

BILAGA 2.4 PERSONALBERÄTTELSE 2013

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2013.

Antal medarbetare

Totalt har förvaltningen haft 221 månadsavlönade medarbetare. 24 personer av dessa var tidsbegränsat anställda, upp från 20 stycken föregående år.

Antalet tillsvidareanställda vid årets början: 202

Antalet tillsvidareanställda vid årets slut: 197

Det minskade antalet tillsvidareanställda är en del av förklaringen till att personalkostnaden minskat under året. Antalet tidsbegränsat anställda har ökat något men deras anställningstid har varit relativt kort så en tidsbegränsat anställd motsvarar inte en hel årsarbetare.

Kvinnor och män

Könsfördelningen är något mer skev än föregående år.

Vid årets slut var 68 % kvinnor och 32 % män. Andelen män har minskat med ca 2,5 procentenheters jämfört med föregående år.

Könsfördelningen speglar fördelningen på de sökande och på utbildningar inom t.ex. miljö och hälsoskyddsinspektör.

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med en blandad åldersfördelning och god inströmning av yngre medarbetare.

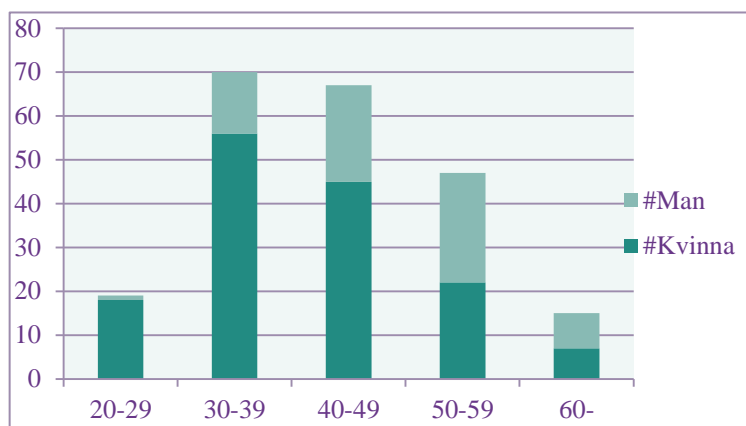
63 procent av medarbetarna är mellan 30-49 år.

41 procent av medarbetarna är under 40 år.

28 procent utgörs av gruppen över 50 år.

9 procent är under 30 år.

Stapelldiagrammet nedan visar fördelningen av antalet medarbetare i de olika åldersgrupperna.



Personalomsättning

Personalomsättningen är på en hanterbar nivå. En viss ökning har skett under 2013 men ingen dramatisk skillnad mot 2012. Under 2012 skedde en omorganisation och personalomsättningen beräknades det året på ett annorlunda sätt, därför är en direkt jämförelse av talen något missvisande.

Stockholms stad beräknar personalomsättning utifrån antalet tillsvidareanställda och förvaltningen har haft följande utveckling de senaste åren:

Personalomsättning i procent*			
2010	2011	2012	2013
9,6%	6,8%	4,1%	8,0%

*Statistik för 2013 från Infoview- Personalomsättning som antal rekryteringar i förhållande till medelantalet tillsvidareanställda. Siffrorna från 2010-2012 ur tidigare års verksamhetsberättelser.

Under 2013 anställdes 16 tillsvidareanställda på förvaltningen vilket ligger till grund för personalomsättningsberäkningen. Samtidigt är det värt att påpeka att antalet tidsbegränsat anställda var 24 stycken vilket innebär att omsättningen av personer varit relativt stor. Personalen har lyckats med prestationen att öka produktiviteten samtidigt som antalet nya personer varit relativt högt.

En analys av personalomsättningen görs bland annat genom avgångsenkät och avgångsintervjuer. Sammanställningen av enkäten visar inte på någon entydig orsak varför medarbetare väljer att sluta på miljöförvaltningen. I det stora hela är medarbetarna nöjda med ledarskapet och sina kollegor. De anser sig ha intressanta och stimulerande arbetsuppgifter och kan rekommendera miljöförvaltningen som arbetsplats. De man kan utläsa av enkäten är att medarbetarna till viss del uppger att de hade önskat bättre utvecklingsmöjligheter och högre lön för sina prestationer.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg, KF:s mål är 4,4 %. Vid årets slut har miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 2,6 %, per rullande 12 månader vilket är detsamma som föregående år. Sjukfrånvaron på förvaltningen följs upp genom att studera rullande 12 månaders utfall, enskilda månaders utfall samt följa upp korttidssjukfrånvaron. Miljöförvaltningen arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess och samarbete sker med försäkringskassan och företagshälsovården.

*Statistik uttagen 2014-01-16 ur Infoview och rapporterna; åldersfördelning månadsavlönade, sjukfrånvaro i procent och antal individer samt personalomsättning avgångar

Personalstrategiskt arbete

Under 2013 har Personalfunktionen förnyats och förstärkts. Bland annat har mer kompetensutveckling chefsutveckling erbjudits internt. Det långsiktiga arbetet syftar till att skapa en attraktiv arbetsplats med högkompetenta och högpresterande medarbetare som har roligt tillsammans.

