



Personalbokslut 2017

Förslag till personalutskottets beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

1. Personalbokslut för Linköpings kommun 2017 godkänns.

Ärende

Kommunens personalarbete vilar på Linköpings personalpolitiska program (LPP), Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och de intentioner som framgår i kommunfullmäktiges budget.

Under 2017 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 437 stycken till totalt 9 389 personer, varav 8 643 har en tillsvidareanställning vilket motsvarar 92,1 procent (+2%). Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat. Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola men även satsningar som mindre grupper i förskolan och lågstadiesatsningen påverkar. Leanlink får fler medarbetare genom verksamhetsövergångar och nya direktavtal. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan främst beroende på inrättande av integrationsgruppen. Kultur- och fritidsförvaltningen har förstärkt organisationen. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har rekryterat via regeringens ”Byggbonus-satsning” men även kunnat återbesätta flera vakanta tjänster. Kommunledningsförvaltning erhåller resursförstärkning. Omsorg- och äldreförvaltningen har en bibehållen personalstat.

Antal årsarbeten visar hur mycket arbetstid som finns till förfogande. Under mätperioden har antalet årsarbeten i kommunen ökat med 481 till 8 972 årsarbeten. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95 procent – för män 96,1 procent respektive 94,7 procent för kvinnor. I december 2017 är det 14,3 procent eller 1 347 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 219 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 2 stycken till totalt 310 personer, annat ledningsansvar ökar med 16 personer till 120. Det innebär att 3,3 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är något lägre jämfört med föregående år.

Under 2017 redovisas drygt 984 900 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 20 300 timmar. I huvudsak är det sjukfrånvaron i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) som ökar. Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper och mellan män och kvinnor. Under 2017 ökar den korta sjukfrånvaron med över 41 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Den totala sjukfrånvaron är 5,9 procent, vilket är en minskning med 0,2 procent jämfört med 2016. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro minskar både för män och kvinnor förutom i åldersgruppen yngre än 30 år som totalt ökar med 0,8 procentenheter.

Av dagens tillsvidareanställda kommer 956 medarbetare att uppnå pensionsåldern (65 år) senast under 2022. Hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra verksamhetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, ledningsarbete, handläggare/administratörer samt socialt och kurativt arbete. Genomsnittsåldern var 64,4 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2017.

En fortsatt hög personalomsättning under året och svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård, skola och omsorg. Senaste personalbehovsprognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Prognos pekar på ett rekryteringsbehov mellan 800 - 1 000 personer per år under perioden. Det är främst komponenten personalomsättningen som driver rekryteringsbehovet. I det perspektivet krävs åtgärder för att såväl attrahera som att behålla medarbetare. Bristsituationen i många verksamheter kräver ett tydligt ledningsinitiativ och det arbete som pågår på förvaltningarna behöver fortsätta, utvecklas vidare och intensifieras. Våra utmaningar ställer krav på nya, innovativa arbetssätt och samverkan för att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen så att nämnderna kan utföra sina uppdrag och nå sina mål.

Kommunledningsförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att godkänna personalbokslut för Linköpings kommun 2017.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse Personalbokslut 2017

Bilaga Personalbokslut för Linköpings kommun 2017

**Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om
medbestämmande i arbetslivet**

MBL-information ägde rum 2018-03-15.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:
Kommunfullmäktige
HR-stab