

på jobbet

linweb.linkoping.se

Personaltidningen för dig som jobbar i Linköpings kommun



**”Jag andas
lokalhistoria hela dagarna”**

Sidorna 10-11

DAGS FÖR FEST
”I år räknar vi
med omkring
6 000 gäster”

Sidan 3

LÄRARE SÖKES
”Vi måste bli en
ännu attraktivare
arbetsgivare”

Sidan 4-5

ARBETA LÄNGRE
Kommunen satsar
på att få fler att
arbeta efter 65 år

Sidan 18

Ur innehållet



7

Studenter lockas till kommunen
"Bra att få in en fot i arbetslivet".



Han drivs av att hitta digitala lösningar
Jakob Algulin är ny digitaliseringsdirektör.

9



15

Från dataingenjör till djurvårdare

Maria Persson bytte karriär och följde sin dröm.

Redaktören har ordet

Hur luktar kylskåpet på ditt jobb?

Det står smutsiga tallrikar, glas och bestick i diskhon. Dagens lunch har torkat fast i porslinet och det är ganska lätt att gissa vad matlådan har innehållit. I vasken ligger det spår av blöta, mosiga maträtter; smulor av köttfärs, salladsblad som har klibbat fast, någon rödrosa saft som troligtvis kommer från en skål tomatsoppa, och några övergivna ärtor. Diskmaskinens lucka står på glänt. Tyvärr är den redan full med smutsig disk – någon har troligtvis "glömt" att trycka på startknappen. Kylskåpet är överfullt med påsar, matlådor och olika typer av matförpackningar. Det luktar surt och ruttet. Kanske kommer stanken från den mjuka gurkan som omgivits av en brungul vätska, eller från den öppnade påsen med riven ost, där möglet fullständigt har tagit över?

Kanske påminner ovanstående beskrivning om lunchrummet på ditt jobb? I så fall är du inte ensam. Ofräscha kök på arbetsplatser brukar vara ett ständigt problem och därmed ett stående samtalsämne. Lappar som "Din mamma jobbar inte här" eller "Kvarlämnade matlådor kastas" biter inte längre.

Jag utgår från att sunkiga kök beror på att vi är många människor som ska samsas. En del tycker att det är en självklarhet att hänga disktrasan över vattenkranen, medan andra skriker högt och tycker att det är ofräscht eftersom trasan smetar av bakterier, som i sin tur hamnar i vattenglasat. Andra tycker att det är helt okej att äta en matlåda som stått i kylan en vecka, medan vissa anser att den skapar en ovälkommen lukt. Jag har också saker som jag hänger upp mig på. Till exempel ställer jag gärna inte besticken med den vassa sidan uppåt i diskmaskinen. Detta för att jag vill undvika att den person som plockar ur diskmaskinen ska fingra på den del av gaffeln eller kniven som man stoppar i munnen. Vem vet var den personen har haft sina fingrar...

Att skicka arga mejl, sätta upp lappar eller att skapa ett veckoschema med ansvarsroller fungerar inte. Finns det några alternativ kvar eller får vi helt enkelt stå ut med ofräscha lunchrum?

Emmilie Engström,
redaktör



Foto
Oskar Lürén

På omslaget

Jocke Johansson,
museitekniker på
Friluftsmuseet
Gamla Linköping,
brinner för
lokalhistoria.

Foto:
Jeppe Gustafsson

LINKÖPINGS KOMMUN

● på jobbet

ANSVARIG UTGIVARE

Maria Ottosson,
tel 013-20 63 65 e-post:
maria.ottosson@linkoping.se

REDAKTÖR

Emmilie Engström,
tel 013-26 27 62 e-post:
emmilie.engstrom@linkoping.se

LAYOUT OCH REDIGERING

Charlotte Fahlén
tel 013-20 61 34 e-post:
charlotte.fahlen@linkoping.se

Besöksadress:

Kommunikation
Storgatan 58 1tr, Linköping
Postadress:
Linköpings kommun På jobbet,
581 81 Linköping

TRYCK: Sörmlands Printing
Solutions

DISTRIBUTION:

Postnord
NÄSTA NUMMER:
December 2018

REDAKTIONSKOMMITÉ:

Kommunal:
Linda Weideborg
Vision:
Ann-Christine Karlsson
Saco:
Johanna Jungeklint
Lärarförbundet:
Helena Hjertstedt Jonsson

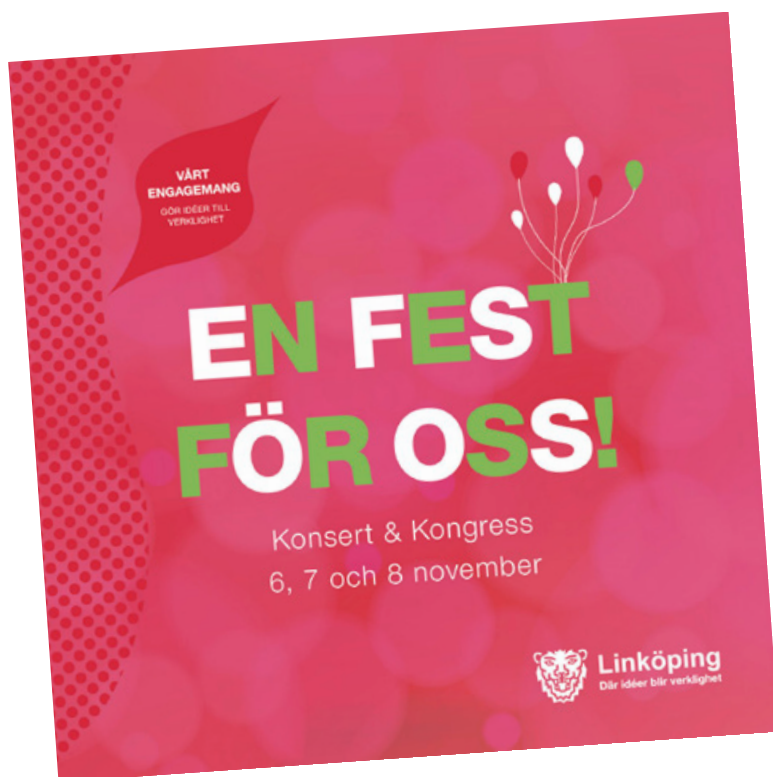
Lärarnas riksförbund:

Anders Hellmér, Malin Bjärnlid
Akademikerförbundet SSR:
Christina Gustavsson
Jusek:
Marie Holmgren
Kommunledningsförvaltningen:
Lotta Larsson
Socialförvaltningen:
Christer B Nilsson
Kultur- och fritidsförvaltningen:
Jessica Mattsson
Utbildningsförvaltningen:
Axel Svartling

Leanlink:

Lisa Johansson
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen:
Malin Björkroth
Omsorgs- och äldreomsorgen:
Cecilia Salomonson

Tidningen finns också som pdf
på intranätet Linweb.
Tidningen finns även inläst på cd,
kontakta Regionbibliotek
Östergötlands inläsningstjänst,
tel 010-103 93 20.



Årets stora fest närmar sig

Festligheter väntar, och du är inbjuden. Nu börjar uppladdningen inför årets stora medarbetarfest. "Vi hoppas på 6 000 gäster", säger Anne-Marie Sanderi.

TEXT EMMILIE ENGSTRÖM

» Hon är projektledare för En fest för oss, som arrangeras den 6, 7 och 8 november på Konsert & kongress. Nyligen fick alla tillsvidareanställda, timvikarier och visstidsanställda en personlig inbjudan hemskickad med post. Där finns praktisk information som till exempel hur man anmäler sig till festen.

– På Linweb kan medarbetare även följa förberedelserna. Där hittar man också anmälningslänken, säger Anne-Marie Sanderi.

Totalt är 9 500 medarbetare inbjudna, vilket är ungefär 1 000 fler än 2016 då festen sist arrangerades.

– Det beror dels på att vi är fler anställda nu och att vi har varit generösare när det gäller timvikarier.

– Vår förhoppning är att 6 000 medarbetare ska komma på festen, även om vi såklart vill att alla inbjudna ska tacka ja.

Varför behövs en sådan här fest?

– Vi är en stor organisation med många medarbetare. Det här är ett sätt att träffas och skapa gemenskap. Tanken med kvällen är att vi ska ha roligt och skratta tillsammans. Det behövs extra mycket nu i höstmörkret, säger Anne-Marie.

Den folkkäre sångaren Magnus Carlsson kommer tillsammans med showduon 2Njoy att stå för musikunderhållningen. Festen kommer även att andas 1950-, 60-, 70- och 80-tal.

– Gästerna får på olika sätt uppleva en tidsresa.

Jag vill inte avslöja för mycket. Den som kommer får se, säger Anne-Marie med glimten i ögat.

Under kvällen kommer det också att hållas en utlottning med fina priser. För att vara med i tävlingen är det dock viktigt att ta med det gulgröna inbjudningskuvertet.

– Vi kommer att samla in kuverten och sedan dra vinnare. Det vill man inte missa. ●

Läs mer:

Följ uppladdningen inför festen på Linweb. Informationen hittar du under fliken Din anställning och En fest för oss.

Vill du tycka till om ny tidning?

Personaltidningen håller på att göras om, och vi vill veta vad du som medarbetare tycker – både när det gäller innehåll och design.

I DEN NYA tidningen kommer det att bli större fokus på dig som medarbetare, med personporträtt och reportage från våra verksamheter. Tidningen kommer också att lyfta övergripande information som är viktig för alla att känna till. Förutom detta blir det även en helt ny design.

NU EFTERLYSER PROJEKTGRUPPEN för nya tidningen medarbetare som vill ingå i en fokusgrupp. Vad får dig att läsa, vad tycker du om nya designen och vad vill du veta mer om? Fokusgruppen är tänkt att agera som en testpanel, både inför lanseringen av nya tidningen samt under tidningens första år.

