



Personalbokslut 2017

SAMMANFATTNING

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

Under 2017 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 437 till 9 389 personer, varav 8 643 har en tillsvidareanställning vilket motsvarar 92,1 procent (+2%). Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat. Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola men även satsningar som mindre grupper i förskolan och lågstadiesatsningen påverkar. Leanlink får fler medarbetare genom verksamhetsövergångar och nya direktavtal. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan främst beroende på inrättande av integrationsgruppen. Kultur- och fritidsförvaltningen har förstärkt organisationen. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har rekryterat via regeringens ”Byggbonus-satsning” men även kunnat återbesätta flera vakanta tjänster. Kommunledningsförvaltning erhåller resursförstärkning. Omsorg- och äldreförvaltningen har en bibehållen personalstat.

Antal årsarbeten visar hur mycket arbetstid som finns till förfogande. Under mätperioden har antalet årsarbeten i kommunen ökat med 481 till 8 972 årsarbeten. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95 procent – för män 96,1 procent respektive 94,7 procent för kvinnor. I december 2017 är det 14,3 procent eller 1 347 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 219 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 2 till 310 personer, annat ledningsansvar ökar med 16 personer till 120. Det innebär att 3,3 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är något lägre jämfört med föregående år.

Under 2017 redovisas drygt 984 900 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 20 300 timmar. I huvudsak är det sjukfrånvaron i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) som ökar. Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper och mellan män och kvinnor. Under 2017 ökar den korta sjukfrånvaron med över 41 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Den totala sjukfrånvaron är 5,9 procent, vilket är en minskning med 0,2 procent jämfört med 2016. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro minskar både för män och kvinnor förutom i åldersgruppen yngre än 30 år som totalt ökar med 0,8 procentenheter.

Av dagens tillsvidareanställda kommer 956 medarbetare att uppnå pensionsåldern (65år) senast under 2022. 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. Genomsnittsåldern var 64,4 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2017.

En fortsatt hög personalomsättning under året och svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård, skola och omsorg. Senaste personalbehovsprognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Prognos pekar på ett rekryteringsbehov mellan 800 - 1 000 personer per år under perioden. Det är främst komponenten personalomsättningen som driver rekryteringsbehovet. I det perspektivet krävs åtgärder för att såväl attrahera som att behålla medarbetare. Bristsituationen i många verksamheter kräver ett tydligt ledningsinitiativ och det arbete som pågår på förvaltningarna behöver fortsätta, utvecklas vidare och intensifieras. Våra utmaningar ställer krav på nya, innovativa arbetssätt och samverkan för att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen så att nämnderna kan utföra sina uppdrag och nå sina mål.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	5
Ledarskap och medarbetarskap.....	6
Antal anställda.....	6
Anställda med utomnordisk bakgrund.....	7
Timavlönade visstidsanställda.....	7
Åldersstruktur.....	7
Chefer och annan ledningspersonal.....	8
Personlrörlighet.....	9
Planerad respektive utförd tid.....	9
Löner och övriga kostnader för anställd personal.....	10
Median- och medellön.....	10
Kompetensförsörjning.....	11
Kompetens.....	11
Personalförsörjning.....	11
Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö.....	12
Frånvaro.....	12
Föräldraledighet.....	12
Friskvård.....	13
Långtidsfriska och frisktal.....	13
Företagshälsovård- Previa.....	13
Rehabilitering – Försäkringskassan.....	13
Sjukfrånvarons utveckling.....	13
Sjukfall.....	14
Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall.....	14
Obligatorisk sjukredovisning.....	15
Sjukfrånvaro i jämförelse.....	16
Kommunalt lönebidrag.....	17
Nyckeltal.....	18
Jämställdhetsindex.....	18
Linköpings kommuns nyckeltal.....	20
Personalberättelse.....	21
Kompetensförsörjning.....	21
Jämställdhet och mångfald.....	21
Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö.....	22
Framtiden.....	22
Tabeller.....	24
Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2007–2017 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad.....	24
Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2017.....	24
Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön.....	24
Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring.....	25
Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori.....	25
Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning.....	25
Tabell 7 Rekryteringar.....	26
Tabell 8 Avgångar.....	26
Tabell 9 Planerad respektive utförd tid.....	26
Tabell 10 Övertid.....	26

Personalboks slut 2017

Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2016–2017.....	27
Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2017.....	27
Tabell 13 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning.....	27
Tabell 14 Planerad tid och frånvaro.....	27
Tabell 15 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete.....	28
Tabell 16 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete.....	28
Tabell 17 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2017.....	28
Tabell 18 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön.....	28
Tabell 19 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön.....	28
Tabell 20 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning.....	29
Tabell 21 Anmälda arbetsskador 2016–2017 per kön, orsak och förvaltning.....	29

Inledning

Kommunens personalarbete vilar på Linköpings personalpolitiska program (LPP), Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och de intentioner som framgår i kommunfullmäktiges budget, indikatorer för kommunal utveckling KF mål 9, ”En kommun med bra arbetsvillkor”

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

Måluppfyllelsen gentemot ovanstående redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser.

I LPP fastslås den personalpolitiska visionen:

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

Tre områden lyfts i LPP som viktiga framgångsfaktorer i strävan efter att nå den personalpolitiska visionen under rubriken Personalberättelse berörs dessa.

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

Innehållet i personalbokslutet

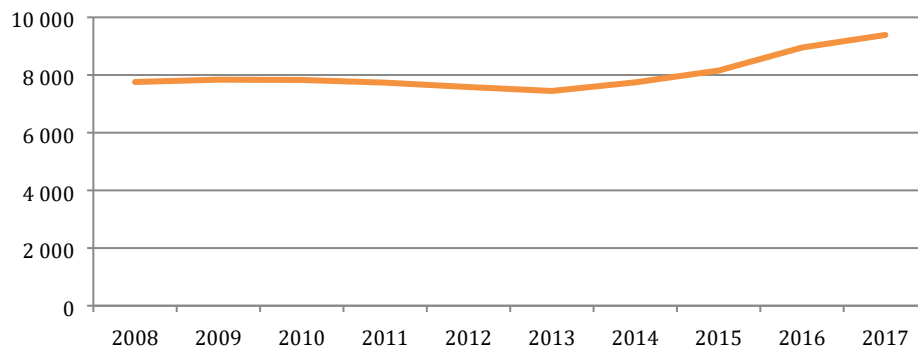
Personalbokslutet utgörs av ett siffermaterial med kommentarer samt en personalberättelse som är exempel på insatser som genomförts vid kommunens förvaltningar under året. I bokslutet behandlas kalenderåret 2017 med brytpunkt 2017-12-31. Data är hämtade från stödsystemen Heroma och Agresso, med ett undantag för uppgifter kring ”medarbetare med utomnordisk bakgrund” som hämtas från Statistiska centralbyrån med brytpunkt 2017-12-18. I avsnittet tabeller presenteras samtliga tabeller som ligger till grund för de diagram som redovisas i personalbokslutet.

Ledarskap och medarbetarskap

Antal anställda

Under 2017 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 437 till 9 389 personer, varav 8 643 har en tillsvidareanställning vilket motsvarar 92,1 procent (+2%). Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat. En liten förändring i fördelningen mellan män och kvinnor noteras, där andelen män ökat något. Utförligare statistik finns i tabell 1 ”Antal månadsanställda medarbetare åren 2008–2017 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad”. I diagram 1 beskrivs hur antal medarbetare förändrats sedan 2008. Periodens nettoförändring är en ökning med 1 616 personer.

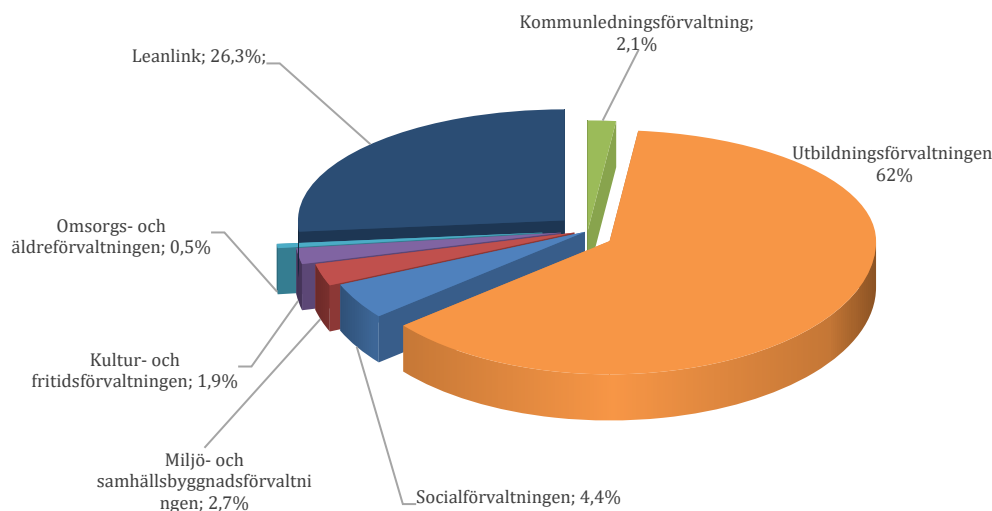
Diagram 1. Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare 2008–2017



Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola men även satsningar som mindre grupper i förskolan och lågstadiesatsningen påverkar. Leanlink får fler medarbetare genom verksamhetsövergångar och nya direktavtal. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan främst beroende på inrättande av integrationsgruppen. Kultur- och fritidsförvaltningen har förstärkt organisationen. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har rekryterat via regeringens ”Byggbonus-satsning” men även kunnat återbesätta flera vakanta tjänster. Kommunledningsförvaltning erhåller resursförstärkning. Omsorg- och äldreförvaltningen har en bibehållen personalstat.

Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka. Antal årsarbeten visar hur mycket arbetstid som finns till förfogande. Under mätperioden har antalet årsarbeten i kommunen ökat med 481 till 8 972 årsarbeten. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95 procent – för män 96,1 procent respektive 94,7 procent för kvinnor. I diagram 2 nedan beskrivs hur de 9 389 månadsanställda fördelas mellan de sju förvaltningarna. Störst är utbildningsförvaltningen med drygt 5 800 anställda följt av Leanlink med knappt 2 500 anställda.

Diagram 2. Andelen månadsanställd personal fördelade per förvaltning 2017



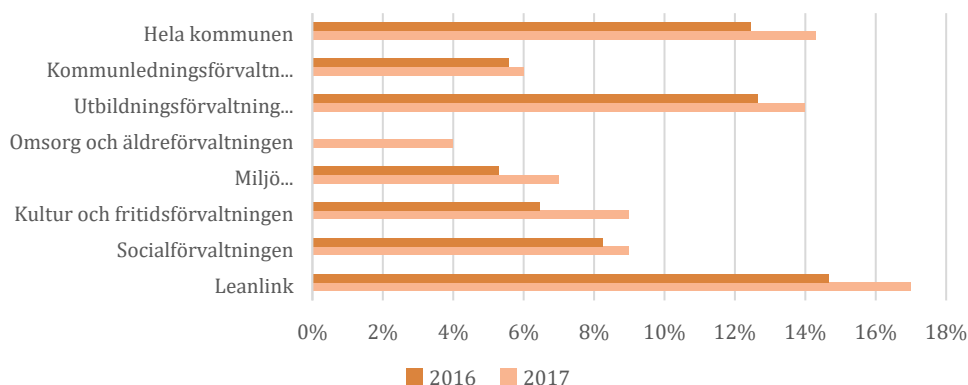
Personalbokslut 2017

Anställda med utomnordisk bakgrund

Med utomnordisk bakgrund avses här personer som är födda utanför Norden eller har båda sina föräldrar födda utanför Norden. I december 2017 är det 14,3 procent eller 1 347 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 219 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Diagram 3 nedan beskriver andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning. Ytterligare information i tabell 2 och tabell 3.

