

Uppföljning och utvärdering av ”Världens bästa Linköping”

Strategisk plan med kommun-
fullmäktiges övergripande mål
för 2011-2014



7. En attraktiv arbetsgivare med god ekonomi

Detta dokument har tagits fram till kommunstyrelsens mål- och utvärderingsutskott av kommunstyrelsens förvaltning, som således ansvarar för framtagandet av faktauppgifter.

Den uppföljnings- och utvärderingsplan som målredovisningen baseras på är antagen i KS:s Mål- och utvärderingsutskott 2012-02-15. En reviderad version är antagen i KS Mål- och utvärderingsutskott 2012-11-22.

Innehåll

Inledning	1
Föreliggande rapport.....	1
Bakgrund – majoritetens program för styrning av kommunen	1
Plan för uppföljning och utvärdering.....	1
Uppföljnings- och utvärderingsarbetet	1
Metodik i utvärderingen och rapportens upplägg.....	2
Målens indelning i temarapporterna	2
Tolkning av resultat	3
Kommunen som arbetsgivare – politisk vision.....	4
Mål 18. Linköpings kommun ska genom ett aktivt arbete med ledarskap och medarbetarskap ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.....	4
Mål 19. Linköpings kommun ska ligga i framkant inom jämställdhet och mångfaldsarbete.....	12
Kommunens ekonomi – politisk vision.....	19
Mål 20. Kommunkoncernen ska ha en långsiktig tillväxt i balans och ha ett resultat som tillförsäkrar framtida kommuninvånare en bibehållen eller förbättrad nivå på verksamhet, service och anläggningar	19

Inledning

Föreliggande rapport

Denna rapport är en av sju i kommunstyrelsens mål- och utvärderingsutskotts utvärdering av kommunens 19 övergripande mål för mandatperioden 2011-2014. Rapporten har tagits fram av kommunstyrelsens förvaltning, som också ansvarar för framtagandet av faktauppgifter. Vissa uppgifter har emellertid hämtats in även från andra förvaltningar.

Bakgrund – majoritetens program för styrning av kommunen

I kommunallagen finns krav på att det i budgeten ska finnas mål och riktlinjer för verksamheten. Dessa mål och riktlinjer ska bidra till att kommunen kan uppnå en god ekonomisk hushållning (Kommunallagen 8 kap § 5). Målen och riktlinjerna för kommunens verksamhet ska fastställas, efterlevas, följas upp och utvärderas.

Inför varje ny mandatperiod formulerar den tillträdande majoriteten i en kommun ett program för den politik och verksamhet, som man avser att bedriva under mandatperioden. I Linköping har ansvaret för att ta fram övergripande mål lagts på kommunstyrelsens mål- och utvärderingsutskott. Utskottet har valt att fastställa 19 mål i en plan med rubriken; ”Världens bästa Linköping, strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014”. Planen har antagits av kommunfullmäktige.¹

Plan för uppföljning och utvärdering

Redan i början av mandatperioden tog kommunstyrelsens mål- och utvärderingsutskott fram indikatorer för uppföljning och utvärdering vid mandatperiodens slut. Dessa sammanfattas i dokumentet ”Uppföljning och utvärdering”². Idén är att mäta förändringar under perioden. I vissa fall kan utvecklingen även jämföras med jämförbara städer, företrädesvis Eskilstuna, Jönköping, Norrköping, Uppsala, Västerås och Örebro. I flera fall kan resultaten delas upp i olika åldrar och kön.

Uppföljnings- och utvärderingsarbetet

Uppföljnings- och utvärderingsarbetet har delats in i och redovisas i sju temarapporter.

1. En attraktiv kommun – att bo, arbeta och studera i
2. Tillväxt och företagsamhet
3. Utbildning för barn och unga
4. Kultur och fritid
5. Miljöstaden
6. Serviceinriktad kommun och välfärdstjänster
7. En attraktiv arbetsgivare med god ekonomi

¹ Världens bästa Linköping, strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014 antogs i kommunfullmäktige 2011-09-27. KF § 185. Dnr. KS 2011-16.

² Uppföljnings- och utvärderingsplanen är antagen i KS:s Mål- och utvärderingsutskott 2012-02-15. En reviderad version är antagen i KS Mål- och utvärderingsutskott 2012-11-22.

Kommunledningskontoret har haft det övergripande ansvaret för utvärderingsarbetet. För varje rapport har emellertid en viss förvaltning haft ansvar för framtagande av fakta för de olika temaområdena och ibland för vissa enskilda indikatorer inom annans temaområde.

Metodik i utvärderingen och rapportens upplägg

Måluppfyllelsen bestäms utifrån de indikatorer som har satts upp för varje mål. Dessa bedöms först var för sig huruvida de är uppfyllda eller inte. Därefter görs en samlad bedömning utifrån samtliga indikatorer huruvida målet kan anses var helt uppfyllt, delvis uppfyllt eller inte uppfyllt. För både den samlade bedömningen och för varje enskild indikator används även symboler för graden av måluppfyllelse i form av en helt fylld cirkel, en halvfylld cirkel eller en helt ofylld cirkel, enligt figuren nedan



Figur 1. Följande symboler används i dokumentet för att åskådliggöra grad av uppfyllda indikatorer samt måluppfyllelse

Det bör nämnas att indikatorerna har tagits fram med sikte på inriktning på vad som är viktigast för att uppnå ett visst mål. Ibland har det varit svårt att få fram mätbara indikatorer för det politiken vill uppnå. I dessa fall kan man ha varit tvungen att acceptera indikatorer som egentligen inte är de mest optimala. Därav finns det även utrymme för alternativa analyser, politiska värderingar och tolkningar av måluppfyllelse utifrån de politiska idétexterna som följer varje mål.

Rapporten är upplagd så att de mål som redovisas föregås av den vision som alliansen satt upp för ett friare, ett företagsammare, ett tryggare respektive ett grönare Linköping. Efter varje mål redovisas även alliansens politiska idé som satts upp för varje mål i den strategiska planen. Därefter redovisas den samlade bedömningen av måluppfyllelse. För den som vill veta något om utfallet för de olika indikatorerna följer sedan en sammanfattning av detta. Slutligen görs en mer ”fördjupad redovisning” för den som vill veta lite mer om utfallet.

Målen indelning i temarapporterna

De 19 kommunövergripande målen delas in i de 7 temarapporterna, enligt tabellen nedan:

Tabell 1. De 19 övergripande målen indelning i de 7 temarapporterna.

Mål nr	Formulering	Vision	Temarapport
1	Människor är fria att leva sina liv utan att begränsas av intolerans, fördomar och kriminalitet.	Ett friare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i
2	Barn och unga får goda kunskaper i Linköpings skolor.	Ett friare Linköping	2. Utbildning för barn och unga
3	Utbildningsnivån ska vara bland de högsta i Sverige.	Ett friare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i

