



Förvaltningens verksamhetsplan 2019

Kommunstyrelsens verksamhet (kommunledningsförvaltningen)



Innehåll

Inledning.....	3
Förvaltningens uppdrag och förutsättningar.....	3
Uppdrag.....	3
Verksamhetsförutsättningar.....	3
Planering av förvaltningens verksamhet och utveckling.....	6
Nämndmål.....	6
Strategiska utvecklingsuppdrag.....	10
Prioriterade styrdokument.....	11
 Bilagor	
Kommunövergripande mål med kommunstyrelsens nämndmål.....	12
Svar på strategiska utvecklingsuppdrag – kompetensförsörjning	

Kommunledningsförvaltningen

Verksamhetsplan för kommunstyrelsens verksamhet 2019

Inledning

I denna verksamhetsplan beskrivs förvaltningens planerade verksamhet under 2019. Planen är en del av kommunstyrelsens internbudget och beskriver aktiviteter under 2019 för att uppfylla nämndmål, strategiska utvecklingsuppdrag och prioriterade styrdokument. Aktiviteterna ska ha fokus på vad förvaltningen ska förbättra och utveckla i verksamheten under 2019 och ska ha en tydlig koppling till nämndens internbudget (uppdrag, utmaningar, nämndmål, strategiska utvecklingsuppdrag, nämnduppdrag och prioriterade styrdokument). Verksamhetsplanen ska säkerställa att den politiska viljeinriktningen når hela vägen ut och får genomslag i verksamheten. Verksamhetsplanen är därför ett centralt dokument i verksamhetsstyrningen.

Planen utgår från nämndens internbudget och bygger på de styrdokument som kommunen antagit samt gällande lagstiftning. Verksamhetsplanen utarbetas av förvaltningen, godkänns av kommundirektören och redovisas till kommunstyrelsen som en bilaga i kommunstyrelsens internbudget.

Förvaltningens uppdrag och förutsättningar

Uppdrag

Förvaltningar i Linköpings kommun har i uppdrag att bereda och verkställa de beslut som respektive nämnd fattar. Förvaltningarna ska utifrån ett oberoende och sakorienterat förhållningssätt se till att nämnderna har relevanta beslutsunderlag. Organisationen ska präglas av en hög professionalitet, saklighet och opartiskhet. Där så är möjligt och lämpligt ska det ske med utgångspunkt i vetenskapliga metoder och/eller beprövad erfarenhet.

Förvaltningarna har också i uppdrag att genom omvärldsbevakning och god verksamhetskänedom löpande hålla nämnderna informerade om förändringar som kan komma att kräva nya eller förändrade beslut i frågor som faller inom nämndens ansvarsområde.

Från och med 2019 lyder tre förvaltningar under kommunstyrelsen – *Kommunledningsförvaltning*, förvaltning för *Verksamhetsstöd och service* samt utförarförvaltning *Leanlink*. Denna verksamhetsplan omfattar kommunledningsförvaltningen som har i uppdrag att bereda och verkställa de beslut som kommunstyrelsen fattar.

Verksamhetsförutsättningar

Kommunen befinner sig i en intensiv utvecklingsfas och växlar upp inom ett antal områden. Linköping ska vara en kommun och en plats som är attraktiv, dit människor aktivt söker sig och där man vill leva, bo, arbeta och driva företag. Ett starkt varumärke ger många positiva effekter för en plats och dess utveckling liksom för dess invånare, näringsliv, kommunorganisationen och andra organisationer och verksamheter. Varumärket måste bygga på en solid grund och ett långsiktigt och uthålligt arbete. Det bygger också på ett engagemang och ett ambassadörskap från många fler intressenter än Linköpings kommun. Kommunen ska vara drivande i arbetet och ta ett ansvar för att hålla ihop helheten. Kommunen kan, tillsammans med kommunkoncernens bolag, gå före och ta ansvar för de delar i varumärket som förknippas med kommunen. Hur platsen, där kommunen har sin verksamhet, beskrivs påverkar hur Linköping uppfattas. Därför kommer förvaltningen prioritera arbetet med varumärket under 2019.

Under 2018 har en ny organisation för kommunens näringslivsarbete etablerats med verksamhetsområdena Företagsservice som främjar en effektiv service samt Näringslivsutveckling som arbetar med att skapa förutsättningar för långsiktig utveckling utifrån målområde Samhälle. Medarbetare, rutiner och arbetssätt finns nu på plats, och fokus under 2019 är fortsätta arbeta på i linjer med detta och att framför allt ytterligare stärka och lyfta det strategiska arbetet.

