



# Delårsrapport per den 30 april 2019

Verksamhetsstöd och service

## Innehåll

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänsteperson bedömning och analys.....	3
Samlad bedömning och analys av ekonomi, verksamhet och personal.....	3
Väsentliga händelser för verksamheten.....	4
Ekonomi.....	6
Driftsammandrag.....	6
Investeringar.....	7
Uppföljning av mål och inriktning.....	8
Målredovisning.....	8
Strategiska utvecklingsuppdrag.....	10
Bilaga.....	12
Uppföljning av nämndindikatorer.....	12
Målområde: Medarbetare.....	12

## Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänsteperson bedömning och analys

Verksamhetsstöd och Service(VSS) är en nystartad förvaltning sedan årsskiftet 2019, de fem verksamheterna kommer från två olika förvaltningar. Tre av verksamheterna är mogna (Ekonomiservice, LK Data och stadsarkivet), två verksamheter är i antingen uppstart eller i ett expansivt skede (kontakt Linköping och HR Service). Ny förvaltningschef har anslutit i månadsskiftet mars/april.

Arbetet i förvaltningen kommer därmed att bestå i tre flöden

- Ordinarie operativ verksamhet
- Konsolidering och uppbyggnad av den nya förvaltningen
- Det utvecklingsarbete som finns i förvaltningens uppdrag från kommundirektören runt ett enhetligt och verksamhetsorienterat tjänsteutbud, enkla och transparanta affärsmodeller för prissättning och effektivisering av befintliga arbetsprocesser.

### Samlad bedömning och analys av ekonomi, verksamhet och personal

I tabellerna nedan redovisas förvaltningens samlade bild av ekonomi, verksamhet och personal. Kommentarer finns till de olika talen

Ekonomi, belopp tkr	Prognos helår	Budget 2019	Avvikelse
<b>Verksamhetens nettokostnader</b>	<b>4 075</b>	<b>3 346</b>	<b>729</b>
<i>varav kostnader</i>	<i>265 163</i>	<i>254 271</i>	<i>10 893</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>269 238</i>	<i>257 616</i>	<i>11 622</i>
<b>Investeringar, netto*</b>	<i>37 940</i>	<i>37 900</i>	<i>40</i>

\* LKDATA

Måluppfyllelse: Nämndmål	
Medarbetare	 Goda arbetsplatser
	 Framgångsrikt chef- och ledarskap
	 Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning

Personal*	2018	April 2019	Målvärde
Antal årsarbetare	141	170	-
Total sjukfrånvaro	4,0	3,9	3,5
Extern personalomsättning	6,9	6,0	5,5

\* På grund av organisationsförändring är det svårt att göra en direkt jämförelse mellan respektive år och målvärden.

## Väsentliga händelser för verksamheten

Verksamhets Stöd och Service, redovisning av väsentliga händelser redovisas först i punktform för hela förvaltningen och sedan i några fler händelser per ingående verksamhet i förvaltningen.

- Öppning av Kontakt Linköping.
- Chefsportalen har slagit upp portarna och förberedelsearbetet med HR Direkt avslutas, för driftstart i början av maj.
- Ekonomiservice har genomfört utbildningar inom e-handelsområdet,
- E-lärande center är nu bemannade och har fastställt ett tjänsteutbud i området. Gruppen är nu redo för att marknadsföra sina tjänster. E-lärande är en viktig del i Linköpings kommun digitaliserings strävanden
- Ny förvaltningschef på plats och arbetet är nu påbörjat med att skapa en enhetlig plattform för Verksamhetsstöd och Service, vad gäller tjänsteutbud, prissättning, stöd och serviceportal och enhetliga arbetsätt.

### Ekonomiservice

En uppgradering av ekonomisystemet Agresso genomfördes under februari månad för att säkerställa att kommunen har ett modernt, effektivt och användarvänligt systemstöd. Uppgraderingen innebar framförallt förändringar kopplade till e-handeln. E-handelsmodulen är nu en integrerad del av Agresso samt att förändringar skett för att öka användarvänligheten gällande inköp. Efter uppgradering i produktion dök det upp problem kopplade mot modulerna inköp och leverantör. Projektgruppen arbetar fortfarande tillsammans med leverantören av Agresso, Unit4:s konsulter för att lösa de uppkomna felen. Rättningar och nya versioner har lagts på för att avhjälpa felen.

