

Personalbokslut 2022



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Läsanvisning.....	4
Övergripande analys Piteå kommun	5
Attraktiv arbetsgivare.....	5
Jämsställda arbetsplatser	7
Hälsofrämjande arbetsplats	9
Kommunstyrelsen	11
Barn- och utbildningsnämnden	12
Fastighets- och servicenämnden.....	13
Kultur- och fritidsnämnden	15
Samhällsbyggnadsnämnden	16
Socialnämnden	17
Gemensam räddningsnämnd	19
AB PiteBo	20
AB PiteEnergi (koncernen)	22
Piteå Näringsfastigheter AB (koncernen).....	24
Piteå Renhållning och Vatten AB	25
Piteå Hamn AB	26
Piteå Science Park AB	27
Nolia AB	28

Läsanvisning

Personalbokslutet en fördjupning av årsredovisningen och en uppföljning av personalmålet. Personalbokslutet redovisar:

1. Analys övergripande Piteå kommun, sammanställd av övergripande personalfunktion
2. Analys av kommunens förvaltningar, sammanställda av förvaltningarnas personalfunktion
3. Analys av bolagskoncernen, redovisas var för sig då det inte finns någon övergripande sammanhållande personalfunktion

Övergripande analys Piteå kommun

Attraktiv arbetsgivare

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en förutsättning för att klara framtidens kompetensförsörjning. Att arbeta för medarbetarnas villkor, utveckling och arbetsplatsernas kultur är sätt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta ger också medarbetare och chefer förutsättningar att utföra ett arbete med god kvalitet, engagemang och gott värde. Avsnittet beskriver kommunkoncernens arbete för att vara attraktiv som arbetsgivare.

Piteå kommun

Året har präglats av återgång till ett mer normalt läge efter pandemin. En pandemi som påverkat organisationens verksamheter på många olika sätt. De nya arbetssätt och förutsättningar som pandemin skapat har gett många funderingar kring framtidens arbetsliv och vad det innebär för kompetensförsörjning, arbetsgrupper och inte minst chefers arbetssätt.

Arbetsmarknaden i regionen är fortsättningsvis gynnsam, även om det finns tendenser om motsatsen, både kommun, region och näringsliv har brist på kompetens. Det innebär att det är hård konkurrens om arbetskraften, det finns helt enkelt för få människor i arbetsför ålder i Norr- och Västerbotten. Ett viktigt arbete under året är således kompetensförsörjningsutmaningen, en utmaning som numer är tydlig inom alla förvaltningar.

Kompetensförsörjningsplaner på förvaltnings- och kommunövergripande nivå har upprättats som stöd för arbetet med kompetensförsörjning.

Som en del av detta arbetar Piteå kommun med att marknadsföra kommunen som arbetsgivare och de yrken som finns. Det sker på många olika sätt, som exempel deltar kommunen på rekryteringsmässor, branschdagar på universitet, erbjuder praktik för både studenter och personer i arbetsmarknadsåtgärder etc. Kommunen som arbetsgivare finns också representerade vid event kopplade till Piteå som stad att leva och bo i som exempel "PS Saknar dig". Som ett erbjudande till studenter har de under våren haft möjlighet att vinna ett jobb. Tävligen gick ut på att studenten på heltid i tre veckor skulle genomföra en egen idé i någon av kommunens verksamheter. Totalt var det två studenter som vann ett jobb och fick genomföra sin idé inom skola och samhällsbyggnad. Vidare arbetar kommunen för att attrahera studenter att skriva exjobb inom områden som är aktuella för kommunens verksamheter.

Rekrytering av nya medarbetare

De sista årens oroligheter på arbetsmarknaden kopplat till pandemin har gynnat Piteå kommun som trygg arbetsgivare men under 2022 vänder det och antalet sökande minskar med ungefär 10 %. Antalet startade rekryteringsprojekt ökar med 15 %, under 2022 har kommunen haft 340 rekryteringsprojekt igång, en passus är att ett rekryteringsprojekt kan innehålla flera tjänster. Könsfördelningen bland de sökande var 65 % kvinnor och 35 % män, det syns en viss ökning av manliga kandidater gentemot föregående år. Av de som anställs är 70% kvinnor och 30% män. I dessa siffror ingår även socialtjänstens sommarrekrytering.

Introduktion

Introduktion för nya medarbetare är viktig för att få rätt förutsättningar att förstå sin nya roll och komma in i arbetsuppgifterna. Introduktionen sker framförallt på arbetsplatsen, men kommunen erbjuder även en övergripande introduktion i syfte att få en bild av helheten. Den är både digital och fysisk, den teoretiska delen genomförs digitalt och den fysiska delen går ut på att få träffa kommunens ledande tjänstepersoner och kommunalråd. Ambitionen vid detta möte är att fritt kunna samtala om förväntningar, Piteå kommun som arbetsgivare och annat som känns aktuellt. Totalt har kommunen genomfört tre frukostträffar med totalt 51 deltagare varav 15 män.

Behålla och motivera redan anställda

Lika viktigt som det är att marknadsföra och attrahera nya medarbetare är det att behålla kommunens befintliga medarbetare. Systematiskt arbetsmiljöarbete, arbete med hälsa, kommunens lönepolitik och chefers förutsättningar är viktiga delar för ett hållbart arbetsliv.

Arbetet med att implementera tillitsbaserad styrning och ledning med tillämpat arbetssätt har fortsatt under året. I flera år har chefernas kompetens inom området stärkts, i december presenterades begreppet för kommunens medarbetare genom en föreläsning med Klas Hallberg, där han på ett lättsamt och humoristiskt sätt ger perspektivet "att gå i kundens skor" - som ett sätt att visa på vad ett tillitsbaserat arbetssätt går ut på. Ungefär hälften av kommunens medarbetare såg föreläsningen.

Under året infördes en visselblåsarfunktion i Piteå kommun i syfte att underlätta för medarbetare att anmäla in om man misstänker oegentligheter. Visselblåsarfunktionen har satt fokus på behovet av att samtal kring förväntningar och skyldigheter som medarbetare och chefer inom organisationen har.

Under året har konceptet "I was here" sätts, ett långsiktigt arbete för att skapa intern stolthet genom extern exponering. Genom att marknadsföra en person kopplat mot den plats denne verkar och gör nytta visar kommunen den bredd av yrken som finns och den nytta kommunens medarbetare gör. Kopplat till detta har ett konto på Instagram startats, även det i syfte att visa upp kommunen som arbetsgivare och den nytta medarbetarna gör, men även för att marknadsföra Piteå som en stad att bo och leva i.

Utöver förmåner som friskvårdsbidrag, semesterväxling och tjänstepension etc. erbjuds kommunens medarbetare med en lön över 8,07 basbelopp löneväxling mot pension. Totalt löneväxlar 58 medarbetare, varav 34 är kvinnor och 24 är män, vilket är en ökning jämfört med föregående år. Flest som löneväxlar finns inom utbildningsförvaltningen och inom kommunledningsförvaltningen.

Jämställda arbetsplatser

Piteå kommun och de kommunala bolagen ska vara jämställda arbetsgivare, vilket innebär att förutsättningarna ska vara lika för kvinnor och män när det gäller arbetsförhållanden, lön, arbetsmiljö, ledarskap och kompetensutveckling. Kommunen och de kommunala bolagen ska också främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Piteå kommun

Antalet anställda i Piteå kommun var 4120 personer i december 2022, en ökning med 81 medarbetare under året. Framförallt var det utbildningsförvaltningen, socialtjänsten samt fastighets- och serviceförvaltningen som stod för ökningen. Övriga mindre förvaltningar ökade och minskade med ett fåtal medarbetare. Könsfördelningen i Piteå kommun var 79% kvinnor och 21% män, andelen män har ökat med 0,9 procentenheter under året. Medelåldern hos kommunens medarbetare var 45,6 år, under de senaste 5 åren har medelåldern varierat mellan 45,5 och 46,6. Kvinnor och män har en liknande medelålder. Målet är att könsfördelningen ska vara jämställd inom yrken och verksamheter. Därför är det viktigt att följa hur könsfördelningen ser ut. Andelen män har ökat något på totalen men det är svårt att generellt påverka könsfördelningen både inom verksamheterna och inom yrkena. Lönekartläggningen visar att av kommunens totalt 91 yrkesgrupper är 27 % enkönade vilket är betydligt fler än tidigare år. Totalt är 78 % av yrkesgrupperna kvinnodominerade (dvs. fler än 60 % kvinnor). Detta beror bland annat på att kommunens verksamheter i majoritet består av traditionellt kvinnligt dominerade verksamheter som vård och omsorg samt skola.