Takten i Linköpings bostadsbyggande har ökat till historiskt höga nivåer de senaste åren. Den översiktliga planeringen behöver följa med och skapa ytterligare beredskap för bostäder. Planeringen behöver balanseras så att kommunen som helhet utvecklas och skapar förutsättningar för mer service, nya verksamheter och handel. En väl genomtänkt planstruktur och god planberedskap är viktiga verktyg för att säkerställa att utvecklingen sker på ett sammanhållet och önskvärt sätt. Arbetet med planering av höghastighetsjärnväg genom Linköping pågår. Kommunen och Trafikverket arbetar med en gemensam målbild för passagen genom staden. Parallellt med järnvägsplanen behöver kommunens vilja avseende markanvändning i anslutning till järnvägen uttryckas, staden behöver förberedas för Ostlänken och insatser för att möjliggöra genomförandet av järnvägsplanen behöver göras. Att visualisera, använda och tillgängliggöra kartdata (LinGIS) är en prioriterad uppgift för att säkerställa kommunens egen planering samt underlätta för andra aktörer att bidra till samhällsbyggandet.

Linköpings kommun har som ambition att vara en av de främsta kommunerna inom hållbar utveckling. En hållbarhetspolicy antagits med utgångspunkt att genom lokala insatser bidra både till en hållbar utveckling i kommunen och till att uppnå de globala målen. Under 2019 ska arbetet fortsätta med att översiktligt kartlägga kommunens verksamhet i förhållande till Agenda 2030 och de globala målen. Inom ekologisk hållbarhet har flera styrdokument antagits under 2018, och under 2019 kommer arbete ske med att ta fram respektive implementera tillhörande

handlingsplaner. Linköping har beslutat att bli en MR-kommun (mänskliga rättigheter) och ska även vara värdstad för den nationella konferensen MR-dagarna 2019. Under året kommer internt arbete att ske för att kunna utropa Linköping till MR-kommun i samband med MR-dagarna i november 2019. Samordning kommer att ske av den kommunövergripande satsningen för att motverka och minska segregation, vilket kommer att drivas utifrån nationella medel.

Kommunens befolkning växer och framförallt i de lägre och äldre åldersgrupperna. Det medför att behovet på lokaler för förskola, skola och äldreboende kommer att vara stort den kommande tioårs perioden. Kommunens driftskostnader tillsammans med koncernens investeringsbehov utmanar såväl ekonomin som kommunens verksamhet. För att möta dessa utmaningar krävs långsiktig planering, effektivisering och prioritering för att behålla en god och stabil ekonomi.

Kommunens budgetprocess har under de senaste åren förändrats och processen behöver fortsätta utvecklas. Den fortsatta utvecklingen rör främst analys och beredning av underlag till budgetarbetet men också verksamheternas planering och uppföljning. Rapporteringen behöver standardiseras och automatiseras för att ge bättre förutsättningar för planering, uppföljning och analys av kommunens verksamheter. En möjlighet för att säkerställa en god ekonomisk kontroll, med de utmaningar den samlade verksamheten står inför, är att också utveckla och tillvarata de möjligheter som finns i befintliga ekonomistödssystem.

För att öka kommuninvånarnas möjlighet till tillgängliga tjänster och service är etableringen av ett kommungemensamt Kontaktcenter en prioriterad åtgärd. Kontaktcentret ger förutsättningar att snabbare driva digitaliseringsarbetet framåt. Med jämförbar kanal- och belastningsstatistik ges underlag för välinformerade prioriteringsbeslut när det gäller implementering av digitalisering av tjänster. Ett Kontaktcenter bidrar även starkt i marknadsföring och utbildning av medborgare/brukare för att snabbare nå full effekt av digitaliseringsinvesteringar.

En strategi för kommunikationsverksamheten behöver arbetas fram, arbetet omfattar att utveckla ledning och styrning, organisering, arbetsprocesser och uppföljning inom området. En stor del handlar om att ta fram och etablera en övergripande kommunikationsstrategi. En annan del handlar om att skapa ändamålsenliga kommunikationsprocesser som svarar mot de behov som finns både externt och internt av effektiv kommunikation. Där ingår också att hitta relevanta sätt att mäta effekt och nytta av olika kommunikationsinsatser på både kort och lång sikt. Allt detta sammantaget innebär förändringsarbete både inom den egna verksamheten i kommunledningsförvaltningen, samt för kommunikationsverksamheten inom andra förvaltningar och dessutom utökad samverkan med kommunkoncernens bolag. Därför inrättas nya strukturer för samverkan och samarbete vilket också innebär omprioriteringar i form av nya kompetenser inom kommunikationsverksamheten.

