

BILAGA 4 PERSONALBERÄTTELSE 2016

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2016.

Antal medarbetare

Snittantalet tillsvidareanställda har ökat till 226 jämfört med 214 föregående år. Totala antalet anställda inklusive visstidsanställda var 248 vid årets slut, varav 230 tillsvidareanställda och 18 tidsbegränsat anställda. Jämfört med föregående år har andelen tidsbegränsat anställda minskat till förmån för en större andel tillsvidareanställda.

Kvinnor och män

Könsfördelningen fortsätter att vara lika skev som föregående år. Vid årets slut var 67% kvinnor och 33% män. Andelen män är några decimaler bättre jämfört med föregående år.

Könsfördelningen avspeglar även en skev könsfördelning som finns redan på utbildningar till miljö- och hälsoskyddsinspektör.

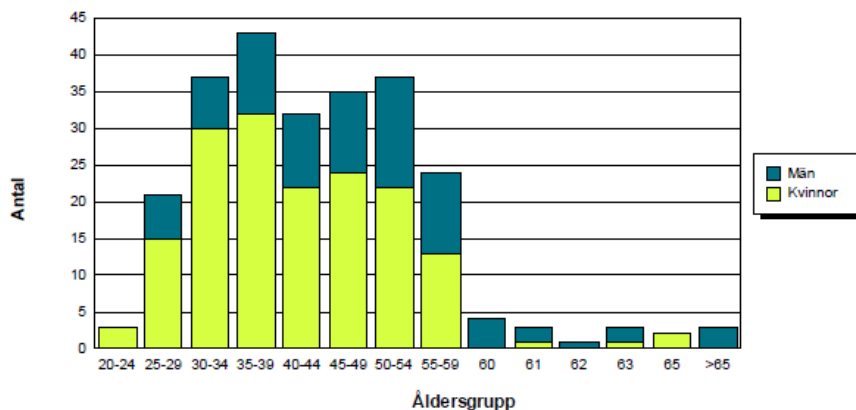
Förvaltningen kommer under 2017 att göra en översyn av miljöförvaltningens rekryteringsannonser i syfte att öka förvaltningens attraktionskraft hos presumtiva medarbetare och i förlängningen skulle detta också kunna bidra till en högre andel manliga sökande på förvaltningens utannonserade tjänster. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att hitta olika möjligheter att attrahera medarbetare av båda könen.

Andelen kvinnor är störst bland de yngre och största åldersgrupperna på förvaltningen. Bland de äldre (50 år och uppåt) är fördelningen jämn.

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med förhållandevis många unga och få som står inför pensionsavgång. Medelåldern var vid slutet av 2016 42 år, 47 för män och 40 för kvinnor.

Diagrammet nedan visar antalet anställda fördelat på ålder och kön per den sista december 2016.



Personalomsättning

Personalomsättningen är på en hanterbar nivå och lägre än övriga tekniska förvaltningar. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare främst högre lön, större utvecklingsmöjligheter eller möjlighet att jobba närmare sin bostad.

Personalomsättning	2016	2015	2014	2013
Avgångar				
Internt*	4,0 %	6,1 %	3,4 %	2,0 %
Externt	10,2 %	7,9 %	8,3 %	7,0 %
Totalt	14,1 %	14,0 %	11,7 %	9,0 %
Rekryteringar				
Internt*	9,3 %	8,4 %	9,8 %	6,5 %
Externt	7,5 %	5,1 %	5,9 %	1,5 %
Totalt	16,8 %	13,5 %	15,7 %	8,0 %

*"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, men har ökat. Förvaltningen har ett ambitiöst mål på 2,4% och vid årets slut hade miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 3,6%, per rullande 12 månader. Det är högre (+0,8 procentenhet) jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron ökar även inom hela Stockholms stad och generellt inom Sverige. Det är främst långtidssjukfrånvaron som ökat och i flertalet fall ligger orsakerna i första hand utanför arbetet. Förvaltningen månar om en god arbetsmiljö och tar den ökade sjukfrånvaron på allvar. Förvaltningen kommer följa upp all sjukfrånvaro över 14 dagars för att undersöka om det på något sätt har med arbetet att göra och för att se vad som kan göras för att minska sjukfrånvaron.

Miljöförvaltningen arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess och samarbete sker med försäkringskassan och 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.

Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät inom Stockholms stad. För 2017 och framåt kommer medarbetarenkäterna ligga i början av varje år vilket kommer göra att medarbetarenkätresultat som presenteras i verksamhetsberättelser kommer ha viss eftersläpning och visa resultaten på det arbete som genomförts året innan verksamhetsberättelsen. Miljöförvaltningens resultat i medarbetarenkäten brukar generellt sett vara ganska bra och har de senaste åren haft en uppåtgående trend.

Förvaltningen ingår även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2016 (baseras på 2015 års siffror) och visar att miljöförvaltningen ligger på plats 67 som attraktiv arbetsgivare jämfört med de övriga 198 organisationer som medverkar runt om i landet. Det är över medel för både privat och kommunal sektor. Särskilt bra ligger förvaltningen i jämförelse med andra kommunala verksamheter. Det som främst sticker ut positivt är den förhållandevis låga sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaro. JÄMIX-undersökningen fokuserar på jämställdhet och jämför 164 organisationer i Sverige. Förvaltningen hamnar på plats 55 med ett resultat på 126 baserat på 2015 års siffror vilket är en liten försämring jämfört med resultatet baserat på 2014 års siffror vilket hamnade på 131. Försämringen mellan 2014 och 2015 beror främst på en ökning av långtidssjukfrånvaron hos kvinnor. Förvaltningen får alltså höga poäng som attraktiv arbetsgivare för den låga långtidssjukfrånvaro totalt sett, men sjunker på JÄMIX eftersom det främst är kvinnors långtidssjukfrånvaro som ökat. Det rör sig om ett fåtal långvariga fall som får stort genomslag och orsakerna ligger främst utanför arbetet. Det är värt att nämna att skillnaden i långtidssjukskrivningar mellan könen består även 2016 men den har inte fortsatt öka. Skillnaden i lön mellan könen är relativt stor även om den närmare analys som genomförts visar att åldersskillnader är lika stor som löneskillnaden. Åldersskillnaden kan förmodas vara förknippad med en erfarenhetsskillnad vilket bedöms vara en stor del av förklaringen till löneskillnaden. Förvaltningen anser inte att det föreligger osakliga löneskillnader mellan könen.