Vill du vara med och tycka till? Hör av dig till Emmilie Engström, redaktör och projektledare: emmilie.engstrom@linkoping.se
Mer om den nya tidningen kommer i decembernumret av På jobbet.



Arbetsmiljön viktig för att locka fler lärare

Lärarbristen i Sverige är stor. Kommuner, universitet och högskolor satsar hårt för att locka fler till yrket. Likaså i Linköpings kommun, där arbetsmiljön är en högt prioriterad fråga.

TEXT EMMILIE ENGSTRÖM

» Pensionsavgångar, färre lärarstudenter och ökat antal barn skapar stora utmaningar när det gäller rekrytering till landets skolor och förskolor. Enligt siffror från Statistiska centralbyrån beräknas behovet av lärare öka med 20 procent fram till år 2031. Universitet och högskolor har svårt att locka studenter att läsa till lärare, vilket gör att konkurrensen om befintliga medarbetare är tuff. I Linköpings kommun ligger man dock över rikssnittet när det gäller behöriga lärare i grundskolan och gymnasiet. Även om det är ont om lärare, så har alltså inte Linköping det lika kämpigt som många andra kommuner i Sverige, menar utbildningsdirektör Anne Hallberg.

– Vi har det ganska förspänt med tanke på närheten till universitetet. Här har vi inte kommit till den värsta krisen än. Men vi måste ändå jobba

med att bli en ännu attraktivare arbetsgivare. Vi har 5 600 fantastiska medarbetare inom förskola och skola. De är våra ambassadörer och därför är det viktigt att de trivs och mår bra på jobbet. God arbetsmiljö är något vi satsar mycket på, säger hon.

Inom förskoleverksamheten, där bristen på lärare i kommunen är störst, har Utbildningsförvaltningen under två år tittat på vilka arbetsuppgifter medarbetare lägger sin tid på.

– Utifrån arbetstidsmätningen, som vi gjort tillsammans med facken, håller vi nu på att se över möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som vill, vem som ska göra vilka arbetsuppgifter, och hur förskollärarna i högre grad ska få mer utrymme till pedagogisk utvecklingstid. Det här arbetet kommer att pågå under hösten och ska

vara i full gång på alla enheter till nästa läsår, säger Anne Enström, HR-chef på Utbildningsförvaltningen.

Vikingstad skola är ett exempel där man hittat lösningar för att avlasta lärarna.

– Där har man anställt en skolkurator på heltid. Det är kuratorns uppgift att bland annat ha samtal med föräldrarna. Det har lett till att lärarna kan koncentrera sig mer på undervisningen, säger Christel Horsak, skolchef med ansvar för förskola och grundskola.

Kommunen satsar också på ett mer närvarande ledarskap och kommer därför att göra om ledningsorganisationen inom förskolan. Från och med den 1 januari 2019 ska 36 förskolechefer bantas till 19. Istället ska det tillsättas fler biträdande förskolechefer.

– Idag kanske man som medarbetare träffar sin chef en eller två gånger i veckan. Men i den nya organisationen kommer de biträdande cheferna att vara ute mer i verksamheterna. Det är viktigt för medarbetarna att känna stöd från chefen. Dessutom kommer chefen att ha mer inblick i verksamheten och se var resurser behövs bäst, säger Christel Horsak.

Även i grundskolan och gymnasiet är arbetsmiljön en prioriterad fråga.

– Vi har generellt sett klarat oss bra när det gäller rekrytering, men det är bara en tidsfråga innan det blir tuffare även för gymnasieskolan. Detsamma gäller vuxenutbildningen, där det också kommer att bli svårare att hitta personal. Vi jobbar därför jättemycket med att vara en attraktiv arbetsgivare. Man får inte slå sig till ro bara för att det än så länge har gått bra, säger Åsa Ridne, skolchef med ansvar för gymnasieskolorna.

Hon nämner heltidsmentorerna som ett exempel på en lyckad arbetsmiljöinsats.

– Hur gör vi för att möta framtiden där färre väljer att bli lärare? Det här är inget vi kan lösa själva, utan vi måste arbeta tätt med bland annat lärarprogrammet, säger Anne Hallberg.

Kommunen och Linköpings universitet har idag flera etablerade samarbeten, bland annat kring studenternas praktikperiod, VFU (Verksamhetsförlagd utbildning). Där har parterna tecknat ett avtal som innebär att studenterna i första hand ska göra sin VFU på någon av skolorna i Linköping.

– Det här är en enorm fördel för oss. Vi får chans att visa upp oss och skapa nya kontakter. Om vi under VFU-perioden kan visa att vi är en bra arbets-

”Vi måste tänka utanför boxen och fortsätta hitta nya sätt för att locka och behålla medarbetare, och kanske få fler att vilja arbeta efter 65 år.”

– Med hjälp av mentorerna kan vi avlasta lärarna, så att de har tid att undervisa och ägna sig åt kärnuppgiften. Det fungerar väldigt bra. Vi jobbar också mycket med digitalisering för att se vilken typ av arbetsuppgifter eller moment som på alla sätt kan underlätta lärarnas vardag. Vi hanterar till exempel stora mängder pappersblanketter, som i stället kan ersättas med e-tjänster, säger Åsa Ridne.

Trots flera pågående projekt kring förbättrad arbetsmiljö är Anne Hallberg, Anne Enström, Åsa Ridne och Christel Horsak överens om att mer behöver göras. Att samverka med universitetet och övriga regionen är A och O.

givare och att det är trevligt att jobba hos oss, så vill studenten förhoppningsvis komma tillbaka, säger Åsa Ridne.

Avslutningsvis, hur ser ni på framtiden?

– Vi måste tänka utanför boxen och fortsätta hitta nya sätt för att locka och behålla medarbetare, och kanske få fler att vilja arbeta efter 65 år. Den svenska välfärden står inför en enorm utmaning, det gäller inte bara skolan. Linköping har förutsättningar att bli den främsta skolkommunen i Sverige år 2022, och det kommer vi att klara om vi kämpar tillsammans, säger Christel Horsak. ●



Bild till vänster: God arbetsmiljö är A och O för att locka nya lärare, menar Anne Enström, Anne Hallberg och Åsa Ridne. Bild till höger Christel Horsak, skolchef för förskola och grundskola. Foto Åke Karlsson och Emmilie Engström

Från fackförbundet

De fackliga organisationerna turas om att skriva spalten. Denna gång skriver Timo Järvinen, ordförande, Lärarnas riksförbund.

Foto privat



Tycker du att det är viktigt att det finns lärare i skolan? Om svaret är nej, är allting frid och fröjd. Om svaret är ja, finns det ett problem. De närmaste fem åren behöver 77 000 lärare och förskollärare i Sverige rekryteras. Linköping behöver rekrytera närmare 1 200 grund-

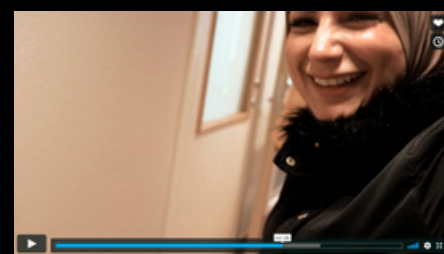
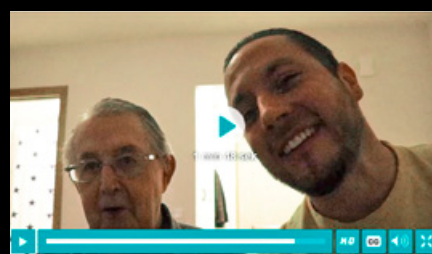
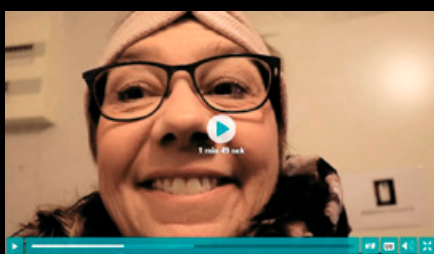
skolelärare och cirka 250 gymnasielärare, totalt nästan 1 500 lärare. Därtill nära 700 förskollärare. Antalet sökande till lärarutbildningen sjunker. Dessutom är lärarutbildningen den utbildning som flest studenter väljer att hoppa av. Närmare bestämt cirka 35 procent. Läraryrket är uppenbarligen inte tillräckligt lockande för att ungdomar ska välja det eller studera färdigt. Tio-tusentals utbildade lärare har lämnat yrket för en annan karriär. Om åtminstone en del av dessa kunde lockas tillbaka skulle mycket vara vunnet. Likaså behöver lärare ges attraktiva villkor för att vilja arbeta kvar efter fyllda 65 år.

Vad behöver då göras? För att få studenter att välja läraryrket i stället för att studera till jurist, ekonom eller ingenjör, behöver lönerna höjas. Punktinsatser som förstelärarreformen och lärarlöneyftet är inte nog. Arbetsgivarna behöver också införa en rekryterande lönepolitik. Höga ingångslöner räcker inte, utan lärare måste ha möjlighet till en god löneutveckling under hela det yrkesverksamma livet. Erfarenhet och ansvarstagande måste premieras i högre utsträckning.

För det andra behöver man förbättra arbetsmiljön för lärarna. Lärare är ett av de mest psykiskt påfrestande jobben. Arbetsbelastningen är alldeles för hög. En övervägande del av de lärare som har lämnat läraryrket har gjort det på grund av dålig arbetsmiljö såsom hög arbetsbelastning och stress. Lärare måste ges möjlighet att fokusera på undervisningen inklusive för- och efterarbete – utan att undervisningstiden höjs. Det är för- och efterarbetet som ger kvalitet i undervisningen. Andra arbetsuppgifter kan med fördel utföras av andra kompetenser.

