

KOMMUNSTYRELSENS ANSTÄLLNINGSMYNDIGHET

BUDGET 2009-2010 MED PLAN FÖR 2011-2012

Inledning/vision och sammanfattning

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för merparten av alla kommunanställda i Linköpings kommun. Som arbetsgivare eftersträvar Linköpings kommun att vara en ledande arbetsgivare inom kommunsverige. I det personalpolitiska programmet identifieras de fem profilområdena: Ledarskap och medarbetarskap, Jämställdhet och mångfald, Arbetsmiljö, Personal och kompetensförsörjning samt Anställningsvillkor. Kommunstyrelsen har i detta arbete de dubbla rollerna att vara dels ansvarig nämnd för det personalpolitiska området dels att i sin arbetsgivarroll verkställa de personalpolitiska ambitionerna på ett engagerat och effektivt sätt.

Prioriterade frågor 2009 och 2010 med plan för 2011-2012

Kommunstyrelsens förvaltning

Eftersom det inom KS förvaltning vilar ansvar för många strategiska nämndövergripande utvecklingsområden och också ansvar för alla kommunens strategiska stödprocesser pågår mycket utvecklingsarbete som är förvaltningsöverskridande och berör såväl hela KS anställningsmyndighet som Utförarstyrelsens förvaltning.

Utbildning, kultur och fritidsförvaltningen

Föränderligheten i den svenska skolan har ökat under de senaste åren. Utvidgningen av de externa friskolorna ställer höga krav på utbildningskontorets flexibilitet, då elevantalet snabbt växlar till förfång för långsiktig ekonomisk hållbara beräkningar. I den konkurrensen skall den kommunala skolan ständigt fortsätta sin utveckling inom pedagogiken och i samspel med samhällets utveckling men även vara en viktig katalysator för samhällsutvecklingen. Därvid är en modern och anpassad pedagogik och skola nödvändig för att utgöra ett spännande första alternativ för kommunens och regionens unga.

Prioriterade frågor för kommande verksamhetsår blir då att utveckla pedagogiken med stöd av modern IT-utrustning för elever och lärare, att skapa moderna och miljöanpassade skollokaler samt att fortsätta den årliga kvalitetsutvärderingen inkl. årliga elevenkäter. Kommunikationen med skolans alla intressenter utvecklas genom offentliggörande av olika skolors resultat på kommunens och skolornas hemsidor.

Omsorg och socialförvaltningen

Förvaltningen kommer att fortsätta att utveckla de gemensamma processerna mellan Omsorgskontoret och Socialkontoret för att göra bra behovsbedömningar.

En prioriterad fråga är även förstärkt kvalitetsuppföljning inom vård- och omsorgsområdet.

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen

Förvaltningen står inför stor utmaningar under de kommande åren, inte minst med tanke på kommunens målsättning om tillväxt, 150 000 – 200 000 invånare och utveckling av den 4:e storstadsregionen samt kommande stora infrastrukturbyggnader. Eftersom förvaltningen dels spelar en viktig roll i samhällsbyggnadsprocessen och dels ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare som har lätt att både behålla sin personal och nyrekrytera måste resurser, kompetenser och arbetssätt kontinuerligt anpassas till de krav som kommer att ställas.

De visioner för framtida trafiklösningar, som redovisas i ÖP-staden och Trafikstrategin kommer att ställa ökade krav på kompetenser inom hela trafikområdet.

EKONOMISK SAMMANFATTNING 2009-2012

Sammandrag driftbudget 2009-2012

Ks anställningsmyndighet Belopp netto tkr	Bokslut 2007	Budget 2008	Budget 2009	Budget 2010	Plan 2011	Plan 2012
Kommunstyrelsens förvaltning	55 299	51 527	52 282	51 583	51 583	51 584
Utbildning, kultur- och fritids- förvaltningen	17 801	22 531	22 552	22 553	22 553	22 553
Omsorg och socialförvaltning- en	102 036	110 711	114 938	112 688	110 438	110 438
Miljö- och samhällsbyggnads- förvaltningen	68 736	81 905	81 676	81 678	81 680	81 682
Administrativa rationalisering- ar, effekt av Översyn07	-1 000					
Effektiviseringskrav på 1,0 % som genomförs med full effekt fr.o.m. 2010			-1 629	-2 714	-2 714	-2 714
Justering för pris- och löne- kompensation samt PO-pålägg			10 071	10 071	10 071	10 071
Summa (netto)	242 872	266 674	279 890	275 859	273 611	273 614
<i>varav kostnader</i>	298 134	316 864	330 080	326 049	323 801	323 804
<i>varav intäkter</i>	55 262	50 190	50 190	50 190	50 190	50 190

