

PERSONALBOKSLUT 2015

DEN 5 APRIL 2016
PERSONALAVDELNINGEN PITEÅ KOMMUN

Förord av personalchefen	2
Piteå kommuns styrmodell	3
Personalbild.....	4
Hälsobild.....	7
Uppföljning personalstrategi	9
Policy Ledarskap	10
Policy Medarbetarskap	11
Personalpolitiska riktlinjer	12
Alkohol och andra droger	12
Arbetsmiljö	12
Friskvård	13
Förslagsverksamhet	14
Jämställdhet	14
Lönepolitik 16	
Rehabilitering	18
Rekrytering	19
Rökfri arbetstid	19
Samverkan 20	
Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	20
Sammanställning personalnyckeltal.....	21
Personalbokslut fastighets- och serviceförvaltningen	23
Personalbokslut kommunledningskontoret	26
Personalbokslut kultur, park och fritid	28
Personalbokslut räddningstjänsten	30
Personalbokslut samhällsbyggnad	32
Personalbokslut socialtjänsten	35
Personalbokslut strategiskt stöd.....	38
Personalbokslut utbildningsförvaltningen.....	40

Förord av personalchefen

2015 – ett händelserikt år!

Under 2015 har alla verksamheter på olika sätt ställts inför utmaningar vi inte haft möjlighet att vara förberedda för. Kanske är det ett normalläge vi kommer att få vänja oss vid, arbetslivet förändras snabbare och förutsättningarna i vår omvärld kommer att fortsätta påverka oss i vårt uppdrag för Pitebornas bästa.

Under året har en personalstrategi utarbetats och beslutats. Den ska ge vägledning vad Piteå kommun ska arbeta med för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser. Goda villkor för medarbetarna, en möjlighet att utvecklas och främja en kultur på arbetsplatserna som präglas av öppenhet, är de områden arbetsgivaren kommer att ha i fokus.

Generationsväxlingen och en ökad rörlighet på arbetsmarknaden är en utmaning för att klara vårt uppdrag. Under året har flera insatser gjorts för att bredda möjligheten att nå ut till presumtiva medarbetare. Ett exempel är en avsiktsförklaring med Försvarsmakten som skrevs under våren, den ger Piteå kommun möjlighet att träffa rekryter och visa på alla de möjligheter till arbete som finns i våra verksamheter. Ett annat är att kommunen bjöd alla ungdomar som fått feriearbete på ett event på Bio3an. Där träffade de medarbetare som arbetar i kommunen, fick information om kommunen som arbetsgivare, mångfalden av arbeten som finns och att deras feriearbete också är en del i att göra skillnad för Piteborna. Därefter fick de se en film som hade premiär den veckan. Att vara ute och träffa människor på olika sätt för att marknadsföra kommunen som en intressant arbetsgivare är ett viktigt arbete. När medarbetare från olika verksamheter är med och berättar om sina arbeten ger det dessutom en bild av bredden av uppdrag inom kommunen.

Under hösten ställdes våra verksamheter på prov, då vi inom loppet av två dagar skulle iordningställa ett evakueringsboende för upp till 300 flyktingar. Med stort engagemang och vilja hos medarbetare och chefer att bidra, löste Piteå kommun uppdraget på ett mycket bra sätt.

Det är många positiva och framåtsyftande arbeten som pågår i vår kommun, med utvecklingsarbeten i många arbetslag, nya sätt att planera och organisera sitt arbete vilket skapar både delaktighet och möjlighet till utveckling.

Men det finns även områden som oroar och det är framförallt fortsatt ökning av sjukfrånvaron. Varje medarbetare som drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet är en för mycket. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är därför ett viktigt arbete som vi tillsammans på varje arbetsplats måste ta ansvar för.

I personalbokslutet kan du ta del av kommunens samlade resultat och analys, men även ett avsnitt för varje förvaltning. Ett bra underlag för reflektion och planering för framtiden.

Piteå kommuns styrmodell

Vision och strategiska områden tillsammans med ledarskaps- och medarbetarpolicy utgör den grund som all verksamhet utgår från.



Strategiska områden



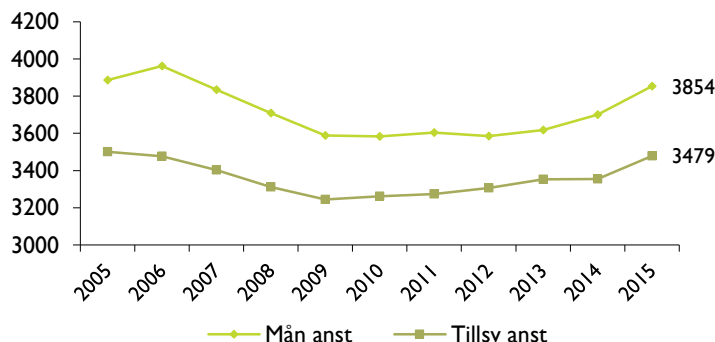
Som resurser finns

- Personal – Piteborna möter engagemang och ett gott värdskap i kontakten med medborgare. Service med god kvalitet skapas genom yrkesstolthet i arbetet.
- Ekonomi – God ekonomisk hushållning skapar utrymme för verksamhetsutveckling och investeringar. God ekonomi är en förutsättning för goda resultat och hög måloppfyllelse.

Personalbild

Antal månadsanställda medarbetare i Piteå kommun ökar. I jämförelse med föregående år ökar det med 153 personer och nu arbetar 3854 medarbetare på Piteå kommun. Det är i stort sett lika många som under 2007. Socialtjänsten står för den största ökningen, även utbildningsförvaltningen ökar.

Antal månadsanställda medarbetare i Piteå kommun

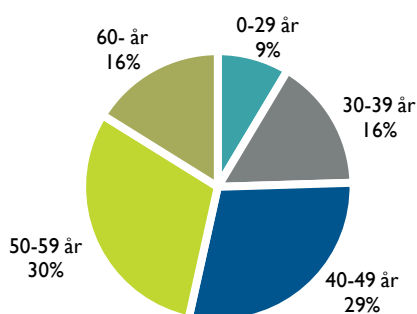


Antal månadsanställda per förvaltning

Månadsanställda	2015	Kv	Män	2014	2013
Fastighet o service	319	228	91	325	342
KLK	55	32	23	52	37
Kultur, park o fritid	96	62	34	101	90
Räddningstjänsten	42	6	36	43	42
Samhällsbyggnad	233	123	110	221	226
Socialtjänsten	1642	1476	166	1537	1483
Strategiskt stöd	72	43	29	70	72
Utbildningsförvaltningen	1395	1143	252	1353	1326
Totalt	3854	3113	741	3701	3618

Bland medarbetarna är 81 % kvinnor och 19 % är män. Piteå kommun har något högre andel kvinnor än snittet för Sveriges kommuner. Kommunledningskontoret, samhällsbyggnad och strategiskt stöd är de mest jämställda förvaltningar. Den övervägande delen av kommunens medarbetare är i åldrarna 40-59 år. Medelåldern är 47,4 år vilket är lägre än på många år, något som visar att vi i generationsväxlingen lyckats rekrytera yngre medarbetare. Lägst medelålder har räddningstjänsten med 42,7 år.

Medarbetare fördelat på ålder

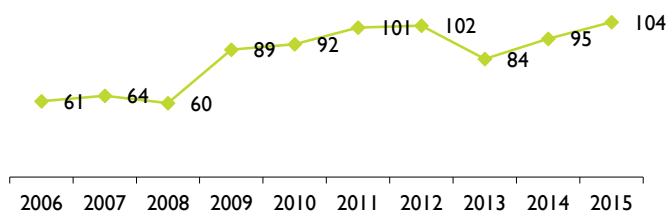


Medelålder per förvaltning

Medelålder	2015	Kv	Män	2014	2013
Fastighet o service	51,6	50,7	53,7	51,1	51,0
KLK	50,7	49,8	52,0	49,3	47,9
Kultur, park o fritid	48,9	47,6	51,2	48,3	48,0
Räddningstjänsten	42,7	39,8	43,2	42,1	42,8
Samhällsbyggnad	47,0	46,6	47,6	47,4	46,9
Socialtjänsten	45,9	46,0	44,8	46,8	47,2
Strategiskt stöd	50,3	49,4	51,7	52,0	51,5
Utbildningsförvaltningen	48,0	47,9	48,4	48,5	48,8
Totalt	47,4	47,2	48,2	47,9	48,2

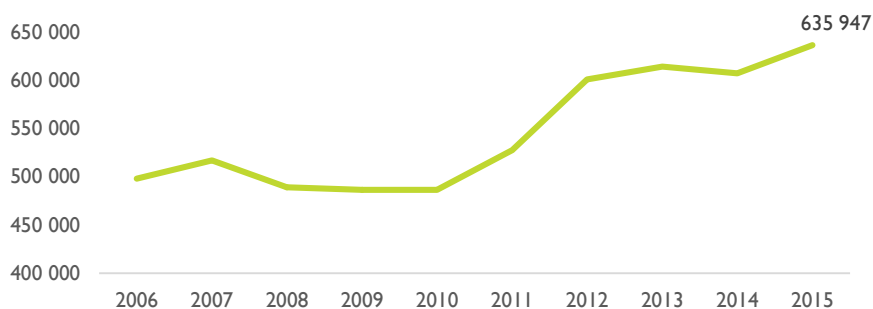
Under 2015 tog 104 personer ut ålderspension, det är två fler än förra året och det högsta antalet sedan personalavdelningen började mäta vilket tyder på att vi nu är inne i den generationsväxling det länge pratats om. Ökningen kan till största del förklaras av att det är fler kvinnor i åldrarna 61-62 som valt att ta ut ålderspension, från 9 personer 2014 till 14 personer under 2015. Av de som tagit ut ålderspension är 19 stycken över 65, det är i princip lika många som 2014. Den reella pensionsåldern bland medarbetarna i Piteå kommun är 64,3 år (2014 var den 64,4 år).

Antal pensionsavgångar de senaste 10 åren.



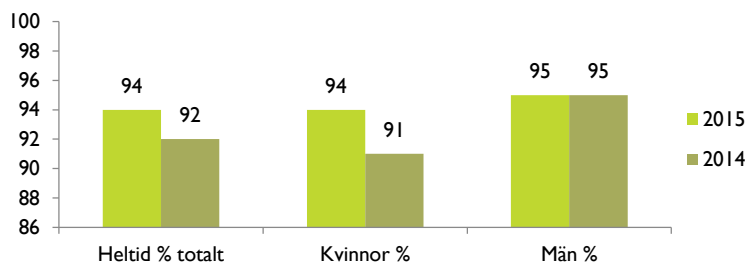
Piteå kommun vill i så hög grad som möjligt erbjuda trygga anställningar, därför är målet att antalet timanställningar ska minska. Förra året syntes en liten minskning av användandet av timanställningar, dessvärre var det inte en trend som höll i sig. I år ökar användandet igen och motsvarar 321 årsarbetare, 15 fler än förra året. Det beror främst på den snabbt växande flyktingverksamheten, där timanställningarna ökar från motsvarande 8 årsarbetare under 2014 till 15 årsarbetare under 2015. Även inom socialtjänsten ökar det, från 228 till 241 helårsarbetare. Utbildningsförvaltningen visar en trend på minskad användning av timanställningar vilket kan förklaras av att förvaltningen anställt personalpooler.

Timmar utförda av timanställda

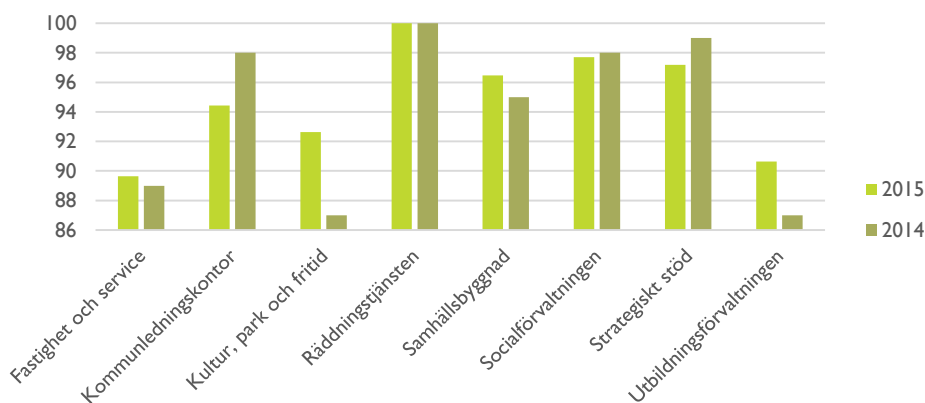


Även rätten att arbeta heltid är en viktig del i en trygg anställning, i kommunen arbetar 94 % av alla medarbetare heltid, vilket är en ökning med 2 procentenheter jämfört med 2014. Det är högre än andra Norrbotten- och Västerbottenskommuner. Trots kravet på lärarlegitimation vilket försvårar möjligheterna att fylla ut sysselsättningsgraden lyckas utbildningsförvaltningen öka sina heltidsanställningar med 4 procentenheter. Även inom kultur, park och fritid sker en stor ökning av heltidsanställningar, från 87 till 93 %. Männerna arbetar i högre grad heltid vilket kan förklaras av att männen främst finns inom de tekniska yrkena där det i högre grad förekommer heltidsanställningar vilket tyder på att ojämställdhet mellan typiskt manliga och kvinnliga yrken även finns i vår organisation.

