



**Linköpings  
kommun**

# **Personalbokslut 2018**

### SAMMANFATTNING

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

Under 2018 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 316 till 9 705 personer, varav 8 989 har en tillsvidareanställning vilket motsvarar 92,6 procent (+0,5). Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat (+0,8). Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola men även satsningar inom arbetsmarknadsområdet. Leanlink får fler medarbetare genom verksamhetsövergångar och nya direktavtal. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan inom område biståndsbeslut. Kultur- och fritidsförvaltningen har förstärkt organisationen inom området kulturscener och ungdom. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har rekryterat via regeringens ”Byggbonus-satsning” men även i minskat sitt konsultberoende och stärkt kontinuiteten genom att anställa medarbetare. Kommunledningsförvaltning gör en resursförstärkning inom juridiken kopplad till nya dataskyddsförordningen samt genom start av Kontakt Linköping. Omsorg- och äldreförvaltningen har en ökad personalstat med inriktning FoU och kompetens- och lokalförsörjning

Antal årsarbeten visar hur mycket arbetstid som finns till förfogande. Under mätperioden har antalet årsarbeten i kommunen ökat med 322 till 9 295 årsarbeten. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95,8 procent – för män 97,2 procent respektive 95,4 procent för kvinnor. I december 2018 är det 15,3 procent eller 1 481 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 134 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 18 till 328 personer, annat ledningsansvar minskar med en person till 119. Det innebär att 3,4 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning.

Under 2018 redovisas 1 175 895 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 190 900 timmar. I huvudsak är det långtidssjukfrånvaron (dag 60-) samt frånvaro i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) som ökar. Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper och mellan könen. Den korta sjukfrånvaron ökar med över 78 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Yngre kvinnor och män ökar sin sjukfrånvarotimmar främst som korttidsfrånvaro. Kvinnor och män 30-49 år ökar både sin korttids- och långtidssjukfrånvaro, männen främst som korttidssjukfrånvaro medan kvinnor ökar främst som långtidssjukfrånvaro. Kvinnor och män över 50 år ökar både sin korttids- och långtidssjukfrånvaro, korttidssjukfrånvaro i lika stor utsträckning medan kvinnor ökar långtidssjukfrånvaron i högre grad

Av dagens tillsvidareanställda kommer 1 446 medarbetare att uppnå pensionsåldern senast under 2025. Knappt hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra verksamhetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, handläggare/administratörer samt inom socialt och kurativt arbete. Genomsnittsåldern var 64,5 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2018.

En fortsatt hög personalomsättning under året och svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård, skola och omsorg. Senaste personalbehovsprognosen omfattar samtliga yrkeskategorier inom kommunen och är genomförd med ett nämndperspektiv och avser perioden 2019-2027. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Prognos pekar på en personalökning med cirka 15 % under perioden till följd av demografiska förändringar med tillhörande ökad efterfrågan på service. Det årliga rekryteringsbehovet varierar mellan yrkesgrupperna men prognosen visar på ett rekryteringsbehov av 1100-1300 personer per år under perioden vilket motsvara ett aggregerat rekryteringsbehov på 27 %. Det är främst komponenten personalomsättning som driver rekryteringsbehovet.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	5
Framgångsrikt chef- och ledarskap.....	6
Antal anställda.....	6
Anställda med utomnordisk bakgrund.....	7
Timavlönade visstidsanställda.....	7
Åldersstruktur.....	7
Chefer och annan ledningspersonal.....	8
Personlrörlighet.....	9
Planerad respektive utförd tid.....	9
Löner och övriga kostnader för anställd personal.....	10
Median- och medellön.....	10
HME.....	11
Nya vägar för kompetensförsörjning.....	11
Kompetens.....	11
Personalförsörjning.....	12
Goda arbetsplatser.....	13
Frånvaro.....	13
Föräldraledighet.....	13
Friskvård.....	13
Långtidsfriska och frisktal.....	13
Företagshälsovård- Previa.....	13
Rehabilitering – Försäkringskassan.....	14
Sjukfrånvarons utveckling.....	14
Sjukfall.....	15
Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall.....	15
Obligatorisk sjukredovisning.....	16
Sjukfrånvaro i Jämförelse.....	17
Arbetsskador.....	18
Kommunalt lönebidrag.....	18
Nyckeltal.....	19
Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) och Jämställdhetsindex (JÄMIX).....	19
Attraktiv arbetsgivarindex.....	19
Linköpings kommuns nyckeltal.....	20
Personalberättelse.....	21
Kompetensförsörjning.....	21
Hållbart arbetsliv- arbetsmiljö.....	22
Jämställdhet och mångfald.....	22
Tabeller.....	23
Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2008–2018 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad.....	23
Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2018.....	23
Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön.....	23
Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring.....	24
Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori.....	24
Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning.....	24
Tabell 7 Rekryteringar.....	25
Tabell 8 Avgångar.....	25

## Personalbokslut 2018

---

Tabell 9 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad.....	25
Tabell 10 Övertid.....	26
Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2017–2018.....	26
Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2018.....	26
Tabell 13 Hållbart medarbetarindex (HME).....	26
Tabell 14 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning.....	27
Tabell 15 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad.....	27
Tabell 16 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete.....	28
Tabell 17 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete.....	28
Tabell 18 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2018.....	28
Tabell 19 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön.....	28
Tabell 20 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön.....	28
Tabell 21 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning.....	29
Tabell 22 Anmälda arbetsskador 2017–2018 per kön, orsak och förvaltning.....	29

### Inledning

Kommunens personalarbete vilar på Linköpings personalpolitiska program (LPP), Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och de intentioner som framgår i kommunfullmäktiges budget, indikatorer för kommunal utveckling KF mål 9, ”En kommun med bra arbetsvillkor”

*”Linköpings kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Innovativt arbete ska främjas för att utveckla verksamheterna och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Kommunens arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor, där medarbetare behandlas lika och ges lika möjligheter att utvecklas. I Linköpings kommun ska medarbetarna ha möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad”.*

Måluppfyllelsen gentemot ovanstående redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser.

I LPP fastslås den personalpolitiska visionen:

*Kommunens personalpolitiska vision är att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och möjlighet att utvecklas för att vara en del av det gemensamma välfärdsarbetet.*

Tre områden lyfts i LPP som viktiga framgångsfaktorer i strävan efter att nå den personalpolitiska visionen under rubriken Personalberättelse berörs dessa.

- Ledarskap och medarbetarskap
- Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö
- Jämställdhet och mångfald

### Innehållet i personalbokslutet

Personalbokslutet utgörs av ett siffermaterial med kommentarer samt en personalberättelse som är exempel på insatser som genomförts vid kommunens förvaltningar under året. I bokslutet behandlas kalenderåret 2018 med brytpunkt 2018-12-31. Data är hämtade från stödsystemen Heroma och Agresso, med ett undantag för uppgifter kring ”medarbetare med utomnordisk bakgrund” som hämtas från Statistiska centralbyrån med brytpunkt 2018-12-18. I avsnittet tabeller presenteras samtlig data som ligger till grund för de diagram som redovisas i personalbokslutet.

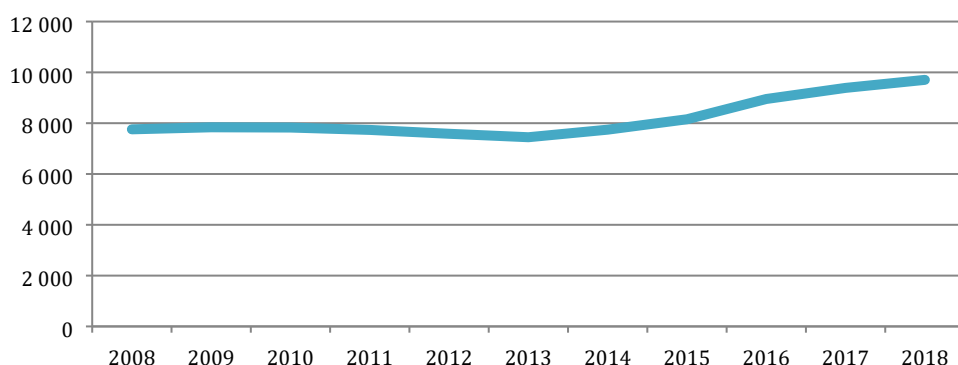
## Framgångsrikt chef- och ledarskap

### Antal anställda

Under 2018 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 316 till 9 705 personer, varav 8 989 har en tillsvidareanställning vilket motsvarar 92,6 procent (+0,5). Antal medarbetare omräknat i årsarbete<sup>1</sup> motsvarar det en ökning med 322 till 9 295 årsarbeten. Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat (+0,8). Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95,8 procent – för män 97,2 procent respektive 95,4 procent för kvinnor. Fördelningen mellan män och kvinnor är i stort sätt oförändrad.

Utförligare statistik finns i tabell 1 ”Antal månadsanställda medarbetare åren 2008–2018 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad”. Diagram 1 visar hur antal medarbetare förändrats sedan 2008. Periodens nettoförändring är en ökning med 1 932 personer.

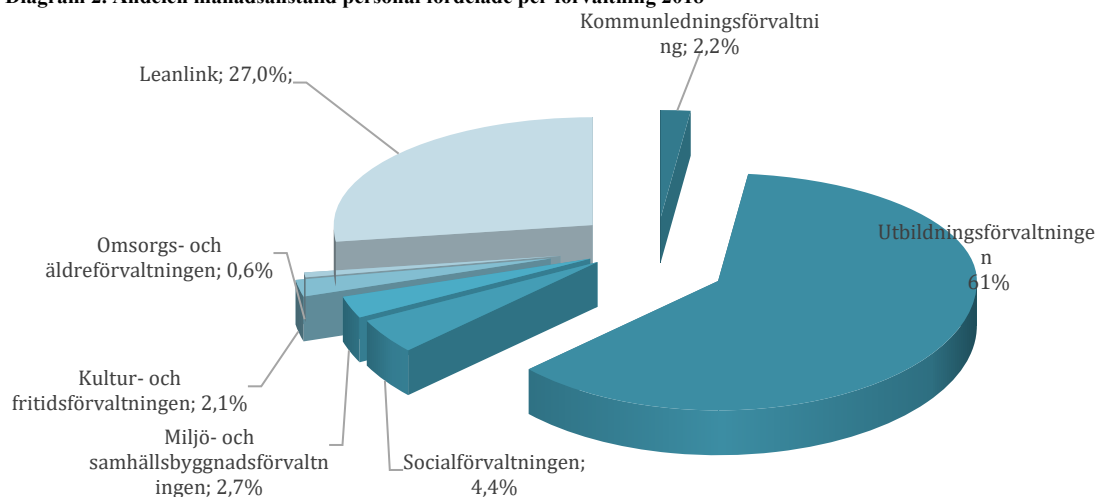
Diagram 1. Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare 2008–2018



Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola men även satsningar inom arbetsmarknadsområdet. Leanlink får fler medarbetare genom verksamhetsövergångar och nya direktavtal. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan inom område biståndsbeslut. Kultur- och fritidsförvaltningen har förstärkt organisationen inom området kulturscener- och ungdom. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har rekryterat via regeringens ”Byggbonus-satsning” men även i minskat sitt konsultberoende och stärkt kontinuiteten genom att anställa medarbetare. Kommunledningsförvaltning gör en resursförstärkning inom juridiken kopplad till nya dataskyddsförordningen samt genom start av Kontakt Linköping. Omsorg- och äldreförvaltningen har en ökad personalstat med inriktning FoU och kompetens- och lokalförsörjning.

I diagram 2 nedan beskrivs fördelning av månadsanställda mellan de sju förvaltningarna. Störst är utbildningsförvaltningen med drygt 5 900 anställda följt av Leanlink med drygt 2 600 anställda.

