



**Piteå Kommun**  
Personalenheten

# Personalbokslut

*Uppföljning av kommunövergripande Personalmål &  
Personalpolitiska riktlinjer*

## Piteå Kommun 2008

## Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	- 2 -
2.	Syfte.....	- 2 -
3.	Utgångspunkter i personalbokslutet.....	- 2 -
4.	Kommunövergripande personal mål.....	- 2 -
4.1	Personalnyckeltal.....	- 2 -
5.	Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro.....	- 2 -
6.	Personalpolitiska riktlinjer.....	- 3 -
7.	Kommunkompassen.....	- 3 -
8.	Personalbild.....	- 3 -
8.1	Antal anställda.....	- 3 -
8.2	Anställningsform.....	- 4 -
8.3	Sysselsättningsgrad.....	- 5 -
8.4	Åldersstruktur.....	- 6 -
9.	Hälsobild.....	- 6 -
9.1	Sjukfrånvarodagar.....	- 6 -
9.2	Sjukfrånvaron i procent.....	- 7 -
9.3	Frisktal.....	- 8 -
10.	Tidsredovisning.....	- 9 -
11.	Sjuklönekostnader.....	- 9 -
12.	PiteSund.....	- 9 -
12.1	Årets händelser.....	- 9 -
13.	Företagshälsovård.....	- 10 -
13.1	Årets händelser.....	- 10 -
14.	Rehabilitering.....	- 10 -
14.1	Årets händelser.....	- 10 -
15.	Friskvård.....	- 11 -
15.1	Årets händelser.....	- 11 -
16.	Arbetsmiljö.....	- 12 -
16.1	Årets händelser.....	- 12 -
16.2	Arbetssskador.....	- 12 -
16.3	Hot och våld.....	- 13 -
16.4	Förslagsverksamheten.....	- 13 -
17.	Jämställdhet.....	- 13 -
17.1	Årets händelser.....	- 14 -
17.2	Arbetsförhållanden.....	- 14 -
17.3	Sexuella trakasserier.....	- 14 -
17.4	Rekrytering och jämnare könsfördelning.....	- 14 -
17.5	Löner.....	- 14 -
18.	Lönebildning.....	- 14 -
18.1	Årets händelser.....	- 14 -
18.2	Arbetsvärdering och lönekartläggning.....	- 15 -
19.	Pensionsavgångar.....	- 16 -
19.1	Årets händelser.....	- 16 -
20.	Rekrytering.....	- 17 -
20.1	Årets händelser.....	- 17 -
21.	Personalförsörjning.....	- 17 -
21.1	Årets händelser.....	- 17 -
22.	Ledarutveckling.....	- 17 -
22.1	Årets händelser.....	- 18 -
23.	Introduktion.....	- 18 -
24.	Personalnyckeltal 2004-2008.....	- 19 -
25.	Sammanfattning.....	- 19 -
26.	Framtid.....	- 20 -

## 1. Inledning

För att kunna tillgodose medborgarnas krav på kommunala tjänster och service krävs kompetent personal som ges förutsättningar att utföra ett kvalitativt arbete. Personal är ett av kommunens strategiska områden som ska följas och utvärderas utifrån kommunövergripande mål och nyckeltal. De personalpolitiska riktlinjer som finns antagna visar på viljeinriktning, arbetssätt och arbetsfördelning inom olika områden av personalfrågor och ska även de följas upp. Personalenheten har uppdraget att göra uppföljningar inom personalområdet, utifrån kommunens styr- och ledningssystem i månadsbokslut, delårsbokslut och årsredovisning.

## 2. Syfte

Personalbokslutet utgår från det strategiska området "Personal" i kommunens styr- och ledningssystem och är tänkt som en fördjupning av personalanalysen i årsredovisningen. Syftet är att lyfta fram personalfrågorna och följa upp kommunövergripande mål och personalpolitiska riktlinjer samt att tillföra kunskaper och ökad förståelse för sambandet mellan personalens hälsa, organisationens arbetsmiljö och dessa faktorer påverkan på verksamhetens resultat.