Andel heltidsanställda i %



Andel heltidsanställda i % per förvaltning



Hälsobild

Sjukfrånvaron visar fortfarande kraftig ökning och ligger nu på 7,5 %. De senaste två åren har sjukfrånvaron ökat med lite drygt 2 %. Detta är inte unikt för Piteå kommun utan samma trend syns i riket. Enligt försäkringskassan förmodas den psykosociala ohälsan vara den största anledningen till ökningen. Något personalspecialisten som arbetar med rehabilitering kan bekräfta även gäller Piteå kommun. Av de yngre medarbetarna som är långtidssjukskrivna har många diagnosen utmattningssyndrom, sjukdomstillstånd som är svåra och individuella i sitt tillfrisknande.

Ökningen av sjukfrånvaron sker inom samtliga indikatorer för den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron. Den största ökningen av frånvaro sker bland kommunens yngre medarbetare. Även kvinnornas sjukfrånvaro ökar i högre grad än männens. Bland kommunens förvaltningar ökar sjukfrånvaron mest inom fastighet och service, från 5,6 % under 2014 till 8,1 % under 2015. Även socialtjänsten visar en stor ökning, från 7,9 % till 9,8 %. De förvaltningar som bryter trenden med ökande sjukfrånvaro är räddningstjänsten och kultur, park och fritid.

Piteå kommun har länge haft lägre sjukfrånvaro än Luleå- och Umeå kommun men under 2015 ökar frånvaron mer i Piteå än hos de andra kommunerna och Piteå kommun har nu högre sjukfrånvaro än Luleå och Umeå.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i %

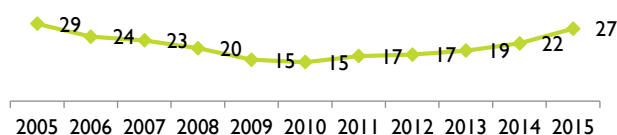
Nyckeltal sjukfrånvaro i %	Piteå 2015	Piteå 2014	Piteå 2013	Luleå 2015	Umeå 2015
Total sjukfrånvaro	7,5	6,1	5,4	7,0	6,8
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	59	56	51,1	41,1	64,3
Sjukfrånvaro kvinnor	8,6	7,0	6,1	7,8	7,7
Sjukfrånvaro män	3,5	2,7	3,1	4,1	4,3
Sjukfrånvaro <29 år	6,2	4,9	4,2	6,4	4,9
Sjukfrånvaro 30-49 år	7,1	5,8	4,8	6,0	6,9
Sjukfrånvaro >50 år	8,2	6,5	6,1	7,8	7,4

Total sjukfrånvaro i % per förvaltning

Förvaltning	2015	Kv.	Män	2014	2013	2012
Fastighet o service	8,1	9,8	3,7	5,6	6,2	5,8
KLK	5,2	8,0	0,9	3,3	3,5	*
Kultur, park o fritid	3,6	4,4	2,5	4,0	2,2	2,5
Räddningstjänsten	2,1	1,3	2,3	2,6	1,9	0,7
Samhällsbyggnad	5,8	6,7	4,9	5,1	4,1	*
Socialtjänsten	9,8	10,4	5,3	7,9	6,9	6,4
Strategiskt stöd	2,4	1,9	3,2	2,0	3,7	3,6
Utbildningsförvaltningen	6,2	7,1	2,2	5,3	4,5	4,6
Totalt	7,5	8,6	3,5	6,1	5,4	5,1

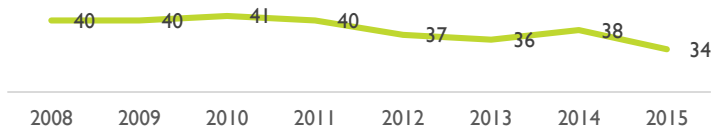
I snitt har varje medarbetare i kommunen 27 sjukdagar/år, det är 5 fler än 2014 och är i princip samma nivå som 2005. Sjukfrånvaron kostar drygt 19 miljoner, 3 miljoner mer än 2014.

Sjukfrånvarodagar i genomsnitt per anställd



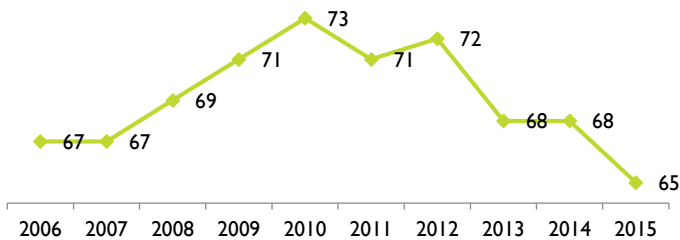
Trots ökat sjukfrånvaro har 34 % av kommunens medarbetare inte haft någon sjukdag under 2015. Det är dock färre än 2014 då 38 % av medarbetarna inte hade någon sjukdag. Något som visar att allt fler varit sjuka.

Andel medarbetare i % utan någon sjukdag (frisknärvaro)

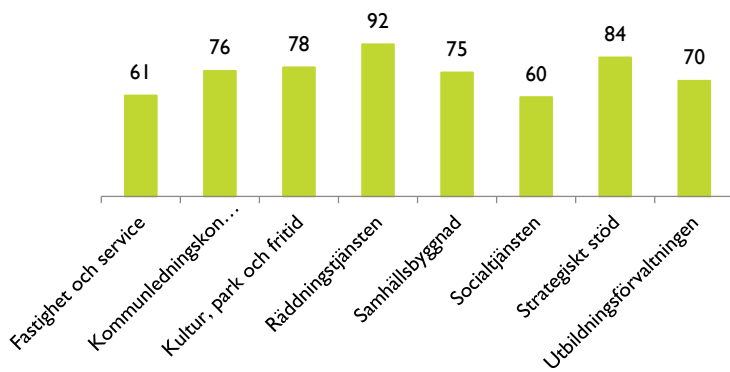


Som en naturlig följd av att sjukfrånvaron ökat försämras kommunens frisktal. Frisktalet beskriver andelen medarbetare som varit sjuka upp till 7 dagar, dessa räknas som friska.

Andel medarbetare med 0-7 sjukdagar



Andel medarbetare med 0-7 sjukdagar per förvaltning



Uppföljning personalstrategi

Piteå kommuns personalstrategi är ett stöd för allt arbete med personalfrågor i kommunen. Utgångspunkten i strategin är uppdraget att göra skillnad för piteborna.

Personalfrågorna är en del av kommunens styr- och ledningssystem. Där medarbetar- och ledarpolicy med värdegrunden VÅGA- LÅGA- FÖRMÅGA är utgångspunkten för vad Piteå kommun förväntar sig av chefer och medarbetare. Som stöd finns personalpolitiska riktlinjer. Riktlinjerna beskriver mer specifikt hur arbetet ska gå till inom områdena. Dessa är:

- Alkohol och andra droger
- Arbetsmiljö
- Friskvård
- Förslagsverksamhet
- Jämställdhet
- Lön och lönebildning
- Rehabilitering.
- Rekrytering
- Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Rökfri arbetstid



Uppföljning policy

- Ledarskap

Ur ledarskapspolicyen

- **VÅGA** – att lita på sin intuition och ha tillit till sina medarbetare, bryta mönster och tänka nytt, stå upp för sitt uppdrag och fatta nödvändiga beslut.
- **LÅGA** – att brinna för sitt uppdrag och visa engagemang, driva utveckling och ta ansvar, visa nyfikenhet och intresse för omvärlden.
- **FÖRMÅGA** – att ha kompetens och handlingskraft, leda och utveckla verksamhet och personal i enlighet med fastställda styrdokument, verka för kommunnytta och helhetssyn.

Piteå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som arbetar med villkor, utveckling och kultur på arbetsplatserna för att skapa goda förutsättningar för medarbetarna att göra ett bra arbete. Cheferna är arbetsgivarens förlängda arm för att nå detta och en förutsättning för att det ska lyckas. Därför behöver arbetsgivaren tillhandahålla stöd till cheferna i deras arbete. Att vara uppdaterad och delta i det som erbjuds är den enskilda chefens ansvar. Även chefens chef har ansvar för att medarbetarna tillgodogör sig det stöd som erbjuds.

Alla nya chefer genomgår ett introduktionsprogram som pågår i 6 månader och innefattar utbildning i bland annat kommunens styr- och ledningssystem, ledarskap, ekonomi, rehabilitering, systematisk arbetsmiljö etc. Mer erfarna chefer erbjuds kunskapsverkstäder inom aktuella ämnen, på grund av lågt deltagande har många av kunskapsverkstäderna varit inställda. Piteå kommun arbetar tillsammans med Luleå kommun för att erbjuda skräddarsydda ledarutvecklingsprogram. Dessutom genomförs ett mentorprogram i gemensam regi, där chefer som mentor eller adept möter chefer från den andra kommunen.

En handlingsplan för mångfaldsarbete i Piteå kommun är framtagen och målet är ett Piteå för alla – med mångfald som grund. Att arbeta med mångfald är också ett sätt att stärka Piteå kommun som arbetsgivare, att uppfattas attraktiv och utvecklingsinriktad. Kommunens chefer är bärare av de mål och uppdrag som är beslutade. För att stödja cheferna i arbetet med mångfald handlade vårens- och höstens chefsforum om ämnet ur olika perspektiv. Vårens chefsforum handlade om egna attityder och värderingar. Höstens chefsforum handlade om mångfald i praktiken och hur man praktiskt kan arbeta med frågan. Däremellan genomfördes tre frukostmöten i syfte att informera och inspirera i arbetet med mångfald på arbetsplatsen.

Uppföljning policy

- Medarbetarskap

Ur medarbetarskapspolicy

- **VÅGA** – att lita på sin intuition och ha tillit till sina arbetskamrater, ta initiativ, vara öppen och tänka nytt, stå upp för sitt uppdrag och fatta beslut inom sitt ansvarsområde.
- **LÅGA** – att brinna för sitt uppdrag och visa engagemang, ta ansvar och medverka i utvecklingen av arbetet, aktivt ta del av vad andra gör och lära dig av det.
- **FÖRMÅGA** – att använda sin kompetens i arbetet och dela med sig i arbetslaget, delta i utveckling av verksamhet och följa fastställda dokument, se att sin arbetsinsats är en del i helheten för Piteå kommun och att genom service och gott värdskap gör skillnad för medborgarna i Piteå.

För att Piteå kommun ska ses som en attraktiv kommun som uppnår målet 43 000 invånare 2020 krävs att vi har medarbetare som visar engagemang och gott värdskap. För att nå detta behöver kommunen vara en attraktiv arbetsgivare. Som stöd finns kommunens personalstrategi; Piteå kommun arbetar kontinuerligt med *villkor, kultur* och *utveckling* för att medarbetarna ska få förutsättningar att göra ett bra arbete och att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor är en av de viktigaste frågor när det gäller goda villkor för kommunens medarbetare. Även introduktion för nyanställda är viktigt för att medarbetaren ska få rätt förutsättningar. För vissa nyckelroller finns medel avsatta för kompetensöverföring. Ytterligare exempel i arbetet med goda villkor är semesterväxlingen, där ungefär 800 av kommunens medarbetare (21 % av kvinnorna och 17 % av männen) valde att semesterväxla. Vidare genomfördes en satsning för friskvårdsombuden där Jobbhälsan i norr anordnade träffar med temat hur man främjar hälsa i arbetsgruppen.

Arbetet med Ledarskap- och medarbetarpolicy på arbetsplatsen är ett stöd i arbetet att skapa en öppen och tillåtande kultur.

För att arbeta med utveckling är medarbetarsamtal ett viktigt verktyg. Medarbetarsamtalet ska genomföras en gång per år och är ett tillfälle där närmaste chef och medarbetare diskuterar utveckling för både verksamheten och medarbetaren. För att motivera och främja innovation och utveckling i verksamheterna finns olika potter att söka pengar från.

Kompetensförsörjning är en stor utmaning för Piteå kommun liksom för de flesta inom offentlig sektor. Därför samarbetar landstinget och kommunerna i Norrbotten i frågan. Samarbete sker även med näringslivet i Piteå i form av nätverk med representanter från de största företagen i Piteå. För att klara framtida kompetensförsörjning måste kommunen marknadsföras som arbetsgivare. Exempel på aktiviteter är deltagande på arbetsmarknadsdagar på universiteten, karriärmässa för gymnasie-ungdomar, branschdagar för högstadieelever. Vidare anordnades ett introduktionsevent för ungdomar som fått feriejobb under sommaren. Syftet var att informera dem om kommunen som arbetsgivare. Piteå kommun erbjuder praktik i olika former, vilket är ett bra tillfälle att marknadsföra kommunens olika arbeten. Tillsammans med Örnsköldsvik-, Umeå- och Skellefteå kommun genomförs för andra gången ett traineeprogram i syfte att locka unga akademiker till yrken inom offentlig sektor, till denna omgång anställdes en person inom kommunledningskontoret.

Företaget Universum mäter arbetsgivarvarumärket bland studenter inom teknik (ingenjörer) och ekonomi i hela landet. För tredje året i rad utses Piteå kommun som raketer, vilket visar att kommunens arbetsgivarvarumärke stärkts. Mätningen visar att studenter känner till Piteå kommun samt att våra arbeten är intressanta.

Uppföljning personalpolitiska riktlinjer

Alkohol och andra droger

Ur personalpolitiska riktlinjer

- Kommunens arbetsplatser ska ha ett gemensamt förhållnings- och arbetssätt angående alkohol och andra droger.
- Alla arbetsplatser inom Piteå kommun ska vara fria från alkohol och andra droger under arbetstid.

