

Bilaga 5 Personalberättelse 2018

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2018. Personalnyckeltalen ser på det hela taget bra ut för förvaltningen.

Antal medarbetare

Snittantalet tillsvidareanställda har ökat till 251 jämfört med (241) föregående år. Totala antalet anställda inklusive visstidsanställda ökade till 262 (251) vid årets slut, varav 251 (241) tillsvidareanställda och 10 (10) tidsbegränsat anställda. Andelen tidsbegränsat anställda har procentuellt sett minskat. (Siffror inom parantes avser föregående år)

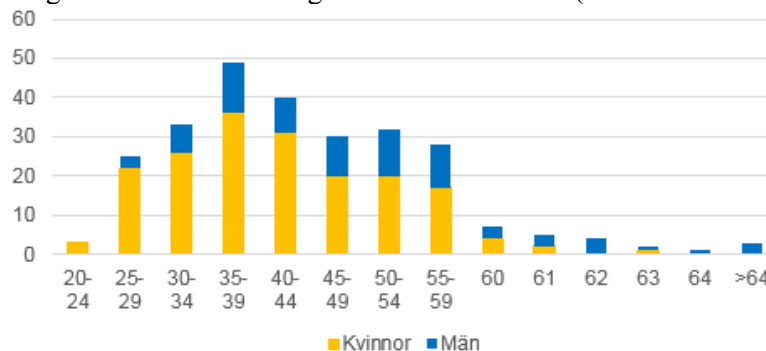
Kvinnor och män

Könsfördelningen är mer skev än föregående år. Vid årets slut var 69,5 % (67 %) kvinnor och 30,5 % (33 %) män. Könsfördelningen reflekterar en skev könsfördelning som finns redan på utbildningar till miljö- och hälsoskyddsinspektör men i år har fler män än tidigare slutat och fler kvinnor än tidigare har rekryterats. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering men allt annat lika går underrepresenterat kön före. Andelen kvinnor är avsevärt större i de yngre åldersgrupperna med flest medarbetare. Det är enbart bland det fåtal anställda som är över 60 år som män är i majoritet.

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med förhållandevis många unga och få som står inför pensionsavgång. Medelåldern för samtliga anställda var avrundat till helår oförändrad för både män och kvinnor vid slutet av 2018 jämfört med vid slutet av 2017. Medelåldern för förvaltningen är 43 år (män 47 år, kvinnor 41 år).

Diagram: Åldersfördelning för månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsat)



(y-axel = antal individer och x-axel = ålderskategori)

Personalomsättning

Personalomsättningen är på en hanterbar nivå. Andelen avgångar har ökat liksom andelen externa rekryteringar. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare främst större utvecklingsmöjligheter och/eller högre lön samt möjlighet att jobba närmare sin bostad. Av de som slutar är nästan hälften män och av de som rekryteras är 80 % kvinnor så den skeva könsfördelningen på förvaltningen ökar.

Personalomsättning	2018	2017	2016	2015
Avgångar				
Internt*	3,2 %	3,3 %	4,0 %	6,1 %
Externt	9,2 %	7,5 %	10,2 %	7,9 %
Totalt	12,4 %	10,8 %	14,1 %	14,0 %
Rekryteringar				
Internt*	5,2 %	12,8 %	9,3 %	8,4 %
Externt	8,4 %	6,4 %	7,5 %	5,1 %
Totalt	13,5 %	19,2 %	16,8 %	13,5 %