Diagram 3. Andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning 2016-2017



Timavlönade visstidsanställda

Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön finns timavlönade medarbetare som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,41 miljoner timmar, omräknat motsvarar det cirka 710 årsarbeten. Det är en ökning med 19 årsarbeten. Under 2017 har 203 mnkr utbetalats i timlön, det är en ökning med 11 mnkr jämfört med 2016.

Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 45 år. Fortsatt finns merparten, eller 55 procent, av den tillsvidareanställda personalen i åldersintervall 40–59 år (tabell 4). Diagram 4 beskriver tillsvidareanställda fördelade i åldersintervall i jämförelse med föregående år. Diagram 5 visar medelåldern för externt rekryterade medarbetare med tillsvidareanställning.

Diagram 4. Antal tillsvidareanställda i åldersintervall 2016 och 2017.

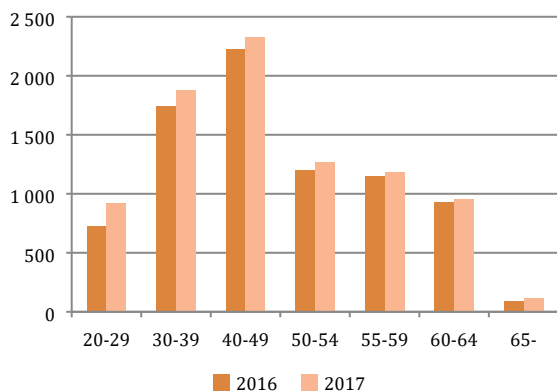
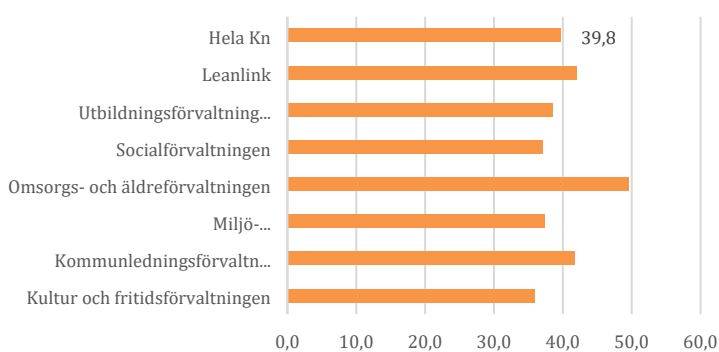


Diagram 5. Medelålder för extern rekryterade medarbetare 2017, tillsvidareanställningar per förvaltning

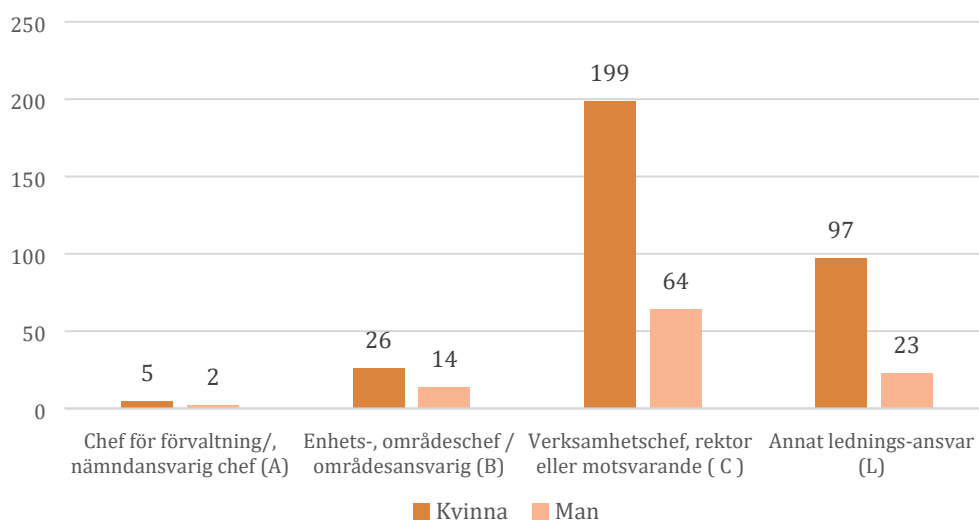


Personalbokslut 2017

Chefer och annan ledningspersonal

Med chef menas ”Arbetstagare med fullt ledningsansvar¹, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar”. Begreppet chef är indelat i tre kategorier² för att ange ansvarsnivå. I verksamhetens ledning finns förutom chefer ett antal medarbetare med ”Annat ledningsansvar³ – arbetstagare med lednings- och samordningsansvar för en eller två av delarna verksamhet, ekonomi eller personal”. I diagram 6 speglas fördelningen av de 430 medarbetare efter kön och chefsuppdrag eller ledningsansvar, tabell 5 ger en jämförelse med 2016.

Diagram 6. Antal chefer inom olika chefskategorier samt annan ledningspersonal 2017



Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 2 till 310 personer, annat ledningsansvar ökar med 16 personer till 120. Det innebär att 3,3 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är något lägre jämfört med föregående år. Förändringen av chefstätheten förklaras främst med de volymförändringar som genomförts under året.

För att en organisation ska vara jämställd i avseendet, möjlighet till chefsbefattning oavsett kön, ska balansvärdet vara 1,0 vid mätning av könsstrukturen bland chefer. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade i chefspositioner, dock är 2017 års värde en förbättring med 0,01 procentenheter till 0,94.

Av kommunens 47 högre chefer (grupp A och B) är 23 kvinnor (66 procent), vilket är en ökning med jämfört med 2016. Tretton av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en ökning (+2) jämfört 2016.

Första linjens chefer har en nyckelroll för verksamhetens kvalitet och utveckling. En viktig förutsättning för att kunna utöva sitt ledarskap är antal underställda medarbetare. Det kommunala genomsnittet är 35 medarbetare per 1:a linjens chef, vilket är en ökning jämfört med 2016. Begreppet 1:a linjens ledare infördes under 2012. Det är en sammanläggning av de två grupperingarna 1:a linjens chef och annat ledningsansvar. 2017 är det kommunala genomsnittet 24 medarbetare per första linjens ledare vilket är en ökning (+1). Fler detaljer finns i tabell 6. Diagram 7 nedan beskriver hur många medarbetare begreppen 1:a linjens chef respektive första linjens ledare har i genomsnitt per förvaltning.

¹ Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

² Kategorierna är kodade med varsin bokstavskod; A= Chef för förvaltning/nämndansvarig chef, B= Enhets-, områdeschef eller områdesansvarig C= Verksamhetschef/rektor eller motsvarande (1:a linjens chef)

³ Annat ledningsansvar kodas med ett L

Personalslut 2017

Diagram 7. Antal medarbetare per 1:a linjens chef respektive 1:a linjens ledare 2017



Personalerlighet

Personalerlighet beskriver strömmen av personal in i, inom och ut ur kommunen. Behovet av rekrytering är komplext och beror på en rad olika faktorer, exempelvis personalens ålderssammansättning och volymförändringar i verksamheten men den enskilt största faktorn är konkurrensen från andra arbetsgivare, både offentliga och privata. Varje gång en medarbetare lämnar organisationen ökar arbetsbelastningen på återstående personal och mer resurser krävs under upplärningsperioden vilket leder till en effektivitetsförlust. Tidigare har den huvudsakliga rekryteringsvägen till en tillsvidareanställning varit intern från 2017 förändras bilden och kommunen blir i allt större utsträckning beroende av att rekrytera externt för att tillgodose behovet av personal.

Personalsäkring är ett mått på rörlighet. Måttet baseras på tillsvidareanställda medarbetarna som börjat eller slutat och ger ett värde för hur stor andel av den samlade kompetensen som har byts ut under mätperioden. För 2017 är personalsäkringen 7,7 procent något högre men helt jämförbar med föregående år.

Diagram 8 beskriver antal externa rekryteringar och avgångar från 2014. I externa avgångar ingår även de som lämnat kommunen på grund av att en tidsbegränsad anställning upphört, pensionering eller av annan orsak. Även den interna rörligheten ökar. Dels beroende på arbetsgivarens behov men även på personalens egna initiativ (tabell 7 och tabell 8). I diagram 9 redovisas personalsäkringen för respektive förvaltning.

Diagram 8. Externa rekryteringar och avgångar 2014–2017

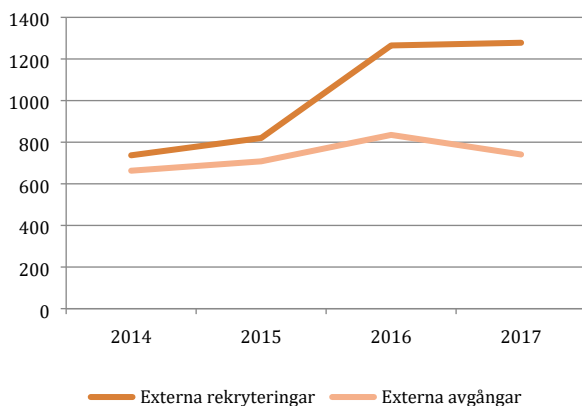
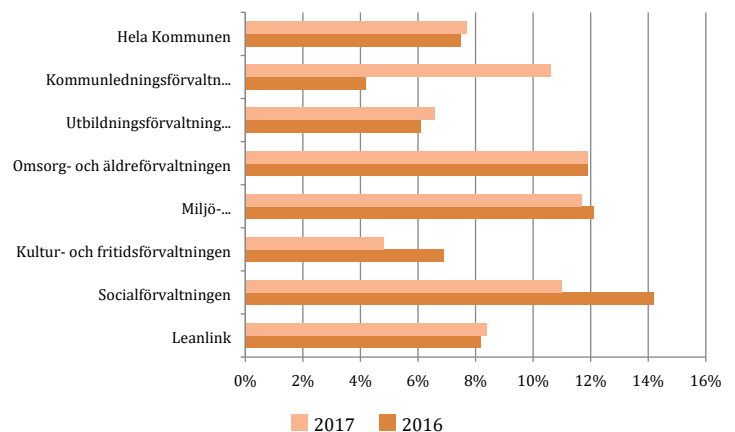


Diagram 9. Personalsäkring per förvaltning 2016–2017



Planerad respektive utförd tid

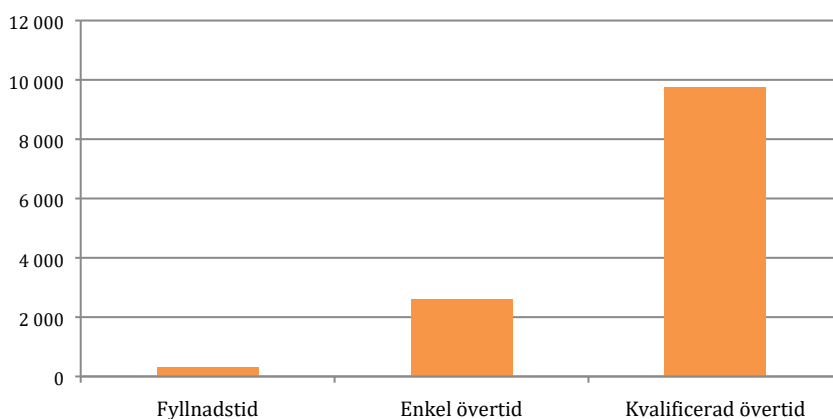
Den planerade arbetstiden⁴ för 2017 var drygt 16,2 miljoner timmar, den faktiskt utförda tiden var 13,8 miljoner timmar eller 84,9 procent av planerad tid (tabell 9). Jämfört med 2016 ökar den utförda tiden med

