

Linköpings kommun Personalbokslut 2021



SAMMANFATTNING

Linköpings kommun har höga ambitioner som arbetsgivare. Varje dag arbetar våra medarbetare för att förbättra vardagen, framtiden och livskvalitén för Linköpingsborna. Vi kan konstatera att det jobbet genomförs med ett stort engagemang, mod och uthållighet. För att möta framtidens utmaningar behöver vi fortsätta arbeta för att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla våra chefer och medarbetare. Samtidigt som vi skapar nya vägar till kompetensförsörjning och fortsätter arbeta för en god arbetsmiljö. Hur väl vi lyckas med detta kommer vara avgörande för om vi når goda verksamhetsresultat och får arbetsplatser som många vill vara en del av.

Under 2021 har antal medarbetare med månadslön ökat med 214 personer till 10 368 anställda. Omräknat till årsarbetare¹ motsvarar det 9 189 årsarbeten, det är en ökning med 99. Förutom månadsanställda medarbetare tillkommer tillfälligt anställda med timlön. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen är störst med drygt 6 000 anställda följd av Leanlink med drygt 2 800 anställda. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning har under 2021 ökat med en 0,8 procentenheter till 84,2%. Det är stora variationer mellan förvaltningarna, som lägst 59,5% för Leanlink och som högst 98,7% för Verksamhetsstöd och service.

Personalrörlighet beskriver strömmen av personal in i, inom och ut ur kommunen. Behovet av rekrytering 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. Under 2021 har 698 personer avslutat en tillsvidareanställning och lämnat kommunen. Det motsvarar en extern personalavgångar på 6,9 %, föregående år 6,5 %. Ett förlängt arbetsliv är en av kommunens nio strategier för att hantera kompetensutmaningen. Innebörden är att fler skall stimuleras till att arbeta längre upp i åren. En tillbakablick visar att sedan 2018 har genomsnittsålder vid pension sjunkit med 1,3 år. Genomsnittsåldern 2021 var 64,7 år

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2020 tillskjuts 500 kronor i ett extra friskvårdsbidrag. De begränsade möjligheterna att använda det extra bidraget under 2020 har lett till att kvarvarande belopp upp till 500 kronor överförs till 2021. Nyttjandegraden² för friskvårdsersättningen är 73,9% (-0,8), en fortsatt hög nyttjandegrad trots de förutsättningar som råder under pandemin.

Pandemin har inneburit en stor ansträngning för många chefer och medarbetare och i verksamheter som befunnit sig under hård press en längre tid märks en utbredd trötthet och en risk för ohälsa. Pandemin har satt det systematiska arbetsmiljöarbetet på prov och det har blivit tydligt att arbetet behöver förstärkas. Under 2021 har 1 520 584 sjukfrånvarotimmar registrerats. Det är en minskning med 83 138 timmar jämfört med 2020. Framförallt sker en minskning av korttids sjukfrånvaron (dag 2-14), men en minskning av sjukfrånvaron noteras även i övriga intervaller förutom för frånvaro 1 dag eller sjukfrånvaro längre än 31 dagar där en ökning noteras. Obligatorisk sjukredovisning följs upp varje månad. Utfallet har varierat mellan som högst 8,9 % i mars till lägst 5,1 % i juli. Den ackumulerade obligatoriska sjukfrånvaron är 8,0 % procent för 2021. Det är 0,6 % lägre än föregående år

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

² Av total tilldelat bidrag

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	5
Framgångsrikt chef- och ledarskap	6
Antal anställda	6
Rätt till heltid	8
Anställda med utomnordisk bakgrund	8
Timavlönade visstidsanställda	9
Åldersstruktur	9
Chefer och annan ledningspersonal	9
Personalörlighet	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
Formellkompetens	13
Personalförsörjning	14
Goda arbetsplatser	15
Systematiskt arbetsmiljöarbete	15
Aktiva åtgärder	15
Hälsoförmån	16
PriusHealth	16
Företagshälsovård- Previa	16
Frånvaro	17
Föräldraledighet	17
Sjukfrånvarons utveckling	17
Långtidsfriska och frisktal	18
Sjukfall	18
Rehabilitering	18
Antal sjuka per vecka	18
Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall	18
Obligatorisk sjukredovisning	19
Total sjukfrånvaro, arbetsområde	20
Sjukfrånvaro i Jämförelse	21
Arbets-skador	21
Nyckeltal och Index	22
Attraktiv arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex	22
Linköpings kommuns nyckeltal	23
Tabeller	24
Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2011–2021 efter kön, anställningsform och heltid/deltid	24
Tabell 2 Anställda efter anställningsform	24
Tabell 3 Andel (%) heltidsanställda per kön och förvaltning 2018-2021	24
Tabell 4 Antal anställda och andel medarbetare med utomnordisk bakgrund 2021	25
Tabell 5 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön	25
Tabell 6 Tillsvärdareanställda efter kön, ålder och sysselsättningsgrad	25
Tabell 7 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori	26
Tabell 8 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning	26
Tabell 9 Rekryteringar	26
Tabell 10 Avgångar	26
Tabell 11 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad	27
Tabell 12 Övertid	27

Personalboks slut 2021

Tabell 13 Personalkostnader jämförelse 2020–2021	27
Tabell 14 Median och medellön för män och kvinnor 2021	28
Tabell 15 Median och medellön per arbetsområde	28
Tabell 16 Hållbart medarbetarindex (HME)	28
Tabell 17 Formell kompetens för samtliga medarbetare, andel per nivå och förvaltning	29
Tabell 18 Antal personer som fyller 65 år under perioden och arbetsområde 2022-2028	29
Tabell 19 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad	30
Tabell 20 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete	30
Tabell 21 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete	30
Tabell 22 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2014–2021	31
Tabell 23 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön	31
Tabell 24 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön	31
Tabell 25 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning 2019-2021	31
Tabell 26 Antal anmälda arbetsskador och tillbud 2021 per kön, orsak och förvaltning.	32

Inledning

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 Medarbetare³ 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 2021. Data är hämtade från stödsystemen Heroma, Adato, Epassi och Unit4, med ett undantag för uppgifter kring ”medarbetare med utomnordisk bakgrund” som hämtas från Statistiska centralbyrån med brytpunkt 2021-12-18. I avsnittet tabeller presenteras data som ligger till grund för de diagram som redovisas i personalbokslutet.

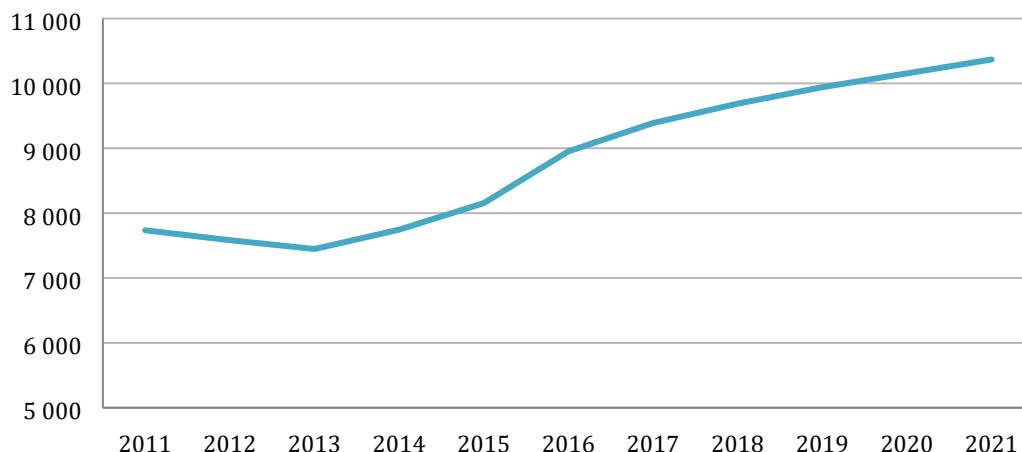
³ Målområde medarbetare beskriver hur medarbetarnas resurser ska tillvaratas och utvecklas.

Framgångsrikt chef- och ledarskap

Antal anställda

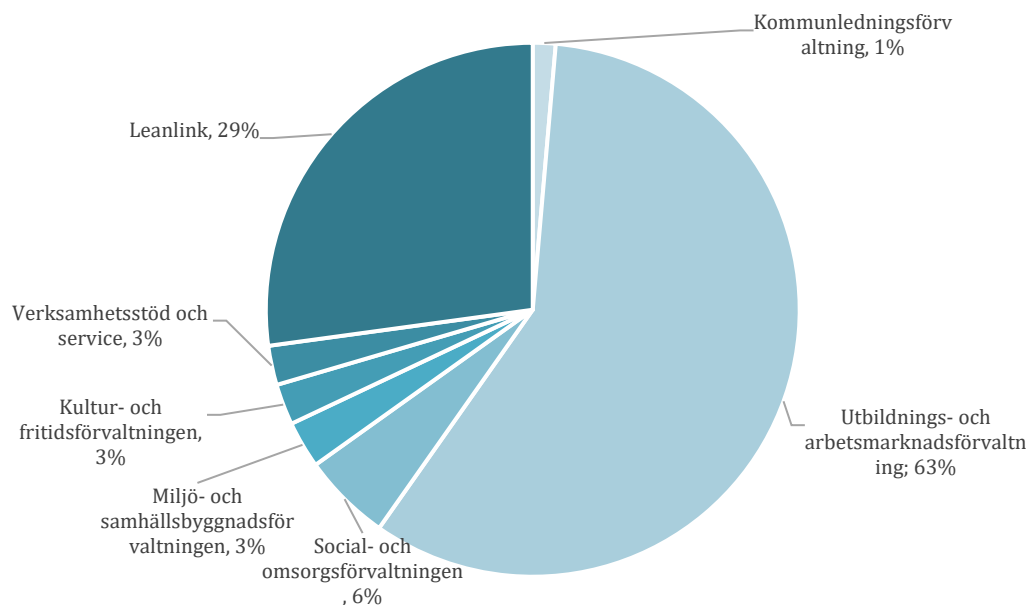
Antalet medarbetare med månadslön har ökat med 214 personer till 10 368 anställda under den senaste tolv månadersperioden. Antal månadsanställda omräknat till årsarbetare⁴ motsvarar 9 189 årsarbeten, det är en ökning med 99. Tillkommer gör 2 494 tillfälligt anställda med timlön. Totalt 12 862 medarbetare var anställda under 2021. Mer information finns i tabell 1, diagram 1 visar hur antal medarbetare var månadslön förändrats sedan 2011. Periodens nettoförändring är en ökning med 2 530 personer.

Diagram 1. Antal tillsvidare och visstidsanställda medarbetare 2011–2021



Förändring i förvaltningsorganisationen gör jämförelser lite haltande men samtliga förvaltningar förutom Kommunledningsförvaltningen och Kultur och fritidsförvaltningen har ett ökat antal anställda. I diagram 2 beskrivs fördelning av månadsanställda mellan de sju förvaltningarna. Störst är Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen med drygt 6 000 anställda följt av Leanlink med drygt 2 800 anställda.

