



Delårsrapport per den 31 augusti 2018

Kommunstyrelsens anställningsmyndighet

INNEHÅLL

| | |
|---|----|
| Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstemans bedömning och analys..... | 3 |
| Uppföljning av nämndens basuppdrag, utmaningar och indikatorer..... | 5 |
| Indikatorer..... | 6 |
| Uppföljning av den politiska viljeinriktningen..... | 7 |
| Strategiska utvecklingsuppdrag..... | 8 |
| Ekonomi..... | 11 |
| Driftsammandrag..... | 11 |
| Investeringar..... | 13 |
| Uppföljning av Lokalförsörjningsplanen..... | 14 |
| Nyckeltalsredovisning – befintliga lokaler, administrativa..... | 14 |
| Nyckeltalsredovisning – befintliga lokaler, räddningstjänst..... | 15 |

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstemans bedömning och analys

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

I april startade kommundirektören en översyn av förvaltningsorganisationen under kommunstyrelsen med fokus på att etablera en ändamålsenlig och effektiv förvaltningsorganisation som är anpassad efter den nya politiska organisationen som kommer att gälla från och med 2019. Det konstaterades att de verksamheter som ska organiseras under kommunstyrelsen har olika verksamhetslogiker. Översynen har därför tagit sin utgångspunkt i att kategorisera och organisera enheterna efter en verksamhetslogisk indelning, vilket kommer att innebära en förändrad organisation för Kommunledningsförvaltningen från årsskiftet. Arbetet pågår med att genomföra en fördjupad analys utifrån Kommunstyrelsens verksamhetsplan samt kompetensförsörjningsplaner med fokus på vilka aktiviteter som behövs för att på bästa sätt introducera, rekrytera, utveckla samt behålla medarbetare. Det handlar om att rekrytera och utveckla medarbetarna så att vi kan klara framtidens utmaningar med nya vägar för kompetensförsörjning. Dessa nya vägar handlar bland annat om samverkan, att ta tillvara digitaliseringens möjligheter och att organisera arbetet på nya sätt.

På förvaltningen märker vi av en ökad konkurrens samt rörlighet på arbetsmarknaden samtidigt som vi har flera medarbetare som går i pension, vilket medför att vi måste kraftsamla kring kompetensförsörjningsfrågor. Vi har under perioden haft en relativt hög personalomsättning. I och med att dataskyddsförordningen (GDPR) infördes fanns behov av förstärkning inom det juridiska området varför flera dataskyddsombud har anställts. En funktion med stöd till valadministration och nämndsekretariat har anställts samt att vi har kompetensväxlat och rekryterat fler verksamhetsutvecklare. Förberedelser för införandet av Kontaktcenter pågår med rekrytering av medarbetare i olika roller. Att vi har ett strukturerat arbetssätt för kompetensöverföring, mentorskap, ambassadörskap och introduktion är av stor vikt. Att digitalisera vår introduktion av nya medarbetare är ett arbete som pågår samt att chefer får ett professionellt stöd i samtliga rekryteringsprocesser.

Vi har arbetat med att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ha hälsofrämjande och inkluderande arbetsplatser så att vi är en attraktiv arbetsplats för både chefer och medarbetare. Det handlar framförallt om metodstöd och att skapa strukturer för chefer så att de kan ta det operativa ansvaret för arbetsmiljöarbetet i sin helhet d.v.s. hälsofrämjande, förbyggande och inom rehabilitering.

Införande av ett processororienterat arbetssätt pågår som syftar till att säkerställa en kostnadseffektiv och ändamålsenlig verksamhet. Vi arbetar även för att vi ska utnyttja modern teknik och verkar för att ha ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap. Att leda för innovation är ett annat viktigt utvecklingsområde där chefen visar vägen till hur idéer och innovationer testas och implementeras. Målet att Linköpings kommun ska ha goda arbetsplatser där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet är en viktig del i det kommande personal- och kompetensförsörjningsarbetet.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Förvaltningsledningens arbete under året har präglats av nämndernas budgetarbete avseende 2019 med plan 2020-2022 samt uppdraget att varje förvaltning ska ta fram en verksamhetsplan. Förvaltningsledningen arbetar även med att ta fram en reviderad organisation för kontoret för att bättre kunna möta framtiden. Arbetet med en ny dataskyddsförordning, upphandling av skolplattform samt en ny förvaltningsmodell för kommunens IT system är ytterligare stora arbetsuppgifter som genomförts under 2018 och som även kommer att fortsätta framöver. Den fortsatta utvecklingen med fler riktade statsbidrag inom utbildningsområdet genererar ett mer omfattande administrativt arbete på utbildningskontoret.

Flera utredningar har även genomförts bl.a. en organisation av elevhälsan, konsultativt stöd och IT avdelningen. Inom ramen för det kommunövergripande beslutade uppdraget ”rätt till ökad högre sysselsättningsgrad” bedrivs pilotprojekt och utredningar inom förskola, särskola och LSS för barn och unga.

