

KOMMUNSTYRELSENS ANSTÄLLNINGSMYNDIGHET

Förvaltningschefens/Nämndansvarig tjänstemans kommentar

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Från och med 1 april 2017 infördes en ny organisation på Kommunledningsförvaltningen. Syftet med organisationsförändringen är att ge förutsättningar för direktörerna att hantera strategiska/kommunövergripande frågor ur ett helhetsperspektiv. Respektive direktör och biträdande förvaltningschefs ansvarsområden/funktionsansvar har definierats. Stabdirektörerna har ett ansvar för helheten och ska aktivt bidra till kommunens samlade utveckling samt företräda kommunens tjänstemannaledning och verka i hela kommunkoncernen samt aktivt ta ett sidledsansvar genom att bidra till ett samordnat arbetssätt.

Biträdande kommundirektör har tillsatts i syfte att ansvara för delar av Kommundirektörens ansvarsområde såsom kommunens styr- och ledningssystem avseende verksamhetsresultat och kvalitet, samt beredning av Kommunstyrelsens budget och funktionsansvar för hållbar utveckling, övergripande infrastrukturfrågor, verksamhetsresultat och kvalitet. Biträdande förvaltningschef har tillsatts i syfte att fullgöra kommundirektörens uppdrag som förvaltningschef för kommunledningsförvaltningen i samtliga avseenden förutom för de medarbetare som är direkt underställda kommundirektören/direktörerna. Uppdraget syftar till att säkerställa och effektiva och kvalitetssäkrade processer inom förvaltningen interna processer. Förvaltningens verksamheter är organiserade i ett kontor. Dessa verksamheter får som tidigare uppdrag från direktörerna (KS uppdrag) och beställningar från andra nämnder/förvaltningar.

Från och med 2017-05-17 är Kommundirektören Stadshus VD och Ekonomidirektören är Stadshus vice VD.

Ny HR-direktör har tillsatts. HR-direktören har ansvar för styr och ledningssystemet för det kommunövergripande HR-strategiska uppdraget, strategier för att säkra kommunens personal- och kompetensförsörjning, arbetsmarknad ur ett arbetsgivarperspektiv, kommunövergripande HR-arbete samt löne- och kollektivavtalsfrågor och arbetsrätt.

Näringslivsdirektör har tillsatts med ansvar för styr och ledningssystemet i det kommunövergripande näringslivspolitiska uppdraget. Näringslivsdirektören har ansvar för strategier inom näringslivsområdet, företagsetablering, internationella samarbeten, entreprenörskap/utvecklingsmiljöer, företagsservice, varumärkesstrategiskt arbete mot näringslivssegmentet samt regional och nationell samverkan inom näringslivsutveckling.

Förberedelse och rekryteringsarbete pågår gällande ny Kommunikationsdirektör och Digitaliseringsdirektör.

Förvaltningen ska genomföra uppdrag att ta fram organisation och arbetssätt för Kontaktcenter. En kontaktcenterfunktion ska vara "en väg in" för medborgarna, oavsett ärende eller kanal. Funktionen står för medborgarens naturliga väg in till kommunens service och dialog. Kontaktsättet är i första hand digitalt men nås även via andra kanaler.

Kontaktcenter ger information och vägledning om kommunens samtliga verksamheter, tar emot ansökningar, svarar på ärendestatus och handlägger rutin- och regelstyrda ärenden. Intern projektledare/Kontaktcenterchef är under rekryteringsprocess.

Förvaltningen fortsätter arbetet med ett processinriktat arbetssätt. En gemensam dag för förvaltningens medarbetare har genomförts där ett av områdena var processinriktat arbetssätt. Två workshops har genomförts med cheferna i syfte att arbetet ska förankras och att varje chef ska planera för ett processinriktat arbetssätt.

