



Personalbokslut 2016

SAMMANFATTNING

Kommunens personalarbete vilar på Linköpings personalpolitiska program (LPP), Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och de intentioner som framgår i kommunfullmäktiges budget.

Vid utgången av 2016 är 8 952 personer tillsvidare- eller visstidsanställd med månadslön. Det är en ökning med 798 medarbetare jämfört med 2015. Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola. Även inom gymnasieskolan sker en ökning. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan främst beroende på övertagande av HVB¹ men även beroende på fler asylsökande. Kultur- och fritidsförvaltningen har tagit över kulturskolan från Leanlink vilket gör att förvaltningen växer. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har dels resursförstärkning men även kunnat återbesätta flera vakanta tjänster vilket speglas i personalstat. Leanlink har en nettoökning främst på grund av nya verksamheter inom Råd och stöd samt Sandrinoparken, Åleryd vårdboende och Ulrika hemtjänst inom Äldreomsorgen. Kommunstyrelsens förvaltning erhåller resursförstärkning. Omsorg- och äldreförvaltningen har en bibehållen personalstat.

Ökningen av visstidsanställningar kan kopplas till svårigheten att rekrytera personal med efterfrågad kompetens vilket är genomgående inom samtliga verksamheter. Inom utbildningsområdet blir det särskilt tydligt som en konsekvens av behörighetsreglerna i skollagen.

Av samtliga månadsanställda är 79 procent kvinnor. 12,5 procent av kommunens medarbetare har utomnordisk bakgrund. Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,7 år. Fortsatt finns merparten, eller 57 procent, av den tillsvidareanställda personalen i åldersintervall 40–59 år. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 94,5 procent.

Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 17 till 308 personer. Det innebär att 3,6 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är oförändrad jämfört med föregående år. Förändringen av chefstätteten förklaras med de volymförändringar som genomförts under 2016.

Under 2016 redovisas drygt 964 600 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 83 500 timmar. I huvudsak är det sjukfrånvaron i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) samt sjukfrånvaro överstigande nittiodagar som ökar. Det finns variationer mellan åldersgrupper och mellan män och kvinnor. Särskilt påtagligt är yngre kvinnors ökade korttidssjukfrånvaro. Den totala sjukfrånvaron är 6,1 procent, vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2015.

Av dagens tillsvidareanställda medarbetare kommer 1659 personer att nå pensionsåldern (65 år) senast 2024. Mer än hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Konkurrensen kommer att vara stor kring den utbildade personal som finns tillgänglig. Genomsnittsåldern var 64,9 år för de som valde att sluta sin anställning med ålderspension 2016.

År 2016 har präglats av svårigheter att rekrytera personal och det krävs åtgärder för att såväl attrahera som att behålla medarbetare. Bristsituationen i många verksamheter kräver ett tydligt ledningsinitiativ och det arbete som pågår på förvaltningarna behöver fortsätta, utvecklas vidare och intensifieras. Våra utmaningar ställer krav på nya, innovativa arbetssätt och samverkan för att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen så att nämnderna kan utföra sina uppdrag och nå sina mål.

En början är att analysera vilka arbetsuppgifter som kan frigöras från svårrekryterade yrkesgrupper och som kan utföras av andra eller nya yrkesgrupper. Ytterligare egna insatser för att förstärka kompetens hos anställda kommer att vara nödvändiga. Organisation för bemanning och rekrytering ska vara effektivt organiserad och det bör övervägas om korttidsbehoven i större utsträckning bör lösas med hjälp av ordinarie personal.

Arbetet med att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke behöver fortsätta och ett systematiskt arbetsmiljöarbete tillsammans med jämställdhet och mångfaldsperspektiv är nödvändigt för att attrahera och behålla medarbetare. Här har ledarskapet och ledarskapets förutsättningar en stor betydelse

¹ Hem för vård och boende

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	5
Ledarskap och medarbetarskap	6
Antal anställda.....	6
Anställda med utomnordisk bakgrund	7
Timavlönade visstidsanställda.....	7
Åldersstruktur.....	7
Chefer och annan ledningspersonal.....	8
Personlrörlighet	9
Planerad respektive utförd tid	10
Löner och övriga kostnader för anställd personal	10
Median- och medellön.....	11
Kompetensförsörjning	11
Kompetens.....	11
Personalförsörjning	12
Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö	13
Frånvaro	13
Föräldraledighet	13
Friskvård.....	13
Långtidsfriska och frisktal.....	13
Företagshälsovård- Previa	14
Rehabilitering - Försäkringskassan	14
Sjukfrånvarons utveckling.....	14
Sjukfall	15
Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall.....	15
Obligatorisk sjukredovisning	15
Arbetsskador.....	17
Kommunalt lönebidrag.....	17
Nyckeltal	18
Jämställdhetsindex	18
Attraktiv arbetsgivarindex.....	19
Linköpings kommuns nyckeltal	20
Personalberättelse.....	21
Kompetensförsörjning	21
Jämställdhet och mångfald	21
Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö	22
Framtiden	22
Tabeller.....	24
Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2007–2016 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad	24
Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2016	24
Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön.....	24
Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring.....	25
Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori	25
Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning	25
Tabell 7 Rekryteringar	26
Tabell 8 Avgångar	26
Tabell 9 Planerad respektive utförd tid	26

Personalbokslut 2016

Tabell 10 Övertid	26
Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2015–2016	27
Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2016	27
Tabell 13 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning	27
Tabell 14 Planerad tid och frånvaro	27
Tabell 15 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete	28
Tabell 16 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete.....	28
Tabell 17 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2016.....	28
Tabell 18 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön	28
Tabell 19 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön	28
Tabell 20 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning	29
Tabell 21 Anmälda arbetsskador 2015–2016 per kön, orsak och förvaltning.	29

Inledning

Kommunens personalarbete vilar på Linköpings personalpolitiska program (LPP), Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och de intentioner som framgår i kommunfullmäktiges budget, indikatorer för kommunal utveckling KF mål 9, ”En kommun med bra arbetsvillkor”

”Linköpings kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Innovativt arbete ska främjas för att utveckla verksamheterna och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Kommunens arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor, där medarbetare behandlas lika och ges lika möjligheter att utvecklas. I Linköpings kommun ska medarbetarna ha möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad”.

Måluppfyllelsen gentemot ovanstående redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser.

I LPP fastslås den personalpolitiska visionen:

Kommunens personalpolitiska vision är att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och möjlighet att utvecklas för att vara en del av det gemensamma välfärdsarbetet.

Tre områden lyfts i LPP som viktiga framgångsfaktorer i strävan efter att nå den personalpolitiska visionen, nämligen:

- Ledarskap och medarbetarskap
- Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö
- Jämställdhet och mångfald

I Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram lyfts fyra områden fram som viktiga nycklar till fortsatta framgångar för att säkra Linköpings kommuns nuvarande och framtida kompetensförsörjning:

- Attraktiv arbetsgivare
- Systemfaktorer
- Helhetsperspektiv och långsiktighet
- Ledarskap och medarbetarskap

Innehållet i personalbokslutet

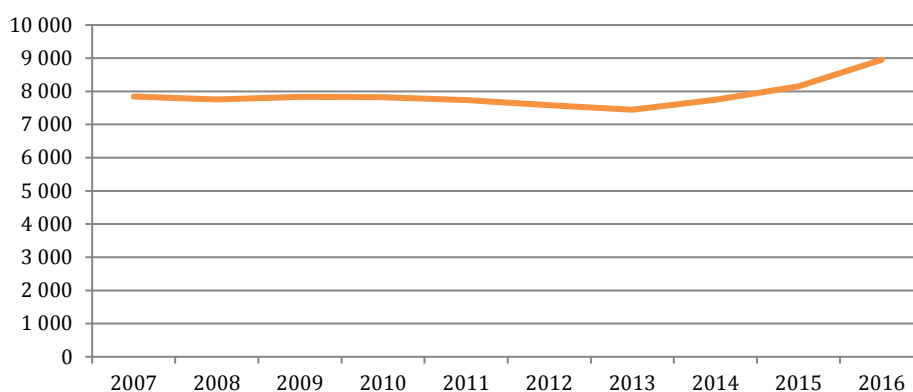
Personalbokslutet utgörs av ett siffermaterial med kommentarer samt en personalberättelse som är exempel på insatser som genomförts vid kommunens förvaltningar under året. I bokslutet behandlas kalenderåret 2016 med brytpunkt 2016-12-31. Data är hämtade från stödsystemen Heroma och Agresso, med ett undantag för uppgifter kring ”medarbetare med utomnordisk bakgrund” som hämtas från Statistiska centralbyrån med brytpunkt 2016-12-18. I avsnittet tabeller presenteras samtliga tabeller som ligger till grund för de diagram som redovisas i personalbokslutet.

Ledarskap och medarbetarskap

Antal anställda

Under 2016 har antalet medarbetare med månadslön ökat med 798 till 8 952 personer, varav 8 060 (90 procent) har en tillsvidareanställning. Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat. En liten förändring i fördelningen mellan män och kvinnor noteras, där andelen män ökat något. Utförligare statistik finns i tabell 1 ”Antal månadsanställda medarbetare åren 2007–2016 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad”. I diagram 1 beskrivs hur antal medarbetare förändrats sedan 2007. Periodens nettoförändring är en ökning med 1 048 personer.

Diagram 1. Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare 2007–2016



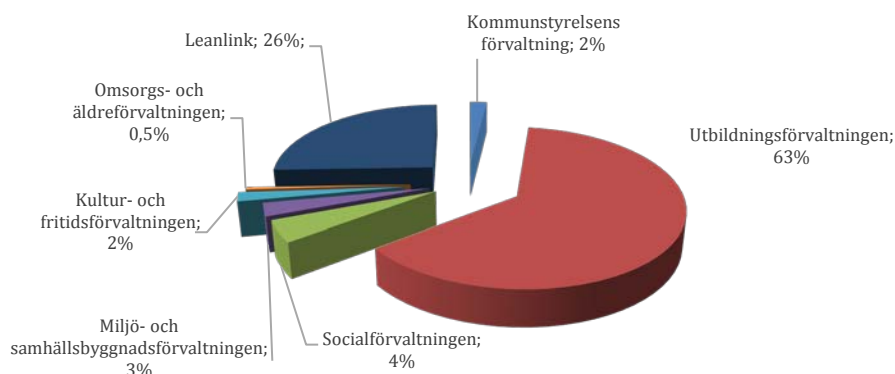
Årets personalförändringar förklaras främst med volymökningar inom förskola och grundskola. Även inom gymnasieskolan sker en ökning. Socialförvaltningen ökar personalstyrkan främst beroende på övertagande av HVB² men även på grund av fler asylsökande. Det är främst avdelningen barn och unga som ökar. Kultur- och fritidsförvaltningen har tagit över kulturskolan från Leanlink vilket gör att förvaltningen växer. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har dels resursförstärkning men även kunnat återbesätta flera vakanta tjänster vilket speglas i personalstat. Leanlink har en nettoökning av antal medarbetare främst på grund av nya verksamheter inom Råd och stöd, ensamkommande barn, socialpsykiatri samt Sandrinoparken, Åleryd vårdboende och Ulrika hemtjänst inom Äldreomsorgen. Kommunstyrelsens förvaltning erhåller resursförstärkning. Omsorg- och äldreomsorgen har en bibehållen personalstat.

Ökningen av visstidsanställningar kan kopplas till svårigheten att rekrytera personal med efterfrågad kompetens vilket är genomgående inom samtliga verksamheter. Inom utbildningsområdet blir det särskilt tydligt som en konsekvens av behörighetsreglerna i skollagen.

Ett årsarbete är som regel en heltidstjänst på fyrtio timmar per vecka. Antal årsarbeten visar hur mycket arbetstid som finns till förfogande. Under mätperioden har antalet årsarbeten i kommunen ökat med 773 till 8 492 årsarbeten. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 94,5 procent – för män 95,9 procent respektive 94,1 procent för kvinnor. I diagram 2 nedan beskrivs hur de 8 952 månadsanställda fördelas mellan de sju förvaltningarna. Störst är utbildningsförvaltningen med drygt 5 600 anställda följd av Leanlink med drygt 2 200 anställda.