Under april beslutade Barn- och ungdomsnämnden (BOU § 31) och Kultur- och fritidsnämnden (KOF § 67) att tillstyrka att den politiska styrningen av Fritidsverksamhet 13-16 år, från och med årsskiftet 2019, flyttas verksamheten över från Barn- och ungdomsnämnden till Kultur- och fritidsnämnden. Förvaltningarna har tillsammans påbörjat utvecklingsarbetet inför en flytt av berörd verksamhet. Förvaltningen arbetar även med förberedelse av inrättandet av den nya Arbetsmarknadsnämnden som sker från årsskiftet.

Ett nytt arbetstidsavtal har förhandlats fram inom vuxenutbildningen. Detta för att verksamheten kan bedrivas enligt de statliga bestämmelserna. Det försök med nya arbetstidsavtal som genomförts på ett antal skolenheter har utvärderats med gott resultat och förlängt.

SOCIALFÖRVALTNING

Under året har utmaningen fortsatt med rekryteringssvårigheter och vakanser har uppstått när medarbetare gått på föräldraledighet eller av annan anledning lämnat socialförvaltningen, vilket fått till följd att väntetiden för handläggning har ökat. Ärendeflödet har varit fortsatt högt och utredningar har inte avslutats inom lagstadgad tid. Särskilt svårt har läget varit inom område äldre och funktionsnedsatta beträffande begäran om insatser avseende LSS. Det är drygt 200 ärenden som står i kö för handläggning enligt LSS, fler personer begär hjälp och längre livslängd påverkar också köerna. LSS-handläggarna vid socialförvaltningen har i dagsläget cirka 100 aktuella ärenden per handläggare att hantera, medan motsvarande siffra för riket ligger på cirka 40-60 ärenden per handläggare. För att hantera det stora antalet befintliga ärenden har överanställningar gjorts och personal från bemanningsföretag anlitats. Inom äldreområdet har inflödet varit stort under andra kvartalet och även här har handläggningstiderna ökat. Regionens vårdplatsbrist har bidragit till ökad efterfrågan på kommunala insatser. Även inom individ och familjeomsorgens barngrupper finns konsulter inne från bemanningsföretag då ärendenivån är fortsatt hög avseende anmälningar om barn som far illa. Resultatet från den senaste medarbetarundersökningen visar att personalomsättningen minskat något jämfört med föregående år och stressindex är lägre, vilket är positivt. Kompetensutvecklingsinsatser sker fortsatt enligt den framtagna Kompetenstrappan.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Linköping växer och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har en central roll för stadens tillväxt. För att kunna möta denna utmaning har förvaltningen fortsatt med utvecklingsarbetet kopplat till arbetssätt, kvalitet och service där förvaltningen bland annat arbetar enligt ett processororienterat arbetssätt.

En viktig framgångsfaktor är att förvaltningen har den kompetens som uppdragen och projekten kräver. Förvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och det är många tjänster som är svårrekryterade då konkurrensen är hård från både privata marknaden och andra arbetsgivare inom offentlig sektor. De många arbetena som nu utförs inom verksamheten gör också att våra medarbetare blir ännu mer attraktiva för andra arbetsgivare och vi behöver agera proaktivt med tanke på kommande pensionsavgångar och annan extern rörlighet. I och med att kommunen växer, växer också förvaltningen varvid det har arbetats med att hitta en arbetsyta som rymmer all personalstyrka. Olika alternativ har diskuterats och förvaltningen är nära en lösning i frågan.

En av utmaningarna som förvaltningen har arbetat med under året är att säkerställa hantering av personuppgifter enligt nya dataskyddsordningen där vi har kartlagt vilka åtgärder som behöver vidtas och informerat tjänstemän och nämnd om dessa.

För att kunna vara en attraktiv arbetsgivare, men även möta framtida behov behöver localsituationen förändras. Det är en utmaning i en dynamisk förvaltning samt även ett krav för att underlätta det processororienterade arbetssätt som förvaltningen arbetar efter. På grund av platsbrist har vi sett över alternativ till ökad arbetsyta i andra lokaler samtidigt som vi fortfarande arbetar med att hitta en så optimal lösning som möjligt i befintliga lokaler.

För övrigt har det arbetats intensivt på förvaltningen med kommunövergripande projekt som företagservice, PM3 och kontaktcenter.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNING

Under första halvåret 2018 har förvaltningsledningens bland annat fokuserat på arbetet med budget 2019 med plan 2020-2022, samt uppdraget med framtagande av förvaltningens verksamhetsplan i enlighet med kommunens nya styrsystem. Vidare har Kultur- och fritidsförvaltningen och Utbildningsförvaltningen tagit fram en gemensam förvaltningsplan för PM3 samt påbörjat arbetet med den nya Dataskyddsförordningen (GDPR). Utvecklingsarbetet med riktade statsbidrag har i första hand omfattat inkludering och inkludering.

Under april beslutade Kultur- och fritidsnämnden (KOF § 67) och Barn- och ungdomsnämnden (BOU § 31) att tillstyrka att den politiska styrningen av Fritidsverksamhet 13-16 år, från och med årsskiftet 2019, flyttas över från Barn- och ungdomsnämnden till Kultur- och fritidsnämnden. Förvaltningarna har tillsammans påbörjat utvecklingsarbetet inför en flytt av berörd verksamhet.

