Personalbokslut 2021

Piteå kommun

Förord av personalchefen

Ännu ett ovanligt år, eller blir detta det nya normala?

Jag har sagt det tidigare och säger det igen, det finns något bra med att stanna upp och reflektera över året som gått. Hur blev det med allt som vi planerade och vad har jag bidragit med under året?

Utmaningarna på grund av pandemin har fortsatt under 2021. Oro för att bli allvarligt sjuk, smitta andra, inte få vikarier, inte få ledigt, måsta arbeta på distans och inte få träffa sina arbetskamrater. I en organisation med så många olika arbetsuppgifter och förutsättningar ser utmaningarna väldigt olika ut, men alla har påverkats.

Vi har även lärt oss att ställa om i stället för att ställa in. Till exempel Kommunjoggen, som istället för att ställas in, genomfördes digitalt under en vecka i månadsskiftet maj/juni. Nära 800 sprang, joggade eller promenerade 5 km i området där man bor. Även för Let´s move, som syftar till att arbetslag kan genomföra en gemensam aktivitet, finns ett stort intresse, en tredjedel av kommunens medarbetare har deltagit. Detta visar att det finns stort intresse för att delta i aktiviteter som främjar hälsan.

Hur du och jag har det på jobbet, betyder så mycket för hur vi mår. Därför är det viktigt att arbetsgivaren erbjuder aktiviteter som stärker sammanhållningen på arbetsplatsen. Tillsammans kan vi göra så mycket mer, dela erfarenheter, utveckla varandra och verksamheten, peppa varandra när det går tungt och fira framgångar.

Trots alla utmaningar har Piteå kommun fortsättningsvis kunnat leverera service till piteborna och det tack vare alla medarbetares fantastiska insatser. Önskan om att få bjuda in till en hejdundrande fest för att fira alla goda insatser var stor, men inte möjlig. Istället erbjuds alla arbetslag att tillsammans äta mat och lösa ett musikquiz som ett TACK för alla goda insatser.

Med de erfarenheter vi tar med oss av allt arbete 2021 får vi tillsammans se fram emot 2022 och veta att tillsammans klarar vi så mycket för "ensam är inte stark".

Läsanvisning

Personalbokslutet en fördjupning av årsredovisningen och en uppföljning av personalmålet; Piteå kommun ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser.

Statistiken som finns som underlag i bokslutet visar en ögonblicksbild av personalläget vid en given tidpunkt.

Attraktiv arbetsgivare

Att Piteå kommun och de kommunala bolagen är en attraktiv arbetsgivare är en förutsättning för att klara framtidens kompetensförsörjning. För att uppnå det ska arbetsgivaren arbeta för medarbetarnas villkor, utveckling och arbetsplatsernas kultur. Detta skapar i sin tur förutsättningar för medarbetare och chefer att utföra ett arbete med god kvalitét, engagemang och gott värdskap.

Attrahera nya medarbetare

Piteå kommun

Arbetsmarknaden i regionen är gynnsam vilket skapar hård konkurrens om arbetskraften. Piteå kommun arbetar strukturerat och på bred front med att marknadsföra kommunen som arbetsgivare samt de yrken som finns inom organisationen i syfte att attrahera nya medarbetare.

Den pågående pandemin har krävt anpassningar, marknadsföringsevent har genomförts digitalt. Något som till stora delar varit positivt då det möjliggjort möten med personer som kommunen annars inte hade haft kontakt med. Hemlängtan är ett av de event som genomförts digitalt, där målgruppen framförallt är hemvändare. Tack vare det digitala formatet nåddes personer som inte primärt är målgruppen. Framtidsmässan var ett annat event som genomfördes digitalt. En rekryteringsmässa för studenter i närområdet, men det digitala konceptet gjorde att mässan blev nationell vilket medförde att kommunen hade många kvalitativa samtal med studenter från hela Sverige. Även universitetens arbetsmarknadsdagar genomfördes digitalt, dock gav dessa mässor inte lika bra resultat då det krävs en hel del av anordnarna för att det ska bli lyckat.

Det måste finas bra erbjudanden när kommunen genomför event av olika slag. När det gäller event för studenter erbjuder kommunen möjlighet att genomföra sin praktik eller skriva examensjobb tillsammans med någon av kommunens verksamheter. Förra årets erbjudande om "Vinn ett jobb" upprepades då satsningen hade mycket goda resultat. Erbjudandet gick ut på att studenten på heltid i tre veckor skulle genomföra en egen idé i någon av kommunens verksamheter. Totalt var det tre studenter som vann ett jobb. En av dem genomförde ett "nudging" projekt kopplat till hälsa tillsammans med Städ inom Fastighets- och serviceförvaltningen. De andra två genomförde tillsammans ett projekt där de intervjuade elever i ÅK 5 om deras upplevelser av trafiken, något som kan bidra till framtida trafikplanering, projektet genomfördes i samarbete mellan Samhällsbyggnad och Utbildningsförvaltningen.

I syfte att stärka kompetensen hos personer som står långt från arbetsmarknaden erbjuder kommunen anställningar inom ramen för arbetsförmedlingens satsning på extratjänster. Något som bidrar till en extra guldkant i verksamheterna. En aktivitet med mycket goda resultat såväl för verksamheterna som för individerna.

Bolagskoncernen

Piteå Kommunföretag AB

Moderbolaget har en begränsad organisation bestående av tre personer samt en på deltid inhyrd resurs från Piteå kommuns ekonomiavdelning. Första februari förstärktes organisationen med en IT-strateg anställd på 80 %. Under hösten tog organisationen fram värdeord under en workshop, med syfte att svetsa samman organisationen, tydliggöra vikten av att arbeta öppet och transparent och att skapa en återkopplande kultur. Under arbetet deltog även samtliga dotterbolags VDar.

AB PiteEnergi

Aktivt arbete med varumärket inifrån och ut med utgångspunkt i bolagets värderingar; kundnytta, omtänksamhet och hållbarhet, skapar en hållbar arbetsplats där medarbetare mår bra och har möjlighet till utveckling. Arbete med goda ambassadörer i medarbetarna är betydelsefullt för att bygga stolthet både för att befintliga medarbetare vill arbeta kvar och att attrahera medarbetare. Det är tydligt att medarbetarnas förutsättningar att våga och utvecklas påverkar verksamheterna positivt. Exempel är den digitala utvecklingsresan med nya systemstöd tillsammans med anpassning på individnivå. Att öka förståelse för egna och andras behov och beteenden genom IDI skapar förutsättningar för individuell- och grupputveckling.

