



# Personalbokslut 2019



## SAMMANFATTNING

Linköpings kommun har höga ambitioner som arbetsgivare. Vi vill klara omställningen till nya vägar för kompetensförsörjning samtidigt som vi vill vara en handlingskraftig, nytänkande och engagerad arbetsgivare. Både nuvarande och potentiella medarbetare ska se Linköpings kommun som det bästa valet av arbetsgivare. Vår förmåga att ha rätt arbetsgivarpolitik det vill säga att kunna attrahera, rekrytera, behålla och utveckla chefer och medarbetare och samtidigt skapa nya vägar till kompetensförsörjning är avgörande för att vi både ska nå goda verksamhetsresultat och kunna hantera den tillväxt som väntas i framtiden.

Under senaste tolv månadersperioden har antalet medarbetare ökat med 216 personer till 9 921 anställda<sup>1</sup>, varav 9 273 har en tillsvidareanställning. Omräknat till årsarbete<sup>2</sup> motsvarar det 9 556 årsarbeten, det är en ökning med 261. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning ökar med 1,4 procentenheter till 83,3%. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 96 procent – för män 97,1 procent respektive 95,7 procent för kvinnor. Förändring av förvaltningsorganisationen gör jämförelser lite haltande men störst är utbildningsförvaltningen med drygt 5 700 anställda följd av Leanlink med drygt 2 600 anställda.

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 1,6 miljoner timmar, omräknat motsvarar det cirka 809 årsarbeten. Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,5 år

Under 2019 har personalomsättning varit 6,5 %, vilket är 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 försämrat när det gäller de svårrekryterade yrkesgrupperna till verksamheten såsom förskollärare och grundlärare i fritidshem samt vissa ämneslärargrupper. Rekryteringssituationen för socialsekreterare har lättat något men är fortsatt kärv. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens både från privata arbetsgivare och från övrig offentlig sektor.

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2019 har 7 587 medarbetare eller 75,2 % nyttjat möjligheten till ersättning. Sedan september 2019 har Linköpings kommun genom ett samverkansprogram med Göteborgs universitet möjliggjort för anställd att få tillgång till det digitala hälsoverktyget PriusHealth. Verktyget innehåller drygt 50 olika teman som är ett stöd för deltagaren att prioritera hälsan i sin vardag.

Under 2019 redovisas 1 203 550 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 27 650 timmar. En positiv iakttagelse är att trenden med ökande sjukfrånvaro bland yngre medarbetare verkar vara bruten. Sjukfrånvarotimmar omvandlad till totala sjukfrånvaron<sup>3</sup> är 6,7 procent, vilket är jämfört med resultatet för 2018. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro minskar bland yngre medarbetare. En viss uppgång av sjukfrånvaron bland kvinnor över 50 år. Långtidssjukfrånvaron av total sjukfrånvaro ökar med 1,9 procentenheter, ökningen sker både hos män och kvinnor.

---

<sup>1</sup> Anställd i det här sammanhanget definieras som anställd med månadslön

<sup>2</sup> Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

<sup>3</sup> sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	4
<b>Framgångsrikt chef- och ledarskap .....</b>	<b>5</b>
Antal anställda.....	5
Rätt till heltid.....	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
<b>Nya vägar för kompetensförsörjning.....</b>	<b>11</b>
Kompetensförsörjning .....	11
Kompetens.....	11
Personalförsörjning .....	12
<b>Goda arbetsplatser .....</b>	<b>14</b>
Främjande och systematiskt arbetsmiljöarbete .....	14
Frånvaro .....	14
Föräldraledighet .....	14
Hälsoförmån .....	14
PriusHealth.....	15
Långtidsfriska och frisktal.....	15
Företagshälsovård- Previa.....	15
Sjukfrånvarons utveckling.....	15
Sjukfall .....	16
Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall.....	17
Obligatorisk sjukredovisning .....	18
Total sjukfrånvaro, arbetsområde.....	18
Sjukfrånvaro i jämförelse.....	18
Arbetsskador.....	19
<b>Nyckeltal och Index .....</b>	<b>20</b>
Attraktiv arbetsgivarindex (AVI).....	20
Linköpings kommuns nyckeltal .....	21
<b>Tabeller.....</b>	<b>22</b>
Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2010–2019 efter kön, anställningsform och heltid/deltid.....	22
Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2019 .....	22
Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön.....	22
Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring.....	23
Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori .....	23
Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning .....	23
Tabell 7 Rekryteringar .....	24
Tabell 8 Avgångar .....	24
Tabell 9 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad .....	24
Tabell 10 Övertid .....	25
Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2018–2019 .....	25

## Personalbokslut 2019

---

Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2019 .....	25
Tabell 13 Median och medellön per arbetsområde 31/12 .....	25
Tabell 14 Hållbart medarbetarindex (HME) .....	26
Tabell 15 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning .....	26
Tabell 16 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad .....	27
Tabell 17 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete .....	27
Tabell 18 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete.....	27
Tabell 19 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2019.....	28
Tabell 20 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön .....	28
Tabell 21 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön .....	28
Tabell 22 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning 2018-2019 .....	28
Tabell 23 Antal anmälda arbetsskador och tillbud 2019 per kön, orsak och förvaltning. .....	29

### Inledning

Linköpings kommun har höga ambitioner som arbetsgivare. Vi vill klara omställningen till nya vägar för kompetensförsörjning samtidigt som vi vill vara en handlingskraftig, nytänkande och engagerad arbetsgivare. Både nuvarande och potentiella medarbetare ska se Linköpings kommun som det bästa valet av arbetsgivare. Vår förmåga att ha rätt arbetsgivarpolitik det vill säga att kunna attrahera, rekrytera, behålla och utveckla chefer och medarbetare och samtidigt skapa nya vägar till kompetensförsörjning är avgörande för att vi både ska nå goda verksamhetsresultat och kunna hantera den tillväxt som väntas i framtiden.

Personalarbetet i kommunen utgår från kommunens budget som omfattar all kommunal verksamhet och beskriver de målsättningar och resultat som är prioriterade. Budgeten fastslår hur kommunens samlade resurser ska fördelas mellan nämnder och verksamheter utifrån kommunfullmäktiges politiska viljeinriktning och prioritering. Den politiska viljeinriktningen uttrycks genom:

- Kommunövergripande mål
- Strategiska utvecklingsuppdrag
- Prioriterade styrdokument som nämnderna särskilt ska fokusera på

För målområde Medarbetare<sup>4</sup> har kommunfullmäktige fastställt två kommunövergripande samt tre nämndmål, de är;

- Attraktiv arbetsgivare
  - Gods arbetsplatser
  - Framgångsrikt chef- och ledarskap
- God och hållbar kompetensförsörjning
  - Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning

Måluppfyllelsen gentemot ovanstående redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser.

### Innehållet i personalbokslutet

Personalbokslutet utgörs av ett siffermaterial med kommentarer och behandlar kalenderåret 2019 med brytpunkt 2019-12-31. 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 2019-12-18. I avsnittet tabeller presenteras samtlig data som ligger till grund för de diagram som redovisas i personalbokslutet.

---

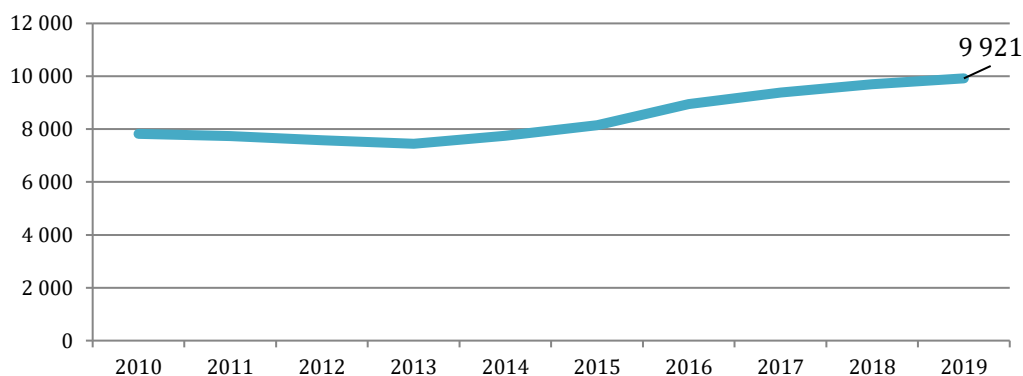
<sup>4</sup> Målområde medarbetare beskriver hur medarbetarnas resurser ska tillvaratas och utvecklas.

## Framgångsrikt chef- och ledarskap

### Antal anställda

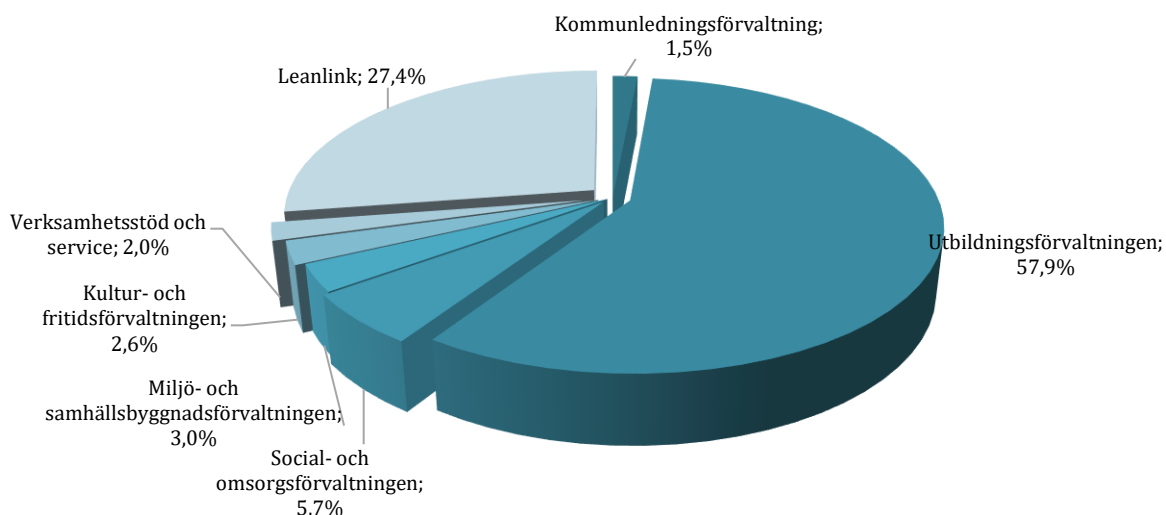
Under senaste tolv månadersperioden har antalet medarbetare ökat med 216 personer till 9 921 anställda<sup>5</sup>, varav 9 273 har en tillsvidareanställning. Omräknat till årsarbete<sup>6</sup> motsvarar det 9 556 årsarbeten, det är en ökning med 261. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning ökar med 1,4 procentenheter till 83,3%. Ytterligare statistik finns i tabell 1 ”Antal månadsanställda medarbetare åren 2010–2019 efter kön, anställningsform”. Diagram 1 visar hur antal medarbetare förändrats sedan 2010. Periodens nettoförändring är en ökning med 2 153 personer.