4	Utanförskapet i Linköping minskar.	Ett friare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i
5	Människor har förutsättningar till en rik fritid i Linköping.	Ett friare Linköping	3. Kultur och fritid
6	Linköpingsborna har en god hälsa.	Ett friare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i
7	Tillväxten i regionen ligger över riksgenomsnittet.	Ett företagsammare Linköping	2. Tillväxt och företagsamhet
8	Linköping är en av Sveriges bästa kommuner att starta, driva och växa med sitt företag i.	Ett företagsammare Linköping	2. Tillväxt och företagsamhet
9	Linköping är en stad som lockar studenter till studier och arbete.	Ett företagsammare Linköping	2. Tillväxt och företagsamhet
10	Linköpings kommun erbjuder service som är lättillgänglig, effektiv och hjälpsam.	Ett företagsammare Linköping	3. Tillväxt och företagsamhet 6. Service och välfärdstjänster
11	Människor känner sig trygga i Linköping.	Ett tryggare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i
12	Brottsligheten minskar i Linköping.	Ett tryggare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i
13	Linköpings kommun erbjuder välfärdstjänster med en hög tillgänglighet och god kvalitet.	Ett tryggare Linköping	6. Service och välfärdstjänster
14	Människor har stora möjligheter att göra egna val inom välfärdens tjänster.	Ett tryggare Linköping	6. Service och välfärdstjänster
15	Det är attraktivt att bo i och flytta till Linköping.	Ett grönare Linköping	1. En attraktivare kommun – att bo, arbeta och studera i
16	Linköpings kommun bidrar till en hållbar utveckling med sikte på att vara en koldioxidneutral kommun 2015.	Ett grönare Linköping	5. Miljöstaden
17	Det är lätt för Linköpingsborna att själva ta ett stort eget ansvar för sin påverkan på klimat och miljö.	Ett grönare Linköping	5. Miljöstaden
18	Linköpings kommun ska genom ett aktivt ledarskap och medarbetarskap ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.	Kommunen som arbetsgivare	7. En attraktivare arbetsgivare med god ekonomi
19.	Linköpings kommun ska ligga i framkant inom jämställdhets- och mångfaldsområdet.	Kommunen som arbetsgivare	7. En attraktivare arbetsgivare med god ekonomi
20.	Kommunkoncernen ska ha en långsiktig tillväxt i balans och ha ett resultat som tillförsäkrar framtida kommuninvånare en bibehållen eller förbättrad nivå på verksamhet, service och anläggningar, är uppfyllt.	Kommunens ekonomi	7. En attraktivare arbetsgivare med god ekonomi

Tolkning av resultat

Ett problem med urvalsundersökningar som görs vid olika tidpunkter är att det kan vara svårt att bedöma om någon verklig förändring har ägt rum eller om förändringen ligger inom ”felmarginalen”. De medarbetarundersökningar som gjorts i Linköpings riktar sig emellertid till samtliga anställda, dvs är totalundersökningar. Då det gäller sådana är även en liten förändring en verklig förändring.

Kommunen som arbetsgivare – politisk vision³

Kommunen ska ha arbetsplatser där medarbetarna känner både arbetsglädje och stolthet. Det ska erbjudas arbeten som gör skillnad för medborgarna, som en del i det gemensamma välfärdsarbetet. Kommunen strävar efter en organisation som bygger på dialog, samspel och öppenhet och som stöds av en förtroendegivande och tydlig ledning på alla nivåer.

Mål 18. Linköpings kommun ska genom ett aktivt arbete med ledarskap och medarbetarskap ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Politisk idé⁴

Kommunen ska erbjuda alla medarbetare attraktiva anställningsvillkor. Meningsfullhet i arbetet, personlig utveckling och delaktighet blir framgångsfaktorer. Attraktionskraften för att kunna positionera organisationen på arbetsmarknaden ligger i att kunna ha goda ambassadörer i verksamheten som rekommenderar kommunen som arbetsgivare.

Kommunens chefer ska stödja, skapa förutsättningar för och underlätta arbetet med att uppnå goda arbetsplatser, där varje medarbetare har ett tydligt uppdrag, inflytande och möjlighet att utvecklas. Chefen ska tillsammans med medarbetarna förnya och utveckla verksamheten samt definiera och följa upp mål och resultat i enlighet med politiska ambitioner och viljeinriktningar.

Både chefer och medarbetare ska uppleva att de har balans mellan arbete och privatliv. Organisationen ska arbeta på ett strukturerat sätt för att uppnå hälsosamma arbetsplatser som präglas av tydlighet och delaktighet. Alla ska känna sig respekterade, värdefulla och uppleva sig ha hälsa.

Samlad bedömning



Mål 18. Linköpings kommun ska genom ett aktivt arbete med ledarskap och medarbetarskap ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, är delvis uppfyllt.

³ Politisk vision för ”Ekonomiska och personalstrategiska mål” i *Strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014* s 9.

⁴ Politisk idé för mål 18 i *Strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014* s 9.

Måluppfyllelse för varje indikator – sammanställning⁵

Måluppfyllelse

Indikator nr 1. Chefer och medarbetares betyg på ledarskap



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är delvis uppfylld. Kommunens medarbetarundersökning, MAU. Delindex ledarskap 2012 resp 2014. (Det finns 15 st underordnade delfrågor.) Attraktiv arbetsgivarindex, AVI för Linköpings kommun⁶.

Indikator nr 2. Chefer och medarbetares betyg på medarbetarskap



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens medarbetarundersökning, MAU. Medarbetarskap = Delindex. Engagemang. (Det finns 6 st underordnade delfrågor). Attraktiv arbetsgivarindex Linköpings kommun, AVI.

Indikator nr 3. Chefer och medarbetares betyg på hälsa och ett hållbart arbetsliv



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är delvis uppfylld. Kommunens medarbetarundersökning, MAU. Hälsa. Ett hållbart arbetsliv. Arbetsbelastning (det finns tre underordnade delfrågor).

Andelen medarbetare som upplever att arbetsbelastningen:

- a) påverkar arbetsglädjen ska minska.
- b) påverkar den egna hälsan ska minska.
- c) påverkar privatlivet ska minska.

Personalboks slutet; Den totala sjukfrånvaron ska fortsatt ligga på en låg nivå.

Indikator nr 4. Medarbetare som kan rekommendera kommunen som arbetsgivare



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens medarbetarundersökning, MAU. Delfråga inom "Engagemangindex".

⁵ Mål- och utvärderingsutskottet har 2012-11-22 bytt ut samtliga 6 indikatorer för mål nr 18, enligt beslut i KS Personalutskott och ersatt dessa med 4 nya, på grund av att personalenkäten (uppföljningsmöjligheten) har ändrat karaktär genom ny utförare. Jämförelser kan därav bara göras mellan 2012 och 2014.

⁶ Nyckeltalsinstitutet har bytt namn på undersökningen från Arbetsvillkorindex till Attraktiv arbetsgivarindex. Poängskalor för indexet har även förändrats över tid och justerats bakåt i tiden.

Fördjupad redovisning för varje indikator

Indikator nr 1. Chefer och medarbetares betyg på ledarskap

Det förväntade resultatet är att chefers och medarbetares betyg på ledarskap ska öka.

Linköpings medarbetarundersökning⁷

I tabellen nedan redovisas resultatet för frågeområdet ”ledarskap” (10 olika frågor) i medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014.

Tabell 2. Chefers och medarbetares index avseende ledarskap. 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings kommuns medarbetarundersökning, MAU.

Index för ledarskap (index 1-100), 10 olika frågor	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	57	60

Av tabellen framgår det att index för ledarskap har ökat från index 57 år 2012 till index 60 år 2014, dvs med tre enheter⁸.

Ledarindex har haft en positiv ökning vad gäller alla delfrågor. Närmaste chefers ledarskap får emellertid relativt låga resultat när det gäller att planera verksamheten samt skapa ordning och struktur. Även synliggörande av medarbetarnas bidrag får låga resultat för kommunen i stort. Granskas resultatet av ledarskapsindex uppdelat per förvaltning så finns det en viss skillnad mellan förvaltningarna.

Indikatorn för den del som avser medarbetarenkäten är uppfylld.

Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)⁹

I tabellen nedan redovisas resultatet för Linköpings kommun från 2010 till 2013, i Nyckeltalsinstitutets undersökning AVI (Attraktiv arbetsgivarindex).