Enheten har under en lång tid arbetat för att öka andelen elektroniska leverantörsfakturor till kommunen. Senaste året har andelen ökat från 67 % till ca 80 %. Bidragande är att det från och med 1 april 2019 finns en lag som reglerar att leverantörer till offentlig sektor är skyldiga att skicka sina fakturor elektroniskt. En fakturaportal finns som ger leverantörer möjlighet att kostnadsfritt skicka fakturor elektroniskt till kommunen.

Kompetenshöjande insatser har genomförts inom e-handelsområdet. Under perioden har 150 användare utbildats. Utbildningen sker genom ny interaktiv e-lärande utbildning.

Ekonomiservice tillsammans med ekonomistaben har börjat ett arbete med att ta fram ett nytt grunduppdrag för verksamheten som går i linje med den nya förvaltningens samlade uppdrag för tjänsteutveckling.

### HR-service

HR- service är under stark utveckling, nya verksamheter etableras nu och därmed har perioden inneburit ett stort fokus på planering och rekrytering. Hela 13 av enhetens ca 30 personer är rekryterade under 2019.

e-lärande center är en gruppering som nu går från projekt till etablerad verksamhet, gruppen är bemannad och har tagit fram ett tjänsteutbud, kommunikationsplan och nu skapat en produktionsmodell för e-utbildningar. I dagsläget har ett antal utbildningar levererats och det finns en upparbetad volym för nya uppdrag.

Det förberedande arbetet med HR Direkt är nu avslutat och verksamheten börjar i början av maj, lansering sker samordnat med den nya chefsportalen.

### Kontakt Linköping

Kontakt Linköping har nu öppnat Verksamheten är nu igång sedan början av april. Svartservice ligger över eller på mål (>80% besvarade samtal inom 120 sekunder) Kundnöjdheten är god (Generell nöjdhet på 75 %). I dagsläget gäller det att stabilisera verksamheten inför sommaren och hantera den ”rest lista” som finns från projektet. I samband med öppnandet av Kontakt Linköping ändras nu flödet av medborgarbesök från respektive förvaltning till olika delar i Kontakt Linköpings verksamhet, vilket medför ett ökat antal besökare vid verksamheten olika diskar. Det kan på sikt innebära behov av en förändrad bemanning för att hantera dessa ändrade flöden.

### Stadsarkivet

Stadsarkivet påverkas av den planerade ombyggnaden i Stadsbiblioteket för att ge plats för Kontakt Linköpings telefonidel. Ombyggnaden påverkar verksamheten marginellt men skulle kunna påverka hyresnivån.

En ökad del av kommunens arkivering förflyttas nu från hantering av analoga handlingar till digital information. I denna process finns just nu vissa problem i det digitala verktyget kring inleveranser av digital information och visualisering av mottaget material. Dessa problem är nu eskalerade till objektsägare IT att hantera med leverantör.

Utifrån naturligt avgång så rekryterar nu stadsarkivet nya medarbetare.

## **LKDATA**

LKDATA förändrar till viss del sin verksamhet för anpassa den till olika händelser i omvärlden, det är etablering av VSS, etablering av digitaliseringsstaben och anpassning till Linköpings kommun införande av pm3.

Anpassning till det organisatoriska ramverket pm3 innebär en sammanfogning av PM3 till LKDATAS grundläggande verksamhetskoncept Service Management.

Etablering av digitaliseringsstaben innebär ett ökat fokus i Linköpings kommun på digitalisering i verksamheten, där IT blir en del av redskapet för att nå förvaltningarnas verksamhetsmål.

Utifrån behov från kommunens olika förvaltningar har ett arbete med att etablera Applikationsförvaltning som en tjänst startats. Här ses stora vinster genom att stöd och support samordnas för både kommungemensam IT och förvaltnings-specifikt arbete i olika Applikationer.

## Ekonomi

### Driftsammandrag

Resultat 30 april 2019

Driftsammandrag, netto tkr Verksamhet	Redovisning 30/4 2019	Redovisning 30/4 2018	Förändring
VSS ledning	-172	0	-172
Ekonomiservice	-145	-38	-107
HR-service	-745	-1 091	346
Kontakt Linköping*	1 116	334	782
Stadsarkivet	35	214	-179
LKDATA	6 527	1 243	5 284
<b>Summa</b>	<b>6 616</b>	<b>662</b>	<b>5 954</b>

\* Redovisning i kolumn 30/4 2018 på raden Kontakt Linköping, avser Medborgarkontoret, som från april 2019 ingår i Kontakt Linköping.