För det tredje måste lärare ges utvecklingsmöjligheter inom yrket. Här behövs insatser som säkrar kontinuerlig kompetens- och professionsutveckling. Man ska inte behöva lämna yrket för att kunna utvecklas. Problemen kan inte lösas i en handvändning utan det behövs långsiktighet, men tydliga steg måste tas redan nu, för att situationen inte ska förvärras ytterligare.

SUCCÉ för sommarvloggarna



Responsten har varit enorm. Med över 314 000 visningar på sociala medier har Leanlinks sommarvloggare gett goda resultat. "Vi fick in 90 procent fler ansökningar än till sommaren 2017", säger Lisa Johansson, vikarierande marknadskommunikatör på Leanlink.

TEXT EMMILIE ENGSTRÖM

» I våras fick fyra medarbetare inom Leanlinks vård- och omsorgsverksamheter videodokumentera sin vardag. Filmerna, som spridits på sociala medier, klipptes ihop till vloggar där undersköterskan Nora, specialistundersköterskan Tommy, behandlingspedagogen Carina och personliga assistenten Andreas berättar om sina jobb. Syftet med vloggarna var att få fler sökande till sommarens vikarietjänster – en satsning som visat sig vara lyckad.

– Över 34 000 personer har sett vårt budskap via våra annonser och vloggar. Tillsammans har de tittat över 314 000 gånger, vilket blir ungefär nio gånger per person. Enligt statistik ska mottagare

se en annons minst fyra gånger innan hen kan komma ihåg budskapet. Alltså är vi väldigt nöjda och stolta över resultatet, säger Lisa Johansson som arbetat med rekryteringskampanjen.

Filmerna visar upp vad arbetet inom vård och omsorg innebär men med lite extra fokus på fika, allsång och många skratt. Att lyfta fram arbetsglädjen har varit ett viktigt fokus.

– Överlag har vi fått väldigt bra respons. Några har dock ifrågasatt varför vi inte har filmat in ett mer professionellt material. Vi har då förklarat att vloggformatet ska vara nära, utan extraljus, manus

och konstlade miljöer. Hade vi gjort annorlunda skulle vi tappat både vloggarnas personligheter och vår målgrupp: ungdomarna, säger Lisa Johansson.

Varför just en vlogg?

– Vi ville göra något nytt och spännande, då vi de senaste åren sett att vanlig annonsering inte längre får det genomslag som vi behöver. Vår målgrupp är främst unga människor som vi vet finns digitalt på sociala medier där det nu är rörligt material som gäller. Vi ville även lyfta upp våra fantastiska medarbetare så förslaget att vlogga kändes helt rätt och vi är så nöjda över att vi var modiga att prova något helt nytt.

Kommer ni att fortsätta med liknande koncept för framtida rekryteringar?

– Ja. Under sommaren har en av våra vikarier filmat sin vardag på jobbet. Vloggen kommer senare i höst att släppas på sociala medier för att så tidigt som möjligt locka nya sommarjobbare till år 2019. Vi kommer även att jobba vidare med konceptet framöver vilket ska bli riktigt spännande. ●



"Idag är vi ute på stan och frågar Linköpingsbor vad de tycker om stadskärnan."



"MARS 1950. Det var då Linköpings kommun gav ut sin första tidning."



"En liten påminnelse, som jag ofta tittar till på vid mitt skrivbord."

Studenterna som ska digitalisera kommunen

"Det här är ett jättebra komplement till utbildningen", säger Sebastian Sandén, en av 21 studentmedarbetare som i veckan börjat sin anställning på Linköpings kommun. Uppdraget: att utveckla olika digitala tjänster.

TEXT OCH FOTO EMMILIE ENGSTRÖM

» I år storsatsar kommunen på att anställa studentmedarbetare som ska digitalisera tjänster och arbetsprocesser inom olika kommunala verksamheter. Det handlar bland annat om att göra stans utegym mer tillgängliga, bygga nya webbplatser och att undersöka hur befintliga digitaliserade tjänster fungerar i praktiken.

– Linköpings universitet har duktiga studenter där många av dem kommer att gå långt. Det är lyxigt att vi som kommun får ta del av deras arbete, säger Jakob Algulin, digitaliseringsdirektör.

Kommunen behöver bli bättre på att hitta nya möjligheter – något som studentmedarbetarna kan bidra till, menar Jakob Algulin.

– Ofta läser vi oss vid sådant som vi alltid har gjort och är rädda för att göra fel. Därför är det så värdefullt att få in ny arbetskraft som kan hitta andra smarta lösningar. Här finns det utrymme för att göra fel.

Studentmedarbetare startade som ett pilotprojekt i Linköpings kommun 2014. Projektet har sedan dess vuxit och har sedan två år tillbaka blivit ett etablerat samarbete över hela regionen. Förutom Linköpings kommun och universitetet ingår även kommunala bolag i Linköping och Norrköping, samt andra kommuner i Östergötland.

Att vara studentmedarbetare innebär att man vid sidan av studierna jobbar deltid inom det område som man utbildar sig. Anställningen är ett år och varje studentmedarbetare har hjälp av en egen handledare.

Andreas Hagström, idrottsutvecklingschef, och Maria Hälleberg, intendent vid Friluftsmuseet Gamla Linköping, är två av handledarna. De ser studentmedarbetarna som en viktig resurs för att utveckla sina verksamheter.

– Vi har länge velat göra idrotten mer tillgänglig för alla, men har inte riktigt haft de resurserna,

så att få hjälp av studentmedarbetare på det här sättet är en enorm möjlighet för oss, säger Andreas Hagström.

Maria Hälleberg håller med.

– Vi som museum behöver bli bättre på att synas. Vår hemsida har inte gjorts om sedan 2011. Nu kan vi få hjälp med det, vilket känns jätteroligt. Det är verkligen efterlängtat.

Sebastian Sandén är en av de 21 studentmedarbetarna som precis börjat sin anställning. Hans uppdrag handlar om att undersöka om det finns digitalt utanförskap inom hemtjänsten.

– Personalen arbetar idag nyckelfritt. Istället för fysiska nycklar öppnar de portar och dörrar med hjälp av en app i mobilen. Vi ska se hur detta egentligen fungerar och hur det kan förbättras.

Han är nyfiken på sitt nya uppdrag och ser fram emot att få börja.

– Det ska bli spännande. Jag har saknat kopplingen till arbetslivet, så det här är en bra väg in.

I år har intresset för att bli studentmedarbetare varit extra stort. Totalt har 297 studenter visat intresse för de 53 tjänster som finns utspridda runt om i regionen. Det kan jämföras med föregående år då totalt 145 personer ansökte om att bli studentmedarbetare. Sedan starten har sökantalet nästan tio-dubblats.

– Det är jätteroligt att fler studenter har fått upp ögonen för den här möjligheten. I år är det även extra roligt att vi i Linköpings kommun har kunnat anställa så många inom just digitalisering. Det är ett område som vi inte har erbjudit tidigare, säger Faiz Jaber, personalstrateg och ansvarig för studentmedarbetarna. ●

Läs mer om kommunens digitala utveckling på sidan 9.



Faiz Jaber, personalstrateg, och Jakob Algulin, digitaliseringsdirektör, höll i introduktionen för studentmedarbetarna som ska jobba inom digitalisering.



"Det är spännande att få komma ut i arbetslivet och använda oss av kunskaperna som vi har fått under utbildningen", säger studenterna Sebastian Sandén, Emma Jaeger Tronde och Sofia Thunberg.



Nytt program för framtida chefer

I februari 2019 startar ett nytt regionalt chefsförsörjningsprogram där Linköpings kommun är en av aktörerna. Det nya programmet ersätter därmed Ledarskapsakademien.

Programmet heter **Framtida chefer i Östergötland**, och består av fem block. Upplägget bygger på gemensamma föreläsnings- och fördjupnings-tillfällen. Syftet är att förbereda deltagarna för chefsuppdrag genom att:

- reflektera kring ledarskap ur olika synvinklar
- förstå samspelet inom en grupp och mellan grupp och ledare
- få kunskap om chefsrollen i den kommunala organisationen
- få kunskap om och förståelse för digitalisering och förändringsledning
- reflektera över den egna resan till chefskap

Beräknad arbetsinsats för programmet uppskattas vara cirka fem procent av en heltidstjänst under ett år.

Läs mer:

Mer information hittar du på Linweb under fliken Din anställning/Kompetensutveckling.

Chefer ska få bättre förutsättningar

Det är ingen nyhet att kommunen står inför stora utmaningar när det gäller rekrytering. Läget är detsamma för samtliga kommuner i landet. För att behålla och hitta nya chefer satsar nu Linköpings kommun på att skapa bättre förutsättningar för chefskap.

Kommunens befintliga rekryteringsstrategier räcker inte för att klara kompetensförsörjningen.

– Vi måste växla upp och vidta ytterligare åtgärder för att även i framtiden klara välfärdsuppdraget. Vi står inför en situation där en allt större grupp äldre och barn/unga behöver kommunens tjänster inom utbildning, barnomsorg samt äldreomsorg. För att klara det behöver vi jobba ännu "smartare" och se till att både chefers och medarbetares kompetens utnyttjas på rätt sätt, säger Sonja Erlandsson, HR-direktör.

Under våren har kommunen därför påbörjat en två-årig satsning för att förbättra och modernisera chefers förutsättningar. En stor förstudie har genomförts där alla förvaltningar har fått beskriva nuläget kring de förutsättningar som finns för chefsuppdraget och där man har beskrivit hur vi idag attraherar, rekryterar, introducerar utvecklar, behåller chefer.

