

## BILAGA 1:4 PERSONALBERÄTTELSE 2008

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse för och uppföljning av det personalpolitiska arbetet under 2008.

### Personalstatistik om medarbetarna på Miljöförvaltningen

Miljöförvaltningen följer sedan flera år utvecklingen av antalet medarbetare, fördelning kvinnor/män, ålder, frånvaro och personalomsättning.

#### ANTALET MEDARBETARE

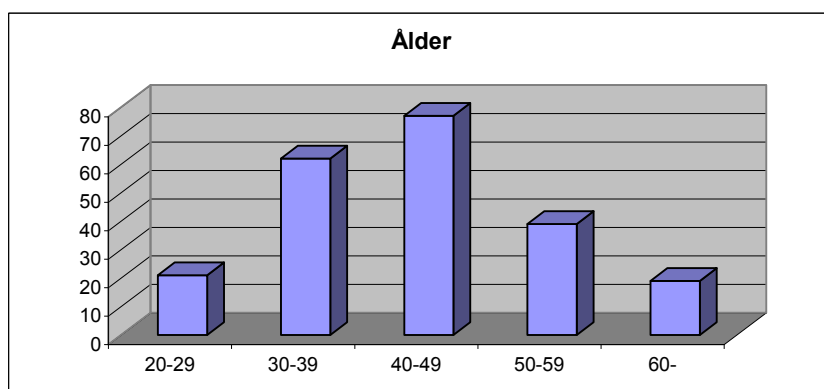
Miljöförvaltningen hade vid årets slut 188 tillsvidareanställda medarbetare, vilket är sju färre än föregående år. Antalet tidsbegränsat anställda var 23, vilket är fyra färre än föregående år. Av de 23 tidsbegränsat anställda var 11 vikarier.

#### KVINNOR & MÄN

Av förvaltningens medarbetare är 62 procent kvinnor och 38 procent män. På avdelningsnivå har vid årsskiftet Miljöövervakningen 66 procent män, Verksamhetsstöd 58 procent män, Hälsoskydd 77 procent kvinnor, Livsmedelskontrollen 73 procent kvinnor och Plan och miljö 62 procent kvinnor. Andelen kvinnor på förvaltningen ökar för varje år och samtliga tillsynsavdelningar har ökat andelen kvinnor. Av de som sökt förvaltningens lediga anställningar under året var 68 % kvinnor.

#### ÅLDER

38 procent av medarbetarna är under 40 år, en något högre andel än föregående år. Åldersstrukturen på förvaltningen som helhet är bra.



## FRÅNVARO

| Tidsanvändning         |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|
|                        | <u>2008</u> | <u>2007</u> |
| Arbetad tid            | 76 %        | 76 %        |
| Sjukfrånvaro           | 3,7 %       | 3,8 %       |
| Studier, f-ledighet mm | 8,9 %       | 7,1 %       |
| Semester               | 8,8 %       | 7,6 %       |
| Övrig frånvaro         | 2,4 %       | 5,3 %       |

I studier och föräldraledighet ingår studieledighet, ledighet med kompetenskonto, ledighet för fackliga uppdrag och all föräldraledighet. Övrig frånvaro innefattar bl. a ledighet för att prova på annat arbete.

Sjukfrånvaron har minskat och ligger på en fortsatt låg nivå. Andelen arbetad tid har de senaste tio åren varierat mellan 75 procent och 81 procent.

## PERSONALOMSÄTTNING

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

| 2003  | 2004  | 2005  | 2006   | 2007  | <b>2008</b>   |
|-------|-------|-------|--------|-------|---------------|
| 3,0 % | 2,1 % | 4,1 % | 12,4 % | 16,0% | <b>20,4 %</b> |

32 medarbetare har tillsvidareanställts under året. Av dessa var 18 redan anställda tidsbegränsat i förvaltningen, 14 medarbetare har rekryterats externt.

39 tillsvidareanställda medarbetare har slutat. Av dessa har åtta slutat med pension, tre har börjat på andra förvaltningar i staden och 27 har sagt upp sig för att börja andra arbeten utanför staden. Av de åtta pensionerna var sju avtalspensioner som beviljats av staden efter särskild ansökan.

19 medarbetare har anställts på tidsbegränsade anställningar. Sju tidsbegränsat anställda har slutat under året, tre slutade på egen begäran och fyra för att arbetsuppgifterna upphört.

Personalomsättningen har ökat ytterligare, främst på avdelningen för hälsoskydd. 11 personer har slutat på avdelningen under året vilket är 25 % av personalen. Om man även inräknar föräldraledigheter och andra tjänstledigheter samt chefsbyten har avdelningen haft en rotation på 50 % av personalen.

Merparten slutade under första halvåret och flera av dessa uppsägningar skedde redan under 2007. Bedömningen är att omsättningen avstannat något. Om man räknar bort de beviljade avtalspensionerna stannar omsättningen vid 16,7 %.

