



## **Personalbokslut 2018**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Kommunledningsförvaltningens förslag till personalbokslut för Linköpings kommun år 2018 tillstyrks.

### **Förslag till kommunfullmäktiges beslut**

1. Personalbokslut för Linköpings kommun år 2018 godkänns.

### **Ärende**

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

Under 2018 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 316 till 9 705 personer, varav 8 989 har en tillsvidareanställning vilket motsvarar 92,6 procent (+0,5). Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat (+0,8). Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola men även satsningar inom arbetsmarknadsområdet. Leanlink får fler medarbetare genom verksamhetsövergångar och nya direktavtal. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan inom område biståndsbeslut. Kultur- och fritidsförvaltningen har förstärkt organisationen inom området kulturscener- och ungdom. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har rekryterat via regeringens ”Byggbonus-satsning” men även i minskat sitt konsultberoende och stärkt kontinuiteten genom att anställa medarbetare. Kommunledningsförvaltning gör en resursförstärkning inom juridiken kopplad till nya dataskyddsförordningen samt genom start av Kontakt Linköping. Omsorg- och äldreförvaltningen har en ökad personalstat med inriktning FoU och kompetens- och lokalförsörjning

Antal årsarbeten visar hur mycket arbetstid som finns till förfogande. Under mätperioden har antalet årsarbeten i kommunen ökat med 322 till 9 295 årsarbeten. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 95,8 procent – för män 97,2 procent respektive 95,4 procent för kvinnor. I december 2018 är det 15,3 procent eller 1 481 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 134 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom tillsvidareanställningar.

Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 18 till 328 personer, annat ledningsansvar minskar med en personer till 119. Det innebär att 3,4 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning.

Under 2018 redovisas 1 175 895 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 190 900 timmar. I huvudsak är det långtidssjukfrånvaron (dag 60-) samt frånvaro i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) som ökar. Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper och mellan könen. Den korta sjukfrånvaron ökar med över 78 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Yngre kvinnor och män ökar sin sjukfrånvarotimmar främst som korttidsfrånvaro. Kvinnor och män 30-49 år ökar både sin korttids- och långtidssjukfrånvaro, männen främst som korttidssjukfrånvaro medan kvinnor ökar främst som långtidssjukfrånvaro. Kvinnor och män över 50 år ökar både sin korttids- och långtidssjukfrånvaro, korttidssjukfrånvaro i lika stor utsträckning medan kvinnor ökar långtidssjukfrånvaron i högre grad

Av dagens tillsvidareanställda kommer 1 446 medarbetare att uppnå pensionsåldern senast under 2025. Knappt hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra verksamhetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, handläggare/administratörer samt inom socialt och kurativt arbete. Genomsnittsåldern var 64,5 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2018.

En fortsatt hög personalomsättning under året och svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård, skola och omsorg. Senaste personalbehovsprognosen omfattar samtliga yrkeskategorier inom kommunen och är genomförd med ett nämndperspektiv och avser perioden 2019-2027. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet baseras på tre komponenter personalomsättning, pensionsavgångar och befolkningsutveckling. Prognos pekar på en personalökning med cirka 15 % under perioden till följd av demografiska förändringar med tillhörande ökad efterfrågan på service. Det årliga rekryteringsbehovet varierar mellan yrkesgrupperna men prognosen visar på ett rekryteringsbehov av 1100-1300 personer per år under perioden vilket motsvara ett aggregerat rekryteringsbehov på 27 %. Det är främst komponenten personalomsättning som driver rekryteringsbehovet.

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse - Personalbokslut för Linköpings kommun år 2018, godkännande, 2019-03-25  
Bilaga - Personalbokslut för Linköpings kommun 2018

## **Bakgrund**

Personalbokslut sammanställs för två nivåer, kommungemensamt och förvaltningsspecifikt och avser kalender år. Kommundirektören är uppdragsgivare för det kommungemensamma och de förvaltningsspecifika personalboksluten. Personalredovisningen är en naturlig del av verksamhetens planering och uppföljning. Regelbunden analys av personalstruktur och resursanvändning utgör grunden för arbete med personalfrågor. Redovisningen ska vara framåtsyftande, målrelaterad och ett levande dokument som stimulerar till diskussioner när den behandlas i kommunens olika nämnder och på arbetsplatsträffar.

Det förvaltningsspecifika personalbokslutet sammanställs och analyseras enligt fastställd mall av respektive förvaltning och inlämnas digitalt till Kommunledningsförvaltningen. Förvaltningarna har ansvar för att formulera ambitionsnivå, krav och tidpunkt för personalredovisning avseende områdes/enhetsnivå inom den egna förvaltningen. De förvaltningsspecifika årsboksluten redovisas till kommundirektören. Respektive förvaltning ansvarar för att berörd beställarnämnd erhåller information om det förvaltningsspecifika personalbokslutet.

Det kommungemensamma personalbokslutet utgår från de förvaltningsvisa personalbokslutens analyser och är en sammanvägning av samtlig inhämtad data. Det kommungemensamma personalbokslutet sammanställs och analyseras av Kommunledningsförvaltningen. Årsbokslutet redovisas och behandlas i Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige.

## **Ekonomiska konsekvenser**

Rapportering av personalbokslut 2018 föranleder inga ekonomiska ställningstaganden.

## **Kommunala mål**

Personalbokslutet relaterar till målområde Medarbetare

## **Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

MBL-information äger rum 2019-04-11 vid kommungemensamma medbestämmandegruppens sammanträde.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:  
HR-direktör, Sonja Erlandsson  
HR-controller, Kjell Thun