



**Linköpings
kommun**

**Internbudget
Kommunstyrelsens
anställnings-
myndighet**

2018

Fastställd av
kommunstyrelsen 2017-
11-07

Innehåll

Nämndens basuppdrag.....	3
Nämndens prioriterade frågor och utmaningar 2018–2019.....	3
Ekonomiska förutsättningar.....	4
Politisk viljeinriktning för 2018 med plan för 2019-2021.....	5
Kommunfullmäktiges övergripande mål.....	5
Viktiga händelser och förändringar.....	6
Jämförelser och verksamhetsmått.....	6
Strategiska utvecklingsuppdrag.....	6
Utmaningar och verksamhetsförändringar.....	12
per förvaltning 2018-2021.....	12
Kommunledningsförvaltning.....	12
Utbildningsförvaltning.....	13
Socialförvaltning.....	15
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltning.....	16
Kultur- och fritidsförvaltning.....	17
Omsorg- och äldreförvaltning.....	18
Indikatorer.....	19
Ekonomi.....	20
Driftsammandrag.....	20
Investeringar.....	21

Kommunstyrelsens anställningsmyndighet

Internbudget 2018 med plan för 2019-2021

Nämndens basuppdrag

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet med personalansvar och arbetsmiljöansvar för personal vid kommunledningsförvaltningen, omsorgs- och äldre förvaltningen, socialförvaltningen, miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen, utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen. Kommunstyrelsen är också anställningsmyndighet för chefen för Utförarnämndens förvaltning. Kommunstyrelsen är kommunens lönemyndighet.

Nämndens prioriterade frågor och utmaningar 2018–2019

Kompetensförsörjning och personalförsörjning är den absolut främst prioriterade frågan. Att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen är en förutsättning för att nämnderna ska kunna utföra sina uppdrag och nå sina mål.

Kompetensförsörjningen har förändrats och försvårats sedan våren 2015 när kompetensförsörjningsplanerna upprättades. Framförallt har rekryteringsmöjligheterna försämrats drastiskt. Med den låga arbetslöshet som även råder i Linköping är det även svårt att rekrytera för flera av våra bristyrken såsom barnskötare, socionomer, lärare osv. 2016 har präglats av ökad personalomsättning och svårigheter att rekrytera inom stora delar av det kommunala verksamhetsområdet nationellt liksom för Linköpings kommun. I stort sett samtliga yrkesgrupper inom kärnverksamheten är svårrekryterade.

Utveckling inom nedanstående områden anses vara kritiska för att säkerställa kompetensförsörjningen i hela kommunen. Dessa områden utvecklas med text i Kommunstyrelsens budgethandling.

Innovativa arbetssätt och samverkan

Ta ett ökat ansvar för kompetensutveckling för våra bristyrken och skapa ett livslångt lärande

Satsa på förbättrat chefstöd och ledarskapets förutsättningar

Ökat förebyggande arbetsmiljöarbete

Satsa på digitaliseringen och öka den digitala kompetensen

Att arbeta med lönebildning

Utveckla arbetstidsmodeller i större utsträckning för att bidra till att lösa den framtida bemanningen.

Hållbart arbetsmarknadsåtagande

Attraktiva anställningsvillkor och ett tydligt kommunicerat arbetsgivare budskap

Ekonomiska förutsättningar

I Kommunfullmäktiges budget för 2018 uppgår budgetramen för kommunstyrelsens anställningsmyndighet (enhet 103 -108) till 445 438 tkr. I budgetdirektiven anges att samtliga verksamheter som tidigare finansierats av markerings-/resursmedel ska inrymmas i den angivna ramen. Jämfört med styrelsens budgetförslag innebär detta en obalans på 31 861 tkr.

I detta förslag till budget för anställningsmyndigheten redovisas ett förslag till samlad finansiering där även medel från resursmedel, statsbidrag för flyktingmottagande sam byggbonusen föreslås ianspråkta.

KS anställningsmyndighets budgetram 2018	
Beslut i kommunfullmäktige 2017	425 910
Ramförändring enligt budgetförslag KF	19 528
Summa budget fastställd av kommunfullmäktige	445 438
Slutjust lön 2017, prel pris/lön 2018	16 005
Ks internbudget 2017, flytt till KS förvaltning	1 708
Överföring från Kommunstyrelsen	8 730
Uppbokade medel (13,2 mnkr från EKB medel bokförs som intäkt)	0
Resursmedel 2018	5 000
Ökat bostadsbyggande	11 691
Budgetram fördelad i internbudget 2018	488 572

I budgetramarna ingår kompensation för pris och löneuppräknings 2017/2018 med 16 005 tkr och enligt beslut internbudget 2017 flytta medel till Kommunledningsförvaltningen, 1 708 tkr (KS 2017-01-17 § 25). Kompensation för löne- och prisökningar har i budgeten fördelats per förvaltning.

Efter det föreslås att 11 600 tkr flyttas till kommunstyrelsens anställningsmyndighet inom Kommunledningsförvaltningen från kommunstyrelsen, det innefattar dels löner och lokalhyra för anställda som tidigare tillhörde NuLink AB. Samtidigt föreslås en överföring på 2 870 tkr från kommunstyrelsens anställningsmyndighet inom Kommunledningsförvaltningen till kommunstyrelsen för uppbyggnad av en HR-resurs under HR-direktören för samlad resurs inom Kommunstyrelsen.

Till det kommer olika begäran av belopp, både uppbokade och ianspråktagande.

Det gör att den slutgiltiga ramen för Kommunstyrelsens anställningsmyndighet budgetram 2018 hamnar på 488 572 tkr.

Politisk viljeinriktning för 2018 med plan för 2019-2021

Kommunfullmäktiges övergripande mål

Kommunfullmäktiges övergripande mål	Nämndens koppling till målen
1. I Linköping ska fler människor nå egen försörjning	
2. En kommun med ett växande näringsliv	
3. En kommun med höga kunskapsambitioner och trygga uppväxtvillkor	
4. En kommun där alla kan leva ett hälsosamt och meningsfullt liv	x
5. En ekologiskt hållbar kommun	
6. Fler bostäder för en växande kommun	
7. En sammanhållen kommun med framtidstro och delaktighet	
8. En kreativ kommun	x
9. En kommun med bra arbetsvillkor	x
10. En ekonomiskt hållbar kommun	
11. En kommun som är en stark röst regionalt, nationellt och internationellt	

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.