## 3. Utgångspunkter i personalbokslutet

- *Nytta*; informationen ska kunna användas som stöd i förändringsarbetet.
- *Tolkningsbarhet*; informationen ska vara tolkningsbar för den som ska läsa den.
- *Jämförbarhet*; informationen ska vara jämförbar över tid och mellan olika aktörer.
- *Etiskt förhållningssätt*; informationen ska utgå från organisationsperspektiv.

## 4. Kommunövergripande personalmål

Kommunövergripande mål och nyckeltal är beslutade av Kommunfullmäktige;

- Piteå Kommun ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa hälsofrämjande arbetsplatser.
- 2008 ska alla anställningar bygga på heltidstjänster med möjlighet att arbeta deltid.
- Piteå Kommun ska erbjuda en jämställd arbetsplats där kvinnor och mäns begåvningar, resurser och erfarenheter tas tillvara.

### 4.1 Personalnyckeltal

Personalnyckeltalen redovisas under Personalbild och Hälsobild.

- 2008 ska antalet sjukdagar understiga 20 dagar.
- 2008 ska sjukfrånvaron i procent understiga 8,5%.
- 2008 ska frisknärvaron (0 sjdgr) uppgå till 41%.
- 2008 ska frisktalet (0 -7 sjdgr) uppgå till 68%.
- Senast 2008 ska alla anställningar bygga på heltidstjänster med möjlighet att arbeta deltid.
- 2008 ska antalet timmar som utförs av timvikarier ha minskat med 8% dvs understiga 440 000 timmar.
- 2008 ska kvinnors löner i förhållande till mäns löner för likvärdiga arbeten vara 100%.

## 5. Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Från och med 2003 är samtliga arbetsgivare skyldiga att redovisa uppgifter om sjukfrånvaron i årsredovisningen. Sjukfrånvaron ska redovisas i procent utifrån sju definierade nyckeltal. Detta innebär en ändring i lagen om kommunal redovisning.

## 6. Personalpolitiska riktlinjer

Dokument typ	Benämning	Fastställt
Riktlinjer	Rekrytering	PU 2008-09-18
Riktlinjer	Introduktion	PN 1995-06-22
Plan	Jämställdhetsplan	KF 2005-2008
Riktlinjer	Alkohol och droger	PN 1995-04-26
Riktlinjer	Lönepolitik	PN 1999-12-16
Riktlinjer	Prövning av bisyssla	PN 2000-05-11
Riktlinjer	Sexuella trakasserier o kränkande särbehandling	PU 2007-09-20
Riktlinjer	Arbetsmiljö	PU 2006-11-16
Avtal	Samverkan	PU 2006-11-16
Riktlinjer	Förslagsverksamhet	PU 2004-12-16
Avtal	Företagshälsovård	PU 2008
Riktlinjer	Våld och hot om våld	PN 2000-01-27
Riktlinjer	Friskvård	PU 2005-05-31
Riktlinjer	Rehabilitering	PU 2006-12-12

## 7. Kommunkompassen

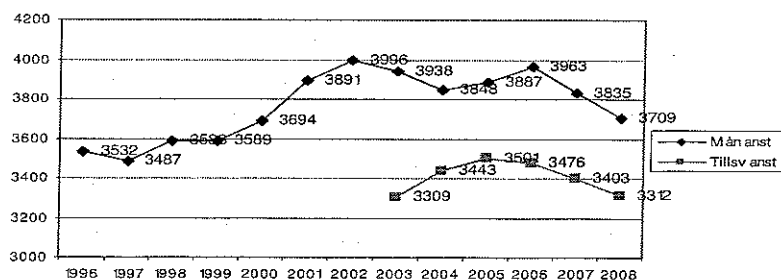
Kommunkompassen är ett verktyg för utvärdering och analys av kommuners sätt att arbeta som Sveriges kommuner och landsting använder. Bedömningarna görs med utgångspunkt från åtta huvudområden varav personalpolitik är ett område. Kommunkompassen har genomförts i Piteå kommun 2003 och okt 2008. Sammanfattningen av årets utredning visar att de stora förvaltningarna gör systematiska analyser av individernas och organisationens behov av kompetensutveckling inför beslut om satsningar. Kommunens modell för individuell lönesättning är accepterad och okontroversiell. De flesta cheferna genomför årliga löne- och medarbetarsamtal. Förbättringsområden finns kring rutiner i arbetsmiljöarbetet, kommungemensamt grepp för medarbetarsamtal och planering av kompetensutveckling. Resultatet av Kommunkompassen tillsammans med Personalbokslutet vägs in vid planering av framtida åtgärder inom personalområdet.