Diagram 1. Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare 2010–2019



Förändring av förvaltningsorganisationen gör jämförelser lite haltande men Utbildningsförvaltningen och Leanlink står för majoriteten av nyanställningar vilka relateras till verksamhetsövergångar och ökad verksamhetsvolym. I diagram 2 nedan beskrivs fördelning av månadsanställda mellan de sju förvaltningarna. Störst är utbildningsförvaltningen med drygt 5 700 anställda följd av Leanlink med drygt 2 600 anställda.

Diagram 2. Andelen månadsanställd personal fördelade per förvaltning 2019



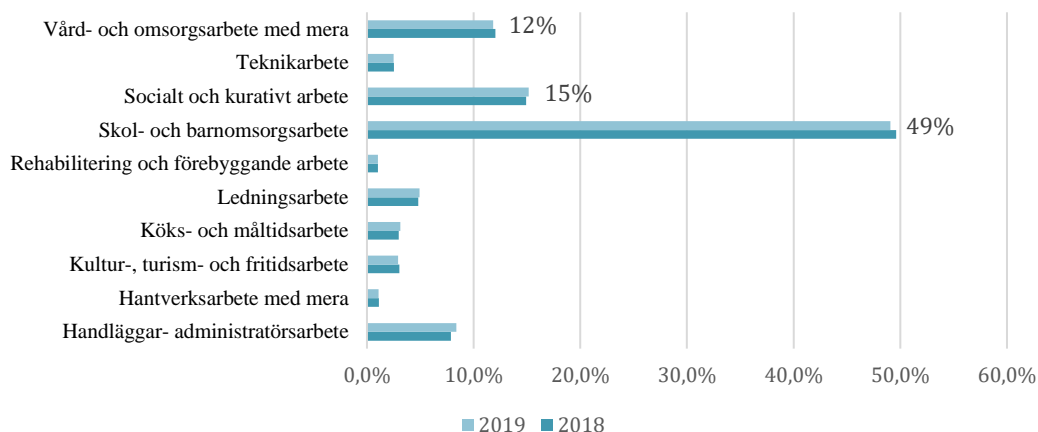
<sup>5</sup> Anställd i det här sammanhanget definieras som anställd med månadslön

<sup>6</sup> Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

## Personalbokslut 2019

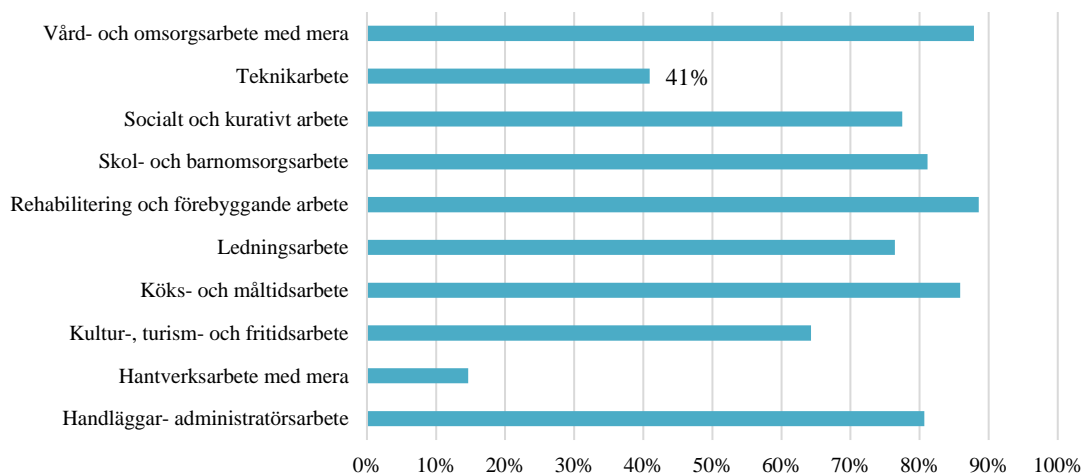
Kommunens verksamhet utförs av personal som grupperas i arbetsområden utifrån olika typer av arbetsuppgifter. Grunden är det partsgemensamt system för arbetsidentifikation (AID)<sup>7</sup> vars avsikt är att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss planering. I diagram 3 beskrivs andel tillsvidareanställd personal fördelat mellan arbetsområden. Störst arbetsområde är skol- och barnomsorgsarbete följt av socialt- och kurativarbete samt vård och omsorgsarbete.

Diagram 3. Andelen tillsvidareanställda fördelat mellan arbetsområden 2018–2019



Fördelningen mellan könen är jämförbar med tidigare år, 78,6 % kvinnor och 21,4 % män. Det finns ett jämställt arbetsområde (60-40) och det är teknikarbete. I diagram 4 beskrivs andelen kvinnor per arbetsområde.

Diagram 4. Andel tillsvidareanställda kvinnor per arbetsområde 2019.



### Rätt till heltid

För att klara kommunens framtida kompetensförsörjning behöver fler arbeta mer vilket är bakgrunden till projektet ”Rätt till heltid”<sup>8</sup> där alla medarbetare stegvis erbjuds heltidsanställning eller önskad högre sysselsättningsgrad. Kommunstyrelsen har fattat beslut om att från 2018 skall alla tillsvidareanställda i Linköpings kommun erbjudas anställning på heltid eller höjd sysselsättningsgrad inom en fyra-års period. För 2019 redovisas en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 96 procent. För män är den 97,1 procent respektive

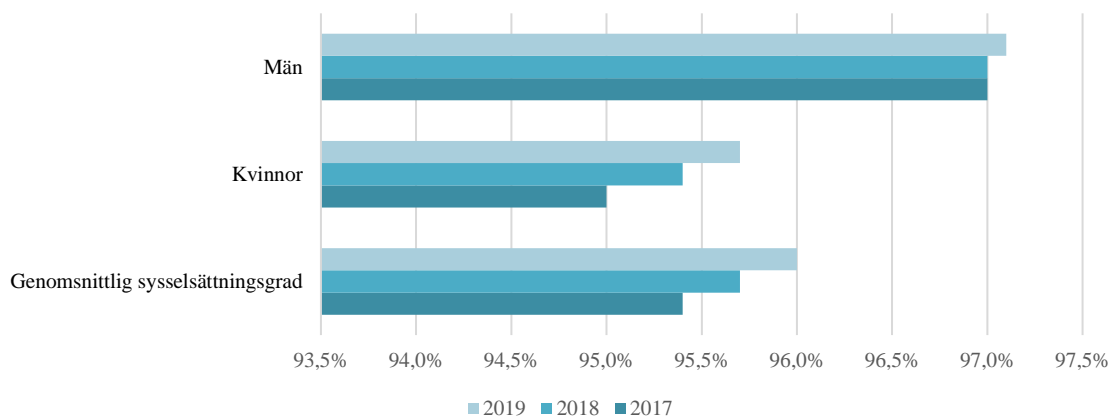
<sup>7</sup> Kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

<sup>8</sup> Projektet avslutades 2019-12-31

## Personalbokslut 2019

95,7 procent för kvinnor. Från 2017 har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,7 procentenheter för kvinnor och 0,1 procentenheter för män. I diagram 5 beskrivs utveckling från 2017.

Diagram 5. Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda 2017-2019.

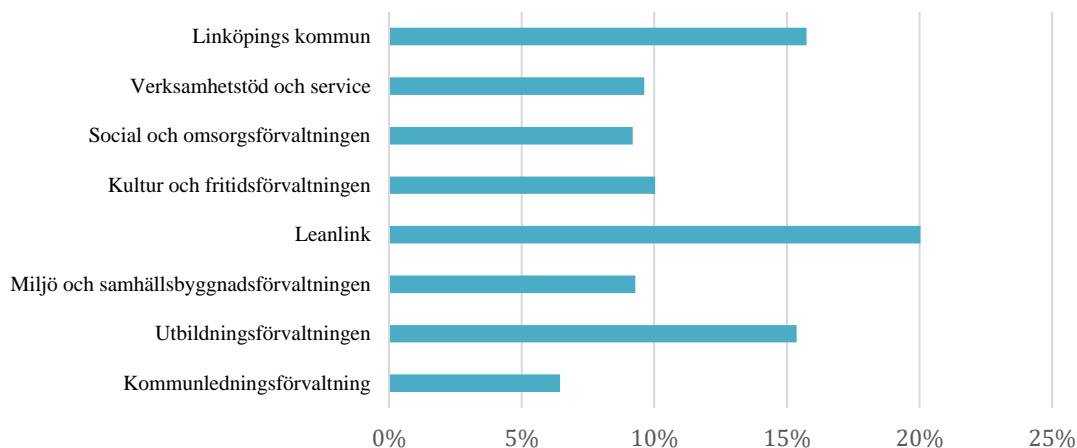


### Anställda med utomnordisk bakgrund

Med utomnordisk bakgrund avses här personer som är födda utanför Norden eller har båda sina föräldrar födda utanför Norden. I december 2019 är det 15,7 procent eller 1 586 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 105 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Diagram 6 nedan beskriver andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning. Ytterligare information i tabell 2 och tabell 3.

Diagram 6. Andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning 2019



### Timavlönade visstidsanställda

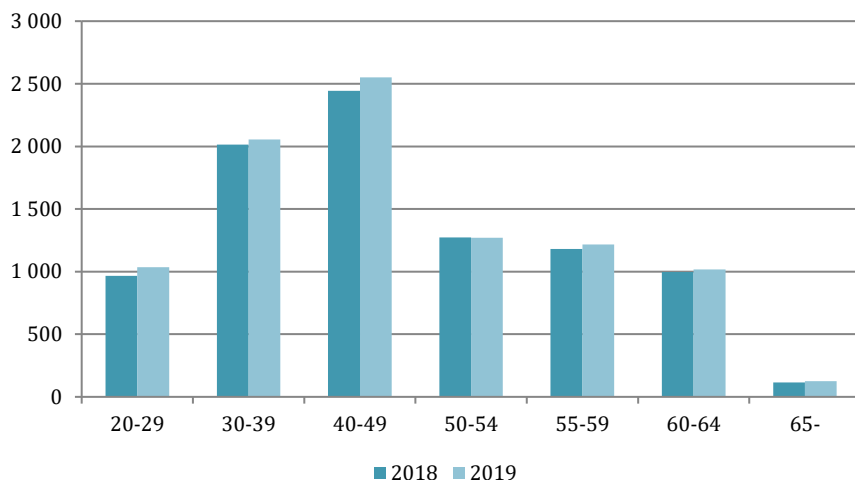
Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön finns timavlönade medarbetare som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,6 miljoner timmar, omräknat motsvarar det cirka 809 årsarbeten. Det är en ökning med 56 årsarbeten. Under 2019 har 244 mnkr utbetalats i timlön, det är en ökning med 17 mnkr jämfört med 2018.