Indikatorer och aktiviteter för måluppfyllelse är gemensamma för kommunstyrelsens anställningsmyndighet

Indikatorer för måluppfyllelse

- Insatser i handlingsplanen för kompetensförsörjning ska vara planerade för perioden 2018-2019

Planerade aktiviteter för att nå måluppfyllelse

- I syfte att utveckla innovativa arbetssätt och samverkan testa alternativa kompetenser på socialförvaltningen
- I syfte att ta ett ökat ansvar för kompetensutveckling för våra bristyrken och skapa ett livslångt lärande - Satsning på att utveckla arbetet med validering, praktikplatser, VFU, arbetsmarknadsinsatser, karriärtrapport för vård och omsorgs inom kommunen som arbetsgivare
- I syfte att satsa på förbättrat chefstöd och ledarskapets förutsättningar - genomföra chefsens år och utveckling av det professionella chefsuppdraget på varje förvaltning
- I syfte att satsa på digitalisering - Införa e-utbildningar vid varje förvaltning
- I syfte att satsa på digitalisering - Införandet av GDPR kopplat till arbetsgivarrollen för varje förvaltning
- Utveckling och decentralisering av lönebildningsprocessen på varje förvaltning
- I syfte att utveckla ett hållbart arbetsmarknadsåtagande - Genomföra jobbslussen och vårt arbetsmarknadsåtagande av platser fördelat på varje förvaltning
- I syfte att utveckla vårt arbetsgivarvarumärke - Införande av ny digital interaktiv medarbetarintroduktion för varje förvaltning

Viktiga händelser och förändringar

Senaste personalbehovsprognosen pekar på att rekryteringsbehovet beräknas ligga mellan 900 och 1 060 personer per år under perioden 2013–2025. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet beror därför främst på befolkningsutvecklingen i Linköpings kommun. Av dagens tillsvidareanställda kommer 1659 medarbetare att uppnå pensionsåldern senast under 2024. Hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra verksamhetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, ledningsarbete, handläggare/administratörer samt socialt och kurativt arbete. Pensionsavgångar för grupper som är svårrekryterade ökar och obalansen mellan examinerade och huvudmännens behov är fortsatt hög och beräknas öka.

Jämförelser och verksamhetsmätt

Jämförelser med andra kommuner samt utveckling över tiden för Linköping med fokus på resultatmätt. Jämförelserna ska ge en bild av hur Linköpings resultat för den aktuella verksamheten ligger till i jämförelse med övriga ”för den verksamheten relevanta” kommuner. Det är viktigt att redovisa analyser av jämförelserna t ex goda exempel som nämnden vill arbeta vidare med eller där resultatet i KKIK (Kommunens kvalitet i korthet) eller R8 föranleder frågeställningar.

Strategiska utvecklingsuppdrag

Att utveckla arbetets organisering och processer både ur ett hälsoperspektiv och ett kompetensförsörjningsperspektiv för att bidra till att lösa den framtida bemanningen.

Fördelat på de olika förvaltningarna ser några av de planerade insatserna ut enligt nedan:

Kommunledningsförvaltningen: Utifrån våra framtida utmaningar och kompetensförsörjningsbehov pågår en förändring av organisation och arbetssätt på kommunledningsförvaltningen. Under året har en omorganisering genomförts och införande av ett processorienterat arbetssätt pågår som syftar till att säkerställa en kostnadseffektiv och ändamålsenlig verksamhet. Vi tydliggör roller, vem som ska arbeta med vad inom förvaltningen och kan på så vis få en bättre fördelning av arbetsuppgifter som leder till en mer effektiv organisation. Vi arbetar även för att vi ska utnyttja modern teknik och verkar för att ha ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap.

Det ställs högre och nya krav på våra medarbetare och chefer varför vi behöver rusta oss för detta genom bland annat olika kompetensutvecklingsåtgärder, se till så att våra chefer har professionellt stöd och användarvänliga digitala verktyg. Vi behöver stärka vår kompetens inom bland annat förändringsledning, uppföljning, utvärdering och kvalitetssäkring inom flera områden. Att leda för innovation är ett annat viktigt utvecklingsområde där chefen visar vägen till hur idéer och innovationer testas och implementeras.

På förvaltningen märker vi av en ökad konkurrens samt rörlighet på arbetsmarknaden samtidigt som vi har flera medarbetare som kommer att gå i pension inom perioden, vilket medför att vi måste kraftsamla kring kompetensförsörjningsfrågor. Att ha ett strukturerat arbetssätt för kompetensöverföring, mentorskap, ambassadörskap och introduktion är av vikt. Vi behöver även arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbete för att ha hälsofrämjande och inkluderande arbetsplatser så att vi är en attraktiv arbetsplats för både chefer och medarbetare.

Utbildningsförvaltningen: I syfte att utveckla arbetets organisering och processer avser utbildningsförvaltningen att fortsätta sin översyn av de olika yrkesrollernas innehåll för att frigöra tid för det pedagogiska uppdraget, både för förskollärare, lärare och chefer. För att förbättra lärares arbetssituation och öka statusen för yrket bör åtgärder vidtas för att ge lärare mer tid för kärnuppdraget. Kringuppgifter som åligger lärare kan utföras av andra yrkesgrupper och på så sätt möjliggöra praktik och utbildningsplatser inom ramen för organisationens arbetsmarknadsåtagande.

Vidare bör nya bemannings- och arbetstidsmodeller utvecklas och prövas för att ge mer möjlighet till reflektion, kollegialt lärande, förstärkt ledarskap samt förbättrad arbetsmiljö som i sin tur leder till ökad måluppfyllelse. Utbildningsförvaltningen ser ett fortsatt behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare som ett led i att klara det framtida personalförsörjningsbehovet. Kompetensutvecklingsåtgärder som nämnden anser bör göras omfattar fortsatt satsning på fort- och vidareutbildning för lärare och förskolelärare, både via lärarlyftet och via egna satsningar.

För förskolan krävs fortsatt satsning på validering och utbildning av såväl förskolelärare som barnskötare till förskollärare samt vidareutbildning för övriga barnskötare.