Diagram 2. Andelen månadsanställd personal fördelade per förvaltning 2021



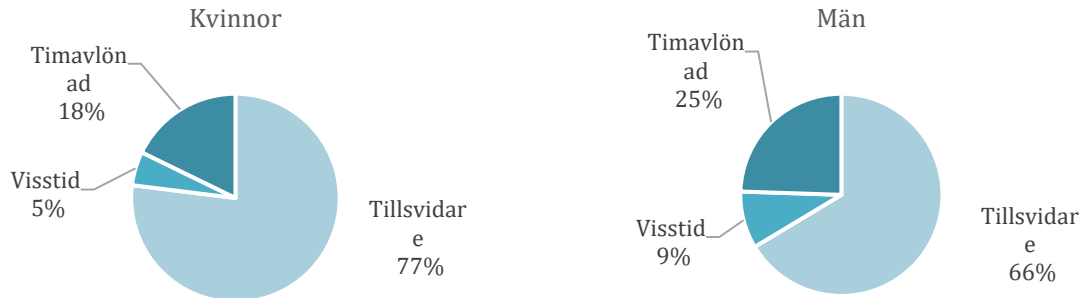
⁴ Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

Personalboks slut 2021

Anställningsform och arbetsområden 2021

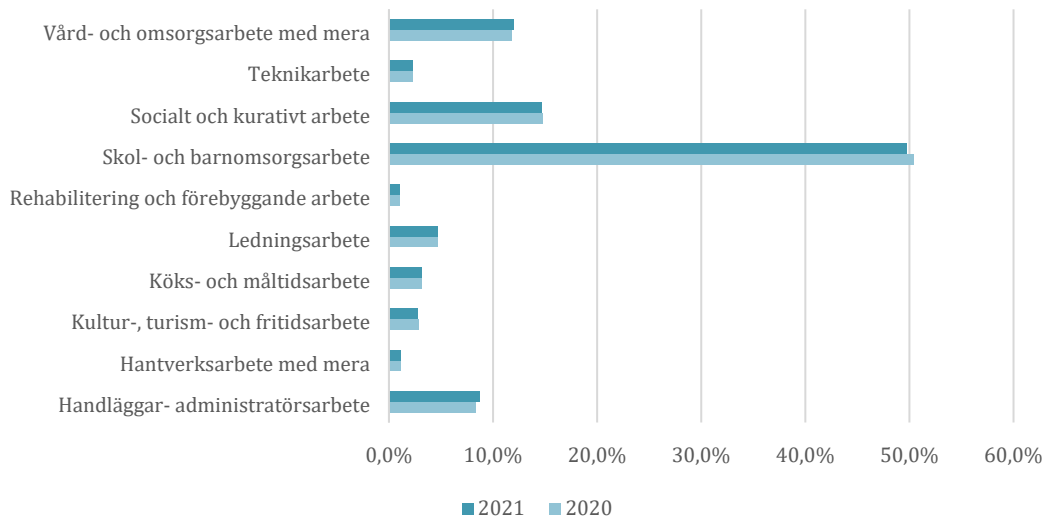
De 12 862 anställda fördelar sig på 9 773 kvinnor och 3089 män. Jämfört med kvinnor så har männen i större utsträckning tillfälliga anställningar. Diagram 3 och 4 visar andelen anställda per anställningsform och kön. Mer information finns i tabell 2.

Diagram 3 och 4. Andel anställda per anställningsform och kön 2021



Kommunens verksamhet utförs av personal som grupperas i arbetsområden utifrån typ av arbetsuppgifter. Grunden är det partsgemensamt system för arbetsidentifikation (AID)⁵ vars avsikt är att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för 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 2020-2021



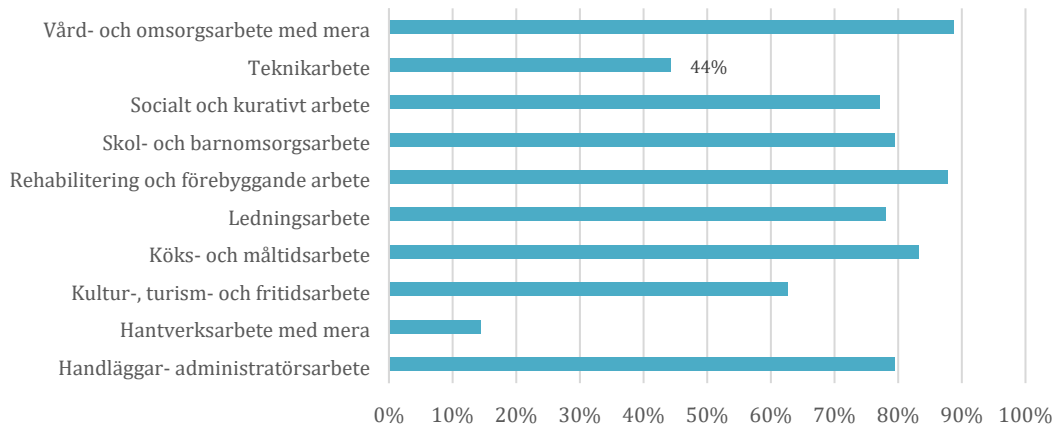
SKR⁶ framhåller att könssegregeringen inom offentliga yrken är ett reellt problem både ur ett verksamhets- och arbetsgivarperspektiv. Andelen män i välfärdsarbeten är låg, särskilt inom omsorg och förskola och Linköpings kommun avviker inte i det avseendet. Vid en jämförelse med föregående år så har andelen män ökat något till 22,5 % av tillsvidare och visstidsanställda. Ett arbetsområde, Teknikarbete är jämställt (60-40). I diagram 6 beskrivs andelen kvinnor per arbetsområde.

⁵ Kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

⁶ Sveriges kommuner och regioner. Fler män till välfärden.

Personalbokslut 2021

Diagram 6. Andel tillsvidareanställda kvinnor per arbetsområde 2021.

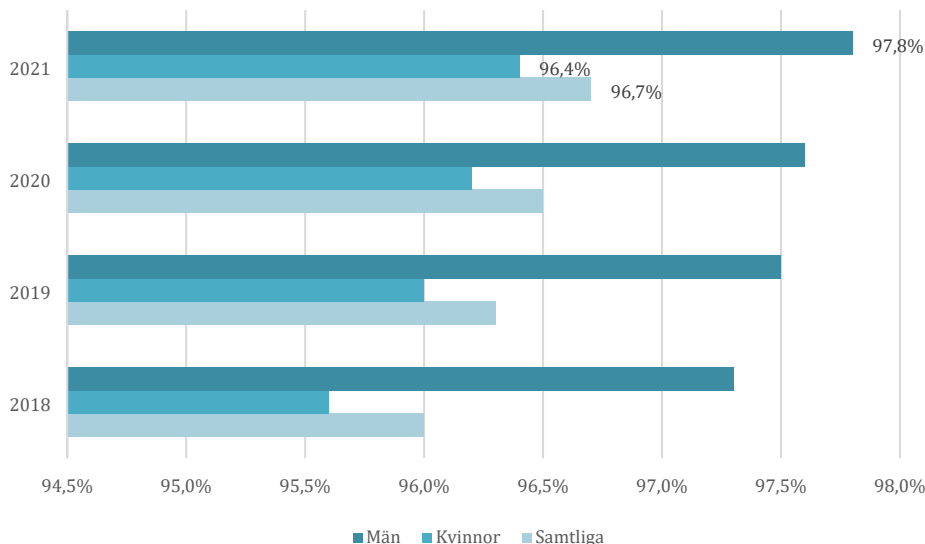


Rätt till heltid

Ett led i att klara den framtida kompetensförsörjningen är att fler arbetar mer, ”Rätt till heltid”⁷ är ett sådant beslut som skall stödja utvecklingen. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning har under 2021 ökat med en 0,8 procentenheter till 84,2%. Det är stor variation mellan förvaltningarna som lägst 59,5 för Leanlink och som högst 98,7 för Verksamhetsstöd och service. Två förvaltningar visar en nedåtgående rörelse men det från en mycket hög nivå, se vidare i tabell 3.

För tillsvidareanställda redovisas en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 96,7 procent. För män är den 97,8 procent respektive 96,4 procent för kvinnor. Från 2018 har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,7 procentenheter, för kvinnor och 0,8 procentenheter och för män 0,5 procentenheter. I diagram 7 beskrivs utveckling från 2018.

Diagram 7. Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda 2018-2021.



Anställda med utomnordisk bakgrund

Med utomnordisk bakgrund avses här personer som är födda utanför Norden eller har båda sina föräldrar födda utanför Norden. Kommunen har 2 621 medarbetare med en utomnordisk bakgrund⁸, var av 1 644 tillsvidareanställda. Det motsvarar 20,4 procent av samtliga anställda⁹. Från och med 2021 ingår även

⁷ Kommunstyrelsens beslut (2018) att alla tillsvidareanställda i Linköpings kommun erbjudas anställning på heltid eller höjd sysselsättningsgrad inom en fyraårsperiod

⁸ Statistiska uppgifter från SCB.

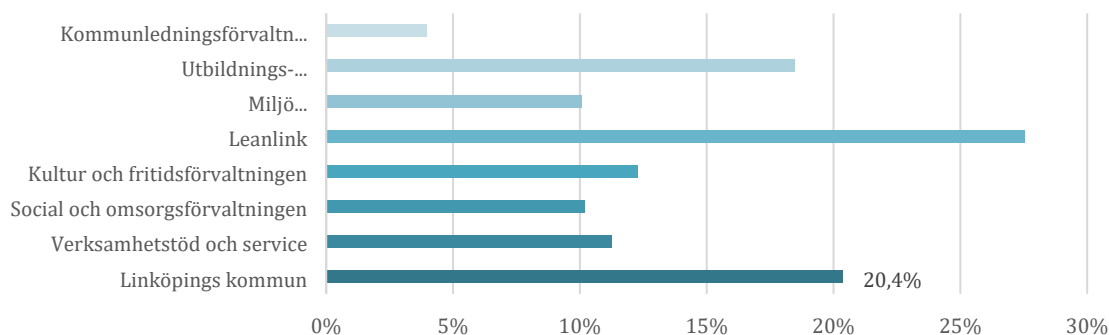
⁹ Tillsvidare- och visstidsanställda med månadslön samt timavlönade.

Personalslut 2021

timavlönade i beräkningsunderlaget vilket gör jämförelser bakåt i tiden svår förutom vad gäller medarbetare med tillsvidareanställning som ökat med 159.

Diagram 8 beskriver andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning. Ytterligare information i tabell 4 och tabell 5.

Diagram 8. Andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning 2021



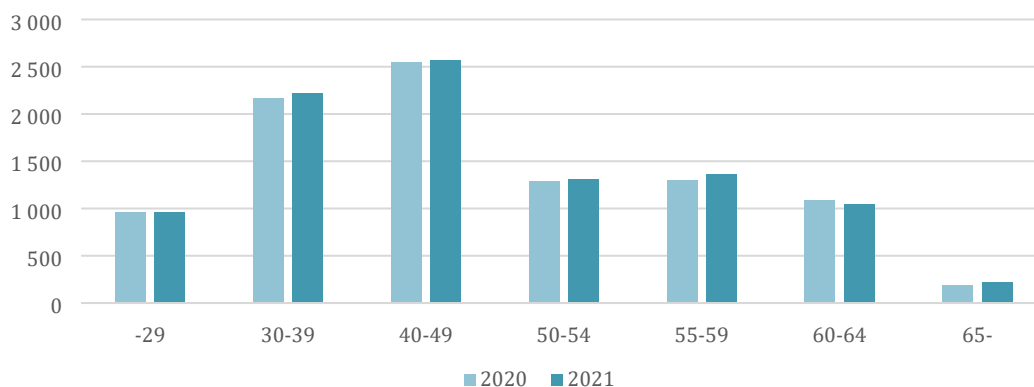
Timavlönade visstidsanställda

Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön tillkommer 2 494 tillfälligt anställda med timlön som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,4 miljoner timmar, vilket motsvarar cirka 733 årsarbeten. Det är en minskning i förhållande till 2020. Under 2021 har 230 mnkr utbetalats i timlön. Minskning av tillfällig personal kan relateras till pågående pandemi och de anvisningar och riktlinjer som antagits.

Åldersstruktur

Medelåldern för en tillsvidareanställd i Linköpings kommun är 44,8 år. Andelen yngre¹⁰ medarbetare minskar men det påverkar inte den samlade åldersstrukturen som är jämförbar med tidigare år. Det innebär att 54 procent av den tillsvidareanställda personalen återfinns i intervallet 40-59 år. Fler detaljer i tabell 6. Diagram 9 beskriver tillsvidareanställda fördelade i åldersintervall i jämförelse med föregående år.

Diagram 9. Antal tillsvidareanställda i åldersintervall 2020 och 2021



Chefer och annan ledningspersonal

Med chef menas "Arbetstagare med fullt ledningsansvar¹¹, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar". Begreppet chef är indelat i tre kategorier¹² som anger ansvarsnivå. I verksamhetens ledning finns förutom chefer ett antal medarbetare med "Annat ledningsansvar¹³ – arbetstagare med lednings- och

¹⁰ åldersgruppen 29 år eller yngre

¹¹ Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

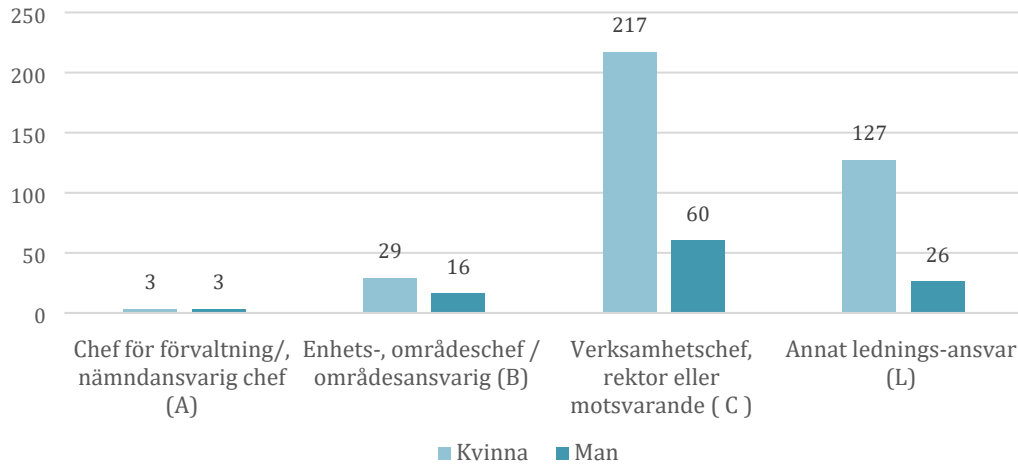
¹² Kategorierna är kodade med varsin bokstavskod; A= Chef för förvaltning/nämndansvarig chef, B= Enhets-, områdeschef eller områdesansvarig C= Verksamhetschef/rektorer eller motsvarande (1:a linjens chef)

¹³ Annat ledningsansvar kodas med ett L

Personalslut 2021

samordningsansvar för en eller två av delarna verksamhet, ekonomi eller personal”. I diagram 10 speglas fördelningen av de 479 medarbetare efter kön och chefsuppdrag eller ledningsansvar, tabell 7 ger en jämförelse med 2020.