### Prognos resultat 2019

Driftsammandrag, netto tkr Verksamhet	Prognos helår	Budget 2019	Avvikelse	Bokslut 2018
VSS ledning	-945	0	-945	0
Ekonomiservice	0	0	0	78
HR-service	-200	0	-200	-1 050
Kontakt Linköping*	0	0	0	-39
Stadsarkivet	0	0	0	398
LKDATA**	5 220	3 346	1 874	8 811
<b>Summa nettokostnader, tkr</b>	<b>4 075</b>	<b>3 346</b>	<b>729</b>	<b>8 198</b>
<i>varav kostnader</i>	<i>265 163</i>	<i>254 271</i>	<i>10 893</i>	<i>219 200</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>269 238</i>	<i>257 616</i>	<i>11 622</i>	<i>227 398</i>

..\* Bokslut 2018 på raden Kontakt Linköping, avser Medborgarkontoret, som från april 2019 ingår i Kontakt Linköping.

\*\* Budget för LKDATA är 3 346 tkr. Av detta utgör 2 846 tkr beslutad ersättning till KS samt 500 tkr utgör förväntat resultat.

### Analys och kommentar

VSS ledning visar ett underskott per den 30 april med 172 tkr. Prognosen för året visar ett underskott med 945 tkr som motsvarar förvaltningens avgift 2019 för e-handel och avtalstrohet.

Ekonomiservice redovisar ett underskott med 145 tkr per den 30 april. För året prognostiserar enheten ett resultat i nivå med budget.

HR-service har efter ett förändrat avtal med HR-direktören rekryterat fler tjänster. Inköp av vissa nya program och licenser har medfört ökade kostnader. Etableringen av Chefsportalen och HR direkt har också påverkat. Systemkostnaden avseende Flexite och Trio har tagits centralt men HR-service har stått för personalresurserna. Även införande av Chefsportalen har krävt extra personalresurser. Enheten redovisar ett underskott med 745 tkr per den 30 april, vilket beror på lägre intäkter för perioden än budgeterat. Lokalkostnaderna kan komma att öka återstående del av året då ökat lokalyta tillhandahålls i etapper under året. Enheten bedöms redovisa ett underskott med 200 tkr i år.

Kontakt Linköping redovisar ett överskott för perioden med 1 116 tkr. Orsaken är framförallt lägre lokalkostnader än beräknat. Även personalkostnaderna är lägre, men bedömningen är att bemanningen kommer att öka under senare del av året och årsprognosen för verksamheten visar ett resultat i nivå med budget.

Stadsarkivet redovisar ett överskott med 35 tkr per den 30 april. Prognosen för året visar ett resultat i nivå med budget.

LKDATA redovisar ett överskott per den 30 april med 6 527 tkr. Det är en klar förbättring jämfört med tidigare år och en förbättring jämfört med budgeterat resultat. Orsakerna är främst att prissänkningar inte genomförts inför 2018 och 2019. Effekten ger en positiv påverkan på resultatet för första tertialen med cirka 2 000 tkr. Förutom vissa volymökningar i tjänsteleveransen så påverkas också resultatet positivt av vakanser som ännu inte realiserats, investeringar som förskjutits i tid och fortlöpande effektiviseringar. Verksamheten bedöms visa ett överskott med 2 246 tkr i år.

Totalt redovisar verksamhetsstöd och service ett överskott med 6 616 tkr per den 30 april och för hela året prognostiseras ett överskott för förvaltningen med 4 075 tkr.

## Investeringar

Investeringar Belopp tkr	Redovisning 30/4 2019 Utgifter	Redovisning 30/4 2019 Inkomster	Prognos 2019 Utgifter	Prognos 2019 Inkomster	Prognos 2019 Netto	Investerings- ram 2019	Avvikelse
<b>LKDATA</b>							
<i>Investeringar IT- utrustning</i>	14 900	0	37 900	0	37 900	37 900	0
<i>Pekplattor omsorg 2018, brukare</i>	212	202	848	808	40	0	-40
<b>Summa investeringar</b>	<b>15 112</b>	<b>202</b>	<b>38 748</b>	<b>808</b>	<b>37 940</b>	<b>37 900</b>	<b>-40</b>
<i>varav utgifter</i>							
<i>varav inkomster</i>							

## Analys och kommentar

LKDATAs investeringar i IT-utrustning avser i huvudsak datorer, skrivare, projektorer, nätutrustning och servrar. Investeringarna följer under första tertialen budgeterad investeringsvolym på flertalet tjänster medan en del investeringar förskjutits. En förväntad utökning av volymer vid höstterminsstart kan innebära att det vid slutet av året kan begäras en utökad investeringsram.

