltidstjänster är viktig för att kvinnor ska få ökade förutsättningar för en bättre ekonomi.

Antal timanställningar har ökat markant mot föregående år och uppgår under året till 35407 timmar vilket motsvarar 17,9 helårsarbetare, detta att jämföra med motsvarande 14 helårsarbetare 2018. Ökningen kan förklaras av behovet av fler timanställda medarbetare vid starten av matproduktion till Luleå kommun och främst under första halvåret. I takt med att arbetsprocesserna blivit inarbetade har antalet timanställda successivt minskat.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Fastigheter	78	7	71	9
Måltidsservice	149	136	13	91
Städenheten	96	93	3	97
Avdelningschefer	4	4	0	100
Stab	9	7	2	78
Summa:	336	247	89	74

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 på totalt 5,8 % för 2019. En minskning mot 6,0 % föregående år. Detta kan jämföras med sjukfrånvaron totalt för kommunen på 5,4 %. Sjukfrånvaron för kvinnorna i förvaltningen totalt ligger på 6,6 % och för män på 3,7 %. En knapp höjning för kvinnorna från 5,7 % och en minskning för männen från 6,0 % förra året. Av förvaltningens totala sjukfrånvaro har långtidssjukfrånvaron ökat mot föregående år och ligger nu på 44,2 % Sjukfrånvaron är relativt spridd bland åldersgrupperna i förvaltningen med undantag för den yngsta gruppen medarbetare 20-29 år som uppvisar en något högre sjukfrånvaro. Ett intensifierat och effektivt rehabiliteringsarbete med utgångspunkt i rehabiliteringsrutinerna samt ett fokus på friskvårdsarbete kan förklara den relativt stabila sjukfrånvaron i förvaltningen.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	5,8	6,0	5,2	7,3	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	44,4	42,5	37,9	60,2	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	6,6	6,0	5,7	8,2	6,1
Sjukfrånvaro män	3,7	6,0	4,0	3,9	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	7,3	5,2	2,5	6,7	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,8	5,9	5,3	7,1	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	5,7	6,1	5,2	7,6	5,8

Kultur- och fritidsnämnden

Attraktiv arbetsgivare

I syfte att attrahera nya medarbetare medverkar förvaltningen i riktade mässor främst gällande sommarrekryteringar. Under 2019 har 18 tjänster utannonserats, i princip lika många som förra året, och lika många medarbetare anställets. Den minskning av sökande till tjänster som tidigare setts under flera år vände och steg rejält under 2018 och ligger 2019 på samma nivå med i snitt 17 sökande/tjänst. Dock varierar antal sökande mellan tjänster där administrativa tjänster generellt genererar fler sökande. När det gäller exempelvis bibliotekarie syns en minskad andel sökande med efterfrågad kompetens. Nyrekryterade medarbetare får introduktion genom en checklista som avdelningarna upprättat utifrån roll och uppdrag. När det gäller säsongsarbetare inom avdelning Park har andelen sökande med rätt grön kompetens minskat under åren så även detta år. För att säkra kompetensförsörjningen, bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheten samt skapa trygghet för individen arbetar förvaltningen aktivt för att möjliggöra helårsanställningar inom avdelning Park, detta genom kombinationsanställningar. Ett arbete, som för att lyckas, även kräver ett ökat samarbete över förvaltningsgränserna.

Förvaltningen arbetar aktivt med verksamhetsutveckling. Ett steg i detta är exempelvis att det i de större enheterna så som bibliotek och simhallar finns utsedda idécoacher bland medarbetarna i syfte att utveckla verksamheten.

I förvaltningen är antalet underställda per chef i medelvärde 8,7 medarbetare. Detta kan jämföras med medelvärde för Piteå kommun på 18,7 medarbetare per chef. Variationen av antal underställda är dock stor mellan olika chefer inom förvaltningen.

Årets HME enkät resulterade i ett index på 82, att jämföra med kommunens 81 (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 60%, 70 % kvinnor och 50 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att kvinnorna har hög motivation.
- Att kvinnorna är nöjda med ledarskapet.
- Att kvinnorna är insatta i arbetsplatsens mål.