## 8. Personalbild

### 8.1 Antal anställda

Den 31 december 2008 är 3 709 månadsanställda i kommunen varav 3 312 tillsvidareanställda och 397 visstidsanställda. Omräknat till årsarbetare är antalet 3 504.

Antal anställda i Piteå Kommun



Personalbokslut 2008  
Piteå Kommun

Största förvaltningen är Barn och utbildning följt av Socialtjänsten med 41% respektive 38% av alla anställda. Könsfördelningen i kommunen är 80% kvinnor och 20% män.

Antal månadsanställda per förvaltning den 31 dec 2008

Förvaltning	Mån anst	Kv	Män
	Totalt	%	%
Barn o utbildning	1 513	81	19
Ekonomikontoret	42	40	60
Fastighet och service	394	73	27
Kommunledningskontoret	72	74	26
Kultur o fritid	97	57	43
Miljö o byggkontoret	27	52	48
NAV förvaltning	69	59	41
Räddningstjänsten	39	5	95
Socialtjänsten	1 396	90	10
Teknik o gatukontoret	60	20	80
<b>Totalt</b>	<b>3 709</b>	<b>80</b>	<b>20</b>

Antalet månadsanställda minskar med 126 personer vilket varit en trend de sista åren förutom avbrott under åren med plusjobbare. En förklaring är minskade behov inom skolan och att verksamheter som Vatten- och Reningsverket har förts över i bolagsform.

## 8.2 Anställningsform

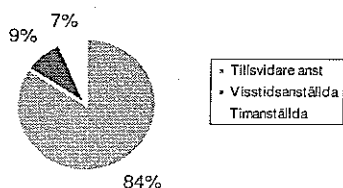
Av samtliga månadsanställda innehar 89% en tillsvidareanställning vilket motsvarar 3 152 årsarbetare, 89% av kvinnorna och 90% av männen har en tillsvidareanställning. 2008 genomfördes 488 802 timmar av timanställda vilket motsvarar 247 årsarbetare. Jämförande siffra för 2007 var 516 789 timmar vilket motsvarar 261 årsarbetare.

Timmar som utförts av timanställda

Förvaltning	2008	2007	2006
Barn o utbildning	82 993	87 417	94 389
Ekonomikontoret	144	-	-
Fastighet och service	28 314	38 300	14 673
Kommunledningskontoret	412	4 466	2 737
Kultur o fritid	5 482	7 473	8 422
NAV förvaltning	1 068	1 914	3 918
Räddningstjänsten	7 432	7 860	6 090
Socialtjänsten	362 365	369 199	367 180
Teknik o gatukontoret	592	160	542
<b>Totalt</b>	<b>488 802</b>	<b>516 789</b>	<b>497 951</b>

Antalet timmar som utförs av timvikarier har minskat motsvarande 14 årsarbetare. Detta framför allt beroende på åtgärder i form av månadsanställning av vissa sommarvikarier. Fördelningen av antal årsarbetare visar att timanställda står för 7% av den totala arbetskraften.

Totala arbetskraften fördelat på årsarbetare 2008

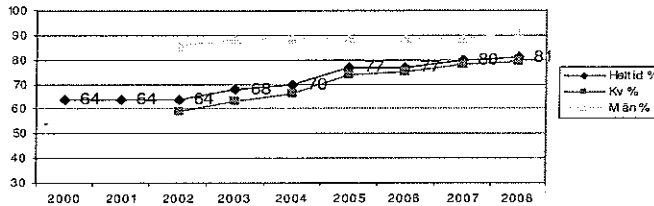


4-  
MO

### 8.3 Sysselsättningsgrad

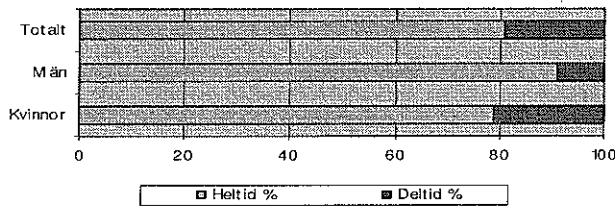
Det kommunövergripande målet är att senast 2008 ska alla anställningar bygga på heltidstjänster med möjlighet att arbeta deltid. Andelen heltidsanställda är 81% vilket är en ökning med 1 procentenhet jämfört med föregående år.