Kultur- och fritidsdirektören fick under våren 2017 i uppdrag av Kommunstyrelsen att utreda förutsättningarna för en samordnad idrottsanläggning i Stångebro/Kallerstad. Utredningen presenterades för Kommunstyrelsen i april 2018 (KS § 145).

Arbetet med att stärka den inre organisationen, som är en viktig förutsättning för att kunna möta upp Kultur- och fritidsnämndens utmaningar under 2018, har också fortgått under våren. Andra utmaningar under 2018 är fortsatt och/eller utökad samarbete och samordning med andra förvaltningar och kommunala bolag.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

Från och med den 1 april har en ny organisation startats på förvaltningen. Syftet med den nya organisationen är att svara bättre på uppdraget. Uppdraget har formulerats med sju olika målområden och med ett mer processinriktat arbetssätt. Ett antal olika arbetsgrupper är tillsatta utifrån den riskbedömningen som gjordes. Arbetsgruppernas arbete syftar till att skapa delaktighet och ansvar i förändringsprocessen. Under året har ett utvecklingsarbete pågått med involvering av samtliga medarbetare i flera av momenten i processarbetet. Tillsättning av nya chefer och pensionsavgångar har lett till flera nyrekryteringar på förvaltningen.

Parallellt har ett utredningsuppdrag pågått med en översyn över organiseringen av hela den sociala sektorn. Resultat av det arbetet är ett beslut om en gemensam förvaltning för socialförvaltningen och omsorg- och äldreförvaltningen.

Förvaltningen har fortsatt att arbeta med upphandlingscentrum för att utveckla samarbetet och för att säkerställa upphandlingsprocessen övergripande på förvaltningen. Vi kommer även att påbörja ett processarbete tillsammans med LK-lokalplanering för att hitta effektivare och säkrare arbetssätt.

Omsorgsnämnden, äldrenämnden och socialnämnden har tagit ett gemensamt beslut om kvalitetsuppföljning av respektive nämnds ansvarsområde. Detta innebär att nytt arbetssätt och samverkan mellan förvaltningarna är påbörjat. Även internt på förvaltningen jobbar vi med vidgat uppdrag där analyser blir mer centralt och helheterna redovisas till respektive nämnd. Beslutet är ett förtydligande av ansvar mellan nämnder och tjänstepersonernas ansvar i uppföljningen.

En av utmaningarna som förvaltningen har arbetat med under året är att säkerställa hantering av personuppgifter enligt nya dataskyddsordningen där vi har kartlagt vilka åtgärder som behöver vidtas och informerat tjänstemän och nämnd om dessa.

För att kunna vara en attraktiv arbetsgivare, men även möta framtida behov behöver localsituationen förändras. Det är en utmaning i en dynamisk förvaltning samt även ett krav för att underlätta det processorienterade arbetssätt som förvaltningen arbetar efter. På grund av platsbrist har vi sett över alternativ till ökad arbetsyta i andra lokaler samtidigt som vi fortfarande arbetar med att hitta en så optimal lösning som möjligt i befintliga lokaler.

För övrigt har det arbetats intensivt på förvaltningen med kommunövergripande projekt som företagservice, PM3 och kontaktcenter.

Uppföljning av nämndens basuppdrag, utmaningar och indikatorer

Vi har arbetat med att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ha hälsofrämjande och inkluderande arbetsplatser så att vi är en attraktiv arbetsplats för både chefer och medarbetare. Det handlar framförallt om metodstöd och att skapa strukturer för chefer så att de kan ta det operativa ansvaret för arbetsmiljöarbetet i sin helhet d.v.s. hälsofrämjande, förbyggande och inom rehabilitering.

Införande av ett processorienterat arbetssätt pågår som syftar till att säkerställa en kostnadseffektiv och ändamålsenlig verksamhet. Vi arbetar även för att vi ska utnyttja modern teknik och verkar för att ha ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap. Att leda för innovation är ett annat viktigt utvecklingsområde där chefen visar vägen till hur idéer och innovationer testas och implementeras. Målet att Linköpings kommun ska ha goda arbetsplatser där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet är en viktig del i det kommande personal- och kompetensförsörjningsarbetet.