⁴ Planerad arbetstid är bruttoarbetstid innan registrering av anställdas frånvaro

Personalbokslut 2017

993 150 timmar. Vilket förklaras med den ökade volymen inom verksamheten. Under året har visst arbete utförts utöver den avtalade arbetstiden för den anställde vilket benämns mertid, det vill säga fyllnadstid eller övertidsarbete. Tillsammans har knappt 143 460 timmar utförts som mertidsarbeten, jämfört med 2016 är det 12 680 fler utförda mertidstimmar. Arbetad mertid i form av övertid har minskat inom tre förvaltningar. Ökning av övertidsarbetet finns främst inom Leanlink och i form av kvalificerad övertid inom Leanlink (omsorg) även övrig verksamhet inom Leanlink ökar sitt övertidsuttag men då som enkel övertid. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen ökning av övertidsuttag kan kopplas till bo- och samhällsexpo Vallastaden 2017. Störst procentuell ökning av övertidsarbete visar Kultur och fritidsförvaltningen se vidare information i tabell 10. Diagram 10 beskriver förändringen av utförd mertid jämfört med 2016.

Diagram 10. Förändring av utförda timmar i form av övertid eller fyllnadstid jämfört 2016

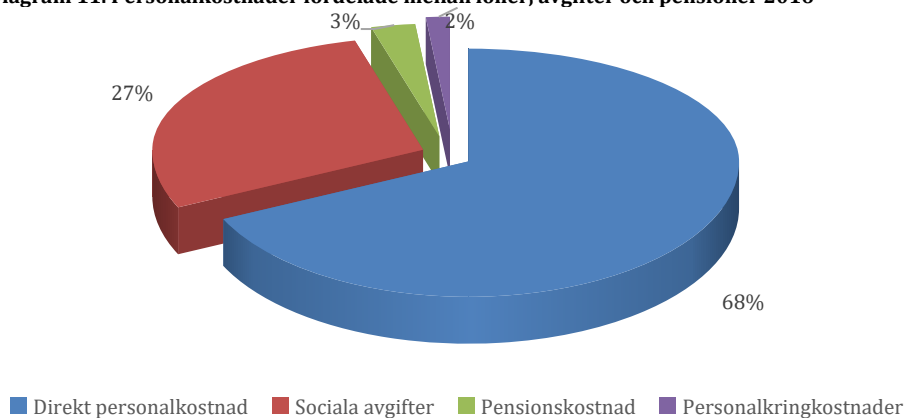


Löner och övriga kostnader för anställd personal

Redovisade personalkostnader är bokförda transaktioner som hämtats från ekonomisystemet Agresso. I direkta personalkostnader ingår löner, traktamenten, ersättningar för OB, jour och beredskap, sjukersättningar och avgångsvederlag. I personalkringkostnader⁵ ingår avgifter för kurser och konferenser, företagshälsovård, friskvård, skattepliktiga sjukvårdsförmåner och leasingavgifter för personaldatorer med mera.

Den totala personalkostnaden⁶ uppgår till 4 873 miljoner kronor. Nettoförändringen är en ökning med 364,8 miljoner kronor eller 8,1 procent jämfört med 2016. Den huvudsakliga förklaringen är att direkta personalkostnader och sociala avgifter ökat på grund av fler anställda. Diagram 11 beskriver fördelning av personalkostnaderna (tabell 11).

Diagram 11. Personalkostnader fördelade mellan löner, avgifter och pensioner 2016



⁵ Ny kontoplan, KOMMUNBAS13, infördes 2013 vilket påverkar jämförbarheten.

⁶ I personalkostnader ingår även arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

Personalbokslut 2017

Median- och medellön

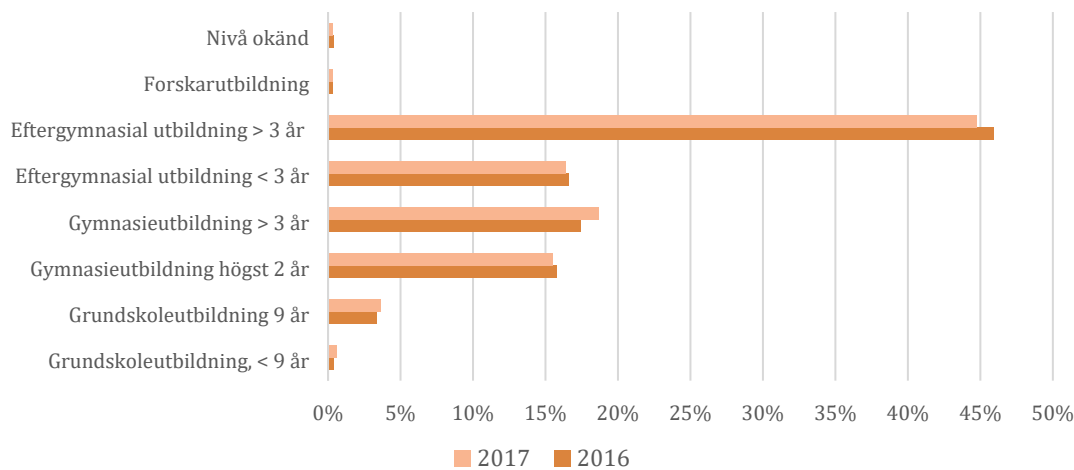
Medellönen i kommunen är 29 379 kronor, för kvinnor är den 29 175 kronor medan den är 30 148 kronor för männen. Medel- och medianlön för kvinnor och män presenteras i tabell 12.

Kompetensförsörjning

Kompetens

Personalens formella utbildningsnivå beskrivs med hjälp av uppgifter från SCB. Drygt 61 procent av kommunens medarbetare har en eftergymnasial utbildning. En jämförelse mellan könen visar att 63 procent av männen respektive 61 procent av kvinnorna har en eftergymnasial utbildning. För gruppen medarbetare med utomnordisk bakgrund har 55 procent av männen respektive 53 procent av kvinnorna eftergymnasial utbildning. Diagram 12 beskriver andelen medarbetare per utbildningsnivå. Information om fördelning mellan förvaltningarna finns i tabell 13.

Diagram 12. Andel medarbetare per formell utbildningsnivå 2016–2017



Deltagande i kurser och konferenser utgör endast en del av den totala kompetensutvecklingen. Exempel på andra former är studiebesök, nätverksträffar, erfarenhetsutbyte på jobbet och arbetsrotation. Tid och kostnader för dessa former av kompetensutveckling finns som regel inte registrerade och kan därför inte redovisas. För 2017 redovisas 45 miljoner⁷ kronor i kostnader för deltagande i kurser och konferenser vilket är i stort sätt oförändrad jämfört med föregående år. Exempel på utbildningsinsatser som genomförts inom utbildningsområdet är lärarlyftet och vidareutbildning för barnskötare. Leanlink fortsätter genomföra utbildningsinsatser för personalen inom vård och omsorg med validering till undersköterska för vårdbiträde och specialistutbildning för undersköterska. Övriga förvaltningars kompetensutvecklingsinsatser vänder sig ofta till specialistyrkesgrupper och är starkt kopplade till uppdraget.

Personalförsörjning

Även under 2017 har personalomsättning varit hög. Förvaltningarna har svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård och omsorg. Även inom förskolan är bemanningsbristen mycket problematisk med stor brist på både förskollärare och utbildade barnskötare. Inom grundskolan är lärare i svenska matematik och estetiska ämnen svår rekryterade. Lärare i naturvetenskapliga ämnen är svår rekryterade både i grund- och gymnasieskolan. Socialförvaltningen har svårt att rekrytera till IFO barn och unga. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens både från privata arbetsgivare och från övrig offentlig sektor. På Kultur och fritidsförvaltningen har bibliotekarier varit en svårrekryterad grupp. Senaste personalbehovsprognosen⁸ omfattar 21 yrkeskategorier inom främst den personalintensiva verksamheten. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Prognos pekar på en personalökning med drygt 20 % under perioden till följd av

⁷ I den redovisade kostnaden ingår enbart kurs- och konferenskostnader – inte resor, traktamenten, eller eventuella vikariekostnader.

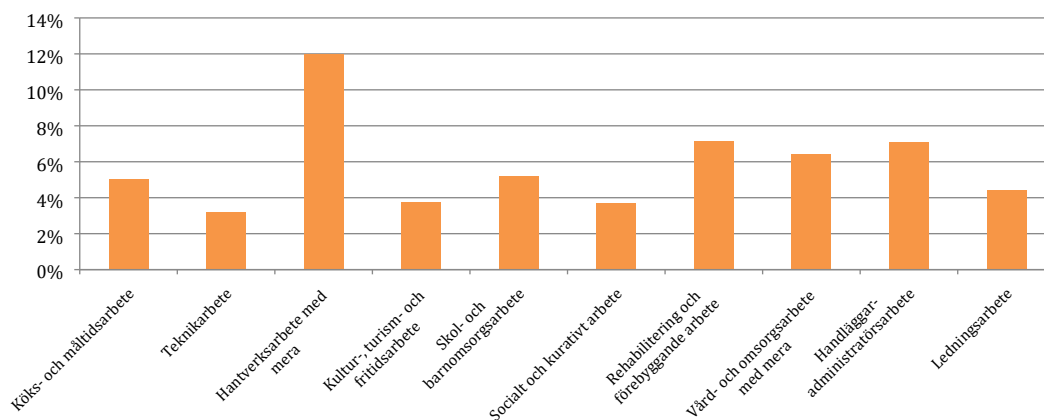
⁸ Analys av Linköpings kommuns framtida personal- och rekryteringsbehov (PwC).

Personalbokslut 2017

demografiska förändringar med tillhörande ökad efterfrågan på service. Det årliga rekryteringsbehovet varierar mellan yrkesgrupperna men prognosen visar på ett rekryteringsbehov av 800-1 000 personer per år under perioden 2018–2026. Det är främst komponenten personalomsättningen som driver rekryteringsbehovet.

Av dagens tillsvidareanställda kommer 956 medarbetare att uppnå pensionsåldern⁹ senast under 2022. 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. Genomsnittsåldern var 64,4 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2017. Diagram 13 beskriver andelen personal inom respektive verksamhetsområde som uppnår pensionsåldern de kommande fem åren.

Diagram 13. Andel av tillsvidareanställd personal som uppnår pensionsålder fram till och med 2022 per verksamhetsområde



Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö

Frånvaro

Den sammanlagda frånvaron är 4,01 miljoner timmar eller 24,7% av planerad tid, i stort sett oförändrad relation jämfört med 2016. Främsta orsakerna till frånvaro är semester, föräldraledighet och sjukdom. Information om fördelning mellan frånvaroorsaker finns i tabell 14.

