



# Personalbokslut 2016

Kommunstyrelsens anställningsmyndighet



### **SAMMANFATTNING**

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

Vid utgången av 2016 är 6 652 personer tillsvidare- eller visstidsanställd med månadslön. Det är en ökning jämfört med föregående år och personalförändringarna förklaras främst genom volymökningar, övergång från annan verksamhet samt resursförstärkning. På flera förvaltningar har antal medarbetare med utomnordisk bakgrund ökat.

Första linjens chef har en nyckelroll för verksamhetens kvalitet och utveckling. En viktig förutsättning för att kunna utöva sitt ledarskap är antal underställda medarbetare. I Linköpings kommun är genomsnittet 33 medarbetare per chef och det är flest medarbetare per chef inom utbildningsförvaltningen.

Den totala sjukfrånvaron har ökat något för kommunstyrelsens anställningsmyndighet och ligger 2016 på 5,6 %. Det är en stor variation av sjukfrånvaron mellan förvaltningarna. Långtidssjukfrånvaron har totalt minskat från föregående år, men även här varierar det mellan de olika förvaltningarna.

Chefsförsörjning tillsammans med kompetensförsörjning och rekrytering anses vara de tre största utmaningar för kommuner som arbetsgivare framöver. Med tanke på kommande pensionsavgångar och den personalomsättning som finns på flera av förvaltningarna inom kommunstyrelsens anställningsmyndighet behöver ledarskapets förutsättningar ses över och moderniseras.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	4
Personalstatistik.....	5
Sammanfattande nyckeltal .....	5
<b>Ledarskap och medarbetarskap .....</b>	<b>6</b>
Antal medarbetare .....	6
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef.....	6
Chefer med utomnordisk bakgrund.....	6
Medarbetare med utomnordisk bakgrund .....	7
Medellön.....	7
<b>Hållbart arbetsliv - arbetsmiljö.....</b>	<b>8</b>
Total sjukfrånvaro .....	8
Långtidsjukfrånvaro .....	8
Medelålder.....	8
Medelålder chefer.....	8
<b>Personalförsörjning .....</b>	<b>9</b>
Personalomsättning .....	9
Pensionsavgångar .....	9

### Inledning

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

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

Måluppfyllelsen gentemot ovanstående redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser.

I LPP fastslås den personalpolitiska visionen:

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

Tre områden lyfts i LPP som viktiga framgångsfaktorer i strävan efter att nå den personalpolitiska visionen, nämligen:

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

I Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram lyfts fyra områden fram som viktiga nycklar till fortsatta framgångar för att säkra Linköpings kommuns nuvarande och framtida kompetensförsörjning:

- Attraktiv arbetsgivare
- Systemfaktorer
- Helhetsperspektiv och långsiktighet
- Ledarskap och medarbetarskap

### Innehållet i personalbokslutet

Personalbokslutet för KS anställningsmyndighet utgörs av ett siffermaterial som är hämtat från förvaltningarnas personalbokslut samt i bokslutet behandlas kalenderåret 2016 med brytpunkt 2016-12-31. Data är hämtade från stödsystemen Heroma och Agresso, med ett undantag för uppgifter kring ”medarbetare med utomnordisk bakgrund” som hämtas från statistiska centralbyrån (SCB) med brytpunkt 2016-12-18.

I bokslutets tabeller är förvaltningarnas förkortningar där KKK är kommunledningskontoret, UTB är utbildningsförvaltningen, SOC är socialförvaltningen, MOS är miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen, KOF är kultur- och fritidsförvaltningen och OOÄ är omsorg- och äldreförvaltningen.

## Personalstatistik

<b>Sammanfattande nyckeltal</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Antal anställda	6 130	6 652
Andel tillsvidareanställda	90%	89%
Andel kvinnor	79,0%	78,5%
Andel män	21,0%	21,5%
Timlön, antal årsarbeten	247,5	273,2
Genomsnittligt antal medarbetare per chef	26,1	27,3
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef	30,9	32,1
Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens ledare	24,3	24,6
Karriärmöjlighet, kvinnliga chefer	0,9	0,9
Karriärmöjlighet, manliga chefer	1,39	1,36
Kvinnliga chefer på högre chefs befattningar	48,6%	51,4%
Chefer med utomnordisk bakgrund	5	8
Medarbetare med utomnordisk bakgrund	638	791
Övertids- och mertidsuttag, antal årsarbeten	37,7	37,4
Total sjukfrånvaro	5,4%	5,6%
Långtidssjukfrånvaro	49,9%	46,9%
Personalomsättning	5,3%	7,2%
Årsarbetare	5 924,3	6 426,9
Medelålder bland tillsvidare- och visstidsanställda	45	45
Föräldraledighet	25,6	29,9
Medellön	29 180	29 657
Medelålder chefer	51,5	50,7

### Analys och kommentar:

Kommunstyrelsens anställningsmyndighet har ökat antal medarbetare med 522 medarbetare.