Sammandrag av nämndens förändringar år 2009-2010 och i plan 2011-2012

Verksamhetsförändringar jämfört med budget 2008

Belopp netto tkr	Budget 2009	Budget 2010	Plan 2011	Plan 2012
Ersättning för höjd internränta	-16	-16	-16	-16
Avtrappning av två socialsekreterartjänster	-300	-300	-300	-300
Förstärkning av barngrupp med 3 socialsekreterare	1 350	675		
Förstärkning med 7 handläggare av ekonomiskt bistånd	3 150	1 575		
Förstärkt kvalitetsuppföljning inom vård- och omsorgsområdet	2 450	2 450	2 450	2 450
Lokaler	700			
Rambrytning; 1,0 socialsekreterartjänst flyttas till Omsorgs- nämnden	-450	-450	-450	-450
Effektiviseringskrav på 1,0 % som genomförs med full effekt fr.o.m. 2010	-1 629	-2 714	-2 714	-2 714
Fördelning av 2009 års pris- och lönekomensation	11 356	11 356	11 356	11 356
Lägre kostnader p.g.a. sänkt PO-pålägg	-1 285	-1 285	-1 285	-1 285
Nettoram efter förändring	279 890	275 859	273 611	273 614

Investeringsram, sammandrag

Belopp netto tkr	Bokslut 2007	Budget 2008	Budget 2009	Budget 2010	Plan 2011	Plan 2012
Inventarier, MoS förvaltningen	188	390	390	390	390	390
Inventarier, KS förvaltning		500	350	350	350	350
Inventarier, UKFF			150	150	150	150
Summa	188	890	890	890	890	890

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

Verksamhetsbeskrivning och OBS – Omvärldsbevakning, bedömning och strategi

Förvaltningen arbetar med att utveckla roller och arbetsprocesser såväl i de kommunövergripande chefsgrupperna, som i förvaltningens olika avdelningar. Eftersom det inom KS förvaltning vilar ansvar för många strategiska nämndövergripande utvecklingsområden och också ansvar för alla kommunens strategiska stödprocesser pågår mycket utvecklingsarbete som är förvaltningsöverskridande och berör såväl hela KS anställningsmyndighet som Utförarstyrelsens förvaltning.

I kommunledningskontorets policy, fastställd av kommunstyrelsen 2003, formuleras ett förhållningssätt som präglas

av att såväl förtroendevalda, medborgare och medarbetare ska uppleva kontoret som en bra arbetsplats med kunniga medarbetare som utför sina uppdrag på ett lyhört och korrekt sätt. Arbetsmiljön sätts i fokus eftersom medarbetare som trivs på jobbet är en grundförutsättning för att kunna ge den goda och kvalificerade service som förväntas av ett kommunledningskontor.

Från 2007 då kommunstyrelsens förvaltning bildades, pågår ett arbete inom förvaltningens arbetsmiljökommitté, för att skapa en värdegrund och ett förhållningssätt som är gemensam för hela förvaltningen.

Mål och förväntade resultat - 2009 och 2010 med plan för 2011-2012

Verksamhetsmål	Förväntade resultat
Förutsättningar för utveckling och tillväxt Sjukfrånvaron ska minska med i genomsnitt en dag/årsarbetare jämfört med 2008.	Ökat välbefinnande och trivsel samt lägre sjukskrivningskostnader och minskat produktionsbortfall.
Övriga mål för en god ekonomisk hushållning Alla medarbetare inom förvaltningen ska ha en personlig utvecklingsplan och kontoren ska ha ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram som bygger på arbetsgivarens krav och de personliga utvecklingsplanernas redovisade behov.	Personalens kompetens ska bättre svara mot verksamhetens krav.
Samtliga chefer skall ha genomgått kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning.	Färre arbetsolycksfall och god arbetsmiljö på varje enskild arbetsplats inom förvaltningen.

Prioriterade frågor 2009 och 2010 med plan 2011 - 2012

Eftersom det inom KS förvaltning vilar ansvar för många strategiska nämndövergripande utvecklingsområden och också ansvar för alla kommunens strategiska stödprocesser pågår mycket utvecklingsarbete som är förvaltningsöverskridande och berör såväl hela KS anställningsmyndighet som Utförarstyrelsens förvaltning.

