



Verksamhetsberättelse 2018

Kommunstyrelsens anställningsmyndighet

INNEHÅLL

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstepersons bedömning och analys.....	3
Sammanfattande bedömning av måluppfyllelsen.....	6
Uppföljning av nämndens basuppdrag, utmaningar och indikatorer.....	7
Indikatorer.....	7
Kommentar.....	7
Uppföljning av den politiska viljeinriktningen.....	10
Strategiska utvecklingsuppdrag.....	11
Nämndspecifika.....	13
Uppföljning av intern kontroll.....	14
Ekonomi.....	15
Driftsammandrag.....	15
Analys och kommentar.....	15
Investeringar.....	16
Analys och kommentar.....	16
Uppföljning av Lokalförsörjningsplanen.....	17
Nyckeltalsredovisning – befintliga lokaler, administrativa lokaler.....	17
Kommentarer.....	18
Bilaga;	
- Internkontrollrapport 2018	

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstepersons bedömning och analys

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Under våren 2018 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. Översynen har tagit sin utgångspunkt i att kategorisera och organisera enheterna efter en verksamhetslogisk indelning, vilket innebär en förändrad organisation för Kommunledningsförvaltningen från årsskiftet. Projektet att införa ett Kontaktcenter, Kontakt Linköping, har fortsatt under året. Kontakt Linköping ska vara "en väg in" för medborgare oavsett ärende eller kanal i kommunen med en tydlig digitaliseringsstrategi. Förberedelser för införandet av Kontakt Linköping med rekrytering av medarbetare till olika roller har genomförts. Kontakt Linköping projekt har pågått under året och samarbetsöverenskommelser har tecknats med samtliga förvaltningar vad avser samhällsväglare uppdraget.

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 vi har kompetensväxlat och rekryterat fler verksamhetsutvecklare.

På Kommunledningsförvaltningen har vi fokus på kompetensförsörjning både ur ett kort- och långsiktigt perspektiv. Det är av avgörande betydelse för kvaliteten i vårt arbete att vi kan attrahera, behålla och utveckla våra chefer och medarbetare. Vi ställer höga krav på deras kompetens och deras bidrag till verksamheternas utveckling. Under året har vi satsat mycket på kompetensutveckling och vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare bland annat genom att ha ett främjande och förbyggande arbetsmiljöarbete.

Vi märker 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 året haft en relativt hög personalomsättning, vilket bland annat beror på en ökning av verksamheter med fler medarbetare, fler externa avgångar samt pensionsavgångar. Medelåldern på förvaltningen är 46 år och det är många medarbetare som uppnår 65 års ålder inom en relativt snar framtid så antal pensionsavgångar kommer att öka.

Under året har vi på olika sätt arbetat med att vara en attraktiv arbetsgivare genom att bland annat ha ett främjande och förbyggande arbetsmiljöarbete. På förvaltningen finns det goda förutsättningar att arbeta med ett närvarande ledarskap då cheferna har ansvar för ett mindre antal medarbetare. På chefsinformationmöten, som hålls kontinuerligt, läggs bland annat fokus på chefers arbetsmiljö och stöd till chefer. Den totala sjukfrånvaron är 3,1 %, vilket är i nivå med tidigare år.

Vi har under året arbetat med att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ha hälsofrämjande och inkluderande arbetsplatser. Insatserna som vi gjort 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. En rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet är framtagen där vi har haft ett stort engagemang från medarbetare och chefer i arbetet. Under året har vi även anordnat flera olika aktiviteter inom arbetsmiljöområdet bland annat med hjälp av våra hälsoinspiratörer och en gemensam förvaltningsdag har vi haft med tema arbetsmiljö.

Förvaltningens har ett inkluderande arbetssätt för jämställdhet och mångfald som ingår i personalprocesser som exempelvis lönebildning, arbetsmiljö och rekrytering. Under året har vi till exempel rekryterat flera studentmedarbetare som hjälper oss att marknadsföra oss till studentgrupper med budskapet att vi är en attraktiv arbetsgivare samtidigt som vi får hjälp med ett uppdrag.

Kommunledningsförvaltningen har under året rekryterat ny kommunikationsdirektör och digitaliseringsdirektör. Personalomsättningen på förvaltningen har varit störst under första delen av året och de flesta vakanta tjänster är tillsatta vid årsskiftet. Förvaltningen har tagit fram en rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete och påbörjat arbetet med digital introduktion. Gemensamma kompetensutvecklingsinsatser har genomförts för olika grupper, bland annat utbildning i processinriktat arbetssätt. Kontakt Linköping projekt har pågått under året och samarbetsöverenskommelser har tecknats med samtliga förvaltningar vad avser samhällsväglaruppdraget.

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att införa ett processinriktat arbetssätt och flera processer har kartlagts, bland annat statsbidragsansökningsprocessen kommunövergripande samt ekonomi och HR administrationsprocessen på förvaltningen internt.

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

I februari 2018 tillträdde den nya förvaltningschefen och har sedan dess arbetat med bl.a. dataskyddsförordningen, ny organisation, förbereda starten av en ny nämnd och i övrigt sätta en god arbetsordning i förvaltningsledningen m.m. 2018 års verksamhet har präglats av ett omfattande arbete bl.a. med att fullfölja de intentioner som funnits sedan flera år att organisera förvaltningsledningen och övrig administration. En ny organisation är beslutad och börjar verkställas under 2019. Samtidigt fortsätter avdelningarna att se över sin verksamhet för att både ha rätt kompetens och rätt dimensioner för att klara de uppdrag som kommunen och staten ställer på Utbildningsförvaltningen.

En del av arbetet har också handlat om att förbereda starten av en ny nämnd – Arbetsmarknadsnämnden, som påbörjar sitt arbete under 2019. Samordning med Social- och omsorgsförvaltningen har utarbetats för de verksamheter som organisatoriskt ligger under denna förvaltning, men där det ekonomiska ansvaret finns under Arbetsmarknadsnämnden. Personellt har förvaltningen haft en relativt stor omsättning på personal och flera vakanser p.g.a. sjukdom m.m. har påverkat arbetet och ekonomin som visar ett större överskott.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

2018 års medarbetarenkät visar förbättrade värden angående frågor som rör arbetsmiljön på förvaltningen. Trots att arbetsbelastningen varit hög så har stressindex minskat vilket är glädjande i en verksamhet där ärendes komplexitet hela tiden ökar. Förvaltningen har enligt antagen plan genomfört minst fem insatser i syfte att skapa en bättre arbetsmiljö och därmed bidra till att attrahera, behålla och utveckla personal. Insatser som vidtagits är att alla grupper arbetat metodiskt med arbetsmiljön, verktyg som använts är Stamina. Kraftkartan och vid årets skyddsronder lades särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Utifrån ökad komplexitet i ärenden och medarbetarnas utsatthet i exempelvis rättssammanhang så har en jurist anställts. Bedömningen är att åtgärderna har ett positivt utfall eftersom vi kan konstatera en minskad personalomsättning under hösten och i uppföljning av arbetsmiljön så visar resultatet att trivselfaktorn har ökat. Förvaltningen har uppmärksammat chefers arbetssituation, en kartläggning har gjorts av extern konsult och ett antal förslag till förbättringar har kommit fram. Chefsgruppen har prioriterat bland framkomna åtgärder, vissa är påbörjade men mer behöver göras under kommande år för att öka attraktiviteten till chefsuppdraget.

