

för oss!

ETT MAGASIN
FÖR OSS SOM
JOBBAR I
LINKÖPINGS
KOMMUN

VILINKÖPING

NR 2 2022



Stjärnor på fest!

TEMA: VEM SKA GÖRA JOBBET? / KOMMUNENS NYA UTSEENDE /
SÅ SPARAR DU EL / GAMLA MÖBLER FÅR NYTT LIV



Linköping

Där idéer blir verklighet

ÄR KRISER VÅR NYA VARDAG?

Det är väl märkligt hur världen har vänts upp och ner. Först tvingas vi leva restriktivt under ett par år på grund av att ett virus sprids över hela jordklotet. ”Puh, äntligen minskar smittan”, suckar vi slutligen med glädje och tar av oss munskydden.

Strax därefter påbörjas ett krig i Europa och oron är ett faktum igen. Sverige stärker sitt militära försvar, allt fler krigsplaceras och människor ser över sina krislådor, igen. Som en följd av kriget befinner vi oss nu i en elkris med dyra räkningar och där det finns en risk att elen inte räcker till under kalla vinterdagar.

Katastroftankar cirkulerar. *Vad händer härnäst?*

Den som kan svara på det bör nog köpa sig en Trisslott. Men oro skapar för det mesta bara mer oro, som leder till orimliga tankar, som leder till ännu mer onödig oro.

Att istället tänka mer lösningsfokuserat är en strategi som kan hjälpa. Vad kan jag själv påverka? Kan jag hjälpa andra på något sätt? Vad är mitt ansvar?

I det här numret av Vi Linköping kommer vi att prata mer om elbristen och vilka insatser Linköpings kommun gör för att bidra till att spara el. Du får också praktiska tips.

Slutligen: släck lampan och ge grannen en kram – för kramas får vi i alla fall göra igen.

Emmilie Engström

EMMILIE ENGSTRÖM
Redaktör



FRÅN GAMMALT TILL NYTT.

Ivar Kronsell renoverar kommunens gamla möbler. Han arbetar på Möbel-service, se reportaget på sid 22.

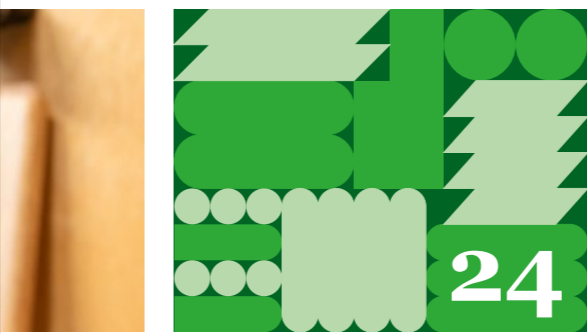
INNEHÅLL

- 05 **Kärnan**
Hur är det att vara lärare i ett utsatt område?
- 06 **Framåt**
Staden som modell
- 11 **Notiser**
- 12 **Vimmelbilder från En fest för oss**
- 16 **Elbristen – Kommunen minskar elförbrukningen**
- 18 **Språksidan**
Begreppsförklaringar elbrist
- 19 **Sociala medier**
Fem frågor – Vem är Anna Widéen?
- 20 **Så funkar det**
Så styrs kommunen
- 22 **Ångtvätt, service och omklädnad, här får slitna möbler nytt liv**
- 24 **Grafiska profilen – kommunens nya ansikte**
- 26 **Tema**
Vem ska göra jobbet?
- 34 **Mitt jobb**
Den okända skattkammaren mitt i stan
- 38 **Chefen i fokus**
Årets rektor vet hur arbetsglädje stavas
- 39 **Backspegeln**
Svindlande fart mellan Linköping och Norrköping
- 39 **LPP-vinnarna 2022**



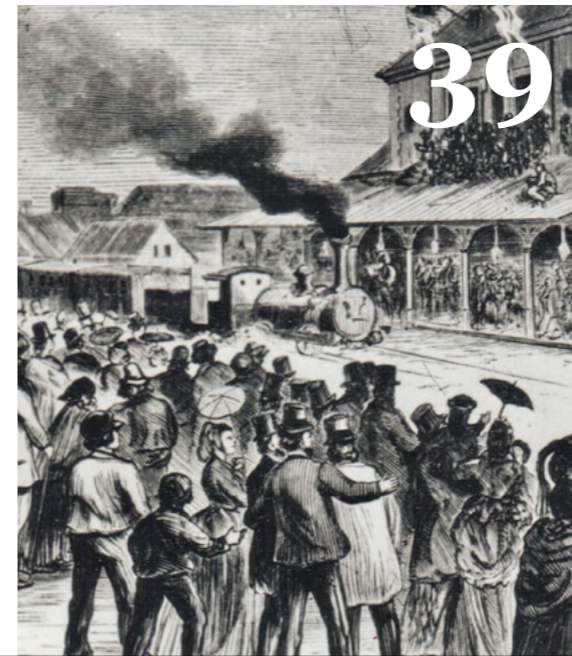

Tipsa redaktionen!

Har du synpunkter eller tips på reportage?
Skicka ett mejl till nyheter@linkoping.se



Vill du läsa magasinet i mobilen?

Använd QR-koden till höger eller gå in på linkoping.se/vilinkoping

HUR ÄR DET ATT VARA LÄRARE I ETT UTSATT OMRÅDE?

JAG HETER LOTTEN och har jobbat som lärare i Linköpings kommun i 20 år. De senaste tre åren har jag arbetat i förberedelseklass med nyanlända elever och för första gången känner jag att jag verkligen gör skillnad – på riktigt.

Här i Skäggetorp möter jag elever och föräldrar som verkligen har ett behov av det jag och mina kollegor gör för dem, både kunskapsmässigt och socialt. Här ryms inte en lärares personliga rädsla. Hade jag ideligen gått runt och varit rädd för den sociala och kulturella kontexten hade jag inte kunnat fokusera på mitt uppdrag och den osäkerheten hade också avspeglats på eleverna.

”Jag måste finnas där och likt en flytväst hålla dem ovanför vattenytan då de kommer ifrån stormiga världar fyllda av krig, våld, fattigdom och annat elände”

I Skäggetorp gäller det att vara en modig och stabil förebild; att vara kaptenen som styr skutan och som visar att man är hamnen i lä som elever på flykt så enträget behöver. Jag måste finnas där och likt en flytväst hålla dem ovanför vattenytan då de kommer ifrån stormiga världar fyllda av krig, våld, fattigdom och annat elände som är svårbeskrivet och som hotar att dra ner dem under ytan.

De kämpar med sig själva för att samla kraft att bygga upp en ny tillvaro i ett okänt land, med ett nytt språk, en ny kultur och med en främmande vardag som ofta inte alls liknar den de lämnat.

Då gäller det att ödmjukt kunna navigera och lotsa dessa små jollar framåt på det stormiga havet för att slutligen få in dem på lugnare vatten, så att de successivt kan finna en trygg vik att ankra upp i; nämligen Nygårdsskolan! ●



Krönikan Kärnan skrivs av olika medarbetare med inspiration av Linköpings kommuns kärnvärden **modiga, mänskliga** och **mångfasetterade**.

VI LINKÖPING

ADRESS
Kommunikations- och utvecklingsstaben
Ågatan 40
582 22 Linköping

ANSVARIG UTGIVARE
Maria Ottosson,
kommunikations- och utvecklingsdirektör
maria.ottosson@linkoping.se

REDAKTÖR
Emmie Engström
emmilie.engstrom@linkoping.se

REDAKTION
Enheten Nyheter och media,
Kommunikations- och utvecklingsstaben,
Linköpings kommun

FORM
Emakina AB

TRYCK
Larsson Offsettryck AB

PAPPER
Omslag Munken Polar
Inlaga Holmen TRND

DISTRIBUTION
Postnord

OMSLAG
Foto: Jeppe Gustafsson

NÄSTA NUMMER
Maj 2023

Vill du hellre läsa Vi Linköping digitalt och inte få magasinet hemskickat? Under Vi Linköpings sida på Linweb kan du enkelt göra ditt val.



Staden som modell

TEXT PER CONNING
FOTO OSKAR LÜREN

En interaktiv legomodell som visar Linköpings framtida stationsområde. Det var en del av hur Linköpings kommun presenterade sig på årets upplaga av Business arena i Stockholm.

- Det blev succé, säger stadsplaneringschef Alisa Basic.

Stadsplaneringschef Alisa Basic vid en legomodell över hur området kring Linköpings framtida station skulle kunna se ut. I modellen kunde besökare på Business arena flytta runt på hus och själva bygga om framtidens stad.

”Tanken var att bjuda in till kreativa samtal.”

Det var i september som Business arena arrangerades i huvudstaden. Evenemanget är Nordens största mötesplats för fastighets- och samhällsbyggnadssektorn. Linköpings kommun har varit med här flera år, men detta var första gången efter pandemin som deltagarna kunde mötas fysiskt.

På plats fanns bland andra Erik Åqvist, enhetschef på Näringsliv- och tillväxtstaben. Han säger att det är viktigt att delta på Business arena, och han pekar på att Linköpings näringsliv, universitet och offentliga sektor fortsätter att växa.

– Fler och fler flyttar hit, allt samverkar och nu öppnas nya möjligheter. Därför måste vi nå ut så att investerare och fastighetsbolag såväl som företag väljer Linköping. Det är konkurrens och vi måste nå ut brett om vi ska få investeringar till oss.

Locka besökare

Under det två dagar långa arrangementet medverkade Linköpings kommun i två seminarier. Det ena handlade om Linköpings och Norrköpings samverkan kring etableringar. Det andra fokuserade på de framtida utmaningar som stadskärnorna står inför.

På det sistnämnda seminariet deltog bland andra arkitekten Gert Wingårdh och Linköpings kommuns stadsplaneringschef Alisa Basic.

– Jag visade upp Linköpings arbete kring framtidens stadskärna. Det är ett projekt som vi har drivit några år tillsammans med fastighetsägare och andra aktörer, säger hon.

På utställningsytorna hade Linköpings kommun en monter tillsammans med Norrköpings kommun under regionens gemensamma varumärke East Sweden.

– Tidigare år har vi bland annat visat ett digitalt visualiseringsbord och en fysisk trämodell över Djurgården. Vi vill alltid att vår monter ska vara intressant, locka besökare och bidra till intressanta och kloka samtal, säger Alisa.