Heltidsarbete

Grunden i Piteå kommun är att alla ska ha en heltidsanställning för att kunna ge möjlighet till försörjning under hela livet, detta är en förutsättning för att nå jämställda arbetsplatser. I Piteå kommun har drygt 89 % av medarbetarna heltidsanställning, fler män än kvinnor har en heltidsanställning. Socialtjänsten är den förvaltning med lägst andel heltidsanställningar, vilket kan förklaras dels av att det traditionellt är ett kvinnodominerat yrke och dels att anställningsgraden för personlig assistans beror på Försäkringskassan. Inom Fastighets- och serviceförvaltningen är skillnaden mellan män och kvinnor störst, det beror på framförallt på måltidsservice, med hög andel kvinnor, där de på grund av verksamhetens beskaffenhet inte kan erbjuda heltidsanställningar.

Chefsstruktur

Könsfördelningen inom kommunens högsta ledningsgrupp är jämställd (inom spannet 60 – 40 %). Även gruppen med avdelningschefer befinner inom spannet som räknas som jämställt med 64 % kvinnor. I gruppen första linjens chefer är 84 % kvinnor. En reflektion är om det ska räknas som jämställt med en fördelning 40 % och 60 % i en organisation där nästan 80 % av medarbetarna är kvinnor.

Chefer behöver förutsättningar för att kunna vara chef och utöva ledarskap, därför finns ett riktvärde för antal underställda i riktlinjen för personalpolitik. I genomsnitt har chefer i Piteå kommun 19,3 medarbetare per chef. Ett bra resultat på totalen men det finns stora skillnader mellan de olika förvaltningarna. Utbildningsförvaltningen är den förvaltning med flest medarbetare per chef och kommunledningsförvaltningen tillsammans med samhällsbyggnad har minst antal medarbetare per chef.

Föräldraskap

Goda förutsättningar för föräldraskap är en viktig faktor både för att öka jämställdheten (eftersom kvinnor traditionellt tar ut mer föräldraledighet och VAB) men också för att bidra till målet att vara en barnvänlig kommun. Totalt har uttaget av föräldrapenning minskat under 2022 och det ser likadant ut i hela landet och kan förmodligen förklaras av pandemin. Kvinnor tar ut nästan dubbelt så mycket föräldrapenning som män, men männens uttag har ökat under 2022. När det gäller vård av barn är skillnaden betydligt mindre och männens uttag har ökat. Men det är ändå kvinnorna som tar flest timmar för vård av barn.

För att skapa goda förutsättningar för föräldraskap finns i kommunen förmåner som riktar sig till föräldrar. Dessa består bland annat i ett tillägg på föräldrapenningen på 10 % av lönebortfallet samt möjlighet att besöka mödravårdscentral på arbetstid. En annan förmån som riktar sig till fler anställda men som kan vara gynnsamt för föräldrar är möjligheten till flexibel arbetstid.

Lön

Lön och lönebildning bygger på de 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. För att kommunen ska klara sitt uppdrag behövs alla medarbetares engagemang och kompetens. Arbetsgivaren vill uppmuntra goda prestationer och vill att alla medarbetare i Piteå kommun ska känna att deras arbetsinsats är betydelsefull. Lön är en del av verksamhetsstyrningen och ska ses som ett verktyg för att utveckla verksamheten. Medarbetarna ska känna att de kan påverka lönen genom sin arbetsinsats. Lönen ska vara ett kvitto på deras resultat och bidrag till verksamheten och dess mål. Ett omfattande kartläggningsarbete av lönestruktur har genomförts inom socialtjänsten och utbildningsförvaltningen tillsammans med fack, personalavdelningen och chefer. Piteå kommun är först ut med att genomföra den här typen av kartläggning som ska vara till hjälp i det fortsatta lönebildningsarbetet.

I Piteå kommun är medellönen 32 900 kr, differensen mellan kvinnor och män är cirka 1600 kr där männen ligger högre. Vad gäller medianlönen är den något lägre och ligger på ungefär 31 000 kr, skillnaden mellan kvinnor och män är cirka 1300 kronor och även här ligger männen högre. Männen ligger högre i både medellön och medianlön men jämfört med förra året har skillnaden minskat något. Alla åtgärder i form av lönejusteringar görs i dialog med lönesättande chef. Individuell lönesättning tillämpas. Lönestrukturen i kommunens yrkesgrupper är jämställd men det är intressant att notera att antalet yrkesgrupper där kvinnor tjänar mer än män är lika många som antalet yrkesgrupper där män tjänar mer än kvinnor.

I Diskrimineringslagen finns bestämmelser om att arbetsgivare årligen ska genomföra lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Resultatet av årets lönekartläggning visar att inga osakliga löneskillnader inom yrkesgrupper finns. I analysen mellan likvärdiga yrkesgrupper framkom att Kuratorer och Skolkuratorer har lägre lön än Brandmästare och Tekniker. Den löneskillnaden går inte förklara och kommer därför åtgärdas i löneöversyn 2023.

Löneöversynen 2022 genomfördes 1 april med alla fackförbund förutom Vårdförbundet som hade ett försenat löneavtal. Deras löneöversyn blev klar i juni och lönerna utbetalades retroaktivt från 1 april. Kommunals avtal hade låg nivå på löneökningar därför beslutade kommunens politiker att tillföra ytterligare 5 mkr i syfte att möjliggöra extra lönesatsningar på utbildad personal inom skola, vård och omsorg. Genom dessa pengar fick många av kommunens yrkesgrupper en bra nivå på löneökningarna. Lönesatsningar gjordes även på enhetschefer, sjuksköterskor, distriktssköterskor, skolsköterskor, kuratorer, skolkuratorer, socialpedagoger, psykologer, miljöinspektörer, lärare, studie- och yrkesvägledare samt brandmän.

Hälsofrämjande arbetsplats

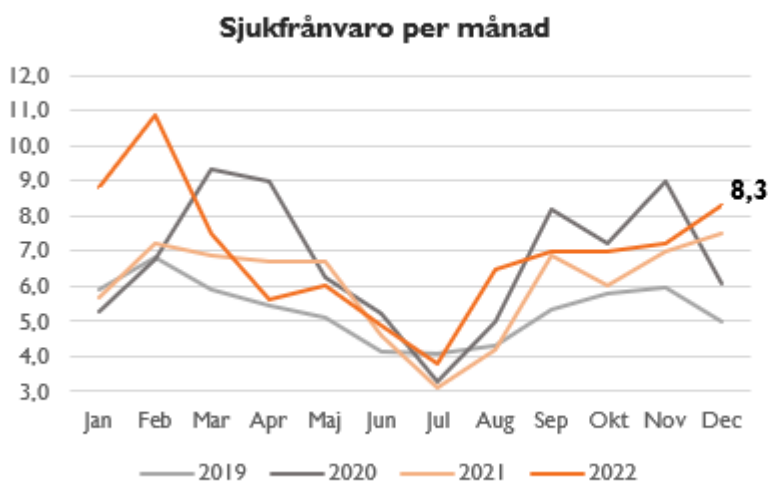
Piteå kommun och de kommunala bolagen ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser. Det är många delar som påverkar hälsan på arbetsplatserna; kulturen på arbetsplatsen, ledarskapet och stödjande strukturer i form av policy, riktlinjer och rutiner.

Piteå kommun

Hälsobild

Sjukfrånvaron för 2022 stiger till 6,9 %, vilket är en ökning i förhållande till förra året då sjukfrånvaron var 6,0 %, det är den högsta nivån sedan 2018. Kvinnorna har högre frånvaro än männen, 7,5 % jämfört med 4,5 %. Frånvaron ökar lika mycket för både kvinnor och män. Kvinnor över 50 år är de med högst sjukfrånvaron medan män som är upp till 29 år har högst sjukfrånvaro.

Av den totala 4,0 % av den totala sjukfrånvaron är sjukfrånvaro upp till 14 dagar, den period där arbetsgivaren uppbär kostnaden. 2,9 % är således över 14 dagar. Det är tydligt att sjukfrånvaron är som högst under februari och mars sett över flera år.



I jämförelse med före pandemin, då 70 % av kommunens medarbetare hade en sjukfrånvaro som låg på mellan 0-7 dagar under ett år, har fler av medarbetarna varit sjuk under de år som präglats av pandemin. En person med en sjukfrånvaro mellan 0-7 dagar under ett år räknas som frisk, vid mätning kallas detta för frisktal och är en indikator för hälsa. För att få fler friska medarbetare måste arbetsgivaren arbeta med att förebygga sjukdom, det vill säga reducera sådant som kan leda till sjukdom och främja hälsa, det vill säga främja sådant som bidrar till bättre hälsa hos arbetstagarna. Enligt Kolada, en databas för jämförelser mellan kommuner och regioner, har Piteå kommun ett bra hälsoläge där sjukfrånvaron är bland de lägsta i jämförelse med kommuner i Sverige.