Lokalkostnader, 700 tkr 2009

Kommunledningskontoret har uppdraget att se över kommunens administrativa lokaler i centrala Linköping. En väsentlig del i detta uppdrag är att tillgodose hela lokalbe-

hovet utan onödiga utökningar av lokalvolymen. Det finns t.ex. behov av att knyta verksamheter som idag finns utanför Stadshuset närmare kommunledningskontoret. Det gäller främst informations- och kommunikationstjänster. Dessutom saknas idag möjlighet att ta emot praktikanter eller bereda plats åt tillfälligt anställda. Att tillskapa fler arbetsplatser i Stadshuset är inte möjligt. Behovet kan lösas genom att förhyra lokaler av NuLink på Storgatan 58 i omedelbar närhet till Stadshuset. Kostnaden är beräknad till 700 tkr per år. De lokaler som lämnas måste antingen sägas upp eller nyttjas av annan verksamhet.

UTBILDNING, KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Verksamhetsbeskrivning och OBS – Omvärldsbevakning, bedömning och strategi

Utbildning, kultur- och fritidsförvaltningen ansvarar för tjänstemannaledning och verksamhet inom uppdragsnämnderna Barn- och ungdomsnämnden, Bildningsnämnden samt Kultur- och fritidsnämnden. Totalt är 50 personer anställda på förvaltningen, varav 20 personer är intäktfinansierade av verksamheterna.

Den översyn av ledningsstrukturen av förvaltningen i allmänhet och utbildningskontoret i synnerhet som inleddes under senare delen av förra året är i och med 2008 klar och i full drift. Således är alla tjänster besatta i den nya organisationen med syfte att skapa verksamheter direkt kopplade till de tre nämndernas beslut. Stor del av 2008 kommer att

behövas för den nya organisationen att utveckla fungerande och kvalitetsförbättrande samarbetsformer.

Personalen inom utbildningskontoret och kultur- fritidskontoret är samlokaliserade på Apotekaregatan, vilket skapar de bästa förutsättningar för samverkan och samarbete. Delar av lokalerna är ombyggda, dels för att även rymma omsorgskontoret, dels för att skapa de bästa förutsättningar för avdelningarnas interna och dagliga verksamhetsarbete. Den centrala förvaltningsadministrationen inkl. ekonomi- och personalenhet är stödprocesser till avdelningarnas verksamheter.

Mål och förväntade resultat – 2009 och 2010 med plan för 2011-2012

Verksamhetsmål	Förväntade resultat
Förutsättningar för utveckling och tillväxt Sjukfrånvaron ska minska med i genomsnitt en dag/årsarbetare jämfört med 2008.	Ökat välbefinnande och trivsel samt lägre sjukskrivningskostnader och minskat produktionsbortfall.
Övriga mål för en god ekonomisk hushållning Alla medarbetare inom förvaltningen ska ha en personlig utvecklingsplan och kontoren ska ha ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram som bygger på arbetsgivarens krav och de personliga utvecklingsplanernas redovisade behov.	Personalens kompetens ska bättre svara mot verksamhetens krav.
Samtliga chefer skall ha genomgått kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning.	Färre arbetsolycksfall och god arbetsmiljö på varje enskild arbetsplats inom förvaltningen.

Prioriterade frågor 2009 och 2010 med plan 2011 - 2012

Utbildning, kultur- och fritidsförvaltningen är en stor förvaltning, som omfattar ca hälften av Linköpings kommuns verksamheter och anställda. En prioriterad fråga för kommande år är vidareutvecklingen av förvaltningens samordnade verksamhetsuppdrag och som en viktig del av hela Linköpings kommuns framtidsåtgärder, enskilt och tillsammans med Norrköping i samarbetet Fjärde storstadsregionen.

Föränderligheten i den svenska skolan har ökat under de senaste åren. Utvidgningen av de externa friskolorna ställer höga krav på utbildningskontorets flexibilitet, då elevantalet snabbt växlar till förfång för långsiktig ekonomiskt hållbara beräkningar. I den konkurrensen skall den kommunala skolan ständigt fortsätta sin utveckling inom peda-

gogiken och i samspel med samhällets utveckling men även vara en viktig katalysator för samhällsutvecklingen. Därvid är en modern och anpassad pedagogik och skola nödvändig för att utgöra ett spännande första alternativ för kommunens och regionens unga.