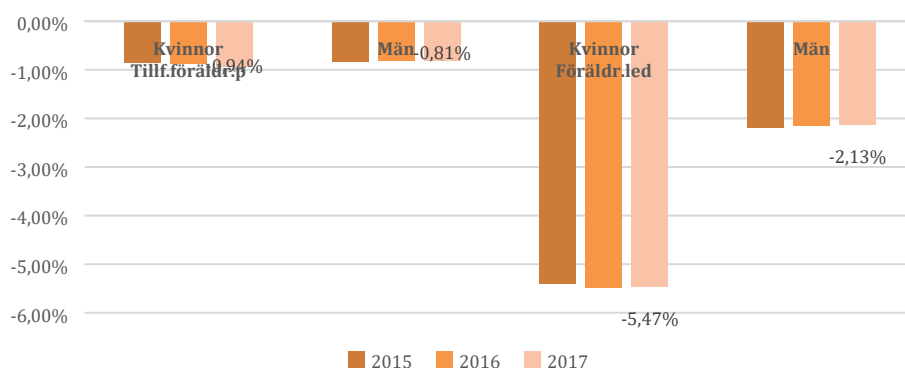
Föräldraledighet

Uttag av föräldraledighet har ökat med 2,2 dagar och motsvarar 30,2 dagar per årsarbete. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn motsvarar 3,5 dagar per årsarbete det är en ökning med 0,4 dagar. Ytterligare uppgifter finns i tabell 15 och tabell 16. Det genomsnittliga årsvärdet för tillfällig föräldrapenning pendlar kring 0,8 procentenheter av planerad tid. I diagram 14 beskrivs frånvaro på grund av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning för män och kvinnor som andel av planerad tid.

Diagram 14. Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid

⁹ Ålderspension vid 65 år

Personalbokslut 2017



Friskvård

Linköpings kommun erbjuder samtliga anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år vid heltidstjänstgöring. Under 2017 har 5 838 medarbetare eller 62,2% nyttjat möjligheten till ersättning. För 2016 var det 5 476 medarbetare eller 61,2 % av månadsanställd personal.

Långtidsfriska och frisktal

I kommunen är 29,8 procent av medarbetare långtidsfriska vilket är 1,9 procentenheter lägre än 2016. Att vara långtidsfrisk innebär att man varit anställd i kommunen mer än två år och inte haft mer än sammanlagt 5 registrerade sjukfrånvarodagar under vardera av de senaste två åren. Hälsoutvecklingen följs även med hjälp begreppet, Frisktal¹⁰. 2017 uppfyllde 59,2 procent av medarbetarna villkoren, vilket är en ökning med 2,6 procentenheter jämfört med föregående år.

Företagshälsovård- Previa

Mest förekommande tjänsteköp från företagshälsovården är samtalsstöd, rehabilitering samt arbetsrelaterad hälsovård. Diagram 15 beskriver relationen mellan inriktningarna av företagshälsovård. Under 2016 togs 3439 kontaktakter med Previa, den vanligaste kontaktorsaken var ”utvecklingsinsatser” med ”stressrelaterad” där efter. Diagram 16 beskriver fördelningen mellan kontaktorsaker.

Diagram 15. Andel tjänsteköp per insatsområde 2016-2017

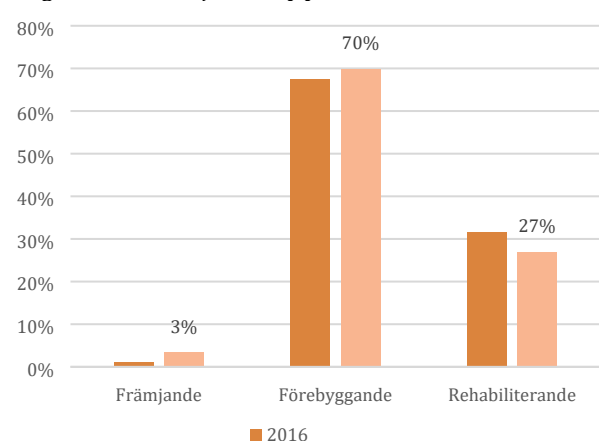
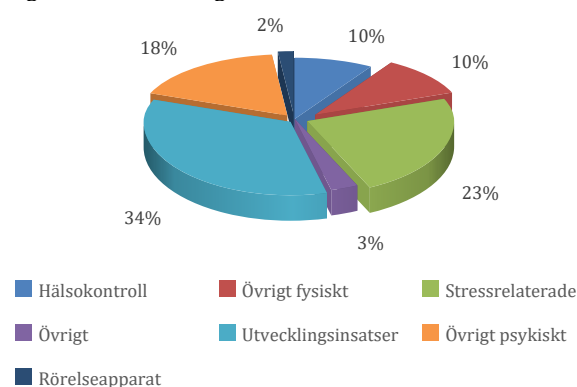


Diagram 16. Fördelning mellan kontaktorsaker



Rehabilitering – Försäkringskassan

Inflödet till försäkringskassan var 1 343 sjukfall och är jämförbart med föregående år. Pågående sjukfall är 522 (88 % kvinnor) av dessa är 354 längre än 90 dagar. Av sjukfallen har 38 procent diagnos psykisk ohälsa och 21 procent med en fysisk diagnos. Merparten av personerna (80 %) har varit sjukskrivna en eller flera gånger de senaste åren. Av de 522 sjukfallen har 143 varat längre än ett år. Sammanfattningsvis är det fler pågående ärenden än tidigare vilket innebär att fler personer är aktuella längre hos försäkringskassan. En orsak kan vara svårigheter för våra medarbetare att kunna återgå till arbete.

¹⁰ Definition: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvarodagar/antal anställda. Infördes 2009.

I Försäkringskassan rapport¹¹ beskrivs variationen i sjukfallenslängd mellan länen för samtliga diagnoser. Statistiken är inte nedbrytbar till kommunnivå men Östergötland ligger under genomsnittet med en medianlängd mellan 45-48 dagar vid heltidssjukskrivningar. När det gäller deltidssjukskrivningar ligger Östergötland över riksgenomsnittet. Bransch¹² är en viktig faktor för att förklara deltidssjukskrivning och att det är mindre vanligt inom vård, omsorg och sociala tjänster, byggbranschen samt transportbranschen.

Sjukfrånvarons utveckling

Sjukfrånvaron svänger kraftigt över tid över hela den svenska arbetsmarknaden. Förklaringarna är många men starkast förklaringsfaktor är troligen förändring av både regler och tillämpningen av sjukförsäkringen. Motsvarande kraftiga svängningar i hälsa och arbetsmiljö, som skulle kunna förklara sjukfrånvarons svängningar, går inte att utläsa i statistiken. Trots det framhålls ofta arbetsmiljön som den enskilt största förklaringen i perioder av ökad sjukfrånvaro.

Nationella rapporter belyser kopplingen mellan psykisk ohälsa och kontaktyrken. Vidare poängteras att kopplingen mellan upplevda krav i privatlivet, förändringar i beteenden och attityder och psykisk ohälsa inte går att utesluta. En viktig distinktion är att omfattningen av psykiska sjukdomar ligger på en stadig nivå både nationellt och internationellt, vilket innebär att de inte utgör grund för ökningen av psykisk ohälsa som frånvarorsak.

Orsaker till könsskillnader i sjukfrånvaron är komplexa. IFAU¹³ lyfter fram att skillnaderna består av ojämställdhet i arbetslivet där merparten av yrkesarbetande kvinnor finns i så kallade kontaktyrken med generellt sätt hög sjukfrånvaro. En faktor är bristande jämställdhet i samhället där kvinnor exempelvis utför en större del av hemarbetet. Kvinnors familjeansvar är avgörande för kvinnors sjukskrivning och att det är efter första barnet som skillnaderna mellan kvinnor och män börjar skilja sig åt. IFAU pekar på att kvinnor är borta längre från arbetet och är inlagda längre på sjukhus än män med samma diagnos. Enligt IFAU är slutsatsen att det inte bara handlar om ohälsa utan även inställningen till sjukskrivning eller upplevd hälsa har betydelse, det från så väl den enskilde som myndigheter. Man menar att preferensen för hälsorelaterad sjukfrånvaro är en betydande orsak till könsgapet i sjukfrånvaron.

Verksamheten i kommuner består i hög grad av kontaktyrken. De kännetecknas av att de ofta är mer psykiskt påfrestande och riskerar att få anställda att känna sig otillräckliga, stressade och att de kan ha svårt att koppla bort tankar på jobbet under fritiden. Den typen av känslor verkar uppstå lättare i kontaktyrken än i annan verksamhet. Hur en individ klarar stressituationer, vilket är avgörande för hälsotillståndet kan förklaras av individens ”känsla av sammanhang” (KASAM)¹⁴. Anställda inom kommuner upplever i stor utsträckning meningsfullhet i arbetet. Förhållandena varierar dock beträffande möjligheten att hantera arbetsituationen. Detta skulle innebära att personer inom kontaktyrken (vård, skola och omsorg) kan vara extra känsliga för bristande hanterbarhet beträffande sin arbetsituation¹⁵.

För arbetsgivaren Linköpings kommun minskade sjukfrånvaron under 2017 men nettoeffekten är en ökad korttidssjukfrånvaro som främst sker bland medarbetare under 30 år. Den längre sjukfrånvaron är fortsatt i stor utsträckning kopplad till diagnosen psykisk ohälsa. Dessa diagnoser genererar vanligtvis långa sjukfall och innebär ofta särskilda utmaningar vad gäller arbetsförmågebedömningar och återgång i arbetslivet. Det går heller inte att bortse från att den svåra bemanningssituationen och rekryteringsläget inom verksamheterna med en ökad belastning på ordinarie personal som följd påverkar sjukfrånvarons utveckling.

Sjukfall

Under 2017 redovisas 23 033 påbörjade sjukfall det är en ökning med 697 jämfört med 2016. De sjukfall som är längre än 29 dagar ökar med 86 till 1 309. Anställda som har fler än 5 sjukfall under året ökar med 107 till 1 125 personer.

¹¹ Socialförsäkringsrapport 2017:3 figur 2 Sjukfallslängd i sjukfall längre än 14 dagar per län, samtliga diagnoser.

¹² Försäkringskassan 2008. Deltidssjukskrivningar

¹³ Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

¹⁴ KASAM teorin, Begriplighet – Hanterbarhet - Meningsfullhet. Aaron Antonovsky Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well (1987).

¹⁵ Sjukfrånvaro i kommuner och Landsting. Vad är problemet? (SKL 2017)

Personalbokslut 2017

I en del fall avslutas anställningen i kommunen, orsaken är varierande men är kopplat till en längre tids sjukdom. Under 2017 har 22 personer avslutat sin anställning i kommunen. Det motsvarar en reducering av sjukfrånvaro med cirka 4 002 dagar.

Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall

Under 2017 redovisas drygt 984 900 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 20 300 timmar. I huvudsak är det sjukfrånvaron i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) som ökar. Ytterligare detaljer i tabell 17.

Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper¹⁶ och mellan män och kvinnor. Under 2017 ökar den korta sjukfrånvaron med över 41 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Yngre kvinnor och män ökar sin sjukfrånvarotimmar främst som korttidsfrånvaro, även noteras en ökning av sjukfrånvaron längre än 60 dagar. Kvinnor och män 30-49 år ökar främst sin kosttidssjukfrånvaro medan långtidssjukfrånvaron minskar. Kvinnor och män över 50 år minskar långtidssjukfrånvaron män har en ökad korttidsfrånvaro (tabell 18).

