

# Personalbokslut 2020



### 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 månaders perioden har antalet medarbetare med månadslön ökat med 213 personer till 10 154 anställda, varav 9 427 har en tillsvidareanställning. Antal tillsvidareanställningar omräknat till årsarbetare<sup>1</sup> motsvarar 9 134 årsarbeten, en ökning med 176. Tillkommer gör 2 671 tillfällig anställda med timlön. Totalt 12 802 medarbetare var anställda under 2020. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,5 miljoner timmar, vilket motsvarar 786 årsarbeten. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning ökar till 83,4%. Utbildnings och arbetsmarknadsförvaltningen är störst med knappt 6 000 anställda följd av Leanlink med drygt 2 700 anställda. Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,5 år

Personalomsättningen är 7,9 procent vilket är en minskning med 0,2 % jämfört med föregående år. Ett förlängt arbetsliv är en av kommunens nio strategier för nya vägar till kompetensförsörjning. Vars innebörd syftar till att fler skall stimuleras till att arbeta längre upp i åren. Genomsnittsåldern var 64,7 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2020. En tillbakablick visar att under de tre senaste åren har genomsnittsålder vid pension sjunkit med 1,9 år. Tvärt emot vad strategin syftar till.

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2020 erhåller alla anställda en extra friskvårdsersättning motsvarande 500 kronor för goda insatser under våren. 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 2020 redovisas 1 587 080 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med 383 530 timmar. Framförallt är det korttids sjukfrånvaron (dag 1-14) som ökar i timmar men den procentuellt största ökningen finns i intervallet dag 15-30. Sjukfrånvarotimmar omvandlad till totala sjukfrånvaron<sup>2</sup> är 8,6 procent, vilket är en ökning med 1,9 % jämfört med 2019. Kommunens verksamhet utförs av personal som grupperas i arbetsområden utifrån olika typer av arbetsuppgifter. Det kan noteras att sjukfrånvaron har en positiv förändring inom två arbetsområde, ledningsarbete samt handläggare administratörsarbete. Övriga arbetsområden har en förhöjd eller mycket förhöjd sjukfrånvaro under 2020.

---

<sup>1</sup> Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka  
<sup>2</sup> sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning .....	5
Framgångsrikt chef- och ledarskap .....	6
Antal anställda .....	6
Anställningsform och arbetsområden 2020 .....	7
Rätt till heltid .....	8
Anställda med utomnordisk bakgrund .....	8
Timavlönade visstidsanställda .....	9
Åldersstruktur .....	9
Chefer och annan ledningspersonal .....	9
Personalrörlighet .....	11
Planerad respektive utförd tid .....	11
Löner och övriga kostnader för anställd personal .....	12
Median- och medellön .....	12
HME .....	12
Nya vägar för kompetensförsörjning .....	13
Kompetensförsörjning .....	13
Kompetens .....	13
Personalförsörjning .....	14
Goda arbetsplatser .....	16
Främjande och systematiskt arbetsmiljöarbete .....	16
Frånvaro .....	16
Föräldraledighet .....	16
Hälsoförmån .....	16
PriusHealth .....	17
Långtidsfriska och frisktal .....	17
Företagshälsovård- Previa .....	17
Sjukfrånvarons utveckling .....	17
Sjukfall .....	18
Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall .....	18
Obligatorisk sjukredovisning .....	19
Total sjukfrånvaro, arbetsområde .....	20
Sjukfrånvaro i Jämförelse .....	20
Arbetsskador .....	21
Nyckeltal och Index .....	22
Attraktiv arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex .....	22
Linköpings kommuns nyckeltal .....	23
Tabeller .....	24
Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2010–2020 efter kön, anställningsform och heltid/deltid .....	24
Tabell 2 Anställda efter anställningsform .....	24
Tabell 3 Anställda med utomnordisk bakgrund 2020 .....	24
Tabell 4 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön .....	24
Tabell 5 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring .....	25
Tabell 6 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori .....	25
Tabell 7 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning .....	25

## Personalboks lut 2020

---

Tabell 8 Rekryteringar .....	26
Tabell 9 Avgångar.....	26
Tabell 10 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad.....	26
Tabell 11 Övertid.....	27
Tabell 12 Personalkostnader jämförelse 2019–2020 .....	27
Tabell 13 Median och medellön för män och kvinnor 2020.....	27
Tabell 14 Median och medellön per arbetsområde 31/12.....	27
Tabell 15 Hållbart medarbetarindex (HME).....	28
Tabell 16 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning.....	28
Tabell 17 Antal personer som uppnår 65 år under perioden och arbetsområde 2021-2027 .....	28
Tabell 18 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad.....	29
Tabell 19 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete.....	29
Tabell 20 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete .....	29
Tabell 21 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2014–2020.....	30
Tabell 22 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön .....	30
Tabell 23 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön .....	30
Tabell 24 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning 2019-2020.....	30
Tabell 25 Antal anmälda arbetsskador och tillbud 2020 per kön, orsak och förvaltning. .....	31

### 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>3</sup> har kommunfullmäktige fastställt två kommunövergripande samt tre nämndmål, de är;

- Attraktiv arbetsgivare
  - Goda 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 2020 med brytpunkt 2020-12-31. 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 2020-12-18. I avsnittet tabeller presenteras samtlig data som ligger till grund för de diagram som redovisas i personalbokslutet.

---

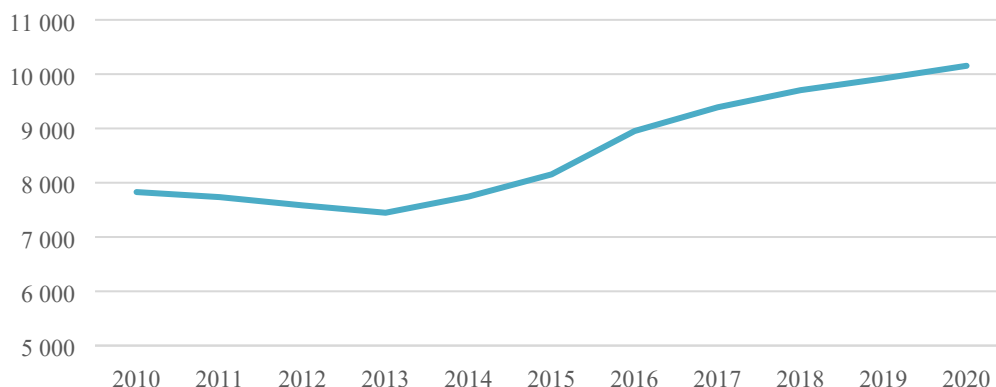
<sup>3</sup> Målområde medarbetare beskriver hur medarbetarnas resurser ska tillvaratas och utvecklas.

## Framgångsrikt chef- och ledarskap

### Antal anställda

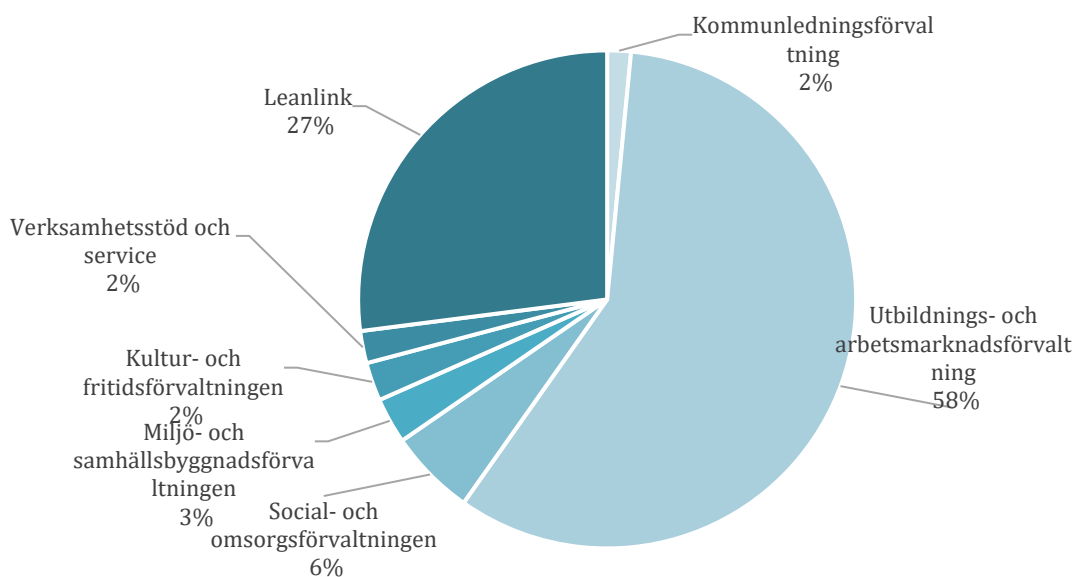
Under senaste tolv månadersperioden har antalet medarbetare med månadslön ökat med 213 personer till 10 154 anställda, varav 9 427 har en tillsvidareanställning. Antal tillsvidareanställningar omräknat till årsarbetare<sup>4</sup> motsvarar 9 134 årsarbeten, en ökning med 176. Tillkommer gör 2 671 tillfällig anställda med timlön. Totalt 12 802 medarbetare var anställda under 2020. Ytterligare statistik finns i tabell 1 ”Antal månadsanställda medarbetare åren 2010–2020 efter kön, anställningsform”. Diagram 1 visar hur antal medarbetare med månadslön förändrats sedan 2010. Periodens nettoförändring är en ökning med 2 386 personer.

Diagram 1. Antal tillsvidare och visstidsanställda medarbetare 2010–2020



Förändring av förvaltningsorganisationen gör jämförelser lite haltande men Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen 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 knappt 6 000 anställda följd av Leanlink med drygt 2 700 anställda.

Diagram 2. Andelen månadsanställd personal fördelade per förvaltning 2020



<sup>4</sup> Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

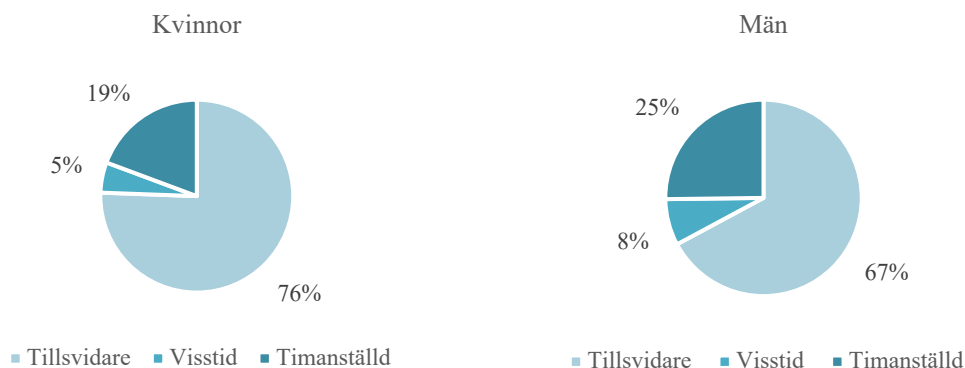


## Personalbokslut 2020

### Anställningsform och arbetsområden 2020

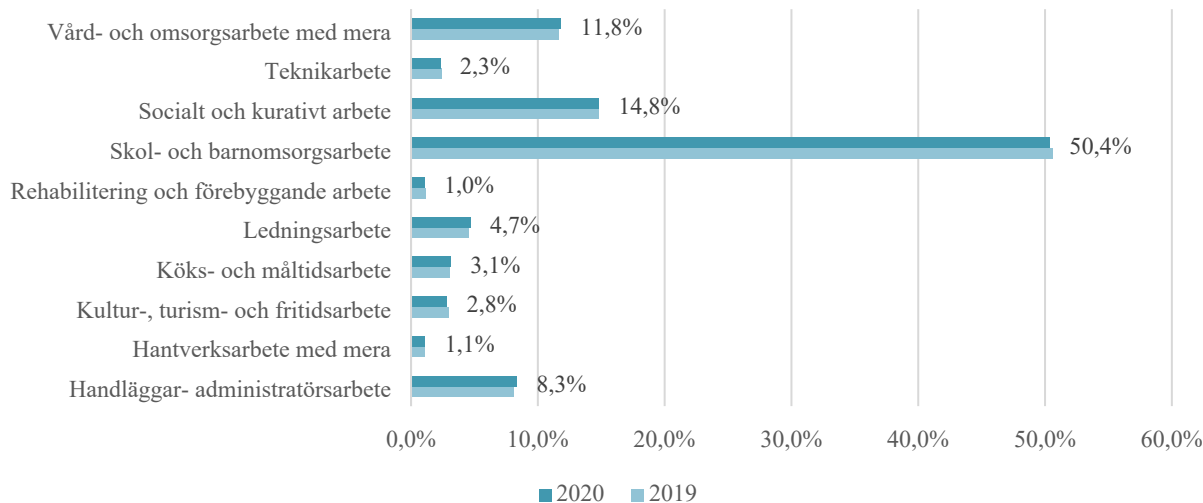
De 12 802 anställda fördelar sig på 9859 kvinnor och 2943 män. Jämfört med kvinnor så har männen i större utsträckning tillfälliga anställningar. Mer information finns i tabell 2 "Anställda efter anställningsform". Diagram 3 och 4 visar andelen anställda per anställningsform och kön för 2020.