² Hem för vård och boende

Diagram 2. Andelen månadsanställd personal fördelade per förvaltning 2016

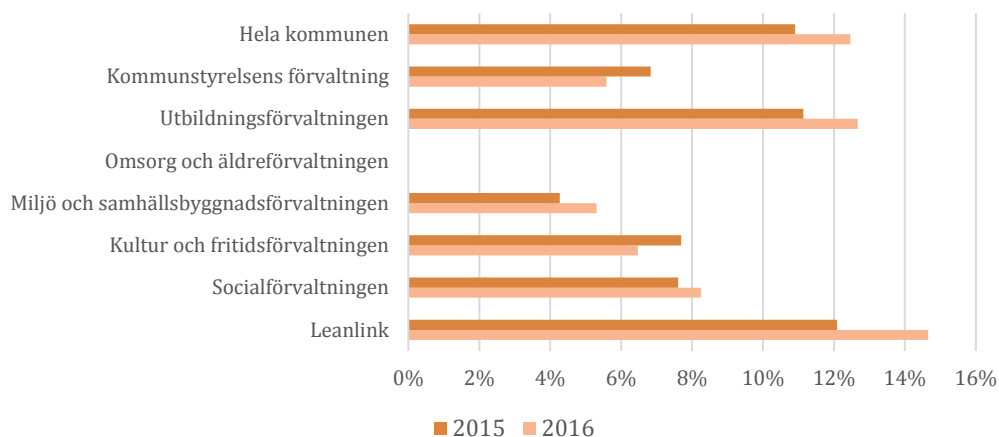


Anställda med utomnordisk bakgrund

Med utomnordisk bakgrund avses här personer som är födda utanför Norden eller har båda sina föräldrar födda utanför Norden. I december 2016 är det 12,5 procent eller 1 128 medarbetare som har en utomnordisk bakgrund. Det är en ökning med 239 personer från föregående år. Framförallt sker ökningen genom fler tillsvidareanställningar.

Diagram 3 nedan beskriver andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning. Ytterligare information i tabell 2 och tabell 3.

Diagram 3. Andelen anställda med utomnordisk bakgrund per förvaltning 2015-2016



Timavlönade visstidsanställda

Förutom tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön finns timavlönade medarbetare som under året vid ett eller flera tillfällen arbetat i kommunen. De timanställdas sammanlagda arbetade tid uppgår till drygt 1,37 miljoner timmar, omräknat motsvarar det cirka 808 årsarbeten. Det är en ökning med 56 årsarbeten. Under 2016 har 191 mnkr i utbetalats i timlön, det är en ökning med 14 mnkr jämfört med 2015.

Åldersstruktur

Åldersstrukturen för tillsvidareanställda medarbetare förskjuts något genom att fler yngre medarbetare anställs. Medelåldern för en kommunanställd är 44,7 år. Fortsatt finns merparten, eller 57 procent, av den tillsvidareanställda personalen i åldersintervall 40–59 år (tabell 4). Diagram 4 beskriver tillsvidareanställda fördelade i åldersintervall i jämförelse med föregående år. Diagram 5 visar medelåldern för externt rekryterade medarbetare med tillsvidareanställning.

Personalbokslut 2016

Diagram 4. Antal tillsvidareanställda i åldersintervall 2015 och 2016.

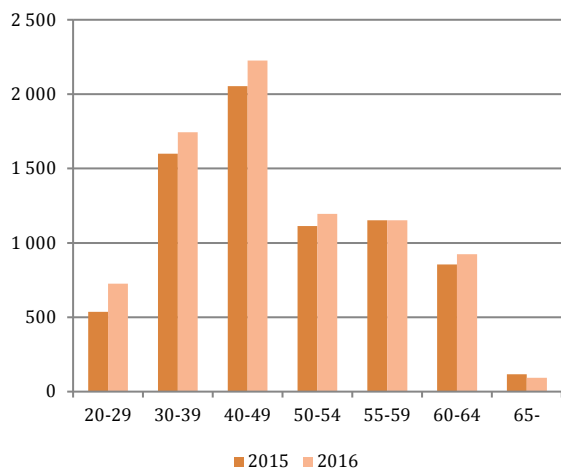
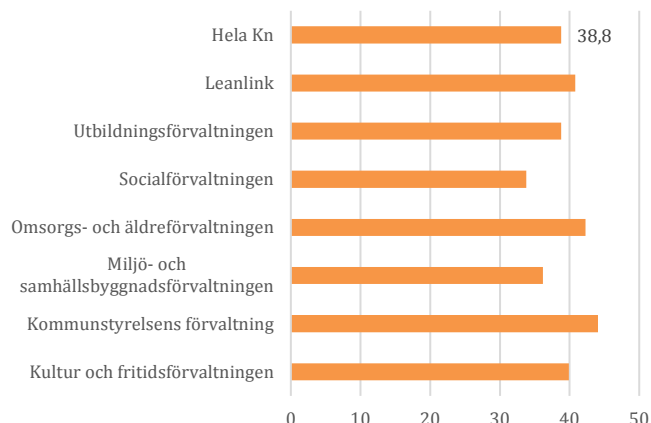


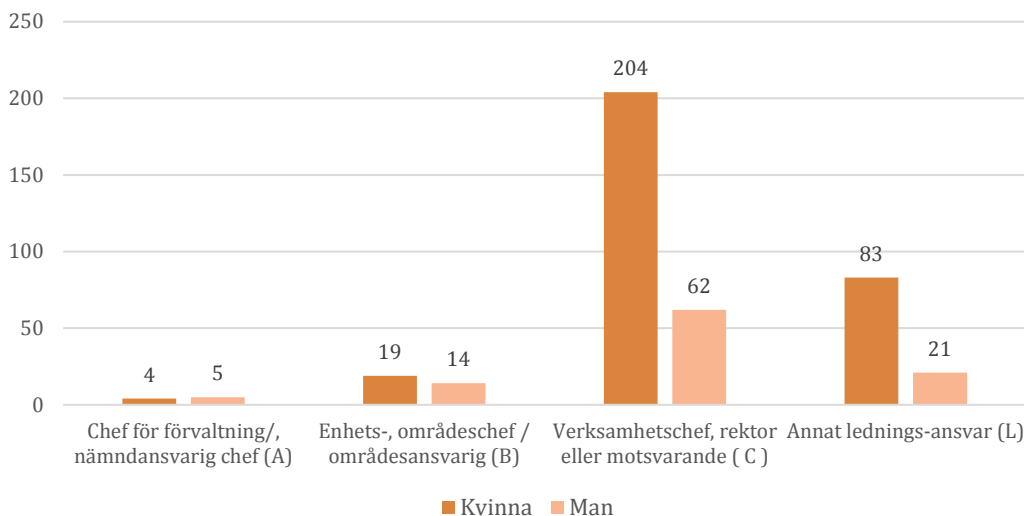
Diagram 5. Medelålder för extern rekryterade medarbetare 2016, tillsvidareanställningar per förvaltning



Chefer och annan ledningspersonal

Med chef menas ”Arbetstagare med fullt ledningsansvar³, verksamhets-, ekonomiskt- och personalansvar”. Begreppet chef är indelat i tre kategorier⁴ för att ange ansvarsnivå. I verksamhetens ledning finns förutom chefer ett antal medarbetare med ”Annat ledningsansvar⁵ – arbetstagare med lednings- och samordningsansvar för en eller två av delarna verksamhet, ekonomi eller personal”. I diagram 6 speglas fördelningen av de 412 medarbetare som har ett chefsuppdrag eller ledningsansvar samt fördelningen mellan kvinnor och män i de olika kategorierna av ledningsansvar.

Diagram 6. Antal chefer inom olika chefskategorier samt annan ledningspersonal 2016



Antalet medarbetare med chefsbefattning har ökat med 17 till 308 personer, annat ledningsansvar ökar med 12 personer till 104. Det innebär att 3,6 procent av samtliga tillsvidare- och visstidsanställda har en chefsbefattning, en relation som är oförändrad jämfört med föregående år. Förändringen av chefstätheten förklaras främst med de volymförändringar som genomförts under 2016 (tabell 5).

För att en organisation ska vara jämställd i avseendet, möjlighet till chefsbefattning oavsett kön, ska balansvärdet vara 1,0 vid mätning av könsstrukturen bland chefer. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade i chefspositioner, dock är 2016 års värde en förbättring med 0,01 procentenheter till 0,93.

³ Definition enligt kommunala sektorns befattningsklassificeringssystem AID (2008)

⁴ Kategorierna är kodade med varsin bokstavskod; A= Chef för förvaltning/nämndansvarig chef, B= Enhets-, områdeschef eller områdesansvarig C= Verksamhetschef/rektor eller motsvarande (1:a linjens chef)

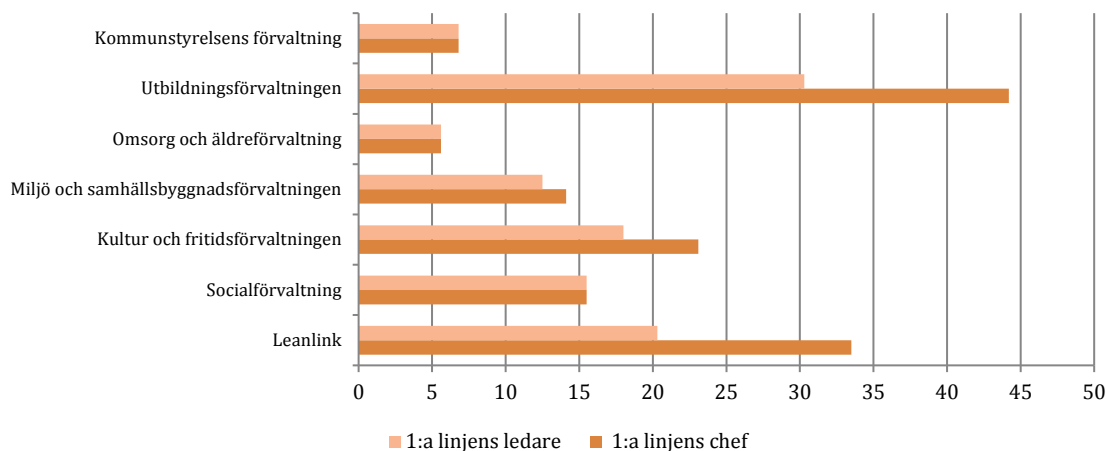
⁵ Annat ledningsansvar kodas med ett L

Personalbokslut 2016

Av kommunens 42 högre chefer (grupp A och B) är 23 kvinnor (55 procent), vilket är en ökning med jämfört med 2015. Elva av kommunens chefer har utomnordisk bakgrund vilket är en ökning (+2) jämfört 2015.

Första linjens chefer har en nyckelroll för verksamhetens kvalitet och utveckling. En viktig förutsättning för att kunna utöva sitt ledarskap är antal underställda medarbetare. Det kommunala genomsnittet är 33 medarbetare per 1:a linjens chef, vilket är en ökning jämfört med 2015. Begreppet 1:a linjens ledare infördes under 2012. Det är en sammanläggning av de två grupperingarna 1:a linjens chef och annat ledningsansvar. 2016 är det kommunala genomsnittet 23 medarbetare per första linjens ledare vilket är oförändrat. Fler detaljer finns i tabell 6. Diagram 7 nedan beskriver hur många medarbetare begreppen 1:a linjens chef respektive första linjens ledare har i genomsnitt per förvaltning.

Diagram 7. Antal medarbetare per 1:a linjens chef respektive 1:a linjens ledare 2016



Personalrörlighet

Personalrörlighet beskriver strömmen av personal in i, inom och ut ur kommunen. I nedanstående diagram redovisas antal externa avgångar och rekryteringar. I externa avgångar ingår även de som lämnat kommunen på grund av att en tidsbegränsad anställning upphört, pensionering eller av annan orsak.

Behovet av rekrytering är komplext och beror på en rad olika faktorer, exempelvis personalens ålderssammansättning och volymförändringar i verksamheten. Behovet av att rekrytera externt har ökat och kommer att fortsätta öka de kommande åren. Många yrkesgrupper är svårrekryterade stor konkurrens råder mellan både offentliga och privata arbetsgivare inom en rad olika områden.

