

Personalbokslut 2020



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Förord av personalchefen.....	3
Läsanvisning.....	3
Attraktiv arbetsgivare.....	4
Jämställda arbetsplatser.....	7
Hälsofrämjande arbetsplats	9
Kommunledningsförvaltningen	12
Utbildningsförvaltningen	14
Fastighets- och serviceförvaltningen	15
Kultur park och fritid	17
Samhällsbyggnad.....	18
Socialförvaltningen	20
Gemensam räddningsnämnd	22

Förord av personalchefen

Tänk vad vi har lärt oss under 2020

Vi har lärt oss nya ord, hemestra, Corona-kram, stadsepidemiolog, som nästan inte går att säga utan att staka sig, eller pandemi för den delen, som plötsligt har fått ett ”ansikte” även här hos oss. Vi har blivit du och tjejen med flera Anders som vi hört och sett mycket av detta år. Lärt oss hur man tvättar händerna och sett vilken nytta det gör. Numera träffas vi utomhus, vi promenerar som aldrig förr och upptäcker nya vägar och träffar människor att prata med. För vi längtar nog, de flesta av oss, efter att kunna umgås mer normalt.

Digital transformation var ett uttryck i ropet för något år sedan och vips har vi tagit oss en bit på vägen till att nyttja tekniken för att underlätta i vardagen. Jag är positivt överraskad över min egen och alla andras förmåga att ställa om, istället för att ställa in. Vi har lärt oss under pågående arbete, gett varandra råd och stöd och jag hoppas att alla, har haft någon att fråga när man kört fast. Många har arbetat på distans vilket har inneburit att hemmet blivit en arbetsplats. Några har upplevt det helt okej, medan andra inte alls har gillat det. Saknaden av arbetskamrater har lösts på lite olika sätt, fikarast på Teams, gemensamma lunchpromenader eller varför inte grilla en korv tillsammans vid en brasa.

Under året har vi arbetat med ledningsuppdragen och gjort vårt bästa för att inte tappa fart i allt viktigt utvecklingsarbete. Det är klart att det under våren gick mycket energi och tankearbete åt att klara våra verksamheter, se till att få ut information som var viktig för alla. Kunskap och erfarenheter från våren har varit till hjälp under höstens arbete.

Under våren gjordes en kompetenskartläggning på några förvaltningar för att få en inblick i vilka kompetenser som finns runt om i vår organisation. Viktig information om man i organisationen måste ställa om och hårt prioritera vad som måste utföras. Våren och sen höst har präglats av en ökad sjukfrånvaro, medans sommaren i allmänhet och juli månad i synnerhet hade en ovanlig låg sjukfrånvaro. I december genomfördes en digital chefsfrukost med 120 deltagare, som visar att det går att genomföra planerade aktiviteter även om det blir på annat sätt.

Så visst har vi lärt oss mycket detta år, men många har slitit hårt för att klara sina uppdrag, arbetat långa pass, några har blivit sjuka, en del svårt sjuka, medan andra har känt sig isolerade och verkligen saknat sina arbetskamrater.

Så jag vill passa på att tacka alla för den insats som man gjort under året, tillsammans har vi säkerställt att Piteborna har fått den service och välfärd de har rätt till.

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.

All statistik är genererad från kommunens beslutssystem i Stratsys, därför kan det finnas en viss differens mellan tidigare år då urvalet inte är detsamma som i de system som användes tidigare. Statistiken kan också variera något beroende på när i tid den tas ut.

Attraktiv arbetsgivare

Piteå kommun är en attraktiv arbetsgivare för att klara framtidens kompetensförsörjning. Det 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

Konkurrens om arbetskraften är hård, därför arbetar kommunen strukturerat och på bred front med att marknadsföra kommunen som arbetsgivare och de yrken som finns inom organisationen. Kommunen samarbetar med andra kommuner i närområdet vid marknadsföring mot hemvändare och studenter på annan ort. Många kvalitativa möten och samtal förekommer vid deltagande på mässor och arbetsmarknadsdagar, framförallt när kommunerna representeras på mässor söderut.

Efter pandemins utbrott blev utmaningen att ställa om och hitta nya lösningar. Många saker kunde genomföras digitalt, som exempel hemvändarevent och digital mässa för studenter, studenter med behov av praktik har kunnat göra det på distans. Fördelen med digitala event är att man når ut till en bredare målgrupp och man kan väcka intresse även för de utan anknytning till Piteå. Under hösten genomfördes en tävling där tre studenter kunde vinna ett jobb i tre veckor. Tävlingen väckte stor uppmärksamhet och 10 kvalificerade bidrag lämnades in, de vinnande bidragen ska genomföras under våren 2021. Satsningen på extratjänster där personer långt från arbetsmarknaden får möjlighet att arbeta med att ge en guldkant i verksamheterna har kunnat fortgå med goda erfarenheter och gott resultat.

Rekrytering av medarbetare

I stort sett alla förvaltningar har under 2020 påverkats av den pågående pandemin. Under året genomförs inte lika många rekryteringar som förra året, 255 i förhållande till förra året då 368 rekryteringar genomfördes (sommarrvikariat undantaget). Minskningen sker framförallt inom socialtjänsten, vilket beror på att man förra året öppnade Ängsgården, kopplat till detta hade man då stora behov av ny personal. Tillgången på sökande är god, nästan 17 sökande till varje tjänst i jämförelse med förra året då det var 11 sökande per tjänst. Generellt syns en kompetenshöjning bland de sökande vilket troligen kan kopplas till den pågående pandemin. Piteå kommun attraherar främst kvinnliga sökanden.

Inom det naturvetenskapliga området är utbudet av behöriga lärare förhållandevis få. Tjänster tillsätts på viss tid av obehöriga lärare med så kallade skollagsanställningar. En viss svårighet att rekrytera yrkeslärare på gymnasienivå kan även fortsättningsvis ses. Ett 10-tal nya sjuksköterskor har nyanställts, det finns dock fortfarande rekryteringsbehov av sjuksköterskor. Antalet kvalificerade sökande till socialsekreterartjänster har varit relativt god under året, alla utlysta tjänster har tillsatts med kvalificerade sökande. Bemanningseenheten, som sköter all sommarbemanning vad gäller baspersonal inom socialförvaltningen, hade ett större söktryck jämfört med 2019. Totalt 515 sökande vilket är en ökning med 120 personer. För att säkra upp verksamheterna anställdes totalt 271 personer inför sommaren jämfört med 2019 då det anställdes 220 personer.

Den procentuella skillnaden kvinnor/män i tillsättning av tjänster mellan förvaltningarna är fortsättningsvis stor. Socialtjänstens fördelning av tjänstetillsättningar är 93 % kvinnor och 7 % män. Jämfört med föregående år har utbildningsförvaltningens siffror utjämnats något där 73 % är kvinnor och 27% män. Samhällsbyggnadsförvaltningen uppvisar likande siffror som utbildningsförvaltningen. Övriga förvaltningar uppvisar en jämnare fördelning män/kvinnor vad gäller tillsatta tjänster.

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.

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 gäller oavsett anställningsform eller sysselsättningsgrad. Lönen är ett verktyg för måluppfyllelse och utveckling av verksamheterna, i Piteå kommun tillämpas individuell lönesättning.

Semesterväxling

I syfte att främja balans i livet erbjuder Piteå kommun möjlighet att semesterväxla. Nästan 24% har valt att semesterväxla, av dessa är 84 % kvinnor. Inom Kommunledningsförvaltningen har närmare hälften valt att semesterväxla och är den förvaltning där flest växlar. Inom räddningstjänsten semesterväxlar 8 %. För övriga förvaltningar ligger det mellan 20-40 %.