Diagram 3 och 4. Andel anställda per anställningsform och kön 2020



Kommunens verksamhet utförs av personal som grupperas i arbetsområden utifrån olika typer av arbetsuppgifter. Grunden är det partsgemensamt system för arbetsidentifikation (AID)<sup>5</sup> vars avsikt är att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss planering. I diagram 5 beskrivs andel tillsvidareanställd personal fördelat mellan arbetsområden. Störst arbetsområde är skol- och barnomsorgsarbete följt av socialt- och kurativt arbete samt vård och omsorgsarbete.

Diagram 5. Andelen tillsvidare- och visstidsanställda fördelat mellan arbetsområden 2019-2020

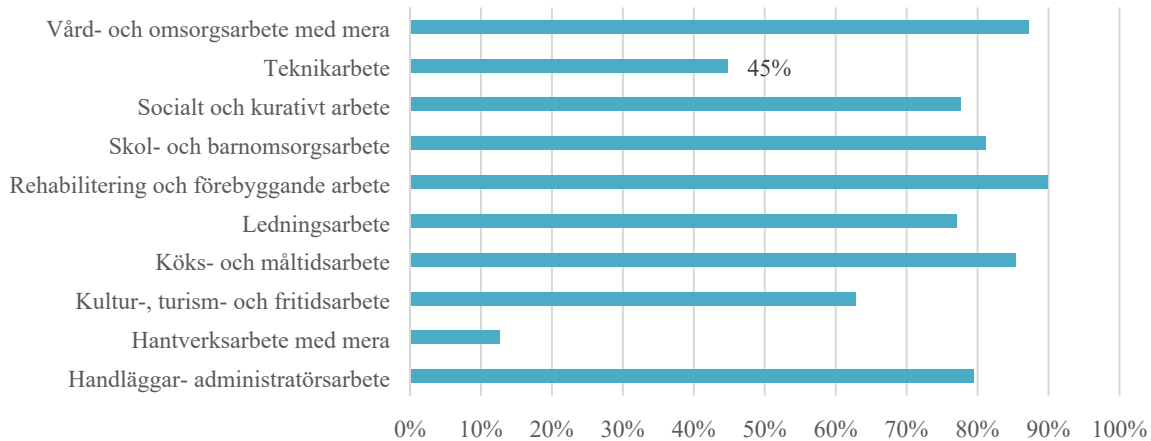


<sup>5</sup> Kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

## Personalboks lut 2020

Offentliganställda inom kommuner är starkt könsbunden och Linköpings kommun avviker inte i det avseendet. Vid en jämförelse med föregående år så har andelen män ökat något till 22 % av tillsvidare och visstidsanställda. Ett arbetsområde är jämställt (60-40) och det är teknikarbete. I diagram 6 beskrivs andelen kvinnor per arbetsområde.

Diagram 6. Andel tillsvidareanställda kvinnor per arbetsområde 2019.

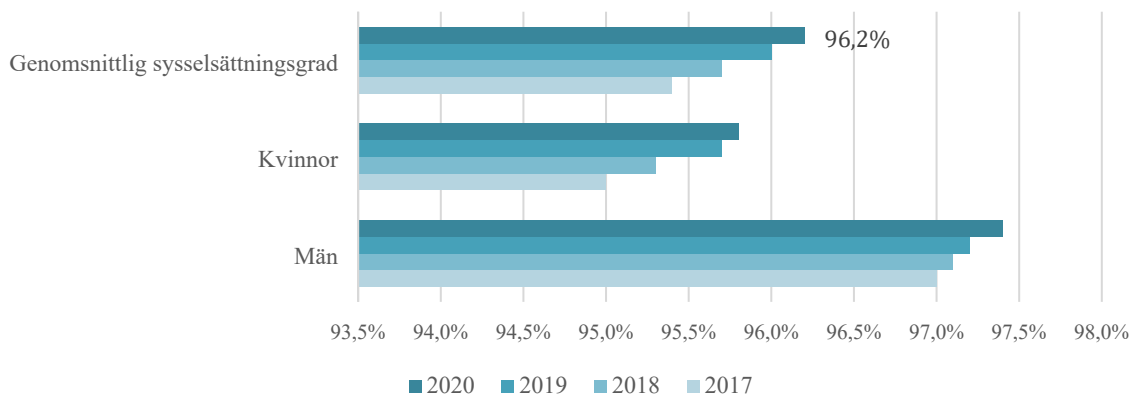


### Rätt till heltid

För att klara kommunens framtida kompetensförsörjning behöver fler arbeta mer vilket är bakgrunden till projektet ”Rätt till heltid”<sup>6</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 fyraårsperiod. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning ha under 2020 ökat med en procentenhet till 83,4%.

För tillsvidareanställda redovisas en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 96,2 procent. För män är den 97,3 procent respektive 95,8 procent för kvinnor. Från 2017 har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,8 procentenheter för kvinnor och 0,1 procentenheter för män. I diagram 7 beskrivs utveckling från 2017.

Diagram 7. Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda 2017-2020.



### 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 2020 är det 16,6 procent eller 1 687 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 101 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

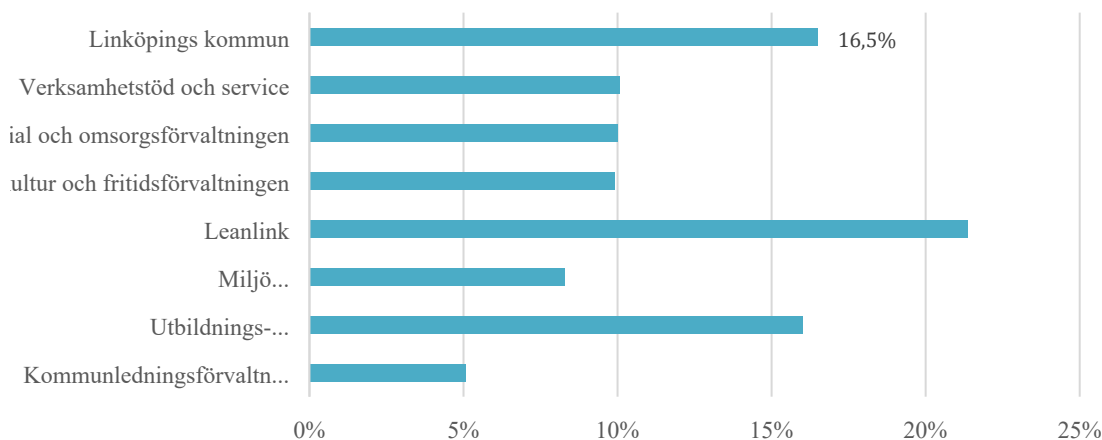
<sup>6</sup> Projektet avslutades 2019-12-31



## Personalbokslut 2020

Diagram 8 beskriver andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning. Ytterligare information i tabell 3 och tabell 4.

**Diagram 8. Andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning 2020**



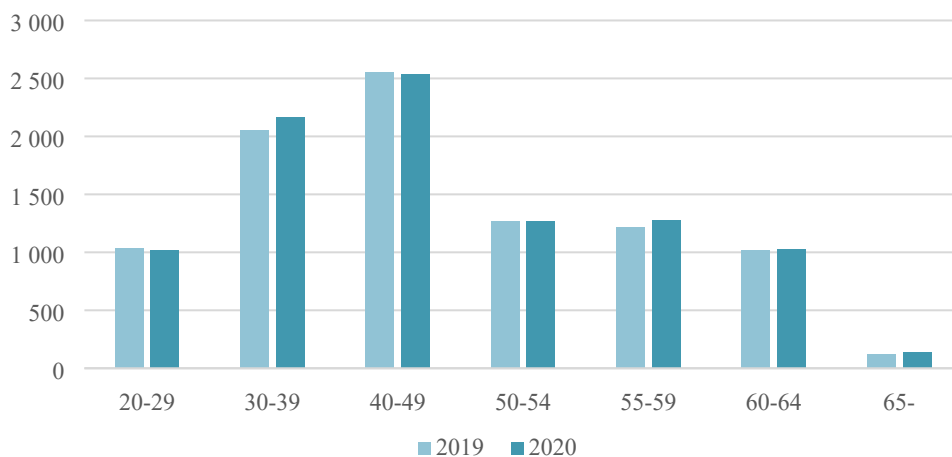
### Timavlönade visstidsanställda

Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön tillkommer 2 671 tillfällig anställda med timlön som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,5 miljoner timmar, vilket motsvarar cirka 786 årsarbeten. Det är en minskning i förhållande till 2019. Under 2020 har 30,7 mnkr utbetalats i timlön. Minskning av tillfällig personal kan relateras till pågående pandemi och de anvisningar och riktlinjer som antagits.

### 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 5). Diagram 9 beskriver tillsvidareanställda fördelade i åldersintervall i jämförelse med föregående år.

**Diagram 9. Antal tillsvidareanställda i åldersintervall 2019 och 2020**



### Chefer och annan ledningspersonal

Med chef menas ”Arbetstagare med fullt ledningsansvar<sup>7</sup>, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar”. Begreppet chef är indelat i tre kategorier<sup>8</sup> som anger ansvarsnivå. I verksamhetens ledning finns förutom chefer ett antal medarbetare med ”Annat ledningsansvar<sup>9</sup> – arbetstagare med lednings- och

<sup>7</sup> Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

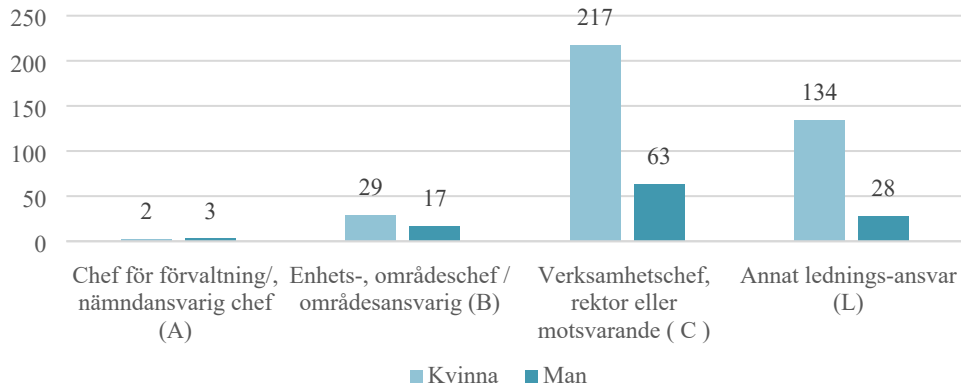
<sup>8</sup> Kategorierna är kodade med varsin bokstavskod; A= Chef för förvaltning/nämndansvarig chef, B= Enhets-, områdeschef eller områdesansvarig C= Verksamhetschef/rektorer eller motsvarande (1:a linjens chef)

<sup>9</sup> Annat ledningsansvar kodas med ett L

## Personalslut 2020

samordningsansvar för en eller två av delarna verksamhet, ekonomi eller personal”. I diagram 10 speglas fördelningen av de 493 medarbetare efter kön och chefsuppdrag eller ledningsansvar, tabell 6 ger en jämförelse med 2019.