Psykisk hälsa är ett växande problem i samhället och så även för kommunen som arbetsgivare. Därför har kommunen deltagit i ett EU finansierat projekt i syfte att öka kompetensen hos kommunens chefer i ämnet. Detta har gett de deltagande cheferna trygga med att prata, upptäcka och hantera psykisk ohälsa. Vidare har chefer erbjudits utbildning om våld i nära relation. Forskning visar att 25 % av medarbetare inom framförallt vård och omsorg på nationell nivå någon gång utsatts för våld i nära relation. Detta sker naturligtvis även i Piteå, för att öka medvetenheten och ge förutsättningar för kommunens chefer att hantera detta har föreläsningar i ämnet genomförts. Framförallt kvinnliga chefer från utbildningsförvaltningen och socialtjänsten har deltagit, under 2023 genomförs det återigen men då obligatoriskt för alla chefer. Allt detta bidrar till målet med att sänka sjukfrånvaron till 4,5 %

Förebyggande arbete genom arbetsmiljö

I syfte att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet ska arbetsmiljön vara god, därför arbetar Piteå kommun aktivt systematiskt med arbetsmiljöarbete. Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, det 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.

Under våren har den nya arbetsmiljöpolicyn implementerats, den förtydligar ansvaret för arbetsmiljön samt fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Arbetsmiljöarbetet dokumenteras i kommunens styr- och ledningssystem Stratsys. Ambitionen är att förenkla arbetet med dokumentationen i Stratsys, ett utvecklingsarbete har pågått under året och under våren 2023 kommer det att realiseras. För att stärka chefernas och skyddsombudens kompetens har tre

omgångar av arbetsmiljöutbildning genomförts, totalt har 54 personer deltagit (42 kvinnor och 12 män).

Den centrala samverkansgruppen (CSG) har under året genomfört ett arbete för att dels öka kunskapen men också att ta fram sätt för att arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering. Detta ska ingå som en del i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. APT material ska tas fram i syfte att kunna diskutera detta på arbetsplatserna.

Rehabilitering

Alla medarbetare i Piteå kommun är viktiga och behövs på arbetet. Det är viktigt att rehabiliteringsarbetet påbörjas i ett tidigt skede och att det bedrivs effektivt och strukturerat. Detta för att medarbetaren snabbare ska återfå arbetsförmåga och kunna återgå till arbetet. I Piteå kommuns rehabiliteringsrutiner finns en tydlig ansvarsfördelning mellan medarbetare, chef och personalavdelningen. Rutinerna underlättar för cheferna och stöttar ett enhetligt arbetssätt. 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 till sin ordinarie tjänst. Under 2022 har två medarbetare (kvinnor) omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren. När omplacering till annat arbete inte varit möjlig har överenskommelse om avslut av anställning skett. Under 2022 har sju överenskommelser om avslut utifrån rehab genomförts, sex kvinnor och en man.

Friskvård

Individen ansvarar för sin egen hälsa och arbetsgivarens roll är att uppmuntra och stödja. Piteå kommun försöker på olika sätt uppmuntra och stödja medarbetarnas insatser kring sin egen hälsa. Ett friskvårdsbidrag om 800 kronor finns att ta del av för alla medarbetare. Under 2022 nyttjades ca 1,3 mkr av drygt 1700 medarbetare. Även en timme friskvård på arbetstid erbjuds mot att medarbetaren lägger lika mycket tid på friskvård på fritiden. De senaste 4 åren har en särskild friskvårdsutmaning genomförts, Let's move, vilket syftar till att utveckla arbetsgrupper, stärka kulturen och förbättra hälsan genom gemensamma fysiska aktiviteter. Drygt 1400 medarbetare har antagit utmaningen till en kostnad av 294 000 kr. Kommunjoggen genomförs årligen vilket också är till för att stärka kulturen och vi-känslan samtidigt som hälsan stärks. I år genomfördes den fullt ut efter att ha varit i alternativa format under pandemin och cirka 500 medarbetare var anmälda till eventet.

Företagshälsovård

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. Under året har Piteå kommun köpt tjänster från företagshälsovården för cirka 2,4 miljoner, en höjning mot förra årets dryga 2 miljoner. Av detta har 66 % varit förebyggande insatser, 20 % främjande och 14 % av rehabiliterande och efterhjälpande karaktär. En positiv förskjutning från det rehabiliterande till mer förebyggande åtgärder har alltså fortsatt även detta år.

Vid behov ska stödsamtal erbjudas i grupp i första hand vilket varit utmanande senaste åren och samtal har till största del skett enskilt. Under hösten har den första gruppen kunnat startas upp igen där sex kvinnliga deltagare deltagit. Företagshälsovården har som komplement vid behov erbjudit digitala samtal vilket i dessa fall varit uppskattat. I slutet av året har arbetsgivaren via företagshälsovården kunnat erbjuda vaccin mot säsongsinfluensa.

Kommunstyrelsen

Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningen har engagerade och motiverade medarbetare med ständig vilja att utveckla och förbättra verksamheten. Kompetensförsörjning är en stor utmaning även för kommunledningsförvaltningen, ett tecken på det är att antal rekryteringar fördubblats och antalet sökande per tjänst har gått ner till i snitt 16 ansökningar per tjänst (20 förra året). Förvaltningens tjänster attraherar kvinnor och män i samma utsträckning. Trots färre ansökningar har i princip alla utannonserade tjänster tillsatts, undantaget inköp och IT där man varit tvungen att skjuta upp rekryteringen. En kompetensförsörjningsplan med aktiviteter för att klara kompetensförsörjningen har tagits fram under året. Några av de aktiviteter som genomförts är att förvaltningen deltar i mässor och event både digitalt och fysiskt, möjliggjort mottagande av praktikanter från grundskola och universitet.

En arbetsmiljöenkät genomfördes under hösten som underlag för fortsatt arbete med en god arbetsmiljö. I syfte att få till ett större samarbete mellan avdelningarna och skapa en kultur som kännetecknas av ett *V* inom förvaltningen har två gemensamma arbetsplatsträffar genomförts.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda inom förvaltningen är 144 vilket är relativt oförändrat mot föregående år, i numerären ingår fackliga företrädare vilka är konterade på personalavdelningen men verksamma i kommunens alla förvaltningar. Könsfördelningen är fortsatt ojämn men det har skett en liten förbättring i år, männen är nu en tredjedel av de anställda. Alla avdelningar med undantag av styrning och ledning och näringsliv har en ojämn könsfördelning, IT har en majoritet av män vilket gör att det på totalen för förvaltningen blir relativt jämställt. Mer än hälften av förvaltningens anställda är 50 år eller äldre och en liten andel är under 30 år. En anställd har under året gått i pension. Prognosen för de kommande fem åren visar att 16 medarbetare uppnår pensionsåldern 65 år. Snittet på pensionsåldern har dock tidigare legat under 65.

Intentionen är att så långt det är möjligt erbjuda heltidsanställningar vilket gör att andelen heltidsanställningar är hög. De deltidsanställningar som förekommer beror till största delen på egna önskemål eller partiell sjukersättning. Kvinnornas medellön i förhållande till männens är 89 % (inkl. förvaltningschefer vilka är organiserade inom KLF). Det är en minskning i förhållande till föregående år. Lönekartläggningen har inte pekat på osakliga löneskillnader utan skillnader beror på skillnad i ansvar, arbetsuppgifter och kompetens.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron har under 2022 ökat till 4,5%. Sjukfrånvaron var som högst i februari, betydligt högre än tidigare år. En förklaring kan vara att smittspridningen av covid ökade kraftigt under vintermånaderna 2021 – 2022. Kvinnornas sjukfrånvaro ökar i högre omfattning än männen. Förvaltningen har i jämförelse med kommunen i stort en lägre sjukfrånvaro, i jämförelse med de andra mindre förvaltningarna är den på samma nivå. Skillnaden mellan avdelningarna är mycket stor, den varierar mellan ca 2 % och 11 %, där den är högst inom kommunikationsavdelningen och lägst inom näringslivsavdelningen. Av den totala sjukfrånvaron är 57% långtidssjukskrivning (mer än 59 dagar). Det är en relativt hög andel och orsakerna till det bör analyseras, en orsak skulle kunna vara att rehabiliteringsarbetet inte är tillräckligt aktivt. På de flesta arbetsplatserna inom förvaltningarna finns relativt stora möjligheter till distansarbete vilket kan leda till att medarbetare arbetar trots sjukdom vilket på så sätt kan få konsekvenser för hälsan och sjukfrånvaro på längre sikt.

Antalet medarbetare per chef inom förvaltningens är 9. Mellan avdelningarna/enheterna varierar storleken på arbetsgrupperna, Storleken på arbetsgruppen har en stark korrelation med sjukfrånvarotalet, utifrån det har medarbetare och chefer goda förutsättningar att arbeta för att hälsa/bibehålls.

