



Personalutskottet

Personalbokslut för Linköpings kommun för år 2016

Förslag till personalutskottets beslut

- 1 Kommunledningskontorets förslag till personalbokslut för Linköpings kommun år 2016 tillstyrks.

Förslag till kommunstyrelsens beslut

- 1 Kommunledningskontorets förslag till personalbokslut för Linköpings kommun år 2016 tillstyrks.

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

- 1 Personalbokslut för Linköpings kommun år 2016 fastställs.

Ärende

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

Vid utgången av 2016 är 8 952 personer tillsvidare- eller visstidsanställd med månadslön. Det är en ökning med 798 medarbetare jämfört med 2015 Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola. Även inom gymnasieskolan sker en ökning. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan främst beroende på övertagande av HVB¹ men även beroende på fler asylsökande. Kultur- och fritidsförvaltningen har tagit över kulturskolan från Leanlink vilket gör att förvaltningen växer. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har dels resursförstärkning men även kunnat återbesätta flera vakanta tjänster vilket speglas i personalstat. Leanlink har en nettoökning främst på grund av nya verksamheter inom Råd och stöd samt Sandrinoparken, Åleryd vårdboende och Ulrika hemtjänst inom Äldreomsorgen. Kommunstyrelsens förvaltning erhåller resursförstärkning. Omsorg- och äldreomsorgen har en bibehållen personalstat.

Ökningen av visstidsanställningar kan kopplas till svårigheten att rekrytera personal med efterfrågad kompetens vilket är genomgående inom samtliga

¹ Hem för vård och boende

verksamheter. Inom utbildningsområdet blir det särskilt tydligt som en konsekvens av behörighetsreglerna i skollagen.

Av samtliga månadsanställda är 79 procent kvinnor. 12,5 procent av kommunens medarbetare har utomnordisk bakgrund. Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,7 år. Fortsatt finns merparten, eller 57 procent, av den tillsvidareanställda personalen i åldersintervall 40–59 år. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 94,5 procent.

Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 17 till 308 personer. Det innebär att 3,6 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är oförändrad jämfört med föregående år. Förändringen av chefstätheten förklaras med de volymförändringar som genomförts under 2016.

Under 2016 redovisas drygt 964 600 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 83 500 timmar. I huvudsak är det sjukfrånvaron i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) samt sjukfrånvaro överstigande nittiodagar som ökar. Det finns variationer mellan åldersgrupper och mellan män och kvinnor. Särskilt påtagligt är yngre kvinnors ökade korttidssjukfrånvaro. Den totala sjukfrånvaron är 6,1 procent, vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2015.

Av dagens tillsvidareanställda medarbetare kommer 1659 personer att nå pensionsåldern (65 år) senast 2024. Mer än hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Konkurrensen kommer att vara stor kring den utbildade personal som finns tillgänglig. Genomsnittsåldern var 64,9 år för de som valde att sluta sin anställning med ålderspension 2016.

År 2016 har präglats av svårigheter att rekrytera personal och det krävs åtgärder för att såväl attrahera som att behålla medarbetare. Bristsituationen i många verksamheter kräver ett tydligt ledningsinitiativ och det arbete som pågår på förvaltningarna behöver fortsätta, utvecklas vidare och intensifieras. Våra utmaningar ställer krav på nya, innovativa arbetsätt och samverkan för att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen så att nämnderna kan utföra sina uppdrag och nå sina mål.

En början är att analysera vilka arbetsuppgifter som kan frigöras från svårrekryterade yrkesgrupper och som kan utföras av andra eller nya yrkesgrupper. Ytterligare egna insatser för att förstärka kompetens hos anställda kommer att vara nödvändiga. Organisation för bemanning och rekrytering ska vara effektivt organiserad och det bör övervägas om korttidsbehoven i större utsträckning bör lösas med hjälp av ordinarie personal.

Arbetet med att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke behöver fortsätta och ett systematiskt arbetsmiljöarbete tillsammans med jämställdhet och mångfaldsperspektiv är nödvändigt för att attrahera och behålla medarbetare.

Här har ledarskapet och ledarskapets förutsättningar en stor betydelse

Beslutsunderlag
[Klicka och skriv]

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

MBL information äger rum 2017-03-02 vid kommungemensamma medbestämmandegruppens sammanträde.

Personalbokslutet för anställningsmyndigheterna behandlas av respektive anställningsmyndighets styrelse (Kommunstyrelsen och Utförarstyrelsen).

Kommunledningskontoret

Paul Håkansson

Maria Kreese

Beslutet skickas till
[Klicka och skriv]