Nästa planerade åtgärd är att integrera arbetsmiljöarbetet med förvaltningens Leanarbete för att fortlöpande arbeta med ständiga förbättringar på grupp-, avdelnings- och förvaltningsnivå. En faktor som bedöms påverka det förbättrade resultatet i medarbetarenkäten är genomförda aktiviteter enligt beslutad kompetenstrappa. Utvärdering av förvaltningens introduktionsprogram visar också positiva resultat.

Utmaning som kvarstår är svårigheter att rekrytera erfarna kompetenta medarbetare. Detta tillsammans med det höga ärendeinflödet har medfört att förvaltningen har anlitat bemanningsföretag för att möjliggöra att handläggningstider inte ökar än mer. Ambitionen har varit att avsluta konsultkontrakten till årsskiftet vilket inte varit genomförbart utan ambitionen är att under första kvartalet kommande år kunna få en stabil personalstat så att konsultavtalen kan avslutas.

MILJÖ- OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

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 processorienterat 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 arbetsytta som rymmer all personalstyrka. Olika alternativ har diskuterats och förvaltningen har i slutet av året funnit en lösning i frågan. Det ekonomiska utfallet för förvaltningen är ett överskott på 5 558 tkr vilket till största del har att göra med de vakanser som förvaltningen har haft under året.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Förvaltningen har under 2018 fortsatt arbetet med att stärka organisationen för att bättre kunna möta upp uppdrag och utmaningar, såsom planering och byggnation av nya idrottsanläggningar, utredning av föreningsstöd, stärka nämndens mål- och kvalitetsarbete samt det strategiska personalarbetet. Från och med andra halvåret har förvaltningen en egen ekonomifunktion för nämnden och den centrala förvaltningen samt en egen HR chef.

Under året har förvaltningen arbetet med förberedelserna avseende den organisatoriska flytten av Fritidsverksamhet 13-16 år från Utbildningsförvaltningen till Kultur- och fritidsförvaltningen. Fritidsverksamheten ingår från och med 2019 i resultatenheten Kulturscener och ungdom. I och med invigningen av Skylten (september 2018) fick resultatenheten Kulturscener och ungdom en egen fysiskt arbetsplats.

Fortsatt nära samarbete med andra förvaltningar och kommunala bolag har också varit ett viktigt led i utvecklingsarbetet. Implementeringen av det nya lokalbokningssystemet har varit mer resurskrävande än planerat. Visst arbete återstår innan implementeringen bedöms vara tillfredsställande.

Uppfyllelsen av indikatorerna för måluppfyllelse har delvis uppnåtts. Bland annat ser förvaltningen att möjligheten till kompetensutveckling är god, medan sjukfrånvaron ökat. En ökad sjukfrånvaro gäller även för hela kommunen. Förvaltningen kommer under 2019 att arbeta mer systematisk med uppföljning av bland annat sjukfrånvarostatistik för att kunna förebygga och arbeta proaktivt och därmed minska sjukfrånvaron.

OMSORG- OCH ÄLDREFÖRVALTNINGEN

Förvaltningen har under året omorganiserats. 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. Processkartläggning har påbörjats och förberedelser genomförts för att införa en processorganisation. 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. Mycket arbete har lagts ned på rekryteringar för förvaltningen och Eu projekten. Detta har inneburit en pågående översyn av lokalerna och anpassningsåtgärder sker ständigt.

Sammanfattande bedömning av måluppfyllelsen

Anställningsmyndighetens mål; Linköpings kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Innovativt arbete ska främjas för att för utveckla verksamheterna och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Kommunens arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor, där medarbetare behandlas lika och ges lika möjligheter att utvecklas.

En ny kommungemensam modell för mål- och verksamhetsstyrning, med anpassade kommunövergripande mål har fastställs under 2018. Ett nytt och samlat reglemente för kommunens samtliga nämnder är också fastställt. Vidare har budgetprocessen vidareutvecklats och ett arbete med att förbereda och fastställa förutsättningarna för nästa mandatperiods planering har genomförts. För att möta de nya arbetsätten har kommunledningsförvaltningen anpassat omvärldsbevakning och utredningarbetet. Som en effekt av de nya reglementet för kommunen har kommundirektören fått i uppdrag att förändra förvaltningsorganisationen under kommunstyrelsen. Under våren 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 innebära en förändrad organisation för Kommunledningsförvaltningen. Från och med 2019 lyder tre förvaltningar under kommunstyrelsen – *Kommunledningsförvaltning*, förvaltning för *Verksamhetsstöd och service* samt utförarförvaltning *Leanlink*.

Samarbetet med andra kommuner och regionen utvecklas väl. Särskilt arbete har bedrivits tillsammans med de kommuner som har gräns mot Linköping i den statistiska ”lokala arbetsmarknadsregionen” LA-Linköping med syftet att hitta möjligheter för samutnyttjande av specialistkompetenser samt att stärka de funktionella sambanden.

Kommunens arbetsgivarepolitik har utvecklats och ett mycket tydligare helhetsgrepp kring kompetensförsörjning för bristyrkesgrupper finns i syfte att skapa förutsättningar för såväl omskolning, livslångt lärande som validering. En översyn av ledarskapets förutsättning och chefsuppdraget har genomförts med koppling till den direkta arbetsmiljön på arbetsplatsen och ett antal åtgärder är initierade.

Linköpings kommun är en personalintensiv organisation där den största utmaningen är kompetensförsörjningen. En ökad personalomsättning och svårigheter att rekrytera samt krav på god ekonomisk hushållning innebär att rekrytering inte längre kan vara det enda sättet att lösa kommunens kompetensutmaning. Förmågan att skapa nya vägar till kompetensförsörjning parallellt med att behålla och rekrytera personal med rätt kompetens är avgörande för att klara av både befintlig verksamhet och den tillväxt som förväntas.