Socialförvaltningen: Fortsatta utbildningsinsatser genom Kompetenstrappan samt ett nyutvecklat introduktionspaket är andra viktiga åtgärder. Förvaltningen arbetar även med ”jobba annorlunda” som handlar om att identifiera andra yrkesgrupper eller utbildningsbakgrunder som kan göra vissa sekvenser i socialsekreterarens uppgifter. Socialförvaltningen prövar olika former av mentorsstöd till nyanställda och prövar möjligheten att anställa personal med andra utbildningar och erfarenheter än de som idag praktiseras. Förvaltningen har haft tillsyn av såväl IVO som Arbetsmiljöverket. De föreläggande som inkommit har föranlett flera aktiva åtgärder för att främja hälsa och förebygga ohälsa. Ett kommunövergripande forskningsprojekt Stammina har initierats på socialförvaltningen med en forskningsbaserad säkerställd metod att kartlägga brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen: Möjlighet till god kompetensutveckling är en viktig konkurrensfördel för oss som arbetsgivare. Att arbeta med attraktiv arbetsgivare/arbetsgivare varumärket och marknadsföra våra intressanta och spännande jobb är av stor vikt. Satsning krävs på att utreda vilka universitet och högskolor våra potentiella medarbetare finns på och hur vi ska nå dessa genom att närvara vid arbetsmarknadsdagar och mässor etc. Det är även viktigt att se över stödet till nyexaminerade som börjar i vår verksamhet som är nya i sin yrkesroll. Förvaltningen arbetar aktivt med att förbättra introduktion och seniort mentorskap för nya medarbetare.

Kultur- och fritidsförvaltningen: Den förstärkta HR-resursen ska utveckla förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete, vara en resurs i det hälsofrämjande arbetet samt vara ett stöd utifrån kompetensförsörjningsperspektivet. En del i att bidra till att lösa såväl kommunens som förvaltningens framtida bemanning är kompetensutveckling av kulturskolans lärare, biblioteksassistenter och bibliotekarier som avser kompetensförsörjning av bibliotekschefer.

Omsorg- och äldreförvaltningen: En översyn av nuvarande organisation ska genomföras och ledningsstrukturen förändras. Syftet med denna översyn är att anpassa organisationen utifrån framtidens utmaningar och förvaltningens uppdrag. Förvaltningen ska ta fram ett tydligt ledningssystem och göra en intern arbetsmiljörevision med stöd av HR centralt för att bygga upp en ny fungerande modell för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Pensionsavgångar där nuvarande kompetens och kunnande försvinner gör att nya medarbetare måste få ett professionellt introduktionspaket och seniora mentorer. Kraven på de upphandlade vård och omsorgsverksamheterna med en digital agenda är avgörande och då måste vi börja med oss själva för att kunna förstå den omställning som även vården behöver genomgå rörande digital först. Upphandlingskompetensen behöver förstärkas på olika sätt.

Att arbeta med lönebildning och lönestruktur i större utsträckning för att bidra till att lösa den framtida bemanningen.

För att göra lönebildningsprocessen i Linköpings kommun mer effektiv och uthållig behövs en starkare koppling till budgetprocessen där lönebildning hanteras som en strategisk komponent i personalförsörjning. Styrkedjan mellan KS Personalutskottet som lönemyndighet, nämndernas-, anställningsmyndigheternas-, förvaltningarnas ansvar måste förtydligas.

En långsiktighet och uthållighet i lönebildningen behöver en längre horisont, där en flerårig lönestrategi kan vara en relevant modell. När lönebildningen tydligare kopplats till budget blir den lokala lönebildningen på förvaltningsnivå mycket viktig. Med kommunens decentraliserade styrmodell ges verksamhetsnära förutsättningar för ansvarsfull lönebildning. På så sätt kan träffsäkerheten och flexibiliteten i lönebildningen öka. Den kommuncentrala styrningen kvarstår genom kommunövergripande lönepolitik, arbetsvärdering, processutveckling och uppsiktsplikt.

Samtliga nämnder får i uppdrag att redovisa hur nämnden kommer att arbeta med digitalisering. Utgångspunkt och målsättning för arbetet med den digitala transformeringen är bland annat "En digital agenda för Linköping" och den nationella ambitionen "Digitalt först".

Utbildningsförvaltningen: En ökad digitalisering för stöd inom personalområdet är nödvändig för att minska arbetsbelastningen för chefer, men också för att förbättra det systematiska kvalitetsarbetet. Rekryteringsprocessen kommer ses över med förbättrade rekryteringsverktyg samt införande av digitala urvalsmetoder. Rehabiliteringsprocessen kan förbättras och effektiviseras genom införande av digitalt stödsystem. Stora delar av bemannings- och arbetstidsplaneringen inom skola och förskola sker idag manuellt, för att minska arbetsbelastning, men även för att skapa mer effektiva schemamodeller krävs bättre digitalt schemastöd.

Förvaltningen ser behov av ett beslutsstödsystem för målarbetet, framtagande av statistik och ökad delaktighet och transparens i förvaltningens arbete med kommunfullmäktiges och utbildningsnämndernas mål. Ett sådant beslutsstödsystem behöver vara gemensamt för kommunens samtliga förvaltningar

Socialförvaltningen: Medborgarnas förväntningar är sedan länge att myndigheter, kommuner ska erbjuda tjänster som ansökningar och andra förfrågningar digitalt. Initialt bör dialog ske via de digitala kanalerna där möten inte kräver fysisk närvaro. Linköpings kommuns styrande dokument pekar tydligt ut riktningen - digitalt först. Inom socialförvaltningen har arbetet startat, det finns en tydlig ambitionsnivå.

För att möta kommunstyrelsens uppdrag inom digitaliseringsområdet har nämnderna antagit en e-hälsost strategi 2017-2022. För att omsätta krav och mål kommer varje nämnd, Omsorgsnämnd, Äldrenämnd samt Socialnämnd att upprätta e-hälsohandlingsplaner. De kommer att beskriva den digitala transformationen i nämndernas verksamheter och därmed leverera resultaten som återspeglar till kommunstyrelsen. Målsättningen med Linköpings kommuns informationssäkerhetspolicy är att säkerställa att informationen som verksamheterna hanterar, patient, klientjournaler och andra uppgifter som innehåller personuppgifter hanteras i enlighet med berörda lagrum.

Nämnderna behöver säkerställa att information som används i verksamheterna är informationsklassificerad och att en riskanalys är genomförd inom aktuellt område. I maj 2018 kommer det en ny lagstiftning – dataskyddsförordningen, den ersätter den nuvarande personuppgiftslagen. Arbetet kräver resursförstärkning för att genomföra och säkerställa kvaliteten. I förlängningen kommer denna förändring vara kostnadsdämpande.