Indikatorer

| Indikator | 2016 | 2017 | 2018 | | |
|---|------|------|--------------------|-------------------|---------|
| | | | Utfall per 31 aug. | Målvärde | Prognos |
| Personal | | | | | |
| Personalomsättning (exkl. Leanlink) | 7,2 | 5,5 | 5,2 | <i>ska minska</i> | |
| Total sjukfrånvaro (exkl. Leanlink) | 5,6 | 5,2 | 6,0 | <i>ska minska</i> | |
| <i>Kvinnor</i> | | 5,7 | 6,7 | | |
| <i>Män</i> | | 3,2 | 3,5 | | |
| Korttidsfrånvaro (exkl. Leanlink) | 2,2 | 2,5 | 2,5 | <i>ska minska</i> | |
| Antal vakanta tjänster (<i>kommunövergripande nivå</i>) <i>medel per vecka</i> | 162 | 160 | 151 | <i>ska minska</i> | |
| Sjuklönekostnad som andel av total lönekostnad (exkl. Leanlink) | 1,2 | 1,1 | 1,4 | <i>ska minska</i> | |
| Lokaler | | | | | |
| Yta per plats, administrativa lokaler, kvm | | | | | |
| <i>Kommunledningsförvaltning</i> | 32 | | | | |
| <i>Utbildnings- samt Kultur- och fritidsförvaltningen</i> | 25 | | | | |
| <i>Socialförvaltningen</i> | 24 | | | | |
| <i>Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen</i> | 29 | | | | |
| <i>Omsorg- och äldreförvaltningen</i> | 24 | | | | |

Kommentar

Resultat och effekter

Antalet medarbetare med månadslön ökar kontinuerligt och andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat de senaste åren. Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola men även satsningar som mindre grupper i förskolan och lågstadiesatsningen påverkar.

Utvecklingen visar en fortsatt hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård, skola och omsorg är tydliga. Det är främst komponenten personalomsättningen som driver rekryteringsbehovet. I det perspektivet krävs åtgärder för att såväl attrahera som att behålla medarbetare. Bristituationen i många verksamheter kräver ett tydligt ledningsinitiativ och det arbete som pågår på förvaltningarna behöver fortsätta, utvecklas vidare och intensifieras.

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. Ökningen förespås dock inte bli så stor som det faktiska behovet främst då det råder arbetskraftsbrist och nya vägar till kompetensförsörjning som inte inkluderar nyrekrytering (utan istället nya organisationsformer och digitalisering) är avgörande. Våra utmaningar ställer därmed 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.

Det sker en oroande ökning av antalet sjukfrånvarotimmar. 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. 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. Här krävs tydliga insatser och nya sätt att arbeta förebyggande med såväl korttidsfrånvaro som värdegrundsfrågor och förhållningssätt till arbete och arbetsplatsen hos våra yngre åldersgrupper.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökar och är idag 95 procent – för män 96,1 procent respektive 94,7 procent för kvinnor. Arbetet med att införa rätt till önskad högre sysselsättningsgrad ger effekt och utvecklingen förespås fortsätta.

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. Arbetet med att bedriva en arbetsgivarepolitik för en ökad mångfald och jämställdhet ger effekt.

Förbättringsåtgärder

Med den låga arbetslöshet som råder i Linköping är det svårt att rekrytera många av kommunens bristyrkesgrupper och svårt att möta det växande rekryteringsbehovet. Kommunstyrelsen som centralt arbetsgivarorgan har en stor utmaning i att bedriva en arbetsgivarepolitik som skapar förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen.

Förbättringsåtgärderna fokuseras på nya vägar för kompetensförsörjning. Dessa nya vägar handlar då främst om att ta tillvara digitaliseringens möjligheter, organisera arbetet på nya sätt samt att möjliggör validering och livslångt lärande. Utöver detta sker också förbättringsåtgärder för att öka chefers förutsättningar för det professionella chefsuppdraget

Utifrån de stora kompetensförsörjningsutmaningarna måste HR-organisationen börja arbeta verksamhetsdrivet i större utsträckning. För att skapa förutsättningar för ett verksamhetsdrivet HR-stöd görs organisation, roller och uppdrag för HR arbetet om så att det proaktiva HR-arbetet på förvaltningsnivå stärks och att förvaltningarnas HR-funktioner i större utsträckning måste arbeta med, och stötta i förändringsarbete, ledarskap, arbetsmiljö och kompetensförsörjning vilket är de fyra största utmaningarna cheferna upplever att de står inför den närmsta tiden

Andra förbättringsåtgärder handlar om kraftiga åtgärder för att minska korttidssjukskrivning av våra yngre anställda. Det handlar om att skapa metodstöd och strukturer för chefer att ta det operativa ansvaret för arbetsmiljöarbetet i sin helhet d.v.s. hälsofrämjande, förbyggande och rehabilitering.

Uppföljning av den politiska viljeinriktningen

Nämndens analys och bedömning

Sammanfattande analys av verksamhetens utveckling och bedömning av måluppfyllelse.