Affärsplanearbetet sätter agendan för mål och prioriterade utvecklingsområden på organisationsnivå vilka sedan arbetas vidare med i verksamhetsplanen för respektive avdelning/funktion och vidare till varje individ. Täta möten och dialoger mellan chef och medarbetare där plan för utvecklingsdialog är i fokus för varje medarbetares individuella utvecklingsplan. Utvecklingsdialoger som bygger på individuella mål och uppdrag som speglar de företagsövergripande ger en röd tråd för att förstå sitt sammanhang och hur varje roll är en viktig pusselbit för helheten.

Ledarskap är en annat fokusområde för att vara attraktiv som arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen. Därför är det viktigt att utveckla ledarskapet från introduktion och i löpande uppdrag för att behålla goda ledare och också attrahera nya. Utgångspunkten för både ledarskap och medarbetarskap är medarbetarlöftet, vilket handlar om att vara omtänksamma människor i en omtänksam organisation . Bolaget skapar förutsättningar för ett ledarskap som bygger

på tillit och förtroende där olikheter bidrar till det gemensamma resultatet. Utveckling sker genom teori men framförallt genom att dela med oss till varandra och praktiskt öva eller resonera kring olika case.

Det har under året varit en utmaning med närvaro och möten på skolor och olika nätverk i syfte att skapa intresse för branschen och bidra till utbildningsinsatser för ex elkraftsingenjörer. Att ta emot praktikanter och examensjobb är faktorer som är viktiga för att säkra intresse och kompetens för framtiden.

AB PiteBo

Bolaget arbetar aktivt med att stärka attraktiviteten som arbetsgivare. Grunden i arbetet ligger i det aktiva arbetsmiljöarbetet i ledning och skyddskommitté där fokus ligger på ett gott ledarskap, goda arbetsförhållanden, väl fungerande kommunikation samt god möjlighet att utöva inflytande. Bolaget har också satsat resurser på att erbjuda goda friskvårdsmöjligheter så som gemensam instruktörsledd träning samt program för viktminskning via företagshälsovården.

Piteå Näringsfastigheter (PNF)

Piteå Näringsfastigheter har under slutet av 2021 påbörjat ett arbete för att formalisera företagets värdegrund. Arbetet med värdegrunden kommer fortgå under våren 2022.

Under 2021 har Piteå näringsfastigheter även strukturerat upp arbetet med SAM, systematiskt arbetsmiljö. Bolaget har genomfört arbetsmiljökommittémöten samt två stycken skyddsronder. Bolaget har även börjat arbeta med IA-systemet, ett arbetsmiljösystem framtaget av AFA Försäkringar, som används till att registrera olyckor och tillbud samt för att följa upp åtgärder som skall genomföras utifrån utfallet av skyddsronden. Bolaget har även genomfört ett arbetsmiljötest framtaget av Institutet för arbetsliv och utveckling. Syftet med testet är att ge en nulägesbild av bolagets SAM-arbete och resulterade i en prioriterad handlingsplan med aktiviteter som kan förbättras för att ytterligare säkra en trygg arbetsmiljö inom Piteå Näringsfastigheter.

Piteå Renhållning och Vatten AB (PIREVA)

Trots pandemin har Pireva haft möjlighet att genomföra utbildningar. Första halvåret har dessa skett mestadels digitalt och under hösten har utbildningar kunna ske vid fysiska träffar. Många av utbildningar som pausats under föregående år har nu genomförts. Under året har information om bolagets nya kollektivavtal presenterats för medarbetarna, där den stora förändringen är att bolaget genom ett lokalt avtal kunnat införa ”semestertrappa" vilket är uppskattat och efterlängtat. Avtalet införs 1 januari 2022. Pireva arbetar ständigt med att stärka varumärket, vilket bland annat märks på antalet ansökningar till våra lediga tjänster.

Piteå Hamn AB

Har i jämförelse med övriga bolag i koncernen en mycket begränsad organisation och väldigt hög nivå av köp av tjänster inom och utanför kommunkoncernen. Kraven på bolaget har ökat med anledning av verksamhetens ökande omfattning, ökade krav regelefterlevnad och verksamhetsutveckling. Bolaget är beroende av ökad samverkan inom PIKAB och inom Piteå kommunkoncern och har inlett samverkan med Luleå Hamn. Ökande krav på organisationen innebär en ökad belastning och behov av olika kompetenser och stödfunktioner för att vara en attraktiv arbetsgivare.

En analys kommer att göras under 2022 med avseende på organisation relaterat till bolagets uppdrag.

Piteå Science Park AB

Piteå Science Park har en väl förankrad värdegrund där glädje och samarbete är två viktiga ingredienser. Det finns ett väl fungerande arbetsmiljöarbete där medarbetarna är inkluderad i arbetet. Medarbetarsamtal genomförs årligen och löpande genomförs utvecklingssamtal med alla medarbetare. Piteå Science Park har en personalhandbok med ett systematiskt arbete för on- och off-boarding. Bolaget uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder en hälsotimme per vecka samt bidrag till hälsofrämjande aktiviteter.

Rekrytera nya medarbetare

Piteå kommun

Precis som föregående år har Piteå kommun påverkats av den pågående pandemin, dock inte bara negativt. Under året märks ett ökat inflöde av sökande kandidater till utannonserade tjänster. Jämfört med föregående år har inflödet av kandidater ökat med ca 20 %. Antalet rekryterade till kommunens verksamheter har uppgått till 446 personer. Utöver detta tillkommer den sommarrekrytering om 286 personer som Socialtjänsten utförde under vår/försommar 2021.

Utöver de rekryterade tjänsterna finns ytterligare en ingång till tillsvidareanställning inom kommunen där tillförlitlig

källa till statistik saknas. Nya konverteringsregler infördes under hösten 2021 vilket innebär att en vikarie som uppnår 548 vikariatsdagar enligt kollektivavtal ska erbjudas en tillsvidareanställning. Inget rekryteringsarbete föregår en sådan anställning.