Alla arbetsplatser inom Piteå kommun ska vara fria från alkohol och andra droger. Gällande rutin innebär att Chefer/arbetsledare, skyddsombud och andra nyckelpersoner ska få djupare kunskap i ämnet. Vid kommunens övergripande introduktion av nyanställda uppmärksammas alla personalpolitiska riktlinjer. Vid introduktion för nya chefer uppmärksammas riktlinjerna om alkohol och andra droger samt vilka krav de ställer på arbetsledaren/chefen.

Arbetsmiljö

Ur personalpolitiska riktlinjer

- Arbetsmiljön ska stimulera till engagemang i arbetet och göra det möjligt för medarbetarna att känna delaktighet.
- Med arbetsmiljö avses såväl fysiska, till exempel tunga lyft, buller, ventilation och kemiska faktorer som psykosociala arbetsmiljöfaktorer, till exempel samarbetsformer, arbetsgivarorganisation och arbetsinnehåll samt trivsel och gemenskap.
- Den kommunala verksamheten ska 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.

Antalet anmälda arbetsskador har minskat med 15 % i förhållande till föregående år, under 2015 anmäldes 132 stycken. Av dessa ledde 42 % till sjukfrånvaro. Tillbudsanmälningarna har ökat, vilket tyder på att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Ökningen beror till stor del av anmälningar från förskolan där bristen på vikarier upplevs som riskfaktor för personalen. Anmälan om hot och våld är i princip lika många som föregående år. De flesta anmälningarna är från äldreomsorgen, några kommer även från utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnads. Utbildning av skyddsombud har skett löpande och chefer har utbildats inom ramen för introduktion. För befintliga chefer har en kunskapsverkstad med möjlighet att uppdatera sina kunskaper inom arbetsmiljöområdet genomförts.

Anmälda arbetsskador per nämnd

Nämnd	Fysisk belastning	Psyko-social	Tillbud	Hot och våld
Barn och utbildningsnämnden	29	0	98	17
Fastighet och servicenämnden	16	0	9	0
Kommunstyrelse	4	0	1	0
Kultur Fritidsnämnd	6	0	1	0
Miljö och tillsynsnämnd	0	0	0	0
Samhällsbyggnadsnämnd	6	0	1	13
Socialnämnden	71	3	22	202
Totalt	132	3	132	232

Friskvård

Ur personalpolitiska riktlinjer

- *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 focus på levnadsvanor och livsstil.*
- *Målet är en god hälsa och trivsel på arbetsplatsen.*

Piteå kommun ska stödja och uppmuntra god hälsa hos medarbetarna, dock ligger ansvaret för den egna hälsan hos individen. Kommunen erbjuder samtliga anställda oavsett anställningsform ett friskvårdsbidrag om högst 800 kr. Vidare erbjuds en timmes friskvård på arbetstid i veckan om verksamheten tillåter, i motprestation mot att lägga minst en timme på fritiden till friskvård. Under året har 1863 personer använt sitt friskvårdsbidrag och ca 1,3 miljoner har utbetalats, det är något mindre än föregående år.

För att uppmuntra medarbetare till daglig motion kan de fylla i sina aktiviteter på ett aktivitetskort och delta i en utlottning en gång i månaden.

Varje arbetsplats ska ha ett friskvårdsombud som har till uppgift att sprida information och inspirera till olika friskvårdsaktiviteter. För att stärka dem i deras uppdrag har kommunen tillsammans med Jobbhälsan i norr anordnat två mycket uppskattade träffar med temat hur man främjar hälsa i arbetsgruppen, tips och verktyg.

Kommunjoggen firade 10 år, drygt 600 deltog i loppet vilket är fler än förra året. En mycket uppskattad och givande aktivitet som främjar gemenskapen på arbetsplatserna.

Hälsa handlar inte enbart om fysiska aktiviteter, även inre hälsa är viktigt. Piteå kommun erbjuder fritt inträde för samtliga medarbetare på Café insikten. Det är en föreläsningsserie på Framnäs folkhögskola som erbjuder föreläsningar utifrån olika teman med fokus på inre balans. Från Piteå kommun deltog 125 personer.

Förslagsverksamhet

Ur personalpolitiska riktlinjer

- Förslagsverksamheten är ett system för insamling, bedömning och ersättning för idéer och förslag som kommer från de anställda.
- Förslagsverksamheten kan därigenom medverka till att utveckla kommunen genom att tillvarata den erfarenhet och det kunnande som finns hos de anställda.

Syftet med kommunens förslagsverksamhet är att stimulera innovation och utveckling av verksamheterna genom att ta vara på medarbetarnas idéer. Under året har totalt 49 förslag lämnats in, av dem har 18 bifallits och belönats med totalt 25 100 kronor. Socialtjänsten är den förvaltning med flest förslag, 22 stycken och därefter kommer Fastighets- och serviceförvaltningen med 6 förslag. Några exempel på belönade förslag är:

- Arbetsgång för barn i behov av stöd/särskilt stöd i förskolan – förskolan
- Användning av hela rondellen – Stadenheten
- Matportionsdosering – gruppboende, stöd och omsorg
- Sökregister för installerade portgömmor i Piteå kommun - larmgruppen Ä.O
- Riktlinjer för tillagning och servering av middagsmat på Birkalens gruppboende

Jämställdhet

Ur personalpolitiska riktlinjer

- Piteå Kommun är en jämställd arbetsplats där kvinnors och mäns kompetens, resurser och erfarenheter tas tillvara. Därmed är kommunen en attraktiv arbetsgivare med god arbetsklimate och hög kvalitet i verksamheten.
- RÄTTVISA – alla människor är lika mycket värda och ska behandlas därefter. Jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter.
- ATTRAKTIVITET – en organisation som är öppen för varje individ, för dennes erfarenheter, kunskaper och skiftande behov är en attraktiv arbetsgivare. En organisation som också är öppen mot omvärlden har lättare att utvecklas.

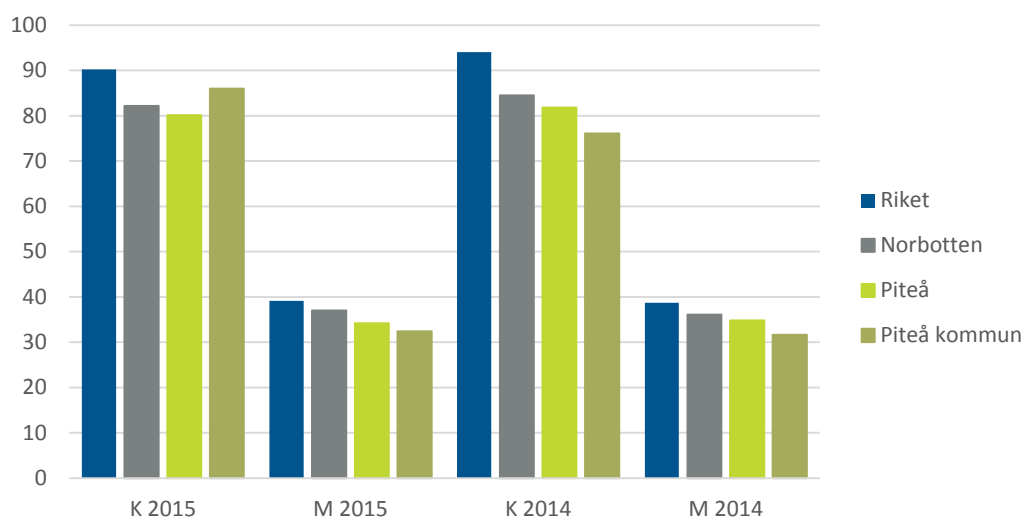
Jämställdhetsarbetet i Piteå kommun har två perspektiv, medarbetarfokus och medborgarfokus. Målen för arbetet med medarbetarfokus finns i de personalpolitiska riktlinjerna och handlar om trygg anställning, ledarskap, föräldraskap, löner samt sexuella trakasserier. Målet för medborgarfokus är ”Bemötande och service utformas jämställt i kommunens alla verksamheter” och är ett av kommunens övergripande mål.

I Piteå kommun mäts antal dagar med föräldrapenning som tas ut per person. Männens uttag av föräldradagar minskar under 2015 i jämförelse med tidigare år. Samtidigt ökar kvinnornas uttag av föräldradagar i jämförelse med de senaste fyra åren.

I jämförelse med riket¹ har kvinnorna i princip tagit ut lika många dagar per person, men i jämförelse med Norrbotten och Piteå som geografisk ort tar kvinnorna inom kommunen ut fler dagar per person. Vad gäller männen tar de inom Piteå kommuns organisation ut minst dagar per person i förhållanden Piteå som geografisk ort, Norrbotten och riket.

¹ Siffrorna om uttagen föräldrapenning kommer från försäkringskassans hemsida och grundar sig på nettodagar, dvs. delar av dagar är sammanräknade till hela dagar.

Uttagna föräldrapenningdagar per person



Ett av kommunens mål är att alla ska ha en trygg anställning. Detta mäts bland annat genom andelen heltidsanställningar. För 2015 ökar andelen heltidsanställningar, framförallt för kvinnor, i jämförelse med de senaste fem åren. Männerna har ungefär samma andel som tidigare år. Andelen heltidsanställda i Piteå kommun är 84 % för kvinnor och 90 % för män, motsvarande siffror för riket 2014 är 70 % för kvinnor och 89 % för män.² Nyckeltalet för heltid tar inte hänsyn till faktorer arbetsgivaren inte kan påverka, t.ex. sysselsättningsgrad för personliga assistenter, journattspersonal inom stöd och omsorg samt personer med tidsbegränsad sjukersättning på deltid. Om man bortser från dessa faktorer, har 94 % kvinnor och 95 % män i kommunen heltidsanställningar. Det innebär att andelen heltidsanställningar för kvinnor har ökat från 90 % 2014 till 94 % 2015.

Målet om jämnare könsfördelning mäts i andel enkönade yrkesgrupper. Under 2015 sker en försämring och andelen enkönade arbetsplatser är 16 %, vilket är sämre än både 2013 och 2014. Förklaringen är att det tillkommit tre enkönade arbetsgrupper varav två av dem är manligt dominerade. När det gäller nyckeltalet andel yrkesgrupper med en jämställd fördelning (40/60) är resultaten sämst i förhållande till de senaste fem åren. Fördelningen i ledningsgrupperna når inte målet på 50/50 utan har under 2015 varit 70/30, detta är dock något bättre än tidigare.

² Från SCBs hemsida

Nyckeltal	2015 kvinnor	2015 män	2014 Kvinnor	2014 män	2013 kvinnor	2013 män
Andel som har heltid	84	90	80 %	89 %	82 %	90 %
Fördelning i ledningsgrupp	30 %	70 %	25 %	75 %	38 %	62 %
Uttagen föräldraledighet – antal dagar	39738	2693	34845	2910	29230	2500
Uttagen föräldraledighet – antal personer	462	83	458	92	440	94
Uttagen föräldraledighet – dagar i genomsnitt	86	32	76	32 ³	66	27

Nyckeltal för jämnare könsfördelning	2015	2014	2013	2012
Andel enkönade arbetsgrupper	16 %	12 %	15 %	14 %
Andel grupper med fördelning 40/60	11 %	13 %	16 %	16 %
Totalt antal yrkesgrupper	70	69	68	65

Lönepolitik

Ur personalpolitiska riktlinjer

- Lön är en del av verksamhetsstyrningen och ska ses som ett sätt att utveckla verksamheten.
- Arbetsgivaren vill uppmuntra goda prestationer och vill att kommunens medarbetare ska känna att arbetsinsatsen är betydelsefull.
- Lönen ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Löneöversyn genomfördes med alla fackliga organisationer och alla anställda fick sina nya löner utbetalda i april 2015. I de centrala avtalen fanns det nivåer endast för Kommunal som hade ett garanterat utrymme på 600kr/medlem. Det finns inga individgarantier i något avtal.

Efter träffar med samtliga fack och samtliga ledningsgrupper fattade KS APU beslut om att fördela utrymmet enligt nedan.

1. Piteå kommun avsätter 24 200 000 kronor för löneöversyn 2015 med prioriteringar enligt nedan:
 - a. Lärare, förskollärare, fritidspedagoger, rektorer, förskolechefer och studie- och yrkesvägledare.
 - b. Administratörer med en lön under 25 000 kronor genererar 300 kr/person som fördelas individuellt i hela gruppen.
 - c. För byggnadsarbetare och målare avsätts 600 kronor/person att fördelas individuellt.

³ Siffrorna för 2014 vad gäller antal föräldrapenningdagar och antal personer var fel i förra årets bokslut pga. felaktiga rapporter, detta är åtgärdat i årets bokslut

- d. För vaktmästare avsätts 500 kronor/person att fördelas individuellt. En grupp som i lönekartläggningen före löneöversynen visade sig ha oskälig löneskillnad.
 - e. För brandmän avsätts 600 kronor/person att fördelas individuellt.
 - f. Strukturpengar avsätts på förvaltningsnivå till samtliga förvaltningar.
2. För omställning i samband med generationsväxlingen avsätts 2 000 000 kronor. Personalavdelningen har ansvar för fördelning av medlen.