Digitaliseringsarbetet styrs av Linköpings Digitala agenda som styrande dokument och genomförs av PM3 modellen som är under etablering. Under 2019 ska styrdokument förnyas och implementationen av PM3 fortsätta genom de fem verksamhetsobjekten. Utanför förvaltningen av dessa verksamhetsnära IT-system kommer Linköpings IT-infrastruktur successivt definieras av Portföljstyrgruppen. Infrastruktur ska vara en gemensam och jämlik standard över kommunen för nyckelfunktioner som solidariskt finansieras av förvaltningarna.

Medborgare värderar effektiva digitala e-tjänster i kommunikationen med myndigheter. Kommunen behöver därför identifiera situationer där analog interaktion sker mellan invånare, företag och kommun. I de fall blanketter inte bedöms ändamålsenligt kommer e-tjänster introduceras. I den mån det är möjligt kopplas e-tjänster mot verksamhetssystem med målet att medborgaren/användaren ser det som ett sammanhållet system. E-tjänsteplattformen kommer finansieras gemensamt av förvaltningarna.

Effektiv kommunikation och mobilitet är nyckelfaktorer för effektiv intern verksamhet. Under 2019 kommer e-möten och chatfunktionalitet spridas brett över hela kommunen för snabb kommunikation och fler e-möten. Från och med 2019 är mobilitet den ledande ambitionen där målet är att alla medarbetare ska kunna få och nå information samt dokumentera verksamhet oberoende av fysisk arbetsplats. Utveckling och nya tjänster kommer prioritera mobilitet. Begrepp som "den digitala arbetsplatsen" kommer definieras som "den mobila arbetsplatsen". Begreppet "den digitala medarbetaren" definieras som "digitala arbetsuppgifter" som ska utföras av en dator snarare än manuellt.

Genom införande av datorstöd och automatisering av arbetsuppgifter kan verksamhetsprocesser förnyas, förenklas och förbättras. Arbetet ska ha medborgarnas perspektiv i fokus. Utvecklingen i digitaliseringsområdet går fort och det är nödvändigt att initiera fler projekt under 2019. Detta förutsätter dock att det byggs upp en kompetens bland kommunens medarbetare och att det finns möjliggörande IT-system. Gemensamma kompetensgrupper, seminarier och samverkan med Region Östergötland som bär ett regionalt utvecklingsansvar ska bidra till detta.

En av de stora utmaningarna för kommunen som helhet är kompetensförsörjningen, både på kort och lång sikt. Här behöver kommunledningsförvaltningen arbeta aktivt med ett antal kommunikativa insatser för att berätta om arbetsgivaren Linköpings kommun, både för att attrahera nya medarbetare och för att behålla de nuvarande. Uppföljningar inom målområde medarbetare visar att internkommunikationen behöver förbättras inom hela kommunen. En attraktiv arbetsplats kännetecknas bland annat av att medarbetarna känner delaktighet och ser ett sammanhang. I en komplex och bred verksamhet är det viktigt att se den röda tråden mellan de egna arbetsuppgifterna och det övergripande uppdraget för att förstå sin roll och del i helheten. Här behöver kommunikationen därför förstärkas. Under 2019 kommer insatserna framför allt handla om att förbättra den interna kommunikationen för medarbetare kopplat till

en effektivare nyhetsförmedling och bättre förutsättningar att se sammanhang och helhet i en nystart av tidningen På Jobbet. Likaså genomförs satsningar kopplade till chefers förutsättningar att vara kommunikativa ledare.

Kommunledningsförvaltningen ska tillse att det finns effektiva personalprocesser som stödjer och underlättar vardagen för kommunens chefer samt att det finns en ändamålsenlig organisation inom området. För att verksamheterna ska ha en chans att klara kompetensförsörjningen och andra utmaningar som kommunen står inför, krävs ett verksamhetsdrivet HR-stöd som ger chefer förutsättningar att arbeta med utmaningarna i sina verksamheter. HR-organisationen måste i större utsträckning arbeta verksamhetsdrivet varför organisation, roller och uppdrag förändras. Det proaktiva HR-arbetet på förvaltningsnivå kommer stärkas och bland annat inrättas en kommungemensam arbetsgivar- och rekryteringservice som erbjuder en väg in för chefer/HRkonsulter och administratörer.

Internt på Kommunledningsförvaltningen införs en ny förvaltningsorganisation under kommunstyrelsen från och med 2019. Under 2019 ska den nya organisationen med tydliga uppdrag för respektive ansvarsområde implementeras. Därutöver ska kommunens modell för mål- och verksamhetsstyrning samt beslutad budgetmodell implementeras under 2019. Styrkedjan, från kommunfullmäktige, kommunstyrelse till förvaltning och medarbetare, ska vara känd på Kommunledningsförvaltningen och i introduktion av nyanställa ska detta område tydligt ingå som en del.