Inom Utbildningsförvaltningen är det fortfarande svårt att rekrytera lärare med naturvetenskaplig inriktning inom såväl grund- som gymnasieskola. Störst är bristen på matematik och No-lärare. Förvaltningen signalerar även en viss brist på förskollärare. Inom Kultur, park och fritid upplevs större svårigheter än tidigare år att rekrytera säsongsanställda parkarbetare. Här har förvaltningen ett arbete med andra förvaltningar med kombinationstjänster där de anställda kan erbjudas helårsanställningar. Fastighets- och serviceförvaltningen, som under ett flertal år haft problem med att rekrytera projektledare och teknisk personal, uppger att dessa positioner har kunnat tillsättas med flera kvalificerade sökande till de utlysta tjänsterna. Vad gäller måltidspersonal finns behov av utbildade kockar inom förvaltningen. Tillgången på få timtidsvikarier som täcker upp vid korttidsfrånvaro är ett bekymmer inom måltidsservice. Vid rekrytering i Samhällsbyggnad och Kommunledningsförvaltningen har utlysta tjänster under året kunnat tillsättas med kvalificerade sökande. Inom Socialtjänsten är fortfarande tillgången på sökande till socialsekreterartjänster god. Samtliga utlysta tjänster har tillsatts med kvalificerad personal. Under året har ett antal sjuksköterskor rekryterats in i verksamheten. Trots dessa rekryteringar fylls inte behovet till fullo i verksamheterna. Socialtjänstens bemanningsenhet, som ansvarar för all sommarrekrytering av baspersonal till verksamheterna, anställde 286 sommarvikarier inför semesterperioden. Trots detta har inte behovet fyllts fullt ut. Behovet av timtidsvikarier under övriga delar av året är fortsättningsvis stort.

Den procentuella skillnaden kvinnor/män i tillsättning av tjänster mellan förvaltningarna är fortsättningsvis stor. I de två största förvaltningarna, Socialtjänsten och Utbildningsförvaltningen, är skillnaderna mellan män och kvinnor stor. Socialtjänstens fördelning av tjänstetillsättningar är 86 % kvinnor och 14 % män. Inom Utbildningsförvaltningen är fördelningen 84 % kvinnor och 16 % män. Fastighets- och serviceförvaltningen har en fördelning av tillsatta tjänster fördelats med 45 % kvinnor och 55 % män och motsvarande siffror för Kultur park och fritid är 31 % kvinnor och 69 % män. Samhällsbyggnads siffror är 74 % kvinnor och 26 % män. Inom Kommunledningsförvaltningen är fördelningen 90 % kvinnor och 10 % män och för Räddningstjänsten är fördelningen 1 % kvinnor och 91 % män.

Introduktion

Alla nyanställda, oavsett nyanställd 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, grunden är att introduktion sker både på arbetsplatsen och kommunövergripande för att förstå sin del i helheten. Under 2021 har en digital introduktionsutbildning för nyanställda tagits fram för att ge en bild av hur det är och vad det innebär att arbeta i en kommun, syftet med utbildningen är också att skapa en förståelse för hela kommunen som arbetsgivare. Den digitala introduktionen har visats över 700 gånger. Som komplement till den digitala introduktionen bjuds nyanställda in till en frukostträff med kommunalråd, kommunchef och personalchef där de får möjlighet att möta dem och prata om hur det är att arbeta i Piteå kommun. Två frukostträffar har genomförts under hösten där 24 medarbetare från alla förvaltningar utom Fastighets- och serviceförvaltningen och Räddningstjänsten deltog, (17 kvinnor och 9 män). Det är långt ifrån alla nyanställda som deltagit på frukostträffarna vilket beror på att träffarna är nya och ej kända i alla verksamheter.

Motivera befintliga medarbetare

Lika viktigt som att attrahera nya medarbetare är det att motivera och utveckla befintliga medarbetare så att de kan och vill arbeta kvar. Det handlar om att skapa ett hållbart arbetsliv vilket är avgörande för kommunens framtida kompetensförsörjning. Piteå kommun har identifierat goda villkor, möjlighet till utveckling och en bra kultur på arbetsplatsen som viktiga faktorer för att skapa 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

Piteå kommun

Lön

Lönen är en viktig del för de anställdas villkor, det är också ett verktyg för måluppfyllelse och utveckling av verksamheterna därför tillämpas individuell lönesättning. Lönebildningen bygger på de centrala löneavtalen.

Pension

Sedan 2017 erbjuds medarbetare ett förmånligt sätt 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 anställda kan få rådgivning om man önskar det. För att inte riskera att den allmänna

pensionen eller ersättningar ur socialförsäkringssystemet påverkas ska den anställde ha en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp. Totalt löneväxlar 53 medarbetare, varav 42 är kvinnor och 11 är män, vilket är en ökning jämfört med föregående år och motsvarar ca 30 % av alla som har en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

Antal underställda per chef
Riktlinjen för personalpolitik anger riktvärde för antal underställda. Ingen chef ska ha fler än 30 medarbetare, om medarbetare finns spridda geografiskt ska chefen inte ha fler än 25 underställda. Riktvärdet anger även att minsta antal underställda inte ska understiga 10. Detta i syfte att skapa förutsättningar chefer att utöva ett tillitsbaserat arbetssätt samt skapa förutsättningar rent generellt att utöva ledarskap. I genomsnitt för Piteå kommun har cheferna 20,2 underställda, en liten ökning i förhållande till 2020 (19,4). Skillnaden är stor mellan de olika förvaltningarna men ingen överstiger riktmärken, däremot finns det förvaltningar som understiger riktmärket på minst 10 underställda. Flest underställda har cheferna inom Utbildningsförvaltningen med drygt 25 underställda per chef. Chefstätast på pappret är det inom Kultur, park och fritid där de i snitt har 8 underställda per chef, men detta kan förklaras av att mätpunkten för nyckeltalet är december, då är förvaltningens säsongsanställda inte anställda. Samhällsbyggnad är annars den förvaltning som har flest chefer per medarbetare med 9,5, tätt följt av Kommunledningsförvaltningen med 10,8 underställda per chef.

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 gäller detta 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. Under 2021 har arbetet med heltidsresan omstrukturerats. Kommunens ledningsgrupp är nu styrgrupp för arbetet vilket ger förutsättningar för kommunövergripande beslut över verksamhetsgränserna. I fokus för Socialtjänsten och Fastighets- och serviceförvaltningen är frågor om deltidsanställningar och deltidsarbete inom exempelvis personlig assistans. Arbetet med heltidsresan är dessutom en viktig och aktuell del av arbetet med kompetensförsörjning.