Linköpings kommuns styrkor är framför allt kännedom och målen på arbetsplatsen, medarbetarsamtalen, tydligheten i medarbetarnas ansvar, att utvecklas genom mer utmanande arbetsuppgifter, stödet från arbetskamrater vid behov samt närmaste chefens ambassadörskap. Bedömningen är därför att målet om goda arbetsplatser där medarbetarna känner arbetsglädje och stolthet delvis har uppnåtts.

Kommunens arbete med jämställdhet och ökad tjänstgöringsgrad bedöms delvis ha uppnåtts då andelen som arbetar heltid har ökat under 2018 och vi har ett förbättrad jämställdhetsindex. De ökade sjuktalen och främst kortdissjukfrånvaron bland unga gör att målet om goda arbetsplatser endast delvis bedöms uppnått.

Uppföljning av nämndens basuppdrag, utmaningar och indikatorer

Indikatorer

Färgsättningen indikerar:

- Visar att målvärdet har uppnåtts
- Visar en positiv utveckling och att målvärdet delvis har uppnåtts
- Visar på en negativ utveckling och att målvärdet inte har uppnåtts
- En uppföljning har inte kunnat göras

Indikator	2016	2017	2018	Målvärde	Bedömning
Personal					
Personalomsättning (exkl Leanlink)	7,2	5,5	6,9	Ska minska	
Total sjukfrånvaro (exkl Leanlink)	5,6	5,2	6,2	Ska minska	
<i>Kvinnor</i>		5,7	6,9		
<i>Män</i>		3,2	3,7		
Korttidsfrånvaro (exkl Leanlink)	2,2	2,5	2,8	Ska minska	
Antal vakanta tjänster (<i>kommunövergripande nivå</i>) medel per vecka	162	160	154	Ska minska	
Sjuklönekostnad som andel av total lönekostnad (exkl Leanlink)	1,2	1,1	1,4	Ska minska	
Lokaler					
Yta per plats, administrativa lokaler, kvm					
<i>Kommunledningsförvaltningen</i>	32		33,4		
<i>Utbildnings- & kultur & fritidsförvaltningen</i>	25		22,0		
<i>Socialförvaltningen</i>	24		20,3		
<i>Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen</i>	29		38,2		
<i>Omsorg och äldreförvaltningen</i>	24	23	17,7		

Kommentar

Kommunledningsförvaltningen har genomfört digital fysisk arbetsmiljö skyddsround och haft fokusgrupper för psykosocial arbetsmiljökartläggning. En plan har tagits fram av förvaltningsledningen utifrån kommunens medarbetarenkät i syfte att förbättra utvecklingsområden såsom likabehandling, samarbete mellan olika professioner inom förvaltningen, internkommunikation och ledningens synlighet hos medarbetarna på förvaltningen. Chefsinformation och medarbetarinformation är också ett förbättringsområde där förbättringsförslag tagits fram. Såväl personalomsättningen inom förvaltningen som nyrekryteringar till nya befattningar har krävt mycket tid för chefer och HR funktion. Antalet vakanser är nu i slutet av året nere på en låg nivå. Förvaltningen har goda utsikter att ersättningsrekrytera men ett arbete som handlar om att utveckla och behålla befintliga medarbetare har initieras. Avgångssamtal är ett förbättringsområde där en systematik är under framtagande.

För att utveckla förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv har det gjorts riktade satsningar för verksamheter som ligger över sjuktalmålet. Fokus är på de yngre åldersgrupperna där sjukfrånvaron ökar. Resultat är förbättrat chef och metodstöd samt en ökad uppföljning av korttidsjukfrånvaron bland yngre medarbetare.

Medarbetarenkätens senaste resultat visar att den positiva trend från 2016 års medarbetarundersökning har brutits. Linköpings kommuns organisationsindex har för första gången försämrats med två procentenheter och indexet ligger nu på 63. Den negativa utvecklingen gäller samtliga frågeområden för kommunen totalt men tillbakagången är störst för området Information. Samtliga förvaltningar utom Socialförvaltningen har utvecklats negativt utifrån ett medarbetarperspektiv. Tydligast är tillbakagången inom Kultur- och fritidsförvaltningen följt av Omsorgs- och äldreförvaltningen. Bland de stora förvaltningarna backar Utbildningsförvaltningen medan Leanlink ligger kvar på samma nivå som 2016.

Under året har vi på olika sätt arbetat med att vara en attraktiv arbetsgivare genom att bland annat ha ett främjande och förbyggande arbetsmiljöarbete. På förvaltningen finns det goda förutsättningar att arbeta med ett närvarande ledarskap

då cheferna har ansvar för ett mindre antal medarbetare. På chefsinformationmöten, som hålls kontinuerligt, läggs bland annat fokus på chefers arbetsmiljö och stöd till chefer. Den totala sjukfrånvaron är relativt låg på 3,1 %, vilket är på samma nivå jämfört med tidigare år.

Vi har under året arbetat med att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ha hälsofrämjande och inkluderande arbetsplatser. Insatserna som vi gjort 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. En rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet är framtagen där vi har haft ett stort engagemang från medarbetare och chefer i arbetet. Under året har vi även anordnat flera olika aktiviteter inom arbetsmiljöområdet bland annat med hjälp av våra hälsoinspiratörer och en gemensam förvaltningsdag har vi haft med tema arbetsmiljö.

Förvaltningens har ett inkluderande arbetssätt för jämställdhet och mångfald som ingår i personalprocesser som exempelvis lönebildning, arbetsmiljö och rekrytering. Under året har vi till exempel rekryterat flera studentmedarbetare som hjälper oss att marknadsföra oss till studentgrupper med budskapet att vi är en attraktiv arbetsgivare samtidigt som vi får hjälp med ett uppdrag.

Organisationsindexet har minskat bland kvinnor, yngre- och medelålders medarbetare samt för medarbetare med deltidsanställning. Det finns dock inga tydliga strukturella skillnader i hur man upplever sin arbetssituation baserat på ålder, kön eller anställningsform. Cheferna är däremot mer tillfreds med sin arbetssituation än medarbetare utan chefsuppdrag. Tydligast tillbakagång i resultatet ses bland undersköterskor och vårdbiträden, vårdare, barnskötare, förskolelärare och handläggare. Starkast positiv utveckling finns bland personliga assistenter samt gymnasielärare.