Inom förvaltningen ska det finnas en öppenhet för olikheter och mångfald där rekryteringsbasen behöver breddas. Det handlar bland annat om att göra det attraktivt för fler att vilja arbeta längre. Det handlar även om att leva upp till kommunens arbetsmarknadsåtagande och öppna upp för praktik och andra arbetsmarknadsåtaganden.

Kommunledningsförvaltningen kommer att arbeta vidare med innebörden av att vara en inkluderande arbetsplats med aktiviteter kring likabehandling, värdegrund och bemötande under 2019. Chefers förutsättningar är en viktig del i att vara en god arbetsplats där verktyg, metoder och verksamhetsnära stöd till chefer behöver förstärkas under 2019. Som en del i arbetet med employer branding kommer uppföljning av rekrytering och professionella avslut genomföras med anledning av att medarbetare och chefer av olika anledningar avslutar sin anställning på förvaltningen.

Planering av förvaltningens verksamhet och utveckling

Här sammanfattas förvaltningens aktiviteter för att bidra till utveckling och resultat inom kommunfullmäktiges målområden med fastställda mål (kommunövergripande mål och nämndmål).

Nämndmål

Samhälle

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört under 2019
God social sammanhållning <i>Delaktiga invånare med hög tillit och god upplevd hälsa.</i>	Ge utbildning till förtroendevalda och tjänstepersoner i hållbar utveckling (inkl. medborgardialoger).	Kvartal 1
	Samordna statsbidrag för minskad segregation.	Kvartal 4
	Samordna stadsdelsutvecklingen genom bl.a. riktade uppdrag till särskilda stadsdelssamordnare.	Kvartal 4
	Genomföra pågående och planerade åtgärder utifrån Handlingsplan för kommunstyrelsens arbete med folkhälsa.	Kvartal 4
	Genomföra pågående och planerade aktiviteter utifrån handlingsplan för romskt samråd.	Kvartal 4
Aktivt trygghetsarbete <i>Trygghetsskapande åtgärder på allmänna platser.</i>	Införa trygghetsväktare i fokusområden (Ryd, Skäggetorp och City).	Kvartal 2
	Insatser för ökad trygghet i fysisk miljö.	Kvartal 4
	Utveckla trygghetsarbetet med fokus på trygg hemgång.	Kvartal 3
	Ta fram styrdokument inom trygghet, säkerhet och brottsförebyggande åtgärder.	Kvartal 4
God civil beredskap <i>Ett aktivt samhällsansvar inom de geografiska området Linköpings kommun.</i>	Ge utbildning och övning för Frivilliga Resursgruppen.	Kvartal 4
	Utveckla det civila försvaret (höjd beredskap) där prioriterade uppgifter är kompetenshöjning gällande totalförsvaret, säkerhetsskydd samt ökad robusthet i samhällsviktig verksamhet.	Kvartal 4
	Genomföra risk- och sårbarhetsanalyser (RSA) med syfte att reducera risker, minska sårbarheter i samhället och att förbättra kommunens förmåga att förebygga, motstå och hantera kriser och extraordinära händelser.	Kvartal 4
	Tillsammans med elnätsföretagen identifiera vilken samhällsviktig verksamhet som finns i kommunen och utifrån det utveckla kommunens plan för hur samhällsviktiga elanvändare kan prioriteras vid elbrist.	Kvartal 4
	Genomföra en översyn av säkerhetsorganisationen.	Kvartal 4
Linköping är koldioxidneutralt år 2025 <i>Linköpings kommun är ledande i klimatarbetet.</i>	Genomföra pågående och planerade aktiviteter i enlighet med kommunkoncernens handlingsplan för koldioxidneutralitet.	Kvartal 4
	Utarbeta handlingsplan för klimatanpassning för att nå programmets intentioner.	Kvartal 2
	Framtagande av Miljö- och klimatprogram.	Kvartal 4
	Ta fram ett energi- och klimatbokslut för kommunkoncernen (årligt).	Kvartal 3
	Ta fram handlingsplan för ökad solelproduktion.	Kvartal 3
Giftfri miljö <i>Linköpings kommun skyddar miljön genom att fasa ut farliga kemikalier i verksamheten.</i>	Genomföra pågående och planerade aktiviteter i Handlingsplan för kommunstyrelsens kemikaliearbete (Kemikalieprogram).	Kvartal 4
Goda förutsättningar för delaktighet <i>Kommuninvånare och organisationer är delaktiga i att utforma ett attraktivt Linköping.</i>	Ta fram metodstöd för medborgardialog till utskotten för medborgardialog.	Kvartal 1
	Planera och genomföra nationella MR – dagar.	Kvartal 4
	Utropa Linköpings som MR-kommun.	Kvartal 4

