

Bilaga 5. Personalberättelse 2022

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2022. Personalnyckeltalen ser på det hela taget bra ut för förvaltningen.¹

Antal medarbetare

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda per månad har under 2022 ökat till 266 jämfört med 256 föregående år. Ökningen beror delvis på återrekrytering av tjänster som varit vakanta under längre tid men även viss utökning av personal. Totalt antalet anställda, inklusive visstidsanställda minskade i december månad till 278 (284) vid årets slut, varav 264 (264) tillsvidareanställda och 14 (20) tidsbegränsat anställda. (Siffror inom parentes avser föregående år). Eftersom trängseltillsynen upphörde föregående år minskade behovet av visstidsanställda inspektörer.

Kvinnor och män

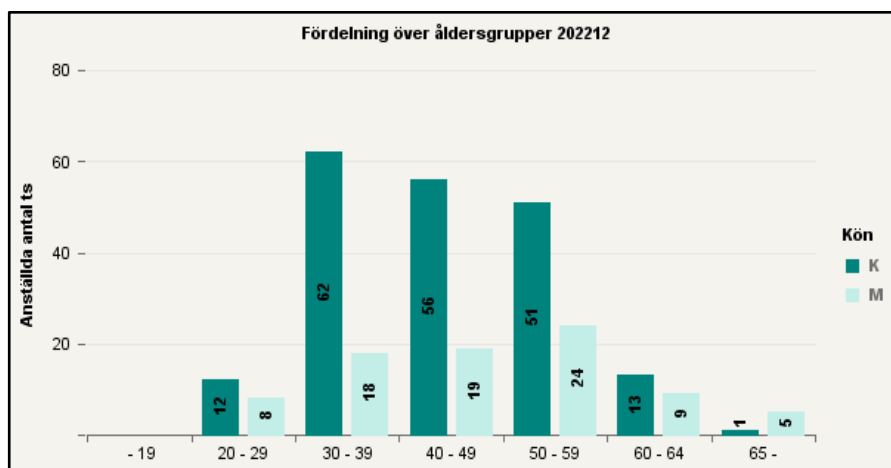
Könsfördelningen är densamma som föregående år. I december 2022 var 70 procent kvinnor och 30 procent män. Könsfördelningen reflekterar en skev könsfördelning som finns redan på inspektörsutbildningar runt om i landet och likt föregående år så anställs fler kvinnor än män. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering men allt annat lika går underrepresenterat kön före.

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med förhållandevis många unga och få som står inför pensionsavgång. Medelåldern för samtliga anställda är i december 2022 45 år, vilket är samma som föregående år. Medelåldern bland kvinnorna är 44 år och bland männen 47 år. 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 65 år som män är i majoritet.

¹ Personalnyckeltal och statistik är hämtat från stadens nya centrala rapporter via beslutstöd. Därför kan statistik från 2021 års uppgifter skilja sig något från Personalberättelse 2021.

Diagram: Åldersfördelning för månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsat)



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

Personalomsättning

Förvaltningens personalomsättning ligger på en tämligen låg nivå. Jämfört med föregående år har andelen avgångar ökat något liksom andelen rekryteringar. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare fortsatt främst större utvecklingsmöjligheter/karriärvägar och högre lön. Av de som slutat under 2022 är 22 procent män (26 procent 2021) och av de som rekryterats är 73 procent kvinnor (75 procent 2021).

Personalomsättning	2022	2021	2020	2019
	7,14%	5,47%	7,23%	5,55%

Personalomsättning beräknas enligt: Det lägsta talet av avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under året ställs mot det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar per befattning under året. Statistiken visar den externa rörligheten, dvs de som rekryterats från annan arbetsgivare samt de som slutat i staden.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg. Förvaltningen har ett mål på 3 procent och vid november månad 2022 hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 3,3 procent per rullande 12 månader. Det är ca 0,9 procentenheter högre jämfört med föregående år. Kvinnors långtidssjukfrånvaro ligger på 3,6 procent (3,4 procent 2021). För män är långtidssjukfrånvaron 2,5 procent och har ökat sedan 2021 då långtidssjukfrånvaron låg på 0,6 procent. Kvinnors korttidssjukfrånvaro ligger på 1,3 procent och männens på 1 procent. Den totala sjukfrånvaron för både kvinnor och män har ökat något jämfört med föregående år. Då sjukfrånvaron på förvaltningen är