Diagram 17 och 18 redovisar förändring av antal sjukfrånvarotimmar i dagsintervall, åldersintervall och kön mellan 2016 och 2017.

Diagram 17. Förändring av antal sjukfrånvarotimmar i intervall, i jämförelse med 2016

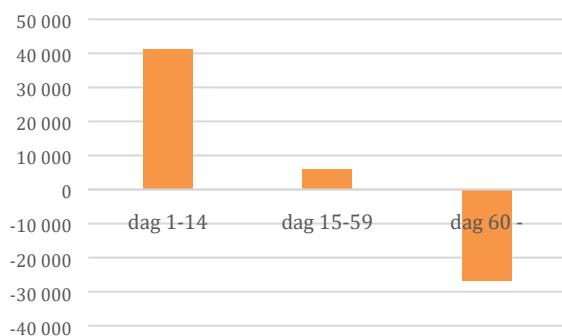
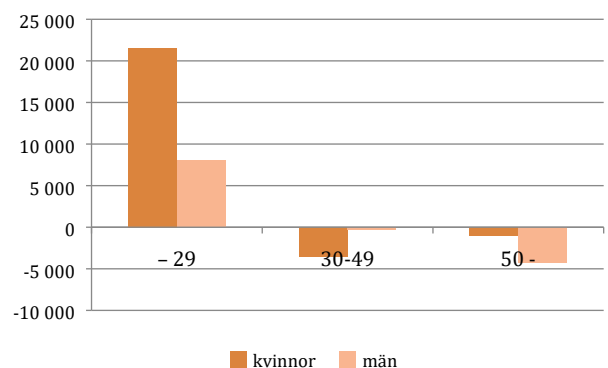


Diagram 18. Förändring av antal sjukfrånvarotimmar för män respektive kvinnor fördelat efter åldersgrupp, i jämförelse med 2016

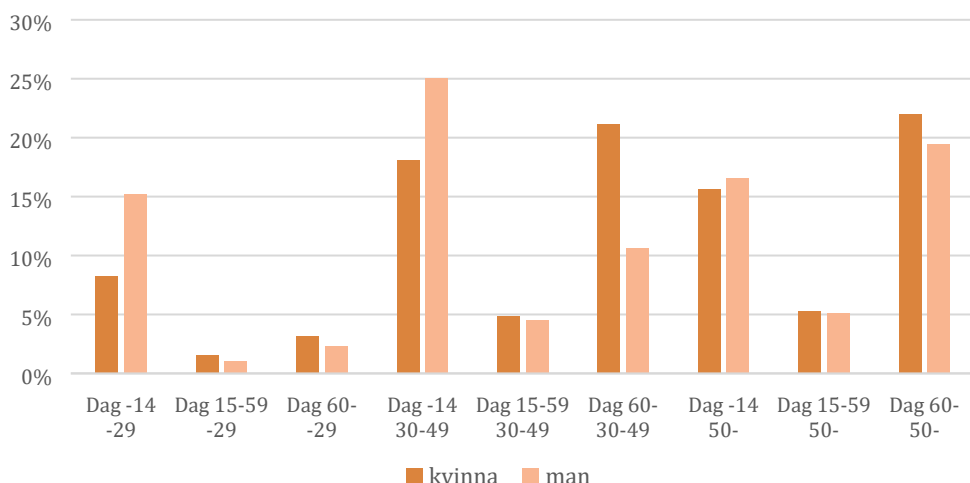


I diagram 19 beskrivs sjukfrånvarotimmarnas spridning som andel av sjukfrånvaron för respektive kön uppdelat efter ålder och intervall. Det ger en kompletterande bild och det kan noteras att sjukfrånvaro mönstret är liknande för medarbetare yngre än 50 år, tyngdpunkt på korttidssjukfrånvaro. Männen sjukfrånvaro är i högre utsträckning korttidsfrånvaro än kvinnors. För kvinnor så överväger långtidssjukfrånvaro och då särskilt i åldersgruppen 30-49 år. För medarbetare 50 år och däröver är skillnaderna marginella förutom långtidssjukfrånvaron som är dominerande för kvinnor.

Diagram 19 Andel könsspecifik sjukfrånvaro, ålder och intervall

¹⁶ Åldersgrupper; -29 år, 30-49 år 50- år

Personalbokslut 2017



Obligatorisk sjukredovisning

Redovisning av sjukfrånvaro lagreglerades 2003 och innebär att sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid. Den totala sjukfrånvaron är 5,9 procent, vilket är en minskning med 0,2 procent jämfört med 2016. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro minskar både för män och kvinnor förutom i åldersgruppen yngre än 30 år som totalt ökar med 0,8 procentenheter. Andelen långtidssjukfrånvaro minskar både för män och kvinnor, totalt med 4,2 procentenheter.

Mer information om total sjukfrånvaro finns samlad i en tidsserie från 2009 i tabell 19. Nedbrytning av total sjukfrånvaro till respektive förvaltning redovisas i tabell 20. Diagram 20 nedan jämför total sjukfrånvaro och andelen långtidsfrånvaro från år 2014, angivet värde avser 2017.

Diagram 20a. Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd planerad arbetstid

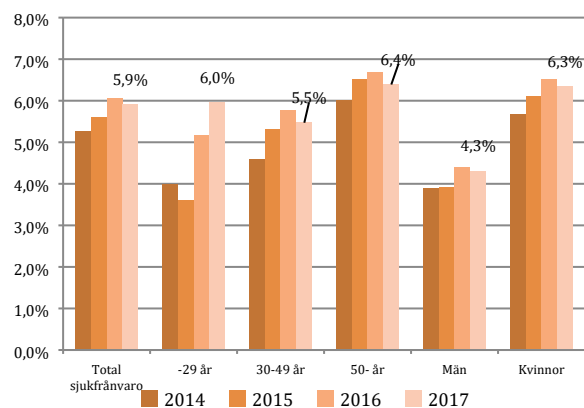
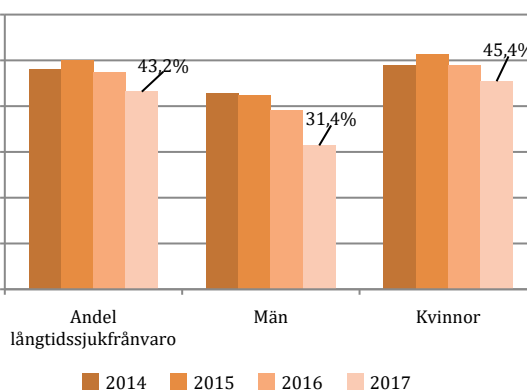


Diagram 20b. Andelen långtidsfrånvaro av total sjukfrånvaro (> 60 dagar)



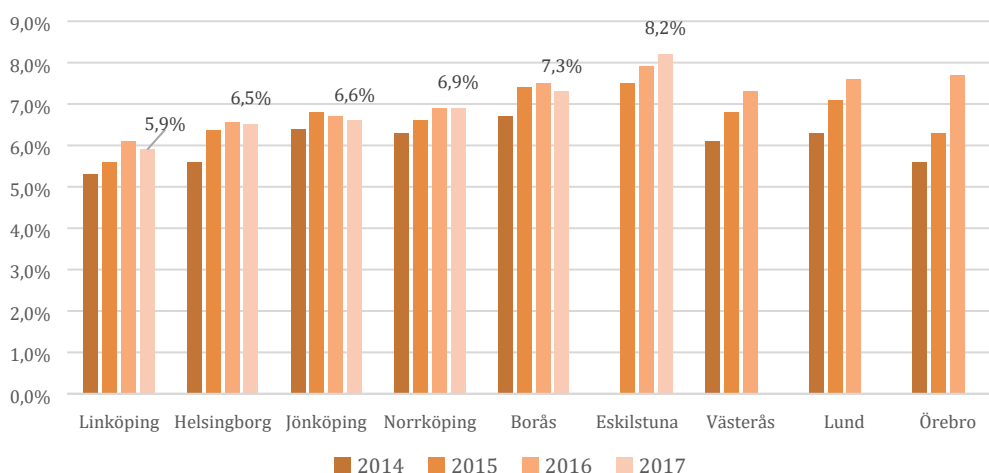
Sjukfrånvaro i Jämförelse

Kommunerna i vårt nätverk har en liknande utvecklingstrend. Det kan noteras att Linköping har en relativt låg nivå. En förklaring kan vara att kommunerna har organiserat verksamheten olika inom vård- och omsorgsområdet men även omfattningen av alternativa utförare inom skola och förskola kan påverka. Men troligtvis är de regionala skillnaderna mer avgörande där faktorer på arbetsmarknaden, befolkningssammansättning och attityder spelar stor roll.¹⁷ I Diagram 21 redovisas total sjukfrånvaro för några jämförbara kommuner åren 2014–2017, angivet värde avser 2017 vilket saknas för några kommuner.

Diagram 21. Total sjukfrånvaro i några jämförbara kommuner 2014–2017

¹⁷ Sjukförsäkringsrapport 2017:3 Försäkringskassan 2017.

Personalslut 2017



Arbetskadorna

Arbetskadorna är ett samlat begrepp för olycksfall i arbetet, olycksfall vid färd till eller från arbetet (färdolyckor) och sjukdom eller annan ohälsa som uppkommit i arbetet. Under 2017 har 646 anmälningar om arbetskada gjorts till säkerhetsgruppen, det är en ökning med 30 jämfört med föregående år. Utbildningsförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbetskadorna. Ytterligare information finns i tabell 21. Diagram 22a jämför anmälda arbetskadorna 2016 och 2017. Under 2017 har 301 tillbud inrapporterats till säkerhetsgruppen. Fördelningen av inrapporterade tillbud mellan förvaltningar redovisas i diagram 22b.

Diagram 22a. Antal anmälda arbetskadorna 2016–2017

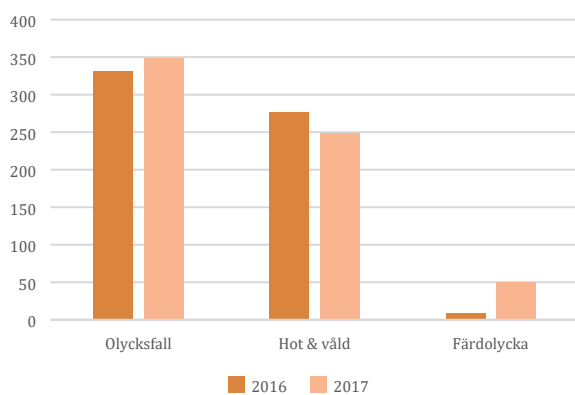
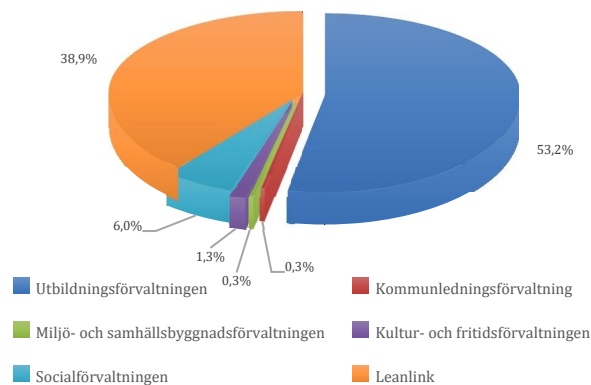


Diagram 22b. Andel tillbud per förvaltning 2017.