Diagram 10. Antal chefer inom olika chefskategorier samt annan ledningspersonal 2021

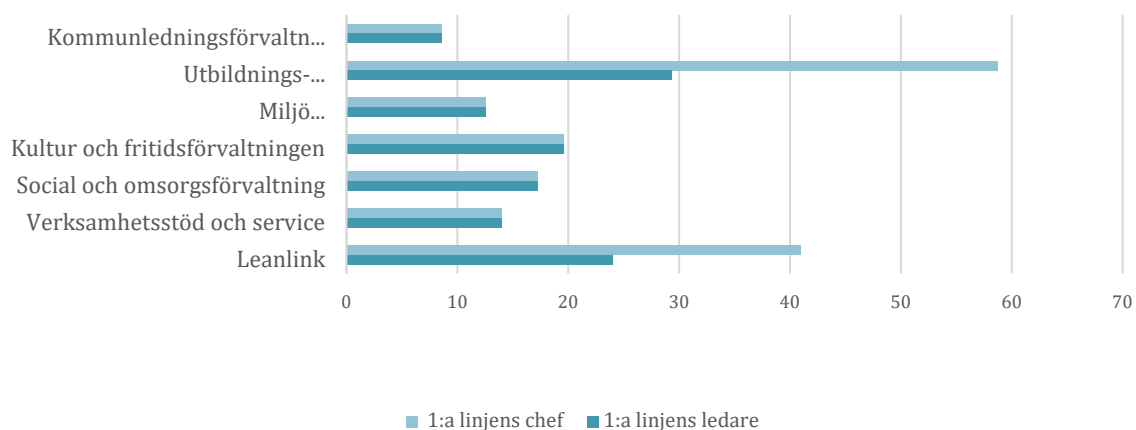


Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 2 till 327 personer, annat ledningsansvar ökar med 4 personer till 152. Det innebär att 3,2 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är jämförbar med föregående år.

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, 2021 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 32 kvinnor (63 procent), en ökning jämfört med föregående år. Tjugo av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en ökning med två personer jämfört 2020. Balansvärdet för chefer med utomnordisk bakgrund är 0,3.

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 37,8 medarbetare per 1:a linjens chef, vilket är en ökning (+2,9) jämfört med 2020. Begreppet 1:a linjens ledare¹⁴ är en sammanläggning av de två grupperingarna 1:a linjens chef och annat ledningsansvar. 2021 är det kommunala genomsnittet 24,3 medarbetare per första linjens ledare vilket är en ökning (+2,2) jämfört med 2020. Se vidare i tabell 8. Diagram 11 beskriver genomsnitt per förvaltning för begreppen 1:a linjens chef respektive första linjens ledare.

Diagram 11. Antal medarbetare per 1:a linjens chef eller 1:a linjens ledare 2021



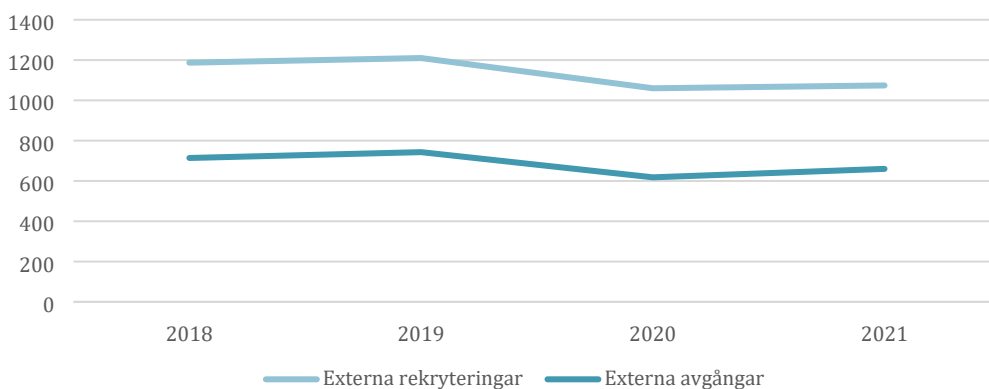
¹⁴ Är en Linköpings konstruktion och infördes 2012.

Personalbokslut 2021

Personälrlighet

Personälrlighet 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. Vid varje tillfälle som en medarbetare lämnar organisationen ökar arbetsbelastningen på återstående personal. Mer resurser krävs under inskolnings- och upplärningsperioden av ny medarbetare vilket leder till effektivitetsförluster. De två senaste åren har varit speciella år när det gäller personälrlighet och aktiviteten har generellt varit något lägre både vad gäller extern och intern rörlighet. Diagram 12 beskriver antal externa rekryteringar och avgångar från 2018, vidare information finns även i tabell 9 och 10. I externa avgångar ingår de som lämnat kommunen på grund av verksamhetsövergång, pensionering eller av annan orsak. Den interna rörligheten beror på personalens egna initiativ men även arbetsgivarens behov.

Diagram 12 Antal externa rekryteringar och avgångar 2018–2021

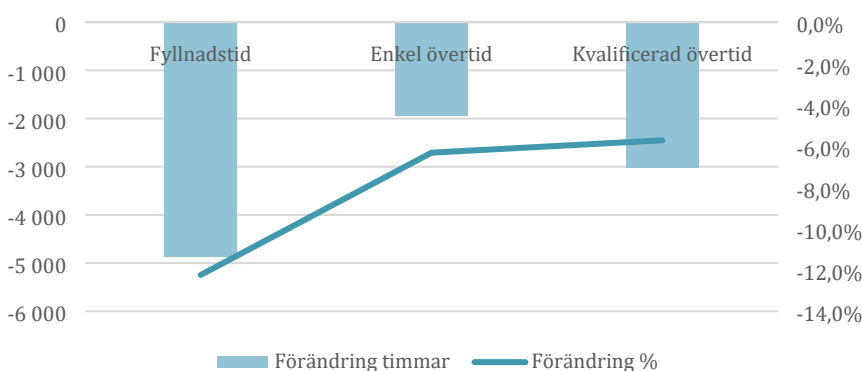


Planerad respektive utförd tid

Den planerade arbetstiden¹⁵ för 2021 var drygt 18,9 miljoner timmar, den faktiskt utförda tiden var 15,4 miljoner timmar eller 81,6 procent av planerad tid. Jämfört med 2020 ökar den utförda tiden med drygt 232 400 timmar. I tabell 11 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 drygt 113 290 timmar utförts som mertidsarbeten, jämfört med 2020 är det en nettominskning med 9 820 timmar. Samtliga förvaltningar redovisar en minskning förutom Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen samt Verksamhetsstöd och service som tillsammans redovisera en ökning med 342 timmar. Mer uppgifter i tabell 12. Diagram 13 beskriver förändringen i timmar eller procent av utförd mertid jämfört med 2020.

Diagram 13. Förändring i timmar och procent av utförd overtid eller fyllnadstid jämfört 2020



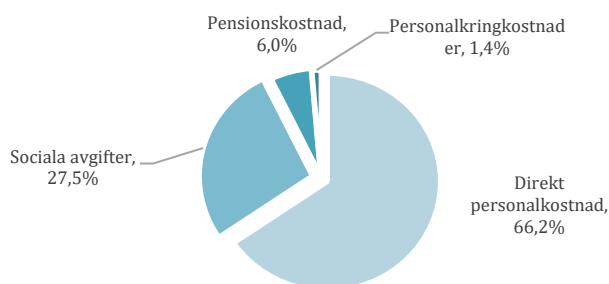
¹⁵ Planerad arbetstid är bruttoarbetstid innan registrering av anställdas frånvaro

Personalbokslut 2021

Löner och övriga kostnader för anställd personal

Redovisade personalkostnader är bokförda transaktioner som hämtats från ekonomisystemet Unit4. 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 personalkostnaden¹⁶ uppgår till 5 832 miljoner kronor. Nettoförändringen är en ökning med 258 miljoner kronor eller 4,6 procent jämfört med 2020. Den huvudsakliga förklaringen är att direkta personalkostnader och sociala avgifter ökat på grund av fler anställda. Men även personalkringkostnader ökar till nivåer som före pandemin. Diagram 14 beskriver fördelning av personalkostnaderna redovisning även i tabell 13.

Diagram 14. Personalkostnader fördelade mellan löner, avgifter och pensioner 2021



Median- och medellön

Medellönen i kommunen är 32 366 kronor, för kvinnor är den 32 170 kronor medan den är 33 082 kronor för män. Medel- och medianlön för kvinnor och män presenteras i tabell 14. Medel- och medianlön för respektive arbetsområde redovisas tabell 15.

HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME)¹⁷ är ett nationellt totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre delindexen motivation, ledarskap och styrning. Varje delindex består av tre frågor, 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 mätningen 2021 hade Linköpings kommun ett värde på 75 vilket är ett lägre resultat än tidigare år. Det är delindexet för Motivation och Styrning som får lägre resultat. Verksamhetsstöd och service, Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen samt Kommunledningsförvaltningen redovisar ett förbättrat resultat jämfört med föregående år. Vidare information i tabell 16.

¹⁶ I personalkostnader ingår även arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

¹⁷ Sveriges kommuner och regioner (SKR) samt Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) ansvarar för insamling.

Nya vägar för kompetensförsörjning

Linköpings kommun bedöms ha ett fortsatt positivt utgångsläge som arbetsgivare, detta trots effekterna av pandemin och de prioriteringar verksamheterna behövt genomföra. Fortfarande finns rekryteringsutmaningar men det kan konstateras att kommunen har en hög andel behöriga medarbetare i flertalet av yrken med legitimationskrav. Under året har rekryteringsutmaningen varit högst påtaglig i exempelvis skola, förskola, fritidshem samt vård och omsorg.

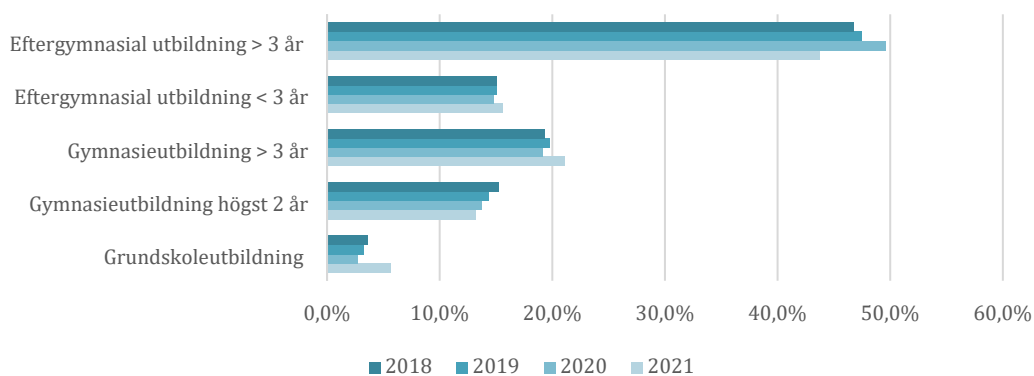
Det behövs fler flexibla vägar till välfärdsjobben för att verksamheterna ska kunna bemannas med rätt kompetens. Under året har en stor kompetenssatsning genomförts – Äldreomsorgslyftet – i syfte att stärka äldreomsorgen. Barnskötare har fortsatt getts möjlighet att utbilda sig till förskollärare. Samarbetet med Linköpings universitet kring arbetsintegrerade studier för att få fler att utbilda sig till lärare har fortsatt. Några förvaltningar har påbörjat ett arbete med att ta fram karriärvägar utifrån kommunens kompetens och karriärmodell.