### 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 7 beskriver tillsvidareanställda fördelade i åldersintervall i jämförelse med föregående år.



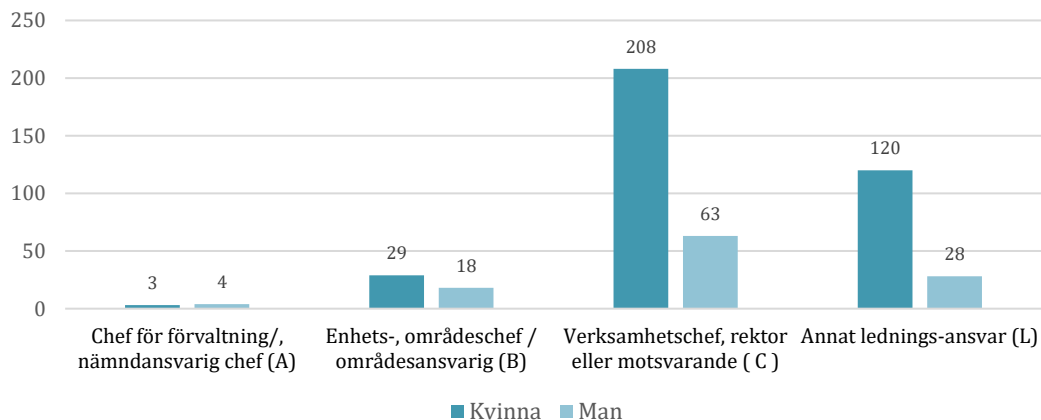
Diagram 7. Antal tillsvidareanställda i åldersintervall 2018 och 2019



### Chefer och annan ledningspersonal

Med chef menas ”Arbetstagare med fullt ledningsansvar<sup>9</sup>, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar”. Begreppet chef är indelat i tre kategorier<sup>10</sup> som anger ansvarsnivå. I verksamhetens ledning finns förutom chefer ett antal medarbetare med ”Annat ledningsansvar<sup>11</sup> – arbetstagare med lednings- och samordningsansvar för en eller två av delarna verksamhet, ekonomi eller personal”. I diagram 8 speglas fördelningen av de 473 medarbetare efter kön och chefsuppdrag eller ledningsansvar, tabell 5 ger en jämförelse med 2018.

Diagram 8. Antal chefer inom olika chefskategorier samt annan ledningspersonal 2019



Antalet medarbetare med chefsbefattning har minskat med 3 till 325 personer, annat ledningsansvar ökar med 26 personer till 148. Det innebär att 3,3 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är något lägre jämfört med föregående år.

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, 2019 års värde är 0,94 vilket är en bra notering i jämförelse med andra organisationer.

Av kommunens 54 högre chefer (grupp A och B) är 32 kvinnor (59 procent), vilket är en minskning jämfört med föregående år. Nitton av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en ökning (+2) jämfört 2018.

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 35,4

<sup>9</sup> Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

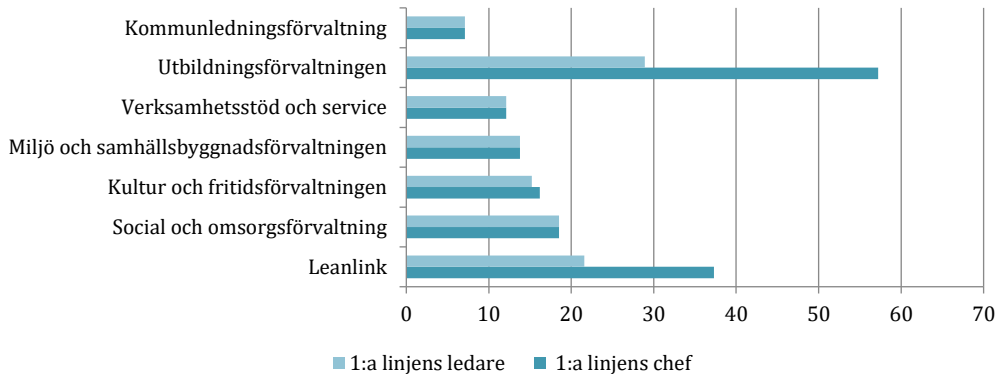
<sup>10</sup> Kategorierna är kodade med varsin bokstavskod; A= Chef för förvaltning/nämndansvarig chef, B= Enhets-, områdeschef eller områdesansvarig C= Verksamhetschef/rektor eller motsvarande (1:a linjens chef)

<sup>11</sup> Annat ledningsansvar kodas med ett L

## Personalbokslut 2019

medarbetare per 1:a linjens chef, vilket är en ökning (+1,4) jämfört med 2018. Begreppet 1:a linjens ledare infördes 2012. Det är en sammanläggning av de två grupperingarna 1:a linjens chef och annat ledningsansvar. 2019 är det kommunala genomsnittet 22,9 medarbetare per första linjens ledare vilket är en minskning med (-1,3) jämfört med 2018. Fler detaljer finns i tabell 6. Diagram 9 nedan beskriver hur många medarbetare begreppen 1:a linjens chef respektive första linjens ledare har i genomsnitt per förvaltning.

Diagram 9. Antal medarbetare beskrivit per 1:a linjens chef eller 1:a linjens ledare 2019

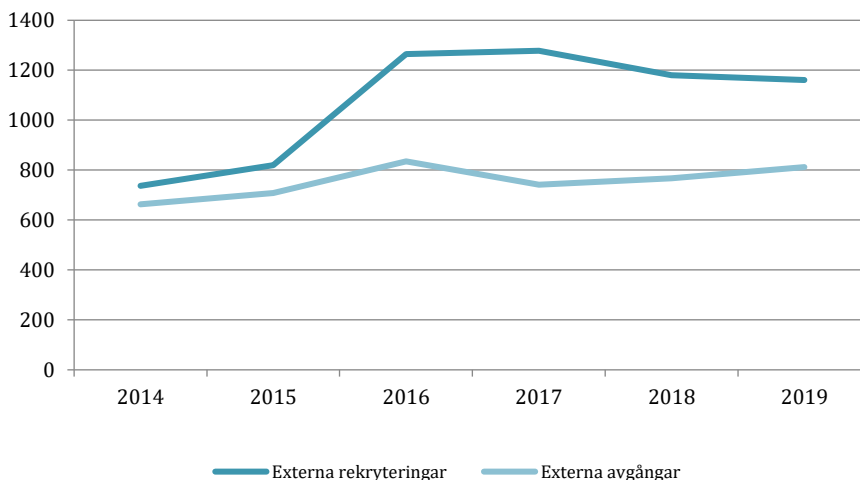


### Personalrörlighet

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.

Diagram 10 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).

Diagram 10 Externa rekryteringar och avgångar 2014–2019



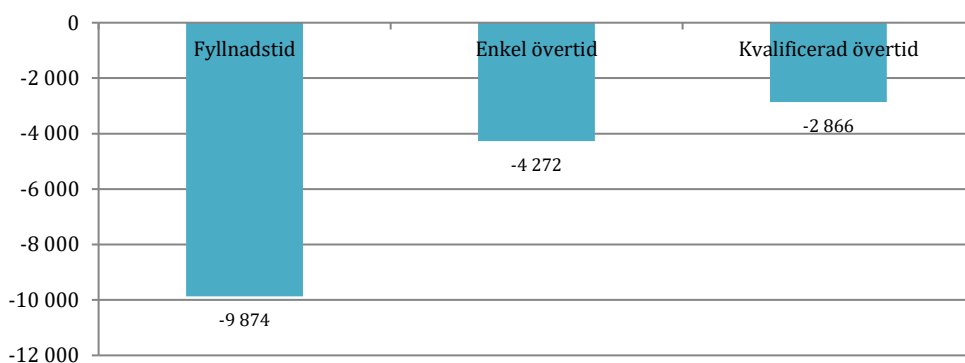
### Planerad respektive utförd tid

Den planerade arbetstiden<sup>12</sup> för 2019 var drygt 17,3 miljoner timmar, den faktiskt utförda tiden var 14,5 miljoner timmar eller 83,5 procent av planerad tid. Tabell 9 redovisar utfördtid könsuppdelas. Jämfört med 2018 ökar den utförda tiden med 294 400 timmar.

<sup>12</sup> Planerad arbetstid är bruttoarbetstid innan registrering av anställdas frånvaro

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 130 643 timmar utförts som mertidsarbeten, jämfört med 2018 är det 17 012 färre utförda mertidstimmar. Arbetad mertid i form av övertid har minskat inom Leanlink, Verksamhetsstöd och service samt Utbildningsförvaltningen. Övriga förvaltningar har redovisat en ökning av enkel och kvalificerad övertid. Se vidare information i tabell 10. Diagram 11 beskriver förändringen av utförd mertid jämfört med 2018.

Diagram 11. Förändring av utförda timmar i form av övertid eller fyllnadstid jämfört 2018

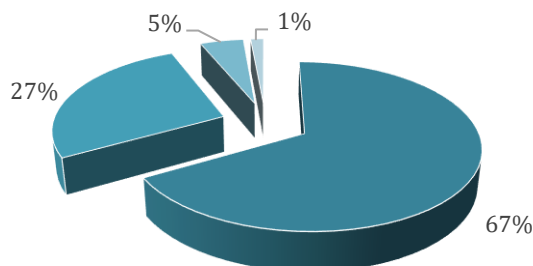


### Löner och övriga kostnader för anställd personal

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 med mera.

Den totala personalkostnaden<sup>13</sup> uppgår till 5 457 miljoner kronor. Nettoförändringen är en ökning med 196 miljoner kronor eller 3,7 procent jämfört med 2018. Den huvudsakliga förklaringen är att direkta personalkostnader och sociala avgifter ökat på grund av fler anställda. Diagram 12 beskriver fördelning av personalkostnaderna redovisning även i tabell 11.

Diagram 12. Personalkostnader fördelade mellan löner, avgifter och pensioner 2019



- Direkt personalkostnad
- Sociala avgifter
- Pensionskostnad
- Personalkringkostnader

### Median- och medellön

Vid årsskiftet är medellönen i kommunen 30 846 kronor, för kvinnor är den 30 655 kronor medan den är 31 545 kronor för män. Medel- och medianlön för kvinnor och män presenteras i tabell 12. Medel- och medianlön för respektive arbetsområde redovisas tabell 13.

<sup>13</sup> I personalkostnader ingår även arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

### HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME)<sup>14</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.

Vid senaste mätningen 2018 hade Linköpings kommun 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 14.