**Diagram 10. Antal chefer inom olika chefskategorier samt annan ledningspersonal 2020**

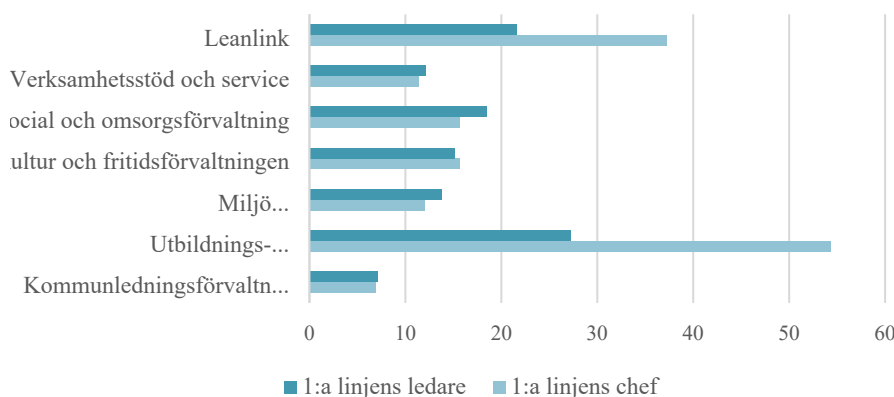


Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 9 till 331 personer, annat ledningsansvar ökar med 14 personer till 162. Det innebär att 3,3 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är jämförbar med föregående år.

För att en organisation ska vara helt jämställd i avseendet, möjlighet till chefsbefattning oavsett kön, ska balansvärdet vara 1,0 vid mätning av könsstrukturen bland chefer. Kvinnor är något underrepresenterade i chefspositioner, 2020 års värde är 0,98 vilket är en bra notering i jämförelse med andra organisationer. Av kommunens 51 högre chefer (grupp A och B) är 31 kvinnor (61 procent), en ökning jämfört med föregående år. Arton av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en minskning (-1) jämfört 2019. Balansvärdet för chefer med utomnordisk bakgrund är 0,22.

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 34,9 medarbetare per 1:a linjens chef, vilket är en minskning (-0,5) jämfört med 2019. Begreppet 1:a linjens ledare infördes 2012. Det är en sammanläggning av de två grupperingarna 1:a linjens chef och annat ledningsansvar. 2020 är det kommunala genomsnittet 22,1 medarbetare per första linjens ledare vilket är en minskning med (-0,8) jämfört med 2019. Se vidare i tabell 7. Diagram 11 beskriver hur många medarbetare begreppen 1:a linjens chef respektive första linjens ledare har i genomsnitt per förvaltning.

**Diagram 11. Antal medarbetare beskrivit per 1:a linjens chef eller 1:a linjens ledare 2020**



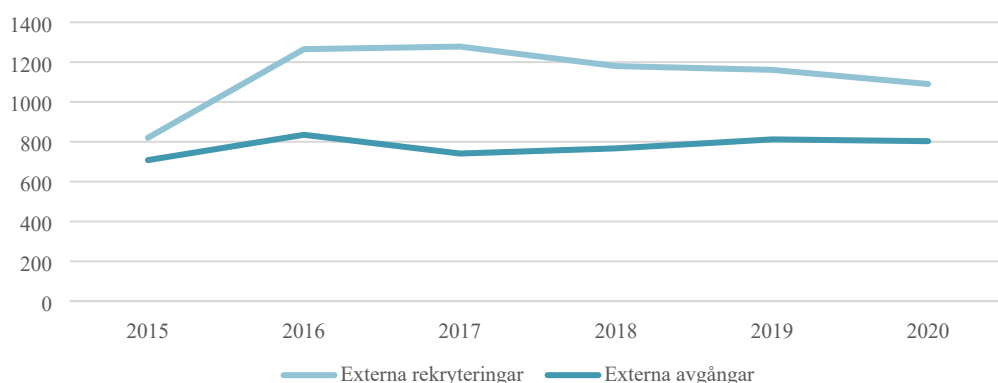
## Personalslut 2020

### Personalslut

Personalslut 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.

2020 har även varit speciellt när det gäller personalslut och aktiviteten har generellt varit något lägre både vad gäller extern och intern slut. Diagram 12 beskriver antal externa rekryteringar och avgångar från 2015. I externa avgångar ingår de som lämnat kommunen på grund av verksamhetsövergång, pensionering eller av annan orsak. Den interna slutligheten beror på personalens egna initiativ men även arbetsgivarens behov (tabell 8 och tabell 9).

Diagram 12 Antal externa rekryteringar och avgångar 2015–2020

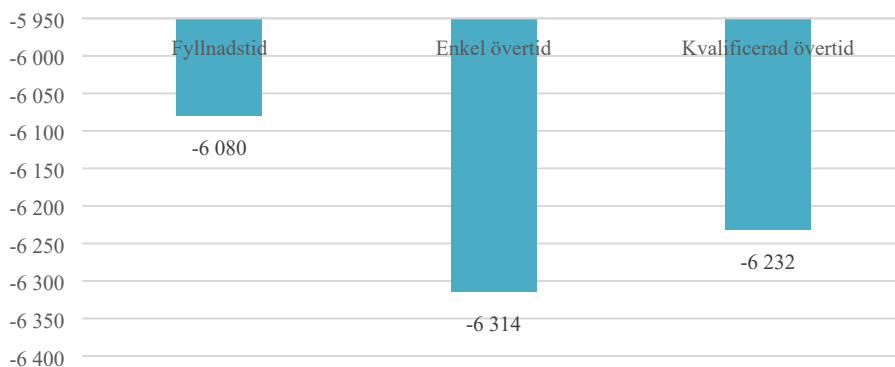


### Planerad respektive utförd tid

Den planerade arbetstiden<sup>10</sup> för 2020 var drygt 17,9 miljoner timmar, den faktiskt utförda tiden var 14,6 miljoner timmar eller 81,4 procent av planerad tid. Jämfört med 2019 ökar den utförda tiden med 109 178 timmar. I tabell 10 redovisar den utförda tiden uppdelad efter kön.

Under året har visst arbete utförts utöver den avtalade arbetstiden för den anställde vilket benämns mertid, det vill säga fyllnadstid eller overtidsarbete. Tillsammans har knappt 112 017 timmar utförts som mertidsarbeten, jämfört med 2019 är det en nettominusning med 18 626 timmar. Samtliga förvaltningar redovisar en minskning förutom Kommunledningsförvaltningen samt Verksamhetsstöd och service som tillsammans redovisar en ökning med 370 timmar. Diagram 13 beskriver förändringen av utförd mertid jämfört med 2019

Diagram 13. Förändring av utförda timmar i form av overtid eller fyllnadstid jämfört 2019



<sup>10</sup> Planerad arbetstid är bruttoarbetstid innan registrering av anställdas frånvaro

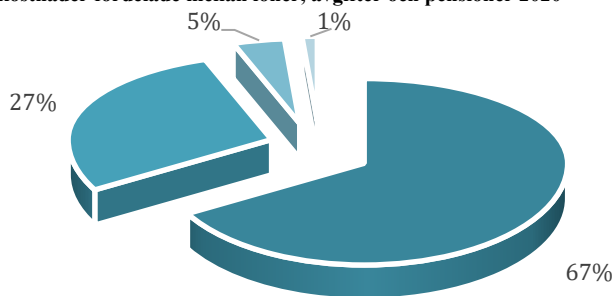
## Personalbokslut 2020

### 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>11</sup> uppgår till 5 664 miljoner kronor. Nettoförändringen är en ökning med 207 miljoner kronor eller 3,8 procent jämfört med 2019. Den huvudsakliga förklaringen är att direkta personalkostnader och sociala avgifter ökat på grund av fler anställda. Diagram 14 beskriver fördelning av personalkostnaderna redovisning även i tabell 12.

Diagram 14. Personalkostnader fördelade mellan löner, avgifter och pensioner 2020



- Direkt personalkostnad
- Sociala avgifter
- Pensionskostnad
- Personalkringkostnader

### Median- och medellön

Vid årsskiftet är medellönen i kommunen 31 270 kronor, för kvinnor är den 31 098 kronor medan den är 31 886 kronor för män. Medel- och medianlön för kvinnor och män presenteras i tabell 13. Medel- och medianlön för respektive arbetsområde redovisas tabell 14. Den försenade och framflyttade avtalsrörelsen för kommunal påverkar utfallet med avseende på medel och medianlöner för 2020.

### HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME)<sup>12</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. Syftet med HME-frågorna är att utvärdera de delar av arbetsgivarpolitiken som handlar om att styra mot bra resultat genom att ge förutsättningar för ett stort medarbetarengagemang. Vid senaste mätningen 2020 hade Linköpings kommun ett värde på 76 vilket är ett lägre resultat än tidigare år. Det är delindexet ledarskap som står för minskningen.

Samtliga förvaltningar förutom Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen visar en negativ utveckling. Förändring i förvaltningsorganisationen under 2018/2019 gör att Verksamhetsstöd och service samt Social och omsorgsförvaltningen saknar värden att jämför med så progression för dessa kan inte redovisas. Vidare information i tabell 15.

<sup>11</sup> I personalkostnader ingår även arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

<sup>12</sup> Sveriges kommuner och landsting (SKL) samt Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) ansvarar för insamling.

### Nya vägar för kompetensförsörjning

#### Kompetensförsörjning

Linköpings kommun har ett gott utgångsläge som arbetsgivare. Vi har 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 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.

Trots ett gott utgångsläge är rekryteringsutmaningen högst påtaglig för verksamheten som fortsatt har svårigheter att rekrytera behöriga medarbetare till exempelvis skola, förskola, fritidshem samt vård och omsorg. För att minska behovet av nyrekryteringar fortsätter arbetet med att finna nya sätt att organisera verksamheten, använda ny teknik och digitalisera arbetsprocesser. Det i sig kräver mycket av förändringsledning och ny kompetens hos både chefer och medarbetare.

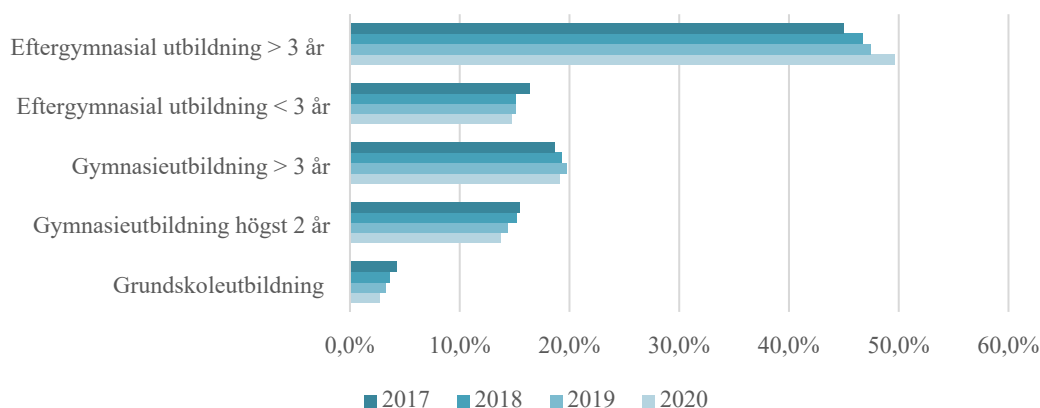
I samband med pandemin utökades grundbemanningen inom vård och omsorg och det anställdes bland annat biträden vilket har bidragit till en förbättrad kvalitet i verksamheten. Det kommer även fortsatt att behövas fler flexibla vägar till välfärdsjobben för att verksamheterna ska kunna bemannas med rätt kompetens vilket innebär att arbetsgivarens ansvar för introduktion och kompetensutveckling ökar.

2020 har varit mycket speciellt när det gäller att rekrytera personal. För att möta behovet av personal under pandemin har särskilda insatser gjorts för att snabbt och effektivt kunna bemanna de mest personalintensiva verksamhetsområdena för att lösa välfärdsuppdraget.

#### Kompetens

Personalens formella utbildningsnivå beskrivs med uppgifter från SCB. 64 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 15 beskriver andelen medarbetare per utbildningsnivå. Information om fördelning mellan förvaltningarna finns i tabell 16.

