

KOMMUNSTYRELSENS ANSTÄLLNINGSMYNDIGHET

Förvaltningschefens/Nämndansvarig tjänstemans kommentar

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNING

Förvaltningens handlingsplan för personal- kompetensförsörjning är under genomförande. Förvaltningen har påbörjat projektet att införa ett processororienterat arbetssätt och genomfört processkartläggning av processerna smart förvaltning samt service och bemötande. Förvaltningens organisationsförändring är inne i sitt slutskede och den nya organisationen beslutas i juni. Flera tjänster har tillsats både nya ledningsfunktioner och ersättningsrekryteringar. Förvaltningen kommer arbeta vidare med digitalisering och e-handel, e-möten och e-tjänster. Förvaltningen planerar olika hälsofrämjande insatser i syfte att arbeta med ett hållbart arbetsliv. Förvaltningens internkommunikation kommer struktureras och ledas av kommunikationskompetens. Förvaltningen ska genomföra ett projekt med aktivitetsbaserat kontor. Avvikelse gentemot budget kan till stora delar förklaras med vakanta tjänster inom olika funktioner som inte tillsats.

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Under första tertialet 2017 har flera förändringar på chefsbefattningar beslutats och aviserats. Rekrytering av ny skolchef med verksamhetsansvar förskola, grundskola, fritidshem har inletts. En genomlysning har visat på behovet av att utveckla den nuvarande områdeschefsmodellen med en förstärkning av ledning för förskolan och tydligare roller för cheferna i skolområdena som del av styrkedjan i förhållande till huvudman och verksamhet. Under första tertialet har förvaltningschefen sagt upp sin anställning och lämnar sitt uppdrag 30 maj. Kommundirektören ansvarar för rekrytering av ny utbildningsdirektör och beslut tas enligt uppgjort plan under juni månad. Kommundirektören utser tf förvaltningschef för en övergångsperiod. Parallellt sker rekrytering av ny skolchef med ansvar förskola, grundskola, fritidshem.

Den fortsatta utvecklingen med fler riktade statsbidrag inom utbildningsområdet generar ett mer omfattande administrativt arbete på utbildningskontoret. Ansöknings-, rekvirerings- och redovisningsrutiner för olika statsbidrag saknar gemensamma strukturer och tidsmässig samordning. För att klara den nu gällande volymen av statsbidrag har omdisponeringar och förstärkningar varit nödvändiga på ekonomiavdelningen. Den snabba tillväxten ställer även krav på de centrala stödprocesserna personal-/kompetensförsörjning och lokalplanering. Uppdrag för en utvecklad rekryteringsprocess har tagits fram och ligger till grund för en nödvändig samordning av rekryteringsprocesser i förvaltningen. Utformningen sker i samråd med HR-direktör och kommungemensam HR-funktion. Till HR-avdelningen har rekryterats en kommunikator som i huvudsak kommer att fokusera på kommunikation och marknadsföring kopplat till att rekrytera och behålla medarbetare. En systeminventering har inletts ute i verksamheten. Den växande användningen av digitala läromedel, en ny dataskyddsförordning under 2018 samt en ny förvaltningsmodell kommer kräva en genomlysning av både support- och prestandakrav liksom roller. Den nyinrättade lokalförsörjningsgruppen har under första tertialet utöver löpande uppdrag reviderat nämndernas lokalförsörjningsplaner och säkerställt underlag för nämndernas budgeter avseende lokalförsörjning. Till gruppen har även en ny medarbetare rekryterats.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Förvaltningen har ett fortsatt högt inflöde av ärenden inom individ- och familjeomsorgen likväl som inom äldre- och funktionsnedsatta. Utredningar om "barn som far illa" klaras inte inom lagstadgad tid även om åtgärder har vidtagits. Delredovisningen till IVO visar att åtgärder har gett effekt, men eftersom inflödet fortsätter vara högt så är det väldigt svårt att komma i fas till juni då IVO ska ha slutredovisning och då ta ställning till om vite ska utgå. Inom området funktionsnedsatta är det framförallt målgruppen inom LSS som får vänta på handläggning vilket är oroväckande. Orsaken är framförallt att fler individer begär insatser och resursbrist har uppstått. Åtgärdsplan är beslutad och aktiviteter är vidtagna. Arbetsmiljömässiga problem finns p.g.a. rekryteringssvårigheter vid föräldraledigheter och andra personalförändringar vilket medför att ett antal vakanser finns inom förvaltningen. En pressad situation upplevs av medarbetare som är i tjänst. En annan del som påverkar är trångboddheten, majoriteten av medarbetarna delar rum vilket bl.a. ger svårigheter med ventilation. Ett annat störmoment är att ett antal tjänster finansieras med tillfälliga medel vilket skapar osäkerhet bland medarbetare och ökar stressupplevelsen.