Prioriterade frågor för kommande verksamhetsår blir då att utveckla pedagogiken med stöd av modern IT-utrustning för elever och lärare, att skapa moderna och miljöanpassade skollokaler samt att fortsätta den årliga kvalitetsutvärderingen inkl. årliga elevenkäter. Kommunikationen med skolans alla intressenter utvecklas genom offentliggörande av olika skolors resultat på kommunens och skolornas hemsidor.

Regionala utbildnings- och kompetensfrågor för skiftande branscher jämte det nya uppdraget för integrations- och arbetsmarknadsfrågor är också de viktiga framtidsfrågor som kräver engagerade medarbetare men även funktionella organisationer. Förvaltningen arbetar med egna verksamhetsuppdrag i form av t.ex. Jobbtorget och Kunskapstorget men deltar även engagerat i det gemensamma arbetet inom regionförbundet Östsam.

Ett annat av förvaltningens fokusområden under budgetåret och planperioden blir utvecklingen av Gamla Linköping, Valla Fritidsområde och Vallaskogen. Hög prioritet kommer också att ges implementeringen och genomförandet av de kultur- och idrottspolitiska programmen. Målet att bli "Sveriges Idrottsstad 2015" kommer att kräva stora insatser bl.a. i form av att ett Idrottsforskningscentrum etableras. På anläggningssidan kommer insatser att krävas i hög grad i samband med realiserandet av projekten avseende ny fotbolls- och friidrottsarena.

OMSORG OCH SOCIALFÖRVALTNINGEN

Verksamhetsbeskrivning och OBS – Omvärldsbevakning, bedömning och strategi

Omsorg och Socialförvaltningen är sedan 2007 en förvaltning som ingår i Kommunstyrelsens anställningsmyndighet.

Omsorgskontoret svarar för sakkunnigstöd, sekreterarstöd och administrativ service. Omsorgskontorets verksamhet är i första hand riktad till Omsorgsnämnd och Äldrenämnd.

Socialkontorets uppgift är att, enligt fastställt reglemente för socialnämnden, ansvara för myndighetsutövning enligt främst socialtjänstlagen (SoL) och lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Socialnämnden har det

yttersta ansvaret enligt socialtjänstlagen för att de som vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. Socialkontorets uppdrag är att inom ramen för gällande lagstiftning och kommunala beslut svara för en rätts-säker och effektiv myndighetsutövning. Verksamheten omfattar främst ekonomiskt bistånd, individ – och familje-omsorg samt äldre och funktionshindrade.

För såväl Omsorgsnämnden, Äldrenämnden som Socialnämnden har OBS-rapporter presenterats (Omvärldsbevakning, Bedömning och Strategi).

Mål och förväntade resultat - 2009 och 2010 med plan för 2011-2012

Verksamhetsmål	Förväntade resultat
Förutsättningar för utveckling och tillväxt Sjukfrånvaron ska minska med i genomsnitt en dag/årsarbetare jämfört med 2008.	Ökat välbefinnande och trivsel samt lägre sjukskrivningskostnader och minskat produktionsbortfall.
Övriga mål för en god ekonomisk hushållning Alla medarbetare inom förvaltningen ska ha en personlig utvecklingsplan och kontoren ska ha ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram som bygger på arbetsgivarens krav och de personliga utvecklingsplanernas redovisade behov.	Personalens kompetens ska bättre svara mot verksamhetens krav.
Samtliga chefer skall ha genomgått kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning.	Färre arbetsolycksfall och god arbetsmiljö på varje enskild arbetsplats inom förvaltningen.

Prioriterade frågor 2009 - 2010 med plan för 2011 - 2012

- Fortsätta att utveckla de gemensamma processerna mellan Omsorgskontoret och Socialkontoret för att göra bra behovsbedömningar.
- Förstärka den kvantitativa och kvalitativa uppföljningen inom socialtjänsten.
- Uppföljning av "Eget val inom hemtjänsten" och förberedande av "Eget val inom vårdbostäder".
- Genomförande av nytt verksamhets- och avgiftssystem inom hela verksamhetsområdet.
- Säkerställa handläggningstider och kvalitetskrav enligt gällande lagstiftning i myndighetsutövningen.
- Implementera pågående kvalitetsutvecklingsprojekt inom ekonomiskt bistånd.