På Utbildningsförvaltningen har både antalet rekryteringar och antalet avgångar har minskat 2018 jämfört med 2017. Det gör att utbildningsförvaltningens totala personalomsättningar har minskat från 6,6 % 2017 till 5,2 % 2018. Det är de interna avgångarna som har minskat, de externa avgångarna kvarstår på samma nivå (400 avgångar) vilket gör att deras andel av de totala antalet avgångar har öka. Av de externa avgångarna är ca 65 % avgångar till annan arbetsgivare.

Andelen sjukfrånvaro av arbetad tid har ökat från 5,5 % 2017 till 6,4 % 2018. Ökning sker i samtliga ålderskategorier. För medarbetare 29 år eller yngre har den minsta ökningen, 0,2 procentenheter. Den största ökningen är för medarbetare 50 år eller äldre med 1,1 procentenheter. Flera arbetsmiljö- och rehabiliteringsprojekt har pågått under året, dock har inte det gett direkt effekt på sjukfrånvaro. Korttidsfrånvaro har ökat, men dess andel av den totala frånvaron är på samma nivå som föregående år.

Personalomsättningen på Socialförvaltningen ökar och ligger på 13,8 %. Den totala sjukfrånvaron är 6,5 % varav kvinnor 6,9 % och män 5,4 %. Sjukfrånvaron har ökat i jämförelser med föregående år vilket påverkar verksamheten negativt och en fördjupad analys behöver göras för att hitta åtgärder som ökar frisknärvaro. Utmaning finns även i att behålla kompetenta medarbetare, ett antal insatser har vidtagits men det har varit svårt att möta upp behovet att planera in tid för reflektion och återhämtning. Korttidsfrånvaron var 2,4 % 2017 och har ökat till 2,7 % 2018. Ett projekt kring alternativa kompetenser har genomförts och har gett värdefull kunskap inför framtiden. Utbildning i socialrätt har genomförts och ytterligare utbildning planeras i höst. Kartläggning av chefers förutsättningar har skett och beslut om åtgärder har fattats där tre områden prioriterats; förtydligande av gruppchefernas uppdrag, inrätta fler verksamhetsstödjare och administrativ avlastning. E-learning har bl.a. införts i samband med den förvaltnings-specifika introduktionen. Socialförvaltningen tar emot medarbetare kopplat till vårt arbetsmarknadsåtagande. Vi tar kontinuerligt emot VFU-praktikanter och aspiranter (studentmedarbetare) från socionomutbildningen.

Ett gediget arbete har genomförts i samverkan för att arbeta fram ett förfrågningsunderlag till upphandling av nya lokaler för socialförvaltningen. Nuvarande lokaler är för trånga vilket arbetsmiljöverket krävt åtgärder för. Det är även svårt att få ventilation att fungera tillfredställande när fler måste dela rum. Arbetet med förfrågningsunderlaget har tagit tid men var färdigt till sommaren. Tyvärr har upphandling inte skett eftersom kommunen beslutat att titta över hela kommunens behov av administrativa lokaler. Förvaltningens ambition är att utveckla ett verksamhetsbaserat arbetssätt där lokaler och digitala verktyg möjliggör en ökad flexibilitet i att möta barn/unga/familjers/brukarens behov.

Personalomsättningen på Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har minskat marginellt men vi ser att antalet vakanta tjänster däremot har minskat. Vi har i något större utsträckning kunnat ersättningsrekrytera under året. Sjukfrånvaron har dessvärre ökat dock inte lika mycket som i kommunen som helhet. Endast bland kvinnor ser vi en minskning av sjukfrånvaron. För att utveckla förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv har det gjorts riktade satsningar för att fånga tidiga signaler och på så sätt minska sjuktalen. Arbetet har även gjorts med att systematiskt arbeta fram rehabiliteringsplaner för långtidssjukskrivna för att hitta ett hållbart sätt att komma tillbaka till arbete igen. Den totala sjukfrånvaron har ökat med två procentenheter jämfört med föregående år.

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 under året 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. En kostnadseffektiv lösning i närområdet har hittats gällande ökad arbetsyta och en smidig lösning på intern flytt har påbörjats i slutet av året.

Personalomsättningen inom Kultur- och fritidsförvaltningen har ökat från föregående år men minskat sedan 2016. Totalt sett har sjukfrånvaron ökat markant inom förvaltningen det senaste året, detta främst beroende på en ökning av långtidssjukskrivna medarbetare under året. Detta kan jämföras med den totala sjukfrånvaron i hela kommunen som har ökat. Gällande långtidssjukfrånvaron ses en ökning bland kvinnor och en minskning bland männen. En minskning av korttidsfrånvaron för både visstid- och tillsvidareanställda har skett under åren. Korttidsfrånvaron är fortfarande något högre än den kommunövergripande indikatorn. Förvaltningen har inga bristkompetensyrken och har genom åren haft en normal rekryteringstakt utan problem att tillsätta vakanta tjänster.

Kultur- och fritidsförvaltningen har tillsammans med Utbildningsförvaltningen genomfört en genomlysning av förvaltningarnas administrativa ytor. Genomlysningen ligger till grund för Kultur- och fritidsförvaltningens arbete för ökad yteffektivitet och att mer verksamhetsanpassa lokaler i enlighet med det kommunövergripande uppdraget med ökad yteffektivisering av administrativa lokaler. Detta arbete har skett i samarbete med Leanlinks lokalplanering och kommer även att fortgå under våren 2019. Halvårsskiftet 2019 ska förvaltningskontoret flytta sina kontorslokaler till annan del av våningsplanet.

Omsorg- och äldreförvaltningen har en ny organisation från april 2018. 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.

Förtätning sker av lokalerna i samband med att fler medarbetare rekryterats.

Uppföljning av den politiska viljeinriktningen

Anställningsmyndighetens mål; Linköpings kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Innovativt arbete ska främjas för att för utveckla verksamheterna och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Kommunens arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor, där medarbetare behandlas lika och ges lika möjligheter att utvecklas.

Planerade aktiviteter för att nå måluppfyllelse

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

Projekt har genomförts vid socialförvaltningen angående alternativa kompetenser, resultatet visar att beteendevetareutbildning är en alternativ kompetens för handläggare inom förvaltningen.

Kommunens arbetsgivarepolitik har utvecklats och ett mycket tydligare helhetsgrepp kring kompetensförsörjning för bristyrkesgrupper finns i syfte att skapa förutsättningar för såväl omskolning, livslångt lärande som validering. En modell för analys av arbetets organisering för att genomföra professionsanalyser i syfte att införa nya kompetenser, nya arbetssätt och/eller digitalisera arbetsflöden har tagits fram baserat på ett flertal pilotprojekt som gett värdefull kunskap om de utmaningar och framgångsfaktorer som finns och ger en plattform för ett senare breddinförande. En översyn av ledarskapets förutsättning och chefsuppdraget har genomförts med koppling till den direkta arbetsmiljön på arbetsplatsen och ett antal åtgärder är initierade.

