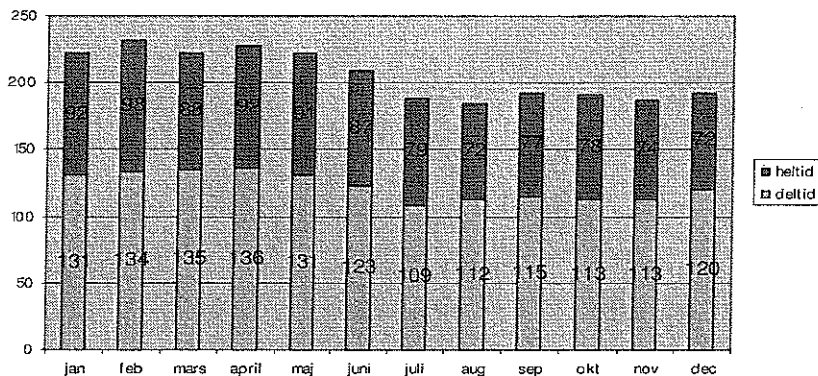


Antal sjuka personer över 59 dagar 2008



Vid årets slut finns 192 sjukskrivna personer över 59 dagar, 120 på deltid och 72 på heltid. Knappt 30 personer har tidsbegränsad sjukersättning på heltid. För de med tidsbegränsad sjukersättning har 24 överenskommelse om avslut gjorts, dessa personer har varit frånvarande minst 3 år. I steg 3 har 4 avslut genomförts. Som stöd i rehabiliteringsarbetet är ett rehabsystem (Adato) på gång att införas. Detta ska ge hjälp vid dokumentation och uppföljning av rehabiliteringsärenden. Systemet har även kopplat en påminnelse funktion till cheferna via mailsystemet.

15. Friskvård

Friskvård är en del av Piteå Kommuns strategi för ökad hälsa på arbetsplatsen. Med friskvård menas alla aktiva åtgärder som vidtas för att främja hälsan främst på individ- och gruppnivå med fokus på levnadsvanor och livsstil. Målet är en god hälsa och trivsel på arbetsplatsen.

15.1 Årets händelser

Att ta ansvar för sin egen hälsa är en viktig för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Att uttaget av subventioner för friskvård fortsätter öka är därför mycket positivt. Under året har 1263 personer (1209 personer 2007) nyttjat möjligheten vilket är 33% av alla anställda. Även antalet inskickade aktivitetskort ökar. Registreringen av aktivitetskorten har lagts upp på internet för att komma ifrån pappershanteringen. Friskvårdsombuden har en viktig roll i att sprida information och inspirera till olika friskvårdsaktiviteter. Piteå Kommun har ca 120 friskvårdsombud spridda i de flesta verksamheterna. Årets stora händelse var den succé fyllda Kommunjoggen som slog rekord med 900 deltagare. Kommunjoggen genomförs av Öjebyns friskvårdsteam i samarbete med personalenheten.

- Friskvårdssubventioner; 1263 personer (1131 kvinnor och 132 män). Totalt utbetalt 945 695 kr (750 kr/pers i genomsnitt).
- Aktivitetskort 2 573 vilket är en ökning med 378 jämfört med 2007.
- Prova på aktiviteter på Step in, Korpen, Öjebyn och Star.
- Rökavvänjningskurs, 1 kurs har genomförts.
- Familjedag Vallsberget ca 200 deltagare.
- Kommunjoggen 900 deltagare.
- Café insikten har erbjudits gratis via Framnäs fhs under hösten.
- Temaföreläsningar med Blossom Tainton och Tomas Sjödin

16. Arbetsmiljö

Arbetsmiljön skall stimulera till engagemang i arbetet och göra det möjligt för medarbetarna att känna delaktighet. Med arbetsmiljö avses såväl fysiska tex tunga lyft, buller, ventilation och kemiska faktorer som psykosociala arbetsmiljöfaktorer tex samarbetsformer, arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt trivsel och gemenskap. Den kommunala verksamheten skall bedrivas så att de anställda garanteras en god arbetsmiljö där ingen kommer till skada fysiskt eller psykosocialt. Målet är en god hälsa, arbetsglädje och en minskad sjukfrånvaro.