Förstärkt kvalitetsuppföljning inom vård- och omsorgsområdet, 2 450 tkr

Omsorgskontoret fick i september 2007 i uppdrag av Äldrenämnden och Omsorgsnämnden att utarbeta en plan för fördjupad uppföljning av verksamheterna inom nämndernas ansvarsområden. Omsorgskontoret utarbetade ett förslag till förstärkt kvalitetsuppföljning som utgör ett komplement till, men även utvidgning av, tidigare fastställda kvalitetsuppföljningsplaner för Omsorgsnämndens och Äldrenämndens ansvarsområden.

Omsorgsnämnden beslutade 2008-03-26, § 51, att ställa sig bakom förslaget till förstärkt kvalitetsuppföljningsplan. Även Äldrenämnden beslutade 2008-03-27, § 42, att ställa sig bakom förslaget. Den förstärkta kvalitetsuppföljningsplanen innebär att uppföljningen förstärks när det gäller kraven i förfrågningsunderlagen samt när det gäller kundnöjdhet och kvalitet för brukaren. Uppföljningsarbetet kommer framförallt att ske genom årliga brukarenkäter och verksamhetsbesök. En strategi för att ta hand om resultaten samt verksamhets- och kunskapsutveckling med anknytning till uppföljningsarbetet innebär bland annat att resultat ska göras tillgängliga för brukare och medborgare.

Kommunstyrelsen beslutade 2008-04-08, § 150,

att av kommunstyrelsens resursmedel bevilja Omsorgskontoret 2,1 mnkr under 2008 för att bygga upp och planera för ett fördjupat uppföljningsarbete.

För 2008 fördelas medlen med 1,7 mnkr till Omsorgskontoret och 0,4 mnkr till Socialkontoret.

För att kunna genomföra den förstärkta kvalitetsuppföljningsplanen fördelas fr.o.m. 2009 2 450 tkr per år till Omsorg och Socialförvaltningen enligt följande:

- resurser för kvalitetsuppföljning inom Omsorgs-, Äldre- och Socialnämndens ansvarsområde
- resurser för att bland annat anlita avdelningen Statistik och utredningar till enkäter
- stöd till intresseorganisationer för deltagande i uppföljningsarbete
- förstärkt FoU-centrum med resurser för att arrangera kvalitetsdagar, seminarier m.m.
- medel för personal och konkreta informations- och kommunikationsinsatser

Sammanlagt tillförs 2 450 tkr per år från och med 2009 för att Omsorgsnämnden, Äldrenämnden och Socialnämnden ska kunna genomföra det förstärkta arbetet gällande uppföljning, utvärdering och informations- och kommunikationsinsatser.

Förstärkning av barngrupp med tre socialsekreterare, 1 350 tkr. Uppföljning bör göras för att se om förstärkningen är tillfällig eller inte.

Barngruppen har under de senaste fem åren haft en exceptionellt hög personalomsättning. Effekten av detta kan ses på att utredningstiderna i alltför många ärenden rörande barn som far illa långt överskrider den lagstadgade utredningstiden om fyra månader. Dessutom har handläggarna eftersatt uppföljning av pågående insatser. Sammantaget måste detta betraktas som mycket allvarligt. Missförhål-

landena har uppmärksammats av Länsstyrelsen och massmedia under de senaste åren.

Orsakerna till personalomsättningen och kvalitetsbristerna är kortfattat att handläggare och arbetsledare på barngruppen har en mycket hög arbetsbelastning i kombination med arbetsuppgifternas art som är både komplicerade och psykiskt ansträngande.

Åtgärder för att komma tillrätta med rådande situation kräver en arbetsgrupp som har rätt grundkompetens och som stannar över tid för att därigenom erhålla tillräcklig erfarenhet och kunskap för att klara av den komplexa handläggningen. En förutsättning för detta är att arbetsmängden och arbetsförutsättningarna upplevs som rimliga.

Förstärkning av sju handläggare av ekonomiskt bistånd, 3 150 tkr. Uppföljning bör göras för att se om förstärkningen är tillfällig eller inte.

Behovet av ekonomiskt bistånd ökar kraftigt under 2008. För att hantera denna förväntade ärende- och kostnadsökning och för att nå de kostnadsdämpande effekterna erfordras en handläggardimensionering som är rimlig. Annars är risken uppenbar att socialkontorets handläggardimensionering blir en begränsningsfaktor.