Diagram 2. Andelen månadsanställd personal fördelade per förvaltning 2018



<sup>1</sup> Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

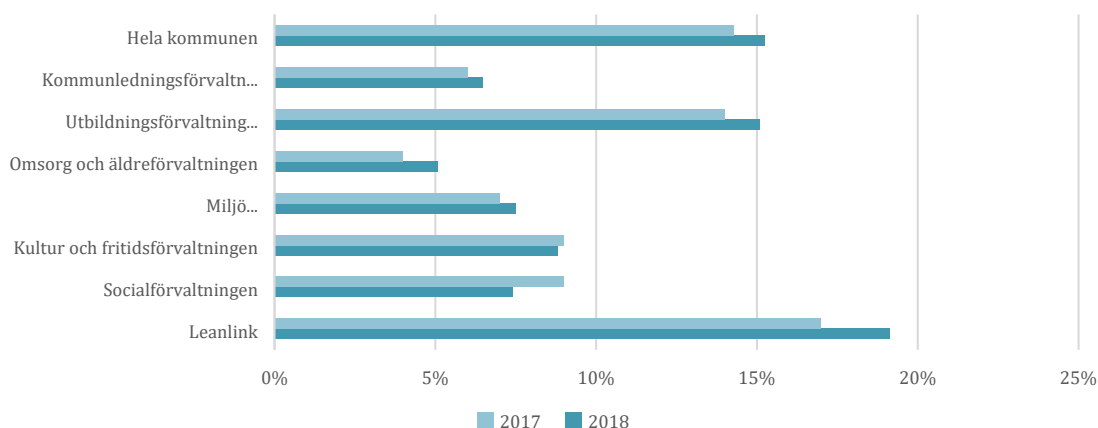
## Personalslut 2018

### Anställda med utomnordisk bakgrund

Med utomnordisk bakgrund avses här personer som är födda utanför Norden eller har båda sina föräldrar födda utanför Norden. I december 2018 är det 15,3 procent eller 1 481 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 134 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Diagram 3 nedan beskriver andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning. Ytterligare information i tabell 2 och tabell 3.

Diagram 3. Andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning 2017-2018



### Timavlönade visstidsanställda

Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön finns timavlönade medarbetare som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,49 miljoner timmar, omräknat motsvarar det cirka 753 årsarbeten. Det är en ökning med 39 årsarbeten. Under 2018 har 227 mnkr utbetalats i timlön, det är en ökning med 24 mnkr jämfört med 2017.

### Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,5 år. Fortsatt finns merparten, eller 54 procent, av den tillsvidareanställda personalen i åldersintervall 40–59 år (tabell 4). Diagram 4 beskriver tillsvidareanställda fördelade i åldersintervall i jämförelse med föregående år. Diagram 5 visar medelåldern för externt rekryterade medarbetare med tillsvidareanställning.

Diagram 4. Antal tillsvidareanställda i åldersintervall 2017 och 2018.

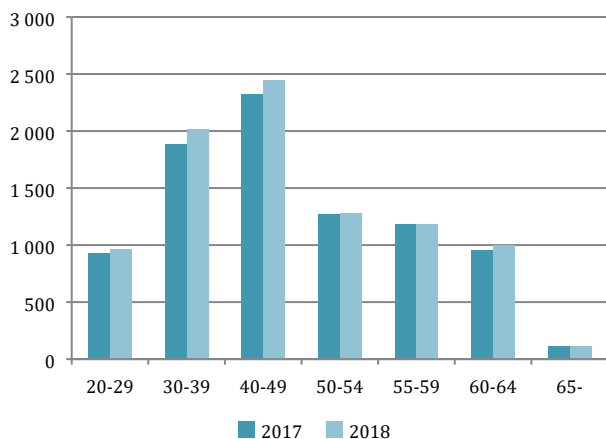
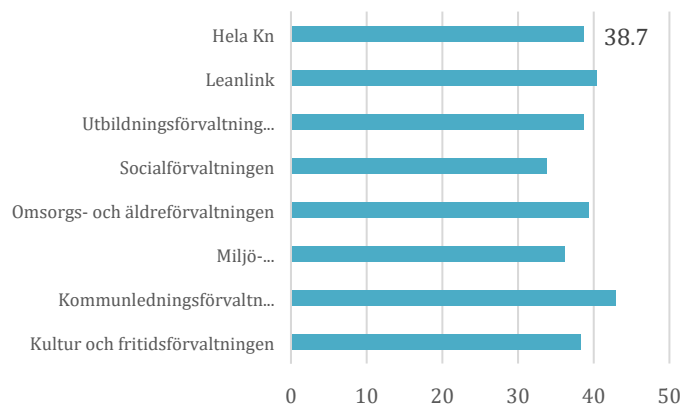


Diagram 5. Medelålder för extern rekryterade medarbetare 2018, tillsvidareanställningar per förvaltning

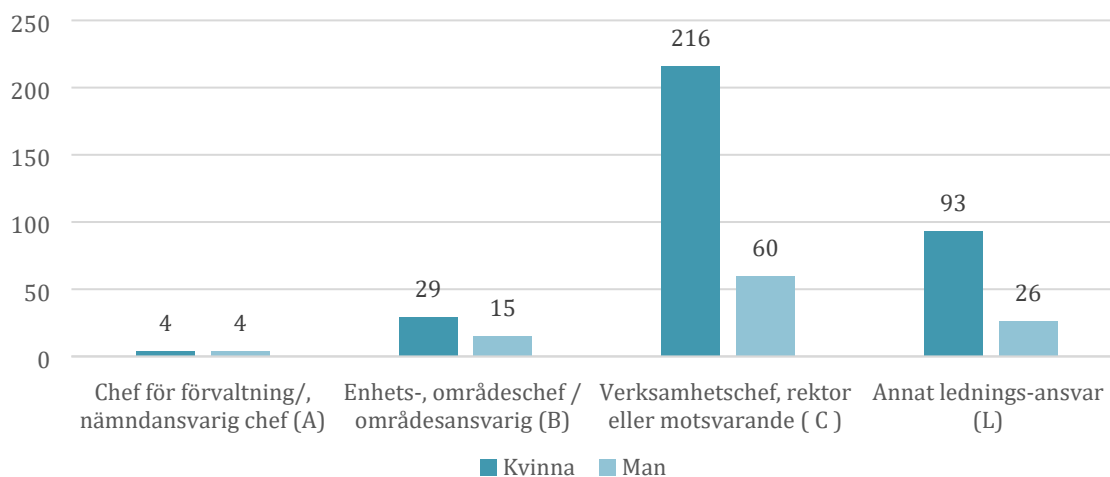


## Personalbokslut 2018

### Chefer och annan ledningspersonal

Med chef menas "Arbetstagare med fullt ledningsansvar<sup>2</sup>, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar". Begreppet chef är indelat i tre kategorier<sup>3</sup> som anger ansvarsnivå. I verksamhetens ledning finns förutom chefer ett antal medarbetare med "Annat ledningsansvar<sup>4</sup> – arbetstagare med lednings- och samordningsansvar för en eller två av delarna verksamhet, ekonomi eller personal". I diagram 6 speglas fördelningen av de 447 medarbetare efter kön och chefsuppdrag eller ledningsansvar, tabell 5 ger en jämförelse med 2017.

Diagram 6. Antal chefer inom olika chefskategorier samt annan ledningspersonal 2018



Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 18 till 328 personer, annat ledningsansvar minskar med 1 personer till 119. Det innebär att 3,4 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är något högre jämfört med föregående år. Förändringen av chefstätheten förklaras främst med de volymförändringar som genomförts under året.

För att en organisation ska vara jämställd i avseendet, möjlighet till chefsbefattning oavsett kön, ska balansvärdet vara 1,0 vid mätning av könsstrukturen bland chefer. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade i chefspositioner, dock är 2018 års värde 0,97 en förbättring med 0,02.

Av kommunens 52 högre chefer (grupp A och B) är 33 kvinnor (63 procent), vilket är en minskning jämfört med föregående år. Sjuttion av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en ökning (+4) jämfört 2017.

Första linjens chefer har en nyckelroll för verksamhetens kvalitet och utveckling. En viktig förutsättning för att kunna utöva sitt ledarskap är antal underställda medarbetare. Det kommunala genomsnittet är 34 medarbetare per 1:a linjens chef, vilket är en minskning (-1) jämfört med 2017. Begreppet 1:a linjens ledare infördes under 2012. Det är en sammanläggning av de två grupperingarna 1:a linjens chef och annat ledningsansvar. 2018 är det kommunala genomsnittet 24 medarbetare per första linjens ledare vilket är oförändrat jämfört med 2017. Fler detaljer finns i tabell 6. Diagram 7 nedan beskriver hur många medarbetare begreppen 1:a linjens chef respektive första linjens ledare har i genomsnitt per förvaltning.

<sup>2</sup> Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

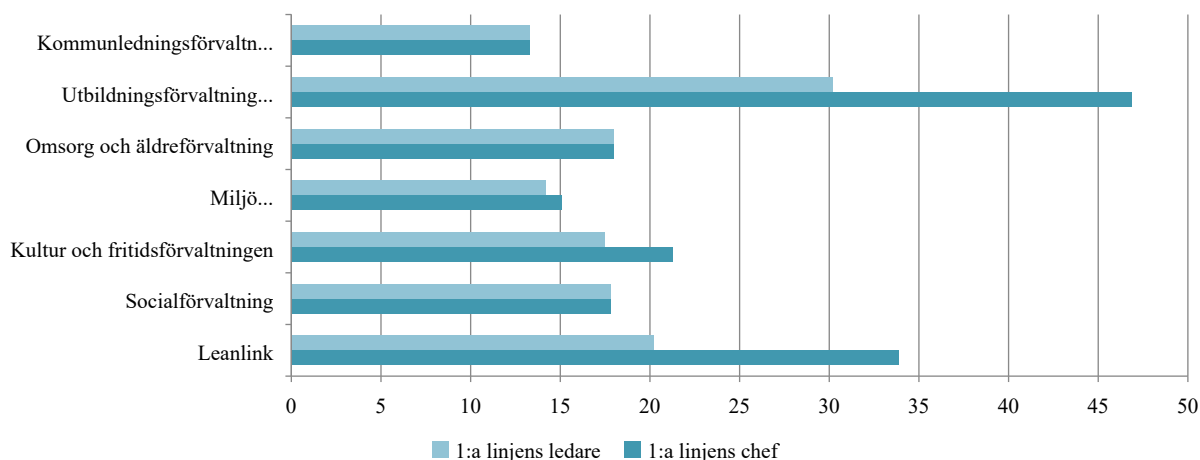
<sup>3</sup> Kategorierna är kodade med varsin bokstavskod; A= Chef för förvaltning/nämndansvarig chef, B= Enhets-, områdeschef eller områdesansvarig C= Verksamhetschef/rektor eller motsvarande (1:a linjens chef)

<sup>4</sup> Annat ledningsansvar kodas med ett L



## Personalbokslut 2018

Diagram 7. Antal medarbetare beskrivit per 1:a linjens chef eller 1:a linjens ledare 2018



### Personalrörlighet

Personalrörlighet beskriver strömmen av personal in i, inom och ut ur kommunen. Behovet av rekrytering är komplext och beror på en rad olika faktorer, exempelvis personalens ålderssammansättning och volymförändringar i verksamheten men den enskilt största faktorn är konkurrensen från andra arbetsgivare, både offentliga och privata. Varje gång en medarbetare lämnar organisationen ökar arbetsbelastningen på återstående personal och mer resurser krävs under upplärningsperioden vilket leder till en effektivitetsförlust. Tidigare har den huvudsakliga rekryteringsvägen till en tillsvidareanställning varit intern från 2017 förändras bilden och kommunen blir i allt större utsträckning beroende av att rekrytera externt för att tillgodose behovet av personal.

Personalomsättning är ett mått på rörlighet. Måttet baseras på tillsvidareanställda medarbetarna som börjat eller slutat och ger ett värde för hur stor andel av den samlade kompetensen som har byts ut under mätperioden. För 2018 är personalomsättningen 7,3 procent något lägre jämfört med föregående år.

Diagram 8 beskriver antal externa rekryteringar och avgångar från 2014. I externa avgångar ingår även de som lämnat kommunen på grund av att en tidsbegränsad anställning upphört, pensionering eller av annan orsak. Även den interna rörligheten ökar. Dels beroende på arbetsgivarens behov men även på personalens egna initiativ (tabell 7 och tabell 8). I diagram 9 redovisas personalomsättningen för respektive förvaltning.

