



PERSONALBOKSLUT 2023

Bilaga till
årsredovisning 2023



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Övergripande analys Piteå kommun	3
Kommunledningsförvaltningen	7
Utbildningsförvaltningen	8
Fastighets- och serviceförvaltningen	9
Kultur, park och fritid	11
Samhällsbyggnad	12
Socialförvaltningen	13
Räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn	15
Piteå Kommunföretag AB (moderbolag)	16
AB PiteBo	17
AB PiteEnergi	19
Piteå Näringsfastigheter AB	21
Piteå Renhållning och Vatten AB	22
Piteå Hamn AB	23
Piteå Science Park AB	24
Nolia AB	25

Läsanvisning

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

1. Övergripande analys för Piteå kommun, sammanställd personalavdelningen
2. Analys av kommunens förvaltningar, sammanställda av personalavdelningen
3. Analys av bolagskoncernen, redovisas i särskild ordning då det inte finns någon övergripande sammanhållande personalfunktion.

Övergripande analys Piteå kommun

Attraktiv arbetsgivare

Läget för Piteå kommuns kompetensförsörjning är kritisk och det krävs extraordinära insatser för att klara detta. Piteå kommuns kompetensförsörjningsplan bygger på SKRs 9 strategier för att klara kompetensförsörjningen, strategier där SKR identifierat områden som är avgörande att arbeta med. Kopplat till kommunens plan finns en handlingsplan med utpekade aktiviteter. En kommunövergripande arbetsgrupp med representanter från alla förvaltningar säkerställer att arbetet med kompetensförsörjning sker strukturerat och strategiskt. Det är lika viktigt för kommunen att kunna attrahera nya medarbetare som att behålla befintliga, för att göra det behöver kommunen arbeta med alla delar i ARIUBA (Attrahera, Rekrytera, Introducera, Utveckla, Behålla och Avsluta). ARIUBA är en allmänt vedertagen modell för arbetslivs- och kompetensförsörjningscykeln vilken säkerställer fokus på alla delar av medarbetarresan.

Attrahera

För att attrahera nya medarbetare deltar kommunen på mässor och arbetsmarknadsdagar där målgruppen är studenter. Piteå kommun tillsammans med några av de största företagen i Piteå har också anordnat en egen "mässa" där målgruppen var hemvändare med vän. Ett arrangemang som var mycket lyckat och där många intressanta kandidater visade intresse för Piteå kommun. Även PS. Saknar dig, samarbetet med Skellefteå kommun, är ett lyckosamt arrangemang där många viktiga kontakter skapas. Att erbjuda prao, praktik, examensarbete och andra insatser för arbetslösa är också sätt att skapa intresse för kommunens arbeten och kommunen som arbetsgivare.

Rekrytering

Antalet rekryteringar ökar med 20 % under året vilket är ett tecken på ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Av de som söker kommunens tjänster är 70 % kvinnor och 30 % är män, de som rekryteras speglar fördelningen bland de sökande. Totalt har 1000 personer rekryterats under 2023 (inklusive socialtjänstens sommarrekrytering där 270 personer anställdes under sommaren)

Introduktion

Introduktion för nya medarbetare är viktig för att få rätt förutsättningar att förstå sin nya roll och komma in i arbetsuppgifterna. Introduktionen sker framför allt på arbetsplatsen, men kommunen erbjuder även en övergripande introduktion i syfte att få en bild av helheten. Den är både digital och fysisk, den teoretiska delen genomförs digitalt och den fysiska delen går ut på att få träffa kommunens ledande tjänstepersoner och kommunalråd. Ambitionen vid detta möte är att fritt kunna samtala om förväntningar, Piteå kommun som arbetsgivare och annat som känns aktuellt. Totalt har kommunen genomfört tre frukostträffar med cirka 60 deltagare, varav 20 män.

Introduktion för nya chefer genomförs i genomsnitt en gång per år vid nio tillfällen, introduktionen går igenom cheferns tre ansvarsområden; ansvar för verksamhet, ansvar för ekonomi och ansvar för personal. Nytt för denna omgång var ett pass om kommunens kris- och säkerhetsarbete samt informationssäkerhet, ett prioriterat område då det är i ett helt annat säkerhetsläge än tidigare.

Utveckling

Kulturförflyttningen mot mer tillitsbaserat arbetssätt pågår, för att lyckas behöver arbetsgivaren tillvarata och nyttja medarbetarnas kompetens och skapa handlingsutrymme i deras uppdrag. Under året genomfördes ett pilotprojekt inom fem verksamheter i syfte att skapa ett "best practice" och ett lärande för vilka förutsättningar som krävs för att åstadkomma en kultur som präglas av tillit. Utifrån detta konstateras att det krävs kunskap (både hos chef och medarbetare), intresse och en kultur som präglas av trygghet, öppenhet och ärlig kommunikation. Att satsa på ledarskapet och att rusta cheferna i framtiden är fortsättningsvis en förutsättning för att åstadkomma en kulturförflyttning på riktigt.

Behålla

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

Konceptet "I was here" är ett långsiktigt sätt att skapa intern stolthet genom extern exploatering. Genom konceptet marknadsför kommunen den bredd av yrken som finns och den nytta medarbetarna gör. Utöver marknadsföring i kommunens sociala medier har även en utställning i en av kommunens köpcentrum genomförts med stor uppmärksamhet.

Utöver förmåner som friskvårdsbidrag och semesterväxling erbjuds kommunens medarbetare med en lön över 8,07 inkomstbasbelopp löneväxling mot pension. Totalt löneväxlar 47 medarbetare, varav 37 kvinnor och 10 män. Flest som löneväxlar finns inom utbildningsförvaltningen och inom kommunledningsförvaltningen.

Jämställda arbetsplatser

I december 2023 uppgår antalet anställda till 4107 personer, en liten minskning jämfört med 2022. Framförallt var det utbildningsförvaltningen och socialtjänsten som minskat antal medarbetare något. Övriga mindre förvaltningar ökade och minskade med ett fåtal medarbetare. Könsfördelningen i Piteå kommun var 79% kvinnor och 21% män, vilket är samma fördelning som 2022. Medelåldern hos kommunens medarbetare var 45,8 år, under de senaste 5 åren har medelåldern varierat mellan 45,5 och 46,6. Kvinnor och män har en liknande medelålder. Målet är att könsfördelningen ska vara jämställd inom yrken och verksamheter, därför är det viktigt att följa hur könsfördelningen ser ut. Andelen män har ökat en aning men på totalen är det generellt svårt att påverka könsfördelningen både inom verksamheterna och inom yrkena.

Lönekartläggningen visar att av kommunens totalt 89 yrkesgrupper är 30 % enkönade vilket är fler än 2022 då det var 27 % som var enkönade. Av dem är 25 % kvinnligt enkönade. Totalt är 79 % av yrkesgrupperna kvinnodominerade (dvs. fler än 60 % kvinnor), vilket är något fler än 2022. Detta beror bland annat på att kommunens verksamheter i majoritet består av traditionellt kvinnligt dominerade verksamheter som vård och omsorg samt skola.

Heltidsarbete

Grunden i Piteå kommun är att alla ska ha en heltidsanställning för att kunna ge möjlighet till försörjning under hela livet, detta är en förutsättning för att nå jämställda arbetsplatser. I Piteå kommun har cirka 91 % av medarbetarna heltidsanställning, fler män än kvinnor har en heltidsanställning. Socialtjänsten är den förvaltning med lägst andel heltidsanställningar, vilket kan förklaras dels av att det traditionellt är ett kvinnodominerat yrke, dels att anställningsgraden för personlig assistans beror på Försäkringskassan. Inom Fastighets- och serviceförvaltningen är skillnaden mellan män och kvinnor störst, det beror framför allt på måltidsservice där graden av deltidsanställning är hög vilket beror på att verksamhetens beskaffenhet inte kan erbjuda heltidsanställningar.

Chefsstruktur

Könsfördelningen inom kommunens högsta ledningsgrupp är jämställd (inom spannet 60 – 40 %). Även gruppen med avdelningschefer befinner inom spannet som räknas som jämställt med 61 % kvinnor, men där andelen kvinnor minskat lite jämfört med 2022. I gruppen första linjens chefer är 86 % kvinnor, vilket är lite större andel jämfört med 2022. En reflektion är om det ska räknas som jämställt med en fördelning 40 % och 60 % i en organisation där nästan 80 % av medarbetarna är kvinnor.

Chefer behöver förutsättningar för att kunna vara chef och utöva ledarskap, därför finns ett riktvärde för antal underställda i riktlinjen för personalpolitik. I genomsnitt har chefer i Piteå kommun 18,6 medarbetare per chef, vilket är något färre jämfört med 2022 då siffran var 19,3. Ett bra resultat på totalen men det finns stora skillnader mellan de olika förvaltningarna. Utbildningsförvaltningen är den förvaltning med flest medarbetare per chef och kommunledningsförvaltningen, samhällsbyggnad och kultur, park, fritid har minst antal medarbetare per chef.

Föräldraskap

Goda förutsättningar för föräldraskap är en viktig faktor både för att öka jämställdheten (eftersom kvinnor traditionellt tar ut mer föräldraledighet och VAB) men också för att bidra till målet att vara en barnvänlig kommun. Uttaget av föräldrapenning är 2023 på samma nivå som 2022. Under 2022 minskade uttaget av föräldrapenning jämfört med tidigare år. Detta kan förmodligen förklaras av pandemin. Kvinnor tar ut nästan dubbelt så mycket föräldrapenning som män, men männens uttag under 2023 har minskat jämfört med 2022. När det gäller vård av barn finns det ingen större skillnad mellan män och kvinnor och totalt har uttaget minskat jämfört med 2022.

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

Lön

Löner och lönebildning bygger på centrala löneavtal. Samma princip för lönesättning gäller oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, anställningsform och sysselsättningsgrad. Piteå kommun arbetar kontinuerligt med villkor, kultur och utveckling för att alla ska få förutsättningar att göra ett bra arbete och för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare.