fortfarande 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.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Årets uppföljning av den systematiska arbetsmiljön har genomförts med goda resultat. Respektive avdelningen har inventerat arbetsmiljön och upprättat arbetsmiljöplaner för att säkerställa att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Miljöförvaltningen har också genomfört en översyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet tillsammans med skyddsombud där rutiner och processer har uppdaterats. Inga särskilda förvaltningsövergripande åtgärder förslås med anledning av uppföljningen utan fokus för nästa år är implementering av justerade processer och fortsätta arbeta mot ständiga förbättringar. Under 2022 genomförde Arbetsmiljöverket inspektion på Stockholm Stad och miljöförvaltningen blev utvald för stickprovsinspektion. Fokus på inspektionen var årlig uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet och miljöförvaltningen fick positiv återkoppling för sitt arbete från Arbetsmiljöverket.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla kompetenta medarbetare som trivs och presterar på arbetsplatsen. Förvaltningen satsar på kompetensutveckling, 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. Förvaltningen fortsätter att arbeta med digitalisering i enlighet med den digitala färdplanen, vilket även omfattar kompetensutvecklingsinsatser för förvaltningens medarbetare och chefer. Pandemin har även lett till att kompetensen att hålla i och medverka i digitala möten utvecklats snabbt på förvaltningen. Pandemin har gett insikter om fördelar som kan finnas med att delvis utföra sitt arbete hemifrån. För att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare med flexibla arbetsvillkor fortsätter förvaltningen att möjliggöra för hemarbete del av veckan. Kontoret är den primära arbetsplatsen men att arbeta hemifrån del av veckan är en möjlighet om arbetsuppgifterna, arbetsmiljön och situationen tillåter det, i linje med stadens ramverk för möjliggörande av delvis arbete hemifrån.

I början på varje år genomförs en medarbetarenkät inom Stockholms stad. Den sammanfattande indikatorn, det så kallade Aktivt medskapandeindex (AMI) uppmättes 2022 till 84 (84 år 2021). Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt sedan 2014 och framåt och 2022 låg förvaltningen fyra punkter högre än staden som helhet. På delindexet ledarskap uppnår förvaltningen fortsatt ett mycket högt resultat: 88 poäng 2022 (89 poäng 2021). Delindexet motivation ligger fortsatt högt men har minskat ett poäng jämfört med föregående år, från 81 poäng 2021 till 80 poäng 2022. På delindex styrning är resultatet 83 poäng, vilket är oförändrat från föregående år. Bland fokusområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” (73 poäng) samt ”vi genomför det vi beslutar om på arbetsplatsen” (80 poäng). Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram.

Förvaltningen deltar även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2022 (baseras på 2021 års siffror). Förvaltningen landar på ett attraktivt arbetsgivarindex på 144 poäng (146 poäng föregående år) vilket i jämförelse med branschmedianens 107 poäng resulterade i Nyckeltalsinstitutets utmärkelse ”Bäst i Branschen- Mest Attraktiva och Hållbara arbetsgivare inom branschen kommunal Specialförvaltning 2021”. Förvaltningen får höga poäng för lika chefskarriär, få antal avgångar, låg korttidssjukfrånvaro samt jämställd ledningsgrupp. Det som enligt undersökningen kan utvecklas är jämnare könsfördelning i yrkesgrupperna, skillnad mellan kvinnor och män på tillsvidareanställningar samt skillnaden i långtidssjukfrånvaro.

Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsundersökning JÄMIX grundar sig på nio nyckeltal, bland annat lika karriärmöjligheter, lika lön, skillnad i uttag av föräldradagar och skillnad i långtidssjukfrånvaro. Förvaltningen fick ett resultat på 123 poäng, vilket är desamma som branschmedianen. Förvaltningens styrkor enligt rapporten är en jämställd ledningsgrupp, lika chefskarriär samt aktivt likabehandlingsarbete.

Utvecklingsområden för förvaltningen är enligt rapporten andel jämställda yrkesgrupper och att minska skillnaden i uttag av föräldradagar. Förvaltningen får också lägre poäng än snittet på skillnad i medianlön mellan könen. Viktigt att poängtera är dock att nyckeltalet inte redogör för lika lön för lika arbete. En skillnad i medianlön kan vara resultat av att kvinnor och män har olika tjänster, arbetsuppgifter och erfarenhet. Miljöförvaltningen fortsätter arbeta för ett hållbart arbetsliv med ett aktivt likabehandlingsarbete och tidiga insatser vid risk för ohälsa.