Pandemin har lett till att användningen av ny teknik och digitaliserade arbetsätt har ökat och det är av yttersta vikt att Linköpings kommun tar tillfället i akt och bibehåller en hög förändringstakt inom detta område även när pandemin är över. Att förstå den digitala transformationen och hur den påverkar arbetsätt och arbetsuppgifter är en viktig pusselbit i kompetensförsörjningen och takten behöver öka vad gäller användning av ny teknik och digitalisering som har effekt på bemanningen. Hybridarbete, en kombination av distans- och kontorsarbete, kommer att bli ny norm för vissa yrkeskategorier. Förvaltningsorganisationen har påbörjat att identifiera vad “det nya normala” innebär i verksamheten. För några förvaltningar har det blivit extra påtagligt i och med flytt till nya lokaler och övergången till ett aktivitetsbaserat arbetsätt.

Formellkompetens

Personalens formella utbildningsnivå beskrivs med uppgifter från SCB och svenskutbildningsklassifikation (SUN). Av kommunens tillsvidareanställda medarbetare har 64 procent en eftergymnasial utbildning. För gruppen medarbetare med utomnordisk bakgrund har 55 procent eftergymnasial utbildning. Diagram 15 beskriver andelen medarbetare per utbildningsnivå. I underlaget för 2021 ingår även timavlönade medarbetare vilket gör att andelen medarbetare med grundskoleutbildning ökar jämfört med tidigare år. Uppgifter om formell kompetens för respektive förvaltning finns i tabell 17.

Diagram 15. Andel medarbetare per formell utbildningsnivå 2018–2021



Under 2020 och 2021 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 tillräckligt utvecklade för att uttala sig om omfattningen i tid. Som en jämförelse redovisas 24,8 miljoner¹⁸ kronor i kostnader för deltagande i kurser och konferenser under 2021 (19,2 mnkr 2020). För 2019 redovisas 40,1 miljoner kronor.

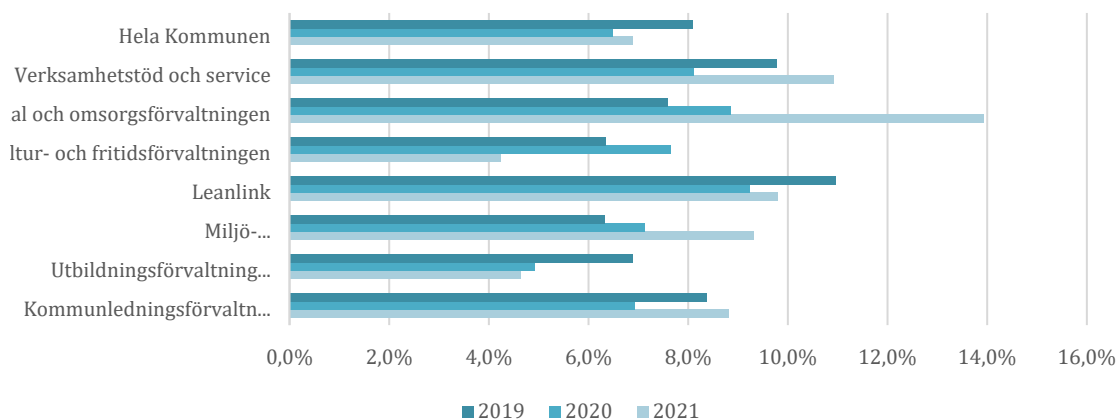
¹⁸ I den redovisade kostnaden ingår enbart kurs- och konferenskostnader – inte resor, traktamenten, eller eventuella vikariekostnader.

Personalbokslut 2021

Personalförsörjning

Till och med 2019 användes personalomsättning som ett mått för att beskriva hur stor andel av den samlade kompetensen som har byts under en mätperiod. Från 2020 mäts istället andel tillsvidareanställda som avslutar sin anställning i kommunen¹⁹. Under 2021 har 698 personer avslutat en tillsvidareanställning och lämnat kommunen. Det motsvarar en extern personalavgångar på 6,9 procent, föregående år 6,5 procent. I diagram 16 redovisas extern personalavgång för respektive förvaltning.

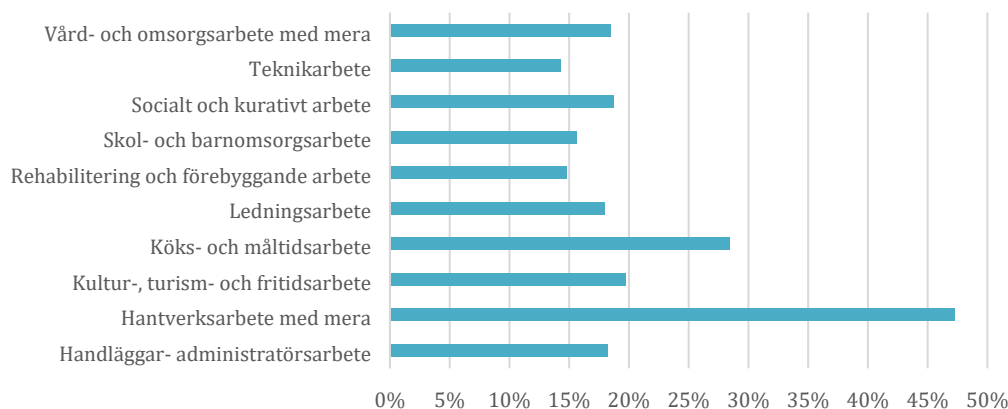
Diagram 16. Extern personalavgång (tillsvidareanställda) per förvaltning 2019 - 2021



Senaste personalbehovsprognosen²⁰ 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 faktor 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. En tillbakablick visar att sedan 2018 har genomsnittsålder vid pension sjunkit med 1,3 år. Tvärt emot vad strategin syftar till. Av de personer som lämnat kommunen under 2021 har 159 personer gjort det med pension, vilket är något fler än föregående år. Genomsnittsåldern 2021 var 64,7 år. I samband med pandemins utbrott minskade andelen visstidsanställda över 65 år med 34 %, en resurs som kommer att bli nödvändig att återigen få möjlighet att engagera i verksamheten. I tabell 18 redovisas hur många medarbetare som fyller 65 år för respektive arbetsområde mellan 2022 och 2028. Diagram 17 beskriver andelen personal inom respektive arbetsområde som uppnår pensionsåldern (65 år) fram till och med 2028.

Diagram 17. Andel av tillsvidareanställd personal som uppnår pensionsålder (65år) fram till och med 2028 per arbetsområde.



¹⁹ Personalavgångar externt, mått: antal tillsvidareanställda som slutar i kommunen/antal tillsvidareanställda

²⁰ Personalförskrivningsanalys utifrån ett nämndperspektiv 2020.

Goda arbetsplatser

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Pandemin har inneburit en stor ansträngning för många chefer och medarbetare och i verksamheter som befunnit sig under hård press en längre tid märks en utbredd trötthet och en risk för ohälsa. Pandemin har satt det systematiska arbetsmiljöarbetet på prov och det har blivit tydligt att arbetet behöver förstärkas. Det har, i vissa av kommunens verksamheter, varit fokus på distansledarskap med de anpassningar det innebär. Linköpings kommun har efter pandemin en, så kallad, arbetsmiljöskuld att hantera och det kommer att krävas omfattande satsningar inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet. En minskad sjukfrånvaro är också en del av att lösa kompetensförsörjningsutmaningen.

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet har visat att mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns och att arbetsmiljöundersökningar och riskbedömningar genomförs men det är inte alltid som medarbetarna har kännedom om det. Det finns behov av att ytterligare tydliggöra systematiken i arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Skyddsombuden är i hög utsträckning delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet men inom vissa verksamheter råder brist på skyddsombud. Vidare framkommer utvecklingsbehov vad gäller kopplingen mellan arbetsmiljöforum på olika nivåer samt kännedom om vilka arbetsmiljörutiner som finns kommungemensamt och vilka som behöver skapas i verksamheten. Ett stort utvecklingsområde är att förbättra rutinerna för fördelningen av arbetsmiljöuppgifter.

Många medarbetare i Linköpings kommun upplever att arbetet känns meningsfullt och att mål, förväntningar och mandat är tydliga. Identifierade utvecklingsbehov berör områden som; arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning, förmågan att hantera konflikter och motsättningar samt stöd för uppföljning av mål och prioritering av arbetsuppgifter.

Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Ohälsan har också en alltmer komplex problembild som dessutom ofta tar lång tid innan den utvecklas. Flera förvaltningar har arbetat med att förbättra rutiner och arbetssätt kring tidiga signaler på ohälsa och rehabilitering och det är ett arbete som behöver fortsätta. Chefer behöver utökad kompetens kring psykisk ohälsa och få stöd i att tidigt hantera konflikter på arbetsplatsen

Aktiva åtgärder

Det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet genomförs inom ramen för förvaltningsorganisationen. Ett ramverk för hur arbetsmiljön följs upp utifrån diskrimineringslagens krav finns och jämställdhet och mångfaldsperspektivet är integrerat i medarbetarsamtalet och i medarbetarundersökningen.

Förekomsten av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering följs upp i medarbetarundersökningen. I årets undersökning svarade 747 personer (11 %) att de blivit isolerade-utfrysade, 611 personer (9 %) att de blivit retade-trakasserade och 136 personer (2 %) att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna. Det skiljer sig inte nämnvärt mellan män och kvinnor. Den vanligaste grunden till diskriminering är ålder följt av kön och sedan funktionsnedsättning och etnicitet. För de som uppgett att de känt sig diskriminerade har det framför allt handlat om arbetsförhållanden/arbetsmiljö följt av löner och anställningsvillkor. Under året har metoden för utredningar av kränkande särbehandling utvecklats vilket lett till att fler fall fångas upp och blir utredda samt att större fokus läggs på det efterföljande arbetsmiljöförebyggande arbetet.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män, orsakerna till det är komplexa. IFAU²¹ lyfter fram att skillnaderna består av ojämställdhet i arbetslivet där merparten av yrkesarbetande kvinnor finns i så kallade kontaktyrken med generellt sett hög sjukfrånvaro. Sedan 2014 är psykisk ohälsa den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Även här ses slående skillnader mellan kvinnor och män. Initiativ till en starkt samverkan har tagits mellan Linköpings kommun, Norrköpings kommun, Region Östergötland, Försäkringskassan och Företagshälsovården och ett antal åtgärder är framtagna i syfte att minska sjukfrånvaron. Arbetet har haft ett särskilt fokus på den psykiska ohälsan.

Det är mycket som döljer sig bakom psykisk ohälsa men i vissa fall arbetar man inte med grundorsaken till den psykiska ohälsan. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv kan våld i nära relationer vara en av flera orsak till ohälsa och sjukskrivningar bland medarbetare. 2018 beslutades det om en kommunövergripande

²¹ Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

handlingsplan mot hot och våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. Som stöd har exempelvis rutiner till chefer utarbetats och utbildningsinsatser för chefer och medarbetare genomförts. Ett beslut om att medarbetare kan få stöd under arbetstid vid våld i nära relation är också taget

Linköpings kommun arbetar med kompetensbaserad rekrytering och jämställdhet och mångfaldsperspektivet finns integrerat i varje steg i rekryteringsprocessen. Annonseringen sker brett, bland annat via Mitt livs²² kanaler och ansökningssidan för lediga jobb på Linkoping.se är tillgänglighetsanpassad. I och med satsningar på bland annat arbetsmarknadsanställningar exponeras också kommunens arbeten för personer med olika bakgrund och erfarenheter. För kommunen som arbetsgivare är det viktigt att säkerställa att annonseringen inte är stereotyp utan attraktiv för alla målgrupper. Ett flertal åtgärder har vidtagits för att möjliggöra en så objektiv bedömning som möjligt i rekryteringsprocessen. Screeningtester i ett tidigt skede av urvalet, digital referenstagning och borttagning av det personliga brevet är exempel på åtgärder.

Det är en självklarhet att kvinnor ska kunna göra karriär på samma villkor som män. Därför är det ett hinder att kvinnodominerade yrken fortfarande har färre karriärvägar. Ett aktivt arbete pågår med att formulera kompetens och karriärmodeller samt att synliggöra utvecklingsvägar. Att karriärvägarna är tydliga och synliga är viktigt för att visa på, stödja och ge möjlighet till vidareutveckling och karriär inom yrket. Fler karriärmöjligheter skapar förutsättningar för ökad lönespridning och medarbetaren ges därmed större möjlighet att kunna påverka sin lön, göra lönekarriär och därmed påverka sin livslön.