Utveckling

Piteå kommun

Införandet av tillitsbaserat arbetssätt har fortsatt under året och under året har såväl den politiska ledningen samt kommunens ledningsgrupp genomfört workshops för att få en gemensam plattform för begreppet. I syfte att skapa förutsättningar ute i verksamheterna har kommunens chefer fortsatt med kompetenshöjande insatser. Chefsforumen handlade om vad det tillitsbaserade arbetssättet innebär i relation till medarbetarna. Vidare har arbetsgivaren försett cheferna med litteratur som stöd till deras arbete. I syfte att ta del av medarbetarnas syn på tillitsbaserat fick deltagarna i medarbetarpanelen i uppgift att diskutera detta i deras respektive arbetsgrupper. Något som sedermera delgavs till den politiska ledningen vid en digital medarbetarpanel.

Som ett led i att Piteå kommun ska vara en hälsofrämjande arbetsgivare och sänka sjukfrånvarotalen till 4,5 % har kommunens chefer erbjudits möjlighet till kompetensutveckling inom området psykisk hälsa i arbetslivet.

Psykisk ohälsa är ett växande problem i samhället och så även hos kommunen som arbetsgivare. Piteå kommun har därför tagit beslut om att öka kompetensen i ämnet och deltar nu i projektet ”Psykisk hälsa arbetsliv 2.0”. Förväntningarna är att de med denna kompetensutveckling ska ges bra förutsättningar för att kunna känna sig trygga i att prata om/upptäcka/hantera psykisk ohälsa.

Kulturen på arbetsplatsen

Piteå kommun

Det finns en stark koppling mellan kulturen på arbetsplatsen och medarbetarnas upplevda hälsa. I syfte att nå kommunens övergripande mål och uppdrag finns en personalpolicy. Policyn uppdaterades under våren för att stärka kopplingen mot ett tillitsbaserat arbetssätt. Policyn beskriver nu på vilket sätt medarbetarna förväntas utföra sitt arbete med utgångspunkt i ett tillitsbaserat arbetssätt. Vidare beskriver policyn vad medarbetarna kan förvänta sig av arbetsgivaren. 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.

Jämställda arbetsplatser

Jämställdhet innebär en jämn könsfördelning inom olika yrken och utbildningar och att alla människors kunskaper och erfarenheter tas tillvara i arbetslivet oavsett kön eller könsidentitet. Jämställda arbetsplatser bidrar till god arbetsmiljö, ökad hälsa och högre effektivitet.

Personalstruktur

Piteå kommun

Inom Piteå kommun har 4 038 personer en månadsanställning, det är något fler än föregående år. Framför allt beror ökningen på att fler anställts inom socialtjänsten. Kvinnor är överrepresenterade i kommunen, 80 % kvinnor och 20 % är således män, något som är representativt i jämförelse med andra kommuner. Ambitionen vid nyanställning är att utjämna könsfördelningen. Störst överrepresentation av kvinnor finns inom socialtjänsten där drygt 86 % är kvinnor, i förhållande till förra året är det färre män som arbetar där. 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. De flesta är i åldersgruppen över 50 år, en liten skillnad i jämförelse med förra året då de flesta var i åldersgruppen 30–49 år. Medelåldern är 46 år, män är något äldre än kvinnorna.

Det finns ett balanstal i Kolada för att räkna 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, det är samma som 2020.

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 har ökat jämfört med förra året och motsvarar nu 230 årsarbetare till skillnad från 218 årsarbetare 2020, det är en ökning med 12 årsarbetare. Av de som arbetar som timanställda är 72 % kvinnor 28 % män. Ökningen förklaras av pandemieffekt, med hög sjukfrånvaro i verksamheter där vikarier krävs. 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, framför allt 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.

Nära 90 % av kommunens månadsanställda medarbetare har en heltidsanställning i grunden. Det är ungefär samma andel som hade heltidsanställningar 2020, 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 2020. 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

Fler har tagit ut pension i år än förra året, 92 personer, drygt 75 % av dessa var kvinnor. Målet är att få fler att arbeta längre med ett målvärde på 65 år och det går åt rätt håll, under året ökar medelåldern för pensionsuttag med 0,1 och ligger nu på 64,2 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

Underlag för att bedöma jämställdheten i föräldraskapet mäts genom att titta på hur många personer och hur många timmar som tas ut i föräldrapenning och vård av sjukt barn (VAB). Antalet VAB-timmar har minskat 2021 och timmar för föräldrapenning har ökat jämfört med 2020. När det gäller föräldrapenning tar kvinnorna ut mer föräldrapenning än männen och den skillnaden är större i år än förra året. Det är fler kvinnor än män som tagit ut VAB och skillnaden mellan könen är ungefär lika stor 2020 som 2021. Totalt tas det ut fler timmar föräldrapenning än VAB.

Bolagskoncernen

Piteå Kommunföretag AB

Totalt arbetar tre personer inom moderbolaget, en kvinna och två män.

AB PiteEnergi

Inom bolaget arbetar 99 personer, där 32 % är kvinnor. Könsfördelningen speglar branschen med 68 % män och 32 % kvinnor. På ledningsnivå är två kvinnor och sex män vilket innebär 25 % kvinnor, ambitionen är spegla könsfördelningen på företagsnivå. Detta är ett resultat av ett aktivt arbete för att öka jämställdheten, sex år tillbaka fanns det ingen i ledningsgruppen som var kvinna. Nyckeltalsinstitutet har genomfört en analys av branschens förutsättningar till en attraktiv arbetsgivare där nio nyckeltal kopplat till arbetsvillkoren ligger till grund samt en analys på jämnställdhetsläget också baserat på nio nyckeltal. Återkopplingen är att bolaget har väldigt goda förutsättningen där branschen hamnar på topp vilket är positivt och ett bra stöd i arbetet framåt.

På övergripande nivå har företaget lyckats rekrytera tre kvinnor på helt mansdominerade avdelningar och här pågår aktiviteter för att dessa ska känna tillhörighet och känna sig inkluderade. Det är viktigt att få tillhöra arbetsgrupper och/eller nätverk där även andra kvinnor är med. Anpassade aktiviteter, arbetsmoment och annat är viktigt för att motverka känsla av utanförskap (exempelvis basta, bada eller aktiviteter som generellt vänder sig mer till män).