Utvecklingsområden

- Männens motivation.
- Delområdet ledarskap för männen.
- Att männen inte ser fram mot att gå till jobbet i lika hög grad som andra medarbetare i kommunen.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 89 medarbetare i december 2019, 56 kvinnor och 34 män. Det är en ökning med 3 personer sedan föregående år. Medelåldern i förvaltningen är 48,4 år, en liten sänkning mot föregående år. Förvaltningen har en högre medelålder än genomsnittet för kommunen (46,4 år). Mellan avdelningarna är medelåldern relativt jämna. Under året har 2 medarbetare avgått med pension, samtliga män.

Trygga anställningar

Ambitionen vid rekrytering är att erbjuda heltidsanställningar. Deltiderna i förvaltningen kan förklaras med egna önskemål om lägre tjänstgöringsgrad samt deltidspensioner.

Förvaltningens nyttjande av timanställningar utgör 11072 timmar under året vilket motsvarar 5,6 helårsarbetare. Detta kan jämföras med timmar motsvarande 6 helårsarbetare 2018 och 5 helårsarbetare 2017. Nyttjandet av timanställningar 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 Fritid och Kultur.

Lön

På förvaltningen är kvinnors lön i förhållande till män 101,4%, likvärdig med förra året. En fortsatt analys av löneskillnaderna görs i den årliga lönekartläggningen.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Administration/chefer	6	4	2	67
Fritid	39	25	14	64
Kultur	32	26	6	81
Park	12	2	10	17
Totalt	89	56	34	63

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron på förvaltningen är 2,7 % en minskning mot förra årets 4,0 %. Sjukfrånvaron i förvaltningen är fortsatt markant lägre än kommunens 5,4 %. Sjukfrånvaron för kvinnorna är högre än för männen 3,5 % jämfört med 1,6 den %.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	2,7	4,0	3,6	3,6	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	59,5	51,1	46,4	39,5	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	3,5	5,1	4,5	4,6	6,1
Sjukfrånvaro män	1,6	2,4	2,3	2,1	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	1,3	3,3	4,3	1,9	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	1,9	5,1	3,9	5,1	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	3,5	3,1	3,2	2,8	5,8

Samhällsbyggnadsnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Under hela 2019 har arbetet med att utveckla mer flexibla och effektivare arbetssätt för att underlätta samverkan pågått inom förvaltningen. Alla medarbetare har varit involverade och arbetet har skett i projektform. Medarbetarna har deltagit i utbildning, seminarium, workshops, studiebesök och eget arbete. Projektet delades in i tre delprojekt med fokus på människa (kultur, ledarskap och arbetssätt), plats (stödande arbetsplats) och teknik (den digitala arbetsplatsen). Varje delmål har ett övergripande mål:

- Våra medarbetare ska vara motiverade, välmående och ha förutsättningar att prestera på topp.
- Våra lokaler ska vara ändamålsenliga och stödja utvecklingen av våra verksamheter. Det fysiska kontoret är hjärtat i verksamheten och ska främja möten, samarbeten och avskildhet.
- Våra digitala verktyg ska vara effektiva, säkra och tillgodose användarnas behov. De ska stödja organisationen och verksamheternas utveckling.

En del i att nå mer flexibla och effektivare arbetssätt möjliggörs genom att delar av förvaltningen, ca hälften av medarbetarna flyttar in i ändamålsenliga lokaler, flytten till Stadssporten sker under januari 2020. I samband med det införs aktivitetsbaserat arbetssätt.

Samhällsbyggnads arbetar också aktivt på fler sätt för att säkra sin kompetensförsörjning. Detta exempelvis genom samarbeten med universiteten gällande praktik och examensarbeten och deltagande på mässor. Vissa avdelningar erbjuder även praktikplatser för elever i yrkesutbildningar. Avdelningen Kompetensförsörjning arbetar i samverkan med Arbetsförmedlingen och andra samhällsaktörer för att underlätta för medborgare att komma in på arbetsmarknaden både genom studier, praktikplatser och anpassade anställningar.