16.1 Årets händelser

Under året har arbetsmiljöuppföljningar genomförts inom handikappomsorgen. Handlingsprogram med åtgärdsförslag är framtaget utifrån uppföljningen. Det har genomförts 4 grundutbildningar i arbetsmiljö för chefer och skyddsombud med 37 deltagare varav 10 chefer. Dessutom en grundutbildning i arbetsmiljö för rektorer m.fl. Vidareutbildningar i fysiska och psykiska belastningar har genomförts i samarbete med Pitehälsan, 2 kurser med 44 deltagare varav 23 chefer. Arbetsmiljöutbildning för kostpersonal, 120 personer på 5 halvdagar. Fördjupad statistik finns i separat arbetsmiljö rapport.

Under året har ett arbete med att ta fram arbetsmiljörutiner pågått. En grupp med representanter från förvaltningarna har tillsammans jobbat fram förslag som sedan gått ut till samverkansgrupper och ledningsgrupper på förvaltningarna för synpunkter. Arbetsmiljö rutinerna är viktiga för att arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete ska bli en del av den ordinarie verksamheten.

FAS-arbetsliv, som är ett dialogmaterial för att utveckla samverkan på arbetsplatsen har introducerats. Inom Socialtjänsten och Barn och utbildning har alla chefer och skyddsombud genomgått handledarutbildning i FAS. Alla arbetsplatser i kommunen har erbjudits materialet kostnadsfritt och 323 boxar som vardera räcker till 5 personer är utlämnade. Uppföljning inom Socialtjänsten visar att nästan samtliga som beställt materialet även har påbörjat arbetet. Materialet har upplevts mycket givande och positivt bland dessa. Arbetet med att ta fram rutiner och tidsplaner för systematiskt arbetsmiljöarbete pågår.

16.2 Arbetsskador

Antal anmälda arbetsskador/sjukdom har ökat till 168 (2008) jämfört med 162 (2007). Den ökning som skett är främst inom Barn och utbildning, mycket beroende på att rapporteringen av arbetsskador bland elever börjat fungera. 2008 var det 17 rapporterade arbetsskador bland elever att jämföra med 2 rapporterade 2007. Bland personalen dominerar fallskador. Socialtjänsten är i stort sett oförändrad. Deras anmälningar finns främst under kategorin sträckningar/fall samt sprutskador. Fastighet och service har ökat något främst inom kategorin sträckningar/fallskador. Inom övriga förvaltningar är det i stort sett oförändrat.

Antal anmälda arbetsskador/sjukdomar

| | 2008 | 2007 | 2006 |
|---------------|------------|------------|------------|
| Kvinnor | 132 | 135 | 132 |
| Män | 36 | 27 | 24 |
| Totalt | 168 | 162 | 156 |

MD 2008

Personalslut 2008
Piteå Kommun

Arbetskadorna/sjukdom per åldersgrupp

| Åldersgrupp | 2008 | 2007 | 2006 |
|-------------|------|------|------|
| 1990 – 1999 | 20 | 3 | 1 |
| 1980 – 1989 | 15 | 14 | 14 |
| 1970 – 1979 | 22 | 20 | 18 |
| 1960 – 1969 | 32 | 45 | 43 |
| 1950 – 1959 | 56 | 55 | 50 |
| 1940 – 1949 | 23 | 25 | 30 |

16.3 Hot och våld

Antalet anmälningar om hot och våld har minskat rejält till 64 (2008) jämfört med 110 (2007). Det är framför allt ringa våld som minskar. En stor del av de minskade anmälningarna finns inom Socialförvaltningen främst inom handikapp/äldreomsorgen. Inom Barn och utbildning finns en minskning av anmälningar från både personalen och elever. Anmälan till Arbetsmiljöinspektionen och Polis har gjorts i 3 fall.