Tabell 3. Betyg för Linköping som en attraktiv arbetsgivare, 2010-2013. Källa: Nyckeltalsinstitutet. AVI (Attraktiv arbetsgivarindex).

AVI, Attraktiv arbetsgivarindex (maxpoäng 180)	2010	2011	2012	2013
Linköpings kommun	121	128	111	110

⁷ 2012 genomfördes medarbetarundersökningen i en ny utformning och med nya områden samt med ett nytt sätt att redovisa materialet. Anledningen var att kommunen tillsammans med Norrköpings kommun upphandlat en ny, extern utförare. Därav finns ingen jämförbar data före 2011.

⁸ Företaget Ipsos som har utfört undersökningen skriver: Ett index över 70 är uttryck för en väl fungerande verksamhet utifrån ett medarbetarperspektiv, medan ett index som ligger på 45 eller därunder signalerar stora problem på arbetsplatsen.

⁹ Nyckeltalsinstitutet har genomfört mätningar av Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) i tretton år, i över 240 företag och organisationer med sammanlagt över 650 000 anställda. Vi är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal med ett max värde på 180 poäng. De nio nyckeltalen är; tillsvidareanställningar, genomsnittslön, karriärmöjlighet, kompetensutveckling, övertid, korttidssjukfrånvaro, personalansvar, långtidssjukfrånvaro och avgångar. Linköpings kommun har deltagit i undersökningen sedan 2007. Under 2013 förändrar Nyckeltalsinstitutet poängskalan för uträkning av index. Omräkning har gjorts för index bakåt i tiden.

Av tabellen framgår det att poängen i Nyckeltalsinstitutets undersökning för Linköpings kommun som en attraktiv arbetsgivare har minskat mellan 2010 och 2013. Trots detta har kommunen ett fortsatt högre sammanräknat medianvärde, än andra kommuner som ingår i undersökningen. Det finns två nyckeltal där Linköping emellertid utmärker sig i negativ riktning. Det är att kommunen har en större andel anställd personal per chef, samt lägre medianlön i jämförelse med de andra kommunerna.

AVI är en indikator som ska användas enligt utvärderingsplanen, men mätmetoden är egentligen inte matchad mot ”chefers och medarbetares betyg på ledarskap”, utan ger mer en bild över ”arbetsklimat och ledning” i stort i Linköping¹⁰. Således vägs detta perspektiv in i värdering av om indikatorn är uppfylld eller inte.

Indikatorn för den del som avser AVI, Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är inte uppfylld.

Sammanfattning

Indikatorn är *delvis* uppfylld.

Indikator nr 2. Chefer och medarbetares betyg på medarbetarskap

Det förväntade resultatet är att chefers och medarbetares betyg på medarbetarskap ska öka.

I tabellen nedan redovisas resultatet för frågeområdet ”engagemang” (6 olika frågor) i medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014.

Tabell 4. Chefers och medarbetares betyg på index avseende engagemang. 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings kommuns medarbetarundersökning, MAU.

Index för engagemang (index 1-100), sex olika frågor	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	61	64

Av tabellen framgår det att index för engagemang (engagerade medarbetare) har ökat från 61 till 64, dvs med tre enheter från 2012 till 2014¹¹.

Samtliga förvaltningar har utvecklats positivt. Det är relativt små variationer mellan män och kvinnor och olika åldersgrupper. Chefer uppger, totalt sätt, att de i hög grad är engagerade i arbetet än vad medarbetarna uppger. Jämfört med resultatet från 2012 års undersökning har emellertid chefers egenskattade engagemang minskat, medan medarbetarnas egenskattade engagemang har haft en positiv utveckling.

Indikatorn är uppfylld.

¹⁰ AVI var enligt utvärderingsplanen även tänkt att användas för indikator nr 2 då det gäller betyg på medarbetarskap, men relevansen blir så låg att den måste utgå där (den mäter inte vad som avses att mäta).

¹¹ Företaget Ipsos som har utfört undersökningen skriver: Ett index över 70 är uttryck för en väl fungerande verksamhet utifrån ett medarbetarperspektiv, medan ett index som ligger på 45 eller därunder signalerar stora problem på arbetsplatsen.

Indikator nr 3. Chefer och medarbetares betyg på hälsa och ett hållbart arbetsliv

Det förväntade resultatet är att chefers och medarbetares betyg på hälsa och ett hållbart arbetsliv ska öka.

Linköpings medarbetarundersökning

I tabellen nedan redovisas resultatet för frågeområdet ”arbetsbelastning” (tre frågor) i medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014. Frågorna handlar om arbetsglädje, hälsa och inverkan på privatliv.

Tabell 5. Chefers och medarbetares bedömning på tre frågor om arbetsbelastning. 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings medarbetarundersökning, MAU.

Index för arbetsbelastning, bedömning av effekter på tre frågor om arbetsglädje, hälsa och privatliv (index 1-100)	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	37	38

Av tabellen framgår det att index för arbetsbelastning, dvs arbetsbelastningens *positiva effekt* på arbetsglädje, hälsa och privatliv har ökat med en enhet från 2012 till 2014. Men värdena är låga¹².

I undersökningen har ett stressindex skapats. Man pratar då om en ”risksituation” som finns om man instämmer i samtliga tre frågor nedan:

- Arbetsbelastningen har negativ effekt på arbetsglädjen.
- Arbetsbelastningen har negativ effekt på hälsan.
- Alltid för mycket att göra, aldrig lugnare perioder.

I tabellen nedan redovisas andelen av medarbetarna som instämmer i alla tre frågorna.

Tabell 6. Stressindex. Andel som instämmer i tre frågor om stress. 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings medarbetarundersökning, MAU.

Stressindex (procent som instämmer i tre frågor om stress)	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	12 %	12 %

Av tabellen framgår det att 12 procent av cheferna och medarbetarna instämmer både 2012 och 2014 i samtliga frågor som indikerar stress. Andelen varierar mellan olika förvaltningar från 4 procent bägge åren till 17 procent 2012 respektive 18 procent 2014.¹³

Den här delen av indikatorn är med minsta möjliga marginal *delvis* uppfylld.

¹² Företaget Ipsos som har utfört undersökningen skriver att: Ett index över 70 är uttryck för en väl fungerande verksamhet utifrån ett medarbetarperspektiv, medan ett index som ligger på 45 eller därunder signalerar stora problem på arbetsplatsen.

¹³ Ett jämförelsetal levereras från en webbpanel, från olika företag/verksamheter, som företaget IPSOS använder sig av. I den instämmer 8 procent i samtliga tre frågor.

Sjukfrånvaro

Det finns en målsättning i Linköpings kommun som säger att den totala sjukfrånvaron ska fortsatt ligga på en låg nivå och att frisktalet¹⁴ ska öka.

I tabellen nedan redovisas sjukfrånvaro och frisktal i Linköpings kommun 2010-2013.

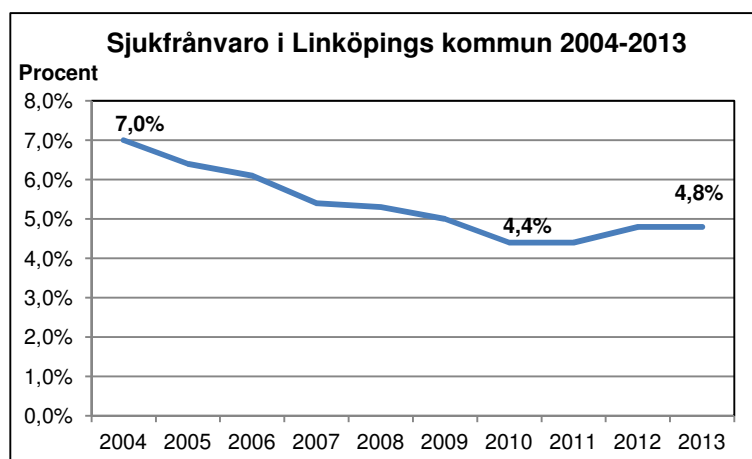
Tabell 7. Sammanställning sjukfrånvaro och frisktal 2010 och 2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.