Diagram 8. Externa rekryteringar och avgångar 2014–2018

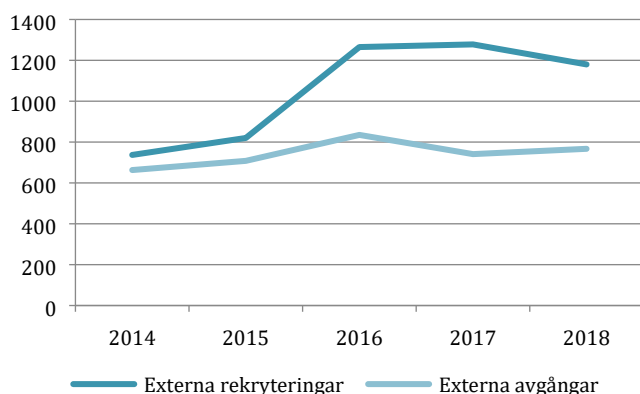
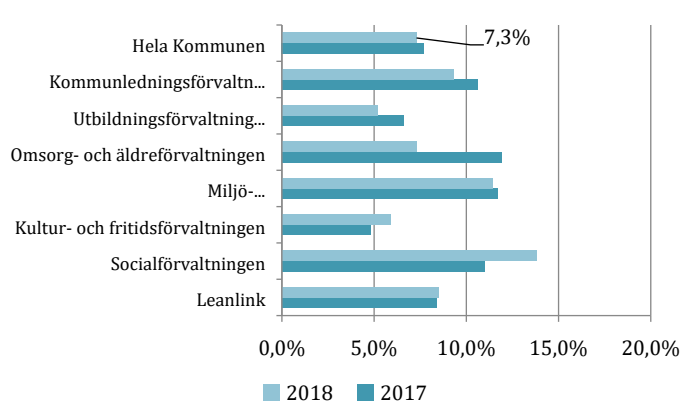


Diagram 9. Personalomsättning per förvaltning 2017–2018



### Planerad respektive utförd tid

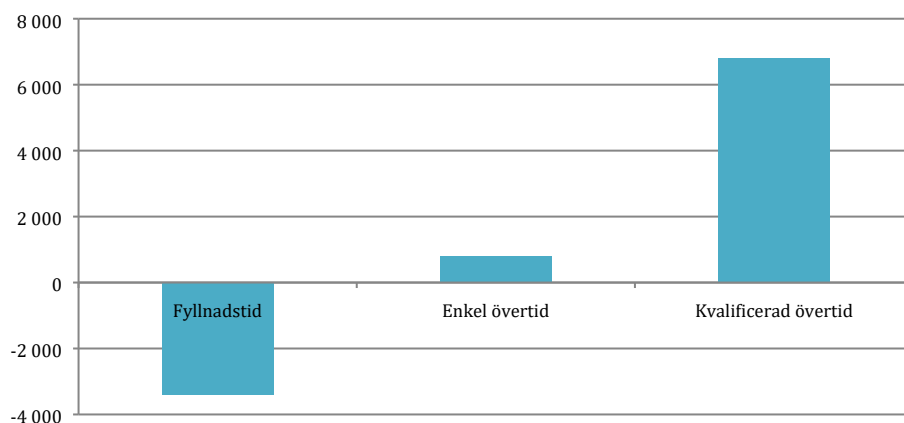
Den planerade arbetstiden<sup>5</sup> för 2018 var drygt 16,9 miljoner timmar, den faktiskt utförda tiden var 14,2 miljoner timmar eller 83,7 procent av planerad tid. Tabell 9 redovisar utfördtid könsuppdelas. Jämfört med 2017 ökar den utförda tiden med 417 291 timmar. Vilket förklaras med den ökade volymen inom

<sup>5</sup> Planerad arbetstid är bruttoarbetstid innan registrering av anställdas frånvaro

## Personalbokslut 2018

verksamheten. Under året har visst arbete utförts utöver den avtalade arbetstiden för den anställda vilket benämns mertid, det vill säga fyllnadstid eller övertidsarbete. Tillsammans har knappt 147 655 timmar utförts som mertidsarbeten, jämfört med 2017 är det 7 610 fler utförda mertidstimmar. Arbetad mertid i form av övertid har ökat och det främst inom Leanlink - Omsorg i form av både enkel och kvalificerad övertid. Men även inom Utbildningsförvaltningen (Bildningsnämndens verksamheter) och Socialförvaltningen, se vidare information i tabell 10. Diagram 10 beskriver förändringen av utförd mertid jämfört med 2017.

**Diagram 10. Förändring av utförda timmar i form av övertid eller fyllnadstid jämfört 2017**

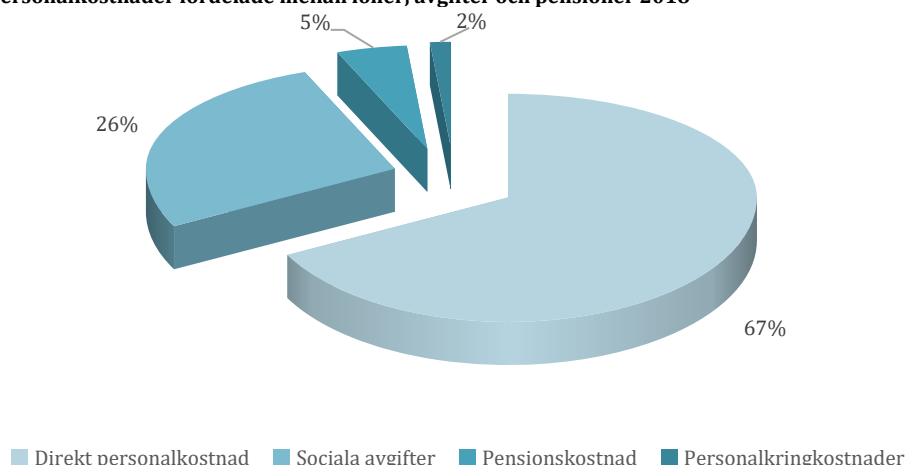


### Löner och övriga kostnader för anställd personal

Redovisade personalkostnader är bokförda transaktioner som hämtats från ekonomisystemet Agresso. I direkta personalkostnader ingår löner, traktamenten, ersättningar för OB, jour och beredskap, sjukersättningar och avgångsvederlag. I personalkringkostnader ingår avgifter för kurser och konferenser, företagshälsovård, friskvård, skattepliktiga sjukvårdsförmåner och leasingavgifter för personaldatorer med mera.

Den totala personalkostnaden<sup>6</sup> uppgår till 5 174 miljoner kronor. Nettoförändringen är en ökning med 287 miljoner kronor eller 5,9 procent jämfört med 2017. Den huvudsakliga förklaringen är att direkta personalkostnader och sociala avgifter ökat på grund av fler anställda. Diagram 11 beskriver fördelning av personalkostnaderna redovisning även i tabell 11.

**Diagram 11. Personalkostnader fördelade mellan löner, avgifter och pensioner 2018**



### Median- och medellön

Medellönen i kommunen är 30 012 kronor, för kvinnor är den 29 871 kronor medan den är 30 547 kronor för männen. Medel- och medianlön för kvinnor och män presenteras i tabell 12.

<sup>6</sup> I personalkostnader ingår även arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

### HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME)<sup>7</sup> är ett nationellt totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre delindexen motivation, ledarskap och styrning. Varje delindex består av tre frågor, totalt 9 som besvaras i samband med kommunens medarbetarundersökning.

HME är ett viktigt mått och från 2020 kommer det att mätas varje år. HME möjliggör analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat då just medarbetarengagemang är en viktig förutsättning för en organisations förmåga att nå goda resultat. Linköpings kommun har med ett värde på 77 ett lägre HME resultat än tidigare år. Kultur och fritidsförvaltningen och Utbildningsförvaltningen uppvisar de högsta värdena och ligger över medel för kommunen totalt. Detta gäller även för delindex motivation. Vad gäller delindex ledning ligger även Kommunledningsförvaltningen över medel. För delindex styrning är det enbart Utbildningsförvaltningen som ligger över kommunens medelvärde, se tabell 13.

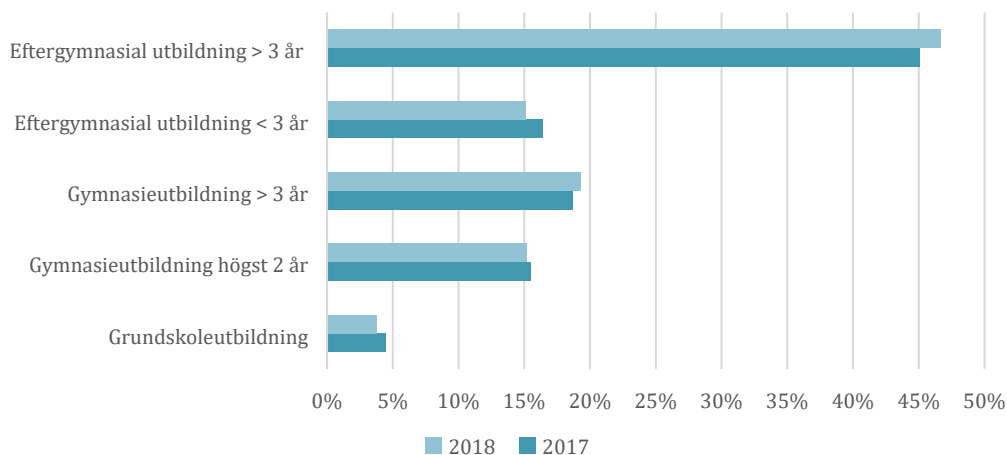
För deltagande kommuner är genomsnittet för riket 79 liksom det är för våra nätverkande kommuner. I relation till jämförbara kommuner uppvisar Linköpings kommun ett lågt värde för HME. Borås, Uppsala och Linköping uppvisar de sämsta resultaten för HME totalt medan Helsingborg uppvisar de högsta (82). Vad gäller delindexet ledning uppvisar Linköping det sämsta resultatet.

## Nya vägar för kompetensförsörjning

### Kompetens

Personalens formella utbildningsnivå beskrivs med hjälp av uppgifter från SCB. 62 procent av kommunens medarbetare har en eftergymnasial utbildning med en jämn fördelning mellan könen. För gruppen medarbetare med utomnordisk bakgrund har 53 procent av männen respektive 54 procent av kvinnorna eftergymnasial utbildning. Diagram 12 beskriver andelen medarbetare per utbildningsnivå. Information om fördelning mellan förvaltningarna finns i tabell 14.

Diagram 12. Andel medarbetare per formell utbildningsnivå 2017–2018



Deltagande i kurser och konferenser utgör endast en del av den totala kompetensutvecklingen. Exempel på andra former är studiebesök, nätverksträffar, erfarenhetsutbyte på jobbet och arbetsrotation. Tid och kostnader för dessa former av kompetensutveckling finns som regel inte registrerade och kan därför inte redovisas. För 2018 redovisas 43,9 miljoner<sup>8</sup> kronor i kostnader för deltagande i kurser och konferenser vilket är i stort sätt oförändrad jämfört med föregående år. Exempel på utbildningsinsatser som genomförts inom utbildningsområdet är lärarlyftet och vidareutbildning för barnskötare. Leanlink fortsätter genomföra

<sup>7</sup> Sveriges kommuner och landsting (SKL) samt Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) ansvarar för insamling.

<sup>8</sup> I den redovisade kostnaden ingår enbart kurs- och konferenskostnader – inte resor, traktamenten, eller eventuella vikariekostnader.

## Personalboks lut 2018

utbildningsinsatser för personalen inom vård och omsorg med validering till undersköterska för vårdbiträde och specialistutbildning för undersköterska. Övriga förvaltningars kompetensutvecklingsinsatser vänder sig ofta till specialistyrkesgrupper och är starkt kopplade till uppdraget.