Pension

Sedan 2017 erbjuder medarbetare ett förmånligt sätt för anställda att spara till sin pension. Löneväxling innebär att den anställde placerar en del av sin lön i en tjänstepension före skatteavdraget. Piteå kommun har ett samarbete med en fristående pensionsrådgivare, där den anställde kan få rådgivning om man önskar det. För att inte riskera att den allmänna pensionen eller ersättningar ur socialförsäkringssystemet ska påverkas ska den anställde ha en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp. Totalt löneväxlar 47 medarbetare, varav 37 är kvinnor och 10 är män. Det är något färre än föregående år vilket kan tolkas som att många väljer att nyttja denna möjlighet i slutet av arbetslivet.

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

Det finns en stark koppling mellan kulturen på arbetsplatsen och medarbetarnas upplevda hälsa, därför är satsning på kulturen viktig.

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.

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.

Uppföljning av antal underställda per chef

Som ambition finns att ingen chef i Piteå kommun ska ha fler än 30 eller färre än 10 underställda i syfte att säkerställa att chefer kan utöva ledarskap och aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor. Detta ska beaktas vid ny- eller omorganiseringar. I genomsnitt har cheferna i kommunen 19,4 underställda per chef, variationen är stor mellan de olika förvaltningarna. Flest underställda har man inom utbildningsförvaltningen med 28,9 i genomsnitt och minst

antal medarbetare/chef har man inom kommunledningsförvaltningen med 9,4 medarbetare i genomsnitt.

Medarbetare/chef	2020	2019
Utbildningsförvaltningen	28,9	29,7
Räddningstjänsten	22	21
Socialtjänsten	19,9	19,4
Fastighet och service	20,8	18,8
Samhällsbyggnad	9,5	10,4
Kultur, park och fritid	9,6	10,4
Kommunledningsförvaltningen	9,4	8,9
Totalt	19,4	18,7

Utveckling

Ett av de uttalade ledningsuppdragen i verksamhetsplanen för 2020-2022 är att arbeta med tillitsbaserad styrning och ledning, temat för årets chefsträffar har därför handlat om att öka chefernas kompetens inom området. Vid årets första chefsfrukost deltog kommunalråd och kommunchef för att prata om *varför* kommunen ska arbeta tillitsbaserat. Därefter föreläste Laura Hartman (tidigare ordförande för Tillitsdelegationen) om *vad* det är. Tack vare medel från omställningsfonden kunde en utbildning erbjudas till samtliga chefer, där de fick tillfälle att träna på att leda med utgångspunkt i tillitsbaserat ledarskap. Nära nog alla chefer hann genomföra utbildningen, den bekanta pandemin medförde att några omgångar måste genomföras under 2021. Vidare fick deltagarna från medarbetarepanelen i uppdrag att gå tillbaka till sina arbetsplatser och lyssna av hur medarbetare tänker när det gäller tillit mellan varandra och i relation till chef och politik. Under 2021 kommer detta att återkopplas till förvaltningsledning och politik.

Ytterligare insatser inom ramen för omställningsfonden kan nämnas att vårdbiträden erbjudits utbildning till undersköterska och ekonomibiträden har erbjudits utbildning till kock. Kartläggning av de intresserades kunskaper och kompetenser genomfördes inledningsvis i syfte att kunna planera utbildningsinsatsen. Arbetsgivaren har tillhandahållit böcker för de som läst till undersköterska.

Även administratörer inbjöds till en inspirationsworkshop ”Inspireras till nya arbetssätt med stöd av digital teknik”. Totalt var det ca 50 som deltog fysiskt i fem grupper och en extra workshop genomfördes dessutom helt digitalt.

Medarbetare och verksamheter i Piteå kommun har möjlighet att söka pengar för att stärka innovation- och utvecklingsarbete. Syftet är att uppmuntra vardagsförbättringar i verksamheterna. Totalt har 17 förslag lämnats in under 2020. Av dem har 14 beviljats pengar av en total summa om 14 500 kronor. Utbildningsförvaltningen och då särskilt förskolan är den verksamhets om lämnat in flest förslag. Exempel på förslag som beviljats pengar är:

- Upprullningsmaskin
- Återvinning av kuvert
- Förlängning av kranhandtag
- Munskydd
- Skyddslåda vid misstanke om covid -19

Kompetenshöjande insatser

Vårdbiträde till undersköterska – informationsträffar har genomförts, intresserade har fått möjlighet till kartläggning av sina kunskaper och kompetenser, för att planera utbildningsinsats. Arbetsgivaren har tillhandahållit böcker för de som läst till undersköterska. Totalt har 29 träffat en studie- och yrkesvägledare för kartläggning och 10 har valt att gå vidare till utbildning.

Ekonomibiträde till kock – har genomförts på samma sätt som ovan. Där träffade 12 medarbetare studie- och yrkesvägledare för kartläggning och 3 valde att gå vidare till utbildning.

Administratörer inbjöds till en inspirationsworkshop ”Inspireras till nya arbetssätt med stöd av digital teknik”. Totalt var det ca 50 som deltog fysiskt i fem grupper och en extra workshop genomfördes dessutom helt digitalt.

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. Därför har varje chef ett avslutningssamtal i syfte för att fånga upp synpunkter och förbättringsåtgärder och andra synpunkter från den som ska sluta.

Jubileumsfesten för de som arbetat 25 år och gått i pension under året gick inte att genomföra, de kommer att inbjudas till fest under 2021.

Jämställda arbetsplatser

Personalstruktur

Inom Piteå kommun har 3994 personer en månadsanställning, det är något färre än föregående år. Framförallt beror minskningen på att det skett omorganiseringar inom de större förvaltningarna. Syftet har inte varit att minska antalet medarbetare utan att hitta mer effektiva arbetssätt. Kvinnor är överrepresenterade, 80 % är kvinnor och 20 % är således män, ambitionen vid anställning är att utjämna könsfördelningen. Könsfördelningen är liknande som för alla kommuner i Sverige, ambitionen vid nyanställning är att utjämna könsfördelningen. Störst överrepresentation av kvinnor finns inom socialtjänsten där 87 % är kvinnor, i förhållande till förra året är det en liten förbättring då det är fler män som har anställts inom socialtjänsten under året.

Då antalet nettoräknas på varje organisatorisk nivå blir det totala antalet inte exakt i jämförelse för om man räknar varje förvaltning för sig. Om man under samma tidsperiod arbetat vid två förvaltningar räknas man bara som en i totalen.

Antal månadsanställda	2020	Andel kvinnor	Andel män	2019	2018
Fastighet o service	332	74 %	26 %	336	322
Kommunledningsförvaltningen	145	66 %	34 %	125	130
Kultur, park o fritid	97	66 %	34 %	89	86
Räddningstjänsten	47	13 %	87 %	42	44
Samhällsbyggnad	239	54 %	46 %	232	239
Socialtjänsten	1 693	87 %	13 %	1 711	1 664
Utbildningsförvaltningen	1 463	81 %	19 %	1 500	1 521
Totalt	3 994	80 %	20 %	4 033	4 003

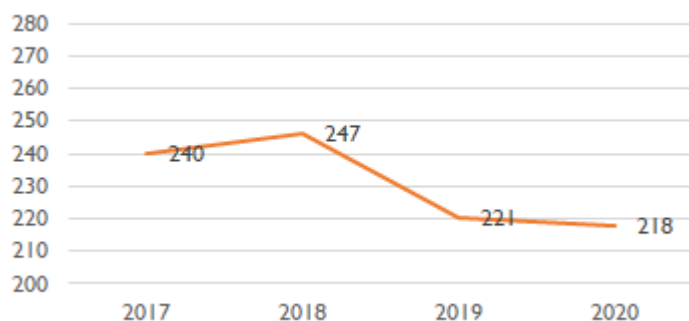
De flesta är mellan 30 - 49 år och medelåldern har ökat till 46 år, män är något äldre än kvinnorna.

Det finns ett balanstal i Kolada som mäter andelen utrikesfödda medarbetare i förhållande till andelen i befolkningen. Samma andel utrikes födda bland de kommunalt anställda som i kommunens befolkning ger balanstalet 1. Ett tal högre än 1 visar på en högre andel utrikes födda bland anställda än i befolkningen och ett tal mindre än 1 visar omvänt på en lägre andel än i befolkningen. I kommunen ligger balanstalet på 1,0 vilket innebär att det speglar hur det ser ut bland befolkningen.