Antal anmälda händelser om hot och våld

| | 2008 | 2007 | 2006 |
|------------|------|------|------|
| Hot | 26 | 36 | 45 |
| Ringa våld | 37 | 70 | 59 |
| Våld | 1 | 4 | 0 |
| Totalt | 64 | 110 | 104 |

16.4 Förslagsverksamheten

Förslagsverksamheten fortsätter öka, 94 förbättringsförslag har inkommit varav 57 har belönats. Socialtjänsten har lämnat flest förslag.

Inkomna och beslutade förslag

| | 2008 | 2007 | 2006 |
|----------------------------|----------------------|---------------------------|--------------------|
| Ant inkomna förslag | 94 (73 kv, 21 män) | 51 (46 kv, 5 män) | 75 (62 kv, 13 män) |
| Ant beslutade förslag | 91 (70 kv, 21 män) | (9 -06) 55 (49 kv, 6 män) | 66 (57 kv, 9 män) |
| Ant belönade förslag | 57 (39 kv, 18 män) | 39 (26 kv, 13 män) | 48 (36 kv, 12 män) |
| Beslutade belöningar | 176 000 | 220 100 kr | 138 500 kr |
| <i>Teknik o gatu</i> | 23 500 | 87 300 | |
| <i>Fastighet o service</i> | 28 700 | 50 500 | |
| <i>Barn o utb</i> | 11 300 | 13 750 | |
| <i>Socialtjänsten</i> | 100 200 | 68 550 | |
| <i>Miljö o bygg</i> | 6 000 | | |
| <i>Ekonomikont</i> | 6 300 | | |
| Antal belönade pers | 204 (176 kv, 28 män) | 250 (225 kv, 25 män) | |
| Ärenden under utred | 3 | 8 | 9 |

17. Jämställdhet

Riktlinjer för jämställdhetsarbetet finns i jämställdhetsplanen som är antagen av Kommunfullmäktige. Det övergripande målet att 2008 ska jämställdhetsperspektivet finnas med i alla policydokument och beaktas i allt arbete är inte uppfyllt. Barn och utbildning har en jämställdhetsplan för Piteå kommuns förskolor och skolor som sträcker sig mellan 2007 och 2009. Den innehåller konkreta åtgärder som t.ex. uppstart av jämställdhetsarbete inom varje rektorsområde, analys och utvärdering av jämställdhetsarbetet utifrån upprättade

17 22 MO

handlingsplaner. Aktiveter som personalutbildning, litteraturstudier, ta fram handlingsplaner, egna observationer mm har och kommer att genomföras.

17.1 Årets händelser

I mars 2008 beslutade kommunfullmäktige om nya reviderade riktlinjer för jämställdhet. Målen i jämställdhetsplanen följs i årsredovisning och delårsbokslut.

17.2 Arbetsförhållanden

Målen för heltid/deltid, timvikarier samt arbetsmiljö och hälsa följs upp med kommunövergripande personalnyckeltal och redovisas under personalbild och hälsobild. Inom Socialtjänsten nåddes målet att alla tillsvidareanställda som kan ha heltidsanställning under första kvartalet 2008. Fler deltidsanställda personliga assistenter har fått ledsagaruppdrag utöver sin tjänst. Äldreomsorgen har under året rekryterat till en undersköterskepool med 16 tillsvidareanställda. Inom handikappomsorgen har ett utvecklingsarbete påbörjats och en arbetsgrupp är utsedd för att kartlägga behovet av en pool och hur den skulle kunna utformas. Äldreomsorgen har under sommaren haft som mål att månadsanställa minst 20% av vikarierna, vilket också uppnåtts.