Under året har en ny förvaltningsmodell tagits fram. Linköpings Kommun etablerar förvaltningsmodellen PM3 för att underlätta för digitaliseringsarbetet. PM3 kommer vara en kommunikationsplats för verksamhetsbehov mellan förvaltningarna och IT. Under året har fem objekt etablerats; Administration, kommunikation och näringsliv, Utbildning, kultur och fritid, Samhällsbyggnad, Vård stöd och omsorg samt Ekonomi och HR.

Samtliga PM3-objekt etablerats under 2018. Detta innebär att förvaltningsobjekten har besatt objektsledare och objektägare samt att en preliminär förvaltningsplan har fastställts. Förvaltningsplanen dokumenterar de behov som finns och en karta över de IT-system som stödjer behov i objekten. Samtliga objektägare har under året samlats i de första portföljstyrgruppsmötena. Portföljstyrgruppen definierar kommungemensamma satsningar och en kommungemensam tjänsteportfölj. Vidare definierar portföljstyrgruppen en gemensam infrastruktur som ska finansieras solidariskt mellan objekten. Portföljstyrgruppens roll är att ange riktning i vilken digitaliseringsarbetet är på väg.

Sammanfattningsvis har implementationen av PM3-modellen initierats på ett lyckosamt sätt, men har en fortsatt relativt lång väg tills dess att modellen genomsyrar arbetet för Linköpings olika förvaltningar och IT-avdelning på ett påtagligt vis.

En ny organisation för digitalisering har tagits fram under kommunledningsförvaltningen. Digitaliseringsstaben, som är nyskapad och under uppbyggnad, har i uppgift att lägga en långsiktig strategi och samordna de initiativ som drivs i Linköping samt vara ett stöd i den transformativa process kommunen står inför med hänseende till digitalisering. Digital kompetens är en förutsättning för att åtnjuta digitaliseringens landvinningar. Ett första kunskapsseminarium genomfördes strax före jul i en ambition att skapa ett forum för medarbetare med fokus på digitalisering i Linköpings kommun.

Studentmedarbetare, som startade som ett pilotprojekt i Linköpings kommun 2014, har vuxit och under 2018 har 22 studenter från Linköpings Universitet anställts på 20 % för att under 2018/2019 driva projekt i kommunens digitaliseringsarbete. Studenterna är placerade på kommunens förvaltningar för att driva isolerade projekt men ska också ge input till krav från unga kommuninvånare.

Projektet för att följa dataskyddsförordningen (GDPR) har genomfört en rad kommunövergripande åtgärder, exempelvis utbildning av all personal, framtagande av informationsmaterial och en e-tjänst för ansökan om registerutdrag. Tre dataskyddsombud har rekryterats och är på plats. Fortsatt arbete koncentreras på att förändra rutiner och arbetssätt inom flera områden exempelvis gallring av personuppgifter, information om behandlingarna och dokumentation. I många fall behöver avtal uppdateras. Projektet har fokuserat på att utveckla metoder och riktlinjer för arbetet i förvaltningarna. Hittills har projektet identifierat ca 400 olika personuppgiftsbehandlingar som behöver hanteras.

En ny lönebildningsprocess har tagits fram för att bidra till att lösa den framtida bemanningen och en ny riktlinje för förlängt arbetsliv som ersätter riktlinjen för pension.

Varje förvaltning har gjort en kartläggning av arbetsmarknadsanställningar och medarbetare har tagits emot på förvaltningarna i enlighet med arbetsmarknadsåtagandet. Arbetet med Jobbslussen pågår.

Medarbetarintroduktion genom e-learning är på gång. Förvaltningarna tar kontinuerligt emot VFU-praktikanter

Flera förvaltningar har fokuserat på att inrätta ett processinriktat arbetssätt.

På miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har personalomsättningen lett till att arbetet med yrkesintroducerande utbildning försenats.

Gällande arbetsplats Stockholm är projektet klart och förankrat inom förvaltningen. Rekryteringsprocessen har inte gått som planerat och vi har inte fått sökanden motsvarande de kvalifikationer, främst vad gäller erfarenhet. Detta gör att förvaltningen beslutat att inte gå vidare och öppna arbetsplats Stockholm. En kommunikationshandbok har implementerats för att utveckla goda kommunikationsmönster.

Kultur- och fritidsförvaltningen fortsätter att uppmärksamma kreativitet och idéer från medarbetarna för att tillsammans utvecklas framåt. Förvaltningens egna hälsoinspiratörer har under året fått arrangera olika aktiviteter för medarbetarna, exempelvis frukostföreläsning.

Resurser har avsatts för att möjliggöra kompetensöverföring av nyrekryterad personal. Detta har bland annat inneburit att denna personal under en något längre period kunnat arbeta parallellt med ordinarie personal. Förvaltningens Ett projekt rörande organisatorisk och social arbetsmiljö via företagshälsovården har pågått under året med syfte att synliggöra samt förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

I och med att förvaltningen har fått egen HR-resurs har förvaltningens chefer erbjudits bättre chefsstöd via LinQ. Ett systematiskt chefsstöd via LinQ med tätare uppföljning av statistik och sjukfrånvaro med syfte att bland minska sjukfrånvaron kommer ett ske under 2019.

Omsorg- och äldreförvaltningen 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 kring 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

Personal- och kompetensförsörjning

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

Den kommunala organisationen växer och ökningstakten har varit hög de senaste åren. Under 2018 har ökningstakten avtagit något. Det är fortsatt ett problematiskt rekryteringsläge och situationen är oförändrad när det gäller de svårrekryterade yrkesgrupperna till verksamheten.

En av de stora utmaningarna för kommunen som helhet är kompetensförsörjningen, både på kort och lång sikt. De senaste åren har vi arbetat med att föra in nya vägar till kompetensförsörjning, så att vi kan hushålla med våra resurser. Det handlar ex om hur nya sätt att organisera arbetet, förlängt arbetsliv, införande och heltid och inte minst digitalisering. Men arbetet går för långsamt och det sker inte i tillräcklig omfattning.

En av anledningarna till att vi inte nått önskad effekt är att det är detta är komplexa och omfattande förändringar som involverar hela kedjan från brukaren, till medarbetare/chef, den involverar alla partner från fackliga organisationer till

utbildningssystemet och den måste ske på både individ, grupp och organisationsnivå. Hela utbildningssystemet måste viktas om, hela delar av våra verksamheter måste organiseras utifrån andra logiker än det som professionen i alla år har sagt vara rätt.