Nulägesbeskrivningen kommer under hösten att analyseras via ett antal referensgrupper bestående av

bland annat chefer, förvaltningsledningar, fackliga representanter och huvudskyddsombud.

– Analysen är mycket viktig för det är här vi verkligen sätter fingret på vilka förutsättningar som faktiskt finns och fungerar i vardagen för chefer, säger Sonja Erlandsson.

– Vi hoppas att projektet ska hjälpa chefer att hitta nya smarta arbetssätt, som i sin tur underlättar för medarbetare, och samtidigt göra chefskapet mer attraktivt.

Vad innebär den här satsningen för medarbetare, alltså inte chefer?

– Ett gott chef- och medarbetarskap är varandras förutsättningar. Det är så att säga två sidor av samma mynt. Uppdraget som chef är väldigt tydligt i Linköpings kommun och genom att ge våra chefer bättre förutsättningar för att uppnå det, skapar vi också bättre förutsättningar för alla medarbetare.

Läs mer:

Under chefsfliken på Linweb kan du läsa mer om Uppdraget som chef i Linköpings kommun.



Sara Lövestam till Språkhalvdagen

Årets språkhalvdag hålls i år den 8 november. Sara Lövestam kommer att prata om en författares språkliga vandringar och de utmaningar som väntar en nybörjare i svenska för invandrare. Kowsar Aden ska tala om språk och integration.

SARA LÖVESTAM ÄR språkvetare och författare till både skönlitterära böcker och fackböcker. Hon har tidigare arbetat som lärare i svenska för invandrare.

KOWSAR ADEN ARBETAR för ökad förståelse mellan olika kulturer och traditioner genom bland annat coachning och föreläsningar. Hon har jobbat som SFI-stödlärare och tolk i över tio år och arbetar i dag som affärsrådgivare.

SPRÅKHALVDAGEN HÅLLS I Birgittaskolans aula. Läs mer på Linweb under gemensamma nyheter.



Han ska göra kommunen mer digital

Jakob Algulin arbetar för att göra kommunen mer digital. "Människan och tekniken måste samspela".

Människan och tekniken måste samverka. Det menar digitaliseringsdirektör Jakob Algulin. "Mitt uppdrag handlar om att vara en länk däremellan och att tillsammans med våra verksamheter hitta digitala lösningar som underlättar för medarbetarna."

TEXT EMMILIE ENGSTRÖM FOTO ÅKE KARLSSON

» Jakob Algulin tillträdde sin nya tjänst den 26 februari. När vi träffas har de första 100 arbetsdagarna precis passerat.

– Det brukar vara en milstolpe när man börjar nytt jobb, har jag hört. Det tar ungefär 100 dagar innan man börjar komma in i sin nya roll.

Jakob är uppvuxen i Örebro, men flyttade till Linköping när han började läsa till civilingenjör i industriell ekonomi på Linköpings universitet. Efter examen fick han jobb på Sectra, där han arbetade i 16 år fram till han började på Linköpings kommun.

– Jag ansvarade för hela verksamheten för medicinsk utbildning, drev utveckling, styrde och rekryterade distributörer samt sålde och levererade till 46 län. Från början ville jag bli läkare, och på Sectra kom jag närmare den drömmen eftersom jag fick arbeta med att utveckla sjukvården.

I rollen som digitaliseringsdirektör har Jakob det övergripande ansvaret för att bygga upp ett digitalt infrastrukturens system för Linköpings kommun. Tillsammans med förvaltningschefer och objektsledare ute i verksamheterna prövas ständigt vilka behov och efterfrågningar på digitala verktyg som finns.

– Det här uppdraget är jätteroligt. Jag drivs av att hitta digitala lösningar som förenklar människors vardag.

Ord som "teknik" och "digitalisering" kan få många att skruva på sig, men Jakob Algulin menar att man inte ska vara rädd för ny teknologi. Han vill istället att den ska ses som en chans till nya möjligheter.

– Människor ska göra sådant som människor är bra på, och teknik ska göra det som teknik är bra på. Det gäller att hitta ett samspel däremellan, och att inte se digitalisering som ett

hot. Vi måste bara göra saker på ett annat sätt än tidigare.

Jakob pratar om digital kompetens och menar att det är ett område där kommunen har mycket att göra. Han upplever att ambitionen och viljan till att arbeta mer digitalt finns, men att förutsättningarna saknas.

– Vi har många kompetenta medarbetare. Med rätt digitala verktyg skulle arbetet kunna utföras på ett ännu bättre sätt. Sedan är det också viktigt att vi vågar ta till oss tekniska lösningar. Det handlar om digital mognad. Vi kan köpa in hur många nya system som helst, men så länge vi inte lär oss dem så kommer de inte att underlätta för oss.

Förutom att arbetet tar upp stor del av Jakobs liv, tillbringar han mycket tid tillsammans med sina barn. Ett gemensamt intresse är volleyboll.

– Jag har spelat sedan tonåren. Egent-

JAKOB ALGULIN

Ålder: 43 år.

Bor: Hjulsbro.

Familj: Fru och tre barn.

På fritiden: Umgås med familjen, renovera sommarhuset och spela volleyboll.

I matlådan: "Jag har ingen. Istället går jag alltid ut och äter. Jag ser det som en social grej".

ligen var det därför som jag från början valde att flytta till Linköping. Jag ville spela i klubblaget. Tyvärr blev det bara en försäsong, sedan tog studierna över. Idag spelar jag med Korpen och så är jag ungdomstränare. Mina tre barn spelar också. Det är ett bra sätt att umgås på.

Att renovera hus är också något som Jakob ägnar fritiden åt. För några år sedan köpte familjen ett sommarhus utanför Örebro som de nu håller på att totalrenovera.

– På utsidan är det sig likt, men invändigt har vi gjort om väldigt mycket. När man har ett stillasittande och strategiskt jobb som jag har, så är det skönt att få arbeta praktiskt på fritiden. ●

A man with a grey flat cap, a blue and white striped shirt, and a black quilted vest stands leaning against a white picket fence. He is smiling at the camera. In the background, there is a red building and a blue street sign that reads "Hattmakaregatan". Green foliage is visible on the right side of the frame.

Hattmakaregatan

ÅLDER

38 år.

BOR

I en villa med anor från 1700-talet i Vikingstad.

FAMILJ

Frun Lotta.

SYSSELSÄTTNING

Museitekniker, Friluftsmuseet Gamla Linköping.

INTRESSEN

Lokalhistoria.

**BÄSTA HISTORISKA
PLATS I LINKÖPING**

"Områdena kring vattnet, för det knyter an till mina rötter".

Profilen

Joakim "Jocke" Johansson

Lokalhistorikern som har hittat hem

Snickeri, lokalhistoria, skådespeleri och författarskap. Arbetsuppgifterna kan tyckas en aning spretiga, men för museiteknikern Joakim Johansson har valen varit självklara. Och nu har pusselbitarna fallit på plats.

TEXT EMMILIE ENGSTRÖM FOTO JEPPE GUSTAFSSON

» Joakim Johansson, eller Jocke som han helst vill bli kallad, möter upp utanför Cloettaboden. Sedan maj arbetar han som museitekniker på Friluftsmuseet Gamla Linköping. I baskerkeps och blå- och vitrandig arbetsskjorta visar han in i museibygnaden intill. Just nu är det fullt upp med det sista inför en ny utställning.

Vi sätter oss ner och Jocke börjar berätta om sitt brinnande intresse för historia, om sina böcker, sitt företag och skådespeleri. Det är en varierande resa och Jocke skojar och säger att det kommer bli svårt för mig att få ihop en sammanhållen text. Ja, det återstår att se.

Vi backar bandet till mitten av 90-talet. Det var nämligen ungefär då som Jocke började intressera sig för historia. Morföräldrarna, som Jocke umgicks mycket med, var engagerade i Landeryds hembygdsförening.

– Mormor bad mig skriva en text om min farfar Georg och mitt hem Hjulsbrovarvet till en av hembygdsföreningens böcker. När jag började att rota i alla gamla fotografier som fanns inom familjen och ta reda på vilka båtar min farfar och hans bröder haft fastnade jag helt i ämnet. Jag tror att det var där mitt intresse för historia väcktes, säger Jocke.

Det gav honom också inspiration till att skapa ett eget museum i uthuset vid föräldrahemmet.

– Där inrymdes alla möjliga gamla grejor. Jag minns att Corren gjorde ett reportage om mig med rubriken "16-åring gjorde eget museum". Man kan väl säga att jag var lite av den udda tonårstypen, haha.

Några planer att på något sätt arbeta med historia fanns inte. När det var dags att söka till gymnasiet stod valet mellan det estetiska programmet och byggprogrammet.

– Men morsan tyckte att jag skulle ha ett bra yrke så då blev det bygg. Och det är jag glad för idag, det har jag haft stor nytta av.

Trots att Jocke valde bygglinjen kom historieintresset att följa honom. Vid sidan av snickerijobbet har han ägnat 20 år att forska om Linköping och Kinda kanal – forskning som resulterat i två egna böcker och flera föredrag.

– Att få berätta om det jag hittar i arkiven är en viktig del av forskningen tycker jag. Det spelar ingen roll om det är i muntlig eller skriftlig form. Huvudsaken är att jag får framhålla historia på ett lustfyllt sätt.

Jocke är intresserad av all slags historia, men det är lokalhistoria som ligger honom närmast om hjärtat.

– Det är här jag bor, verkar och har mina rötter, så det har fallit sig naturligt att forska om Linköping. Utan några akademiska poäng har Jocke lärt sig arkivkunskap, källkritik och faktagranskning på egen hand.

– Jag är ingen pluggmänniska, så att läsa på uni-

versitetet har aldrig varit ett alternativ. Jag kan läsa in hur mycket som helst men bara om sådant som intresserar mig.