Pekplattor omsorg avser del av ett statligt investeringsbidrag för att öka digitalisering inom omsorgen 2018 som omsorgskontoret valde att investera i hårdvaran till pekplattor för brukare. Differensen i redovisningen är kopplad till förändring av mixen avseende modell av pekplatta förändrades.



## Uppföljning av mål och inriktning.

### Målredovisning

#### *Ekonomi; Kostnadseffektiv verksamhet; Optimera verksamhetens nytta i relation till kostnaderna*

VSS verksamhet syftar till stor del att skapa nytta för Linköpings Kommuns olika förvaltningar, exempel kan vara att avlasta kärnverksamheten med tjänsteutbudet och därmed skapa ”tid över”. Exempel på detta är satsningen på e-handel som minskar den manuella hanteringen och därmed också den totala arbetstiden i detta administrativa moment.

Kontakt Linköping ökar kommunens tillgänglighet och skapar också en optimering av resurskostnaden för hanteringen, exempelvis ett bygglov.

#### *Ekonomi; Effektiva inköp; Effektivisera inköpsprocessen med it som stöd*

Enheterna rapporterar att inköp sker enligt avtal och vid resor prioriteras kollektiva färdmedel. Inköp av litteratur har minskats till förmån för motsvarande information digitalt.

För LKDATAs del så används inköp via e-Handelsmodul enbart vid inköp av kontorsmaterial kopplat till att inga leverantörer som LKDATA använder finns i e-Handelsportalen. Beställningar av främst IT-utrustning sker direkt i leverantörens portal.

Ett mål för VSS under 2019 är att samtliga inköp som är möjliga ska ske genom e-Handelsportalen.

#### *Ekonomi; God ekonomisk kontroll; Goda resultat och stabil ekonomi*

Resultatuppföljning sker månadsvis för samtliga enheter inom VSS, både vad gäller verksamhetsmål och ekonomi. LKDATA följer även upp volymtjänster en gång per år. Bedömningen är att enheterna har en god ekonomisk kontroll.

#### *Ekonomi; God finansiell ställning. Finansieringen av välfärden skjuts inte till kommande generationer.*

Förvaltningen anses idag god ekonomisk ställning och även en balans vad gäller löpande drift och möjligheter till framtida utveckling.

#### *Verksamhet; God tillgänglighet. Professionell och tillgänglig service. Tydlig och väl använd digital information.*

HR-service tillhandahåller rekryterings- och annonseringshjälp via ett digitalt beställningsformulär och avsikten är att återkoppla till beställande verksamhet inom ett dygn. Den nya Chefsportalen på Linweb ska ge möjlighet för chefer att få hjälp dygnet runt med svar på frågor inom HR-området. HR direkt är tillgängliga via telefon, chatt och formulär vardagar mellan kl 9.00-15.00. Tillgängligheten kommer att utvärderas under hösten för att se om något behöver förändras.

#### *Verksamhet; Kostnadseffektivt och ändamålsenligt IT-stöd. IT-systemen stödjer verksamheterna och upplevs prisvärt.*

I dagsläget inte tillämplig

#### *Verksamhet; Hög digitaliseringsgrad. Verksamhetsutveckling enligt principen digitalt först.*

HR-service arbetar digitalt genom hela rekryteringsprocessen i rekryteringsverktyget Reachmee. Även all testning och feedback är digital. Enheten har även under våren kört en pilot med videointervjuer för ”massrekryteringar” som nu blivit ordinarie verksamhet/arbetssätt. Ett digitalt stöd för chefer har skapats genom Chefsportalen på Linweb. Att samla alla kunskap inom HR digitalt i ett ärendehanteringssystem gynnar utveckling av hela HR-organisationen.

Beställning av IT-tjänster från LKDATA sker digitalt via IT-order, kontosnurra och förändring av faktura för utrustning via FASIT.

e-lärande centrum är en viktig del i kommunens digitalisering vad gäller utbildningar, introduktioner och information. Rätt använt kan detta arbetssätt frigöra mycket tid och samtidigt öka kvaliteten.

#### *Verksamhet; Goda verksamhetsresultat. Systematisk uppföljning och analys av verksamhetens resultat.*

HR-service använder Trustcruit för att utvärdera sina resultat. Trustcruit är ett system för att systematiskt få in feedback både från sökanden till tjänster samt från rekryterande chefer. Resultaten är goda och har under året pekat uppåt. Kostnaden för Trustcruit är dock stor och bör utvärderas i förhållande till nyttan inför kommande år.