## Nya vägar för kompetensförsörjning

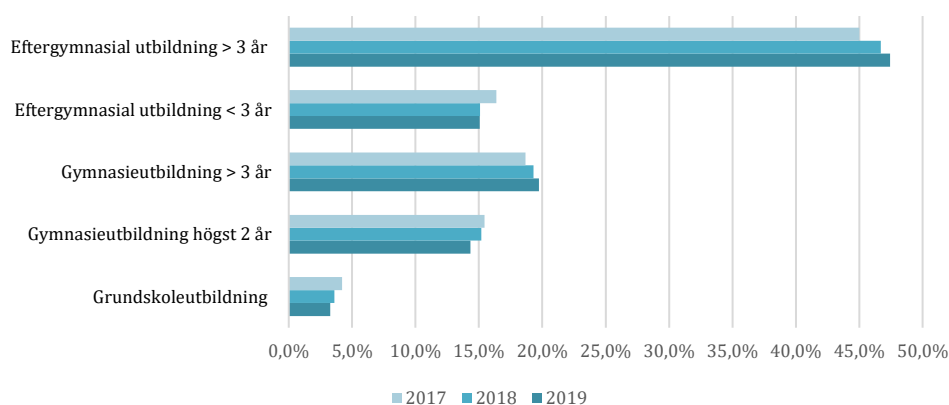
### Kompetensförsörjning

Linköpings kommun har ett gott utgångsläge som arbetsgivare. Vi har trots rekryteringsutmaningar en god andel behörig personal i flertalet av våra legitimationsyrken. Vi har sett en positiv utveckling i möjligheterna att rekrytera socialsekreterare och sjuksköterskor. Vi får kvalificerade sökande till våra chefstjänster. Vi ser en svag minskning av personalomsättningen och andelen heltidstjänster ökar kontinuerligt. I jämförelse med både privata och kommunala arbetsgivare står vi oss bra både när det gäller arbetsvillkor och jämställdhet. Kompetensförsörjningsfrågan är dock högst aktuell och en fortsatt stor utmaning. Det finns mycket som vi själva kan och måste göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer. Ett intensivt arbete pågår med att ställa om vår arbetsgivarpolitik till en arbetsgivarpolitik som ger stöd till att tänka nytt inom kompetensförsörjning och lösa vårt resursbehov via andra vägar såsom ett förlängt arbetsliv, omställning av kompetens, digitalisering och en breddad rekrytering utifrån ett hållbart arbetsmarknadsåtagande.

### Kompetens

Personalens formella utbildningsnivå beskrivs med uppgifter från SCB. 62,5 procent av kommunens medarbetare har en eftergymnasial utbildning med en jämn fördelning mellan könen. För gruppen medarbetare med utomnordisk bakgrund har 55 procent eftergymnasial utbildning med en jämn fördelning mellan könen. Diagram 13 beskriver andelen medarbetare per utbildningsnivå. Information om fördelning mellan förvaltningarna finns i tabell 15.

Diagram 13. Andel medarbetare per formell utbildningsnivå 2017–2019



<sup>14</sup> Sveriges kommuner och landsting (SKL) samt Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) ansvarar för insamling.

## Personalbokslut 2019

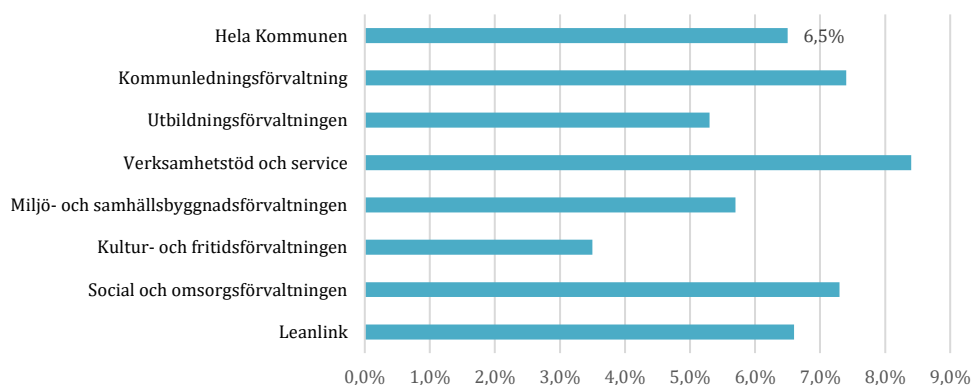
Deltagande i kurser och konferenser utgör endast en del av den totala kompetensutvecklingen. Exempel på andra former är studiebesök, nätverksträffar, erfarenhetsutbyte på jobbet och arbetsrotation. Tid och kostnader för dessa former av kompetensutveckling finns som regel inte registrerade och kan därför inte redovisas. För 2019 redovisas 40,1 miljoner<sup>15</sup> kronor i kostnader för deltagande i kurser och konferenser vilket är en minskning med 4 miljoner kronor jämfört med föregående år.

### Personalförsörjning

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 2019 är personalomsättningen 6,5 procent något lägre jämfört med föregående år.

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 försämrat 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. Rekryteringssituationen för socialsekreterare har lättat något men är fortsatt kärvt. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens både från privata arbetsgivare och från övrig offentlig sektor. I diagram 14 redovisas personalomsättningen för respektive förvaltning.

Diagram 14. Personalomsättning per förvaltning 2019



Senaste personalbehovsprognosen<sup>16</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 personalomsättning som driver rekryteringsbehovet.

Av dagens tillsvidareanställda kommer 1 456 medarbetare att uppnå pensionsåldern<sup>17</sup> senast under 2026. Knappt hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra arbetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, handläggare/administratörer samt inom socialt och kurativt arbete. Genomsnittsåldern var 65,4 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2019.

<sup>15</sup> I den redovisade kostnaden ingår enbart kurs- och konferenskostnader – inte resor, traktamenten, eller eventuella vikarietkostnader.

<sup>16</sup> Personalförskningsanalys utifrån ett nämndperspektiv (PwC).

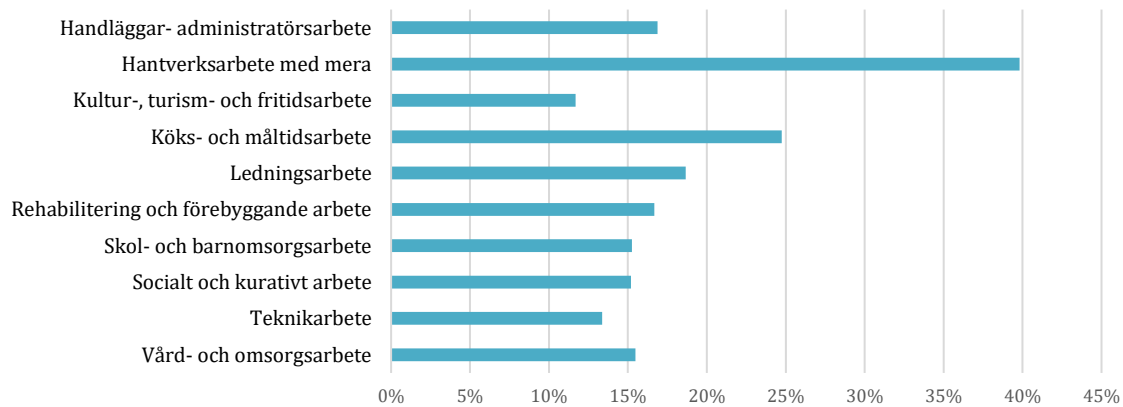
<sup>17</sup> Ålderspension vid 65 år

## Personalbokslut 2019

---

Diagram 15 beskriver andelen personal inom respektive arbetsområde som uppnår pensionsåldern de kommande fem åren.

**Diagram 15. Andel av tillsvidareanställd personal som uppnår pensionsålder (65år) fram till och med 2026 per arbetsområde.**



## Goda arbetsplatser

### Främjande och systematiskt arbetsmiljöarbete

Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete finns inom förvaltningarna där risker i arbetsmiljön undersöks exempelvis via skyddsronder och medarbetarundersökning. Även diskrimineringslagens krav är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden följs upp regelbundet och det finns en systematik för att på ett särskilt sätt följa upp arbetsplatser och individer med hög återkommande sjukfrånvaro.

Förvaltningarna bedriver ett förebyggande och främjande arbetsmiljöarbete där exempel på aktiviteter är stöd för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utveckling av strategier för ett hållbart arbetsliv, grupputveckling och satsningar på inkluderande arbetsplatser. Ett hälso- och livsstilsverktyg har lanserats för alla medarbetare och implementering av ett rehabiliteringssystem har genomförts. Under 2019 har det verksamhetsnära HR-stödet förstärkts och tre nya arbetsmiljöspecialister har anställts. Vilket ger kommunens chefer ett bättre stöd i arbetsmiljö och rehabiliteringsarbetet. Företagshälsovården ger ett kvalificerat stöd och de mest använda tjänsterna är förebyggande insatser på individnivå.

Det kommunövergripande projektet om chefers förutsättningar pågår. I arbetsmiljöarbetet har ledarskapet en stor betydelse och chefer behöver goda förutsättningar för att lyckas i sina uppdrag. Tillit, tillgång till stödfunktioner och en tydlig styrkedja stärker chefskapet.

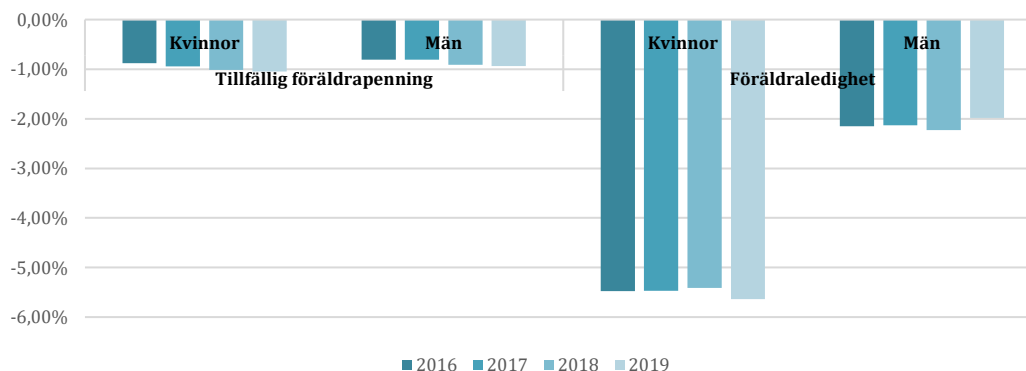
### Frånvaro

Den sammanlagda frånvaron är 4,6 miljoner timmar eller 26,4% av planerad tid, vilket innebär en ökad frånvaro med 0,5 % enheter jämfört med 2018. Främsta orsakerna till frånvaro är semester, föräldraledighet och sjukdom. Information om fördelning mellan frånvaroorsaker finns i tabell 16.

### Föräldraledighet

Uttag av föräldraledighet har minskat med 0,3 dagar och motsvarar 26,5 dagar per årsarbete. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn motsvarar 4,4 dagar per årsarbete det är en ökning med 0,6 dagar. Ytterligare uppgifter finns i tabell 17 och tabell 18. Det genomsnittliga årsvärdet för tillfällig föräldrapenning pendlar kring 1,0 procentenheter av planerad tid. I diagram 16 beskrivs frånvaro på grund av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning för män och kvinnor som andel av planerad tid.