För att kommunen ska klara detta behövs alla medarbetares engagemang och kompetens. Arbetsgivaren vill uppmuntra till goda prestationer och vill att alla medarbetare i Piteå kommun ska kunna känna att deras arbetsinsats är betydelsefull. Lön är en del av verksamhetsstyrningen och ska ses som ett verktyg för att utveckla verksamheten. Medarbetarna ska känna att de kan påverka lönen genom sin arbetsinsats genom att arbetsgivaren tillämpar individuell lönesättning. Lönen ska vara ett kvitto på deras resultat och bidrag till verksamheten och dess mål. Alla löner sätts individuellt och differentierat av cheferna med hjälp av lönekriterier för bedömning av hur väl medarbetarna utfört sina arbeten.

Löneöversyn 2023 genomfördes 1 april 2023 med alla fackförbund. Nivån i Kommunals löneavtal sattes på samma nivå som industrins märke på 4,1%, utbetalning av nya löner gjordes i september 2023 retroaktivt från 1 april.

Lönesatsningar gjordes på lärare och SYV på Vuxenutbildningen SAM, Enhetschefer i socialförvaltningen vilka är jämförbara med rektorer i och med att de har ansvar för myndighetsutövning, akademiska yrkesgrupper samt legitimationsyrken. Även handläggare mark och exploatering samt bibliotekarier prioriterades i löneöversyn 2023.

I Diskrimineringslagen finns bestämmelser om att arbetsgivare årligen ska genomföra lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen 2023 visar att medellönen för alla månadsanställda i kommunen är 33 896 kr. Kvinnors medellön är 33 609 kr och männens 34 971 kr. Kvinnors medellön i förhållande till männens medellön är 97,1% vilket är 0,7 procentenheter bättre än 2022.

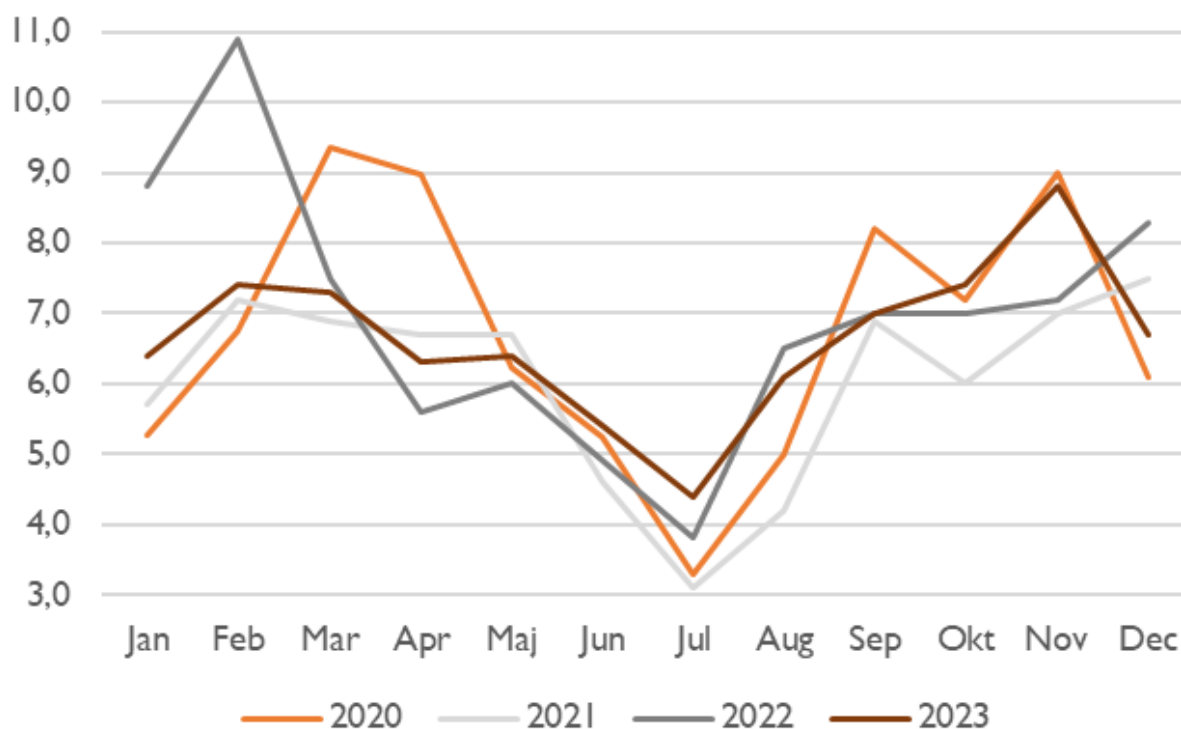
I analysen av löner inom lika arbeten kan det konstatera att det finns löneskillnader inom kommunens grupper av LIKA-arbete, men dessa kan inte direkt härledas till kön utan arbetsmarknad och erfarenhet.

Hälsofrämjande arbetsplats

Hälsobild

Sjukfrånvaron har sjunkit i förhållande till föregående år, från 6,9 % till 6,6 %, en positiv utveckling då målsättningen är en total sjukfrånvaro på 5,5 %. Det är kvinnornas sjukfrånvaro som minskat, kvinnorna har dock betydligt högre sjukfrånvaro än männen, 7,2 % mot 4,5 %. Det är i sig inte förvånande då kommunens verksamheter till största del är typiskt kvinnodominerade med "brukar-nära" yrkesgrupper. Den högsta sjukfrånvaron har kommunens yngsta medarbetare, 7,3 % i jämförelse med 6,0 % för de i åldern 30-49 år och 7,1 % för de som är äldre än 50 år. Av den totala sjukfrånvaron är drygt 38 % långtidsfrånvaro (över 59 dagar). En medarbetare med mindre än 7 sjukdagar under ett år är att betrakta som normalt, under 2023 är det färre medarbetare som är sjuka fler än 7 dagar än förra året, 34 % av medarbetarna hade fler än 7 sjukdagar under 2023 och under 2022 hade 45 % av medarbetarna fler än 7 sjukdagar.

Topparna för sjukfrånvaro är vanligtvis i februari och mars, november månad 2023 visar en ovanligt hög sjukfrånvaro, 8,8 %, samma nivå som 2020 när pandemin var som värst. I jämförelse med 2022 då var det 7,1 % i november.



Enligt Kolada kan det konstateras att Piteå kommun har ett bättre hälsoläge än andra kommuner i Sverige. Genomsnittet för sjukfrånvaron bland kommunerna 2022 (Koladas statistik "släpar" 1 år) var 8,1 % i jämförelse med kommunens sjukfrånvaro 2022 som var 6,9 %.

Arbetsmiljö

I syfte att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet ska arbetsmiljön vara god, därför arbetar Piteå kommun aktivt systematiskt med arbetsmiljöarbete. Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, det sker i samverkan med de fackliga organisationerna. I Piteå kommun utgår arbetet från arbetsmiljöpolicy, riktlinje, anvisning och rutin. De styrande

dokumenten utgår från arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets författningssamlingar.

Fokus på utveckling av arbetsmiljöarbetet har under 2023 varit att underlätta och tydliggöra dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys. Utveckling har skett och numer går det även att göra skyddsronder/checklistor direkt i systemet. Dessutom har alla aktuella föreskrifter länkats direkt från Stratsys och fördelats så att respektive verksamhet ser de föreskrifter som är aktuella och relevanta. I syfte att tydliggöra vad chefer förväntas göra i det systematiska arbetsmiljöarbetet har ett antal aktiviteter lagts till i ett årshjul i Stratsys (skyddsronder, medarbetar- och lönesamtal, årlig uppföljning). Utvecklingsarbetet i Stratsys har skett i nära samarbete med förvaltningarna både genom en strategisk arbetsmiljögrupp med representanter från alla förvaltningar, samt genom en referensgrupp med chefer.

Efter uppdateringen av Stratsys har arbetsmiljöstrateg och aktuella personalspecialister träffat alla chefsgrupper i kommunen för genomgång av hur de ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Verksamhets-specifika anpassningar är gjorda för att underlätta för cheferna (t.ex. lagt till verksamhets-specifika skyddsronder).

Från och med januari 2023 har också hanteringen av tillbud och olycksfall digitaliserats genom införande av Miljödatas system Stella.

Rehabilitering

Alla medarbetare i Piteå kommun är viktiga och behövs på arbetet. Det är viktigt att rehabiliteringsarbetet påbörjas i ett tidigt skede och att det bedrivs effektivt och strukturerat. Detta för att medarbetaren snabbare ska återfå arbetsförmåga och kunna återgå till arbetet. I Piteå kommuns rehabiliteringsrutiner finns en tydlig ansvarsfördelning mellan medarbetare, chef och personalavdelningen. Till stöd för chefernas dokumentation finns rehabiliteringssystemet Adato

Under 2023 har rutinerna för rehabiliteringsarbetet reviderats med tydligare fokus på att få tillbaka medarbetare till ordinarie arbete istället för omplacering eller avslut. En ny rutin för hur information om behov av arbetsanpassning hanteras har också tagits fram.

Arbetsgivaren arbetar aktivt för att omplacera medarbetare som inte kan återgå till sin ordinarie tjänst. Under 2023 har tre medarbetare (kvinnor) omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren. När omplacering till annat arbete inte varit möjlig har överenskommelse om avslut av anställning skett. Under 2023 har nio överenskommelser om avslut utifrån rehab genomförts, åtta kvinnor och en man.