Översyn av befintliga lokaler och införande av aktivitetsbaserad kontorsmiljö har påbörjats på förvaltningen. Andra identifierade förbättringsområden är samordnad administration och en tydlig strategi och metoder för internkommunikation på förvaltningen.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Under våren 2017 har flera förändringar på chefsbefattningar beslutats och aviserats. Rekrytering av ny skolchef med verksamhetsansvar förskola, grundskola, fritidshem har avklarats. En genomlysning har visat på behovet av att utveckla den nuvarande områdeschefsmodellen i grundskola och förskola med en förstärkning av ledning för

förskolan och tydligare roller för cheferna i skolområdena som del av styrkedjan i förhållande till huvudman och verksamhet. Från hösten 2017 finns fyra områdeschefer med ansvar för grundskola, en av dessa med ansvar för grundsärskola. Vidare finns två områdeschefer med ansvar för förskola. Under våren 2017 har förvaltningschefen sagt upp sin anställning och lämnat sitt uppdrag den sista maj. Kommundirektören ansvarar för rekrytering av ny utbildningsdirektör. En TF förvaltningschef för en övergångsperiod är utsedd. Den fortsatta utvecklingen med fler riktade statsbidrag inom utbildningsområdet genererar ett mer omfattande administrativt arbete på utbildningskontoret. Ansöknings-, rekryterings- 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. En pilot för samordnad rekrytering inom utbildningsförvaltningen startar hösten 2017. Piloten sker i samråd med HR-direktör och kommungemensam HR-funktion. Till HR-avdelningen har rekryterats en kommunikationschef 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, statliga direktiv gällande digitalisering under 2018 samt en ny förvaltningsmodell kommer kräva nya investeringar samt en genomlysning av både support- och prestandakrav liksom roller. Den nyinrättade lokalförsörjningsgruppen har under första tertiet utöver löpande uppdrag reviderat nämndernas lokalförsörjningsplaner och säkerställt underlag för nämndernas budgeter avseende lokalförsörjning. Till gruppen har även en ny medarbetare rekryterats.

SOCIALFÖRVALTNING

Våren 2017 har varit utmanande med fortsatta rekryteringssvårigheter, vakanser har uppstått när medarbetare har gått på föräldraledigheter eller av annan anledning lämnat socialförvaltningen. Ärendeflödet har fortsatt varit stort och utredningar har inte avslutats inom lagstadgad tid. Bemanningföretag har anlitas för att stabilisera upp situationen med det höga ärendeflödet. Arbetsmiljöverket har utfört tillsyn, dom konstaterade en verksamhet med hög stressnivå och tydliggjort brister som måste åtgärdas, exempelvis att systematiskt kartlägga hur resurser möter upp ärendebelastningen och att åtgärda trångboddheten i lokalerna på Barnhemsgatan. Åtgärder är vidtagna. Två grupper flyttar ut i november månad då vi får tillgång till fler lokaler på Hertig Karlsgatan där vi sedan tidigare förhyr lokaler. Skyddsronder som kommer att genomföras under hösten kommer ha ett fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket kommer att följa upp situationen under oktober månad. Ett helt nytt introduktionsprogram är framtaget för att ge stöd till nyanställda. Detta tillsammans med mentorskap har gett positiv effekt vid uppföljning av hur nyanställda upplever sin första tid inom förvaltningen. För att få en ökad delaktighet har förvaltningen antagit ett erbjudande om att vara med i ett arbetsmiljöprojekt (Stamina) som följs av forskare från Uppsala. Kompetensutveckling genomförs utifrån den trappa som förvaltningen tagit fram.

Mottagandet av nyanlända och nya regler för ensamkommande barn (EKB) har varit en utmanande situation för medarbetarna. Tillfälliga medel i budget för 22 tjänster finansierar mottagandet och det kan bara konstateras att behovet kommer fortsätta vara stort av insatser även 2018.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

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 arbetena 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 localsituationen 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 FRITIDSFÖRVALTNING

Förvaltningen har under första halvåret fortsatt arbetet med att stärka den inre organisationen för att bättre kunna möta upp uppdrag och utmaningar, samt stärka arbetet med nämndens mål. Bland annat har förändringar i förvaltningens organisationsstruktur genomförts, samt ny idrottsutvecklingschef och nya medarbetare rekryterats. Ett viktigt led i utvecklingsarbetet är fortsatt nära samarbete med andra förvaltningar och kommunala bolag.