Exempel på aktiviteter för att främja jämställdhet:

- Analysera annonser – könsneutrala ord.
- Uppmuntra kvinnor att söka tjänster på avdelningarna med färre kvinnor och chefstjänster, genom bilder på kvinnor.
- Representanter av båda könen i alla rekryteringsgrupper.
- Ambition att ta emot minst en praktikant per år via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden (ex. nyanlända eller funktionsnedsättning).
- Planera utifrån att ta emot minst två kvinnor från högstadiet samtidigt på någon av avdelningarna elnät, värme och kyla, tjänsteavdelningen och bredband.
- Årligen utbilda alla nya medarbetare genom en uppsamlingsutbildning i likabehandling och diskriminering.
- Vart tredje år utbilda samtliga medarbetare i likabehandling, med syfte att öka kunskapen kring normer och värderingar inom likabehandling.
- Analysera vilken målgrupp våra förmåner vänder sig till kopplat till kön.
- Lönekartläggning som genomförs visar på en jämställd lönepolitisk utveckling där upptäckta skillnader i lön mellan könen har andra orsaker än lön.
- Fortsättningsvis är fokus att öka kompetensen kring normer och värderingar genom teori och praktiska övningar, ett arbete som påbörjades 2020.

AB PiteBo

Totalt arbetar 46 personer inom bolaget, varav 33 % är kvinnor. Arbetet med att skapa en jämnare könsfördelning bland kollektivanställda fortgår. Under året kunde ytterligare en kvinnlig bovärd anställas och därmed har bolaget fyra kvinnliga bovärdar av totalt 21 (19 %) och det är mycket glädjande. Rekrytering av fler kvinnor blir lättare ju fler kvinnor som finns på avdelningen vilka kan verka som förebilder. I slutet av året inleddes arbetet med lönekartläggning under ledning av branschens arbetsgivarorganisation för att säkerställa att lönenivåerna är korrekta mellan män och kvinnor. Arbetet avslutas under 2022.

Piteå Näringsfastigheter AB

Vid slutet av 2021 hade Piteå Näringsfastigheter 16 anställda. Av dessa anställda är 50% kvinnor med en huvudsakligen traditionell fördelning utifrån arbetsroller. Fördelningen i ledningsgruppen är 60% kvinnor.

Piteå Renhållning och Vatten AB

Bolaget har vid 2021 års utgång 98 tillsvidareanställda, 20 kvinnor och 78 män. En ökning med 24 % jämfört med 2020. Största anledningen till ökningen är en verksamhetsövergång av ledningsnätspersonal från Teknik och Gata med start 1 januari 2021. Under 2021 har Pirevas ledningsgrupp bestått av 50 % kvinnor och 50 % män.

Utifrån de tjänster som utannonserats under 2021 har båda könen attraherats. Sökande till administrativa tjänster domineras av kvinnliga sökande och till de mer traditionella mansyrkena domineras ansökningarna av män. Till sommarvikariaten på transportavdelningen var det fler kvinnliga sökande jämfört med tidigare år. Bolaget kommer inom en femårsperiod att ha pensionsavgångar inom den yrkesgruppen vilket ger en möjligheter att få en jämnare könsfördelning. Totalt sett har det under året varit fler kvinnliga sökande än män till de lediga tjänsterna som utannonserats. Av de anställda som tagit ut föräldraledighet är 18% kvinnor och 82% män. Antalet dagar fördelar sig jämnare mellan könen, 42% för kvinnor och 58% för männen.

Piteå Science Park AB
Inom bolaget arbetar 18 personer, 67 % är kvinnor och 33 % är män.

Lön

Piteå kommun

Löner och lönebildning bygger på centrala löneavtalen. Samma princip för lönesättning gäller oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionsvariation, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, anställningsform och sysselsättningsgrad. Kommunen arbetar aktivt och målinriktat för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Detta görs med hjälp av en årlig lönekartläggning.

Lönekartläggning 2021
Vid analys av likvärdiga befattningar framkommer att arbetsterapeuter, fysioterapeuter och sjukgymnaster har ca 3 000 kr lägre medellön jämfört med byggnadsinspektörer. Den löneskillnaden går inte att förklara och kommer därmed åtgärdas. Vid analys av lika befattningar framkom att ett antal kvinnliga rektorer i förskolan har lägre lön en manlig rektor trots lika erfarenhet av yrket. Dessa löneskillnader kommer åtgärdas. Några Ma/No-lärare i grundskolan har låg lön i relation till mindre erfarna Ma/No-lärare. Ingångslönen för Ma/No-lärare höjdes med 2 000 kr för ett par år sedan och det är konsekvensen av det som vi ser nu. Dessa löneskillnader kommer åtgärdas.

Alla åtgärder i form av lönejusteringar görs i dialog med lönesättande chef. Individuell lönesättning tillämpas av lönesättande chef för lönejusteringar utifrån lönekartläggningen.