### Personalförsörjning

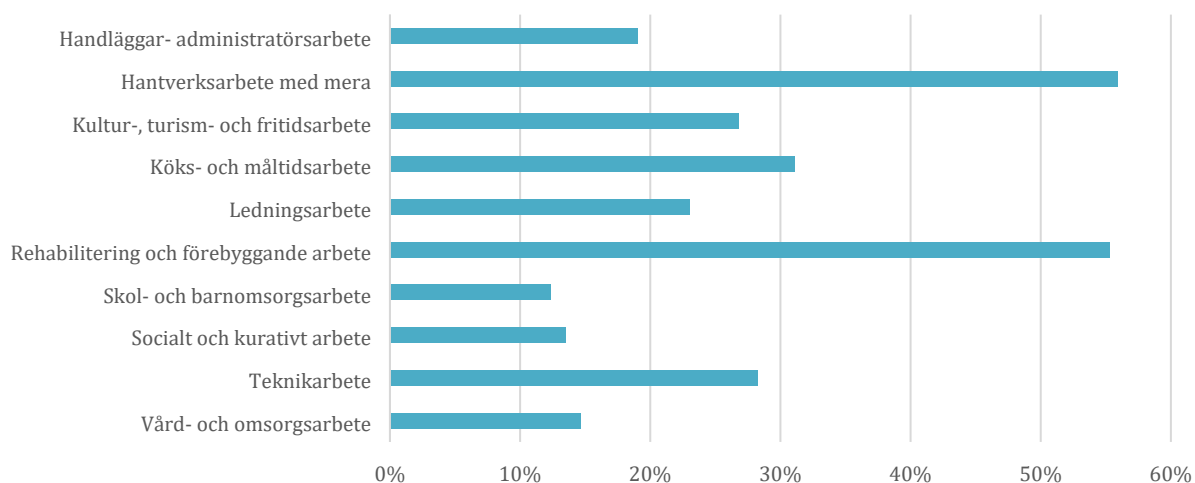
Även under 2018 har personalomsättning varit hög 7,3 %, om än något lägre än året innan. Förvaltningarna har svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård och omsorg. Inom utbildningsområdet är det fortsatt ett problematiskt rekryteringsläge och situationen är oförändrad eller något försämrade när det gäller de svårrekryterade yrkesgrupperna till verksamheten såsom förskollärare och grundlärare i fritidshem samt vissa ämneslärargrupper. Obalansen mellan examinerade lärare från högskolor och avgång från läraryrkesgrupperna är dock stor och kommer att öka ytterligare under de kommande tre – fyra åren. Socialförvaltningen har haft svårt att rekrytera chefer till verksamheten, rekryteringssituationen av socialsekreterare har lättat något beroende på ett minskat tryck kring EKB. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens både från privata arbetsgivare och från övrig offentlig sektor.

Senaste personalbehovsprognosen<sup>9</sup> omfattar samtliga yrkeskategorier inom kommunen och är genomförd med ett nämndperspektiv och avser perioden 2019-2027. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Prognos pekar på en personalökning med cirka 15 % under perioden till följd av demografiska förändringar med tillhörande ökad efterfrågan på service. Det årliga rekryteringsbehovet varierar mellan yrkesgrupperna men prognosen visar på ett rekryteringsbehov av 1100-1300 personer per år under perioden vilket motsvarar ett aggregerat rekryteringsbehov på 27 %. Det är främst komponenten personalomsättning som driver rekryteringsbehovet.

Av dagens tillsvidareanställda kommer 1 446 medarbetare att uppnå pensionsåldern<sup>10</sup> senast under 2025. Knappt hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra verksamhetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, handläggare/administratörer samt inom socialt och kurativt arbete. Genomsnittsåldern var 64,5 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2018.

Diagram 13 beskriver andelen personal inom respektive verksamhetsområde som uppnår pensionsåldern de kommande fem åren.

**Diagram 13. Andel av tillsvidareanställd personal som uppnår pensionsålder fram till och med 2025 per verksamhetsområde**



<sup>9</sup> Personalförsörjningsanalys utifrån ett nämndperspektiv (PwC).

<sup>10</sup> Ålderspension vid 65 år

## Goda arbetsplatser

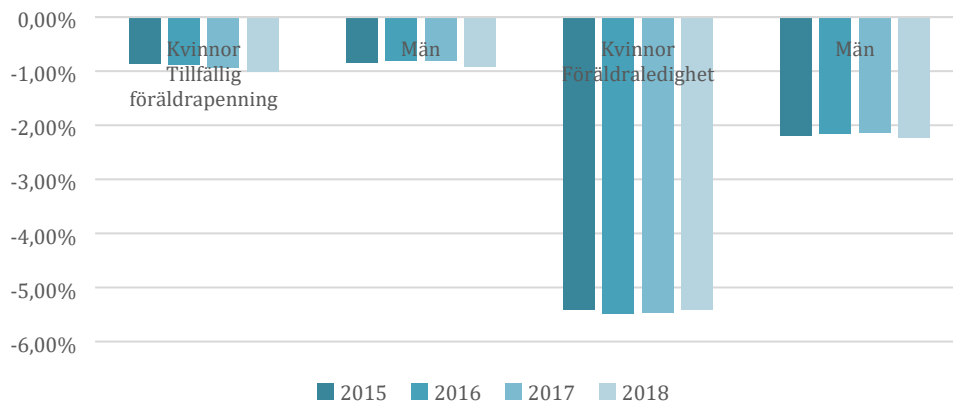
### Frånvaro

Den sammanlagda frånvaron är 4,4 miljoner timmar eller 25,9% av planerad tid, vilket innebär en ökad frånvaro med 1,2 % enheter jämfört med 2017. Främsta orsakerna till frånvaro är semester, föräldraledighet och sjukdom. Information om fördelning mellan frånvaroorsaker finns i tabell 15.

### Föräldraledighet

Uttag av föräldraledighet har minskat med 3,4 dagar och motsvarar 26,9 dagar per årsarbete. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn motsvarar 3,8 dagar per årsarbete det är en ökning med 0,3 dagar. Ytterligare uppgifter finns i tabell 16 och tabell 17. Det genomsnittliga årsvärdet för tillfällig föräldrapenning pendlar kring 0,9 procentenheter av planerad tid. I diagram 14 beskrivs frånvaro på grund av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning för män och kvinnor som andel av planerad tid.

Diagram 14. Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid



### Friskvård

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år vid heltidstjänstgöring. Under 2018 har 6 319 medarbetare eller 65,1% nyttjat möjligheten till ersättning. För 2017 var det 5 838 medarbetare eller 62,2% av månadsanställd personal.

### Långtidsfriska och frisktal

I kommunen är 26,7 procent av medarbetare långtidsfriska vilket är 3,0 procentenheter lägre än 2017. Att vara långtidsfrisk innebär att man varit anställd i kommunen mer än två år och inte haft mer än sammanlagt 5 registrerade sjukfrånvaro dagar under vardera av de senaste två åren. Hälsoutvecklingen följs även med hjälp begreppet, Frisktal<sup>11</sup>. 2018 uppfyllde 51,7 procent av medarbetarna villkoren, vilket är en minskning med 7,6 procentenheter jämfört med föregående år.

### Företagshälsovård- Previa

Mest förekommande tjänsteköp från företagshälsovården är samtalsstöd, rehabilitering, stödsamtal i grupp samt arbetsrelaterad hälsovård. Diagram 15 beskriver relationen mellan inriktningarna av företagshälsovård. Under 2018 togs 3823 kontaktakter med Previa, den vanligaste kontaktorsaken var ”stressrelaterad” med där efter ”utvecklingsinsatser”. Diagram 16 beskriver fördelningen mellan kontaktorsaker.

<sup>11</sup> Definition: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvardagar/antal anställda. Infördes 2009.

Diagram 15. Andel tjänsteköp per insatsområde 2016-2018

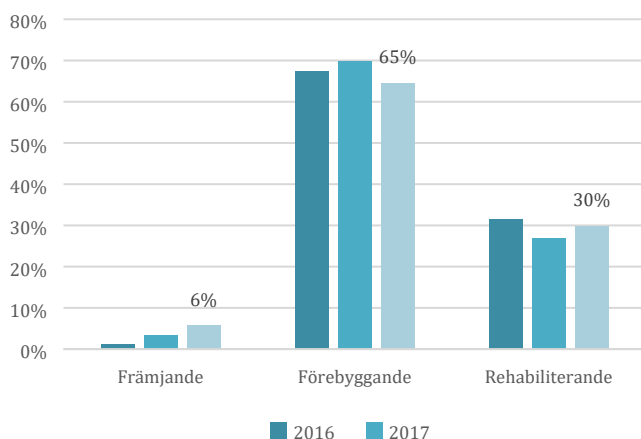
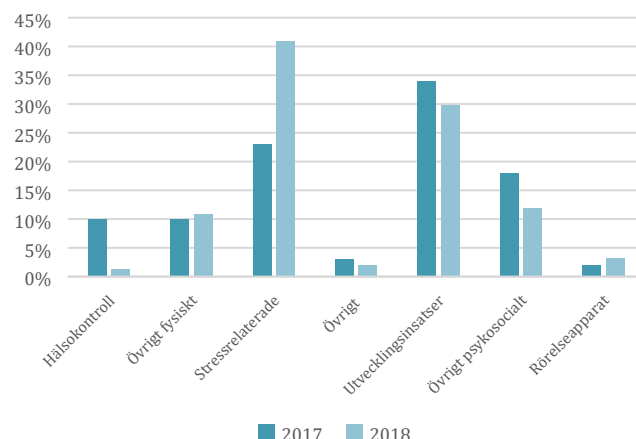


Diagram 16. Fördelning av kontaktorsaker 2017 och 2018, andel



## Rehabilitering – Försäkringskassan

Inflödet till försäkringskassan var 1 456 sjukfall vilket är 104 fler än föregående år. Pågående sjukfall<sup>12</sup> är 523 (88 % kvinnor) av dessa är 413 längre än 90 dagar. Av sjukfallen har 48 procent diagnos psykisk ohälsa och 18 procent är med en fysisk diagnos. Merparten av personerna (77 %) har varit sjukskrivna en eller flera gånger de senaste åren. Av de 523 sjukfallen har 207 varat längre än ett år. Sammanfattningsvis är det fler pågående ärenden än tidigare vilket innebär att fler personer är aktuella längre hos försäkringskassan.

I Försäkringskassan rapport<sup>13</sup> beskrivs variationen i sjukfallens längd mellan länen för samtliga diagnoser. Statistiken är inte nedbrytbar till kommunnivå men Östergötland ligger under genomsnittet med en medianlängd mellan 45-48 dagar vid heltidssjukskrivningar. När det gäller deltidssjukskrivningar ligger Östergötland över riksgenomsnittet. Bransch<sup>14</sup> är en viktig faktor för att förklara deltidssjukskrivning och att det är mindre vanligt inom vård, omsorg och sociala tjänster, byggbranschen samt transportbranschen.

## Sjukfrånvarons utveckling

Sjukfrånvaron svänger kraftigt över tid över hela den svenska arbetsmarknaden. Förklaringarna är många men starkast förklaringsfaktor är troligen förändring av både regler och tillämpningen av sjukförsäkringen. Motsvarande kraftiga svängningar i hälsa och arbetsmiljö, som skulle kunna förklara sjukfrånvarons svängningar, går inte att utläsa i statistiken. Trots det framhålls ofta arbetsmiljön som den enskilt största förklaringen i perioder av ökad sjukfrånvaro.

Nationella rapporter belyser kopplingen mellan psykisk ohälsa och kontaktyrken. Vidare poängteras att kopplingen mellan upplevda krav i privatlivet, förändringar i beteenden och attityder och psykisk ohälsa inte går att utesluta. En viktig distinktion är att omfattningen av psykiska sjukdomar ligger på en stadig nivå både nationellt och internationellt, vilket innebär att de inte utgör grund för ökningen av psykisk ohälsa som frånvaroorsak.

Orsaker till könsskillnader i sjukfrånvaron är komplexa. IFAU<sup>15</sup> lyfter fram att skillnaderna består av ojämställdhet i arbetslivet där merparten av yrkesarbetande kvinnor finns i så kallade kontaktyrken med generellt sätt hög sjukfrånvaro. En faktor är bristande jämställdhet i samhället där kvinnor exempelvis utför en större del av hemarbetet. Kvinnors familjeansvar är avgörande för kvinnors sjukskrivning och att det är efter första barnet som skillnaderna mellan kvinnor och män börjar skilja sig åt. IFAU pekar på att kvinnor är borta längre från arbetet och är inlagda längre på sjukhus än män med samma diagnos. Enligt IFAU är slutsatsen att det inte bara handlar om ohälsa utan även inställningen till sjukskrivning eller upplevd hälsa

<sup>12</sup> Februari 2019

<sup>13</sup> Socialförsäkringsrapport 2017:3 figur 2 Sjukfallslängd i sjukfall längre än 14 dagar per län, samtliga diagnoser.

<sup>14</sup> Försäkringskassan 2008. Deltidssjukskrivningar

<sup>15</sup> Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

har betydelse, det från så väl den enskilde som myndigheter. Man menar att preferensen för hälsorelaterad sjukfrånvaro är en betydande orsak till könsgapet i sjukfrånvaron.