Den här gången föddes idén att bygga upp en legomodell över det framtida stationsområdet i Steninge. Modellen togs fram i samarbete med deltagare från tv-programmet Lego masters Sverige - bland andra Linköpingsbon Anton Juholt. Alisa Basic menar att detta på ett lekfullt sätt bjöd in till samtal om hur staden byggs.

– I modellen ingick några befintliga hus som bildade ett utgångsläge. Sedan fanns det flera lösa byggnader som besökarna kunde placera som de ville i modellen. Tanken var att bjuda in till kreativa samtal om utmaningar i stadsbyggnad, men också att spela på temat ”staden bygger vi tillsammans”.

Alisa är mycket nöjd med resultatet.

– Det blev succé! Det var många som undrade hur vi kom på den idén, och tyckte att det var den bästa monter de sett. Jag har varit med några gånger på Business arena och jag upplever att detta var det tillfälle då vi nådde ut bäst. Det har att göra med hur lyckat innehållet i montern blev, men också att vi fick mycket medverkan i seminarierna.

Hur modellen kommer att användas framöver är inte bestämt i skrivande stund. Tills vidare ska den förvaras hos Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen.

Det som modellen visar - det framtida stationsområdet och järnvägsspåren för Ostlänken - är onekligen ett stort och komplext projekt.

– Det är det största som vi kommer ha gjort i Linköping inom samhällsbyggnad. När jag pratar med personer från andra kommuner blir det tydligt hur mycket detta påverkar vår stad och kommun. Många kommuner har infrastrukturprojekt kring järnväg på gång, men de är mer avgränsade. Hos oss berör projektet hela staden och en bra bit utanför också.

Arbete i korridoren

Trafikverket har startat arbetet med järnvägsplanen inom den valda Steningekorridoren. Parallellt med detta har Linköpings kommun påbörjat sina planeringsprocesser.

– Nu skissar vi på hur den valda stationslösningen påverkar vår stad. Utifrån det ska vi ändra i våra planer så att de stämmer överens med det valda alternativet, säger Alisa.

Tidigare planerade kommunen för ett stationsläge på Stångebro. Efter vårens beslut om att Ostlänken ska gå i korridoren med station i Steninge och vidare norr om Malmslätt behöver översiktsplanen anpassas till det nya läget. Men snart är det också dags att börja ta fram detaljplaner.

– Den första detaljplanen blir troligen den som gäller stationen, och kanske några kvarter runt omkring. Detta är viktigt att få på plats så snart som möjligt.

Planen är att Ostlänken öppnar för trafik år 2035. ●

Tanken med modellen på Business arena var att bjuda in till kreativa samtal om utmaningar i stadsbyggnad, men också att lyfta fram temat ”staden bygger vi tillsammans”.



Nyheter i korthet

Höjda tjänstepensioner till anställda

Linköpings kommuns arbetsgivarorganisation SKR (Sveriges kommuner och regioner) har tillsammans med de fackliga organisationerna i kommuner och regioner kommit överens om förändringar för din tjänstepension. Den viktigaste förändringen är att kommunen betalar in mer pengar till din tjänstepension.

Varje år betalar Linköpings kommun in pengar motsvarande en viss procent av din lön till din tjänstepension. Tjänstepensionen kommer att utgöra en viktig del av din totala pension.

Från och med 1 januari 2023 gäller ett nytt pensionsavtal för alla anställda i Linköpings kommun. Inbetalningarna till tjänstepensionen höjs från 4,5 procent till 6 procent, upp till en lön motsvarande 44 375 kronor i

månaden i 2022 års värde (7,5 inkomstbasbelopp). För löner över denna gräns höjs avsättningen från 30 procent till 31,5 procent, upp till maxgränsen motsvarande 30 inkomstbasbelopp. ●



LÄS MER PÅ LINWEB UNDER FLIKEN DIN ANSTÄLLNING.

Miss inte!

Hej chef!

Snart är det återigen dags för **Chefs dag**, du kan redan nu markera 10 mars i din kalender. Temat är "Chefskap i förändring: Våga tänka och göra nytt".

Mer information hittar du på [Chefsportalen](#).

MARS 2023

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

LÄSARUNDERSÖKNING

Vad tycker du om Vi Linköping?

Under december kommer 1500 slumpvis utvalda medarbetare i kommunen att få tycka till om magasinet Vi Linköping. Enkäten skickas ut via mejl.

VI LINKÖPING ÄR Linköpings kommuns medarbetarmagasin. D dimper ner i brevlådan, och går även att läsa digitalt, två gånger om året. 2019 gjordes tidningen om till nuvarande utseende och fick en ny inriktning. Tidigare hette den På Jobbet.

– Det har nu gått några år sedan omgörningen och därför känns det viktigt att utvärdera. Vad tycker egentligen kommunens medarbetare om tidningen? Vad vill man läsa om? Vad kan förbättras?, säger Emmilie Engström, redaktör för Vi Linköping.

Syftet med magasinet är att ge medarbetarna en chans att lära känna andra verksamheter och därmed öka kunskapen om Linköpings kommun som organisation.

– Men också att skapa vi-känsla.

Kommunen är inte bara den egna arbetsplatsen. Vi gör så mycket inom så många områden. Jag tror det är viktigt att förstå det för att lära sig hur allt hänger ihop och kunna se kommunen som helhet. Jag hoppas Vi Linköping bidrar till att vi lär känna varandra bättre, säger Maria Ottosson, kommunikations- och utvecklingsdirektör.

LÄSARUNDERSÖKNINGEN skickas ut via mejl till 1 500 slumpvis utvalda medarbetare under vecka 50. Enkäten tar endast några minuter att besvara. ●



Kontakt Linköping

VANLIGASTE FRÅGORNA FRÅN LINKÖPINGSBOR

Under årets första månader hör extra många Linköpingsbor av sig till kommunens kontaktcenter Kontakt Linköping. Här är de vanligaste ärendena:

• **Önskemål om skola inför förskoleklass och årskurs 7.** Det gäller valet inför höstterminen.

• **Inkomstkontroll för vård och omsorg.** Varje år skickar Social- och omsorgsförvaltningen ut en förfrågan till alla som har en insats för att justera avgiften utifrån inkomsten.

• **Ekonomiskt bistånd.** Januari är den tuffaste månaden för många.

• **Vädret.** Är det stormigt, snöigt eller halt genererar det mängder med felanmälningar som hanteras tillsammans med Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningens enheter.



En fest för oss!

Äntligen blev det dags för kommunens stora medarbetarfest. Under tre kvällar i oktober intog medarbetarna Konsert och kongress. Strax över 4 000 kollegor besökte tillställningen, som innehöll musik, dans och mycket skratt.

FOTO JEPPE GUSTAFSSON



Damer i boa. Sara Mellergård, HR-chef på Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen, tillsammans med Maria Kreese, HR-strateg på Kommunledningsförvaltningen.



Barnskötarna Rima Antar, Sahel Khodadaust, Maria Öz och Fatemeh Nikbakt tyckte det var kul med partaj. De arbetar på Lambohovs förskolor.



Medarbetare från Vallastaden: Emelie Johansson (elevassistent, Vallastadens skola), Madina Källgren (undersköterska, Vallastadens vårdboende) och Rolf Nadalin (undersköterska, Vallastadens vårdboende).



"Dags för fest!", sa undersköterskorna Maria Ralmé och Maria Julia Mitac. Båda arbetar på Järdalavägen.



LK-datas projektledare Mats Eriksson såg fram emot festen.



Anna Hallin, administratör på LK-data, var med på den sista festkvällen.



Christer Almgren, stödassistent, Råd och stöd, tyckte det var trevligt att bli bjuden på fest.



Till bords: Charlotte Carbonnier, Milton Karlsson, Rolf Hallberg och Marita Väätänen. Alla lärare från Folkungaskolan.



Berzeliusskolans Marcus Ottosson, musiklärare, och Thomas Djerf, elevcoach.



Edin Tulek, restaurangchef, Kost & restaurang, deltog under den första festkvällen.



Karl-Johan Hjelm, Michael Gullberg, Maria Vårdstedt och Tomas Schröder skålade under middagen. Alla är undersköterskor från Åkerbo hemtjänst.



Sofia Vestin Eriksson och Helena Insulander hade sällskap av en potentiell framtida medarbetare. De jobbar som förskollärare på Förskolan Brandliljegatan 2.



Kommundirektör Paul Håkansson hälsade alla varmt välkomna.

En fest för oss!



Lärarna Elin Ivarsson, Samuel Graham, Jens Jarkiewicz, Stephanie Weingarten och Per Björeqvist.



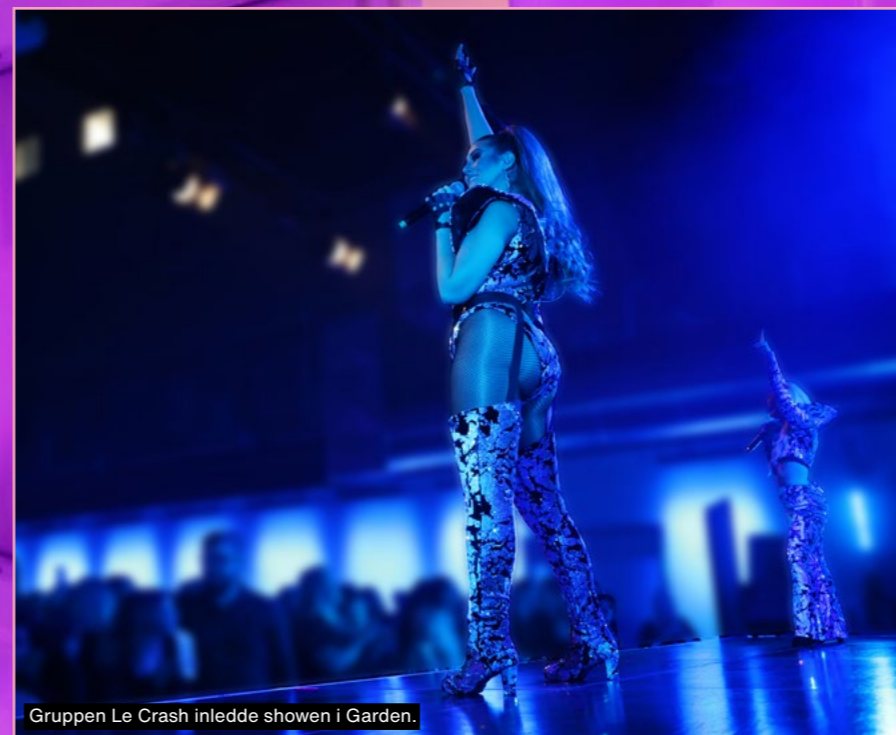
Kul med fest, tyckte Camilla Daging och Sara Häggström. Båda har en utbildningsantällning till undersköterska via Linköpings kommun.