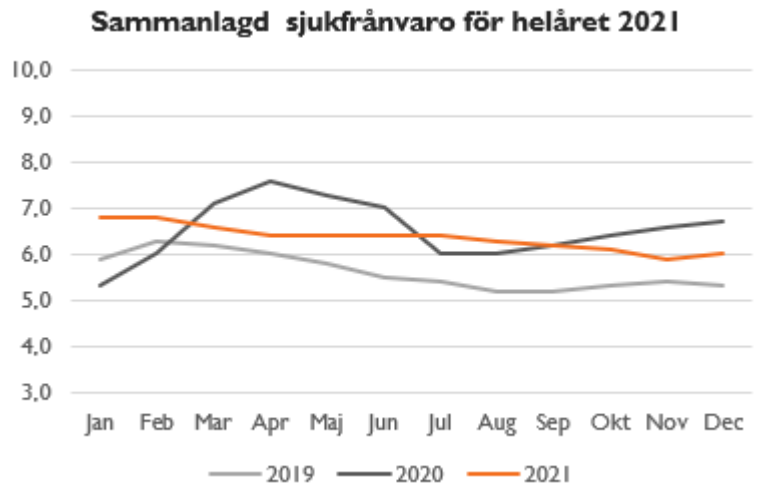
Hälsofrämjande arbetsplats

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

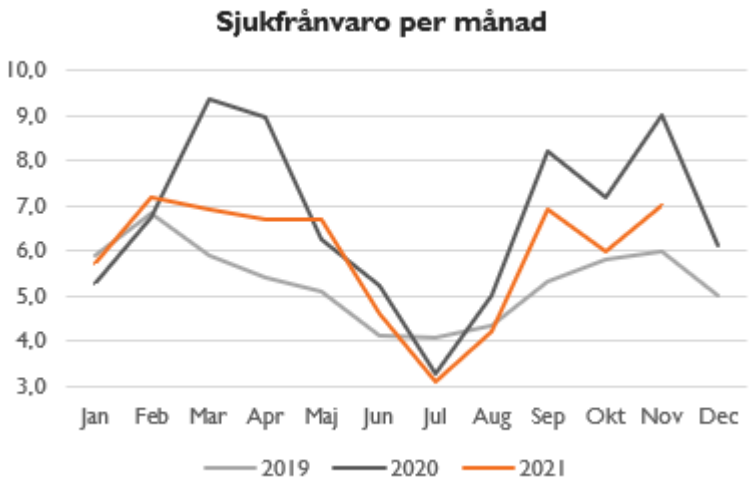
Hälsobild

Piteå kommun

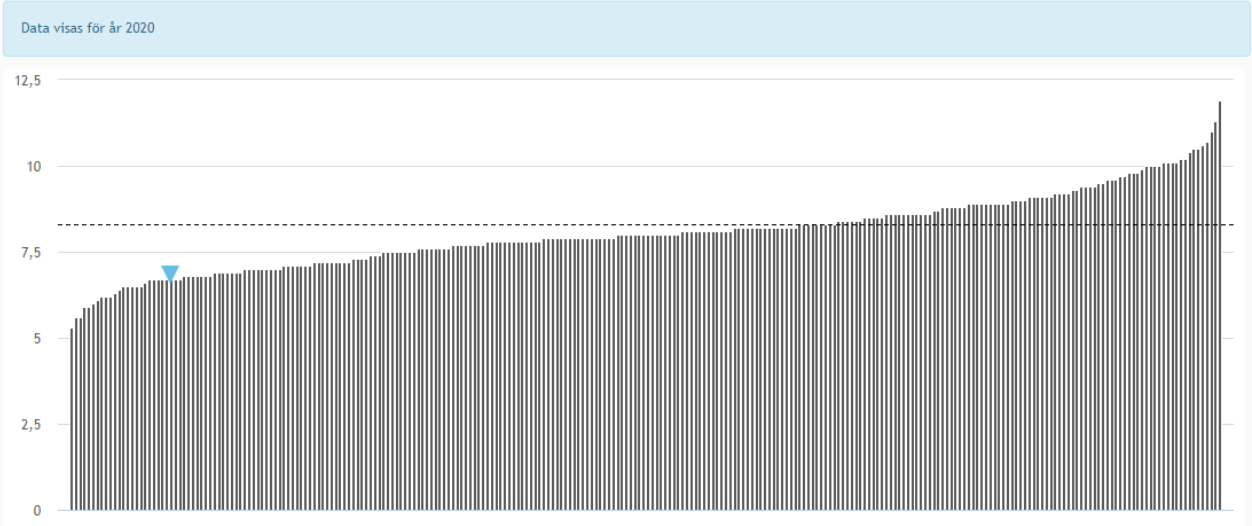
Fram till november utvecklades sjukfrånvaron positivt och en svag minskning syntes. Det finns ett samband mellan minskade restriktioner och ökad sjukfrånvaro, vilket särskilt syns under sommaren då sjukfrånvaron var något högre än förra året då samhället till stora delar var nedstängt. Mot slutet av året ökar sjukfrånvaron markant, vilket tros bero på den ökade smittspridningen av både "vanlig" förkylning och covid-19. Sett totalt för hela året är sjukfrånvaron lägre 2021 än 2020, en minskning från 6,7 % till 6,0 % (för helåret 2021). Den minskar både för kvinnor och män och inom alla åldersgrupper.



Sjukfrånvaron månad för månad visar på ett tydligt trendbrott från den sjunkande sjukfrånvaron till och med november då sjukfrånvaron åter igen börjar öka, tvärtemot förra året då trenden var sjunkande. I december är sjukfrånvaron 7,5 % till skillnad mot 2020 då den under december låg på 6,1 %. Ökningen sker framförallt bland kvinnorna, vilket troligen kan förklaras av att de är överrepresenterade i yrken där man inte kan undvika nära kontakt med andra människor eller arbeta på distans. Under året ökar långtidsfrånvaron något, från 34 % till nästan 39 %, det är fortfarande lågt i jämförelse med tidigare år och en markering att det fortsatt är korttidsfrånvaron som är hög.



Trots Piteå kommuns ökade sjukfrånvaro är den enligt Kolada lägre än de flesta andra kommuner i riket (2020). Även i jämförelse med Luleå och Umeå kommun har Piteå kommun lägre sjukfrånvaron. Differensen mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro är i princip samma i dessa kommuner som i Piteå kommun.



Jämförelse sjukfrånvaron 2019-2021

Total sjukfrånvaro i % för helår	Piteå kommun 2021	Piteå kommun 2020	Piteå kommun 2019	Luleå 2021	Umeå 2021
Total sjukfrånvaro	6,0	6,7	5,4	6,8	7,1
Sjukfrånvaro > 59 dagar	38,7	34,4	47,7	30,9	60,0
Sjukfrånvaro kvinnor	6,7	7,4	6,1	7,6	8,2
Sjukfrånvaro män	3,5	3,9	2,7	4,1	4,7
Sjukfrånvaro <29 år	6,1	6,6	5,3	7,2	6,9
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,9	6,4	5,1	6,2	6,8
Sjukfrånvaro >50 år	6,2	6,9	5,8	7,2	7,6

Den sammanlagda sjukfrånvaron jan-dec minskar i princip 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	2021	Kvinnor	Män	2020	2019	2018
Fastighet o serviceförvaltningen	6,0	6,6	4,5	6,2	5,8	6,0
Kommunledningsförvaltningen	3,0	3,7	1,6	3,0	2,2	3,4
Kultur, park o fritid	3,4	3,6	3,0	6,7	2,7	4,0
Räddningstjänsten	2,3	5,1	1,9	2,0	1,9	1,0
Samhällsbyggnad	2,5	2,8	2,1	4,2	3,8	4,2
Socialtjänsten	7,9	5,1	1,9	8,7	6,7	7,2
Utbildningsförvaltningen	5,3	5,7	3,4	5,7	4,4	4,3
Totalt	**6,0**	**6,7**	**3,4**	**6,8**	**5,4**	**5,5**

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 ökat en aning, från 54,3 % till

60,5 %, alltså en liten förbättring i jämförelse med 2020, men fortfarande sämre än innan pandemin då 71,4 % av kommunens medarbetare inte haft fler än 7 sjukdagar. Det är fler kvinnor som har varit sjuka fler än 7 dagar än män, 57 % i förhållande till 74,4 % för männen.