Kommunalt lönebidrag

Det kommunala lönebidraget har funnits sedan år 2000 som en del av kommunens samlade rehabiliteringsinsatser. Berörda kommunala arbetsplatser har vid årsslutet, efter ansökan och beslut, erhållit ett bidrag för anställda med arbetsuppgifter som av rehabiliteringsskäl är personligt anpassade. Under 2017 utbetalades 60 tkr i kommunalt lönebidrag för en medarbetare. Motsvarande siffror för 2016 är 0,12 mnkr för tre medarbetare. Minskningen har sin grund i det inriktningsbeslut, om frigörande av resurser till mer offensiva insatser i tidigare skeden av rehabiliteringsprocessen, som personalutskottet fattade 2004.

Nyckeltal

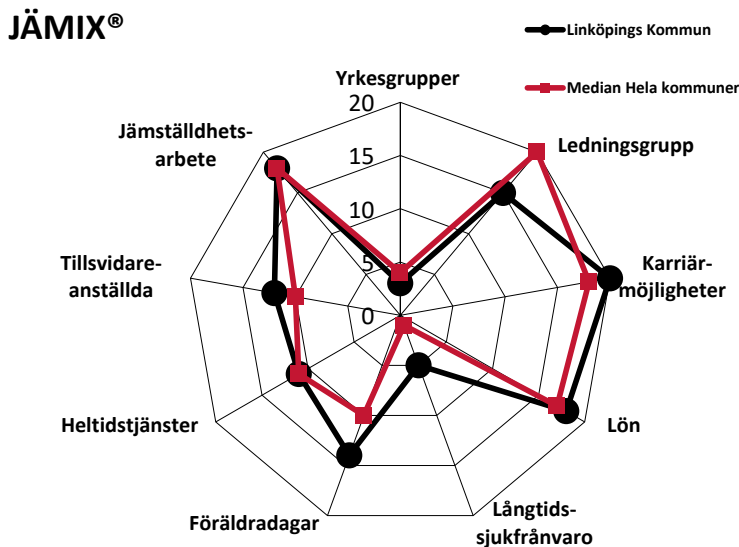
Sedan 2007 har Linköping och Örebro kommun – ett samarbete kring utformning av gemensamma nyckeltal för personalområdet. Det resulterade i att kommunerna tecknade abonnemang hos Nyckeltalsinstitutets för deltagande i de personalekonomiska nyckeltalsmätningar som företaget gör. Jämförelse mellan privata och offentliga organisationer görs inom två områden. Jämställdhet (JÄMIX) som beskriver jämställdheten i organisationen och attraktiv arbetsgivare (AVI) som beskriver arbetsvillkoren ur medarbetarnas perspektiv. För närvarande är det närmare 300 organisationer anslutna till JÄMIX och AVI.

För uppgiftsår 2017 har Örebro och Linköping inlämning under januari månad till Nyckeltalsinstitutet, dessvärre har inte Örebros resultat varit tillgänglig för inläsning. Resultatet som presenteras nedan är 2017 års resultat jämfört med median för kommuner föregående år. Samtliga medverkande organisationers resultat offentliggörs i slutet av april 2017 och kommer att presenteras och behandlas i särskild ordning.

Jämställdhetsindex

Jämställdhetsindex (JÄMIX) är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera (max 180). Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto mer jämställd är organisationen.

Linköpings kommuns JÄMIX-värde är 116 poäng vilket är en förbättring med (+4) jämfört med föregående år. Jämfört med 2016 har Linköping förbättrat resultat för jämställdhetsarbetet men försämrat resultatet för ledningsgrupper (Överrepresentation av kvinnor). Övriga resultat är oförändrade eller har en svag positiv riktning.



De nio nyckeltalen är:

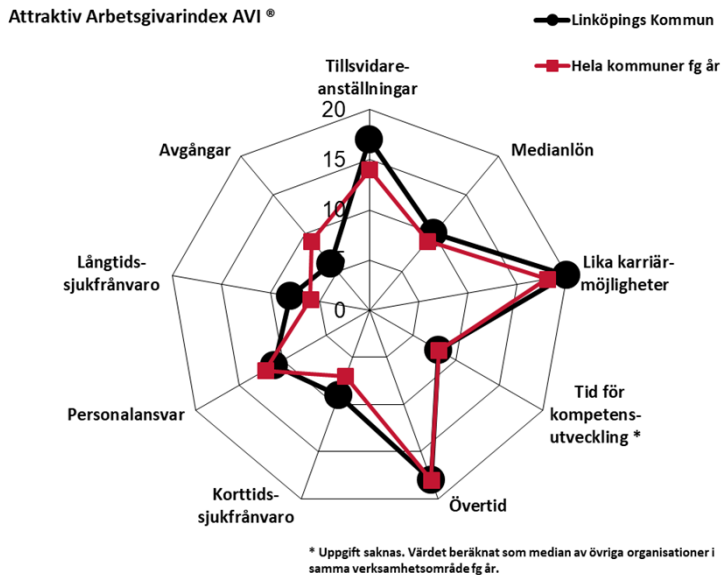
1. **Yrkesgrupper** (andelen yrkesgrupper med könsfördelningen 40–60 procent)
2. **Ledningsgrupp** (andelen kvinnor i högsta ledningsgruppen)
3. **Chefer** (andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnliga anställda)
4. **Lön** (kvinnors lön i procent av mennens lön)
5. **Långtids sjukfrånvaro** (skillnad i långtids sjukfrånvaro)
6. **Föräldradagar** (genomsnittligt uttag av föräldradagar av män som har tagit ut föräldradagar)
7. **Heltidstjänster** (skillnad i sysselsättningsgrad, andel heltid kvinnor/män)
8. **Tillsvidareanställning** (skillnad i andel tillsvidareanställda, kvinnor/män)
9. **Jämställdhetsarbete** (aktivt arbete nedlagt enligt enkät)

Personalbokslut 2017

Attraktiv arbetsgivarindex

Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera (max 180). Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre arbetsvillkor för de anställda.

Linköpings kommuns AVI värde är 107 poäng vilket är en minskning med fyra poäng jämfört med 2016. Nyckeltalet för korttidssjukfrånvaro och avgångar påverkar resultatförändringen i första hand.



De nio nyckeltalen är:

1. **Anställningstrygghet** (andel tillsvidareanställda i procent av totalt antal anställda)
2. **Arbetsersättning** (personalkostnad per arbetad timme)
3. **Jämställdhet** (andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnliga anställda)
4. **Kompetens** (utbildningstid i procent av total arbetad tid)
5. **Arbetsbelastning** (övertid i procent av arbetad tid)
6. **Arbetsmiljö** (korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
7. **Personalansvar** (antal anställda per chef)
8. **Rehabilitering** (långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
9. **Turbulens** (antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda)

Personalboks lut 2017

Linköpings kommuns nyckeltal

	2016	2017
Anställd personal		
tillsvidare	8 060	8 643
visstid	892	746
<i>summa</i>	<i>8 952</i>	<i>9 389</i>
Andel tillsvidareanställda (%)	90,0	92,1
Andel anställda som är kvinnor (%)	78,9	79,0
Andel anställda som är män (%)	21,1	21,0
Andel anställda med utomnordisk bakgrund (%)	12,5	14,3
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per chef	28,0	29,3
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens chef	32,5	34,5
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens ledare	23,3	23,7
Andel chefer som har utomnordisk bakgrund i förhållande till andelen anställda som har utom nordisk bakgrund	0,29	0,31
Kvinnors karriärmöjlighet till chefsbefattning ¹⁸	0,93	0,94
Andel kvinnor på högre chefsbefattningar (%)	54,8	66,0
Övertids- och mertidsuttag omvandlat till årsarbete (åb)	72,8	79,1
Timavlönades arbetade tid omräknat till årsarbete (heltidstjänster)	623,3	667,9
Frisktal (%)	56,6	59,2
Andel anställda som är långtidsfriska (%)	31,7	29,8
Total sjukfrånvaro (%)	6,1	5,9
Andel långtidssjukfrånvaro av den total sjukfrånvaro (%)	47,2	43,2
Andel kurs- och konferensavgifter av direkt personalkostnad (%)	1,5	1,4
Andel externa avgångar (%)	6,7	7,1
Personalomsättning (%)	7,5	7,7

¹⁸ Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor, värde under 1,0 anger att kvinnor är underrepresenterade.

Personalberättelse

Kompetensförsörjning

Året har präglats av kompetensförsörjningsutmaningar och med fortsatta svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna. De stora grupperna inom vård och omsorg, undersköterskor-vårdare-vårdare i behandlingsarbete-skötare-vårdbiträden-personliga assistenter är svårrekryterade och även sjuksköterskor och kockar är svårrekryterade grupper.

Inom förskolan är bemanningsbristen mycket problematisk med stor brist på både förskollärare och utbildade barnskötare. Andelen förskollärare är mycket ojämnt fördelad mellan förskole enheterna vilket medför en negativ påverkan på likvärdigheten i förskolan. Grundlärare i fritidshem/fritidspedagoger och speciallärare till grundsärskolan är ytterligare grupper som är svårrekryterade. Trots svårigheter att rekrytera lärare, framför allt inom vissa ämnen, är behörighetsgraden relativt hög.

Även på Socialförvaltningen har året präglats av hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera. Det har framför allt varit svårt att rekrytera till IFO barn och unga. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens både från privata arbetsgivare och från övrig offentlig sektor. På Kultur och fritidsförvaltningen har bibliotekarier varit en svårrekryterad grupp.

Förvaltningarna har under året arbetat på olika sätt för att försöka möta upp kompetensförsörjningsutmaningen. En hel del kompetensutvecklingsinsatser har genomförts under året. Medarbetare har fått validering till undersköterska och stödassistent. Det har även genomförts specialistutbildningar för undersköterskor och sjuksköterskor samt YH-utbildningar till stödpedagog och integrationspedagog.

Barnskötare utbildas till förskollärare och barnskötare vidareutbildas för att stärkas i sin barnskötarroll. Fortsatta satsningar har gjorts på Läraryftet för att ytterligare höja behörighetsgraden inom skolan. På Socialförvaltningen har arbetet med att utveckla förvaltningens kompetenstrappa fortsatt och flera kompetensutvecklingsinsatser har genomförts. Bland annat har socialsekreterare, biståndshandläggare och LSS-handläggare som saknar grundläggande juridik fått möjlighet att gå en kurs i socialrätt.

Olika insatser inom marknadsföringsområdet har genomförts. Exempelvis har Socialförvaltningen haft Öppet hus för socionomstudenter, vilket var mycket uppskattat. En tredje omgång av aspirantprogrammet för socialsekreterare har genomförts under året vilket syftar till att överbrygga glappet mellan studier och arbetsliv och ge en mer omfattande introduktion in i yrket. Socialförvaltningen har även ett mentorskapsprogram vilket även det syftar till att underlätta introduktionen. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har kartlagt strategiskt viktiga högskolor och universitet som de kommer arbeta aktivt mot och under året har studentmedarbetare rekryterats till förvaltningarna vilket är en viktig del i arbetet med att nå ut till studentgrupper.