God planberedskap i antagna översiktsplaner <i>Den översiktliga planeringen är framåtsyftande och säkerställer långsiktig utveckling.</i>	Ta fram tre nya översiktsplaner: tillägget Linköpings mötesplatser, fördjupad översiktsplan för Mjärdevi och Västra Valla samt tillägget miljö- och riskfaktorer.	Kvartal 3
	Samordna översiktsplanering med Trafikverkets arbete med järnvägsplan för Ostlänken genom Linköping stad.	→ 2020
Ett starkt entreprenörskap och växande näringsliv <i>Välmående företag i många branscher med företagsamma människor rätt rustade för att starta, driva och utveckla företag.</i>	Ta fram en etableringsstrategi för en långsiktigt gynnsam branschstruktur i Linköping.	Kvartal 2
	Implementera ny modell för organisering och styrning av Linköpings utvecklingsmiljöer.	Kvartal 4
Starkt varumärke	Ta fram en sammanhållen kommunikationsstrategi för Linköpings kommun som organisationen.	Kvartal 3
	Ta fram en sammanhållen och tydlig varumärkes- och kommunikationsplattform som bidrar till att stärka Linköping som en attraktiv plats.	Kvartal 4

Ekonomi

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört under 2019
Kostnadseffektiv verksamhet <i>Optimera verksamhetens nytta i relation till kostnaderna.</i>	Utveckla och standardisera uppföljning till nämnd och kommunstyrelsen <ul style="list-style-type: none"> • Månadsrapport • Delårsrapport • Resultatdialoger • Årsredovisning 	Kvartal 4
	Utveckla och standardisera budget- och prognosarbete.	Kvartal 4
Effektiva inköp <i>Effektiva inköpsprocesser med it som stöd.</i>	Utveckla uppföljning av inköp och upphandling.	Kvartal 2
	Ge utbildning för inköpare.	Kvartal 2-4
God ekonomisk kontroll <i>Goda resultat och stabil ekonomi.</i>	Utveckla budgetprocessen.	Kvartal 2
God finansiell ställning <i>Finansieringen av välfärden skjuts inte till kommande generationer.</i>	Utveckla långsiktiga investeringsplaner och finansieringsplaner.	Kvartal 4

Verksamhet

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört under 2019
God tillgänglighet <i>Professionell och tillgänglig service. Tydlig och väl använd digital information.</i>	Etablera ett kommungemensamt Kontaktcenter.	Kvartal 2
	Utveckla arbetet med kundnöjdhet, bl.a. inom näringslivsområdet.	Kvartal 4
	Digital Företagsservice genom e-tjänster och mer digital information.	Kvartal 4
Kostnadseffektivt och ändamålsenligt IT-stöd <i>IT systemen stödjer</i>	Fortsatt implementering av PM3-modellen för effektiv kommunikation mellan förvaltningar och LKData.	Kvartal 4
	Definiera IT-infrastruktur.	Kvartal 1

<i>verksamheterna och upplevs prissvärt.</i>	Förtydligar ansvarsförhållanden mellan kommunledningsförvaltningen och LKData (verksamhetsstöd och service)	Kvartal 1
Klimat effektiv verksamhet <i>Minimal miljöpåverkan av bland annat transporter.</i>	Implementera samordnad varudistribution.	Kvartal 4
	Fortsätta arbetet med Grön resplan.	Kvartal 4
	Genomföra EU-projektet "Minskad klimatpåverkan från plast i kommunal verksamhet".	Kvartal 4
Hög digitaliseringsgrad <i>Verksamhetsutveckling enligt principen digitalt först.</i>	Automatisera arbetsuppgifter genom riktade insatser inom de områden där flest digitala arbetsuppgifter finns. <i>Exempelvis HR processen där digitala HRstödssystem och e-learning organisation ska införas.</i>	Kvartal 4
	Utreda förutsättningarna för en kommungemensam funktion med uppdrag att automatisera arbetsuppgifter enligt principen digitalt först.	Kvartal 1
	Införa interna och externa e-tjänster.	Kvartal 4
	Ta fram nyckeltal för processeffektivitet, t.ex. automatiserad årsarbetstid	Kvartal 4
	Utreda förutsättningarna för att centralisera infrastrukturkostnader för vissa IT-tjänster.	Kvartal 1
	Ta fram och erbjuda digitala och mobila verksamhetssystem.	Projekt
	Succesivt uppgradera ett mötesrum för varje fysisk lokalitet med e-mötesfunktionalitet	Kvartal 3
	Genomföra mätning på antalet ledningsgrupper som genomfört e-möten under 2019.	Kvartal 4
Goda verksamhetsresultat <i>Systematisk uppföljning och analys av verksamhetens resultat.</i>	Genomföra en översyn av digitaliseringsverksamheten.	Kvartal 1
	Implementera och utveckla modell för mål- och verksamhetsstyrning.	Kvartal 2
	Implementera kommunledningsförvaltningens nya organisation med tydliga uppdrag för respektive ansvarsområde.	Kvartal 2
	Ta fram en systematik för idé- och innovation på kommunledningsförvaltningen för att främja ständiga förbättringar och ett processororienterat arbetssätt.	Kvartal 3