Friskvård

Individen ansvarar för sin egen hälsa och arbetsgivarens roll är att uppmuntra och skapa förutsättningar. Friskvårdsbidraget är en förmån för att uppmuntra hälsofrämjande livsstil, även friskvårdstimme är en förmån som skapar förutsättningar för att öka den fysiska hälsan. Omkring 2000 personer nyttjade sitt bidrag till en kostnad på totalt 1,5 mkr. Drygt 1600 medarbetare har deltagit i Let's move, en aktivitet som både motiverar till fysisk aktivitet samtidigt som det också stärker kulturen på arbetsplatsen då belöningen (200 kr per deltagande medarbetare) för detta används till gemensam aktivitet på arbetsplatsen. Kommunjoggen är en annan hälsofrämjande aktivitet som också bidrar till vi - känsla och arbetslagskulturen. Den genomförs årligen och i genomsnitt deltar 500 medarbetare.

Företagshälsovård

Den huvudsakliga inriktningen under avtalsperioden är ett strategiskt hälsofrämjande perspektiv, där förebyggande och kompetenshöjande insatser ska prioriteras. Vid uppkommen ohälsa ska ett efterhjälpande arbete ha målet att underlätta och möjliggöra återgång i arbete. Under året har Piteå kommun köpt tjänster från företagshälsovården för cirka 2,3 miljoner, en liten sänkning mot förra årets 2,4 miljoner. Av detta har 84 % varit förebyggande insatser, 3 % främjande och 13 % av rehabiliterande och efterhjälpande karaktär. Största andelen av insatser har getts på individnivå, 82 % av insatserna. En positiv förskjutning från det rehabiliterande till mer förebyggande åtgärder har fortsatt även detta år.

Vid behov ska stödsamtal erbjudas i grupp i första hand vilket varit utmanande senaste åren och samtal har till största del skett enskilt. Under året har endast två grupper genomförts, beteendevetaren upplever att många hellre vill gå i enskilda samtal. Kostnaderna för stödsamtal har ökat med ca 200 000 kronor jämfört med 2023.

Kommunledningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningen har engagerade och motiverade medarbetare men en hög arbetsbelastning och uppdrag som överstiger resurserna. Ett särskilt fokus har under året lagts på det systematiska arbetsmiljöarbetet och god introduktion av nyanställda för att vidmakthålla och säkerställa kompetensen i de komplexa uppdragen över tid.

Kompetensförsörjning är en stor utmaning även för kommunledningsförvaltningen. Under året har 26 nya medarbetare anställts. Förvaltningens tjänster attraherar fler kvinnor än män som sökande vilket också speglar att fler kvinnor än män anställts. Under året har det rekryterats fler medarbetare jämfört med förra året. Det beror bland annat på omfördelning av uppdrag men främst på att kommunen hämtat hem telefonväxel och medborgarservice från externa part. Detta har resulterat i nyanställningar av telefoniansvarig och ett antal kommunvägledare.

En handlingsplan med aktiviteter är framtagen som ska bidra till att förvaltningen arbetar strategiskt och strukturerat för att erbjuda attraktiva arbetsplatser där både befintliga och nya medarbetare vill arbeta.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda inom förvaltningen är 167 vilket är en ökning jämfört med föregående år. Ökningen består av tidigare redovisade faktorer medborgarservice och omfördelning av uppdrag. I numerären ingår fackliga företrädare vilka är konterade på personalavdelningen men verksamma i kommunens alla förvaltningar. Könsfördelningen är fortsatt ojämn och endast en tredjedel av medarbetarna på förvaltningen är män. Alla avdelningar med undantag för hållbar tillväxt har en ojämn könsfördelning. I princip alla medarbetare har en heltidsanställning med undantag från säsongsanställda turistinformatörer samt på egna önskemål eller partiell sjukersättning.

Medelålder på förvaltningens medarbetare är 50 år med en spridning mellan avdelningarna från 46,8 till 57 år. Mer än hälften av förvaltningens anställda är 50 år eller äldre och en liten andel är under 30 år. Fyra anställda (en kvinna och tre män) har under året gått i pension. Prognosen för de kommande fem åren visar att 16 medarbetare uppnår 65 år.

Kvinnornas medellön i förhållande till männens är 87,5%. Det är en minskning i förhållande till föregående år. Lönekartläggningen har inte pekat på osakliga löneskillnader utan skillnader beror på skillnad i ansvar, arbetsuppgifter och kompetens.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron ligger oförändrat på 4,6% i förvaltningen. Kvinnornas sjukfrånvaro är högre än männens som tidigare år. Skillnaden mellan avdelningarna är stor och varierar mellan 1,2% och 11,8%. Av den totala sjukfrånvaron är 34 % långtidssjukskrivning (mer än 59 dagar) vilket är en minskning mot föregående år. Frisktalet, dvs medarbetare som har mellan 0 till 7 sjukdagar under året har ökat och uppgår till 67%.

På de flesta arbetsplatserna inom förvaltningarna finns relativt stora möjligheter till distansarbete vilket kan leda till att medarbetare arbetar trots sjukdom vilket kan få konsekvenser för hälsan och sjukfrånvaro på längre sikt.

Utbildningsförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Utbildningsförvaltningen har under 2023 fortsatt sitt arbete med kompetensförsörjning. Marknadsföringen och deltagandet på olika marknadsföringsaktiviteter har under året kommit i gång igen efter pandemiåren. En viktig del av kompetensförsörjningen är att ta emot praktikanter för verksamhetsförlagd praktik och kontinuerligt tar förvaltningen emot studenter från skolor och utbildningsinstanser. Under 2023 har förvaltningen tagit emot cirka 100 universitetsstudenter för praktik.

Utifrån kartläggningen som gjordes av extern konsult under föregående år har ett arbete startat i förvaltningen med att se på olika kompetensförsörjningsaktiviteter. Arbetsgrupper har startats inom tre delprojekt; rekryteringsstrategi, kompetensutveckling och hållbart arbetsliv. Ett arbete kring introduktion av nya anställda inom förskolan har påbörjats i förvaltningen genom ett bidrag från omställningsfonden. Fortsatt arbete med introduktion för hela förvaltningen pågår.

Rekryteringar under året har minskat lite men antal anställda medarbetare är i stort sett samma i antal. Matematik och No-lärare är fortfarande yrkeskategorier som är svårrekryterade men även lärare med behörigheter inom språk, slöjd och förskollärare är bristyrken. Generellt är upplevelsen att det är svårare att rekrytera till ytterområdena i kommunen. Utlysta rektorstjänster tillsätts men ett minskat antal personer med efterfrågad kompetens syns bland sökande kandidater. Antal arbetade timmar utförda av intermitterant anställda har däremot ökat med 19%. Ökningen syns främst under perioden september till november och kan förklaras av ökad korttidsfrånvaro i förkylningstider.

Det finns fortfarande utmaningar för förvaltningen med att rekrytera legitimerad personal inom vissa ämnen men verksamheten har fortfarande bättre behörighet bland sin pedagogiska personal i jämförelse med riket. Ett arbete med kompetensutveckling för lärare sker kontinuerligt via förvaltningens team för forskning och utveckling genom forskningscirklar, nätverksträffar m.m. Förvaltningen har under året också erbjudit medarbetare i förskoleklass möjlighet till kompetensutveckling för att möta införandet av den 10-åriga grundskolan.

Jämställd arbetsgivare

Förvaltningens könsfördelning är 80% kvinnor och 20% män, vilket det har varit i många år. Jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan. Inom förskolan återfinns 12 män bland totalt 482 anställda.

Inom förvaltningen har 92 % av alla medarbetare en heltidsanställning, vilket är samma värde som tidigare år.

Kvinnors lön i förhållande till män inom utbildningsförvaltningen ligger på 95 %. Skillnaden kan förklaras med att flertalet män är anställda inom gymnasieskolans program och yrkesprogram, vilket kan påverkas av bransch och näringsliv.

Medelåldern för förvaltningens anställda är 46 år, vilket är oförändrad från 2022. Pensionsprognos fem år framåt visar på att ca 157 medarbetare uppnår pensionsåldern 65 år under period 2024-2028.

Hälsofrämjande arbetsplats

Den totala sjukfrånvaron under 2023 är i stort sett oförändrad från tidigare år, fördelat på en ökning inom grundskola och gymnasium samt en minskning inom de andra verksamheterna. Sjukfrånvaron är störst i åldersgruppen 0-29 år för både kvinnor och män. Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen ligger lägre än genomsnittet för Piteå kommun samt att frisktalet har ökat och ligger på 69%.

Fastighets- och serviceförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Till förvaltningen anställdes via utannonserade tjänster under året 31 medarbetare (24 kvinnor och 7 män) Detta är en ökning mot föregående år. Ökningen beror främst på en utökning av bemanningen inom måltidsservice. Att rekrytera utbildade kockar och vikarier är fortsatt en stor utmaning för måltidsservice. Under året har den återkommande bristen på vikarier hos måltidsverksamheten utmanat personalplaneringen vilket medfört ökad arbetsbelastning dels för medarbetarna i köken dels för tjänstepersonerna. Bristen på måltidspersonal är påtaglig i stora delar av landet och man arbetar därför långsiktigt och målmedvetet med kompetensförsörjningsfrågan. Som en del av detta har måltider tillsammans med vuxenutbildningen under hösten startat en lärlingsutbildning.

Generellt har de tidigare svårrekryterade tjänster (tjänstepersoner) inom det tekniska området förbättrats och tillgången på sökande med rätt kompetens och erfarenhet är relativt god. En förklaring till detta tros vara att kommunen i oroliga tider upplevs som en trygg arbetsgivare.

För att utveckla och ge förutsättningar för ett mer likartat arbetssätt samt stärka upp kompetensen inom driften, gällande avtal och arbetsprocesser, har avdelning fastigheter förändrat sin organisation. En genomlysning av arbetsprocesser och ansvarsområden pågår för fastigheters tjänstepersoner. Syftet är att effektivisera verksamheten för att nå en rimlig arbetsbelastning för samtliga yrkesroller.