Sammanställning sjukfrånvaro och frisktal	2010	2013
Sjukfrånvaro	4,4 %	4,8 %
Frisktal	63,1 %	59,3 %

Av tabellen framgår det att sjukfrånvaron har ökat med 0,4 procentenheter och frisktalet minskat med 3,8 procentenheter under mandatperioden.

Diagrammet nedan illustrerar sjukfrånvaron över längre tid, dvs från 2004 till 2013.

Diagram 1. Sjukfrånvaro i Linköpings kommun 2004-2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Av diagrammet framgår det att Linköping har haft en nedåtgående trend från 2004 vad gäller sjukfrånvaro, men att denna har brutits under mandatperioden. Det går också att utläsa att sjukfrånvaron visserligen har ökat 2010-2014, men att den har planat ut det senaste året.

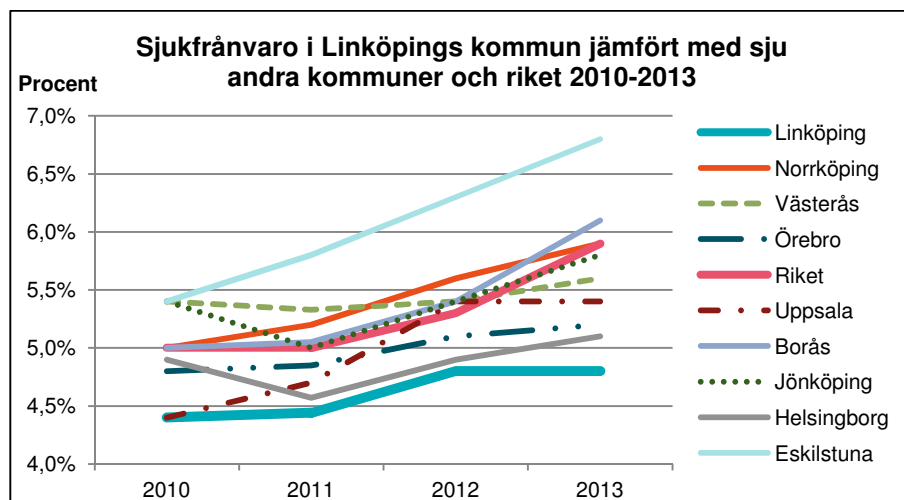
Sjukfrånvaron i kommuner och landsting ökade generellt 2013 för andra året i rad. Genomsnittet 2013 för Sveriges kommuner är 5,9 procent och för landstingen 5,2 procent. Trenden speglar ungefär utvecklingen på arbetsmarknaden i stort. Ökningen gäller både bland kvinnor och bland män, men den totala sjukfrånvaron är fortfarande betydligt högre bland kvinnor.

Linköping ligger 1,1 procentenheter lägre än genomsnittet för kommuner. Tjugo kommuner har lägre total sjukfrånvaro än Linköping.

¹⁴ Definition av begreppet frisktal: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvardagar/antal anställda.

I tabellen nedan illustreras Linköpings utveckling vad gäller sjukfrånvaro i jämförelse med sju andra kommuner, som man ofta brukar jämföra sig med.

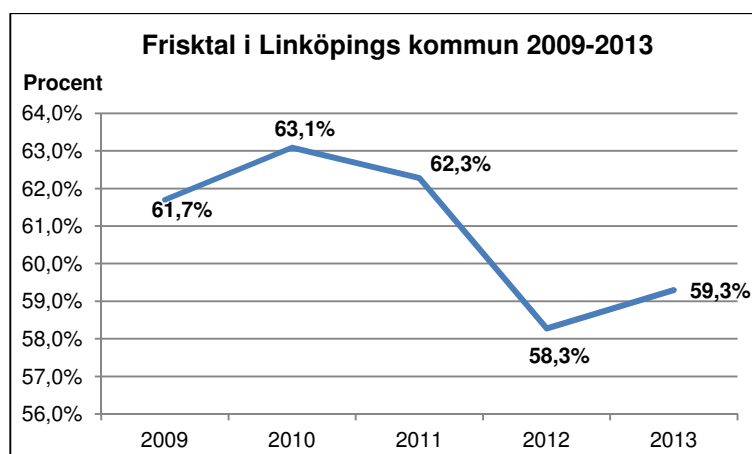
Diagram 2. Sjukfrånvaro i Linköpings kommun i jämförelse med sju andra kommuner och riket, 2010-2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Av diagrammet framgår det att sjukfrånvaron har ökat mellan 2010 och 2014, både i Linköpings kommun och i de jämförda kommunerna samt även i riket totalt. En skillnad är att trendkurvan har ”planat ut” för Linköping det senaste året, medan sjukfrånvaron i de andra kommunerna och i riket totalt har fortsatt att öka.

I samband med personalbokslutet 2009 infördes begreppet, ”frisktal” i syfte att följa medarbetarnas hälsoutveckling. I diagrammet nedan illustreras utvecklingen från 2009 till 2013.

Diagram 3. Frisktalet i Linköpings kommun 2009-2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Av diagrammet framgår det att frisktalet har sjunkit 3,8 procentenheter från toppnoteringen 63,1 procent ingångsåret på mandatperioden, dvs 2010 till 59,3 procent 2014. Emellertid kan en ökning med en procent jämfört med föregående år utläsas.

Således har sjukfrånvaron mellan 2010-2014 ökat, medan frisktalet har sjunkit. Den här delen av indikatorn är således *inte* uppfylld.

Sammanfattning

Chefers och medarbetares betyg på hälsa och ett hållbart arbetsliv har ökat med minsta möjliga marginal. Sjukfrånvaron har ökat 2010-2014, men planat ut det senaste året. Frisktalet har sjunkit under samma period, men ökat det senaste året.

Indikatorn är *delvis* uppfylld (med minsta möjliga marginal).

Indikator nr 4. Medarbetare som rekommenderar kommunen som arbetsgivare

Det förväntade resultatet är att medarbetare som rekommenderar kommunen som arbetsgivare ska öka.

I medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014 ställdes frågan/påståendet: "Jag rekommenderar gärna andra att börja arbeta i Linköpings kommun". I tabellen nedan redovisas andelen medarbetare som värderat frågan" med 4-5 poäng på en 5-gradig skala.

Tabell 8. Andel medarbetare som gärna rekommenderar andra att börja arbeta i Linköpings kommun 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings medarbetarundersökning, MAU.

"Jag rekommenderar gärna andra att börja arbeta i Linköpings kommun". Andel som har gett frågan betyg 4-5 på en 5-gradig skala	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	38 %	43 %

Av tabellen framgår det att andelen medarbetare som har gett frågan betyg 4-5 (instämmer i att de kan rekommendera andra att börja arbeta i Linköpings kommun) har ökat med fem procentenheter från 2012 till 2014. Fortfarande är det förhållandevis ett ganska lågt betyg.¹⁵

Indikatorn är uppfylld.

¹⁵ Ett jämförelsetal levereras från en webbpanel, från olika företag/verksamheter, som undersökningsföretaget IPSOS använder sig av. I den ger 55 procent frågan betyg 4-5.

Mål 19. Linköpings kommun ska ligga i framkant inom jämställdhet och mångfaldsarbete.