Andel heltidsanställda i % Piteå Kommun



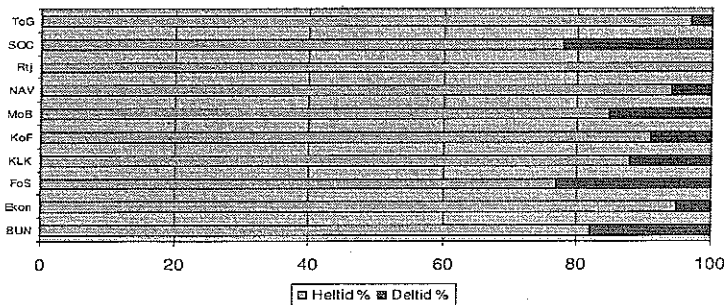
Bland kvinnorna har 79% heltidsanställning vilket är en ökning med 1 procentenhet jämfört med föregående år. Männerna ökar med 2 procentenheter till 91% med heltidsanställning.

Fördelning mellan heltids- och deltidstjänster per kön 2008



Inom Socialtjänsten har samtliga en heltidsanställning förutom Personliga assistenter där insatsen styr anställningsgrad. Socialtjänsten har arbetat aktivt med Heldel projekt som nu är en permanent verksamhet. Målsättningen att erbjuda alla anställda i Piteå kommun heltidsanställning skapar attraktiva arbetsförhållanden men att uppnå 100% är ej möjligt då tjänster omregistreras vid deltidspension och sjukersättning. Om dessa ca 160 personer fräntas har kommunen 89% med heltidsanställning. Förvaltningarna arbetar med att kartlägga vilka tjänster som kan göras om till heltidstjänster.

Fördelning mellan heltids- och deltidstjänster per förvaltning 2008



Handwritten notes: A, 60, MO

## 8.4 Åldersstruktur

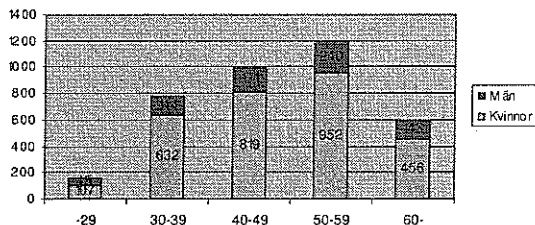
Medelåldern i Piteå Kommun är 46,9 år vilket är en ökning med 0,5 år jämfört med 2007. Högst medelålder har Fastighet och servicekontoret med 49,8 år och lägst har Räddningstjänsten med 44,4 år.

Medelålder per förvaltning 2008

Förvaltning	Medel Ålder	Kv	Män
Barn o utbildning	46,5	46,6	46,2
Ekonomikontoret	46,7	47,8	46,0
Fastighet och service	49,8	49,2	51,2
Kommunledningskontoret	49,2	49,4	48,6
Kultur o fritid	47,9	47,4	48,6
Miljö o byggkontoret	47,5	50,7	44,1
NAV förvaltning	45,0	44,0	46,4
Räddningstjänsten	44,4	46,0	44,4
Socialtjänsten	46,4	46,4	46,6
Teknik o gatukontoret	47,5	45,1	48,1
<b>Totalt</b>	<b>46,9</b>	<b>46,8</b>	<b>47,2</b>

Av de anställda är 48% över 50 år och 25% under 40 år. Flest anställda finns i gruppen kvinnor 50-59 år. I gruppen 60 år eller äldre finns 599 personer varav 456 kvinnor.