Diagram 16. Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid



### Hälsöförmån

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2019 har 7 587 medarbetare eller 75,2 % nyttjat möjligheten till ersättning. För 2018 var det 6 319 medarbetare eller 65,1% av månadsanställd personal. Från och med september 2019 har Linköpings kommun avtal med en friskvårdsleverantör som gjort det enklare att använda friskvårdsbidraget genom ett stort och varierat utbud av tjänster inom friskvård och hälsa utan att medarbetare behöver lägga ut egna pengar eller hantera kvitton.

### PriusHealth

Linköpings kommun har genom ett samverkansprogram med Göteborgs universitet möjliggjort för anställd att från september 2019 få tillgång till det digitala hälsoverktyget PriusHealth. Verktöget innehåller drygt 50 olika teman som är ett stöd för deltagaren att prioritera hälsan i sin vardag. Varje tema är uppbyggt på olika sätt med tester, texter eller övningar för att tillsammans ge en helhetsbild av hur deltagaren kan bygga upp en god hälsa. PriusHealth är världens första forskningsbaserade hälso- och livsstilsverktyg med WHO:s alla hälsoaspekter. Verktöget har utvecklats efter flera års forskning vid Göteborgs och Lunds universitet. I februari 2020 är 473 anställda i Linköpings aktiva användare av verktöget.

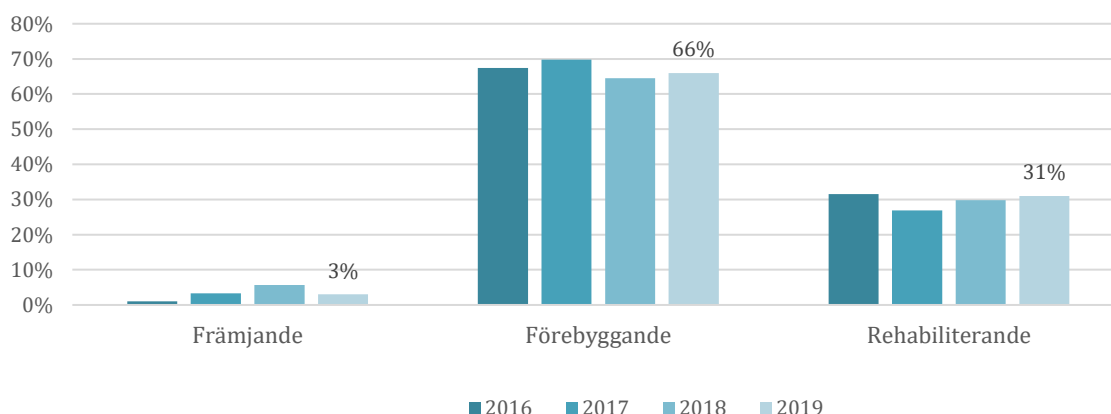
### Långtidsfriska och frisktal

I kommunen är 24,3 procent av medarbetare långtidsfriska vilket är 2,3 procentenheter lägre än 2018. 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 begreppet, Frisktal<sup>18</sup>. 2019 uppfyllde 53,2 procent av medarbetarna villkoren, vilket är en ökning med 1,5 procentenheter jämfört med föregående år.

### Företagshälsovård- Previa

Mest förekommande tjänsteköp från företagshälsovården är Samtalsstöd - förebyggande, Rehabilitering, Stresshantering i grupp, Samtalsstöd - rehabiliterande. Diagram 17 beskriver relationen mellan inriktningarna av företagshälsovård. Under 2019 togs 3416 kontaktakter med Previa, den vanligaste kontaktsaken var ”stressrelaterad” där efter ”utvecklingsinsatser - individ”.

**Diagram 17. Andel tjänsteköp per insatsområde 2016-2018**



### 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 frånvarorsak.

<sup>18</sup> Definition: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvardagar/antal anställda. Infördes 2009.



I Försäkringskassans rapport<sup>19</sup> beskrivs variationen i sjukfallenslängd 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>20</sup> är en viktig faktor för att förklara deltidssjukskrivning och att det är mindre vanligt inom vård, omsorg och sociala tjänster, byggbranschen samt transportbranschen.

Orsaker till könsskillnader i sjukfrånvaron är komplexa. IFAU<sup>21</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 mäns sjukfrånvaro 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 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>22</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 arbetssituation<sup>23</sup>

Försäkringskassans redovisning<sup>24</sup> över sjukpenningtalets utveckling under 2019 är för Östergötlands län en klar missräkning. Länet har den sämsta utvecklingen av samtliga län med en ökning på 7,7 % medan snittet för riket är en minskning med 3,4 %. Visserligen har Östergötlands län fortsatt ett av de lägsta sjukpenningtalen i landet, 8,6 i januari 2020 medan snittet för riket är 9,4.

Med anledning av det ökade sjukpenningtalet i Östergötland har initiativ till en stärkt samverkan tagits mellan Linköpings kommun, Norrköpings kommun, Region Östergötland, Företagshälsovården. Arbetet tar sin utgångspunkt i SKLs avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser och särskilt de områden som handlar om bättre användning av företagshälsovård, stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen samt nya vägar tillbaka från sjukskrivning.

För arbetsgivaren Linköpings kommun så var sjukfrånvaron under 2019 på samma nivå som föregående år. Men med en förskjutning från korttids- till långtidssjukfrånvaro kan noteras. 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 2019 redovisas 29 191 påbörjade sjukfall det är en ökning med 799 jämfört med 2018. De sjukfall som är längre än 29 dagar ökar med 34 till 1 475. Anställda som har fler än 5 sjukfall under året ökar med 37 till 1 430 personer.

---

<sup>19</sup> Socialförsäkringsrapport 2017:3 figur 2 Sjukfallslängd i sjukfall längre än 14 dagar per län, samtliga diagnoser.

<sup>20</sup> Försäkringskassan 2008. Deltidssjukskrivningar

<sup>21</sup> Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

<sup>22</sup> KASAM teorin, Begriplighet – Hanterbarhet - Meningsfullhet. Aaron Antonovsky Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well (1987).

<sup>23</sup> Sjukfrånvaro i kommuner och Landsting. Vad är problemet? (SKL 2017)

<sup>24</sup> Sjukpenningtalet utveckling i riket och länen (2020-02-16)

## Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall

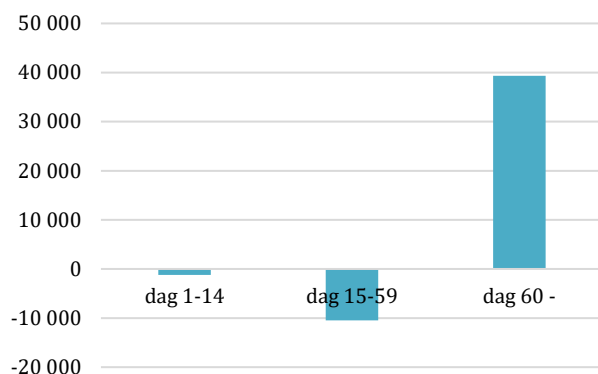
Under 2019 redovisas 1 203 550 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 27 650 timmar. Det är långtidssjukfrånvaron (dag 60-) som ökar. En positiv iakttagelse är att trenden med ökande sjukfrånvaro bland yngre medarbetare verkar vara bruten. Ytterligare detaljer i tabell 19.

Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper<sup>25</sup> och mellan könen. Under 2019 ökar sjukfrånvaron i dag 1 i samtliga åldersgrupper och för både män och kvinnor.

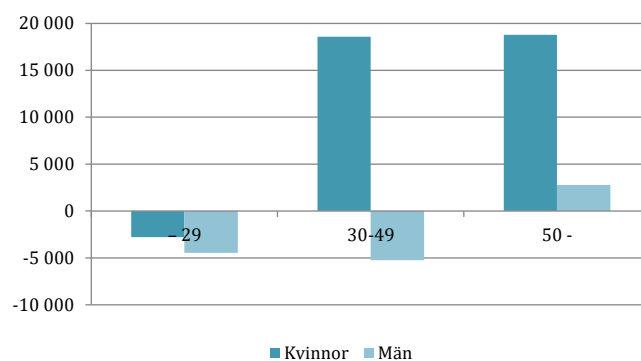
I arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2-14) minskar sjukfrånvaron och nettoeffekten är att den korta sjukfrånvaron minskar med 1 212 timmar. Männens sjukfrånvaro minskar medan en ökning noteras för kvinnor och då främst bland kvinnor över 50 år. Sjukfrånvaron dag 15-59 minskar för både män och kvinnor i samtliga åldersgrupper. Långtidssjukfrånvaro från dag 60 ökar, det främst bland kvinnor i samtliga åldersgrupper, en ökning sker även bland män över 50 år (tabell 20).

Diagram 18 och 19 redovisar förändring av antal sjukfrånvarotimmar i dagsintervall, åldersintervall och kön mellan åren 2018 och 2019.

**Diagram 18. Förändring av antal sjukfrånvarotimmar i intervall, i jämförelse med 2018**

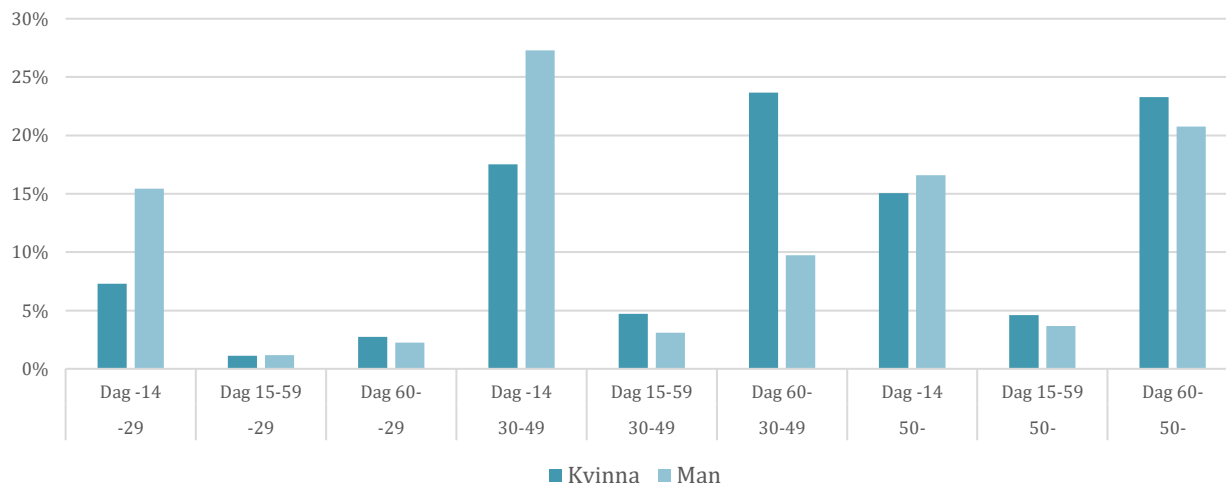


**Diagram 19. Förändring av andel sjukfrånvarotimmar för män respektive kvinnor fördelad efter åldersgrupp, i jämförelse med 2018**



I diagram 20 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 männens 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 mindre förutom långtidssjukfrånvaron som är dominerande för kvinnor.