Driftorganisationen deltar i kommunens projekt om tillitsbaserat ledar- och medarbetarskap. Projektet som avslutas under q1 ska leda fram till en arbetsmetod som ska gälla för verksamheten och även i kommunens organisation.

Utifrån förändrade kompetensbehov inom bland annat det IT-strategiska samt det ekonomiska området har karriärväxling kunnat ske inom förvaltningen. Fastigheter har beviljats medel av Omställningsfonden. Medlen ska användas till att 25 medarbetare, inom fastighetsdriften, ska utöka körkortsbehörigheten för att dra släp som väger mer än 750 kg.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar 350 personer i december 2023 varav 258 kvinnor och 92 män. Könsfördelningen är traditionell och majoriteten av kvinnorna återfinns hos avdelningarna städ och måltider. Ambitionen är att vid rekrytering utjämna könsfördelningen med det är generellt svårt att locka män att söka till traditionellt kvinnodominerade yrken och vice versa. I avdelning fastigheter fortsätter glädjande nog även detta år andelen kvinnliga medarbetare att öka.

Heltidstjänster är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv och andelen har ökat något. Måltider är den avdelning som inte har förutsättningar att erbjuda heltidstjänster till alla medarbetare. Uppdragets beskaffenhet, främst på grund av små enheter inom mindre förskolor och skolor gör att behovet av personal är kopplat till särskilda tidpunkter under dagen. För att kunna erbjuda ännu fler heltidstjänster krävs samverkan med annan kommunal verksamhet. Verksamhetsförändringar som sker inom skol- och förskoleverksamheten påverkar personalbehovet utifrån att fler avdelningar öppnas samt att tillfälliga lösningar tillkommer.

Antalet underställda medarbetare per chef är i snitt 21,9 personer, vilket är i linje med den riktlinje som finns.

Andelen som är timanställda har även detta år minskat till förmån för ökat antal månads- och tillsvidareanställda.

Under året har 8 medarbetare avgått med pension. Inom fem år förväntas ca 22 % av förvaltningens medarbetare gå i pension. För att klara kompetensförsörjningen krävs planering av kompetensöverföring, marknadsföring av yrkesroller, rekrytering samt inte minst att ge förutsättningar för att medarbetare ska orka arbeta längre. Medelåldern för förvaltningens anställda är 50 år, 49,4 år kvinnor och 51,7 år män. Avdelning fastigheter har högst medelålder bland sina medarbetare med 52,3 år.

Kvinnors lön i förhållande till mäns lön ligger på 86,7 %. En förklaring kan vara att det i vissa avdelningar finns stora kvinnodominerade yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde medan det i andra avdelningar finns medarbetare i olika avtalsområden med olika utbildningsbakgrund, vilket påverkar lönebildningen, snarare än respektive kön. Fortsatt analys av löneskillnaderna genomförs i den årliga lönekartläggningen.

Hälsöfrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron för 2023 är 6,7 % och i princip oförändrat mot föregående år. För kvinnor ligger den på 6,1 % och för män 8,2 %. Noterbart är att männens sjukfrånvaro sedan november 2022, har varit högre än kvinnornas. Det är främst sjukfrånvaro överstigande 14 dagar som successivt har ökat för männen. Av förvaltningens totala sjukfrånvaro utgör nästan 40 % långtidssjukfrånvaro (sjukskrivningar över 59 dagar). Frisktalet, dvs medarbetare som har mellan 0 till 7 sjukdagar under året har ökat och uppgår till 62%.

Förvaltningen arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro med hjälp av särskilda satsningar utifrån förvaltningens

fastställda friskvårdsplan.

Hälsöförebyggande insatser är till exempel att chefer kan sätta in ett extra individuellt stöd vid upprepad korttidsfrånvaro, avdelnings städs hälsoarbete tillsammans med en häsoleverantör samt måltiders utbildning i ergonomi. Insatserna ger medarbetarna ökade möjligheter till att bibehålla god eller att förbättra sin hälsa. Måltider fortsätter med att införa flexibel arbetstid till ytterligare kök efter förra årets initiala pilotprojekt.

Friskvårdsgruppen har genomfört ett antal aktiviteter exempelvis att ta sig upp ur en isvak, styrke- och konditionsträning både inom- som utomhus samt vattengymnastik. Positivt är att deltagarantalet generellt har ökat. Ett förslag från Friskvårdsgruppen resulterade i föreläsningen "Nya perspektiv - från professionell ishockeyspelare till ett liv i rullstol", en stärkande och berörande timme som nådde en större del av förvaltningens medarbetare.

Kultur, park och fritid

Attraktiv arbetsgivare

Arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen är en ständigt pågående process. Under året anställdes 29 medarbetare (11 kvinnor och 18 män) genom 12 utannonserade tjänster (tills vidare och visstidsanställningar). Fluktuation av antal rekryteringar mellan åren beror främst på hur många som står på företrädeslistan till säsongsanställning inom parken. Generellt är det något fler män än kvinnor som söker jobb i förvaltningen.

Badmästare är en yrkeskategori där det är mycket svårt att hitta rätt kompetens, en utmaning som arbetsgivaren delar med andra kommuner i stora delar av landet. Verksamheten har därför kompetensutvecklat befintlig personal samt tillsammans med vuxenutbildningen startat upp en lärlingsutbildning där den första deltagaren tagit examen under året.

Även avdelning park har en fortsatt utmaning att hitta rätt kompetens till säsongsanställningar. För att säkra kompetensförsörjningen, bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheten och skapa trygghet för individen, arbetar förvaltningen aktivt för att möjliggöra kombinationstjänster för att kunna erbjuda helårsanställningar. Under året har man tillsatt två nya kombinationstjänster som delas mellan Lindbäcksstadion och parken. Parken har haft en tjänst vakant under året under pågående organisationsöversyn.

Den nya lagen som reglerar 11-timmars dygnsvila har för avdelning fritid inneburit översyn och förändringar av scheman. Konsekvenserna som förväntas är ett behov av mer extra personal och ökade köp av externa tjänster.

Jämställd arbetsgivare

Inom förvaltningen arbetar 93 månadsanställda (62 % kvinnor, 38 % män) varav 86 tillsvidareanställda och 7 visstidsanställda. Av dessa är 96% heltidsanställda. Under perioden maj till september tillkom 34 personer som är säsongsanställda, dessa med en relativt jämn könsfördelning. Avdelning kultur har övervägande andel kvinnliga medarbetare medan skillnaderna är mindre på övriga avdelningar.

Medelåldern i förvaltningen är 47 år och relativt jämt mellan könen. Under året har två medarbetare avgått med pension.

Antal medarbetare per chef är i snitt 9,3 med en relativt jämn fördelning mellan avdelningarna men ökar under sommaren då säsongsanställda parkarbetare tillkommer.

Andel medarbetare i förvaltningen med heltidsanställningar är nästan 96 %. Deltiderna i förvaltningen kan förklaras med egna önskemål om lägre tjänstgöringsgrad samt deltidspensioner.

Förvaltningens nyttjande av timanställningar är generellt låg men har ökat och kan förklaras av extra säsongspersonal på Lindbäcksstadion.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron totalt i förvaltningen ligger på 3,2 % och är likvärdigt som föregående år. Fördelningen är relativt jämn mellan könen. Förvaltningens sjukfrånvaro är markant lägre än för kommunen totalt. Av förvaltningens totala sjukfrånvaro utgör endast 3,8 % sjukskrivningar över 59 dagar. Det är de manliga medarbetarna på förvaltningen som står för den större delen. Frisktalet, dvs medarbetare som har mellan 0 till 7 sjukdagar har även detta år ökat och uppgår till 76%. Även detta är markant bättre än för kommunen totalt.

Samhällsbyggnad

Attraktiv arbetsgivare

Arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen är en ständigt pågående process. Förvaltningen samhällsbyggnad har samarbeten med universiteten, tar emot praktikanter, både från universitet och arbetsmarknadsåtgärder samt erbjuder examensarbeten. Att delta i mässor och evenemang riktade till studenter och potentiella medarbetare är viktigt.

Under 2023 har 23 rekryteringsprojekt genomförts med totalt 467 sökande kandidater. Könsfördelningen bland kandidater är 58% kvinnor och 42% män. I de allra flesta fall har annonserade tjänster kunnat tillsättas med rätt kompetens. Under året har 3 Miljö- och hälsoskyddsinspektörer rekryterats in till verksamheten. Fortsättningsvis har Lantmäteri/mätningenjör varit en svårrekryterad kompetens till förvaltningen där erforderlig kompetens inte kunnat rekryterats i önskad omfattning. Övriga rekryteringar under året har tillsatts med efterfrågad kompetens.

Vuxenutbildningen har under året slutfört sin flyttat till campus och arbetar enligt ett aktivitetsbaserat arbetssätt och fortsätter sitt uppdrag med att utveckla nya flexibla utbildningsformer och miljöer.

Arbetsmarknad och Integration där avdelningen ska verka för att stödja individer till integration, självförsörjning och ett självständigt liv. Detta görs i stor utsträckning tillsammans med externa samverkanspartners som ex. vis Arbetsförmedlingen, Socialtjänst och Migrationsverket. Inflödet av ensamkommande barn har under de senaste åren succesivt avtagit och under 2023 togs beslut om att lägga ner det sista EKB boendet i Piteå kommun. Samtlig personal i EKB är varslade om uppsägning på grund av arbetsbrist. Som hjälp med transfereringen till nya anställningar är Omställningsfonden inkopplad.

Jämställd arbetsgivare

Antalet anställda medarbete inom samhällsbyggnads båda nämnder är 202 vilket är en ökning från föregående år med 5%. Sett över hela förvaltningen är könsfördelningen 60% kvinnor och 40% män. Planeringsavdelningen är den avdelning i förvaltningen som har den jämnaste könsfördelningen med 61% kvinnor och 39% män. Gatuavdelningen är den avdelning som har de största differenserna vad gäller könsfördelning där kvinnor utgör 23% av de anställda. Tilläggsas bör att andelen kvinnor har ökat från 14% 2022 till 23% 2023 av de anställda på Gatuavdelningen.