Politisk idé¹⁶

Kommunen ska arbeta systematiskt med jämställdhet och mångfald för att skapa öppna och inkluderande arbetsplatser. Alla medarbetares kompetens ska tas tillvara. En ledstjärna ska vara att attrahera människor med olika förutsättningar.

Samlad bedömning



Mål 19. Linköpings kommun ska ligga i framkant inom jämställdhet och mångfaldsarbete, är delvis uppnått.

¹⁶ Politisk idé för mål19 i *Strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014* s 9.

Måluppfyllelse för varje indikator – sammanställning¹⁷

Måluppfyllelse

Indikator nr 1. Andel utrikes födda medarbetare



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Personalbokslutet.

Indikator nr 2. Andel chefer fördelat på kön



Förväntat resultat: Ska jämnas ut.

Uppföljning: Indikatorn är inte uppfylld. Personalbokslutet.

Indikator nr 3. Antal chefer fördelat på ålder



Förväntat resultat: Ska jämnas ut.

Uppföljning: Indikatorn är delvis uppfylld. Personalbokslutet.

Indikator nr 4. Andelen medarbetare som upplever att arbetsplatsen värdesätter medarbetares olika livserfarenheter



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Medarbetarundersökningen. MAU. 2012 = 55 %,

Indikator nr 5. Andelen medarbetare som arbetar aktivt med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Medarbetarundersökningen. MAU 2012 = 49 %.

Indikator nr 6. Andelen medarbetare som arbetar på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats



Förväntat resultat: Ska öka.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Medarbetarundersökningen. MAU 2012 = 54 %,

¹⁷ Mål- och utvärderingsutskottet har 2012-11-22 bytt ut 4 av 7 indikatorer för mål nr 19, enligt beslut i KS Personalutskott och ersatt dessa med 3 nya (nr 4, 5 och 6), på grund av att personalenkäten (uppföljningsmöjligheten) har ändrat karaktär genom ny utförare.

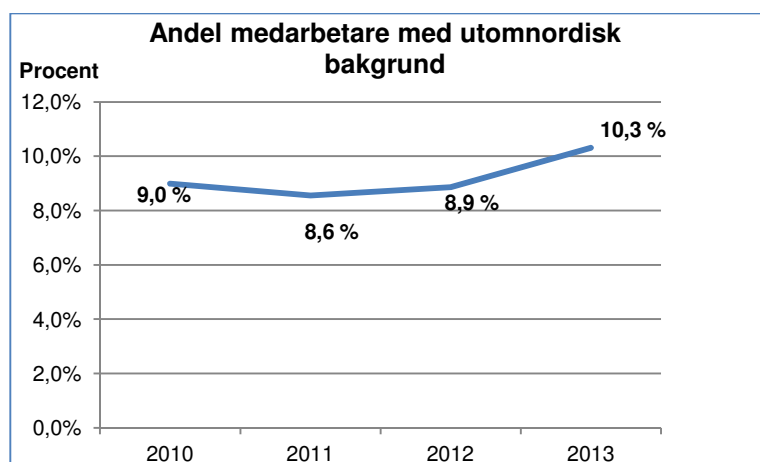
Fördjupad redovisning för varje indikator

Indikator nr 1. Andel utrikes födda medarbetare

Det förväntade resultatet är att andelen utrikes födda medarbetare ska öka.

Begreppet utrikes födda har i kommunens personalbokslut avgränsats till att gälla enbart ”personer med utomnordisk bakgrund”¹⁸. I diagrammet nedan beskrivs utvecklingen mellan 2010 och 2013, vad gäller andelen anställda personer med utomnordisk bakgrund i Linköpings kommun.

Diagram 4. Andel medarbetare med utomnordisk bakgrund, 2010 till 2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Av diagrammet går det att utläsa att andelen anställda med utomnordisk bakgrund har ökat med 1,3 procentenheter från 2010 till 2013. I december 2013 är det 10,3 procent eller 768 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 64 personer under mätperioden.

Indikatorn är uppfylld.

Indikator nr 2. Andel chefer fördelat på kön

Det förväntade resultatet är att könsfördelningen bland chefer ska jämnas ut i Linköpings kommunkoncern, så att andelen chefer bättre speglar personalsammansättningen i kommunen.

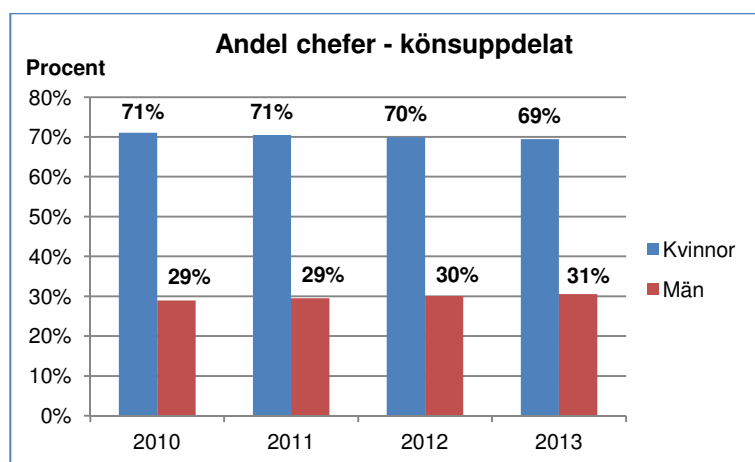
Med chef menas ”Arbetstagare med fullt ledningsansvar¹⁹, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar”.

Diagrammet nedan illustrerar könsfördelningen bland chefer från 2010 till 2013.

¹⁸ Personer som är födda utanför Norden eller har båda sina föräldrar födda utanför Norden.

¹⁹ Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

Diagram 5. Könsfördelningen bland chefer, 2010 till 2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Av diagrammet framgår det att andelen kvinnliga chefer har minskat från 71 procent till 69 procent mellan 2010 och 2013 och att andelen män har ökat med motsvarande procent.

I absoluta tal har 265 medarbetare chefsbefattningar 2013 mot 287 stycken 2010. Det innebär en minskning med 22 personer under perioden. Sex av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en minskning med två personer jämfört med 2010.

Ett sätt att beskriva jämställdheten i organisationen är att mäta de anställdas möjligheter till ett chefsuppdrag. Karriärmöjligheten²⁰ beräknas så att andel chefer delas med andel anställda för respektive kön. Om personalsammansättningen skall avspeglas i antalet chefer skall värdet för karriärmöjlighet vara 1,0 oavsett kön. För kvinnor har värdet för karriärmöjlighet förändrats från 0,89 år 2010 till 0,87 år 2013. För männen är värdena 1,44 respektive 1,49.

Under samma period har andelen kvinnliga chefer på högre chefsbefattningar ökat med 10 procent till att 2013 vara 60 procent.

Indikatorn är *inte* uppfylld.

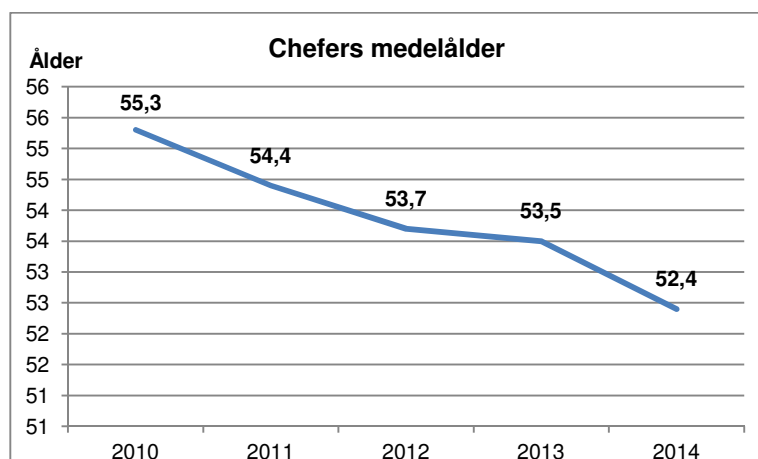
Indikator nr 3. Antal chefer fördelat på ålder

Det förväntade resultatet är att åldersfördelningen bland chefer ska jämnas ut i Linköpings kommun, så att andelen chefer bättre speglar personalsammansättningen i kommunen.