Diagram 15. Andel medarbetare per formell utbildningsnivå 2017–2020



Under 2020 har all traditionell kompetensutveckling minskat och i stort sett upphört för att i stället ske via digitala forum. System eller modeller för att fånga den typen av utbildningar har inte varit utvecklade under året varför det är svårt att uttala sig om omfattningen. Som en jämförelse redovisas 19,2 miljoner<sup>13</sup> kronor i kostnader för deltagande i kurser och konferenser under 2020. För 2019 redovisas 40,1 miljoner kronor, vilket innebär mer än en halvering 2020.

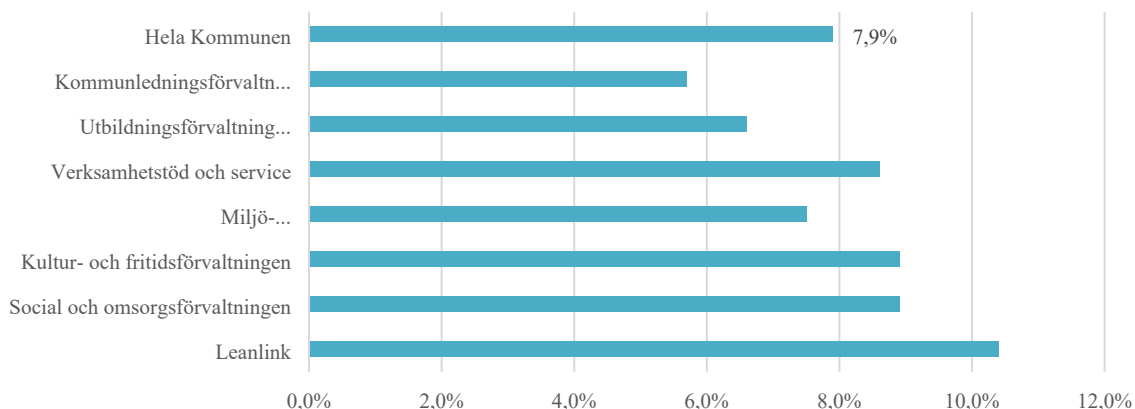
<sup>13</sup> I den redovisade kostnaden ingår enbart kurs- och konferenskostnader – inte resor, traktamenten, eller eventuella vikariekostnader.

## Personalboks lut 2020

### 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 bytts ut under mätperioden. För 2020 är personalomsättningen 7,9 procent vilket är en minskning med 0,2 % jämfört med föregående år. I diagram 16 redovisas personalomsättningen för respektive förvaltning.

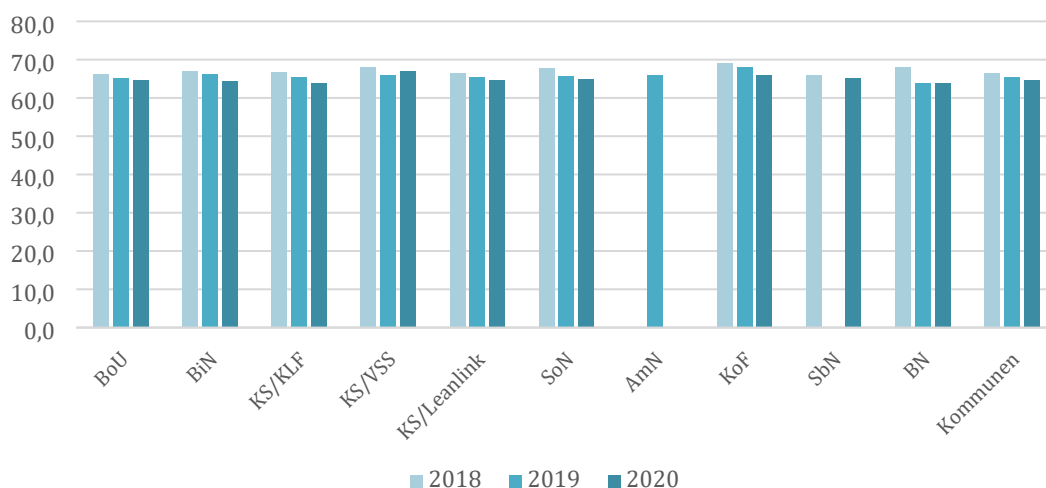
Diagram 16. Personalomsättning per förvaltning 2020



Senaste personalbehovsprognosen<sup>14</sup> omfattar samtliga yrkeskategorier inom kommunen och avser perioden 2020-2029. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Förutsatt att den kommunala verksamheten bedrivs på samma sätt och med samma servicenivåer visar prognosen på ett årligt rekryteringsbehov av 1300-1600 personer. Att observera är att det är personalomsättningen som är den enskilt största och faktorn som driver rekryteringsbehovet.

Ett förlängt arbetsliv är en av kommunens nio strategier för nya vägar till kompetensförsörjning. Vars innebörd är att fler skall stimuleras till att arbeta längre upp i åren. Av dagens tillsvidareanställda kommer 1 503 medarbetare att uppnå pensionsåldern<sup>15</sup> senast under 2027. Genomsnittsåldern var 64,7 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2020. En tillbakablick visar att under de tre senaste åren har genomsnittsålder vid pension sjunkit med 1,9 år. Tvärt emot vad strategin syftar till. I tabell 17 redovisas hur fördelningen är mellan åren och för respektive arbetsområde. Diagram 17 visar utvecklingen de tre senaste åren för kommunen som helhet samt respektive nämnd.

Diagram 17 Genomsnittsålder vid pensionering inom nämndens verksamhetsområde



<sup>14</sup> Personalförsörjningsanalys utifrån ett nämndperspektiv 2020.

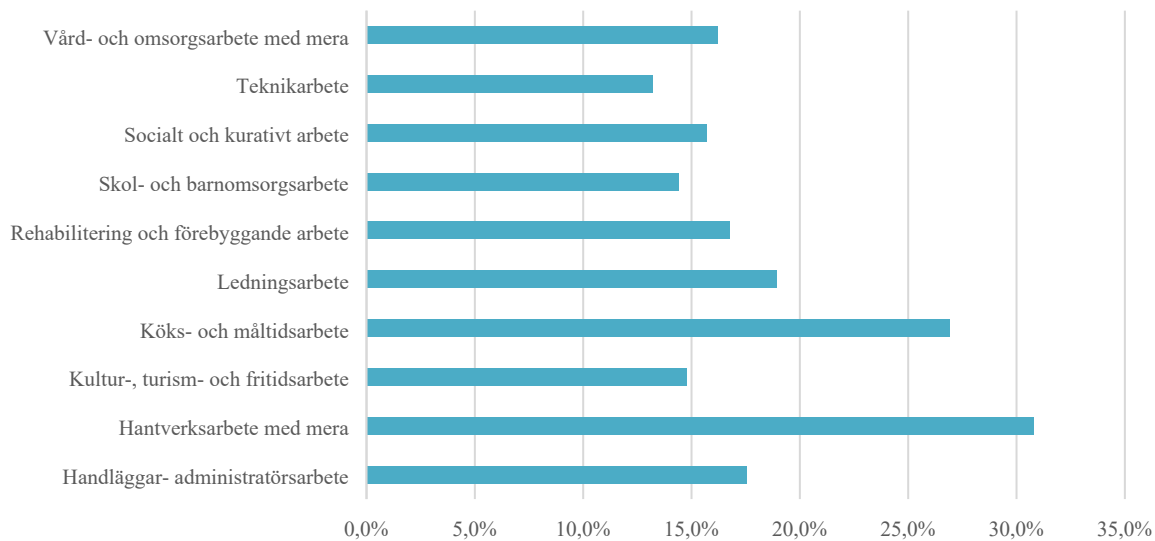
<sup>15</sup> Ålderspension vid 65 år

## Personalboks lut 2020

---

Diagram 18 beskriver andelen personal inom respektive arbetsområde som uppnår pensionsåldern fram till och med 2027.

**Diagram 18. Andel av tillsvidareanställd personal som uppnår pensionsålder (65år) fram till och med 2027 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. Diskrimineringslagens krav är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden följs upp regelbundet men systematiken i arbetet med att tidigt upptäcka, kartlägga och åtgärda arbetsplatser och individer med hög eller återkommande sjukfrånvaro är under fortsatt utveckling. Insatser för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har genomförts och det har gjorts arbetsmiljörevisioner i vissa verksamheter. Ett utvecklingsarbete pågår för att ge chefer bättre stöd i bland annat grupputveckling och förberedande konflikthantering. Den psykiska ohälsan står för majoriteten av sjukskrivningarna och under året har bland annat ett utvecklingsarbete i regional samverkan initierats där syftet är att sänka sjuktalen med fokus på den psykiska ohälsan. I pandemin har självklart ett stort fokus legat på det förebyggande arbetet med riskbedömningar för att minska smittspridningen.

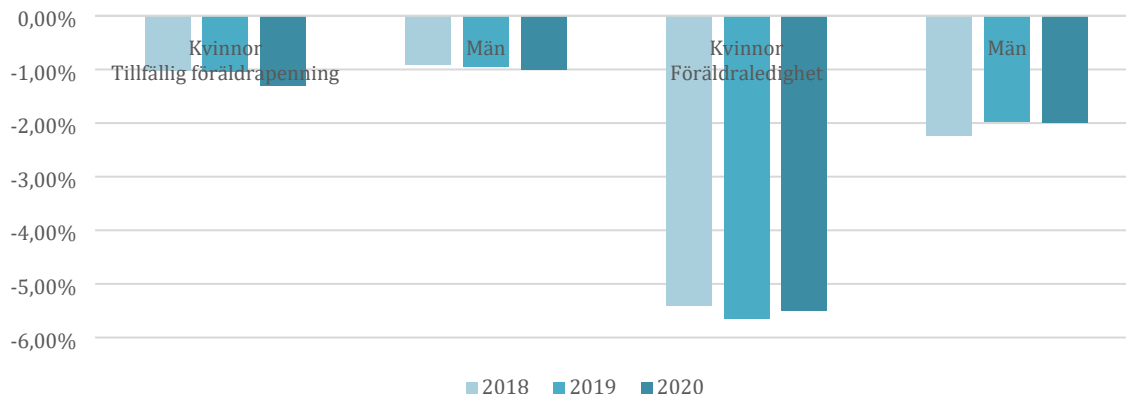
### Frånvaro

Den sammanlagda frånvaron är drygt 5 miljoner timmar eller 27,9 % av planerad tid, vilket innebär en ökad frånvaro med 1,3 % enheter jämfört med 2019. Främsta orsakerna till frånvaro är semester, föräldraledighet och sjukdom. Information om fördelning mellan frånvaroorsaker finns i tabell 18.

### Föräldraledighet

Uttag av föräldraledighet har minskat med 0,9 dagar och motsvarar 25,6 dagar per årsarbete. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn motsvarar 5,6 dagar per årsarbete det är en ökning med 1,2 dagar. Ytterligare uppgifter finns i tabellerna 19 och 20. Det genomsnittliga årsvärdet för tillfällig föräldrapenning är 1,23 % av planerad tid. Det är en ökning med 0,2 procentenheter, eller 47 340 timmar jämfört med föregående år. I diagram 19 beskrivs frånvaro på grund av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning för män och kvinnor som andel av planerad tid.

Diagram 19. Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid



### Hälsöförmån

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2020 tillskjuts 500 kronor i ett extra friskvårdsbidrag för de goda insatserna under våren. Nyttjandegraden av friskvårdsersättningen är 74,7% för ordinarieersättning och samt 59,7% för extrabidraget. De begränsade möjligheterna att använda det extra bidraget under 2020 har lett till att kvarvarande belopp upp till 500 kronor överförs till 2021. För 2019 var det 7 587 medarbetare eller 75,2 % som nyttjat möjligheten till ersättning. 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 2021 är 645 anställda i Linköpings aktiva användare av verktyget.