Tommie Skarstedt, för kvällen cirkusdirektör, annars ljusstekniker/scenmästare på Visit Linköping & co.



Sara Hjort, lärare, Bäcksolan.



Gruppen Le Crash inledde showen i Garden.



Jonathan Milton och Monica Göthberg tog en sväng om. Båda arbetar som boendestödjare på Hunnebergsgården.



Från Solrosens servicehus kom undersköterskan Amin Naseri och vårdbiträdet Morteza Karimi. De passade på att bli fotade i fotobåset.



Från Sandrinoparkens vårdboende kom Lotta Granath, Edgar Perez, Erica Davies, Christina Larsson och Monica Klang.



Stödpedagogerna Pernilla Karlsson och Kevin Frej hade en trevlig kväll.



Carl Leander, särskolelärare, och Fernand Oosterhuis, elevassistent, hade en rolig kväll. Båda arbetar på Berzeliuskolan.

Kommunen minskar elförbrukningen

TEXT BJÖRN ÖBERG

I slutet av oktober fick kommundirektör Paul Håkansson ett tydligt uppdrag av kommunstyrelsen – se till att kommunens förvaltningar och bolag minskar på elförbrukningen. Bakgrunden är situationen på elmarknaden, där Rysslands invasion av Ukraina har lett till brist på el och höga priser, när tillgången på el inte matchar efterfrågan.

– Vi måste alla hjälpas åt. Kommunen är en stor aktör i samhället och vi vill visa vägen, sade kommundirektören i samband med beslutet.

Vi kan göra skillnad

Ett stort arbete har pågått under hösten med att göra verkstad av uppdraget, både i förvaltningarna och i de kommunala bolag som påverkas mest av situationen: Tekniska verken, Stångåstaden, Lejonfastigheter och Sankt Kors. Målet har i första hand varit inriktat på att minska elförbrukningen. Vi som medarbetare i kommunen har stora möjligheter att påverka stadens elförbrukning om vi alla hjälps åt, varje kilowattimme räknas.

Är du redo för strömavbrott?

Nu när Vi Linköping har landat i era brevlådor är vintern här. Det betyder också att vi är inne i en kyligare period där elbristen kan bli mer påtaglig. Om elen inte räcker till i Sverige, och vi inte har möjlighet att importera el från våra europeiska grannländer, så kan elen behöva stängas av under kalla dagar när behovet av el är som störst. Ett strömavbrott har vi nog alla varit med om, skillnaden nu är att vi förhoppningsvis får en förvarning, och att det förmodligen sker i större omfattning än vad vi är vana vid. ●

Du har väl tittat på kommunens samlingsida om elbristen?

Där finns nyttig information om hur vi bäst kan minska elförbrukningen på våra arbetsplatser och hur vi bäst hanterar en situation utan el, både hemma och på jobbet.

linkoping.se/elbrist



Spara energi – fem smarta tips



Sänk inomhustemperaturen
– en grad minskar energi användningen med fem procent.



Diska i diskmaskin och undvik att spola av disken före. Välj Eco-programmet. Att diska för hand drar upp till fyra gånger så mycket energi som att diska i maskin.



Duscha kortare tid – halverar du din duschtid så halverar du också energi och vattenförbrukningen.



Tvätta i fylld tvättmaskin och välj inte högre temperatur än nödvändigt. Välj gärna eco-programmet.



Släck lampor i rum du inte är i och byt till LED-lampor.

Källa: Energimyndigheten

Språket

BEGREPPSFÖRKLARING ELBRIST

ELBRIST

Elbrist betyder att behovet av el är större än tillgången. Det vill säga en situation då elen inte räcker till. Bristen på el kan i sin tur delas upp i energibrist, effektbrist och kapacitetsbrist.

ENERGIBRIST

Brist på elenergi innebär att elbehovet i hela eller delar av ett land inte täcks upp av produktionen av el.

I Sverige har vi i många år producerat mer el än vi använder under året, och har alltså inte haft elenergi-brist. Elen som blir över exporterar vi till andra länder.

EFFEKTBRIST

Effektbrist orsakas av att det inte finns tillräckligt mycket el vid ett visst tillfälle – ofta en specifik timme. I Sverige är risken för effektbrist som störst under kalla vintermånader när industrin går på högvarv, alltså då effektbehovet är som störst.

KAPACITETSBRIST

Kapacitetsbrist innebär att vårt elnät inte räcker till för att transportera elen från norr, där mycket el produceras, till söder, där elbristen är som mest påtaglig.

I Sverige är kapacitetsbrist en utmaning som grundar sig i att vi var tidiga med att bygga ut elnätet och då var behovet av el inte lika stort som i dag. El behöver produceras i samma stund som den används. Den går inte att lagra.

EFFEKT OCH ENERGI

Med effekt menas den mängd energi som till exempel en elektrisk apparat förbrukar i varje ögonblick. Ju högre effekt en apparat har, desto mer elenergi går det åt för att driva apparaten.

Effekt används också för att mäta den mängd elenergi som produceras av till exempel en solpanel eller ett vattenkraftverk. Effekt mäts i watt (W) och energi mäts i wattimme (Wh).

KILOWATT OCH KILOWATTIMME

Kilowatt är samma sak som 1000 watt. Vanligtvis mäts energi i kilowattimmar (kWh) som är 1000 wattimmar. För att räkna ut hur mycket energi din apparat använder så multiplicerar du effekten (watt) med tiden du använder apparaten.

Exempel 1: Om du använder en glödlampa med 60 watt i 10 timmar så blir det 600 wattimmar.

$$(60 \times 10 = 600)$$

För att få fram kilowattimmar måste du dividera med 1000.

$$(600 / 1000 = 0,6)$$

Du har alltså förbrukat 0,6 kilowattimmar.

Exempel 2:

Du vill räkna ut hur många timmar du kan låta din 8W LED-lampa lysa för att förbruka 1 kWh.

$$(1000 \text{ Wh} / 8 \text{ W} = 125 \text{ timmar})$$

Din LED-lampa förbrukar 1 kWh på 125 timmar.

EL-EGANT!

Nu vet du ju vad som menas när du hör begreppen på jobbet och i nyhetsrapporteringen. Tillsammans hjälps vi åt för att minska elförbrukningen.

Varje medarbetares insats räknas.

fem
FRÅGOR

Samordnare Anna Widéen



I våras tillträdde Anna Widéen en ny tjänst på Social- och omsorgsförvaltningen, som samordnare mot hedersrelaterat våld och förtryck. Här berättar Anna om sitt uppdrag och hur du kan göra skillnad för en utsatt person.

TEXT BJÖRN ÖBERG FOTO PRIVAT

Vad går ditt uppdrag ut på?

– Att stötta alla förvaltningar i kommunen i deras arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Behoven kan se rätt olika ut. Rent praktiskt kan det vara att undersöka behov av kompetensutvecklingsinsatser och genomföra utbildningar. Ett annat konkret exempel är att jag jobbar med metoden "Kärleken är fri" som går ut på att öka kunskapen i skolor om hedersrelaterat våld och förtryck. Min roll är ny och kanske inte är så känd ute i förvaltningarna.

Vad har du för bakgrund?

– Jag blev färdig socionom 1998 och har jobbat i olika roller inom socialtjänsten.

Hur kan vi som är anställda i kommunen hjälpa till att upptäcka hedersrelaterat våld och förtryck?

– Börja med att gå den e-utbildning som finns på Utvecklingsportalen: "Hot och våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck". Det är bra att ha viss kunskap för att kunna se och upptäcka det här. Sedan handlar det om att våga fråga, hellre en gång för mycket än en för lite. Utbildningen riktar sig till alla inom kommunen, både tjänstepersoner och politiker.

Vad bör man göra om man misstänker att någon är utsatt för hedersrelaterat våld eller förtryck?

– Våga fråga! Om det gäller barn och unga - gör en orosanmälan till socialtjänsten.

Hur kan det ta sig i uttryck?

– Våldet är förstasamtalsamt som om en etniskt svensk man misshandlar en närstående kvinna, men med de viktiga skillnaderna att motivet till våldet är att bevara eller återupprätta familjens och släktens heder, samt att det kan vara flera personer som utövar våldet. Efter som en central del handlar om att kontrollera flickors och kvinnors sexualitet kan förtrycket ta sig uttryck i att flickor måste gå hem direkt när skoldagen är slut och inte får umgås med vem de vill, att pojkar ska ha koll på sina systrar, eller att kvinnor inte får arbeta, cykla eller simma. Framför allt kan det vara att man inte själv får välja sin partner eller vem man vill gifta sig med.

9500

Så många
personer följer
@linkopingskommun
på Instagram!

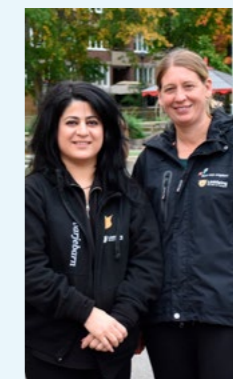


Populärt i sociala medier just nu



Vilken stadsfest det blev!

Och att det var en efterlängtat comeback som Linköpings stadsfest gjorde efter pandemiuppehåll märktes inte minst på sociala medier. Inlägget inför stadsfesten i augusti nådde drygt **25 000** personer på Facebook, delades **25** gånger och fick mer än **300** gilla-markeringar. Dessutom klickade nära **2200** personer sig in på linkoping.se för att läsa mer och ta del av programmet. På Instagram fick uppdateringarna om stadsfesten totalt cirka **250** gilla-markeringar.



Tara Aziz och Charlotta Andersson jobbar båda som förskollärare i Skäggetorp. Deras väg hit ser olika ut, men en sak har de gemensamt. De båda älskar att jobba i just Skäggetorp. "Vi får så mycket kärlek av barnen", säger Tara och Charlotta. De fick också mycket kärlek på sociala medier. Inlägget nådde ungefär **33 000** personer på Facebook, fick mer än **400** gilla-markeringar, 115 kommentarer och **19** delningar. Drygt **1000** personer klickade sig även in på linkoping.se för att läsa mer om Taras och Charlottas arbete.