Medarbetare

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört under 2019
Goda arbetsplatser <i>Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas.</i>	Utveckla arbetsgivarvarumärke och ambassadörskap bland annat genom förbättrad kommunikation/information internt med fokus på kommunens styrning, ledning och mål.	Kvartal 3
	Utveckla lönebildningen och anpassa den efter den nya styrmodellen.	Kvartal 2
	Utveckla uppföljning, analys, stöd och organisation för hantering av sjukfrånvaron.	Kvartal 2
	(KLF) Arbeta med innebörden att vara en inkluderande arbetsplats med aktiviteter kring likabehandling, värdegrund och bemötande med utgångspunkt i rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete.	Kvartal 3
Framgångsrikt chef- och ledarskap <i>Varje chef leder och utvecklar sina verksamheter mot uppsatta mål med mod, engagemang och mänsklighet.</i>	Stärka chefskapet, chefers förutsättningar och chefsutveckling.	Kvartal 4
	Införa ett verksamhetsdrivet HR stöd och en ny chefsportal.	Kvartal 3
Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning	Genomföra projektet önskad högre sysselsättningsgrad.	Kvartal 4

<i>Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett livslångt lärande och ett aktivt arbete med professionsanalyser för rätt använd kompetens skapar nya vägar för kompetensförsörjningen.</i>	Genomföra valideringsprogram för bristyrkesgrupper inom vård och omsorg.	Kvartal 4
	Implementera och föra in riktlinjen för förlängt arbetsliv.	Kvartal 4
	Ökade förutsättningarna för en breddad rekrytering bland annat genom arbetsmarknadsanställningar.	Kvartal 3
	Genomföra projektet EVIKOMP (E-län Vi Kompetensutvecklar). <i>Ett länsgemensamt projekt under 2 år som ska bidra till att möta nuvarande och framtida behov av kompetens inom kommunala vård- och omsorgsverksamheter.</i>	Kvartal 4
	Genomföra ESF-projekt "Validering i Östergötland - en väg in". <i>Ett projekt i samverkan med samtliga kommuner i Östergötland, Arbetsförmedlingen, näringsliv och Region Östergötland.</i>	Kvartal 4
	Utveckla metodstöd för nya vägar till kompetensförsörjning såsom en modell för arbetets organisering, modell för validering, modell för professionsanalys, nya arbetstidsmodeller.	Kvartal 4
	(KLF) Åtgärder i linje med kommunens arbetsmarknadsåtagande.	Kvartal 2
	(KLF) Utveckla insatser enligt "employer branding livscykeln".	Kvartal 2
	(KLF) Arbeta med förlängt arbetsliv för att kompetensförsäkra och kompetensväxla.	Kvartal 3