Intresset för Miljöförvaltningens anställningar är stort och vi har haft många ansökningar till lediga arbeten.

## **Personalpolitiskt arbete**

Personalomsättningen har ökat ytterligare. I omsättningen ingår de sju avtalspensioner som beviljats under året. Förvaltningen analyserar omsättningen bl. a med hjälp av en avgångsenkät. Det framkommer ingen enskild gemensam orsak till att medarbetare slutar sin anställning utan orsakerna är olika. Gemensamma synpunkter i enkäten är missnöje med utvecklingsmöjligheter och administrativa rutiner. Även visst missnöje med ledarskap och lön framkommer. Förvaltningen gjorde i slutet av år 2007 en särskild lönesatsning för konkurrensutsatta grupper. Under 2008 har medarbetarsamtalen haft fokus på utvecklingsmöjligheter för medarbetarna och ett antal åtgärder har tagits fram för att förbättra utvecklingsmöjligheterna, bl. a större möjligheter att byta arbetsuppgifter och att ta på sig ett större ansvar. Introduktionen av nyanställda har förbättrats och det gemensamma ledarskapet på förvaltningen har utvecklats.

Ett nytt avtal om flexibel arbetstid har trätt i kraft. Detta innebär ökade möjligheter för medarbetarna att, inom ramen för verksamhetens krav, påverka förläggning av den egna arbetstiden. Arbete för att se över och förtydliga lönekriterierna har inletts och kommer att slutföras under början av 2009.

För att förbättra kommunikationen, höja kompetensen och stärka sammanhållning och trivsel har förvaltningen bjudit in till ett antal fredagsfrukostar med olika teman.

## **Arbetsmiljö**

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Vi har ett omfattande friskvårdsprogram med många olika aktiviteter och möjlighet till en timmes friskvård per vecka. Varje avdelning har friskvårdsombud. Hälsa och friskvård tas upp i medarbetarsamtalen och friskvård uppmuntras. Cirka 75 % av alla medarbetare använder sig av friskvårdsprogrammet på något sätt. Förvaltningen samarbetar i friskvårdsfrågor med övriga förvaltningar i tekniska nämndhuset.

Arbete för att motverka och hantera stress sker kontinuerligt genom att förtydliga mål, arbetsuppgifter och prioriteringar samt förenkla och förtydliga arbetsrutiner. Vissa organisatoriska justeringar har gjorts för att öka möjligheterna till bra chefsstöd. Arbetsmiljöfrågor behandlas kontinuerligt på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

I introduktionen av nyanställda ingår ett besök av ergonom från företagshälsovården. Utbildning i hjärt- lungräddning har genomförts för 40 medarbetare och kompetensen finns nu hos flera medarbetare på varje avdelning.

Miljöförvaltningens fritids- och intresseförening, MIFF, har en omfattande verksamhet. Alla medarbetare är automatiskt medlemmar i MIFF och föreningen drivs av intresserade medarbetare. Under 2009 har MIFF ordnat en rad aktiviteter. Biokvällar, räkfrossa, soppteater, lunchkör, keramiktillverkning, fotbollsturnering och glöggkväll har bidragit till ökad sammanhållning och trivsel.

Miljöförvaltningen har avtal om företagshälsovård med S:t Erikshälsan. S:t Erikshälsan deltar såväl i det förebyggande arbetet som i rehabilitering.

Förvaltningens krisgrupp har träffats regelbundet enligt den plan som finns för gruppens arbete.

## **Jämställdhet och mångfald**

Flera års aktivt jämställdhetsarbete har skapat bättre möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete exempelvis genom flexiblare arbetstider och särskilda medarbetarsamtal vid föräldraledighet.

En formulering om mångfald avseende ålder, kön och etnisk bakgrund ingår i samtliga platsannonser och vi försöker vid rekrytering att få en jämnare fördelning. De aktiva åtgärder som formulerats i mångfalds- och jämställdhetsplanen har genomförts. Ett chefsgruppsmöte och flertalet arbetsplatsträffar har vid ett tillfälle under året haft jämställdhet och mångfald som tema.

## **Kompetensförsörjning och kompetensutveckling**

Ett sätt att säkerställa kompetensförsörjningen är att samarbeta med universitet och högskolor. Sedan lång tid tar vi 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. Exempel på genomförda interna utbildningar är grundläggande tillsynsjuridik, miljörett, livsmedelslagstiftning, massmediekontakter, ECOS-utbildning och IT-utbildning. En avdelning har genomfört utbildning i effektiva telefonkontakter och dessutom har utbildning kontinuerligt skett inom olika sakområden utifrån grupp- och individbehov. Internutbildning sker även på arbetsplatsträffar. Chefsgruppen har haft regelbunden information/utbildning på chefsgruppsmöten om bl. a ny lagstiftning, rehabilitering, löneöversyn. Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan som utgår från förvaltningens mål och strategier. Den individuella planen tas fram och följs upp i medarbetarsamtalet.

|