Även den interna rörligheten ökar. Dels beroende på arbetsgivarens behov men även på personalens egna initiativ. Inrättande av karriärtjänster inom skolan bidrar till förändringen liksom de förändringar av organisatoriska skäl som genomförts inom organisationen (tabell 7 och tabell 8). Diagram 8 beskriver externa rekryteringar och avgångar från 2013.

Personalomsättning är ett annat mått på rörlighet. Måttet baseras på tillsvidareanställda medarbetarna som börjat eller slutat och ger ett värde för hur stor andel av den samlade kompetensen som har byts ut under mätperioden. För 2016 är värdet 7,9 procent en ökning med 3,1 procent från 2015. För verksamheter eller yrken där inskolningstiden är lång är en hög personalomsättning mycket känslig. I diagram 9 redovisas personalomsättningen för respektive förvaltning.

Personalbokslut 2016

Diagram 8. Externa rekryteringar och avgångar 2013-2016

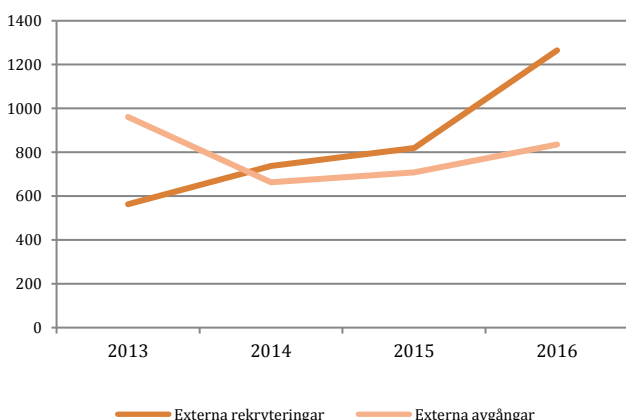
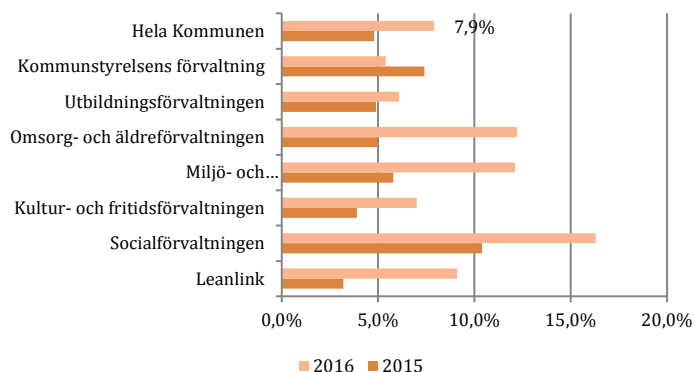


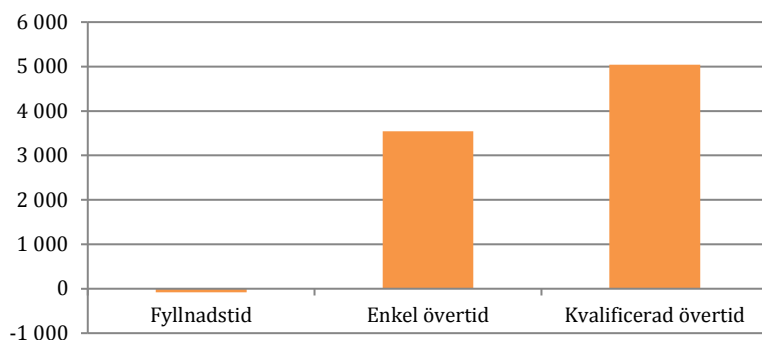
Diagram 9. Personalomsättning per förvaltning 2015-2016



Planerad respektive utförd tid

Den planerade arbetstiden⁶ för 2016 var drygt 15,0 miljoner timmar, den faktiskt utförda tiden var 12,8 miljoner timmar eller 85,1 procent av planerad tid (tabell 9). Jämfört med 2015 ökar den utförda tiden med 926 770 timmar. Vilket förklaras med ökade volymer inom verksamheten. Under året har visst arbete utförts utöver den avtalade arbetstiden för den anställde vilket benämns mertid, det vill säga fyllnadstid eller overtidsarbete. Tillsammans har knappt 130 770 timmar utförts som mertidsarbeten, jämfört med 2015 är det 8 500 fler utförda mertidstimmar. Arbetad mertid i form av overtid har minskat inom tre förvaltningar. Ökning av overtidsarbetet finns främst inom de personalintensiva verksamheterna. Ökat overtidsarbete inom Leanlink har främst utförts i form av kvalificerad overtid inom Leanlink (omsorg). Inom utbildningsförvaltningen (barn- och ungdomsnämndens verksamheter) sker en ökning främst som enkel overtidsarbete. Störst procentuell ökning av overtidsarbete visar Kultur och fritidsförvaltningen (+75 procent) som kan kopplas till arbetet med verksamhetsövergång (tabell 10). Diagram 10 beskriver förändringen av utförd mertid jämfört med 2015.

Diagram 10. Förändring av utförda timmar i form av overtid eller fyllnadstid jämfört 2015



Löner och övriga kostnader för anställd personal

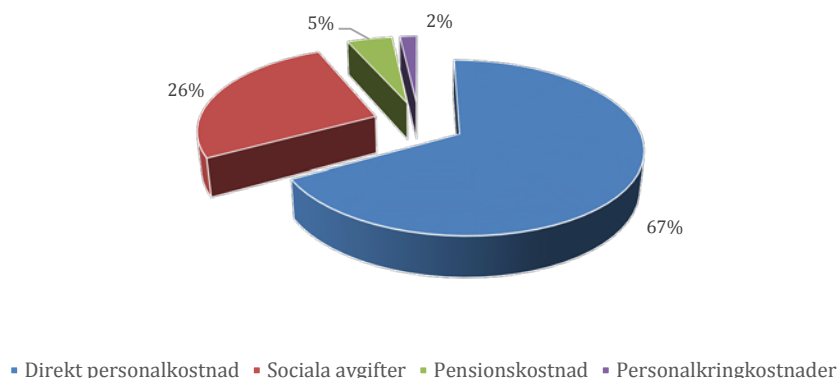
Redovisade personalkostnader är bokförda transaktioner som hämtats från ekonomisystemet Agresso. I direkta personalkostnader ingår löner, traktamenten, ersättningar för OB, jour och beredskap, sjukersättningar och avgångsvederlag. I personalkringkostnader⁷ ingår avgifter för kurser och konferenser, företagshälsovård, friskvård, skattepliktiga sjukvårdsförmåner och leasingavgifter för personaldatorer med mera.

Den totala personalkostnaden uppgår till 4 508 miljoner kronor. Nettoförändringen är en ökning med 435,2 miljoner kronor eller 10,7 procent jämfört med 2015. Den huvudsakliga förklaringen är att direkta personalkostnader och sociala avgifter ökat på grund av fler anställda. Diagram 11 beskriver fördelning av personalkostnaderna (tabell 11).

⁶ Planerad arbetstid är bruttoarbetstid innan registrering av anställdas frånvaro

⁷ Ny kontoplan, KOMMUNBAS13, infördes 2013 vilket påverkar jämförbarheten.

Diagram 11. Personalkostnader fördelade mellan löner, avgifter och pensioner 2015



Median- och medellön

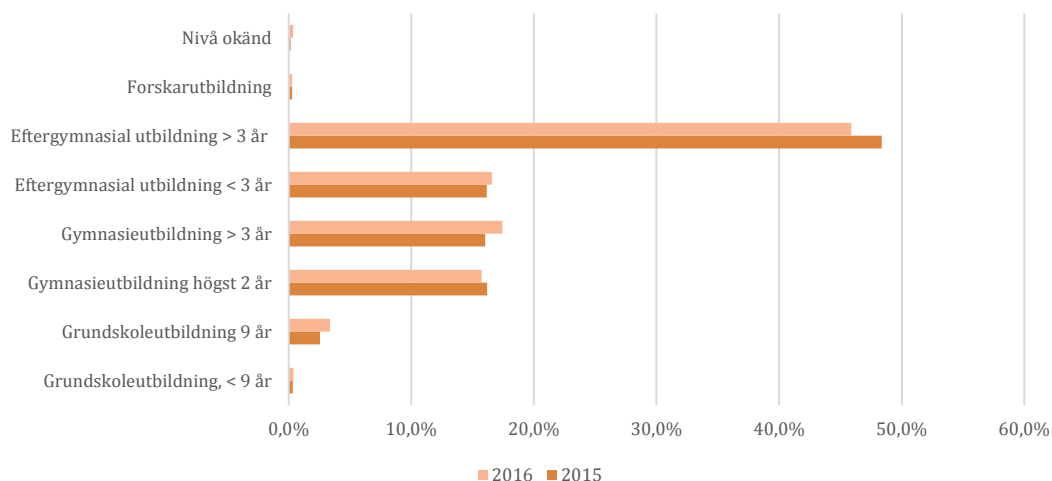
Medellönen i kommunen är 28 652 kronor, för kvinnor är den 28 420 kronor medan den är 29 523 kronor för männen. Medel- och medianlön för kvinnor och män presenteras i tabell 12.

Kompetensförsörjning

Kompetens

Personalens formella utbildningsnivå beskrivs med hjälp av uppgifter från SCB. Drygt 64 procent av kommunens medarbetare har en eftergymnasial utbildning. En jämförelse mellan könen visar att 66 procent av männen respektive 62 procent av kvinnorna har en eftergymnasial utbildning. För gruppen medarbetare med utomnordisk bakgrund har 57 procent av männen respektive 54 procent av kvinnorna eftergymnasial utbildning. Diagram 12 beskriver andelen medarbetare per utbildningsnivå. Information om fördelning mellan förvaltningarna finns i tabell 13.

Diagram 12. Andel medarbetare per formell utbildningsnivå 2015–2016



Deltagande i kurser och konferenser utgör endast en del av den totala kompetensutvecklingen. Exempel på andra former är studiebesök, nätverksträffar, erfarenhetsutbyte på jobbet och arbetsrotation. Tid och kostnader för dessa former av kompetensutveckling finns som regel inte registrerade och kan därför inte redovisas. För 2016 redovisas 45,1 miljoner⁸ kronor i kostnader för deltagande i kurser och konferenser. Det är en kostnadsökning med cirka 9,1 miljoner kronor jämfört med 2015. Exempel på utbildningsinsatser som genomförts inom utbildningsområdet är lärarlyftet, vidareutbildning speciallärare, specialpedagogik samt pilotutbildning för barnskötare. Leanlink har även under 2016 genomfört stora utbildningsinsatser för personalen inom vård och omsorg med validering till undersköterska för vårdbiträde och specialistutbildning för

⁸ I den redovisade kostnaden ingår enbart kurs- och konferenskostnader – inte resor, traktamenten, eller eventuella vikariekostnader.

undersköterska. Övriga förvaltningars kompetensutvecklingsinsatser vänder sig ofta till specialiststyrkesgrupper och är starkt kopplade till uppdraget.

Personalförsörjning

2016 har präglats av ökad personalomsättning och svårigheter att rekrytera inom stora delar av det kommunala verksamhetsområdet nationellt liksom för Linköpings kommun. Miljö- och samhällsbyggnad har ett kontinuerligt rekryteringsbehov och märker av en stark konkurrens från både privata arbetsgivare och övriga offentliga sektorn. Leanlink står inför en mycket stor utmaning avseende såväl rekryterings- som bemanningsfrågor. De stora grupperna inom vård- och omsorg⁹ har varit betydligt svårare att rekrytera under året än tidigare år. Obalansen mellan examinerade lärare från högskolor och avgång från läraryrket är stor och kommer att öka ytterligare under de kommande åren. Inom förskolan är bristen på utbildade medarbetare akut. Situationen inom socialtjänsten är allvarlig och förutsätter att löneläget är i nivå med kringliggande kommuner. Löneläget i Linköping har starkt bidragit till svårigheterna att rekrytera och behålla personal då Linköping halkat efter kommunerna i närområdet.