Antal anställda i olika åldersgrupper 2008

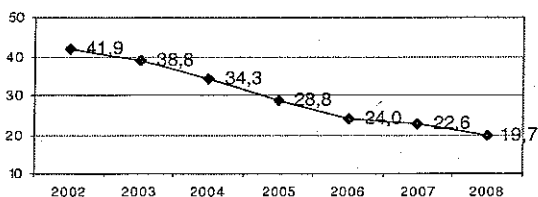


## 9. Hälsobild

### 9.1 Sjukfrånvarodagar

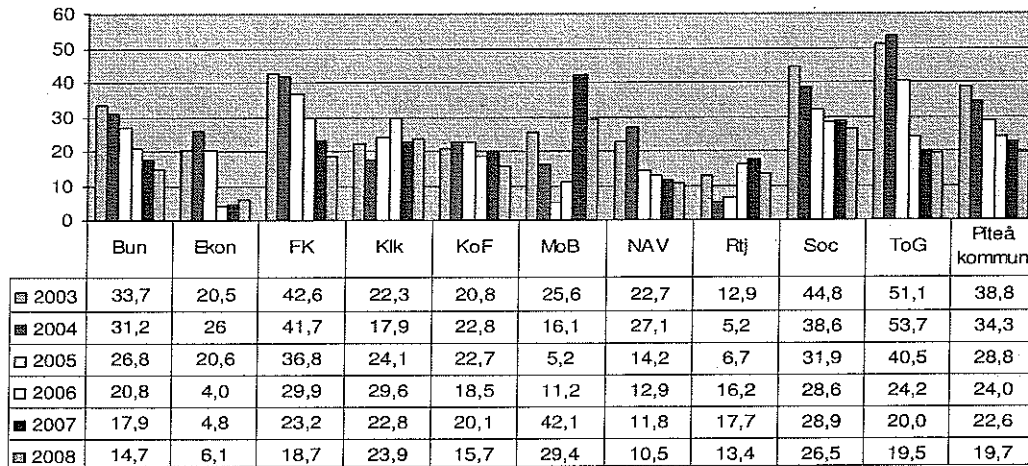
Sjukfrånvaron har en fortsatt nedåtgående trend och det kommunövergripande målet att halvera sjukfrånvaron och vara nere under 20 dagar i genomsnitt per anställd 2008 är uppnått. 2008 var sjukfrånvaron 19,7 dagar i genomsnitt per anställd att jämföra med 2007 då sjukfrånvaron var 22,6 dagar.

Sjukfrånvarodagar i genomsnitt per anställd



Personalslut 2008  
Piteå Kommun

Sjukfrånvarodagar i genomsnitt per förvaltning



Högst sjukfrånvaro har Miljö och bygg med 29,4 sjukfrånvarodagar i genomsnitt per anställd. Detta förklaras dock med att det är en liten förvaltning som drabbats av några långtidssjuka vilket påverkar statistiken kraftigt. Socialtjänsten med 26,5 och Kommunledningskontoret med 23,9 sjukfrånvarodagar är de förvaltningar som ligger över målet 20 dagar.

## 9.2 Sjukfrånvaron i procent

Enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro ska sju nyckeltal som belyser sjukfrånvaron redovisas på ett enhetligt sätt. Redovisningen ska även omfatta tidsbegränsad sjukersättning tidigare benämnt sjukbidrag. 2008 var sjukfrånvaron 7,9% totalt för Piteå Kommun vilket är klart under det kommunövergripande målet 8,5%. Jämförande siffra för 2007 var 9,6%. Sjukfrånvaron i procent har haft en större fördröjning på nedgången jämfört med sjukfrånvarodagar vilket beror på det stora antalet med tidsbegränsad sjukersättning. Under året har denna minskning dock tagit fart beroende på ett långsiktigt och strukturerat rehabiliteringsarbete.

### Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i %

Sjukfrånvaro i %	2008	2007	2006	2005	2004	2003	Luleå 2007	Kiruna 2007
Tot sjukfrånvaro	7,9	9,6	10,5	10,9	11,7	13,0	8,2	7,1
Nyckeltal 1	7,9	9,6	10,5	10,9	11,7	13,0	8,2	7,1
Sjukfrånvaro >59 dgr	75,9	76,8	77,9	78,7	80,5	77,0	63,3	62,4
Nyckeltal 2	75,9	76,8	77,9	78,7	80,5	77,0	63,3	62,4
Sjukfrånvaro Kvinnor	9,0	11,1	11,9	12,5	13,4	14,7	9,2	7,8
Nyckeltal 3	9,0	11,1	11,9	12,5	13,4	14,7	9,2	7,8
Sjukfrånvaro män	3,8	4,6	5,4	5,5	5,8	6,6	5,0	4,0
Nyckeltal 4	3,8	4,6	5,4	5,5	5,8	6,6	5,0	4,0
Sjfrv 29 år el yngre	4,2	4,4	4,7	4,5	4,9	5,3	5,8	5,0
Nyckeltal 5	4,2	4,4	4,7	4,5	4,9	5,3	5,8	5,0
Sjfrv 30-49 år	7,0	8,3	9,2	9,4	9,9	10,5	6,5	6,0
Nyckeltal 6	7,0	8,3	9,2	9,4	9,9	10,5	6,5	6,0
Sjfrv 50 år el äldre	9,1	11,4	12,4	13,3	14,6	16,5	10,1	8,4
Nyckeltal 7	9,1	11,4	12,4	13,3	14,6	16,5	10,1	8,4

