



Personalbokslut 2020 för Linköpings kommun

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

1. Personalbokslut för Linköpings kommun år 2020 godkänns.

Ärende

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 med månadslön ökat med 213 personer till 10 154 anställda, varav 9 427 har en tillsvidareanställning. Antal tillsvidareanställningar omräknat till årsarbetare¹ 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.

¹ Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

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. Tvärtemot 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 sjukfrånvaron² 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.

Kommunledningsförvaltningen föreslår kommunstyrelsen i sin beredning till kommunfullmäktige tillstyrka förslaget till beslut.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Personalbokslut 2020 för Linköpings kommun, 2021-03-11

Bilaga – Personalbokslut 2020

² sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid

Bakgrund

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 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.

Ekonomiska konsekvenser

Rapportering av personalbokslut 2020 föranleder inga ekonomiska ställningstaganden.

Kommunala mål

Attraktiv arbetsgivare

Hållbar kompetensförsörjning

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

Jämställdhet

Personalbokslutet är en beskrivning av personalens sammansättning fördelning mellan kön, ålder och arbetsområden. Det finns inga förslag till beslut som påverkar jämställdheten i organisationen.

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

Information enligt § 19 MBL äger rum 2021-04-15 vid kungemensamma medbestämmandegruppens sammanträde.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Klicka här för att ange text.

Beslutet skickas till:
Klicka här för att ange text.