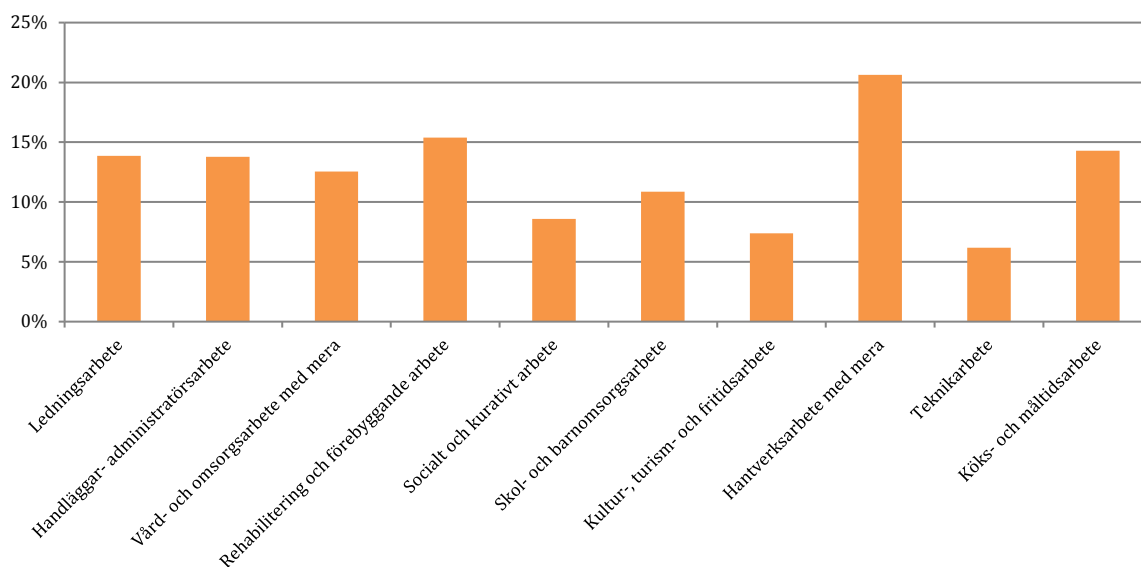
Senaste personalbehovsprognosen¹⁰ pekar på att rekryteringsbehovet beräknas ligga mellan 900 och 1 060 personer per år under perioden 2013–2025. Prognosen utgår från oförändrad fördelning mellan privat och kommunal verksamhet och det uppskattade personalbehovet beror därför främst på befolkningsutvecklingen i Linköpings kommun.

Av dagens tillsvidareanställda kommer 1659 medarbetare att uppnå pensionsåldern¹¹ senast under 2024. Hälften av dessa finns inom skol- och barnomsorgsarbete. Andra verksamhetsområden med många medarbetare som uppnår pensionsåldern är vård- och omsorgsarbete, ledningsarbete, handläggare/administratörer samt socialt och kurativt arbete.

Genomsnittsåldern var 64,9 år för de som valde att sluta med ålderspension under 2016.

Diagram 13 beskriver andelen personal inom respektive verksamhetsområde som uppnår pensionsåldern de kommande fem åren.

Diagram 13. Andel av tillsvidareanställd personal som uppnår pensionsålder fram till och med 2021 per verksamhetsområde



⁹ Undersköterskor, vårdare, vårdare i behandlingsarbete, skötare, vårdbiträden och personliga assistenter

¹⁰ Personalbehovsprognos för Linköpings kommun 2013-2025

¹¹ Ålderspension vid 65 år

Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö

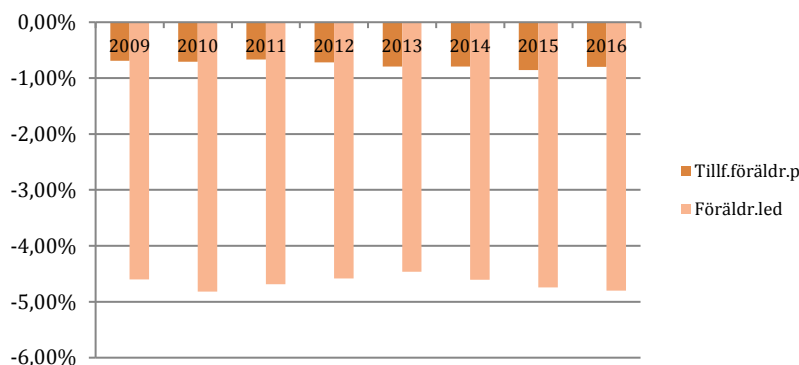
Frånvaro

Den sammanlagda frånvaron har ökat med cirka 164 220 timmar. Främsta orsak är att frånvaro på grund av semester, föräldraledighet och sjukdom ökat. Information om fördelning mellan frånvaroorsaker finns i tabell 14.

Föräldraledighet

Uttag av föräldraledighet har ökat med 3,8 dagar och motsvarar 28 dagar per årsarbete. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn motsvarar 3,1 dagar per årsarbete det är en minskning med 0,4 dagar. Ytterligare uppgifter finns i tabell 15 och tabell 16. Det genomsnittliga årsvärdet för tillfällig föräldrapenning pendlar kring 0,8 procentenheter av planerad tid. Under mätperioden (2009–2016) redovisas frånvaro överstigande 1,0 procentenhet per månad vid femton tillfällen. Februari månad förekommer vid sju av dessa tillfällen – uttrycket ”vabbruari” har fog för sig. I diagram 14 beskrivs frånvaro på grund av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning.

Diagram 14. Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid



Friskvård

Linköpings kommun erbjuder samtliga anställda friskvårdsersättning med 2500 kr per år vid heltidstjänstgöring. Under 2016 har 5 476 medarbetare eller 61,2% nyttja möjligheten till ersättning. För 2015 var det 4 976 medarbetare eller 61 % av månadsanställdpersonal.

Långtidsfriska och frisktal

I kommunen är 31,7 procent av medarbetare långtidsfriska vilket är 0,8 procentenheter lägre än 2015. Att vara långtidsfrisk innebär att man varit anställd i kommunen mer än två år och inte haft mer än sammanlagt 5 registrerade sjukfrånvaro dagar under vardera av de senaste två åren. Hälsoutvecklingen följs även med hjälp begreppet, Frisktal¹². 2016 uppfyllde 56,6 procent av medarbetarna villkoren, vilket är en minskning med 0,8 procentenheter jämfört med föregående år.

¹² Definition: Medarbetare som under hela kalenderåret varit anställd med en månadsanställning och maximalt haft 5 sjukfrånvardagar/antal anställda. Infördes 2009.

Företagshälsovård- Previa

Mest förekommande tjänsteköp från företagshälsovården är samtalsstöd, rehabilitering samt arbetsrelaterad hälsovård. Diagram 15 beskriver relationen mellan inriktningarna av företagshälsovård. Under 2016 togs 2817 kontaktakter med Previa, den vanligaste kontaktorsaken var ”övrigt psykiskt” med ”stressrelaterad” där efter. Diagram 16 beskriver fördelningen mellan kontaktorsaker.

Diagram 15. Andel tjänsteköp per insatsområde 2014-2016

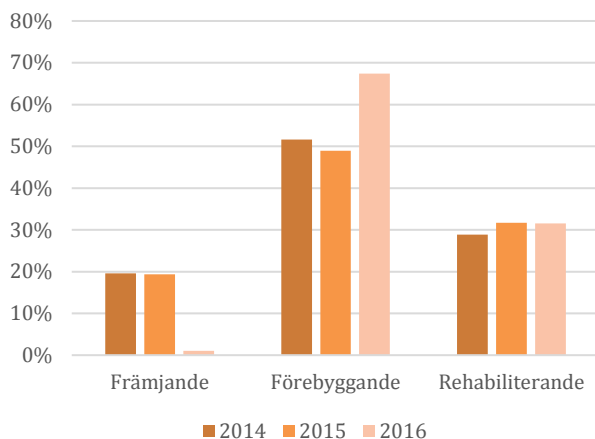
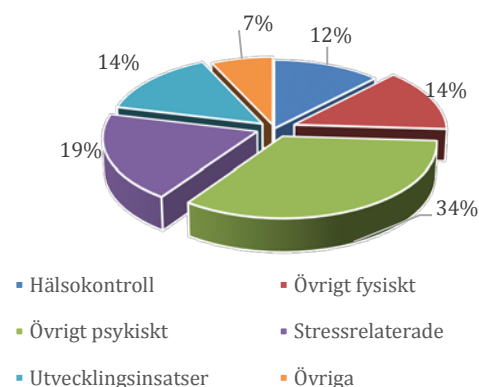


Diagram 16. Fördelning mellan kontaktorsaker



Rehabilitering - Försäkringskassan

Inflödet till försäkringskassan ökar något till 1 301 sjukfall under 2016. Pågående sjukfall är 368 (88 % kvinnor) av dessa är 286 längre än 90 dagar. Av sjukfallen är 44 procent med en psykisk diagnos och 21 procent med en fysisk diagnos. Merparten av personerna (80 %) har varit sjukskrivna en eller flera gånger de senaste åren. Av de 368 sjukfallen har 129 varat längre än ett år. Totalt har sjukfallen genererat 136 965 sjukskrivningsdagar.

I Försäkringskassan rapport¹³ beskrivs variationen i sjukfallenslängd mellan länen för samtliga diagnoser. Statistiken är inte nedbrytbar till kommunnivå men Östergötland ligger under genomsnittet med en medianlängd mellan 45-48 dagar vid heltidssjukskrivningar. När det gäller deltidssjukskrivningar ligger Östergötland över riksgenomsnittet. Bransch¹⁴ är en viktig faktor för att förklara deltidssjukskrivning och att det är mindre vanligt inom vård, omsorg och sociala tjänster, byggbranschen samt transportbranschen.

Sjukfrånvarons utveckling

I redovisningen av sjukfrånvaron används flera mått, faktiska tal (dagar, timmar) eller relationsmått (andel av arbetstid, årsarbete). Av tekniska skäl har det inte varit möjligt att få fram sjukfrånvaro i termer av dagar, varför den referenspunkten måste utgå ur personalbokslutet 2016.

Sjukfrånvaron ökade även under 2016. Det är en rikstäckande tendens som inte ser ut att avta. Tillskillnad mot 2015 är det främst korttidssjukfrånvaron som ökat under året. Ökningen sker främst bland unga kvinnor. Det går inte att bortse från att den svåra bemanningssituationen och rekryteringsläget inom verksamheterna med en öka belastning på ordinarie personal som följd påverkar sjukfrånvarons utveckling. En vidare analys av korttidssjukfrånvaron kommer genomföras.

Den längre sjukfrånvaron är fortsatt i stor utsträckning kopplad till diagnosen psykisk ohälsa vilket både Företagshälsovården och Försäkringskassan bekräftar. Nationella rapporter belyser kopplingen mellan psykisk ohälsa och kontaktyrken, vilket kan förklara branschens ökning. Vidare poängteras att kopplingen mellan upplevda krav i privatlivet, förändringar i beteenden och attityder och psykisk ohälsa inte går att utesluta. En viktig distinktion är att omfattningen av psykiska sjukdomar ligger på en stadig nivå både nationellt och internationellt, vilket inte ligger till grund för ökningen av psykisk ohälsa som frånvarorsak.

¹³ Socialförsäkringsrapport 2017:3 figur 2 Sjukfallenslängd i sjukfall längre än 14 dagar per län, samtliga diagnoser.

¹⁴ Försäkringskassan 2008. Deltidssjukskrivningar

Sjukfall

Under 2016 redovisas 22 336 påbörjade sjukfall det är en ökning med 3 998 jämfört med 2015. De sjukfall som är längre än 29 dagar ökar med 50 till 1 223. Anställda som har fler än 5 sjukfall under året ökar med 281 till 1018 personer.

I en del fall avslutas anställningen i kommunen, orsaken är varierande men är kopplat till en längre tids sjukdom. Under 2016 har 18 personer avslutat sin anställning i kommunen. Det motsvarar en reducering av sjukfrånvaro med cirka 2 740 dagar.

Sjukfrånvarotimmar i dag- och åldersintervall

Under 2016 redovisas drygt 964 600 sjukfrånvarotimmar det är en nettoökning med cirka 83 500 timmar. I huvudsak är det sjukfrånvaron i arbetsgivarens sjuklöneperiod (dag 2–14) samt sjukfrånvaro överstigande nittiodagar som ökar. Ytterligare detaljer i tabell 17.