Verksamheten i kommuner består i hög grad av kontaktyrken. De kännetecknas av att de ofta är mer psykiskt påfrestande och riskerar att få anställda att känna sig otillräckliga, stressade och att de kan ha svårt att koppla bort tankar på jobbet under fritiden. Den typen av känslor verkar uppstå lättare i kontaktyrken än i annan verksamhet. Hur en individ klarar stressituationer, vilket är avgörande för hälsotillståndet kan förklaras av individens ”känsla av sammanhang” (KASAM)<sup>16</sup>. Anställda inom kommuner upplever i stor utsträckning meningsfullhet i arbetet. Förhållandena varierar dock beträffande möjligheten att hantera arbetsituationen. Detta skulle innebära att personer inom kontaktyrken (vård, skola och omsorg) kan vara extra känsliga för bristande hanterbarhet beträffande sin arbetsituation<sup>17</sup>

Försäkringskassans redovisning<sup>18</sup> över sjukpenningtalets utveckling under 2018 är en för Östergötlands län en klar missräkning. Länet har den sämsta utvecklingen av samtliga län med en ökning på 5,2 % medan snittet för riket är en minskning med 3,6 %. Visserligen har Östergötlands län fortsatt ett av de lägsta sjukpenningtalen i landet. Men den här utvecklingen visar på att länets aktörer behöver kraftsamla och vända trenden för att minska trycket på vårdgivare och inte minst underlätta en redan ansträngd personal- och kompetensförsörjning situation i länet.

För arbetsgivaren Linköpings kommun ökade sjukfrånvaron under 2018 med nettoeffekten på + 0,8 %. Det är både en ökad korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. Den längre sjukfrånvaron är fortsatt i stor utsträckning kopplad till diagnosen psykisk ohälsa. Dessa diagnoser genererar vanligtvis långa sjukfall och innebär ofta särskilda utmaningar vad gäller arbetsförmågebedömningar och återgång i arbetslivet. Det går heller inte att bortse från att den svåra bemanningssituationen och rekryteringsläget inom verksamheterna genererar en ökad belastning på ordinarie personal som följd påverkar sjukfrånvarons utveckling.

### Sjukfall

Under 2018 redovisas 28 392 påbörjade sjukfall det är en ökning med 5 359 jämfört med 2017. De sjukfall som är längre än 29 dagar ökar med 138 till 1 441. Anställda som har fler än 5 sjukfall under året ökar med 268 till 1 393 personer.

### Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall

Under 2018 redovisas 1 175 895 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 190 900 timmar. I huvudsak är det långtidssjukfrånvaron (dag 60-) samt frånvaro i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) som ökar. Ytterligare detaljer i tabell 18.

Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper<sup>19</sup> och mellan könen. Under 2018 ökar den korta sjukfrånvaron med över 78 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Yngre kvinnor och män ökar sin sjukfrånvarotimmar främst som korttidsfrånvaro. Kvinnor och män 30-49 år ökar både sin korttids- och långtidssjukfrånvaro, männen främst som korttidssjukfrånvaro medan kvinnor ökar främst som långtidssjukfrånvaro. Kvinnor och män över 50 år ökar både sin korttids- och långtidssjukfrånvaro, korttidssjukfrånvaro i lika stor utsträckning medan kvinnor ökar långtidssjukfrånvaron i högre grad (tabell 19).

---

<sup>16</sup> KASAM teorin, Begriplighet – Hanterbarhet - Meningsfullhet. Aaron Antonovsky Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well (1987).

<sup>17</sup> Sjukfrånvaro i kommuner och Landsting. Vad är problemet? (SKL 2017)

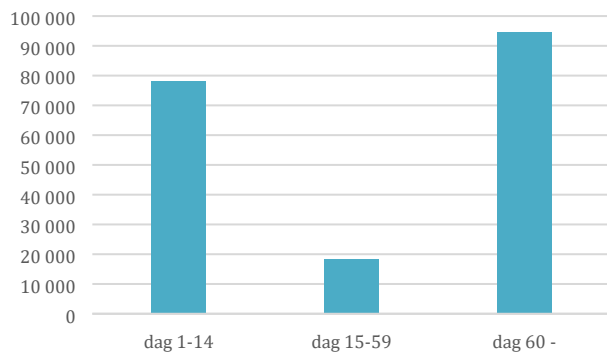
<sup>18</sup> Vägen till ett sjukpenningtal på 9,0 Utveckling i riket och länen 2018 (2019-01-14)

<sup>19</sup> Åldersgrupper; -29 år, 30-49 år 50- år

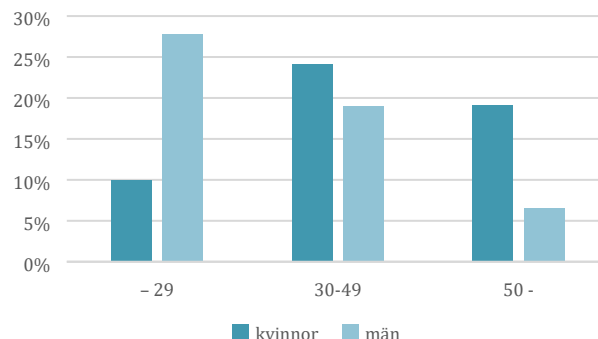
## Personalbokslut 2018

Diagram 17 och 18 redovisar förändring av antal sjukfrånvarotimmar i dagsintervall, åldersintervall och kön mellan 2017 och 2018.

**Diagram 17. Förändring av antal sjukfrånvarotimmar i intervall, i jämförelse med 2017**

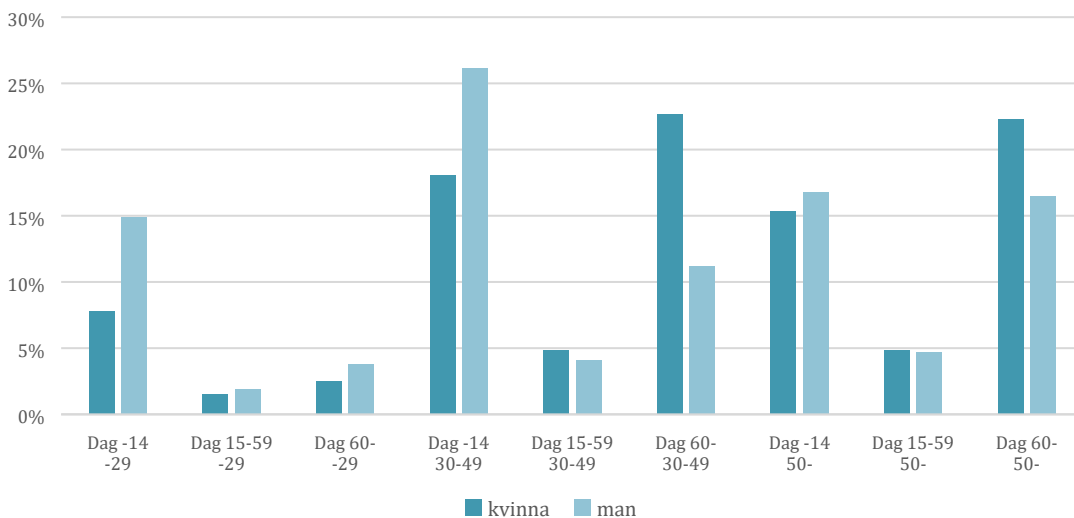


**Diagram 18. Förändring av andel sjukfrånvarotimmar för män respektive kvinnor fördelad efter åldersgrupp, i jämförelse med 2017**



I diagram 19 beskrivs sjukfrånvarotimmarnas spridning som andel av sjukfrånvaro för respektive kön uppdelat efter ålder och intervall. Det ger en kompletterande bild och det kan noteras att mäns sjukfrånvaro i högre utsträckning är korttidsfrånvaro än kvinnors. För kvinnor så överväger långtidssjukfrånvaro och då särskilt i åldersgruppen 30-49 år. För medarbetare 50 år och däröver är skillnaderna marginella förutom långtidssjukfrånvaron som är dominerande för kvinnor.

**Diagram 19 Andel könsspecifik sjukfrånvaro, ålder och intervall**



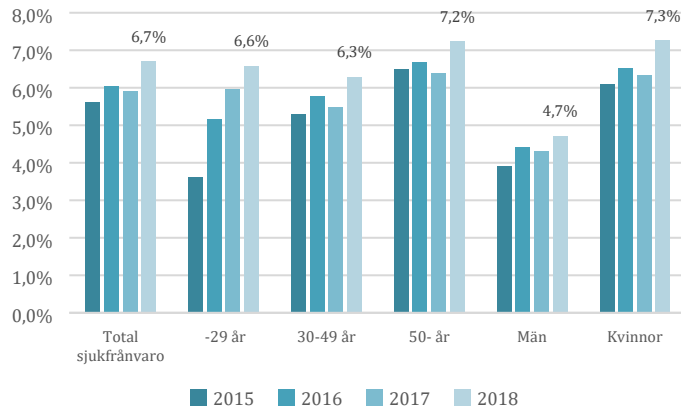
### Obligatorisk sjukredovisning

Redovisning av sjukfrånvaro lagreglerades 2003 och innebär att sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid. Den totala sjukfrånvaron är 6,7 procent, vilket är en ökning med 0,8 procent jämfört med 2017. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro ökar både för män och kvinnor i samtliga åldrar, tillskillnaden mot föregående bryts den nedåtgående trenden för åldersgrupperna 30 år och där över. Mer information om total sjukfrånvaro finns samlad i en tidsserie från 2011 i tabell 20. Nedbrytning av total sjukfrånvaro till respektive förvaltning redovisas i tabell 21. Diagram 20 nedan jämför total sjukfrånvaro och andelen långtidsfrånvaro från år 2015, angivet värde avser 2018.

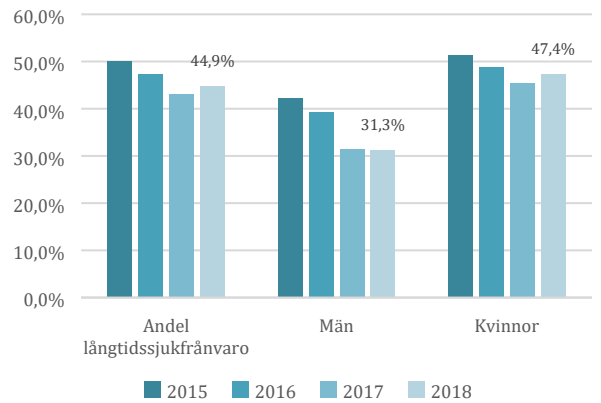


## Personalboks lut 2018

**Diagram 20a. Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd planerad arbetstid**



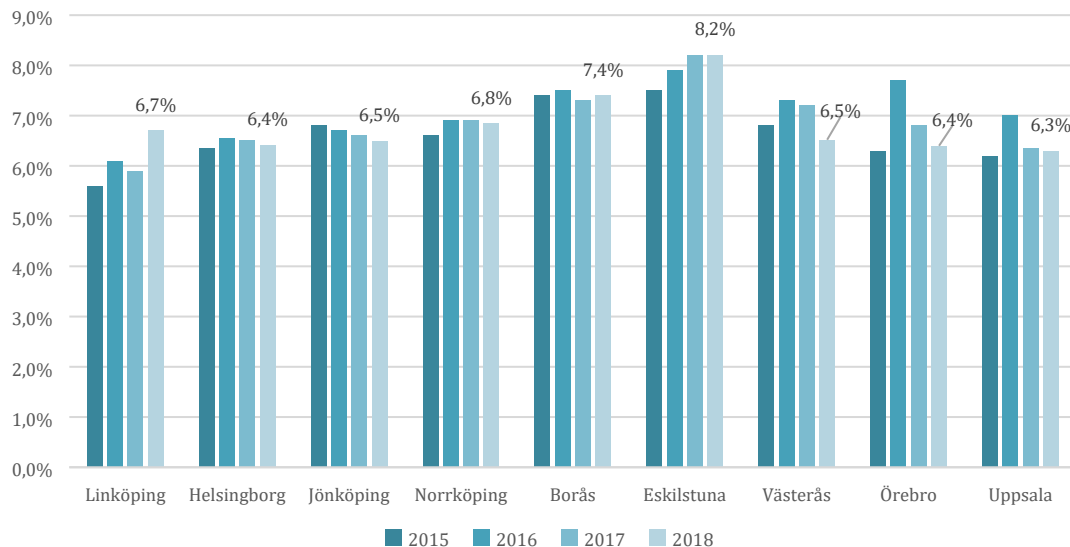
**Diagram 20b. Andelen långtidsfrånvaro av total sjukfrånvaro (> 60 dagar)**



### Sjukfrånvaro i Jämförelse

Kommunerna i vårt nätverk har huvudsakligen en positiv utvecklingstrend tillskillnad mot Linköping som avviker markant och bryter sin position att ha den lägsta nivån. En förklaring skulle kunna vara de regionala skillnaderna med faktorer på arbetsmarknaden, befolkningssammansättning och attityder som spelar stor roll<sup>20</sup>. Eftersom Norrköping har en positiv riktning så håller inte den förklaringen fullt ut. I Diagram 21 redovisas total sjukfrånvaro för några jämförbara kommuner åren 2015–2018, angivet värde avser 2018.