Här behöver kommunledningsförvaltningen arbeta aktivt med att ge metodstöd och vägledning för nya vägar till kompetensförsörjning samt fokusera på kommunikativa insatser för att berätta om arbetsgivaren Linköpings kommun, både för att attrahera nya medarbetare och för att behålla de nuvarande. De förbättringsåtgärder som planeras är främst ett ökat metodstöd och skapa strukturer som underlättar för att klara omställningen till nya vägar till kompetensförsörjning.

Det är lika viktigt att attrahera och behålla nuvarande medarbetare och sänka personalomsättningen som att föra in nya vägar till kompetensförsörjning. Områden med störst utvecklingspotential är bla Ambassadörskapet, medarbetarnas förtroende för Linköpings kommun som varumärke, Ledarskap, Kompetensutveckling. För att förtydliga så har vi sammanställt allt vi gör för att klara kompetensförsörjningen i en digital plattform <https://www.linkoping.se/nya-vagar>.

Andra förbättringsåtgärder är en satsning på chefers förutsättningar för att klara omställningen till nya tidens ledarskap. Ytterligare förbättringsåtgärder handlar om att tillse att det finns effektiva personalprocesser som stödjer och underlättar vardagen för kommunens chefer samt en ändamålsenlig organisation för HR-arbetet. För att verksamheten ska ha en chans att hantera denna och alla andra utmaningar vi står inför, krävs ett verksamhetsdrivet HR-stöd som ger chefer förutsättningar att arbeta med utmaningarna i sina verksamheter. En kommungemensam arbetsgivarservice samt rekryteringservice som ska erbjuda en väg in för chefer/HR-konsulter och administratörer och tillgängliggöra kompetens, resurser och tjänster inom HR-området införs också.

Ett annat observandum är de kraftigt ökade sjuktalen. Givet de höga kostnaderna och den rekryteringsutmaning kommunen står inför är det högst angeläget att Linköpings kommun, i de fall där det är möjligt, förflyttar fokus från kostnader för sjukfrånvaro och rehabilitering för att istället investera i främjande och förebyggande insatser i arbetsmiljön.

De förbättringsåtgärder som planeras baseras på den utredning har genomförts för att analysera vilka vidare åtgärder kommunen som arbetsgivare behöver vidta för att sänka sjuktalen och dessa är ex utvecklad tertialuppföljning på alla förvaltningar, ett utvecklat stöd till chefer i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete, särskilda satsningar på organisatorisk och social arbetsmiljö, införande av digitalt rehabiliteringsstöd samt utredning kring kommunens insatser vid icke arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

Socialförvaltningen har under året planerat för en andra omgång av utbildning i socialrätt över förvaltningsgränserna för medarbetare som saknar detta. Kompetenstrappan är numera implementerad och det finns en årlig planering för utbildningar. Kartläggning av chefers förutsättningar har genomförts och en plan för åtgärder är framtagen. En ny yrkeskategori har införts "verksamhetsstödjare/processtödjare" som kommer att avlasta cheferna. Mentorskonceptet utvecklas successivt. En långsiktig strategi har också tagits fram avseende lönebildning med syfte att löneläget ska ligga i nivå med kringliggande kommuner. Arbetet med att minska personalomsättningen pågår kontinuerligt och förvaltningen har deltagit i ett nationellt arbetsmiljöprojekt, Stamina, med verktyget Kraftkartan. Arbetet kommer att integreras med Leanarbetet för att nå förbättrade målresultat vad gäller medarbetare och verksamhet.

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen poängterar att 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.

Kultur- och fritidsförvaltningen hanterar kompetensförsörjningen bra och det finns ett relativt gott inflöde av kandidater vid rekrytering. Utmaningarna ligger i rekrytering av utbildade bibliotekarier där sökbasen är otillfredsställande, men hanterbar. Under 2019 kommer förvaltningen arbeta med professionsanalyser inom biblioteket. Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare både ur perspektivet behålla medarbetare samt attrahera nya behöver fortsätta. En översyn av att kompetens nyttjas effektivt, att modern teknik används och att verka för ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap behöver göras. Fokus i arbetet är främst att bibehålla personal snarare än rekryteringsutmaningar.

Omsorg- och äldreförvaltningen jobbar intensivt med att hitta strategier och insatser för att möta framtidens kompetensbehov inom sektorn. Vi arbetar i samverkan med länets övriga kommuner och regionen med att hitta gemensamma insatser. T.ex. har förvaltningen fått hem ett stort projekt i länet gällande kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Det behöver utredas vilka arbetsuppgifter som kan digitaliseras eller utföras på annat sätt för att minska behovet av personella resurser. Det arbetas i dag med en förvaltningsplan gällande digitaliseringen men vi

behöver höja nivån på målsättningarna 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 har tagit fram ett underlag för hur Linköping ska arbeta med förenklat beslutsfattande för äldre personer med hemtjänst. Detta för att göra insatserna mer lättillgängliga för våra medborgare. Tekniska hjälpmedel utvecklas riktat till medborgarna för att öka självständigheten och delaktigheten.

Nämnds specifika

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

Målet om att kommuninvånarna ska uppleva att kontakten med Linköpings kommun präglas av högklassig service och tillgänglighet och att kommunens kommunikation aktivt bidrar till insyn, påverkan och dialog är delvis uppnått. Den senaste tillgänglighetsundersökningen visar att tillgängligheten via telefoni är en fortsatt utmaning för kommunen. Under 2018 visar en undersökning att endast 42 % av de som ringer kommunen får ett direkt svar på en enkel fråga. Det är ett resultat som placerar Linköping bland de 25 % kommuner med sämst resultat. Etableringen av Kontakt Linköping (kontaktcenter) fortlöper enligt projektplan med beräknad lansering i april 2019.

Att säkerställa att nya dataskyddsförordningen följs i hela kommunen

Projektet för att följa dataskyddsförordningen (GDPR) har genomfört en rad kommunövergripande åtgärder, exempelvis utbildning av all personal, framtagande av informationsmaterial och en e-tjänst för ansökan om registerutdrag. Tre dataskyddsombud har rekryterats och är på plats. Fortsatt arbete koncentreras på att förändra rutiner och arbetssätt inom flera områden exempelvis gallring av personuppgifter, information om behandlingarna och dokumentation. I många fall behöver avtal uppdateras. Projektet har fokuserat på att utveckla metoder och riktlinjer för arbetet i förvaltningarna. Hittills har projektet identifierat ca 400 olika personuppgiftsbehandlingar som behöver hanteras.