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 minskar och motsvarar 218 årsarbetare, det är en minskning med 2 årsarbetare. Av de som arbetar som timanställda är 72 % kvinnor och 28 % män. Detta kan bero på att socialtjänsten, som är den förvaltning med mest timanställda, redan i mars-april månadsanställde sommarvikarier för att säkerställa tillgången till medarbetare. Det finns en tendens att äldre medarbetare väljer att säga upp sig och gå i pension för att därefter komma tillbaka och arbeta som timanställd, framförallt inom utbildningsförvaltningen. Forskare menar också att den yngre generationen föredrar en mer fri anställning där de själva kan bestämma när och hur mycket de vill arbeta. Detta påverkar arbetsgivarens strävan att timanställningar ska minska till förmån för månadsanställningar.

Utveckling timanställningar



Nära 90 % av kommunens månadsanställda medarbetare har en heltidsanställning i grunden. Detta är förbättring i jämförelse med 2019 då det var ungefär 88 %, den största gruppen som inte har heltidsanställningar är medarbetare inom personlig assistans och måltidsservice. Den faktiska sysselsättningsgraden dvs. den tid som man faktiskt arbetar är 93 %, vilket är ungefär som 2019.

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 utvecklingsarbete (utifrån ett kollektivavtal mellan SKR och Kommunal)

som syftar till att heltid ska vara en norm vid anställning. Arbetat för att nå en heltidsorganisation fokuserar på olika delar: att alltid nyanställa medarbetare på heltid, att erbjuda heltidsanställningar till de som inte har det samt att uppmuntra de som har heltidsanställningar, men som arbetar deltid, att vilka och kunna arbeta mer.

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.

Pensionsavgångar

Under året har 86 personer tagit ut ålderspension, drygt 75 % av dessa var kvinnor. Medelåldern för pensionsuttag var 64,1 år vilket är bättre än förra året då medelåldern var 63,8 år. Den största andelen pensionsavgångar har kultur, park- och fritid, där närmare 6 % av medarbetarna gått i pension under året, att jämföra med ca 2 % i de större förvaltningarna.

Föräldraskap

I Piteå kommun har antal dagar med föräldrapenning som tas ut per person varit ett nyckeltal som följts upp, från 2020 är detta inte möjligt längre. Som underlag för att bedöma jämställdheten i föräldraskapet mäts detta på hur många personer och hur många timmar som tas ut i föräldrapenning och VAB.

Både 2019 och 2020 är det betydligt fler kvinnor än män som tagit ut VAB, men skillnaden är lite mindre 2020 jämfört med 2019 vilket visar på att det går åt rätt håll. Antalet VAB timmar har ökat med ca 20 % år 2020 jämfört med 2019 något som förmodligen kan förklaras av pandemin.

Totalt tas det ut fler timmar föräldrapenning än VAB. När det gäller föräldrapenning tar kvinnorna ut nästan dubbelt så många timmar som männen. Antalet timmar föräldrapenning som tagits ut är ungefär lika många 2019 och 2020.

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. På grund av pandemin försenades årets avtalsrörelse varför ingen korrekt analys kunnat göras. Det kommer genomföras en grundlig analys under 2021.

Lönesatsningar gjordes inom många grupper, som exempel lärare, enhetschefer/första linjens chefer i socialförvaltningen, sjuksköterskor, sjukgymnaster, ställföreträdande insatsledare. Inom Kommunals avtalsområde gjordes lönesatsningar på utbildad personal inom skola, vård och omsorg samt städare och fastighetstekniker inom fastighetsskötergruppen.

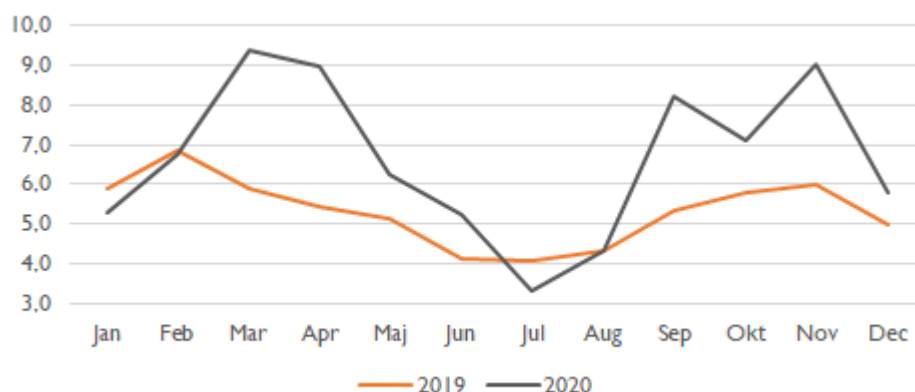
Hälsofrämjande arbetsplats

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

Hälsobild

Coronapandemin har haft stor påverkan på kommunens verksamheter och den största förklaringen till att sjukfrånvaron är betydligt högre än förra året, då sjukfrånvaron hade sjunkit till 5,4 %. Den totala sjukfrånvaron 2020 blev 6,7 %. Högst sjukfrånvaro var det under mars och april. Den ökar lika mycket för både kvinnor och män, det är inte heller någon särskild åldersgrupp som utmärker sig utan alla har i princip lika stor ökning. Generellt är sjukfrånvaron högre bland de som inte har möjlighet till distansarbete. Det är framförallt korttidsfrånvaron som ökar vilket bekräftas av att både frisktalet och att andelen med fler än 59 sjukdagar minskar. I maj började sjukfrånvaron att sjunka till att i juli till och med ligga lägre än föregående år.

Sjukfrånvaro per månad



Trots den stora ökningen har Piteå kommun lägre sjukfrånvaron än både Luleå- och Umeå kommun (som ligger på 7,5 % respektive 8 %). Differensen mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro är i princip samma i dessa kommuner som i Piteå kommun. Sett till hela riket ligger Piteås sjukfrånvaro bland de 15 % kommuner med lägst sjukfrånvaro (2019). Kompensation för sjuklön till följd av pandemin medför att kommunens sjuklönekostnader minskat avsevärt.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron

Sjukfrånvaro i %	Piteå kommun 2020	Piteå kommun 2019	Piteå kommun 2018	Luleå 2020	Umeå 2020
Total sjukfrånvaro	6,7	5,4	5,5	7,5	8
Sjukfrånvaro > 59 dagar	34,4	47,7	45,3	25,6	61
Sjukfrånvaro kvinnor	7,4	6,1	6,1	8,3	9,1
Sjukfrånvaro män	3,9	2,7	3,3	4,8	5,3
Sjukfrånvaro <29 år	6,6	5,3	6,0	7,9	7,8
Sjukfrånvaro 30-49 år	6,4	5,1	4,9	7,0	7,8
Sjukfrånvaro >50 år	6,9	5,8	6,0	7,7	8,3

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 per 12 månader, så kallat frisktal. Ju högre frisktal desto större andel av kommunens medarbetare som inte varit sjuk fler än 7 dagar de senaste 12 månaderna. Frisktalet har som en naturlig följd av den ökade frånvaron minskat och är nu 54,3 %, i jämförelse med 2019 då frisktalet var 71,4 %. Kvinnorna har lägre frisktal än männen, 50,1 % och 69,8 % för männen, vilket innebär att fler kvinnor än män är sjuk 8 dagar eller längre.

Sjukfrånvaron ökar i alla förvaltningar, socialtjänsten är den förvaltning med högst sjukfrånvaro, det är också den förvaltning med flest medarbetare och störst andel kvinnor.