Under första halvåret har även implementeringsarbetet med förvaltningens identitet och kärnvärden – *Puls och Passion* följts upp. Detta har bland annat resulterat i ett tvåårigt aktivitetshjul för det fortsatta arbetet med identitet och kärnvärden. Kultur- och fritidsförvaltningen har även arbetat inom ramen för kommunövergripande satsningar, såsom rekrytering av ny studentmedarbetare och insatser via *Jobbslussen* med mera.

Arbetet med omvärldsbevakning har fortgått där förvaltningen varit på studiebesök och/eller konferenser internationellt (inom både ramen för EU-projekt) och nationellt/lokalt. Under perioden genomförde även förvaltningsledningen tillsammans med kultur- och fritidsnämnden gemensamma strategidagar i Uppsala, där bland annat nämndens budget 2018 med plan 2019-2021 behandlades. Förvaltningsledningen har under andra tertialen tillsammans med nämnden påbörjat planeringsarbetet med nämndens internbudget.

Under våren initierade och påbörjade förvaltningen planeringen av en internationell kulturkonferens, där Guangzhou och andra vänorter har bjudits in. Kulturkonferensen ska genomföras under september i samband med

Vallastadens invigning. Arbetet med evenemangsagenterna har fortgått med gott resultat och planeringsarbetet med audition (sker efter sommaren) för 2017/2018 års agenter har påbörjats.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

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. Under 2016 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 ordinarie arbete under hösten.

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 processorienterat arbetssätt.

Nämndens viktigaste mål för 2017

Linköpings kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Innovativt arbete ska främjas för att för 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.

Gemensamma indikatorer för måluppfyllelse – kommunstyrelsens anställningsmyndighet

Indikatorer för måluppfyllelse

- Insatser i handlingsplanen för kompetensförsörjning ska vara planerade för perioden 2016-2017

Utfall: Samlade målet är delvis uppfyllt

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Indikatorer för måluppfyllelse

- Insatser i handlingsplanen för kompetensförsörjning ska genomföras.
Utfall: Flera av aktiviteterna i handlingsplanen för personal- och kompetensförsörjning är genomförda. Arbetet med att införa ett processorienterat arbetssätt fortlöper enligt plan.
- Stressindex ska minska vid medarbetarenkäten 2016.
Utfall: I medarbetarundersökningen 2016 kan vi konstatera att stressindex inte har minskat utan snarare ökat för förvaltningens totala resultat. Det var vid tidigare mätning ett index på 5 och nu har det ökat till 10. Det är en relativt stor variation mellan olika avdelningar och grupper vad gäller stressindex. Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år varför inget nyare resultat kan redovisas. Medarbetarenkät genomförs 2018 nästa gång.
- Frånvaro och övertid ska minska jämfört med 2016.
Utfall: Vad det gäller uttag av övertid så har det minskat jämfört med 2016 för kommunledningskontoret. Sjukfrånvaron har ökat på helår 2016 till 2017 från 3.1% till 3.2%

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Indikatorer för måluppfyllelse

- Insatser i handlingsplanen för kompetensförsörjning ska genomföras
Utfall: Pågår
- Stressindex ska minska vid medarbetarenkäten 2016
Utfall: Medarbetarenkät genomförs nästa gång 2018. Åtgärder pågår
- Frånvaro och övertid ska minska jämfört med 2015
Utfall: Samma procentuella nivå som tidigare. Har ökat i timmar
- Antal legitimerade förskollärare ska öka
Utfall: Ej uppnått, andelen har minskat trots fler legitimerade
- Ökad andel anställda med utomnordisk bakgrund
Utfall: Har ökat i både antal och i andel av totalt antal anställda
- Sjukfrånvaron ska minska
Utfall: Uppnått, har minskat
- Antal underställda per första linjens chef ska minska
Utfall: Ej uppnått, antalet underställda per första linjens chef har ökat
- Beskrivning av karriärmöjligheter ska finnas för samtliga tjänster
Utfall: Ej uppnått, Ej aktuellt längre
- Index för kompetensutveckling ska öka vid medarbetarenkät 2016
Utfall: Medarbetarenkät genomförs nästa gång 2018
- Stressindex ska minska vid medarbetarenkät 2016
Utfall: Medarbetarenkät genomförs nästa gång 2018
- Alla nyutexaminerade lärare och förskolelärare ska ha en introduktionsplan med utsedd mentor
Utfall: Går ej att mäta.