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

Under året har underlag tagits fram inför kommunfullmäktiges fastställande av Hållbarhetspolicy, Klimatanpassningsprogram och Program för solel för Linköpings kommun. Förslag till metodstöd och politiskt omhändertagande avseende utskotten för medborgardialog har fastställts av Kommunfullmäktige. Underlag har tagits fram inför kommunstyrelsens beslut om att utveckla jämställdhetsarbetet Linköpings kommun, samt inför fastställande av "Handlingsplan för romsk inkludering 2018 – 2021", "Handlingsplan enligt Linköpings kommuns kemikalieprogram" och "Handlingsplan för kommunkoncernens planerade insatser 2018-2020 för att bidra till ett koldioxidneutralt Linköping 2025". Under 2019 påbörjas arbetet med att ta fram Miljö- och klimatprogram för Linköpings kommun.

Uppföljning av intern kontroll

I internkontrollrapporten för 2018 framgår att de granskade kontrollmomenten i stort fungerar tillfredsställande. En återkoppling har även gjorts inom förvaltningarna av kontrollpunkter från 2017 som inte tillfullo fungerade tillfredsställande.

Kommunövergripande kontrollmoment 2018 har varit att granska jämställdhetsaspekten i nämndernas verksamhet, samt att rutiner för inköpskort tillämpats riktigt. Den första avser nämndernas verksamhet, medan den andra är tillämplig då inköpskort förekommer inom anställningsmyndighetens förvaltningar. Resultatet av kontrollen visar att det i vissa fall saknas kvitton vid inköp och det har även förekommit inköp från leverantörer där det inte finns avtal med kommunen. Berörda har informerats om att kvitto måste finnas till verifikationerna och att avtalsleverantörer ska användas.

Ett annat av kontrollmomenten har varit om stadshuset krisplan är känd av medarbetare på kommunledningsförvaltningen. Resultatet beskrivs som delvis tillfredsställande, då 5 av 8 tillfrågade personer har kännedom om den.

Kontroll har också gjorts av om avtal som kommunledningsförvaltningen tecknar är juridiskt korrekta. 15 slumpmässigt framtagna avtal som slutits under perioden har granskats. I några fall saknas organisationsnummer på motparten, forum för tvistelösning saknas i nio av avtalen. I 12 av avtalen saknas bestämmelser för hantering av sekretessuppgifter, detta behövs dock endast då sådana uppgifter ska hanteras. När det gäller krav på rätt momshantering har detta angetts i 11 av avtalen som kontrollerats. Slutsatsen är att rutinen fungerar delvis tillfredsställande och kommunens juridikgrupp avser att ta fram riktad information till kommunledningsförvaltningen.

Vid hantering av nyanställd och avgående personal ska särskilt avsedda blanketter fyllas i och bevaras i personalakten. Rutinen vid nyanställning fungerar bra, men brister finns beträffande rutiner vid anställnings upphörande. Instruktionen till cheferna behöver bli bättre.

Kamerasystemet för övervakning i stadshuset har kontrollerats utifrån att kamerorna är bra placerade och levererar bild av tillräckligt bra kvalitet för att identifiera individer som rör sig i lokalerna. Kvalitet på bilderna är delvis tillfredsställande. Inget förslag på åtgärd finns redovisad.

Ekonomi

Driftsammandrag

Driftsammandrag, netto tkr Verksamhet	Bokslut 2018	Budget 2018	Avvikelse/ resultat	Bokslut 2017	Bokslut 2016
Kommunledningsförvaltningen	107 729	105 773	-1 956	93 946	85 665
Utbildningsförvaltningen	26 167	29 929	3 762	25 301	26 678
Socialförvaltningen	198 068	198 979	911	197 114	176 352
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	122 741	128 303	5 562	121 230	112 453
Kultur- och fritidsförvaltningen	10 257	10 493	236	8 737	8 894
Omsorg- och äldreförvaltningen	20 186	20 489	303	18 773	18 338
Summa nettokostnader, tkr	485 148	493 966	8 818	465 100	428 380
<i>varav kostnader</i>	<i>-708 180</i>	<i>-639 338</i>	<i>-68 842</i>	<i>-655 965</i>	<i>-581 047</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>223 032</i>	<i>145 372</i>	<i>77 660</i>	<i>190 865</i>	<i>152 667</i>

Analys och kommentar

Anställningsmyndigheten totalt visar ett överskott med 8 818 tkr i bokslutet. Detta motsvarar 1,8 % av budget.

Kommunledningsförvaltningen redovisar ett underskott med 1 956 tkr vilket är en försämring av resultatet jämfört med prognosen i oktober. Förvaltningen har haft en del vakanser inom olika enheter under året, samtidigt som det funnits kostnader, bland annat hyres- och flyttkostnader som belastat verksamheterna som det inte funnits någon budget för. Underskottet täcks delvis av överskott inom kommunstyrelsen.

Utbildningsförvaltningens resultat för helår 2018 visar ett överskott med 3 762 tkr vilket är i linje med den senaste prognoser där bedömningen varit ett överskott på 3 782 tkr för 2018. Överskottet kan framförallt förklaras med lägre personalkostnader så som vakanser och ökad sjukfrånvaro och föräldraledigheter som inte ersatts under frånvaroperioden. Förvaltningens nettokostnader är på samma nivå under perioden 2016-2018. Däremot har kostnader och intäkter ökat vilket beror på den omorganisation som genomfördes vid halvårsskiftet 2016 där ny verksamhet så som central elevhälsofunktion och övergripande myndighetsutövning som tidigare återfanns inom egna resultatenheter ingår under förvaltningen från och med 2017. Under 2018 har dessutom Bemanningseenhetens verksamheter ingått under förvaltningen vilket är den främsta anledningen till ökade kostnader och intäkter jämfört med 2017.

Socialförvaltningen redovisar ett överskott med 911 tkr. Förklaringen är framförallt att det funnits vakanser när personal slutat och att det har tagit viss tid innan ny personal kommit på plats. Förvaltningen räknade i oktober med ett överskott i bokslutet med 1,5 mnkr. Försämringen av resultatet sedan dess beror på ökade kostnader för inhyrda konsulter från bemanningsföretag. Även en gruppchef har anlitats från ett bemanningsföretag under hösten då det funnits rekryteringssvårigheter. En ytterligare faktor som påverkat kostnadsläget är att flera utbildningsinsatser inom Kompetenstrappan genomförts under slutet av året.