Förutom lokalhistoria har även skådespeleri legat honom varmt om hjärtat. Tillsammans med sina syskon lekte Jocke ofta teater, och när pappan började engagera sig kring Linköpingsrevyerna fick Jocke hjälpa till med diverse uppgifter bakom scenen. Som utbildad snickare fick han snart även hjälpa till att bygga kulisser. Drömmen var dock att få stå på scenen, och 2005 kom chansen. I "Hemsöborna" i Landeryds hem bygdspark gjorde han skådespelardebut. Sedan dess har han medverkat i flera lokala revyer, barnteatrar, farser och andra komedier.

– Komiska karaktärer har blivit lite av min specialitet. Nu när jag har börjat jobba på friluftsmuseet har jag även fått spela in guideslingan i nya tufftuff-tåget, så mina skådespelarerfarenheter har jag haft nytta av även här. Och det kanske blir mer framöver. Det är kul.

Innan Jocke började som museitekniker i Gamla Linköping drev han ett eget snickeriföretag, med en särskild nisch.

– Haha, ja, firman var väldigt bred; snickeri, skådespeleri, föredrag och musei- och kaféverksamhet. De två sistnämnda sysslorna fanns med i företaget eftersom jag var slottsfogde och drev verksamheten på Ekenäs slott i fem år. Men det var snickeriet som var firmans huvuduppgift.

På ett bananskal hamnade han i Gamla Linköping. Tidigare i år blev han tillfrågad om att bli inhyrd på en vakant tjänst, som från och med maj blev en tillsvidareanställning. Och det är egentligen först nu som alla Jockes kunskaper och erfarenheter knyts samman.

– Det känns som att jag har hittat hem. Här får jag andas lokalhistoria hela dagarna och samtidigt snickra och använda mina historiekunskaper, och delvis erfarenheterna från skådespeleriet. Jag älskar verkligen det här jobbet. ●



Mer än musik i nya Skylten

Efter en stor renovering har Skyltens verksamhet åter dragit igång. Men nu är inriktningen bredare än tidigare och ska locka Linköpingsbor i alla åldrar.

TEXT OCH FOTO PER CONNING

» Den gamla tegelbyggnaden Skylten vid resecentrum i Linköping är för många förknippad med replokaler och konserter för ungdomar. Åtskilliga band har fyllt huset med gitarriff, basgångar och trumsolon genom åren. Så kommer det att vara också i fortsättningen. Men nu får även andra kreativa uttryck – till exempel dans och konst – mer plats i lokalerna. Linköpings kommuns kultur- och fritidsförvaltning som hyr fastigheten av Sankt Kors ska driva verksamheten som ett kulturcenter för alla åldrar.

– Nu innefattar Skylten dessutom hela kvarteret med sina tre byggnader, säger Sanna Rooth, som är Linköpings kommuns kulturutvecklare för Skylten.

I ett av husen har konstnärsföreningen Alka flera av sina ateljéer. I en annan byggnad ska Linköpings kommuns nya enhet Kulturscener och ungdom ha sitt kontor. Det finns också förslag om att skapa ett filmcentrum i kvarteret.

Själva renoveringen har varit koncentrerad till det ursprungliga Skylten-huset.

Inför omdaning pågick en dialog med olika kulturaktörer om vilka behov som byggnaden behövde uppfylla.

– Renoveringen har förbättrat standarden, säkerheten och tillgängligheten, men med respekt för husets ursprungliga karaktär. Det har ju varit många verksamheter där under åren, till exempel en skyltfabrik, säger Sanna Rooth.

De replokaler som finns på nedervåningen kan även användas för andra verksamheter, till exempel som medierum. Våningen är också förberedd för att ha en inspelningsstudio.

På entréplanet finns liksom tidigare en konsertsal, som nu har blivit lite större. Strax intill ligger ett kafé, ett nytt konstgalleri och lokaler med plats för bibliotek, möten och föreläsningar.

På halva övervåningen har några av Alkas konstnärer sina ateljéer. Andra halvan består av danslokaler, omklädningsrum och ett par flexibla lokaler som kallas kreativa rum.

Den nya inriktningen ger bland annat möjligheter för ungdomar som var aktiva på det nu nedlagda Elsas hus att istället komma till Skylten.

Sanna Rooth tror att tidigare Skylten-besökare kommer att känna igen sig när de kommer dit, även om lokalerna nu är uppgraderade och fräschare. Men på andra sätt tror hon att de upptäcker något helt nytt.

– Det finns ju en stark bild av Skylten som ett ungdomsställe eller ett renodlat konsertställe. Nu kommer det att vara bredare. Fast jag tror att människor tycker att visionen om ett kulturcentrum är spännande. Och jag hoppas att många har lust att vara med och utveckla Skylten.

För även om Sanna är kulturutvecklare för Skylten så framhåller hon att jobbet inte går ut på att sätta sin egen agenda för verksamheten.

– Det gäller snarare att skapa förutsättningar för att människor

och föreningar kan göra Skylten till sin plats. Mitt arbete handlar mycket om att skapa relationer med människor och organisationer för att se vad vi kan hitta på tillsammans.

Hon berättar att det finns en samverkansgrupp som ska planera och utveckla verksamheten på Skylten. Gruppen består av kultur- och fritidsförvaltningen, konstnärsföreningen Alka, arrangörsföreningen Gaphals, studieförbunden Sensus och Studieförbundet. Aktiviteterna kommer att utvecklas undan för undan med start under hösten. ●

”Det gäller att skapa förutsättningar för att människor och föreningar kan göra Skylten till sin plats.”

Bilden till vänster:

– Renoveringen har förbättrat standarden, säkerheten och tillgängligheten, men med respekt för husets ursprungliga karaktär, säger Sanna Rooth, Linköpings kommuns kulturutvecklare för Skylten.



På Skyltens övervåning ligger danslokalerna.



Huset har inrymt flera olika verksamheter under åren, till exempel en skyltfabrik.



Nya möbler i kaféet.

Från arbetsgivaren

Arbetsgivarspalten skrivs denna gång av HR-direktör Sonja Erlandsson.

Foto Oskar Lürén



JAG VILL BÖRJA med att hälsa er varmt välkomna tillbaka efter semestern även om de flesta av er har hunnit komma in i vardagen igen när detta publiceras. Vi har på många sätt en spännande höst framför oss, men den viktigaste frågan för oss som arbetsgivare är

och kommer fortsatt att vara vår kompetensförsörjning. Vi jobbar vidare för att på alla möjliga sätt attrahera och behålla medarbetare och hitta nya vägar till kompetensförsörjning för våra viktiga verksamheter.

JUST ATT BEHÅLLA och utveckla medarbetare är ett arbete som ständigt måste utvecklas och förändrats då både omvärld och nya generationer kontinuerligt skapar nya förutsättningar och behov.

UTGÅNGSPUNKTEN FÖR ATT behålla medarbetare och chefer är att bedriva en framgångsrik professionell verksamhet som skapar ambassadörer, i kombination med att erbjuda engagerande och meningsfulla uppdrag som bidrar till personlig utveckling. Det handlar till exempel om att lyfta duktiga medarbetare med hjälp av utvidgade uppdrag, individuell lönesättning och att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbetet.

DET PROFESSIONELLA CHEFSKAPET har därmed aldrig varit viktigare. Därför har vi inlett ett tvåårsprojekt med syfte att förbättra chefers förutsättningar. Våra chefer ska utifrån ett tydligt professionellt chefskap ha förutsättningar, få stöd, kunskap och kompetens nog att tillsammans med sina medarbetare åstadkomma det som krävs för att behålla och utveckla medarbetare. Du kommer att kunna läsa mer om detta på intranätet inom kort.

ETT FÖRSTA STEG som jag vill uppmuntra till är att prata om vad ni är stolta över i era verksamheter. Vi är väldigt duktiga på att lyfta fram det vi inte är nöjda med, men jag vet att vi har goda resultat, många nöjda elever, kunder och brukare och att ni levererar en välfärd tillsammans som vi många gånger kan vara stolta över. Därför vill jag uppmuntra er att inleda hösten med att stärka ert ambassadörskap och lyfta upp det ni är mycket stolta över, stort som smått.



Malin Karlsson är projektledare för Öppen dörr.

Öppen dörr ska hjälpa nyanlända

Kommunen har startat ett nytt projekt för att hjälpa nyanlända att hitta en långsiktig bostad. Nu efterlyses privatpersoner som har ett rum, lägenhet eller hus att hyra ut.

TEXT OCH FOTO EMMILIE ENGSTRÖM

» I stora delar av Sverige, däribland Linköping, råder det bostadsbrist. Särskilt svårt att hitta boende är det för nyanlända.

– Jag har själv flyttat runt mycket, i Sverige och utomlands, och vet hur svårt det är att hitta ett boende. Om man kommer som ny till Sverige, inte står med i några bostadsköer och inte känner sig helt bekväm med språket är det ännu tuffare, säger Malin Karlsson, projektledare för Öppen dörr.

Det är viktigt att personer, som till exempel har flytt till Sverige på grund av förföljelse, förtryck eller krig, får en trygg tillvaro, menar Malin Karlsson.

– Vi söker därför bostadskontrakt som helst sträcker sig under minst ett år. På så sätt hinner familjen eller individen att landa och komma in i sin nya vardag, vilket skapar trygghet.

Förutom att det helst ska vara kontrakt på ett år måste bostaden även ha en skälig hyra och vara i beboeligt skick. På kommunens hemsida kan privatpersoner

som vill hyra ut fylla i en intresseanmälan. Därefter tar Malin Karlsson kontakt med hyresvärderna för att titta på den aktuella bostaden, som sedan matchas med potentiella hyresgäster.