Handwritten notes: 11 06. 108



Personalkostnad 2008  
Piteå Kommun

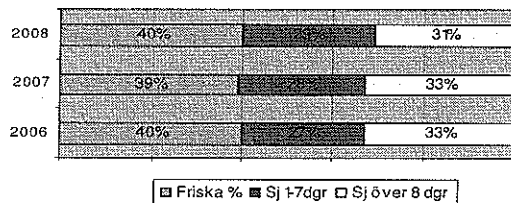
Sjukfrånvaron i % per förvaltning

Förvaltning	Nyckeltal 1 Total		Nyckeltal 2 >59 dagar		Nyckeltal 3 Kvinnor		Nyckeltal 4 Män		Nyckeltal 5 29 år el yngre		Nyckeltal 6 30-49 år		Nyckeltal 7 50 år el äldre	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Barn och utbildning	6,3	8,2	75,0	76,0	7,4	9,6	1,7	2,3	5,0	4,9	5,1	6,4	7,7	10,4
Ekonomikontoret	1,6	1,3	9,4	11,3	2,4	2,7	1,1	0,4	0	0	0,6	0,7	3,3	2,0
Fastighet o service	7,1	10,5	70,7	67,6	7,7	12,4	5,6	5,9	5,2	3,3	5,1	9,7	8,5	11,5
Kommunledning	6,7	7,9	70,6	79,9	8,9	9,7	0,9	2,9	0,9	1,6	3,4	5,2	9,6	10,5
Kultur o fritid	5,8	6,7	78,4	69,0	7,3	8,1	3,9	5,2	4,7	5,6	7,3	8,1	4,8	5,8
Miljö o bygg	9,0	10,1	82,0	81,3	15,6	15,5	2,0	3,3	0	0	8,7	10,2	9,6	10,0
NAV förvaltning	4,2	4,9	77,1	78,7	2,9	5,0	5,9	4,8	1,7	3,5	2,9	6,1	6,0	3,9
Räddningstjänsten	4,5	4,8	82,7	79,9	0,7	15,5	4,8	4,3	0	0,1	3,8	3,3	6,6	7,3
Socialtjänsten	10,9	12,1	77,1	79,3	11,5	12,7	5,7	7,2	3,8	4,3	10,8	11,1	11,7	14,1
Teknik och gatu	11,1	12,4	89,5	89,8	23,4	25,3	7,8	9,3	5,9	5,7	13,9	9,2	10,9	15,3
<b>Totalt Piteå kn</b>	<b>7,9</b>	<b>9,6</b>	<b>75,9</b>	<b>76,8</b>	<b>9,0</b>	<b>11,1</b>	<b>3,8</b>	<b>4,6</b>	<b>4,2</b>	<b>4,4</b>	<b>7,0</b>	<b>8,3</b>	<b>9,1</b>	<b>11,4</b>