Planerade aktiviteter för att nå måluppfyllelse

- I syfte att utveckla innovativa arbetssätt och samverka testa alternativa kompetenser
Ett projekt ” Alternativa kompetenser” har genomförts inom barn och unga med syfte att se över möjligheterna att rekrytera medarbetare som inte är socionomer. Projektet har visat att den främsta alternativa kompetensen är beteendevetare. Kartläggning av chefers förutsättningar har genomförts och en plan för åtgärder kommer att tas fram. En ny yrkeskategori har införts ”verksamhetsstödjare” som kommer att avlasta cheferna. Mentorskonceptet utvecklas successivt. Utbildning i socialrätt har genomförts och ytterligare utbildning planeras i höst. Avtal är tecknat med socionomprogrammet om att årligen ta emot aspiranter. Förvaltningen tar även haft VFU och servicetjänster.
- I syfte att satsa på förbättrat chefstöd och ledarskapets förutsättningar - genomföra chefers år och utveckling av det professionella chefsuppdraget på varje förvaltning.
En kartläggning av chefernas arbetssituation är gjord och just nu pågår planering av åtgärder för att förbättra förutsättningarna. Detta arbete kopplas till det centrala projektet om chefers arbetsmiljö.
- I syfte att satsa på digitalisering - Införa e-utbildningar vid varje förvaltning
E-utbildningar kommer att användas som en metod så att medarbetare kan ta till sig kunskap när det passar verksamheten.
- I syfte att satsa på digitalisering - Införandet av GDPR kopplat till arbetsgivarrollen för varje förvaltning
Kontaktperson från förvaltningen har ingått i den centrala arbetsgruppen som arbetar med konsekvenser av GDPR. Prioriterat har varit information till avtalsparter och brukare. Visst internt arbete finns kvar att utföra.
- Utveckling och decentralisering av lönebildningsprocessen på varje förvaltning
En långsiktig strategi har tagits fram avseende lönebildning med syfte att löneläget ska ligga i nivå med kringliggande kommuner.

- I syfte att utveckla ett hållbart arbetsmarknadsåtagande - Genomföra jobbslussen och vårt arbetsmarknadsåtagande av platser fördelat på varje förvaltning
Extratjänster har fått möjlighet till arbete
- I syfte att utveckla vårt arbetsgivarvarumärke - Införande av ny digital interaktiv medarbetarintroduktion för varje förvaltning
En digital medarbetarintroduktion som kompletterar övrig introduktion har införts.
- Arbeta vidare med att införa ett processororienterat arbetssätt för ökad delaktighet och säkra resultat
- Ta fram en yrkesintroducerande utbildning för anställda som är nyexaminerade inom svårrekryterade kompetenser samt ha ett strukturerat mentorskapsprogram för dessa
- Ett Linköpings kommun filial i Stockholm för att rekrytera erfarna kompetenser
- Implementera ett projektstyrningsverktyg för att kunna planera, styra och följa upp projekt
- Lyfta fram kommunens arbetsgivarerbjudanden och marknadsföra Linköping som en attraktiv arbetsgivare och arbeta med ambassadörskap

Analys och kommentar

Ett omtag har gjorts gällande processarbetet där vi under året kommer inkludera kund- och målorientering för att säkerställa att medarbetare känner till värdet av att utveckla processerna. Vi följer kontinuerligt processernas utvecklingsmöjligheter. Arbetet pågår enligt plan. Personalomsättning har lett till att arbete med yrkesintroducerande utbildning har försenats. Planering pågår för filial i Stockholm. Arbetet med projektstyrningsverktyg pågår samt även arbetet med att planera och redovisa tid i samma verktyg. Gällande arbetsplatser i Stockholm är projektet klart och förankrat inom förvaltningen. Rekryteringsprocessen startar nu med annonsering i mitten av september. Beräknad uppstart i Stockholm i januari 2019.

Projektstyrningsverktyget Primavera är implementerat och arbetet fortsätter med att optimera data in i verktyget. Ett gediget samarbete sker tillsammans med Employer Brandig gruppen på centrala kommunikation. Förvaltningen arbetar vidare med detta perspektiv på kontorsmöten. Vi implementerar kommunikationshandboken för att utveckla goda kommunikationsmönster, bra möten mm.

Förvaltningen har ansvar för kompetensutveckling för sektorn. Det pågår ett utredningsarbete för att klargöra gränsdragningen mellan arbetsgivaransvaret och sektorsansvaret. Detta för att rätt part ska göra rätt insatser. Förvaltningen samverkar med regionen och de andra kommunerna i Östergötland med vill kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Innan sommaren fick våra 13 kommuner och regionen i Östergötland en EU-ansökan beviljad som riktar sig att hitta nya metoder för kompetensutveckling och kompetensförsörjning för våra medarbetare och chefer i verksamheterna. Linköping kommer att vara projektansvariga för detta stora projekt. Förvaltningen har även beställt en rapport via PWC gällande behovet av kompetensutveckling och kompetensförsörjning inom sektorn.

Förvaltningen jobbar aktivt med att erbjuda medarbetare och utförare utbildning via e-Learning. Flera av våra utbildningsinsatser sker i dag via e-Learning.

Strategiska utvecklingsuppdrag

- Att utveckla arbetets organisering och processer både ur ett hälsoperspektiv och ett kompetensförsörjningsperspektiv för att bidra till att lösa den framtida bemanningen.
Görs genom systematiskt arbetsmiljöarbete där hälsoinspiratörerna medverkar. Processhandbok finns tillgänglig för alla anställda. Lean är infört för att arbeta med ständiga förbättringar. E-learningmoduler tas fram i kompetensutvecklingsarbetet.
- Att arbeta med lönebildning och lönestruktur i större utsträckning för att bidra till att lösa den framtida bemanningen.
En flerårig lönestrategi är framtagen och har under året gjort att Linköping närmast sig kringliggande kommuners löneläge.
- 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".
E-hälsoplaner är framtagna och förvaltningen arbetar intensivt mot ett mer mobilt arbetssätt. En flerårig utbytesplan av

datorer och smartphones finns och har påbörjats.