En digitalisering av Personaladministrationen har genomförts för att korta ledtider samt förbättra service och kvalitet i olika rutiner. Andelen pappersärenden som skickas gällande löneadministration var i början av året cirka 90% och endast 10% digitalt. Vid slutet av året är förhållandet det omvända. Ledtiden har med den digitala hanteringen har i vissa fall kortats ned med flera veckor per ärende. Avslutningsenkäten har också digitaliserats och lagts på webben för snabbare och enklare distribution och sammanställning av resultat.

Processen för hantering av behörigheter för nyanställda har förbättrats vilket lett till snabbare introduktioner och bättre mottagande av nya medarbetare. Även rutinerna för nämndhanteringen har kontinuerligt förbättrats under året.

Kompetensutveckling

Under året har kompetensutveckling genomförts för chefer och medarbetare, både med hjälp av interna och externa resurser. Alla tillsvidareanställda medarbetare har en individuell utvecklingsplan som de följer för att ständigt utveckla sin kompetens.

Introduktionsprogram för nyanställda är ett prioriterat område. En bra introduktion är avgörande för att ge en bra start och snabbt se till att nyanställda blir produktiva. Det relativt stora antalet tidsbegränsat anställda har inneburit att erfaren personal behövt lägga mer tid på att introducera nya kollegor.

Kompetensutveckling i det dagliga arbetet på förvaltningen uppmuntras. Flera avdelningar har genomfört särskilda insatser för att öka lärandet mellan personer och enheter. Avdelningen för Livsmedelskontroll har under året genomfört en större satsning på

tvärfunktionella grupper och projekt i syfte att stimulera kunskapsutbyte såväl som trivsel.

En fredag i månaden träffas samtliga medarbetare för frukostmöte där inbjudna gäster haft föreläsningar inom olika ämnen. Avdelningen verksamhetsstöd samordnar och erbjuder en rad utbildningar som omfattar IT-system, juridik, klarspråk, kompetensbaserad rekrytering, medarbetar- och lönesamtal, kommunikation och feedback, värderingar, jämställdhet och mångfald, stresshantering mm. Största delen av kompetensutvecklingen sker i det dagliga arbetet, i olika projekt och samarbeten med andra internt och externt. Avdelnings APT:er och enhetsträffar är också forum för utbildningar. Chefsgruppen har på sina gemensamma månatliga träffar även haft ett antal utbildningstillfällen och därutöver haft särskilda fokuserade träffar rörande Coachande ledarskap. På den lokala SACO föreningens initiativ har det även genomförts en utbildning i Samverkan.

Arbetsmiljö och trivsel

Arbetsmiljön följs upp kontinuerligt på APT:er samt i Medarbetarsamtal och genom Förvaltningsgruppen. Fysisk skyddsronde genomförs årligen och den psykosociala skyddsronden sker genom medarbetarenkäten och den ingående uppföljning som sker efter enkäten både på enhetsnivå och avdelnings APT:er samt i individuella medarbetarsamtal. Avonova är samarbetspartner för friskvård och rehabilitering. De tjänster som förvaltningen köpt av företagshälsovården är i större utsträckning förebyggande än rehabiliterande.

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Ett omfattande friskvårdsprogram med många olika aktiviteter erbjuds, t ex aktiviteter i Klamparhallen, deltagande i olika löplopp mm, subventionerad massage och möjlighet till en timmes friskvård per vecka samt ett friskvårdsbidrag på 800 kr för träningskort. Varje avdelning har friskvårdsombud som uppmuntrar fysisk aktivitet.

I årets medarbetarenkät förbättrar förvaltningen sina resultat något på Aktivt Medskapande Index (AMI) och går från 77 till 78 men når ändå inte riktigt målet på 80. Förvaltningen har även högt satta mål om att medarbetare ska känna att de vet vad som förväntas av dem och att cheferna ställer tydliga krav och även om resultatet inte är dåligt så framgår det att mer kan göras på dessa områden. En omfattande satsning har gjorts på att följa upp resultaten och skapa åtgärdsplaner för förbättringar.

Antalet tillsvidareanställda blev under året lägre än planerat samtidigt som förvaltningens intäkts mål legat fast enligt budget. Produktiviteten har varit ovanligt hög vilket inneburit en del extra påfrestningar för personalen.

Under året har ett antal festligheter och sociala aktiviteter genomförts. Förvaltningen fyllde 150 år vilket firades ordentligt, bland annat med ett uruppförande av operan Ankersjön. Miljöförvaltningens fritids och intresseförening, MIFF, har också arrangerat en lång rad uppskattade aktiviteter som bidragit till ökad sammanhållning och trivsel.

Jämställdhet och mångfald

Flera års aktivt jämställdhetsarbete har skapat bra möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete exempelvis genom flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete.

De flesta aktiva åtgärder som formulerats i mångfalds- och jämställdhetsplanen har genomförts. Jämställdhets och mångfaldsplanen tas upp med nyanställda och på ett chefsgruppsmöte och två av avdelningar har haft arbetsplatsträffar med jämställdhet och mångfald som tema.

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. rekrytering.