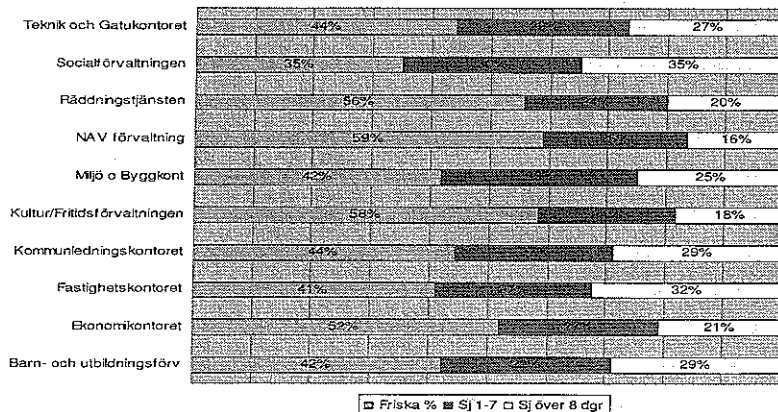
9.3 Frisktal

Det finns en stor andel personer som är friska. Under 2008 har 40% av kommunens anställda inte haft någon sjukdag. 29% har varit sjuk mellan 1-7 dagar vilket betecknas som "normal" sjukfrånvaro. Detta sammantaget ger ett frisktal på 69%. Begreppet långtidsfrisk mäter andelen tillsvidareanställda utan någon sjukdag under två år. Detta är ett vedertaget begrepp för att följa hälsoutveckling inom företaget. Att mäta långtidsfriska är att mäta summan av företagskulturen, ledningen, ledarskapet, medarbetarskapet och det nätverk samt de aktiviteter som förekommer i och utanför arbetet. Piteå Kommun har 25% utan någon sjukfrånvarodag de två senaste åren, motsvarande siffra 2007 var 27%.

Frisktal i Piteå Kommun



Frisktal per förvaltning 2008



KB B.G. MO

## 10. Tidsredovisning

Den tillgängliga ordinarie arbetstiden för alla månadsanställda 2008 är 6 594 738 vilket motsvarar 3 441 årsarbetare. Med ordinarie arbetstid menas den ordinarie arbetstiden enligt avtal med hänsyn tagen till frånvaro utan lön (ex tjänstledighet, föräldraledighet). En årsarbetare definieras som en heltidstjänst. Antalet årsarbeten beräknas utifrån en årsarbetstid på 1980 timmar/år i vilken arbetad tid och semester ingår. Motsvarande siffra för 2007 är 6 964 153 timmar vilket motsvarar 3 517 årsarbetare. Sjukfrånvaro för alla månadsanställda 2008 är 519 056 timmar vilket motsvarar 262 årsarbetare. Med sjukfrånvaro menas all egen sjukfrånvaro inklusive tidsbegränsad sjukersättning. Motsvarande siffra för 2007 är 669 121 timmar vilket motsvarar 338 årsarbetare.

## 11. Sjuklönekostnader

Vid redovisning av sjuklönekostnader för 2008 upptäcktes ett fel i konteringen vilket innebar att uppgifterna blev felaktiga. På grund av detta är inga kostnader för året redovisat.

Sjuklönekostnader (tkr) per period

	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Sjuklön dag 1		0	0	0	0	0
Sjuklön 2-14 dgr		10325,3	9638,5	8914,7	8384,1	8547,3
Sjuklön 15- dgr		1008,6	1284,7			
Sjuklön 15-21 dgr				33,7	1638,4	506,3
Sjuklön 22 dgr -				1292	1112,3	1266,5
Sjuklön timanst 2-14 dgr		248,5	324,6	205,9	304	176,3
Sjuklön timanst 15- dgr			0,1			
Sjuklön timanst 15-21 dgr					31,4	14,2
Sjuklön timanst 22 dgr-					0,7	
Sjuklön 2-21 dgr, BEA, bygg		200,1	130,1	101,2	130,6	104
<b>Totalt</b>		<b>11 782,5</b>	<b>11 378,0</b>	<b>10 547,5</b>	<b>11 601,5</b>	<b>10 614,6</b>

## 12. PiteSund

PiteSund är ett kommunövergripande projekt som sträcker sig mellan 2004-2008. Syftet är att utveckla arbetsmiljö- och hälsoarbetet för att uppnå ett friskt arbetsliv. Arbetet ska ske strukturerat utifrån ett helhetsperspektiv med allt från individens hälsa och livsstil till den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

### 12.1 Årets händelser

PiteSund har under året avslutats med den stora finalen "Stormen" på Piteå havsbad som blev mycket uppskattad. Hela 90% av de månadsanställda såg föreställningen och deltog i middagen. Ett bevis på uppskattning är alla de "tummen upp" som kommunen fått från de anställda efteråt. Arbetet med att sammanställa slutrapporten av PiteSund pågår men allt tyder på goda resultat och att målen nås. Att det strategiska arbetet med PiteSund gett ett bra genomslag i organisationen visar den utvärdering av stabsfunktionerna som genomförts i slutet av året. Enligt utvärderingen riktad mot kommunens chefer "Arbetsledarnas attityder till arbetsmiljö och hälsofrämjande arbete" tror 17% att projektet PiteSund har förbättrat arbetsmiljön mycket på deras arbetsplats medan 57% tror måttligt. Nästan 54% av cheferna tycker att deras kunskaper om arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete har ökat tack vare PiteSund och 40% har fått ett ökat intresse arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete.