Hälsoförmån

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2020 tillskjuts 500 kronor i ett extra friskvårdsbidrag. De begränsade möjligheterna att använda det extra bidraget under 2020 har lett till att kvarvarande belopp upp till 500 kronor överförts till 2021. Nyttjandegraden²³ för friskvårdsersättningen är 73,9% (-0,8), en fortsatt hög nyttjandegrad trots de förutsättningar som råder under pandemin. 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 2022 är 775 anställda i Linköpings aktiva användare av verktöget, jämfört med 2021 är det en ökning med 130 användare.

Företagshälsovård- Previa

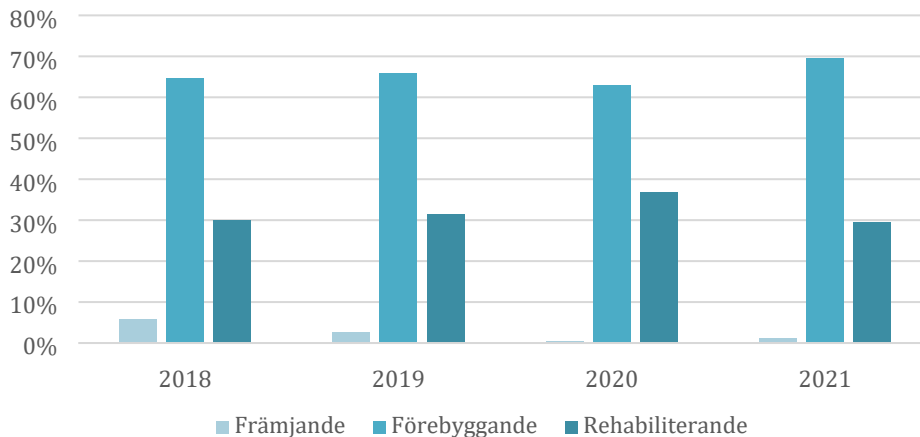
De fem mest förekommande tjänsteköp från företagshälsovården är Online samtalsstöd - förebyggande, Stödsamtal, Teambaserad arbetsförmågebedömning, Stödsamtal i grupp, Psykosocial arbetsmiljökartläggning. Under året köptes tjänster från Previa motsvarande 5,8 mnkr det är en ökning 0,7 mnkr från föregående år. Under 2021 togs 2261 kontaktakter med Previa, den vanligaste kontaktorsaken var Organisatorisk/Social arbetsmiljö/Stress där efter Övrigt psykosocialt följt av Utveckling - individ. Diagram 18 beskriver relationen mellan köp av tjänster inom del olika inriktningarna av företagshälsovården.

²² Mitt Liv AB (svb) är ett socialt företag som sedan 2008 har arbetat för ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald

²³ Av total tilldelat bidrag

Personalbokslut 2021

Diagram 18. Andel tjänsteköp per insatsområde 2018-2021



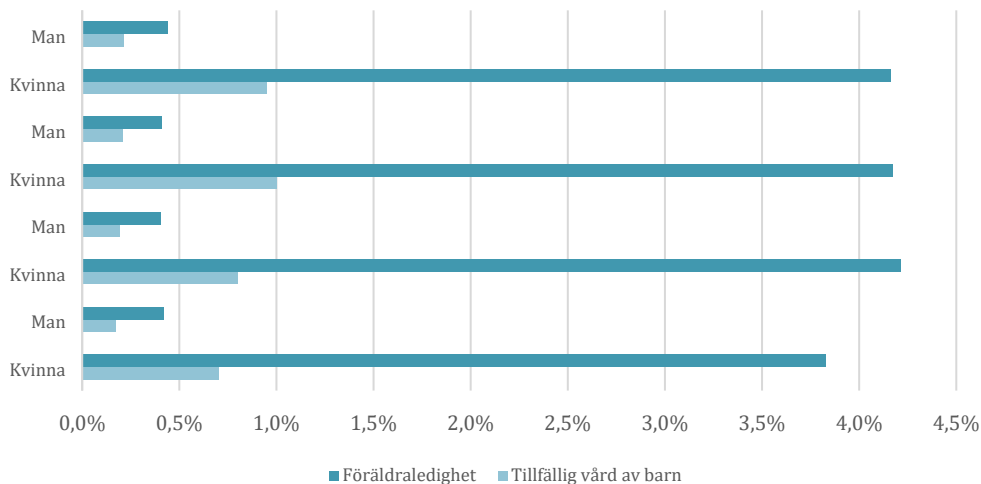
Frånvaro

Den sammanlagda frånvaron är drygt 5 miljoner timmar eller 26,7 % av planerad tid, vilket är jämförbart med föregående år. Främsta orsakerna till frånvaro är semester, föräldraledighet och sjukdom. Information om fördelning mellan frånvaroorsaker finns i tabell 19.

Föräldraledighet

Uttag av föräldraledighet har minskat med 0,4 dagar och motsvarar 23,6 dagar per årsarbete. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn motsvarar 4,9 dagar per årsarbete det är en minskning med 0,4 dagar. Ytterligare uppgifter finns i tabellerna 20 och 21. Det genomsnittliga årsvärdet för tillfällig föräldrapenning är 1,23 % av planerad tid. Det är en minskning med 0,06 procentenheter, eller 3416 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



Sjukfrånvarons utveckling

Det är ännu svårt att avläsa effekterna av insatser som genomförts inom arbetsmiljöområdet under 2020 och 2021. Ett stort fokus i det förebyggande arbetsmiljöarbetet under året har varit riskbedömningar för att minska smittspridning.

Den vanligaste förklaringen till sjukfrånvarons utveckling brukar peka på kraftigt svängningar över tid inom hela den svenska arbetsmarknaden. Där den starkast förklaringsfaktor är förändring av både regler och tillämpningen av sjukförsäkringen. För 2020 och 2021 är det särskilt tydligt att förändringar i regler inom sjukförsäkringen har och har haft en stor påverkan när sjukfrånvarostatistiken samlas in och börjar

Personalbokslut 2021

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. För arbetsgivaren Linköpings kommun liksom för många andra offentliga arbetsgivare var sjukfrånvaron under 2021 och 2020 betydligt högre än tidigare år men med en förskjutning till korttidssjukfrånvaro som kopplas till pandemin.

Långtidsfriska och frisktal

I kommunen är 28,7 procent av medarbetare långtidsfriska vilket är 6,2 procentenheter högre än 2020. 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, Frisktal²⁴. 2021 uppfyllde 43,3 procent av medarbetarna villkoren, vilket är en ökning med 3,8 procentenheter jämfört med föregående år.

Sjukfall

2021 redovisas 37 933 påbörjade sjukfall det är en minskning med 583 jämfört med 2020. De sjukfall som är längre än 29 dagar minskar med 52 till 1 560. Anställda som har fler än 5 sjukfall under året minskar med 43 till 2080 personer.

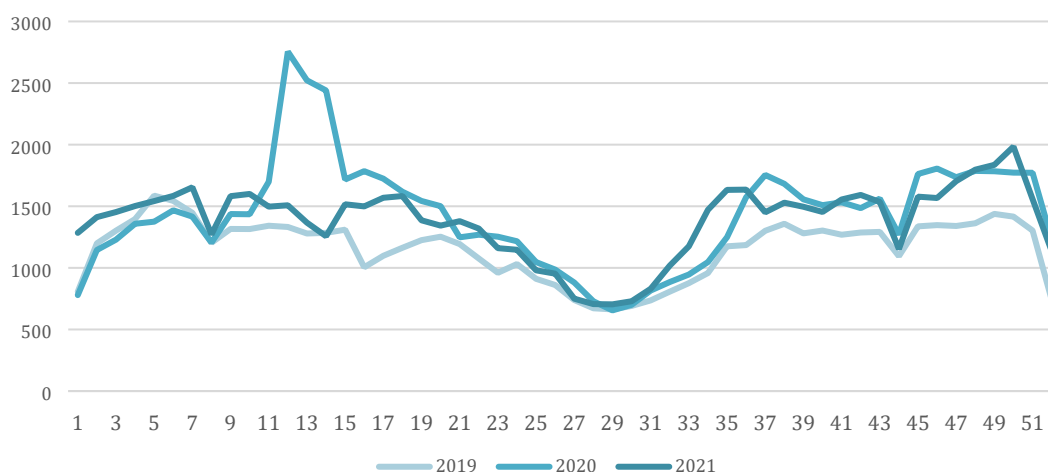
Rehabilitering

Under året har 4009 pågående rehabiliteringsärenden noterats. Där av har 2608 ärenden avslutats med återgång till arbete, helt eller delvis, i 89 % av fallen. Den genomsnittliga rehabiliteringstiden är 129 dagar (+22). Den främsta orsaken till rehabiliteringsinsats var upprepad korttidssjukfrånvaro 62,8% (+6,7 %) samt långtidssjukfrånvaro 33,9% (-6,4 %).

Antal sjuka per vecka

Under 2021 har i genomsnitt 1 383 medarbetare varit sjukfrånvarande en eller flera dagar per vecka. Det motsvarar 13,3 procent av den månadsanställda personalen. Som jämförelse är genomsnittet för de fem föregående åren 11,5 procent. Grafen redovisar antal sjukfrånvarande per vecka under de tre senaste åren.

Diagram 20. Antal sjuka per vecka



Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall

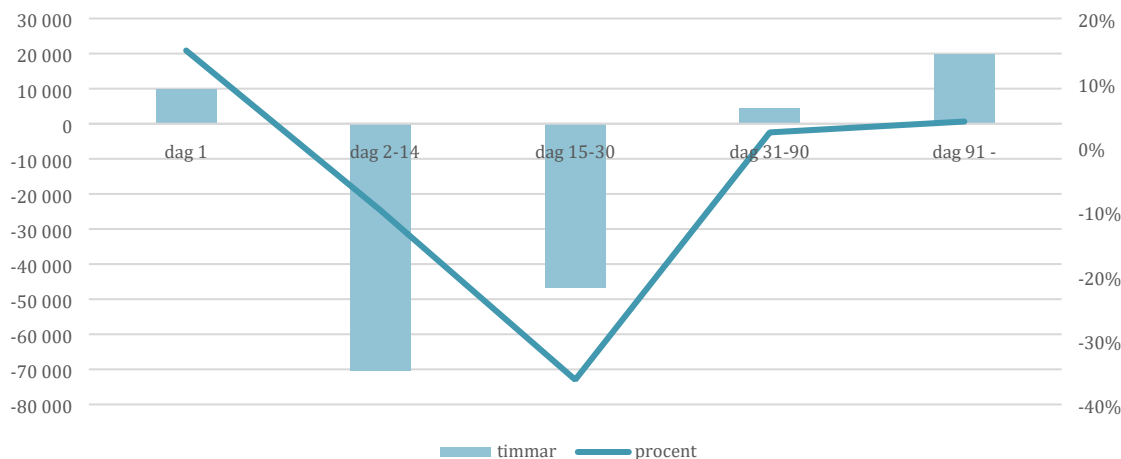
Under 2021 har 1 520 584 sjukfrånvarotimmar registrerats. Det är en minskning med 83 138 timmar jämfört med 2020. Framförallt sker en minskning av korttids sjukfrånvaron (dag 2-14), men en minskning av sjukfrånvaron noteras även i övriga intervaller förutom för frånvaro dag 1 eller sjukfrånvaro längre än 31 dagar där en ökning noteras. Under 2020 förändrades reglerna i sjukförsäkringen som innebar bland

²⁴ Definition: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvardagar/antal anställda. Infördes 2009.

Personalslut 2021

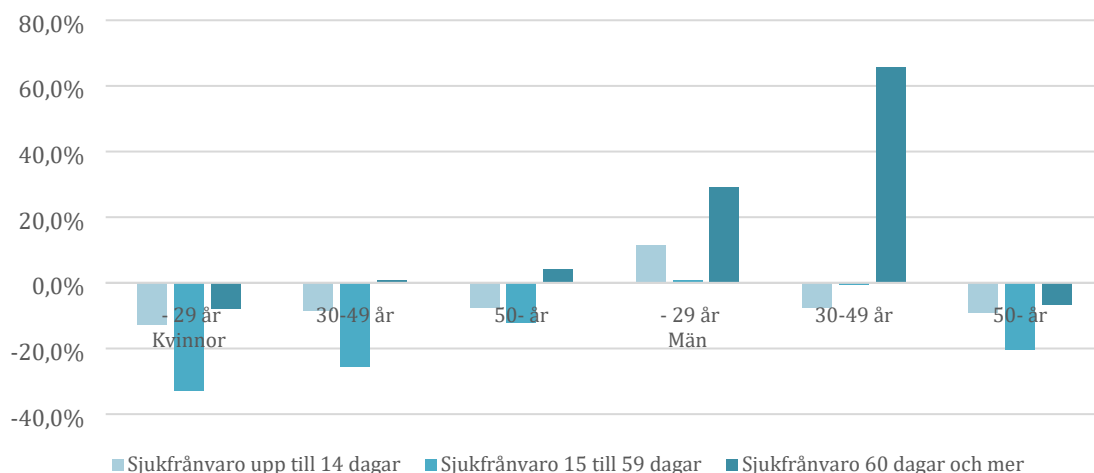
annat att krav på läkarintyg från dag 8 ändrades till att gälla från dag 15. Förändring gällde fram till 1/11 2021. Förändring av sjukfrånvaron under 2021 jämfört med föregående år ses i fem frånvarointervall i diagram 21 samt i tre frånvarointervall i tabell 22.