Kompetenta medarbetare är den viktigaste resursen för att klara av socialnämndens myndighetsuppdrag. Åtgärder som vidtagits för att skapa en bättre arbetsmiljö är att skapa ett nytt introduktionspaket med e-learning material tillsammans med fysiska träffar för dialog utifrån olika ärendesituationer. Mentorskaputbildning har genomförts för att stärka mottagandet på förvaltningen. Varje nyanställd får en mentor som finns som stöd under

första året som anställd inom förvaltningen. Parallellt har ett årshjul framtagits för att marknadsföra arbetet vid mässor och vid socionombildningar. För att behålla medarbetare har förvaltningen satsat på en kompetenstrappa där varje medarbetare utifrån speciella behov får möjlighet till kompetensutveckling. En del av utbildningsinsatserna görs tillsammans med närliggande kommuners medarbetare. För att förbättra arbetsmiljön har förvaltningen beslutat att alla grupper ska komplettera sitt Lean-arbete med en strukturerad arbetsmiljömetod som benämns Stamina. En annan åtgärd är att avlasta socialsekreterarna det administrativa arbetet, som tar alldeles för mycket tid från samtal med barn/unga/vuxna, genom att införa talstyrd journalföring och att anställa fler administratörer. Möjlighet till distansarbete och införande av e-möten där så är lämpligt är andra vidtagna åtgärder. Förväntade resultat av ny teknik och regelbunden kompetenspåfyllnad är att få en stabil personalstat som trivs, upplever arbetsglädje och stimulans i sitt viktiga socialtjänstarbete.

MILJÖ OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

Linköping växer och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har en central roll för stadens tillväxt. För att kunna möta denna utmaning har förvaltningen fortsatt med utvecklingsarbetet kopplat till arbetssätt, kvalitet och service där förvaltningen bland annat arbetar enligt ett processororienterat arbetssätt. En viktig framgångsfaktor är att förvaltningen har den kompetens som uppdragen och projekten kräver. Förvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och det är många tjänster som är svårrekryterade då konkurrensen är hård från både privata marknaden och andra arbetsgivare inom offentlig sektor. De många komplicerade arbeten som nu utförs inom verksamheten gör också att våra medarbetare blir ännu mer attraktiva för andra arbetsgivare och vi behöver agera proaktivt med tanke på kommande pensionsavgångar och annan extern rörlighet. För att kunna vara en attraktiv arbetsgivare, men även möta framtida behov behöver lokalsituationen förändras. Det är en utmaning i en dynamisk förvaltning samt även ett krav för att underlätta det processororienterade arbetssätt som förvaltningen arbetar efter.

KULTUR OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Förvaltningen har stått inför flera större kommande uppdrag och utmaningar. För att kunna möta upp dessa uppdrag och utmaningar, samt stärka arbetet med både nämndens mål och förvaltningens inre arbete har förändringar av förvaltningens organisationsstruktur genomförts. Utifrån den nya organisationen har ny chef och nya medarbetare rekryterats, däribland ny idrottsutvecklingschef. Ett viktigt led i utvecklingsarbetet är fortsatt nära samarbete med andra förvaltningar och kommunala bolag. Under första tertialen har förvaltningen följt upp implementeringsarbetet med stärkt identitet och kärnvärden – *Puls och Passion* – på kultur- och fritidsförvaltningen. Detta har bland annat resulterat i ett tvåårigt aktivitetshjul för det fortsatta utvecklingsarbetet med identitet och kärnvärden. Kultur- och fritidsförvaltningen ser även över förutsättningar inför kommunövergripande satsningar såsom studentmedarbetare, där ny studentmedarbetare planeras att rekryteras till hösten, insatser via *Jobbslussen* samt kommunens satsning att kunna erbjuda fler anställda heltid.