Total sjukfrånvaro i % per förvaltning	2020	Kvinnor	Män	2019	2018	2017
Fastighet o service	6,2	6,9	4,3	5,8	6,0	5,2
Kommunledningsförvaltningen	3,0	3,6	1,9	2,2	3,4	4,4
Kultur, park o fritid	6,7	6,9	6,5	2,7	4,0	3,6
Räddningstjänsten	2,0	4,3	1,7	1,9	1,0	3,2
Samhällsbyggnad	4,2	5,3	3,1	3,8	4,2	5,1
Socialtjänsten	8,7	9,2	5,1	6,7	7,2	7,8
Utbildningsförvaltningen	5,7	6,2	3,8	4,4	4,3	5,1
Totalt	6,8	7,5	3,9	5,4	5,5	6,1

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 i verksamheterna en medvetenhet om rutinerna, 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

Arbetsgivaren arbetar aktivt för att omplacera medarbetare som inte kan återgå i sin ordinarie tjänst. Under 2020 har 7 medarbetare omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren, (lika många som 2019) 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 2020 har 14 avslut genomförts, 13 kvinnor och 1 man. Detta ligger i samma nivå som 2019.

Företagshälsovård

Under 2020 har samarbetet med Previa AB fortsatt att utvecklas. I regelbundna dialog- och uppföljningsmöten med företagshälsovården har eventuella frågor och utmaningar kunnat lösas. Pandemin har naturligtvis påverkat nyttjandet av företagshälsovård, en del insatser har flyttats fram och besök har minimerats för att undanröja risk för smittspridning. Medarbetare som känt oro för sin egen hälsa med anledning av Covid-19, har haft möjlighet till digitala stödsamtal, information om insatsen har presenterats på Insidan.

Under året har Piteå kommun köpt företagshälsovårdstjänster för knappt två miljoner vilket motsvarar 1 749 timmar. Av dessa timmar har 75 % varit förebyggande insatser, 24 % rehabilitering och 1 % främjande insatser. Andelen förebyggande insatser som omfattar alla lagstadgade undersökningar har ökat något. Under året har lagstadgade undersökningar för handintensivt arbetet (omfattar stadenheten) tillkommit och antal brandmän har ökat med en gemensam räddningstjänst med Älvsbyns kommun.

Stödsamtal erbjuds i första hand i grupp och två grupper har genomförts under året, med totalt 11 deltagare. Tyvärr har inte alla deltagare, av olika anledningar, fullföljt gruppaktiviteten.

Arbetsmiljöarbete

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 de fackliga organisationerna. Arbetsmiljöarbetet i Piteå kommun utgår från arbetsmiljöpolicy, riktlinje, anvisning och rutin. De styrande dokumenten utgår från arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets författningssamlingar.

Från och med januari 2020 ska det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras och följas upp i verksamhetssystemet Stratsys. I samband med införandet genomgick 149 (119 kvinnor och 30 män) chefer en utbildning i hur man arbetar i Stratsys. Under våren har socialtjänsten gjort all uppföljning av arbetsmiljörisker i samband med Covid 19 i Stratsys. I samband med det träffade personalavdelningen i princip alla chefer inom socialtjänsten för att stötta dem i arbetet med riskbedömning. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet gjordes också i form av en checklista i Stratsys, detta rapporteras sedan till varje nämnd. Under året har andra utvecklingsarbeten pågått i Stratsys för att göra systemet så enkelt och lättillgängligt som möjligt för kommunens chefer. Under 2020 genomfördes ingen grundutbildning i arbetsmiljö pga. Coronapandemin. Ett digitalt utbildningstillfälle i arbetsmiljö har genomförts för nya chefer.

Under 2020 inkom 118 anmälningar om arbetsskada, vilket är en liten minskning från föregående år (132 st.). Minskningen har skett inom fastighet och serviceförvaltningen samt inom utbildningsförvaltningen. Det är fler kvinnor än män som anmäler arbetsskador generellt, av samtliga arbetsskador som anmäldes var 83 % av kvinnor och 17 % av män, 28 % har medfört en sjukfrånvaro vilket är på samma nivå som 2019.

Tillbudsanmälningarna har ökat rejält jämfört med föregående år, ökningen har skett inom hemtjänsten, ökningen beror på den rådande Coronapandemin. Skyddsutrustningen har varit en utmaning och användningen av visir och plastförkläden har medfört att det varit varmt, värmen har i sin tur gett skavsår och utslag. Tillbudsanmälningarna kommer från social- och utbildningsförvaltningen. Anmälan om hot och våld är samma som föregående år, det är framförallt socialtjänsten som anmält hot och våld.

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. Under 2020 har kommunen gjort tre utredningar av kränkande särbehandling.

Alkohol och andra droger

Alla arbetsplatser inom Piteå kommun ska vara fria från alkohol och droger. Under 2020 har anvisningen och ruinen för arbete med alkohol och droger uppdaterats med avsnitt om spelmissbruk. Ett utvecklingsarbete har startat för att ta fram en verktygslåda för arbetet med alkohol, droger och spelmissbruk

Arbetssskador/nämnd	Fysisk belastning			Psykosocial belastning			Tillbud	Hot och våld
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män		
Barn och utbildning	16	13	1	2	1	1	108	45
Fastighet o service	15	13	2	0	0	0	2	0
Kommunstyrelse	3	2	1	0	0	0	3	0
Kultur och fritid	2	1	1	0	0	0	2	0
Miljö och tillsyn	0	0	0	0	0	0	0	0
Samhällsbyggnad	14	8	6	0	0	0	13	1
Socialnämnden	68	60	8	0	0	0	211	148
Totalt	118	97	19	2	1	1	339	194

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 1,3 mkr fördelat på 1700 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. Drygt 1400 personer antog utmaningen. Kommunjoggen som syftar till att stärka kulturen och vi-känslan samtidigt som hälsan är i fokus, kunde tyvärr inte genomföras.. 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 får de löpande information och inbjudan till inspirationsträffar, detta har av förklarliga skäl begränsats pga. Corona.

Kommunledningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Engagerade och motiverade medarbetare med vilja att ständigt utveckla och förbättra verksamheten är en styrka och har medfört att både befintliga och nya utvecklingsprojekt har kunnat fortgå. Vid rekryteringar framgår ofta att förvaltningen har ett gott rykte, mycket tack vare befintliga medarbetare som talar gott om sin arbetsplats.

Den stora utmaningen med kompetensförsörjningen ställer krav på att förvaltningen visar upp och marknadsför de yrken som finns. Istället för att ställa in planerade aktiviteter genomfördes mässor och marknadsföring digitalt med mycket goda resultat, fördelen var att kommunen nådde ut bredare och till fler målgrupper. Praktik har också kunnat erbjudas genom deltagande på distans.

Under året har 9 tjänster utannonserats vilket är på samma nivå som förra året. Stöd av rekryteringsföretag har nyttjats för två av dessa rekryteringar, kommunchef och IT-arkitekter. Antalet sökande per tjänst är i snitt 16, men variationen är stor beroende på befattning. I ett fåtal ärenden har det varit svårt att hitta rätt kompetens. Generellt har utbildningsnivån på sökande varit högre än tidigare.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningens sex avdelningar arbetar 144 personer, vilket är 18 personer mer än föregående år. Könsfördelningen är ojämn med 67 % kvinnor och 33 % män. Personalavdelningen tillsammans med ekonomiavdelningen har hög kvinnlig representation, IT-avdelningen har mestadels män, jämnast könsfördelningen finns inom näringslivsavdelningen. Vid årets rekryteringar har hälften tillsatts av kvinnor.

Personalstruktur

Medelåldern är högre än genomsnittet för kommunen; 49,6 år i förhållande till 45,9 år för kommunen, störst är skillnaden bland männen där medelåldern är 52,3 i förvaltningen i förhållande till 46,1 år för genomsnittet för männen i kommunen. Över hälften är över 50 år, endast en mycket liten andel anställda inom förvaltningen är under 30 år. Vid årets tillsättningar av tjänster har 63% tillsatts av sökande upp till 40 år. Under året har 2 medarbetare tagit ut ålderspension. Pensionsprognosen fem år framåt tom 2025 visar på att 20 medarbetare uppnår pensionsåldern 65 år. Statistiken visar att medarbetare går i pension före 65 år, medelåldern för de medarbetare i kommunledningsförvaltningen som slutat de senaste 4 åren har varit 64 år.