Kompensation för sjuklön till följd av pandemin medför att kommunens sjuklönekostnader minskat avsevärt.

Bolagskoncernen

Piteå kommunföretag AB

Företaget uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder bidrag till friskvårdsaktiviteter. Omtänksamhet om varandra är viktigt och skapas bl a genom att ha en öppen och tydlig kultur, där återkoppling är en bärande del - dels för att stötta och dels för att utveckla varandra. Sjukfrånvaron är låg, då antalet anställda är mindre än 10 redovisas inte sjukfrånvaron på grund av spårbarhet.

AB PiteEnergi

Covid -19 är fortsatt en utmaning, men på ett strukturerat sätt med stor delaktighet och transparens med medarbetare och kunder i fokus, lyckas bra att förhindra smittspridning och skapa trygghet.

Sjukfrånvaron ligger på en låg och stabil nivå, 2,7 % där korttidsfrånvaron under året legat på 1,3 %. Målet för den totala sjukfrånvaron är högst 3 %. Frisknärvaron, vilken mäter andelen som har upp till 7 sjukdagar låg på 80,8 % där målet är 80 %.

Långtidsfrånvaro har minskat över tid, men under året ökade den något. Målmedvetet och aktivt arbete ligger bakom den positiva utvecklingen över tid. HR finns med i alla rehab-ärenden som stöd, korttidsfrånvaro fångas upp och arbetas med enligt framtagen process, tidiga signaler uppmärksammas genom b.la. mätning och samtal runt arbetsbelastning i syfte att sätta in resurser för att förhindra sjukskrivning.

Det är viktigt att arbeta målmedvetet med friskfaktorer vilka skapar förutsättningar för att medarbetare ska känna trygghet och må bra på jobbet. Även omtanke hur alla har det utanför arbetet är viktigt då detta påverkar hela arbetssituationen. Mätningar av hur medarbetarna mår sker på olika sätt, både genom större medarbetarundersökning och hälsoprofil-bedömningar tillsammans med mindre undersökningar. Delaktighet i åtgärder och att förstå värdet i att här är insatsen liten och resultatet stort är en framgångsfaktor. Bolaget har återigen förnyat certifieringen som ett "GreatPlaceToWork" där PiteEnergi är på listan med topp 25 Sveriges bästa arbetsplatser. Friskvård är viktigt och och fortsatt satsning sker genom en friskvårdsgrupp med engagerade representanter från varje avdelning som bidrar till nya aktiviteter. I situationen med Covid -19 blir det ännu tydligare hur viktigt det är att äta, sova och röra på sig samt ha en meningsfull sysselsättning och stor gemenskap.

Anpassning av riktlinjer från Folkhälsomyndigheten har påverkat arbetet genom nya arbetssätt, vilket är en viktig del för att minimera risk för sjukskrivning. Tillsammans med medarbetarna i hela organisationen har man aktivt arbetat för att skapa förutsättningar inför upptrappningen innan årsskiftet för det nya normala vilket har upplevts väldigt lyckosamt. Just involveringen och att göra saker tillsammans är en viktig framgångsfaktor och röd tråd i arbetet på PiteEnergi. Året avslutades med hälsoprofiler vilket erbjöds till alla medarbetare i syfte att skapa kunskap om livsstil och vilka faktorer man som individ kan påverka för att må bättre både som individ, grupp och organisation. Resultatet presenteras i början av 2022.

AB PiteBo

Bolaget arbetar kontinuerligt och systematiskt med medarbetarnas arbetsmiljö. Dels i form av utbildningar och dels genom den aktiva skyddskommittén. Vidare erbjuds de anställda gemensamma instruktörsledda personalträningar en dag/vecka på arbetstid. Utöver detta får personalen ett friskvårdsbidrag att använda för träning på sin fritid. Under pandemin har den gemensamma träningen delvis pausats och delvis kunnat genomföras med avstånd. Medarbetarna har fått tillgodoräkna sig tid för träning på egen hand under den del av året då den gemensamma träningen inte varit möjlig för att uppmuntra till rörelse då samhället varit nedstängt.

Piteå Näringsfastigheter AB

Sjukfrånvaron på Piteå Näringsfastigheter är ca 1,8 % och har därmed svagt ökat från utfallet för 2020. Denna ökning har till viss del att göra med coronapandemin och restriktionerna som följt med den. Resultatet av den årliga hälsoundersökningen visade 2021 på en avsevärd förbättring, som exempel förbättrades utfallet för regelbunden fysisk aktivitet med 30% jämfört med utfallet 2020. Bolaget erbjuder anställda friskvårdsbidrag och friskvårdstid.

Piteå Renhållning och Vatten AB

Sjukfrånvaron inom Pireva ligger på 3,25 % för året, vilket är bättre i jämförelse mot 2020 då sjukfrånvaron landade på 5,3 %. Frånvaron härleds till pandemin där medarbetarna har stannat hemma i större utsträckning vid symtom. Under året har bolaget haft färre långtidssjukskrivningar än tidigare år. Under andra halvan av året har medarbetarna

åter kunnat nyttja sitt friskvårdsbidrag för gymträning som varit vilande på grund av pandemin.

Piteå hamn AB
Bolaget har få anställda och begränsade HR-resurser. Piteå Hamn erbjuder friskvård enligt genomförd upphandling inom PIKAB, vilket möjliggör träning på arbetstid.

Piteå Science Park AB
Bolaget uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder en hälsotimme per vecka samt bidrag till friskvårdsaktiviteter. Det ska vara roligt att jobba på Piteå Science Park något som skapas tillsammans genom att satsa på samarbete både internt och externt, genom ett genuint engagemang och glädje i det som görs där drivkraften är att göra nytta för andra. Piteå Science Park satsar på att hålla medarbetare uppdaterade och högt utbildade.

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. Kommunens rehabiliteringsrutiner har en tydlig ansvarsfördelning mellan medarbetare, chef och personalavdelningen. 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 ett digitalt rehabiliteringssystem.

Arbetsgivaren arbetar aktivt för att omplacera medarbetare som inte kan återgå till sin ordinarie tjänst. Under 2021 har tre medarbetare omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren, två av dessa har avbrutits p.g.a. sjukdom. Av de tre omplaceringar är samtliga kvinnor. Två medarbetare kommer från Socialtjänsten och en medarbetare från Utbildningsförvaltningen. När omplacering till annat arbete inte varit möjlig har överenskommelse om avslut av anställning skett. Under 2021 har 11 avslut genomförts, 10 kvinnor och 1 man.