Barn- och utbildningsnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Utbildningsförvaltningen har under 2022 fortsatt arbetet med kompetensförsörjning. Marknadsföringen av förvaltningen har varit begränsad under året då många mässor varit inställda. Kontinuerligt tar förvaltningen in praktikanter för verksamhetsförlagd praktik från skolor och utbildningsinstanser. Nytt avtal är under året tecknat med Umeå universitet för att ta emot studerande från lärarutbildningar utöver tidigare avtal med Luleå tekniska universitet.

Rekryteringar under året har ökat och antal medarbetare har också ökat samt att antal timmar utförda av intermittert anställda.

Det är en utmaning att rekrytera behörig personal men trots det är andelen behörig personal över genomsnittet i samtliga skolformer. Med en stor andel anställda över 60 år förväntas stort fokus på ett fortsatt arbete med kompetensförsörjning under kommande år. Ett arbete med kompetensutveckling för lärare sker kontinuerligt via förvaltningens team för forskning och utveckling genom exempelvis aktionsforskning, forskningscirklar, nätverksträffar m.m.

Jämställd arbetsgivare

Förvaltningens könsfördelning är 80% kvinnor och 20% män vilket inte är någon förändring sedan tidigare år. Jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan. Inom förskolan återfinns minst andel män. Inom förvaltningen har 92 % av alla medarbetare en heltidsanställning.

Kvinnors lön i förhållande till män inom utbildningsförvaltningen är samma som tidigare år och ligger på 94 %.

Medelåldern för förvaltningens anställda är 46 år under 2022. Pensionsprognos fem år framåt visar på att ca 140 medarbetare uppnår pensionsåldern 65 år. Tidigare statistik visar dock att medarbetare går tidigare eftersom medelåldern för pensionsuttag är under 64 år i förvaltningen.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron är i stort oförändrad från tidigare år och ligger lägre än genomsnittet för Piteå kommun.

Frånvaro på grund av sjukdom har under 2022 ökat i förvaltningen men ligger lägre i jämförelse med Piteå kommun.

Frånvaro på grund av vård av barn har också ökat under året och ligger högre än genomsnittet för Piteå kommun.

Frisktalet har på grund av frånvaron försämrats under året och ligger nu på 55,4 %. Det innebär att fler av medarbetarna varit sjuka än tidigare. Förändringarna kan troligen förklaras av släppta restriktioner efter pandemin.

Fastighets- och servicenämnden

Attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjning är en utmaning, under året har en kompetensförsörjningsplan tagits fram med en plan för aktiviteter för att klara utmaningen. Ett av de utpekade områdena är att ha en positiv inställning till att ta emot personer i omställning, praktik, arbetsträning etc. Ett annat område är att marknadsföra förvaltningens yrken för studenter och potentiella medarbetare. Förvaltningen arbetar aktivt för att möjliggöra karriärväxling mellan avdelningarna, vilket har skett vid några all under året.

Under året anställdes 24 medarbetare via utannonserade tjänster (14 kvinnor och 10 män) en liten ökning mot fjolårets 20. Ökningen beror på pensionsavgångar, medarbetare som slutat samt utökning av bemanningen inom måltidsservice. Generellt har tidigare svårrekryterade tjänster inom det tekniska området förbättrats och tillgången på sökande med rätt kompetens och erfarenhet är god. Detta kan troligen förklaras med att kommunen i oroliga tider upplevs som en trygg arbetsgivare. Att rekrytera utbildade kockar och vikarier är fortsatt en stor utmaning för måltidsservice, vilket medför hög arbetsbelastning för både medarbetare i köken och tjänstepersoner. Det är en utmaning som kommunen delar med arbetsgivare i stora delar av landet, därför pågår ett långsiktigt och målmedvetet arbete för att rekrytera vikarier med rätt kompetens.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar 350 personer i december 2022. Generellt råder en ojämn könsfördelning med 73% kvinnor och 27% män. Könsfördelningen är traditionell där avdelning fastigheter består av övervägande manliga medarbetare medan kvinnorna är i majoritet på övriga avdelningar. Chefssammansättningen speglar förvaltningens könsfördelning förutom avdelning fastigheter som har lika många manliga som kvinnliga chefer. Det har skett en positiv förflyttning mot mer jämställd könsfördelning där antalet manliga respektive kvinnliga medarbetare ökat i avdelningarna under året. Antalet underställda medarbetare per chef är i snitt 20,6 personer, vilket är i linje med den riktlinje som finns.

Förvaltningen har den högsta medelåldern av alla förvaltningar i kommunen (49,9 år i jämförelse med 45,6 för kommunen). Äldst är man inom avdelningen fastigheter och yngst inom staben. Under året har 16 medarbetare avgått med pension, betydligt fler än föregående år.

Kvinnors lön i förhållande till mäns lön ligger på 90 %. En förklaring kan vara att det i vissa avdelningar finns stora kvinnodominerade yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde medan det i andra avdelningar finns medarbetare i olika avtalsområden med olika utbildningsbakgrund, vilket påverkar lönebildningen, snarare än respektive kön. Fortsatt analys av löneskillnaderna genomförs i den årliga lönekartläggningen

Andel heltidsanställningar inom förvaltningen uppgår 95,7 %. Måltider är den avdelning som inte har förutsättningar 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. Heltidstjänster är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv och man arbetar aktivt för att skapa förutsättningar för detta, ett arbete som medfört att andelen med heltid ökat något de senaste åren. Andelen som är timanställda har minskat till förmån för ökat antal månads- och tillsvidareanställda.

Hälsofrämjande arbetsplats

Förvaltningen arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro med hjälp av särskilda satsningar utifrån förvaltningens fastställda friskvårdsplan. Exempelvis har alla tillsvidare- och månadsanställda medarbetare i förvaltningen fått möjlighet att besvara en hälsoenkät om sin hälsostatus. Utifrån hälsoenkätens resultat har extern aktör genomfört insatser för att stärka kroppen och jobba smartare samt erbjudit kurser i minskad nikotin- och alkoholanvändning. Arbetsteknikombuden på avdelning städ ger alla nyanställda en genomgång av rätt arbetsteknik. Städarna har dessutom har individuella träffar med en fysioterapeut i syfte att förebygga hälsoproblem samt att lära sig rätt arbetsteknik, en viktig förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Ett pilotprojekt om att införa flexibel arbetstid har genomförts på en av enheterna inom avdelningen måltider. Ett lyckat resultat som medför att de nu planerar införa det inom samtliga produktionskök samt Christinaskolan.

Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen har ökat till 7 % vilket är i paritet med sjukfrånvaron totalt i Piteå kommun. Sjukfrånvaron är jämnt fördelat mellan könen. Av förvaltningens totala sjukfrånvaro utgör 33 % långtidssjukfrånvaro (sjukskrivningar över 59 dagar). Hälften av medarbetarna inom förvaltningen har varit sjuk fler än 8 dagar under året, det är i paritet med Piteå kommunen och en naturlig följd av att smittoläget i samhället har varit hög.

Kultur- och fritidsnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen är en ständigt pågående process. Under året anställdes 30 medarbetare genom 17 utannonserade tjänster (tills vidare och visstidsanställningar) vilket är betydligt fler än föregående år och beror på att det varierar år från år hur många som står på företrädeslistan. Generellt är det något fler män än kvinnor som söker jobb i förvaltningen. Badmästare är en yrkeskategori där det är mycket svårt att hitta rätt kompetens, en utmaning som arbetsgivaren delar med andra kommuner i stora delar av landet. Verksamheten har därför själva kompetensutvecklat personal samt förberett för uppstart av lärlingsutbildning i samarbete med vuxenutbildningen. Det är även en stor utmaning att hitta rätt kompetens till säsongsanställningar inom avdelningen park. För att säkra kompetensförsörjningen, bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheten och skapa trygghet för individen, arbetar förvaltningen aktivt för att möjliggöra kombinationstjänster för att kunna erbjuda helårsanställningar. Under året har fyra kombinationstjänster rekryterats. Två av dessa i samarbete med stadenheten på fastighets- och serviceförvaltningen och två med avdelning fritid.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar totalt 93 medarbetare 2022. Nästan dubbelt så många kvinnor jämfört med män. Under perioden maj till och med september tillkommer cirka 30 personer med säsongsanställning med en relativt jämn könsfördelning. Antal medarbetare per chef är i snitt 9,3 med en relativt jämn fördelning mellan avdelningarna men ökar under sommaren då säsongsanställda parkarbetare tillkommer. Avdelning kultur har övervägande andel kvinnliga medarbetare medan skillnaderna är mindre på övriga avdelningar. Medellåden i förvaltningen är 46,9 år och relativt jämt mellan könen, det är något högre än för kommunen totalt. Under året har tre medarbetare avgått med pension.

Andel medarbetare i förvaltningen med heltidsanställningar är nästan 96 %. Deltiderna i förvaltningen kan förklaras med egna önskemål om lägre tjänstgöringsgrad samt deltidspensioner. Förvaltningens nyttjande av timanställningar är generellt låg men har ökat något under året, detta då verksamheterna börjat komma i gång efter pandemin.