Trygga anställningar

Vid nyanställningar är strävan att erbjuda heltid och tillsvidare. Alla har en heltidsanställning med undantag av de som själva valt anställningsgrad samt säsongsanställda turistbyråanställda. Den faktiskt arbetade tiden är 96,4% av heltid och det beror således på eget val att arbeta mindre. Nyttjandet av timanställningar är lågt och motsvarar mindre än en årsarbetare (ca 70%). Ekonomiavdelningen står för mer än hälften av timmarna.

Lön

Kvinnornas medellön i förhållande till männens inom förvaltningen inklusive alla förvaltningschefer är 92,9 %. Det är en försämring i förhållande till förra året (94,5 %) vilken är relaterad till förändringar bland chefsbefattningar. Tidigare lönekartläggningar har inte pekat på osakliga löneskillnader utan skillnader kan bero på skillnad i ansvar, arbetsuppgifter och kompetens.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Ekonomi	29	22	7	76
Personal	33	30	3	91
IT	22	5	17	23
Styrning och ledning	29	21	8	72
Näringsliv	9	5	4	56
Kommunikation	10	7	3	70

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron ökade i förhållande till förra året, troligen som en följd av pandemin, från 2,2 % till 3,0 %. I jämförelse med kommunen som helhet har förvaltningen förhållandevis låg sjukfrånvaro. Det finns en skillnad mellan kvinnor (3,6 %) och mäns (1,9 %) sjukfrånvaro. Skillnader mellan avdelningarna finns. Personal, IT och Ekonomi har en sjukfrånvaro på 3–4,8%. Styrning och ledning och Kommunikation har en sjukfrånvaro på under 3 % vilket bedöms som mycket lågt. Näringsliv har i princip ingen sjukfrånvaro.

Frisktalet (andel medarbetare med sjukfrånvaro 0–7 dagar) har sjunkit och ligger nu på 65,1 %. Frisktalet är lägre för

kvinnor än män, men det är en kraftigare minskning för männen. Bör uppmärksammas att nästan 40% av medarbetarna inte haft någon sjukdag alls.

Den ökade sjukfrånvaron och minskade frisktalet tros ha en koppling till pandemin och uppmaningen som funnits att stanna hemma vid minsta sjukdomssymptom. Sjukfrånvaron steg kraftigt under första månaderna av 2020 men har sedan sjunkit och inte legat så mycket högre än förra året. De förhållningsregler som infördes pga pandemin kan på så sätt bidragit till mindre sjukfrånvaron i andra sjukdomar. Skillnaderna mellan förvaltningarna kan bero på flera anledningar och kan behöva närmare analyseras av förvaltningen. Generellt har förvaltningen goda förutsättningar till distans/hemarbete men inställningen till det både hos chefer och medarbetare kan spela in. Det bör påminnas om att då arbetsförmågan inte finns så är man sjuk och återhämtning bör prioriteras för ett för ett hållbart arbetsliv.

Utbildningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Utbildningsförvaltningen har under 2020 fortsatt sitt arbete med kompetensförsörjning. Ingen större förändring i antal annonseringar/rekryteringsärenden har skett från föregående år. Det finns en utmaning för utbildningsförvaltningen att rekrytera fler kvinnliga lärare till yrkesförberedande program samt manlig personal till förskolan. Med en stor andel anställda över 60 år förväntas ett fortsatt arbete med kompetensförsörjning under kommande år.

Under 2019 påbörjade ett samarbete med Teach for Sweden. Målet är att rekrytera medarbetare med efterfrågad kompetens som kompletterar sin kunskap med pedagogisk kompetens så de kan få en behörighet och examen som lärare. Två medarbetare anställdes i samarbete med Teach for Sweden under 2020.

En handbok för introduktion av vikarier i förskolan är under året framtagen. Handboken är ett stöd för nya medarbetare och är ett led i arbetet med att vara en god och attraktiv arbetsgivare.

Representation vid mässor har inte gått att genomföra under året på grund av rådande pandemi i landet. För att synas och attrahera potentiella nya medarbetare till att söka arbete och bo i Piteå kommun så har kommunen varit representerad vid digital mäsas.

Ny organisation i utbildningsförvaltningen började gälla från januari 2020 vilket innebär att förskola och grundskola delades upp på var sin chef. Antal underställda varierar fortfarande för chefer i förvaltningen men under 2020 har en utökning av rektorer gjorts vilket innebär att antal underställda per chef har minskat och är närmare kommunens riktlinjer.

Jämställd arbetsgivare

Vid 2020 års slut finns totalt 1463 månadsanställda vilket är en fortsatt minskning med 2% från föregående år. Orsaken till minskningen, trots bibehållna barn- och elevvolymen, kan förklaras med effektivare arbetssätt och omfördelningar inom befintlig budgetram i förvaltningens verksamheter.

Av utbildningsförvaltningens alla anställda är 81% kvinnor vilket visar på en könsfördelning som ligger i linje med övriga landet. Jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan och inom förskolan återfinns minst andel män. Medelåldern är 46 år, vilket är samma som föregående år. Någon stor skillnad mellan könen går inte att se. Under året har 29 personer tagit ut ålderspension. Pensionsprognos fem år framåt till 2025 visar på att 164 medarbetare uppnår pensionsåldern 65 år. Statistik visar att medarbetare går tidigare eftersom medelåldern i Utbildningsförvaltningen är 63,8 år vid pensionsavgång.

Totalt har nyttjandet av timvikarier minskat med motsvarande 15 årsarbetare från föregående år. Minskningen kan kopplas till pandemin vilken innebär stängd gymnasieskola med digital undervisning under vårterminen samt minskade barngrupper i förskolan där barn stannat hemma mer pga sjukdomssymptom.

Kvinnors lön i förhållande till män inom utbildningsförvaltningen är 93,5 % och är oförändrad från föregående år.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Förvaltningsledning	66	45	11	68
Elevhälsan	40	38	2	95
Förskola	454	445	9	98
Grundskola	677	515	161	76
Gymnasium	249	151	98	61

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har under 2020 ökat till totalt 5,7%. Den största ökningen återfinns inom förskola. I jämförelse ligger sjukfrånvaron i förvaltningen på en lägre nivå än genomsnittet för Piteå kommun. Ökningen har en koppling till pandemin och uppmaningen som funnits att stanna hemma vid minst sjukdomssymptom. Karensdagens avskaffande har förmodligen också påverkat utfallet. Frisktalet har också påverkats under året på grund av pandemin och har sjunkit till 53,5% vilket är sämre än kommunens totala värde.

Fastighets- och serviceförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen är en ständigt pågående process. Fastighets- och serviceförvaltningen deltar vanligtvis i mässor och evenemang riktade till studenter och potentiella medarbetare, något som 2020 endast var möjligt första delen av året på grund av pandemin. Ett viktigt och framgångsrikt sätt att säkra kompetensförsörjningen är inte minst den positiva inställningen till omplacering, praktikplats och arbetsträningsplats för personer på väg in eller åter i arbete. Möjligheten att erbjuda heltidstjänster är även det en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Under året anställdes 16 medarbetare via utannonserade tjänster. I snitt hade varje annons 38 sökande men antalet sökande varierar stort beroende på vilken tjänst annonsen avser. Administrativa tjänster och tjänster utan krav på eftergymnasial utbildning genererar generellt många sökande. Till skillnad mot föregående år har alla utannonserade tjänster kunnat tillsättas. Det ökade intresset att arbeta inom kommunal verksamhet kan till viss del förklaras med att kommunen i oroliga tider upplevs som en trygg arbetsgivare.