Vad gäller medelålder ligger siffran på en jämförbar nivå som 2022, 48,7 år. Skillnader mellan avdelningarna finns där Gatuavdelningen och Planeringsavdelningen uppvisar de lägsta medelåldrarna på 44,7 år respektive 45,8 medan motsvarande siffra för Arbetsmarknad och Integration är 52 år. Under året har 1 medarbetare tagit ut pension. Vad gäller pensionsprognosen för förvaltningen år 2024–2027 kan en ökning ses med kulmen år 2027 då 11 medarbetare uppnår 65år.

Andelen heltidsanställda i förvaltningen uppgår till 95% vilket är på en likande nivå som föregående år. Vissa skillnader finns inom förvaltningen vad gäller heltidsmättet där såväl Gatuavdelningen, Planeringsavdelningen som Vuxenutbildningen har 100% heltidsanställningar medan motsvarande siffra för Arbetsmarknad och Integration är 86%. Antalet timmar som utförts av timtidsanställda visar en viss minskning jämfört med 2022. Arbetsmarknad och Integration är den avdelning står för ca 60% av timtidsuttaget.

Antalet medarbetare per chef uppgår till 9,2 att jämföra med Piteå kommuns genomsnitt på 18,6 medarbetare per chef.

Förvaltningsövergripande ligger kvinnors lön i förhållande till män på 99%. Skillnader finns mellan avdelningarna där Vuxenutbildningen och Planeringsavdelningen visar på siffror på 94 respektive 95%. Motsvarande siffror för Gatuavdelningen och Arbetsmarknad och Integration är 104% respektive 109%. Tidigare lönekartläggningar har inte visat på några osakliga löneskillnader på grund av kön.

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har under 2023 ökat marginellt till 4,7% gentemot föregående år där framför allt män står för den största ökningen. Kvinnors siffror för 2023 uppgår till 4,2 % och männens till 5,4%. Arbetsmarknad och Integration står för den högsta sjukfrånvaron i förvaltningen med 8,4% jämfört med Gatuavdelningen som under året har en sjukfrånvaro på 1%.

Trots denna ökning i den totala sjukfrånvaron ligger förvaltningen på en lägre nivå än den kommunövergripande sjukfrånvaron som under 2023 uppgick till 6,6%.

Frisktalet, som mäter andel medarbetare med 0–7 sjukdagar under ett år, ligger i förvaltningen på 74,2% vilket är en marginell ökning jämfört med föregående år. Trots en minskning med 4,5% för män så ligger de ändå över kvinnors frisktal. Frisktalen i förvaltningen ligger trots detta på en förhållandevis hög nivå jämfört med Piteå kommun totala frisktal på 66,1%. Medarbetare utan sjukfrånvaro har ökat med 7% och har under 2023 legat på 40%.

Socialförvaltningen

Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningens bemanningsenhet, representanter från verksamheterna samt övriga representanter inom Piteå kommun medverkar som tidigare år vid olika mässor, event, besök vid skolor och i den digitala marknadsföringen av Socialförvaltningens olika yrken. Några kommunövergripande initiativ som påverkar varje förvaltning är projektet "I was here!" där det var ett återkommande event i gallerian under hösten.

Under 2023 har Socialförvaltningen fortsatt att arbeta med kompetensförsörjning på både kort och lång sikt. Tillhörande handlingsplan är uppdaterad under detta år. Socialförvaltningen har under hösten tillsatt ytterligare en arbetsgrupp med representanter av chefer/tjänstemän från de olika avdelningarna samt representanter från personalavdelningen. Denna arbetsgrupp ska arbeta med förvaltningens kompetensförsörjningsplan på kort och lång sikt gällande tjänstemän och chefer. I den andra arbetsgruppen, som arbetar med kompetensförsörjning på kort och lång sikt gällande vård- och omsorgspersonal, fortskrider arbetet.

Inom förvaltningen har det pågått ett arbete med "Kompetenstrappan", vilket är ett led att få mer differentierade arbetsuppgifter och tydliga karriärvägar. Det gäller tjänster som servicebiträde (ny befattning), utbildade vårdbiträden, utbildade vårdbiträden samt utbildade undersköterskor, men konceptet kan även omfatta ytterligare yrken och befattningar. Beslut finns att implementera detta.

Projektet Äldreomsorgslyftet, med syfte att utbilda vårdbiträden till undersköterskor fortgår. Det finns dock en del problem med att slutföra sin utbildning inom Äldreomsorgslyftet. Nytt för i år är att det finns obligatoriska utbildningsdagar, som har bidragit till en snabbare progression vid utbildningen.

Det är ett fortsatt lågt antal sökande till Vård- och omsorgsutbildningar vid såväl ungdomsgymnasiet som vuxenutbildningen. Det här påverkar kompetensförsörjningen på lång och kort sikt. Fler medarbetare är utbildade när de anställs och utbildar sig under tiden de har sin anställning. Under 2023 har förvaltningen upplevt att inom vissa yrken finns en stor svårighet att rekrytera medarbetare till verksamheterna, främst inom vård- och omsorgsyren men även inom andra yrken finns svårigheter att rekrytera t ex legitimerad personal som sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut samt socialsekreterare, bistånds- och LSS-handläggare. Demografin och arbetsmarknadens förändringar har i hög grad påverkat kompetensförsörjningen.

Lagen om att införa en skyddad yrkestitel för undersköterskor gäller fr o m den 1 juli 2023.

Detta har inneburit "ett merarbete" eftersom det har tagit lång tid för medarbetare att få sitt yrkesbevis av Socialstyrelsen. Förvaltningen har beslutat att betala för yrkesbevisen under 2023. Inom kommunals område gällande visstidsanställningar och tjänster har det inte funnits medarbetare med LAS-företräde som täcker behovet. Förvaltningen har på grund av detta i större utsträckning rekryterat via annons. Det har resulterat i större intern rörlighet vilket varit positivt för den enskilde, dock har det verkliga personalbehovet inte kunnat tillgodoses. Ett flertal tjänster är fortsatt vakanta, trots extern annonsering.

Det är fortfarande svårigheter att rekrytera och att uppnå behovet av sommarvikarier, men jämfört med sommaren 2022 så har det rekryterats några fler vikarier. Pensionerad personal erbjöds extra ersättning. Tillsvidareanställd personal har fått extra ersättning (utöver avtal) för att förlägga semester på andra delar av året samt när de arbetat extra. Nytt för detta år var att förvaltningen anställde ett antal 16-åringar i befattningen servicetjänst, en högre sommarbonus för vikarier med en extra satsning i ytterområden, intern rekryteringspremie (rekrytera en kollega) samt att det fanns en enklare ingång för arbetssökande.

Antal anställda inom förvaltningen är 1 724 personer och har minskat med 2,2% jämfört med föregående år. Av detta är det 1 458 kvinnor och 266 män, där syns en ökning av antalet män (4,7%), för kvinnor syns en minskning (3,3%).

Antal timanställda är 419 personer, vilket motsvarar 158,4 årsarbetare, 26 142 timmar och där åldersgruppen 0-29 år är den största av antalet timanställda. Om arbetade timmar delas upp på kön, så står kvinnorna för större delen arbetade timmar (65,8%) och männen har mindre antal arbetade timmar (34,2%). Totalt antal arbetade timmar är 371 292 och har minskat något (1,9%). Arbetade timmar för kvinnor har minskat (7,4%) och arbetade timmar för män har ökat (10,7%). Högst antal arbetade timmar finns under perioden maj-september.

Personalomsättningen (antal som har slutat) i förvaltningen är 28,5 %, en ökning med (3,0%) jämfört med föregående år. Personalomsättningen för kvinnor har ökat något (28,7%), medan männen minskar sin personalomsättning (27,5%). På de olika avdelningarna varierar personalomsättningen. Avdelningarna Förvaltningsledning (36,4%), En ingång (37,5%), samt Ordinärt boende (37,4%) har den högsta personalomsättningen. Avdelning Ordinärt boende har den högsta ökningen av sin personalomsättning (14,0%).

Pensionsavgångar inom förvaltningen har minskat något och ligger på 44 avgångar och medelåldern för pensionsuttag är 64,6 år. Jämfört med 2022 med totalt 46 pensionsavgångar där åldern för pensionsuttag var 64,5 år. Pensionsprognosen (pension vid 65 år) visar att de kommande åren förväntas pensionsavgångarna vara fler.

Nyckeltal för rekrytering av medarbetare visar; antal kandidater (sökande) 3 865, antal startade projekt 161, antal avslutade projekt 154 samt antal anställda 629, sommarrekryteringen inkluderad. Av kandidaterna (sökande) så är

kvinnorna flest (ca 73%) och åldersspann med flest antal kandidater är mellan 25-54 år. Av de anställda (i rekryteringarna) är kvinnorna i majoritet (ca 73%) och åldersspann med flest antal anställda är mellan 18-44 år. Under året har en ny avdelningschef för avdelningen Särskilt boende för äldre anställts.

Jämställd arbetsgivare

Vad gäller könsfördelningen inom socialförvaltningen så har andelen anställda män ökat något för 2023 jämfört med 2022, dock är kvinnorna fortfarande i stor majoritet 84,6% jämfört med män 15,4%. Vad ökningen beror på går inte i dagsläget att förklara.

Medelåldern inom förvaltningen är i stor sett oförändrad sedan föregående år med ett snitt på 44,3 år. Medelåldern bland män har under 2023 ökat lite till 41,8 år. För kvinnorna är medelåldern i stort oförändrad för 2023 på 44,8 år. Fördelningen mellan män och kvinnor i ledande positioner inom socialförvaltningen ser likartad ut jämfört med föregående år, där andelen män är 9% och andelen kvinnor är 91%.