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen: Digitaliseringen är viktig såväl idag som i framtida användning. För att öka tillämpningen av våra digitala tjänster och vår digitala handläggning både internt på förvaltningen och mot våra medborgare pågår det en översyn av våra befintliga e-tjänster i syfte att förbättra och effektivisera dessa. För närvarande pågår ett projekt med mål att införa ett gemensamt projektstyrningsverktyg för hela förvaltningen.

Kultur- och fritidsförvaltningen: Ett sådant beslutsstödsystem behöver vara gemensamt för kommunens samtliga förvaltningar. Under 2017 ska utredning genomföras på kulturskolan för att undersöka möjligheterna att på kort sikt arbeta med ökad digitalisering av kulturskolans elevregister. På längre sikt är ambitionen att kulturskolans elevregister ska kunna hanteras inom ramen för det nya skolsystemet. I samband med upphandlingen av det nya skolsystemet ska översyn även ske av förvaltningens andra verksamheter för eventuellt samutnyttjande av det nya skolsystemet.

Omsorg- och äldreförvaltningen: Förvaltningen ser ett stort behov av att ge förutsättningar till vård och omsorgs personal att kunna arbeta med en lättillgänglig dokumentation. Det är viktigt för medarbetare i organisationen att få fram och kunna dokumentera direkt hos brukarna. Denna förändring kräver att digitaliseringens möjligheter och digital först används även av den egna personalen det ökar medvetenheten av digitaliseringens möjligheter och kan vara en viktig strategisk åtgärd för att kraven i förfrågningsunderlagen utvecklas mot digital först.

Kommunledningsförvaltningen: Förvaltningen ska leda arbetet med digitalisering i kommunen. En digitaliseringsdirektör ska rekryteras i syfte att styra, leda och hålla samman digitaliseringens olika modeller och metoder. Kontaktcenter ska införas i kommunen. En stor andel av alla inkommande frågor till kommunen ska hanteras digitalt och innebära en kontakt in. Rekrytering av personalen i kontaktcenter ska både ske internt och vid behov externt och en omfattande kompetensutvecklingsinsats är aktuell för bästa kundservice funktion. Företagsinformation kommer vara en del av kontaktcenter även om den funktionen påbörjas redan nu.

Samtliga lokalintensiva nämnder får i uppdrag att gå igenom nämndens lokalförsörjningsplan för att hitta effektiviseringsmöjligheter och synergieffekter i lokalnyttjandet i syfte att få ned den totala kostnadsnivån för lokaler. Nämnderna får även i uppdrag att ta fram förslag till hur framtidens lokaler ska utformas för att stödja verksamheten på bästa sätt samtidigt som hög effektivitet i lokalnyttjandet uppnås.

Administrativa lokaler - Kommunens behov av administrativa lokaler för förvaltningarna beräknas öka i samma takt som staden växer. Redan idag finns det behov av att succesivt hyra till nya enheter då befintliga lokaler i princip är fullt utnyttjade. De befintliga lokalerna är inte heller optimala för administrativ verksamhet och snittytan per arbetsplats är mycket hög. Två av kommunens förvaltningar är i stort behov av nya mer ändamålsenliga lokaler. Socialkontoret på Barnhemsgatan är idag mycket trångboddad och har under de senaste åren hyrt till lokaler på Hertig Karlsgatan. Detta är inte hållbart i det långa loppet och man önskar nya mer ändamålsenliga lokaler där hela förvaltningen kan samordnas. Ambitionen är nytt kontorshus halvårsskiftet 2019 då nuvarande hyresavtal går ut. Överförmyndarenheten behöver säkerhetsanpassa sina lokaler för en tryggare arbetsmiljö vid besök till enheten. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har också ett behov av mer effektiva och ändamålsenliga lokaler även om läget inte är riktigt så akut som för Socialförvaltningen. Det kan finnas möjligheter att få behovet till viss del tillgodosett inom befintlig byggnad och ett arbete pågår i denna riktning tillsammans med fastighetsägaren Lejonfastigheter. Omsorg- och äldreförvaltningen är i dag trångboddad vad gäller administrativa lokaler. En arbetsgrupp på förvaltningen arbetar med att se över möjligheterna till att arbeta med aktivitetsbaserade kontorslösningar för att möta framtidens lokalförsörjning på förvaltningen.

Kommunledningsförvaltningen har tillsammans förvaltningarna under en längre tid diskuterat möjligheten till en samordning av kommunens administrativa lokaler på en ny central plats i staden. I samband med detta har även diskuterats möjligheter att arbeta mer aktivitetsbaserat. En av vinsterna med att planera nya lokaler efter nya arbetssätt är att man får med nya tankar kring samordning/samnyttjande och digitalisering. Erfarenheter från andra företag och kommuner som genomfört detta vittnar om en hög grad av trivsel och effektivitet samtidigt som lokalytan per arbetsplats minskat radikalt. Kontaktcenter kräver en lokallösning som är anpassad till funktionen och planering har initieras av kommunledningens lokalstrateg med LK lokalplanering.

Redogör vad nämnden planerar att göra för att utveckla sitt arbete för att skapa en sammanhållen kommun.

Kommunledningsförvaltningen: Förvaltningen arbetar processinriktat med service och bemötande. Denna process ska underlätta såväl samverkan internt i kommunen, med det omgivande samhället och med kommuninnevånarna. Förvaltningen ska till sina anställda sprida en god kunskap och information om utvecklingen som krävs framåt för ett gemensamt ansvarstagande för en sammanhållen kommun. Kommunledningsförvaltningen ska vara en god förebild för alla verksamheter i att ta emot arbetsmarknadsanställningar och praktik för att fler kommuninnevånare ska nå egen försörjning och ett meningsfullt liv.

Utbildningsförvaltningen: För en ökad likvärdighet inom samtliga skolor och förskolor kommer fortsatta satsningar göras på högre bemanning vid skolor och förskolor i socioekonomiskt utsatta områden. För att säkerställa attraktiviteten hos dessa enheter kommer fortsatta satsningar på marknadsföring göras samt se över behovet av riktade lönesatsningar eller andra arbetsgivarsatsningar.

Socialförvaltningen: Bidra med kunskap i samhällsplaneringen samt att genom ett mobilt arbetssätt finnas där socialtjänstens brukare/klienter finns antingen genom fysiskt möte eller genom e-möten. Förvaltningen ska vara lättillgänglig och att bidra till att information sprids till alla kommunens medborgare. Att samverka över förvaltnings- och myndighetsgränser.