**Diagram 21. Total sjukfrånvaro i några jämförbara kommuner 2015–2018**



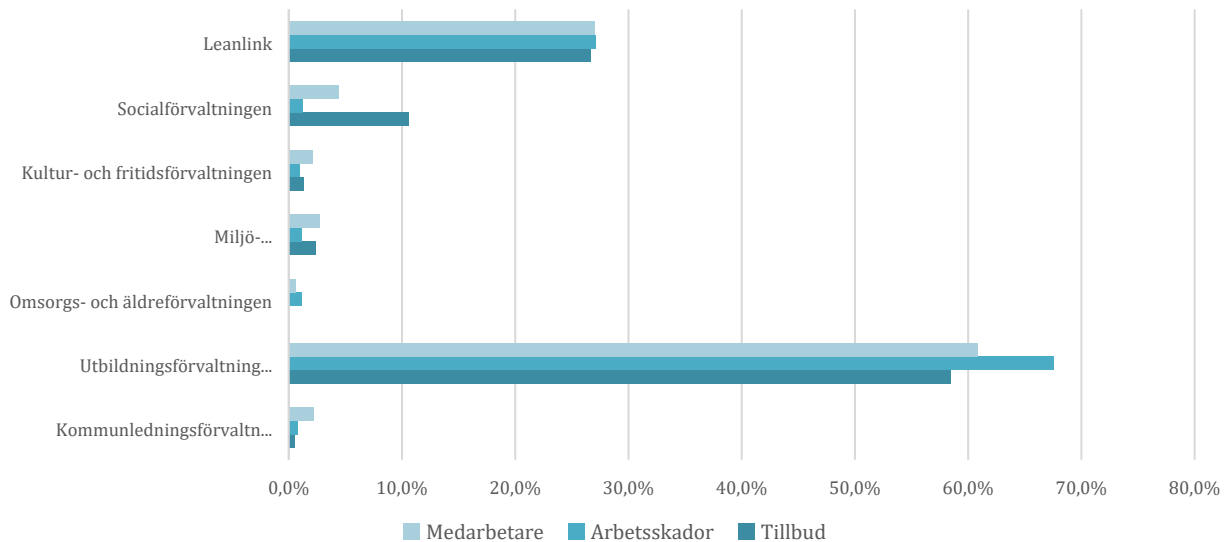
<sup>20</sup> Sjukförsäkringsrapport 2017:3 Försäkringskassan 2017.

## Personalbokslut 2018

### Arbets-skador

Arbets-skador är ett samlat begrepp för olycksfall i arbetet, olycksfall vid färd till eller från arbetet (färdolyckor) och sjukdom eller annan ohälsa som uppkommit i arbetet. Under 2018 har 1033 anmälningar om arbets-skada gjorts till säkerhetsgruppen, det är en ökning med 387 jämfört med föregående år. Under 2018 har även 537 tillbud inrapporterats till säkerhetsgruppen. Ytterligare information finns i tabell 22. Diagram 22 visar andel arbets-skador, tillbud och medarbetare per förvaltning 2018

Diagram 22. Andel anmälda arbets-skador och tillbud samt andel medarbetare per förvaltning



### Kommunalt lönebidrag

Det kommunala lönebidraget har funnits sedan år 2000 som en del av kommunens samlade rehabiliteringsinsatser. Berörda kommunala arbetsplatser har, efter ansökan och beslut, erhållit ett bidrag för anställda med arbetsuppgifter som av rehabiliteringsskäl är personligt anpassade. Under 2018 gjordes ingen ansökan och därmed utbetalades inget kommunalt lönebidrag. Inriktningsbeslut, om frigörande av resurser till mer offensiva insatser i tidigare skeden av rehabiliteringsprocessen, som personalutskottet fattade 2004 har därmed fullföljts.

## Nyckeltal

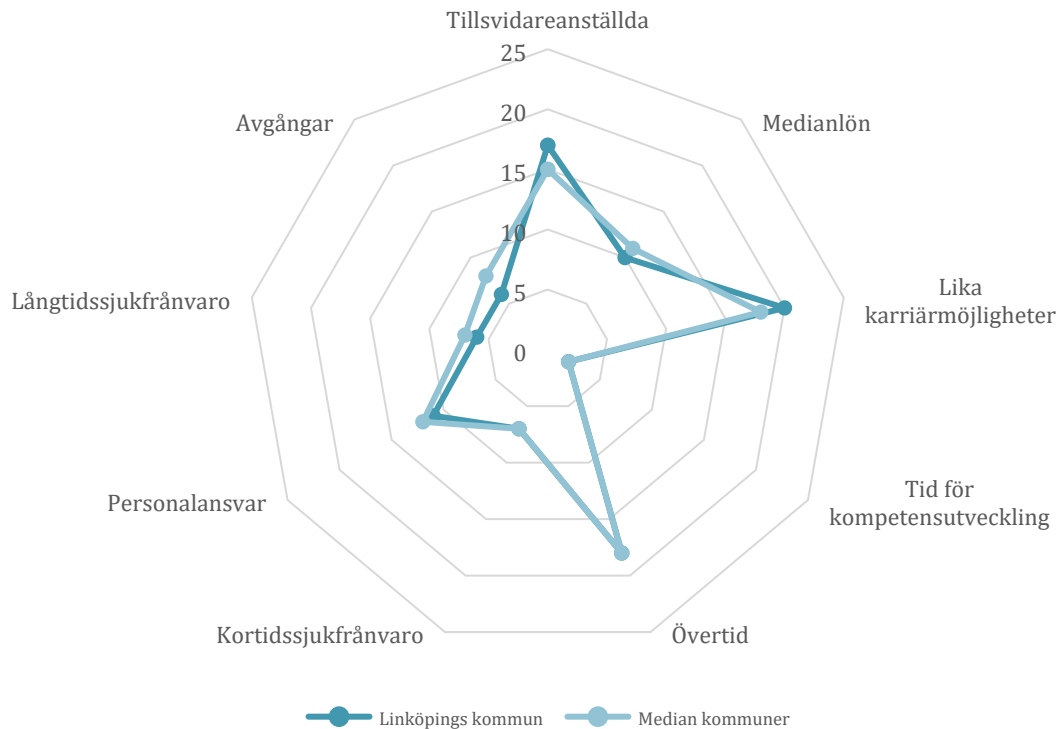
### Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) och Jämställdhetsindex (JÄMIX)

För uppgiftsår 2018 har Linköping haft inlämning under januari månad av uppgifter för AVI. Resultatet som presenteras nedan är 2018 års preliminära resultat för AVI jämfört med median för kommuner föregående år. Samtliga medverkande organisationers resultat för AVI och JÄMIX offentliggörs i slutet av april 2019 och kommer att presenteras och behandlas i särskild ordning.

### Attraktiv arbetsgivarindex

Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera (max 180). Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre arbetsvillkor för de anställda.

Linköpings kommuns preliminära AVI värde är 97 poäng vilket är en minskning med 4 poäng jämfört med 2017. I första hand är det nyckeltalet för korttids- och långtidssjukfrånvaro som påverkar resultatförändringen.



## Personalbokslut 2018

### Linköpings kommuns nyckeltal

	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Anställd personal		
tillsvidare	8 643	8 989
visstid	746	716
<i>summa</i>	<i>9 389</i>	<i>9 705</i>
Andel tillsvidareanställda (%)	92,1	93,0
Andel anställda som är kvinnor (%)	79,0	79,0
Andel anställda som är män (%)	21,0	21,0
Andel anställda med utomnordisk bakgrund (%)	14,3	15,3
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per chef	29,3	30,0
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens chef	34,5	34,1
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens ledare	23,7	23,6
Andel chefer som har utomnordisk bakgrund i förhållande till andelen anställda som har utom nordisk bakgrund	0,31	0,35
Kvinnors karriärmöjlighet till chefsbefattning <sup>21</sup>	0,94	0,97
Andel kvinnor på högre chefsbefattningar (%)	66,0	65,8
Övertids- och mertidsuttag omvandlat till årsarbete (åb)	79,1	81,4
Timavlönades arbetade tid omräknat till årsarbete (heltidstjänster)	667,9	731,1
Frisktal (%)	59,2	51,7
Andel anställda som är långtidsfriska (%)	29,8	26,7
Total sjukfrånvaro (%)	5,9	6,7
Andel långtidssjukfrånvaro av den total sjukfrånvaro (%)	43,2	45,1
Andel kurs- och konferensavgifter av direkt personalkostnad (%)	1,4	1,3
Andel externa avgångar (%)	7,1	7,2
Personalomsättning (%)	7,7	7,3

<sup>21</sup> Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor, värde under 1,0 anger att kvinnor är underrepresenterade.

### Personalberättelse

#### Kompetensförsörjning

Året har präglats av ett fortsatt problematiskt rekryteringsläge där alla yrkesgrupper inom de personalintensiva verksamheterna är svårrekryterade. Det mest påtagliga bristyrket inom Leanlink är sjuksköterskor. Förvaltningen fortsätter att utveckla specialistundersköterskerollen som en möjlighet till alternativ kompetens till sjuksköterskorna.

Bristen på förskollärare är mycket påtaglig. Den största lärarbristen finns inom ämnena matematik, naturvetenskapliga ämnen, estetiska ämnen och moderna språk. Även behöriga yrkeslärare är svåra att rekrytera. Andra bristyrkesgrupper är specialistutbildade skolsköterskor, kuratorer och psykologer inom elevhälsan samt studie och yrkesvägledare.

Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningens bristyrken finns framför allt i ingenjör och arkitektledningen medan Kultur och fritidsförvaltningen har svårt att rekrytera bibliotekarier. Ett annat bristyrke är chefer och Socialförvaltningen har under året behövt anlita extern chefskonsult.

Förvaltningarna har under året arbetat på olika sätt för att försöka möta upp kompetensförsörjningsutmaningen. En hel del kompetensutvecklingsinsatser har genomförts. Som exempel kan nämnas utvecklingsinsatser utifrån Socialförvaltningens kompetenstrappa, läraryftet, stödpedagogutbildningar och utbildningar till specialistundersköterska. Personer med annan utbildningsbakgrund än socionom har erbjudits utbildning i socialrätt. Många medarbetare har även getts möjlighet att validera sin kompetens.

Olika insatser inom marknadsföringsområdet har genomförts. Leanlink har prövat nya sätt för att attrahera medarbetare bland annat genom "vloggar" i sociala medier där medarbetare beskriver sin arbetsvardag. Förvaltningarna har deltagit på mässor samt tagit emot praktikanter och studentmedarbetare. Leanlink deltar i projektet Arbetshoppet som riktar sig till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och detta har lett till att deltagare i projektet har fått erbjudanden om arbete.

För att avlasta cheferna, höja kvaliteten och kunna utveckla nya arbetssätt pågår ett arbete med att samordna all rekrytering på Utbildningsförvaltningen. All rekrytering för förskolor och fritidshem är i dagsläget samordnat. Dessutom finns en kommungemensam rekryteringsenhet dit förvaltningarna kan vända sig för att få stöd.

Kommunen står inför en situation när personal och kompetensförsörjningsutmaningen inte kommer att kunna lösas enbart genom nyrekryteringar. Nya vägar till kompetensförsörjning behövs. Det handlar framför allt om att organisera arbetet annorlunda och om att använda digitaliseringens möjligheter. Förmågan att använda rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter kommer att vara avgörande. Förvaltningarna har påbörjat ett arbete med att analysera verksamheten och med att göra professionsanalyser för att identifiera vilka arbetsuppgifter som kan frigöras från svårrekryterade grupper.