Omsorg och äldreförvaltningen har bland annat arbetat med ledarskapsutveckling och startat upp ett arbete kring processororienterat arbetssätt. Även Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen och Kommunledningsförvaltningen fortsätter sitt arbete mot ett processororienterat arbetssätt. De kommunövergripande akademierna medarbetarskaps-, ledarskaps-, administratörs-, specialist- och innovationsakademin har genomförts under året. Chefer har deltagit i mentor-mentorprogrammet och andra ledarutvecklingsprogram i syfte att utveckla sitt ledarskap. Ungefär 100 personer har under året fått arbetsmarknadsanställning eller praktik genom Jobbslussens arbete och projektet Arbetsshoppet har genomförts.

Jämställdhet och mångfald

Arbetet fortsätter med att i praktiken integrera jämställdhet och mångfaldsfrågorna i ordinarie personalprocesser såsom i systematiskt arbetsmiljöarbete och i rekryteringsprocessen. Arbetsmiljögrupper arbetar regelbundet med frågorna och medarbetare från flera förvaltningar har deltagit i det

kommunövergripande utbildningsprogrammet Vinna Vinna. Andra exempel på aktiviteter har varit värderingsövningar, etikföreläsningar och kompetensutvecklingsinsatser om kränkande särbehandling.

Kompetensbaserad rekrytering används och arbetet fortsätter med att utveckla rekryteringsprocessen med fokus på breddad rekrytering. I fokus har varit arbetet med urval och personliga kompetenser samt breddad annonsering. Under året har även samarbetet med Mitt liv¹⁹ fortsatt, en organisation vars syfte är att främja utländska akademikers inträde på svensk arbetsmarknad, och medarbetare från olika förvaltningar har deltagit som mentorer i Mitt livs mentorskapsprogram. Under året har det även hållits kunskaphöjande seminarier i inkluderande ledarskap och inkluderande rekrytering för förvaltningsledningar och för HR-funktioner.

Arbetet med rätten till önskad, högre sysselsättningsgrad har fortsatt vilket är en viktig satsning, bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Många ser inrättandet av extratjänster på arbetsplatserna som ett sätt att öka mångfalden och medarbetarnas mångkulturella erfarenhet används som en resurs i arbetet. Leanlink har satsat på språkbud för att underlätta introduktionen för medarbetare med utomnordisk bakgrund.

Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet bedrivs i vardagen och i det systematiska arbetsmiljöarbetet i exempelvis arbetsmiljöforum, medarbetarsamtal och i arbetet med medarbetarundersökningsresultat. På Socialförvaltningen har arbetssättet med ökat chefsstöd gällande tidiga signaler på ohälsa och rehabilitering fortsatt under året. Arbetssättet innebär att HR-konsult tillsammans med gruppchef har kvartalsvisa uppföljningar där exempelvis frågor som ”temperaturen” i arbetsgruppen, pågående konflikter och tidiga signaler på stress tas upp. Även sjukfrånvarostatistik och pågående rehabiliteringsärenden går igenom. Syftet med arbetssättet är att skapa förutsättningar för tidiga insatser och att arbeta proaktivt med arbetsmiljö och hälsa. Arbetssättet är mycket framgångsrikt och är ett gott exempel för andra förvaltningar.

På sina håll upplevs arbetsbelastningen som hög och flera satsningar inom arbetsmiljöområdet har handlat om att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning. Socialförvaltningen har deltagit i arbetsmiljöprojektet STAMINA där syftet är att minska ohälsa kopplat till hög arbetsbelastning. Ett arbete pågår också för att ta fram en modell för att mäta och åtgärda arbetsbelastningen. Även Utbildningsförvaltningen deltar i ett projekt via företagshälsovården som handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt i ytterligare ett projekt som handlar om att komma tillrätta med korttidssjukfrånvaron. På Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har tid och resurser prioriterats för att införa ett nytt projektstyrningsverktyg. Detta är tänkt att underlätta för planering av verksamheten och skapar goda förutsättningar för att medarbetare ska få en rimlig arbetsbelastning.

Ytterligare insatser har handlat om införande av vikariepooler, tillsättning av stödfunktioner och ökad grundbemanning. Hälso- och livsstilsprojekt har genomförts bland annat inom äldreomsorgen och det har, på sina håll, arrangerats inspirerande föreläsningar för personalen.

Framtiden

Kompetensförsörjningsfrågan är aktuell och viktig för Linköpings kommun. Det råder idag brist på personal inom alla de personalintensiva verksamheterna samtidigt som det från flera håll kommer rapporter om att konkurrensen kommer att öka framöver. Linköpings kommun har en personalintensiv verksamhet där personalen och kompetensen är grunden för en fungerande verksamhet.

Linköpings kommun växer, demografin förändras och Linköpings kommun kommer att behöva rekrytera till följd av både volymökningar och pensionsavgångar. Rekryteringsbehovet kan dock, i störst utsträckning, härledas till personalomsättningen. Rekryteringsbehovet vad gäller de stora grupperna i kärnverksamheten ligger på 800-1000 medarbetare per år fram till år 2026.

¹⁹ Mitt Liv är ett socialt företag som arbetar för ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald. Mitt Liv är religiöst- och partipolitiskt oberoende.

Kompetensförsörjningsutmaningen ställer krav på nya innovativa arbetssätt och samverkan för att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen. Förmågan att använda rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter kommer att vara avgörande. Arbetets organisering behöver belysas och analyseras i syfte att införa nya kompetenser, arbetssätt och arbetstidsmodeller. Vissa arbetsprocesser kommer att digitaliseras.

För att få rätt kompetens till uppdragen behövs ett strukturerat arbete kring "det livslånga lärandet". Att medarbetare kan ta del av omställnings och utvecklingsinsatser är också en del i att vara en attraktiv arbetsgivare och ökar förutsättningarna för att Linköpings kommun ska kunna behålla och rekrytera medarbetare. Här är samverkan med externa aktörer och hur vi kan dra nytta av extern finansiering framgångsfaktorer. Det handlar också om hur vi ser på arbetslivet i sin helhet, det vill säga hur vi som arbetsgivare ska göra det attraktivt för fler att vilja arbeta längre.

Linköpings kommun behöver ha en öppenhet för olikheter och mångfald och bilden av vem som kan vara anställd och vem som kan vara chef behöver breddas. För det behövs ökad kunskap och förändrade attityder på individnivå och analys och utvecklingsarbete på organisationsnivå. Det ska vara tydligt i kommunens arbetsmarknadsåtagande hur en praktik eller en arbetsmarknadsanställning kan leda vidare till en reguljär anställning i Linköpings kommun.

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare är arbetsmiljön och ledarskapet avgörande faktorer. För att komma tillrätta med sjukfrånvaron krävs ett fortsatt arbete med analys och uppföljning, på alla nivåer, för att kunna ta rätt beslut och sätta in rätt insatser. Det främjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet behöver förstärkas till att innefatta ett mer organisatoriskt perspektiv där, bland annat, balansen mellan krav och resurser beaktas.

Chefer behöver goda förutsättningar för att lyckas i sina uppdrag. Tillit, tillgång till stödfunktioner och en tydlig styrkedja stärker chefskapet. Arbetet med att effektivisera rekryteringsarbetet och frigöra tid för cheferna behöver fortsätta. Det behövs en ändamålsenlig organisation för HR-arbetet där chefer upplever att de har stöd, bland annat, i arbetsmiljö och rehabiliteringsarbetet.

Med en god ledning och styrning ges medarbetare möjlighet att känna delaktighet, meningsfullhet och engagemang för sitt arbete. Det ökar förutsättningarna för att Linköpings kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare och för att Linköpings kommun ska uppnå goda verksamhetsresultat.

Personalslut 2017

Tabeller

Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2007–2017 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad

Antal medarbetare	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	andel	2017	andel
	Tillsvidare anställda	7 374	7 428	7 467	7 334	7 286	7 168	7 017	7 152	7 425	8 060	90,0%	8 643
<i>Därav</i>													
-kvinnor	5 900	5 902	5 950	5 905	5 857	5 758	5 613	5 718	5 923	6 429	79,8%	6 889	79,7%
-män	1 474	1 526	1 517	1 429	1 429	1 410	1 404	1 434	1 502	1 631	20,2%	1 754	20,3%
-heltid	5 497	5 517	5 487	5 383	5 409	5 390	5 364	5 552	5 855	6 387	79,2%	6 941	80,3%
-deltid	1 877	1 911	1 980	1 951	1 877	1 778	1 653	1 600	1 570	1 673	20,8%	1 702	19,7%
Visstids anställda	469	330	371	494	449	415	430	593	729	892	10,0%	746	7,9%
<i>Därav</i>													
-kvinnor	338	237	254	354	327	301	307	421	531	634	71,1%	524	70,2%
-män	131	93	117	140	122	114	123	172	198	258	28,9%	222	29,8%
-heltid	219	185	204	292	265	254	253	364	421	524	58,7%	470	63,0%
-deltid	250	145	167	202	184	161	177	229	308	368	41,3%	276	37,0%
Totalt	7 843	7 758	7 838	7 828	7 828	7 583	7 447	7 745	8 154	8 952		9 389	

Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2017

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel	
				Samtliga anställda	Utomnordisk bakgrund
Leanlink	313	122	435	2474	17,6%
Socialförvaltningen	26	10	36	416	8,7%
Kultur och fritidsförvaltningen	15	1	16	181	8,8%
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	7	10	17	253	6,7%
Omsorg och äldreförvaltningen	1	1	2	48	4,2%
Utbildningsförvaltningen	615	213	828	5824	14,2%
Kommunledningsförvaltning	9	4	13	193	6,7%
Totalt	986	361	1347	9 389	14,3 %

Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön

Anställningsform	2017			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidareanställningar	675	220	895	79,1 %
Visstidsanställningar	152	81	233	20,9 %

Personalslut 2017

Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring

Ålder	Kvinnor			Män			Samtliga Totalt	andel	
	Antal	Heltid	Deltid	Antal	Heltid	Deltid		2016	2017
-19	0	0	0	2	2	0	2	0,02 %	0,02%
20-29	724	574	150	199	160	39	923	9,0 %	10,7%
30-39	1 448	1169	279	432	371	61	1880	21,6%	21,7%
40-49	1 880	1542	338	443	392	51	2323	27,6%	26,9%
50-54	1 053	815	238	215	194	21	1268	14,8%	14,7%
55-59	958	717	241	226	203	23	1184	14,3%	13,7%
60-64	750	531	219	203	186	17	953	11,5%	11,0%
65-	79	58	21	34	30	4	113	1,2 %	1,3%
Totalt	6 892	5 406	1 486	1754	1538	216	8 646	100,00%	100,00%

Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori

Chefskategori	2016			2017		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
A. Chef för förvaltning/nämndansvarig chef	5	4	9	2	5	7
B. Enhets- områdeschef och/eller områdesansvarig	14	19	33	14	26	40
C. Verksamhetschef/rektorer eller motsvarande	62	204	266	64	199	263
Sa chefer	81	227	308	80	230	310
Annat ledningsansvar (L)	21	83	104	23	97	120

Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning

	Antal 1:a linjens chefer		Antal annat ledningsansvar*		Genomsnittligt antal anställda** per 1:a linjens chef		Genomsnittligt antal anställda** per 1:a linjens ledare***	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Kommunledningsförvaltning	21	21	0	0	7	8	7	8
Utbildningsförvaltningen	124	119	57	70	44	48	30	30
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	95	90	52	65	48	53	31	31
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	24	23	5	4	34	35	28	30
Omsorg och äldreförvaltning	7	6	0	0	6	7	6	7
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	16	15	2	2	14	16	13	14
Kultur och fritidsförvaltningen	7	7	2	2	23	25	18	19
Socialförvaltning	24	24	0	0	16	16	16	16
Leanlink	66	70	43	46	34	34	20	21
<i>Leanlink exkl. omsorg</i>	12	12	16	17	24	30	10	11
<i>Omsorg</i>	54	58	27	24	36	35	24	25
Hela kommunen	266	263	104	120	32,5	34,5	23,3	23,7