Fortsättningsvis ska arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete vara en del av den ordinarie verksamheten och som stöd i detta har arbetsmiljörutiner utarbetats i samverkan. När PiteSund startade diskuterades mycket om målet att halvera sjukfrånvarodagarna på fem år dvs komma ned under 20 dagar i genomsnitt per anställd var möjligt att uppnå. Resultat för 2008 visar att så var fallet och att arbetet med Pitesund haft god effekt

### **13. Företagshälsovård**

Avtal om företagshälsovård har upprättats mellan kommunen och Pitehälsan för 2008. Avtalet omfattar ca 4 200 timmar per år. Ca 60 % av timmarna åtgår till rehabiliterande åtgärder. Återstående timmar fördelar sig mellan arbetsmiljö, ergonomi, friskvård, medicin och psykosocialt arbete. Alla anställda har rätt att kontakta Pitehälsan för individinriktad rådgivning i syfte att förebygga arbetsskador eller ohälsa samt förebyggande eller tidig rehabilitering. Dessutom kan alla kommunanställda efter samråd med sin arbetsledare få hjälp i form av konsultation av beteendevetare vid individuella arbetsrelaterade psykosociala besvär eller av företagssjukgymnast vid utformning av individuell arbetsplats. Förebyggande och tidiga rehabiliterande åtgärder (1-3 sjukgymnastbehandlingar) vid arbetsrelaterade besvär för att förebygga eller förkorta sjukskrivningar erbjuds även det.

#### **13.1 Årets händelser**

Pitehälsan genomför kontinuerligt rygg- nack- och stressmotivationsgrupper i rehabiliterande syfte. Intresset för motivationsgrupperna har minskat under åren och alla har inte blivit fyllda. Under 2008 har 67 personer med upprepad korttidsfrånvaro, dvs sjuk minst 6 tillfällen under 12 månader, erbjudits en hälsoundersökning i förebyggande syfte.

### **14. Rehabilitering**

Rehabiliteringsarbetet ska enligt personalpolitiska riktlinjer bedrivas effektivt och strukturerat vilket innebär tidiga och samordnade insatser i samarbete med den anställde. Målet med rehabiliteringsarbetet är att medarbetaren ska öka hälsan och återfå arbetsförmåga för att kunna återgå till arbete.

#### **14.1 Årets händelser**

Under året påbörjades sjukskrivningsträffar för de som varit sjuk mer än 59 dagar. Det har genomförts tre träffar där 31 personer har deltagit. Arbetsgivarens ansvar och begränsningar delges samt vilka rehabiliterings möjligheter som finns. Informations ges om Försäkringskassans rehabileringskedja och hur arbetsgivarens rehabilitering påverkas av de nya reglerna. Deltagarna uppmanas att fundera på vad de behöver för att kunna återgå i arbete. Fortsättningsvis kommer sjukskrivna att kallas 1 gång/månad vid två tillfällen med en veckas mellanrum till dessa träffar.

"Ett steg i livet", "Steget vidare" och "Ett medvetet liv" är kurser i personlig utveckling som erbjudits både i förebyggande och rehabiliterande syfte. Totalt har 61 personer genomfört dessa kurser. Det har dessutom erbjudits individuella samtal. Utifrån de nya rehabrutinerna har 67 personer med upprepad korttidsfrånvaro varit på hälsokontroll på Pitehälsan.

- "Ett steg i livet" 2 kurser totalt 27 deltagare.
- "Steget vidare" 2 kurser totalt 22 deltagare.
- "Ett medvetet liv" 1 kurs totalt 12 deltagare.
- Gruppträffar för sjuka mer än 59 dagar 3 grupper med totalt 31 personer.

2008. M0