**Diagram 20 Andel könsspecifik sjukfrånvaro, ålder och intervall**



<sup>25</sup> Åldersgrupper; -29 år, 30-49 år 50- år

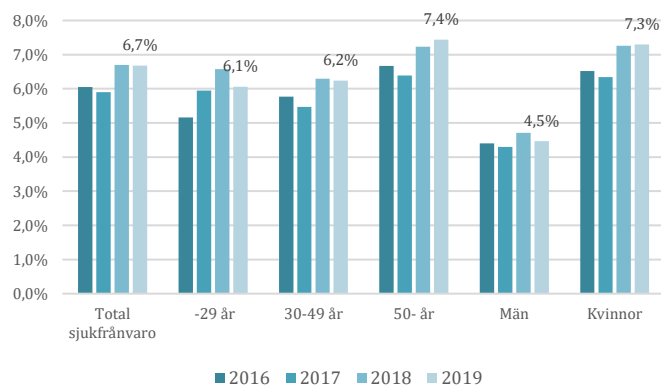
## Personalbokslut 2019

### Obligatorisk sjukredovisning

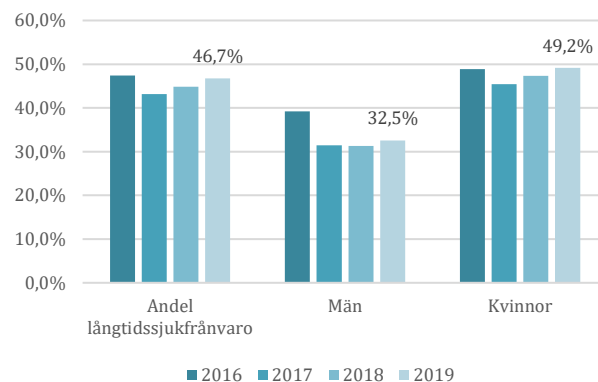
Redovisning av sjukfrånvaro lagreglerades 2003 och innebär att sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid även kallad total sjukfrånvaro.

Den totala sjukfrånvaron för 2019 är 6,7 procent vilket är jämförbart med 2018. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro minskar bland yngre medarbetare. En viss uppgång av sjukfrånvaron bland kvinnor över 50 år. Långtidssjukfrånvaron av total sjukfrånvaro ökar med 1,9 procentenheter, ökningen sker både hos män och kvinnor. Mer information om total sjukfrånvaro finns samlad i en tidsserie från 2011 i tabell 21. Nedbrytning av total sjukfrånvaro till respektive förvaltning redovisas i tabell 22. Diagram 21 nedan jämför total sjukfrånvaro och andelen långtidsfrånvaro från år 2016, angivet värde avser 2019.

**Diagram 21a. Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd planerad arbetstid**



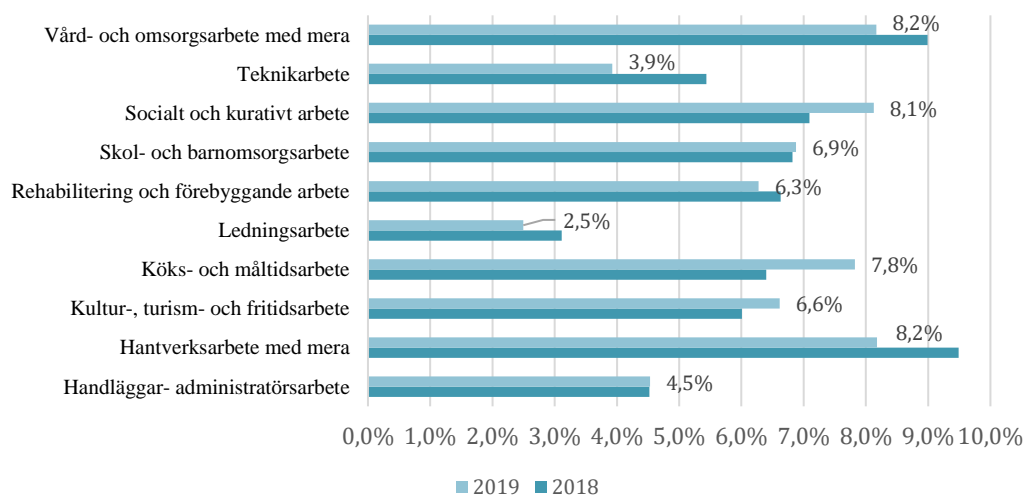
**Diagram 21b. Andelen långtidsfrånvaro av total sjukfrånvaro (> 60 dagar)**



### Total sjukfrånvaro, arbetsområde

Kommunens verksamhet utförs av personal som grupperas i arbetsområden utifrån olika typer av arbetsuppgifter. Den totala sjukfrånvaro redovisad per arbetsområde redovisas i diagram 22 och de värden som redovisas är för 2019. Det kan noteras att sjukfrånvaron har negativ förändring inom fyra arbetsområde och då främst Socialt och kurativt arbete och Köks- och måltidsarbete.

**Diagram 22 Total sjukfrånvaro per arbetsområde 2018-2019**

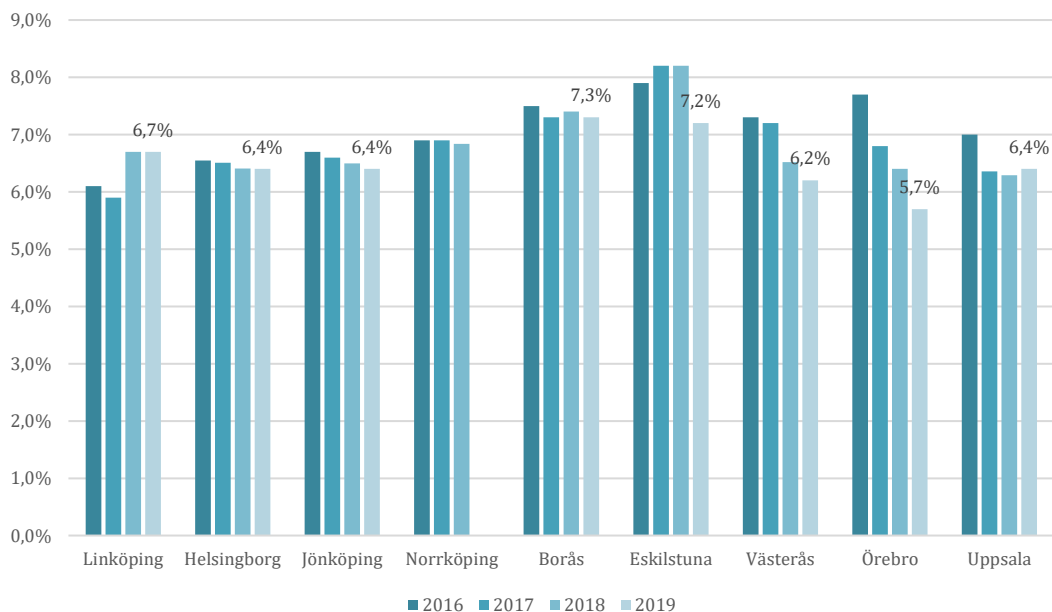


### Sjukfrånvaro i Jämförelse

Resultatet för kommunerna i vårt nätverk hämtas från SKR sjukfrånvaroredovisning. Det kan noteras att kommunerna huvudsakligen har en positiv utvecklingstrend tillskillnad mot Linköping och Helsingborg

som är oförändrade medan Uppsala har en uppgång. Norrköping har inte lämnat några uppgifter för 2019 så det är svårt att göra någon reflektion över orsaken till skillnaderna mellan kommunerna. En förklaring skulle kunna vara de regionala skillnaderna med faktorer på arbetsmarknaden, befolkningssammansättning och attityder som spelar stor roll<sup>26</sup>. I Diagram 23 redovisas total sjukfrånvaro för några jämförbara kommuner åren 2016–2019, angivet värde avser 2019.

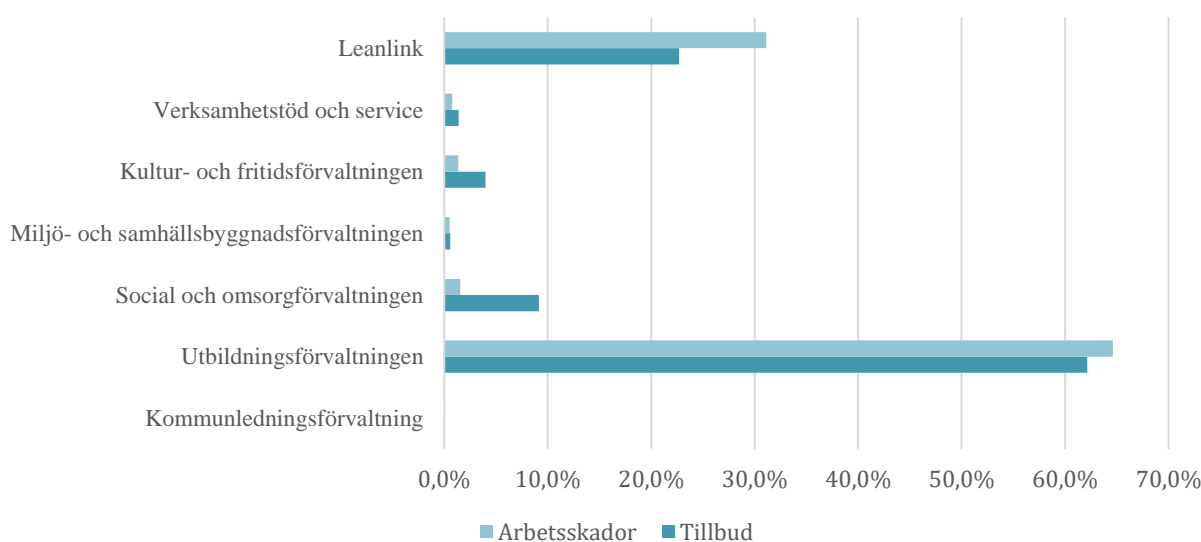
**Diagram 23. Total sjukfrånvaro i några jämförbara kommuner 2016–2019**



### 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 2019 har 1176 anmälningar om arbets-skada gjorts till säkerhetsgruppen, det är en ökning med 143 jämfört med föregående år. Under 2019 har även 502 tillbud inrapporterats till säkerhetsgruppen. Ytterligare information finns i tabell 23. Diagram 24 visar andel arbets-skador och tillbud per förvaltning 2019

**Diagram 24. Andel anmälda arbets-skador och tillbud per förvaltning**



<sup>26</sup> Sjukförsäkringsrapport 2017:3 Försäkringskassan 2017.