* Annat ledningsansvar: Arbetstagare med begränsat lednings- och samordningsansvar, ex biträdande rektor, gruppleddare.
**Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare som ej är chefer exklusive timanställda.
*** I begreppet 1:a linjens ledare ingår även personer med annat ledningsansvar. Ny redovisning från 2012

Personalbokslut 2017

Tabell 7 Rekryteringar

Rekryteringar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Externa rekryteringar	589	598	563	737	820	1265	1278
<i>varav tillsvidare</i>	221	235	187	332	356	706	712
Interna rekryteringar	824	421	444	772	668	796	901
Totalt	1413	1019	1007	1509	1488	2061	2179

Tabell 8 Avgångar

Avgångar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Externa avgångar	501	1347	961	663	708	835	741
<i>varav pensionsavgångar</i>	186	171	166	149	179	170	164
Interna avgångar	758	408	321	429	432	545	622
Totalt	1259	1755	1282	1092	1140	1380	1363

Tabell 9 Planerad respektive utförd tid

Planerad tid	2016		2017	
	Totalt antal tim 15 064 208	% av planerad	Totalt antal tim 16 259 914	% av planerad
Utförd tid i form av:				
Ordinarie	11 310 803	75,1%	12 252 812	75,4%
Timlön	1 374 263	9,1 %	1 412 723	8,7%
Mertid (fyllnadstid)	55 406	0,37 %	55 732	0,34%
Enkel övertid	35 944	0,24 %	38 548	0,24%
Kval. övertid	39 422	0,26 %	49 181	0,30%
Summa utförd tid	12 815 838	85,1%	13 808 996	84,9%

Tabell 10 Övertid

	Enkel övertid		Kvalificerad övertid		Differens	
	2016	2017	2016	2017	Enkel	Kval
Kommunledningsförvaltning	166	134	334	403	-32	69
Utbildningsförvaltningen	24 900	24 494	11 015	11 206	-406	191
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3 504	3 423	1 148	949	-81	-199
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	21 372	21 051	9 798	10 200	-321	402
Omsorg och äldreförvaltning	81	63	77	65	-18	-12
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	354	444	653	857	90	204
Kultur och fritidsförvaltningen	137	360	500	906	223	406
Socialförvaltning	368	283	1 329	900	-85	-429
Leanlink	9 934	12 769	25 510	34 843	2 835	9 333
<i>Omsorg</i>	8 622	10 645	23 560	32 569	2 023	9 009
<i>Övriga</i>	1 312	2 124	1 950	2 274	812	324
Summa	35 940	38 547	39 418	49 180	2 607	9 762

Personalbokslut 2017

Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2016–2017

Personalkostnader	2016		2017		Förändring	
	mnr	Andel	mnr	Andel	mnr	%
Direkt personalkostnad	3 018	67%	3 313	68%	295,0	9,8%
Sociala avgifter	1 191	26%	1 313	27%	122,0	10,2%
Pensionskostnad	218	5%	167	3%	-51,0	-23,4%
Personalkringkostnader	81	2%	83	2%	2,0	2,5%
	4 508		4 876		368,0	8,2%

Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2017

	Medianlön 2017	Förändring från föregående år	Medellön 2017	Förändring från föregående år
Kvinnor	27 867 kr	717 kr 2,6%	29 175	755 kr 2,7%
Män	28 500 kr	300 kr 1,1%	30 148	625 kr 2,1%
Samtliga	28 000 kr	700 kr 2,6%	29 379	727 kr 2,5%

Tabell 13 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning

Formell kompetens	Kommun ledning	Utbildning	Omsorg och äldre	Miljö och samhällsbyggnad	Leanlink	Kultur och fritid	Social	Hela kn
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,0%	0,3%	0,0%	0,4%	1,2%	0,0%	0,5%	0,6%
Grundskoleutbildning 9 år	1,5%	2,7%	0,0%	0,4%	6,8%	2,2%	0,7%	3,6%
Gymnasieutbildning högst 2 år	8,4%	11,4%	8,2%	8,6%	28,3%	5,4%	6,4%	15,5%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	10,9%	14,9%	6,1%	7,8%	32,3%	9,1%	4,3%	18,7%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	15,8%	17,7%	20,4%	14,8%	13,4%	19,9%	14,5%	16,4%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	63,4%	52,2%	63,3%	66,8%	17,6%	62,9%	73,6%	44,7%
Forskarutbildning	0,0%	0,4%	2,0%	0,8%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%
Nivå okänd	0,0%	0,3%	0,0%	0,4%	0,3%	0,5%	0,0%	0,3%

Tabell 14 Planerad tid och frånvaro

	2016		2017	
	Totalt antal tim	% av plan	Totalt antal tim	% av plan
Planerad tid	15 064 208	100 %	16 259 914	100 %
Frånvarotid i form av:				
Sjukfrånvaro	964 632	6,4 %	984 948	5,9 %
Tillf. Föräldrapenning	127 437	0,8 %	145 156	0,9 %
Föräldraledighet	712 585	4,7 %	767 620	4,7 %
Semester	1 324 330	8,8 %	1 459 972	9,0 %
Studier	103 239	0,7 %	148 493	0,9 %
Fackligt	8 697	0,1 %	8 590	0,1 %
Övrig frånvaro med lön	25 732	0,2 %	18 552	0,1 %
Övrig frånvaro utan lön	486 752	3,2 %	477 876	2,9 %
Summa frånvarotid	3 753 404	24,9%	4 011 207	24,7%

Personalbokslut 2017

Tabell 15 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete

Föräldraledighet	2016			2017		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	41,9	4,5	33,5	43,5	8,0	35,0
30 – 49 år	52,5	33,8	48,4	58,3	31,6	52,5
50 –	0,4	1,1	0,6	0,1	0,7	0,2
Totalt	30,9	17,6	28	33,8	17,0	30

Tabell 16 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete

Tillfällig vård av barn	2016			2017		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	2,5	0,9	2,1	2,9	0,7	2,4
30 – 49 år	5,9	4,8	5,6	6,4	5,0	6,1
50 –	0,2	0,8	0,3	0,7	0,3	0,6
Totalt	3,3	2,9	3,1	3,7	2,6	3,5

Tabell 17 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2017

Intervall	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Förändring 2016-2017
Dag 1-14	301 878	293 616	278 081	334 138	395 978	437 318	41 340
Dag 15-59	93 723	93 784	96 396	107 667	107 336	113 281	5 945
Dag 60-	300 628	303 255	360 145	439 323	461 318	434 350	-26 968
Summa	696 230	690 655	734 622	881 128	964 632	984 948	20 316

Tabell 18 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön

Ålder	Kvinnor		Män		Förändring	
	2016	2017	2016	2017	kvinnor	män
	– 29	85 235	106 776	21 506	29 554	21 541
30-49	368 615	365 042	64 270	63 930	-3 573	-340
50 +	355 297	354 252	69 709	65 394	-1 045	-4 315
Summa	809 147	826 070	155 485	158 878	16 923	3 393

Tabell 19 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total sjukfrånvaro	5,0%	4,4%	4,4%	4,8%	4,8%	5,3%	5,6%	6,1%	5,9%
-29 år	4,3%	2,7%	3,2%	3,4%	3,5%	4,0%	3,6%	5,2%	6,0%
30-49 år	4,5%	4,1%	4,2%	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%	5,8%	5,5%
50- år	5,7%	5,2%	5,1%	5,6%	5,5%	6,0%	6,5%	6,7%	6,4%
Män	3,4%	3,4%	3,5%	3,4%	3,5%	3,9%	3,9%	4,4%	4,3%
Kvinnor	5,5%	4,7%	4,7%	5,2%	5,1%	5,7%	6,1%	6,5%	6,3%
Andel långtidssjukfrånvaro	51,0%	47,6%	44,5%	43,5%	44,2%	48,0%	50,0%	47,7%	43,2%
Män	43,7%	47,6%	44,1%	37,5%	40,0%	42,8%	42,3%	39,8%	31,4%
Kvinnor	52,3%	47,6%	44,6%	44,6%	44,9%	49,0%	51,4%	49,2%	45,4%

Personalslut 2017

Tabell 20 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning

Förvaltning	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kommunledningsförvaltning	3,4 %	3,5 %	2,8 %	3,2 %	2,6 %	3,1 %	3,5 %	3,5 %	3,1 %
Utbildningsförvaltningen	4,8 %	4,7 %	4,6 %	4,6 %	4,7 %	5,2 %	5,6 %	5,9 %	5,5 %
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	5,1 %	4,9 %	4,9 %	5,0 %	5,1 %	5,4 %	5,8 %	6,1 %	5,8 %
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3,3 %	3,4 %	3,2 %	3,0 %	2,7 %	3,9 %	4,2 %	4,8 %	4,4 %
Omsorg och äldreförvaltning	-	-	-	2,5 %	1,9 %	3,9 %	3,5 %	3,8 %	4,5 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	2,2 %	2,7 %	3,6 %	3,2 %	3,4 %	1,0 %	2,1 %	2,0 %	2,6 %
Kultur o fritidsförvaltningen	-	4,5 %	2,7 %	3,9 %	3,9 %	6,1 %	5,6 %	4,1 %	4,8 %
Socialförvaltning***	4,4 %	5,0 %	5,3 %	4,6 %	4,3 %	4,9 %	4,9 %	4,9 %	5,2 %
Leanlink	6,2 %	5,8 %	6,1 %	5,8 %	5,7 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	7,0 %
<i>Leanlink Övriga**</i>	4,4 %	4,7 %	5,8 %	6,8 %	5,3 %	6,2 %	6,9 %	7,9 %	7,2 %
<i>Leanlink Omsorg*</i>	6,7 %	6,1 %	6,1 %	5,5 %	5,7 %	6,3 %	6,1 %	7,2 %	7,0 %
Hela kommunen	5,0 %	4,4 %	4,4 %	4,8 %	4,8 %	5,3 %	5,6 %	6,1 %	5,9 %

***Omfattar även Omsorg och äldreförvaltningen tom 2011. **Affärsområde; Kost och Restaurang, LKDATA, Stöd och Service. *Affärsområde LSS funktions stöd, Kommunövergripande omsorg, Äldreomsorg

Tabell 21 Anmälda arbetsskador 2016–2017 per kön, orsak och förvaltning.

	Olycksfall				Hot & våld				Färdolycka				Sjukdom			
	2016		2017		2016		2017		2016		2017		2016		2017	
År																
Kön	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Kommunledningsförvaltning	2	1	6	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Utbildningsförvaltningen	201	42	213	46	118	32	163	37	3	0	18	2	0	0	0	0
Omsorgs- och äldreförvaltningen	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	1	1	3	2	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	4	1	5	1	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Socialförvaltningen	4	0	8	1	8	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Leanlink	60	14	46	17	78	33	34	13	3	1	14	7	0	0	0	0
Summa	272	59	281	67	208	69	198	50	7	1	38	12	0	0	0	0
	311		348		277		248		8		50		0		0	