



## **§ 8 Beslut: Personalbokslut 2017**

Dnr KS 2017-888

### **Ärende**

Kjell Thun redogör för personalbokslutet för Linköpings kommun för 2017 samt ger en analys av resultatet. Sammanfattningsvis kan sägas att personalstaten har ökat med 583 personer. Antalet heltidsanställda ökar och likaså antalet chefer och antalet medarbetare per chef som idag ligger på ett genomsnitt på 34 medarbetare per chef. Antalet medarbetare med utomnordisk bakgrund ökar där 79 % av den gruppen har tillsvidareanställningar och resterande har BEA-anställning eller reguljära anställningar.

Inom området kompetensförsörjning ser vi en stor utmaning de kommande åren då vi inte kan rekrytera medarbetare i den omfattning vi behöver för att täcka behovet, så många personer finns inte. Det kommer istället krävas nya strategier och arbetsmodeller för att klara av och säkerställa kompetensförsörjningen. Den främsta faktorn som driver rekryteringsbehovet är avgång till annan arbetsgivare och vi ser en fortsatt hög personalomsättning främst inom vård och omsorg och skola. Fram till 2020 är det 472 medarbetare i Linköpings kommun som når 65 års ålder vilket också påverkar kompetensförsörjningen och våra strategier för kompetensöverföring. Personalomsättningen ligger på 7,7 % totalt sett och främst inom Kommunledningsförvaltningen har personalomsättningen ökat kraftigt under 2017.

Den totala sjukfrånvaron minskar och ligger på 5,9 % men sjukfrånvaron bland medarbetarna under 29 år är hög (6,0 %) och ökar. Det verkar vara liknande problematik i andra kommuner och vi behöver fokusera på att ta reda på bakomliggande orsaker. Gällande sjukfrånvaro är det korttidsfrånvaron som ökar och det finns även en ökning av dem som är frånvarande mer än sex tillfällen. Det går att se en svag ökning av förebyggande insatser hos företagshälsovården.

Den totala frånvaron 24,7 % är på samma nivå som 2016. Uttag av VAB är jämbördigt mellan könen, vid föräldraledighet finns en större skillnad mellan könen där kvinnor tar ut mer ledighet. Friskvårdsbidraget nyttjas av 62,2 %.

Framtiden för med sig personalförsörjningsutmaningar som kräver alternativa arbetssätt. För att rekrytera och behålla medarbetare är arbetsmiljön och ledarskapet viktiga faktorer, där chefer behöver goda förutsättningar för att lyckas i sina uppdrag. Det är viktigt att effektivisera stödfunktionerna, HR-genomlysningen är ett steg i detta.

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



Index för attraktiv arbetsgivare (AVI) har sjunkit till 107. Ett ökat antal avgångar, ökad korttidsfrånvaro och andel medarbetare per chef är huvudorsaker till utvecklingen av indexet. I april kommer resultat för andra kommuner vilket ger en tydligare bild av hur Linköpings kommun ligger till i jämförelse med andra.

Kjell informerar om merkostnaden för sjukfrånvaron 2017 beräknad på 2011 års nivå 4,4 %, vilket är en fråga från föregående personalutskott (26/1). Sjuklönekostnaden 2017 är 56,2 mnkr - vilket är en ökning med drygt 22 miljoner kronor enbart för sjuklönekostnaden, ytterligare kostnader tillkommer. Ökningen motsvarar ungefär 155 årsarbetare.

### **Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

#### **1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.**

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

1. Personalbokslut för Linköpings kommun 2017 godkänns.

---

Beslutet skickas till:  
Kommunstyrelsen

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--