I förvaltningen har kvinnorna något högre lön än männen. Medellönen är 32 681 kr/månaden och medianlönen 30 203 kr/månaden. Högst medellön har man inom avdelningen kultur vilket kan förklaras av en generellt högre utbildningsbakgrund. Fortsatt analys av löneskillnaderna görs i den årliga lönekartläggningen.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen ligger på 4,2 % vilket är en liten höjning mot föregående år. Männen har en lägre sjukfrånvaro än kvinnorna. Detta är betydligt lägre än för kommunen totalt (6,9 %). Lägst sjukfrånvaro har avdelning park. Av förvaltningens totala sjukfrånvaro utgör 10% sjukskrivningar över 59 dagar. En tredjedel av förvaltningens medarbetare har en sjukfrånvaro på över 8 dagar, det innebär att drygt två tredjedelar har mindre än 7 dagars sjukfrånvaro på ett år. En sjukfrånvaro som är under 7 dagar ses som naturlig. Det är klart bättre än för kommunen totalt där ungefär hälften har fler än 8 sjukdagar.

Samhällsbyggnadsnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Många aktiviteter kopplat till att klara kompetensförsörjningen genomförs, som exempel samarbete med universiteten, erbjudande om exjobb, mottagande av praktikanter från både universitet och arbetsmarknadsåtgärder. Att delta i mässor och evenemang riktade till studenter och potentiella medarbetare, har inte varit möjligt under detta år. Piteå kommun har i stället deltagit i digitala mässor i syfte att attrahera nya medarbetare till att söka arbete och boende i Piteå.

Under 2022 har 26 rekryteringsprojekt genomförts med totalt 609 sökande kandidater. I de allra flesta fall har annonserade tjänster kunnat tillsättas med rätt kompetens. Svårrekryterad kompetens under året har varit Miljö- och hälsoskyddsinspektörer samt Lantmäteri-/Mättningsingenjörer.

Omställningen av organisationen har fortsatt under året och har berört två avdelningar- Vuxenutbildningen samt Arbetsmarknad/Integration. Vuxenutbildningen flyttat till Campus vilket ger möjlighet till utvecklande av nya, flexibla utbildningsformer och lärmiljöer.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda medarbete är 192 vilket är en minskning från föregående år med 3,5%. Sett över hela förvaltningen är könsfördelningen inom gränsen för att anses som jämställd, 58% kvinnor och 42% män. Planeringsavdelningen är den avdelning som har jämnast könsfördelningen. Gatuavdelningen har de största differenserna vad gäller könsfördelning där kvinnor endast utgör 14% av de anställda.

Under året har 6 medarbetare tagit ut pension med en medelålder på 65,2 år. Pensionsprognosen för förvaltningen fram till 2027 visar en ökning med kulmen år 2027 då 11 medarbetare uppnår 65år.

Andelen heltidsanställda i förvaltningen uppgår till 95,3% vilket är en viss minskning sedan föregående år. Vissa skillnader finns inom förvaltningen vad gäller heltidsmålet där såväl gatuavdelningen, planeringsavdelningen som vuxenutbildningen har 100% heltidsanställningar medan motsvarande siffra för arbetsmarknad och integration är 86,2%.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har under 2022 ökat och ligger på 4,1 % det är framförallt kvinnorna som står för den största ökningen. En förklaring till ökad sjukfrånvaro kan vara lättade covidrestriktioner. Långtidssjukfrånvaron, de som har fler än 59 dagars sjukfrånvaro ökar med 14%. Arbetsmarknad och integration står för den högsta sjukfrånvaron i förvaltningen med 7,9 % jämfört med gatuavdelningen som under året har en frånvaro på 2 %. Trots denna ökning ligger förvaltningen på en lägre nivå än den kommunövergripande sjukfrånvaron som under 2022 uppgick till 6,9 %. Fler av förvaltningens medarbetare har varit sjuka under året, framförallt kvinnorna. Detta är troligen en följd av förändrade coronarestriktioner där sjukdomen inte längre klassas som en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom.

Socialnämnden

Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningens bemanningsenhet, representanter från verksamheterna samt övriga representanter inom Piteå kommun medverkar som tidigare år t ex. vid olika mässor, event, besök vid skolor och i den digitala marknadsföringen av Piteå kommuns olika yrken. Några kommunövergripande initiativ som påverkar alla förvaltningar är projektet "I was here!" och återupptagandet av Piteå kommuns Instagram-konto.

Under året har 96 rekryteringsprojekt startats upp och avslutats, vilket genererat totalt 487 anställda personer, sommarrekryteringen inkluderad. Ny förvaltningschef har rekryterats under året. Ledningsorganisationen inom förvaltningen har förändrats, vilket inneburit att befattningen biträdande förvaltningschef har utgått och en ny avdelningschef för verksamhetsstöd har skapats och rekryterats. En ny tjänst som utvecklingsledare med ansvar för att utveckla socialtjänstens nya handledarorganisation är tillsatt under året.

Antalet sökande till Vård- och omsorgsutbildningar vid såväl ungdomsgymnasiet som vuxenutbildningen minskar, vilket är problematiskt för förvaltningen. Detta påverkar kompetensförsörjningen på lång och kort sikt. Fler medarbetare är utbildade när de anställs men utbildar sig under tiden de har sin anställning. Under 2022 har verksamheterna haft svårigheter att rekrytera till vissa yrken, främst inom kommunals område men även inom andra yrken som ex sjuksköterskor. Demografin och arbetsmarknadens förändringar har i hög grad påverkat kompetensförsörjningen. Inom kommunals finns inte längre medarbetare med LAS-företräde, därför har förvaltningen i högre utsträckning rekryterat via annons. Detta har resulterat i större intern rörlighet vilket varit positivt för den enskilde, dock har det verkliga personalbehovet inte kunnat tilläggas. Ett flertal tjänster är fortsatt vakanta, trots extern annonsering. Svårigheten att rekrytera har varit ännu mer märkbar under sommaren 2022 jämfört med tidigare sommar. Endast hälften av det uttalade behovet av vikarier kunde rekryteras inför sommaren inom kommunals område. Pensionerad personal samt tillsvidareanställd baspersonal ett särskilt sommarerbjudande, trots detta kunde inte behoven under sommaren tillgodoses.

Under 2022 har förvaltningen tagit fram en kompetensförsörjningsplan. Under senhösten tillsattes en arbetsgrupp med chefer/tjänstemän från de olika avdelningarna samt representanter från personalavdelningen. Arbetsgruppen ska arbeta med förvaltningens kompetensförsörjningsplan på kort och lång sikt. En prioriterad aktivitet är att aktivt arbeta med introduktion av nya medarbetare och handledarskap av praktikanter. En digital introduktion är framtagen som ett komplement till introduktionen på arbetsplatsen. En annan arbetsgrupp syftar till att utveckla en "kompetenstrappan" vilket är ett led att få mer differentierade arbetsuppgifter och tydliga karriärvägar. Det gäller idag tjänster som servicetjänst, utbildade vårdbiträden, utbildade vårdbiträden samt utbildade undersköterskor, men konceptet kan även omfatta ytterligare yrken och befattningar.

Under året har ett flertal visstidsanställda servicetjänster tillkommit vid avdelningen särskilt boende för äldre i syfte att ytterligare skapa möjligheter att avlasta vårdpersonal i arbete som inte är vårdnära arbete och på så sätt använda resurser och kompetens rätt. Uppföljning av detta initiativ sker under 2023. Projekten Äldreomsorgslyftet och Validering undersköterska (med medel från ESF) med syfte att utbilda vårdbiträden till undersköterskor fortgår. Det finns dock till en del problem med att slutföra sin utbildning inom Äldreomsorgslyftet. Det har under året utbildats några handledare inom verksamheterna till hjälp och stöd vid validering av olika undersköterskeutbildningar.

Sjuksköterskeorganisationen har utökats efter ett intensivt rekryteringsarbete. Organisationens är fulltalig med en liten överanställning för att kvalitetssäkra och klara frånvaron. Som en del i att attrahera medarbetare, annonseras inga visstidsanställningar eller vikariat utan endast tillsvidareanställningar.

Det är fler som avslutat sin anställning inom socialtjänsten under året än förra året, fler kvinnor än män. Störst andel har slutat inom personlig assistans och lägst andel inom individ och familj samt ordinärt boende.

Antal medarbetare per chef är 21 medarbetare vilket är en liten ökning i förhållande till förra året. Det finns ett starkt samband mellan storleken på arbetsgrupperna och sjukfrånvaron enligt Nyckeltalsinstitutet. Inom förvaltningen är snittet 21 medarbetare per chef men det varierar mellan avdelningarna. De fyra avdelningarna med medarbetare främst inom kommunals område har över 20 medarbetare per chef, övriga avdelningar har under 20 medarbetare per chef. Flest medarbetare per chef har man inom vård och omsorgsboendena, ca 25. Det bör uppmärksammas att personalansvaret inte fördelas lika mellan de två chefer per boende som finns. Chefer signalerar att de har 50–60

underställda att ansvara för, signaler kommer också från medarbetare. Det är mycket sannolikt att det påverkar sjukfrånvaron.