– Kommunens roll är främst att förmedla kontakt mellan nyanlända och privatpersoner som vill hyra ut ett boende. Genom projektet Öppen dörr vill vi stötta de som tycker att uthyrningsprocessen är komplicerad. Vi hjälper även till att ta fram kontraktsförslag och ger hyresgästen en ordentlig introduktion till boendet för att förklara ordningsregler. Syftet med Öppen dörr är att vi ska finnas där för både hyresvärd och hyresgäst genom hela uthyrningsprocessen, säger Malin Karlsson. ●

Läs mer

Har du ett boende att hyra ut? På kommunens webbplats linkoping.se/oppen-dorr hittar du mer information samt intresseanmälan eller mejla gärna till: oppen-dorr@linkoping.se

Mitt yrke

Maria bytte datorer mot getter och kaniner



Planen var att arbeta som dataingenjör, men efter avslutad utbildning tog karriären en annan väg. Istället blev Maria Persson djurvårdare. "Det här är ett underbart jobb".

TEXT OCH FOTO EMMILIE ENGSTRÖM

» Sedan ett och ett halvt år tillbaka arbetar Maria Persson som djurvårdare på Friluftsmuseet Gamla Linköping. Getter, höns och kaniner är några av hennes närmaste arbetskamrater.

– Djuren ger så mycket tillbaka. De är alltid tillgängliga och dömer aldrig.

Maria växte upp på en mjölkgård på Öland och djur har alltid varit det stora intresset. Hon drömde om att bli husdjursagronom, men den utbildningen är det svårt att komma in på.

– Så jag la agronom åt sidan och funderade istället på inom vilket annat område det kunde vara roligt att jobba. Till slut bestämde jag mig för att bli dataingenjör.

Under tiden som Maria studerade arbetade hon extra med djur och ungdomar på en 4H-gård. Tiden på gården blev avgörande för Maria, som bestämde sig för att strunta i dataingenjörsjobbet och istället satsa på djurvård.

– Efter examen började jag istället jobba som djurvårdare på Slottssko-

gens Djurpark i Göteborg och senare även en fritidslantgård och Tolsereds 4H-gård. Idag skulle jag absolut inte kunna tänka mig att arbeta med datorer.

Efter tio år i Göteborg flyttade Maria till Linköping och efter föräldraledighet fick hon vikariat som djurskötare på Friluftsmuseet Gamla Linköping, där hon idag är fast anställd. Hon har även hunnit utbilda sig till djurvårdare på utökad nivå.

– Jag älskar att jobba med djur, natur och barn. Som djurvårdare får jag arbeta med olika slags djur under hela deras livstid. Det är härligt att få följa dem redan från födseln till vuxna djur och se dem utvecklas till trygga individer.

Arbetsdagen startar klockan 8. Efter en kort samling med övriga medarbetare på friluftsmuseet tar Maria elbilen till smådjursanläggningen och gethagarna.

– Jag matar djuren, mockar och pratar lite med dem och ser till att de mår bra. Därefter går jag en soprunda

i lekparken, Lill-Valla, för att plocka upp och tömma soptunnorna. Jag har ofta praktikanter från djurvårdarprogram och lantbruksskolor med mig som jag instruerar och hjälper till en bättre förståelse för yrket och djurhantering. Vid 15.30 går jag runt till djuren igen för att ge dem mat och se att alla mår bra innan hemgång. Där emellan görs andra sysslor så som sågning av sly till getterna, klippa klor på kaniner, helrengöring av burar, miljöberikning, djurhantering med mera.

Friluftsmuseet är en välbesökt attraktion, inte minst under sommarperioden. Vid smådjursanläggningen får Maria ofta stanna till och svara på frågor från besökarna.

– Många, särskilt barnen, är nyfikna på djuren och brukar vilja veta vad de heter. En del äldre besökare brukar berätta att de haft liknande djur under sin uppväxt, och så finns det de som har höns, kaniner eller getter idag och som vill rådfråga om foder eller sjukdomar. Det är roligt att kunna hjälpa till, säger Maria.

MARIA PERSSON

Ålder: 39.

Bor: Norrhult, Stjärnorp.

Arbetar som: Djurvårdare.

Tidigare yrken: Djurvårdare på 4H-gårdar och djurparker.

Drömjobb som barn: Jobba med djur men inte som lantbrukare.

Sedan några år tillbaka arbetar Friluftsmuseet Gamla Linköping med att övergå till enbart svenska lantraser i genbanken. Här finns till exempel Gotlandskaniner, Mellerudskaniner, Lappgetter, Kindahöns och Bjurholmshöns som man avlar på.

– De är en del av vårt levande kulturarv. Jag tycker det är viktigt och roligt att se hur man kan bevara djurens kvaliteter på bästa sätt.

Apropå avel – hemma på gården i Stjärnorp driver Maria en marsvinsuppfödning.

– Det är en hobby jag har hållit på med sedan jag jobbade på 4H-gård i Kalmar. Idag har jag ett 20-tal marsvin av rasen abessinier. Jag tar ungefär en till två kullar per år, berättar Maria som även brukar ta med marsvinen på olika utställningar runt om i landet. ●



"Det är härligt att få följa dem redan från födseln till vuxna djur och se dem utvecklas till trygga individer", säger djurvårdaren Maria Persson.

Språkspalten

Eva-Karin Strand Wätz, språkansvarig på Kommunikationsstaben. Foto John Sandlund



Lite om förkortningar

Mitt första råd när det gäller förkortningar är; använd dem helst inte. Förkortningar gör texten mer svårläst och det drabbar särskilt den som har någon typ av lässvårighet.

Ibland kan det ändå vara bra att använda förkortningar. Det kan vara i tabeller eller vid vissa upprepningar. Ibland handlar det om att du har ett begränsat utrymme för din text. När du väljer att förkorta så gäller följande:

Använd bara etablerade förkortningar. Skriv alltså inte: Anv bara etabl förkortn. En förkortning som asap (as soon as possible) kan självklart användas i privata sammanhang men inte när du skriver för kommunen. Liknande förkortningar är också olämpligt att använda i exempelvis mejl, av det enkla skälet att alla inte förstår dem.

Använd punkt efter varje förkortat ord och använd inga mellanslag. Här kommer några exempel på förkortningar och hur de ska skrivas:

bland annat	bl.a.
från och med	fr.o.m.
med flera	m.fl.
till och med	t.o.m.

Bäst att jag säger det, innan någon annan gör det; det finns undantag. "Och så vidare" samt "det vill säga" skrivs osv. och dvs. enligt Svenska Akademiens ordlista. Detta skrivsätt rekommenderas också i första hand av Språkrådet. Detta är två av otaliga exempel på hur språket förändras med hur det faktiskt används. Men till lycka för dig: Du kan använda bägge skrivsätten. Så var det med den regeln.

En annan regel gäller förkortningar av organisationsnamn och lagar. Första gången du använder förkortningen i en text så ska du förklara den. Skriv så här:

Sveriges kommuner och landsting (SKL) vill ha besked från kommunerna senast i december. Får SKL inte in uppgifterna i tid kan kommunerna gå miste om flera miljoner.

Varför vi skriver DN med versaler men pc med gemener berättar jag en annan gång p.g.a. utrymmesbrist.

Kontaktcenter söker svar på 2 500 frågor

Får jag sälja jordgubbar på torget, hur gör jag om mitt barn behöver skolskjuts eller om jag inte kan betala hyran? Det är exempel på vanliga frågor som Kontaktcenter kommer att hantera.

TEXT EMMILIE ENGSTRÖM

» Under våren har respektive förvaltning specificerat vilka typer av frågor som vanligen dyker upp från medborgare. Det kan handla om försäljning på torget, bygglovsfrågor eller hur man gör en orosanmälan till socialtjänsten. Arbetet har nu resulterat i en databas med cirka 2 500 olika frågor.

– Det här är sådana ärenden som vi på Kontaktcenter måste kunna svara på. Vårt arbete nu är helt enkelt att tillsammans med förvaltningarna leta rätt på svaren, som sedan ska föras över till en stor kunskapsdatabas, säger Martin Liabäck, chef för kommunens nya kontaktcenter.

– Förvaltningarna har gjort ett fantastiskt jobb med att ta fram frågorna, som är väldigt värdefulla för oss på Kontaktcenter. Vi kommer även att plocka in frågor som inte berör kommunen, men som medborgare ändå vill ha hjälp med.

Den 4 april 2019 slås portarna till Kontaktcenter upp, och innan dess är det mycket kvar att göra. Förutom kunskapsbyggande är rekrytering av medarbetare i full gång.

– Intresset har varit stort. Totalt har vi fått in 152 sökande, vilket är jättekul. Inom kort kan vi även presentera en ny verksamhetschef. Den 1 februari ska alla vara på plats. Då har vi två månader på oss att lära känna varandra, tekniken vi ska använda och svaren på alla frågor, säger Martin Liabäck.

– Parallellt jobbar vi även med att bygga system, utbilda och förankra Kontaktcenter i övriga kommunen. Det är sjukt mycket att göra, och ibland känns det som jag knappt hinner att andas, men någon panik har jag inte. Det här är roligt. När någon säger "det löser sig" brukar jag alltid svara att det löser inget, men med hårt arbetande människor kommer vi få allt att fungera. Det gäller även nu.

Hur går det med lokal då?

– Det finns inget beslut än, men vår förhoppning är att flytta in i stadsbiblioteket. Det är en vacker lokal som lämpar sig väl för service och där har vi redan Medborgarkontor sedan tidigare. Vi räknar med att kunna lämna besked senast i början av oktober, säger Martin Liabäck. ●





Byggnationen av Hospitalstorget är ett bra exempel där kommunen, näringslivet, fastighetsägare och boende tillsammans skapade en attraktiv mötesplats i city, menar Jonas Sjölin och Marianne Lind.