Diagrammet nedan illustrerar åldersfördelningen bland chefer från 2010 till 2013.

²⁰ Nyckeltalsinstitutet definition i Jämställdhetsindex (Jämix).

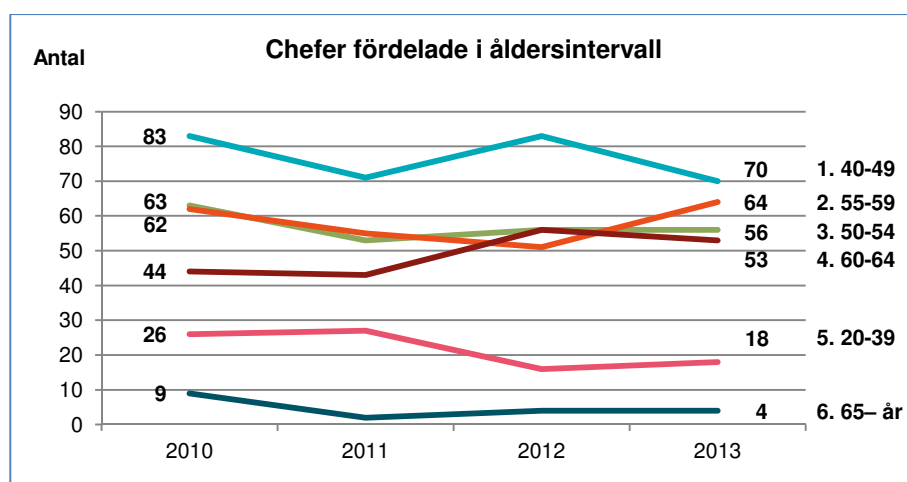
Diagram 6. Chefers medelålder, 2010 till 2014. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Av diagrammet framgår det att medelåldern för anställda chefer har minskat med nästan tre år under mandatperioden, från 55,3 år 2010 till 52,4 år i januari 2014. Medelåldern för samtliga anställda är oförändrad 46 år.

Diagrammet nedan illustrerar utvecklingen 2010 till 2013, vad det gäller chefer i olika åldersintervaller.

Diagram 7. Andel chefer fördelade i åldersintervall 2010 till 2013. Källa: Linköpings kommuns personalbokslut.



Under hela mätperioden återfinns flest chefer i åldersintervall 40-49 år. Även om medåldern har sjunkit så återfinns 65 procent av alla chefer i spannet 50-65 år. Antalet chefer 20-39 år har minskat från 26 personer 2010 och vidare till 18 stycken 2013.

Medelåldern har således sjunkit och närmat sig medelåldern för samtliga anställda, men även antal chefer under 40 år har blivit färre.

Indikatorn är delvis uppfylld.

Indikator nr 4. Andelen medarbetare som upplever att arbetsplatsen värdesätter medarbetares olika livserfarenheter

Det förväntade resultatet är att andelen medarbetare som upplever att arbetsplatsen värdesätter medarbetares olika livserfarenheter, ska öka.

I medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014 ställdes frågan/påståendet: "På min arbetsplats värdesätts medarbetares olika livserfarenheter". I tabellen nedan redovisas andelen medarbetare som värderat frågan med 4-5 poäng på en 5-gradig skala.

Tabell 9. Andel medarbetare som anser att medarbetares olika livserfarenheter värdesätts på arbetsplatsen, 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings medarbetarundersökning, MAU.

"På min arbetsplats värdesätts medarbetares olika livserfarenheter". Andel som har gett frågan betyg 4-5 på en 5-gradig skala	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	55 %	58 %

Av tabellen framgår det att andelen medarbetare som har gett frågan betyg 4-5 (instämmer i att medarbetares olika livserfarenheter värdesätts) har ökat med tre procentenheter från 2012 till 2014.

Indikatorn är uppfylld.

Indikator nr 5. Andelen medarbetare som arbetar aktivt med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor

Det förväntade resultatet är att andelen medarbetare som arbetar aktivt med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor ska öka.

I medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014 ställdes frågan/påståendet: "På min arbetsplats arbetar vi med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor". I tabellen nedan redovisas andelen medarbetare som värderat frågan med 4-5 poäng på en 5-gradig skala.

Tabell 10. Andel medarbetare som anser att man arbetar med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor på arbetsplatsen 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings medarbetarundersökning, MAU.

"På min arbetsplats arbetar vi med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor". Andel som har gett frågan betyg 4-5 på en 5-gradig skala	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	49 %	55 %

Av tabellen framgår det att andelen medarbetare som har gett frågan betyg 4-5 (dvs instämmer i att man på arbetsplatsen arbetar aktivt med attityd- och värderingsfrågor kring jämställdhet och mångfaldsfrågor) har ökat med sex procentenheter från 2012 till 2014.

Indikatorn är uppfylld.

Indikator nr 6. Andelen medarbetare som arbetar på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats

Det förväntade resultatet är att andelen medarbetare som arbetar på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats ska öka.

I medarbetarundersökningen i Linköpings kommun, 2012 respektive 2014 ställdes frågan/påståendet: "På min arbetsplats arbetar vi på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats". I tabellen nedan redovisas andelen medarbetare som värderat frågan med 4-5 poäng på en 5-gradig skala.

Tabell 11. Andel medarbetare som anser att man arbetar på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats, 2012 och 2014. Källa: Ipsos. Linköpings medarbetarundersökning, MAU.

"På min arbetsplats arbetar vi på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats". Andel som har gett frågan betyg 4-5 på en 5-gradig skala	2012	2014
Medarbetares och chefers bedömning	54 %	64 %

Av tabellen framgår det att andelen medarbetare som har gett frågan betyg 4-5 (instämmer i att man på arbetsplatsen arbetar på ett medvetet sätt för att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats) har ökat med 10 procentenheter från 2012 till 2014.

Indikatorn är uppfylld.

Gemensam kommentar till indikator nr 4-6

Alla förvaltningar har haft en positiv utveckling gällande indikatorerna nr 4-6, förutom en förvaltning som har en minskning vad gäller samtliga indikatorer.

Kommunens ekonomi – politisk vision²¹

Linköpings kommuns ekonomi ska präglas av ansvarstagande i såväl goda tider som i stunder av finansiell oro. God ordning på ekonomin skapar handlingsutrymme på både kort och lång sikt. Linköping ska ha regionens lägsta kommunalskatt.

Politisk idé²²

Linköping har en stark ekonomi, men påverkas av händelser i omvärlden. Det är därför viktigt att det finns marginaler i ekonomin, att resurserna används på effektivaste sätt och att investeringar sker på ett ansvarsfullt sätt. Skattebetalarnas pengar ska förvaltas väl. Kommunen ska främja konkurrens och vara öppen för alternativa utförare i den kommunalt finansierade verksamheten.

Den starka befolkningstillväxten och de ambitioner som finns för Linköping medför att vi nu står inför flera viktiga framtidsinvesteringar, men alla investeringar låter sig inte förverkligas samtidigt. Kommunen, näringslivet och kommunens egna bolag kommer alla att vara viktiga i förverkligandet av de stora framtidsinvesteringarna som väntar.

