



pm

BILAGA 1.4 PERSONALBERÄTTELSE 2012

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och det personalpolitiska arbetet under 2012.

Antalet medarbetare

Miljöförvaltningen hade vid årets slut 217 tillsvidareanställda medarbetare, 20 stycken fler än föregående år. Antalet tidsbegränsat anställda var 20 stycken. 212 personer har heltidsanställning och 5 personer har deltidsanställning. Andelen tillsvidareanställda i procent 90,7

Kvinnor och män

Av förvaltningens medarbetare var 142 stycken kvinnor vilket motsvarar 65,6 procent och 75 stycken män vilket motsvarar 34,6 procent, en procentenhet lägre andel än föregående år.

Ålder

41 procent av medarbetarna är under 40 år, 59 procent är över 40 år en något högre andel än föregående år. Åldersstrukturen på förvaltningen som helhet är bra. Gruppen över 50 år utgör 22 procent, 22,6 procent är under 30 år.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg, KF mål är 4,4 % och vid årets slut har miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 2,6 % per rullande 12 månader. Sjukfrånvaro följs upp genom att studera rullande 12 månaders period, enskilda månaders utfall och korttidssjukfrånvaro. Stadens rehabiliteringsprocess följs och samarbete sker med företagshälsovården och försäkringskassan.

Personalomsättning

Personalomsättningen uttrycks i den procentuella andelen avgångar av medeltalet tillsvidareanställda under året. Personalomsättningen har de senaste två åren haft följande utveckling:

Nyckeltal personalomsättning 2011 i procent 6,8%

13 personer slutade under året

Nyckeltal personalomsättning 2012 i procent 4,1%

9 personer slutade under året

Personalomsättningen har minskat med 2,7 procentenheter jämfört med föregående år. Förutom den rena omsättningen som den definieras ovan finns en rörlighet som beror på längre ledigheter med behov av rekrytering av vikarier.

Personalomsättningen har minskat jämfört med föregående år. En analys av omsättningen görs bl. a med hjälp av en avgångsenkät. Enkäten visar inte på någon enskild gemensam orsak till att medarbetarna slutar. Avgångsenkäten visar att medarbetarna är nöjda med ledarskapet och sina kollegor. De tycker att de har stimulerande arbetsuppgifter samt att förvaltningen är en trevlig arbetsplats de kan rekommendera. Av enkäten framgår också att de medarbetare som slutar hade velat ha bättre utvecklingsmöjligheter på förvaltningen, högre lön och en större variation i arbetsuppgifterna.

Personalpolitiskt arbete

Årets medarbetarenkät är ny och har en annan utformning än tidigare år, i den gamla enkäten mätte man Nöjd- Medarbetar- Index (NMI) den nya medarbetarenkäten innehåller ett nytt index AMI- aktivt medskapande index, ett index som mäter medarbetarnas motivation. AMI består av tre delindex; motivation, ledarskap och styrning och ingår i en internationell mätning som ger möjlighet till jämförelser med andra kommuner. På miljöförvaltningen har 183 personer besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 89 %. AMI på förvaltningen ligger på 77 något lägre än staden i övrigt (79) motivation index ligger på 76 något lägre än staden i övrigt (80) ledarskaps index ligger på 77 samma nivå som staden i övrigt (77). Miljöförvaltningen hade fyra egna tilläggsfrågor där det framkom att de allra flesta anser att det råder en god stämning på arbetsplatsen samt att anser att man själv bidrar i hög utsträckning till att ge sin chef stöd i arbetet att nå enhetens mål. Man anser också att chefen ger stöd vid hög arbetsbelastning. På frågan om man har tillräckligt med tid för att hinna med sina arbetsuppgifter var medelvärdet lägre än på de övriga frågorna. Förvaltningens medarbetare är nöjda med möjligheten att påverka sin arbetstid och flexramarna.

Överenskommelsen om samverkan har utvärderats gemensamt med de fackliga organisationerna. Utvärderingen visade att samverkan i stort fungerar bra men också att det finns områden som kan utvecklas

De gemensamma chefsgruppsmötena har under året bland annat behandlat personalpolitiska frågor och lönefrågor.