Diagram 21. Förändring av sjukfrånvaron i timmar och % för respektive frånvarointervall jämfört med föregående år



Kvinnor har en minskning av sjukfrånvaro i samtliga intervall, en nettominskning med 86 788 timmar. Men kvinnor, 30 år eller äldre, har en ökad frånvaro i intervall 60 dagar eller längre (11 961 timmar). Männens redovisar en nettoökning med 3 650 timmar. Samtliga åldersgrupper förutom de yngre redovisar minskad frånvaro i två eller flera intervall. De yngre männen (-29 år) är utmärkande med en ökning i samtliga intervall, främst inom arbetsgivarens sjuklöneperiod. Åldersgruppen 30-49 år har en ökad frånvaro i intervall 60 dagar eller längre. Tabell 23 redovisar antal timmar efter kön och ålder. Diagram 22 ger ytterligare detaljer om hur sjukfrånvaron förändrats under 2021.

Diagram 22. Förändring av sjukfrånvarotimmar i % för män och kvinnor fördelad efter åldersgrupp och frånvarointervall.



Obligatorisk sjukredovisning

Redovisning av sjukfrånvaro är lagreglerad och innebär att sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av planerad tid även kallad total sjukfrånvaro.

Obligatorisk sjukredovisning följs upp varje månad. Utfallet har varierat mellan som högst 8,9 procent i mars till lägst 5,1 procent i juli. Den ackumulerade obligatoriska sjukfrånvaron är 8,0 procent för 2021. Det är 0,6 procent lägre än föregående år. Sjukfrånvaron minskar i samtliga åldersgrupper och för båda könen. Mer information om total sjukfrånvaro finns samlad i en tidsserie från 2011 i tabell 24. Nedbrytning av total sjukfrånvaro till respektive förvaltning redovisas i tabell 25. Diagram 23 nedan jämför total sjukfrånvaro och andelen långtidsfrånvaro från år 2018, angivet värde avser 2021.

Personalslut 2021

Diagram 23a. Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd planerad arbetstid

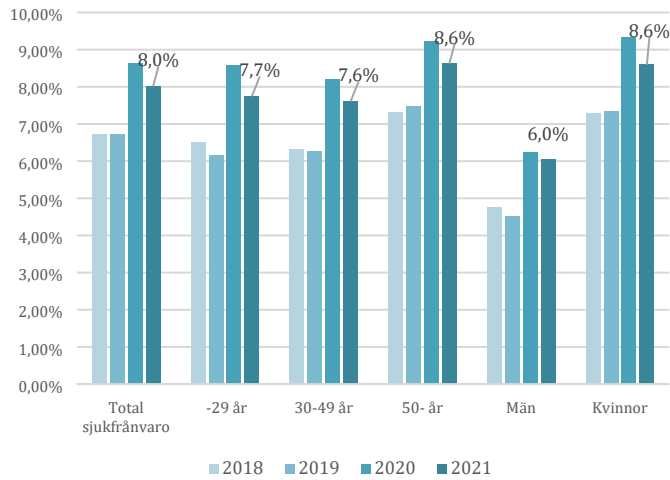
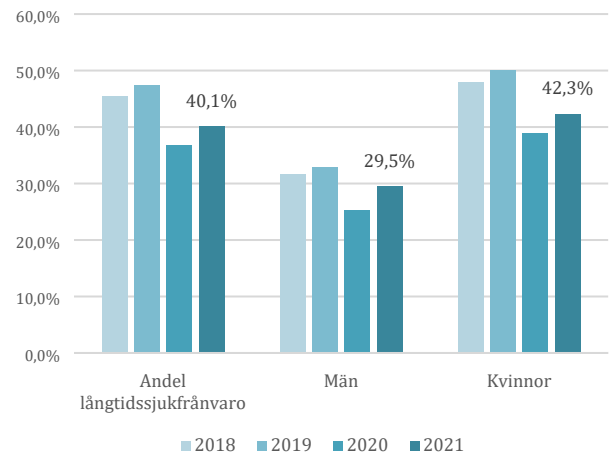


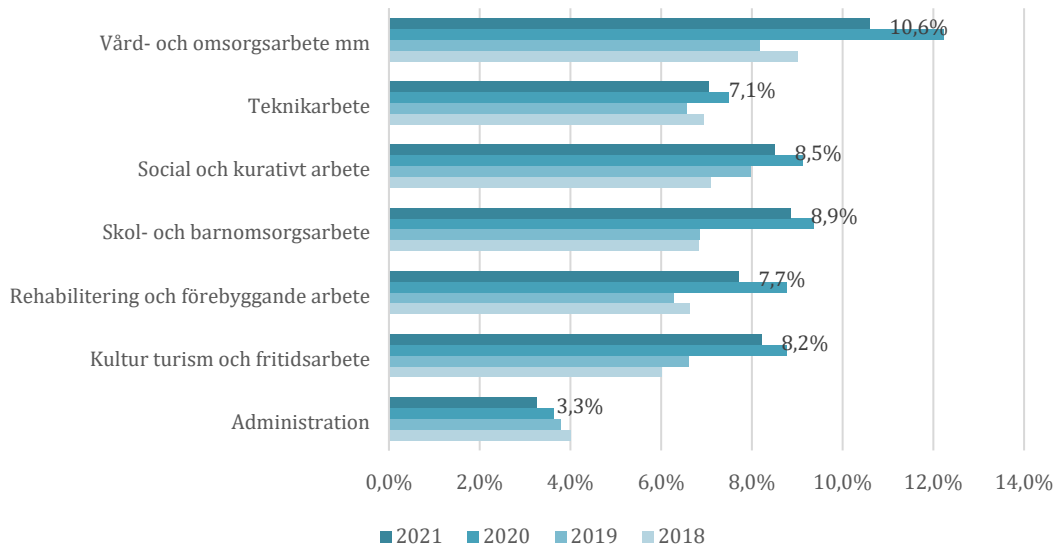
Diagram 23b. Andelen långtidsfrånvaro av total sjukfrånvaro (> 60 dagar)



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 24. Det kan noteras att sjukfrånvaron har en positiv förändring inom samtliga områden, angivet värde avser 2021.

Diagram 24 Total sjukfrånvaro per arbetsområde 2018-2021

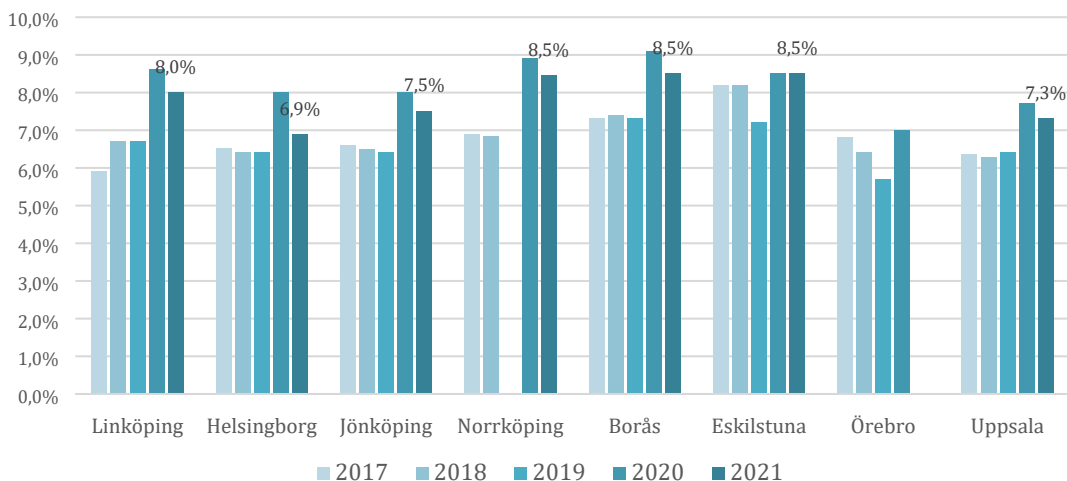


Personalslut 2021

Sjukfrånvaro i Jämförelse

Resultatet för kommunerna i vårt nätverk hämtas från SKR sjukfrånvaroredovisning. En jämförelse mellan kommunerna har gjorts sedan 2010. Linköping har fram till 2019 haft en lägre sjukfrånvaro än medelvärdet för jämförelse gruppen. I Diagram 25 redovisas total sjukfrånvaro för några jämförbara kommuner åren 2017–2021, angivet värde avser 2021. Resultat från Örebro saknas.

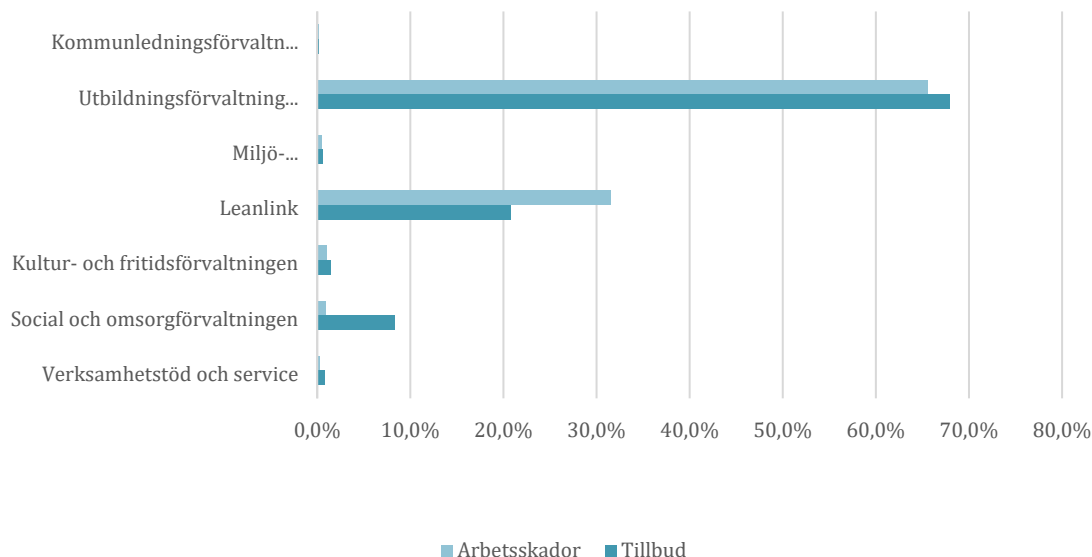
Diagram 25. Total sjukfrånvaro i några jämförbara kommuner 2017–2021



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 2021 har 1 591 anmälningar om arbets skada gjorts till säkerhetsgruppen, det är en ökning med 282 jämfört med föregående år. Under 2021 har även 735 tillbud inrapporterats. Ytterligare information finns i tabell 26. Diagram 26 visar andel arbets skador och tillbud per förvaltning 2021.

Diagram 26. 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 2021 har Linköping inlämning uppgifter under mars 2022. Resultatet som presenteras nedan är 2021 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 2022 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 96 poäng vilket är en minskning med 3 poäng jämfört med 2020. Det är fler medarbetare per chef, långtidssjukfrånvaro samt utbildningstid som gör att poängen är lägre 2021.

Det preliminära Jämix värde är 123 poäng vilket är en ökning med 2 poäng jämfört med 2020. Det är minskning av skillnaden i långtidssjukskrivning och skillnad i uttag av föräldradagar samt skillnad i sysselsättningsgrad som ger en ökad poäng jämfört med 2020.