### Ledarskap och medarbetarskap

#### Antal medarbetare

Antal Anställda	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	161	5219	355	234	117	46
2016	171	5618	401	246	171	46

**Analys och kommentar:** Kommunstyrelsens anställningsmyndighet har totalt ökat med 522 medarbetare under 2016. Det är framförallt inom utbildningsförvaltningen som den största ökningen har skett som förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola. Samtliga förvaltningar utom omsorg- och äldreförvaltningen har av olika anledningar ökat antalet medarbetare.

#### Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef

Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	9,3	42	14,3	11,8	18,3	4,6
2016	6,8	44,2	15,5	14,1	23,1	5,6

**Analys och kommentar:** Utbildningsförvaltningen har högst antal medarbetare per chef. Största ökningen av antal medarbetare per chef är på kultur- och fritidsförvaltningen samt miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen.

#### Chefer med utomnordisk bakgrund

Chefer med utomnordisk bakgrund	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	0	3	1	0	1	0
2016	1	4	1	1	1	0

**Analys och kommentar:** Med utomnordisk bakgrund avses personer som är födda utanför Norden eller som har båda sina föräldrar födda utanför Norden. Antal chefer med utomnordisk bakgrund har ökat under 2016.

## Personalbokslut 2016

---

### Medarbetare med utomnordisk bakgrund

Medarbetare med utomnordisk bakgrund	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	11	581	27	10	9	0
2016	10	724	33	13	11	0

**Analys och kommentar:** På flera förvaltningar har antal medarbetare med utomnordisk bakgrund ökat. Den största andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund har utbildningsförvaltningen som har ökat från 581 till 724 medarbetare.

### Medellön

KLK	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	35 389	28 679	29 417	35 205	27 774	37 187
2016	36 889	29 082	30 105	35 692	29 223	37 186

**Analys och kommentar:** Medellönerna har ökat på alla förvaltningar utom omsorg och äldreförvaltningen. Högst i medellön har kommunledningskontoret och miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen.

## Hållbart arbetsliv - arbetsmiljö

### Total sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	3,5	5,6	4,9	3,5	5,6	2,1
2016	3,5	5,9	4,9	3,8	4,1	2,0

**Analys och kommentar:** Den totala sjukfrånvaron är 5,6 % och har ökat på utbildningsförvaltningen och miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen. Kultur- och fritidsförvaltningen visar den största minskningen av den totala sjukfrånvaron.

### Långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaro	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	39,8	49,9	46,7	52	61,3	60,3
2016	45,4	47,4	37,6	56	44	26,7

**Analys och kommentar:** När det gäller redovisning av långtidssjukfrånvaron på de förvaltningar med färre medarbetare kan det vara enstaka personer som påverkar resultatet mycket.

### Medelålder

Medelålder bland tillsvidare- och visstidsanställda	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	48	45	42	46	46	49
2016	49	45	41	44	46	48

**Analys och kommentar:** Högst medelålder är det bland medarbetare på kommunledningskontoret och omsorg- och äldreförvaltningen. Många medarbetare kommer att uppnå pensionsålder framöver, varför ett stort rekryteringsbehov kommer samt kompetensöverföring är av stor vikt.

### Medelålder chefer

Medelålder bland chefer	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	52	52	49	49	51	55
2016	52	51	49	48	48	56

**Analys och kommentar:** Medelåldern bland chefer på kommunstyrelsens anställningsmyndighet är högre än för medarbetare. Många chefer kommer att uppnå pensionsålder framöver, varför ett stort rekryteringsbehov kommer samt kompetensöverföring är av stor vikt. Chefsförsörjning tillsammans med kompetensförsörjning och rekrytering anses vara de tre största utmaningar för kommuner som arbetsgivare framöver.



### Personalförsörjning

#### Personalomsättning

Personalomsättning	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	6,7	4,9	10,4	5,8	4,8	5
2016	5,5	6,1	16,3	12,1	6,9	12,2

**Analys och kommentar:** Personalomsättningen är ett mått baserat på tillsvidareanställda medarbetare som börjat eller slutat och ger ett värde för hur stor andel av den samlade kompetensen som har bytts ut under mätperioden. Det är flera förvaltningar som har hög personalomsättning som beror på olika anledningar vilket bör fortsätta att följas upp per förvaltning kommande år.

#### Pensionsavgångar

Andel tillsvidare anställda medarbetare +65 (2015-2020)	KLK	UTB	SOC	MOS	KOF	OOÄ
2015	12%	10%	8%	12%	9%	11%
2016	12%	10%	7%	9%	11%	17%

**Analys och kommentar:** Det är en stor andel tillsvidare anställda medarbetare inom samtliga förvaltningar som kommer att uppnå pensionsåldern fram till 2020.