Kultur- och fritidsförvaltningen: Fortsatt arbete med att stärka förvaltningens inre arbete avseende styrning, marknadsföring och utvecklingsmöjligheter. Detta avser även fortsatt arbete med förvaltningens kärnvärden Puls och Passion. Det inre arbetet är en viktig förutsättning för att förvaltningen effektivt ska kunna arbeta med att skapa en sammanhållen kommun och att realisera kommunfullmäktiges och kultur- och fritidsnämndens mål. Även utvecklingen av föreningsservicen syftar till att skapa en sammanhållen kommun, då en sådan service kan stötta och bidra till att stärka föreningslivet i de prioriterade stadsdelarna.

Omsorg- och äldreförvaltningen är ansvariga för EU-projektet arbetshoppet som syftar till att få ett snabbspår in i vården och omsorgen. Detta projekt riktar sig till personer som står utanför arbetsmarknaden och ska få möjlighet att via praktik eller studier komma in på arbetsmarknaden. Förvaltningen ansvarar för att arbeta aktivt med en kompetenstrappa för att möta framtidens behov av bemanning. Kompetenstrappan utvecklas med att öka kompetensen på olika sätt för de som inte är undersköterskor. Vård- och omsorgsverksamheten behöver anpassa kompetensen utifrån olika arbetsuppgifter inom området. Förvaltningen kommer att via FOU att följa utvecklingen och resultatet av den områdesbaserade socialtjänsten.

Att säkerställa en hög tillgänglighet till Linköpings kommuns förvaltningar och verksamhet och föreslå åtgärder för en högre servicenivå. Möjligheter att erbjuda medborgarna kontakt och lösningar enligt principen ”digitalt först” ska ligga till grund för förslag på insatser.

Förväntningarna på en öppen, tillgänglig och effektiv kommun har ökat med tiden. Grunden till detta för Linköpings kommun är en effektiv e-förvaltning där medborgare och kommunala verksamheter på ett enkelt sätt ska kunna få tillgång till den information som kontinuerligt

framställs. Genom att vi 2016-2017 nu har ett system för bevarande (e-arkiv) på plats möjliggör vi en digitalt sammanhållen kedja från att informationen skapas till att den bevaras och återanvänds i olika sammanhang.

Ett offensivt införande av kontaktcenterfunktion som i första hand är digital men nås även via andra kanaler ska genomföras. Medborgare ska kunna vända sig till kontaktcenter för att få hjälp med information, vägledning, rådgivning, service, status på ett ärende och handläggning av enklare ärenden. Normalt brukar dessa ärenden stå för 70-80 % av alla kontakter medborgarna har med en kommun.

Ledorden för en kontaktcenterfunktion i Linköping ska vara *en ingång, Digitalt först och medborgarens perspektiv*. Här ska kommunikation ske via webb, chatt, sociala medier, e-tjänster, e-post, sms, telefon, brev och personliga besök, hela tiden med medborgarnas perspektiv i fokus. För att utveckla transparens till kommunens verksamheter vad avser kvalitet och kvantitet krävs visuella och interaktiva system för uppföljning och statistik som kompletterar kommunens ”hitta och jämför”. Som exempel anges uppgifter som visar på kommunens utveckling vad gäller social och ekologisk hållbarhet.

Socialförvaltningen arbetar för en lättillgänglig socialtjänst, arbete pågår t ex med e-ansökan för ekonomiskt bistånd. E-möten med klienter/brukare/samverkanspartners används där så är lämpligt. Kultur- och fritidsförvaltningen ska fortsätta arbetet med att stärka förvaltningens inre arbete avseende styrning, marknadsföring och utvecklingsmöjligheter. Även utvecklingen av förenings servicen (se även nedan) syftar till att skapa en sammanhållen kommun, då en sådan service kan stötta och bidra till att stärka föreningslivet i de prioriterade stadsdelarna.

Att säkerställa att nya dataskyddsförordningen följs i hela kommunen.

En ny dataskyddsförordning träder ikraft den 25 maj 2018. Ett första informationstillfälle har genomförts kring vad den innebär och på vilket sätt kommunen kommer beröras. De delar som särskilt kommer beröras är: Diarier, Ärendeberedning, Sociala medier, Foton och filmer, Publicering på intern och extern hemsida, Särskilda utmaningar i skolan, lagring och hantering av information (exempelvis e-post, laptops, telefoner, gemensamma servrar), Offentlighet och sekretess kontra Personuppgiftslagen/dataskyddsförordningen.

Förändringen berör samtliga förvaltningar och nämnder. Som en del i kommunens förberedelser har nytt system införskaffats. Med anledning av vad som kommer fram i samband med att alla system med personuppgifter läggs in i kommunens system leda till att både övergripande och specifika rutiner m.m. tas fram för system och användare. Utbildningar kommer även genomföras om dataskyddsförordningen för personuppgiftssamordnare som finns utsedda på respektive förvaltning och som sedan kommer ta arbetet vidare i förvaltningarna. I Socialförvaltningens arbete pågår och hänsyn tas till dataskyddsförordningen i alla nya avtal.

Att redovisa arbetet med ett koldioxidneutralt Linköping 2025 och ta fram indikatorer för insatser som görs för att nå målet.

Linköpings övergripande klimatmål är att Linköping ska vara koldioxidneutralt 2025.

Trafikens klimatpåverkan är en stor utmaning som kräver både fysiska åtgärder men också informations- och kommunikationsinsatser. Ett verktyg för att öka andelen hållbart resande är en Grön resplan.

Linköpings kommun har tagit fram en Grön resplan som omfattar personalens tjänsteresor och arbetspendling. Implementering av åtgärder pågår. Kommunen har också tagit fram en Grön resplan omfattande verksamma i Science Park Mjärdevi som kommer att implementeras med start under 2017.

Utmaningar och verksamhetsförändringar
per förvaltning 2018-2021

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNING

Utmaningar:

En ny organisation kräver aktiva insatser för att skapa den nya förvaltningen från den önskade utveckling som föranledda organisationsförändringen. En styrmodell för hela kommunen är under framtagande och vår egen förvaltning är en viktig hörnsten i att utveckla och förvalta styrmodellen tillsammans med de andra förvaltningarna. Utifrån våra framtida utmaningar och kompetensförsörjningsbehov pågår en förändring av organisation och arbetssätt på kommunledningsförvaltningen. Ett processorienterat arbetssätt pågår som syftar till att säkerställa en kostnadseffektiv och ändamålsenlig verksamhet. För att driva arbetet med digitalisering har en ny tjänst som digitaliseringsdirektör inrättats som kommer att ha ett kommunövergripande uppdrag.