Avdelning Måltider har under våren 2020 erbjudit tillsvidareanställd personal som saknar adekvat utbildning möjlighet till detta. Ett erbjudande som endast ett fåtal medarbetare tackade ja till.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 332 personer i december 2020. Generellt råder en ojämn könsfördelning med 74% kvinnor och 25% män i förvaltningen. Könsfördelningen är traditionell. Avdelning fastigheter har till största delen manliga medarbetare medan stab, stadenheten och måltider övervägande består av kvinnliga medarbetare. Även chefssammansättningen är övervägande kvinnor. En positiv förflyttning har skett för både stab och fastigheter där antalet manliga respektive kvinnliga medarbetare har ökat. Exempelvis har samtliga enheter inom avdelning Fastigheter numera kvinnliga medarbetare.

Medelåldern i Fastighets- och serviceförvaltningen är 50,4 år vilket är något högre än föregående år och markant högre än medelåldern totalt i Piteå kommun (46 år). Inom förvaltningen är medelåldern lägst i avdelning stab (46,8 år) och högst inom avdelningen fastigheter (52,1 år). Under året har 7 medarbetare avgått med pension, 3 kvinnor och 1 man. Det är betydligt färre än året innan när 20 medarbetare avgick med pension. Snittåldern för pensionsavgångar 2020 var 64,9 år, en markant skillnad mot föregående år (62,6 år).

Lön

Kvinnors lön i förhållande till män är 87,8% och har minskat något från föregående år. En del av förklaringen kan vara att de flesta kvinnorna arbetar inom avdelningarna städ och måltider utan krav på eftergymnasial utbildning, vilket återspeglas i en lägre lön. På avdelning fastigheter, där flest män återfinns, arbetar man inom såväl Kommunals avtalsområde som tjänstemannaområdet där akademisk utbildning är mer vanligt förekommande. Fortsatt analys av löneskillnaderna görs i den årliga lönekartläggningen.

Trygga anställningar

Andel heltidsanställningar inom förvaltningen uppgår till 87,7% vilket är samma som föregående år. Måltider 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. Stadenheten och måltider deltar i det kommunövergripande projektet "Heltidsresan" vars syfte är att öka andelen heltidstjänster. Möjligheten till att arbeta heltid är en viktig förutsättning för att ge kvinnor samma förutsättningar som för män. Projektet genererar i dagsläget få heltidstjänster och är därför inte en tillräcklig åtgärd för att nå målet.

Antal timanställningar har minskat mot föregående år och uppgår till 30 960 timmar vilket motsvarar 14,9 helårsarbetare. En del av minskningen kan förklaras med att behovet av extrapersonal vid uppstart av matproduktion till Luleå kommun 2019 minskat i takt med att arbetsprocesserna blivit inarbetade. Att minskningen inte är ännu större kan antas bero på ett öka behov av timvikarier utifrån regler vid sjukfrånvaro kopplat till pandemin.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Fastigheter	78	10	68	13
Måltider	149	136	13	91
Städ	97	95	2	98
Stab	8	5	3	63

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. Frisktalet som mäter andel medarbetare med 0–7 sjukdagar under ett år ligger på 53,3%. En minskning som förmodligen kan förklaras med uppmaningen att stanna hemma vid minsta sjukdomssymtom samt avskaffandet av karensdagen kopplat till pandemin. Sjukfrånvaron inom förvaltningen ligger på totalt 6,2 % (5,8% för 2019) en liten men förväntad ökning under rådande förutsättningar kopplat till pandemin. Förvaltningen ligger trots en ökad sjukfrånvaro något lägre än kommunen i helhet (6,7%)

I förvaltningen har kvinnorna högre sjukfrånvaron 6,9% än männen 4,3%. Sjukfrånvaron är relativt lika fördelat mellan åldersgrupper och avdelningar. Ett intensifierat och effektivt rehabiliteringsarbete med utgångspunkt i rehabiliteringsrutinerna samt ett fokus på friskvårdsarbete kan förklara den relativt stabila sjukfrånvaron i förvaltningen.

Kultur park och fritid

Attraktiv arbetsgivare

Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen är en ständigt pågående process. Då representation vid mässor har inte gått att genomföra under året på grund av rådande pandemi har Piteå kommun istället varit representerad genom digital mäsas. Detta för att attrahera potentiella nya medarbetare till att söka arbete och boende i Piteå. För att säkra kompetensförsörjningen, bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheten och skapa trygghet för individen arbetar förvaltningen aktivt för att möjliggöra helårsanställningar inom avdelning Park, detta genom kombinationsanställningar. Det är ett arbete som för att lyckas kräver ett ökat samarbete över förvaltningsgränserna. Förhoppningsvis kan det kommunövergripande projektet "Heltidsresan" vara en del av lösningen.

Under året anställdes 25 medarbetare genom utannonserade lediga tjänster vilket är fler än föregående år (18). I snitt hade varje utannonserad tjänst 18 sökande men antalet sökande varierar beroende på vilket arbete det avser. Administrativa tjänster och tjänster utan krav på eftergymnasial utbildning genererar generellt många sökande. Nyrekryterade medarbetare får introduktion genom en checklista som avdelningarna upprättat utifrån roll och uppdrag.

Förvaltningen arbetar aktivt med verksamhetsutveckling. Ett led 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.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 97 medarbetare december 2020. 66% av dessa är kvinnor och 34% män. Under perioden maj till september tillkommer ca 35 personer med säsongsanställning. Drygt hälften av dessa medarbetare är män. Avdelning kultur har en övervägande andel kvinnliga medarbetare 80%. I övriga avdelningar är skillnaden mellan könen mindre. Medelåldern i förvaltningen är 48,2 år vilket är något högre än den totala medelåldern för Piteå kommun (46 år). Medelåldern är relativt jämn i de olika avdelningarna (kultur 47,1 år, park 49,9 år och fritid 48 år). Liksom föregående år har 2 medarbetare avgått med pension, bägge män.

Trygga anställningar

Ambitionen vid rekrytering är att erbjuda heltidsanställningar. Deltiderna i förvaltningen kan förklaras med egna önskemål om lägre tjänstgöringsgrad samt deltidspensioner. Förvaltningens utmaning är som tidigare nämnts att möjliggöra helårsanställningar inom avdelning park. Detta för att säkra kompetens och kvalitet i verksamheten men inte minst för att skapa trygghet medarbetarna.

Förvaltningens nyttjande av timanställningar utgör 6 619 timmar vilket motsvarar cirka 3 helårsanställda. Denna markanta minskning jämfört med 2019 (11 072 timmar) kan förklaras av pandemin. Verksamheten i framförallt avdelningarna Kultur och Fritid består till en del av kortare projekt och aktiviteter som bygger på timanställda medarbetare. Dessa aktiviteter har minskat eller ställts in under det gångna året.

Lön

Kvinnors lön i förhållande till männens är likvärdiga sett över förvaltningen. Inom avdelningarna skiljer det något men inte anmärkningsvärt. En fortsatt analys av löneskillnaderna görs i den årliga lönekartläggningen.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Kultur	35	7	28	20
Park	17	10	7	59
Fritid	44	26	18	59
Ledning/stab	5	4	1	80

Hälsofrämjande arbetsplats

Förvaltningens sjukfrånvaro ligger i paritet med den totala sjukfrånvaron för kommunen 6,7%. Sjukfrånvaron är mer än dubbelt så hög än föregående år och bedöms vara kopplad till pandemin. Förvaltningen har dels haft bekräftad Covid -19 bland medarbetarna, dels korttidsfrånvaro kopplat till misstanke om smitta. En stor del av medarbetarna har inte möjlighet att arbeta på distans. Sjukfrånvaron har varit relativt lika fördelat mellan kvinnor och män, åldersgrupper och avdelningar på förvaltningen. Frisktalet som mäter andel medarbetare med 0–7 sjukdagar under ett år ligger på 58,1 %. Det är en markant minskning mot föregående år som även det kan förklaras med regler vid sjukfrånvaro kopplat till pandemin.