En simhall för alla

Arbetet med simhallsprojektet i Linköping har pågått sedan 2002. Snart har Linköping en ny, finare och bättre simhall – Tinnerbäcksbadet – och under 20 års tid har Hans Mayer, sakkunnig på Kultur- och fritidsförvaltningen, varit en del av projektet. I slutet på sommaren publicerade vi en sammanfattande nyhet om simhallsprojektet med Hans vilken skapade engagemang på sociala medier. Inlägget fick cirka **150** gilla-markeringar, fler än **40** kommentarer och nådde närmare **16 000** personer på Facebook.



Niklas Borg (M) och Kristina Edlund (S) och deras partikamrater kommer att styra Linköping gemensamt kommande mandatperiod. Ett historiskt samarbete och Linköping blir Sveriges största kommun med ett S + M-styre.

TEXT FANNY MILES FOTO ÅKE KARLSSON

Så styrs kommunen

I en demokratiskt styrd organisation som en kommun är, påverkas tjänstepersonsorganisationen av sitt politiska styre. Politiken säger vad som ska göras - tjänstepersonerna säger hur det ska göras. Valet 2022 är över och det politiska styret har precis börjat värma upp sina stolar inför kommande mandatperiod.

Arbetet med att forma ett nytt kommunalt styre drog igång ganska direkt efter att valurnorna tömts, rösterna räknats och valresultatet presenterats. Valresultatet bestämmer hur många mandat varje parti får i kommunfullmäktige. Kommunfullmäktige är kommunens högsta beslutande organ, likt riksdagen som är Sveriges.

Stabil grund

Mandaten i kommunfullmäktige representerar folket i kommunen och tar beslut i kommunens viktigaste frågor. Kommunfullmäktige utser kommunstyrelse och nämnder, på liknande sätt som riksdagen beslutar om regering.

Frida Törnqvist är kanslichef på

Kommunledningsförvaltningen och har arbetat genom många val.

– Tjänstepersonsorganisationen är stabiliteten. De ska vara opartiska och sakkunniga oavsett styre. I vissa fall kan beslut få en annan inriktning vid ny mandatperiod och då kan tjänstepersonsorganisationen behöva anpassa sig, säger Frida Törnqvist.

Förhandlingar och politik

När valresultatet räknats färdigt, kontrollräknats och mandaten fördelats påbörjade de förtroendevalda politikererna förhandlingar kring det politiska styret kommande mandatperiod.

Socialdemokraternas Kristina Edlund och Moderaternas Niklas Borg

presenterade att deras två partier kommer att samarbeta och styra Linköping under de närmaste fyra åren.

Tillsammans vill de två partierna bidra med stabilitet och kraft, säger de.

Under en pressträff i oktober, strax efter att förhandlingarna var klara, berättade Niklas Borg och Kristina Edlund om kompromisser och prioriteringar i sitt samarbete.

– Just nu är det oroligt i omvärlden, med krig i Europa, hög inflation och energikris. Då behöver vi ta ansvar för att Linköping har en fortsatt stark ekonomi, sa Niklas Borg (M).

– Jag är väldigt nöjd över att vi fått igenom satsningar på medarbetarna inom välfärden, som skola, förskola och omsorg. Det är en hjärtefråga för oss, sa Kristina Edlund (S).

Ett första kommunfullmäktige med nya mandatfördelningen ägde rum den 25 oktober. Den 15 november beslutade kommunstyrelsen om nämnderna och deras ordföranden. Nämndernas mandatperiod påbörjas den 1 januari 2023. ●

Linköpings kommuns organisation



En mer detaljerad beskrivning av hela organisationen hittar du på linkoping.se/kommun-och-politik/kommunens-organisation. Klicka på "Organisationskiss över Linköpings kommun" eller använd QR-koden för att komma dit direkt.



Liten kommunal ordlista:

Kommunfullmäktige

Kommunens högsta beslutande organ. I kommunfullmäktige sitter ledamöter från varje politiskt parti som kommit över treprocentsspärren i kommunalvalet för Linköping. Det finns 79 mandat i Linköpings kommunfullmäktige.

I kommunfullmäktige fattas beslut om bland annat kommunens budget och kommunal skatt, kommunens inriktning, verksamhet och ekonomi. De utser kommunstyrelse och nämnder. Kommunfullmäktige sammanträder som standard den sista tisdagen varje månad och är öppet för allmänheten. Kommunfullmäktige leds av kommunfullmäktiges ordförande tillika borgmästare.

Kommunstyrelse

Politiskt organ som utses av kommunfullmäktige. De har det övergripande ansvaret att genomföra, följa upp och utvärdera det som kommunfullmäktige beslutar. Kommunstyrelsen leder och samordnar det politiska arbetet inom kommunen och ansvarar för kommunens ekonomi.

I kommunstyrelsen sitter 13 ledamöter och 13 ersättare. Kommunstyrelsen leds av kommunstyrelsens ordförande.

Nämnder

Linköpings kommun har elva nämnder. Nämnderna ansvarar för, och fattar beslut i frågor som rör specifika områden, till exempel skola, äldreomsorg och samhällsplanering. Nämnderna förbereder också frågor till kommunfullmäktige som tar beslut. Nämnderna leds av en ordförande.

Kommunallråd

De politiker som arbetar med kommunpolitik på heltid.

Oppositionsråd

De politiker som arbetar med kommunpolitik på heltid för oppositionens politiska insyn.

Kommunledningsgruppen

Tjänstepersonsorganisationen leds av kommundirektören. Till sin hjälp har kommundirektören ett antal direktörer som tillsammans utgör kommunledningen. De har det övergripande ansvaret för hur kommunen arbetar. I kommunledningen sitter kommundirektör, biträdande kommundirektör, kommunikations- och utvecklingsdirektör, ekonomidirektör, HR-direktör, näringslivsdirektör och förvaltningsdirektörer.

Förvaltningar

Inom tjänstepersonsorganisationen finns det sju förvaltningar. De ansvarar för hur kommunen arbetar med specifika frågor som äldreomsorg, skola och samhällsbyggnad.

Kommunallagen

Kommunallagen styr kommunens (och regionens) verksamhet. Det finns andra lagar som kommunen måste förhålla sig till som socialtjänstlagen, skollagen, plan- och bygglagen bland annat.

Det kommunala självstyret

Det kommunala självstyret är en princip som är inskriven i regeringsformen, en av grundlagarna. Kommunerna måste följa det ramverk som riksdag och regering bestämmer men utöver det, ger det kommunala självstyret kommunen rätt att fatta självständiga beslut och ta ut kommunalskatt av kommuninvånarna för att kunna sköta uppgiften.

Källa: SKR (Sveriges kommuner och regioner)

Ångtvätt, service och omklädnad

- här får slitna möbler nytt liv

TEXT SOFIE BERLIN FOTO ÅKE KARLSSON

En symaskin smattrar dovt, ett moln av ånga sprider sig i lokalen och en skruvdragare går varm. På Dvärggatan i Linköping pågår full aktivitet.

Här på Möbelservice arbetar ett glatt gäng med att rekonditionera och serva möbler som hör till Linköpings kommuns verksamheter och kontor.

Möbelservice är en ny kommunal verksamhet som startades i samband med att Linköpings kommun beslutade att alla möbelinköp ska ske enligt den så kallade Möbeltrappan. Möbeltrappan innebär att man prioriterar att rekonditionera och återanvända möbler som redan finns inom kommunen, istället för att köpa in nyttillverkade möbler.

Viktig del i kretsloppet

I det här cirkulära kretsloppet spelar Möbelservice en viktig roll. Det är hit alla möbler kommer innan de placeras ut på nya kontor eller i nya verksamheter.

– Vi arbetar framförallt med rekonditionering av möbler. Vi ångtvättar, vi gör enklare lagningar, vi monterar skrivbord, klär om möbler och sköter lagerhantering av dessa. Det är nästan bara kontorsmöbler som kommer till oss, egentligen allt som berör en arbetsplats i inredningsväg, säger Jan Johansson, arbetsledare Möbelservice.

Möbelservices lokaler består av rymliga industrihallar med högt i tak.

Det finns också ett rum som används för sömnad. I mitten av rummet står ett stort bord. På bordet ligger tyger och mönster och i ena hörnet av bordet står en symaskin. Här sys just nu nya överdrag till pallar som ska användas i Ebbepark. Den gamla klädseln sprättas bort och sedan görs ett mönster utifrån det borttagna tyget. Det mönstret används för att sy upp nya klädsel.

Blir som ny med ångtvätt

Ivar Kronsell servar kontorsstolar idag. Han har just startat en ångtvättmaskin och börjat tvätta en smutsig skrivbordsstol.

– Med hjälp av ånga och vatten får man upp smuts som sitter långt ner i sitsen. Det blir som en helt ny stol efter ångtvätten, skillnaden är som natt och dag, säger han.

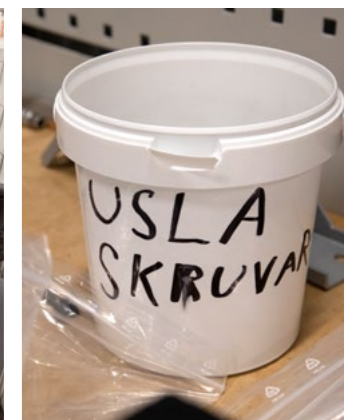
När möblerna är hela och rena transporteras de till sina nya adresser runt om i Linköpings kommun. De möbler som är i för dåligt skick för att användas på nytt demonteras och sorteras för återvinning. ●



Ivar Kronsell, till vänster, och Rasmus Jakobsson rullar ut möbler som är färdiga att leverera. Rasmus har monterat en lång rad skrivbord i kommunens tjänst. "Det har nog blivit ett 100-tal skrivbord hitintills", säger han.



Ivar Kronsell och Jan Johansson samarbetar i verkstaden.



En stor del av de möbler och den inredning som finns hos Möbelservice just nu kom hit när Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen och Verksamhetsstöd och service flyttade till nya lokaler i Ebbepark.



Mer om Möbelservice

Möbelservice tillhör Integrations och arbetsmarknadsförvaltningen (IAF) och är en del av Arbetsmarknadsservice.

Arbetsmarknadsservice erbjuder utvecklingsplatser och olika anställningsformer till individer som står utanför arbetsmarknaden. Målet är att medarbetarna genom arbete i verksamheterna ska utvecklas för att kunna nå egenförsörjning.

Arbetsmarknadsservice består i dagsläget av två enheter, en på Tornby och en i Vidingsjö-Trädgårds förening.