Under första tertialen har arbetet med omvärldsbevakning fortgått där förvaltningen både varit på studiebesök och/eller konferenser internationellt (inom både ramen för EU-projekt) och nationellt/lokalt. Under perioden genomförde förvaltningsledningen tillsammans med kultur- och fritidsnämnden gemensamma strategidagar i Uppsala, där bland annat nämndens budget 2018 med plan 2019-2021 behandlades. Förvaltningen har även initierat och påbörjat planeringen av en internationell kulturkonferens, där Guangzhou och andra vänorter bjuds in. Kulturkonferensen ska genomföras under september i samband med Vallastadens invigning. Arbetet med evenemangsgenterna har fortgått med gott resultat och planeringsarbetet med audition (sker efter sommaren) för 2017/2018 års agenter har påbörjats.

OMSORG OCH ÄLDREFÖRVALTNINGEN

Inom förvaltningen pågår ett förbättringsarbete inom det systematiska arbetsmiljöområdet. Det pågår utbildningar för chefer och medarbetare samt upprättande av nytt arbetssätt och mötesformer. Det är av stor vikt att systematiken fungerar i detta arbete för att vi ska ha en arbetsplats med god arbetsmiljö och där vi snabbt fångar upp saker vi kan förbättra. I höstas startade ett ingående samarbete med upphandlingscentrum i samarbete med upphandlingsstrategen i kommunen. Syftet med samarbetet är att underlätta, säkerställa och likställa underlagen på förvaltningen. Vi har kommit en bra bit på vägen och projektfasen förväntas vara klar och övergå i vanligt arbete till sommaren. Under våren har ny chef för kvalitet- och utvärderingskontoret rekryterats. Han startar sin anställning den 1 juni. Gruppen leds fram till dess av förvaltningschef. En översyn av kontorets organisation och funktioner har påbörjats. Centralt HR-stöd är kopplat till denna process året ut. Styrgruppen för detta arbete består av HR-stöd, HR-chef och förvaltningschef. Målsättningen är att en ny organisation ska vara i full drift till årets slut. Målsättningen med översynen är att skapa en organisation som möter framtidens vård och omsorg och som präglas av professionalism, samverkan, mod och där helheten går före delarna. Vi ska skapa en organisation som stödjer ett processororienterat arbetssätt.

EKONOMI

Resultat 30 april 2017

Driftsammandrag, tkr	Redovisning 30/4 2017	Redovisning 30/4 2016	Förändring
Verksamhet			
Kommunstyrelsens förvaltning	32 548	30 092	2 456
Utbildningsförvaltningen	9 362	8 755	607
Socialförvaltningen	66 908	59 716	7 192
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	41 879	41 125	754
Kultur- och fritidsförvaltningen	3 228	2 951	277
Omsorg- och äldreförvaltningen	6 638	5 662	976
Summa	160 563	148 301	12 262

Prognos resultat 2017

Driftsammandrag, netto tkr	Prognos helår	Budget 2017	Avvikelse	Bokslut 2016
Verksamhet				
Kommunstyrelsens förvaltning	87 787	87 787	0	85 665
Utbildningsförvaltningen	27 268	27 268	0	26 678
Socialförvaltningen	196 129	196 129	0	176 352
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	115 209	115 209	0	112 453
Kultur- och fritidsförvaltningen	8 769	8 769	0	8 894
Omsorg- och äldreförvaltningen	19 066	19 066	0	18 338
Summa nettokostnader, tkr	454 228	454 228	0	428 380
<i>varav kostnader</i>	<i>-620 132</i>	<i>-622 942</i>	<i>-2 810</i>	<i>581 047</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>165 904</i>	<i>168 714</i>	<i>2 810</i>	<i>152 667</i>

Kommentarer

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNING

Helårsprognosen för kommunstyrelsen per den 30 april bedöms bli ett nollresultat. Utifrån de omorganisationer som har skett och pågår inom kommunledningsförvaltningen finns dock viss osäkerhet i prognosen.