SOCIALFÖRVALTNING

Indikatorer för måluppfyllelse

- Insatser i handlingsplanen för kompetensförsörjning ska vara planerade för perioden 2016-2017
Utfall: Insatser är planerade och merparten av dessa pågår eller har påbörjats.
- Arbeta med ett processororienterat arbetssätt på förvaltningen för ökad delaktighet.
Utfall: Förvaltningen använder Lean och arbetar kontinuerligt med processer. En processhandbok har tagits fram och under hösten har processkartläggning skett avseende rekryteringsprocessen. Inför 2017 har löneökningsbehov tagits fram inför beslut om särskilda satsningar i personalutskottet.
- Arbeta fram en strukturerad modell för mentorskap samt anställa senior advisors
Utfall: En strukturerad modell för mentorskap har tagits fram och börjat användas. Det är i nuläget inte aktuellt att anställa senior advisors. Satsningen på aspirantjänster pågår och kommer att fortsätta.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Indikatorer för måluppfyllelse

- Ett processororienterat arbetssätt är infört på förvaltningen
Utfall: Arbetet med utveckling av arbetssätt, kvalitet och service på förvaltningen pågår. Huvud- och stödprocesser revideras och följs upp kontinuerligt. Under den senaste perioden har även en mötesplan gällande processarbetet tagits fram.
- Att vi har infört en strukturerad modell för mentorskap samt anställt senior advisors
Utfall: Strukturerad modell för introduktion och mentorskap är under upparbetning och en senior advisor har anställts.
- Ökad andel medarbetare med utomnordisk bakgrund
Utfall: Utfall sammanställs på årsbasis.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNING

Indikatorer för måluppfyllelse

- Stressindex enligt medarbetarundersökningen ska minska eller kvarstå
Utfall: Stressindex har mellan 2014 och 2016 minskat från 9 till 2 i medarbetarundersökningen. Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år varför inget nyare resultat kan redovisas.
- Andel anställda med utomnordisk bakgrund ska öka
Utfall: Antal anställda med utomnordisk bakgrund har i jämförelse med motsvarande period 2016 (jan-aug) ökat från 9 till 13. Upplysningarna från SCB är ej tillgängliga för 2017, varför inget nyare resultat kan redovisas.
- Engagemangsindex (delindex) enligt medarbetarundersökningen ska öka eller kvarstå
Utfall: Engagemangsindex har mellan 2014 och 2016 ökat från 66 till 72 i medarbetarundersökningen. Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år varför inget nyare resultat kan redovisas.
- Kompetensutvecklingsindex (delindex) enligt medarbetarundersökningen ska öka
Utfall: Kompetensutvecklingsindex har mellan 2014 och 2016 ökat från 61 till 66 i medarbetarundersökningen. Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år varför inget nyare resultat kan redovisas.
- Genomförda satsningar avseende kompetensutveckling ska öka
Utfall: På förvaltningen har flera kompetensutvecklingsinsatser genomförts som exempelvis jämställdhetsutbildning, medarbetarakademin, ledarskapsakademin, Vinna vinna-utbildningen samt studieresor, externa konferenser. Vidare har kompetensutvecklingsinsatser genomförts för förvaltningens ledningsgrupp såsom "Mitt Liv".