LKDATA:s analys sker via den ekonomiska analysen men även uppföljning av processer och tjänster som görs regelbundet. Även kundnöjdhet följs upp via NKI-mätningar och enkäter efter projektgenomföranden.

***Medarbetare; Goda arbetsplatser. Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet som har inflytande och möjlighet att utvecklas.***

Under våren har arbetet med att implementera förvaltningens nya organisation med tydliga uppdrag för respektive enhet påbörjats. Ett arbete har även påbörjats med innebörden av att vara en inkluderande arbetsplats och se över rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningens chefer har bland annat fått information om organisatorisk och social arbetsmiljö inklusive material gällande särbehandling att arbeta med i medarbetargrupper. Vidare pågår ett värdegrundsarbete utifrån kommunens kärnvärden.

Inom HR-service så har en ny arbetsgrupp inom rekryteringsservice skapats där nästan all ingående personal är rekryterad i år. Arbetsbelastningen har varit stor och det pågår ett arbete med att sätta roller, arbetssätt och förhållningssätt. HR direkt som också är ny verksamhet har försökt att ha täta avstämningar för att förhindra den frustration som kan komma när i princip allt är nytt, gruppen, arbetssättet, tekniken, lokaler och gränssnitt till övriga kollegor. Det kommer att ske en ny mätning av vissa frågor som fanns i medarbetarundersökningen 2018 innan sommaren för hela personalen inom HR-service.

Medarbetarundersökning genomfördes 2018 på LKDATA med ett bra resultat.

***Medarbetare; Framgångsrikt chef- och ledarskap. Varje chef leder och utvecklar sina verksamheter mot uppsatta mål med mod, engagemang och mänsklighet.***

Inom förvaltningen pågår ett aktivt arbete med projektet *Chefers förutsättningar*, som bland annat resulterar i framtagandet av ett antal utvecklingsaktiviteter för ett fortsatt arbete inom förvaltningen.

LKDATA arbetar kontinuerligt med ständiga förbättringar kopplat till Service Management och processarbetet men har hittills gjort detta utifrån Leanlinks värdegrund. Ett förändringsarbete kopplat till den nya förvaltningen kommer att påbörjas under året.

***Medarbetare; Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning. Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett livslångt lärande.***

En rutin för arbetsmarknadsanställningar tas fram som aktivitet för åtgärder i linje med kommunens arbetsmarknadsåtagande, bland annat för att öka förutsättningarna för en breddad rekrytering. För att utveckla insatser enligt ”employer branding livscykeln” pågår arbete med att ta fram en digital förvaltningsövergripande introduktion samt en enkät för avgångssamtal, för att säkerställa professionella avslut.

LKDATA arbetar med studentmedarbetare och så kallade ”drivbänkar” där nyutexaminerade får en tidsbegränsad anställning i syftet att eventuellt hitta nya medarbetare. LKDATA genomför även årligen återkommande utbildningar kring personlig utveckling för ett flertal medarbetare genom ett etablerat utbildningsprogram (Växtkraft). Motsvarande utbildningar för chefer har också genomförts exempelvis Hållbart ledarskap och Chefskraft.

## Strategiska utvecklingsuppdrag

Färgsättningen indikerar:

- Visar att uppdraget är genomfört
- Visar att arbete med uppdraget pågår
- Visar på att uppdraget inte är genomfört (inte påbörjat/kvarstår)