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Utbildningsförvaltningens resultat för perioden visar ett minus på 273 tkr vilket är bättre än periodiserad budget för perioden. Underskottet förklaras bl.a. med högre personalkostnader. Årsutfallsprognosen för år 2017 bedöms bli ett noll resultat.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Resultatet för socialförvaltningen per den 30 april visar ett underskott med 4 832 tkr jämfört med budget. Orsaken till underskottet är framförallt att medel för vissa tjänster som beviljats under 2015 och 2016 och som även tillsatts inte finns utlagt i kommunbidraget för perioden. 9 900 tkr avseende en gruppchef och 13 biståndshandläggare på avdelningen för äldre och funktionsnedsatta kommer enligt besked från ekonomi och finans att erhållas i maj för år 2017. Dessa medel beviljades av KS 2016-06-14, § 231, efter en dom i kammarrätten som innebär att kommunen/förvaltningen inte längre kan erbjuda bistånd på service utan en

individuell myndighetsprövning vilket medför ett ökat antal utredningar, uppföljningar och dokumentation av insatser. Samtliga dessa tjänster är bemannade sedan hösten 2016. Med hänsyn taget till att dessa medel kommer att erhållas i kommunbidraget framåt redovisar förvaltningen ett prognostiserat resultat för året i balans med budget. En avstämning av ytterligare beviljade medel för tjänster som förvaltningen inväntar (KF 2015-11-24, § 483) kommer att ske i samband med delårsbokslutet per den 31 augusti.

MILJÖ OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

Förvaltningens prognos indikerar ett resultat i nivå med budget. De kontor som visar positiv avvikelse mot budget gör det till följd av vakanser. Den negativa avvikelsen på Gemensamt beror på högre kostnader för projektstyrningsverktyget Primavera.

KULTUR OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Kultur-och fritidsförvaltningen redovisar ett underskott med 305 tkr vilket är 100 tkr sämre än jämfört med periodiserad budget för januari-april 2017. Årsutfallsprognosen för år 2017 beräknas bli noll.

OMSORG OCH ÄLDREFÖRVALTNINGEN

Prognosen över det ekonomiska läget är en ekonomi i balans.

Investeringar

Investeringar Belopp tkr Ändamål	Redovisning 30/4 2017 Utgifter	Redovisning 30/4 2017 Inkomster	Prognos 2017 Utgifter	Prognos 2017 Inkomster	Prognos 2017 Netto	Investerings- ram 2017
Kommunledningsförvaltningen						
<i>Kontorsinredning</i>	0	0	50	0	50	100
Utbildningsförvaltningen						
<i>Kontorsmöbler</i>	0	0	200	0	200	200
Socialförvaltningen						
<i>Löpande inventarioutbyte</i>	0	0	250	0	250	250
<i>Brandsäkra aktskåp</i>	0	0	150	0	150	150
Miljö och samhällsbyggnad						
<i>Kontorsinventarier</i>	188	0	188	0	188	390
Summa	188	0	838	0	838	1 090

Kommentarer

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNING

Mindre inköp av diverse kontorsinredning prognostiseras.

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Utbildningsförvaltningen kommer under året att investera i kontorsmöbler samt upprustning av sammanträdeslokaler. Bedömningen är att förvaltningens investeringsmedel kommer att gå åt.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Löpande inventarioutbyte pågår kontinuerligt på förvaltningen då möbler bedöms som uttjänta. Även i år kommer ett antal brandsäkra aktskåp köpas in så som planerat. Målet är att byta ut samtliga gamla aktskåp till nya brandsäkra aktskåp och detta utbyte sker med cirka 10 st årligen. Utbytet har pågått sedan 2015, vilket inneburit att hittills har drygt 20 aktskåp hunnit bytas ut och arbetet med detta pågår ett antal år framöver.

MILJÖ OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

Inköp av kontorsinventarier.