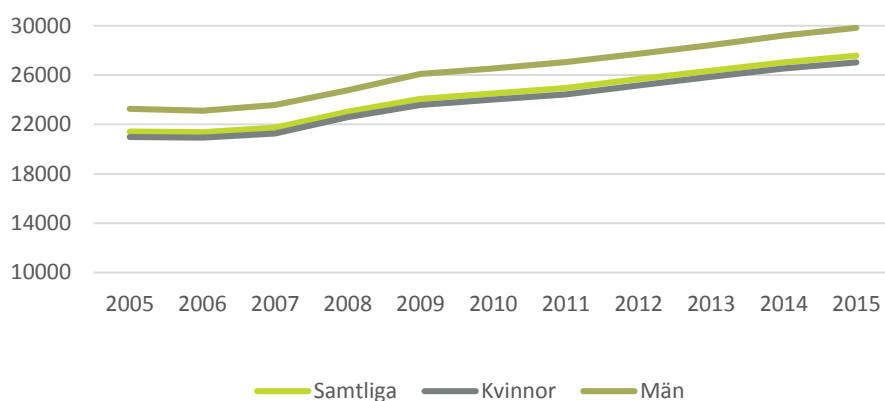
Det totala utfallet i löneöversyn för samtliga medarbetare i Piteå Kommun blev 2,99 %. Kvinnors lön i förhållande till mäns är 90.59 % vilket är 0,25 % lägre än föregående år. Nyckeltalet visar skillnad i faktisk lön mellan kvinnor och män för de personer som just vid tillfället är anställda. Måttet säger ingenting om lönen är osaklig eller inte. För att avgöra det krävs en analys av lönerna vilket görs genom en lönekartläggning.

Lönekartläggning genomfördes i november 2015. Inga osakliga löneskillnader upptäcktes.

Medellön

	2015	2014	2013	2012
Kvinnor	27 039	26528	25 862	25 172
Män	29 846	29203	28 441	27 736
Totalt	27 580	27 044	26 369	25 678

Utveckling medellön 2005-2014



Rehabilitering

Ur personalpolitiska riktlinjer

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

Piteå kommun arbetar aktivt med rehabilitering, framförallt i tidigt skede eftersom forskning visar att upprepad korttidsfrånvaro tenderar att leda till långtidssjukskrivningar. Med korttidsfrånvaro menas sjuk minst 6 tillfällen under en 12 månaders period. Medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro kallas till informationsträff. Där informeras de om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, man betonar även det egna ansvaret för sin egen hälsa och rehabilitering. Den anställda får erbjudande om hälso-undersökning på Jobbhälsan. Under 2015 har 52 medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro (6 sjukfrånvarotillfällen under 12 månader) deltagit i informationsträffar via Personalavdelningen. (Jämfört med 47 personer 2014). Av de som deltagit har 25 medarbetare tackat ja till erbjuden hälsoundersökning vid företagshälsovården. Medarbetarna har där förutom träff med företagssköterskan, självskattningsformulär och provtagningar, vid behov fått träffa läkare, fysioterapeut och/eller beteendevetare. Återkoppling har skett genom trepartssamtal med medarbetare, närmsta chef och berörd yrkesgrupp från företagshälsovården.

Kommunen har ansvar för omplaceringar av medarbetare som inte kan vara kvar i sitt nuvarande arbete, detta förutsätter att möjlighet till omplacering finns inom andra verksamheter. Detta är en utmaning för kommunen som ytterligare bör arbeta för att öka dessa möjligheter.

För att stödja cheferna i rehabiliteringsarbetet erbjuds Kunskapsverkstad i ämnet. Personalavdelningen anordnar även kurser i personlig utveckling, något som erbjuds både i förebyggande och rehabiliterande syfte.

När arbetsgivaren fullföljt rehabiliteringskedjans tre steg och en återgång till arbete alternativt omplacering till annat ledigt arbete inom kommunen inte är möjligt, gör Piteå kommun en överenskommelse om avslut med den berörda medarbetaren. Under 2015 gjordes fem överenskommelser om avslut (kvinnor), tre personer från utbildningsförvaltningen och två personer från socialförvaltningen.

Med en ökande sjukfrånvaro, ökar även behovet av företagshälsovård. Avtalet med Jobbhälsan i Norr är uppdelat på bas- och tilläggstjänster. Under året har Piteå kommun nyttjat 4997 timmar varav 4166 timmar är inom ramen för basutbudet. 53 % av alla timmar (inkl. tilläggstjänster) är inom området rehabiliteringsarbete. Det är framförallt beteendevetare, sjuksköterska och fysioterapeut som träffar medarbetarna.

Fyra gånger per år träffas kundrådet, som består av kontaktpersoner från Jobbhälsan AB och medarbetare från personalavdelningen och en chefsrepresentant. Syftet är att utveckla företagshälsovårdens tjänster och Piteå kommuns beställarkompetens.

Rekrytering

Ur personalpolitiska riktlinjer

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

Rekryteringsarbetet har varit intensivt under 2015. Kompetensbaserad rekrytering infördes strax före årsskiftet i syfte att säkerställa att diskriminering inte förekommer.

I jämförelse med 2014 har antalet befattningar som rekryterats ökat. Totalt sett har antalet rekryteringar ökat från 800 under 2014 till drygt 1100 under 2015. En stor del av ökningen står utbildningsförvaltningen för. Även inom socialtjänsten ökar behovet av rekrytering. Det handlar både om ersättningsrekryteringar och utökningar, särskilt inom äldreomsorgens verksamheter. Samhällsbyggnad har också ökat antalet rekryteringar med drygt 30 %.

Hittills har kompetent personal kunnat rekryteras, även om urvalet i vissa fall inte varit så stort. Ett problem under 2015 var att antalet sökande till sommarens semestervikariat inom socialtjänsten var lågt. Det innebär att vissa verksamheter hade svårt att klara sommarens vikariatsbehov.

Totalt sett har antalet ansökningar minskat något, i genomsnitt 5,8 jämfört med 2014 års 6,9. Vissa yrken lockar sällan många sökande, t ex sjuksköterskor, yrkeslärare, vissa specialister eller chefsbefattningar. Andra befattningar, särskilt administratörer lockar alltid många sökande, det är inte ovanligt med över 100 ansökningar. Även yrkesarbetare inom fastighets- och anläggningsyrken lockar många sökande.

Annonsering av lediga jobb sker alltid via kommunens hemsida och Arbetsförmedlingens platsbank. Vid behov används även andra kanaler. Av kostnadsskäl har den samordnade tidningsannonseringen upphört under andra halvåret. Detta förmodas påverka att antalet ansökningar har minskat då man inte når spontana arbetssökande i samma utsträckning.

Rökfri arbetstid

Ur personalpolitiska riktlinjer

- *Rökfri arbetstid skall förbättra hälsan bland kommunens medarbetare.*
- *Alla arbetsplatser är rökfria under arbetstid.*

Rökfri arbetstid infördes i kommunen 2012, det innebär att det inte är tillåtet att röka under arbetstid eller på kortare pauser som är förlagda på betald arbetstid. Det är svårt att uttala sig huruvida antalet rökare minskat eller ej, men en undersökning bland cheferna under 2014 visade att känslan är att antalet minskat.

Samverkan

Ur personalpolitiska riktlinjer

- *Samverkan ger möjlighet till delaktighet och att aktivt utöva sitt medarbetarskap.*
- *Samverkan är en förutsättning för att Piteå kommun ska vara en attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare.*
- *Samverkan utvecklas mellan ledningen, medarbetaren och deras fackliga organisationer.*

Piteå kommun och de fackliga organisationerna har tecknat ett samverkansavtal med tillhörande rutiner. Ett fungerande samverkans-avtal skapar förutsättningar för inflytande och en hög grad av delaktighet på arbetsplatsnivå. Kommunal beslutade att inte förlänga avtalet och har sagt upp det från och med februari 2015. Under 2015 har arbetsgivaren tillsammans med de fackliga organisationerna reviderat samverkansavtalet och tillämpningsrutinerna.

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Ur personalpolitiska riktlinjer

- *Ingen anställd skall utsättas för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.*
- *Alla anställda har kännedom om riktlinjernas innehåll och har tillgång till dem.*

Målet är att ingen anställd utsätts för sexuella trakasserier. För att nå målet ska alla anställda ha kännedom om riktlinjernas innehåll och har tillgång till dem. Då ingen medarbetarenkät genomfördes under 2015 finns inget nytt resultat utan uppföljningen i området finns i personalboks slutet 2014.

Sammanställning personalnyckeltal

Piteå kommun	2015	2014	2013	2012
Tot. antal månadsanställda	3854	3701	3618	3 585
Andel kvinnor i %	81	81	80	80
Andel män i %	19	19	20	20
Antal tillsvidareanställda	3479	3350	3352	3 233
Antal visstidsanställda	396	355	266	352
Antal årsarbetare mån. anställda	3721	3537	3465	3 411
Antal årsarbetare tillsv.anställda	3354	3220	3214	3 094
Antal årsarbetare – timanställda	367	306	310	303
Andel heltidsanställda i %	94*	92*	92*	82
Andel heltids anst. kvinnor i %	94*	91*	92*	81
Andel heltids anst. män i %	95*	95*	95*	90
Medelsysselsättningsgrad	95,9	95,3	95,4	94,9
Medelålder, månadsanställda	47,4	47,9	48,2	47,2
Medelålder kvinnor	47,2	47,8	48,0	47,1
Medelålder män	48,2	48,6	48,8	47,9
Ant. månads anst -29 år	331	228	187	164
Ant. månads anst 30-39 år	614	611	616	649
Ant. månads anst 40-49 år	1 116	1 084	1 072	1 023
Ant. månads anst 50-59 år	1 171	1 162	1 142	1 153
Ant. månads anst 60- år	622	616	601	596
Total sjukfrånvaro i %	7,5	6,1	5,4	5,1
Sjukdagar i genomsnitt/anställd	27	22	19	18
Sjukdagar kvinnor	30	20	21	20
Sjukdagar män	12	7	11	11
Frisknärvaro i % 0 sjukdagar	34	38	37	41
Frisktal i % 0-7 sjukdagar	65	68	68	72
Medellön	27 580	27 044	26 369	25 678
Medellön kvinnor	27 039	26 528	25 862	25 172
Medellön män	29 846	29 203	28 441	27 736
Medianlön	25 700	25 027	24 456	23 839
Medianlön kvinnor	25 400	24 800	24 201	23 596
Medianlön män	27 785	27 248	26 676	26 173

*Anställningar undantaget de faktorer arbetsgivaren inte kan påverka.

Nedan redovisas personalbokslut för Piteå kommuns förvaltningar

Personalbokslutet för de olika förvaltningarna beskriver personalsituationen för 2015 och är en fördjupning av personalanalysen i årsredovisningen. Syftet är att lyfta fram personalfrågorna och följa upp målen inom personalområdet.

Personalboks lut

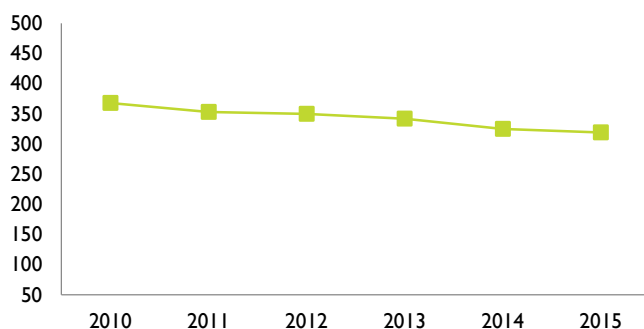
Fastighets- och serviceförvaltningen

Personalbild

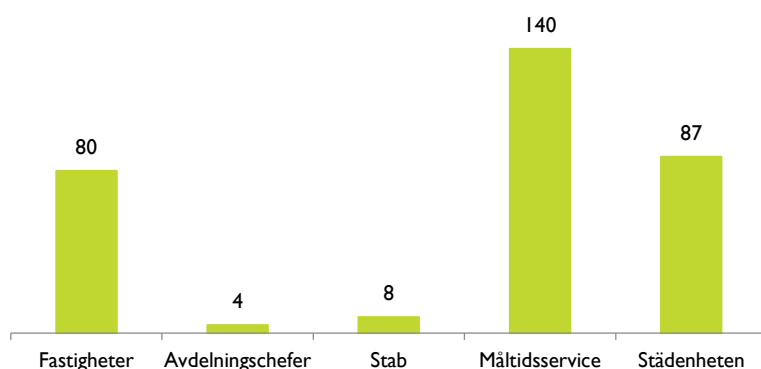
Inom förvaltningen arbetar totalt 319 personer i december 2015, att jämföra med 325 personer 2014. Av dessa 319 har 90 % en heltidsanställning, jmf med 88 % 2014. 97 % av männen arbetar heltid. Deltidsarbete förekommer inom måltidsservice. Måltidsservices verksamhet har behov av personal under särskild del av dagen, och har därför inte möjlighet att sysselsätta all personal på heltid. Inom förvaltningen totalt är 71 % kvinnor och 29 % män. Generellt råder en ojämn könsfördelning mellan avdelningarna städ, måltidsservice och fastigheter.

Medelåldern på fastighets- och serviceförvaltningen är högre än vid kommunen totalt, 51,6 år i jämförelse med kommunens 47,4 år. Högst medelålder finns inom avdelning fastigheter med 54,2 år. Den lägsta medelåldern återfinns på städenheten med 49 år. Under året har 12 personer i förvaltningen tagit ut ålderspension (9 kvinnor och 3 män) jämfört med totalt 17 personer 2014.