17.3 Sexuella trakasserier

Piteå Kommun fördömer sexuella trakasserier och tolererar inte att det förekommer på arbetsplatserna. Inom Socialtjänsten har man informerat om och spridit riktlinjerna på introduktionstillfällen inom äldre- och handikappomsorgen samt vid utbildningstillfälle för samordnare inom äldreomsorgen.

17.4 Rekrytering och jämnare könsfördelning

I 30% av kommunens yrkesgrupper förekommer endast ett kön, målet är att siffran ska minska till 20% 2008 vilket har uppnåtts vilket lönekartläggningen för 2008 visar. I 11% av yrkesgrupperna är könsfördelningen jämn (40/60). Målet är att könsfördelningen i förvaltningschefgruppen ska vara 50/50. Idag är könsfördelningen i förvaltningschefgruppen fyra kvinnor och sex män.

17.5 Löner

Kvinnor och män ska värderas lika vid lönesättning. En ny arbetsvärdering och en lönekartläggning har genomförts under hösten 2008 för att kartlägga om det finns osakliga löneskillnader mellan könen. Läs mer under lönebildning.

18. Lönebildning

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att kommunen når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

18.1 Årets händelser

Löneöversyn genomförs normalt den 1 april enligt de centrala avtalen. Kommunals löneöversyn 2008 gällde från 1 januari med ett garanterat utfall på 9,3 %. Det garanterade utfallet var så högt eftersom det inte genomfördes någon löneöversyn för Kommunals medlemmar under 2007. Vårdförbundet sade upp sitt avtal och centrala förhandlingar genomfördes. Dessa förhandlingar utmynnade i strejk. Efter ett medlingsbud så tecknades

avtal. Löneöversynen för 2008 flyttades fram till 1 juni 2008. För övriga fackliga organisationer så genomfördes löneöversyn från 1 april 2008. Lokal lönebildning är svårt när de centrala avtalen inte ligger i fas.

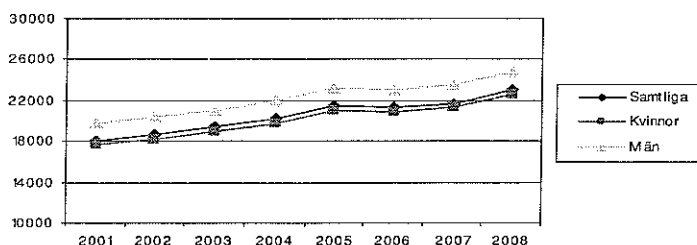
Medel och medianlön

| Medellön | 2008 | 2007 | Ökn kr |
|-----------------|---------------|---------------|-------------|
| Kvinnor | 22 607 | 21 266 | 1341 |
| Män | 24 766 | 23 574 | 1192 |
| Samtliga | 23 038 | 21 729 | 1309 |

| Medianlön | 2008 | 2007 | Ökn kr |
|-----------------|---------------|---------------|-------------|
| Kvinnor | 21 075 | 19 541 | 1534 |
| Män | 23 362 | 22 471 | 891 |
| Samtliga | 21 240 | 19 755 | 1485 |

Kvinnornas medellön uppgår till 91,28 % av männens medellön. Detta innebär en ökning från föregående år då kvinnornas medellön uppgick till 90,20 % av männens. Kvinnornas medianlön uppgår till 90,21 % av männens medianlön. Detta innebär en ökning från föregående år då kvinnornas medianlön uppgick till 86,96 % av männens. Orsaken till att kvinnornas medel- och medianlön i förhållande till männens har ökat beror på att Kommunal har haft en löneöversyn för både 2007 och 2008. Inom Kommunals avtalsområde arbetar ca 1900 personer varav ca 85 % är kvinnor vilket påverkar kvinnornas medel- och medianlöner.