Sjukfrånvarons utveckling varierar mellan olika åldersgrupper¹⁵ och mellan män och kvinnor. Under 2016 ökar den korta sjukfrånvaron med över 60 000 timmar. Det är en ökning inom samtliga åldrar och både hos män och kvinnor. Men det främst bland unga kvinnor inom vård och omsorgsarbete samt bland socialsekreterare ökningen sker. När det gäller förskolan så ökar korttidsfrånvaron bland yngre kvinnor men främst bland barnskötare över 50 år.

Yngre kvinnor och män ökar sin sjukfrånvaro i samtliga intervall med tyngdpunkt på korttidsfrånvaro, även noteras en ökning intervall 31-90 dagar. Kvinnor 30-49 år ökar främst sin långtidssjukfrånvaro men även korttidssjukfrånvaro. Män 30-49 år ökar både sin korttidsfrånvaro och sjukfrånvaro från dag 31 ungefär lika mycket. Kvinnor och män över 50 år minskar långtidssjukfrånvaron men har en ökad korttidsfrånvaro. (tabell 18).

Diagram 17 och 18 redovisar förändring av antal sjukfrånvarotimmar i dagsintervall, åldersintervall och kön mellan 2015 och 2016.

Diagram 17. Förändring av antal sjukfrånvarotimmar i intervall, i jämförelse med 2015

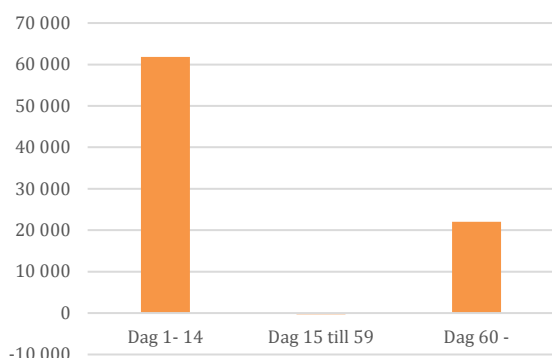
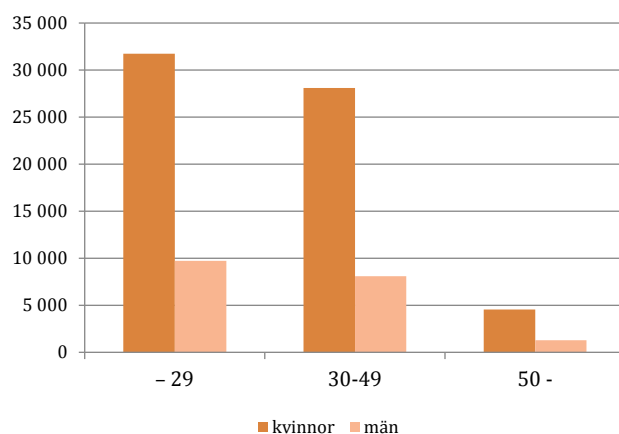


Diagram 18. Förändring av antal sjukfrånvarotimmar för män respektive kvinnor fördelad efter åldersgrupp, i jämförelse med 2015



Obligatorisk sjukredovisning

Redovisning av sjukfrånvaro lagreglerades 2003 och innebär att sjukfrånvarotimmar redovisas i procent av arbetstid. Den totala sjukfrånvaron är 6,1 procent, vilket är en ökning med 0,5 procent jämfört med 2015. De förändringar som noteras är att andelen sjukfrånvaro ökar både för män och kvinnor och i samtliga åldersgrupper, men störst förändring i åldersgruppen yngre än 30 år som ökar med 1,6 procentenheter. Andelen långtidssjukfrånvaro minskar både för män och kvinnor, totalt med 2,3 procentenheter.

¹⁵ Åldersgrupper; -29 år, 30-49 år 50- år

Personalslut 2016

Mer information om total sjukfrånvaro finns samlad i en tidsserie från 2009 i tabell 19. Nedbrytning av total sjukfrånvaro till respektive förvaltning redovisas i tabell 20. Diagram 19 nedan jämför total sjukfrånvaro och andelen långtidsfrånvaro från år 2013, angivet värde avser 2016.

Diagram 19a. Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd planerad arbetstid

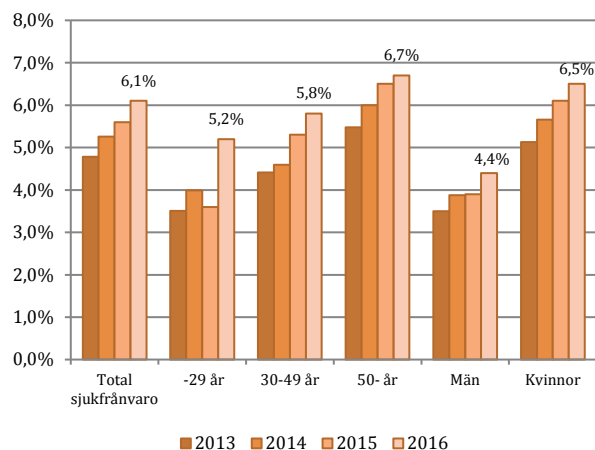
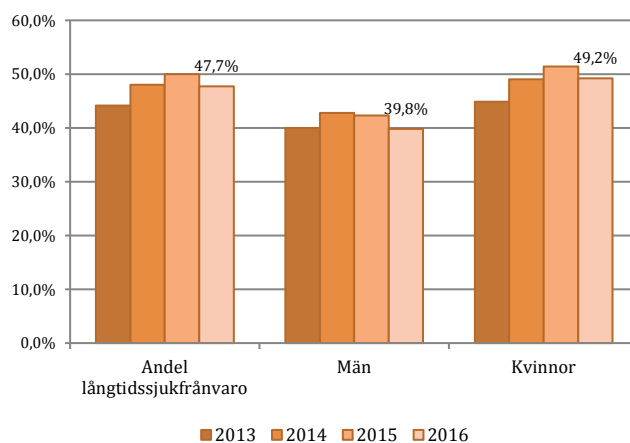
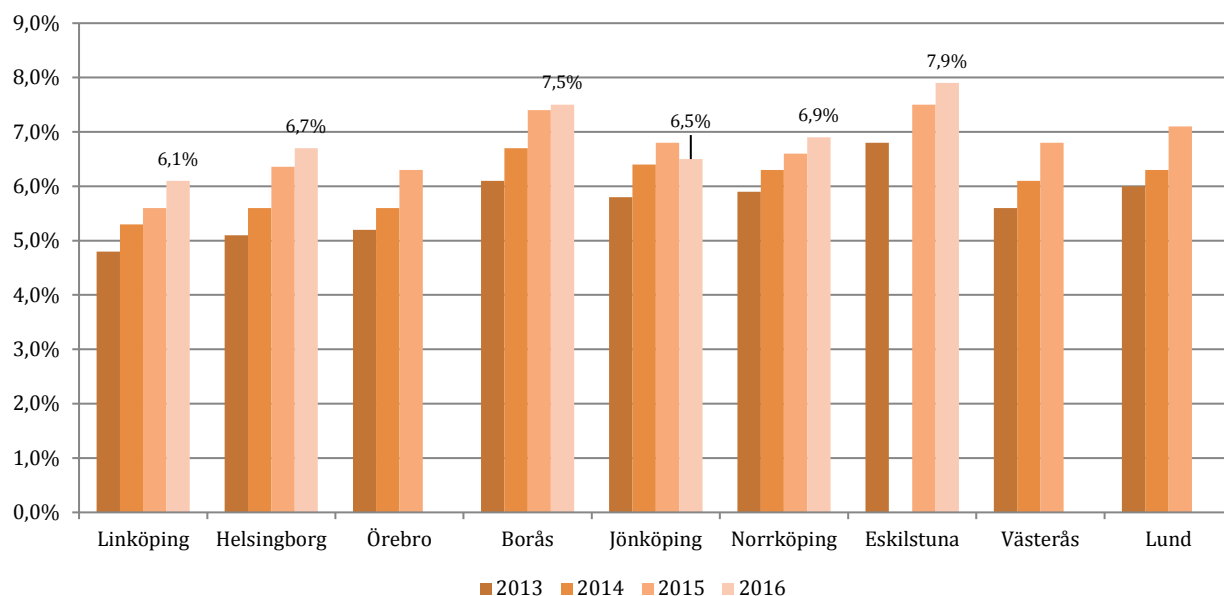


Diagram 19b. Andelen långtidsfrånvaro av total sjukfrånvaro (> 60 dagar)



Kommunerna i vårt nätverk har en liknande utvecklingstrend. Det kan noteras att Linköping har en relativt låg nivå. En förklaring kan vara att kommunerna har organiserat verksamheten olika inom vård- och omsorgsområdet men även omfattningen av alternativa utförare inom skola och förskola kan påverka. I Diagram 20 redovisas total sjukfrånvaro för några jämförbara kommuner åren 2013–2016, värden saknas för några kommuner och värdet 2016 för Jönköping avser tio månader.

Diagram 20. Total sjukfrånvaro i några jämförbara kommuner 2013–2016
(Anm. angivet resultat avser 2016)



Personalslut 2016

Arbetssskador

Arbetssskador är ett samlat begrepp för olycksfall i arbetet, olycksfall vid färd till eller från arbetet (färdolyckor) och sjukdom eller annan ohälsa som uppkommit i arbetet. Under 2016 har 616 anmälningar om arbetssskada gjorts till säkerhetsgruppen, det är en ökning med 61 jämfört med föregående år. Utbildningsförvaltningen är den förvaltning som anmäler flest arbetssskador. Ytterligare information finns i tabell 21. Diagram 21a jämför anmälda arbetssskador 2015 och 2016. Under 2016 har 337 tillbud inrapporterats till säkerhetsgruppen. Fördelningen av inrapporterade tillbud mellan förvaltningar redovisas i diagram 21b.

Diagram 21a. Antal anmälda arbetssskador 2015–2016

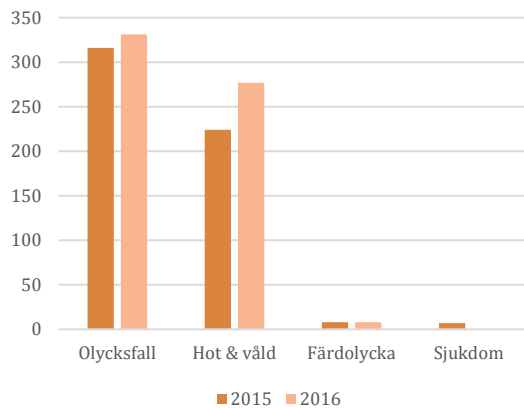
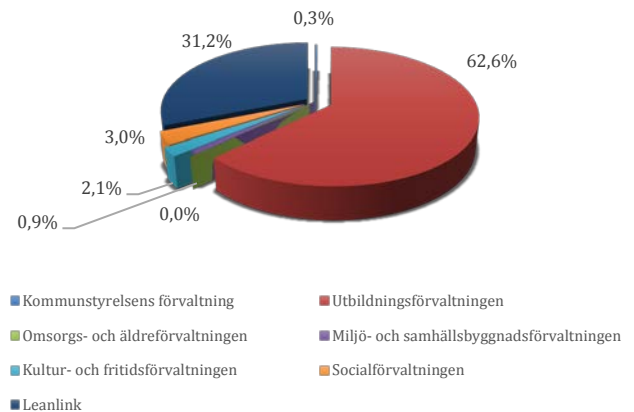


Diagram 21b. Andel tillbud per förvaltning 2015.



Kommunalt lönebidrag

Det kommunala lönebidraget har funnits sedan år 2000 som en del av kommunens samlade rehabiliteringsinsatser. Berörda kommunala arbetsplatser har vid årsslutet, efter ansökan och beslut, erhållit ett bidrag för anställda med arbetsuppgifter som av rehabiliteringsskäl är personligt anpassade. Under 2016 utbetalades 0,12 mnkr i kommunalt lönebidrag för tre medarbetare. Motsvarande siffror för 2015 är 0,21 mnkr för tre medarbetare. Minskningen har sin grund i det inriktningsbeslut, om frigörande av resurser till mer offensiva insatser i tidigare skeden av rehabiliteringsprocessen, som personalutskottet fattade 2004.

