

Bilaga 5. Personalberättelse 2019

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2019. Personalnyckeltalen ser på det hela taget bra ut för förvaltningen.

Antal medarbetare

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda per månad har under 2019 ökat till 252 jämfört med 251 föregående år. Totala antalet anställda, inklusive visstidsanställda, ökade till 264 (261) vid årets slut, varav 251 (251) tillsvidareanställda och 13 (10) tidsbegränsat anställda. (Siffror inom parantes avser föregående år)

Kvinnor och män

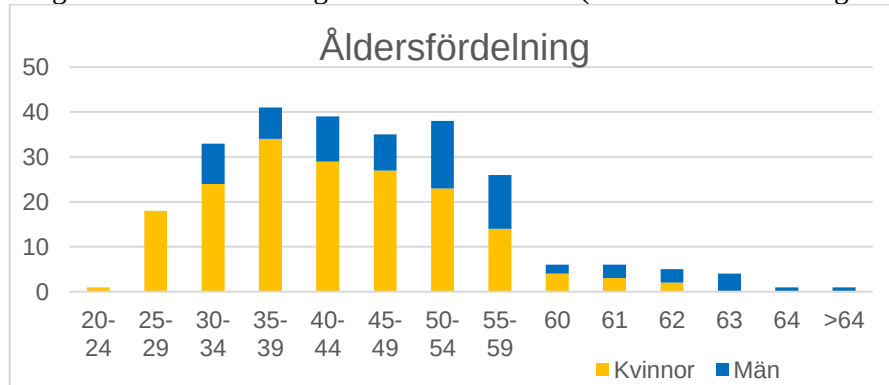
Könsfördelningen är ungefär densamma som föregående år. I november 2019 var 70 % (69,5 %) kvinnor och 30 % (30,5 %) män.

Könsfördelningen reflekterar en skev könsfördelning som finns redan på inspektörsutbildningar runtom i landet och likt förra året har fler män än tidigare slutat och fler kvinnor än tidigare rekryterats. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering men allt annat lika går underrepresenterat kön före. Andelen kvinnor är fler inom de flesta åldersgrupper men 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 i november 2019 ett år äldre jämfört med 2018. Medelåldern för förvaltningen är 44 år (män 48 år, kvinnor 42 år).

Diagram: Åldersfördelning för månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsat)



Personalomsättning

Förvaltningens personalomsättning ligger på en tämligen låg nivå. Andelen avgångar har minskat liksom andelen externa och interna rekryteringar. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare fortsatt främst större utvecklingsmöjligheter, högre lön samt möjlighet att jobba närmare sin bostad. Av de som slutat under 2019 är ca en tredjedel män (ca 50 procent 2018) och av de som rekryteras är ca 55 procent kvinnor (ca 80 procent 2018).

Personalomsättning		2019	2018	2017	2016	2015
Avgångar						
	Internt*	0,4 %	3,2 %	3,3 %	4,0 %	6,1 %
	Externt	9,1 %	9,2 %	7,5 %	10,2 %	7,9 %
	Totalt	9,5 %	12,4 %	10,8 %	14,1 %	14,0 %
Rekryteringar						
	Internt*	1,6 %	5,2 %	12,8 %	9,3 %	8,4 %
	Externt	6 %	8,4 %	6,4 %	7,5 %	5,1 %
	Totalt	7,5 %	13,5 %	19,2 %	16,8 %	13,5 %

***Internt** innebär 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. Förvaltningen har ett mål på 3,3 procent och vid november månad hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 3,07 procent per rullande 12 månader. Det är något lägre (-0,13 procentenheter) jämfört med föregående år. Männens långtidssjukfrånvaro ligger på 1,3 procent. För kvinnor är långtidssjukfrånvaron 2,3 procent och har sjunkit något sedan 2018 då långtidssjukfrånvaron låg på 3 procent. Kvinnors korttidssjukfrånvaro något högre (1,16 procent) jämfört med korttidssjukfrånvaron för män (0,8 procent). Då sjukfrånvaron på förvaltningen är relativt låg ger få individer stort utslag i statistiken. 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 bland annat företagshälsovården. Respektive avdelning genomför årligen skyddsronder och upprättar arbetsmiljöplaner för att upptäcka och åtgärda risker i den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Ett omfattande friskvårdsprogram finns för att förebygga och hålla nere 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, friskvårdsförmåner och har även gjort satsningar för att god prestation över tid ska avspeglas i lönen. Detta har gett mätbara resultat med engagerade medarbetare, låg sjukfrånvaro samt fortsatt höga resultat i attraktiv arbetsgivare-index.