- Sjukfrånvaro ska minska
Utfall: Den totala sjukfrånvaron av planerad tid har i jämförelse med motsvarande period 2016 (jan-aug) ökat från 3,7 till 4,2 procent. Sjukfrånvaron har ökat bland kvinnorna och minskat bland männen, ökningen gäller för både kort- och långtidssjukfrånvaro.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

Indikatorer för måluppfyllelse

- Säkerställa kompetensen på förvaltningen samt kompetensutvecklingen
- Öka samverkans index i medarbetarenkäten till 80
- Säkerställa upphandlingsprocessen/ underlagen framåt utveckla formerna
- Upprätta en ledningsgrupps strategi – strategi på kort och lång sikt - hantera komplexa och framtidsinriktade uppdrag – ledningsgruppen. Större gemensamt åtagande av leda och styra.

Planerade aktiviteter för att nå måluppfyllelse

- Uppdatera en kompetensförsörjningsplan för förvaltningen
- Arbeta fram en ny organisation som möter förvaltningens uppdrag och ökar samverkan på förvaltningen
- Skapa delaktighet på förvaltningen för att öka samverkans index
- Arbeta fram en strategi och nytt arbetssätt för upphandlingsprocessen
- Jobba med ledarskapsutveckling och ledningsgrupps strategier
- Jobba fram nya former för att säkerställa det systematiska arbetsmiljöarbetet

Utfall: arbeta pågår inom alla områden där flera delar kommer implementeras under året

Nämndens viktigaste utmaningar samt nämndens bidrag till att majoritetens övergripande mål uppnås

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Kompetensförsörjningsfrågan är vår allra viktigaste utmaning och just därför är det viktigt att attrahera befintliga och presumtiva medarbetare, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare i samtliga våra verksamheter. På kommunledningsförvaltningen ställs höga krav på medarbetarnas kompetens och deras bidrag till verksamheternas utveckling. Förvaltningen kommer fortsatt arbeta strategiskt och aktivt arbeta med ett hållbart medarbetarskap och ledarskap för att möta upp kommande utmaningar som vår förvaltning står inför.

Linköping står inför en intensiv utvecklingstid där kommunledningsförvaltningen har en central roll för stadens tillväxt och utveckling som en del av helheten. Kompetensförsörjning är redan idag en stor utmaning för Linköpings kommun där vi måste vara en attraktiv arbetsgivare både ur perspektivet behålla medarbetare samt attrahera nya. Vi behöver se över så att kompetens används på rätt sätt, att vi arbetar målmedvetet mot digitalt först både i information/kommunikation och i det vardagliga arbetet.

Vi måste fortsätta arbetet med ett processinriktat arbetssätt och processerna service- och bemötande samt smart förvaltning. Hur uppdrag uppstår, fördelas och planeras tillsammans med olika kompetenser är en nyckelfaktor i framtiden för en effektiv och ändamålsenlig organisation. Att ta tillvara medarbetarnas ideer är en annan viktig nyckel till framgång. Hur vi kan klä på våra egna medarbetare inom chef och ledarskap är fortsatt viktigt för framgång.

Linköpings kommun och kommunledningsförvaltningen behöver agera proaktivt med tanke på kommande pensionsavgångar och annan extern rörlighet och satsa än mer på hur vi agerar för att vara en sammanhållen kommun där alla delar bidrar. Linköpings kommun måste på olika sätt möta upp i konkurrensen om arbetskraften genom att vara en attraktiv arbetsgivare.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Förvaltningens största utmaning de kommande åren är inom personalområdet och omfattar främst personalförsörjningen inom förskola och skola. Efterfrågan på personal till förskola och grundskola kommer att ställa stora krav på förvaltningens förmåga att hitta nya vägar att attrahera personal att både söka sig till Linköpings kommun men även att vara en attraktiv arbetsgivare som gör att personalen stannar kvar i kommunen. Utbildningsförvaltningen har stora utmaningar när det gäller rekrytering och bemanning. En översyn av hur dessa frågor på bästa hand ska tas om hand i framtiden pågår och även nya arbetstidsmodeller är viktiga för att klara utmaningen nu och i framtiden. Den befintliga personalen måste kläs på nya kunskaper och kompetenser och detta måste ske dels genom kontinuerlig kompetensutveckling men även särskilda punktinsatser inom kompetensutveckling.

