



Sonja Erlandsson

Nämndmål och nämndindikatorer i målområde Medarbetare

I budget 2020 med plan för 2021-2023 fastställer kommunfullmäktige kommunövergripande mål inom fem målområden: samhälle, medborgare, ekonomi, verksamhet och medarbetare. Med utgångspunkt i de kommunövergripande målen och övriga riktlinjer beslutar nämnderna under hösten om nämndmål och nämndindikatorer för nämndens verksamhet.

Enligt kommunens reglemente beslutar kommunstyrelsen, utifrån rollen som arbetsgivare, om nämndmål för samtliga nämnder i målområdet medarbetare. Utifrån nämndmålen ska förvaltningschef fastställa målvärdet för respektive nämndindikator, vilket inarbetas i nämndernas internbudget. Nämndindikatorerna följs upp i delårsrapporter, verksamhetsberättelser och årsredovisning samt följs inom kommunstyrelsens uppsiktsplikt.

I tabellen nedan anges nämndmål och nämndindikatorer för 2020.

Nämndmål och nämndindikatorer i budget 2020 med plan för 2021-2023

Kommunövergripande mål	Nämndmål	Nämndindikator	
<p>Attraktiv arbetsgivare <i>I Linköpings kommun känner varje medarbetare arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Serviceyrken inom skola och omsorg stärker förutsättningarna för att utveckla kvaliteten i välfärdstjänsterna genom att befintlig personal avlastats och frigörs för att driva utveckling. Kommunens arbetsplatser präglas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor. Medarbetarna är ambassadörer som gärna rekommenderar sin arbetsplats till andra.</i></p>	<p>Goda arbetsplatser <i>Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas</i></p>	Total sjukfrånvaro (%)	
		Män	
		Kvinnor	
	<p>Framgångsrikt chef- och ledarskap <i>Varje chef leder och utvecklar sina verksamheter mot uppsatta mål med mod, engagemang och mänsklighet.</i></p>	<p>Hållbart medarbetarengagemang (HME)</p>	Andel heltidsanställningar (%)
			Män
			Kvinnor
<p>Hållbar kompetensförsörjning <i>Linköpings kommun arbetar systematiskt med att attrahera, introducera, utveckla och behålla medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att</i></p>	<p>Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning <i>Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett</i></p>	Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)	
		Chefsomsättning (andel tillsvidare chefer som har börjat eller slutat, %)	
		Män	
<p>Hållbar kompetensförsörjning <i>Linköpings kommun arbetar systematiskt med att attrahera, introducera, utveckla och behålla medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att</i></p>	<p>Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning <i>Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett</i></p>	Kvinnor	
		Chefers sjukfrånvaro	
		Män	
<p>Hållbar kompetensförsörjning <i>Linköpings kommun arbetar systematiskt med att attrahera, introducera, utveckla och behålla medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att</i></p>	<p>Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning <i>Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett</i></p>	Kvinnor	
		Total personalomsättning	
		Mertid övertid	
<p>Hållbar kompetensförsörjning <i>Linköpings kommun arbetar systematiskt med att attrahera, introducera, utveckla och behålla medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att</i></p>	<p>Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning <i>Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett</i></p>	Balanstal chefer	
		Kvinnor	

Kommunövergripande mål	Nämndmål	Nämndindikator
<i>organisera arbetet på nya sätt, använda digital teknik och hitta vägar för ett livslångt lärande skapas förutsättningar för att säkra resurser till den kommunala verksamheten. Nya metoder för att attrahera, utveckla och behålla kompetens i kommunen utvecklas för att möta framtidens behov av kompetens.</i>	<i>livslångt lärande och ett aktivt arbete med professionsanalyser för rätt använd kompetens skapar nya vägar för kompetensförsörjningen</i>	Chefer med utomnordisk bakgrund