## Nyckeltal och Index

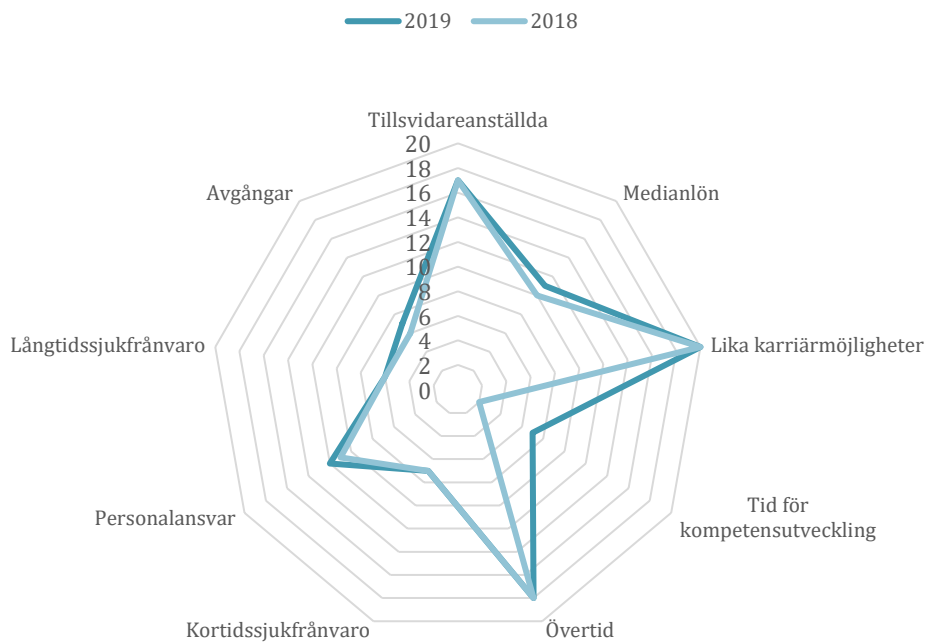
### Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)

Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal. För uppgiftsår 2019 har Linköping haft inlämning under januari månad av uppgifter för AVI. Resultatet som presenteras nedan är 2019 års preliminära resultat för AVI jämfört med föregående års resultat. Samtliga medverkande organisationers resultat för AVI offentliggörs i slutet av april 2020 och kommer att presenteras och behandlas i särskild ordning.

AVI 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 105 poäng vilket är en ökning med 8 poäng jämfört med 2018.

Diagram 25. AVI 2019 jämfört md 2018



## Personalbokslut 2019

### Linköpings kommuns nyckeltal

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Anställd personal		
tillsvidare	8 989	9 273
visstid	716	648
<i>summa</i>	<i>9 705</i>	<i>9 921</i>
Antal årsarbeten	9 295	9556
Andel tillsvidareanställda (%)	92,6	93,5
Andel heltidsanställningar (%)	81,9	83,3
Andel anställda som är kvinnor (%)	79,0	78,6
Andel anställda som är män (%)	21,0	21,4
Andel anställda med utomnordisk bakgrund (%)	15,3	15,7
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per chef	28,6	29,8
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens chef	34,0	35,4
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens ledare	23,6	22,9
Andel chefer som har utomnordisk bakgrund i förhållande till andelen anställda som har utom nordisk bakgrund (balanstal)	0,35	0,34
Kvinnors karriärmöjlighet till chefsbefattning <sup>27</sup> (balanstal)	0,96	0,94
Andel kvinnor på högre chefsbefattningar (%)	65,8	58,8
Chefsomsättning	2,6	1,5
Övertids- och mertidsuttag omvandlat till årsarbete (åb)	81,4	71,2
Timavlönades arbetade tid omräknat till årsarbete (heltidstjänster)	731,1	752,1
Frisktal (%)	51,7	53,2
Andel anställda som är långtidsfriska (%)	26,7	24,3
Total sjukfrånvaro (%)	6,7	6,7
Andel långtidssjukfrånvaro av den total sjukfrånvaro (%)	44,9	46,7
Chefers sjukfrånvaro	3,1	2,5
Friskvård andel medarbetare	65,0	75,2
Andel kurs- och konferensavgifter av direkt personalkostnad (%)	1,3	1,1
Andel externa avgångar (%)	7,2	7,4
Personalomsättning (%)	6,7	6,5
Genomsnittlig pensionsålder (tillsvidareanställda)	64,6	65,4
AVI	97	105
HME	77	i.u

<sup>27</sup> Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor, värde under 1,0 anger att kvinnor är underrepresenterade.

## Personalbokslut 2019

### Tabeller

Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2010–2019 efter kön, anställningsform och heltid/deltid

Antal medarbetare	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	andel	2019	andel
	Tillsvidare anställda	7 334	7 286	7 168	7 017	7 152	7 425	8 060	8 643	8 989	92,6%	9 273
<i>Därav</i>												
-kvinnor	5 905	5 857	5 758	5 613	5 718	5 923	6 429	6 889	7 163	79,7%	7 354	79,3%
-män	1 429	1 429	1 410	1 404	1 434	1 502	1 631	1 754	1 826	20,3%	1 919	20,7%
-heltid	5 383	5 409	5 390	5 364	5 552	5 855	6 387	6 941	7 299	81,2%	7 724	83,3%
-deltid	1 951	1 877	1 778	1 653	1 600	1 570	1 673	1 702	1 690	18,8%	1 549	16,7%
Visstids anställda	494	449	415	430	593	729	892	746	716	7,4%	648	6,5%
<i>Därav</i>												
-kvinnor	354	327	301	307	421	531	634	524	503	70,3%	446	68,8%
-män	140	122	114	123	172	198	258	222	213	29,7%	202	31,2%
-heltid	292	265	254	253	364	421	524	470	449	62,7%	424	65,4%
-deltid	202	184	161	177	229	308	368	276	267	37,3%	224	34,6%
<b>Totalt</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>		<b>9 921</b>	

Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2019

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel	
				Samtliga anställda	Utomnordiskbakgrund
Kommunledningsförvaltning	7	3	10	146	6%
Utbildningsförvaltningen	705	204	909	5855	15%
Social och omsorgsförvaltningen	41	8	49	534	9%
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	15	12	27	289	9%
Kultur och fritidsförvaltningen	19	8	27	260	10%
Verksamhetsstöd och service	10	8	18	187	10%
Leanlink	398	148	546	2650	20%
<b>Totalt</b>	<b>1195</b>	<b>391</b>	<b>1586</b>	<b>9 921</b>	<b>16 %</b>

Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön

Anställnings form	2019			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidareanställningar	1035	324	1359	85,7 %
Visstidsanställningar	160	67	227	14,3 %

## Personalbokslut 2019

Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring

Ålder	Kvinnor			Män			Samtliga Totalt	andel	
	Antal	Heltid	Deltid	Antal	Heltid	Deltid		2018	2019
-19	2	2	0	1	1	0	3	0,01%	0,03%
20-29	808	689	119	228	180	48	1036	10,7%	11,2%
30-39	1 588	1340	248	466	410	56	2054	22,4%	22,2%
40-49	2 040	1727	313	512	469	43	2552	27,2%	27,5%
50-54	1 046	846	200	224	201	23	1270	14,2%	13,7%
55-59	988	767	221	228	208	20	1216	13,1%	13,1%
60-64	793	582	211	225	205	20	1018	11,1%	11,0%
65-	89	65	24	35	32	3	124	1,3%	1,3%
<b>Totalt</b>	<b>7 354</b>	<b>6 018</b>	<b>1 336</b>	<b>1 919</b>	<b>1 706</b>	<b>213</b>	<b>9 273</b>	100,00%	100,00%

Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori

Chefskategori	2018			2019		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
A. Chef för förvaltning/nämndansvarig chef	4	4	8	4	3	7
B. Enhets- områdeschef och/eller områdesansvarig	15	29	44	18	29	47
C. Verksamhetschef/rektorer eller motsvarande	60	216	276	63	208	271
<b>Sa chefer</b>	<b>79</b>	<b>249</b>	<b>328</b>	<b>85</b>	<b>240</b>	<b>325</b>
Annat ledningsansvar (L)	26	93	119	28	120	148

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***	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Kommunledningsförvaltning	24	18	0	0	5,7	7,1	5,7	7,1
Utbildningsförvaltningen	123	109	67	97	48,0	57,2	30,6	28,9
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	97	84	65	92	50,8	57,9	30,4	27,6
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	22	21	2	3	35,5	38,9	32,5	34,0
Social och omsorgsförvaltningen	27	27	0	0	16,4	18,5	16,4	18,5
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	16	19	1	0	15,1	13,8	14,2	13,8
Kultur och fritidsförvaltningen	9	15	1	1	35,2	16,2	29,3	15,2
Verksamhetsstöd och service	9	14	0	0	12,4	12,1	12,4	12,1
Leanlink	68	69	51	50	36,5	37,3	20,7	21,6
<b>Hela kommunen</b>	<b>276</b>	<b>271</b>	<b>120</b>	<b>148</b>	<b>34,0</b>	<b>35,4</b>	<b>23,6</b>	<b>22,9</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 2019

Tabell 7 Rekryteringar

Rekryteringar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Externa rekryteringar	589	598	563	737	820	1265	1278	1180	1161
<i>varav tillsvidare</i>	221	235	187	332	356	706	712	659	656
Interna rekryteringar	824	421	444	772	668	796	901	697	889
<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>	<b>2050</b>

Tabell 8 Avgångar

Avgångar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Externa avgångar	501	1347	961	663	708	835	741	767	812
<i>varav pensionsavgångar</i>	186	171	166	149	179	170	164	164	165
Interna avgångar	758	408	321	429	432	545	622	617	506
<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>	<b>1318</b>

Tabell 9 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad

	2018		2019	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid kvinnor</b>	13 412 212		13 715 001	
<b>Utförd tid i form av:</b>				
Ordinarie	9 749 813	72,7 %	9 894 217	72,1 %
Timlön	1 019 524	7,6 %	1 109 443	8,1 %
Mertid (fyllnadstid)	41 530	0,3 %	33 989	0,2 %
Enkel övertid	30 787	0,2 %	27 473	0,2 %
Kval. övertid	39 160	0,3 %	35 989	0,3 %
<b>Summa utförd tid</b>	<b>10 880 813</b>	<b>81,1%</b>	<b>11 101 111</b>	<b>80,9%</b>
	2018		2019	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid män</b>	3 553 111		3 666 349	
<b>Utförd tid i form av:</b>				
Ordinarie	2 809 347	79,1 %	2 892 667	78,9 %
Timlön	471 997	13,3 %	493 734	13,5 %
Mertid (fyllnadstid)	10 788	0,3 %	8 455	0,2 %
Enkel övertid	8 553	0,2 %	7 594	0,2 %
Kval. Övertid	16 837	0,5 %	17 142	0,5 %
<b>Summa utförd tid</b>	<b>3 317 523</b>	<b>93,4 %</b>	<b>3 419 592</b>	<b>93,3 %</b>