Jämställd arbetsgivare

Nära 1800 personer arbetar inom förvaltningen, det är en liten ökning i förhållande till förra året. Andelen män har ökat vid slutet av året är fördelningen 85 % kvinnor och 15 % män, en stor skillnad från tidigare då fördelningen varit 90/10. Det är stora skillnader i antalet anställda män mellan avdelningarna, där stöd till vuxna funktionsnedsatta har den högsta andelen män med nästan 23 % och avdelningen för hälsa och sjukvård har den lägsta andelen män på 5,3 %. Fördelningen mellan män och kvinnor i ledande positioner inom socialförvaltningen ser likartad ut jämfört med föregående år, där andelen män är 9,5 % och andelen kvinnor är 90,5 %.

Pensionsavgångar inom förvaltningen har ökat något och under året har 46 personer pensionerats, medelåldern för pensionsuttag är 64,5 år. I jämförelse med 2021 med totalt 37 pensionsavgångar där åldern var 64,2 år.

Under 2022 ökade antalet heltidsanställda marginellt jämfört med föregående år. Det finns grupper där heltidsanställning inte uppnås (personliga assistenter och journattsanställda). Avdelningen personlig assistans har dock under 2022 påbörjat ett arbete i syfte att erbjuda heltidsanställningar. Antal timanställda är 420 personer, 70 % kvinnor och 30 % män. Antal arbetade timmar motsvarar 163,5 årsarbetare. Kvinnors lön i förhållande till män fortsätter att öka inom förvaltningen. Mellan de olika avdelningarna är skillnaden stor och pendlar mellan 88,5 % (avd. stab och ledningsstöd) och 114,9 % (avd. vård och omsorgsboende). Detta handlar mer om utbildningsnivå och erfarenhet än kön.

Hälsofrämjande arbetsplats

Under 2022 har sjukfrånvaron ökat till 8,8 %, sjukfrånvaron samvarierar i stort med hur smittspridningen för covid sett ut under året. Männens sjukfrånvaro ökar mer än kvinnornas vilket är skillnad mot tidigare år. Kvinnornas sjukfrånvaro är dock fortfarande betydligt högre än männens, vilket kan relatera till att 85 % av de anställda är kvinnor. Skillnaderna i sjukfrånvaron mellan de olika avdelningarna är stora och det är de till numerären största avdelningarna; ordinarie boende och vård- och omsorgsboende som sticker ut med en sjukfrånvaro på runt 10 % – 11%. I många av förvaltningen verksamheter är det av vikt att inte komma till arbetet med symtom och det är begränsade eller inga möjligheter till distansarbete vilket kan vara en del av förklaringen till högre sjukfrånvaro i socialförvaltningen än kommunen i stort.

Av den totala sjukfrånvaron är ca 41 % långtidssjukfrånvaro (mer än 59 dagar). Det är också lite högre än genomsnittet för kommunen.

Gemensam räddningsnämnd

Attraktiv arbetsgivare

Räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn har under 2022 rekryterat en ny förvaltningschef som ersättning för tidigare förvaltningschef som gått i pension. Marknadsföring av förvaltningens yrken har återupptagits efter pandemi-åren, ett viktigt arbete i syfte att säkra framtida kompetensförsörjning. Förvaltningen har deltagit och varit representerade vid olika evenemang, aktiviteter, studiebesök av elever och praktikanter från skolor och andra utbildningsinstanser har genomförts. Fyra LIA-elever har varit på praktik och tre feriearbetare har också mottagits i verksamheten.

Rekrytering av sommarvikarier för år 2023 har genomförts under året och för alla nyanställda erbjuds två veckors praktisk introduktionsutbildning på arbetsplatsen. För nyanställda deltidsbrandmän, räddningspersonal i beredskap erbjuds utbildning innan aktiv tjänstgöring, så kallad GRIB utbildning.

Räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn bemannar sin organisation enligt ett arbetssätt för rekrytering och uttagning i verksamheten som har sin grund i den kompetensinvestering som verksamheten gör i medarbetarna. Som stöd i den planeringen har under 2022 ett arbete kunnat slutföras med att systematisera medarbetarnas externa och interna utbildningar i ett digitalt systemstöd. För deltidsbrandmännen har en översyn genomförts av rekryteringsförfarandet i syfte att underlätta för sökande med lokal anknytning och C-körkort.

Jämställd arbetsgivare

Antalet månadsanställda är 41 män och 7 kvinnor vid utgången av år 2022, det är en ökning med en medarbetare från föregående år. Fyra medarbetare har gått i pension under året inom förvaltningens verksamhetsstöd och administration, dessa är ersatta via rekrytering. Samtliga medarbetare har en heltidsanställning i grunden och medelåldern i förvaltningen är 42 år. För att täcka kortare behov i verksamheten anlitas timanställd personal och under 2022 uppgår antalet timmar till 2473 timmar, vilket är en ökning från föregående år med 493 timmar.

Förvaltningen arbetar för att vara en jämställd arbetsgivare och andelen månadsanställda kvinnor i verksamheten är 14,6 %, vilket visar på en ökning under året med representation i olika yrkeskategorier. Någon skillnad i månadsanställda kvinnors medellön i förhållande till mäns finns inte och personal inom deltidskåren anställs och arvoderas enligt avtal för RiB.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron är 4,9 % för 2022. Det är en ökning med 2,6 % från föregående år och kan delvis förklaras av ett ökat antal förkylningar som en effekt av släppta restriktioner. De ökade sjukskrivningstalen har även påverkat frisktalet som för år 2022 ligger på 81,4 % vilket innebär att fler av förvaltningens medarbetare varit sjuka. Värdena är försämrade men ligger bättre än för kommunen i stort.

Förvaltningen har ett kontinuerligt fokus på arbetsmiljö i syfte att förebygga och undvika skador. Ett arbete pågår med att systematisera och implementera arbetsmiljöarbetet i det digitala systemstödet Stratsys. Under året har förvaltningen gjort en översyn av verksamhet och ledningsfunktioner tillsammans med företagshälsovården inför ett deltagande i Räddningssamverkan Nord som startar 2023.

AB PiteBo

Attraktiv arbetsgivare

Under 2022 har tre medarbetare avslutat sina anställningar på bolaget. Av dessa är två pensionsavgångar. Den tredje medarbetaren blev externt rekryterad till högre lön som en konsekvens av konkurrensen om arbetskraft inom byggsektorn. Några medarbetare har erbjudits arbete under året av andra arbetsgivare men dessa har valt att behålla sin anställning. Fyra rekryteringar har genomförts under året med gott resultat. De nya medarbetarna har med sig både fackmannamässiga och sociala färdigheter. De senaste 8 åren har 22 medarbetare, 49% av alla medarbetare, slutat sina anställningar. Orsaken är främst pensionsavgångar. Bolaget har lyckats mycket bra med kompetensförsörjningen i denna stora generationsväxling.

Under året genomfördes en fördjupad utbildning för ledningsgrupp och skyddskommitté inom arbetsmiljö där fokus låg på bolagets friskfaktorer. Genomlysningen visade på att bolaget har många väsentliga friskfaktorer som är grunden till bolagets välfungerande arbetsplatser. I arbetet listades även potentiella friskfaktorer som stärker bolagets attraktivitet än mer i framtiden.

Efter pandemin har delvis ny struktur för arbetsplatsträffar utformats. Fler grupper har sett behov av att hålla kortare veckomöten för uppdatering. Under 2022 har arbetsmiljömålet varit att öka samverkan mellan avdelningar efter att det framkommit behov av det i medarbetarenkäten 2021. Nya rutiner har skapats som ska främja kommunikation mellan avdelningar.

Medarbetarenkäten 2022 gav ett högt utfall avseende medarbetarnas nöjdhet. Snittet för de åtta delområdena låg på mellan 5,06-5,54, på en skala mellan 1 och 6. I samtliga delområden höjdes nöjdheten från den tidigare enkäten 2020. Delområde "PiteBo som arbetsgivare" fick den högsta nöjdheten, 5,54. Det har inte varit möjligt att dela upp enkäten på kvinnor/män utifrån anonymitet.

Ett flertal utbildningar har genomförts under 2022, delvis efter en något lägre nivå under pandemin. Exempel är fallskydd, elsäkerhet, heta arbeten, inköp, HLR, medieträning, mm.