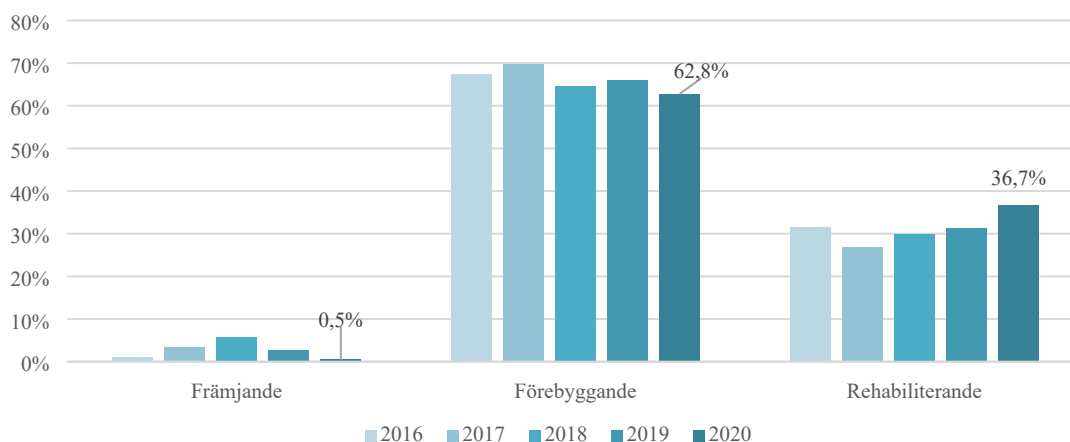
### Långtidsfriska och frisktal

I kommunen är 22,5 procent av medarbetare långtidsfriska vilket är 1,8 procentenheter lägre än 2019. Att vara långtidsfrisk innebär att man varit anställd i kommunen mer än två år och inte haft mer än sammanlagt 5 registrerade sjukfrånvarodagar under vardera av de senaste två åren. Hälsoutvecklingen följs även med begreppet, Frisktal<sup>16</sup>. 2020 uppfyllde 39,7 procent av medarbetarna villkoren, vilket är en minskning med 13,5 procentenheter jämfört med föregående år.

### Företagshälsovård- Previa

De fem mest förekommande tjänsteköp från företagshälsovården är Samtalsstöd - förebyggande, Rehabilitering, Arbetsförmågebedömning - rehabilitering, Samtalsstöd – rehabilitering och Stresshantering i grupp. Under året köptes tjänster från Previa motsvarande 5,1 mnkr det är en minskning med 2,7 mnkr från föregående år. Diagram 20 beskriver relationen mellan köp av tjänster inom del olika inriktningarna av företagshälsovården. Under 2020 togs 2576 kontaktakter med Previa, den vanligaste kontaktorsaken var ”stressrelaterad” där efter ”utvecklingsinsatser - individ” följt av ”övrigt psykosocialt samt ”övrigt fysiskt”.

Diagram 20. Andel tjänsteköp per insatsområde 2016-2020



### Sjukfrånvarons utveckling

En normal beskrivning av hur sjukfrånvaron utvecklas brukar peka på kraftigt svängningar över tid inom hela den svenska arbetsmarknaden. Förklaringarna är många men att den starkast förklaringsfaktor är förändring av både regler och tillämpningen av sjukförsäkringen. För 2020 är det särskilt tydligt att förändringar i regler inom sjukförsäkringen har och har haft en stor påverkan när sjukfrånvarostatistiken samlas in och börjar analyseras. Att göra jämförelser bakåt i tiden är inte så fruktbara när förklaringar söks för utvecklingen under året, skillnaden i utfallet är allt för stora. Att den stora osäkerheten kring pandemin som fanns både nationellt och internationellt har fått ett stort genomslag är tydligt.

De utmaningar som fanns innan mars 2020 kommer sannolikt att finnas kvar den dagen pandemin är under kontroll. Därför bör vi hålla fast vid några kunskaper och erfarenheter från tidigare. Det gäller psykisk ohälsa och kopplingen till kontaktyrken eller orsakerna till könsskillnader i sjukfrånvaron som är

<sup>16</sup> Definition: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvarodagar/antal anställda. Infördes 2009.

komplexa. IFAU<sup>17</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. Kontaktyrken 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. Anställda inom kommuner upplever i stor utsträckning meningsfullhet i arbetet. Förhållandena varierar dock beträffande möjligheten att hantera arbetssituationen. Detta skulle innebära att personer inom kontaktyrken (vård, skola och omsorg) kan vara extra känsliga för bristande hanterbarhet beträffande sin arbetssituation<sup>18</sup>

För arbetsgivaren Linköpings kommun liksom för många andra offentliga arbetsgivare var sjukfrånvaron under 2020 betydligt högre än föregående år men med en förskjutning till korttidsjukfrånvaro som kopplas till pandemin. Den längre sjukfrånvaron är fortsatt i stor utsträckning relaterad 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 påverkar sjukfrånvarons utveckling.

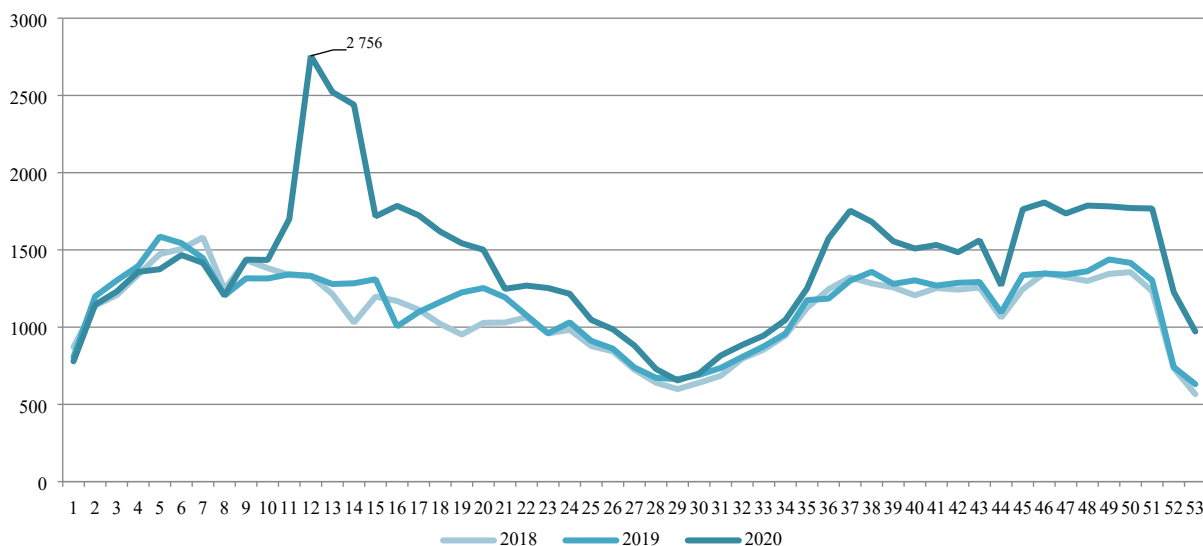
### Sjukfall

2020 redovisas 36 811 påbörjade sjukfall det är en ökning med 7 620 jämfört med 2019. De sjukfall som är längre än 29 dagar ökar med 156 till 1 631. Anställda som har fler än 5 sjukfall under året ökar med 693 till 2 123 personer.

### Antal sjuka per vecka

Under 2020 har i genomsnitt 1427 medarbetare varit sjukfrånvarande en eller flera dagar per vecka. Det innebär att 14,1 procent av den månadsanställda personalen varit frånvarande per vecka. Som jämförelse är genomsnittet för de fem senaste åren 10,6 procent. Grafen redovisar antal sjukfrånvarande per vecka under de tre senaste åren. Pandemins genomslag under vecka 12 är mycket tydlig även utvecklingen efter semesterperioden och novemberlovet blir synlig.

Diagram 21. Antal sjuka per vecka



### Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall

Under 2020 redovisas 1 587 080 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med 383 530 timmar. Framförallt är det korttids sjukfrånvaron (dag 1-14) som ökar i timmar men den procentuellt största ökningen finns i intervallet dag 15-30. Under 2020 förändrades reglerna i sjukförsäkringen vilket bland annat innebar att krav på läkarintyg från dag 8 ändrades till att gälla från dag 15, en förändring som gällde

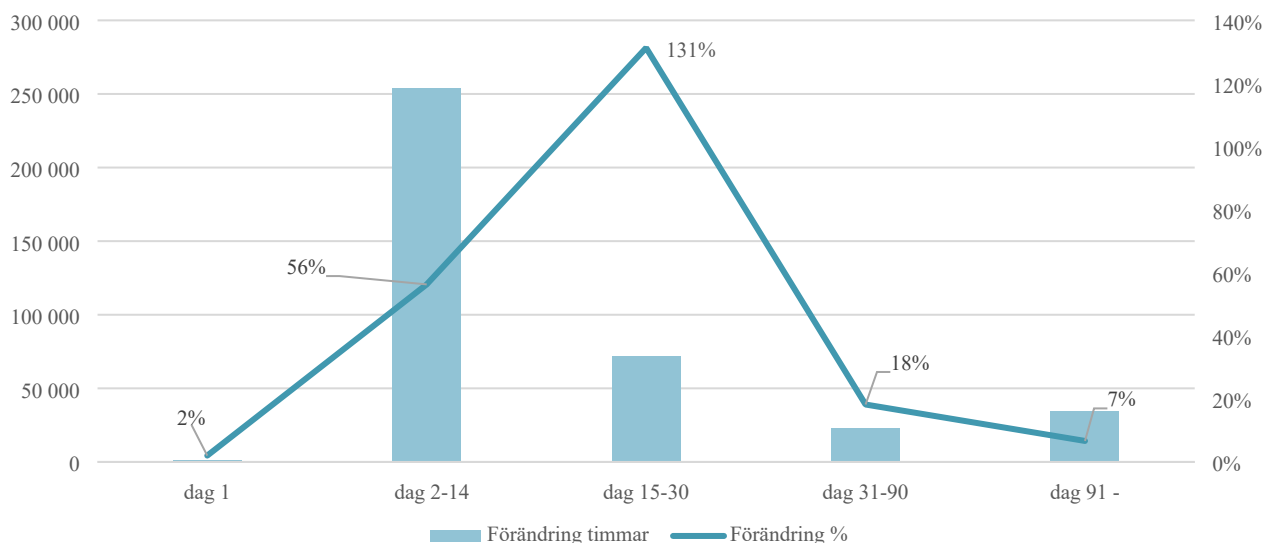
<sup>17</sup> Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

<sup>18</sup> Sjukfrånvaro i kommuner och Landsting. Vad är problemet? (SKL 2017)

## Personalbokslut 2020

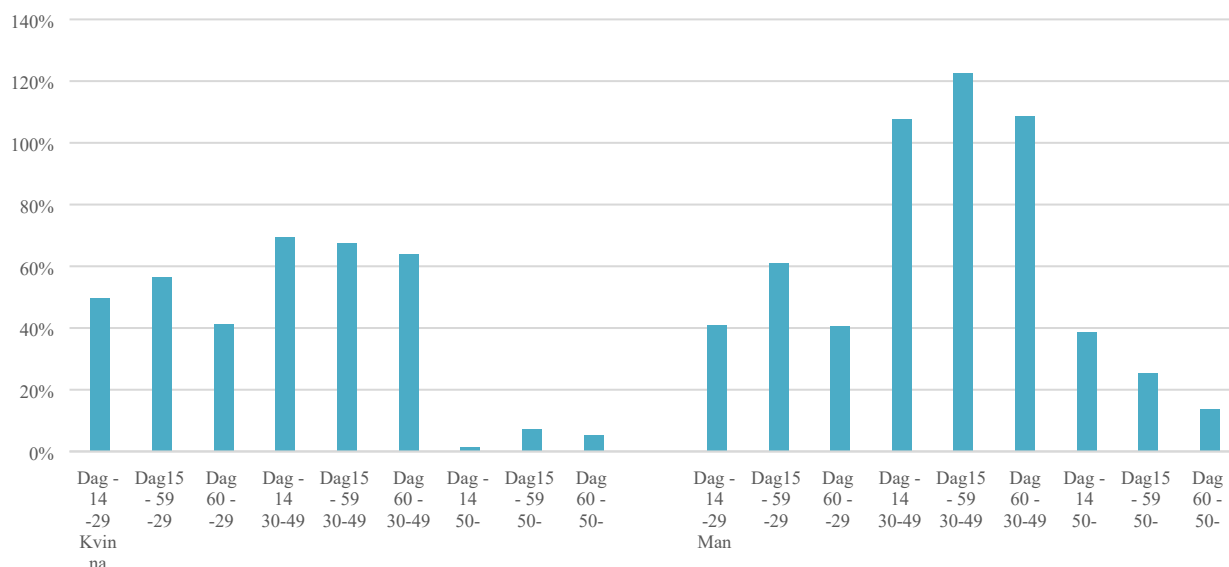
under större delen av året. Förändring av sjukfrånvaron under 2020 jämfört med föregående år ses i diagram 22 samt i tabell 21 och tabell 22.