Diagram 28. AVI 2021 jämfört md 2020

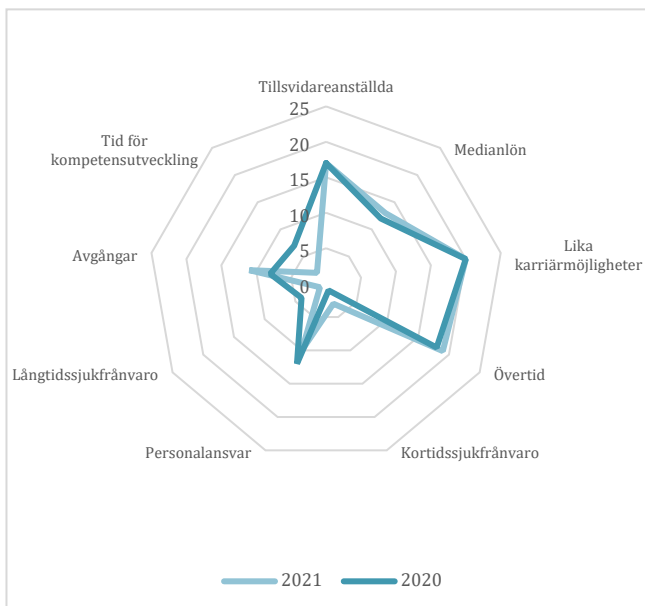
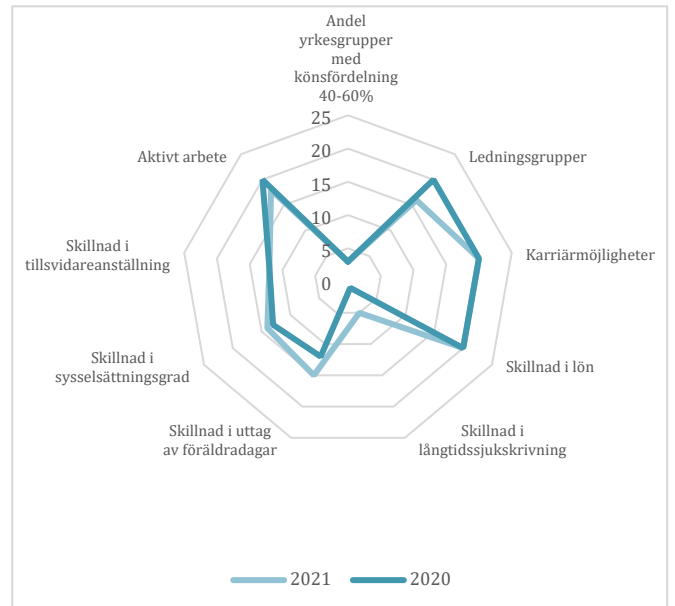


Diagram 28. Jämix 2021 jämfört med 2020



Personalbokslut 2021

Linköpings kommuns nyckeltal

	2020	2021
Anställd personal		
tillsvidare	9 427	9 573
visstid	727	795
<i>summa</i>	<i>10 154</i>	<i>10 368</i>
Antal årsarbeten (månadsanställda)	9 090	9 189
Andel tillsvidareanställda (%)	92,1	92,3
Andel heltidsanställningar (%)	83,4	84,2
Andel anställda som är kvinnor (%)	78,2	77,5
Andel anställda som är män (%)	21,8	22,5
Andel anställda med utomnordisk bakgrund (%)	16,6	20,4
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per chef	29,5	31,9
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens chef	34,9	37,8
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens ledare	22,1	24,3
Andel chefer som har utomnordisk bakgrund i förhållande till andelen anställda som har utom nordisk bakgrund (balanstal)	0,22	0,30
Kvinnors karriärmöjlighet till chefsbefattning ²⁵ (balanstal)	0,98	0,98
Andel kvinnor på högre chefsbefattningar (%)	61,0	62,5
Chefsomsättning	4,9	4,1
Övertids- och mertidsuttag omvandlat till årsarbete (åb)	66	59
Timavlönades arbetade tid omräknat till årsarbete (heltidstjänster)	700	679
Frisktal (%)	39,7	43,3
Andel anställda som är långtidsfriska (%)	22,5	28,7
Total sjukfrånvaro (%)	8,6	8,0
Andel långtidssjukfrånvaro av den total sjukfrånvaro (%)	38,6	40,1
Chefers sjukfrånvaro	2,4	1,8
Friskvård andel medarbetare	74,7	73,9
Andel kurs- och konferensavgifter av direkt personalkostnad (%)	0,5	0,6
Andel externa avgångar (%)	6,0	6,4
Genomsnittlig pensionsålder (tillsvidareanställda)	64,7	64,7
AVI	92	95
HME	76	75

²⁵ Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor, värde under 1,0 anger att kvinnor är underrepresenterade.

Personalbokslut 2021

Tabeller

Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2011–2021 efter kön, anställningsform och heltid/deltid

Antal medarbetare	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	andel
Tillsvidare anställda	7 286	7 168	7 017	7 152	7 425	8 060	8 643	8 900	9 221	9 427	9 573	92,3%
<i>Därav</i>												
-kvinnor	5 857	5 758	5 613	5 718	5 923	6 429	6 889	7 099	7 330	7 451	7 522	78,6%
-män	1 429	1 410	1 404	1 434	1 502	1 631	1 754	1 801	1 891	1 976	2 051	21,4%
-heltid	5 409	5 390	5 364	5 552	5 855	6 387	6 941	7 227	7 487	7 864	7 296	82,8%
-deltid	1 877	1 778	1 653	1 600	1 570	1 673	1 702	1 673	1 734	1 563	1 647	17,2%
Visstids anställda	449	415	430	593	729	892	746	787	720	727	795	7,7%
<i>Därav</i>												
-kvinnor	327	301	307	421	531	634	524	555	495	502	513	64,5%
-män	122	114	123	172	198	258	222	232	225	225	282	35,5%
-heltid	265	254	253	364	590	722	604	637	593	606	658	82,8%
-deltid	184	161	177	229	139	170	142	150	127	121	137	17,2%
Totalt	7 828	7 583	7 447	7 745	8 154	8 952	9 389	9 687	9 941	10 154	10 368	

Tabell 2 Anställda efter anställningsform

Anställningsform	2018		2019		2020		2021	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Tillsvidareanställda	7 099	1 801	7 330	1 891	7 451	1 976	7 522	2 051
Visstidsanställda	555	232	495	225	502	225	513	282
<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>	<i>8 035</i>	<i>2 333</i>
Timanställd	1994	748	2064	782	1906	742	1 738	756
Anställda per kön	9 648	2 781	9 889	2 898	9 859	2 943	9 773	3 089
Totalt antal anställda per år	12 429		12 787		12 802		12 862	

Tabell 3 Andel (%) heltidsanställda per kön och förvaltning 2018-2021

Förvaltning	2018			2019			2020			2021		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Utbildning	93,5	87,5	88,7	94,6	89,4	90,4	95,3	90,9	91,8	95,8	91,9	92,7
Social- och omsorg	95,7	98,0	97,7	96,5	98,2	98,0	96,7	98,5	98,3	95,1	99,1	98,6
Kultur- och fritid	71,8	71,3%	71,5	77,6	72,7	74,2	85,4	76,1	79,2	86,4	78,3	80,9
Leanlink	68,7	54,7	57,2	68,6	56,0	58,4	69,1	56,3	58,8	70,9	56,6	59,5
Kommunledning	100	93,5	95,7	100	95,1	96,7	100	96,0	97,2	100	96,8	97,9
Miljö- och samhällsbyggnad	100	97,2	98,6	100	98,0	98,8	98,9	99,1	99,0	99,0	98,5	98,7
Verksamhetsstöd och service	99,7	98,6	99,1	99,1	98,7	98,9	99,1	98,2	98,6	98,1	97,6	97,8
Omsorgs och äldre	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hela kommunen	87,8	79,2	80,9	88,3	80,8	82,0	88,9	81,9	83,4	89,5	82,8	84,2

Personalbokslut 2021

Tabell 4 Antal anställda och andel medarbetare med utomnordisk bakgrund 2021

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Samtligt anställda	Andel medarbetare med utomnordisk bakgrund
Kommunledningsförvaltning	4	2	6	151	4 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	1022	275	1 297	7 016	18 %
Social och omsorgsförvaltningen	16	15	31	308	10 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	732	424	1156	4 199	28 %
Kultur och fritidsförvaltningen	31	11	42	342	12 %
Verksamhetsstöd och service	46	14	60	588	10 %
Leanlink	12	17	29	258	11 %
Totalt	1863	758	2621	12 862	20,4%

Tabell 5 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön

Anställnings form	2021			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidareanställningar	1 222	422	1 644	62,7 %
Visstidsanställningar	129	68	197	7,5 %
Timavlönad	512	268	780	29,8 %
Totalt	1 863	758	2 621	

Tabell 6 Tillsvidareanställda efter kön, ålder och sysselsättningsgrad

Kvinnor	2020			2021			
	Ålder	Antal	Andel	Sysselsättningsgrad	Antal	Andel	Sysselsättningsgrad
- 19	0			0			
20-29	748	8 %	96,9	716	7 %	97,0	
30-39	1676	18 %	96,8	1726	18 %	97,1	
40-49	2015	21 %	96,5	2012	21 %	96,7	
50-54	1056	11 %	95,7	1080	11 %	95,7	
55-59	1055	11 %	94,1	1115	12 %	94,2	
60-64	846	9 %	93,3	799	8 %	93,9	
65-	132	1 %	92,1	154	2 %	90,4	

Män	2020			2021			
	Ålder	Antal	Andel	Sysselsättningsgrad	Antal	Andel	Sysselsättningsgrad
-19	0			0			
20-29	214	2 %	95,5	244	3 %	96,4	
30-39	485	5 %	97,3	491	5 %	97,8	
40-49	534	6 %	98,0	552	6 %	97,8	
50-54	228	2 %	97,7	230	2 %	97,8	
55-59	241	3 %	97,9	248	3 %	98,3	
60-64	239	3 %	97,0	245	3 %	96,7	
65-	56	1 %	95,6	63	1 %	94,5	

Personalbokslut 2021

Tabell 7 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori

Chefskategori	2020			2021		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
A. Chef för förvaltning/nämndansvarig chef	3	2	5	3	3	6
B. Enhets- områdeschef och/eller områdesansvarig	17	28	45	16	29	45
C. Verksamhetschef/rektor eller motsvarande	62	213	275	60	216	276
Sa chefer	82	243	325	79	248	327
L. Annat ledningsansvar*	27	121	148	26	126	152

*Arbetstagare med begränsat lednings- och samordningsansvar, ex biträdande rektor, gruppleddare.

Tabell 8 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning

	Antal 1:a linjens chefer (C)		Antal annat Ledningsansvar (L)		Genomsnittligt antal anställda per 1:a linjens chef		Genomsnittligt antal anställda per 1:a linjens ledare (C+L)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	Kommunledningsförvaltning	18	17	1	0	6,9	8,6	7,1
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	107	103	97	103	54,4	58,8	27,3	29,4
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	79	76	90	97	62,2	67,4	27,6	29,7
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	26	25	5	5	32,6	35,2	27,4	29,5
Social och omsorgsförvaltningen	22	23	0	0	12,0	12,6	13,8	12,6
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	15	13	0	0	15,7	19,6	15,2	19,6
Kultur och fritidsförvaltningen	28	32	1	0	15,7	17,3	18,5	17,3
Verksamhetsstöd och service	16	18	0	0	11,4	14,0	12,1	14,0
Leanlink	69	70	49	49	37,3	41,0	21,6	24,0
Hela kommunen	275	276	148	152	34,9	37,8	22,1	24,3

Genomsnittligt antal anställda definieras som tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare som ej är chefer exklusive timanställda.