Nyckeltal

Sedan 2007 har Linköping och Örebro kommun – ett samarbete kring utformning av gemensamma nyckeltal för personalområdet. Det resulterade i att kommunerna tecknade abonnemang hos Nyckeltalsinstitutets för deltagande i de personalekonomiska nyckeltalsmätningar som företaget gör. Jämförelse mellan privata och offentliga organisationer görs inom två områden. Jämställdhet (JÄMIX) som beskriver jämställdheten i organisationen och attraktiv arbetsgivare (AVI) som beskriver arbetsvillkoren ur medarbetarnas perspektiv. För närvarande är det närmare 300 organisationer anslutna till JÄMIX och AVI.

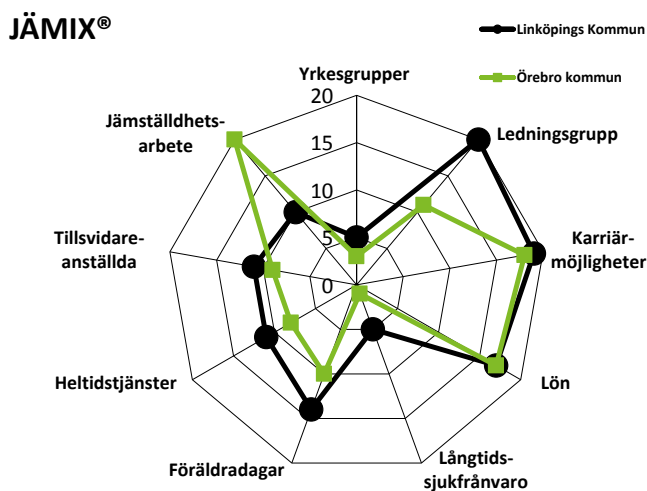
För uppgiftsår 2016 har Örebro och Linköping inlämning under januari månad till Nyckeltalsinstitutet, resultatet presenteras nedan. Samtliga medverkande organisationers resultat offentliggörs i slutet av april 2017 och kommer att presenteras och behandlas i särskild ordning.

Jämställdhetsindex

Jämställdhetsindex (JÄMIX) är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera (max 180). Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto mer jämställd är organisationen.

Linköpings kommuns JÄMIX-värde är 112 poäng vilket är en försämring jämfört med föregående år. Jämfört med 2015 har Linköping förbättrat resultat för heltidstjänster men försämrat resultatet för tillsvidareanställningar och jämställdhetsarbetet. Övriga resultat är oförändrade eller har en svag positiv riktning. Örebro har 97 poäng.

Jämförelsekommunernas värde för respektive nyckeltal.



De nio nyckeltalen är:

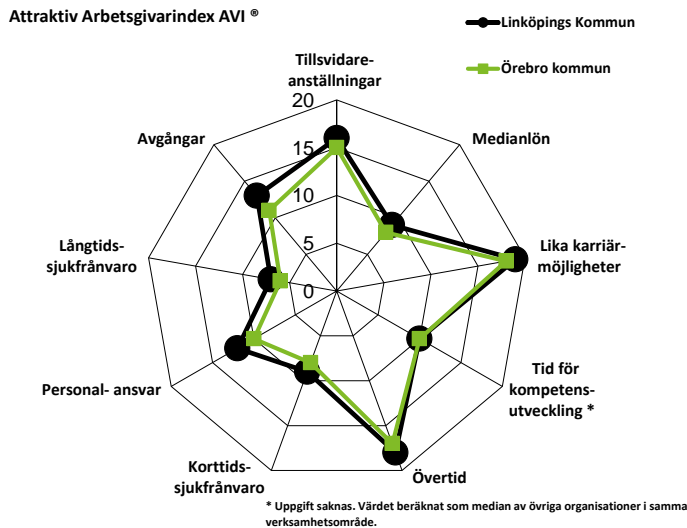
1. **Yrkesgrupper** (andelen yrkesgrupper med könsfördelningen 40–60 procent)
2. **Ledningsgrupp** (andelen kvinnor i högsta ledningsgruppen)
3. **Chefer** (andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnliga anställda)
4. **Lön** (kvinnors lön i procent av mennens lön)
5. **Långtidssjukfrånvaro** (skillnad i långtidssjukfrånvaro)
6. **Föräldradagar** (genomsnittligt uttag av föräldradagar av män som har tagit ut föräldradagar)
7. **Heltidstjänster** (skillnad i sysselsättningsgrad, andel heltid kvinnor/män)
8. **Tillsvidareanställning** (skillnad i andel tillsvidareanställda, kvinnor/män)
9. **Jämställdhetsarbete** (aktivt arbete nedlagt enligt enkät)

Attraktiv arbetsgivarindex

Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal där var och en av de nio mätningarna kan ge 20 poäng vardera (max 180). Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindel-diagrammet, desto bättre arbetsvillkor för de anställda.

Linköpings kommuns AVI värde är 113 poäng vilket är en minskning med tre poäng jämfört med 2015. Nyckeltalet för korttidssjukfrånvaro och avgångar påverkar resultatförändringen i första hand. Örebro har 103 poäng.

Jämförelsekommunernas värde för respektive nyckeltal.



De nio nyckeltalen är:

1. **Anställningstrygghet** (andel tillsvidareanställda i procent av totalt antal anställda)
2. **Arbetsersättning** (personalkostnad per arbetad timme)
3. **Jämställdhet** (andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnliga anställda)
4. **Kompetens** (utbildningstid i procent av total arbetad tid)
5. **Arbetsbelastning** (övertid i procent av arbetad tid)
6. **Arbetsmiljö** (korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
7. **Personalansvar** (antal anställda per chef)
8. **Rehabilitering** (långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
9. **Turbulens** (antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda)

Personalbokslut 2016

Linköpings kommuns nyckeltal

	2015	2016
Anställd personal		
tillsvidare	7 425	8 060
visstid	729	892
<i>summa</i>	<i>8 154</i>	<i>8 952</i>
Andel tillsvidareanställda (%)	91,1	90,0
Andel anställda som är kvinnor (%)	79,2	78,9
Andel anställda som är män (%)	20,8	21,1
Andel anställda med utomnordisk bakgrund (%)	10,9	12,5
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per chef	27,0	28,0
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens chef	31,6	32,5
Antal anställda (utan chefsbefattning)/per första linjens ledare	23,1	23,3
Andel chefer som har utomnordisk bakgrund i förhållande till andelen anställda som har utom nordisk bakgrund	0,25	0,29
Kvinnors karriärmöjlighet till chefsbefattning ¹⁶	0,92	0,93
Andel kvinnor på högre chefsbefattningar (%)	52,4	54,8
Övertids- och mertidsuttag omvandlat till årsarbete (åb)	67,4	72,8
Timavlönades arbetade tid omräknat till årsarbete (heltidstjänster)	751,8	623,3
Frisktal (%)	57,4	56,6
Andel anställda som är långtidsfriska (%)	32,5	31,7
Total sjukfrånvaro (%)	5,6	6,1
Andel långtidssjukfrånvaro av den total sjukfrånvaro (%)	50,0	47,2
Andel kurs- och konferensavgifter av direkt personalkostnad (%)	1,3	1,5
Andel externa avgångar (%)	6,5	7,1
Personalomsättning (%)	4,8	7,9

¹⁶ Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor, värde under 1,0 anger att kvinnor är underrepresenterade.

Personalberättelse

Kompetensförsörjning

Förvaltningarna har under året arbetat på olika sätt för att försöka möta upp kompetensförsörjningsutmaningen. Det kommunövergripande arbetet med att skapa och föra ut ett tydligt arbetsgivarvarumärke har under året fortsatt där förvaltningarnas HR och kommunikationsfunktionen, i större utsträckning än tidigare, tar ett gemensamt grepp om frågorna och där marknadsföring på exempelvis arbetsmarknadsmässor och i sociala medier sker på ett mer samordnat och strukturerat sätt. Praktikanter har tagits emot och studentmedarbetare har anställts på flera förvaltningar.

En mängd kompetensutvecklingsinsatser har genomförts under året och det märks att vi som arbetsgivare, i större utsträckning än tidigare behöver ”klä på” medarbetare med den kompetens som behövs för att klara uppdragen. Nya introduktionsprogram tas fram för nya medarbetare och det har genomförts aspirantprogram för både förskollärare och socialsekreterare vilket ger en längre och mer omfattande introduktion in i yrket. På Socialförvaltningen satsas det på mentorskap och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen kommer anställa en ”senior adviser”. Leanlink har utbildat språkombud för att bättre kunna lotsa presumtiva medarbetare med bristande kunskaper i svenska in i yrket. Planeringen med ett ökat antal arbetsmarknadspolitiska åtgärder är uppstartat och målet är att detta på sikt ska bidra till kommunens kompetensförsörjning.

För att stärka barnskötarnas kompetens har en pilotutbildning tagits fram och satsningen med att utbilda och validera barnskötare till förskollärare fortsätter. På Leanlink har ett antal vårdbiträden validerats till undersköterskor. Andra exempel på kompetensutvecklingsinsatser är lärarlyftet, vidareutbildning till speciallärare och utbildning i specialpedagogik. En utbildning i socialrätt har tagits fram på Socialförvaltningen.

Ett arbete har gjorts för att tydliggöra karriärvägar. På Utbildningsförvaltningen är inrättandet av karriärtjänster för förskollärare genomfört och framtagande av en karriärkarta för lärare pågår. Ett stort arbete pågår på Leanlink för att kompetensutveckla gruppen vårdare och vårdare i behandlingsarbete och exempelvis erbjuda karriärmöjligheten stödpedagog. Undersköterskor utbildas till specialistundersköterskor. På Socialförvaltningen har en kompetenstrappa tagits fram. Medarbetare på förvaltningarna har anmälts till och deltagit i de kommunövergripande programmen ledarskapsakademien, medarbetarakademien, specialistakademien och administratörsakademien. Chefstraineeprogram finns inom LSS funktionsstöd, Råd och stöd samt Kost och restaurang.

Arbetsätt ses över. Vid Utbildningsförvaltningen har ett projekt påbörjats rörande uppdrag och bemanning i förskolan och det sker ett omfattande arbete med teknikutveckling inom äldreomsorgen. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen och Kommunstyrelsens förvaltning fortsätter vägen mot ett mer processorienterat arbetsätt. På förvaltningarna finns idéinspiratörer som bidrar till att medarbetarnas kreativitet tas tillvara i verksamhetsutvecklingen.

Visst arbete med att se över organisationen för bemanning och rekrytering har påbörjats. Utbildningsförvaltningen erbjuder förskollärare tillsvidareanställning vid samtliga rekryteringar, även vid vikariat. Organisation för korttidsbemanning har utvecklats på Utbildningsförvaltningen och ett kommunövergripande projekt är uppstartat för att effektivisera rekryteringen av korttidsvikarier. Utbildningsförvaltningen gör även en översyn av övrig rekrytering för att effektivisera processen och för att underlätta arbetssituationen för cheferna. Rekryteringsprocessen har även setts över och effektiviserats på Sociala förvaltningen.

Jämställdhet och mångfald

Arbetet fortsätter med att i praktiken försöka integrera jämställdhet och mångfaldsfrågorna i ordinarie personalprocesser såsom i systematiskt arbetsmiljöarbete och i rekryteringsprocessen. Från Utbildningsförvaltningen beskrivs att flertalet av arbetsmiljögrupperna har jämställdhet och mångfaldsfrågorna som stående punkt vid varje möte och Socialförvaltningen beskriver att de systematiskt undersöker förekomsten av diskriminering vid medarbetarsamtal. Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har en särskild jämställdhet och mångfaldsgrupp som under 2017 kommer att integreras i de olika kontorens arbetsmiljögrupper som ett led i att stärka frågorna och integrera dem i den ordinarie verksamheten.

Kommunstyrelsens förvaltning, Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen och Utbildningsförvaltningen har haft besök av centrala gruppen för jämställdhet och mångfald som ett stöd i arbetet med att skapa mer

inkluderande arbetsplatser. Medarbetare från flera förvaltningar har deltagit i det kommunövergripande utbildningsprogrammet Vinna Vinna. Utbildningar i HBTQ-frågor har genomförts där alla förvaltningar har involverats i varierande utsträckning. Kultur och fritidsförvaltningen har haft utbildning i normkreativitet och på Socialförvaltningen har utbildningar genomförts angående EU-migranter, islam och ensamkommande barn.