Medellön 2001-2008



18.2 Arbetsvärdering och lönekartläggning

Lönekartläggning skall enligt jämställdhetslagen genomföras varje år för att kartlägga om det finns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom samma yrke samt mellan kvinno- och mansdominerade yrken som bedöms likvärdiga. För att bedöma vilka grupper som är likvärdiga ligger en arbetsvärdering. Under 2008 har Piteå Kommun genomfört en arbetsvärdering. Värderingen har gällt befattningens krav. Värderingsarbetet har genomförts via intervjuer kopplade till faktorerna. Genomgång av varje yrke har gjorts i samråd med arbetsledare och det fack som berörts.

Förutom besvarande av värderingsfaktorerna krävs ett personalpolitiskt ställningstagande om kriteriernas värde i förhållande till varandra, vilket påverkar den slutliga poängen för varje yrke. Detta innebär att två yrken som enligt kartläggningsfaktorerna har samma värdering kan skilja sig åt efter viktningen om det ena exempelvis ställer högre krav på ansvar och det andra på ansträngning eftersom ansvar viktas högre än ansträngning.

Viktning av faktorerna har beslutats av Personalutskottet den 3 juni 2008. Kunskap och färdigheter 48%, Ansvar 36%, Ansträngning 8%, Arbetsmiljöförutsättningar 8%. Under respektiver område finns ett flertal faktorer enligt följande:

| | |
|--------------------------------|-------------|
| Kunskap och färdigheter | 48 % |
| - Teoretisk grundutbildning | 12 % |
| - Erfarenhet | 12 % |
| - Sociala färdigheter | 12 % |
| - Problemlösningsförmåga | 12 % |

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| Ansvar | 36 % |
| - Verksamhetsansvar | 12 % |
| - Resultat- och budgetansvar | 12 % |
| - Personal- och arbetsmiljöansvar | 12 % |

| | |
|-------------------------|------------|
| Ansträngning | 8 % |
| - Fysisk ansträngning | 4 % |
| - Psykiska ansträngning | 4 % |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Arbetsmiljöförutsättningar | 8 % |
| - Fysiska risker | 4 % |
| - Psykiska risker | 4 % |

Efter avslutat arbete med arbetsvärderingen så genomfördes en lönekartläggning. Inom de undersökta yrkesgrupperna finns det inte några osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Mellan de likvärdiga grupperna finns vissa skillnader. Analysen visar att det finns könsneutrala faktorer som kan förklara skillnaden i de flesta fall. De yrkesgrupper där kommunen inte kan förklara skillnaden fullt ut är forskollärare, socialsekreterare, arbetsterapeuter och sjukgymnaster. Med anledning av detta har Personalutskottet tagit ett beslut om att prioritera dessa grupper i samband med löneöversynen 1 april 2009.

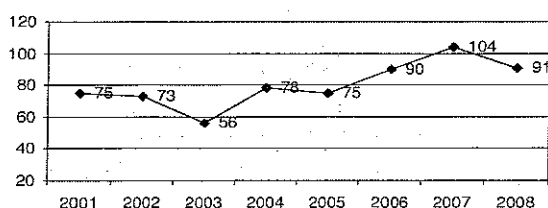
19. Pensionsavgångar

Under året har 91 personer fått ålder pension. Av dessa har 31 personer redan tidigare avslutat sin anställning pga hel sjukersättning eller annan orsak. Av de resterande 60 personerna som slutat sin anställning i samband med pension har 18 personer slutat vid 65 år, 26 personer har slutat mellan 63-64 år och 6 personer har slutat vid 62 år.

19.1 Årets händelser

Under året har pensionsinformation genomförts för arbetstagare födda 1948.

Antal pensionsavgångar 2001-2008



20. Rekrytering

Rekryteringsarbetets mål är att tillgodose verksamheternas behov av personal som har rätt kompetens och som är motiverade för arbetsuppgiften. Utgångspunkten är heltid och så lång anställning som möjligt. Rekryteringsarbetet ska även stödja målen i de övriga personalpolitiska riktlinjerna.