Under våren har 3 halvtidstjänster lånats ut till Socialtjänsten för att stötta upp i verksamheterna. Under hösten har viss omfördelning av personal inom förvaltningen skett, detta för att klara sitt uppdrag.

Samhällsbyggnad

Attraktiv arbetsgivare

Under 2020 har förändringar av organisationen och arbetssätten fortsatt som bl.a. syftat till att stärka förvaltningens attraktivitet och underlätta samverkan inom hela förvaltningen. Alla medarbetare har varit involverade och arbetet har skett i projektform, Sambo. Drygt hälften av förvaltningens medarbetare flyttade under början av året in i nya lokaler i Stadporten, vilken är anpassad för de nya arbetssätten. Implementeringen av arbetssätten har påverkats av pandemin, en del av digitaliseringsarbetet har påskyndats och annat arbete kan ha försvårats av att högst hälften av medarbetarna har funnits på arbetsplatsen under stor del av året.

Trots pandemin har arbetet med att säkra kompetensförsörjningen pågått genom samarbeten med universiteten, praktik och examensarbeten, deltagande på mässor. Några av de engagemang som Samhällsbyggnad brukar delta på har ställts in men flera insatser har ställts om till digitala alternativ. 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 ökat något (20) jämfört med förra året. Omsättningen på personal är relativt oförändrad. Många sökande har hört talas om Samhällsbyggnad och uppfattar förvaltningen som attraktiv. Antalet sökande per rekrytering har ökat kraftigt till 36 sökande i snitt, variationen är stor beroende på befattning. Det har endast i undantagsfall varit svårt att hitta personal med 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.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda medarbete inom Samhällsbyggnad är ca 240 vilket är relativt oförändrat från föregående år. Sett över hela förvaltningen är könsfördelningen relativt sett jämn, vilket också gäller planeringsavdelningen. På gatuavdelningen är mansdominansen mycket hög och på övriga avdelningar, miljö och hälsa, förvaltningsledning, kompetensförsörjning och flykting är kvinnodominansen mer eller mindre hög.

Personalstruktur

Medelåldern är ca 46 år både för män och kvinnor vilket är ungefär som i kommunen i stort. Medelåldern är något lägre inom gatuavdelningen och miljö och hälsa jämfört med de andra avdelningarna. Under året har 6 medarbetare tagit ut ålderspension. Pensionsprognos fem år framåt till 2025 visar på att 32 medarbetare uppnår pensionsåldern 65 år. Statistik visar att medarbetare går tidigare eftersom medelåldern i samhällsbyggnad är 63,7 år vid pensionsavgång.

Trygga anställningar

Vid nyanställningar är strävan att erbjuda heltid och tillsvidare. Förvaltningens flesta anställningar är heltid. Den faktiskt arbetade tiden är 96% av heltid och de som inte arbetar heltid har ofta gjort ett eget val att arbeta mindre. Antalet timmar som utförs av timanställda motsvarar ca 5 årsarbete vilken är en kraftig minskning. Flykting står för ca hälften av de arbetade timmarna och minskningen kan till stor del bero på omställningen inom flyktingverksamheten och bättre samordning av personalen. De timanställda är företrädesvis kvinnor och det är yngre och äldre medarbetare som arbetar timmar.

Lön

Kvinnors lön i förhållande till männens är likvärdiga sett över hela förvaltningen. Inom avdelningarna skiljer det sig men inte anmärkningsvärt. Kan noteras att där könsfördelningen är relativt jämn är också skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner minst. Tidigare lönekartläggningar har inte visat på några osakliga löneskillnader på grund av kön.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Miljö- och hälsoskydd	18	14	4	78
Förvaltningsledning	28	19	9	68
Kompetensförsörjning	83	54	29	65
Planeringsavdelningen	44	22	22	50
Gatuavdelning	40	3	37	8
Flykting	27	21	6	78

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har under 2020 ökat något till totalt 4,2%. Kvinnors sjukfrånvaro är högre än männens, men männens ökning under året är högre. Ökningen kan ha en koppling till pandemin och uppmaningen som funnits att stanna hemma vid minsta sjukdomssymptom. Sjukfrånvaron steg kraftigt under första månaderna av 2020 men har sedan sjunkit och till och med varit lägre än vissa månader än föregående år. De förhållningsregler som infördes pga. pandemin kan på så sätt bidragit till mindre sjukfrånvaro i andra sjukdomar. Jämförelsevis är sjukfrånvaron i förvaltningen på en lägre nivå än genomsnittet för Piteå kommun. Skillnaderna mellan avdelningarna är dock stora, Flykting har en relativt hög sjukfrånvaro (9,7%), två av avdelningarna har mycket låga siffror. De stora skillnaderna kan bero på olika anledningar och kan behöva närmare analyseras av förvaltningen. Förutsättningarna till hemarbete samt inställning både hos chefer och medarbetare till arbete vid sjukdom kan spela in.

Frisktalet (andel medarbetare med sjukfrånvaro upp till 7 dagar) har också påverkats under året på grund av pandemin och har sjunkit till 72,1 %. Frisktalet har minskat lika mycket för både män och kvinnor inom förvaltningen. Frisktalet är högre än totalt i Piteå kommun.

Socialförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Under februari 2020 sjösattes en ny organisation för socialförvaltningen, där avdelningarna stöd och omsorg och äldreomsorgen har avvecklats i syfte att skapa en sammanhållen socialförvaltning. Idag består organisationen av sex avdelningar och en hälso-och sjukvårdsenhet. I och med detta kommer större delen av analysen ske på förvaltningsnivå.

En omständighet som i hög grad har påverkat arbetet i socialförvaltningen och arbetet med den nya organisationen är Corona pandemin som i mars satte förvaltningen i stabsläge.

En ny sjuksköterskeorganisation med två enhetschefer startade upp i mars den har fungerat väl och fortsatt utveckling pågår. Inom yrkesgruppen sjuksköterskor har det under 2020 rekryterats ett tiotal nya sjuksköterskor. Det har inneburit att antalet inhyrda sjuksköterskor har minskat, trots detta kvarstår behov av att rekrytera sjuksköterskor. Antal sökande på sjukskötersketjänsterna har varit betydligt högre under 2020 än tidigare år. En anledning kan vara den nya organisationen där de rekryterade enhetscheferna besitter HSL kompetens som av medarbetarna har efterfrågats samt att samarbetet inom sjuksköterskegruppen får bättre förutsättningar. Det finns ett fortsatt rekryteringsbehov av baspersonal inom förvaltningen, särskilt inför sommaren.

Antalet kvalificerade sökande till socialsekreterartjänster har fortsatt varit god. Detta har inneburit att samtliga utlysta tjänster har tillsatts med kvalificerade sökande.

En trolig effekt av Corona pandemin kan vara ett ökat söktryck på sommarjobb. Där bemanningen upplevde en ökad kompetens bland de sökande. Socialförvaltningens ledningsgrupp tog beslut om överanställning för att möta sommarens behov under pandemi och semester. Till viss del bidrog detta till en stabil bemanning under sommaren. Som föregående år 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. Introduktionsutbildning för sommarvikarier genomfördes av bemanningsenheten, detta år digitalt istället för fysiska träffar. Utbildningen har fungerat relativt bra men vissa delar har inte kunnat utföras digitalt och har då genomförts vid respektive arbetsplats.

Inom Socialförvaltningen pågår två projekt Äldreomsorgslyftet och Validering undersköterska (ESF) med syfte att utbilda vårdbiträden till undersköterskor för att höja kompetensen inom förvaltningen.

Antal anställda på hela förvaltningen har från 2015-2019 ökat men under 2020 syns ett trendbrott då antalet anställda minskat med 1,4 % och att antalet årsanställda har minskat med 2,0%.

En anledning till detta kan vara den ansträngda ekonomiska situationen inom förvaltningen där en översyn av bemanningen skett på olika sätt.