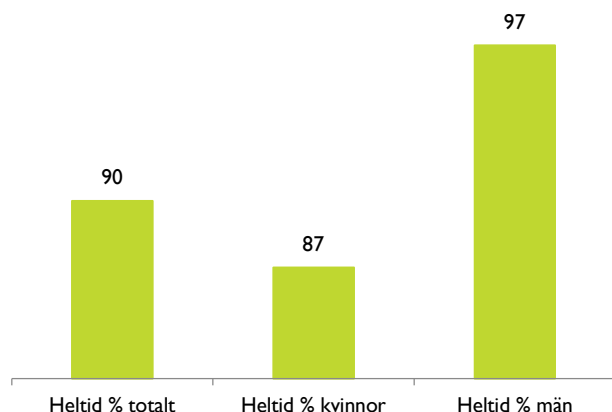
Antal anställda fastighet och serviceförvaltning



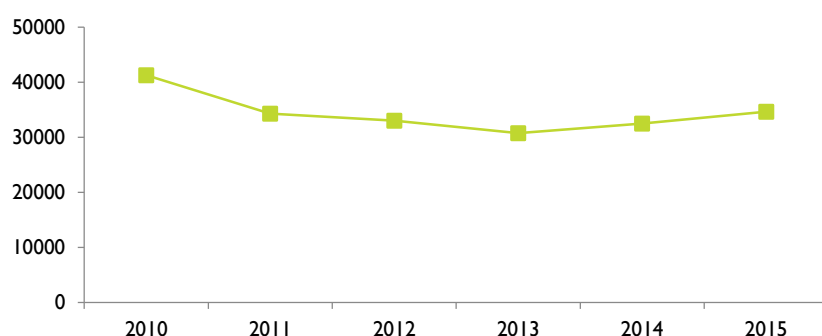
Antal anställda per avdelning



Andel heltidsanställda



Timmar som utförts av timanställda

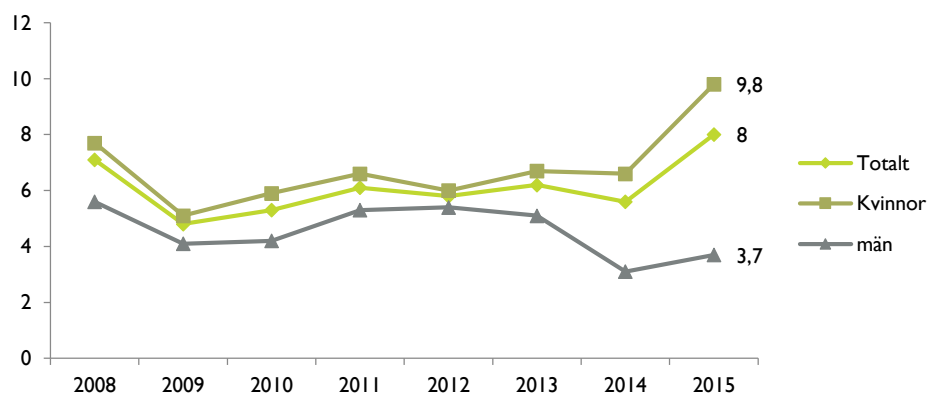


Antal timanställningar har generellt minskat över åren, men under 2014 och 2015 ökar det något. 34645 nyttjade timmar 2015 motsvarar närmare 17,5 heltider. Främst är det inom måltidsservice som nyttjandet av timtidsanställningar förekommer.

Hälsobild

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har stigit till 8,1 % under 2015 (5,6 % 2014). Sjukfrånvaron totalt för kommunen ligger på 7,5 %. Av fastighets- och serviceförvaltningens totala sjukfrånvaro är 58 % långtidssjukskrivna (jmf med 45 % 2014). Högst sjukfrånvaron finns inom måltidsservice samt städenheten. Totalt har de anställda i förvaltningen i snitt 30,4 sjukdagar per år 2015. Detta är en markant höjning sedan 2014 då snittet låg på 8 dagar. Högst ligger måltidsservice med 33 dagar och städenheten med 31 dagar i snitt.

Sjukfrånvaro i %



Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron för fastighets- och serviceförvaltningen

Sjukfrånvaro i %	2015	2014	2013	Piteå 2015
Total sjukfrånvaro	8,1	5,6	6,2	7,5
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	58,0	45,0	49,0	59,0
Sjukfrånvaro kvinnor	9,8	6,6	6,7	8,6
Sjukfrånvaro män	3,7	3,1	5,1	3,5
Sjukfrånvaro <29 år	4,2	2,8	3,7	6,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	8,7	6,8	7,4	7,1
Sjukfrånvaro >50 år	7,9	5,1	5,7	8,2

Trots en kraftigt stigande sjukfrånvaro finns medarbetare som inte varit sjuka alls under 2015, på förvaltningen har 27 % inte haft någon sjukdag under året, jämfört med 36 % under 2014. Medarbetare anses som frisk om de varit sjuk mindre än 7 dagar per år, så kallat frisktal. Frisktalet för fastighets- och serviceförvaltningen är 60 %, att jämföra med kommunen totalt där frisktalet är 66 %.

Övrig uppföljning

På fastighets- och serviceförvaltningen satsas det extra på att förebygga sjukfrånvaro på lång sikt i form av friskvårdsaktiviteter, hälsoprojekt och tidiga rehabiliteringsinsatser, trots detta stiger sjukfrånvaro.

Antalet rekryterade tjänster har minskat från 10 tjänster 2014 till 7 tjänster 2015. I snitt är det 21 sökande per tjänst (jämfört med 28 i snitt 2014). Till högre befattningar med krav på erfarenhet samt chefstjänster inom teknikområdet är konkurrensen med övrig marknad hård och det är svårt att hitta rätt kompetens. Några av tjänsterna har inte kunnat tillsättas då rätt kompetens inte hittats.

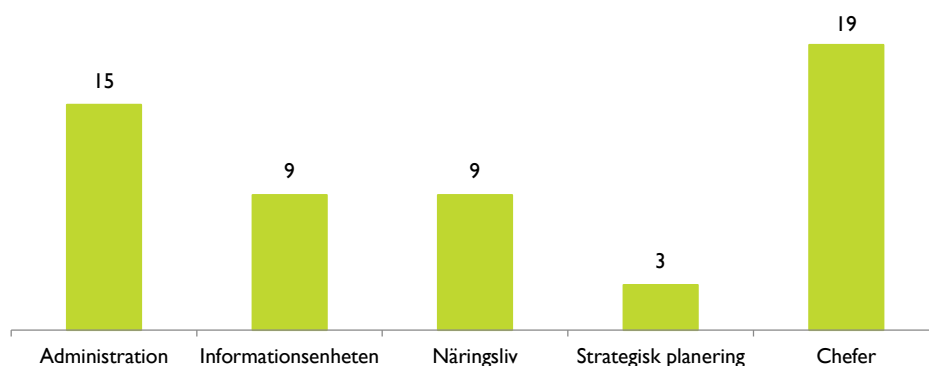
Personalbokslut kommunledningskontoret

Personalbild

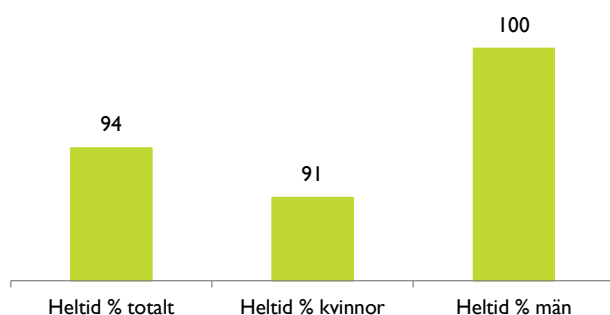
På kommunledningskontoret arbetar 55 personer, en ökning med 3 personer. Av dessa arbetar 94,5 % heltid. I gruppen chefer ingår även samtliga förvaltningschefer och kommunalråden. Könsfördelningen är jämn inom alla avdelningar med undantag från den administrativa avdelningen där 86,7 % är kvinnor. I

Medelåldern inom förvaltningen är 50,7 vilket är något högre än föregående år. Den lägsta medelåldern har informationsenheten med 42,7. En person tog ut ålderspension under året. Inom förvaltningen är det 3 personer som är över 65 år.

Antal anställda per avdelning



Andel heltidsanställda



Utgångspunkten för tjänsterna inom förvaltningen är heltid. De deltidsanställningar som förekommer är oftast utifrån egna önskemål.

Användningen av timanställningar är relativt liten, och har halverats jämfört med föregående år till drygt 1100 tim. Tiden ligger i huvudsak inom näringslivsenheten, där turismfrågorna ligger.

Hälsobild

Sjukfrånvaron inom förvaltningen är 5,2 % varav andelen långtidssjukskrivningar är nära 80 % med några långa sjukskrivningar vilket får stort statistiskt genomslag i avdelningar med få anställda. Högst

frånvaro har man inom administrativa avdelningen och lägst inom avdelningen för näringsliv. I snitt har varje medarbetare 18 sjukdagar i snitt per år vilket är en stor ökning från 2014 års 4 dagar.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron för kommunledningskontoret

Sjukfrånvaro i %	2015	2014	Piteå 2015
Total sjukfrånvaro	5,2	3,3	7,5
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	80	34	59,0
Sjukfrånvaro kvinnor	8	4,9	8,6
Sjukfrånvaro män	0,9	0,5	3,5
Sjukfrånvaro <29 år	1,9	2,1	6,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	8	4,4	7,1
Sjukfrånvaro >50 år	3,1	2,4	8,2

51 procent, av medarbetarna inom förvaltningen har inte haft någon sjukdag under året. Strategiska enheten har inte haft någon medarbetare med sjukfrånvaro.

Övrig uppföljning

Under året har två anställningar tillsatts, det är lika många som förra året. En till arkivet och en projektanställning inom informationsavdelningen. Båda lockade ca 30 sökande. Dessutom annonserades visstidsanställningar till turistbyrån inför sommarens verksamhet.

Personalbokslut

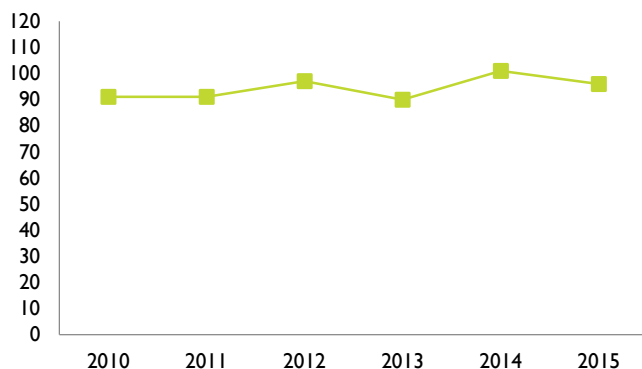
Kultur, park och fritid

Personalbild

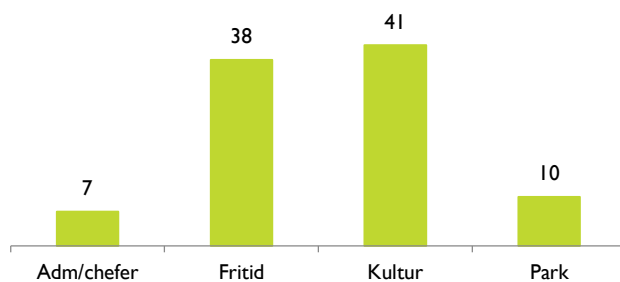
Inom förvaltningen arbetar per december 2015 totalt 96 personer, vilket är 5 färre än 2014. Av dessa 96 medarbetare har 93 % en heltidsanställning. Kvinnorna arbetar heltid i något lägre omfattning än männen. Det är en förhållandevis jämn könsfördelning på förvaltningen, 65 % av medarbetarna är kvinnor och 35 % är män.

Medelåldern på förvaltningen är 48,8 år, det är i princip samma som förra året och i paritet med kommunen totalt (47,4 år). Högst medelålder har man inom avdelningen fritid med 50,2 år och lägst inom avdelning kultur med 47,6 år. Under året har 2 personer (en kvinna och en man) tagit ut ålderspension.

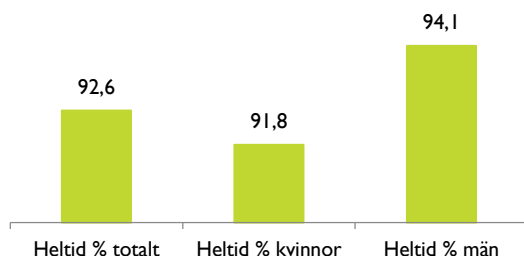
Antal anställda



Antal anställda per avdelning

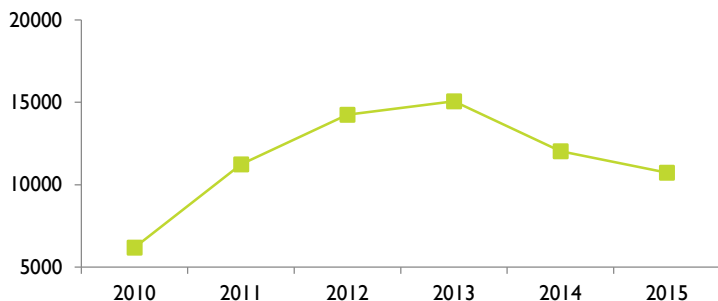


Andel heltidsanställda



Förvaltningens nyttjande av timanställningar fortsätter minska och ligger nu på 10 737 timmar jämfört med drygt 12 000 år 2014. Det högsta användandet av timanställningar återfinns inom avdelningen fritid, som står för mer än hälften av förvaltningens totala användande. Detta är kopplat till verksamhetens beskaffenhet där kortare projekt och anställningar är del av uppdraget.