20.1 Årets händelser

Under året har nya rekryteringsriktlinjer utarbetats och antagits. Rutinerna har också reviderats utifrån riktlinjerna. Under hösten har dessa presenterats för att användas i alla verksamheter. Även fortsättningsvis kommer rekryteringsarbetet att ske i tydlig samverkan i rekryteringsgrupper tillsammans med företrädare för personalen. Jämfört med 2007 har antalet annonser ökat något från 130 till 155. En tydlig tendens som visat sig under året är att många befattningar lockar många sökande, vilket ställer stora krav på urvalsarbetet. Ett arbete med att söka ett bättre administrativt stöd för ansökningsförfarandet har inletts.

Annonseringsrutinerna har ändrats från oktober månad. Samordnad annonsering i tidningarna görs numera varannan lördag. För att förbättra möjligheten till att pröva möjligheten till omplacering ska underlag till annonsering bedömas av personalenheten minst en vecka innan annonseringstillfället. Diskussioner har också inletts under året angående utformningen av tidningsannonsering, vilket kommer att genomföras under 2009. Förändringar i LAS med den nya anställningsformen allmän visstidsanställning har inneburit att det under året har blivit relativt få konverteringar till tillsvidareanställningar. Totalt har ca 615 personer företrädesrätt, en ökning med drygt 65 personer med föregående år.

21. Personalförsörjning

Personalförsörjningen är viktig för att kommunen ska kunna behålla och utveckla kvaliteten i verksamheterna. I kommunen är medelåldern hög och många kommer att gå i pension de närmaste tio åren, vilket innebär att rekryteringsbehoven kommer att bli större än tidigare. Ett strategiskt arbete med personalförsörjningen är avgörande och därför samarbetar Fyrkantkommunerna (Piteå, Luleå, Boden, Älvsbyn) med detta.

21.1 Årets händelser

Under 2008 har Fyrkanten gemensamt varit representerade på följande arbetsmarknadsdagar och mässor: Utbildning och framtid i Piteå i februari, Head Hunt i Umeå i april, Cesar i Luleå i november. Kommunerna har också beskrivit sin verksamhet vid fyra tillfällen under hösten 2008 för Lernias jobbcoachnings grupper. Kommunen har också medverkat både vår och höst i Arbetsförmedlingens aktivitet "Jobb till 1000" som innebär att en mötesplats skapas mellan arbetsgivare och arbetssökande.

22. Ledarutveckling

I februari antog Kommunfullmäktige en ny ledarskapspolicy med ledorden "Våga, Låga, Förmåga". Kommunens ledarskapspolicy ska ge vägledning och stöd för alla ledande politiker och tjänstemän i arbetsledande befattning inom koncernen Piteå kommun. Ledarskapspolicyen ska vara kommunicerad med alla medarbetare inom koncernen och vara en hjälp i förverkligandet av chefs- och ledaruppdraget och i arbetet med att uppnå kommunens vision. Ledarskapets framgång kräver en gemensam värdegrund och en tydlig rollfördelning mellan politik och förvaltning.

22.1 Årets händelser

Ett Chefsforum för alla chefer i kommunen där ledarskapspolicy förankrades genomfördes i början av året. Där framkom tydligt ett behov av att träffas över förvaltningsgränserna och diskutera ledarskapsfrågor. Under hösten 2008 återupptogs arbetsledarträffarna och fyra stycken har genomförts. Teman och innehåll för träffarna varierar och det har även medverkat andra verksamheter än Personalenheten. Det har även genomförts en utbildning/kick off för alla chefer inom ramen för "Uthållig kommun".