- 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.

Underlag för upphandling av nya lokaler är framtaget ur verksamhetsbaserat arbetssätt för att möta framtidens socialtjänst, vilket ökar flexibiliteten och effektiviteten.

- Redogör vad nämnden planerar att göra för att utveckla sitt arbete för att skapa en sammanhållen kommun. Förvaltningarna bidrar med kunskap i olika utvecklingsprocesser som sker över förvaltningsgränserna.

- 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.

E-tjänster är framtagna och kommer att utvecklas än mer för att brukaren ska kunna följa sitt ärende (Mina ärenden). Inom försörjningsstöd är arbetet påbörjat för att införa automatiserat beslutsunderlag. Samarbete sker med medborgarkontoren och underlag är lämnat för utveckling av Kontaktcenter.

- Att säkerställa att nya dataskyddsförordningen följs i hela kommunen.

Information har getts till avtalsparter och avtal har reviderats. Tydlig information införs på blanketter och i väntrum. Administrativ chef ingår i kommunal arbetsgrupp samordnar förvaltningens arbete.

- Digitalisering

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. Exempelvis har ett gemensamt projektplaneringsverktyg införts. Förvaltningen kommer under hösten att ta emot två studentmedarbetare som kommer belysa digitaliseringsmöjligheter inom förvaltningens verksamhet.

- Att säkerställa att nya dataskyddsförordningen följs i hela kommunen.

Förvaltningen har under året arbetat med att säkerställa hantering av personuppgifter enligt nya dataskyddsförordningen där vi har kartlagt vilka åtgärder som behöver vidtas och fortsatt arbete kommer att vara tidsomfattande.

- Personal- och kompetensförsörjning

Möjlighet till god kompetensutveckling är en viktig konkurrensfördel. Att arbeta med attraktiva 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 närvaro vid arbetsmarknadsdagar, 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.

Ett intensivt arbete pågår med att hitta strategier och insatser för att möta framtidens kompetensbehov inom socialsektorn. Vi arbetar i samverkan med länets övriga kommuner och regionen med att hitta gemensamma insatser. T.ex. har vi fått hem ett stort projekt i länet gällande kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Vi behöver utreda vilka arbetsuppgifter som kan digitaliseras eller utföras på annat sätt för att minska behovet av personella resurser. Vi jobbar i dag med en förvaltningsplan gällande digitaliseringen men vi behöver höja nivån på våra målsättningar för att möta framtidens utmaningar. En sådan planering kommer att göras under hösten. Det pågår ett intensivt arbete med att jobba med den områdesbaserade socialtjänsten, verksamheten ska utvecklas och följas upp för att se vilka effekter verksamheten får i området. Det finns en planering att utöka områdeskonceptet till ett område till under 2019. Förvaltningen utreder och planerar att lägga fram ett förslag under hösten på hur Linköping ska arbeta med förenklat beslutsfattande för äldre personer med hemtjänst. Detta för att göra insatserna mer lättillgängliga för våra medborgare. Vi utvecklar även tekniska hjälpmedel för våra medborgare för att öka självständigheten och delaktigheten.

Personal- och kompetensförsörjning

Innovativa arbetssätt och samverkan

Pågår ständigt, exempelvis genom LEAN arbetet.

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

Se kompetenstrappan.

Satsa på förbättrat chefstöd och ledarskapets förutsättningar

Kartläggning av chefers förutsättningar har skett och en plan för åtgärder kommer att tas fram.

Ökat förebyggande arbetsmiljöarbete

Ny struktur har tagits fram avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet där även friskfaktorer tas upp. Inom ramen för förvaltningens övergripande handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår arbete med att tydliggöra prioriteringar i verksamheten. Arbete med att mäta arbetsbelastning pågår inom IFO barn och unga och anpassning av modellen pågår för att användas inom andra delar av verksamheten. Arbetsgivaren har också skapat förutsättningar för medarbetare att kunna få massage genom att upplåta lokal för detta.

Socialförvaltningens organisationsindex har förbättrats något jämfört med föregående mätning. Stressindex har minskat från 23 till 13. Förbättrade värden finns också avseende ledarskap och diskriminering. Arbetet med att minska personalomsättningen pågår kontinuerligt och förvaltningen har deltagit i ett nationellt arbetsmiljöprojekt och kommer under året att fortsätta arbeta med verktyget Kraftkartan.

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**

Diskussion förs kring mer flexibla arbetstider. Mobilt arbetssätt är infört och kommer att utvecklas än mer. Arbetsgivarens budskap som presenteras vid mässor och i sociala medier har tydliggjorts.