Kommungemensamma strategiska utvecklingsuppdrag	Kommentar
<p>Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att tillvarata digitaliseringens möjligheter</p>	<p>HR service; Tillhandahåller rekryterings- och annonseringshjälp via ett digitalt beställningsformulär. Enheten arbetar digitalt genom hela rekryteringsprocessen i rekryteringsverktyget Reachmee. Även all testning och feedback är digital.</p> <p>e-lärandecentrum lanserar ett tjänsteutbud för utbildningar, introduktioner och information</p> <p>Ekonomiservice utvecklar hanteringen av beställningar genom e-handelsportalen</p> <p>Stadsarkivet förflyttar sin verksamhet från analog- till digital arkivering.</p> <p>Kontakt Linköping; Utvecklar möjligheten att jobba med digital språkhjälp.</p> <p>LKDATAS tjänsteutbud underlättar för kommunens kärnverksamhet att agera DIGITALT</p>
<p>Uppdrag till samtliga nämnder att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, och nya sätt att organisera arbetet.</p>	<p>Kontakt Linköping; AI funktionalitet önskas för att hantera dialog och tjänstehantering med medborgare.</p> <p>LKDATA; För tillfället är det hög konkurrens på arbetsmarknaden vilket innebär vissa svårigheter att rekrytera eftersökt kompetens.</p>
<i>Tillkommande strategiska utvecklingsuppdrag</i>	
<p>Uppdrag till samtliga nämnder att öka takten i digitaliseringsarbetet.</p>	<p>LKDATA; Prioritering och planering för att stödja verksamhetens behov av digitalisering pågår.</p> <p>Kontakt Linköping, samverka med förvaltningarna för att utveckla tjänsteproduktionen både vad gäller ändrade arbetssätt (nyttja flera kanaler) digitalisera sina tjänsteprocesser.</p>
<p>Uppdrag till samtliga nämnder att se över sina avgifter i relation till privatpersoner och företag för ökad transparens, likställighet och koppling mellan avgift och utfört arbete.</p>	<p>Kommunen har lagt ett förslag om högre kopiaavgifter för utlämning av handlingar till privatpersoner, vilket påverkar Stadsarkivet.</p> <p>LKDATA har inga avgifter till</p>

	privatpersoner och externa utförare och bolag nyttjar samma tjänster som kommunen i övrigt.
Uppdrag till samtliga nämnder att fasa ut engångsartiklar i plast i kommunens verksamhet till år 2020, genom att inte förlänga eller teckna nya inköpsavtal för sådana artiklar och ersätta med alternativ av biomassa.	Få plastartiklar används i verksamheterna men arbete pågår för att nå ytterligare minskning.

## Bilaga

### Uppföljning av nämndindikatorer

- Visar att nämndmålet förväntas uppnås
- Visar en positiv utveckling och att nämndmålet delvis förväntas uppnås
- Visar på en negativ utveckling och att nämndmålet inte förväntas nå
- En bedömning har inte kunnat göras per den sista april

#### Målområde: Medarbetare

##### Kommunövergripande mål: Attraktiv arbetsgivare

Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	April 2019	Målvärde
Goda arbetsplatser	Total sjukfrånvaro	4,3	4,0	3,9	3,5
	Män	3,6	3,7	3,6	3,0
	Kvinnor	4,9	4,3	4,1	3,5
	Andel heltidsanställningar	97,9	98,8	98,9	97,5
	Män	100,0	100,0	100	100
	Kvinnor	96,0	97,6	98,1	96
	Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)	I.U.	I.U.	I.U.	I.U.
Framgångsrikt chef- och ledarskap	Hållbart medarbetarengagemang (HME)	I.U.	73	78	80
	Chefsomsättning (andel tillsvidare chefer som har börjat eller slutat, %)	I.U.	7 %	7 %	8,0
	Män		-	-	
	Kvinnor		-	-	
	Chefers sjukfrånvaro	0,35	0,39	1,59	1,30
Män	0,16	0,19	2,05		
Kvinnor	0,60	0,59	1,32		

##### Kommunövergripande mål: God och hållbar kompetensförsörjning

Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	April 2019	Målvärde
Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning	Extern personalomsättning	6,2	6,9	6	5,5
	Män	4,2	8,0	6,5	
	Kvinnor	8	4,7	5,6	
	Mertid övertid	0,2	0,3	0,2	0,15
	Män	0,4	0,5	0,3	
	Kvinnor	0,1	0,1	0,1	
Balanstal chefer	0,73	1,03	1,03	0,96	
Kvinnor	1	1	1		
Chefer med utomnordisk bakgrund	-	-	-		

**Analys och kommentar:**

Under område Medarbetare är målvärdet för *Hållbart medarbetarengagemang* hämtat från Kommunledningsförvaltningens resultat i medarbetarundersökningen 2018. Målvärdet *Chefsomsättning* är hämtat från Kommunledningsförvaltning och är missvisande för Verksamhetsstöd och service som har en lägre andel chefer. Detsamma gäller för målvärdet *Andel heltidsanställningar*, där målvärdet är lägre än tidigare utfall.

Under nämndindikatorn *Extern personalomsättning* redovisas total personalomsättning, då målvärdet är satt utifrån den faktorn.

På grund av organisationsförändring är det svårt att göra en direkt jämförelse mellan respektive år och målvärden.