Leanlink har påbörjat ett mycket omfattande arbete vad gäller Rätten till önskad sysselsättningsgrad (RTÖS) och en projektledare anställdes under hösten för att stötta detta arbete. Projektet "Agenterna" har initierats på Kultur och fritidsförvaltningen och syftar till att ge en tydligare bild av vad som är bra och vad som kan utvecklas i fråga om tillgänglighet, anpassning, utbud och service gentemot kommuninvånarna. På Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen och Socialförvaltningen har man arbetat på ett strukturerat sätt för att hålla kontakt med föräldralediga.

Kompetensbaserad rekrytering används och under året har det bedrivits ett arbete för att utveckla rekryteringsprocessen med fokus på breddad rekrytering. I fokus har varit arbetet med urval och personliga kompetenser samt breddad annonsering för att nå målgruppen utländska akademiker. Under året har även samarbetet med Mitt liv fortsatt, en organisation vars syfte är att främja utländska akademikers inträde på svensk arbetsmarknad. Under 2017 kommer chefer och HR-personal att få utbildning i inkluderande ledarskap och i inkluderande rekrytering. Ett antal medarbetare från olika förvaltningar har också deltagit som mentorer i Mitt livs mentorskapsprogram.

Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet bedrivs i vardagen och i det systematiska arbetsmiljöarbetet i exempelvis arbetsmiljöforum, medarbetarsamtal och arbetet med medarbetarundersökningsresultat. På Utbildningsförvaltningen pågår arbetet med att införa en förändrad arbetsmiljöorganisation och Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen planerar för att integrera hälsoinspiratörerna i de olika kontorens arbetsmiljögrupper.

En framgångsfaktor i arbetsmiljöarbetet kan vara att tydligare integrera det i det ordinarie kvalitet och uppföljningsarbetet. På Utbildningsförvaltningen har frågor kring sjukfrånvaro, rehabiliteringsärenden och friskvårdssättning inarbetats i tertialuppföljningarna med varje chef och på Socialförvaltningen följs tidiga signaler på ohälsa upp kvartalsvis med varje chef där syftet är att skapa förutsättningar för tidiga insatser. Socialförvaltningen har även skapat en rutin för exitsamtal.

Alla nya chefer och skyddsombud går kommunens arbetsmiljöutbildning och det erbjuds även repetitionsutbildningar i arbetsmiljö och rehabilitering. Under 2016 har ett särskilt fokus varit att implementera den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö vilket har inneburit att alla chefer och skyddsombud fått en genomgång i hur arbetet kan bedrivas kring frågor om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Socialförvaltningen prövar nya arbetssätt för att försöka komma tillrätta med ohälsosam arbetsbelastning som visat sig genom höga stressindex i medarbetarundersökningen.

Rutinen för uppföljning av korttidsfrånvaro har aktualiserats på Utbildningsförvaltningen och under 2017 kommer ytterligare åtgärder prövas för att hejda en ökande korttidssjukfrånvaro, bland annat nyttjande av förebyggande sjukpenning och företagshälsovårdens stöd för sjuk- och friskanmälan. En arbetsmiljökartläggning har genomförts av lärarnas arbetsmiljö och åtgärder planeras.

Chefers arbetsmiljö är en central fråga i kommunens arbetsmiljöarbete. Exempelvis har Leanlinks ledningsgrupp gått en utbildning i hållbart ledarskap och inom äldreomsorgen finns en arbetsmiljögrupp som är speciellt inriktad på att vara verksamhetschefernas forum vad gäller arbetsmiljöfrågor. Kommunstyrelsens förvaltning har anlitat Psykologpartner i ämnet. Från och med 2017 införs "ledarpartner" på Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen där cheferna delas in i grupper om fem och stöttar varandra i vardagliga frågor.

Värdegrundsarbete pågår på olika sätt i förvaltningarna. Kultur och fritidsförvaltningen har infört konceptet och ledorden "Puls och passion" för att skapa en större känsla av samhörighet på förvaltningen.

Framtiden

Att säkerställa att rätt kompetens finns för uppdragen är en förutsättning för att nämnderna ska kunna utföra sina uppdrag och nå sina mål. Det arbete som pågår på förvaltningarna behöver fortsätta, utvecklas vidare och intensifieras. Bristen på utbildade medarbetare till förskolan är akut redan idag och prognosen är att även situationen i skolan kommer att förvärras de närmaste åren. Pensionsavgångar för grupper som är

svårrekryterade ökar och obalansen mellan de lärare och förskollärare som examineras och huvudmännens behov är fortsatt hög och beräknas öka. Rörligheten på arbetsmarknaden ökar för både förskollärare och lärare. Linköping kommer under 2017 att ta emot ett ökat antal flyktingar och många kommer att skrivas ut från arbetsförmedlingens etableringsuppdrag vilket kommer att påverka Socialförvaltningen genom ett ökat behov av försörjningsstöd. Linköping är också i en intensiv utvecklingsfas där Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har en stor roll i arbetet med stadens tillväxt.

Linköpings kommun står inför en generationsväxling. Den yngre generationen värdesätter trygghet men drivs också av individualistiska värderingar. Detta behöver vi som arbetsgivare möta upp. Bristituationen inom många verksamheter kräver ett tydligt ledningsinitiativ och det krävs åtgärder för att såväl attrahera som att behålla medarbetare för att klara kompetensförsörjningen. Att vi samverkar med andra aktörer kommer att vara avgörande. Våra utmaningar ställer krav på nya, innovativa arbetsätt. Vi behöver se över att vi utnyttjar modern teknik och att kompetens används på rätt sätt. Går det exempelvis att frigöra arbetsuppgifter från svårrekryterade grupper som andra befattningsgrupper kan utföra istället?

Idag har unga och korttidsanställda högre sjukfrånvaro än övriga medarbetare. En yngre personalstat genererar också fler föräldraledigheter. Med en redan svår situation med att lösa bemanningen av korttidsvikarier kan övervägas om fler medarbetare, i ett tidigare skede, istället bör erbjudas attraktivare anställningsvillkor i form av tillsvidareanställning. I vissa fall kan det behövas insatser för att fler ska bli anställningsbara och ha den kompetens som krävs, bland annat har den arbetsmarknadssatsning som görs ett syfte att på sikt vara ett led i kommunens kompetensförsörjning. Det går inte att utesluta att svårigheter med bemanningen och en ökande sjukfrånvaro hänger samman. Det sliter på ordinarie medarbetare att bli inbeordrade att arbeta extrapass och det sliter på chefer att ständigt arbeta med rekrytering. Arbetet med att få till en så effektiv och samordnad organisation för bemanning och rekrytering som möjligt behöver fortsätta.

Linköpings kommun behöver ha en öppenhet för olikheter och mångfald. Bilden av vem som kan vara anställd och vem som kan vara chef behöver breddas. För det krävs ökad kunskap och förändrade attityder på individnivå samt analyser och utvecklingsarbete på organisationsnivå. Under 2017 påbörjas ett arbete för att tydligare integrera diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder i personalprocesser och i uppföljning. Jämställdhet och mångfaldsperspektiv i arbetsmiljö och rekryteringsarbete är en nödvändighet för att vi ska kunna klara kompetensförsörjningen och kunna attrahera olika grupper i samhället till våra jobb.

Utvecklingen av ohälsotalen och ökat fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö kräver ökat fokus på arbetsmiljöarbetet. För att minska sjuktalen är ett riktat arbete på främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete en förutsättning. En avgörande faktor är att samverka mellan Linköping kommun, Företagshälsovården och Försäkringskassan upprätthålls och utvecklas allt mer. Genom förbättrade förutsättningar för analys kan mer avpassade insatser initieras och frågorna behöver tydligare integreras i kvalitetsuppföljning och ekonomistyrning.

I arbetsmiljöarbetet har ledarskapet och ledarskapets förutsättningar stor betydelse och därför är arbetet med chefers arbetsmiljö en central fråga i kommunens arbetsmiljöarbete. Med en god ledning och styrning ges medarbetare möjlighet att känna delaktighet, meningsfullhet och engagemang i sitt arbete. För att kunna uppfylla detta är bland annat antalet medarbetare per chef av betydelse. Chefsförsörjning tillsammans med kompetensförsörjning och rekrytering anses vara de tre största utmaningarna för kommuner som arbetsgivare under 2017 (Svenska HR-trender 2016 Consultum). Med tanke på kommande pensionsavgångar och med redan svårigheter att rekrytera chefer behöver ledarskapets förutsättningar ses över och moderniseras.

Personalbokslut 2016

Tabeller

Tabell 1 Antal månadsanställda medarbetare åren 2007–2016 efter kön, anställningsform och sysselsättningsgrad

Antal medarbetare	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	andel	2016	andel
	Tillsvidare anställda	7 374	7 428	7 467	7 334	7 286	7 168	7 017	7 152	7 425	91,1%	8 060
<i>Därav</i>												
-kvinnor	5 900	5 902	5 950	5 905	5 857	5 758	5 613	5 718	5 923	79,8%	6 429	79,8%
-män	1 474	1 526	1 517	1 429	1 429	1 410	1 404	1 434	1 502	20,2%	1 631	20,2%
-heltid	5 497	5 517	5 487	5 383	5 409	5 390	5 364	5 552	5 855	78,9%	6 387	79,2%
-deltid	1 877	1 911	1 980	1 951	1 877	1 778	1 653	1 600	1 570	21,1%	1 673	20,8%
Visstids anställda	469	330	371	494	449	415	430	593	729	8,9 %	892	10,0%
<i>Därav</i>												
-kvinnor	338	237	254	354	327	301	307	421	531	72,8%	634	71,1%
-män	131	93	117	140	122	114	123	172	198	27,2%	258	28,9%
-heltid	219	185	204	292	265	254	253	364	421	57,8%	524	58,7%
-deltid	250	145	167	202	184	161	177	229	308	42,2%	368	41,3%
Totalt	7 843	7 758	7 838	7 828	7 828	7 583	7 447	7 745	8 154		8 952	

Tabell 2 Anställda med utomnordisk bakgrund 2016

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Samtliga	Andel
				anställda	utomnord.
Leanlink	256	81	337	174	14,7 %
Socialförvaltningen	24	9	33	5626	8,3 %
Kultur och fritidsförvaltningen	11	0	11	401	6,5 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	5	8	13	246	5,3 %
Omsorg och äldreförvaltningen			0	171	0,0 %
Utbildningsförvaltningen	526	198	724	47	12,7 %
Kommunstyrelsens förvaltning	5	5	10	2287	5,6 %
Totalt	827	301	1128	8 952	12,5 %

Tabell 3 Antal anställda med utomnordisk bakgrund per anställningsform och kön

Anställnings form	2016			Andel
	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidareanställningar	675	220	895	79,3 %
Visstidsanställningar	152	81	233	20,7 %

Personalslut 2016

Tabell 4 Tillsvidareanställda efter ålder, kön och tjänstgöring

Ålder	Kvinnor			Män			Samtliga Totalt	andel	
	Antal	Heltid	Deltid	Antal	Heltid	Deltid		2015	2016
-19	2	2	0	0	0	0	2	0 %	0,02 %
20-29	584	450	134	141	108	33	725	7,2 %	9,0 %
30-39	1 354	1083	271	390	336	54	1744	21,5%	21,6%
40-49	1 788	1445	343	437	386	51	2225	27,7%	27,6%
50-54	999	763	236	197	177	20	1196	15,0%	14,8%
55-59	918	667	251	233	207	26	1151	15,5%	14,3%
60-64	725	506	219	199	177	22	924	11,5%	11,5%
65-	59	50	9	34	30	4	93	1,6 %	1,2 %
Totalt	6 429	4 966	1 463	1631	1421	210	8 060	100,00%	100,00%

Tabell 5 Chefer och annan ledningspersonal efter kön och kategori

Chefskategori	2015			2016		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
A. Chef för förvaltning/nämndansvarig chef	6	3	9	5	4	9
B. Enhets- områdeschef och/eller områdesansvarig	14	19	33	14	19	33
C. Verksamhetschef/rektor eller motsvarande	58	191	249	62	204	266
Sa chefer	78	213	291	81	227	308
Annat ledningsansvar (L)	19	73	92	21	83	104

