



Personalbokslut för Linköpings kommun år 2019

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

1. Personalbokslutet för Linköpings kommun år 2019 godkänns.

Ärende

Linköpings kommun har höga ambitioner som arbetsgivare. Vi vill klara omställningen till nya vägar för kompetensförsörjning samtidigt som vi vill vara en handlingskraftig, nytänkande och engagerad arbetsgivare. Både nuvarande och potentiella medarbetare ska se Linköpings kommun som det bästa valet av arbetsgivare. Vår förmåga att ha rätt arbetsgivarpolitik det vill säga att kunna attrahera, rekrytera, behålla och utveckla chefer och medarbetare och samtidigt skapa nya vägar till kompetensförsörjning är avgörande för att vi både ska nå goda verksamhetsresultat och kunna hantera den tillväxt som väntas i framtiden.

Under senaste tolv månadersperioden har antalet medarbetare ökat med 216 personer till 9 921 anställda¹, varav 9 273 har en tillsvidareanställning. Omräknat till årsarbete² motsvarar det 9 556 årsarbeten, det är en ökning med 261. Andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning ökar med 1,4 procentenheter till 83,3%. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 96 procent – för män 97,1 procent respektive 95,7 procent för kvinnor. Förändring av förvaltningsorganisationen gör jämförelser lite haltande men störst är utbildningsförvaltningen med drygt 5 700 anställda följd av Leanlink med drygt 2 600 anställda.

Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön finns timavlönade medarbetare som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,6 miljoner timmar, omräknat motsvarar det cirka 809 årsarbeten.

¹ Anställd i det här sammanhanget definieras som anställd med månadslön

² Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,5 år

Under 2019 har personalomsättning varit 6,5 %, vilket är något lägre än året innan. Förvaltningarna har svårigheter att rekrytera personal till de mest personalintensiva verksamheterna inom vård och omsorg. Inom utbildningsområdet är det fortsatt ett problematiskt rekryteringsläge och situationen är oförändrad eller något försämrat när det gäller de svårrekryterade yrkesgrupperna till verksamheten såsom förskollärare och grundlärare i fritidshem samt vissa ämneslärargrupper. Rekryteringssituationen för socialsekreterare har lättat något men är fortsatt kärv. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens både från privata arbetsgivare och från övrig offentlig sektor.

Linköpings kommun erbjuder anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år. Under 2019 har 7 587 medarbetare eller 75,2 % nyttjat möjligheten till ersättning. Sedan september 2019 har Linköpings kommun genom ett samverkansprogram med Göteborgs universitet möjliggjort för anställd att få tillgång till det digitala hälsoverktyget PriusHealth. Verktöget innehåller drygt 50 olika teman som är ett stöd för deltagaren att prioritera hälsan i sin vardag.

Under 2019 redovisas 1 203 550 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 27 650 timmar. En positiv iakttagelse är att trenden med ökande sjukfrånvaro bland yngre medarbetare verkar vara bruten. Sjukfrånvarotimmar omvandlad till totala sjukfrånvaron³ är 6,7 procent, vilket är jämfört med resultatet för 2018. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro minskar bland yngre medarbetare. En viss uppgång av sjukfrånvaron bland kvinnor över 50 år. Långtidssjukfrånvaron av total sjukfrånvaro ökar med 1,9 procentenheter, ökningen sker både hos män och kvinnor.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse - Personalboksut för Linköpings kommun 2019, 2020-03-25

Bilaga - Personalboksut för Linköpings kommun

³ sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid

Bakgrund

Personalarbetet i kommunen utgår från kommunens budget som omfattar all kommunal verksamhet och beskriver de målsättningar och resultat som är prioriterade. Budgeten fastslår hur kommunens samlade resurser ska fördelas mellan nämnder och verksamheter utifrån kommunfullmäktiges politiska viljeinriktning och prioritering. Den politiska viljeinriktningen uttrycks genom:

- Kommunövergripande mål
- Strategiska utvecklingsuppdrag
- Prioriterade styrdokument som nämnderna särskilt ska fokusera på

För målområde Medarbetare⁴ har kommunfullmäktige fastställt två kommunövergripande samt tre nämndmål, de är;

- Attraktiv arbetsgivare
- Goda arbetsplatser
- Framgångsrikt chef- och ledarskap
- God och hållbar kompetensförsörjning
- Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning

Måluppfyllelsen gentemot ovanstående redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser.

Ekonomiska konsekvenser

Rapportering av personalbokslut 2019 föranleder inga ekonomiska ställningstaganden.

Kommunala mål

Personalbokslutet relaterar till målområde *Medarbetare*.

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

Jämställdhet

Personalbokslutet är en beskrivning av personalens sammansättning fördelning mellan kön, ålder och arbetsområden. Det finns inga förslag till beslut som påverkar jämställdheten i organisationen.

⁴ Målområde medarbetare beskriver hur medarbetarnas resurser ska tillvaratas och utvecklas.

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

MBL-information enligt § 19 ägde rum 2019-03-13 vid kommungemensamma
medbestämmandegruppens sammanträde.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:
Kommunfullmäktige