Mål 20. Kommunkoncernen ska ha en långsiktig tillväxt i balans och ha ett resultat som tillförsäkrar framtida kommuninvånare en bibehållen eller förbättrad nivå på verksamhet, service och anläggningar

Samlad bedömning



Mål 20. Kommunkoncernen ska ha en långsiktig tillväxt i balans och ha ett resultat som tillförsäkrar framtida kommuninvånare en bibehållen eller förbättrad nivå på verksamhet, service och anläggningar, är uppfyllt.

²¹ Politisk vision för ”Ekonomiska och personalstrategiska mål” i *Strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014* s 10.

²² Politisk idé för mål 20 i *Strategisk plan med övergripande mål för 2011-2014* s 10.

Måluppfyllelse för varje indikator²³ – sammanställning

Måluppfyllelse

Indikator nr 1. Kommunkoncernens soliditet



Förväntat resultat: Ska inte vara lägre än 18 procent och inte minska fler än två år i rad.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

Indikator nr 2. Kommunens soliditet



Förväntat resultat: Ska inte vara lägre än 50 procent och inte minska fler än två år i rad.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

Indikator nr 3. Resultat för bolagen inom Stadshuskoncernen



Förväntat resultat: Bolagen ska generera resultat som möjliggör koncernbidrag eller utdelning till moderbolaget för att täcka moderbolagets kostnader och utdelning.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

Indikator nr 4. Finansiering av investeringar i bolagen inom Stadshuskoncernen



Förväntat resultat: Bolagen ska klara att finansiera investeringar utan aktieägartillskott.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

Indikator nr 5. Kommunens lånefinansiering av investeringar



Förväntat resultat: Kommunen ska endast lånefinansiera stora och långsiktiga investeringar²⁴, dvs där det är rimligt att kostnaderna för investeringen ska bäras även av kommande generationer.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

²³ Texterna i indikator 5, 6 och 7 har språkligt korrigerats något gentemot hur de framställdes i uppföljningsplanen. Detta för att dessa i detalj inte var helt korrekta i relation till de formuleringar, som man de facto har arbetat utifrån under mandatperioden.

²⁴ Med stora och långsiktiga investeringar avses investeringar och investeringsbidrag som överstiger 30 mnkr och har en livslängd på minst 20 år.

Indikator nr 6. Kommunens egenfinansiering av investeringar



Förväntat resultat: Kommunens resultat inklusive reavinst/-förluster och med pensionerna redovisade enligt fullkostnadsmodellen ska under en tvåårsbudgetperiod vara så stort att investeringar som inte är stora och långsiktiga²⁵ kan egenfinansieras.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

Indikator nr 7. Kommunens likviditet



Förväntat resultat: Kommunens likviditet ska under en tremånadersperiod i genomsnitt inte understiga beloppet som motsvarar en månads utbetalning av löner exklusive arbetsgivaravgifter, vilket för 2011 uppgår till ca 190 mnkr.

Uppföljning: Indikatorn är uppfylld. Kommunens ekonomiska årsredovisningar.

Fördjupad redovisning för varje indikator

Indikator nr 1. Kommunkoncernens soliditet

Det förväntade resultatet är att kommunkoncernens soliditet inte ska vara lägre än 18 procent och inte minska fler än två år i rad.

I tabellen nedan redovisas kommunkoncernens soliditet 2010–2013. 2010 anger ett ingångsvärde, de övriga åren anger resultat under mandatperioden.

Tabell 12. Linköpings kommunkoncerns soliditet 2010–2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Kommunkoncernens soliditet i procent	2010	2011	2012	2013
Kommunkoncernen	21 %	21 %	24 %	26 %

Av tabellen framgår det att kommunkoncernens soliditet är högre än 18 procent och att den inte har minskat två år i rad.

Indikatorn är uppfylld.

²⁵ Med stora och långsiktiga investeringar avses investeringar och investeringsbidrag som överstiger 30 mnkr och har en livslängd på minst 20 år.

Indikator nr 2. Kommunens soliditet. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar för 2010-2013.

Det förväntade resultatet är att Linköpings kommuns soliditet inte ska vara lägre än 50 procent och inte minska fler än två år i rad.

I tabellen nedan redovisas kommunens soliditet 2010–2013.

Tabell 13. Linköpings kommuns soliditet 2010–2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Kommunens soliditet i procent	2010	2011	2012	2013
Kommunen	52 %	56 %	56 %	59 %

Av tabellen framgår det att kommunkoncernens soliditet är högre än 50 procent och att den inte har minskat två år i rad.

Indikatorn uppfylld.

Indikator nr 3. Resultat för bolagen inom Stadshuskoncernen

Det förväntade resultatet är att bolagen ska generera resultat som möjliggör koncernbidrag eller utdelning till moderbolaget för att täcka moderbolagets kostnader och utdelning.

I tabellerna nedan redovisas de kommunala bolagens koncernbidrag till Stadshuskoncernen, bolagens utdelningar till Stadshuskoncernen och moderbolaget Stadshus AB:s resultat efter finansiella poster.

Tabell 14. De kommunala bolagens koncernbidrag till Stadshuskoncernen 2010-2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Bolagens koncernbidrag till Stadshuskoncernen i mnkr	2010	2011	2012	2013
Bolagen	415	360	512	527

Tabell 15. De kommunala bolagens utdelningar till Stadshuskoncernen 2010–2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Bolagens utdelningar till Stadshuskoncernen i mnkr	2010	2011	2012	2013
Bolagen	44	53	40	19

Tabell 16. Moderbolaget Stadshus AB:s resultat efter finansiella poster 2010–2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Moderbolaget Stadshus AB:s resultat efter finansiella poster i mnkr	2010	2011	2012	2013
Moderbolaget Stadshus AB	39	67	103	49

Av tabellerna framgår det att moderbolaget Stadshus AB haft ett positivt resultat efter finansiella poster samtliga år.

Vidare att bolagen inom Stadshuskoncernen har genererat resultat som möjliggjort koncernbidrag och utdelningar till moderbolaget för att kunna täcka moderbolagets kostnader och utdelning.

Indikatorn är uppfylld.

Indikator nr 4. Finansiering av investeringar i bolagen inom Stadshuskoncernen

Det förväntade resultatet är att bolagen ska klara att finansiera investeringar utan aktieägartillskott.

I tabellen nedan de kommunala bolagens investeringar 2010–2013, som har gjorts *utan något aktieägartillskott*.

Tabell 17. De kommunala bolagens investeringar utan aktieägartillskott 2010–2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

De kommunala bolagens investeringar i mnkr	2010	2011	2012	2013
Investeringar	1 254	1 498	1 270	1 480
Aktieägartillskott	0	0	0	0

Av tabellen framgår det att de kommunala bolagens investeringar ligger mellan 1 254 mnkr och 1 498 mnkr för varje år under mandatperioden och att de inte har erhållit något aktieägartillskott under mandatperioden för att finansiera dessa.

Indikatorn är uppfylld.

Indikator nr 5. Kommunens lånefinansiering av investeringar

Det förväntade resultatet är att kommunen endast ska lånefinansiera stora och långsiktiga investeringar²⁶, dvs där det är rimligt att kostnaderna för investeringen ska bäras även av kommande generationer.

I tabellen nedan redovisas kommunens lånefinansieringar 2010–2013.

Tabell 18. Kommunens lånefinansieringar 2010–2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Kommunens lånefinansieringar i mnkr	2010	2011	2012	2013
Kommunen	0	0	0	0

Av tabellen framgår det att kommunen inte har några lånefinansieringar alls under mandatperioden.

Indikatorn är uppfylld.

²⁶ Med stora och långsiktiga investeringar avses investeringar och investeringsbidrag som överstiger 30 mnkr och har en livslängd på minst 20 år.