I början på varje år 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 84 för 2019 vilket är det högsta AMI-resultatet som förvaltningen uppmätt. Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt från 2014 och framåt och 2019 låg förvaltningen fem punkter högre än staden som helhet.

Förvaltningens resultat för 2019 var liksom föregående år något bättre för kvinnor: 85 (84) jämfört med män 83 (81). Förvaltningen får högst poäng på AMI-kategorin ledarskap, 88 poäng 2019 jämfört med 85 poäng 2018. På kategorierna motivation och styrning är resultatet oförändrat jämfört med föregående år, 82 respektive 83 poäng. Bland fokusområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” (74 poäng) samt ”på min arbetsplats prövar vi nya sätt för att utveckla verksamheten” (75 poäng). Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram. Inför kommande år har en ny mall för uppföljning av medarbetarenkäten tagits fram med syfte att underlätta för avdelningarnas uppföljning och fortsatta arbete med medarbetarenkäten.

Förvaltningen ingår även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2019 (baseras på 2018 års siffror). Förvaltningen landar på ett attraktivt arbetsgivarindex på 142 poäng (144 föregående år) vilket i jämförelse med branchmedianens 128 poäng resulterade i Nyckeltalsinstitutets utmärkelse ”excellent arbetsgivare” som innebär att förvaltningen tillhör de tio högsta procenten i Nyckeltalsinstitutets kvantitativa kartläggning av faktiska arbetsvillkor. Förvaltningen får bland annat höga poäng på antalet tillsvidareanställda i förhållande till totalt antalet anställda samt god medianlön i jämförelse med annan kommunal verksamhet. Förvaltningen har något fler antal medarbetare per chef jämfört med genomsnittet men lägre procent långtidssjukfrånvaro, vilket enligt Nyckeltalsinstitutet är en ovanlig kombination. En förklaring kan vara ett närvarande ledarskap med förtroende för närmsta

chef som bland annat framkommit i den ovan nämnda medarbetarenkäten.

Förvaltningen har också varit med i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsundersökning JÄMIX. I årets undersökning har 370 organisationer runtom i Sverige jämförts. Resultatet grundar sig på nio nyckeltal, bland annat lika karriärmöjligheter och lika lön. Förvaltningens resultat är betydligt högre jämfört med föregående år, från 108 poäng till 125 poäng i år. Resultatet är strax över medianen jämfört med övriga organisationer (119) samt övriga förvaltningar och stadsdelar i Stockholms stad (124). Det ökade resultatet för förvaltningen grundar sig främst i en högre andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning och lägre skillnad i medianlön jämfört med föregående år. Förvaltningens styrkor enligt rapporten är främst en jämställd ledningsgrupp, få antal tidsbegränsat anställda i förhållande till totalen samt ett aktivt arbete med likabehandling och aktiva åtgärder. Utvecklingsområde för förvaltningen är enligt rapporten den skeva könsfördelningen. Enligt JÄMIX räknas det även som negativt att förvaltningens chefs- och ledningsgrupp är jämställd och inte speglar den skeva könsfördelningen i stort på förvaltningen då det kan vara ett tecken på sämre karriärmöjligheter för kvinnor. Andra nyckeltal att förbättra är att förvaltningen har fler långtidssjukskrivna kvinnor än män och att kvinnorna tar ut fler föräldradagar än männen på miljöförvaltningen, vilket också speglar hur det ser ut i samhället i stort. Miljöförvaltningen fortsätter arbeta för ett hållbart arbetsliv med ett aktivt friskvårdsarbete och tidiga insatser vid risk för ohälsa.