Möbelservice arbetar tätt tillsammans med Förvaltningsservice, som också tillhör IAF. Det är Förvaltningsservice som transporterar alla möbler till och från Möbelservice.



Kommunens nya ansikte

TEXT PER CONNING

Linköpings kommun har fått en ny grafisk profil. Sedan i september har den börjat synas på en rad olika ställen, bland annat på kommunens webbplatser och i kampanjmaterial. Men vad är tanken bakom förändringen? Magasinet Vi Linköping har pratat med Maria Ottosson och Claes Ekström på Kommunikations- och utvecklingsstaben.

Den nya grafiska profilen smyglanserades redan i somras i samband med SM-veckan. Den som var uppmärksam kunde då se hur flaggor med ett nytt mönster vajade runt om i staden. Sedan den officiella lanseringen i september har grafiken dykt upp på betydligt fler ställen.

Maria Ottosson, kommunikations- och utvecklingsdirektör i Linköpings kommun, hoppas att förändringen upplevs som ett naturligt steg i att modernisera och förtydliga kommunens varumärke.

– Vi vill ge en modern känsla som stämmer överens med den framåtanda och innovationskraft som kännetecknar Linköping. Digitalt ska vara förstahandsval i vår kommunikation

och därför är det viktigt att vi har en grafisk profil som är anpassad till alla kanaler, säger hon.

Claes Ekström, varumärkesansvarig kommunikationsstrateg i Linköpings kommun, säger att den tidigare grafiska profilen - med det så kallade idé-mönstret - togs fram 2013.

– Den skapades för en annan medievärld, där tryckta kanaler prioriterades högre.

Enhetlig och modern

Den nya grafiska profilen har tagits fram i samarbete med kommunens kommunikationsbyrå Emakina. Byråns uppdrag var att skapa en visuell identitet som särskiljer Linköping från andra kommuner och som är enhetlig, modern och har en tydlig avsändare.

Avsändaren anses viktigare än någonsin, både för att koppla till kommunens förtroende och för att stärka kommunen som arbetsgivare. Och att Linköpings kommun framstår som modern är centralt eftersom kommunen är en viktig del i platsvarumärket Linköping - "Platsen där du möter framtiden".

När arbetet nu är klart har logotypen med lejonhuvudet fått en mer framträdande roll. Loggan används med en svart bakgrundsplatta, samtidigt som den är tekniskt anpassad för att framträda tydligt i digitala kanaler.

I den nya profilen ingår också olika geometriska former. De kan användas fristående eller monteras ihop med varandra i otaliga kombinationer.



Exempel på hur kommunens grafiska profil kan användas.

Det finns även en ny uppsättning färger. Kulörerna är färre än tidigare, vilket ska öka igenkänningen och förtydliga att Linköpings kommun är avsändaren.

Tanken är att den nya profilen ska vara flexibel och kunna anpassas till budskapet. Om det handlar om ett allvarligt myndighetsbrev kan det grafiska uttrycket begränsas till en logotyp. Om det istället gäller en annons för en konsert på Skylden går det att använda mer färg och form.

Samverkan är grunden

Idén bakom den grafiska profilen - där olika komponenter kan monteras samman och bilda något större än summan av delarna - föddes ur den samverkan som finns i Linköping,

både historiskt och i nutid.

– Näringslivet, akademien, politiken och civilsamhället samverkar för att skapa samhällsnytta. Emakina såg dessa aktörer som komponenter som arbetar tillsammans för samhällets bästa. Det blev grunden för den visuella identiteten, säger Claes Ekström.

För att få en intern förankring av profilen har kommunens förvaltningar varit med i arbetsprocessen.

– Det är inte bara vi på Kommunikations- och utvecklingsstaben som ska äga den grafiska profilen. Förvaltningarna har varit med i varje steg. Vi har också involverat kommunledningsgruppen och den politiska ledningen.

Under införandet av profilen har



Ny webbshop!

I kommunens webbshop för profilprodukter kan du beställa varor med kommunens nya logga.

linkoping.voky.com

Vill du veta mer?

På linkoping.se/varumarkesmanual hittar du den grafiska manualen. Det finns kommungemensamma mallar i Google workspace via mallgalleriet för respektive applikation. ●

TEMA: VEM GÖR JOBBET?

Att säkerställa att verksamheter har tillgång till medarbetare med rätt kompetens är vad som brukar kallas för kompetensförsörjning. I takt med befolkningsökningen blir kompetensförsörjningen en prioriterad fråga för hela välfärdssektorn det kommande decenniet. För Linköpings kommun är det en av förvaltningarnas viktigaste frågor.

Temasidorna i detta nummer ger er en inblick i hur kommunen arbetar med frågan om att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Färre ska ta hand om fler

TEXT & FOTO FANNY MILES

Kompetensförsörjning är en av Linköpings kommuns och välfärdens största utmaningar. Att på kort och lång sikt säkerställa att verksamheten har tillgång till medarbetare med rätt kompetens är en av de kommande årens viktigaste frågor.

Befolkningsprognosen pekar mot en ökning. Vi blir glädjande nog äldre men föder färre barn. Det gör att vi ökar i population generellt men minskar i antal människor i arbetsför ålder. Volymför-

ändringar inom personalstyrkan som pensionsavgångar påverkar också. Färre ska ta hand om fler.

– Inom de närmaste tio åren kommer personalbehovet inom Linköpings kom-

mun att ha ökat med 4,5 procent. Alla dessa medarbetare kommer vi inte kunna rekrytera utan vi behöver hitta andra vägar för att säkerställa vårt uppdrag, säger Helene Larsson, HR-direktör.

Satsningar för att möta behovet

Inom alla kommunens områden finns ett stort rekryteringsbehov, om det så är inom vård och omsorg, skola eller specialister. Konkurrensen är hård då offentlig och privat sektor i hela Sverige söker kompetens. Linköpings kommun kraftsamlar och jobbar aktivt för att möta behovet och angripa kompetensutmaningen från flera håll. Dels genom satsningar för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare men dels genom att effektivisera bemanning och schemaläggning samt synliggöra karriärvägar.



Helene Larsson, HR-direktör, ser utmaningar i framtidens kompetensförsörjning.

– Även om vi kommer behöva bli fler kommer inte händer och fötter att räcka till, så vi måste hitta nya arbetsätt och vägar för att lösa kompetensförsörjningen bland annat med nya yrkesroller, ett digitaliserat arbetsätt samt få fler att arbeta heltid och längre. Det är ingen enkel utmaning att lösa men det är vår viktigaste fråga, säger Helene Larsson.

Förändrat arbetsätt är vägen framåt

De åtgärder som tagits fram botten främst i ett förändrat arbetsätt. Kommunens verksamhet är bred, likaså medarbetarnas behov och arbetsuppgifter.

– Det krävs en kraftsamling och ett fokus kring denna fråga. Hur stor bristen blir beror på hur väl vi lyckas med våra insatser. I detta arbete behöver vi ha modet att tänka och göra på nya sätt. ●

Åtgärder som Linköpings kommun infört och planerar för:

- Minska arbetsmiljöskulden efter pandemin med förebyggande och rehabiliterande insatser.
- Attrahera och behålla medarbetare bland annat genom att tydliggöra hur medarbetare kan utvecklas och göra karriär inom sin egen yrkesgrupp.
- Ett nytt chefsutvecklingsprogram startade i oktober för alla kommunens chefer.
- Förstärka introduktionen för nya medarbetare.
- Basår inom kommunal hälso sjukvård för sjuksköterskor.
- Nya befattningar inom förskola och skola i syfte att effektivisera bemanning och schemaläggning.
- Nya befattningar, såsom processjurister på Social- och omsorgs förvaltningen, för att avlasta inom myndighetsutövande.
- Hybridarbete - attraktivitet måste följa det nya normala men anpassas efter verksamhetens behov.

Hållbart chefskap genom ny satsning

Nya satsningen chefsutvecklingsprogrammet infördes under hösten. Det är ett program där kommunens chefer ska utveckla sin förmåga att utöva ett hållbart chefskap och få möjlighet att samverka med andra i samma yrkesroll.

IDAG MÖTER CHEFER flera utmaningar med bland annat framtidens kompetensförsörjning och en organisation i ständig förändring. Programmet ska bidra med kunskap och inspiration till att våga tänka och göra nytt där behovet finns.

– Vi har fantastiska chefer i vår organisation, som vi vill behålla och utvecklas tillsammans med. Programmet bidrar till en gemensam plattform att stå på. Alla kommunens chefer ska under de kommande två åren få gå

programmet, säger Helene Larsson, HR-direktör.

– Effekterna av programmet är ett hållbart chefskap, där samverkan mellan våra chefer har ökat samtidigt som vi slipat på vår förmåga att hantera samhällets snabba förändringstakt. En viktig effekt av programmet är också att vi blir än mer stärkta i att lösa kompetensutmaningen bland annat genom att vara mer innovativa för att hitta nya vägar till kompetensförsörjning, säger Helene Larsson, HR-direktör.



PROGRAMMET SOM PÅGÅR under fem heldagar tar upp olika aspekter av chefskapet, bland annat att leda i komplexitet, förändringsledning, styrmodell och kommunövergripande samsyn på ledarskapet. Den femte dagen är förvaltningsspecifik då cheferna ska reflektera kring vad som är viktigt för den egna förvaltningen. ●

Mer information om programmet finns på Chefsportalen.

Det är väl bara att rekrytera?

TEXT FANNY MILES FOTO JEPPE GUSTAFSSON

Som att springa ett maraton där mållinjen flyttar sig längre bort hela tiden. Sonja Erlandsson, utförardirektör på kommunens vård, stöd- och omsorgsförvaltning Leanlink, vill vara transparent och ärlig när hon pratar om de kompetensutmaningar kommunen står inför.

– Rekrytering står bara för 30 procent av lösningen. Vi rekryterar flera hundra medarbetare varje år, men det räcker inte. För att säkra kompetensförsörjningen framåt måste vi angripa det ur flera perspektiv, säger Sonja Erlandsson.

Behöver bli 13 200 fler

Välfärden kommer att behöva öka med 13 200 anställda per år under de kommande tio åren, varav hälften av dessa behövs inom vård och omsorg i Sveriges kommuner. Det säger SKR:s rekryteringsrapport från 2020. Den grupp människor som föddes på 40-talet fyller 80 år under det kommande decenniet, en ålder som kan medföra att behovet av vård och omsorg tilltar för individen. Befolkningen

ökar generellt sett eftersom vi blir äldre samtidigt som prognoser visar på att antalet personer i arbetsför ålder, 20 - 66 år, endast ökar med 31 000 personer i snitt per år under perioden. En summa som ska täcka hela arbetsmarknadens ökade behov av arbetskraft. Rekrytering fyller inte behovet fullt ut när människorna inte räcker till. Innovativa lösningar krävs för att nå fram till mållinjen.