*"Internt" betyder att någon anställts tillsvidare som redan haft en någon form av anställning inom förvaltningen. Alternativt är det någon som slutar en tillsvidareanställning men påbörjar en annan ny anställning inom förvaltningen.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg och har minskat. Förvaltningen har ett mål på 3,5 % och vid årets slut hade miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 3,2 %, per rullande 12 månader. Det är lägre (-0,3 procentenhet) jämfört med föregående år. Männen långtidssjukfrånvaro är nästan obefintlig (0,2 %) och för kvinnor är långtidssjukfrånvaron 3,0 %. Kvinnors korttidssjukfrånvaro är ungefär samma (1,3 %) som för män (1,1 %). En genomgång av samtliga långtidssjukskrivningar genomfördes under 2017 och visade att orsakerna till långtidssjukfrånvaron till största del ligger utanför arbetet. Oavsett orsak till sjukskrivningen har alla långtidssjukskrivna en plan för återgång i ordinarie arbete. Planerna varierar från anpassning av arbetet till olika former av insatser från företagshälsovården.

Miljöförvaltningen arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess och samarbete sker med företagshälsovården. Ett omfattande friskvårdsprogram finns för att förebygga och hålla ned sjukfrånvaron.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla högkompetenta och högpresterande medarbetare som trivs på arbetsplatsen. Förvaltningen satsar mycket på kompetensutveckling i arbetet, flexibelt arbete och friskvårdsförmåner och har även gjort satsningar för att god prestation över tid ska avspeglas i lönen. Detta har

gett mätbara resultat med nöjda medarbetare, låg sjukfrånvaro samt utmärkelse för Sveriges bästa attraktiv arbetsgivare-index.

Regelbundet genomförs en medarbetarenkät inom Stockholms stad. Miljöförvaltningens resultat i medarbetarenkäten har förbättrats varje år sedan 2012. Den sammanfattande indikatorn, det så kallade Aktivt medskapandeindex (AMI) var år 2012 på 77 vilket då var lägre än stadens medelvärde på 79. AMI har från 2013 och framåt ökat med ett steg varje år. Förvaltningens AMI var 83 för 2018 vilket är det högsta AMI resultatet som förvaltningen uppmätt. Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt från 2014 och framåt och 2018 låg förvaltningen tre steg bättre än staden som helhet. Förvaltningens resultat för 2018 var liksom föregående år något bättre för kvinnor 84 (83) jämfört med män 81 (80). De områden där miljöförvaltningens AMI sticker ut jämfört med resten av staden är framförallt ”Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete” 88 (Staden 82), ”Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete” 91 (Staden 82), ”Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” 77 (Staden 69).

Förvaltningen ingår även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2018 (baseras på 2017 års siffror) och visar att miljöförvaltningen får 144 poäng (134) och hamnar på förstaplats i landet som attraktiv arbetsgivare jämfört med de övriga 238 organisationer som medverkar. Miljöförvaltningens resultat är högst för både privat och kommunal sektor. Det som sticker ut positivt är främst tid för kompetensutveckling samt låg sjukfrånvaro samt god medianlön jämfört med annan kommunal verksamhet. Förbättringar jämfört med föregående år är bland annat sjunkande sjukfrånvaro, positiv löneutveckling och att andelen tillsvidareanställda ökat så att färre har osäkra tidsbegränsade anställningar. JÄMIX-undersökningen fokuserar på jämställdhet och jämför 245 organisationer i Sverige. Förvaltningen ligger på plats 153 med ett resultat på 108 jämfört med 109 för föregående år. Grundorsaken är förvaltningens skeva könsfördelning. Enligt JÄMIX räknas det även som negativt att förvaltningens chefs- och ledningsgrupp är jämställd och inte speglar den skeva könsfördelningen i stort på förvaltningen. JÄMIX bedömer detta som tecken på sämre karriärmöjligheter för kvinnor. Det som framförallt sänker resultatet är att förvaltningen har en löneskillnad där män har 14,4 % högre lön än kvinnor. Samtidigt är männen 15,0 % äldre än kvinnorna vilket inte JÄMIX tar hänsyn till. Förvaltningen granskar varje år enskilda grupper och fall och det bedöms inte föreligga några osakliga löneskillnader utan skillnaden bedöms vara kopplad till erfarenhet och kompetens.