Kontaktcenter är i särklass kommunens största interna kvalitet- och effektiviseringsprojekt som genomförts på många år och kommer kräva fokus och maximal insats från samtliga förvaltningar.

Kontaktcenterfunktionen är inte valbar utan ska användas i alla kontakter med kommunens olika verksamheter som bara är möjligt att hantera där. Förutom den viktigaste anledningen till att införa kontaktcenter är medborgarens perspektiv så kan också viktig handläggningstid för utredare och handläggare möjliggöras genom insatsen att bli avlastad ständiga avbrott med ”enkla frågor” från medborgaren.

Verksamhetsförändringar:

Kommunledningsförvaltningen har haft behov av förstärkning inom det juridiska området varför flera kommunjurister har anställts. En funktion med stöd till valadministration och nämndsekreteriat är nödvändig då administrationen ökat under många år utan tillskott på administrativa resurser. Omställning av personal till utredares resurser har medfört ökade kostnader del av detta kan täckas av statsbidrag. Utökade lönenivåer som en följd av ny organisation och nyrekryteringar har medfört en ökad lönekostnad för förvaltningen. Detta har inte med ordinarie löneöversyn att göra utan just vid nyrekryteringar.

Nettokostnad	Budget	Plan	Plan	Plan
Belopp tkr	2018	2019	2020	2021
Kommunledningsförvaltning Not.1	86 307	86 307	86 307	86 307
Ramtillskott	5 100	5 100	5 100	5 100
Slutjust lön 2017, prel pris, lön 2018	2 370	2 370	2 370	2 370
Överflytt av medel från kommunstyrelsen	11 600	8 730	8 730	8 730
Totalt förvaltning:	105 377	102 507	102 507	102 507
<i>Varav förändring</i>	<i>19 070</i>	<i>16 200</i>	<i>16 200</i>	<i>16 200</i>

Not.1 - Justerad med 1 708 tkr, överflyttning från KS 2017

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Utmaningar:

De kommande åren står hela utbildningssektorn inför en dramatisk brist på utbildade lärare. Inom förskola och grundskola kommer personalförsörjningen att vara den största utmaningen för att verksamheten ska klara sina lagstadgade uppdrag. 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.

Verksamhetsförändringar:

Utbildningsförvaltningen har under de senaste åren fått ett ökat uppdragsbehov kopplat till många nya riktade statsbidrag samt en växande volym inom samtliga verksamhetsområden. För att kunna möta upp den politiska viljeinriktningen behöver förvaltningskontoret förstärkas. Arbetet med många statliga satsningar och att volymen barn/elever ökar medför ökade behov både i form av ekonomiska och personella resurser. Personella resurser med relevant kompetens är nödvändigt för förvaltningen ska kunna genomföra arbetet effektivt och med god kvalitet.

Utbildningsförvaltningen har idag en organisation som finansieras med ca 35 % i anslag från kommunstyrelsen. Resterande kostnader finansieras från nämnd eller verksamhet vilket innebär att resurser som borde gå till verksamhet får finansiera förvaltningskontoret. Om kontoret ska kunna ta till sig de uppdrag som nämnderna vill genomföra behövs det en förstärkning i förvaltningsledningen.

Utbildningsförvaltningen har ett utökat behov av HR stöd. Här avses marknadsföringsinsatser, kompetensutveckling, lönebildning samt utveckling av arbetsmiljö och hälsofrågor, bemanningsutveckling, utveckling av modeller för organisering, arbetstidsplanering och yrkesrollernas innehåll och uppdrag, samt för samordning av rekrytering för att frigöra tid för chefer att arbeta mer med arbetets organisering. Några tjänster finansieras idag av barn- och elevsättningen.

Sedan 2017 finansieras den förvaltningsgemensamma kommunikörstjänsten av barn- och elevsättningen. Kommunikatörens uppdrag är i huvudsak att leda det strategiska förvaltningsgemensamma kommunikationsarbetet, förbättra den interna kommunikationen inom ramen för arbetsgivarvarumärkesprojektet samt förbättra marknadsföringen kopplat till personalförsörjning.

Institutionen för utbildningsvetenskap vid Linköpings universitet har genomfört en översyn av VFU-organisationen med anledning av förändrat betygssystem samt utredning genomförd av UKÄ där LIU fick kritik för att man finansierar ett uppdrag som åligger kommunerna. LIU:s översyn innefattar nya avtal med skolhuvudmännen och förändrade förutsättningar för finansiering av arbetet med att placera studenter på VFU-platser där ansvaret för att placera studenter faller på skolhuvudmännen att organisera och finansiera från och med höstterminen 2017. För den särskilda överenskommelsen rörande övningskolor kommer nuvarande avtal och fältmentorsorganisation behållas för läsåret 2017/18. För närvarande har Linköpings kommun motsvarande 2,15 årsarbetare i den verksamhet som kommunen övertar finansieringsansvaret för. Utbildningsförvaltningen förutser möjligheter att göra effektiviseringar i samordningen men det förutsätter trots detta en förstärkning på förvaltningen.

Nettokostnad Belopp tkr	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021
Utbildningsförvaltning	27 268	27 268	27 268	27 268
Ramtillskott	1 460	1 460	1 460	1 460
Slutjust lön 2017, preliminär pris, lön 2018	1 420	1 420	1 420	1 420
Totalt förvaltning:	30 148	30 148	30 148	30 148
<i>Varav förändring</i>	<i>2 880</i>	<i>2 880</i>	<i>2 880</i>	<i>2 880</i>

SOCIALFÖRVALTNING

Utmaningar:

Förvaltningen har rekryteringssvårigheter. Utmaningen med att rekrytera, introducera och utveckla personal gör att utredningstider förlängs och att det blir svårt att ägna tillräcklig tid till respektive ärende. Det är en allt större ärendeströmning och denna hör samman med inflyttning till kommunen samt ökade krav och kompetens från såväl kommuninvånare som samarbetsparter. Lagförändringar ställer krav på snabba förändringar inom organisationen. Detta medför i sin tur att förvaltningen behöver skaffa ny kompetens och det handlar både om nya professioner och om att befintliga medarbetare erhåller kompetensutveckling. Att jobba vidare med kompetenstrappan för socialsekreterare är ett måste för att både kunna rekrytera och behålla personal. Förvaltningen planerar att prova en modell som bygger på att anställa personal som har en icke traditionell socionomutbildning och att denna personal utbildas i socialrätt. Att en grupp anställda har en mycket kvalificerad mentor som följer dem under en längre tid. Förvaltningen behöver fortsätta utveckla sitt arbetssätt med digitalisering och informera om hur ny teknik kan användas i mötet med brukare/klienter. Lönebildningsfrågan är högaktuell på förvaltningen och är en förutsättning för att klara bemanningen framåt.