Inom förskolan har ett projekt genomförts för att tydliggöra roller, hitta bättre sätt att organisera och schemalägga och frigöra tid för det pedagogiska planeringsarbetet. Nya roller, mentorer och lärarassistenter, har prövats inom skolan. Ett projekt har också inletts för att pröva om digitalisering kan frigöra tid för lärarna. På Leanlink finns de nya rollerna stödpedagog och specialistundersköterska vilka får ta ett större ansvar i verksamheterna och på Socialförvaltningen har det lyfts in fler administratörer och verksamhetsstödare.

Nya arbetstidsmodeller prövas på de större förvaltningarna och införandet av "Rätt till högre önskad sysselsättningsgrad" går enligt plan. Det är helt infört på två av Leanlinks affärsområden, en pilot har genomförts inom förskolan och införande för hela förskolans verksamhet planeras. Linköpings kommun behöver ha en öppenhet för olikheter och mångfald och bilden om vem som kan vara anställd behöver breddas. Det handlar bland annat om att göra det attraktivt för fler att arbeta längre. På samtliga förvaltningar kommer pensionärer in och arbetar i större utsträckning än tidigare.

Vissa arbetsuppgifter kommer att kunna digitaliseras. Digital teknik har skapat nya förutsättningar för arbete och utmaningen är att kunna dra nytta av detta. De flesta förvaltningar ligger i startgroparna vad gäller detta arbete. På Kommunledningsförvaltningen kommer nya arbetssätt att införas, framför allt genom

det Kontaktcenter som öppnar upp våren 2019. På Socialförvaltningen är ett breddinförande av dokumentationsstödet ”taligenkänning” på gång och delar av försörjningsstödsprocessen ska automatiseras. Arbetet med digitalisering och ny teknik bör intensifieras.

### Hållbart arbetsliv- arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet bedrivs i vardagen och i det systematiska arbetsmiljöarbetet i exempelvis arbetsmiljöforum, medarbetarsamtal och i arbetet med medarbetarundersökningsresultat. På ett par förvaltningar förs dialog om arbetsmiljö och sjuktal, mellan chefer och HR-funktioner, vid varje tertialuppföljning. Det handlar bland annat om att ha en bevakning över sjukfrånvaro och rehabilitering, fånga upp tidiga signaler på ohälsa och diskutera åtgärder. Ett utvecklingsarbete är initierat där HR och ekonomifunktionen tillsammans, i samband med tertialuppföljning, ska stötta chefen med analys och åtgärdsplanering avseende främjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser kopplat till utvecklingen av sjukfrånvaron. Även andra insatser har gjorts. Exempelvis görs tätare uppföljningar vid upprepad korttidssjukfrånvaro.

För att möta behov inom organisatorisk och social arbetsmiljö finns en tjänst framtagen från Företagshälsovården där medarbetare och chefer rustas för att kunna arbeta främjande och förebyggande. Tjänsten har prövats på Utbildningsförvaltningen och innefattar arbetsmiljöhandledning till chef och stöd för att arbeta med arbetsgruppen. Arbetssättet kommer att implementeras även på andra förvaltningar. Frågor om arbetsorganisation och anpassningar enligt organisatoriska och sociala arbetsmiljökrav tas upp vid årlig skyddsround i varje grupp på Socialförvaltningen.

Ytterligare insatser är översyn av introduktionen för nya medarbetare, att överanställa och tillsvidareanställa (även vid vikariat) och ökad grundbemanning. Hälsoinspiratörer på förvaltningarna har anordnat aktiviteter och förvaltningarna har arrangerat föreläsningar och workshops. Ett affärsområde inom Leanlink har en särskild arbetsmiljögrupp för chefer. Under året har HR-organisationen setts över och i samband med införandet av den nya organisationen 2019 stärks HR-stödet avsevärt till cheferna i arbetsmiljö och rehabiliteringsarbetet.

### Jämställdhet och mångfald

Ett ramverk för hur diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder följs upp är framtaget och i samband med det har jämställdhet och mångfaldsperspektivet integrerats tydligare i stödmaterialet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utöver att arbeta med detta är det också respektive chefs ansvar att i sin personalgrupp ha en årlig genomgång av och dialog om tillämpningsanvisningar om kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier.

Arbetsmiljögrupperna arbetar regelbundet med jämställdhet och mångfaldsfrågorna och medarbetare från flera förvaltningar har deltagit i utbildningsprogrammet Vinna Vinna. På Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har chefer och arbetsgrupper arbetat med olika samtalscase kring frågor om kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Till 2019 kommer en förvaltningsgemensam inkluderingsgrupp att bildas.

Arbetet med ”Rätt till önskad, högre sysselsättningsgrad” är en viktig satsning, bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det krävs dock ett utvecklingsarbete för att motivera fler, både kvinnor och män, att vilja arbeta heltid.

Linköpings kommun arbetar med kompetensbaserad rekrytering och jämställdhet och mångfaldsperspektivet har integrerats i varje steg i processen. Annonseringen sker brett och nya metoder prövas för att rekryteringsprocessen ska utvecklas och bli mer inkluderande. Under året har samarbetet med Mitt liv fortsatt, en organisation vars syfte är att främja utländska akademikers inträde på svensk arbetsmarknad, och medarbetare från olika förvaltningar har deltagit i Mitt livs mentorskapsprogram.

Leanlink fortsätter att satsa på möjlighet till språkpraktik och med att utbilda språkombud och Jobbslussens samarbete med förvaltningarna utvecklas. Bland annat har Kultur och fritidsförvaltningen, genom att på två enheter ha lokalvård och vaktmästeri i egen regi, öppnat upp för ett ökat antal arbetsmarknadsanställningar i samarbete med Jobbslussen.



## Personalbokslut 2018

### Tabeller

Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2008–2018 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad

Antal medarbetare	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	andel	2018	andel
	Tillsvidare anställda	7 428	7 467	7 334	7 286	7 168	7 017	7 152	7 425	8 060	8 643	92,1%	8 989
<i>Därav</i>													
-kvinnor	5 902	5 950	5 905	5 857	5 758	5 613	5 718	5 923	6 429	6 889	79,7%	7 163	79,7%
-män	1 526	1 517	1 429	1 429	1 410	1 404	1 434	1 502	1 631	1 754	20,3%	1 826	20,3%
-heltid	5 517	5 487	5 383	5 409	5 390	5 364	5 552	5 855	6 387	6 941	80,3%	7 299	81,2%
-deltid	1 911	1 980	1 951	1 877	1 778	1 653	1 600	1 570	1 673	1 702	19,7%	1 690	18,8%
Visstids anställda	330	371	494	449	415	430	593	729	892	746	7,9%	716	7,4%
<i>Därav</i>													
-kvinnor	237	254	354	327	301	307	421	531	634	524	70,2%	503	70,3%
-män	93	117	140	122	114	123	172	198	258	222	29,8%	213	29,7%
-heltid	185	204	292	265	254	253	364	421	524	470	63,0%	449	62,7%
-deltid	145	167	202	184	161	177	229	308	368	276	37,0%	267	37,3%
<b>Totalt</b>	<b>7 758</b>	<b>7 838</b>	<b>7 828</b>	<b>7 828</b>	<b>7 583</b>	<b>7 447</b>	<b>7 745</b>	<b>8 154</b>	<b>8 952</b>	<b>9 389</b>		<b>9 705</b>	

Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2018

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel	
				Samtliga anställda	Utomnordisk bakgrund
Leanlink	363	139	502	2625	19,1%
Socialförvaltningen	25	7	32	431	7,4%
Kultur och fritidsförvaltningen	17	1	18	204	8,8%
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	10	10	20	266	7,5%
Omsorg och äldreförvaltningen	2	1	3	59	5,1%
Utbildningsförvaltningen	673	219	892	5904	15,1%
Kommunledningsförvaltning	7	7	14	216	6,5%
<b>Totalt</b>	<b>1097</b>	<b>384</b>	<b>1481</b>	<b>9 705</b>	<b>15,3 %</b>

Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön

Anställningsform	2018			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidareanställningar	929	300	1229	83 %
Visstidsanställningar	168	84	252	17 %



## Personalslut 2018

Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring

Ålder	Kvinnor			Män			Samtliga Totalt	andel	
	Antal	Heltid	Deltid	Antal	Heltid	Deltid		2017	2018
-19	1	0	1	0	0	0	1	0,02%	0,01%
20-29	745	598	147	220	168	52	965	10,7%	10,7%
30-39	1 563	1280	283	452	397	55	2015	21,7%	22,4%
40-49	1 969	1639	330	474	424	50	2443	26,9%	27,2%
50-54	1 050	836	214	224	200	24	1274	14,7%	14,2%
55-59	961	730	231	219	199	20	1180	13,7%	13,1%
60-64	790	555	235	206	187	19	996	11,0%	11,1%
65-	84	60	24	31	26	5	115	1,3%	1,3%
<b>Totalt</b>	<b>7 163</b>	<b>5 698</b>	<b>1 465</b>	<b>1826</b>	<b>1601</b>	<b>225</b>	<b>8 989</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori

Chefskategori	2017			2018		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
A. Chef för förvaltning/nämndansvarig chef	2	5	7	4	4	8
B. Enhets- områdeschef och/eller områdesansvarig	14	26	40	15	29	44
C. Verksamhetschef/rektorer eller motsvarande	64	199	263	60	216	276
<b>Sa chefer</b>	<b>80</b>	<b>230</b>	<b>310</b>	<b>79</b>	<b>249</b>	<b>328</b>
Annat ledningsansvar (L)	23	97	120	26	93	119

Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning

	Antal 1:a linjens chefer		Antal annat ledningsansvar*		Genomsnittligt antal anställda** per 1:a linjens chef		Genomsnittligt antal anställda** per 1:a linjens ledare***	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Kommunledningsförvaltning	21	35	0	0	8	13	8	13
Utbildningsförvaltningen	119	138	70	68	48	47	30	30
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	90	97	65	65	53	53	31	31
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	23	31	4	3	35	32	30	29
Omsorg och äldreförvaltning	6	4	0	0	7	18	7	18
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	15	24	2	1	16	15	14	14
Kultur och fritidsförvaltningen	7	11	2	2	25	21	19	18
Socialförvaltning	24	22	0	0	16	18	16	18
Leanlink	70	83	46	51	34	34	21	20
<i>Leanlink exkl. omsorg</i>	12	17	17	23	30	26	11	10
<i>Omsorg</i>	58	66	24	28	35	36	25	24
<b>Hela kommunen</b>	<b>263</b>	<b>317</b>	<b>120</b>	<b>122</b>	<b>34,5</b>	<b>34,1</b>	<b>23,7</b>	<b>23,6</b>

\* Annat ledningsansvar: Arbetstagare med begränsat lednings- och samordningsansvar, ex biträdande rektor, gruppleddare.  
\*\*Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare som ej är chefer exklusive timanställda.  
\*\*\* I begreppet 1:a linjens ledare ingår även personer med annat ledningsansvar. Ny redovisning från 2012

## Personalbokslut 2018

Tabell 7 Rekryteringar

Rekryteringar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Externa rekryteringar	589	598	563	737	820	1265	1278	1180
<i>varav tillsvidare</i>	221	235	187	332	356	706	712	659
Interna rekryteringar	824	421	444	772	668	796	901	697
<b>Totalt</b>	<b>1413</b>	<b>1019</b>	<b>1007</b>	<b>1509</b>	<b>1488</b>	<b>2061</b>	<b>2179</b>	<b>1877</b>

Tabell 8 Avgångar

Avgångar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Externa avgångar	501	1347	961	663	708	835	741	767
<i>varav pensionsavgångar</i>	186	171	166	149	179	170	164	164
Interna avgångar	758	408	321	429	432	545	622	617
<b>Totalt</b>	<b>1259</b>	<b>1755</b>	<b>1282</b>	<b>1092</b>	<b>1140</b>	<b>1380</b>	<b>1363</b>	<b>1384</b>