Under 2023 ökade antalet heltidsanställda inom förvaltningen med 2,9 % jämfört med föregående år. Genomsnittlig sysselsättningsgrad från föregående år ses en uppgång av heltidsanställda kvinnor och män. Heltidsanställda kvinnor 88,9% (+2,3%) samt heltidsanställda män 86% (+6,2%) 2023. Vi kan se en högre uppgång av heltidsanställda män gentemot kvinnor. Personlig assistans har under 2023 arbetat med att införa heltidsanställningar vilket kan vara en förklaring till uppgången. Inom socialförvaltningen är heltidsanställning en rättighet enligt Hel/Del-modellen. Det finns en grupp som inte omfattas av hel/del-modellen, där heltidsanställning inte kan uppnås (journattsanställda).

Kvinnors lön för 2023 i förhållande till män fortsätter att öka inom förvaltningen med 1,3% (107,1%) mot föregående år. I de yrkesgrupper där det finns en löneskillnad mellan män och kvinnor kan i de flesta fall förklaras med en längre yrkeserfarenhet. Medellönen för kvinnor har ökat 4,3% och medellön för män har ökat med 3%, från föregående år.

Hälsöfrämjande arbetsplats

Under 2023 är sjukfrånvaron 8,6 % vilket är något lägre än senaste året (jmf. 9 % 2022). Det finns skillnader i sjukfrånvaron mellan de olika avdelningarna. Ordinärt boende och Särskilt boende för äldre är de avdelningar med högst total sjukfrånvaro (ordinärt boende 11,1 % och särskilt boende (9,4 %).

Männens sjukfrånvaro fortsätter att öka lite jämfört med tidigare år. Kvinnornas sjukfrånvaro har däremot minskat. Kvinnornas sjukfrånvaro är fortfarande högre än männens (kvinnor 9 %, män 6,1 %). Av den totala sjukfrånvaron är 40,3 % långtidssjukfrånvaro (mer än 59 dagar). Det är något högre än genomsnittet för kommunen (38,5 %).

Under året har det lättats på restriktioner kopplat till Covid-19. Personal behöver inte längre testa sig vid symtom, invänta provsvar eller stanna hemma ett visst antal dagar vid sjukdom. Däremot är det fortsatt av vikt att inte komma till arbetet med symtom och möjligheter till distansarbete är begränsat för många yrkesgrupper inom Socialförvaltningen. Detta kan delvis förklara den högre sjukfrånvaron i Socialförvaltningen jämfört med kommunen i stort. En annan förklaring kan också vara den ökade andelen vakanta tjänster i verksamheten på grund av det svåra rekryteringsläget. Vakanser leder till hög arbetsbelastning hos både chefer och medarbetare.

Det finns ett starkt samband mellan antal medarbetare per chef och sjukfrånvaron enligt Nyckeltalsinstitutet. 2022 hade Socialförvaltningen i genomsnitt 21 medarbetare per chef. För 2023 är den siffran 19,4 medarbetare. Detta är i linje med den riktlinje som finns inom Piteå kommun om hur många underställa en chef bör ha. Inom Särskilt boende för äldre finns ofta två enhetschefer per boende. Det bör uppmärksammas att personalansvaret inte fördelas lika mellan dessa två chefer vilket kan innebära att uppfattningen inte överensstämmer med statistiken för antal medarbetare per chef som här redovisas.

Frisktalet (medarbetare med 0–7 sjukfrånvardagar per år) har glädjande nog ökat till 61,8 % 2023. Det finns en viss skillnad mellan kvinnor och mäns frisktal. Kvinnornas frisktal är 60,6 % medan männens är något högre 68,2 %.

Den 1 oktober 2023 trädde de nya arbetstidsreglerna i kraft kopplat till dygnsvila. De nya reglerna innebär alla medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod och att arbetspass ska följas av dygnsvila. De nya reglerna är positiva för den enskilde medarbetaren då det leder till mer återhämtning, hälsosammare schema och i förlängningen förhoppningsvis mindre sjukfrånvaro. Däremot har det inneburit stora utmaningar för verksamheten. Verksamheterna har behövt ställa om i schemaplanering och schemaläggning. Det har också i vissa fall blivit svårare att ersätta korttidsfrånvaro eftersom samma arbetstidsregler gäller för vikarier.

Räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn

Attraktiv arbetsgivare

Räddningstjänsten i Piteå-Älvsbyn har under 2023 fortsatt sitt arbete med att säkra framtida kompetensförsörjning. Genom en strategisk kompetensinvestering i sina medarbetare har verksamheten möjlighet att bemanna sin organisation kontinuerligt samtidigt som medarbetarna har möjlighet att finna karriärvägar i den egna organisationen. Medarbetarnas kompetenser systematiseras i ett digitalt systemstöd och ligger till grund för direkt uttagning i verksamheten då behov uppstår. Finns flera med den sökta kompetensen rekryterar Räddningstjänsten genom intern rekrytering. Extern rekrytering används då behovet inte kan tillgodoses i den egna organisationen.

Extern rekryteringen har under året genomförts för att säkra behovet av sommarvikarier till sommaren 2024. Extern rekrytering har även gjorts av deltidsbrandmän/räddningspersonal i beredskap. Övriga specialistkompetenser har kunnat rekryteras internt. För alla nyanställda erbjuds två veckors praktisk introduktionsutbildning på arbetsplatsen och för nyanställda deltidsbrandmän erbjuds GRIB-utbildning innan aktiv tjänstgöring.

Under året har förvaltningen funnits representerade och deltagit vid flera olika evenemang för att marknadsföra sin verksamhet. Räddningstjänsten erbjuder också aktiviteter som öppet hus, studiebesök för skolor och elever, praktikplatser samt utbildningar vid efterfrågan.

Jämställd arbetsgivare

Antalet månadsanställda är vid utgången av året 48 medarbetare, vilket är ett oförändrat värde från föregående år. Av dessa är 6 medarbetare kvinnor fördelade i olika yrkeskategorier. Förvaltningen arbetar för att vara en jämställd arbetsgivare men har en utmaning i den överrepresentation av män som söker sig till och finns i verksamheten. På grund av de stora skillnaderna i grupperna är det svårt att jämföra mellan kön men vid jämförelse av medellön ligger kvinnornas lön på 96,6 % i förhållande till mäns medellön. Inom deltidskåren arvoderas all räddningspersonal i beredskap enligt avtal för RiB.

Ett nytt pensionsavtal trädde i kraft under året för all räddningspersonal i uttryckningstjänst i Sverige och en stor inventering av anställningstid i uttryckningstjänst genomfördes i förvaltningen. Möjlighet att gå i pension från 58 års ålder upphörde och i stället erbjuds ekonomisk kompensation i form av lönetillägg eller tjänstepension för framtida anställda. För de som vid omställningen uppfyllde kriterier från det gamla avtalet fanns valmöjlighet att kunna nyttja den lägre pensionsåldern eller få en extra tjänstepension.

Inga pensionsavgångar gjordes i förvaltningen under 2023 och medelåldern i förvaltningen är 43 år.

Samtliga medarbetare har en heltidsanställning i grunden. För att täcka kortare behov i verksamheten anlitas timanställd personal och under 2023 uppgår antalet timmar till 1583 timmar. Det är en minskning från föregående år då förvaltningen har kunnat lösa bemanningsbehov genom en överbemanning av tillsvidareanställd personal.

Hälsofrämjande arbetsplats

Förvaltningen har ett kontinuerligt fokus på arbetsmiljö i syfte att förebygga och undvika skador. Antal anmälda arbetsskador är tre och antal anmälda tillbud är ett under året, vilka alla har klassats som mindre allvarlig händelse. Händelserna har varit både ute på larm samt i undervisningslokal under arbetsträning.

Sjukfrånvaron för 2023 ligger på 3,2% vilket är en förbättring från föregående år. Frisktalet har också förbättrats och ligger på 92,9%.

Nya riktlinjer kring dygnsvila trädde i kraft 2023 och förvaltningen har utmaningar kring de nya riktlinjerna och schemaläggning för skiftgående personal. Det finns även problem vid bemanning i Räddningssamverkan Nord som är ett under året påbörjat samarbete mellan kommunerna i norra Sverige. En dispensansökan är påbörjad och kommer att behandlas under 2024

Piteå Kommunföretag AB (moderbolag)

Attraktiv arbetsgivare

I bolaget är två personer anställda förutom VD, övriga resurser är inhyrda från Piteå kommun. Från 1 januari har IT-strategiens tjänst ökat från 80% till 100 %

Jämställd arbetsgivare

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Moderbolaget	3	1	2	33

Hälsöfrämjande arbetsplats

Arbete med friskfaktorer har skett under året, bl a genom individuell uppföljning av medarbetarna och utveckling av intern kommunikation inom organisationen.

AB PiteBo

Attraktiv arbetsgivare

Under 2023 har fem nya medarbetare välkomnats till bolaget. Ytterligare en medarbetare har rekryterats vid årsskiftet och börjar sin anställning den 1 februari 2024. Dessa ersätter fyra pensionsavgångar. Två medarbetare har valt att gå vidare på arbetsmarknaden. Konkurrens om den goda arbetskraften ökar i Piteå och det börjar märkas alltmer en svårighet att kompetensförsörja. Bedömningen är dock att bolaget har en god attraktivitet och hittills har rekryteringarna lyckats väl. De senaste 9 åren har 28 medarbetare, 60 % av alla medarbetare, slutat sina anställningar, främst i pensionsavgång. Attraktiviteten är med andra ord viktig.

Medarbetarenkäten 2023 gav ett högt utfall avseende medarbetarnas nöjdhet. Snittet för de åtta delområdena låg på mellan 5,02-5,52, på en skala mellan 1 och 6. Delområde "Arbetsmiljö" erhöll den högsta nöjdheten, 5,52. Svarsfrekvensen var mycket hög, 96 %. Det har inte varit möjligt att dela upp enkäten på kvinnor/män utifrån anonymitet.