Ekonomi

Driftsammandrag

Resultat 31 augusti 2018

| Driftsammandrag, tkr | Redovisning g 31/8 2018 | Redovisning g 31/8 2017 | Förändring g | Avvik. mot periodiserad budget* 31/8 2017 |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|--|
| Verksamhet | | | | |
| Kommunledningsförvaltning | 75 984 | 61 446 | 14 538 | |
| Utbildningsförvaltningen | 16 434 | 15 959 | 475 | |
| Socialförvaltningen | 128 151 | 124 684 | 3 467 | |
| Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen | 79 958 | 80 071 | -113 | 4 110 |
| Kultur- och fritidsförvaltningen | 6 046 | 5 552 | 494 | |
| Omsorg- och äldreförvaltningen | 13 053 | 11 893 | 1 160 | 606 |
| Summa | 319 625 | 299 605 | 20 020 | 4 716 |

* Periodiserad budget innebär att årets budget är fördelad per månad efter beräknad förbrukning.

Prognos resultat 2018

| Driftsammandrag, netto tkr | Prognos helår | Budget 2018 | Avvikelse | Bokslut 2017 |
|---|------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Verksamhet | | | | |
| Kommunledningsförvaltning | 106 973 | 105 773 | -1 200 | 93 946 |
| Utbildningsförvaltningen | 29 929 | 29 929 | 0 | 25 301 |
| Socialförvaltningen | 197 479 | 198 979 | 1 500 | 197 114 |
| Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen | 123 613 | 128 303 | 4 690 | 121 230 |
| Kultur- och fritidsförvaltningen | 10 493 | 10 493 | 0 | 8 737 |
| Omsorg- och äldreförvaltningen | 20 489 | 20 489 | 0 | 18 773 |
| Summa nettokostnader, tkr | 488 976 | 493 966 | 4 990 | 465 100 |
| <i>varav kostnader</i> | <i>-628 778</i> | <i>-639 338</i> | <i>-10 560</i> | <i>655 965</i> |
| <i>varav intäkter</i> | <i>139 802</i> | <i>145 372</i> | <i>5 570</i> | <i>190 865</i> |

Analys och kommentar

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Prognosen för kommunledningsförvaltningen per sista augusti visar på ett mindre underskott, 1,2 mnkr. Främst på grund av flyttkostnader och nya hyreskostnader som inte finns budgeterade. Samtidigt finns en hel del osäkerhet i prognosen på grund av pågående omorganisation där både omlokalisering kostar pengar samtidigt som grupper delas upp där det kan vara svårt att få ett helhetsgrepp på kostnader.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Utbildningsförvaltningens resultat för perioden visar ett överskott med 3 519 tkr vilket är bättre än periodiserad budget för perioden. Överskottet beror på vakanta tjänster, sjukskrivningar, ökade intäkter. Årsutfallsprognosen för år 2018 bedöms bli ett noll resultat.

SOCIALFÖRVALTNING

Resultatet för socialförvaltningen per den 31 augusti i relation till den periodiserade budgeten visar på ett överskott med 1,9 mnkr. Förvaltningen tillämpar en periodiserad budget utifrån att vi har stora årsvariationer för timlöner för semestervikarier under sommaren samt för personalens uttagna semester. Jämfört med kommunbidraget visar verksamheten ett något större överskott med 4,5 mnkr. Viktigt att observera är att 2 x 13,2 mnkr, d v s 26,4 mnkr under 2018 hämtats ur uppbokade EKB medel för socialnämnden från 2016 enligt beslut i KS hösten 2017 för att nå rätt budgetnivå för förvaltningen utifrån befintliga tjänster. Dessa medel saknas i kommunbidraget. Regleringen påverkar interna intäkter för förvaltningen jämfört med tidigare år.

Prognosen för året för socialförvaltningen visar på ett överskott med cirka 1,5 mnkr.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Förvaltningen har under året haft ett antal vakanta tjänster inom olika kontor som är den största anledningen till ett prognosticerat överskott. Samtidigt har konsultkostnaderna lyckats hållas nere jämfört med budget, vilket spär ytterligare på överskottet.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNING

Kultur-och fritidsförvaltningen redovisar ett överskott med 949 tkr vilket beror till största delen på sjukskrivningar och föräldraledighet. Årsutfallsprognosen för år 2018 beräknas bli noll.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

Ekonomiskt utfall bedöms hamna inom budget

Investeringar

| Investeringar | Redovisning | Redovisning | Prognos | Prognos | Prognos | Investerings- |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-----------|--------------|---------------|
| Belopp tkr | 31/8 2018 | 31/8 2018 | 2018 | 2018 | 2018 | ram |
| Ändamål | Utgifter | Inkomster | Utgifter | Inkomster | Netto | 2018 |
| Kommunledningsförvaltningen | | | | | | |
| <i>Kontorsinredning</i> | 309 | 0 | 350 | 0 | 350 | 100 |
| Utbildningsförvaltningen | | | | | | |
| <i>Kontorsmöbler</i> | 83 | 0 | 83 | 0 | 83 | 200 |
| Socialförvaltningen | | | | | | |
| <i>Löpande inventarieutbyte</i> | 100 | 0 | 250 | 0 | 250 | 250 |
| <i>Brandsäkra aktskåp</i> | 50 | 0 | 150 | 0 | 150 | 150 |
| Miljö och samhällsbyggnad | | | | | | |
| <i>Kontorsinventarier</i> | 0 | 0 | 390 | 0 | 390 | 390 |
| Omsorgs- äldreförvaltningen | 299 | 0 | 350 | 0 | 350 | 0 |
| Summa | 542 | 0 | 1 223 | 0 | 1 573 | 1 090 |

Analys och kommentar

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Löpande inköp av kontorsinventarier och nya möbler i samband med omlokalisering. Budgeten beräknas överskridas relativt kraftigt.