Strategiska utvecklingsuppdrag

Strategiska utvecklingsuppdrag	Aktivitet	Slutfört under 2019
<i>Kommunövergripande</i>		
Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att tillvarata digitaliseringens möjligheter.	Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under nämndmålet "Hög digitaliseringsgrad".	
Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att förenkla och förkorta etableringstiden för nyanlända.	Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under nämndmålet "God social sammanhållning".	
Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att minska sociala skillnader och för att skapa en sammanhållen kommun.	Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under nämndmålet "God social sammanhållning" och "Goda förutsättningar för delaktighet".	
Samtliga nämnder får i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser. En fördjupad analys ska speciellt göras för utbildningssektorn utifrån komplexiteten i att rektor äger sin inre organisation. En redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen senast i oktober 2018.	En sammanfattning av stöd som behöver tas fram eller utvecklas vidare har tagits fram och redovisas till kommunstyrelsen i bilaga 5. En sammanfattande analys av det totala behovet redovisas till kommunstyrelsen i november.	
<i>Nämndspecifika</i>		
Kommunstyrelsen uppdras att vidta åtgärder för att tillhandahålla metodstöd för kompetensförsörjning.	Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under det kommunövergripande målet "Nya vägar till kompetensförsörjning".	
Kommunstyrelsen uppdras att vidta åtgärder för att öka förutsättningar för ett hållbart professionellt chefskap.	Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under det kommunövergripande målet "Framgångsrikt chef och ledarskap".	
Kommunstyrelsen uppdras att vidta åtgärder för att minska sjukskrivningen av anställda.	Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under det kommunövergripande målet "Goda arbetsplatser".	
Kommunstyrelsen, socialnämnden, omsorgsnämnden (social- och omsorgsnämnden) överförmyndarnämnden, barn- och ungdomsnämnden, bildningsnämnden	Kommunstyrelsen samordnar rapporteringen, en redovisning kommer att ske under oktober 2018.	

<p>(arbetsmarknadsnämnden) och kultur-och fritidsnämnden med kommunstyrelsen som samordningsansvarig får i uppdrag säkerställa och rapportera insatserna avseende etablering av nyanlända, flyktingar samt ensamkommande barn. En redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen senast i oktober 2018.</p>		
<p>Kommundirektören får i uppdrag att redovisa och analysera hur verksamheternas personal- och kompetensbehov påverkas utifrån de utmaningar som nämnderna beskriver i personal- och kompetensförsörjningsplanen. En redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen senast i oktober 2018.</p>	<p>En sammanfattning av nya eller förändrade personal och kompetensbehov har tagits fram och redovisas till kommunstyrelsen i bilaga 5.</p>	

Prioriterade styrdokument

Prioriterade styrdokument	Aktivitet	Slutfört under 2019
<p>Inköps- och upphandlingspolicy för Linköpings kommun</p>	<p>Åtgärderna är inarbetade inom ramen för kommunstyrelsens nämndmål och förvaltningens aktiviteter, se särskilt aktiviteter under nämndmålet "Effektiva inköp".</p>	<p>Kvartal 4</p>

Kommunövergripande mål med kommunstyrelsens nämndmål

Målområde	Kommunövergripande mål	Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020
Samhälle	Trygg och sammanhållen kommun	God social sammanhållning	Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd kommun, andel (%) Män Kvinnor	I.U.	I.U.	78	80
		Aktivt trygghetsarbete	Vardagsbrott/synliga brott i hela kommunen, antal/100 000 inv (Polisanmälda brott RAR)	13 383	I.U.	13 200	13 000
			Anmälda våldsbrott i kommunen, antal/100 000 inv	770	I.U.	750	700
		God civil beredskap	Antal utbildningar/aktiviteter	I.U.	I.U.		
	Ekologiskt hållbar kommun	Linköping är koldioxidneutralt år 2025	Utsläpp av växthusgaser inom kommunens gränser, ton CO2-ekv/inv	4,77	I.U.	4,4	4,0
		Giftfri miljö	Ekologiskt odlad åkermark kommun, andel (%)	29	I.U.	30	
	Attraktiv kommun	Goda förutsättningar för delaktighet	Delaktighetsindex, andel (%) av maxpoäng	56	I.U.	60	
		God planberedskap i antagna översiktsplaner	Antal lägenheter i gällande översiktsplan	40 000	40 000	40 000	40 000
	Verksamhetsmark (hektar) i gällande översiktsplan		I.U.	I.U.	300 ha.	300 ha.	
	Starkt och mångfasetterat näringsliv	Ett starkt entreprenörskap och växande näringsliv	Andel branscher i procent av totala antalet branscher (%)	61,6	I.U.	61,9	70
			Antal nyföretagsamma människor per 1 000 invånare, 16-74 år. Kvinnor	8,66	I.U.	8,8	9
			Unga	5,43 8,69			
	Stark röst – regionalt, nationellt och internationellt	Starkt varumärke	Antal positiva förekomster i nationell media (Linköpings kommun samt helägda bolag).	I.U.	I.U.		
Andel kommuninvånarna som tycker att Linköping är en attraktiv			83	83	83	85	