Under året har genomförts två utbildningar gemensamt för alla medarbetare. Den ena var en work-shop under ledning av Daniel Fåhraeus med fokus på drömkollegan, återkoppling och värdegrund. Den andra var en utbildning vid två tillfällen i bemötande med psykoterapeuten Ulf Lidman. Utbildningen innehåller en metod för att bygga upp ett förtroendefullt bemötande vilket t ex kan tillämpas i relation med bolagets hyresgäster. Ledningen har erhållit individuell chefshandledning av beteendevetare inom organisation och ledarskap. Handledningen har genomförts i 7 samtal fördelat över 9 månader för varje chef. Ledningen har också under konsultledning i november genomfört "After Action Review" med utvärdering, reflektion och lärdom av aktiviteter och händelser under 2023. Ledningen har också deltagit i kommunens utbildning på temat "våld i nära relationer" för att få kunskaper om hur arbetsgivaren kan se signaler om pågående utsatthet. Slutligen har ledningens alla olika personligheter analyserats i ett omfattande personlighetstest. Återkoppling har getts till respektive chef och Vd och slutsatser har dragits i syfte att utveckla samverkan. Utöver detta har genomförts många utbildningar på avdelnings- och individnivå. Exempel på det är röjsåg, skylift, heta arbeten, kranskola, skadedjur, utbildning för poolvärdar, diplomerad fastighetsförvaltare, arbetsrätt, excel, projektledning, inköp, executive management programmet, mm.

Jämställd arbetsgivare

På bolaget arbetar 13 kvinnor (28 %) och 33 män (72 %). Fördelningen ser olika ut på olika avdelningar. Inom kollektivet är det störst obalans mellan könen, endast 16 % kvinnor och 84 % män. På tjänstemannasidan är det betydligt bättre balans, 47 % kvinnor 53 % män. Bolaget har en ambition att över tid öka andelen kvinnor inom bovards- och driftorganisationen och söker kvinnliga kandidater vid personalomsättning. Det är en utmaning att attrahera kvinnor med relevant bakgrund och erfarenhet till dessa yrken. Ledningsgruppen består av fem personer varav tre är män (60 %) och två är kvinnor (40 %). Bolagets Vd är kvinna.

Medelåldern är 50 år för kvinnorna och 52 år för männen. Sett över en längre period har medelåldern sänkts för båda könen vartefter generationsväxling skett.

Under 2022 genomfördes en lönekartläggning med hjälp av extern sakkunnig. Kartläggningen visade att lönerna låg i huvudsak rätt mellan kvinnor och män i förhållande till bolagets nivå för olika ansvar och arbetsuppgifter. Smärre justeringar gjordes för att rätta till mindre avvikelser. Vid lönesättning alternativt lönerrevision beaktas särskilt könsperspektivet för att säkerställa jämlikhet mellan könen.

Sjukfrånvaron för perioden jan-nov 2023 har uppgått till 3,35 % för alla medarbetare. Kvinnorna har en lägre sjukfrånvaro, 1,03 %, än männen, 2,32 %. Sjukfrånvaron har minskat från 5,1 % (2022) till 3,35 % (2023). Även 2022 låg kvinnornas sjukfrånvaro lägre än männens.

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

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Fastighet	8	0	8	0
Förvaltning	23	3	20	13
Marknad	8	5	3	63
Ekonomi	3	3	0	100
VD	1	1	0	100

Hälsofrämjande arbetsplats

Bolaget har erbjudit medarbetarna gemensam träning på arbetstid under många år och så även under 2023. Det är ett upplägg i samverkan med PiteEnergi. Ca 5-10 medarbetare deltar varje vecka, både kvinnor och män.

Bolaget erbjuder den högsta tillåtna nivån för friskvårdsbidrag. Detta gör det möjligt att skapa ett kontinuerligt träningsupplägg och ger varje individ möjlighet att utöva sin motionsform. Kvinnorna är betydligt bättre på att nyttja och uppskatta bidraget. 93 % av kvinnorna respektive 56 % av männen har nyttjat bidraget. Bolaget vill öka männens nyttjande av friskvårdsbidraget.

Under 2023 har genomförts hälsoundersökningar i enlighet med det systematiska arbetsmiljöprogrammet (vart 3:e år). Ca 83 % av medarbetarna deltog. Företagshälsovården har redovisat utfallet och skyddskommittén har analyserat bolagets hälsostatus. I korthet har bolagets medarbetare ett något högre hälsoindex, 56, än för jämförbar bransch, 53. Indexet (0-100) visar hur hälsosam en grupp är. Bolagets index ligger på en hygglig nivå. De faktorer som drar ner hälsostatus är i huvudsak livsstilsrelaterade (tobak och vikt) och svårare för arbetsgivaren att påverka. Av denna anledning är den gemensamma träningen och det höga friskvårdsbidraget viktiga erbjudanden.

Skyddskommittén har hållit tre möten utöver den årliga genomgången av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsronder har genomförts, åtgärdats och rapporterats enligt beslut. Alla el- och undercentraler har undersökts i bolagets fastigheter. Utöver det har det ombyggda personalrummet och receptionen på huvudkontoret undersökts i enkät med mycket bra respons. Receptionen har byggts om med syfte att förbättra arbetsmiljön för den funktionen. Ytterligare arbetsmiljöåtgärd har genomförts på huvudkontoret utöver beslut om skyddsronder. Dels erbjuds alla medarbetare en föreläsning i ergonomiskt tänk i arbetsvardagen och dels erbjuds individuell genomgång av den egna arbetsplatsen av företagshälsovårdens ergonom. Utfallet av den genomgången processas i nuläget.

Under året har genomförts två medarbetardagar. Den ena dagen fokuserades på våld i nära relationer med föreläsning från kommunens samordnare samt grupparbete om hur medarbetarna kan hjälpa utsatta personer i bostadsområdena. Den andra dagen redovisades bl a utfallet i hyresgästenkäten och medarbetarna fick arbeta tillsammans i grupper på temat kommunikation och även göra en framtidspaning om bolaget 2035.

AB PiteEnergi

Attraktiv arbetsgivare

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

Vi har månadsvis under året arbetat med pulsmätning som medarbetarundersökning där vi följer engagemang, välmående samt eNPS, ett nyckeltal på om våra medarbetare kan rekommendera PiteEnergi som arbetsgivare, med mycket gott resultat.

För femte gången certifierad till ett GreatPlace to Work genom medarbetarundersökning som mäter våra medarbetares upplevelse inom områden som trovärdighet, rättvisa, respekt, stolthet och kamratskap. Vi fick även en placering på listan över Sveriges 25 bästa arbetsplatser.

Fortsatt fokus på arbete med kulturen som bygger på omtänksamhet och förutsättningar för engagemang, tillit och stolthet. Under våren med temat "Hållbar människa" i syfte att öka kunskap och skapa förutsättningar att göra medvetna val för hållbarheten som människa. Vi berörde också hur vi kan vara stöd för någon annan människa som har det tufft.

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

Vi har under året startat ett nytt upplägg på samarbetet med högstadieskolor genom att kunna erbjuda mer strukturerad praos med gott resultat både internt och elever i syfte att bredda intresset för branschen.

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

Jämställd arbetsgivare

Bland månadsanställda är könsfördelningen på PiteEnergi 30% kvinnor och 70% män, samtliga möjlighet till heltidsanställning. Fördelningen föregående år låg på samma nivå. Vi kan konstatera att utbudet av sökande till våra annonserade yrken på elnät, värme och kyla, bredband och tjänsteavdelningen primärt är män, således försvåras att rekrytera en jämnare könsfördelning. El- och energibranschen har generellt få kvinnor som söker sig till utbildningarna som är kopplade till våra tjänster samt våra yrkesroller. Vi arbetar aktivt för att locka fler kvinnor genom bland annat att verka för en jämställd arbetsplats. Under året genomfördes en satsning i syfte att locka fler högstadieelever att välja energibranschen genom nytt upplägg på praoplatser vilket gav gott resultat. Skolinformation genom Framtidstågen är ytterligare exempel på nya aktiviteter under året.

Vi fortsätter att arbeta med vår kultur, för en arbetsplats med mångfald som ska kännas öppen och välkomnande för alla. Under året och tidigare år har vi haft många olika aktiviteter för att förebygga och arbeta för en jämställd arbetsplats, bland annat genom analys av rekryteringsannonser med könsneutrala ord samt bilder på kvinnor i annonseringar. Vi har i år utbildat medarbetare i kränkande särbehandling och diskriminering.

Branschen är långt framme när det gäller jämställda villkor mellan män och kvinnor, men vi behöver arbeta tillsammans för att få kvinnor att vilja välja energibranschen. Vi behöver hitta nya vägar för att locka mer heterogena grupper till utbildningar och våra yrkesroller, bland annat genom att hitta fler ingångar till skolor och samverkan. Som en del i vårt mål erbjuder vi bland annat praktikplatser, studiebesök, examensarbeten samt informationsträffar på skolorna.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
PiteEnergi koncern	125	37	88	30

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron för året landar på 2,19 % där målet är på < 3 %. Frisknärvaron som mäter andelen som har 7 sjukdagar summeras till 82 % där målet är > 80 %. Långtidsfrånvaron för året stannar på 0,81 %.

Det finns ett medvetet och aktivt arbete och prioritering från ledning till individ att jobba med friskfaktorer och fånga upp tidiga signaler för att minska risken för sjukskrivning, ett arbete vi ser faller väl ut. Veckovis följer vi upp den upplevda arbetsbelastningen som ett viktigt verktyg tillsammans med medarbetardialoger. Månadsvisa pulsmätningar är också en värdefull aktivitet att följa måendet hos medarbetarna och kunna arbeta vidare med på gruppnivå. Målet är att man som medarbetare ska må bra, känna balans i mellan arbete och privatliv och känna att det finns förutsättningar för ett hållbart liv. I vårt arbete har vi olika verktyg och stödfunktioner som hjälper oss med att både fånga upp signalerna men också som stöd för att kunna sätta in rätt åtgärder.