Jämställd arbetsgivare

På bolaget arbetar 13 kvinnor (29 %) och 32 män (71 %). Fördelningen ser olika ut på olika avdelningar. Bolaget har en ambition att över tid öka andelen kvinnor i bovärdorganisationen och sedan några år tillbaka har antalet kvinnor ökat från en till fyra. Det är en utmaning att attrahera kvinnor med relevant bakgrund och erfarenhet till detta yrke. I driftteknikgruppen finns endast män idag och det bör givetvis ändras i en framtid. Gruppen är dock lite, endast tre personer, och personalomsättning sker sällan. I denna grupp är det en stor utmaning att finna kompetent personal överhuvudtaget, oavsett kön. Ansträngningarna i samhället bör öka för att attrahera unga tjejer till hantverkarutbildningar. Ledningsgruppen består av sex personer varav fyra är män (66 %) och två är kvinnor (33 %). Bolagets Vd är kvinna.

Medellåldern är 48 år för kvinnorna och 52 år för männen. Medellåldern har sänkts betydligt för båda könen vartefter generationsväxlingen slår genom. Fortsatt har bolaget få medarbetare, både kvinnor och män, under 30 år. Det förklaras delvis av behov av kvalificerade och erfarna medarbetare inom flera avdelningar, till exempel projektledare och bovärdar.

Medellönen för kvinnliga tjänstemän ligger på 43 612 kr och för manliga tjänstemän på 47 919 kr. Skillnaden förklaras av att fler män har ledande eller mer kvalificerade befattningar med högre lön. Medellönen för kvinnliga kollektivanställda ligger på 31 051 kr och för manliga kollektivanställda på 32 161 kr. Skillnaden beror på att de tre manliga driftteknikerna har högre lön än bovärdgruppen. Under 2022 genomfördes en lönekartläggning med hjälp av extern sakkunnig. Kartläggningen visade att lönerna låg i huvudsak rätt mellan kvinnor och män i förhållande till bolagets nivå för olika ansvar och arbetsuppgifter. Smärre justeringar gjordes för att rätta till mindre avvikelser.

Sjukfrånvaron för perioden jan-nov 2022 har uppgått till 5,1% för alla medarbetare. Uppdelat på kvinnor och män har kvinnorna en betydligt lägre sjukfrånvaro, 1,3 %, medan männen har högre sjukfrånvaro, 3,8 %. Sjukfrånvaron har ökat under 2022 (5,1 %) jämfört med 2021 (2,6 %). Även 2021 låg för övrigt kvinnornas sjukfrånvaro lägre än männens. Den högre sjukfrånvaron 2022 förklaras av tre medarbetares längre sjukskrivning.

Bolaget har inga deltidstjänster. Både kvinnor och män arbetar heltid.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Fastighet	9	0	9	0
Förvaltning	24	4	20	17
Marknad	8	5	3	63
Ekonomi	3	3	0	100
VD	1	1	0	100

Hälsofrämjande arbetsplats

Bolaget har erbjudit medarbetarna gemensam träning på arbetstid under många år. Nytt för 2022 var ett upplägg i samverkan med PiteEnergi, Pireva och Pikab. Träningen har uppskattats av 10-15 medarbetare som deltagit regelbundet.

Nytt för 2022 var att bolaget ökade erbjudandet om friskvårdsbidrag till medarbetarna. Detta gör det möjligt för fler att skapa ett kontinuerligt träningsupplägg och det har mottagits positivt. 83 % av medarbetarna har nyttjat friskvårdsbidraget helt eller delvis. Kvinnorna har nyttjat till 100 % och männen till 76 %. Bidraget har med andra ord betydelse för medarbetarnas hälsofrämjande livsstil.

På medarbetardagen i maj 2022 fokuserades på vikten av att samverkan och kommunikation präglas av en gemensam värdegrund som är fri från kränkande särbehandling. Det nya dokumentet "Rutiner vid kränkande särbehandling" genomlystes i en övning för alla medarbetare. Engagemanget var stort i både gruppövningar och i den gemensamma redovisningen.

I en genomförd skyddsronad framfördes medarbetarnas önskemål om utökat personalrum på huvudkontoret och bättre arbetsmiljö i receptionen, bland annat trygghetsskapande åtgärd vid kontakt med besökande. Beslut har tagits om att utöka personalrummet för att bättre anpassa efter den större personalstyrkan samt att skapa två olika avdelningar där en del är tyst och lugn. Receptionen kommer också att byggas om bättre funktionalitet och arbetsmiljöstatus.

AB PiteEnergi (koncernen)

Attraktiv arbetsgivare

Att vara attraktiv och konkurrenskraftig som arbetsgivare är en av PiteEnergis viktigaste fokusområden för vår framtida kompetensförsörjning. Vi tror på att fortsätta bygga en hållbar arbetsplats där medarbetare mår bra och har möjlighet till utveckling som en av våra framgångsfaktorer. Arbetet med varumärket behöver vara förankrat inifrån och ut genom att vi lever våra värderingar och på så sätt bygger en kultur som baseras på kundnytta, omtänksamhet och hållbarhet. Vi tror på att bry oss om varandra och våra kunder för att nå största effekt. Konkurrenten om kompetensen har blivit tydligare tillsammans med ökad inflation och ökade kostnader varpå förmåner och lön är andra viktiga områden att lyfta och komplettera den totala upplevelsen att vara anställd i bolaget.

När Covid-19 restriktionerna lättade allteftersom under slutet av Q1 satte vi fokus på att följa upp och arbeta med kultur och medarbetarskap där målsättningen var att nå det höga resultat vi haft tidigare i medarbetarundersökningar och vi lyckades. Uppstart av medarbetarundersökning som pulsmätning under våren där vi följer engagemang, välmående samt eNPS, ett nyckeltal på om våra medarbetare kan rekommendera PiteEnergi som arbetsgivare, månadsvis med gott resultat. Medarbetarundersökningen GreatPlaceToWork visar också på våra gemensamma framgångsfaktorer med ett förtroendeindex på 88 %.

Under våren genomfördes kompetenshöjning med medarbetare och chefer inom medarbetarskap och självledarskap som en del att känna sig trygg i uppdraget och få förutsättningar att hålla långsiktigt i sin roll.

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

Efter pandemin samarbetet återupptagits med skolor och olika nätverk där syftet är att skapa intresse för branschen och oss som arbetsgivare.

Ledarskap är ett annat fokusområde för PiteEnergi där vi löpande vidareutvecklar oss och skapar förutsättningar för gott och tillitsbaserat ledarskap. Vi utgår från medarbetarlöftet att vara omtänksamma människor i en omtänksam organisation även som ledare. Vi skapar förutsättningar för ledarskap som bygger på tillit och förtroende där olikheter bidrar till det gemensamma resultatet. Vi utvecklas både genom teori men framförallt genom att dela med oss till varandra och praktiskt öva eller resonera kring olika case.

Jämställd arbetsgivare

Bland månadsanställda är könsfördelningen på PiteEnergi 30% kvinnor och 70% män, samtliga av dessa har en heltidsanställning. Jämför med föregående år var fördelningen 32% kvinnor och 68% män. Vår analys av skillnaden från föregående år, är att den beror på att de yrkesroller vi utökat med på företaget varit yrken som primärt söks av män. Vi kan konstatera att utbudet av sökande till våra annonserade yrken på elnät, värme och kyla, bredband och tjänsteavdelningen primärt är män, således försvåras att rekrytera en jämnare könsfördelning. El- och energibranschen har generellt få kvinnor som söker sig till utbildningarna som är kopplade till våra tjänster samt våra yrkesroller. Vi arbetar aktivt för att locka fler kvinnor genom bland annat att verka för en jämställd arbetsplats. Vi arbetar med vår kultur, för en arbetsplats med mångfald som ska kännas öppen och välkomnande för alla. Under året och tidigare år har vi haft många olika aktiviteter för att förebygga och arbeta för en jämställd arbetsplats, bland annat genom analys av rekryteringsannonser med könsneutrala ord samt bilder på kvinnor i annonseringar. Vi har anordnat både utbildningar och övningar inom likabehandling och diskriminering för medarbetarna. Som en del i arbetet har vi bland annat infört enskilda duschar, skapat en rutin för gravida och ammande medarbetare samt infört gratis mensskydd på damernas toalett. Branschen är långt framme när det gäller jämställda villkor mellan män och kvinnor, men vi behöver arbeta mer för att få kvinnor att vilja välja energibranschen. Vi behöver hitta nya vägar för att locka mer heterogena grupper till utbildningar och våra yrkesroller, bland annat genom att synas på skolor. Som en del i vårt mål att synas på skolor erbjuder vi bland annat praktikplatser, studiebesök samt informationsträffar på skolorna.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
	122	37	85	30

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron för året landar på 3,14 % varav korttidsfrånvaron för samma period legat på 1,84%. Målet för totala sjukfrånvaron på PiteEnergi är 3,00 %. Tuff start på året i samband med att Covid -19 smittspridningen ökade, vilket resulterade i högre korttidsfrånvaro under Januari och Februari för att sedan gå ner till lägre nivåer. Frisknärvaron som mäter andelen som har 7 sjukdagar summeras till 76,80 % där målet är 80 %. Långtidsfrånvaron för året stannar på 1,30 %.