En stor utmaning är hur respektive verksamhet arbetar på nya sätt med ny arbetsfördelning och med nya kompetenser som kan göra sekvenser inom en uppgift så att de mest sårbara bristyrkesgrupperna kan göra de uppgifter som de är utbildade för. Arbetet med förebyggande och främjande arbete är viktigt för ett hållbart arbetsliv. Förvaltningen har påbörjat ett hälsofrämjande projekt där bland annat en modell med företagshälsovården sjuk/frisk ska prövas. Detta innebär att den som är sjuk anmäler detta till företagshälsovården och får då råd från sjuksköterska första dagen av sjukskrivningen. Chefen kan på ett enkelt sätt följa de olika sjukskrivningsärendena direkt i början av perioden.

SOCIALFÖRVALTNING

Utmaningarna har beskrivits kort i inledningen och förvaltningen bidrar på följande vis till att majoritetens mål ska uppnås;

Genom kompetensutveckling, lika med gemensam plattform för all personal (Mi och Systemteori) som sedan fylls på utifrån specifikt uppdrag. Detta tillsammans med en fördjupad samverkan internt och externt bidrar vi till:

- att Linköping ska få fler människor i egen försörjning,
- en kommun med höga kunskapsambitioner och trygga uppväxtvillkor
- en kommun med bra arbetsvillkor (också en av förvaltningens stora utmaningar)
- Genom Leanarbetet (processarbete där syfte är att hitta förbättringar och minska slöseri) tar vi vara på medarbetarnas kreativa förmåga.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

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 arbetena 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 processorienterade arbetssätt som förvaltningen arbetar efter.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNING

Förvaltningens utmaningar inom personalområdet omfattar främst personalförsörjningen av utbildade bibliotekarer, men även bibliotekschefer. Efterfrågan på bibliotekarier påverkas bland annat av i vilken utsträckning skolor och kommuner har bemannade bibliotek. En annan av förvaltningens utmaningar är kompetensförsörjningen av specialisttjänster på både kort och på längre sikt. Inom förvaltningskontoret finns specialisttjänster som är svåra att återbesätta och där kompetensöverföring behöver ske under en längre period, vilket medför en sårbarhet i organisationen. Exempel på specialisttjänst är arbetet med anläggningar och programsättning av nya anläggningar. För att förstärka förvaltningsorganisationen finns behov av ytterligare specialisttjänster, vilka är insatta i och kan arbeta med området. En annan utmaning är att förvaltningen idag saknar resurser att på ett tillfredsställande sätt och med hög kvalitet följa upp nämndens avtal med både interna och externa entreprenörer samt leverantörer.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

Genom Leanarbetet (processarbete där syfte är att hitta förbättringar och minska slöseri) tar vi vara på medarbetarnas kreativa förmåga.

Omsorgsförvaltningens uppdrag handlar i stort om att skapa förutsättningar för ett antal särskilt utsatta grupper; äldre och funktionshindrade. Kommunens övergripande mål om att alla ska kunna leva ett hälsosamt och meningsfullt liv, ha en bostad samt i vissa fall kunna försörja sig på den öppna arbetsmarknaden är de mål som ligger närmast förvaltningens arbete. Arbetet bedrivs via upphandlingar verksamhetsuppdrag och andra former av överenskommelser.