Tabell 6 Genomsnittligt antal medarbetare per första linjens chef/ledare för respektive förvaltning

	Antal 1:a linjens chefer		Genomsnittligt antal anställda* per 1:a linjens chef		Annat ledningsansvar		Genomsnittligt antal anställda* per 1:a linjens ledare**	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Kommunstyrelsens förvaltning	15	21	9	7	1	0	9	7
Utbildningsförvaltningen	121	124	42	44	49	57	30	30
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	97	95	44	48	47	52	30	31
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	20	24	38	34	2	5	35	28
Omsorg och äldreförvaltning	8	7	5	6	0	0	5	6
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	18	16	12	14	2	2	11	13
Kultur och fritidsförvaltningen	6	7	18	23	0	2	18	18
Socialförvaltning	23	24	14	16	0	0	14	16
Leanlink	58	66	34	34	40	43	20	20
<i>Leanlink exkl. omsorg</i>	11	12	32	24	17	16	12	10
<i>Omsorg</i>	47	54	34	36	23	27	23	24
Totalt	249	266	32	33	92	104	23,3	23,3

*Tillsvidare och visstidsanställda medarbetare som ej är chefer exklusive timanställda.
 **I begreppet 1:a linjens ledare ingår även personer med annat ledningsansvar. Ny redovisning från 2012

Personalbokslut 2016

Tabell 7 Rekryteringar

Rekryteringar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Externa rekryteringar	589	598	563	737	820	1265
<i>varav tillsvidare</i>	221	235	187	332	356	706
Interna rekryteringar	824	421	444	772	668	796
Totalt	1413	1019	1007	1509	1488	2061

Tabell 8 Avgångar

Avgångar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Externa avgångar	501	1347	961	663	708	835
<i>varav pensionsavgångar</i>	186	171	166	149	179	170
Interna avgångar	758	408	321	429	432	545
Totalt	1259	1755	1282	1092	1140	1380

Tabell 9 Planerad respektive utförd tid

Planerad tid	2015		2016	
	Totalt antal tim 14 077 844	% av planerad	Totalt antal tim 15 064 208	% av planerad
Utförd tid i form av:				
Ordinarie	10 488 668	74,5%	11 310 803	75,1%
Timlön	1 278 133	9,1 %	1 374 263	9,1 %
Mertid (fyllnadstid)	55 489	0,39 %	55 406	0,37 %
Enkel övertid	32 400	0,23 %	35 944	0,24 %
Kval. övertid	34 378	0,24 %	39 422	0,26 %
Summa utförd tid	11 889 068	84,5%	12 815 838	85,1%

Tabell 10 Övertid

	Enkel övertid		Kvalificerad övertid		Differens	
	2015	2016	2015	2016	Enkel	Kval
Kommunstyrelsens förvaltning	283	166	454	334	-117	-120
Utbildningsförvaltningen	22 008	24 900	10 665	11 015	2 892	350
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3 295	3 504	1 242	1 148	209	-94
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	18 705	21 372	9 387	9 798	2 667	411
Omsorg och äldreomsorg	49	81	178	77	32	-101
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	289	354	658	653	65	-5
Kultur och fritidsförvaltningen	58	137	306	500	79	194
Socialförvaltning	792	368	1 698	1 329	-424	-369
Leanlink	8 911	9 934	20 416	25 510	1 023	5 094
<i>Omsorg</i>	7 911	8 622	18 403	23 560	711	5 157
<i>Övriga</i>	1 000	1 312	2 013	1 950	312	-63
Summa	32 390	35 940	34 375	39 418	3 550	5 043

Personalbokslut 2016

Tabell 11 Personalkostnader jämförelse 2015–2016

Personalkostnader	2015		2016		Förändring	
	mnr	Andel	mnr	Andel	mnr	%
Direkt personalkostnad	2 757	68 %	3 018	67%	260,9	9,5%
Sociala avgifter	1 072	26 %	1 191	26%	118,8	11,1%
Pensionskostnad	182	4 %	218	5%	36,5	20,1%
Personalkringkostnader	62	2 %	81	2%	18,9	30,5%
	4 073		4 508		435,2	10,7 %

Tabell 12 Median och medellön för män och kvinnor 2016

	Medianlön 2016	Förändring från föregående år		Medellön 2016	Förändring från föregående år	
Kvinnor	27 150 kr	350 kr	1,3 %	28 420	388 kr	1,4 %
Män	28 200 kr	100 kr	0,4 %	29 523	228 kr	0,8 %
Samtliga	27 300 kr	300 kr	1,1 %	28 652	357 kr	1,3 %

Tabell 13 Personalens formell kompetens, andel per nivå och förvaltning

Formell kompetens	Kommunstyrelsen	Utbildning	Omsorg och äldre	Miljö och samhällsbyggnad	Leanlink	Kultur och fritid	Social	Hela kn
Grundskoleutbildning, kortare än 9 år	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,3%
Grundskoleutbildning 9 år	1,2%	1,5%	0,0%	1,3%	5,9%	2,6%	1,4%	2,5%
Gymnasieutbildning högst 2 år	9,8%	12,3%	9,1%	10,7%	29,9%	6,0%	6,5%	16,2%
Gymnasieutbildning 3 år eller längre	11,0%	12,7%	6,8%	7,7%	29,1%	8,5%	2,0%	16,0%
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	16,0%	17,7%	18,2%	16,7%	13,3%	16,2%	8,8%	16,2%
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	62,0%	55,1%	63,6%	62,8%	20,7%	66,7%	81,3%	48,4%
Forskarutbildning	0,0%	0,3%	2,3%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Nivå okänd	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%

Tabell 14 Planerad tid och frånvaro

Planerad tid	2015		2016	
	Totalt antal tim	% av plan	Totalt antal tim	% av plan
Planerad tid	14 077 844	100 %	15 064 208	100 %
Frånvarotid i form av:				
Sjukfrånvaro	881 359	6,3 %	964 632	6,4 %
Tillf. Föräldrapenning	116 469	0,8 %	127 437	0,8 %
Föräldraledighet	658 749	4,7 %	712 585	4,7 %
Semester	1 250 126	8,9 %	1 324 330	8,8 %
Studier	92 682	0,7 %	103 239	0,7 %
Fackligt	8 256	0,1 %	8 697	0,1 %
Övrig frånvaro med lön	58 986	0,4 %	25 732	0,2 %
Övrig frånvaro utan lön	522 549	3,7 %	486 752	3,2 %
Summa frånvarotid	3 589 176	25,5%	3 753 404	24,9%

Personalbokslut 2016

Tabell 15 Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete

Föräldraledighet	2015			2016		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	41	3,8	32,9	41,9	4,5	33,5
30 – 49 år	46,3	27,5	42,3	52,5	33,8	48,4
50 –	0,1	0,1	0,1	0,4	1,1	0,6
Totalt	26,9	14,1	24,2	30,9	17,6	28

Tabell 16 Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete

Tillfällig vård av barn	2015			2016		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	2,2	0,9	1,9	2,5	0,9	2,1
30 – 49 år	6,4	5,3	6,2	5,9	4,8	5,6
50 –	1	0,3	0,9	0,2	0,8	0,3
Totalt	3,8	2,9	3,6	3,3	2,9	3,1

Tabell 17 Sjukfrånvarotimmar i intervall 2012–2016

Intervall	2012	2013	2014	2015	2016	Förändring 2015-2016
Dag 1-14	301 878	293 616	278 081	334 138	395 978	61 839
Dag 15-59	93 723	93 784	96 396	107 667	107 336	-331
Dag 60-	300 628	303 255	360 145	439 323	461 318	21 995
Summa	696 230	690 655	734 622	881 128	964 632	83 504

Tabell 18 Sjukfrånvaro timmar fördelning efter ålder och kön

Ålder	Kvinnor		Män		Förändring	
	2015	2016	2015	2016	kvinnor	män
– 29	53 506	85 235	11 779	21 506	31 729	9 727
30-49	340 510	368 615	56 188	64 270	28 105	8 082
50 +	350 730	355 297	68 415	69 709	4 567	1 294
Summa	744 747	809 147	136 381	155 485	64 400	19 104

Tabell 19 Obligatorisk sjukredovisning i procent av sammanlagd ordinarie arbetstid fördelat efter ålder och kön

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total sjukfrånvaro	5,0%	4,4%	4,4%	4,8%	4,8%	5,3%	5,6%	6,1%
-29 år	4,3%	2,7%	3,2%	3,4%	3,5%	4,0%	3,6%	5,2%
30-49 år	4,5%	4,1%	4,2%	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%	5,8%
50- år	5,7%	5,2%	5,1%	5,6%	5,5%	6,0%	6,5%	6,7%
Män	3,4%	3,4%	3,5%	3,4%	3,5%	3,9%	3,9%	4,4%
Kvinnor	5,5%	4,7%	4,7%	5,2%	5,1%	5,7%	6,1%	6,5%
Andel långtidssjukfrånvaro	51,0%	47,6%	44,5%	43,5%	44,2%	48,0%	50,0%	47,7%
Män	43,7%	47,6%	44,1%	37,5%	40,0%	42,8%	42,3%	39,8%
Kvinnor	52,3%	47,6%	44,6%	44,6%	44,9%	49,0%	51,4%	49,2%

Personalslut 2016

Tabell 20 Total sjukfrånvaro redovisat per förvaltning

Förvaltning	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kommunstyrelsens förvaltning	3,4 %	3,5 %	2,8 %	3,2 %	2,6 %	3,1 %	3,5 %	3,5 %
Utbildningsförvaltningen	4,8 %	4,7 %	4,6 %	4,6 %	4,7 %	5,2 %	5,6 %	5,9 %
<i>Barn och ungdomsnämndens verksamheter</i>	5,1 %	4,9 %	4,9 %	5,0 %	5,1 %	5,4 %	5,8 %	6,1 %
<i>Bildningsnämndens verksamheter</i>	3,3 %	3,4 %	3,2 %	3,0 %	2,7 %	3,9 %	4,2 %	4,8 %
Omsorg och äldreförvaltning	-	-	-	2,5 %	1,9 %	3,9 %	3,5 %	3,8 %
Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen	2,2 %	2,7 %	3,6 %	3,2 %	3,4 %	1,0 %	2,1 %	2,0 %
Kultur o fritidsförvaltningen	-	4,5 %	2,7 %	3,9 %	3,9 %	6,1 %	5,6 %	4,1 %
Socialförvaltning***	4,4 %	5,0 %	5,3 %	4,6 %	4,3 %	4,9 %	4,9 %	4,9 %
Leanlink	6,2 %	5,8 %	6,1 %	5,8 %	5,7 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %
<i>Leanlink Övriga**</i>	4,4 %	4,7 %	5,8 %	6,8 %	5,3 %	6,2 %	6,9 %	7,9 %
<i>Leanlink Omsorg*</i>	6,7 %	6,1 %	6,1 %	5,5 %	5,7 %	6,3 %	6,1 %	7,2 %
Hela kommunen	5,0 %	4,4 %	4,4 %	4,8 %	4,8 %	5,3 %	5,6 %	6,1 %

***Omfattar även Omsorg och äldreförvaltningen tom 2011. **Affärsområde; Kost och Restaurang, LKDATA.
*Affärsområde LSS funktionsstöd, Kommunövergripande omsorg, Äldreomsorg

Tabell 21 Anmälda arbetsskador 2015–2016 per kön, orsak och förvaltning.

	Olycksfall				Hot & våld				Färdolycka				Sjukdom			
	2015		2016		2015		2016		2015		2016		2015		2016	
År																
Kön	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Kommunstyrelsens förvaltning	2	1	2	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Utbildningsförvaltningen	181	35	201	42	106	18	118	32	3	0	3	0	4	0	0	0
Omsorgs- och äldreförvaltningen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	2	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	7	2	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Socialförvaltningen	5	1	4	0	4	2	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Leanlink	65	13	60	14	75	19	78	33	3	1	3	1	3	0	0	0
Summa	262	54	272	59	185	39	208	69	6	2	7	1	7	0	0	0
	316		311		224		277		8		8		7		0	