UTBILDNINGSFÖRVALTNING

Utbildningsförvaltningen har fortsatt upprustningen av konferenslokaler i början av 2018. Under hösten kommer förvaltningen att se över sin lokaldisponering vilket troligen kommer att få till följd att hela ramen kommer att behöva användas.

SOCIALFÖRVALTNING

Löpande inventarieutbyte pågår inom förvaltningen efter hand som möbler bedöms vara uttjänta. Även i år kommer ett antal brandsäkra aktskåp köpas inom som planerat. Målet är att byta ut samtliga ej brandsäkra aktskåp till nya med cirka 10 skåp årligen. Detta utbyte har pågått sedan 2015.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNING

Bedömning är att utgifter för kontorsinredning, kontorsmöbler och löpande inventarieutbyte kommer att ligga i nivå med budget. Även brandsäkra aktskåp bedöms hamna i nivå med budget.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNING

På grund av ökat antal medarbetare behöver förtätning ske varför nya möbler har införskaffats

Uppföljning av Lokalförsörjningsplanen

Nyckeltalsredovisning – befintliga lokaler, administrativa

| Typ av lokal | Yta per plats (kvm) | Lokalkostnad per plats (Årshyra i Tkr) |
|--|---------------------|--|
| Administrativa lokaler | | |
| Kommunledningskontoret | | |
| Stadshuset, KS Förvaltning | 41 | 24 |
| Ågatan 40, HR | 23 | 39 |
| Ågatan 40, Statistikkontoret, juridik, säk. | 33 | 61 |
| Storgatan 58, Kommunikationsavd | 36 | 50 |
| S:t Larsgatan 41, Facken | 26 | 34 |
| S:t Larsgatan 41, Överförmyndaren | 28 | 51 |
| Storgatan 50, Ekonomiservice | 24 | 42 |
| Medborgarkontor, City | 46 | 96 |
| Medborgarkontor, Skäggetorp | 80 | 75 |
| Medborgarkontor, Berga | 33 | 129 |
| Stadsarkivet (inkl. magasindepåer, forskarrum etc.) | 176 | 137 |
| Omsorg och äldreförvaltningen | | |
| Drottninggatan 16, Omsorgskontoret | 24 | 52 |
| Mos Förvaltning | | |
| Drottninggatan 45, MOS Förvaltning | 36 | 46 |
| Drottninggatan 47, MOS Förvaltning | 35 | 43 |
| Djurgårdsgatan 2, MOS Förvaltning | 17 | 16 |
| Socialförvaltningen | | |
| Barnhemsgatan 2, Socialkontoret | 23 | 34 |
| Hertig Karlsgatan 4, Socialkontoret | 21 | 31 |
| Storgatan 39 D, Socialkontoret | 24 | 34 |
| Utbildning samt KoF | | |
| Apotekaregatan 13, Utb kultur och Fritid | 27 | 44 |
| Revision | | |
| Kommunrevisorerna | | |
| Östgötagatan 17 | 61 | 50 |

Kommentarer

För att skapa utrymme i stadshuset för kommande organisationsförändringar har säkerhet, juridik och förhandling flyttat ut från stadshuset. Samtidigt har kontrakten på Storgatan 58 (tidigare Nulinks lokaler) och Storgatan 50 (ekonomiservice) omförhandlats till ettårs kontrakt. En övergripande översyn pågår för en ökad samlokalisering där även lokalerna är mer funktionsbaserade och moderna.

Socialförvaltningen har utökat sin lokaler under året samtidigt som Miljö o samhällsbyggnad fortfarande håller på att se över sina lokaler. Behov finns av en utökad lokalyta men utredning pågår.

Nyckeltalsredovisning – befintliga lokaler, räddningstjänst

| Typ av lokal | Yta kvm | Årshyra 2016 |
|------------------------|---------|--------------|
| Räddningstjänst | | |
| Stationer: | | |
| Kallerstad | 4 500 | 8 177 |
| Vikingstad | 497 | 150 |
| Bestorp | 449 | 339 |
| Ljungsbro | 502 | 397 |
| Ulrika | 607 | 37 |
| Lambohov | 274 | 5 451 |

Kommentarer

Räddningstjänstens nya lokal i Ljungsbro är nu påbörjad och beräknas stå färdig vid årsskiftet. För räddningstjänsten stationen i Ljungsbro har diskussioner inletts om utbyte men inga beslut har tagits. Första skedet är att bestämma lämplig lokalisering, det arbetet har påbörjats.

Det övningsfält som finns i Djurgården planeras fortfarande att avvecklas, diskussioner pågår tillsammans med Norrköpings kommun om alternativ och lokalisering.