Antalet utannonserade lediga tjänster har minskat med nästan hälften och är 15 stycken mot 29 stycken 2018. Antalet utannonserade tjänster har minskat sedan 2016, vilket delvis förklaras av det minskade flyktingmottagandet men omsättningen av personal är också lägre vilket kan tolkas som att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som lyckas behålla de anställda i större utsträckning än tidigare. I snitt har varje utannonserad befattning lockat ca 13 sökande. Endast i undantagsfall har det varit svårt att hitta rätt kompetens. I syfte att ha en likriktad introducering finns en checklista upprättad utifrån roll och uppdrag. Systematiskt arbete med kompetensutveckling av medarbetare pågår för att klara förvaltningens olika uppdrag och motivera redan anställd personal.

I förvaltningen är antalet underställda per chef i medelvärde 10,4. Detta kan jämföras med medelvärdet för Piteå kommun på 18,7 medarbetare per chef. De olika verksamheternas uppdrag är av olika karaktär vilket gör att behovet av chefstäthet varierar. Den politiska ambitionen är att ingen chef ska ha fler än 30 underställda medarbetare, ej heller ska en chef ha färre än 10 medarbetare.

Årets HME enkät resulterade i ett index på 84, att jämföra med kommunens 81 (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 83 %, 89 % kvinnor och 75 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att de har hög motivation
- Att de i väldigt hög grad anser att de har ett meningsfullt jobb.
- Att kvinnorna anser att de visar förtroende för dem
- Att de är väldigt nöjd med ledarskapet.

Utvecklingsområden

- Att följa upp och utvärdera verksamhetens mål.

Jämställd arbetsgivare

Samhällsbyggnad har totalt 232 anställda, en liten minskning från förra årets 239. Könsfördelningen är relativt sett jämn sett över hela förvaltningen 129 (56 %) kvinnor och 103 män. Sett till avdelningsnivå är dock alla avdelningar

mer eller mindre kvinnodominerande med undantag av Teknik och Gator där endast 3 (7 %) medarbetare är kvinnor av avdelningens 41 medarbetare. Vilket är anledningen till den relativt jämna fördelningen sett på förvaltningsnivå.

Personalstruktur

Medellåldern är i princip oförändrad 46,8 år (47,6 år 2018), det är ungefär samma som kommunen totalt 46,6 år. Medellåldern är generellt ett par år äldre för männen inom avdelningarna. Medellåldern ligger inom 41-49 år för alla avdelningar, Teknik och Gator har lägst medellålder. Under året har 8 medarbetare, 4 kvinnor och 4 män tagit ut ålderspension, snittålder 65,5 år. I december 2019 var 108 (47%) av de anställda 50 år eller äldre. 32 av dem är 60 år eller äldre.

Trygga anställningar

Vid nyanställningar är strävan att erbjuda heltid och tillsvidare. De flesta anställningar inom förvaltningen är heltid. De som inte arbetar heltid har ofta själva valt att inte arbeta heltid. Antalet timmar som utförs av timanställda har minskat något från förra årets motsvarande 9 årsarbetare till 8,4, 2019. De timanställda är företrädesvis kvinnor (motsvarande 6,8 årsarbetare), och finns till stor andel i flyktingsamordningen och i mindre andel inom kompetensförsörjningen.

Lön

Kvinnors lön i förhållande till männens är 102% sett över hela förvaltningen. Inom avdelningarna är det dock endast avdelningen kompetensförsörjning där kvinnornas lön i förhållande till männens är högre. Lönekartläggningen har inte visat på några osakliga löneskillnader på grund av kön. Medellönen inom förvaltningen har ökat med 4% (1058 kr) vilket är mer än genomsnittet för kommunen. För kvinnorna är ökningen 3,2% (1058 kr) och för männen 5,1% (1643 kr). Att männens löner ökar i högre grad än kvinnornas bör uppmärksammas i framtida löneöversyner.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Chefer Sam	7	4	3	57
Flyktingsamordning	32	25	7	78
Fysisk planering	42	22	20	52
Kompetensförsörjning	69	47	22	68
Samhällsplanering	13	8	5	62
Stab och Service Sam	25	18	7	72
Teknik och Gator	41	3	38	7
Totalt	232	129	103	56