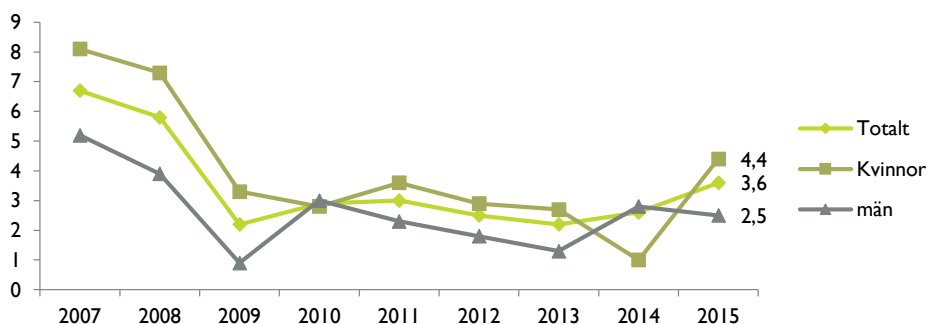
Timmar som utförts av timanställda



Hälsobild

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har fortsatt öka och ligger nu på 3,6 % under 2015. Sjukfrånvaron totalt i Piteå kommun är 7,5 %. Av den totala sjukfrånvaron i förvaltningen är 44 % långtidssjukfrånvaro. Här är kvinnorna klart överrepresenterade. I snitt har varje anställd i förvaltningen 12 sjukdagar per år. Det är en ökning med 2 dagar jämfört med 2014.

Sjukfrånvaro i %



Trots ökad sjukfrånvaro har nästan hälften av medarbetarna inte varit sjuk alls under 2015 (49 %) Det är i princip lika många som förra året. Man anses som frisk om man har varit sjuk mindre än 7 dagar per år, så kallat frisktal. Frisktalet för förvaltningen är 78 %, att jämföra med kommunen totalt där frisktalet är 66 %.

Övrig uppföljning

Under året utannonserade 14 tjänster. Trots att det är relativt lätt att hitta rätt kompetens så har antalet ansökningar till varje tjänst minskat även detta år, från 29 ansökningar per tjänst år 2014, till 26 ansökningar per utannonserad tjänst under 2015.

Med utgångspunkt i attraktiv arbetsgivare samt att säkra kompetens inom verksamheten, arbetar förvaltningen aktivt med att genom kombinationsanställningar hitta möjligheter till helårsanställningar för säsongsanställda inom avdelning park. Ett arbete som under 2015 resulterade i en tillsvidareanställning.

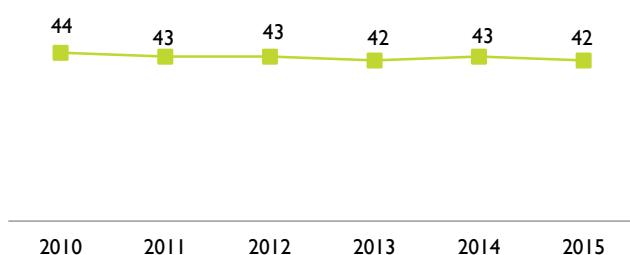
Personalbokslut Räddningstjänsten

Personalbild

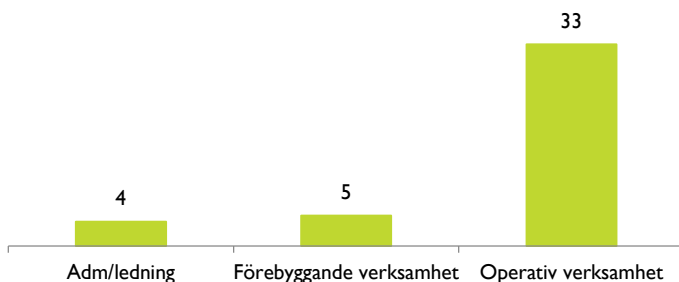
Inom förvaltningen arbetar totalt 42 personer, samtliga har en heltidsanställning. Av de anställda är 14,3 procent kvinnor, glädjande är att det inom den operativa verksamheten arbetar två kvinnor.

Medelåldern inom räddningstjänsten är kommunens lägsta, 2015 var det 42,7 år. Det är en liten ökning jämfört med 2014 då medelåldern var 42,1 år. Det är framförallt den operativa verksamheten som drar ner medelåldern, hög medelålder har man inom administration och ledning (56 år). Under året har ingen tagit ut ålderspension.

Antal anställda

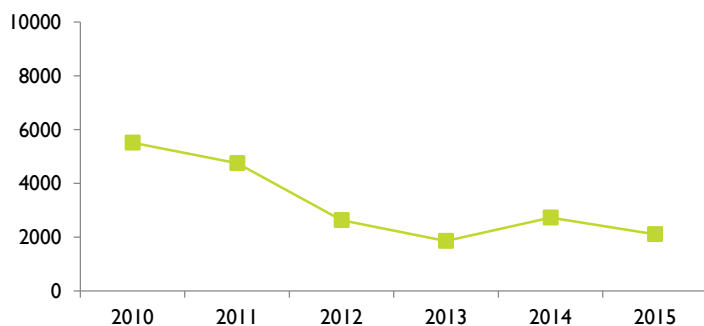


Antal anställda per avdelning



Ett av kommunens mål inom personalområdet är att antal timanställningar skall minska. Detta har man inom räddningstjänsten lyckats bra med. Under året har andelen timanställda minskat från 1,4 till 1,1 årsarbetare.

Timmar som utförts av timanställda



Hälsobild

Räddningstjänsten har generellt låg sjukfrånvaro, 2,1 procent 2015. I jämförelse med tidigare år är det en viss minskning. Av den totala sjukfrånvaron är 55,9 procent långtidssjukskrivna vilket beror på ett par långa sjukskrivningar. Det är främst i den operativa verksamheten det har förekommit. I snitt har de anställda inom räddningstjänsten 7,7 sjukdagar under 2015.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron för räddningstjänsten

Nyckeltal	2015	2014	Piteå 2015
sjukfrånvaro i %			
Total sjukfrånvaro	2,1	2,6	7,5
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	56	24	59,0
Sjukfrånvaro kvinnor	1,3	1	8,6
Sjukfrånvaro män	2,4	2,8	3,5
Sjukfrånvaro <29 år	0,2	4,5	6,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	0,8	1,9	7,1
Sjukfrånvaro >50 år	5,6	3,3	8,2

60 procent av medarbetarna inom förvaltningen har varit helt frisk under året, det är 11 procentenheter lägre än förra året.

Övrig uppföljning

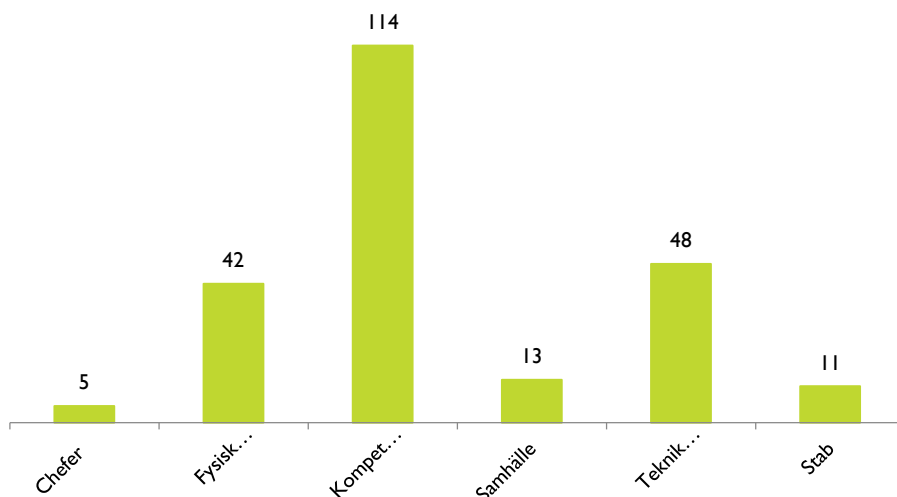
Inom räddningstjänsten har man under året utannonserat en tjänst som lockade fyra ansökningar. Det var som deltidsanställd brandman. Eftersom det är svårt att kombinera med annat arbete är det få som kan söka dessa jobb. För att rekrytera sommarvikarier finns ett etablerat samarbete mellan ett antal kommuner och för 2015 var det Luleå kommun som hade huvudansvaret. Dessutom har ett antal tillsättningar skett genom intern rörlighet och tillämpning av LAS.

Räddningstjänsten har också medverkat i ett antal aktiviteter för att visa upp sin verksamhet, både på mässor och i samband med skolinformationer. Verksamheten har en positiv inställning till att ta emot praktikanter, både kopplat mot yrkesutbildningar och allmän prao.

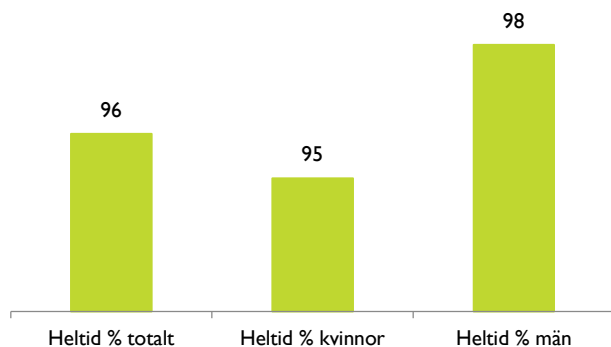
Personalbokslut Samhällsbyggnad

Personalbild

Inom samhällsbyggnad arbetar totalt 233 personer, en ökning med 12 personer från förra året och det är framförallt avdelning kompetensförsörjning som ökat. Förvaltningen är en av de förvaltningar som har en jämn könsfördelning, 52,8 % kvinnor och 47,2 % män



96 % av medarbetarna arbetar heltid, dvs. en ökning jämfört med 2014 (95 %), männen arbetar i högre grad heltid än kvinnorna.



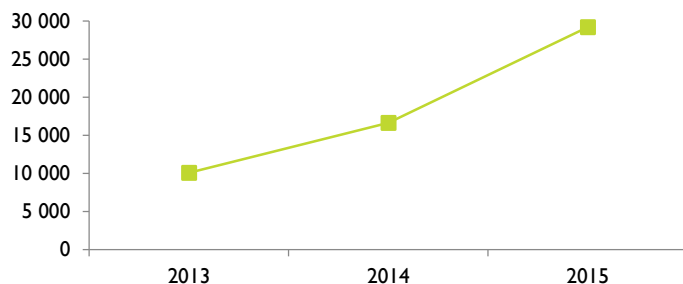
Medelåldern på förvaltningen är 47 år vilket är en minskning med 0,4 år jämfört med 2014. Högst medelålder har man bland cheferna och medarbetare inom staben. Den lägsta medelåldern återfinns hos avdelning fysisk planering och teknik och gator med 44,9 år respektive 45,0.

Under året har 3 personer tagit ut ålderspension, samtliga kvinnor. Förvaltningen har 6 personer som är över 65 år.

Timanställningarna inom förvaltningen har ökat markant och motsvarar 14,8 årsarbetare, jämfört med 8 årsarbetare 2014.

Detta förklaras framförallt på flyktingsituationen under hösten 2015. Många boenden för ensamkommande barn startade upp med mycket kort varsel. De flesta medarbetarna anställdes på kortare tidsvikariat i avvaktan på rekrytering fram t o m december månad.

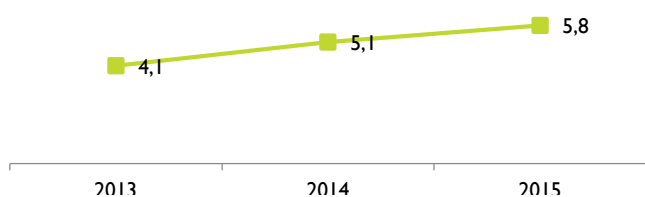
Timmar som utförs av timvikarier



Hälsobild

Sjukfrånvaron i förvaltningen ökar, från 5,1 till 5,8 % under 2015. Av dessa är 53 % långtidssjukskrivna (jämfört med 56 % 2014), dessa jobbar främst inom avdelningen för kompetensförsörjning och teknik och gator. Sjukfrånvaron totalt för kommunen ligger på 7,5 %.

Total sjukfrånvaro Samhällsbyggnad



Den högsta frånvaron har kvinnorna, 6,7 % jämfört med männen 4,9 %. Sjukfrånvaron är relativt jämnt fördelat över åldersgrupperna. Antalet sjukdagar i snitt per anställd har ökat markant, från 7 dagar under 2014 till 22 sjukdagar/anställd under 2015.

Trots att sjukfrånvaron ökat är det fortfarande 42,6 procent som inte haft någon sjukdag under 2015. I Piteå kommun anses man som frisk om man har under 7 sjukdagar per år, så kallat frisktal. Frisktalet för förvaltningen är 75 procent (totalt Piteå kommun 66 procent).