"Vi äger staden TILLSAMMANS"

I våras utsågs Linköping till Årets stadskärna 2018. Ett fungerande samarbete mellan kommunen, näringslivet och fastighetsägare är det som har bidragit till utmärkelsen. "Vi arbetar hela tiden tillsammans, som en enad kraft", säger Jonas Sjölin, chef på Stadsmiljökontoret.

TEXT OCH FOTO EMMILIE ENGSTRÖM

» "Stadens aktörer har funnit varandra och hjälper varandra med värme, omtanke och generositet". Så löd juryns motivering när Linköping i våras utsågs till Årets stadskärna 2018. Priset handlar inte om vilken stad som har den mysigaste innerstaden, utan hur man arbetar för ett attraktivt city.

– Linköping har en välfungerande citysamverkan. Det här priset är en bekräftelse på det, säger Jonas Sjölin.

Tillsammans med näringslivsutvecklare Marianne Lind representerar han Linköpings kommun i Linköping Citysamverkans styrelse.

– Vi som kommun tycker det är viktigt att samarbeta med stadens intressenter när det gäller stadsutveckling. Allt vi gör i innerstaden sker i dialog med näringslivet, fastighetsägare och i vissa fall även boende. Vi måste känna att vi äger staden tillsammans, säger Jonas Sjölin.

Även David Nilson, vd på Citysamverkan/Linköpings innersta, ser samarbetet mellan kommunen och övriga parter som en viktig förutsättning för ett attraktivt centrum.

– Utan det här samarbetet skulle det inte gå att lägga lika mycket pengar på att utveckla centrum.

Byggnationen av Hospitalstorget och Farbror Melins torg är exempel där samverkan mellan kommunen, näringslivet och fastighetsägare har varit viktig. Genom att samarbeta, och därmed dela på kostnaderna, har man kunnat satsa mer på attraktivitet och tillgänglighet, vilket gynnar både besöksnäringen, butiksförsäljningen och fastigheternas värde, menar David Nilson.

– För innerstaden och dess aktörer är det därför väldigt betydande att kommunen vill samarbeta på det här sättet.

Varför har Linköping lyckats så bra när det gäller citysamverkan?

– Vi har helt enkelt hittat ett fungerande arbetssätt där vi hjälps åt med stadsomvandlingen och där det finns ett engagemang för att utveckla innerstaden, säger David Nilson.

Utmärkelsen Årets stadskärna kommer att uppmärksammas på olika sätt under året. Hur vill Marianne Lind och Jonas Sjölin i dagsläget inte avslöja, mer än att det blir en del jippon när Linköping i maj är värdestad då nästa stadskärna ska utses.

– Vi räknar med ungefär 800 gäster. Det här priset sätter Linköping på kartan, säger Marianne Lind. ●

"För innerstaden och dess aktörer är det väldigt betydande att kommunen vill samarbeta på det här sättet", säger David Nilson, vd på Citysamverkan/Linköpings innersta.
Foto Josef Alin



5 SNABBA TILL...

Fanny Wallin van Doesburg, förskollärare, förskolan Ljuspunkten

Vad är det bästa med ditt jobb?

– Att följa barnens nyfikenhet och lärande.

Vad gör du helst när du är ledig?

– Umgås med nära och kära, och gå ut och dansa!

Tre saker du vill göra innan du dör?

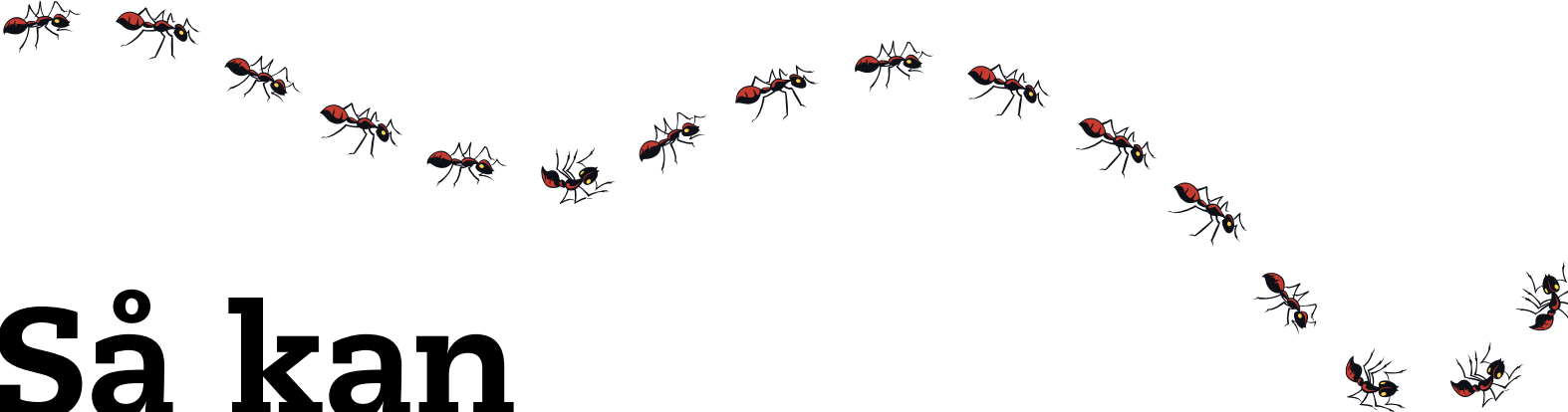
– Resa till Italien, bo någonstans utanför Sverige och forska inom pedagogik.

Vad googlade du på senast?

– Senaste opinionsmätningen kring valet.

Om du fick äta middag med en kändis, nu levande eller historisk, vem skulle det vara?

– Vet faktiskt inte, känner inget behov av att träffa någon kändis.



Så kan arbetslivet förlängas

I framtiden behöver fler människor jobba längre upp i åldrarna för att vi ska säkra välfärden i Sverige. Samtidigt finns det redan idag ett stort behov av kompetens i kommunerna – så också i Linköping. Här pågår just nu ett antal aktiviteter för att fler medarbetare ska fortsätta att jobba efter 65 år.

TEXT OCH FOTO PER CONNING

» Prognoser visar att år 2050 kommer en fjärdedel av Sveriges befolkning att vara 65 år eller äldre. När färre personer ska försörja fler behöver samhället göra en omställning. Det menar Johan Nyhammar, förhandlingschef på kommunledningsförvaltningen, som arbetar med frågor om personal och kompetensförsörjning.

– Vi lever längre och blir allt friskare. Och beho-

vet av välfärdstjänster kommer att växa då antalet barn, nyanlända och äldre ökar, säger han.

Men kompetensförsörjningen är en stor utmaning för Linköpings kommun redan idag. Om fler personer kan arbeta längre kan det vara ett sätt att klara personalförsörjningen.

– Idag går våra medarbetare i pension vid 64,9 års ålder i snitt. Det har sett ut så ganska länge. Den gamla pensionsåldern 65 år sitter starkt. Kommunen behöver hitta incitament för att fler ska jobba längre, säger Johan Nyhammar.

Han pekar också på den så kallade pensionsöverenskommelsen från december 2017. Den innehåller förslag om hur pensionssystemet kan utvecklas för att trygga framtida pensioner i Sverige. Här finns riktlinjer för den fortsatta beredningen, till exempel att den så kallade LAS-åldern höjs stegvis från 67 till 69 år fram till 2023. Då kan anställda i ökad utsträckning själva välja när de vill gå i pension. Möjligheten finns även idag, så mycket förskjuts bara till en högre ålder. En annan del är att den lägsta åldern för att ta ut allmän pension höjs stegvis från 61 till 64 år fram till 2026.

– Det lutar åt att staten kommer att ändra en hel del på den lagstadgade delen. Då är det viktigt att vi är förberedda på det, säger Johan Nyhammar.

Han berättar om en undersökning från Linnéuniversitetet som visar varför en del 40-talister idag vill fortsätta att arbeta efter 65 år. Nästan alla svarade att arbetet ger stimulans.

– En stor del har även ett starkt personligt engagemang i arbetet, och många har svårt att se sig själva som pensionär. Ekonomiska skäl uppges bara av drygt hälften. Om en partner fortfarande arbetar är det också ett ganska starkt bidragande skäl.

I samma studie anges också orsaker till att per-

soner vill sluta arbeta före 65 år. Det absolut största skälet är att man har något annat intressant att göra. Det näst största skälet är hälsoskäl, vilket uppges av drygt 40 procent.

För att fler medarbetare i Linköpings kommun ska kunna och vilja arbeta högre upp i åldrarna genomför nu kommunen ett antal aktiviteter inom olika områden. En punkt fokuserar på organisatorisk arbetsmiljö.

– Eftersom individens hälsa är en stark vatten-delare är det rimligt att vi gör en fördjupad arbetsmiljöanalys utifrån ett åldersperspektiv. Vad händer med kroppen när vi blir äldre? Finns det saker i vår arbetsmiljö som vi behöver extra mycket? Här kan det handla om faktorer som synen, handstyrkan eller förlitningsrisker.

En annan punkt handlar om ekonomiska incitament. Ekonomin hör som sagt inte till de starkaste skälen till att medarbetare fortsätta att arbeta, men kommunen undersöker hur ett koncept för pensionsförstärkning kan se ut för dem som väljer att fortsätta.

– Även om en sådan förstärkning inte gör en jätteskillnad för pensionen så kan det bli lite ”grädde på moset”, menar Johan Nyhammar.

Ytterligare en aktivitet fokuserar på rådgivning kring förlängt arbetsliv för medarbetare som är över 55 år. Under juni månad påbörjades detta pilotprojekt med träffar för ett antal medarbetare.