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen har fortsatt att minska, för 2019 är den 3,8 %, en minskning med 0,4 procentenheter, att jämföra med kommunen totalt på 5,4 %. Kvinnornas sjukfrånvaro i förvaltningen har ökat till 5,1 % från 4,8 %, 2018, medan männens sjunkit från 3,5% till 2,3 %. Förklaringar till den minskade sjukfrånvaron kan vara ökad trivsel beroende på satsningar inom arbetsmiljö (bl.a Sambo-projektet) och friskvård, närvarande och uppskattade chefer och det aktiva rehabiliteringsarbetet. Av den totala sjukfrånvaron är 37,2 % långtidsfrånvaro (mer än 59 dagar), långtidsfrånvaron har de senaste tre åren minskat mycket vilket kan bero på ett aktivt tidigt rehabiliteringsarbete och att långtidssjukskrivna medarbetare då återgång till ordinarie arbete inte varit möjligt avslutat sin anställning till annat arbete eller genom överenskommelse. De yngsta medarbetarna upp till 29 år har ökat sin sjukfrånvaro, till 4,8%, och är den åldersgrupp som har mest sjukfrånvaro. De är dock den mista gruppen anställda (16 personer), där enstaka sjukfall får stort genomslag procentuellt.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	3,8	4,2	5,1	4,6	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	37,2	40,2	47,8	54,6	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	5,1	4,8	5,5	5,2	6,1
Sjukfrånvaro män	2,3	3,5	4,5	3,9	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	4,8	4,0	6,8	3,2	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,5	4,0	4,0	5,1	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	3,9	4,5	5,7	4,6	5,8

Socialnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Under 2019 har en ny förvaltningsorganisation på socialtjänsten beslutats i syfte att skapa en sammanhållen socialtjänst. Den kommande organisationen kommer att bestå av fem avdelningschefer och en omsorgschef. Det har även inrättats en ny stabsfunktion; utveckling och stöd, där administration och verksamhetsutveckling är organiserade.

Det finns ett fortsatt stort rekryteringsbehov av baspersonal inom förvaltningen, särskilt inför sommaren men också inom yrkesgrupperna sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter, där ett antal tjänster inte kunnat tillsättas på grund av för få eller inga kvalificerade sökande. I ett led i att attrahera sjuksköterskor till kommunens särskilda boenden har en ny organisations för sjuksköterskor beslutats. Två enhetschefer med kompetens inom hälso- och sjukvårdslagen har rekryterats för att vara chef över alla sjuksköterskor inom särskilt boende. Kommunens nya demensboende Ängsgården har under september öppnat och intresset för tjänsterna har varit stort. I den processen har det rekryterats 30 undersköterskor för dag/kväll arbete samt sju stycken undersköterskor för nattarbete samt fyra sjuksköterskor. 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. Bemanningenheten har fortsatt ansvar för sommarrekryteringarna. De har även genomfört en introduktionsutbildning för samtliga sommarvikarier. Områden som hygien, journalföring, facklig information och arbetsrätt avhandlades under introduktionen.

Antalet kvalificerade sökande till socialsekreterartjänster har varit relativt god. Detta har inneburit att alla utlysta tjänster har tillsatts av kvalificerade sökande.

EU projektet; Kompetenslyftet PA med syfte att kompetensutveckla tillsvidareanställd personal inom personlig assistans löper ut under februari månad 2020. Projektet har varit ett samarbetsprojekt med det privata bolaget God assistans. Ytterligare ett projekt pågår, det tre åriga EU projektet Employment for migrants som startade 2018 med syfte att attrahera nyanlända att arbeta inom socialtjänsten fortsätter som planerat.

Årets HME enkät resulterade i ett index på 79, att jämföra med kommunens 81 (målet är ett så högt index som möjligt upp till 100). Svarsfrekvensen var 54 %, 53 % kvinnor och 51 % män. Sammanfattningsvis visade resultatet:

Bra – viktigt att behålla

- Att de i hög grad anser att de har ett meningsfullt jobb.
- Att de tycker att man har förtroende från sin chef.
- Att de som arbetar inom administration och stöd & omsorg är nöjd med ledarskapet.