Tabell 9 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad

	2017		2018	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid kvinnor</b>	12 812 475		13 412 212	
<b>Utförd tid i form av:</b>				
Ordinarie	9 484 811	74 %	9 749 813	72,7 %
Timlön	991 440	7,7 %	1 019 524	7,6 %
Mertid (fyllnadstid)	45 506	0,4 %	41 530	0,3 %
Enkel övertid	30 285	0,2 %	30 787	0,2 %
Kval. övertid	34 332	0,3 %	39 160	0,3 %
<b>Summa utförd tid</b>	<b>10 586 373</b>	<b>82,6%</b>	<b>10 880 813</b>	<b>81,1%</b>
	2017		2018	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid män</b>	3 418 864		3 553 111	
<b>Utförd tid i form av:</b>				
Ordinarie	2 739 797	80,1 %	2 809 347	79,1 %
Timlön	421 282	12,3 %	471 997	13,3 %
Mertid (fyllnadstid)	10 226	0,3 %	10 788	0,3 %
Enkel övertid	8 263	0,2 %	8 553	0,2 %
Kval. Övertid	14 850	0,4 %	16 837	0,5 %
<b>Summa utförd tid</b>	<b>3 194 418</b>	<b>93,4 %</b>	<b>3 317 523</b>	<b>93,4 %</b>

## Personalbokslut 2018

Tabell 10 Övertid

	Enkel övertid		Kvalificerad övertid		Differens	
	2017	2018	2017	2018	Enkel	Kval
Kommunledningsförvaltning	134	46	403	332	-88	-71
Utbildningsförvaltningen	24 494	23 923	11 206	10 700	-571	-506
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3 423	3 179	949	1 538	-244	589
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	21 051	20 726	10 200	9 085	-325	-1 115
Omsorg och äldreomsorg	63	68	65	96	5	31
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	444	353	857	732	-91	-125
Kultur och fritidsförvaltningen	360	257	906	773	-103	-133
Socialförvaltning	283	323	900	1 031	40	131
Leanlink	12 769	14 252	34 843	42 129	1 483	7 286
<i>Omsorg</i>	10 645	12 466	32 569	39 922	1 821	7 353
<i>Övriga</i>	2 124	1 786	2 274	2 207	-338	-67
<b>Summa</b>	<b>38 547</b>	<b>39 340</b>	<b>49 180</b>	<b>55 997</b>	<b>675</b>	<b>6 613</b>

Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2017–2018

Personalkostnader	2017		2018		Förändring	
	mnkr	Andel	mnkr	Andel	mnkr	%
Direkt personalkostnad	3 313	68%	3 485	67%	172	5,2 %
Sociala avgifter	1 324	27%	1 330	26%	6,0	0,5 %
Pensionskostnad	167	3%	277	5%	110	65,9 %
Personalkringkostnader	83	2%	82	2%	-1,0	-1,2 %
	<b>4 887</b>		<b>5 174</b>		<b>287</b>	<b>5,9 %</b>

Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2018

	Medianlön 2018	Förändring från föregående år		Medellön 2018	Förändring från föregående år	
Kvinnor	28 600 kr	733 kr	2,6%	29 871	696 kr	2,4%
Män	29 000 kr	500 kr	1,8%	30 547	399 kr	1,3%
<b>Samtliga</b>	<b>28 700 kr</b>	<b>700 kr</b>	<b>2,5%</b>	<b>30 012</b>	<b>633 kr</b>	<b>2,2%</b>

Tabell 13 Hållbart medarbetarindex (HME)

Hållbart medarbetarindex	Totalindex		Delindex motivation		Delindex ledning		Delindex styrning	
	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016
Kommunen totalt	77	79	77	79	76	77	78	80
Utbildningsförvaltningen	78	80	78	81	76	78	80	82
Leanlink	76	77	77	77	74	75	77	79
Socialförvaltningen	74	73	72	72	75	73	76	76
Omsorg och äldreomsorg	79	78	81	86	75	82	62	68
Kultur och fritidsförvaltningen	79	80	81	79	79	84	76	78
Kommunledningsförvaltningen	73	76	74	77	77	77	69	75
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	72	72	74	72	71	74	70	71
Riket	79	-	-	-	-	-	-	-
Nio kommuner	79	79	79	-	78	-	79	-

## Personalboks lut 2018

Tabell 14 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning

Formell kompetens	Kommun ledning	Utbildning	Omsorg och äldre	Miljö och samhällsbyggnad	Leanlink	Kultur och fritid	Social	Hela kn
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,5%	0,4%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Grundskoleutbildning 9 år	0,9%	1,9%	0,0%	0,4%	6,9%	3,4%	0,2%	3,1%
Gymnasieutbildning högst 2 år	10,4%	11,0%	10,0%	8,6%	27,9%	5,8%	5,1%	15,2%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	12,2%	15,9%	8,3%	7,8%	32,0%	7,2%	4,4%	19,3%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	13,5%	15,8%	21,7%	14,9%	13,7%	19,8%	11,6%	15,1%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	62,2%	54,4%	55,0%	67,9%	18,3%	63,8%	78,7%	46,3%
Forskarutbildning	0,5%	0,5%	5,0%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,4%
Nivå okänd	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%

Tabell 15 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad

	2017		2018	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid kvinnor</b>	12 812 475		13 412 212	
<b>Frånvarotid i form av:</b>				
Sjukfrånvaro	826 215	6,3 %	992 330	7,2 %
Tillf. Föräldrapenning	117 734	0,9 %	129 237	1 %
Föräldraledighet	696 400	5,4 %	726 918	5,4 %
Semester	1 155 373	9 %	1 234 772	9,2 %
Studier	113 890	0,9 %	143 261	1,1 %
Fackligt	7 442	0,1 %	7 515	0,1 %
Övrig frånvaro med lön	14 475	0,1 %	12 587	0,1 %
Övrig frånvaro utan lön	396 134	3,1 %	415 780	3,1 %
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>3 327 664</b>	<b>26 %</b>	<b>3 662 399</b>	<b>27,3%</b>
	2017		2018	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid män</b>	3 418 864		3 553 111	
<b>Frånvarotid i form av:</b>				
Sjukfrånvaro	158 845	4,2 %	183 540	4,7 %
Tillf. Föräldrapenning	27 413	0,8 %	31 311	0,9 %
Föräldraledighet	71 220	2,1 %	79 184	2,2 %
Semester	300 074	8,8 %	310 987	8,8 %
Studier	34 603	1 %	35 773	1 %
Fackligt	1 147	0 %	947	0 %
Övrig frånvaro med lön	4 022	0,1 %	3 030	0,1 %
Övrig frånvaro utan lön	81 741	2,4 %	98 992	2,8 %
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>679 067</b>	<b>19,9 %</b>	<b>743 764</b>	<b>20,9 %</b>

## Personalbokslut 2018

Tabell 16 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete

Föräldraledighet	2017			2018		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	43,5	8,0	35,0	39,8	8,7	32,6
30 – 49 år	58,3	31,6	52,5	47,6	38,2	45,6
50 –	0,1	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1
<b>Totalt</b>	<b>33,8</b>	<b>17,0</b>	<b>30</b>	<b>28,5</b>	<b>20,7</b>	<b>26,9</b>

Tabell 17 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete

Tillfällig vård av barn	2017			2018		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	2,9	0,7	2,4	2,4	1,7	2,3
30 – 49 år	6,4	5,0	6,1	7,0	5,4	6,7
50 –	0,7	0,3	0,6	0,1	1,0	0,6
<b>Totalt</b>	<b>3,7</b>	<b>2,6</b>	<b>3,5</b>	<b>4,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>

Tabell 18 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2018

Intervall	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Förändring 2017-2018
Dag 1-14	301 878	293 616	278 081	334 138	395 978	437 318	515 384	78 066
Dag 15-59	93 723	93 784	96 396	107 667	107 336	113 281	131 706	18 425
Dag 60-	300 628	303 255	360 145	439 323	461 318	434 350	528 805	94 455
<b>Summa</b>	<b>696 230</b>	<b>690 655</b>	<b>734 622</b>	<b>881 128</b>	<b>964 632</b>	<b>984 948</b>	<b>1 175 895</b>	<b>190 947</b>

Tabell 19 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön

Ålder	Kvinnor		Män		Förändring	
	2017	2018	2017	2018	kvinnor	män
– 29	106 776	117 389	29 554	37 774	10 613	8 220
30-49	365 042	452 980	63 930	76 093	87 937	12 163
50 +	354 252	422 009	65 394	69 673	67 757	4 279
<b>Summa</b>	<b>826 070</b>	<b>992 378</b>	<b>158 878</b>	<b>183 540</b>	<b>166 308</b>	<b>24 662</b>

Tabell 20 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total sjukfrånvaro	4,4%	4,8%	4,8%	5,3%	5,6%	6,1%	5,9%	6,7%
-29 år	3,2%	3,4%	3,5%	4,0%	3,6%	5,2%	6,0%	6,6%
30-49 år	4,2%	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%	5,8%	5,5%	6,3%
50- år	5,1%	5,6%	5,5%	6,0%	6,5%	6,7%	6,4%	7,2%
Män	3,5%	3,4%	3,5%	3,9%	3,9%	4,4%	4,3%	4,7%
Kvinnor	4,7%	5,2%	5,1%	5,7%	6,1%	6,5%	6,3%	7,3%
Andel långtidssjukfrånvaro	44,5%	43,5%	44,2%	48,0%	50,0%	47,7%	43,2%	44,9%
Män	44,1%	37,5%	40,0%	42,8%	42,3%	39,8%	31,4%	31,3%
Kvinnor	44,6%	44,6%	44,9%	49,0%	51,4%	49,2%	45,4%	47,4%

## Personalslut 2018

Tabell 21 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning

Förvaltning	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kommunledningsförvaltning	2,8 %	3,2 %	2,6 %	3,1 %	3,5 %	3,5 %	3,1 %	3,1 %
Utbildningsförvaltningen	4,6 %	4,6 %	4,7 %	5,2 %	5,6 %	5,9 %	5,5 %	6,4 %
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	4,9 %	5,0 %	5,1 %	5,4 %	5,8 %	6,1 %	5,8 %	6,9 %
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3,2 %	3,0 %	2,7 %	3,9 %	4,2 %	4,8 %	4,4 %	4,7 %
Omsorg och äldreförvaltning	-	2,5 %	1,9 %	3,9 %	3,5 %	3,8 %	4,5 %	4,9 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	3,6 %	3,2 %	3,4 %	1,0 %	2,1 %	2,0 %	2,6 %	2,6 %
Kultur o fritidsförvaltningen	2,7 %	3,9 %	3,9 %	6,1 %	5,6 %	4,1 %	4,8 %	6,8 %
Socialförvaltning***	5,3 %	4,6 %	4,3 %	4,9 %	4,9 %	4,9 %	5,2 %	6,5 %
Leanlink	6,1 %	5,8 %	5,7 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	7,0 %	7,9 %
<i>Leanlink Övriga**</i>	5,8 %	6,8 %	5,3 %	6,2 %	6,9 %	7,9 %	7,2 %	7,1 %
<i>Leanlink Omsorg*</i>	6,1 %	5,5 %	5,7 %	6,3 %	6,1 %	7,2 %	7,0 %	8,1 %
<b>Hela kommunen</b>	<b>4,4 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>5,3 %</b>	<b>5,6 %</b>	<b>6,1 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>6,7 %</b>

\*\*\*Omfattar även Omsorg och äldreförvaltningen tom 2011.  
\*\*Affärsområde; Kost och Restaurang, LKDATA, Stöd och Service.  
\*Affärsområde LSS funktions stöd, Kommunövergripande omsorg, Äldreomsorg

Tabell 22 Anmälda arbetsskador 2017–2018 per kön, orsak och förvaltning.

	Arbetsolycka				Hot & våld				Färdolycka				Sjukdom			
	2017		2018		2017		2018		2017		2018		2017		2018	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Kommunledningsförvaltning	6	0	4	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Utbildningsförvaltningen	213	46	177	34	163	37	306	90	18	2	57	7	0	0	26	1
Omsorgs- och äldreförvaltningen	0	0	2	0	0	0	4	2	0	1	1	0	0	0	3	0
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	3	2	3	1	0	0	0	0	3	2	6	2	0	0	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	5	1	3	4	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1
Socialförvaltningen	8	1	3	0	0	0	1	0	1	0	4	0	0	0	5	0
Leanlink	46	17	81	21	34	13	101	24	14	7	37	5	0	0	10	1
<b>Summa</b>	281	67	273	61	198	50	413	116	38	12	108	15	0	0	44	3
	<b>348</b>		<b>334</b>		<b>248</b>		<b>529</b>		<b>50</b>		<b>123</b>		<b>0</b>		<b>47</b>	