– Här handlar det bland annat om att göra upp en plan för sig själv. Vi satte deltagaråldern till 55 år eftersom det är bra att ha tid att fundera inför pensionen, säger Johan Nyhammar.

En fjärde punkt är en intern kommunikations-satsning med goda exempel och förebilder. Kommunen ska även ta fram pensionsinformation som riktar sig till yngre medarbetare. Informationen ska förklara hur pensionssystemet fungerar och vad kommunen vill uppnå med ett förlängt arbetsliv.

En femte satsning handlar om att se över befintliga styrdokument, till exempel kompetensförsörjningsprogram och mallar för avgångssamtal och medarbetarsamtal. ●



Om fler personer kan arbeta längre kan det vara ett sätt att klara personalförsörjningen, menar förhandlingschef Johan Nyhammar.

HALLÅ DÄR

Alisa Basic, kontorschef...



Varför skapar Plankontoret nya arbetsplatser i Stockholm?

– Vi står inför stora utmaningar de kommande åren, bland annat med anledning av planeringen för Ostlänken genom Linköping, men även andra stora stadsbyggnadsprojekt. Det innebär att vi behöver fler medarbetare till Plankontoret med erfarenhet från liknande projekt. Rekrytering av erfarna planarkitekter och mark- och exploateringsingenjörer har varit svårt de senaste åren, vilket gör att vi behöver utöka vårt rekryteringsområde. Ett sätt att göra detta är att öppna en arbetsplats i Stockholm.

– Arbetsplats Stockholm blir ett komplement för att kunna rekrytera utanför regionen och på så sätt knyta fler erfarna medarbetare till oss. Vi kommer att behöva rekrytera både till Linköping och Stockholm framöver.

Hur många personer kommer att sitta i Stockholm?

– Planen är att rekrytera tre till fem personer. Dessa kommer att ha sin placering i Stockholm men tillhöra respektive avdelning inom Plankontoret. Det handlar om mark- och exploateringsingenjörer samt detaljplanearkitekter. Personerna kommer att

behöva vara i Linköping minst en dag i veckan, vilket också kommer att ställas som ett krav.

Var kommer kontoret att finnas och när öppnar det?

– Det är inte helt klart ännu, vi ser just nu över möjligheten att samlokalisera oss med SKL:s (Sveriges Kommuner och Landsting) lokaler i Stockholm. I så fall blir vi ett pilotförsök där SKL låter en av sina medlemmar flytta in. Lyckas vi inte med det så är målsättningen en lokal i centrala Stockholm.

Vad ser du för möjligheter med denna satsning?

– Delar av kontorets verksamhet är hela tiden hårt pressade och den största möjligheten i detta handlar om att hitta kompetens som kan förstärka den kunskapsbredd som finns inom kontoret. Det i sin tur kommer att skapa bättre förutsättningar i fråga om arbetsbelastning och arbetsmiljö.

– Men det är också roligt att vårt kontor får vara en föregångare bland andra kommuner att tänka kreativt för att lösa en kompetensutmaning. Det är också en möjlighet för utflyttade Linköpingsbor i Stockholm att få arbeta med sin hemkommun och på sikt kanske bli lockade att flytta hem.

Personalnytt

De medarbetare som presenteras här bygger på uppgifter som rapporteras in till personaltidningen. Vi presenterar medarbetare som har "breda" kontakter i kommunen. Av utrymmesskäl kan vi inte presentera alla som nyanställs, byter arbetsplats eller går i pension.

Leanlink

Tina Jansson Carinci, verksamhetschef, Åleryds vårdboende. Tillträdesdatum: 3 september.

Annelie Skoglund, verksamhetschef, Lambohov vårdboende och hemtjänst. Tillträdesdatum: 3 september.

Kommunledningsförvaltningen

Erik Tapper, ekonomiassistent, Ekonomiservice. Tillträdesdatum: 18 juni.

Virpi Gustavsson, ekonom, Ekonomiservice. Tillträdesdatum: 18 juni.

Jonna Tamminen, kommunjurist/dataskyddsbud, Juridikgruppen. Tillträdesdatum: 18 juni.

Jörgen Svensson, logistiksamordnare, Ekonomiservice. Tillträdesdatum: 1 juli.

Johan Hermansson, kommunikatör, Stab Kommunikation. Tillträdesdatum: 23 juli.

Sara Kjellberg, ungdomsbud, Utveckling och hållbarhet. Tillträdesdatum: 6 augusti.

Leif Lindberg, samhällsbyggnadsdirektör, KLF Stab. Tillträdesdatum: 13 augusti.

Helene Tibblin Adlers, ekonomichef, chefsgrupp Stab. Tillträdesdatum: 20 augusti.

Sofie Berlin, vikarierande mediekommunikatör, Stab Kommunikation. Tillträdesdatum: 20 augusti.

Gustav Berg, verksamhetsutvecklare, KLF Digitalisering. Tillträdesdatum: 1 september.

Håkan Carlberg, säkerhetsstrateg, Säkerhetsgruppen. Tillträdesdatum: 1 september.

Moa Sigvardsson, kommunjurist/dataskyddsbud, Juridikgruppen. Tillträdesdatum: 1 september.

Fredrik Kliman, gruppchef Nyheter och media, Stab Kommunikation. Tillträdesdatum: 3 september.

Andres Adelmann, Verksamhetsutvecklare, Chefsgruppen Stab. Tillträdesdatum: 10 september.

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen

Leif Lindberg, samhällsbyggnadsdirektör, Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen. Tillträdesdatum: 13 augusti.

Marinda Taberman, avdelningschef, Bygginnspektion. Tillträdesdatum: 1 september.

Johanna Wiklander, stadsarkitekt. Slutdatum: 14 september.

Oscar Lindgren, projektledare Ostlänken, Plankontoret. Tillträdesdatum: 1 augusti.



...och så till sist

Krönikan skrivs den här gången av Cecilia Salomonson, kommunikatör på Socialförvaltningen och Omsorgs- och äldreomsorgen.

Foto privat



Jag har alltid tyckt om att läsa. Det blev många besök på biblioteket i stan under skoltiden för att låna böcker. En tid i livet, när jag var så där tio år, älskade jag "Lilla huset på prärien"-böckerna. En och två gånger, och till slut också på engelska, läste jag om Laura Ingalls och hennes familj – trots att bibliotekarien tittade skeptiskt på mig över lånedisken.

Böckerna beskrev familjens öden och äventyr medan de under Lauras uppväxt flyttade längre och längre västerut i Amerika. Detaljerat och omsorgsfullt beskrevs vardagen, först i den stora skogen i Wisconsin och sedan på den vidsträckta prärien.

En av de saker som fascinerade mig i böckerna var hur mycket familjen klarade av; att så och skörda, att jaga och bereda, att sy sina kläder, att till och med bygga sitt eget hus. Familjemedlemmarna var beroende av varandra och till viss del av andra släktingar eller grannar, men tillsammans var de tämligen självständiga i världen.

Idag är vårt samhälle mycket mer individualistiskt. Det är också mycket mer specialiserat. Det går att uppleva sig som självständig om du har möjlighet att konsumera det du behöver. Och just därför är vi idag enormt beroende av en mängd andra människors kunskaper och handlingar. Mycket, mycket mer än för 150 år sedan. Bara med lite mer distans.

Ordet "kommun" kommer av latinets "communio", som betyder gemenskap. En kommun kan väl sägas vara ett sätt att hjälpas åt. Ett system och en organisation för att vi behöver varandra.

Kommunerna ansvarar för det mesta av den samhällsservice som finns där du bor. Vissa verksamheter är kommunerna skyldiga att ha enligt lag; förskola och skola, socialtjänst och äldreomsorg. Och vi tycker olika. Om vad som ska göras, vad som ska prioriteras och hur det ska göras.

Men en sak kommer vi inte ifrån. Då och nu, nära och på distans behöver vi varandra. Vi behöver hjälpas åt, samordna och samarbeta, för att tillsammans ta oss vidare. Precis som familjen Ingalls.



Vinstpengarna gick till Köpenhamn-resa

Ryds personliga assistans vann LPP-priset 2017. För pengarna gjorde de en studieresa till den danska huvudstaden.

MEDARBETARNA PÅ RYDS personliga assistans bestämde tidigt vad vinstpengarna på 50 000 kronor skulle användas till. Samtliga i personalgruppen var enade om att besöka ett nordiskt land för att lära sig mer hur de arbetar med personlig assistans.

PÅ FÖRMIDDAGEN DEN 15 maj bar resan iväg mot Danmark. Väl framme i Köpenhamn passade gruppen på att besöka Ströget och Nyhavn, för att sedan avsluta kvällen med middag på en italiensk restaurang på Tivoli.

DAGEN DÄR PÅ VAR det dags för studiebesök på IT-universitetet, där lektor Erik Grönvall bland

annat berättade om tekniska lösningar som gör vardagen enklare för personer med funktionsnedsättning.

EFTER EN RUNDVANDRING på universitetet fick gruppen lyssna på studenter som berättade om sina examensarbeten. Även detta handlade om tekniska lösningar; en lättanvänd dammsugare och ett

musikinstrument för personer med autism och grav utvecklingsstörning.

ÄVEN MEDARBETARNA PÅ Ryds personliga assistans fick berätta om deras arbetsmiljöarbete och varför de vann LPP-priset. Dagen därpå var det dags för hemfärd. LPP-vinnarna var nöjda och glada med Danmarksresan.



Nostalgibilden

Vill du se mer av Linköpings historia i bilder? Kika gärna in på Digitalt museum: <https://digitaltmuseum.se/owners/S-BL>



Kalle-Nisse (Karl Oskar Nilsson) från Nykil säljer kräftor på Stora torget i Linköping. Bilden är tagen på premiären för kräftförsäljningen år 1953. Foto: Arne Gustafsson.