Utvecklingsområden

- Att de inte känner att de utvecklas i det dagliga arbetet.
- Att de inte ser fram mot att gå till jobbet i lika hög grad som andra i kommunen.
- De som arbetar inom äldreomsorgen har generellt lägre medarbetarengagemang än övriga avdelningar i förvaltningen.

Jämställd arbetsgivare

1717 personer arbetade inom förvaltningen under 2019 vilket är en ökning med 53 personer jämfört med 2018. Vad gäller könsfördelningen inom socialtjänsten är förändringen marginell sedan föregående år. 12,6 % är män 87,4 % är kvinnor vilket är 1% högre andel män 2019. Fortsatt ser vi en större andel män inom stöd och omsorg än äldreomsorgen där nästan 10 % fler män arbetar.

Medelåldern bland de anställda ligger på en likartad nivå som föregående år, 45,5 år. Inom äldreomsorgen har medelåldern sänkts med nästan 2 år i förhållande till förra året. I Stöd och omsorg syns också en sänkning av medelåldern med 0,5 år. Högst medelålder står avdelningen för arbetsledning och stab, där medelåldern uppgår till

50,6 år. Under året har 61 personer tagit ut ålderspension, varav 55 kvinnor och 6 män, det är en betydande ökning sedan 2018 då antalet var 45 personer. Antalet över 60 års som arbetar i förvaltningen är 250 personer. Detta kommer med stor sannolikhet påverka kommande års rekryteringsbehov.

Trygga anställningar

Inom socialtjänsten är heltidsanställning en rättighet enligt Hel/Del-modellen. Trots att heltidsanställning är en rättighet uppgår inte andel heltidsanställda till 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 heller med i statistiken då de är undantagna från Hel/Del modellen eftersom Försäkringskassan beviljar timmar för personlig assistans.

Under 2019 utfördes 421 553 timmar av timvikarier vilket motsvarar 212,9 årsarbetare. Detta är en marginell ökning jämfört med föregående år då motsvarande siffra för 2018 var 418 578 timmar av timvikarier (motsvarande 211 årsarbetare). Förvaltningen har under ett antal år minskat timuttaget men 2018 och 2019 ser vi ett trendbrott med en ökning av timuttaget.

Lön

Kvinnors lön i förhållande till män är 102,08 %, vilket är en minskning med 0,8% jämfört med föregående år. Under året gjordes lönesatsningar på sjuksköterskor, en satsning på sjuksköterskelöner som var den högsta ökningen i länet. Utifrån konkurrensen på arbetsmarknaden gjordes även lönesatsningar på arbetsterapeuter, sjukgymnaster, fysioterapeuter, socialsekreterare, biståndshandläggare, LSS-handläggare, familjerådgivare, alkohol- och drogoterapeuter, kuratorer, skolkuratorer, behandlare, familjebehandlare samt ungdomsbehandlare.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Bemanningsenhet	57	50	7	88
Soc administrativ avdelning	17	13	4	76
Soc Arbetsledning/stab	5	3	2	60
Stöd och omsorg	633	515	118	81
Äldreomsorg	1 005	920	85	92
Totalt	1 717	1501	216	87

Hälsofrämjande arbetsplats

Den positiva trenden med sjunkande sjuktal fortsätter. Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen är 6,7 % vilket är en minskning jämfört med föregående år då sjukfrånvaron var 7,2 %. Kvinnornas sjukfrånvaro är betydligt högre än männen. Socialtjänsten har dock fortsatt högre sjukfrånvaro i jämförelse med Piteå kommuns totala sjuktal men differensen fortsätter att minska.

Sjukfrånvaro, %	2019	2018	2017	2016	Piteå 2019
Total sjukfrånvaro	6,7	7,2	7,8	9,7	5,4
Sjukfrånvaro > 59 dagar	49,6	47,8	56,5	62,1	47,7
Sjukfrånvaro kvinnor	7,2	7,6	8,1	10,1	6,1
Sjukfrånvaro män	3,4	4,3	5,6	6,7	2,7
Sjukfrånvaro <29 år	5,9	7,2	6,1	9,0	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	7,1	6,6	7,9	10,3	5,1
Sjukfrånvaro >50 år	7,3	7,8	8,2	9,5	5,8