Arbetsmiljö

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Ett omfattande friskvårdsprogram med många olika aktiviteter erbjuds, t ex subventionerad massage och möjlighet till en timmes friskvård per vecka. Varje avdelning har friskvårdsombud. Hälsa och friskvård tas upp i medarbetarsamtalen och friskvård uppmuntras. Förvaltningen samarbetar i friskvårdsfrågor med övriga förvaltningar i tekniska nämndhuset.

Miljöförvaltningen har avtal om företagshälsovård med S:t Erikshälsan som deltar såväl i det förebyggande arbetet som i rehabilitering. Arbeta för att motverka och hantera stress sker kontinuerligt genom att förtydliga mål, arbetsuppgifter och prioriteringar samt förenkla och förtydliga arbetsrutiner. Företagshälsovården används i det förebyggande arbetet med att hantera stress. Arbetsmiljöfrågor behandlas kontinuerligt på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

Den förvaltningsgemensamma introduktionen av nyanställda har utvecklats under året. Liksom tidigare ges information om ergonomi och en individuell bedömning av arbetsplatsen av ergonom från företagshälsovården erbjuds alla nyanställda.

Miljöförvaltningens fritids- och intresseförening, MIFF, har en omfattande verksamhet. Alla medarbetare är automatiskt medlemmar i MIFF och föreningen drivs av intresserade medarbetare. Under 2012 har MIFF ordnat en rad aktiviteter, som har bidragit till ökad sammanhållning och trivsel.

I början av året genomfördes en utbildning i arbetsmiljö och säkerhet för medarbetarna och nya rutiner för arbetsmiljöarbetet har arbetats fram. En halvdagskurs i hjärt- och lungräddning har även genomförts under våren.

Jämställdhet och mångfald

Flera års aktivt jämställdhetsarbete har skapat bra möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete exempelvis genom flexibla arbetstider och särskilda medarbetarsamtal vid föräldraledighet. Medarbetarna är mycket nöjda med möjligheten att påverka förläggningen av den egna arbetstiden.

De flesta aktiva åtgärder som formulerats i mångfalds- och jämställdhetsplanen har genomförts. Nya chefer informeras om diskrimineringslagstiftningen. Ett chefsgruppsmöte och arbetsplatsträffar har haft jämställdhet och mångfald som tema.

En ny Jämställdhets- och mångfaldsplanen har upprättats, en treårsplan för perioden 2013-2015. Planen har upprättats i samverkan med de fackliga organisationerna och anställda. Varje år ska planen följas upp och utvärderas.

Uppföljningen ska säkerställa att vi rör oss mot de mål vi satt upp, att våra arbetsmetoder är de rätta samt att vi identifierar orsaker till eventuella avvikelser. Syftet med jämställdhet- och mångfaldsplanen är att öka kunskaperna kring frågor som rör jämställdhet och mångfalds samt säkerställa att vi ständigt rör oss i riktning mot förvaltningens mål; Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Ett sätt att säkerställa kompetensförsörjningen är att samarbeta med universitet och högskolor. Sedan lång tid tar förvaltningen emot praktikanter och studenter som genomför sina examensarbeten hos oss. Även i övrigt är samarbetet med universitet och högskolor omfattande.

Utvecklingsinsatserna har under året följt de planer som arbetats fram. Flera förvaltningsgemensamma utbildningar har genomförts i juridik, ärendehantering (ECOS-systemet), massmedia och att skriva bättre tjänsteutlåtanden och bättre svenska. Förvaltningen har också haft utbildning i klarspråk. Avdelningarna har genomfört utbildningar inom sina enskilda sakområden utifrån grupp- och individbehov exempelvis reningsteknik, hantering av cisterner, apparater, buller och mätteknik mm.. Internutbildning sker även på arbetsplatsträffar, enhetsmöten, frukostmöten och interna konferenser. Chefsgruppen har haft regelbunden information/utbildning på chefsgruppsmöten. Chefer har deltagit i stadens utvecklingsgrupper och andra utvecklingsinsatser. Chefer har också utbildats i bl. a kommunikation och kompetens basrad rekrytering.