**Diagram 22. Förändring av sjukfrånvaron i timmar och % för respektive frånvarointervall jämfört med föregående år**



Oavsett kön eller ålder sker en ökning av sjukfrånvaron i samtliga intervaller<sup>19</sup>. Kvinnor över 50 år har en liten ökning (1-7%) i samtliga intervall. Medan övriga kvinnor har en ökning med mellan 40-70%. För männen är åldersgruppen 30-49 år utmärkande med en ökning i samtliga intervall med mellan 108-123%. Tabell 22 redovisar antal timmar efter kön och ålder. Diagram 23 ger ytterligare detaljer om hur sjukfrånvaron förändrats under 2020.

**Diagram 23. Förändring av sjukfrånvarotimmar i % för män och kvinnor fördelad efter åldersgrupp och frånvarointervall.**



### Obligatorisk sjukredovisning

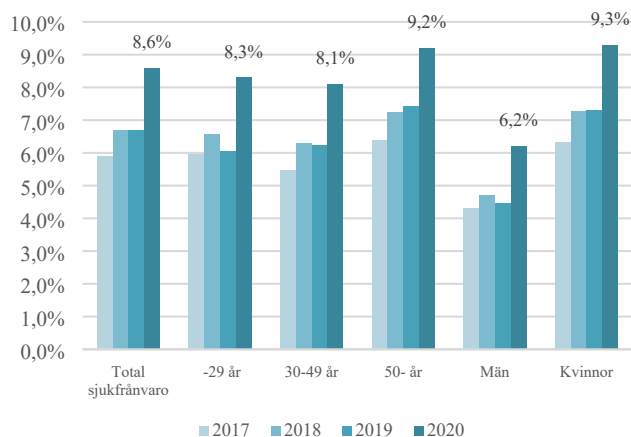
Redovisning av sjukfrånvaro lagreglerades 2003 och innebär att sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid även kallad total sjukfrånvaro.

<sup>19</sup> Sjukfrånvaro tre intervaller; Dag 1-14, Dag 15-59 och Dag 60 eller längre

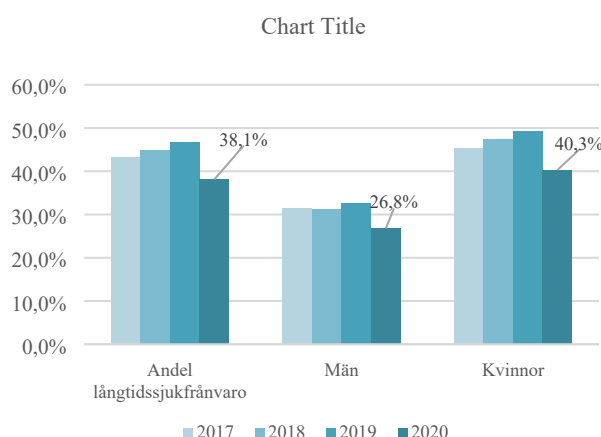
## Personalbokslut 2020

Den totala sjukfrånvaron för 2020 är 8,6 procent vilket är 1,9% högre än 2019. Mer information om total sjukfrånvaro finns samlad i en tidsserie från 2011 i tabell 23. Nedbrytning av total sjukfrånvaro till respektive förvaltning redovisas i tabell 24. Diagram 22 nedan jämför total sjukfrånvaro och andelen långtidsfrånvaro från år 2017, angivet värde avser 2020.

**Diagram 24a. Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd planerad arbetstid**



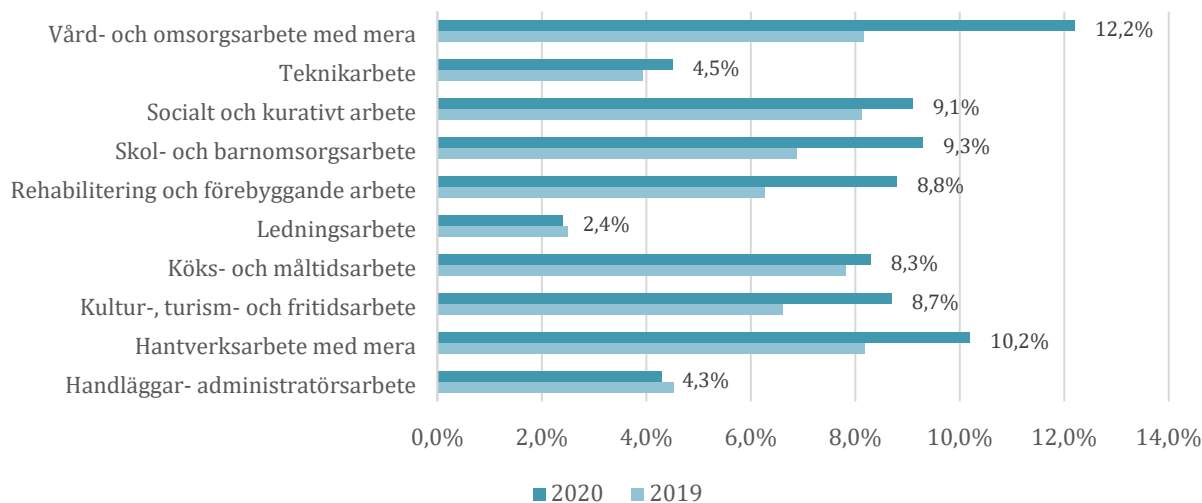
**Diagram 24b. Andelen långtidsfrånvaro av total sjukfrånvaro (> 60 dagar)**



### 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 23 och de värden som redovisas är för 2020. Det kan noteras att sjukfrånvaron har en positiv förändring inom två arbetsområde, ledningsarbete samt handläggare administratörsarbete. Övriga arbetsområden har en förhöjd eller mycket förhöjd sjukfrånvaro under 2020.

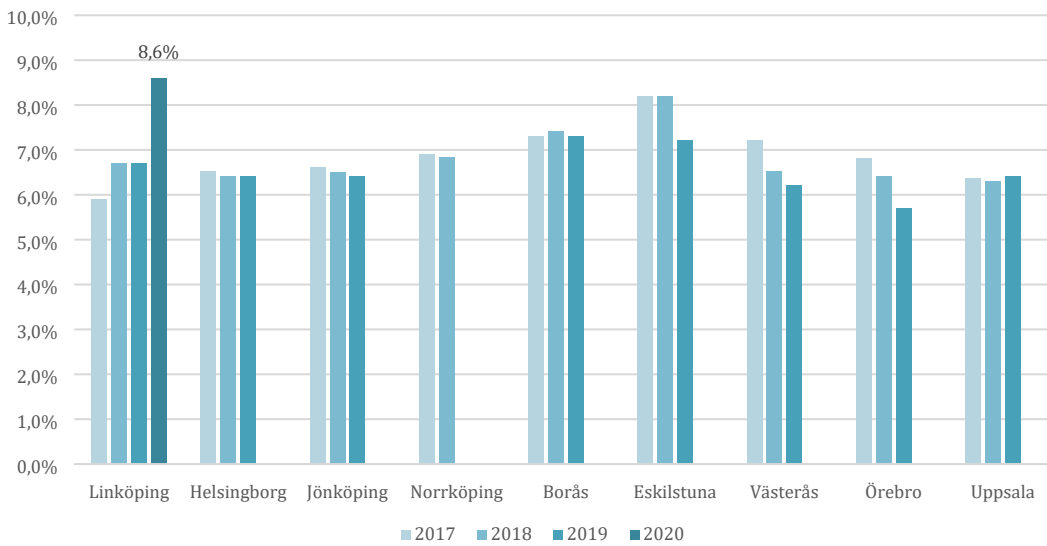
**Diagram 25 Total sjukfrånvaro per arbetsområde 2019-2020**



### Sjukfrånvaro i Jämförelse

Resultatet för kommunerna i vårt nätverk hämtas från SKR sjukfrånvaroredovisning. Redovisning av utfallet 2020 sker först i slutet av april 2021 varför en jämförelse för närvarande inte är möjlig. I Diagram 26 redovisas total sjukfrånvaro för några jämförbara kommuner åren 2016–2019 och för Linköping även 2020.

Diagram 26. Total sjukfrånvaro i några jämförbara kommuner 2016–2020

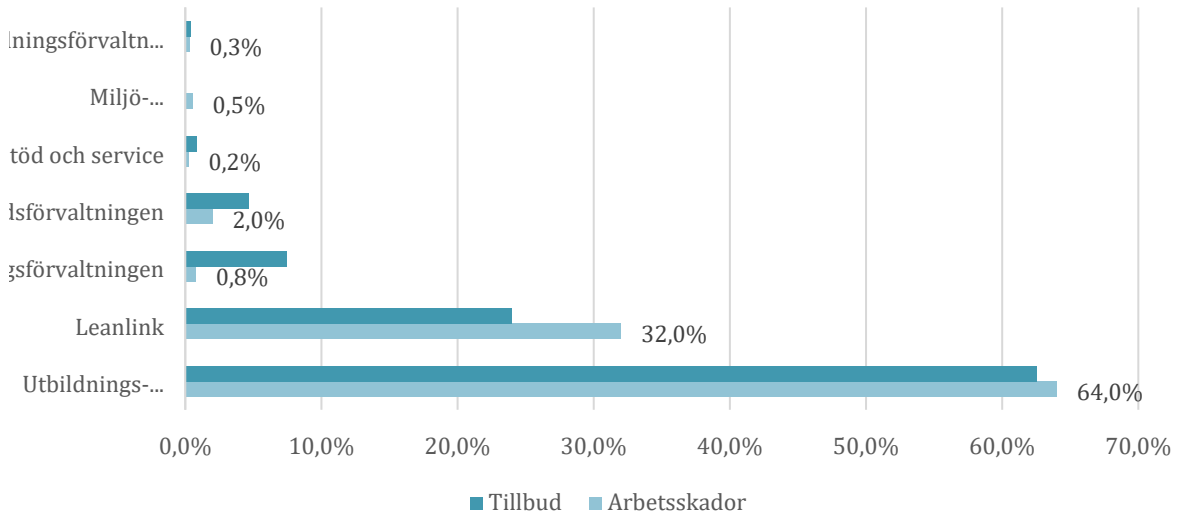


Arbets-skador

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 2020 har 1309 anmälningar om arbets-skada gjorts till säkerhetsgruppen, det är en ökning med 133 jämfört med föregående år. Under 2020 har även 726 tillbud inrapporterats. Ytterligare information finns i tabell 25.

Diagram 27 visar andel arbets-skador och tillbud per förvaltning 2020, värdet som visas avser andel arbets-skador.

Diagram 27. Andel anmälda arbets-skador och tillbud per förvaltning



## Nyckeltal och Index

### Attraktiv arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex

Linköpings kommun har medverkat i Nyckeltasinstitutets undersökningar av svenskt arbetsliv under ett flertal år genom de två indexen Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) och Jämställdhetsindex (Jämix). AVI och Jämix är två sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal vardera. Undersökningarna omfattar 350 organisationer med 660 000 medarbetare.

För uppgiftsår 2020 har Linköping haft inlämning under januari månad av uppgifter. Resultatet som presenteras nedan är 2020 års preliminära resultat för AVI och Jämix jämfört med föregående års resultat. Samtliga medverkande organisationers resultat för de båda indexen offentliggörs i slutet av april 2021 och kommer att presenteras och behandlas i särskild ordning. Indexen 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.

Linköpings kommuns preliminära AVI värde är 93 poäng vilket är en minskning med 7 poäng jämfört med 2019. Det är den ökade sjukfrånvaron som gör att poängen är lägre 2020.

Det preliminära Jämix värde är 110 poäng vilket är en ökning med 3 poäng jämfört med 2019. Det är minskning av skillnaden i lön samt ett aktivt arbetsmiljöarbete som ger en ökad poäng jämfört med 2020.