Företagshälsovård
Under året har en utvärdering och framåtsyftande arbete gjorts inför upphandling av företagshälsovård. Detta genom en enkät till samtliga chefer och återkommande dialoger i central samverkansgrupp där även en mindre arbetsgrupp utsetts för att fånga upp synpunkter och önskemål från verksamheterna. Upphandlingen resulterade i en ny avtalsperiod på två plus två år med Previa AB. Den huvudsakliga inriktningen under avtalsperioden är ett strategiskt hälsofrämjande perspektiv, där förebyggande och kompetenshöjande insatser ska prioriteras. Vid uppkommen ohälsa ska ett efterhjälpande arbete ha målet att underlätta och möjliggöra återgång i arbete.

Arbetsplatser inom framför allt förskola, skola, vård och omsorg har haft en ökad sjukfrånvaro som bedöms bero på covid- 19, för att trygga medarbetare har det funnits möjligheter till snabbtester via företagshälsovården, totalt har 255 tester genomförts under våren. För att kunna erbjuda stödsamtal till medarbetare och ändå minska risk för smittspridning, har samtalen genomförts online, 87 besök under 2021 att jämföra med 15 under 2020.

Piteå kommun har under året köpt företagshälsovårdstjänster för drygt två miljoner. Av detta har 81 % varit förebyggande insatser, vilka omfattar även lagstadgade undersökningar och 19 % har varit insatser av rehabiliterande karaktär. En positiv förskjutning från det rehabiliterande till mer förebyggande åtgärder har alltså fortsatt även detta år.

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. I Piteå kommun utgår arbetet från arbetsmiljöpolicy, riktlinje, anvisning och rutin. De styrande dokumenten utgår från arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets författningssamlingar.

I början av året erbjöds alla chefer en föreläsningsföreställning ”Jag skulle då gå vid första slaget”, om mäns våld mot kvinnor. Föreläsningsföreställningen gav både fakta om mäns våld mot kvinnor och en insikt i våldsprocessen. Under året har sedan material tagits fram tillsammans med Socialtjänsten vilket ger stöd till chefer i mötet medarbetare som utsatts för våld, men också för medarbetare som själva utsatts för våld.

Under 2021 har en ny grundutbildning i arbetsmiljö för nya chefer och skyddsombud tagit fram. Den har genomförts vid tre tillfällen, två gånger digitalt och en gång fysiskt. Totalt har 22 chefer och 22 skyddsombud genomgått utbildningen (totalt 36 kvinnor och 8 män).

Under våren gjorde Arbetsmiljöverket en inspektion av ett antal grundskolor i kommunen med fokus på årlig uppföljning och rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbetet. Resultatet på kommunövergripande nivå var en översyn och en förändring av rutiner och checklista för årlig uppföljning. Den nya rutinen för årlig uppföljning innebär att alla chefer i kommunen ska, tillsammans med skyddsombud, fylla i checklistan för årlig uppföljning. Varje förvaltning ska sedan gå igenom resultaten av checklistan först på avdelningsnivå och sedan göra en analys av svaren och de allvarligaste riskerna på förvaltningsnivå. Rapporten ska delges respektive nämnd för att därefter skickas till kommunstyrelsen för information. Förvaltningschefen är ansvarig att detta sker. Under året har utvecklingsarbete pågått i kommunens system för styrning och ledning i syfte att göra systemet så enkelt och lättillgängligt som möjligt för kommunens chefer.

Under hösten fattade kommunfullmäktige beslut om en ny arbetsmiljöpolicy. Den uppdaterade policyn tydliggör ansvar för de olika rollerna i arbetsmiljöarbetet (politiker, chefer, medarbetare och skyddsombud). Policyn tydliggör också fördelningen av arbetsmiljöuppgifter i kommunen.

Arbetsplatshändelser – arbetsskador, tillbud, hot och våld

Under 2021 inkom 133 anmälningar om arbetsskada, vilket är en liten ökning från föregående år (120 st.). Generellt är det fler kvinnor än män som anmäler arbetsskador, av samtliga arbetsskador som anmäldes kom 85 % från kvinnor och 15 % från män, vilket innebär att skillnaden mellan kvinnor och män ökat litegrann jämfört med 2020.

Tillbudsanmälningarna har minskat jämfört med tidigare år och den minskningen har skett inom både Utbildningsförvaltningen och Socialtjänsten. Anmälan om hot och våld har ökat både inom Socialtjänsten och inom Utbildningsförvaltningen jämfört med 2020.

Pandemin har under 2021 fortsatt att påverka arbetsmiljön och totalt 12 arbetsskador och 14 tillbud, utöver de övriga anmälda, kan kopplas till covid-19.

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Ingen ska behöva bli utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Under 2021 har kommunen gjort två utredningar av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Arbetsskador/nämnd	**Fysisk belastning**			**Psykosocial belastning**			**Tillbud**	**Hot och våld**
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män		
Barn och utbildning	25	21	4	0	0	0	126	67
Fastighet o service	21	20	1	0	0	0	1	0
Kommunstyrelse	6	5	1	0	0	0	0	0
Kultur och fritid	2	1	1	0	0	0	2	2
Miljö och tillsyn	0	0	0	0	0	0	1	0
Samhällsbyggnad	8	8	0	1	1	0	2	1
Socialnämnden	65	55	10	5	5	0	93	179
Totalt	**127**	**110**	**7**	**6**	**6**	**0**	**225**	**249**

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 drygt 1 700 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 1 500 personer antog utmaningen och har kostat 310 tkr. Kommunjoggen som syftar till att stärka kulturen och vi-känslan samtidigt som hälsan är i fokus, genomfördes. På grund av pandemin anpassades kommunjoggen till att bli en mer individuell tävling under hela veckan. Varje arbetsplats ska ha ett friskvårdsombud med uppdraget att inspirera och motivera sina kollegor till en hälsofrämjande livsstil. I syfte att stötta dem i deras uppdrag med att inspirera och motivera deras kollegor genomfördes en digital föreläsning om hjärnhälsa. Previa anlitades för att under hösten ha en föreläsning om hur friskvårdsombuden kan motivera sina kollegor, detta var dock tvunget att avbokas på grund av det försämrade läget med pandemin.