Verksamhetsförändringar:

Planering pågår på både Länsövergripande och lokal nivå för att förbereda införandet av Lag om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård. Lagen kommer innebära kortade ledtider och att mottagande vård- och omsorgsgivare ska förbereda för mottagande av en brukare/patient redan vid inskrivning inom slutenvården. Primärvården/öppenvården kommer få ett utökat ansvar för den fortsatta planeringen genom att de ska sammankalla till Samordnad individuell planering (SIP), där biståndsbedömare ska delta. I planeringsarbetet har även fokus riktats mot det proaktiva arbetet och mycket samverkan sker med Region Östergötland utifrån Nära vårdutredningen och projektet Riktad primärvård till äldre. Påverkan på förvaltningen är en ökad flexibilitet och tryck på biståndshandläggare som måste finnas tillgängliga alla veckans dagar. Efter halvårsskiftet kommer en bedömning och analys ske av hur detta påverkar förvaltningen, en konsekvensbeskrivning kommer att lämnas. Från och med januari 2018 kommer ansvaret för spelmissbruk att läggas in i socialtjänstlagen. Det innebär att kommuner liksom landsting blir skyldiga att erbjuda stöd och vård till personer som har problem med spel om pengar. Detta medför sannolikt att fler ärenden behöver hanteras av förvaltningens personal.

Efter Arbetsmiljöverkets krav på åtgärder utifrån bedömningen av trångboddhet och undermålig fysisk miljö för medarbetarna kommer en utflyttning ske av två arbetsgrupper från Barnhemsgatan november 2017. En upphandling om nya lokaler kommer att genomföras våren 2018 med planering inflyttning hösten 2019. Åtgärderna utifrån trångboddheten kan medföra negativa konsekvenser på produktion. Arbetet kräver tid och kostnadsökningar kommer att ske vad gäller investeringar.

Nettokostnad Belopp tkr	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021
Socialförvaltning	176 569	176 569	176 569	176 569
Ramtillskott	24 350	24 350	24 350	24 350
Slutjust lön 2017, prel pris, lön 2018	7 658	7 658	7 658	7 658
Uppbokad intäkt EKB medel	-13 200	0	0	0
Totalt förvaltning:	195 377	208 577	208 577	208 577
<i>Varav förändring</i>	<i>18 808</i>	<i>32 008</i>	<i>32 008</i>	<i>32 008</i>

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Utmaningar:

Linköping är i en intensiv utvecklingstid där Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har en central roll för stadens tillväxt och förvaltningens engagemang i att vara med och utveckla Linköping med uppdrag som spänner över hela samhällsbyggnadsprocessen. Vi måste möta det ökade exploateringsintresset med olika planeringsinsatser och satsningar på den offentliga miljön. En viktig framgångsfaktor är att vi har den kompetens som uppdragen och projekten kräver, vilket är en förutsättning för planering av det bostadsbyggande som förväntas och för att uppnå de politiska målen.

Kompetensförsörjning är idag en stor utmaning och förvaltningen måste vara en attraktiv arbetsgivare både ur perspektivet behålla medarbetare samt attrahera nya. De många komplicerade arbeten som nu utförs inom verksamheten gör också att våra medarbetare blir allt mer attraktiva för andra arbetsgivare och vi behöver agera proaktivt och kreativt.

I vår handlingsplan för personal- och kompetensförsörjning finns att antal aktiviteter som vi har påbörjat och flera som vi planerar att fortsätta arbeta med under kommande år. Vi ser bland annat över att kompetens används på rätt sätt, att vi utnyttjar modern teknik och vi verkar för att ha ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap.

Verksamhetsförändringar:

Förstärkning av miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen kopplad till ökat bostadsbyggande;

För att nå de politiska mål som är kopplade till byggandet av fler bostäder i en växande kommun krävs mer resurser. När detaljplaneområdet nu kraftigt ökat, behöver förvaltningens detaljplanehandläggare utökas och förstärkas. Rekrytering pågår kopplat till ökat bostadsbyggande enligt beslut KS 2016-997. Här ingår även del av upphandlare, del av stadsarkitekt samt stadsantikvarie som tidigare finansierats via markeringsmedel C Linköping. De ökade exploateringsstakten gör att behovet kvarstår över längre tid. C Linköping och Ostlänken är ytterligare områden som kräver resurser i form av personal. För att fylla vakanser och säkerställa kompetensförsörjning och därmed kunna uppfylla de politiskt satta målen behöver förvaltningen anställa planarkitekter och mark och exploateringsingenjörer.

För att fylla vakanser och säkerställa kompetensförsörjning och därmed kunna uppfylla de politiskt satta målen behöver förvaltningen tänka nytt. Planarkitekter och mark och exploateringsingenjörer är svårrekryterade. En lokalmässig placering av kontorsyta som kan användas del av arbetstid i Stockholm. Detta skulle kunna möjliggöra anställning av erfarna arkitekter och ingenjörer som kan upptäcka Linköping som en plats att verka, leva och bo. I samband med detta uppstår det extra kostnader i form av kontorshyra i de centrala stadsdelarna i Stockholm. Ytterligare en positiv effekt kan vara att närheten till vår personal i Stockholm attraherar fler byggherrar till Linköpings kommun och via plattformen i Stockholm fångas även byggintressenter på plats.

Nettokostnad Belopp tkr	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltning	110 829	110 829	110 829	110 829
Ramtillskott	12 469	12 469	12 469	12 469
Slutjust lön 2017, preliminär pris, lön 2018	3 755	3 755	3 755	3 755
Totalt förvaltning:	127 053	127 053	127 053	127 053
<i>Varav förändring</i>	<i>16 224</i>	<i>16 224</i>	<i>16 224</i>	<i>16 224</i>

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNING

Utmaningar:

Förvaltningens utmaningar inom personalområdet omfattar främst personalförsörjningen av utbildade bibliotekarer, men även bibliotekschefer. 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. 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.