Diagram 28. AVI 2020 jämfört md 2019

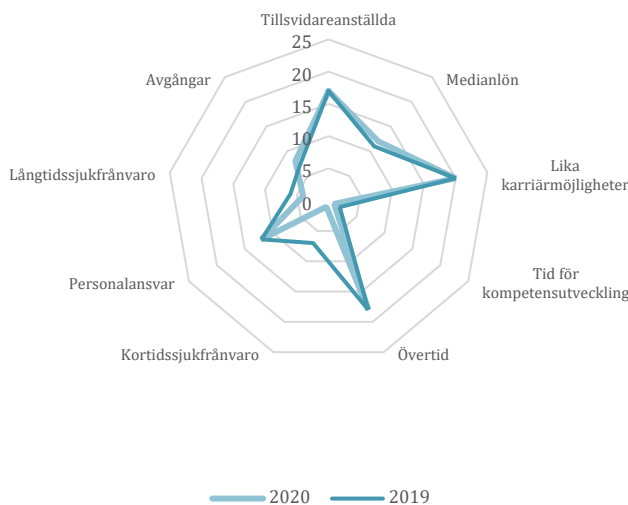
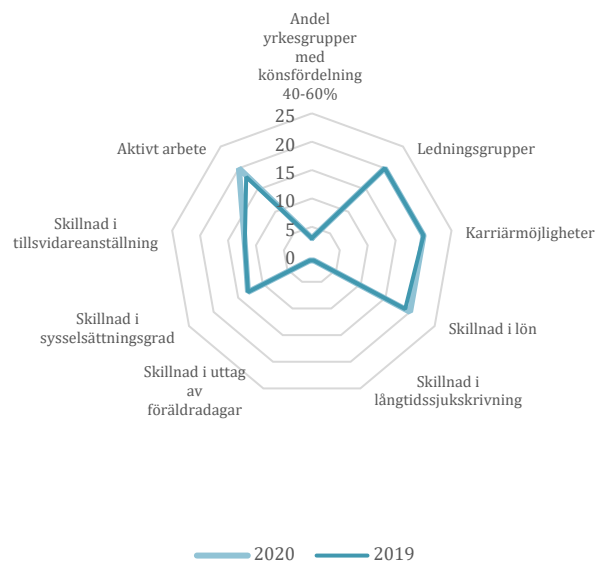


Diagram 29. Jämix 2020 jämfört md 2019





## Personalboks lut 2020

### Linköpings kommuns nyckeltal

	2018	2019	2020
Anställd personal			
tillsvidare	8 900	9 221	9 427
visstid	787	720	727
<i>summa</i>	<i>9 687</i>	<i>9 941</i>	<i>10 154</i>
Antal årsarbeten (månadsanställda)	9 295	9 556	9 727
Andel tillsvidareanställda (%)	91,9	92,8	92,8
Andel heltidsanställningar (%)	80,9	82,4	83,4
Andel anställda som är kvinnor (%)	79,0	78,6	78,2
Andel anställda som är män (%)	21,0	21,4	21,8
Andel anställda med utomnordisk bakgrund (%)	15,3	16,0	16,6
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per chef	28,6	29,8	29,5
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens chef	34,0	35,4	34,9
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens ledare	23,6	22,9	22,1
Andel chefer som har utomnordisk bakgrund i förhållande till andelen anställda som har utom nordisk bakgrund (balanstal)	0,28	0,25	0,22
Kvinnors karriärmöjlighet till chefsbefattning <sup>20</sup> (balanstal)	0,96	0,97	0,98
Andel kvinnor på högre chefsbefattningar (%)	65,8	58,8	61,0
Chefsomsättning	8,1	5,5	4,9
Övertids- och mertidsuttag omvandlat till årsarbete (åb)	81,4	76,8	65,9
Timavlönades arbetade tid omräknat till årsarbete (heltidstjänster)	753,3	809,7	786,2
Frisktal (%)	51,7	53,2	39,7
Andel anställda som är långtidsfriska (%)	26,7	24,3	22,5
Total sjukfrånvaro (%)	6,7	6,7	8,6
Andel långtidssjukfrånvaro av den total sjukfrånvaro (%)	44,9	46,7	38,6
Chefers sjukfrånvaro	3,1	2,5	2,4
Friskvård andel medarbetare	65,0	75,2	75,7
Andel kurs- och konferensavgifter av direkt personalkostnad (%)	1,3	1,1	0,5
Andel externa avgångar (%)	8,0	8,1	7,9
Genomsnittlig pensionsålder (tillsvidareanställda)	66,6	65,5	64,7
AVI	97	100	93
HME	77	i.u	76

<sup>20</sup> Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andelen anställda som är kvinnor, värde under 1,0 anger att kvinnor är underrepresenterade.

## Personalslut 2020

### Tabeller

Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2010–2020 efter kön, anställningsform och heltid/deltid

Antal medarbetare	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	andel
Tillsvidare anställda	7 334	7 286	7 168	7 017	7 152	7 425	8 060	8 643	8 900	9 221	9 427	92,8%
<i>Därav</i>												
-kvinnor	5 905	5 857	5 758	5 613	5 718	5 923	6 429	6 889	7 099	7 330	7 451	79,0%
-män	1 429	1 429	1 410	1 404	1 434	1 502	1 631	1 754	1 801	1 891	1 976	21,0%
-heltid	5 383	5 409	5 390	5 364	5 552	5 855	6 387	6 941	7 227	7 487	7 864	83,4%
-deltid	1 951	1 877	1 778	1 653	1 600	1 570	1 673	1 702	1 673	1 734	1 563	16,6%
Visstids anställda	494	449	415	430	593	729	892	746	787	720	727	7,2%
<i>Därav</i>												
-kvinnor	354	327	301	307	421	531	634	524	555	495	502	69,1%
-män	140	122	114	123	172	198	258	222	232	225	225	30,9%
-heltid	292	265	254	253	364	590	722	604	637	593	606	63,8%
-deltid	202	184	161	177	229	139	170	142	150	127	121	36,2%
<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>9 687</b>	<b>9 941</b>	<b>10 154</b>	

Tabell 2 Anställda efter anställningsform

Anställningsform	2018		2019		2020	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Tillsvidare anställda	7 099	1 801	7 330	1 891	7 451	1 976
Visstidsanställda	555	232	495	225	502	225
<i>Summa månadsanställd</i>	<i>7 654</i>	<i>2 033</i>	<i>7 825</i>	<i>2 116</i>	<i>7 953</i>	<i>2 201</i>
Timanställd	1994	748	2064	782	1906	742
<b>Anställda per kön</b>	<b>9 648</b>	<b>2 781</b>	<b>9 889</b>	<b>2 898</b>	<b>9 859</b>	<b>2 943</b>
<b>Totalt antal anställda per år</b>	<b>12 429</b>		<b>12 787</b>		<b>12 802</b>	

Tabell 3 Anställda med utomnordisk bakgrund 2020

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel	
				Antal månadsanställda	Utomnordiskbakgrund
Kommunledningsförvaltning	5	3	8	152	5%
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	752	207	959	5992	16%
Social och omsorgsförvaltningen	44	10	54	544	10%
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	12	12	24	291	8%
Kultur och fritidsförvaltningen	19	6	25	259	10%
Verksamhetsstöd och service	12	11	23	209	11%
Leanlink	429	165	594	2707	22%
<b>Totalt</b>	<b>1273</b>	<b>414</b>	<b>1687</b>	<b>10 154</b>	<b>16,5 %</b>

Tabell 4 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön

Anställningsform	2020			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidareanställningar	1131	354	1485	88 %
Visstidsanställningar	142	60	202	12 %

## Personalbokslut 2020

Tabell 5 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring

Ålder	Kvinnor			Män			Samtliga Totalt	andel	
	Antal	Heltid	Deltid	Antal	Heltid	Deltid		2019	2020
-19	4	2	2	0	0	0	4	0,03%	0,04%
20-29	784	672	112	232	186	46	1016	11,2%	10,8%
30-39	1 688	1 439	249	480	426	54	2168	22,2%	23,0%
40-49	2 008	1 707	301	532	489	43	2540	27,5%	26,9%
50-54	1 044	838	206	224	201	23	1268	13,7%	13,5%
55-59	1 037	791	246	236	213	23	1273	13,1%	13,5%
60-64	793	589	204	231	209	22	1024	11,0%	10,9%
65-	93	66	27	41	36	5	134	1,3%	1,4%
<b>Totalt</b>	<b>7 451</b>	<b>6 104</b>	<b>1 347</b>	<b>1976</b>	<b>1 760</b>	<b>216</b>	<b>9427</b>	100,00%	100,00%

Tabell 6 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori

Chefskategori	2019			2020		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
A. Chef för förvaltning/nämndansvarig chef	3	1	4	3	2	5
B. Enhets- områdeschef och/eller områdesansvarig	18	29	47	17	29	46
C. Verksamhetschef/rektorer eller motsvarande	63	208	280	63	217	280
<b>Sa chefer</b>	<b>84</b>	<b>238</b>	<b>322</b>	<b>83</b>	<b>248</b>	<b>331</b>
Annat ledningsansvar (L)	28	120	148	28	134	162

Tabell 7 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***	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Kommunledningsförvaltning	18	18	0	0	7,1	6,9	7,1	7,1
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	109	107	97	106	57,2	54,4	28,9	27,3
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	84	79	92	99	57,9	62,2	27,6	27,6
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	21	26	3	5	38,9	32,6	34,0	27,4
Social och omsorgsförvaltningen	27	22	0	0	18,5	12,0	18,5	13,8
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	19	15	0	0	13,8	15,7	13,8	15,2
Kultur och fritidsförvaltningen	15	32	1	0	16,2	15,7	15,2	18,5
Verksamhetsstöd och service	14	18	0	0	12,1	11,4	12,1	12,1
Leanlink	69	68	50	56	37,3	37,3	21,6	21,6
<b>Hela kommunen</b>	<b>271</b>	<b>280</b>	<b>148</b>	<b>162</b>	<b>35,4</b>	<b>34,9</b>	<b>22,9</b>	<b>22,1</b>

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

## Personalbokslut 2020

Tabell 8 Rekryteringar

Rekryteringar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Externa rekryteringar	589	598	563	737	820	1265	1278	1180	1161	1090
<i>varav tillsvidare</i>	221	235	187	332	356	706	712	659	656	574
Interna rekryteringar	824	421	444	772	668	796	901	697	889	769
<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>	<b>1859</b>

Tabell 9 Avgångar

Avgångar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Externa avgångar	501	1347	961	663	708	835	741	767	812	803
<i>varav pensionsavgångar</i>	186	171	166	149	179	170	164	164	165	168
Interna avgångar	758	408	321	429	432	545	622	617	506	478
<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>	<b>1281</b>

Tabell 10 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad

	2019		2020	
	Totalt antal timmar	%	Totalt antal timmar	%
<b>Planerad tid kvinnor</b>	13 715 001	av planerad tid	14 102 390	av planerad tid
<b>Utförd tid i form av:</b>				
Ordinarie	9 894 217	72,1 %	9 962 673	70,6 %
Timlön	1 109 443	8,1 %	1 050 220	7,4 %
Mertid (fyllnadstid)	33 989	0,2 %	28 015	0,2 %
Enkel övertid	27 473	0,2 %	22 456	0,2 %
Kval. övertid	35 989	0,3 %	31 207	0,2 %
<b>Summa utförd tid</b>	<b>11 101 111</b>	<b>80,9%</b>	<b>11 094 570</b>	<b>78,7%</b>
	2019		2020	
	Totalt antal timmar	%	Totalt antal timmar	%
<b>Planerad tid män</b>	3 666 349	av planerad tid	3 865 071	av planerad tid
<b>Utförd tid i form av:</b>				
Ordinarie	2 892 667	78,9 %	2 998 424	77,6 %
Timlön	493 734	13,5 %	506 548	13,1 %
Mertid (fyllnadstid)	8 455	0,2 %	8 349	0,2 %
Enkel övertid	7 594	0,2 %	6 298	0,2 %
Kval. Övertid	17 142	0,5 %	15 692	0,4 %
<b>Summa utförd tid</b>	<b>3 419 592</b>	<b>93,3 %</b>	<b>3 535 311</b>	<b>91,5%</b>