## Personalbokslut 2019

Tabell 10 Övertid

	Enkel övertid		Kvalificerad övertid		Differens	
	2018	2019	2018	2019	Enkel	Kval
Kommunledningsförvaltning	118	157	249	291	39	42
Utbildningsförvaltningen	23 899	20 463	10 761	9 370	-3 436	-1 391
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3 153	2 105	1 403	2 089	-1 048	686
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	20 732	18 358	9 152	7 216	-2 374	-1 936
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	353	407	732	844	54	112
Kultur- och fritidsförvaltningen	235	341	670	1 055	106	385
Social och omsorgsförvaltningen	331	616	1 052	1 398	285	346
Verksamhetsstöd och service	235	243	939	717	8	-222
Leanlink	13 889	12 795	41 251	39 969	-1 094	-1 282
<b>Summa</b>	<b>39 340</b>	<b>35 068</b>	<b>55 997</b>	<b>53 131</b>	<b>-4 038</b>	<b>- 2010</b>

Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2018–2019

Personalkostnader	2018		2019		Förändring	
	mnkr	Andel	mnkr	Andel	mnkr	%
Direkt personalkostnad	3 504	67%	3 643	67%	139,6	4,0%
Sociala avgifter	1 398	27%	1 471	27%	72,8	5,2%
Pensionskostnad	277	5%	263	5%	-13,8	-5,0%
Personalkringkostnader	82	2%	79	1%	-2,9	-3,6%
	<b>5 261</b>		<b>5 457</b>		<b>196</b>	<b>3,7 %</b>

Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2019

	Medianlön 2019	Förändring från föregående år		Medellön 2018	Förändring från föregående år	
Kvinnor	29 400 kr	800 kr	2,8%	30 655	732 kr	2,4%
Män	29 700 kr	700 kr	2,4%	31 545	786 kr	2,6%
<b>Samtliga</b>	<b>29 500 kr</b>	<b>800 kr</b>	<b>2,8%</b>	<b>30 846</b>	<b>834 kr</b>	<b>2,8%</b>

Tabell 13 Median och medellön per arbetsområde 31/12

Arbetsområde	Medianlön		Förändring		Medellön		Förändring	
	2018	2019	kronor	procent	2018	2019	kronor	procent
Handläggare- administratörsarbete	30 100	31 500	1 400	4,7%	32 725	33 968	1 243	3,8%
Hantverksarbete med mera	25 800	25 950	150	0,6%	25 580	25 856	275	1,1%
Kultur-, turism- och fritidsarbete	27 000	28 000	1 000	3,7%	27 888	28 422	535	1,9%
Köks- och måltidsarbete	24 362	24 800	438	1,8%	24 289	24 688	399	1,6%
Ledningsarbete	43 500	44 200	700	1,6%	45 404	46 201	798	1,8%
Rehabilitering och förebyggande arbete	29 925	30 593	668	2,2%	30 385	31 075	690	2,3%
Skol- och barnomsorgsarbete	30 000	30 600	600	2,0%	30 171	30 827	655	2,2%
Socialt och kurativt arbete	26 900	27 413	513	1,9%	27 591	27 896	304	1,1%
Teknikarbete	36 075	36 400	325	0,9%	36 404	37 060	656	1,8%
Vård- och omsorgsarbete med mera	25 426	25 868	442	1,7%	26 344	27 003	659	2,5%
<b>Kommunen</b>	<b>28 700</b>	<b>29 500</b>	<b>800</b>	<b>2,8 %</b>	<b>30 012</b>	<b>30 846</b>	<b>834</b>	<b>2,8 %</b>

## Personalbokslut 2019

Tabell 14 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 äldreförvaltningen	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	-

Tabell 15 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning

Formell kompetens	Kommunledningsförvaltningen	Utbildningsförvaltningen	Miljö och samhälls- byggnadsförvaltningen	Leanlink	Kultur och fritids förvaltningen	Social och omsorgsförvaltningen	Verksamhetsstöd och service	Hela kn
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,0%	0,3%	0,0%	1,1%	0,4%	0,2%	0,5%	0,5%
Grundskoleutbildning 9 år	1,3%	1,7%	0,0%	6,3%	1,9%	0,2%	1,6%	2,8%
Gymnasieutbildning högst 2 år	9,0%	10,3%	7,6%	26,4%	7,8%	6,4%	11,7%	14,3%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	9,0%	16,0%	6,5%	33,1%	13,0%	5,8%	22,3%	19,7%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	15,5%	15,1%	13,8%	14,2%	27,9%	9,6%	25,5%	15,1%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	63,9%	56,0%	71,1%	18,5%	49,1%	77,5%	38,3%	47,0%
Forskarutbildning	1,3%	0,5%	1,0%	0,1%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%
Nivå okänd	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%

## Personalbokslut 2019

Tabell 16 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad

	2018		2019	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid kvinnor</b>	13 412 212		13 715 001	
<b>Frånvarotid i form av:</b>				
Sjukfrånvaro	992 330	7,2	1 026 944	7,3
Tillf. Föräldrapenning	129 237	1	138 917	1
Föräldraledighet	726 918	5,4	767 635	5,6
Semester	1 234 772	9,2	1 272 820	9,3
Studier	143 261	1,1	165 599	1,2
Fackligt	7 515	0,1	8 762	0,1
Övrig frånvaro med lön	12 587	0,1	11 482	0,1
Övrig frånvaro utan lön	415 780	3,1	428 625	3,1
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>3 662 399</b>	<b>27,3</b>	<b>3 820 784</b>	<b>27,9</b>
	2018		2019	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid män</b>	3 553 111		3 666 349	
<b>Frånvarotid i form av:</b>				
Sjukfrånvaro	183 540	4,7	176 606	4,5
Tillf. Föräldrapenning	31 311	0,9	33 926	0,9
Föräldraledighet	79 184	2,2	72 380	2
Semester	310 987	8,8	324 891	8,9
Studier	35 773	1,0	43 130	1,2
Fackligt	947	0,00	1 831	0,00
Övrig frånvaro med lön	3 030	0,1	2 532	0,1
Övrig frånvaro utan lön	98 992	2,8	118 387	3,2
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>743 764</b>	<b>20,9 %</b>	<b>773 683</b>	<b>21,1</b>

Tabell 17 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete

Föräldraledighet	2018			2019		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	39,8	8,7	32,6	54,6	7,8	43,6
30 – 49 år	47,6	38,2	45,6	44,7	30,7	41,6
50 –	0,1	0,2	0,1	0,2	0,8	0,3
<b>Totalt</b>	<b>28,5</b>	<b>20,7</b>	<b>26,9</b>	<b>29,2</b>	<b>16,9</b>	<b>26,5</b>

Tabell 18 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete

Tillfällig vård av barn	2018			2019		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	2,4	1,7	2,3	2,4	1,4	2,2
30 – 49 år	7,0	5,4	6,7	7,7	7,6	7,7
50 –	0,1	1,0	0,6	0,7	1,1	0,8
<b>Totalt</b>	<b>4,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>

## Personalbokslut 2019

Tabell 19 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2019

Intervall	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2018-2019
Dag 1-14	301 878	293 616	278 081	334 138	395 978	437 318	515 384	514 172	-1 212
Dag 15-59	93 723	93 784	96 396	107 667	107 336	113 281	131 706	121 232	-10 474
Dag 60-	300 628	303 255	360 145	439 323	461 318	434 350	528 805	568 147	39 342
<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>1 203 551</b>	<b>27 656</b>

Tabell 20 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön

Ålder	Kvinnor		Män		Förändring	
	2018	2019	2018	2019	kvinnor	män
– 29	117 389	114 620	37 774	33 313	-2 769	-4 461
30-49	452 980	471 546	76 093	70 834	18 566	-5 259
50 +	422 009	440 778	69 673	72 460	18 769	2 787
<b>Summa</b>	<b>992 378</b>	<b>1 026 944</b>	<b>183 540</b>	<b>176 607</b>	<b>34 566</b>	<b>-6 933</b>

Tabell 21 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total sjukfrånvaro	4,4%	4,8%	4,8%	5,3%	5,6%	6,1%	5,9%	6,7%	6,7%
-29 år	3,2%	3,4%	3,5%	4,0%	3,6%	5,2%	6,0%	6,6%	6,1%
30-49 år	4,2%	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%	5,8%	5,5%	6,3%	6,2%
50- år	5,1%	5,6%	5,5%	6,0%	6,5%	6,7%	6,4%	7,2%	7,4%
Män	3,5%	3,4%	3,5%	3,9%	3,9%	4,4%	4,3%	4,7%	4,5%
Kvinnor	4,7%	5,2%	5,1%	5,7%	6,1%	6,5%	6,3%	7,3%	7,3%
Andel långtidssjukfrånvaro	44,5%	43,5%	44,2%	48,0%	50,0%	47,7%	43,2%	44,9%	46,7%
Män	44,1%	37,5%	40,0%	42,8%	42,3%	39,8%	31,4%	31,3%	32,5%
Kvinnor	44,6%	44,6%	44,9%	49,0%	51,4%	49,2%	45,4%	47,4%	49,2%

Tabell 22 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning 2018-2019

Förvaltning	2018	2019
Kommunledningsförvaltning	3,1 %	2,4 %
Utbildningsförvaltningen	6,4 %	6,8 %
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	6,9 %	6,8 %
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	4,7 %	5,5 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	4,9 %	3,9 %
Social- och omsorgsförvaltningen	2,6 %	7,0 %
Kultur o fritidsförvaltningen	6,8 %	6,6 %
Verksamhetsstöd och service	6,5 %	3,8 %
Leanlink	7,9 %	7,9 %
<b>Hela kommunen</b>	<b>6,7 %</b>	<b>6,7 %</b>

## Personalbokslut 2019

Tabell 23 Antal anmälda arbetsskador och tillbud 2019 per kön, orsak och förvaltning.

	Arbets- olycka		Hot och våld		Färd- olycksfall		Arbets- sjukdom		Tillbud	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Kommunledningsförvaltning	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Utbildningsförvaltningen	208	37	350	72	58	9	25	1	261	51
Social och omsorgsförvaltningen	3	0	2	1	10	1	1	0	37	9
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	2	1	0	0	3	0	0	0	2	1
Kultur- och fritidsförvaltningen	4	3	1	3	3	1	0	1	11	9
Verksamhetsstöd och service	2	1	2	1	1	0	2	0	4	3
Leanlink	85	33	148	43	36	6	14	1	85	29
<b>Summa</b>	304	75	503	120	112	17	42	3	400	102
	<b>379</b>		<b>623</b>		<b>129</b>		<b>45</b>		<b>502</b>	