			kommun att bo i (%) Män Kvinnor					
Medborgare	Goda villkor för ett jämlikt, meningsfullt och hälsosamt liv	Ej tillämpligt för KS						
	Goda välfärdstjänster med hög tillgänglighet	Ej tillämpligt för KS						
	Hög egenförsörjningsgrad	Ej tillämpligt för KS						
Ekonomi	Kostnadseffektiv verksamhet	Kostnadseffektiv verksamhet	Verksamhetens nettokostnad/skatt och finansnetto (%), (kommunövergripande)	96,8	100	100	100	
			Personalkostnader/verksamhetens nettokostnad (%), (kommunövergripande)	I.U.	Mindre än 70	Mindre än 70	Mindre än 70	
			Lokalkostnader och kapitalkostnader/verksamhetens nettokostnad (%), (kommunövergripande)	14,4	Mindre än 12	Mindre än 12	Mindre än 12	
			Effektiva inköp	E-handelstrohet (%)	I.U.	I.U.	80	90
	Hållbar ekonomi	God ekonomisk kontroll	Kommunens resultat (kommunövergripande)	Kommunens resultat (kommunövergripande)	320 mnkr.	0	0	0
				Kommunens soliditet (%), (kommunövergripande)	62	Större än 50	Större än 50	Större än 50
				Procentuell avvikelse budget och utfall (%), (avser KS som nämnd)	0,8	Mindre än 1	Mindre än 1	Mindre än 1
		God finansiell ställning	Skuldsättning per invånare (kommunövergripande)	Skuldsättning per invånare (kommunövergripande)	0	0	Max 900 kr.	Max 900 kr.
				Kommunens betalningsberedskap, antal månads löneutbetalningar (kommunövergripande)	1	1	1	1
				Externt placerade pensionsmedel	1 723 mnkr.	1 750 mnkr.	1 750 mnkr.	1 750 mnkr.

			(kommunövergr ipande)					
Verksamhet	Hög servicenivå med ett gott bemötande	God tillgänglighet	Företagsklimat enl. ÖJ (Insikt) - Totalt, NKI	73	75	I.U.	77	
	Effektiva och hållbara arbetsmetoder	Kostnadseffektivt och ändamålsenligt IT-stöd	Tillväxt för IT-tjänsteverksamheten (LKData)	I.U.	I.U.			
			Andel av LKData's infrastruktur-kostnader som är inräknade i IT-tjänsterna.	I.U.	I.U.			
			Kundnöjdhet inom IT-tjänsteverksamheten (mäts genom Net Promoter Score, LKData)	I.U.	I.U.	20	20	
		Klimat effektiv verksamhet	Andel el-, laddningshybrid och gasfordon i kommunens fordonsflotta (personbilar) (%)	68	I.U.	90	95	
	Verksamhet med god utvecklingsförmåga	Hög digitaliseringsgrad	Antal e-tjänster i kommunens serviceutbud	I.U.	I.U.	öka	öka	
			Andel ärenden som kommer in till kommunen via e-tjänster (%)	I.U.	I.U.	60	80	
		Goda verksamhetsresultat	Resultatindex för Kommunens Kvalitet i Korhet (andel mått där kommunen är bland de 25 bästa, %)	27	35	40	45	
	Medarbetare	Attraktiv arbetsgivare	Goda arbetsplatser <i>Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas.</i>	Total sjukfrånvaro (%)	3,1	4,6	3,5	3,5
				Män	3,5	4,2	3,1	3,0
Kvinnor				2,9	4,8	3,6	3,5	
Andel (%) heltidsanställningar			96,6	96,5	97	97,5		
Män		100,0	100,0	100	100			
Kvinnor		95,1	95,0	96	96			
Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)		I.U.	I.U.					
Framgångsrikt chef- och ledarskap <i>Varje chef leder och utvecklar sina verksamheter mot uppsatta mål med mod, engagemang och mänsklighet.</i>	Hållbart medarbetarengagemang (HME)	I.U.	73	78	80			
	Chefsomsättning (andel tillsvidare chefer som har börjat eller slutat, %)	15,0	28,6	15,0	8,0			
	Män	40,0	0,0					
Kvinnor	6,7	66,7						

			Chefers sjukfrånvaro	0,40	0,80	1,30	1,30
			Män	0,4	0,8		
			Kvinnor	0,4	0,8		
God och hållbar kompetensförsörjning	Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning <i>Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett livslångt lärande och ett aktivt arbete med professionsanalyser för rätt använd kompetens skapar nya vägar för kompetensförsörjningen.</i>		Extern personalomsättning	9,7	3,7	6,0	5,5
			Män	8,1	6,7		
			Kvinnor	10,4	2,2		
			Mertid övertid	0,15	0,11	0,15	0,15
			Män	0,17	0,16		
			Kvinnor	0,15	0,09		
			Balansstal chefer	0,83	0,93	0,95	0,96
			Kvinnor	I.U.	I.U.		
			Chefer med utomnordisk bakgrund	0	I.U.		