EKONOMI

Resultat 31 augusti 2017

Driftsammandrag, tkr	Redovisning 31/8 2017	Redovisning 31/8 2016	Förändring	Avvik. mot periodiserad budget* 31/8 2017
Verksamhet				
Kommunledningsförvaltning	61 446	54 844	6 602	0
Utbildningsförvaltningen	15 959	16 996	-1 037	964
Socialförvaltningen	124 684	113 077	11 607	0
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	80 071	75 382	4 689	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	5 552	5 638	-86	147
Omsorg- och äldreförvaltningen	11 893	10 430	1 463	0
Summa	299 605	276 367	23 238	1 111

Prognos resultat 2017

Driftsammandrag, netto tkr	Prognos helår	Budget 2017	Avvikelse	Bokslut 2016
Verksamhet				
Kommunledningsförvaltning	88 092	88 092	0	85 665
Utbildningsförvaltningen	27 572	27 572	0	26 678
Socialförvaltningen	193 544	199 544	6 000	176 352
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	116 025	116 025	0	112 453
Kultur- och fritidsförvaltningen	8 785	8 785	0	8 894
Omsorg- och äldreförvaltningen	19 113	19 113	0	18 338
Summa nettokostnader, tkr	453 131	459 131	6 000	428 380
<i>varav kostnader</i>	<i>-600 497</i>	<i>-615 289</i>	<i>-14 792</i>	<i>581 047</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>166 479</i>	<i>156 158</i>	<i>-10 321</i>	<i>152 667</i>

Kommentarer

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Kommunledningsförvaltningen prognosticerar för helåret ett nollresultat. För tillfället bedöms budgeten vara underfinansierad men räddas av ett antal vakanser på olika poster inom förvaltningen.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Utbildningsförvaltningens resultat för perioden visar ett överskott med 482 tkr vilket är bättre än periodiserad budget för perioden. Överskottet kan bl.a. förklaras med lägre personalkostnader. Årsutfallsprognosen för år 2017 bedöms bli ett noll resultat.

SOCIALFÖRVALTNING

Resultatet för socialförvaltningen per den 31 augusti visar ett överskott med 8 345 tkr jämfört med budget.

En av orsakerna till överskottet är en hög rörlighet i bemanningen och fortsatta utmaningar med att rekrytera personal och förvaltningen har därmed haft vakanser på flera tjänster under året. Förvaltningen har erhållit temporära medel i budget 2017 för flyktingmottagandet och den del som avsåg avdelningen för försörjningsinsatser har börjat disponeras först nu i september när en ny grupp tillsatts på avdelningen; mottagning integration. Fortsatta problem har funnits beträffande trångboddhet och i november kommer två grupper flytta ut från Barnhemsgatan då förvaltningen hyrt ytterligare två våningsplan på Hertig Karlsgatan 4 vilket kommer att öka lokalkostnaderna framåt och även innebära behov av att införskaffa ytterligare utrustning.

Statsbidrag har sökts och erhållits för att förstärka bemanning inom barn och unga samt kompetensutvecklingsinsatser. Statliga medel har även erhållits för arbetet med våld i nära relationer. Totalt rör det sig om cirka 2 500 tkr från socialstyrelsen avseende år 2017 och medlen kommer att disponeras under hösten. Förvaltningen har under 2017 vissa kvarvarande markeringsmedel, bland annat för kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för Kompetenstrappan med fortsatta insatser under hösten. Vakanserna får en avsevärd konsekvens för socialnämndens budget då handläggning inte kan ske inom lagstadgad tid. Åtgärder vidtas för att behålla och attrahera personal, men problemet är nationellt. Beslutade medel för tjänster till bland annat barngrupperna (KF 2015-11-24, § 483) med motsvarande 8 950 tkr har ännu inte lagts till i förvaltningens kommunbidrag.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Plankontoret och kontoret för verksamhetsstöd har under perioden haft kostnader kopplade till ökat bostadsbyggande samt Bo-expot i Vallastaden. Förvaltningens ambition är att få kostnaderna att rymmas inom ordinarie budgetram, men redan nu ser vi att förvaltningen förmodligen kommer behöva nyttja den tilläggsbudget som beslutades enligt Dnr KS 2016-997. Prognosen budgetavvikelse på noll är baserat på antagandet att tilläggsbudget nyttjas.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNING

Kultur-och fritidsförvaltningen redovisar ett överskott med 86 tkr jämfört med periodiserad budget för januari-augusti 2017. Årsutfallsprognosen för år 2017 beräknas bli noll.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

En del vakanser har under årets första månader resulterat i överskott. Under hösten tillkommer kostnader varför ett noll resultat förväntas för hela året

Investeringar

Investeringar	Redovisning	Redovisning	Prognos	Prognos	Prognos	Investerings-
Belopp tkr	31/8 2017	31/8 2017	2017	2017	2017	ram
Ändamål	Utgifter	Inkomster	Utgifter	Inkomster	Netto	2017
Kommunstyrelsen förvaltning						
<i>Kontorsinredning</i>	0	0	100	0	100	100
Utbildningsförvaltningen						
<i>Kontorsmöbler</i>	0	0	200	0	200	200
Socialförvaltningen						
<i>Löpande inventarieutbyte</i>	0	0	250	0	250	250
<i>Brandsäkra aktskåp</i>	73	0	150	0	150	150
Miljö och samhällsbyggnad						
<i>Kontorsinventarier</i>	253		390	0	390	390
Summa	326	0	1 090	0	1 090	1 090

Kommentarer

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Diverse kontorsinredning som byts ut men framförallt övertagande av möblemang från tidigare Nulink som tas över av förvaltningen.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

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

SOCIALFÖRVALTNING

Enligt tidigare plan har ett antal aktskåp vid förvaltningen bytts ut till brandsäkra aktskåp. Ytterligare utbyte av sådana kommer att ske i samband med att personal flyttar ut från Barnhemsgatan till nya lokaler på Hertig Karlsgatan 4 under hösten. Det kommer även att ske inköp av ytterligare kontorsinventarier i samband med flytten.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Kontorsinventarier prognosticeras landa på budgetnivå, det vill säga 390 tkr till slutet av året.

UPPFÖLJNING AV LOKALFÖRSÖRJNINGSPLANEN

Inom kommunledningsförvaltningen pågår en större översyn av lokalfrågorna där även aktivitetsbaserat arbetssätt diskuteras. Från första oktober tog kommunledningsförvaltningen över tidigare Nulinks kontrakt för Storgatan 58 (kommunen hyrde tidigare del av de lokalerna men har nu förstahandskontraktet). Inom Utbildningsförvaltning och Socialförvaltningen diskuteras andra lösningar på lokalförserjningen, dels på grund av trångboddhet och dels att lokalerna inte är ändamålsenliga.

En större uppföljning av lokalförserjningsplanen kommer att göras i samband med årsbokslut.

Typ av lokal	Yta per plats (kvm)	Lokalkostnad per plats (Årshyra i Tkr)
Administrativa lokaler		
Kommunledningskontoret		
Stadshuset, KS Förvaltning	41	24
Ågatan 40, HR	23	38
Ågatan 40, Statistikkontoret	28	48
Storgatan 58, Kommunikationsavd	42	55
S:t Larsgatan 41, Facken	26	33
S:t Larsgatan 41, Överförmyndaren	28	51
Storgatan 50, Ekonomiservice	24	41
Medborgarkontor, City	46	96
Medborgarkontor, Skäggetorp	80	75
Medborgarkontor, Berga	33	129
Stadsarkivet	176	137
<i>(inkl. magasindepåer, forskarrum etc.)</i>		
Omsorg och äldreförvaltningen		
Drottninggatan 16, Omsorgskontoret	24	51
Mos Förvaltning		
Drottninggatan 45, MOS Förvaltning	36	45
Drottninggatan 47, MOS Förvaltning	35	42
Djurgårdsgatan 2, MOS Förvaltning	17	16
Socialförvaltningen		
Barnhemsgatan 2, Socialkontoret	23	33
Hertig Karlsgatan 4, Socialkontoret	21	29
Storgatan 39 D, Socialkontoret	28	40
Utbildning samt KoF		
Apotekaregatan 13, Utb kultur och Fritid	25	40
Revision		
Kommunrevisorerna		
Östgötagatan 17	67	51