Indikator nr 6. Kommunens egenfinansiering av investeringar

Det förväntade resultatet är att kommunens ekonomiska resultat inklusive reavinster/-förluster och med pensionerna redovisade enligt fullkostnadsmodellen under en tvåårsbudgetperiod ska vara så stort att investeringar som inte är stora och långsiktiga²⁷ kan egenfinansieras.

I tabellen nedan redovisas kommunens ekonomiska resultat 2010–2013.

Tabell 19. Kommunens ekonomiska resultat 2010-2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Kommunens ekonomiska resultat i mnkr	2010	2011	2012	2013
Kommunen	250	23	398	611

Av tabellen framgår det att bolagens investeringar ligger mellan 23 mnkr och 611 mnkr för varje år under mandatperioden.

I tabellen nedan redovisas kommunens investeringar 2010–2013.

Tabell 20. Kommunens investeringar 2010-2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Kommunens investering i mnkr	2010	2011	2012	2013
Kommunen	197	298	220	181

Av tabellen framgår det att kommunens investeringar ligger mellan 181 mnkr och 220 mnkr för varje år under mandatperioden.

I tabellen nedan redovisas kommunens investeringar 2010–2013.

Tabell 21. Kommunens investeringar 2010-2013 efter avskrivningar och som har finansierats med kommunens likviditet. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

Kommunens investeringar efter avskrivningar och som har finansierats med kommunens likviditet i mnkr	2010	2011	2012	2013
Kommunen	119	198	113	57

Av tabellen framgår det att kommunens investeringar som finansierats med likvida medel ligger mellan 57 mnkr och 198 mnkr för varje år under mandatperioden. Således har kommunens investeringar finansierats utan lån.

Indikatorn är uppfylld.

²⁷ Med stora och långsiktiga investeringar avses investeringar och investeringsbidrag som överstiger 30 mnkr och har en livslängd på minst 20 år.

Indikator nr 7. Kommunens likviditet

Det förväntade resultatet är att kommunens likviditet under en tremånadsperiod, i genomsnitt *inte* ska understiga beloppet som motsvarar en månads utbetalning av löner exklusive arbetsgivaravgifter, för 2013 cirka 204 mnkr.

Under 2011 fanns en tremånadersperiod okt – dec som målet inte uppfylldes. I övrigt har målet uppfyllts under samtliga 3-månadersperioder under 2011-2013.

Indikatorn är uppfylld.

Den finansiella profilen – totalt sett och i jämförelse med fem andra kommuner

I detta avsnitt görs en jämförelse med hur Linköpings finansiella profil, totalt sett ser ut i jämförelse med fem andra jämnstora kommuner²⁸.

Bakgrunden är att Linköping har beslutat att gå med i ett system för kommunala jämförelser, där de sex ingående kommunerna jämförs med varandra. De övriga kommunerna vid sidan av Linköping är Eskilstuna, Gävle, Jönköping, Västerås och Örebro. För varje kommun tas en finansiell profil fram utifrån ett antal finansiella nyckeltal. Profilen redovisas i form av ett spindeldiagram.

Spindeldiagrammet innehåller åtta nyckeltal som speglar respektive kommuns finansiella situation och utveckling. Vissa nyckeltal är relaterade till verksamhetens kostnader för att kunna jämföras mellan olika kommuner.

Diagrammet innehåller vidare fyra axlar som ska ge en samlad bedömning av fyra viktiga finansiella perspektiv. Varje perspektiv är summan av de fyra nyckeltal som ligger närmast intill axeln. Samtliga fyra nyckeltal väger lika tungt i bedömningen. De fyra nyckeltalen är Lång sikt - kapacitet, Risk, Kort sikt – beredskap och Kontroll.

Nedan redovisas spindeldiagrammen för Linköpings kommun åren 2011–2013. Samtliga värden är redovisade i relation till de andra kommunernas värden. En förändring kan alltså antingen bero på att den egna kommunen har förändrat sina värden eller att de övriga kommunerna har ändrat sina värden.

Den heldragna linjen visar de poäng som Linköpings kommun fått för de olika perspektiven. Den streckade ringen i mitten av diagrammen visar genomsnittet för kommungruppen. Ligger kommunen utanför den streckade ringen har den ett starkare värde än genomsnittet i gruppen och omvänt.

²⁸ Övriga ingående kommuner är: Eskilstuna, Gävle, Jönköping, Västerås och Örebro

Diagram 8. Linköpings finansiella profil 2011. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

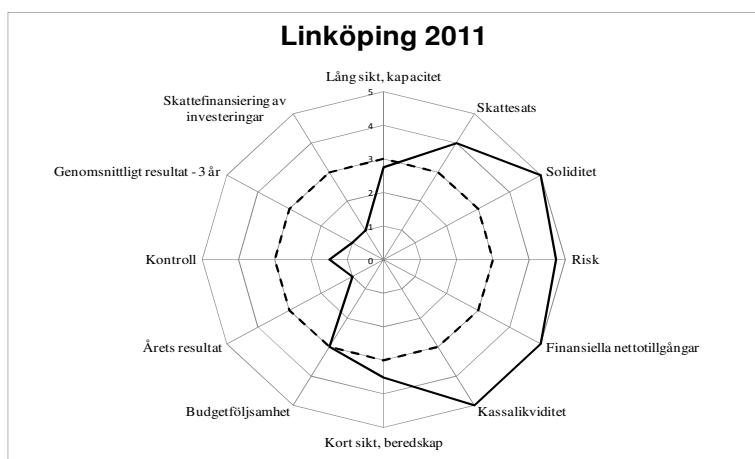


Diagram 9. Linköpings finansiella profil 2012. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.

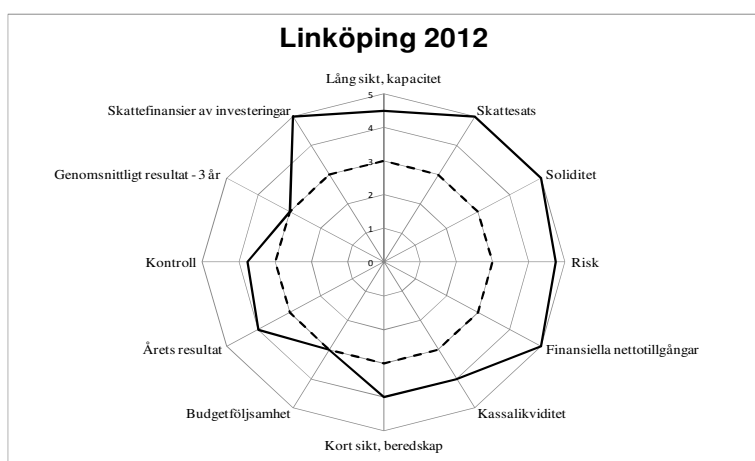


Diagram 10. Linköpings finansiella profil 2013. Källa: Linköpings kommuns årsredovisningar.



Av diagrammen går att utläsa att:

- Under 2011 försämrades Linköpings relativa position, beroende på svagt ekonomiskt resultat och stora investeringar.

- Under 2012 förbättrade åter Linköping sina relativa positioner för tre av de fyra perspektiven, nämligen lång sikt och kapacitet, kontroll, respektive kort sikt och beredskap.
- Under 2013 har Linköping förbättrat sin relativa position ytterligare och ligger nu i topp för samtliga nyckeltal utom nyckeltalet budgetföljsamhet där kommunen ligger på genomsnittet för gruppen.

Strategisk plan med kommun-
fullmäktiges övergripande mål
för 2011-2014

En attraktiv arbetsgivare
med god ekonomi