Alla nya chefer har erbjudits utbildning i lagar och avtal, lönebildning, rehabilitering, rekrytering och arbetsmiljö. Chefsrummet som ska fungera som ett stöd för cheferna vad gäller personalfrågor har under året utvecklats. Inom ramen för PiteSund har två temaföreläsningar genomförts. Den första utifrån ledordet "Våga" med titeln våga chefa med 44 deltagare. Den andra utifrån ledordet "Låga" om att vårda sin vilja med ett 30-tal deltagare.

23. Introduktion

Introduktion för nyanställda har genomförts vid två tillfällen, i april och i oktober. I april deltog 11 personer och i oktober 19 personer. Introduktionen består av en genomgång av kommunens vision och strategiska områden samt anställningsvillkor och personalpolitiska riktlinjer. Från och med 2009 kommer introduktionen att hållas vid tre tillfällen per år; januari, april och oktober.

24. Personalnyckeltal 2004-2008

| Piteå Kommun | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Totalt antal månadsanställda | 3 709 | 3 835 | 3 963 | 3 887 | 3 848 |
| andel kvinnor i % | 80 | 79 | 79 | 80 | 80 |
| andel män i % | 20 | 21 | 21 | 20 | 20 |
| Antal tillsvidareanställda | 3 312 | 3 403 | 3 476 | 3 501 | 3 443 |
| Antal visstidsanställda | 397 | 432 | 487 | 386 | 405 |
| Antal årsarbetare – månadsanställda | 3 504 | 3 620 | 3 705 | 3 628 | 3 539 |
| Antal årsarbetare – tillsvidareanställda | 3 152 | 3 225 | 3 257 | 3 281 | 3 177 |
| Antal årsarbetare – timanställda | 247 | 261 | 251 | 251 | 241 |
| Andel heltidsanställda i % | 81 | 80 | 77 | 77 | 70 |
| andel kvinnor i % | 79 | 78 | 75 | 74 | 66 |
| andel män i % | 91 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Andel deltidanställda i % | 19 | 20 | 23 | 23 | 30 |
| Medelsysselsättningsgrad | 94,1 | 94,0 | 93,1 | 92,8 | 91,5 |
| Medelålder, månadsanställda | 46,9 | 46,4 | 46,1 | 45,9 | 45,7 |
| medelålder kvinnor | 46,8 | 46,3 | 46,1 | 45,8 | 45,6 |
| medelålder män | 47,2 | 47,1 | 46,3 | 46,3 | 46,2 |
| Ant månadsanst -29 år | 152 | 198 | 222 | 223 | 172 |
| Ant månadsanst 30-39 år | 776 | 805 | 866 | 869 | 815 |
| Ant månadsanst 40-49 år | 990 | 1 022 | 1 053 | 1 057 | 1 043 |
| Ant månadsanst 50-59 år | 1 192 | 1 230 | 1 262 | 1 252 | 1 276 |
| Ant månadsanst 60- år | 599 | 580 | 560 | 486 | 542 |
| Sjukdagar i genomsnitt per anställd | 19,7 | 22,6 | 24,0 | 28,8 | 34,3 |
| Sjukdagar kvinnor | 21,9 | 25,3 | 26,5 | 32,3 | 38,5 |
| Sjukdagar män | 11,1 | 12,9 | 14,3 | 14,8 | 17,2 |
| Total sjukfrånvaro i % | 7,9 | 9,6 | 10,5 | 10,9 | 11,7 |
| Sjukfrånvaro i % dag 1 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Sjukfrånvaro i % dag 2-14 | 1,3 | 1,3 | 1,4 | 1,3 | 1,3 |
| Sjukfrånvaro i % dag 15-59 | 0,6 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,8 |
| Sjukfrånvaro i % dag 60- | 5,4 | 7,0 | 7,7 | 8,3 | 9,2 |
| Frisknärvaro i % 0 sjukdagar | 40 | 39 | 40 | 40 | 43 |
| Frisktal i % 0-7 sjukdagar | 69 | 67 | 67 | 65,4 | - |
| Medellön | 23 038 | 21 729 | 21 369 | 21 433 | 20 159 |
| Medellön kvinnor | 22 607 | 21 266 | 20 925 | 20 989 | 19 717 |
| Medellön män | 24 766 | 23 574 | 23 111 | 23 266 | 21 933 |
| Medianlön | 21 240 | 19 755 | 19 548 | 19 619 | 18 405 |
| medianlön kvinnor | 21 075 | 19 541 | 19 423 | 19 458 | 18 287 |
| medianlön män | 23 362 | 22 471 | 21 799 | 22 064 | 21 016 |