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningens resultat för 2018 visar på ett överskott jämfört med budget med 5 562 tkr. Intäkterna är något lägre än budgeterat. En lägre bemanningsgrad har påverkat utfallet av tidskrivningen negativt. Personalkostnaderna är betydligt lägre än budget beroende på ett stort antal vakanser. En del extrakostnader har uppstått i och med utökning och anpassning av lokaler.

Kultur- och fritidsförvaltningen redovisar för 2018 ett mindre överskott om 236 tkr. Överskottet beror på sjukskrivning samt föräldraledigheter som inte fullt ut ersatts under året.

Omsorg- och äldreförvaltningens ekonomi är stabil och ryms inom budget. Utökningen som skett mellan åren beror på fler tjänster. Personalomsättning kostar tid och resurser men innebär samtidigt lägre lönekostnader i de perioder vakanser råder. Det som avvikit är komplettering av kontorsmöbler som ej funnits någon särskild budget för.

Investeringar

Investeringar Belopp tkr	Bokslut 2018	Budget 2018	Avvikelse	Bokslut 2017	Bokslut 2016
Kommunledningsförvaltningen					
<i>Kontorsinventarier</i>	1 610	100	-1 510	153	117
Utbildningsförvaltningen	230	200	-30	317	114
<i>Kontorsmöbler plan 5</i>					
<i>Möbler KAA mottagning</i>					
Socialförvaltningen					
<i>Löpande inventarieutbyte</i>	214	250	36	90	174
<i>Brandsäkra aktskåp</i>	146	150	4	310	0
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	0	390	390	388	510
Omsorg och äldreförvaltningen	364	0	-364	0	0
Summa investeringar	2 200	1 090	-1 110	1 258	915

Analys och kommentar

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Kommunledningsförvaltningens investeringar överstiger budget på grund av löpande inköp av kontorsinventarier i samband med omlokalisering.

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Utbildningsförvaltningen har marginellt överskridit budgeten för investeringar 2018. De investeringar som har skett beror på omflyttningar på grund av omDispositionering av platser i lokalerna.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Ett löpande inventarieutbyte pågår inom socialförvaltningen efter hand som möbler bedöms vara uttjänta. Även i år har ett antal brandsäkra aktskåp köpts in 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 SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har inte genomfört några investeringar.

OMSORG OCH ÄLDREFÖRVALTNINGEN

Omsorg och äldreförvaltningen har gjort kompletteringar och bytt ut kontorsmöbler vid förtätning av lokalerna.

KULTUR OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Kultur- och fritidsförvaltningar har inga egna investeringar utan förhyr arbetsplatser av Utbildningsförvaltningen.

Uppföljning av Lokalförsörjningsplanen

Nyckeltalsredovisning – befintliga lokaler¹, administrativa lokaler

Typ av lokal	Yta per plats (kvm)	Lokalkostnad per plats (Årshyra i Tkr)	Antal anställda	Snittytan per förvaltning (kvm)
Administrativa lokaler				
Kommunledningsförvaltningen				33,4*
Stadshuset, KS Förvaltning	42	25	98	
Ågatan 40, HR	18	32	27	
Ågatan 40, Statistikkontoret, juridik, säkerhet	46	85	25	
Storgatan 58	40	56	34	
S:t Larsgatan 41, Facken	26	34	23	
S.t Larsgatan 41, Överförmyndaren	22	41	14	
Storgatan 50, Ekonomiservice	27	46	19	
Medborgarkontor; City, Skäggetorp och Berga	46	96	17	
Stadsarkivet (inkl. magasindepåer, forskarrum etc.)	176	137	8	
Omsorg och äldreförvaltningen				17,7
Drottninggatan 16, Omsorgskontoret	18	40	61	
Mos Förvaltning				38,2
Drottninggatan 45, 47 och Djurgårdsgatan 2, MOS Förvaltning	38	50	250	
Socialförvaltningen				20,3
Barnhemsgatan 2, Socialkontoret	23	34	265	
Hertig Karlsgatan 4, Socialkontoret	14	20	120	
Storgatan 39 D, Socialkontoret	24	34	15	
Utbildningsförvaltning samt Kultur och fritidsförvaltningen				22,0
Apotekaregatan 13, Utb kultur och Fritid	22	38	135	
Revision				50,3
Kommunrevisorerna				
Östgötagatan 17	50	61	4	

* - exkl. Stadsarkivet

¹ Yta = kvm BRA

Plats = elev, boende (maxkapacitet)

Lokalkostnad = Total hyreskostnad exkl. moms/år. I lokalkostnad ingår alla kostnader i Karplan, d.v.s. inkl. el, va,

värme, fastighetsskatt, ev. ombyggnadstillägg osv. exkl. moms. Lokalplaneringen bistår med rapporter. Nyttjandegrad, idrottshallar = Bokade timmar/Möjligt bokade timmar/år

Nyttjandegrad, boenden, förskolor, skolor, administrativa lokaler = ”andel av maxkapacitet

Kommentarer

För att skapa utrymme i stadshuset för kommande organisationsförändringar har säkerhet, juridik och förhandling flyttat ut från stadshuset. Kontrakten på Storgatan 58 (tidigare Nulinks lokaler) och Storgatan 50 (Ekonomiservice) har samtidigt omförhandlats till ettårskontrakt. Socialförvaltningen har utökat sina lokaler under året. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har hyrt in lokaler i närheten av befintliga lokaler på tre års kontrakt i avvaktan på en mer långsiktig lösning av lokalförsörjningen.

Under hösten fastställde kommunstyrelsen nya riktlinjer för kommunens administrativa lokaler. Kommunens olika förvaltningar behöver samordnas så att stordriftsfördelar när det gäller kringtjänster såsom receptions-, mötes- och konferensrum optimeras samtidigt som lokalerna nyttjas mer resurseffektivt. Riktlinjerna innebär även att ett mer aktivitets/funktionsanpassat arbetssätt ska eftersträvas där lokalerna också ska stödja detta arbetssätt. Det innebär en blandning av egna kontorsrum, öppna kontorsytor, tysta rum, grupprum mm. Snittytan per arbetsplats kommer därmed att minska på sikt samtidigt som lokalutnyttjandet ska öka.

Kommande förändringar i lokalförsörjningen är dels att Kontakt Linköping hyr in lokaler i Gottsfridsberg för sin uppstart under våren 2019. Detta är som det ser ut just nu bara en tillfällig lösning och en mer permanent lösning kommer att presenteras under året. Från 2019 gäller en ny struktur i verksamhetsstyrningen där varje förvaltning tillhör respektive nämnd. Det innebär att nuvarande uppställning försvinner och de olika förvaltningarna tar ett eget ansvar för sina administrativa lokaler.