Sammantaget gör socialkontoret den bedömningen att ett resurstillskott motsvarande sju årsarbetare under 2009 är en nödvändighet. Därvid har förutsatts att nuvarande finansiering av tre tjänster från Bildningsnämnden ej kvarstår 2009. Socialkontoret vill understryka att kontoret vid denna resursbegäran tillämpat tidigare gällande normer avseende antal ärenden per handläggare. Förslaget skall sålunda inte ses som en ambitionshöjning när det gäller handläggardimensioneringen, vilket i sig vore önskvärt för att på sikt ytterligare minska behovet av försörjningsstöd.

Rambrytning; överflyttning av medel till Omsorgsnämnden, -450 tkr

Omsorgsnämnden har i samarbete med Socialkontoret och Socialnämnden under tiden 2006-03-01--2008-02-29 drivit projektet "HvB på service". Projektet har beställts hos enheten Råd och stöd, Beroendekliniken, inom Linköpings Kommunala Utförare (LKU). I projektet "HvB på service" har Socialkontoret finansierat motsvarande 1,0 årsarbetare socialsekreterare inom enheten Råd och stöd. Anledningen var att arbetsuppgifter flyttats från Socialkontoret till Beroendekliniken.

Från och med 2008-03-01 har projektet övergått till permanent verksamhet inom Omsorgsnämnden. Medel, 450 tkr, flyttas därför från Socialkontoret till Omsorgsnämnden som är beställare av uppdraget.

MILJÖ OCH SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

Verksamhetsbeskrivning och OBS – Omvärldsbevakning, bedömning och strategi

Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har uppdraget att arbeta för en attraktiv, effektiv, trygg, säker och hållbar miljö för kommunens innevånare, företagare och besökare. Uppdragsgivare är teknik- och samhällsbyggnadsnämnden, kollektivtrafiknämnden, byggnämnden, miljönämnden och kommunstyrelsen.

Inom förvaltningen finns en samlad kompetens inom hela samhällsbyggnadsområdet ex.vis fysisk planering och exploatering, drift och underhåll, naturvårdsfrågor, kollektivtrafik och färdtjänst, infrastrukturutbyggnad, miljöfrågor, hälsoskydd, miljöskydd, livsmedelshygien, djurskydd, lantmåterifrågor, bygglov, energirådgivning, bostadsanpassning, olycks- och skadeförebyggande verksamhet samt skadebegränsande verksamhet m.m.

Förvaltningen står inför stor utmaningar under de kommande åren, inte minst med tanke på kommunens målsätt-

ning om tillväxt, 150 000 – 200 000 invånare och utveckling av den 4:e storstadsregionen samt kommande stora infrastrukturutbyggnader. Eftersom förvaltningen dels spelar en viktig roll i samhällsbyggnadsprocessen och dels ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare som har lätt att både behålla sin personal och nyrekrytera måst resurser, kompetenser och arbetssätt kontinuerligt anpassas till de krav som kommer att ställas.

De visioner för framtida trafiklösningar, som redovisas i ÖP-staden och Trafikstrategin kommer att ställa ökade krav på kompetenser inom hela trafikområdet.

Under den kommande 5-årsperioden har förvaltningen ca 40 pensionsavgångar (14 % av tillsvidareanställd personal). Detta ställer krav på att förvaltningen har en långsiktig personalförsörjningsplan så att "rätt" kompetens kan rekryteras vid varje tillfälle.

Mål och förväntade resultat – 2009 och 2010 med plan för 2011-2012

Verksamhetsmål	Förväntade resultat
Förutsättningar för utveckling och tillväxt Sjukfrånvaron ska minska med i genomsnitt en dag/årsarbetare jämfört med 2008.	Ökat välbefinnande och trivsel samt lägre sjukskrivningskostnader och minskat produktionsbortfall.
Övriga mål för en god ekonomisk hushållning Alla medarbetare inom förvaltningen ska ha en personlig utvecklingsplan och kontoren ska ha ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram som bygger på arbetsgivarens krav och de personliga utvecklingsplanernas redovisade behov.	Personalens kompetens ska bättre svara mot verksamhetens krav.
Samtliga chefer skall ha genomgått kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning.	Färre arbetsolycksfall och god arbetsmiljö på varje enskild arbetsplats inom förvaltningen.