Verksamhetsförändringar:

Kultur- och fritidsförvaltningen har under de senaste åren utökats med nya resultatenheter/verksamhetsområde. För att kunna möta upp den politiska viljeinriktningen och en växande förvaltningsorganisation behöver förvaltningskontoret förstärkas. Stora projekt och satsningar medför ökade behov både i form av ekonomiska och personella resurser. Personella resurser med relevant kompetens är nödvändigt för förvaltningen ska kunna genomföra arbetet effektivt och med god kvalitet.

Kultur- och fritidsförvaltningen har idag en organisation som finansieras med ca 50 % i anslag från kommunstyrelsen. Resterande kostnader finansieras från nämnd eller verksamhet vilket innebär att resurser för nämnd och verksamhet finansierar delar av förvaltningskontoret. För att verksamheterna och nämnden inte ska finansiera förvaltningskontorets kostnader behöver en budgetförstärkning ske.

En förstärkt HR -resursen ska utveckla förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete, vara en resurs i det hälsofrämjande arbetet samt vara ett stöd utifrån kompetensförsörjningsperspektivet. Idrotts- och kulturutvecklingschefer är en förutsättning för att kontoret ska kunna genomföra de satsningar och förändringar som nämnden planerar och/eller har i uppdrag att genomföra. En tjänst som kvalitetssamordnare är nödvändig för att kunna genomföra och kvalitetssäkra uppföljningsarbetet av verksamheter som nämnden driver i egen eller upphandlad regi.

Nettokostnad Belopp tkr	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021
Kultur- och fritidsförvaltning	8 769	8 769	8 769	8 769
Ramtillskott	1 170	1 170	1 170	1 170
Slutjust lön 2017, preliminär pris, lön 2018	242	242	242	242
Totalt förvaltning:	10 181	10 181	10 181	10 181
<i>Varav förändring</i>	<i>1 412</i>	<i>1 412</i>	<i>1 412</i>	<i>1 412</i>

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

Utmaningar:

Förvaltningen står inför stora utmaningar då förändringstakten ökar i vilka krav som kommuninnevånaren ställer på vård och omsorg. Vi måste säkerställa kompetensen och tillse att våra nuvarande medarbetare får den kompetensutveckling som behövs för att möta framtidens utmaningar. Digitalisering är en viktig motor såväl idag som i framtida vård och omsorg och då är det också viktigt med en beställarkompetens som kan vara kunnig och framtidsinriktad inom detta område.

Verksamhetsförändringar:

Lokalstrateg - Förvaltningen kommer att arbeta fram en ny organisation under 2017, förvaltningen har i dag ingen strategisk funktion på förvaltningen som jobbar övergripande med lokal strategiska frågor.

HR specialist - Förvaltningen är även i behov av HR-stöd som komplement till HR-chefsstödet som förvaltningen i dag får av Socialförvaltningen.

Det genomförs ett stort arbete på förvaltningen i samverkan med socialnämnden för att anpassa verksamheten kring ensamkommande barn/ unga till den nya ersättningsmodellen. Samtliga avtal med utförare är uppsagda och omställningen till boendeformer pågår.

Nettokostnad Belopp tkr	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021
Omsorg- och äldreförvaltning	17 876	17 876	17 876	17 876
Ramtillskott	800	800	800	800
Boendesamordnare	1 200	1 200	1 200	1 200
Slutjust lön 2017, preliminär pris, lön 2018	560	560	560	560
Totalt förvaltning:	20 436	20 436	20 436	20 436
<i>Varav förändring</i>	<i>2 560</i>	<i>2 560</i>	<i>2 560</i>	<i>2 560</i>

Indikatorer

	2015	2016	Budget	Planerat			
			2017	2018	2019	2020	2021
Indikatorer							
Personal (Exkl. Leanlink)							
Personalomsättning	5,3	7,2	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
Total sjukfrånvaro	5,4	5,6	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
Korttidsfrånvaro	2,3	2,5	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
Bemanningsföretag, andel av utförda timmar/kostnad per förvaltning	i.u	i.u	i.u	Not. 1	Not. 1	Not. 1	Not. 1
Antal vakanta tjänster medel per vecka	129	162	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
Sjuklönekostnad som andel av total lönekostnad	1,1	1,2	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
Lokaler							
Yta per plats, administrativa lokaler							
<i>Kommunledningsförvaltning</i>	i.u	32	28	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
<i>Utbildnings- samt Kultur- och fritidsförvaltningen</i>	i.u	25	25	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
<i>Socialförvaltningen</i>	i.u	24	24	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
<i>Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen</i>	i.u	29	29	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>
<i>Omsorg- och äldreförvaltningen</i>	i.u	24	23	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>	<i>ska minska</i>

i.u = ingen uppgift

Not.1) Uppgifter tas fram från och med 2018

Ekonomi

Driftsammandrag

Nettokostnad	Budget	Plan	Plan	Plan
Belopp tkr	2018	2019	2020	2021
Kommunledningsförvaltning	105 377	105 377	105 377	105 377
Utbildningsförvaltning	30 148	30 148	30 148	30 148
Socialförvaltning	195 377	208 577	208 577	208 577
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltning	127 053	127 053	127 053	127 053
Kultur- och fritidsförvaltning	10 181	10 181	10 181	10 181
Omsorg- och äldreförvaltning	20 436	20 436	20 436	20 436
Summa nämndens internbudget	488 572	501 772	501 772	501 772
<i>varav intäkter</i>				
<i>varav kostnader</i>				
Budgetram enligt beslut i KF den 13 juni 2017 samt tekniska justeringar bl a slutjustering lön 2017	463 151	463 151	463 151	463 151
Föreslagna flytt av medel KS och KS anst.myn. (KLF, netto)	8 730	8 730	8 730	8 730
Statsbidrag och resursmedel	16 691	17 000	5 000	5 000
Överlämnas till kommande budgetberedning	0	12 891	24 891	24 891
Totalram efter förändring:	488 572	501 772	501 772	501 772

Investeringar

Investeringar	Nettoutgift förslag 2018	Nettoutgift förslag 2019	Nettoutgift förslag 2020	Nettoutgift förslag 2021
Belopp tkr				
Allmänt investeringsutrymme	1 090	1 090	1 090	1 090
Summa investeringar	1 090	1 090	1 090	1 090
<i>varav inkomster</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>varav utgifter</i>	<i>1 090</i>	<i>1 090</i>	<i>1 090</i>	<i>1 090</i>
Investeringsram enl beslut i KF den 13 juni 2017	0	0	0	0
Begäran investeringsram	1 090	1 090	1 090	1 090
Totalram efter förändring:	1 090	1 090	1 090	1 090