## Personalbokslut 2020

Tabell 11 Övertid

	Enkel övertid		Kvalificerad övertid		Differens	
	2019	2020	2019	2020	Enkel	Kval
Kommunledningsförvaltning	157	195	291	284	38	-7
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	20 463	15 816	9 370	5 047	-4 647	-4 323
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	2 105	841	2 089	936	-1 264	-1 153
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	18 358	14 927	7 216	4 070	-3 431	-3 146
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	407	144	844	441	-263	-403
Kultur- och fritidsförvaltningen	341	276	1 055	315	-65	-740
Social och omsorgsförvaltningen	616	281	1 398	1 293	-335	-105
Verksamhetsstöd och service	243	527	717	772	284	55
Leanlink	12 795	11 515	39 969	38 747	-1 280	-1 222
<b>Summa</b>	<b>35 068</b>	<b>28 754</b>	<b>53 131</b>	<b>46 899</b>	<b>-6 268</b>	<b>-6 745</b>

Tabell 12 Personalkostnader jämförelse 2019–2020

Personalkostnader	2019		2020		Förändring	
	mnkr	Andel	mnkr	Andel	mnkr	%
Direkt personalkostnad	3 504	67%	3 777	67%	133,7	3,7%
Sociala avgifter	1 398	27%	1 543	27%	71,7	4,9%
Pensionskostnad	277	5%	289	5%	25,7	9,8%
Personalkringkostnader	82	2%	55	1%	-23,9	-30,3%
	<b>5 261</b>		<b>5 664</b>		<b>207</b>	<b>3,8 %</b>

Tabell 13 Median och medellön för män och kvinnor 2020

	Medianlön 2020	Förändring från föregående år	Medellön 2020	Förändring från föregående år
Kvinnor	30 200 kr	800 kr 2,7%	31 098	443 kr 1,4%
Män	30 000 kr	300 kr 1,0%	31 886	341 kr 1,1%
<b>Samtliga</b>	<b>30 100 kr</b>	<b>600 kr 2,0%</b>	<b>31 270</b>	<b>424 kr 1,4%</b>

Tabell 14 Median och medellön per arbetsområde 31/12

Arbetsområde	Medianlön		Förändring		Medellön		Förändring	
	2019	2020	kronor	procent	2019	2020	kronor	procent
Handläggare- administratörsarbete	31 500	32 000	500	1,6%	33 968	34 260	292	0,9%
Hantverksarbete med mera*	25 950	25 950	0	0,0%	25 856	25 884	28	0,1%
Kultur-, turism- och fritidsarbete	28 000	28 300	300	1,1%	28 422	28 646	224	0,8%
Köks- och måltidsarbete*	24 800	24 700	-100	-0,4%	24 688	24 694	6	0,0%
Ledningsarbete	44 200	45 300	1 100	2,5%	46 201	46 987	785	1,7%
Rehabilitering och förebyggande arbete	30 593	31 400	808	2,6%	31 075	31 950	875	2,8%
Skol- och barnomsorgsarbete	30 600	31 500	900	2,9%	30 827	31 492	666	2,2%
Socialt och kurativt arbete	27 413	27 800	388	1,4%	27 896	28 451	556	2,0%
Teknikarbete	36 400	37 400	1 000	2,7%	37 060	37 977	917	2,5%
Vård- och omsorgsarbete med mera*	25 868	25 500	-368	-1,4%	27 003	26 835	-168	-0,6%
<b>Kommunen</b>	<b>29 500</b>	<b>32 000</b>	<b>500</b>	<b>1,6%</b>	<b>30 846</b>	<b>31 270</b>	<b>1 258 kr</b>	<b>4,2%</b>

\* Förseningar i avtalsrörelsen 2020 inom Kommunals avtalsområde innebär att ny lön utbetalas i februari 2021.

## Personalslut 2020

Tabell 15 Hållbart medarbetarindex (HME)

Hållbart medarbetarindex	Totalindex		Delindex motivation		Delindex ledning		Delindex styrning	
	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018
Kommunen totalt	76	77	77	77	72	76	78	78
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	78	78	79	78	74	76	81	80
Leanlink	73	76	73	77	68	74	77	77
Social och omsorgsförvaltningen	74	-	74	-	74	-	74	-
Socialförvaltningen	-	74	-	72	-	75	-	76
Omsorg och äldreomsorgen	-	79	-	81	-	75	-	62
Kultur och fritidsförvaltningen	72	79	73	81	75	79	67	76
Kommunledningsförvaltningen	74	73	77	74	72	77	72	69
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	72	72	73	74	74	71	67	70
Verksamhetsstöd och service	68	-	73	-	71	-	62	-
Riket	79,1	79	79,3	-	79,0	-	78,9	-
Nio kommuner	-	79	-	79	-	78	-	79

Tabell 16 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning

Formell kompetens	Kommunlednings förvaltning	Utbildnings- och arbetsmarknads förvaltning	Miljö och samhällsbyggnads förvaltning	Leanlink	Kultur och fritids förvaltningen	Social och omsorgsförvaltningen	Verksamhetsstöd och service	Hela kn
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,0%	0,3%	0,0%	1,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,4%
Grundskoleutbildning 9 år	0,7%	1,3%	0,0%	5,2%	1,7%	0,2%	0,9%	2,2%
Gymnasieutbildning högst 2 år	8,1%	9,9%	6,1%	25,7%	6,9%	5,5%	10,8%	13,7%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	9,5%	14,9%	6,4%	33,5%	10,8%	6,3%	21,7%	19,1%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	12,8%	14,0%	13,9%	15,2%	29,4%	9,4%	28,8%	14,7%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	68,2%	59,1%	72,9%	19,3%	51,1%	78,1%	37,7%	49,3%
Forskarutbildning	0,7%	0,5%	0,7%	0,1%	0,0%	0,4%	0,0%	0,3%
Nivå ökad	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%

Tabell 17 Antal personer som uppnår 65 år under perioden och arbetsområde 2021-2027

Arbetsområde	2021	2022-2025	2026-2027	antal pensionsavgång* under perioden
Handläggare- administratörsarbete	18	76	48	142
Hantverksarbete med mera	3	18	11	32
Kultur-, turism- och fritidsarbete	2	23	14	39
Köks- och måltidsarbete	11	43	27	81
Ledningsarbete	9	49	31	89
Rehabilitering och förebyggande arbete	2	9	5	16
Skol- och barnomsorgsarbete	63	413	192	668
Socialt och kurativt arbete	30	124	72	226
Teknikarbete	3	21	6	30
Vård- och omsorgsarbete med mera	10	103	67	180
<b>Antal per år</b>	<b>151</b>	<b>879</b>	<b>473</b>	<b>1503</b>

\*Med pensionsavgång avses personer som fyller 65 år under perioden

## Personalbokslut 2020

Tabell 18 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad

	2019		2020	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid kvinnor</b>	13 715 001		14 102 390	
<b>Frånvarotid i form av:</b>				
Sjukfrånvaro	1 026 944	7,3	1 330 952	9,2
Tillf. Föräldrapenning	138 917	1	182 529	1,3
Föräldraledighet	767 635	5,6	778 839	5,5
Semester	1 272 820	9,3	1 199 025	8,5
Studier	165 599	1,2	163 155	1,2
Fackligt	8 762	0,1	5 600	0
Övrig frånvaro med lön	11 482	0,1	42 092	0,3
Övrig frånvaro utan lön	428 625	3,1	437 527	3,1
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>3 820 784</b>	<b>27,9</b>	<b>4 139 718</b>	<b>29,4</b>
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
<b>Planerad tid män</b>	3 666 349		3 865 071	
<b>Frånvarotid i form av:</b>				
Sjukfrånvaro	176 606	4,5	256 129	6,2
Tillf. Föräldrapenning	33 926	0,9	37 659	1
Föräldraledighet	72 380	2	77 027	2
Semester	324 891	8,9	322 645	8,3
Studier	43 130	1,2	45 388	1,2
Fackligt	1831	0,00	2 343	0,1
Övrig frånvaro med lön	2 532	0,1	10 515	0,3
Övrig frånvaro utan lön	118 387	3,2	114 940	3
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>773 683</b>	<b>21,1</b>	<b>866 646</b>	<b>22,4</b>

Tabell 19 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete

Föräldraledighet	2019			2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	54,6	7,8	43,6	46,8	4,8	36,5
30 – 49 år	44,7	30,7	41,6	43,7	35,2	41,8
50 –	0,2	0,8	0,3	0,3	0,3	0,3
<b>Totalt</b>	<b>29,2</b>	<b>16,9</b>	<b>26,5</b>	<b>27,6</b>	<b>18,6</b>	<b>25,6</b>

Tabell 20 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete

Tillfällig vård av barn	2019			2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	2,4	1,4	2,2	4,1	1,1	3,4
30 – 49 år	7,7	7,6	7,7	9,8	9,3	9,7
50 –	0,7	1,1	0,8	0,8	1,1	0,9
<b>Totalt</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>



## Personalslut 2020

Tabell 21 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2014–2020

Intervall	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Förändring 2019-2020
Dag 1-14	278 081	334 138	395 978	437 318	515 384	514 172	769 383	255 211
Dag 15-59	96 396	107 667	107 336	113 281	131 706	121 232	208 177	86 945
Dag 60-	360 145	439 323	461 318	434 350	528 805	568 147	609 520	41 373
<b>Summa</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>1 587 080</b>	<b>383 529</b>

Tabell 22 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön

Ålder	Kvinnor		Män		Förändring	
	2019	2020	2019	2020	kvinnor	män
– 29	114 620	160 287	33 313	48 268	45 667	14 955
30-49	471 546	623 117	70 834	111 380	151 571	40 546
50 +	440 778	547 548	72 460	96 481	106 770	24 021
<b>Summa</b>	<b>1 026 944</b>	<b>1 330 952</b>	<b>176 607</b>	<b>256 129</b>	<b>304 008</b>	<b>79 522</b>

Tabell 23 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total sjukfrånvaro	4,4%	4,8%	4,8%	5,3%	5,6%	6,1%	5,9%	6,7%	6,7%	8,6%
-29 år	3,2%	3,4%	3,5%	4,0%	3,6%	5,2%	6,0%	6,6%	6,1%	8,3%
30-49 år	4,2%	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%	5,8%	5,5%	6,3%	6,2%	8,1%
50- år	5,1%	5,6%	5,5%	6,0%	6,5%	6,7%	6,4%	7,2%	7,4%	9,2%
Män	3,5%	3,4%	3,5%	3,9%	3,9%	4,4%	4,3%	4,7%	4,5%	6,2%
Kvinnor	4,7%	5,2%	5,1%	5,7%	6,1%	6,5%	6,3%	7,3%	7,3%	9,3%
Andel långtidssjukfrånvaro	44,5%	43,5%	44,2%	48,0%	50,0%	47,7%	43,2%	44,9%	46,7%	38,1%
Män	44,1%	37,5%	40,0%	42,8%	42,3%	39,8%	31,4%	31,3%	32,5%	26,8%
Kvinnor	44,6%	44,6%	44,9%	49,0%	51,4%	49,2%	45,4%	47,4%	49,2%	40,3%

Tabell 24 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning 2019-2020

Förvaltning	2019	2020
Kommunledningsförvaltning	2,4 %	2,2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	6,8 %	8,6 %
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	6,8 %	9,2 %
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	5,5 %	5,3 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	3,9 %	3,8 %
Social- och omsorgsförvaltningen	7,0 %	6,5 %
Kultur o fritidsförvaltningen	6,6 %	7,2 %
Verksamhetsstöd och service	3,8 %	4,7 %
Leanlink	7,9 %	10,5%
<b>Hela kommunen</b>	<b>6,7 %</b>	<b>8,6 %</b>

## Personalbokslut 2020

Tabell 25 Antal anmälda arbetsskador och tillbud 2020 per kön, orsak och förvaltning.

	Hot och våld		Arbetsolycka		Arbetssjukdom		Färdolycksfall		Tillbud	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Kommunledningsförvaltning	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	402	115	183	31	62	3	35	7	375	79
Social och omsorgsförvaltningen	6	0	1	0	0	0	3	0	44	10
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	0	0	1	0	0	1	3	2	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	3	0	9	5	4	1	2	2	20	14
Verksamhetsstöd och service	0	0	2	0	1	0	0	0	5	1
Leanlink	110	45	132	37	44	6	30	15	134	40
Bortfall	0	0	2	0	0	0	2	0	2	1
<b>Summa</b>	521	160	330	73	111	11	77	26	580	146
	<b>681</b>		<b>403</b>		<b>122</b>		<b>103</b>		<b>726</b>	