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron för samhällsbyggnad

Nyckeltal sjukfrånvaro i %	2015	2014	Piteå 2015
Total sjukfrånvaro	5,8	5,1	7,5
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	53,0	56,0	59,0
Sjukfrånvaro kvinnor	6,7	5,7	8,6
Sjukfrånvaro män	4,9	4,6	3,5
Sjukfrånvaro <29 år	4,2	1,5	6,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,9	5,9	7,1
Sjukfrånvaro >50 år	4,7	4,7	8,2

Övrig uppföljning

Under året har 52 jobb utannonserats. Det är mer än en fördubbling jämfört med 2014. Det är framförallt avdelningen kompetensförsörjning som haft stort rekryteringsbehov. I genomsnitt var det 19 ansökningar per annonserat jobb. Rekryteringen av tjänsterna vid de nya flyktingboendena var inte avslutade förrän in i januari och redovisas därmed först 2016.

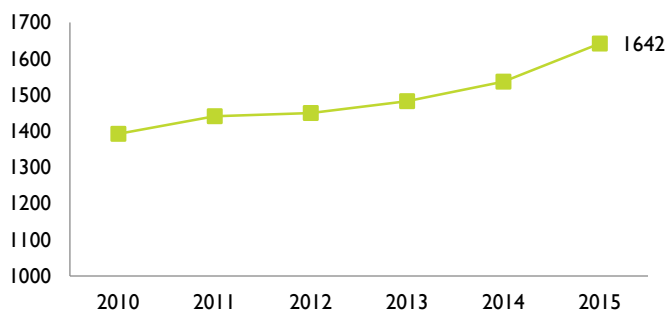
För att attrahera ungdomar och studenter till jobben inom samhällsbyggnad har förvaltningen funnits med på mässor och arbetsmarknadsdagar riktat till grundskoleelever och studenter på universitet.

Personalbokslut Socialtjänsten

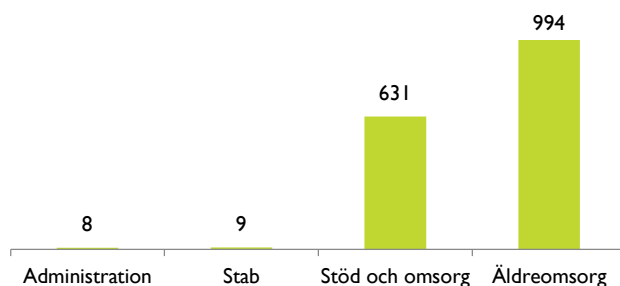
Personalbild

Socialtjänsten är kommunens största förvaltning, här arbetar totalt 1642 personer vilket är 105 fler än förra året. Medelåldern har sjunkit från 46,8 till 45,9 år under 2015. Högst medelålder har man inom staben och äldreomsorgen.

Antal anställda socialtjänsten



Antal anställda per avdelning

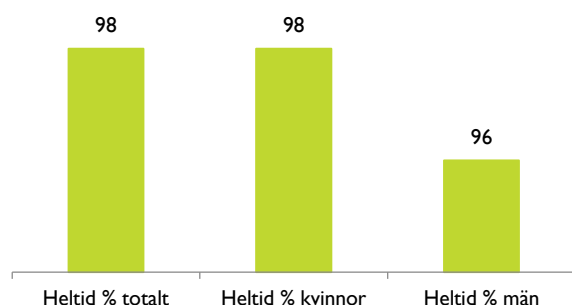


Anställningar

Inom socialtjänsten är heltid en rättighet och deltid en möjlighet, undantagna är personliga assistenter och journattsanställd personal. Trots detta uppnås inte 100 procent, inom förvaltningen har 98 procent en heltidsanställning (att jämföra med kommunen totalt där 94 procent har en heltidsanställning). Detta kan till en del förklaras av att vissa månadsanställda vikarier inte omfattas av hel/del. Inom förvaltningen är 90 procent kvinnor och 10 procent är män, störst andel män arbetar inom stöd och omsorg.

Ganska många som arbetar som personlig assistent

Andel heltidsanställda

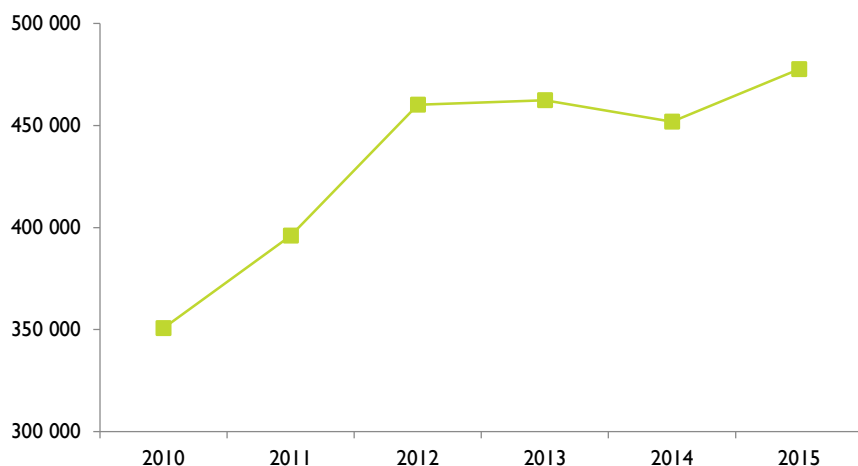


Timtidsanställningar

Piteå kommun har som mål att minska timanställningar och i högre grad erbjuda månadsanställda. Inom socialtjänsten fortsätter dock timtidsuttaget att öka. Sedan 2010 har timtidsuttaget ökat med mer än 36 %. Timanställningarna inom förvaltningen har ökat jämfört med 2014 (452 000 timmar). Under 2015 var timtidsuttaget 477 573 timmar vilket motsvarar 241 årsarbeten. Att timtidsuttaget ökar är förvånande då äldreomsorgen tillsvidareanställde ett 100-tal undersköterskor under våren 2015. Syftet med dessa nyanställningar var att säkra upp kompetens och höja kvaliteten för brukarna/vårdtagare men även att minska timtidsuttaget.

En förklaring till det förhöjda timtidsuttaget kan kopplas till de ökade sjuktalen då ordinarie personals sjukfrånvaro i stor utsträckning ersätts med timtidsanställd personal. En annan tänkbar förklaring kan vara en fortsatt ökning av såväl hemtjänst som personlig assistans-ärenden.

Timmar som utförts av timanställda



Hälsobild

Sjukfrånvaron inom socialtjänsten ökar med nästan två procentenheter i jämförelse med föregående år, till 9,8 procent. Av dessa har 60 procent varit sjukskrivna mer än 59 dagar. Den högsta sjukfrånvaron har förvaltningens äldre medarbetare och inom äldreomsorgen. Med tanke på att kvinnor generellt har en högre sjukfrånvaro än män är det inte förvånande att socialtjänsten, som är en starkt kvinnodominerad verksamhet, har kommunens högsta sjukfrånvaro. I snitt har de anställda inom Socialtjänsten 33 sjukdagar per år. Jämfört med

2014 är det en stor ökning. Motsvarande siffra för 2014 var 23, dvs. en ökning på mer än 40 %.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron för socialtjänsten

Nyckeltal sjukfrånvaro i %	2015	2014	2013	2012	Piteå 2015
Total sjukfrånvaro	9,8	7,9	6,9	6,5	7,5
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	60	55	50	52	59
Sjukfrånvaro kvinnor	10,4	8,3	7,2	6,9	8,6
Sjukfrånvaro män	5,3	3,9	3,6	3,7	3,5
Sjukfrånvaro <29 år	7,8	6,0	4,4	3,9	6,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	9,9	7,5	6,6	7,8	7,1
Sjukfrånvaro >50 år	10,3	8,5	7,5	8,2	8,2

Under 2015 hade 29 % av förvaltningens medarbetare ingen sjukdag, vilket är en försämring med 4 % jämfört med föregående år. I Piteå kommun anses man som frisk om man har under 7 sjukdagar per år, så kallat frisktal. Frisktalet för förvaltningen är 60 %, vilket är en försämring i förhållande till 2014 då motsvarande siffra var 64 %.

Övrig uppföljning

Rekryteringssituationen inom förvaltningen är fortsatt problematisk. Under 2015 tillsattes 173 tjänster inom socialförvaltningen och antalet ansökningar per tjänst var då 9,6. Detta är en sanning med modifikation då ett antal tjänster (Handledare inom Daglig verksamhet, Receptionist i Försörjningsstöd samt Boendestödjare inom LSS) attraherade 448 sökande till 4 tjänster. Dessa 4 tjänster undantaget blir antalet ansökningar 7,3 per tjänst. Lägst sökandefrekvens återfinns bland sjuksköterske- samt socialsekreterartjänster.

För att rekrytera rätt person till rätt uppdrag har det nya rekryteringsverktyget Reach mee och arbetsmetoden kompetensbaserad rekrytering påbörjats inom förvaltningen. Kravprofiler har samverkats fram med arbetsledare och fackliga organisationer i förvaltningen under 2015. Under 2016 kommer detta arbete att vidareutvecklas.

Man måste arbeta externt och internt för att attrahera nya och motivera befintlig personal att arbeta kvar. För att locka unga in i yrket finns socialtjänsten med på mässor och arbetsmarknadsdagar riktat till grundskoleelever och studenter på universitet. Som exempel på detta kan nämnas sjuksköterskemingel vid Luleå tekniska universitet och mässan Nolia karriär som riktar sig mot gymnasieelever. Arbetsförmedlingens rekryteringsdag för sommarjobb är också en viktig arena för att rekrytera sommarvikarier.

Inför sommaren 2015 inkom 679 ansökningar för sommarjobb inom förvaltningen. Denna siffra anger dock inte unika individer då många personer söker sommarjobb inom såväl äldreomsorgen som stöd och omsorg.

Antalet anmälda arbetsskador ligger på samma nivå som föregående år. Noterbart är att antalet anmälningar vad gäller psykisk belastning ligger på en mycket låg nivå eftersom förvaltningen upplever att de har fler med utmattningssymtom än tidigare. Endast 3 anmälningar om ökad psykisk belastning har gjorts under 2015. Antalet rehabiliteringsärenden där psykosociala orsaker anges som orsak fortsätter att öka i förvaltningen.

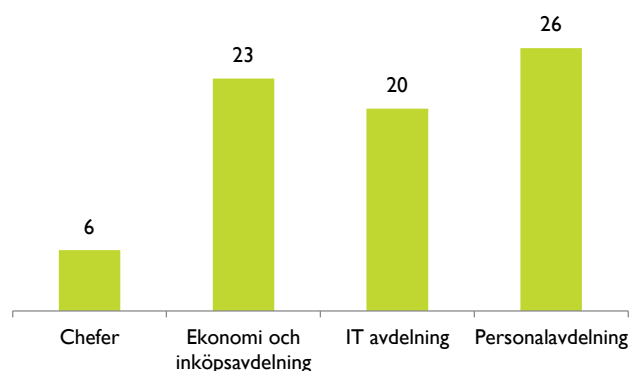
Personalbokslut Strategiskt stöd

Personalbild

Inom förvaltningen arbetar 72 personer, en ökning med två jämfört föregående år. Könsfördelningen kan anses som jämn då 60 % är kvinnor och 40 procent är män. Av dessa har 97 % heltidsanställning.

Medelåldern inom förvaltningen är 50 år, högre än medelåldern för kommunen totalt (48,2 år). Ekonomi och inköpsavdelningen har något lägre medelålder än övriga avdelningar. Två personer tog ut ålderspension under året. Inom förvaltningen är det 3 personer som är över 65 år.

Antal anställda per avdelning



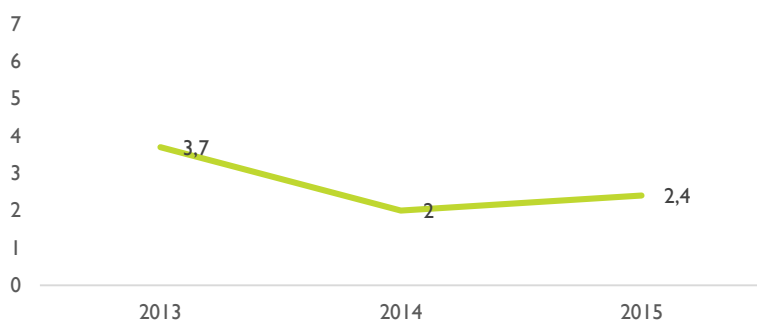
Ekonomi- och inköpsavdelningen redovisar fler medarbetare under året. Det förklaras av bl a vikariat och överlappning inför pensionering.

Användandet av timanställningar inom förvaltningen är mycket liten, ganska jämnt fördelat mellan avdelningarna. Det totala antalet timmar motsvarar 0,5 årsarbetare.

Hälsobild

Sjukfrånvaron inom strategiskt stöd har ökat något i jämförelse med 2014 från 2,0 till 2,4 %. Högst sjukfrånvaro har personalavdelningen med 5,4 % och IT avdelningen har lägst med 1,1 %. Av den totala sjukfrånvaron har 41 % varit för sjukskrivning längre än 59 dagar. I snitt har förvaltningens medarbetare 10,6 sjukdagar per år.

Total sjukfrånvaro



Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron för strategiskt stöd

Nyckeltal sjukfrånvaro i %	2015	2014	Piteå 2015
Total sjukfrånvaro	2,4	2	7,5
– varav tid med långtidssjukfrånvaro	41	27	59
Sjukfrånvaro kvinnor	1,9	2	8,6
Sjukfrånvaro män	3,2	2,1	3,5
Sjukfrånvaro <29 år	0,9	0,1	6,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	1,1	1,1	7,1
Sjukfrånvaro >50 år	3,2	2,7	8,2

Sjukfrånvaron är låg inom förvaltningen. Däremot har tiden för långtidssjukskrivna ökat. 43 % av medarbetarna har inte haft någon sjukdag under året, det är färre än förra året då 47 % av medarbetarna inte haft någon sjukdag.