Det finns ett medvetet och aktivt arbete från ledning till individ att jobba med friskfaktorer och fånga upp tidiga signaler för att minska risken för sjukskrivning, ett arbete vi ser faller väl ut. Målet är att man som medarbetare ska må bra och känna att det finns förutsättningar för ett hållbart liv. I vårt arbete har vi olika verktyg som hjälper oss med att både fånga upp signalerna men också som stöd för att kunna sätta in rätt åtgärder.

Piteå Näringsfastigheter AB (koncernen)

Attraktiv arbetsgivare

Piteå näringsfastigheter har under slutet av 2022 fortsatt det värdegrundsarbete som påbörjades under föregående år. Värdegrunden har formaliserats och nu pågår det ständiga arbetet med att implementera värderingarna i arbetssätten i verksamheten.

Utöver detta har bolaget under 2022 påbörjat ett arbete med organisationsutveckling och ledarskapsutveckling. Detta arbete kommer att fortgå under 2023.

Vad gäller det strukturerade arbetsmiljöarbetet, SAM, har Piteå näringsfastigheter numera en faställd årsklocka som säkerställer att skyddsronder och arbetsmiljökommitté genomförs och lagkrav upprätthålls.

Under 2022 har bolaget även renoverat och flyttat in i nya lokaler på Furunäset. I arbetet med att bygga och anpassa de nya lokalerna jobbade bolaget tillsammans med bland annat ergonomer och akustiker för att säkra en god arbetsmiljö.

Jämställd arbetsgivare

Vid slutet av 2022 hade Piteå Näringsfastigheter 15 anställda. Av dessa anställda är 53% kvinnor med en huvudsakligen traditionell fördelning utifrån arbetsroller. Fördelningen i ledningsgruppen är 60% kvinnor.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Piteå Näringsfastigheter	15	8	7	53

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron på Piteå Näringsfastigheter är ca 5,1% och har därmed ökat från utfallet för 2021. Orsaken till denna ökning är något som är känt i verksamheten och bolaget har jobbat aktivt med åtgärder under året.

Resultatet av den årliga hälsoundersökningen visade 2022 på en bibehållen nivå från tidigare år.

Bolaget erbjuder sina anställda friskvårdspeng och friskvårdstid.

Piteå Renhållning och Vatten AB

Attraktiv arbetsgivare

Under hösten har bolaget genomfört en medarbetarundersökning. Det betyg som fått genomgående höga värden är ledarskapet. Pireva har ett fokusområde kopplat till resultatet av medarbetarundersökningen och det är att skapa en ökad samverkan mellan bolagets olika enheter för att på så sätt uppnå en ökad vi känsla. Under året har gemensamma träningar erbjudits till personalen samt att vi haft en Racketlon turnering. Löpande under året har det skett olika former av trivselaktiviteter för samtlig personal.

Under året har bolaget genomfört ett 10-tal rekryteringar samt rekryteringar inför sommarsäsong. Könsfördelningen bland sökande till samtliga av våra lediga tjänster har varit 50/50.

Bolagets högsta ledning har en jämn könsfördelning, liksom uttag av föräldraledighet inom Pireva är fördelat 50/50 bland kvinnor och män.

Från 1 januari 2022 har en ny semestertrappa införts.

Jämställd arbetsgivare

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Återvinning	37	2	35	5
Vatten	21	3	18	14
Garagevägen	12	8	4	67
Underhåll	21	1	20	5
Bredviksberget Kundservice	7	7		100

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron hos Pireva ligger på 4,35 % för året, i jämförelse med 2021 då sjukfrånvaron landade på 3,25 %.

Sjukfrånvaron har ökat jämfört med tidigare år då det avser ett antal längre sjukskrivningar samt att årets sista månad ökade med korttidsfrånvaro.

Gemensam friskvårdsaktivitet erbjuds personalen tillsammans med andra bolag inom koncernen. Under året så har nyttjandet av friskvårdsbidraget ökat markant och överträffat det mål som sattes för 2022. Mycket beroende på att träning kunnat återupptas efter pandemin.

Piteå Hamn AB

Attraktiv arbetsgivare

Piteå Hamn AB har en relativt liten organisation jämfört med de andra bolagen inom Piteå kommunföretag. Behov av olika kompetenser har historiskt sett kunnat lösas genom att en betydande del av tjänsterna har kunnat köpas inom Piteå kommunkoncern.

I takt med att bolaget utvecklat sin roll som hamninfrastrukturägare och verksamheten vuxit i omfattning så har även kraven på organisationen ökat. Vissa av behoven har kunnat lösas genom köp av tjänster inom Piteå kommunföretag, exempelvis inköp och kommunikation. Andra kompetensbehov löses idag via köp av konsulttjänster, ex HR och tekniska konsulter.

Bolaget är därmed väldigt beroende av samverkan inom Piteå kommunkoncern. Piteå hamn har även inlett samverkan med Luleå hamn, där förutsättningarna är goda att framöver kunna samverka kring exempelvis digitalisering och regelefterlevnad.

Bolaget har efter övertagandet av en driftorganisation från systerbolaget PIREVA en något bättre position vad gäller att säkerställa den operativa verksamheten vid energihamnen och hamndriften.

Under 2022-2023 genomför bolaget ett arbete med att utveckla olika HR funktioner för att kunna säkerställa efterlevnad av regelverk och för att öka bolagets attraktivitet som arbetsgivare. Beslutade verksamhets- och affärsutvecklingsarbeten kommer att bedrivas under åren 2022-23 och ge en fingervisning om framtida verksamhet och vilka kompetens- och resursbehov bolaget kommer att ha framöver.

VD har uppdraget att inför budget 2024 och 2025 redovisa behov av anpassningar av organisationen med anledning av omfattningen och kraven på verksamheten.

Jämställd arbetsgivare

Piteå hamn verkar i en mansdominerad hamnbransch. Det finns idag sett till svenska förhållanden dels få kvinnor i ledande befattningar och dels få kvinnor inom den operativa delen av hamnverksamheten. Detta håller långsamt på att förändras.

Bolaget arbetar aktivt med att öka jämställdheten i den egna organisationen och försöker på andra sätt skapa bättre förutsättningar för kvinnor genom exempelvis bolagets riktlinjer för sponsring.

Bolaget behöver med nuvarande organisation inte upprätta en jämställdhetsplan.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Piteå Hamn AB	3	1	2	33

Hälsofrämjande arbetsplats

Piteå hamn har få anställda. Under året har bolaget genomfört ett arbete i syfte att rusta organisationen inför övertagandet av personal från PIREVA och säkerställa att rätt verktyg finns på plats för att erbjuda en bra arbetsmiljö och fånga upp olika ohälsosfaktorer.

Piteå hamn möjliggör träning på arbetstid. Med det nya kontorets placering finns närhet till strövområden och skogsstigar. Bolaget erbjuder friskvård enligt fastställda riktlinjer och förmånscyklar.

Piteå Science Park AB

Attraktiv arbetsgivare

Piteå Science Park har en väl förankrad värdegrund där glädje och samarbete är två viktiga ingredienser. Vi har ett väl fungerande arbetsmiljöarbete där personalen är inkluderad i arbetet. Vi genomför årliga medarbetarsamtal men även löpande utvecklingssamtal med all personal. 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.

Jämställd arbetsgivare

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Innovationsarenan	6	4	2	67
Go Business	4	3	1	75
Studio Acusticum	4	2	2	50
Piteå Science Park Stab	3	2	1	67

Hälsofrämjande arbetsplats

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! Det skapar vi tillsammans genom att satsa på samarbete både internt och externt, genom ett genuint engagemang och glädje i det vi gör och vi drivs av att göra nytta för andra. Piteå Science Park är ett värdegrundstyt företag som jobbar efter värdeorden "hjärta, nya perspektiv och nytta". Piteå Science Park satsar på att hålla sina medarbetare uppdaterade och högt utbildade.

Nolia AB

Attraktiv arbetsgivare

Nolia har under pandemitiden arbetat hårt för att lyckas behålla kompetens och fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats.

Nolia arbetar systematiskt för att vara en jämställd arbetsplats där alla ska trivas i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på företaget. Alla ska må bra på arbetet och tycka att det är roligt att gå till jobbet varje dag. Årliga medarbetarundersökningar genomförs där en ständig förbättring av resultatet från medarbetarundersökningarna eftersträvas.

Bolaget arbetar löpande med arbetsgivarvarumärket för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Jämställd arbetsgivare

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
	22	14	8	64

Hälsofrämjande arbetsplats

Nolia uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder en friskvårdstimme varje vecka. Under 2022 höjdes friskvårdsbidraget till medarbetarna, vilket mottagits positivt då det ytterligare möjliggör för hälsofrämjande aktiviteter.