– För att hantera den utmaning som kompetensförsörjningen innebär arbetar vi rent konkret med flera olika delar som alla bottenar i tydliga insatser och aktiviteter om bland annat minskad sjukfrånvaro, attraktiva anställningsvillkor, professionsdelning och välfärdsteknik, seniorprogram och en utvecklad beman-

ningsplanering där bland annat att få fler att jobba heltid ingår, säger Sonja Erlandsson.

Situationen har varit ansträngd länge. Under hösten aktiverade Leanlink sin krisledning på grund av bemanningssituationen inom hemtjänsten. Hög sjukfrånvaro i samband med ökade omvårdnadsbehov och svårigheter att rekrytera personal var orsaken.

– Det som skedde under hösten är ett konkret exempel på de utmaningar vi möter nu och framåt. Krisledningen träffades då tre dagar i veckan för att arbeta med situationen. Vi blev tvungna att direkt förändra vårt sätt att arbeta eftersom vår personalstyrka var minskad. Vi prioriterade omvårdnadsinsatser. Ingen ska be-



Rekrytering är framtidens fråga. Även 1989, i personaltidningen från Linköpings kommun, diskuterades framtidens kompetensförsörjning. Kommunerna konkurrerade om personal och lockade med förmåner för att hitta personal. Utmaningen är liknande, strategierna annorlunda.

höra oroa sig över att de inte får den omvårdnad de behöver, säger Sonja.

Bemanning är den stora frågan men Sonja menar samtidigt att brukares omvårdnad alltid står högst upp på prioriteringslistan. När personalen inte finns krävs andra sätt att utföra arbetsuppgifter som leverans av mat, städning med mera. – Vi arbetar alltid utifrån att skapa goda förutsättningar för våra brukare. Vi omdisponerar personal och resurser för att kunna ge det våra brukare behöver i form av vård och stöd.

Viktigt med karriärvägar

Att behålla medarbetare är en prioriterad fråga. En välfungerande omsorgsorganisation angår både medarbetare och kommuninvånare och därför måste ytterligare fokus riktas mot strategiskt arbete med fortbildning och utveckling. En del i det arbetet är att bygga den så kallade karriärstrappan där karriärstrappor ska synliggöras, för att på ett strukturerat sätt visa på karriärvägar inom kommunal verksamhet och profession.

En annan del i arbetet är att minska sjukfrånvaron som i dag ligger på tio procent inom Leanlinks verksamheter. Genom långsiktigt arbete med att stärka arbetsmiljön och upptäcka tidiga signaler är målet att få ner sjukfrånvaron till sju procent.

– Genom att behålla våra medarbetare som besitter stor kompetens och kunskap, samt sänka sjukfrånvaron, täcker vi upp en stor del av vårt behov av kompe-

tensförsörjningen. Processer som underlättar för den personal vi redan har är viktigt ur flera aspekter men ur ett kompetensförsörjningsperspektiv gör det att vi bättre klarar oss på den personal vi har, säger Sonja och tillägger:

– Men det räcker inte, vi måste också få fler att jobba längre och fler att jobba heltid, detta i kombination med att ta in nya professioner är den långsiktiga lösningen på kompetensutmaningen. Inte att rekrytera.

Investera i välfärdsteknik

Det strategiska arbetet rör inte bara det rent mänskliga. Vikten av att digitalisera processer blir allt tydligare för att underlätta schemalagning av personal och hantering av system inom omsorgen.

– Välfärdsteknik är jätteviktigt för omsorgen. Dels för att digitaliserade administrativa processer förenklar för verksamheten och blir inte lika resurskrävande som manuella processer, men också för att det är till fördel för våra brukare, säger Sonja och fortsätter:

– Vi har till exempel det vi kallar för Beata-projektet, som står för behovsanpassade tillsyner. Det är ett arbetssätt där vi undersöker hur vi kan använda trygghetsskapande teknik i stället för traditionell tillsyn, för att uppmärksamma när en person behöver hjälp. Det är säkrare för brukaren och lämnar samtidigt utrymme åt personalen.

Färre utbildas

Ett arbete inom den kommunala vård, stöd och omsorgen innefattar flera yrkeskategorier med krav på yrkesutbildning eller gymnasieexamen. Kikar man in i lektionssalarna på vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet är många stolar tomma. Sonja berättar att verksamheterna arbetar engagerat för att stärka intresset av att söka sig till

kommunen som arbetsgivare. Det går inte att klara kompetensförsörjningen utan att utbilda unga personer.

– Ja, även där gör vi insatser. Dels är vi på plats på skolorna för att berätta om vad vi kan erbjuda, vi har tjänster över sommaren, vi tar emot många personer på praktik och vi försöker så gott vi kan att sprida vilka meningsfulla yrken vi kan erbjuda, bland annat genom poddar som vi producerar, filmer och sociala medier med mera.

Under somrarna behöver vård- och omsorgsverksamheterna stärka upp med nästan 1000 vikarier och feriearbetare så att den ordinarie personalen kan få sin välbehövda semester. Rekryteringen påbörjas innan jul varje år - det krävs tid för att hinna fylla alla platser.

– Vi börjar titta på hur behovet ser ut på våra enheter redan under hösten för att hinna arbeta med rekryteringen. I år kom vi igång med rekryteringen tidigare, det behövs för att hinna med, säger Sonja.

Tro på strategierna

Det kräver sin organisation för att möta kompetensutmaningen de kommande åren. Men Sonja är positiv.

– Vi tror på våra strategier. Kraften ligger hos våra 2 500 medskapande medarbetare och chefer. Vi kommer gå i mål och säkra kompetensförsörjningen men det kräver en uthållighet och långsiktighet i agerandet. ●

Tips!

I podden Medskapar podden berättar engagerade medarbetare om sitt yrke inom kommunens vård- och omsorgsverksamhet. Podden finns på [linkoping.se](https://www.linkoping.se)



Sonja Erlandsson, utförardirektör, påtalar att rekrytering inte är den enda lösningen för att möta kompetensutmaningen. Den måste ske i kombination med annat strategiskt arbete.



Helen Sjöström Karlsson, specialistundersköterska

Med passion för Linköpings äldre

TEXT SOFIE BERLIN FOTO EMIL NORDIN

I ur och skur rör sig specialistundersköterska Helen Sjöström Karlsson mellan servicehusen i Linköping, för att ta hand om de äldre. Hon beskriver själv hur hon halkade in i yrket inom äldreomsorgen på ett bananskal år 1980. Än idag klappar hennes hjärta lite extra för Linköpings äldre.

– Jag började min yrkesbana inom långvården och har sedan dess jobbat inom de flesta kategorierna av äldreomsorgen. Jag trivs med mitt jobb, det är därför jag jobbar kvar.

Jag tycker att man får så mycket tillbaka av de gamla och de blir så tack-samma för det lilla man gör.

Vårdar nära 80 brukare

Helen arbetar på Blandarens servicehus och Östgötagatans servicehus. Hon arbetar i team med en sjuksköterska. Tillsammans vårdar de nära 80 brukare som bor i de båda servicehusen.

– Vi hjälper våra brukare med olika

saker, det kan vara allt från att göra omläggningar till att utföra provtagning, blodtryckskontroller, byta sensorer för insulin eller lägga om sår och ta hand om akuta händelser, säger hon.

Värdefullt att få vara med

På servicehusen bor äldre med olika behov, vissa behöver demensvård, palliativ vård eller hjälp vid multisjukdom. Helen beskriver hur värdefullt det är för henne när hon får vara med och göra brukarnas dag till något bra och hur viktigt det är att hinna sitta kvar och småprata lite.

– Att man träffar så många olika

patienter varje dag gör att jag känner en glädje med mitt jobb.

Men ibland är det tufft på jobbet. Ett bekymmer inom äldreomsorgen är bemanningen. Det finns för lite personal och det är för få som utbildar sig för att arbeta inom äldreomsorgen.

– Ofta saknas det sjuksköterskor. Personal är hemma på grund av sjukdom, eller på grund av utmattning, eftersom de jobbar underbemannade till stor del. Jag tror att fler skulle välja ett yrke inom äldreomsorgen om lönen var bättre, om de delade turerna togs bort och det gavs en större möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll, avslutar Helen. ●



Marie-Louise Wertman, lärare

Hon vill göra läraryrket mer attraktivt

TEXT JOHAN HERMANSSON FOTO EMIL NORDIN

Att vara lärare är både tufft och tillfredsställande. Och precis som de flesta andra branscher står yrkeskåren inför stora utmaningar. Det behövs fler lärare menar Marie-Louise Wertman på Bankekinds skola men hon tycker att läraryrket får för lite positiv uppmärksamhet.

– Jag har alltid tyckt om barn och att vara i lärande miljöer. Barn är spontana, roliga och påverkansbara och skolan är en stimulerande miljö att vara i. Jag hade själv några lärare under min skoltid som gjort avtryck på hur en bra lärare är. Jag vill vara en förebild och få eleverna att inse att skolan och kunskap är viktigt, kul och att man kan lära sig nya saker hela livet.

Marie-Louise Wertman har varit lärare sedan 1999. Hon har arbetat på flera skolor i Linköpings kommun under åren och de senaste två har hon tillbringat på Bankekinds skola som mentor i olika klasser och arbetslagsledare för lärarna på skolan.

Familjär känsla

– Jag tycker att Bankekinds skola är en pärla i Linköpings kommun. Vi får en familjär känsla, lär känna alla eleverna och de blir trygga och har goda möjligheter att lära sig mycket. Vi har dessutom gångavstånd till mycket fin natur där lärandet också kan föräggas, säger Marie-Louise.

Men att vara en liten landsbygdsskola kan, trots en idyllisk och småskalig karaktär, även innebära en del resurmsvårigheter.

– När sjukskrivningar uppstår är det svårt att få vikarier till oss. Ofta får vi veta på morgonen att en vikarie inte kommer och då blir det bråttom att lösa. Då får vi pussla och försöka göra det så bra som möjligt men det tär på personalen att gå in för varandra och jobba extra och avstå planeringar och möten. Men vi är väldigt lösningsfokuserade och hjälpsamma.