25. Sammanfattning

Att vara en attraktiv arbetsgivare är viktigt för att möta det rekryteringsbehov som tros komma med stora pensionsavgångar. Personalprognosen för tio år framåt visar att antalet anställda kommer att öka framför allt beroende på ökade behov inom vård och omsorg. Rekryteringsbehovet beräknas till knappt 300 personer årligen och påverkas i huvudsak av att personer slutar lämna sin befattning genom pensionsavgång eller andra orsaker samt

befolkningsförändringarna. Prognosen visar en befolkningsökning med drygt 1% varav gruppen 65-74 år ökar mest. Pensionsavgångarna ökar årligen för att vara som störst år 2012.

Någon brist på arbetskraft och ökade rekryteringsbehov märks inte ännu. Det finns gott om vikarier och många sökande på lediga tjänster. Konkurrens märks dock vid anställning av vissa specialistkompetenser. Där behöver kommunen fundera på vad som ska erbjudas för att vara en attraktiv arbetsgivare. För att möta kommande behov och få en bättre process vid rekrytering har nya riktlinjer och rutiner utarbetats och antagits under året där saknas dock ett webbaserat rekryteringsstöd. Ökade pensionsavgångar märks inte heller, tvärtom minskar de något. Detta förklaras dock med pensionslösningarna som erbjöds lärare och vårdpersonal under 2007. De anställda blir dock äldre 599 personer 60 år eller äldre vilket tydligt visar att generationsväxlingen närmar sig. Tvärt emot personalprognosen så minskar antalet anställda i kommunen, förutom avbrott under åren med plusjobbare. En förklaring är minskade behov inom skolan och att verksamheter har förts över i bolagsform.

Lönen är även den bidragande i att vara en attraktiv arbetsgivare och är ett sätt att locka och stimulera arbetskraft. Lönerna i Piteå kommun ökade rejält under året och kvinnornas medellön närmade sig männens något.

Hälsofrämjande arbetsplatser ser hälsa som en viktig resurs och ger förutsättningar att utveckla en god hälsa. I det hälsofrämjande arbetet är ledarskapet en mycket viktig faktor. Ledarskapet i Piteå kommun får gott betyg i AHA-enkäten men fortfarande finns mycket att utveckla vilket Kommunkompassen visar. Ledarskapspolicyn, chefsforum och arbetsledarträffar är viktiga för att utveckla ledarskapet i Piteå Kommun. Chefsrum på intranätet uppskattas men det krävs att cheferna aktivt går in och söker information. Ett tecken på ett bra hälsofrämjande arbete är kommunens frisktal. 40% aldrig varit sjuk under året och 69% har haft max 7 sjukfrånvarodagar.

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. Sjukfrånvaron i procent har haft en större fördröjning på nedgången vilket beror på det stora antalet med tidsbegränsad sjukersättning. Under året har denna minskning dock tagit fart beroende på ett långsiktigt och strukturerat rehabiliteringsarbete. Att ta ansvar för sin egen hälsa är en viktig för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Åren med PiteSund har satt fokus på hälsofrågorna vilket ökat intresset och viljan till förbättring bland de anställda.

26. Framtid

- Införande av Adato rehabsystem
- Införande av arbetsmiljörutiner
- Införande av rekryteringssystem
- Genomförande av medarbetarenkät