Jämställd arbetsgivare

Vad gäller könsfördelningen inom socialförvaltningen har andelen anställda män ökat något jämfört med 2019. Dock är kvinnorna fortfarande i stor majoritet 86,8% kvinnor jämfört med män 13,2%. Vad ökningen beror går inte i dagsläget att förklara. Det finns stora skillnader i antalet anställda män mellan avdelningarna där avdelningen stöd till vuxna funktionsnedsatta har den högsta andelen män med nästan 22%.

Medelålder inom förvaltningen ligger på ett snitt på 44,3 år vilket är en viss ökning jämfört med föregående år. Medelåldern bland män har minskat från föregående år medan kvinnornas medelålder har ökat något. Under 2020 minskar antal pensionsavgångar något i förhållande till föregående år. Andelen män som gått i pension under 2020 är 7,5% jämfört med 11% 2019. En svag tendens till ökad medelålder för pensionsavgång kan ses på förvaltningen.

Under 2020 ökade antalet heltidsanställda i jämfört med föregående år. Inom socialförvaltningen är heltidsanställning en rättighet enligt Hel/Del-modellen. Trots detta 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. En annan förklaring är att personliga assistenter och journattsanställd personal är undantagna från Hel/Del modellen. Genomsnittlig faktisk sysselsättningsgrad har från 2019 till 2020 ökat för såväl kvinnor som män. Dock finns fortfarande en betydande skillnad mellan män och kvinnors sysselsättningsgrad där män arbetar i snitt 3% mer än kvinnor.

En positiv trend är att antalet utförda timmar av timanställda har minskat under året. Det kan bero på att fler timvikarier blev månadsanställda under våren och sommaren på grund av pandemin.

Kvinnors lön i förhållande till mäns fortsätter att öka inom förvaltningen. Skillnaden mellan de olika avdelningarna är stor och pendlar mellan 84,7% till 113,6%. På de avdelningar där skillnaden är som störst ser vi att ett av könen har längre erfarenhet inom yrket.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Stab och ledningsstöd	86	74	12	86
Hälso och sjukvård	106	98	8	92
En ingång	40	38	2	95
Barn, familj, missbruk	119	100	19	84
Ordinärt boende	365	327	38	90
Vård- och omsorgsboende	524	472	52	90
Psykiskt stöd/daglig verksamhet	244	198	46	81
Stöd till vuxna funktionshindrade	206	161	45	78

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron har under 2020 legat på 8,6% vilket innebär en ökning sedan 2019 med cirka 2%. En stor del av ökningen kan eventuellt förklaras med Corona pandemin. Det finns en skillnad mellan avdelningarna i sjukfrånvaro där ordinärt boende och vård- och omsorgsboende har högre sjukfrånvaro. Inom ordinärt boende är sjukfrånvaron mellan män och kvinnor förhållandevis lika procentuellt. I övriga avdelningar inom socialförvaltningen har kvinnor betydligt högre sjukfrånvaro än män.

Sjukfrånvaron har ökat bland både män och kvinnor, men det är en större ökning för kvinnorna. En förklaring till detta kan vara att kvinnorna inte i lika hög grad som andra har möjlighet att arbeta hemifrån. Sjukfrånvaron under sommarperioden låg på samma nivå som förra året.

Gällande frisktalet (personer som har mindre än 7 frånvarotillfällen per år) har den minskat cirka 25,1% mot föregående år. Kvinnornas frisknärvaro över tid är lägre än männens. 2020 ser vi en väsentlig förändring i den procentuella skillnaden mellan kvinnor och män. Männen har en väsentlig högre frisknärvaro i alla åldersgrupper jämfört med kvinnor. Detta kan kopplas ihop med Corona pandemin och att kvinnor i större utsträckning arbetar i kontaktyrken.

Gemensam räddningsnämnd

Attraktiv arbetsgivare

Räddningstjänsten i Piteå kommun har under året genomfört en organisatorisk förändring i och med en sammanslagning med Älvsbyns kommuns räddningstjänst. From den 1 januari 2020 organiserades båda räddningstjänsterna under en nämnd, vilket innebar en övergång av verksamhet och personal till Piteå kommun. Med anledning av sammanslagningen har introduktion och gemensamma aktiviteter för personalen genomförts under året och gemensamma arbetsplatsträffar har implementerats med anpassning till rådande pandemi.

Räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn arbetar kontinuerligt med att vara en attraktiv arbetsplats för att väcka ett intresse för verksamheten och säkra framtida kompetensförsörjning. Förvaltningen brukar marknadsföra sig genom representation på mässor och verksamheten och har som rutin att ta emot elever och praktikanter från skolor och utbildningsinstanser. Under året har dessa aktiviteter varit begränsade utifrån folkhälsomyndighetens instruktioner till att ta emot två LIA-elever från SMO-utbildningen som fått två veckors praktik under hösten.

Förvaltningen har under året arbetat med att rekrytera räddningspersonal i beredskap (deltidsbrandmän). Utmaningar finns i att finna personal som har lokal anknytning samt behörighet C-körkort. Rekryterad personal till deltidskåren ges utbildning innan aktiv tjänstgöring, så kallad GRIB utbildning. Rekryteringar av sommarvikarier brukar göras i samarbete med Räddningstjänsten i Norrbotten men under året har kommunernas räddningstjänster genomfört egna rekryteringarna inför sommaren 2021. Personal som anställs som semestervikarier får utöver sin genomförda/påbörjade SMO-utbildning, två veckors praktisk introduktionsutbildning på arbetsplatsen enligt uppgjord rutin.

Förvaltningen har under tidigare år påbörjat ett utvecklingsarbete med att systematisera utbildningar och kompetenser för sin personal digitalt. Under året färdigställdes en kompetensmodul i Winlas så att personalens kompetens och utbildning fortlöpande kan hanteras i ett digitalt system.

Räddningstjänsten har sen tidigare i samverkan med facklig organisation 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 framtida behov.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda vid Räddningstjänsten Piteå-Älvsbyn är 47 medarbetare vid utgången av år 2020, vilket är en ökning med 5 medarbetare från föregående år. Ökningen kan förklaras med att Piteå kommuns räddningstjänst blev gemensam organisation med Räddningstjänsten i Älvsbyn samt att det finns en viss överanställning.

Samtliga medarbetare i förvaltningen har en heltidsanställning i grunden. Timanställd personal anlitas för att täcka korttidsbehov. Under 2020 uppgår antalet timmar som utförts av timanställd personal till 1484 timmar, vilket motsvarar 0,74 årsarbetare. Personal inom deltidskåren anställs och arvoderas enligt avtal för RiB.

Medellådern för de anställda i förvaltningen är 43,6 år under år 2020, vilket gör att Räddningstjänsten är den förvaltning med lägst medellålder i Piteå kommun. Under året har ingen personal gått i pension men prognoser visar på fyra framtida pensionsavgångar under de närmsta fem åren fram till 2025.

Andelen kvinnor är låg inom räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn men finns representerade i olika yrkeskategorier. Totalt är 13% av den anställda personalen kvinnor. Medellönen i verksamheten varierar mellan avdelningarna men det finns ingen skillnad i kvinnors medellön i förhållande till mäns medellön.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Räddningstjänsten	47	6	41	13

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron i Räddningstjänsten ligger på 2,0% för 2020. Vilket är betydligt lägre än Piteå kommuns totala värde på 6,7%. Frisknärvaron är 80% för förvaltningen vilket är en minskning men bra i förhållande till kommunen som helhet.

Antal rapporterade arbetsskador och tillbud under året låg på tre rapporterade arbetsskador och tre rapporterade tillbud. En arbetsskada var händelse i arbete och två var händelse under övningsverksamhet. Rapporterade tillbud var ett i arbete, ett i övningsverksamhet samt ett i samband med renoveringsarbete i lektionssal. Samtliga arbetsskador och tillbud är rapporterade från station Piteå.