Stress och press

Utmaningen med kompetensförsörjning, både nu och i framtiden, är dock något som tyvärr spänner över hela utbildningsområdet.

– Jag känner en oro inför lärarbristen som råder. Jag hör talas om många lärare som slutar för att de inte orkar och klarar stressen och pressen. Dessutom får nyexaminerade lärare ofta ett jättetufft första år.

Det är så viktigt att de får stöd och en mentor när de börjar. Jag skulle gärna driva ett projekt i kommunen som handlar om att behålla nyexaminerade lärare inom skolan, säger Marie-Louise.

Viktiga signaler

Marie-Louise menar att det också har betydelse vilka signaler man inom skolan sänder utåt.

– Det är viktigt att vi pratar gott om vårt jobb med vänner, familj och andra vi träffar utanför arbetet. Trots att det periodvis är väldigt slitsamt och stressigt finns så mycket som är bra.

– Jag känner mig stolt över att vara lärare. Jag tycker att det är ett ansvarsfullt och oerhört viktigt jobb som fler borde söka sig till. Vi utbildar elever som ska leva och jobba i en värld som vi inte vet hur den ser ut. Det är både häftigt, svårt och utmanande på samma gång. Jag vill gärna arbeta för att göra läraryrket mer attraktivt. ●

Lösningarna sprids från mitten och ut

TEXT & FOTO JOHAN HERMANSSON

Hur ser man till att den största förvaltningen i Sveriges femte största kommun har tillräckliga resurser för att stå pall för en framtid där allt färre ska göra allt mer? Det finns nog inte ett entydigt svar på det men en del av lösningen stavas Skolutveckling från mitten.

"Vi sitter på en guldgruva i Linköpings kommun. Och det är alla medarbetare", säger Simon Hjort, lärare och lektor i skolutveckling. Han är en av dem som stöttar Linköpings kommuns förskolor och skolor i att sprida kunskap inom strategin Skolutveckling från mitten.

"Vi sitter på en guldgruva i Linköpings kommun"



Hur går arbetet? Simon Hjort är på besök hos Bäckskolan i Berga för att ta del av deras erfarenheter.

Välfärdslandet Sverige står inför enorma utmaningar när det gäller kompetensförsörjning i framtiden. Det är ett faktum. Och Utbildningsförvaltningen i Linköping, med ungefär 6 000 medarbetare i kommunala förskolor, grundskolor och gymnasieskolor, är inte förskonade.

– Vi sitter på en guldgruva i Linköpings kommun. Och det är alla medarbetare. Vi har den här utmaningen framför oss men vi har samtidigt all den här kompetensen inom organisationen. Hur kan vi nyttja det?

Frågan är naturligtvis retorisk. För Simon Hjort, som uttalar den, sitter på ett svar.

– Den samlade kompetensen – vårt humankapital – är vår styrka. Vi kan inte stänga in den för då kan det inte växa. Det måste ut. Hos oss har vi rent konkret löst det genom Skolutveckling från mitten.

Minska glappet

Simon Hjort är lärare och lektor i skolutveckling på Utbildningsförvaltningen i Linköpings kommun. Han är en av dem som har varit med och utformat den strategi man valt att kalla Skolutveckling från mitten och han agerar bland annat stöd för förskolorna och skolorna i arbetet med densamma.

Vad är det då? Skolutveckling från mitten utgör ett gemensamt ramverk för en sammanhållen skolutveckling i kommunen. Strategin syftar till att minska glappet mellan klassrum och förvaltning för att säkerställa kvalitet och likvärdighet i Linköpings förskolor och skolor.

– En del kanske kan tycka att det är fel att prata i termer av en koncern men jag tror att det inte är så fel. Det krävs att vi hjälps åt, inte bara på grund av de resursmässiga utmaningar vi står inför

utan också för att det faktiskt är komplicerat att bedriva skolverksamhet, säger Simon Hjort.

Delar med sig

Konkret går det till så att grupper av rektorer och lärare med olika uppdrag från olika skolor möts under ledning av deras verksamhetsområdeschef. "Mitten" syftar på att grupperna befinner sig i mitten av kvalitetskedjan, mellan klassrum och huvudman. Varje förskola och skola tar fram tillvägagångssätt för att utveckla undervisningen, utvärderar utfallet och delar med sig av slutsatser som sedan sprids vidare i organisationen, bland annat i sociala medier genom hashtagarna #förvarjebarn och #förvarjeelev.

– Utgångspunkten är: "Vad behöver vi förbättra hos oss?" Strategin bygger på medarbetarnas engagemang och ägarskap. Formen är gemensam men inte nödvändigtvis innehållet, eftersom förskolorna och skolorna har olika behov. Det handlar om att alla känner att de har möjlighet att bidra.

Arbetet med Skolutveckling från mitten är nu inne på sitt femte år och man kan se tydliga förbättringar på både meritvärden, där snittet har stigit, och ökad behörighet till gymnasiet. Arbetssättet har påbörjats även i gymnasieskolan och därmed nyttjas det snart i alla Linköpings kommuns skolformer. Och ryktet om strategin har spridit sig, inte bara internt utan även externt.

Positiva sidoeffekter

– Strategin är unik för Linköping. Vi märker av ett stort intresse för det, både bland lärarna inom organisationen och andra kommuner. Det här arbetet bildar en koppling mellan olika förskolor och skolor – och det attraherar, säger Simon Hjort.

herar, säger Simon Hjort.

För även om det ytterst handlar om varje barns och elevs lärande, utveckling och framsteg finns det alltså flera positiva sidoeffekter.

– Det är ett lite annorlunda arbetsätt än vad man normalt sett arbetar med – ett verkligt professionellt lärande. Hur blir jag bättre på mitt arbete? Hur lyfter vi vår yrkesroll? Det här gör oss i slutändan mer attraktiva som arbetsgivare och vi kan försörja kompetens genom att skapa kompetens. ●

Skolutveckling från mitten

Skolutveckling från mitten, SFM, är namnet på det gemensamma systematiska kvalitetsarbete förskolorna och skolorna i Linköpings kommun arbetar efter.

Sedan 2018 har arbetet med strategin pågått. Först ut var grundskolorna, sedan förskolorna och gymnasieskolorna har precis påbörjat sin process.

SFM sammanlänkar det systematiska kvalitetsarbetet på huvudmann- och skolenhetsnivå för att säkerställa verksamhetens kvalitet och likvärdighet i enlighet med skollag, läroplan och andra skolförfattningar.

Arbetet sker genom att ledningsgrupper, bestående av rektorer och lärare från olika skolor, möts under ledning av verksamhetsområdeschef. Tillsammans stöttar man varandra i det strategiska arbetet mot högre måluppfyllelse för varje barn och elev.

Den okända skattkammaren mitt i stan

Nästan 1 000 år av texter finns samlat hos Stiftsbiblioteket, där tre av kommunens bibliotekarier har sin vardag. Arkivet har vuxit sig större och större under hundratals år, till att i dag vara Sveriges största i sitt slag.

TEXT BJÖRN ÖBERG

Mängden berättelser på en så komprimerad yta kan få en att tappa andan i det perfekt tempererade och fuktanpassade magasinrummet i huvudbibliotekets källare. En svag doft av läder finns i luften. Hyllmeter efter hyllmeter med böcker om folks liv och leverne, eller skrifter om djur, natur och medicin, trängs med brev, anteckningar och skildringar som nedtecknats för stunden, men bevarats i århundraden. Både innehållet och författarens tillvaro kan trigga fantasin. Hur var det när skribenten fattade sin gåspenna i skenet från den öppna spisen och skrev något i kanten på en sida i boken? Hur gick det till när just den här boken för över hav och land innan den hamnade på Stiftsbiblioteket i Linköping? Var den en del av ett krigsbyte? Har den legat gömd någonstans och visat sig vara stöldgods? Vi ska återkomma till hur en rikskänd tjuv har en plats i historien om Linköpings skattkammare.

Startades på medeltiden

– Det känns fantastiskt att få jobba här. Ibland när man läser något i en brevsamling till exempel kan det slå en att "det här har någon suttit och skrivit på 1600-talet, och det gjordes bara ett stenkast härifrån". Det är väldigt speciellt, säger Stina Sigurdsson-Brodin som har jobbat på Stiftsbiblioteket i nästan fem år.

På Stiftsbiblioteket i Linköping finns över 235 000 volymer. Rariteterna är handskrifter från 1100-talet och framåt, och böcker som tillverkades när boktryckarkonsten var ny på 1400-talet. Ömtåligt papper, och bokband i skinn eller läder kräver klimatanpassade lokaler för att inte förstöras. Samlingen började växa ordentligt under 1600-talet men har sin grund i det medeltida domkyrkobiblioteket i Linköpings stift, som började med en donation från

biskop Bengt år 1287. Den har huserat på flera platser i staden under årens lopp. Verksamheten blev statlig på 1920-talet och övergick i kommunal drift 1975 när den hade flyttats till den nya biblioteksbyggnaden.

Samlingen digitaliseras

I klassen stiftsbibliotek har Linköping det mest omfattande, större än de i Växjö, Kalmar, Skara och Västerås. Vem som helst kan egentligen ta del av materialet, men med tanke på att det ofta handlar om gamla böcker på svårtydd latin, så är det mest forskare från olika delar av världen som kontaktar bibliotekarierna för att få hjälp. En del av materialet har börjat digitaliseras och kan öppnas i databasen Alvin via Stiftsbibliotekets hemsida.

– Vi har börjat med att digitalisera de böcker som flest vill ta del av. Det handlar både om att bevara dem i gott skick, många verk är ju väldigt sköra, men också att man ska kunna ta del av det utan att behöva ha boken fysiskt framför sig, säger Stina Sigurdsson-Brodin.

Stina och hennes kollegor fördelar sin arbetstid mellan att ha kontakt med personer som vill ta del av samlingen, till att jobba med digitalisering och arkivering, men också att bemanna informationsdiskarna en trappa upp i huvudbiblioteket.

Den mystiska stölden

Men det är inte bara böcker och brev i samlingen. En betydligt mer öppen och publik del av Stiftsbiblioteket är kuriositetskabinettet, en trappa ned i huvudbiblioteket. Där finns en riddarutrustning från Småland, 3 000 år gamla

gravreliefer från Egypten, konst och andra föremål.