Tabell 9 Rekryteringar

Rekryteringar	2018	2019	2020	2021
Externa rekryteringar	1187	1210	1060	1074
<i>varav tillsvidare</i>	656	656	557	556
Interna rekryteringar	613	784	638	646
Totalt	1800	1994	1698	1720

Tabell 10 Avgångar

Avgångar	2018	2019	2020	2021
Externa avgångar	714	743	618	660
<i>varav pensionsavgångar</i>	179	173	147	160
Interna avgångar	361	258	179	198
Totalt	1075	1001	797	858

Personalbokslut 2021

Tabell 11 Planerad respektive utförd tid könsuppdelad

	2020		2021	
	Totalt antal timmar	%	Totalt antal timmar	%
Planerad tid kvinnor	14 399 940		14 620 927	
Utförd tid i form av:		av planerad tid		av planerad tid
Ordinarie	10 272 734	71,3	10 439 232	71,4
Timlön	1 050 133	7,3	952 617	6,5
Mertid (fyllnadstid)	30 907	0,2	24 461	0,2
Enkel övertid	23 825	0,2	21 706	0,1
Kval. övertid	35 440	0,2	31 425	0,2
Summa utförd tid	11 413 039	79,3	11 471 441	78,5
	Totalt antal timmar	%	Totalt antal timmar	%
Planerad tid män	4 165 620		4 361 299	
Utförd tid i form av:		av planerad tid		av planerad tid
Ordinarie	3 300 368	79,2	3 480 240	79,8
Timlön	506 942	12,2	500 344	11,5
Mertid (fyllnadstid)	8 880	0,2	8 455	0,2
Enkel övertid	6 765	0,2	6 951	0,2
Kval. Övertid	17 300	0,4	18 297	0,4
Summa utförd tid	4 165 620	92,2	4 361 299	92,0

Tabell 12 Övertid

	Enkel övertid		Kvalificerad övertid		Differens	
	2020	2021	2020	2021	Enkel	Kval
Kommunledningsförvaltning	201	167	291	256	-34	-35
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	16 647	15 464	5 162	4 241	-1 183	-921
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	905	1 059	823	803	154	-20
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	15 704	14 393	4 308	3 389	-1 131	-919
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	163	229	441	510	66	69
Kultur- och fritidsförvaltningen	221	71	381	378	-150	-3
Social och omsorgsförvaltningen	317	561	2 544	1 315	244	-1 229
Verksamhetsstöd och service	553	527	840	1 073	-26	233
Leanlink	12 488	11 638	43 050	41 949	-850	-1 101
Summa	30 590	28 657	52 709	49 722	-1 933	-2 987

Tabell 13 Personalkostnader jämförelse 2020–2021

Personalkostnader	2020		2021		Förändring	
	mnkr	Andel	mnkr	Andel	mnkr	%
Direkt personalkostnad	3 753	67%	3 863	66%	109,8	2,9%
Sociala avgifter	1 543	27%	1 605	27%	61,5	4,0%
Pensionskostnad	289	5%	350	6%	61,4	21,3%
Personalkringkostnader	55	1%	80	1%	25,2	46%
	5 640		5 898		258	4,6%

Personalslut 2021

Tabell 14 Median och medellön för män och kvinnor 2021

	Medianlön 2021	Förändring från föregående år		Medellön 2021	Förändring från föregående år	
Kvinnor	31 100 kr	900 kr	3,0%	32 170	889 kr	2,8%
Män	31 300 kr	800 kr	2,6%	33 082	733 kr	2,3%
Samtliga	31 100 kr	900 kr	3,0%	32 366	861 kr	2,7%

Tabell 15 Median och medellön per arbetsområde

Arbetsområde	Medianlön		Förändring		Medellön		Förändring	
	2020	2021	kronor	procent	2020	2021	kronor	procent
Ledningsarbete	45 300	45 700	400	0,9%	46 987	47 424	437	0,9%
Handläggare- administratörsarbete	32 000	33 600	1 600	5,0%	34 260	35 543	1 283	3,7%
Vård- och omsorgsarbete med mera	25 500	26 511	1 011	4,0%	26 835	27 943	1 107	4,1%
Rehabilitering och förebyggande arbete	31 400	32 050	650	2,1%	31 950	32 617	668	2,1%
Socialt och kurativt arbete	27 800	28 950	1 150	4,1%	28 451	29 672	1 221	4,3%
Skol- och barnomsorgsarbete	31 500	32 500	1 000	3,2%	31 492	32 577	1 085	3,4%
Kultur-, turism- och fritidsarbete	28 300	29 100	800	2,8%	28 646	29 451	805	2,8%
Teknikarbete	37 400	38 500	1 100	2,9%	37 977	38 745	768	2,0%
Hantverksarbete med mera	25 950	27 000	1 050	4,0%	25 884	26 829	946	3,7%
Köks- och måltidsarbete	24 700	25 500	800	3,2%	24 694	25 547	853	3,5%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	23 000	23 700	700	3,0%	25 166	24 029	-1 137	-4,5%

Tabell 16 Hållbart medarbetarindex (HME)

Hållbart medarbetarindex	Totalindex		Delindex motivation		Delindex ledarskap		Delindex styrning	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Kommunen totalt	75	76	76	77	72	72	77	78
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	77	78	78	79	72	74	79	81
Leanlink	73	73	73	73	69	68	78	77
Social och omsorgsförvaltningen	69	74	73	74	71	74	62	74
Kultur och fritidsförvaltningen	69	72	73	73	68	75	66	67
Kommunledningsförvaltningen	75	74	74	77	75	72	76	72
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	76	72	78	73	79	74	72	67
Verksamhetsstöd och service	75	68	75	73	79	71	72	62
Riket		79,1		79,3		79,0		78,9

Personalslut 2021

Tabell 17 Formell kompetens för samtliga medarbetare, andel per nivå och förvaltning

Formell kompetens	Kommunlednings förvaltning	Utbildnings- och arbetsmarknads förvaltning	Miljö och samhällsbyggnads förvaltning	Leanlink	Kultur och fritids förvaltning	Social och omsorgsförvaltningen	Verksamhetsstöd och service	Hela kn
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,0 %	0,4 %	0,0 %	1,8 %	0,6 %	0,4 %	0,0 %	0,8 %
Grundskoleutbildning 9 år	0,7 %	2,6 %	0,0 %	9,9 %	6,3 %	0,4 %	0,8 %	4,8 %
Gymnasieutbildning högst 2 år	8,5 %	9,8 %	5,1 %	21,7%	5,1 %	5,6 %	9,4 %	13,2 %
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	8,5 %	17,0%	7,7 %	32,3%	12,8%	6,0 %	21,4%	21,1 %
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	12,7%	14,5%	14,4%	16,4%	27,8%	12,0%	25,2%	15,6 %
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	69,0%	54,8%	71,2%	16,3%	45,5%	74,4%	43,2%	43,9 %
Forskarutbildning	0,7 %	0,6 %	1,3 %	0,1 %	0,3 %	0,5 %	0,0 %	0,4 %
Nivå okänd	0,0 %	0,3 %	0,3 %	1,5 %	1,7 %	0,7 %	0,0 %	0,8 %

Tabell 18 Antal personer som fyller 65 år under perioden och arbetsområde 2022-2028

Arbetsområde	2022	2023-2024	2025-2028	antal pensionsavgång* under perioden
Handläggare- administratörsarbete	15	41	98	154
Hantverksarbete med mera	9	15	27	51
Kultur-, turism- och fritidsarbete	8	11	32	51
Köks- och måltidsarbete	6	30	52	88
Ledningsarbete	7	23	55	85
Rehabilitering och förebyggande arbete	1	4	9	14
Skol- och barnomsorgsarbete	89	209	435	733
Socialt och kurativt arbete	22	77	172	271
Teknikarbete	9	8	16	33
Vård- och omsorgsarbete med mera	19	52	137	208
Antal per år	185	470	1033	1688

*Med pensionsavgång avses personer som fyller 65 år under perioden

Personalbokslut 2021

Tabell 19 Planerad tid och frånvaro, könsuppdelad

	2020		2021	
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
Planerad tid kvinnor	14 399 940		14 620 927	
Frånvarotid i form av:				
Sjukfrånvaro	1 343 831	9,3	1 257 043	8,6
Tillf. Föräldrapenning	186 080	1,3	180 221	1,2
Föräldraledighet	775 034	5,4	790 495	5,4
Semester	1 182 750	8,2	1 260 955	8,6
Studier	163 147	1,1	191 556	1,3
Fackligt	5 079	0,04	7 798	0,1
Övrig frånvaro med lön	38 275	0,3	35 777	0,2
Övrig frånvaro utan lön	433 010	3,0	457 848	3,1
Summa frånvarotid	4 127 206	29,4	4 181 695	28,60
	Totalt antal timmar	% av planerad tid	Totalt antal timmar	% av planerad tid
Planerad tid män	4 162 620		4 361 299	
Frånvarotid i form av:				
Sjukfrånvaro	259 891	6,3	263 540	6,0
Tillf. Föräldrapenning	38 355	0,9	40 797	0,9
Föräldraledighet	76 153	1,8	83 476	1,9
Semester	315 650	7,5	344 126	7,9
Studier	45 651	1,1	40 912	0,9
Fackligt	2 489	0,06	1 370	0,03
Övrig frånvaro med lön	9 373	0,2	8 065	0,2
Övrig frånvaro utan lön	117 691	2,8	98 772	2,3
Summa frånvarotid	865 253	20,77	881 059	20,20

Tabell 20 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete

Föräldraledighet	2020			2021		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	46,9	5,0	36,7	46,4	5,9	35,0
30 – 49 år	42,2	29,2	39,3	43,0	24,1	38,7
50 –	0,3	0,3	0,3	0,4	1,0	0,5
Totalt	26,5	15,5	24,1	26,7	13,2	23,6

Tabell 21 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete

Tillfällig vård av barn	2020			2021		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	4,1	1,3	3,4	3,3	0,7	2,6
30 – 49 år	9,5	8,5	9,3	9,3	7,1	8,8
50 –	0,8	1,0	0,9	0,6	0,4	0,5
Totalt	5,5	4,8	5,3	5,2	3,8	4,9

Personalslut 2021

Tabell 22 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2014–2021

Intervall	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Förändring 2020-2021
Dag 1-14	278 081	334 138	395 978	437 318	515 384	514 172	780 357	719 725	-60 632
Dag 15-59	96 396	107 667	107 336	113 281	131 706	121 232	235 488	191 060	-44 428
Dag 60-	360 145	439 323	461 318	434 350	528 805	568 147	587 877	609 799	21 922
Summa	734 622	881 128	964 632	984 948	1 175 895	1 203 551	1 603 722	1 520 584	-83 138

Tabell 23 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön

Ålder	Kvinnor		Män		Förändring	
	2020	2021	2020	2021	kvinnor	män
– 29	162 959	139 198	49 443	55 575	-23 760	6 132
30-49	629 030	583 203	113 316	120 348	-45 827	7 032
50 +	551 843	534 582	97 131	87 617	-17 261	-9 515
Summa	1 343 831	1 256 984	259 891	263 540	-86 848	3 650

Tabell 24 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total sjukfrånvaro	4,4%	4,8%	4,8%	5,3%	5,6%	6,1%	5,9%	6,7%	6,7%	8,6%	8,0%
-29 år	3,2%	3,4%	3,5%	4,0%	3,6%	5,2%	6,0%	6,6%	6,1%	8,3%	7,7%
30-49 år	4,2%	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%	5,8%	5,5%	6,3%	6,2%	8,1%	7,6%
50- år	5,1%	5,6%	5,5%	6,0%	6,5%	6,7%	6,4%	7,2%	7,4%	9,2%	8,6%
Män	3,5%	3,4%	3,5%	3,9%	3,9%	4,4%	4,3%	4,7%	4,5%	6,2%	6,0%
Kvinnor	4,7%	5,2%	5,1%	5,7%	6,1%	6,5%	6,3%	7,3%	7,3%	9,3%	8,6%
Andel långtidssjukfrånvaro	44,5%	43,5%	44,2%	48,0%	50,0%	47,7%	43,2%	44,9%	46,7%	38,1%	40,1%
Män	44,1%	37,5%	40,0%	42,8%	42,3%	39,8%	31,4%	31,3%	32,5%	26,8%	29,5%
Kvinnor	44,6%	44,6%	44,9%	49,0%	51,4%	49,2%	45,4%	47,4%	49,2%	40,3%	42,3%

Tabell 25 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning 2019-2021

Förvaltning	2019	2020	2021
Kommunledningsförvaltning	2,4 %	2,2 %	2,0 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	6,8 %	8,6 %	8,1 %
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	6,8 %	9,2 %	8,7 %
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	5,5 %	5,3 %	4,8 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	3,9 %	3,8 %	3,7 %
Social- och omsorgsförvaltningen	7,0 %	6,5 %	5,0 %
Kultur o fritidsförvaltningen	6,6 %	7,2 %	6,8 %
Verksamhetsstöd och service	3,8 %	4,7 %	4,7 %
Leanlink	7,9 %	10,5%	9,6 %
Hela kommunen	6,7 %	8,6 %	8,0 %

Personalbokslut 2021

Tabell 26 Antal anmälda arbetsskador och tillbud 2021 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	1	0	0	0	2	0	1	0
Utbildningsförvaltningen	418	107	298	67	71	22	53	7	381	118
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	1	0	3	2	0	0	2	0	3	1
Leanlink	169	37	139	43	37	14	49	14	113	40
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	0	6	7	2	0	0	1	7	4
Social och omsorgsförvaltningen	5	0	3	0	2	0	4	0	51	10
Verksamhetsstöd och service	0	0	0	0	1	0	2	1	4	2
Summa	594	144	450	119	113	36	112	23	560	175
	738		569		149		135		735	