Piteå Näringsfastigheter AB

Attraktiv arbetsgivare

Under året har 5 nya medarbetare påbörjat anställningar i bolaget. En rekrytering avser ersättande av VD som valt att sluta, i övrigt en ersättningsrekrytering för pensionsavgång. Vi har valt att utveckla vår verksamhet och därför tillfört ny kompetens. Vi har med stöd av extern konsult genomfört aktiviteter i syfte att stärka det goda medarbetarskapet i ett arbete som slutfördes våren 2023 och som handlar om gemensam värdekultur. Alla medarbetare har deltagit i framtagandet av värdegrund, spelregler och förhållningssätt, hur vi ska uttrycka oss och bemöta varandra. Viktigt nu och framgent är att verka för att vidmakthålla den positiva anda som arbetet fört med sig. Av den anledningen avser vi under 2024 implementera ett arbetssätt som ska stärka bolaget i alla delar vad gäller värdekulturen, arbete kommer att ske med stöd av Daniel Fåhraeus. Vi verkar för ett stort mått av medbestämmande och involvering i gemensamma beslut för alla medarbetare och har därför täta, informella möten. Personalen får då ta del av vad som händer i bolaget och vår omvärld samt inbjuds självklart till dialog. Hälsoundersökning är genomförd och resultat finns med som parameter i fortgående arbete för att stärka hälsa och välmående i gruppen. Det finns en tydlighet att vi som arbetsgivare ivrar för gemenskap och friskvård, avseende både fysisk aktivitet och insatser för ökad trivsel.

SAM genomförs fortlöpande enligt beslut i bolag, i samband med förändring i verksamhet genomförs tillsammans med personal riskanalys och handlingsplan upprättas.

Jämställd arbetsgivare

På PnF arbetade 2023 9 kvinnor (47 %) och 10 män (53 %). Vi har en väldigt diversifierad verksamhet och stor variation i möjligheten att rekrytera jämställt i arbetsgrupperna. Glädjande är att vi under året lyckats rekrytera en kvinna till driftavdelningen i rollen som tekniker. Ledningsgruppen består av fem personer varav tre är män (60 %) och två är kvinnor (40 %). Bolagets VD är sedan november en man.

Lönekartläggning är genomförd 2022 med hjälp av extern sakkunnig och den visade att jämställd lönesättning förelåg.

Sjukfrånvaron för 2023 har uppgått till 1,2 % för alla medarbetare med i princip samma utfall för män och kvinnor. Sjukfrånvaron har minskat från 5,5 % (2022) till nuvarande låga nivå.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
PNF	19	9	10	47

Hälsofrämjande arbetsplats

Vi stimulerar på olika sätt medarbetare att utöva friskvård, både med friskvårdsbidrag och friskvårdstid. Vi försöker även få in aktiviteter i samband med APT och andra sammankomster. Under 2024 kommer vi att tillse att friskvårdskommitté utses med syfte att ytterligare verka för hälsofrämjande aktiviteter. Detta kommer att gälla både fysiska aktiviteter likväl som annan art.

Piteå Renhållning och Vatten AB

Attraktiv arbetsgivare

Under året har ett nytt pensionsavtal startat och samtliga berörda medarbetare har fått möjlighet att delta i en genomgång av de förändringar som skett mot tidigare avtal.

Vid 55-års ålder erbjuds medarbetaren att få en pensionsrådgivning i syfte att hinna utföra eventuella justeringar innan pensionsålder uppnås.

Under 2023 har en trivselgrupp för bolaget bildats. Gruppen har ordnat med olika arrangemang för personalen.

För att ytterligare förstärka gemenskapen enligt Pirevas värderingar och fokus på VI, har ett flertal gemensamma träffar genomförts under året, verksamhetsdag, hamburgerlunch, vårfest med bowling och året avslutades med gemensam julfest.

Samtliga medarbetare har haft medarbetarsamtal och återkommande pulssamtal, alla avdelningar har arbetsplatsträffar kontinuerligt. Under året har samtliga haft lönesamtal med tillhörande lönerrevision.

Jämställd arbetsgivare

Antalet tillsvidareanställda vid Pireva är 99 personer vid 2023 års utgång, fördelat på 22 kvinnor och 77 män.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Avloppsreningsverket	9	1	8	11
Bredviksberget	15	7	8	47
Garagevägen	42	12	30	29
Underhåll/ledningsnät	25	1	24	4
Vattenverket	8	1	7	13

Hälsofrämjande arbetsplats

Sjukfrånvaron hos Pireva ligger på 3,8 % för året, i jämförelse med 2022 då sjukfrånvaron landade på 4,35%.

Gemensamma friskvårdsaktiviteter har fortsatt att erbjudas till personalen. Under året har personalen kunnat delta i vattengymnastik, olika former av yoga, cirkelträning. Trivselgruppen har under året ordnat den årliga racketlon turneringen.

Målsättningen att 50 % av bolagets personal nyttjar erbjudandet om friskvårdsbidrag, detta har infriats och det är 56 % av medarbetarna som nyttjat möjligheten under 2023.

Piteå Hamn AB

Attraktiv arbetsgivare

Bolaget har en liten och sårbar personalgrupp och arbetsbelastningen har ökat med en växande verksamhet och ökat regeltryck såväl som ökat fokus på affärs- och verksamhetsutvecklingsfrågor.

Bolaget har idag tre anställda tjänstemän inklusive VD och är väldigt beroende av köp av kompetenser inom Piteå kommunkoncern med tyngdpunkt inom bolagskoncernen. Exempel på tjänster som PIKAB idag kan leverera är inköp, kommunikation, styrelseadministration och IT-utveckling. Andra kompetensbehov löses idag via externa köp av konsulttjänster, ex projektledning av större investeringar, HR, juridik, miljö- och regelverksfrågor. Bolaget har begränsade resurser för marknad och affärsutveckling, men samverkar med hamnoperatören i dessa frågor. Det pågår även samverkan med Luleå hamn inom digitalisering.

Bolaget har under 2023 utökat organisationen med en driftavdelning. Detta har bidragit till att säkerställa den operativa verksamheten vid energihamnen och hamndriften.

Inom HR området har bolaget under 2023 arbetat med personalhandbok, arbetsmiljöhandbok och genomfört ett värderingsarbete med samtlig personal. Detta har genererat ett medarbetarlöfte som lyder "Med stolthet utvecklar vi hamnen".

VD har styrelsens uppdrag att under 2024 ta fram ett förslag på organisation och andra samverkansformer för att säkerställa behov av kompetenser för att på bästa sätt kunna bidra till ägarnas övergripande mål och förbättra hamnens framtida konkurrenskraft och förmåga att kunna uppfylla näringslivets krav.

Jämställd arbetsgivare

Piteå hamn verkar i transportbranschen, där kvinnor alltså är underrepresenterade både som tjänstemän och framför allt inom den operativa verksamheten. Detta håller långsamt på att förändras.

Bolaget arbetar aktivt med att öka jämställdheten i den egna organisationen och försöker på andra sätt skapa bättre förutsättningar för kvinnor genom exempelvis bolagets riktlinjer för sponsring som har en tydlig inriktning att prioritera ökad jämställdhet.

Under året har bolaget rekryterat två personer och har då ersatt två män med en man och en kvinna.

Bolaget behöver med nuvarande organisation inte upprätta en jämställdhetsplan.

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Piteå Hamn AB	8	2	6	25

Hälsofrämjande arbetsplats

Piteå hamn har under 2023 kunnat erbjuda samtliga medarbetare, både gamla och nya olika typer av hälsofrämjande åtgärder.

En personalhandbok och arbetsmiljöhandbok har utarbetats och implementerats i verksamheten. Ett värderingsarbete har genomförts där samtliga medarbetare har deltagit aktivt som mynnat ut i ett medarbetarlöfte.

Bolaget har under 2023 erbjudit hälsoundersökning till samtliga medarbetare. Det finns goda möjligheter till flexibilitet i arbetet såsom hemarbete och träning på arbetstid när verksamheten tillåter. Samtliga medarbetare har även erbjudits möjlighet friskvård enligt koncernens fastställda riktlinjer och möjlighet till uttag av förmånsnytt.

Piteå Science Park AB

Attraktiv arbetsgivare

Piteå Science Park har en väl förankrad värdegrund där värdeorden hjärta, nya perspektiv och nytta är de bärande orden. Bolaget har ett väl fungerande arbetsmiljöarbete där personalen är inkluderad i arbetet. Det genomförs årliga medarbetarsamtal men även löpande utvecklingssamtal med all personal. Piteå Science Park har en personallhandbok med ett systematiskt arbete för on- och off-boarding. Bolaget uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder två hälsotimmar per vecka samt bidrag till hälsofrämjande aktiviteter.

Jämställd arbetsgivare

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

Avdelning	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Piteå Science Park Stab	4	3	1	75
Studio Acusticum	4	2	2	50
Innovationsarenan	4	2	2	50
Go Business	5	3	2	60

Hälsofrämjande arbetsplats

Bolaget uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder två hälsotimmar per vecka samt bidrag till friskvårdsaktiviteter.

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

Nolia AB

Attraktiv arbetsgivare

Per sista december 2023 var bolaget 22 anställda.

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

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

Jämställd arbetsgivare

Antal anställda fördelat på avdelning och kön

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

Hälsofrämjande arbetsplats

Nolia uppmuntrar till hälsofrämjande aktiviteter och erbjuder en friskvårdstimme varje vecka. Föregående år höjdes friskvårdsbidraget till medarbetarna, vilket mottogs positivt då det ytterligare möjliggör för hälsofrämjande aktiviteter.