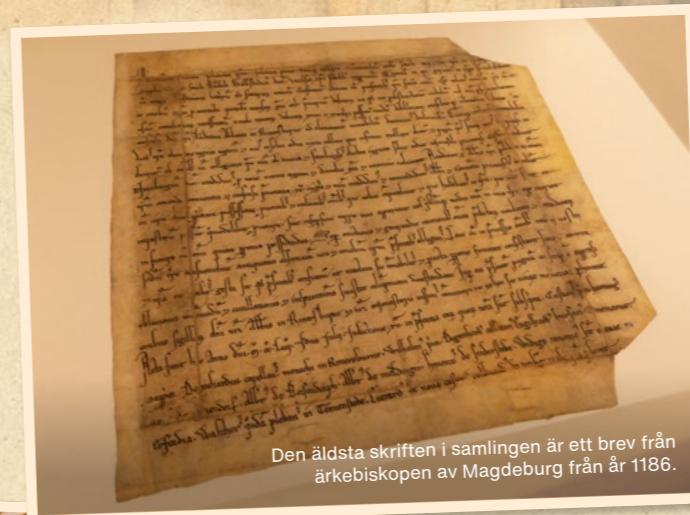
Sakerna har skänkts till Stiftsbiblioteket från många personer under århundradena. Ofta har det handlat om

Linköpings okända skattkammare omgärdas av omfattande säkerhet. Vissa böcker är värda mångmiljonbelopp, men kanske snarare ska definieras som ovärderliga.

högt uppsatta personer i kyrkan. Nu tar man inte längre emot gåvor, framför allt av utrymmesbrist.

Hur var det nu med den rikskända tjuven? Jo, det handlar om den så kallade KB-mannen. Under flera år jobbade han som chef på Kungliga bibliotekets handskriftsenhet, samtidigt som han stal ovärderliga böcker från sin arbetsplats. Han avslöjades år 2004 och dog senare samma år i en självmordsvådad explosion i sin lägenhet. Vid en husrannsakan i mannens fritidshus utanför Eskilstuna hittades "Rariorum Africanum Plantarum" av Johannes Burmann, tryckt i Amsterdam 1738. Hur boken hade hamnat i sommarstugan var länge ett mysterium, men två av KB:s bibliotekarer som inlett ett omfattande detektivarbete för att återfinna de stulna verken, lyckades till slut slå fast att den hade stulits från Linköpings stiftsbibliotek, och härom året kunde den återföras hem till Linköping. Vem som tog boken och hur den hamnade i KB-mannens sommarstuga är fortfarande höljt i dunkel. Troligen stals den i början av 1990-talet. Men det är en annan historia. ●

Stina Sigurdsson-Brodin har jobbat på Stiftsbiblioteket i nästan fem år.



Den äldsta skriften i samlingen är ett brev från ärkebiskopen av Magdeburg från år 1186.



"Rariorum Africanum Plantarum" från 1738 hittades i KB-mannens sommarstuga. När den stals är okänt.



Passa på att gå en trappa ned nästa gång du är på huvudbiblioteket. Där finns det mängder med spännande och intressanta föremål från hela världen i Stiftsbibliotekets kuriositetskabinett.



stiftsbibl_treasures Till sommarens semesterplaner kanske det är bra att ha en vägkarta? Wäge Charta Öfwer Swea och Göta Riken 1743 finns att ladda ner alldeles gratis från @alwin.kulturarvsplattform. Det förutsätter dock att man förlägger semestern söder om Gävle.

#karta #vägkarta #map #1700s "digitization
#oldmap #stiftsbiblioteket
#linköpingsstadsbibliotek

Stiftsbiblioteket arbetar aktivt med att nå ut till allmänheten. Med uppseendeväckande bilder, gärna med en aktuell koppling och komisk text, lägger Stina och en kollega ut inlägg på Instagram med jämna mellanrum.

En krigsklubba som troligtvis har tillhört Ivan Mazepa, en kosackledare som brukar kallas Ukrainas grundare. Han dog 1709.



Årets rektor vet hur arbetsglädje skapas

Maria Risthammar är Årets rektor. Hon arbetar på Ekkälleskolan i Linköping och blev nominerad till utmärkelsen av sina medarbetare. I juni 2022 ledde nomineringen ända fram till prispallen på Skolledargalan i Stockholm.

TEXT SOFIE BERLIN FOTO ÅKE KARLSSON

I motiveringen står det att Maria Risthammar har genomfört ett utvecklingsprojekt som har gjort skillnad för elevernas lärande. Hon har arbetat systematiskt över tid och har utvecklat, initierat och organiserat en stödjande miljö för utbildning, tillsammans med sina medarbetare.

”Ett kvitto på ett gott arbete”

– Det känns fantastiskt och det är en ära att få denna utmärkelse. Det blir ju ett kvitto på ett gott arbete som har pågått i flera år och som fortfarande pågår, säger Maria Risthammar.

Maria började arbeta på Ekkälleskolan för fem år sedan. Mitt i en turbulent tid på skolan. När hon kom till sin nya arbetsplats införde hon en vision om att vara en skola där alla får lyckas. Vilket gäller både elever och personal. Att skapa förutsättningar för arbetsglädje och ett hållbart arbetsliv är en stor drivkraft för Maria.

God stabilitet

I prispotten till Årets rektor låg bland annat licenser för matematikprogram och ett bokpaket till skolan. Samt en check på 55 000 kronor.

– Vinstpengarna tänker jag att vi ska använda till hela personalgruppen och i form av någon intressant föreläsare med fokus på arbetsglädje och vi-känsla, säger Maria.

Utvecklingen fortsätter

Nu fortsätter arbetslaget på Ekkälleskolan att förbättra verksamheten genom att bland annat utveckla det tvålärarskap som Maria har infört, som innebär att det alltid finns två lärare i varje klassrum.

– Vi kommer också fortsätta att utveckla samverkan mellan skola och fritids, säger Maria. ●

Ekkälleskolan kan stoltsera med att ha Årets rektor, Maria Risthammar. Vem som blir Årets rektor beslutas av en jury. Utmärkelsen delas ut årligen av Lärarförbundet skolledare och Lärarstiftelsen.



Svindlande fart mellan Linköping och Norrköping

TEXT MATILDA AHL

DEN 15 OKTOBER 1872 invigdes tågsträckan mellan Linköping och Norrköping. Järnvägen började byggas på 1850-talet, men sträckan mellan Linköping och Norrköping stod klar först år 1872. Restiden var på två timmar och den resan höll en svindlande hastighet runt 30 kilometer i timmen.

Stationshuset i Linköping stod klart samma år. Arkitekt för huset var Adolf.E. Edelsvärd, samma person som låg bakom centralstationerna i Stock-

holm, Malmö och Göteborg.

För att fira järnvägen festade Linköpingsborna på krogarna i stan. De mer prominenta gästerna bjöds på middag hos landshövdingen Robert De la Gardie på Linköpings slott.

EN RESA TUR OCH RETUR Linköping-Norrköping kostade 1 riksdaler och 30 öre i tredje klass. Ville man färdas lite lyxigare kostade det 2 riksdaler och 14 öre i andra klass.

Fler bilder finns i Bild Linköpings databas på Digitalt museum:

digitaltmuseum.se/owners/S-BL

Vykort från Järnvägsbron i Linköping. Foto: Okänd/Bild Linköping



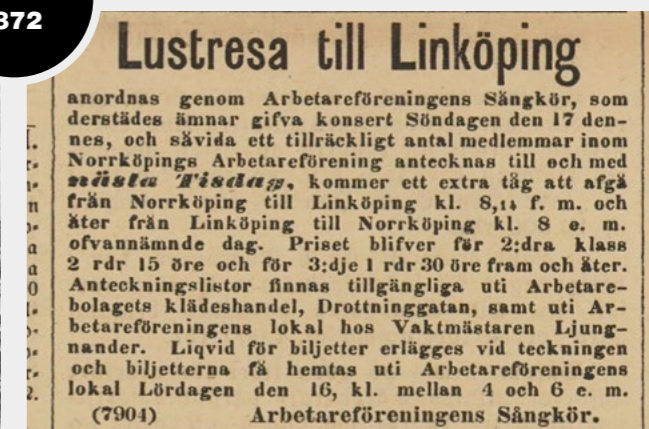
Järnvägsstationen i Linköping under tidigt 1900-tal. Foto: Folke Fromholtz



ÅR
1872



Illustration från dagen då järnvägen kom till Linköping den 15 oktober 1872. Foto: Bild Linköping



Klipp ur Norrköpings tidningar, november 1872. Arbetareföreningen bjuder in till lustresa till Linköping.

VI LINKÖPING

Kommunikations- och utvecklingsstaben
Ågatan 40
582 22 Linköping



Några av medarbetarna på Miljöavdelningen.

Miljöavdelningen på Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen tilldelas årets LPP-pris.

TEXT & FOTO PER CONNING

LPP-PRIS HAR DELATS UT varje år sedan 2005. Tanken är att lyfta fram goda exempel på arbetslag eller arbetsgrupper som förverkligar den personalpolitiska visionen som finns med i Linköpings personalpolitiska policy (LPP).

I år kom det in totalt sju ansökningar till priset. De tre som nominerades var Miljöavdelningen på Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen, Boendestöd Team city på Leanlink och Vidingsjöskolan på Utbildningsförvaltningen. Kommunstyrelsen - som utser pristagaren efter förslag från Centrala samverkansgruppen - valde alltså Miljöavdelningen.

Miljöchef Therése Andersén är mycket glad över utnämningen.

– Bara att vi blev nominerade gjorde mig väldigt glad och stolt, men också förvånad då vi inte nominerade oss själva. Att vi sedan vinner känns så klart ännu roligare.

Det hon är mest stolt över är att priset är en bekräftelse på att avdelningen är på rätt väg och gör ett bra arbetsmiljöarbete.

I motiveringen står det bland annat att "på Miljöavdelningen ligger arbetsmiljöarbetet högt upp på agendan. Exempelvis görs OSA-kontroller (organisatorisk och social arbetsmiljö)

kontinuerligt och stöd för prioriteringar av arbetsuppgifter är integrerat i avstämningar och fördelningsmöten".

PERSONALANSVARIGT KOMMUNALRÅD

Denisé Cassel (KD) gratulerar till priset.

– Det är mycket glädjande att Miljöavdelningen tilldelas LPP-priset i år. På avdelningen jobbar man konsekvent på att ständigt förbättra arbetsmiljön och det arbetet ligger helt i linje med kommunens personalpolitiska vision om att skapa goda arbetsplatser. Jag hoppas att prissumman på 50 000 kronor kommer väl till pass! ●