Övrig uppföljning

Under året har fem tjänster utannonserats jämfört med fyra året före. Tre av anställningarna har varit inom ekonomiavdelningen, däribland economichef. I samband med en av dessa rekryteringar användes även stöd via rekryteringskonsult för att bredda urvalet. Samtliga rekryteringar har haft ett bra urval av sökande.

Under året har arbetstrycket varit högt utifrån ökade volymer inom den övriga kommunala verksamheten, stora rekryteringsbehov och ett antal större organisationsförändringar. En viktig del som påverkat arbetsmiljön är även processen om gemensamt lönecentrum, där Älvsbyns kommun föreslås vara driftsansvarig.

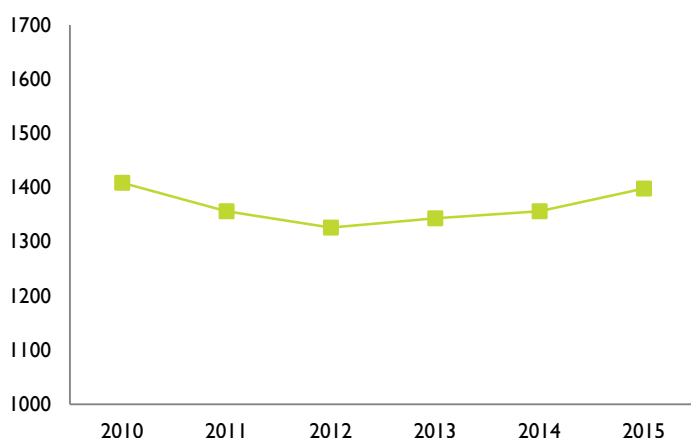
Personalbokslut Utbildningsförvaltningen

På grund av den geografiska indelningen av för- och grundskola till nord och syd kommer statistiken i årets personalbokslut att redovisas på den nivån.

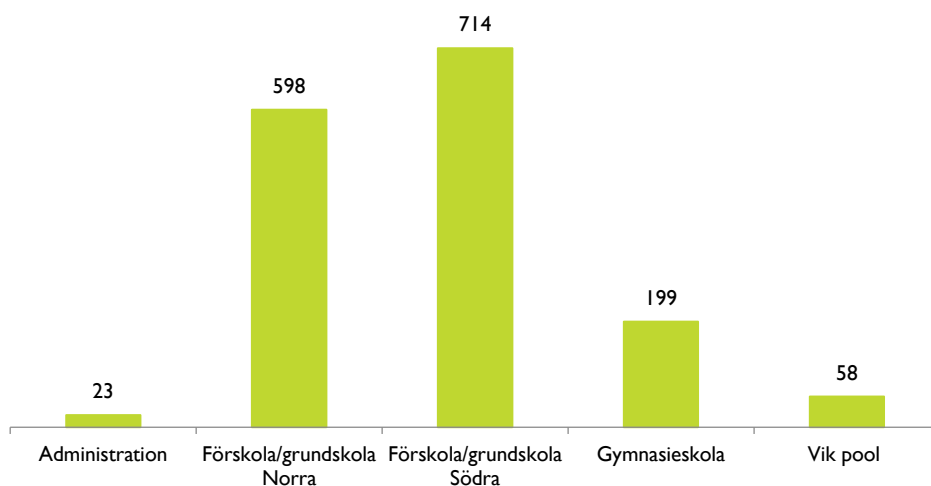
Personalbild

Vid 2015 års slut finns totalt 1398 personer i utbildningsförvaltningen som har en månadsanställning. Det är 42 personer mer än föregående år 2014. Under året har 37 personer tagit ut ålderspension.

Antal anställda utbildningsförvaltningen



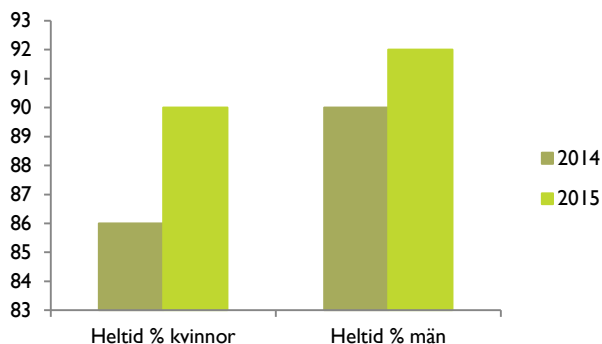
Antal anställda per område



Könsfördelningen i Utbildningsförvaltningen är oförändrad från föregående år och ligger för 2015 på 82 % kvinnor och 18 % män. Jämnast könsfördelning finns inom gymnasieskolan där 43 % är män. Medelåldern i utbildningsförvaltningen är 48 år under 2015, vilket är samma värde som föregående år. Högst medelålder har man inom administrationen med 54 år.

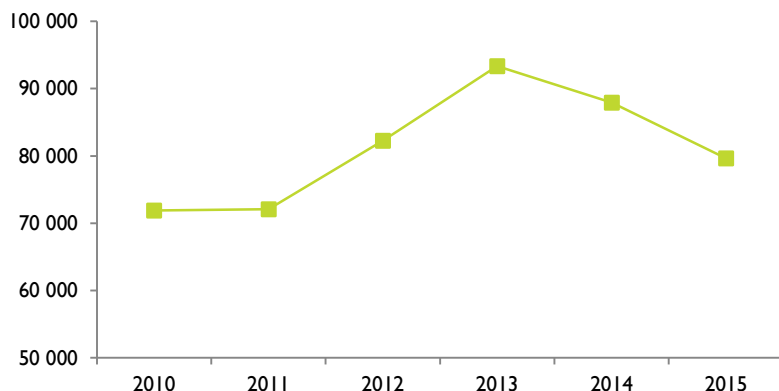
Av det totala antalet anställda i utbildningsförvaltningen har 91 procent en heltidsanställning under år 2015. Det är en ökning från föregående års värde som var på totalt 87 procent.

Andel heltidsanställda



Antalet timanställda fortsätter att minska i utbildningsförvaltningen under år 2015 och ligger nu på totalt 79 655 timmar. En förklaring till minskningen är att man utökat användandet av månadsanställd poolpersonal med uppdrag att täcka upp för kortare och längre behov i väntan på en fast placering.

Timmar som utförts av timanställda

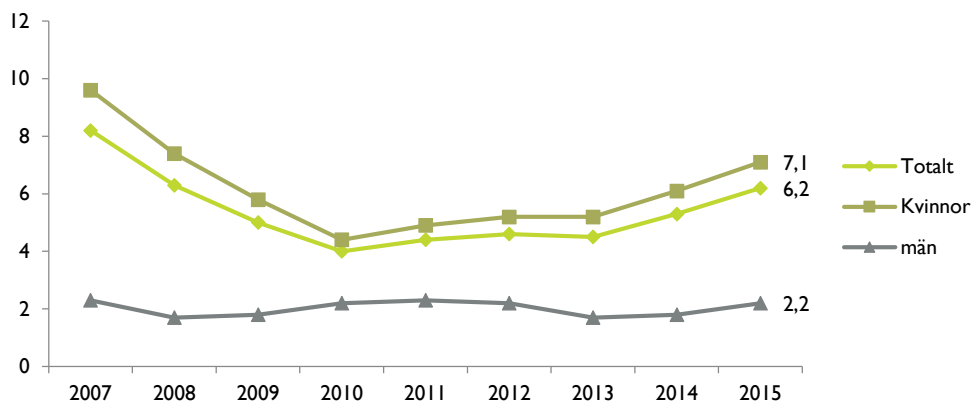


Alla korttidsbehov har inte kunnat bemannas under 2015. Det har totalt lagts 8340 beställningar genom Time Care Pool och tidvis har behoven varit större än mängden tillgängliga vikarier, främst inom förskolan. Beställningsorsaker visar på sjukdom och vård av barn som den främsta anledningen av vikariebehov, vilket tillsammans utgör en majoritet av beställningarna under 2015. Personalavdelningen genomförde en utredning vikariesituationen, den visade att antalet tjänstledigheter ökat markant, även detta är en orsak till vikariebehov.

Hälsobild

Sjukfrånvaron inom utbildningsförvaltningen har under 2015 ökat till 6,2 procent, vilket är en ökning med 0,9 procent från föregående år 2014. Sjukfrånvaron är nu uppe i samma nivåer som år 2008. Som jämförelse ligger sjukfrånvaron totalt för Piteå kommun totalt på 7,5 procent.

Total sjukfrånvaro



Av de som har varit sjuka har 60 % varit sjukskrivna i mer än 59 dagar. Det är samma nivå som föregående år och den högsta sjukfrånvaron finns fortfarande bland förvaltningens äldre medarbetare. I snitt har de anställda i utbildningsförvaltningen 22 sjukdagar per år.

Trots sjukfrånvaron finns det många medarbetare som inte varit sjuka och 38 % av utbildningsförvaltningens anställda har inte haft någon sjukdag under 2015. Det är dock en minskning i jämförelse med föregående års värde på 41 %.

I Piteå kommun anses man som frisk om man har under 7 sjukdagar per år, så kallat frisktal. Frisktalet för utbildningsförvaltningen är 69 %, det är en försämring med 3 % från föregående år 2014. Frisktalet för Piteå kommun totalt är 66 %.

Frånvaro på grund av sjukskrivning har ökat bland utbildningsförvaltningens medarbetare under 2015 vilket även inneburit ett ökat behov av rehabiliteringar. Flera medarbetare har flyttats upp till steg två eller tre i rehabiliteringsprocessen eftersom arbetsledare inte har kunnat finna en lösning på arbetsplatsnivå. Många rehabiliteringar i steg två och tre har under 2015 varit kopplade till en stressproblematik.

Som arbetsgivare har utbildningsförvaltningen erbjudit samtal hos beteendevetare eller erbjudit läkarkontakt vid Jobbhälsan. Under året har 18 personer varit anmälda till personalavdelningens interna kurser hos rehabiliteringskonsult och 13 personer har varit på personalavdelningens informationsmöten om korttidsfrånvaro. Ett arbete har påbörjats under 2015 av personalspecialisterna för att få ett mer proaktivt rehabiliteringsarbete i förvaltningen och att få arbetsledare att starta rehabiliteringsprocesserna i ett tidigare skede.

Övrig uppföljning

Utbildningsförvaltningen har under 2015 fortsatt sitt arbete med att tillgodose personalbehovet i verksamheten. För att säkerställa framtida kompetensförsörjning och attrahera sökande har flera aktiviteter genomförts i ett perspektiv av attraktiv arbetsgivare.

Poolverksamheten har utökats. Genom att rekrytera personal till en månadsanställning tillsvidare med ett uppdrag att arbeta som korttidsvikarie tills längre behov uppstår, hoppas förvaltningen på att bättre kunna möta framtida behov och pensionsavgångar. För att säkerställa det mer akuta personalbehovet vid influensatider i förskolan har också en ny pool skapats där barnskötare erbjuds tidsbegränsade anställningar under 6 månader under vinterhalvåret.

Nya karriärtjänster har också tillsatts i form av 6 nya förstelärare under 2015 vilket innebär att utbildningsförvaltningen nu har 68 förstelärare.

För att rekrytera rätt person till rätt uppdrag har det nya rekryteringsverktyget Reach mee och arbetsmetoden kompetensbaserad rekrytering implementerats bland arbetsledare och fackliga organisationer i förvaltningen under 2015. Kravprofiler har samverkats fram för verksamhetens befattningar innan annonsering och rekrytering. Totalt har 145 annonseringar gjorts under 2015. De skärpta behörighetskraven i skollagen har inneburit att vissa anställningar har tidsbegränsats på grund av bristande ämnesbehörigheter hos de sökande. Totalt för utbildningsförvaltningen har 81 % av verksamhetens 598 lärare en registrerad lärarlegitimation.

Skollagen kräver också obligatorisk utbildning för nyanställda rektorer om de inte tidigare genomgått den statliga befattningsutbildningen för rektorer. Det är Piteå kommun, utbildningsförvaltningen som huvudman som ansvarar för att nyanställda rektorer anmäls och deltar i rektorsprogrammet. Utbildningen är tre år med möjlighet att avsätta 20 % av sin arbetstid för studierna. Arbetsgivaren bekostar utbildningen i form av lön, resor och omkostnader samt litteratur under utbildningstiden. Förvaltningen har under året 15 stycken som går rektorsutbildningen.

Arbetsmiljöarbetet i förvaltningen utgår från det systematiska arbetsmiljöarbetet som innebär att man ser risker i tid. För år 2015 har antal tillbudsanmälningar ökat. Nedan redovisas antal skadeanmälningar för 2015 (röda siffror) och föregående år 2014 (svarta siffror). 1-15 samt 15- betyder antal sjukskrivna dagar pga. arbetsskada. Alltså samma siffra båda åren 9 och 7 st.

Område	2015	2014
Fall/stöt	21	23
Mekanisk	6	5
Fysisk belastning	0	1
Psykisk belastning	0	2
Färd i tjänst	0	0
Färd till arbete	0	0
Stickskador	0	0
Kvinnor	20	17
Män	8	14
1-15	9	9
15-	7	7
Tillbud	98	85
Hot & våld	17	27
Elevskada	227	186
Totalt	413	376